



**ao. Betriebsversammlung Allg. Univ. Personal WU Wien  
„Geplante Änderungen der Arbeitszeit“  
28.06.2018**



# Geplante Änderungen der Arbeitszeit

Betroffen sind:

- das Arbeitszeitgesetz (AZG)
- das Arbeitsruhegesetz (ARG)
- das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

Diese Gesetzesvorlage wurde von den Abgeordneten Haubner, Ing. Klinger et al eingebracht und unter [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/A/A\\_00303/imfname\\_698985.pdf](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/A/A_00303/imfname_698985.pdf) veröffentlicht.

- Das Gesetzesvorhaben wurde in Form eines Initiativantrages eingebracht.
- Es wird nicht das übliche Procedere der Begutachtung in den Ausschüssen des Parlaments durchgeführt – es soll schnell beschlossen werden.
- Voraussichtliche Beschlussfassung: 5. Juli 2018 im Nationalrat mit Gültigkeit 1.1.2019



# Was ist davon für uns relevant?

Generell gilt laut § 34 des Uni KV...

„(1) ArbeitnehmerInnen im Sinne dieses Abschnittes [ C. Bestimmungen für das allgemeine Universitätspersonal] unterliegen dem Arbeitszeitgesetz (AZG) und dem ARG.“ (= Arbeitsruhegesetz)

→ Daneben auch: UG 2002 § 111 & Uni KV relevant

→ Für Beamte und VB gelten andere gesetzliche Grundlagen (BDG, VBG)

→ auch für WissenschaftlerInnen gelten andere Bestimmungen (UG 2002, Uni KV)



# Relevante Punkte

- ▶ 1. Die dritte Führungsebene fällt aus den Schutzbestimmungen des AZG und ARG heraus (§ 1 Abs. 2 Z 7 AZG).
- ▶ 2. Die tägliche Normalarbeitszeit darf **fünfmal pro Woche** bis zu **zwölf Stunden** betragen (*bisher: max. 10 Std p.t.; § 4b Abs 4 AZG*).
- ▶ 3. Sie darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von **17 Wochen 48 Stunden** nicht überschreiten (= *EU Arbeitszeitrichtlinie*). Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zwanzig Überstunden (*bisher: zehn*) zulässig (§ 7 Abs 1 AZG).
- ▶ 4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Überstunden nach den § 7 und § 8 Abs. 2 aus **überwiegenden persönlichen Interessen ablehnen**, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überstiegen wird (§ 7 Abs. 6 AZG).



# Relevante Punkte

- ▶ Ad 4. bei erhöhtem Arbeitsbedarf: Möglichkeit der Ablehnung von Arbeiten über 10 Stunden aus „**überwiegendem persönlichen Interesse**“

-> keine genaue Definition

-> offensichtlich Rückzieher der Regierung: Ablehnungsrecht soll ins Gesetz kommen

-> jedoch, wie ist die Situation, wenn eine MA das mehrere Male macht? Entlassung? Arbeitsgericht?

Längerer Freizeitblock möglich? Nur wenn der Arbeitgeber zustimmt!!

- ▶ 5. Möglichkeit von **Wochenend- und Feiertagsarbeit** bei vorübergehend besonderem Arbeitsbedarf, **4 x pro Jahr** (§ 12b Z 1 ARG).

# Auswirkungen All-In & Gleitzeit

- ▶ **All-In: automatisch bis 12 Stunden arbeiten?**
  - ▶ Wenn im Dienstvertrag der Passus: Alle Mehr- und Überstunden sind damit abgedeckt steht, dann leider schon.
  - ▶ Prof. Risak: All-In Verträge müssten seiner Meinung nach neu verhandelt werden, da sie unter anderen Rahmenbedingungen abgeschlossen wurden! (Standard, 17.6.2018)
- ▶ **Gleitzeit-Betriebsvereinbarung (Variable Arbeitszeit)**
  - ▶ Es ist möglich, 5x p.w. 12 Stunden zu arbeiten
  - ▶ ohne Zuschläge, Gleitstunden gelten als Normalarbeitszeit!
  - ▶ Behandlung von Stunden, die nach 20:00 gearbeitet werden??
  - ▶ Prof. Risak: Betriebsvereinbarungen müssen neu verhandelt werden, weil unter anderen Voraussetzungen zustande gekommen (Standard, 17.6.2018)



# Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen

- 8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Erholung, 8 Stunden Schlaf?
- 12 Stunden-Tag verschärft Schiefelage der Verteilung der Arbeitszeit in Österreich
  - 250 Millionen Überstunden, davon 45 Millionen nicht bezahlt (2017)
  - über 400.000 Arbeitslose (2017)!
- Weniger Zeit für Familie, Freizeit, Weiterbildung
  - 12 Stunden-Tag trifft v.a. Frauen wegen Betreuungspflichten!
- Längere Arbeitszeit gefährdet die Gesundheit
- Lohnraub unter dem Deckmangel der „Flexibilisierung“
  - Gleitzeitzuschläge der 11. und 12. Stunde können z.B. nur mehr 50 % statt 100 % sein
- Möglichkeit zur Ausnahme von Wochenend- und Feiertagsruhe, 4 Tage p.a. ohne besondere Rechtfertigung der ArbeitgeberInnen



# Gesundheitliche Folgen langer AZ

- Progressiver Anstieg der Ermüdung
- Schlafqualität und Erholung verschlechtert sich
- Negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance
- Geringere Leistung pro Zeiteinheit
- Höheres Arbeitsunfallrisiko
- Höherer Krankenstand
- Herz-Kreislaufbeschwerden bzw.-erkrankungen nehmen zu
- Muskel-Skeletterkrankungen steigen an
- Burn-out Risiko steigt
- Magenbeschwerden nehmen zu
- Risiko für Diabetes Mellitus steigt



# DEMO

**NEIN zum  
12-STUNDEN-TAG**



**NEIN zur  
60-STUNDEN-WOCHE**

**Treffpunkt Westbahnhof, Wien**

**Samstag, 30. Juni 2018, 14:00 Uhr**

8

- ▶ GÖD-Treffpunkt für die Demonstration: Sa. 30. Juni, 13.00 Uhr Grünstreifen Ecke Neubaugürtel / Felberstr. (U3/U6 Westbahnhof). Beim Denkmal
- ▶ ÖGB-HOTLINE zur Arbeitszeit  
Die Hotline steht allen Arbeitnehmer/innen zur Verfügung: **0800 22 12 00 60** ab Montag, 25. Juni 2018  
Beratungszeiten von 9 bis 18 Uhr



# DANKE



## Video: Aufruf des ÖGB

- ▶ Willi Mernyi (ÖGB): „Viele kennen Günther, weit über eine Million Menschen hat seine Geschichte auf Facebook und Youtube erreicht. Doch Günther ist nur einer von vielen hunderttausenden ArbeitnehmerInnen, deren Einkommen, Freizeit und Gesundheit durch den 12-Stunden-Tag massiv gefährdet sind. Was tatsächlich hinter der Forderung von Unternehmen und Industrie steckt“:
- ▶ <https://www.facebook.com/oegb.at/videos/1976472645749104/>



# Rechtstexte

- ▶ Geplante Änderungen im
  - Arbeitszeitgesetz (AZG),
  - Arbeitsruhegesetz (ARG) und
  - Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

# Arbeitszeitgesetz (AZG) 1

## ▶ Geltungsbereich

- ▶ § 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern (Lehrlingen), die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- ▶ (2) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind:
- ▶ (...)
- ▶ *8. leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit*
- ▶ *a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder*
- ▶ *b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;*

- ▶ **Andere Verteilung der Normalarbeitszeit**
- ▶ (7) Der Kollektivvertrag kann bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Abs. 4 und 6 eine *mehrmalige* Übertragung von Zeitguthaben *und Zeitschulden* in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

# AZG 3

## ▶ Gleitende Arbeitszeit

- ▶ (4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf ~~zehn~~ *fünfmal pro Woche bis zu zwölf Stunden nicht überschreiten betragen*. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

- ▶ **Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes**
- ▶ § 7. (1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes *kann darf* die Arbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer ~~*um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens sechzig Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden*~~ innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als *zehn zwanzig* Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf *zehn zwölf* Stunden nicht überschreiten. Die Regelungen des § 9 Abs. 4 bleiben unberührt.

- ▶ ~~§ 7 (4) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung, die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist, in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Wurde die Arbeitszeit in acht aufeinander folgenden Wochen nach dieser Bestimmung verlängert, sind solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten.~~
- ▶ ~~(4a) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, sind Überstunden nach Abs. 4 zulässig, wenn~~
- ▶ ~~1. diese zusätzlichen Überstunden im Einzelfall schriftlich vereinbart wurden und~~
- ▶ ~~2. die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser zusätzlichen Überstunden für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wurde. Auf Verlangen der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ist ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu befragen. Dieses Verlangen ist binnen fünf Arbeitstagen ab Mitteilung des Ergebnisses der vom Arbeitgeber veranlassten Prüfung zu stellen. Die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit ist nur gegeben, wenn beide Arbeitsmediziner dies bestätigen.~~

- ▶ § 7 (5) Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen, soweit die Verlängerungsmöglichkeiten gemäß Abs. 1 ~~bis 4 bis 3~~ ausgeschöpft sind. Eine Tagesarbeitszeit über ~~zehn~~ *zwölf* Stunden und eine Wochenarbeitszeit über 60 Stunden kann das Arbeitsinspektorat jedoch nur zulassen, wenn dies im öffentlichen Interesse erforderlich ist.

- ▶ ~~§ 7 (6) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, kann die Betriebsvereinbarung zulassen, dass die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden gemäß Abs. 1 und 2 bis auf zwölf Stunden ausgedehnt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können solche Überstundenleistungen unter den Voraussetzungen des Abs. 4a vereinbart werden.~~
- ▶ ~~(6a) Arbeitnehmer können Überstunden nach Abs. 4a oder Abs. 6 zweiter Satz ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.~~
- ▶ (6) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Überstunden nach den § 7 und § 8 Abs. 2 aus **überwiegenden persönlichen Interessen ablehnen**, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden übersteigt. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. In Betrieben mit Betriebsrat, kann mittels Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung vorgesehen werden.

▶ **Höchstgrenzen der Arbeitszeit**

- ▶ § 9. (1) Die Tagesarbeitszeit darf ~~zehn~~ *zwölf* Stunden und die Wochenarbeitszeit ~~50~~ *60* Stunden nicht überschreiten, sofern die Abs. 2 bis 4 nicht anderes bestimmen. Diese Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.
- ▶ (...)
- ▶ (3) Die Wochenarbeitszeit darf im Fall des § 4c (Dekadenarbeit) ~~50~~ *60* Stunden überschreiten und in den Fällen der ~~§§ 4a Abs. 4 (Schichtarbeit)~~, 5 (Arbeitsbereitschaft), §§ 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), ~~7 Abs. 2 bis 5 (erhöhter Arbeitsbedarf)~~, ~~13b Abs. 2 und 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker)~~, 18 Abs. 3 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19a Abs. 2 und 6 (Apotheken) ~~50~~ *60* Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

▶ Ruhezeiten

- ▶ § 12. (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.
- ▶ (2a) Im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Küche und Service bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit ~~der Kollektivvertrag abweichend von Abs. 2 für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Küche und Service von Saisonbetrieben eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit während der Saison auf mindestens acht Stunden verkürzt wird. unter der Voraussetzung zulassen, dass die Verkürzungen nach Möglichkeit während der Saison, jedenfalls aber im Anschluss an die Saison auszugleichen sind. Der Kollektivvertrag hat vorzusehen, dass die Ruhezeitverkürzungen in einem eigenen Ruhezeitkonto zu erfassen sind, und die nähere Form des Ausgleichs im Sinne einer Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu regeln. Solche Verkürzungen sind innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen. Ist dieser Ausgleich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt, so gebührt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine geldwerte Zahlung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten.~~

- ▶ **Vertragsrechtliche Bestimmungen**
- ▶ **Geltungsbereich**
- ▶ **§ 19b.** (1) Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art.
- ▶ (3) Ausgenommen sind weiters (...)
- ▶ 3. leitende Angestellte *und sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche Entscheidungsbefugnisse übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit*
- ▶ *a) nicht gemessen bzw. im Voraus festgelegt wird, oder*
- ▶ *b) von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.*
- ▶ ~~*, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind;*~~

## AZG 11

## ▶ Reisezeit

- ▶ ~~§ 20b (6) Verlässt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer über Auftrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ihren/seinen Arbeitsort, um an anderen Orten ihre/seine Arbeitsleistung zu erbringen, wird aber während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht, die nicht eine Haupttätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers darstellt, darf die tägliche Arbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden.~~

# Arbeitsruhegesetz (ARG) 1

## ▶ Geltungsbereich

- ▶ § 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer aller Art, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.
- ▶ (2) Ausgenommen sind:
  - ▶ *5. leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit*
    - ▶ *a) nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder*
    - ▶ *b) von diesen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;*

- ▶ **Vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf**
- ▶ **§ 12b.** (1) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können durch **Betriebsvereinbarung** Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertage pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe kann nicht an vier aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen.
- ▶ (2) Für Verkaufstätigkeit nach dem Öffnungszeitengesetz gilt Abs. 1 nicht.
- ▶ (3) In Betrieben ohne Betriebsrat kann Wochenend- und Feiertagsarbeit nach Abs. 1 und 2 schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können, aus überwiegend persönlichen Interessen, Wochenend- und Feiertagsarbeit in Form von Überstunden ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.
- ▶ (4) Die Betriebsvereinbarung bzw. die schriftliche Einzelvereinbarung muss, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wird, den Anlass umschreiben.
- ▶

▶ **Risiko- und Auffälligkeitsanalyse-Tool**

- ▶ **§ 42b.** (1) Die Krankenversicherungsträger haben zur Ergreifung von Maßnahmen gegen den Versicherungsmissbrauch sowie zur Sicherstellung des Versicherungsschutzes Risiko- und Auffälligkeitsanalysen (Risiko- und Auffälligkeitsanalyse-Tool) im Dienstgeber- *und Dienstnehmerinnenbereich* durchzuführen. Dabei ist unter Verwendung der in der Anlage 14 genannten Versicherten- und Dienstgeberdaten insbesondere nach folgenden Gesichtspunkten zu prüfen:
- ▶ *für den Dienstgeberbereich: insbesondere Schwarzarbeitsverdacht, Scheinanmeldung, Versichertenströme, Dienstgeberzusammenhänge, Insolvenzgefahr sowie Melde- und Beitragszahlungsverhalten;*
- ▶ *für den Dienstnehmer/innenbereich: Verdacht auf missbräuchliche Inanspruchnahme von Leistungen, insbesondere aus dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit; Verdacht auf missbräuchlichen Bezug von Heilmitteln, Hilfsmitteln und Heilbehelfen; Verdacht auch missbräuchliche Verwendung der e-card.*

DANKE

