

Einschätzungen zu den im Initiativantrag vom 15.6.2018 vorgeschlagenen Änderungen des AZG (Arbeitszeitgesetz) und ARG (Arbeitsruhegesetz) aus betriebswirtschaftlicher und arbeitswissenschaftlicher Sicht

XIMES GmbH

Univ.Doz. DI Dr. Johannes Gärtner (Senior Berater XIMES GmbH und Obmann der Arbeitszeitgesellschaft)

MMag. Dr. Karin Boonstra-Hörwein (Senior BeraterIn XIMES GmbH)

Dr. Anna Arlinghaus (Senior Berater XIMES GmbH und Vorstandsmitglied der Arbeitszeitgesellschaft)

Mag. Peter Baumgartner (Senior Berater XIMES GmbH)

Mag. Werner Marschitz (Senior Berater XIMES GmbH)

Mag. Ruth Siglär (Senior Beraterin XIMES GmbH)

www.ximes.com

gaertner@ximes.com

Kurzfassung

Warum schreibt XIMES eine Einschätzung? Was ist unser Anliegen?	Die für Beschäftigte und Unternehmen gute Gestaltung von Arbeitszeit ist uns ein persönliches Anliegen (in Summe bringen wir mehr als 100 Jahre Erfahrung aus Beratung, betrieblicher Praxis und Forschung dazu mit). Eine differenzierende und sachliche Analyse mit wissenschaftlichem Hintergrund ist ein für uns typischer Zugang und wir kennen das Interesse unserer Kunden und LeserInnen an sachorientierten Detailanalysen.
Kurzfassung Betriebswirtschaft	Betriebswirtschaftlich bringt die Novelle klare Vorteile und legalisiert zT vorhandene Praktiken. Bei sehr vorsichtiger und verantwortungsbewusster Nutzung entstehen wenig betriebswirtschaftliche Risiken. Bei starker Nutzung können jedoch auch beträchtliche Risiken und Nachteile entstehen.
Kurzfassung Arbeitswissenschaft	Nur unter günstigen Umständen und bei seltener Nutzung sind die Auswirkungen der Novelle nicht aufregend, punktuell sogar eher vorteilhaft. Bei ungünstigen Umständen (z.B. belastende oder risikoreiche Arbeit, lange Anfahrt, Betreuungspflichten) und/oder starker Nutzung sind erhebliche Gesundheitsrisiken und Unfälle zu erwarten.
Resümee	Es wurden primär Grenzen undifferenziert aufgeweicht. Innovation in der Arbeitszeit (z.B. belastungsorientierter Zeitausgleich, systematische Risikobewertung, altersgerechte Arbeitszeitgestaltung) fehlen. Die Diskussionsbeiträge unten sollen diese Einschätzung belegen.

Detaildiskussion

Wir möchten drei Punkte, die uns besonders relevant erscheinen herausgreifen:

1. Lange Arbeitstage und intensive Arbeitswochen (12-Stundentage, 60-Stundenwochen) in zwei Formen:
 - 20% mehr und vereinfacht nutzbare Überstunden
 - 20% mehr Normalarbeitszeit bei Gleitzeitmodellen möglich
2. 4-mal pro Jahr UND Person Sonntagsarbeit möglich, auch wenn ansonsten die Wochenendruhe einzuhalten ist (Handel ist ausgenommen)
3. Ausweitung der verkürzten Ruhezeiten bei geteilten Diensten von Service und Küche im Gastgewerbe auf Voll- und Teilzeitkräfte und alle Betriebe

Lange Arbeitstage und intensive Arbeitswochen

Bei Auftragsspitzen die Kapazität von 38,5 oder 40 Stunden pro Person auf bis zu 60 Stunden pro Woche und auf bis zu 12 Stunden pro Tag hochfahren zu können – mittels Betriebs- oder Einzelvereinbarung, dh ohne Einbeziehung der Sozialpartner oder Arbeitsinspektorate – ist ein großer betriebswirtschaftlicher Vorteil für die Unternehmen. In der Industrie wäre es möglich, einen 2-Schichtbetrieb (16 Stunden Betriebszeit am Tag) vorübergehend auf einen Schichtbetrieb mit 12stündigen Früh- und Nachtschichten umzustellen (was von der Nutzung einem 3-Schichtbetrieb, also 24 Stunden Betriebszeit pro Tag entspricht). Die Anlagennutzung steigt, Flexibilität nimmt enorm zu. In vielen Situationen sind die Überstundenzuschläge keine starke Belastung im Verhältnis zu den Vorteilen. Die Beschäftigten verdienen mehr oder können sich in auftragsschwächeren Zeiten Zeitausgleich nehmen.

Bei Tagarbeit und unter günstigen Umständen – wenig belastende Arbeit, keine persönlichen Faktoren, die die Belastung intensivieren (zB Alter, Chronotyp), Umfeld (zB Kinderbetreuung, ...) – sind wahrscheinlich auch ein paar Wochen derartiger Arbeit vertretbar. Fällt nur eine dieser günstigen Bedingungen aber weg, steigen die Belastungen rapide. Das gilt insbesondere bei Schichtarbeit. Einzelne zwölf-Stunden Schichten sind z.B. bei kurzfristigem Krankheitsausfall, oder bei nicht risikoreicher Arbeit möglich und durchaus überlegenswert. In vielen Fällen jedoch ist bereits eine Woche – insbesondere bei Nacht – oder gar viele Wochen hintereinander als arbeitswissenschaftlich sehr schlecht zu beurteilen (Schlafdefizite, Überlastung, soziale Schwierigkeiten, Unfallgefahr).



Mathematisch würde die Regelung bis zu 13 Wochen mit 60 Stunden in Folge zulassen bevor die EU-Beschränkung von 48h in 17 Wochen wirkt. (Bisher waren unter erheblichen Auflagen – und daher sehr selten vorkommend – nur max. 8 Wochen in Folge möglich. Auch die scheinen arbeitswissenschaftlich schon sehr problematisch).

Besonders bedauerlich ist der Wegfall der arbeitsmedizinischen Prüfung der Unbedenklichkeit so langer Arbeitszeiten in Betrieben ohne Betriebsrat.

Betriebswirtschaftlich bringen Gesundheitsprobleme, Unfälle, aber auch Fehlerwahrscheinlichkeit und abnehmende Produktivität auch Kosten, die sind aber oft verdeckt.

Eine differenzierendere Zulassung zu Stundenobergrenzen (z.B. durch Risikobewertung wie etwa in Australien) und bewusster Belastungsausgleich durch Freizeit statt Einkommen würden eine win-win Situation begünstigen. Auch die Verpflichtung zu zusätzlichen Pausen bei Längen über 9 Stunden (wie etwa in Deutschland) würde das Unfallrisiko nachweislich reduzieren.

20% mehr und vereinfacht nutzbare Überstunden

Die bisherigen Regeln zur Deckelung von Überstunden werden deutlich erweitert. Waren bisher max. 320 Überstunden im Jahr zulässig, wären es nach der Novelle 416 Überstunden.

Neben den entstehenden Wirkungen auf Belastung und Kosten ergeben sich aber über einen längeren Zeitraum auch zunehmende Risiken durch „Gewöhnungseffekte“. Eine durchaus auch derzeit schon sichtbare Gefahr ist, dass sich Überstunden als Normalkultur im Unternehmen etablieren. Das ist für manche Personen vom Einkommen hochattraktiv. Wenn Personen sich an das neue Einkommensniveau gewöhnt haben, werden die Überstunden auch bei schlechterer Auftragslage und bei Gesundheitsproblemen vehement verteidigt und wir sahen schon Betriebe dadurch in große Probleme kommen. Wir bezeichnen diesen dysfunktionalen Effekt des Arbeitens mit hohen Überstundenvolumina als „[Überstundensucht](#)“ (ZAS 2011).

20% mehr Normalarbeitszeit bei Gleitzeitmodellen möglich

Sehr viele Beschäftigte und Unternehmen bevorzugen Gleitzeitmodelle und kommen gut damit zurecht. In manchen Berufsgruppen, deren Arbeit hohe Spitzen aufweist (Bauleitungen, Projektleitungen, ...) schmerzen die derzeitigen Grenzen von max. 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche. Für diese Gruppen ließe sich derzeit eine Ausnahme auf Überstundenbasis vereinbaren (siehe oben). Bei manchen Tätigkeiten passen fall- oder phasenweise längere Tage zum Arbeitsinhalt und Rhythmus (z.B. Software, Projektarbeit). **Die geplante Regelung stellt für derartige Situationen eine Erleichterung dar und auch die Haftung für Geschäftsführende wird reduziert.**

Ein betriebswirtschaftliches Risiko bei Gleitzeitmodellen ist das „Stundenhamster“. Personen, vor allem solche ohne gut messbare Zielerreichung – beschäftigen sich mit zum Teil unproduktiven Tätigkeiten, um Zeiten für Zeitausgleich anzusparen. Die neue Regelung öffnet hier das Tor etwas weiter.

Auch der Effekt der ungewollten Überlastung darf nicht vergessen werden – wenn es legal ist, viele Wochen lang viele Stunden zu arbeiten und die Arbeit wichtig ist, als sinnhaft erlebt wird, ... dann steigen Stress- und Burn-out-Gefahren. Arbeitswissenschaftlich könnte es auch zu sehr langen Tagen als Normalmodell kommen (3-4 Tage in Folge), beliebt aber oft auch belastend. Der Druck aus Arbeitsspitzen heraus länger zu arbeiten, dürfte in manchen Unternehmen steigen.

Für Betriebe und Beschäftigte wäre aus unserer Sicht eine Grenze der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in kürzeren Zeiträumen als 17 Wochen und eine beschränkte Zahl so langer Tage besser. **Die Risiken sind aber im Vergleich zu oben weniger dramatisch, wenn es wirklich Gleitzeit ist (also wesentlich von den Beschäftigten und nicht vom Unternehmen gestaltet wird). In guten Situationen kann das also durchaus positiv oder unkritisch sein, unter schwierigen Umständen oder in wenig auf Beschäftigte achtenden Unternehmen (die bei weitem nicht der Normalfall sind, die es aber gibt) kann das auch sehr problematisch werden.**

Bedauerlich ist, dass nichts zur Nutzung der Zeitguthaben geregelt wird. In manchen Betrieben wird gegenwärtig nämlich die Nutzung von Zeitguthaben in Form freier Tage stark beschränkt. Mehr Rechte auf ganze freie Tage würden in dieser Situation helfen.

4-mal pro Jahr und Person ist Sonntagsarbeit möglich, auch wenn ansonsten die Wochenendruhe einzuhalten ist (Handel ist ausgenommen)

Arbeit am Sonntag ist in vielen Bereichen (zB im Projektgeschäft) fallweise erforderlich und – wenn selten – wahrscheinlich auch arbeitswissenschaftlich kein großes Thema. Für die Industrie ist es ein heißes Thema.

Viele Industriebetrieben dürfen nämlich – wenn keine Ausnahmegenehmigung für Sonntagsarbeit vorliegt – jetzt max. 19 Schichten pro Woche (in der Regel ist das Sonntag 22 Uhr bis Sonntag der kommenden Woche 6 Uhr früh) arbeiten und aus planungstechnischen und wirtschaftlichen Gründen ist diese Schichtzahl recht häufig. Die unkomplizierte Erlaubnis (mittels Betriebs- oder Einzelvereinbarung) für eine gelegentliche 20. oder 21. Schicht ist hier betriebswirtschaftlich ein willkommener Flexibilitätspuffer.

Durch die Zählung pro MitarbeiterIn und Jahr sind betrieblich weitaus mehr als 4 Sonntage pro Jahr planbar. Bei der Nutzung von 21 Schichten wären das zB typisch 8 Wochen.

Extrem wäre die Kombination mit zwölf-Stunden Tagen: Das würde 16 Mal Sonntagsarbeit pro Jahr erlauben. Da das Wochenende auch oft für die Wartung genutzt wird, wird es für die Produktions-MA zT auch nur um eine Schicht gehen: zB würde in untenstehendem Beispiel jede/r MA in den 4 Wochen nur 1-mal während seiner/ihrer Wochenendruhe arbeiten:

Gruppe	1							2							3							4											
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So					
A	F	F	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N
B		F	F	S	S	N	N			F	F	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N
C	N	N			F	F	F	S	S	N	N						F	F	S	S	N	N					F	F	S	S	N	N	
D	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N				F	F	S	S	N	N		

Der Betrieb selbst kann aber 4 Wochen lang die 20. Schicht (hellblau markiert) nützen.

(Legende: A,B,C,D...MitarbeiterInnen(gruppen); F...Frühschicht 6-14 Uhr, S...Spätschicht 14-22 Uhr, N...Nachtschicht 22-6 Uhr)

Arbeitswissenschaftlich steigt aus gesundheitlicher Sicht das Risiko langer Folgen von Arbeitstagen (besonders bei schlechter Planung) stark an – mit den Auswirkungen von Schlafdefiziten, Fehlern, Unfällen, Wenn das selten vorkommt, kann es durch eine gute Planung teilweise reduziert werden. Eine Bindung an zeitnahen Zeitausgleich (oder Freizeit zu sozial gut nutzbaren Zeiten) für solche Einsätze wäre ein wirksamer gesundheitlicher Schutzmechanismus, der die betriebliche Flexibilität nicht behindern würde.

Verkürzung der täglichen Ruhezeit bei geteilten Diensten im Gastgewerbe

Mit der Novelle sollen die bisher bestehenden Möglichkeiten ausgeweitet werden:

- von Vollzeitkräften auf alle Beschäftigte und
- von Saisonbetrieben auf alle Betriebe und
- von einer Kollektivvertragsbasis auf eine Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung zur Lage der Arbeitszeit

Die derzeitige Regelung des Kollektivvertrags (Fassung Arbeiterinnen ab 1.7.) Für vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen/Arbeiter in Küche und Service in Saisonbetrieben gemäß § 12 Abs. 2b kann die ununterbrochene Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 2a AZG unter folgenden Voraussetzungen auf 8 Stunden verkürzt werden:

- Der Saisonbetrieb verabreicht regelmäßig warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen.
- Während der Dauer der Beschäftigung wird eine Unterkunft zur Verfügung gestellt bzw. ist der Wohnsitz maximal eine Wegstrecke von 30 Kilometern vom Betrieb entfernt. ...

Aus betrieblicher Sicht führt diese Maßnahme zum denkbar produktivsten Personaleinsatz, zB wäre in Verbindung mit Überstunden damit **ganzjährig** eine Einteilung möglich, welche die Abdeckung von 3 Tagesspitzen (Frühstück, Mittagessen, Abendessen) erlaubt:

Gruppe	1						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Koch			06:30	06:30	06:30	06:30	06:30
			09:30	09:30	09:30	09:30	09:30
			10:30	10:30	10:30	10:30	10:30
			14:00	14:00	14:00	14:00	14:00
			17:00	17:00	17:00	17:00	17:00
			22:30	22:30	22:30	22:30	22:30

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sind Ruhezeiten von 8 Stunden schon zu kurz (das führt im Normalfall bereits zu Schlafmangel – weil es ja auch – neben den Wegzeiten – Zeiten der Hygiene, des „Runterkommens“, ... braucht). Der KV schränkt sinnvollerweise die Anwendung auf sehr günstige Umstände und für kurze Zeiträume ein.

Der Gesetzesvorschlag im Gegenzug weitet die Anwendung erheblich aus. Im Zusammenhang mit längeren Anfahrten sind dann Schlafzeiten von ca. 5 Stunden zu erwarten. Das Unfallrisiko ist dann mit jenem Alkoholisierter zu vergleichen (Heimfahrt nach der 12. Stunde rund 2,7-faches Risiko, nach der Nachtschicht sogar ca. 4-faches Risiko – vergleiche [Fischer 2017](#). Durch zusätzlichen Schlafmangel dürfte es hier noch höher sein. Das [Kuratorium für Verkehrssicherheit](#) gibt ein 2-faches Unfallrisiko für 0,5 Promille an).