

## So wird gelogen

### Von 4-Tage-Woche, Freiwilligkeit und mehr Zeit für die Familie fehlt im Gesetz jede Spur!

Die schwarz-blaue Regierung will den 12-Stunden-Tag flächendeckend möglich machen. Künftig sollen die Beschäftigten also flexibel zur Verfügung der ArbeitgeberInnen stehen – Privat- und Freizeitleben werden in den Hintergrund rücken. Im Zuge der Debatte um die Einführung des 12- Stunden-Tages wird von der Regierung eine Reihe von (Schein-)Argumenten ins Treffen geführt. Bei näherer Betrachtung erweisen sich diese allesamt als falsch.

#### **Die Regierung behauptet:**

*Der 12-Stunden-Arbeitstag wird nur für jene ArbeitnehmerInnen Realität, die freiwillig 12 Stunden arbeiten wollen, alle anderen können das jederzeit ablehnen.*

*Die „Freiwilligkeit“ wird nach der Kritik durch ArbeitnehmerInnenvertreterInnen nun im Gesetz verankert, nun ist also klar, dass ArbeitgeberInnen auf ihre Beschäftigten Rücksicht nehmen müssen.*

**FALSCH!**

**Richtig ist:** ArbeitnehmerInnen können die Leistung von Überstunden nach dem Gesetz zwar nun „ohne Angabe von Gründen“ ablehnen, wenn die Tagesarbeitszeit von 10 bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Lehnen ArbeitnehmerInnen Überstunden ab, dürften sie, so der Entwurf, nicht hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung benachteiligt werden, Kündigungen können sie binnen zwei Wochen bei Gericht anfechten. Überstunden werden jedoch selten freiwillig geleistet, viele ArbeitnehmerInnen fürchten sich vor dem Verlust ihres Jobs, wenn sie die Wünsche der ArbeitgeberInnen ablehnen. Die neue Formulierung ändert also wenig an der Tatsache, dass im Arbeitsverhältnis keine echte Freiwilligkeit gegeben ist. ArbeitnehmerInnen sind wirtschaftlich und persönlich abhängig und insbesondere auf die Zahlung eines regelmäßigen Entgelts angewiesen. Geklagt wird in der Regel erst, wenn es bereits zu spät ist. Die Pläne der Regierung gehen somit auf Kosten des Privat- und Soziallebens, da getroffene private Vereinbarungen künftig öfter nicht eingehalten werden können. Von Freiwilligkeit bei der Leistung von Überstunden fehlt hier jede Spur! Bisher konnte der/die ArbeitgeberIn bis zu 10 Stunden Arbeit verlangen, jetzt wird er 12 Stunden erwarten. Werden Überstunden verweigert, wird unter Umständen der Job riskiert. Das überlegt man sich dann zwei Mal. Denn die meisten Arbeitsverträge sehen eine Pflicht zur Leistung angeordneter Überstunden vor.

**Die Regierung behauptet:**

*Nun ist es erstmals möglich, nur vier Tage am Stück zu arbeiten und den fünften Tag frei zu haben. So sagte H.C. Strache in Österreich am 23.6.2018: „Erstmals wird eine 4-Tage-Woche gesetzlich möglich.“*



**Richtig ist:** Die 4-Tage-Woche gibt es schon lange im Arbeitszeitgesetz – sie kann per Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Neu ist an der Idee einer 4-Tage-Woche also überhaupt nichts. Bislang scheiterte das eher an den ArbeitgeberInnen, die keine Betriebsvereinbarungen zur Einführung einer 4-Tage-Woche zustimmen wollten!

Im Gesetzesentwurf der Regierung ist von der 4-Tage-Woche gar nicht die Rede.

**Die Regierung behauptet:**

*Nach einem 12 Stundentag gibt es im Ausgleich mehr Freizeit für die Familie. So sagte H.C. Strache in Österreich am 23.6.2018:*

*„Erstmals wird aber durch die Flexibilität, die auf Freiwilligkeit basiert, den Arbeitnehmern die Möglichkeit geboten, länger zu arbeiten, um dann einen größeren Block Freizeit konsumieren zu können. Viele Arbeitnehmer wollten das schon bisher, Pendler zum Beispiel, denen so mehr Zeit für die Familie bleibt, die schon am Donnerstag ihre 40 Stunden abgearbeitet haben.“*



**Richtig ist:**

Es gibt durch die Gesetzesänderung auch kein Recht, sich einen Tag frei zu nehmen oder den Verbrauch von Zeitguthaben selbst festzulegen. Zeitguthaben können nur nach Absprache abgebaut werden. Wollen die Beschäftigten nach vier Tagen, während derer sie 12 Stunden gearbeitet haben, einen Tag frei haben, sind sie somit wieder auf das Gutdünken ihrer ArbeitgeberInnen angewiesen. Die Regierung hält sich also nicht einmal an ihre eigenen Behauptungen!

Darüber hinaus ist auch ein weiterer Aspekt problematisch: Laut einer Entscheidung des OGH ist der Zeitausgleich nicht als Entgelt zu werten, sondern als eine Form der Verteilung der Arbeitszeit. Werden ArbeitnehmerInnen während des Zeitausgleichs krank, so zählt dies somit nicht als Krankenstand. Die Novelle der Regierung verschärft dieses Problem insofern, als mit dem Aufbau größerer Zeitguthaben über längere Zeiträume zu rechnen ist. Werden diese verbraucht und der/die ArbeitnehmerIn erkrankt, passiert das „auf eigenes Risiko“.

**Die Regierung behauptet:**

*Durch die geplante Arbeitszeitflexibilisierung steigt die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.*

**FALSCH!**

**Richtig ist:** Ermöglicht wird nicht nur der 12-Stunden-Arbeitstag, sondern auch die 60-Stunden-Arbeitswoche. Die Anzahl der möglichen Überstunden steigt somit drastisch an. Geht es nach den Plänen der Regierung, steigen die maximal möglichen Überstunden von 5 auf 20 pro Woche bzw. von 295 auf 376 pro Jahr (so schreibt die EU-Arbeitszeitrichtlinie eine durchschnittliche maximale wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden vor). Dass nach einer längeren Phase von Überstunden „automatisch“ ein längerer Freizeitblock ermöglicht wird, davon steht im Entwurf nichts! Der Verbrauch von Zeitguthaben ist immer mit dem/der ArbeitgeberIn zu vereinbaren und kann nicht vom/von der ArbeitnehmerIn einseitig festgelegt werden. Wenn die Regierung also von mehr Freizeit und besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie spricht, handelt es sich um nichts anderes als um Fake News!

**Die Regierung behauptet:**

*Der Schutz für Beschäftigte geht trotz Arbeitszeitflexibilisierung nicht verloren.*

**FALSCH!**

**Richtig ist:** Mit der von der Regierung geplanten Änderung wird der Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes massiv eingeschränkt und die Ausnahmestimmungen auf das nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie maximal zulässige Ausmaß erweitert. Künftig sollen also nicht nur leitende Angestellte vom Schutz des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen werden, sondern auch Personen der „3. Führungsebene“, etwa stellvertretende FilialleiterInnen oder AbteilungsleiterInnen. Erheblichen Teilen der Belegschaften kommt somit künftig kein arbeitszeitrechtlicher Schutz mehr zu. So soll das Arbeitszeitgesetz für jene Beschäftigten, die Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit selbst festlegen können, nicht mehr zur Anwendung kommen. Das würde etwa Personen mit flexibler Gleitzeitregelung ohne Kernzeit oder AußendienstmitarbeiterInnen treffen. Sehr unsicher sind auch die Auswirkungen bei bestehenden All-in-Vereinbarungen. Es ist zu befürchten, dass künftig in vielen Fällen mehr Überstunden für das selbe Geld absolviert werden müssen.

**Die Regierung behauptet:**

*Künftig muss nicht mehr gearbeitet werden als bisher.*



**Richtig ist:** In Zukunft kommt zur umfassenden Ausweitung der insgesamt möglichen Überstunden auch noch die Möglichkeit, bis zu vier Mal pro Jahr und ArbeitnehmerIn Ausnahmen von der Wochenend- oder Feiertagsruhe vorzusehen, hinzu. Bei entsprechend großer Belegschaft könnte der/die ArbeitgeberIn somit abwechselnd Arbeitskräfte zur Wochenendarbeit einsetzen und die vorgesehen Ruhezeiten konterkarieren.