

Praxisseminar: Arbeitszeit – Salzburg 7.6.2018

Vom 8-Stunden-Tag zur Arbeitszeitflexibilisierung

Univ-Prof. Mag. Dr. Elias Felten

Universität Linz/Salzburg

Elias.Felten@jku.at/Elias.Felten@sbg.ac.at

Problemlage

- *„Es geht aber in einer Zeit, wie die jetzige ist, nicht an, dass auf der einen Seite zehntausende Menschen länger als acht Stunden, zehn und elf Stunden arbeiten, während andererseits viele zehntausende Menschen vollständig arbeitslos sind und nicht den nötigen Erwerb zu finden vermögen.“*
 - **Ferdinand Hanusch - 1918!**
 - **Einführung des 8-Stunden-Tages**

Historischer Rückblick

- Industrialisierung: AN_innen (auch Kinder) arbeiten 15-16 Std pro Tag
- Folge: Verelendung der Arbeiterklasse
- Tauglichkeitsrate: in bestimmten Industriegebieten nur 4,6% - 15% aller jungen Männer sind untauglich
- Politik setzt erste Schritte
 - **Ab 1880: schrittweise Reduktion der Tagesarbeitszeit** auf 11 Stunden
 - Forderung nach dem 8-Stunden-Tag wird von der Monarchie nicht erfüllt

Historischer Rückblick

- 1.Mai-Bewegung: 8-Stunden-Tag
- 1919 in Washington: Abkommen zur Reduktion der Tagesarbeitszeit auf 8 Stunden
- **1919: Einführung des 8-Stunden-Tags-Gesetzes in Österreich**
- Wochenarbeitszeit liegt bei 48 Stunden
- Austrofaschismus und NS-Zeit: Ausdehnung bzw Abschaffung der Arbeitszeitgrenzen
 - Zeitweise Abschaffung des ÜStd-Zuschlags
 - Zeitweise Abschaffung des Urlaubsanspruches

Historischer Rückblick

- Nach 1945: Arbeitszeitreduktion ist zu Beginn nicht vorrangig
 - Zuerst Anhebung der Löhne
- **Ab 1959: Reduktion der Wochenarbeitszeit**
- Zuerst: 45-Stunden-Woche per **Generalkollektivvertrag**
- Dann: Volksbegehren zur schrittweisen Einführung der **40-Stunden-Woche bis 1975**
 - Ca 900.000 Unterschriften
 - **Sozialpartnereinigung**

Das AZG

- **1969: Einführung des AZG**
 - Etappenweise Reduktion der **Wochenarbeitszeit** auf **40 Stunden** bis 1975
 - **Tagesarbeitszeit: 8 Stunden**
 - Bei Überschreitung: **Überstundenzuschlag**
- Das AZG verfolgt im Wesentlichen 3 Ziele:
 - Gesundheitsschutz
 - Bekämpfung von Arbeitslosigkeit
 - Schaffung von Freiräumen zur Selbstverwirklichung

Das AZG

- Bereits das AZG 1969 enthielt Möglichkeiten zur „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit: **Durchrechnung der Arbeitszeit**
 - Dafür längere Freizeitphasen
 - Maximal 10 Std pro Tag
 - Zulassung durch Kollektivvertrag (Ausnahme Handel)
- **Begriff „Flexibilisierung“ =**
 - **Ausdehnung der Arbeitszeitgrenzen ohne Mehrkosten für mehr Freizeit**

Flexibilisierung des AZG

- **Ab 1969 stetige „Flexibilisierung“ des AZG**
- 1994: Dekandenarbeit und Gleitzeit
 - 10 Stunden pro Tag
 - Schichtarbeit: 12 Std pro Tag
- 1997: Erweiterung der Durchrechnungsmöglichkeiten
 - Keine Beschränkung mehr auf 1 Jahr (zB 5-jährige Durchrechnung möglich)
 - **50 Stunden pro Woche**
 - Übertragung von Zeitguthaben in nachfolgende DZ
 - **Zeitausgleich anstelle Entgelt** bei Überstunden

Flexibilisierung des AZG

- 2007: Letzte große „Flexibilisierung“
 - **Tägliche Normalarbeitszeit von 10 Std** per KollV auch ohne Durchrechnung
 - Gleitzeit: **10-Stunden-Normalarbeitszeit** auch ohne kollv Ermächtigung
 - **12-Stunden-Tag** bei besonderem Arbeitsbedarf für 24 Wochen im Jahr
 - **Mehrstundenzuschlag für Teilzeit-AN_innen** (jedoch viele Ausnahmen)

Flexibilisierung des AZG

- Gründe des Gesetzgebers für die „Flexibilisierung des AZG“:
 - **Bedürfnisse der Wirtschaft** auf Grund der Herausforderungen einer globalen Wirtschaft
 - **Bedürfnisse der AN_innen**
 - Bedürfnis nach mehr **AZ-Autonomie**
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Ausgewogene „Work-Life-Balance“
 - Freizeitoption als neues Instrument der KollIV-Politik

Fazit

- Knapp 50 Jahre nach Inkrafttreten des AZG ist von dessen **Grundidee wenig übriggeblieben**
 - Normalarbeitszeit von 8-Stunden/Tag und 40-Stunden/Woche steht zwar im Gesetz (§ 3)
 - Betriebliche **Realität** sind jedoch **10-12 Stunden/Tag und 50 Stunden/Woche**
- Wofür die AN-Bewegung 100 Jahre gekämpft hatte, wurde in der Hälfte der Zeit wieder zunichtegemacht
- Jedoch: **Mehr Flexibilität** bedeutet auch mehr Freizeit und **mehr Zeitautonomie für die AN_innen**

Fazit

- Für das „Mehr“ an Freizeit ist ein **doppelter Preis** zu zahlen
 - **Höheres Tages- und Wochenarbeitspensum** in einzelnen Wochen
 - **Verzicht auf Überstundenentlohnung** (sowohl Entgelt als auch Zeitausgleich)
- Darüber hinaus: längere **Freizeitphasen** sind im Interesse der Wirtschaft
 - **Produktion „in time/on demand“** anders **nicht finanzierbar**

Fazit

- **„Win-Win-Situation“?**
 - Mehr Produktivität für die Wirtschaft
 - Dafür mehr Freizeit für die AN_innen
- Zweifel sind angebracht
 - Hohe Zahl arbeitsbedingter **psychischer Erkrankungen**
 - Freizeitphasen reichen zur Regeneration nicht aus
- Wird das AZG dem Ziel „Gesundheitsschutz“ noch gerecht?

Lösungsvorschläge

- Leider keine einfache Antwort
- Gewerkschaft stellt bis dato (noch) sicher, dass Flexibilisierung Grenzen gesetzt wird
- Situation der Gewerkschaft ist schwierig
 - **Globalisierte Wirtschaft**
 - EU: Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit
- Daher: **Gesamteuropäische AZ-Grenzen wären notwendig**
 - AZ-Richtlinie: 13 Stunden/Tag und 48 Stunden/pro Woche

Lösungsvorschläge

- Vorschlag BM *Stöger*:
 - **12-Stunden-Tag für 36-Stunden-Woche**
- „Win-Win-Lösung“?
 - Wirtschaft geht es weniger um eine Erhöhung des Arbeitspensum, sondern um dessen Verteilung
 - Längere Freizeitphase für höhere Normal-AZ
 - Bis dato kein Entgeltausgleich für AN_innen
 - Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohnausgleich würde unfaire Lastentragung ausgleichen
 - Darüber hinaus: Arbeitsmarktpolitischer Impuls

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Praxisseminar: Arbeitszeit – Salzburg 7.6.2018

Aktuelle Arbeitszeitprobleme: Gleitzeit und ÜStd-Pauschale

Univ-Prof. Mag. Dr. Elias Felten

Universität Linz/Salzburg

Elias.Felten@jku.at/Elias.Felten@sbg.ac.at

Ausgangspunkt

- Wie flexibel arbeitet Österreich?
- Studie „Flexible Working 2017“ Deloitte/Uni Wien/FH OÖ (Befragung von 412 UnternehmensvertreterInnen)
 - Gleitzeit mit Kernzeit ist der „Klassiker“ unter den AZ-Modellen
 - 61% aller befragten Unternehmen bieten dieses Modell zumindest der Hälfte ihrer Mitarbeiter an
 - <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/press-release/flexible-working-studie-2017.html>

Gleitzeit

■ § 4b AZG:

„(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muß durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,

2. den Gleitzeitrahmen,

3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und

4. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 3 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.“

Gleitzeit

- Funktionsweise:
 - größere Autonomie und Flexibilität bei der Gestaltung der AZ **für den AN**
 - im Gegenzug **für den AG**
 - Ausdehnung der täglichen NAZ auf 10 Std ohne Zuschlag
 - Keine Beschränkung der wöchentlichen NAZ
 - Möglichkeit zur Durchrechnung innerhalb der Gleitzeitperiode + Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben

Gleitzeit

- Prämissen:
 - Vereinbarung über das **Ausmaß der AZ** ist erforderlich
 - Sonstige AG-Pflichten aus dem AZG bleiben unberührt (Dokumentationspflicht/Pausenpflicht, etc)
 - **Lage der AZ** (*Beginn und Ende*) kann vom AN **einseitig festgelegt werden** - kein „Vereinbarungsprinzip“ iSd § 19c Abs 2 AZG

Gleitzeit

- Aber: Keine unbegrenzte AZ-Autonomie
 - „*innerhalb des vereinbarten zeitlichen Rahmens*“ – Vereinbarung von Kernarbeits-/Funktionszeiten, etc ist daher zulässig
 - Selbstbestimmungsrecht schließt primär Eingriffe des AG aus - Notwendigkeit der Absprache mit KollegInnen ist keine unzulässige Einschränkung (OGH 9 ObA 84/11k)
- **Gleitzeit = Durchrechnung** „unter veränderten Vorzeichen“

Gleitzeit

- Liegt Gleitzeit vor, wenn der AN nur Beginn **oder** Ende selbstbestimmt festlegen kann?
 - Wortlaut (arg „*und*“) spricht dagegen
 - Zweck spricht dafür
- Kann Gleitzeit mit anderen flexiblen AZ-Modellen – zB **Schichtarbeit - kombiniert** werden?
 - Gem § 4a Abs 1 AZG ist ein Schichtplan zu erstellen
 - Schichtarbeit ohne fixen Beginn und fixes Ende schwer vorstellbar – Notwendigkeit der Planbarkeit
 - Gleitzeit und Schichtarbeit schließen sich somit idR aus

Gleitzeit

- **Ziel:**
 - Flexibler Arbeitseinsatz
 - **Vermeidung von Überstunden**
- **Überstunden bei Gleitzeit:**
 - Überschreitung der 10. Std/Tag bzw 50. Std/Woche
 - Überschreitung der festgelegten Übertragungsmöglichkeit am Ende der Gleitzeitperiode
 - Eingriff in die AZ-Autonomie außerhalb (?) der fiktiven Normalarbeitszeit
 - Folglich auch Arbeitsleistungen außerhalb des GZ-Rahmens

Pauschal/All-In-Vereinbarungen

- **Motive** für die Vereinbarung von Pauschalentgelten
 - Verwaltungsvereinfachung
 - Deckelung des Entgeltanspruchs
 - Verpflichtung zur Leistung von Mehr- und Überstunden
- **Unterschiedliche Varianten** in der Praxis
 - **Grundgehalt und extra Pauschale** wird ausgewiesen
 - Auf ÜStd beschränkt
 - Erfasst auch andere Zulagen und Zuschläge
 - **Gesamtbetrag** ohne konkrete Widmung wird ausgewiesen = „All-In-Vereinbarung“

Pauschal/All-In-Vereinbarungen

- **Problem 1:** Kann Pauschalierung als Verzicht auf gesetzliche oder kollv Entgeltansprüche interpretiert werden („Deckelung“)?
 - ÜStd-Zuschläge sind bei **Anwendbarkeit des AZG** zwingend
- **Problem 2:** Berechnung des Differenzanspruches
 - Durchrechnung (im Zweifel: 1 Jahr) – Rechtsgrundlage?
 - Von welcher Ausgangsbasis wird der Zuschlag berechnet?

Pauschal/All-In-Vereinbarungen

■ § 2 g AVRAG

- *Enthält der Arbeitsvertrag oder der Dienstzettel das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundgehalt oder –lohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, **ohne den Grundgehalt oder –lohn im Sinne des § 2 Abs. 2 Z 9 betragsmäßig anzuführen**, hat dieser/diese Arbeitnehmer/in zwingend **Anspruch auf den Grundgehalt oder -lohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt (Ist-Grundgehalt, Ist- Grundlohn)**. Der Ist-Grundgehalt oder Ist-Grundlohn ist der Berechnung der abzugelenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der Kollektivvertrag in Bezug auf die Berechnung von Entgeltbestandteilen nicht Abweichendes vorsieht, das zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen darf.“*

Fazit

- Gleitzeit und Pauschal/All-In-Vereinbarung **schließen sich nicht grundsätzlich aus**
 - Gleitzeit regelt: Wer verteilt die AZ?
 - Pauschal/All-In-Vereinbarung regelt: Wie werden Mehrleistungen/ÜStd abgegolten?
- Allerdings: Durch eine Kombination werden die jeweiligen **Zwecke** wechselseitig **verwässert**
 - Vermeidung von ÜStd vs Anreiz zur Leistung von ÜStd
 - „Missbrauchspotential“ ist groß
- Administration ist komplex: 2-fache Durchrechnung
- Möglicher Ansatz: Ausnahme von „Pauschalisten“?

Vielen Dank für Ihr Interesse!