

RECHT FÜR ARBEIT UND UNTERNEHMEN

Arbeitskampf auf Zeit

Zwölf-Stunden-Tag. Ein Jahr nach Inkrafttreten der Novelle sind die heißen Debatten um die Arbeitszeit Neu etwas abgekühlt. Dennoch gibt es in Teilbereichen viele offene Fragen.

VON ANDRÉ EXNER

Die türkis-blaue Regierung mag Geschichte sein - doch ihre Gesetze bleiben. So ist die umstrittene Novelle zum Arbeitszeitgesetz mit September

2018 in Kraft getreten und somit seit einem Jahr Bestandteil der betrieblichen Praxis. Mittlerweile gibt es nicht nur erste Antworten der Kollektivvertragsparteien, sondern auch zahlreiche Erfahrungen aus zwischenzeitigen Modellum-

setzungen, berichten die Arbeitsrechtsexperten der Wiener Anwaltskanzlei CMS - die bei vielen der neuen Modelle beratend an Bord waren.

Gewerkschaften haben die neue Novelle laut kritisiert und dabei gerne auch vor klassenkämpferischem Vokabular wie „Ausbeutung“ und „Sklavenarbeit“ Gebrauch gemacht. Doch es wurde nicht so heiß gegessen, wie gekocht: In der Praxis hat sich die Novelle wenig bemerkbar gemacht. Allerdings gibt es viele Unklarheiten. So gilt beispielsweise im neuen Kollektivvertrag der Metallindustrie seit Juli 2019 generell ab der dritten Überstunde am Tag - ungeachtet ihrer Lage - ein Zuschlag von 100 Prozent, dazu ist bei langen Arbeitszeiten eine weitere Ruhepause einzuplanen. Im Handels-KV ist von einem Anspruch auf die „maximal Vier-Tage-Woche“ die Rede.

Erste Erfahrungen zeigen, dass das erweiterte Gleitzeitmodell mit einer Normalarbeitszeit bis zu zwölf Stunden am Tag kaum genutzt wird. „Das hat zum Teil auch rechtliche Gründe. Denn einige Kollektivverträge schneiden die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit weiterhin bei zehn Stunden ab“, so Andreas Jöst, Senior Lawyer und Arbeitsrechtsexperte bei CMS.

Mit der Novelle wurde das allgemeine Überstundenkontingent auf 20 Stunden pro Woche erweitert. Wird durch die Überstunden eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder eine Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten, können Arbeitnehmer die Überstunden grundlos ablehnen. Entscheidend ist daher die Frage,



Wettlauf gegen die Zeit: Der Zwölf-Stunden-Tag bleibt die Ausnahme. [Getty Images]

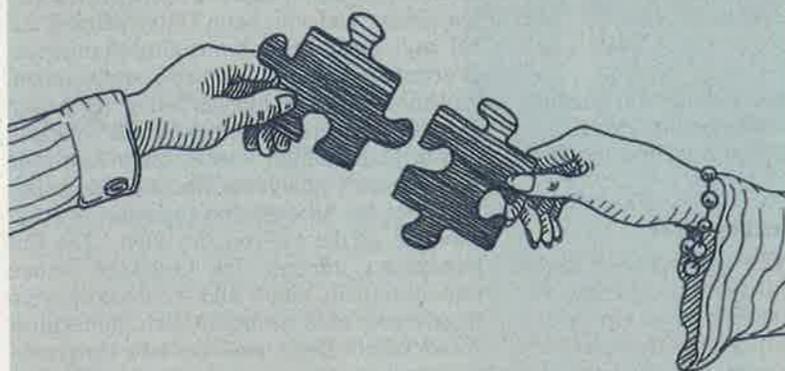
wann das Ablehnungsrecht ausgeübt werden muss. Dazu gibt es keine klare Regelung im Gesetz. „Dem Zweck von Rufbereitschaften würde es am ehesten entsprechen, dass das Ablehnungsrecht bereits bei der Einteilung zu einem konkreten Rufbereitschaftsdienst ausgeübt werden muss“, meint CMS-Partner Christoph Wolf. Eine weitere „Baustelle“ im Gesetz ist die Frage des Wahlrechtes der Arbeitnehmer bezüglich der Abgeltung von Überstunden, durch die eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder eine Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird.

Raum für Interpretationen

Bereits diese Beispiele zeigen, dass die Novelle viel Raum für Interpretationen gelassen habe und die Kollektivvertragsebene nicht ausreiche, um alle Verschlechterungen abzufedern, meint Rainer

Wimmer, Vorsitzender der Gewerkschaft PRO-GE und Listenzweiter der SPÖ. Von der zukünftigen Regierung - in welcher Konstellation auch immer diese zustande kommt - fordert er daher die Rücknahme und Neuverhandlung des Arbeitszeitgesetzes.

Eine weitere Forderung ist der Rechtsanspruch auf eine Vier-Tage-Woche in allen Branchen: Laut Umfragen unter Arbeitnehmern wünschen diese mehrheitlich eine Arbeitszeitverkürzung, weist Wimmer hin. „Die Vier-Tage-Woche und die leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche sind dazu geeignet, in einer sich immer mehr verdichtenden Arbeitswelt ausgleichend zu wirken“, sagt er. Das wird die Arbeitgeberseite wohl anders sehen - dass der Arbeitskampf um die Arbeitszeit weitergeht, ist daher mehr als wahrscheinlich.

MEHR ALS DIE
SUMME SEINER TEILE

Für erfolgreiche M&A-Projekte müssen alle Komponenten zusammenpassen. Vor allem auch die rechtliche Begleitung. Unsere Experten des Teams Unternehmensrecht / M&A bauen mit unseren Klienten gemeinsam am Unternehmenserfolg. Detailverliebt und geduldig. Puzzelstein für Puzzelstein.

www.haslinger-nagele.com

**HASLINGER
NAGELE**