

# Unfreiwillig freiwillig

*Ohne vorherige Einbindung der Sozialpartner hat die Regierung mit der seit 1. September 2018 geltenden Arbeitszeitregelung Fakten geschaffen. 12-Stunden-Tage und 60-Stunden-Wochen werden damit von ArbeitnehmerInnen häufiger zu leisten sein als bisher. Der Schutz der Beschäftigten tritt in den Hintergrund gegenüber den Interessen der Unternehmen. Welche Konsequenzen sind zu erwarten?*

Text: Alexia Weiss



Im 19. Jahrhundert klang er für viele ArbeiterInnen geradezu utopisch, erst im Jahr 1920 wurde er endlich für alle ArbeitnehmerInnen in Österreich zur Realität: der 8-Stunden-Tag. Diese hundert Jahre alte Errungenschaft hat die amtierende ÖVP-FPÖ-Regierung mit beispielloser Härte beiseitegeschoben. Die Sozialpartner, welche die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten, wurden erst gar nicht an den Verhandlungstisch gebeten. Dafür durften Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung ihr Wunschkonzert vortragen – und wurden am Ende reich beschenkt.

Schon bisher war es möglich, MitarbeiterInnen zu bitten, zwölf Stunden am Stück zu arbeiten – Beispiel ÖBB. Voraussetzung war allerdings die Zustimmung des Betriebsrats oder eines Arbeitsmediziners/einer Arbeitsmedizinerin. Nun ist alles anders. Mit dem neuen Arbeitszeitgesetz haben Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, über den weiterhin als Normarbeitszeit definierten 8-Stunden-Tag hinaus über die Zeit ihrer Beschäftigten zu bestimmen. Wenn es im Sinn des Betriebs ist, können MitarbeiterInnen gebeten werden, zwölf Stunden am Stück oder 60 Stunden in der Woche zu arbeiten – und zwar in bis zu 24 Wochen pro Jahr. Eine kleine Besserung gegenüber dem ursprünglich vorgelegten Entwurf stellt die Möglichkeit dar, Überstunden über die zehnte Tagesstunde hinaus ohne Begründung abzulehnen.

### Schönrede-Versuch

Mit dem Schlagwort der „Freiwilligkeit“ versuchten denn auch VertreterInnen der Regierungsparteien im Zuge der parlamentarischen Debatte bei der Beschlussfassung der Arbeitszeitflexibilisierung den Schlag ins Gesicht der ArbeitnehmerInnen schönzureden. Von einer „Beziehung auf Augenhöhe“ sprach etwa Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck (ÖVP). Diese Freiwilligkeit sei allerdings „eine **Schimäre**“, betont Hans Trenner, Bereichsleiter für Beratung der Arbeiterkammer Wien. „Freiwilligkeit besteht nur dort, wo ich wirklich frei in meiner Willensentscheidung bin.“ Doch die von der Wirtschaftsministerin beschworene Augenhöhe zwischen Ar-

beitgebern und ArbeitnehmerInnen sei nicht gegeben, hier gebe es ein Ungleichgewicht. „Der Grundgedanke des Arbeitsrechts ist: Der Arbeitnehmer muss als Schwächerer geschützt werden. Dem Schwächeren zu sagen, es gibt ein Recht abzulehnen, aber gleichzeitig hat der Arbeitgeber das Recht, Mehrarbeit anzuordnen, das passt nicht zusammen.“

Und Trenner spricht Klartext über die Folgen, wenn Beschäftigte mehrmals auf ihr Recht pochen, nicht länger als zehn Stunden zu arbeiten: „In Zukunft wird es so sein, dass ein Arbeitnehmer, der sich auf das Ablehnungsrecht der 11. und 12. Stunde beruft und seinen Job verliert, dem Gericht glaubhaft machen muss, dass die Ablehnung der Mehrarbeit der Grund für den Hinauswurf war.“ Nur: Anders als in Deutschland muss in Österreich nicht zuerst der Arbeitgeber nachweisen, warum er jemanden gekündigt hat. „In unserem Verfahrensrecht ist es so, dass der Arbeitgeber bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung – und das kann sehr lange dauern – jeden Grund nachliefern kann, etwa wenn er sagt: ‚Ich bin draufgekommen, dass der Arbeitnehmer regelmäßig zwei übrig gebliebene Semmeln mit nach Hause genommen hat.‘“

Die ersten Fälle, mit denen die Arbeiterkammern seit Inkrafttreten des neuen Arbeitszeitgesetzes konfrontiert waren, weisen genau in diese Richtung. Da war etwa die 56-jährige Hilfsköchin, die seit 1999 in einem Lokal in Wien-Leopoldstadt beschäftigt war. Ihr Chef forderte von ihr, zwölf Stunden zu arbeiten. Sie versuchte zu retten, was zu retten schien, und bot an, 40 Stunden in der Woche zur Verfügung zu stehen, betonte aber gleichzeitig, dass ihr mehr aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich sei. Am Ende sollte sie nicht die ein-

zige Mitarbeiterin bleiben, der es so erging. Wie sich herausstellte, benutzte der Arbeitgeber den 12-Stunden-Tag, um ältere ArbeitnehmerInnen loszuwerden. So ersparte er sich die Abfertigung – die Hilfsköchin fiel am Ende um drei Monatsgehälter um, denn das Arbeitsverhältnis wurde vier Monate vor dem 20-jährigen Dienstjubiläum gelöst.

## An Zynismus nicht zu überbieten

In Kärnten wurde einer Arbeitnehmerin ein Dienstvertrag mit folgendem Passus vorgelegt: „Der Arbeitnehmer erklärt seine ausdrückliche und freiwillige Bereitschaft, bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes im Sinn des § 7 Abs. 1 AZG (idF ab 01.09.2018) eine Tagesarbeitszeit von bis zu 12 Stunden sowie eine Wochenarbeitszeit von bis zu 60 Stunden leisten zu wollen.“ Diese Formulierung sei an Zynismus kaum zu überbieten, urteilte der Kärntner AK-Präsident Günther Goach. „Die Arbeitnehmerin soll freiwillig erklären, dass sie auf ihr Recht auf Freiwilligkeit verzichtet.“

Einen ähnlichen Satz wies auch ein Dienstvertrag in Tirol auf. Dort war zu lesen: „Der Arbeitnehmer erklärt seine ausdrückliche und freiwillige Bereitschaft, bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes eine Tagesarbeitszeit von bis zu 12 Stunden sowie eine Wochenarbeitszeit von bis zu 60 Stunden leisten zu wollen.“ Für den Tiroler AK-Präsidenten Erwin Zangerl ist das eine sitten- und rechtswidrige Vorgangsweise, die allerdings nun verstärkt um sich greifen werde. Und welcher Arbeitnehmer bzw. welche Arbeitnehmerin hat dann auch wirklich den Mut, seinem Arbeitgeber die Stirn zu bieten?

Barbara Teiber, Bundesvorsitzende der GPA-djp, erzählte etwa, im Handel seien einige Fälle gemeldet worden, wo Beschäftigte berichteten, dass massive Mehrarbeit von ihnen verlangt werde. Allerdings wollten die Betroffenen weder ihren Namen noch den des Betriebes, in dem sie arbeiten, nennen. Zu groß sei die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Wer anonym bleiben möchte, dem können allerdings weder Gewerkschaft noch Arbeiterkammer wirklich helfen. Was solche Wortmeldungen aber aufzeigen: Das Ungleichgewicht zwischen Arbeit-

gebern und ArbeitnehmerInnen wurde größer. Das Arbeitszeitgesetz hat seine wichtige Schutzfunktion zu einem Gutteil eingebüßt. Betroffen sind in Österreich rund 3,6 Millionen unselbstständig Beschäftigte.

Wenn dann etwa Sozialministerin Beate Hartinger-Klein (FPÖ) meint, das novellierte Arbeitszeitgesetz diene nicht nur der praxismgerechten Gestaltung der Arbeitszeit zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts, sondern auch der „Selbstbestimmung der ArbeitnehmerInnen“, konterkariert das die Erfahrungen von Beschäftigten – und wieder-

rInnen erbeten werden. Die 60-Stunden-Woche werde es nur in der Weihnachts- und Silvesterwoche geben. All das sei mit dem Betriebsrat in Zusatzvereinbarungen geregelt worden.

Hier zeigt sich, dass die ArbeitnehmerInnenvertretungen wichtiger denn je sind. Nur sie können versuchen, für große Gruppen abgeschwächte Regelungen durchzusetzen. Der Einzelne tut sich hier schwer, siehe das Beispiel der Hilfsköchin in einem Wiener Lokal. Und so bemühten sich die einzelnen Gewerkschaften in den Herbstlohnrunden, das neue Arbeitszeitgesetz

**Selbst über die Zeit bestimmen zu können, die man arbeitet, ist ein wesentlicher Eckpfeiler, wenn es um Arbeitszufriedenheit geht.**

holt das Mantra der Wirtschaftskammer, das neue Gesetz bringe flexiblere Arbeitszeiten für MitarbeiterInnen und Unternehmer.

Stutzig machen sollte auch die Jubelstimmung in vielen Betrieben, nachdem die neue Arbeitszeitregelung beschlossen worden war. Da meinte etwa der Sprecher der Österreichischen Post AG, David Weichselbaum: „Die Österreichische Post beurteilt Flexibilisierungsmöglichkeiten jeglicher Art – vor allem auch bei den Arbeitszeitregelungen – grundsätzlich positiv“, denn „selbstverständlich wollen wir gerne jede sinnvolle Möglichkeit nutzen, die uns unsere Dienstleistungen besser erbringen lässt“.

Der Sprecher der REWE International AG, Paul Pöttschacher, betonte, man begrüße die Möglichkeit der Flexibilisierung und Erweiterung der Höchstarbeitszeit pro Tag auf 12 Stunden, wolle aber nichts mit Zwang durchsetzen. Dennoch ist klar, dass der Handelskonzern von der Möglichkeit Gebrauch machen wird – allerdings jeweils mit einer Ankündigung eines 12-Stunden-Arbeitstages drei Wochen im Voraus. Diese sollen zudem nur in den Monaten Mai, Juni, Juli und August sowie Dezember von Mitarbeite-

so gut wie möglich abzufedern. Am gesetzlichen Rahmen ist dadurch nichts mehr zu ändern, aber man kann die Spielregeln doch so gestalten, dass es sich Unternehmen zweimal überlegen, bis sie von der Möglichkeit, Beschäftigte zu Mehrarbeit heranzuziehen, Gebrauch machen.

## Entschärfungen

Beispiel Metaller: Nach sieben Verhandlungsrunden wurde hier Mitte November ein Abschluss erzielt. Dabei konnten durchaus Zugeständnisse von der Arbeitgeberseite erreicht werden: Für die 11. und 12. Arbeitsstunde gibt es nun einen Überstundenzuschlag von 100 Prozent. Und Arbeit, die ausnahmsweise am Wochenende geleistet wird, wird mit einem Zuschlag von 150 Prozent entlohnt. Im Handel konnte man sich kurz vor Weihnachten – wie auch bei den Metallern – nicht nur auf Lohnerhöhungen einigen. Festgeschrieben wurde nun auch das Recht auf die 4-Tage-Woche (die Arbeitstage müssen allerdings nicht zusammenhängen). Damit können Teilzeitbeschäftigte – ihr Anteil beträgt in der Branche 40 Prozent – ihre Stunden auf weniger Tage legen. Zudem dürfen Teilzeitkräfte **Altersteilzeit** in Anspruch nehmen.



„Ein Problem bei uns Menschen ist:  
Oft merken wir erst, dass uns etwas nicht guttut  
und krank macht, wenn es zu spät ist  
und wir bereits krank sind.“

**Silvia Feuchtl, AK Niederösterreich**

Selbst über die Zeit bestimmen zu können, die man arbeitet, ist ein wesentlicher Eckpfeiler, wenn es um Arbeitszufriedenheit geht. So betont Silvia Feuchtl, in der Arbeiterkammer Niederösterreich für den Themenbereich Arbeitsbedingungen und Wandel der Arbeitswelt zuständig, gegenüber

den, um sich vollständig zu erholen. Aus internationalen Meta-Studien ist zudem bekannt, dass Beschäftigte, die regelmäßig mehr als 55 Stunden arbeiten, eine etwa dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit haben, einen Schlaganfall zu erleiden, als jene, die zwischen 35 und 40 Wochenstunden arbeiten, so Eva Mandl, die an der AK

ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian wiederum formuliert es so: „Dieses Gesetz bringt keine einzige Verbesserung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Es sei vielmehr „ein Angriff auf die Gesundheit und Geldbörsen der ArbeitnehmerInnen“. Finanziell kommt beispielsweise die Gleitzeitregelung ins Spiel. Darüber versuchen sich Arbeitgeber Überstundenzuschläge zu ersparen.

## „Der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche kostet die ArbeitnehmerInnen Freizeit und Gesundheit.“

**Renate Anderl, AK-Präsidentin**

der „Arbeit&Wirtschaft“: „Sicherheit und Planbarkeit sind für uns Menschen extrem wichtig. Auch Mitbestimmung und Mitgestaltung sind wesentliche Erfolgsfaktoren für gute Arbeit.“ Dabei gehe es gar nicht nur um die Erstellung von Dienstplänen, sondern auch um das Gefühl, eingebunden zu werden. Das erhöhe wiederum die Motivation.

### Steigende Risiken

Dass lange Arbeitszeiten gesundheitliche Risiken mit sich bringen, darauf weisen ExpertInnen immer wieder hin. So zeigt eine aktuelle Studie des Zentrums für Public Health der MedUni Wien, dass nach zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Diensten drei freie Tage benötigt wer-

Oberösterreich für den Bereich Arbeitsbedingungen verantwortlich zeichnet. Auch das Risiko für Herzerkrankungen sei bei zunehmender Stundenanzahl höher. Das Unfallrisiko wiederum steige bereits ab der achten Arbeitsstunde exponentiell an.

Der Soziologe **Jörg Flecker** betont daher: „Lange Arbeitszeiten sind schädlich für die Gesundheit.“ Lange Arbeitszeiten seien aber auch problematisch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so der Soziologe. Das ist übrigens ein Aspekt, der von Arbeitgeberseite kaum angesprochen wird, für viele ArbeitnehmerInnen aber essenziell ist.

Fazit von AK-Präsidentin Renate Anderl: „Der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche kostet die ArbeitnehmerInnen Freizeit und Gesundheit.“

### Keine Grenzen mehr

Aber auch leitende Angestellte und MitarbeiterInnen „mit maßgeblicher selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ können mit der neuen Regelung ein höheres Stundenpensum absolvieren als bisher. Denn für sie gelten gar keine Arbeitszeitgrenzen mehr.

Es stellt sich aber auch die Frage, ob die flexibilisierten Arbeitszeiten den Arbeitgebern, die sie sich so gewünscht haben, tatsächlich nur Vorteile bringen. Johannes Gärtner von der Technischen Universität Wien ist Obmann der deutschsprachigen Arbeitszeitgesellschaft, der ExpertInnen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz angehören. Wie er betont, steigt mit höherer Arbeitszeit nicht nur die Unfallgefahr, sondern auch die Fehlerquote. Mehrere Nachtschichten mit 12 Arbeitsstunden führen zum Beispiel zu Risiken wie bei Alkoholisierung. Gärtner beklagt, dass mit dem neuen Gesetz „ArbeitnehmerInnenschutzregeln wider besseres Wissen zerstört“ worden seien.

Wie sähe demgegenüber die ideale Arbeitszeit aus ArbeitnehmerInnen-sicht aus? Das könne man so nicht generalisieren, betont Feuchtl. Einerseits gebe es unterschiedliche Branchen und Berufsfelder, andererseits reagieren Menschen einfach unterschiedlich auf die auf sie einwirkenden Belastungen und befinden sich auch in verschiedenen Lebensphasen.

Dennoch gebe es klare Erkenntnisse, wie Arbeit trotz hoher punktueller Belastungen so gestaltet werden könne, dass die Gesundheit keinen Schaden nehme – und zugleich ArbeitnehmerInnen motiviert bleiben. Mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit nehme zum Beispiel die Beschwerdebürde über Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzbeschwerden zu.

### **Pausen dringend nötig**

Wer viele Überstunden leiste, habe auch weniger Zeit, gesund zu leben, sich also um gesunde Ernährung, ausgleichende Bewegung und regelmäßige Arztbesuche zu kümmern. „Gebot der Stunde wäre eigentlich, bei wachsendem Arbeitsdruck auch für zeitnahe Regenerations-

phasen zu sorgen“, so Feuchtl. Das gilt auch für Pausen innerhalb des Arbeitstages. Die ständige Erreichbarkeit Sorge zudem dafür, dass eigentliche Erholungsphasen gar nicht greifen. Und „ein Problem bei uns Menschen ist: Oft merken wir erst, dass uns etwas nicht guttut und krank macht, wenn es zu spät ist und wir bereits krank sind“. Klare Erreichbarkeitsregeln können hier positiv gegensteuern, geplante kurze Pausen während der Arbeitszeit ebenso.

Entscheidend ist am Ende aber die wöchentliche Arbeitszeit. Wie eine SORA-Sonderauswertung des AK OÖ Arbeitsklima Index im Auftrag der Bundesarbeitskammer zeigt, gehen die 60-Stunden-Woche und der 12-Stunden-Tag an den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen vorbei, sagt Ingrid Moritz, die Leiterin der AK-Abteilung Frauen und Familie. Das Gebot der Stunde wäre vielmehr eine Arbeitszeitverkürzung, denn 36 Prozent aller Frauen und 39 Prozent aller Männer, die über 32 Stunden arbeiten, möchten ihre Stunden reduzieren. Umgekehrt wollen ein Fünftel der Frauen und ein Viertel der Männer, die weniger als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig

sind, länger arbeiten. Der Wunsch gehe also in Richtung 32 Stunden – der Soziologe Martin Griesbacher von der Karl-Franzens-Universität Graz spricht hier von „gesunder Vollzeit“.

### **Zufriedenere Menschen**

Wer 32 Stunden arbeitet, habe meist einen höheren Zufriedenheitswert als ein derzeit Vollzeitbeschäftigter. Würde die etwas niedrigere Wochenarbeitszeit als Vollzeit etabliert, würde das einerseits zu besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, andererseits zu niedrigerer gesundheitlicher Belastung, aber auch zu Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten führen, die derzeit nur bei Vollzeitarbeit etwa in Höhe von 38 oder 40 Wochenstunden gegeben sind. „Wir wollen statt ungesunder Vollzeitmarathons eine echte Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung“, sagt Moritz. Die Regierung hat den entgegengesetzten Weg eingeschlagen.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[alexia.weiss@yahoo.com](mailto:alexia.weiss@yahoo.com)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

„Wir wollen statt ungesunder  
 Vollzeitmarathons eine echte Mitbestimmung  
 bei der Arbeitszeitgestaltung.“

**Ingrid Moritz, AK-Expertin für Frauen und Familie**

