



DAS NEUE ARBEITSZEITRECHT

drastische Verschlechterungen für Arbeitnehmer

Stand: Juli 2018

ooe.arbeiterkammer.at

AK
Oberösterreich



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

GEMEINSAM DIE VERSCHLECHTERUNGEN IM ARBEITSZEITRECHT BEKÄMPFEN

Die Regierung behauptet, dass sich durch das neue Arbeitszeitrecht für die einzelnen Beschäftigten kaum etwas ändert. Im Gegensatz zu dieser Behauptung haben wir in dieser Broschüre die gravierenden Verschlechterungen für die Arbeitnehmer/-innen dokumentiert und den Handlungsbedarf bzw. die Handlungsspielräume für Betriebsräte beschrieben. Um Nachteile für die Beschäftigten möglichst frühzeitig bekämpfen bzw. eventuell noch verhindern zu können, ersuchen wir Sie um Rückmeldungen in den nächsten Monaten zu folgenden Fragen aus Ihrer betrieblichen Praxis:

- ▶ Gibt es in Ihrem Betrieb Änderungen beim Anwendungs- bzw. Geltungsbereich der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG)? Werden etwa Führungskräfte der „dritten Ebene“, Projektleiter/-innen oder Außendienstmitarbeiter/-innen vom Geltungsbereich ausgenommen?
- ▶ Wird durch die Änderung die tägliche und/oder wöchentliche Arbeitszeit ausgedehnt? Falls ja, wie erfolgen die Änderungen (Gleitzeit, mehr Überstunden, Änderung des Schichtplanes, etc.)?
- ▶ Welche Änderung auf Basis der neuen Gesetze strebt das Unternehmen bei Betriebsvereinbarungen, Einzelvereinbarungen und generell auf betrieblicher Ebene an?
- ▶ Hat sich die Abgeltung von Überstunden geändert?
- ▶ Wagen es Arbeitnehmer/-innen, vom Arbeitgeber geforderte Überstunden abzulehnen?
- ▶ Wie häufig wird aufgrund der geänderten Möglichkeiten an Sonn- und Feiertagen gearbeitet?
- ▶ Werden in der Gastronomie die täglichen Ruhezeiten verkürzt?

Bitte geben Sie entsprechende Informationen entweder an Ihre Gewerkschaft weiter oder kontaktieren Sie die

Arbeiterkammer Oberösterreich
Abteilung Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Tel: +43(0)50 6906-2323, Mail: kbi@akooe.at

Helpen Sie uns, gemeinsam das Bestmögliche für die Beschäftigten zu erreichen.

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



INHALT

Fragwürdige Vorgehensweise bei der Entstehung des Gesetzes	4
Die rechtlichen Änderungen im Überblick:	5
Erweiterung der Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG und des ARG	5
Anhebung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit	6
Anhebung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit	7
Freiwilligkeit und Ablehnungsrecht von Überstunden	7
Wahlrecht zwischen der Abgeltung von Überstunden und Zeitausgleich	8
Mehrmalige Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden	8
Verkürzung der täglichen Ruhezeit im Tourismus	8
Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe auf Betriebsebene	9
Die AK-Position zu den neuen Arbeitszeitregeln	10
Gesundheitliche Folgen überlanger Arbeitszeiten	10
Wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Folgen der Arbeitszeitänderungen	11
Impressum	12

FRAGWÜRDIGE VORGEHENSWEISE BEI DER ENTSTEHUNG DES GESETZES

Bereits im Regierungsprogramm hat die neue Bundesregierung angekündigt, die Arbeitszeitgesetze „flexibilisieren“ und „entbürokratisieren“ zu wollen.

Die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG) hat die Regierung dann per Initiativantrag im Nationalrat eingebracht, um ausreichende Gesetzesbegutachtungen unmöglich zu machen. Das bedeutet, dass auch die Arbeiterkammer nicht in den Gesetzgebungsprozess eingebunden war, wie das sonst üblich ist. Nach Protesten von mehr als 100.000 Arbeitnehmern/-innen wurden in der Nationalratssitzung, in der der Beschluss gefasst wurde, noch kosmetische Änderungen vorgenommen. Sie ändern nichts an der arbeitnehmerfeindlichen Substanz, werden aber in den Medien marketingmäßig angepriesen. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass die geplanten Änderungen, die ursprünglich ab

2019 gelten sollten, sogar schon am 1. September 2018 in Kraft treten zu lassen. Damit sollten offenbar weitere Proteste verhindert werden.

Dem AZG und dem ARG lagen bisher drei wesentliche Zielsetzungen zu Grunde:

- ▶ der Gesundheitsschutz der Beschäftigten,
- ▶ die Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens auf möglichst viele Beschäftigte als arbeitsmarktpolitisches Instrument
- ▶ und die Sicherstellung ausreichender Freizeit für die Beschäftigten zur Teilhabe am Familien- und Sozialleben.

Alle drei Ziele sieht die Arbeiterkammer durch die Gesetzesänderungen gefährdet.

Dieser Folder bietet insbesondere Betriebsräten/-innen in Ausübung ihres betrieblichen Mandats einen Überblick über die rechtlichen, wirtschaftlichen und gesundheitlichen Folgen der Gesetzesänderung.



DIE RECHTLICHEN ÄNDERUNGEN IM ÜBERBLICK:

Die Neuerungen, die am 1. September 2018 in Kraft treten, betreffen insbesondere folgende Themen:

- ▶ Erweiterung der Ausnahmen vom Geltungsbereich des AZG und des ARG
- ▶ Anhebung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit
- ▶ Abschaffung der Sonderüberstunden
- ▶ Anhebung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit
- ▶ Freiwilligkeits- und Ablehnungsrecht von Überstunden erst ab der 11. Tagesstunde
- ▶ Wahlrecht bei der Abgeltung von Überstunden zwischen Zeitausgleich und Auszahlung
- ▶ Mehrmalige Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden
- ▶ Verkürzung der täglichen Ruhezeit im Tourismus
- ▶ Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe auf Betriebsebene

Nach dem Gesetzeswortlaut bleiben Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmer/-innen günstigere Bestimmungen vorsehen, aufrecht. Dennoch ist es wichtig, einen detaillierten Blick auf die einzelnen Änderungen zu werfen:

ERWEITERUNG DER AUSNAHMEN VOM GELTUNGSBEREICH DES AZG UND DES ARG

Bisherige Rechtslage:

Bisher waren vom AZG und vom ARG vor allem leitende Angestellte ausgenommen, denen „maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen“ sind. Ausgenommen waren auch Personen, die speziellen Arbeitszeitregelungen, z.B. dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, unterliegen.

Rechtslage ab 1. September 2018:

Nun werden auch folgende Personen vom Anwendungsbereich des AZG und des ARG ausgenommen:

- ▶ Arbeitskräfte, die Familienangehörige der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers sind, z.B. Eltern, volljährige Kinder, Ehegatten etc.

- ▶ Sonstige Arbeitnehmer/-innen, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit den Voraussetzungen „Nichtmessbarkeit“ bzw. „Nichtfestlegbarkeit“ oder „Selbstfestlegung“ unterliegt.



ACHTUNG

Aufgrund dieser unklaren Formulierungen ist nicht auszuschließen, dass Mitarbeiter/-innen der 3. Führungsebene, z.B. Team- oder Gruppenleiter/-innen, Filial- bzw. Standortleiter/-innen, aber auch Außendienst- und Projektmitarbeiter/-innen vom AZG und vom ARG ausgenommen werden.

Die Ausnahme bedeutet weniger Schutz für die Betroffenen:

- ▶ keine gesetzlich höchstzulässigen Arbeitszeitgrenzen
- ▶ keine gesetzlichen Überstundenzuschläge (höchstens nach Kollektivvertrag oder Einzelvertrag)
- ▶ keine gesetzlich festgelegten Ruhepausen
- ▶ keine gesetzlich festgelegten täglichen Ruhezeiten
- ▶ Entfall der Verpflichtung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen
- ▶ keine Möglichkeit des Arbeitsinspektorates, etwaige Überschreitungen zu kontrollieren.



ACHTUNG

Betriebsräten/-innen kommt bei der Prüfung, wer vom Geltungsbereich ausgenommen ist und wer nicht, eine wichtige Aufgabe zu.

ANHEBUNG DER HÖCHSTGRENZEN DER ARBEITSZEIT

Bisherige Rechtslage:

Es galt eine gesetzliche tägliche Normalarbeitszeit von acht Stunden und eine gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit betrug zehn Stunden, die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden. Normalarbeitszeit bedeutet, dass für diese Arbeitsleistungen keine gesetzlichen Überstundenzuschläge gebühren.

In Ausnahmefällen, z.B. bei Schichtarbeit, bei Arbeits- oder Rufbereitschaft, auf Dienstreisen, im Fall eines Sonderbedarfs, bestand die Möglichkeit, bis zu zwölf Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich zu arbei-

ten. Das war in der Regel nur dann zulässig, wenn es dafür eine Betriebsvereinbarung gab oder eine behördliche Genehmigung, z.B. des Arbeitsinspektorates, vorlag.

Rechtslage ab 1. September 2018:

Es gilt weiterhin eine gesetzliche tägliche Normalarbeitszeit von acht Stunden und eine gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit wird aber auf zwölf Stunden, die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden ausgedehnt. Das unabhängig davon, ob es sich um einen Ausnahmefall handelt oder nicht. Es bedarf dafür weder einer Betriebsvereinbarung, noch einer behördlichen Genehmigung, etwa durch das Arbeitsinspektorat.



ACHTUNG

- ▶ Aufgrund EU-rechtlicher Vorgaben darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Diese Regelung bleibt aufrecht. Betriebsräte/-innen sollten ihre Einhaltung bei jeglicher neuen Arbeitszeitvereinbarung genau prüfen.
- ▶ Die Mitbestimmung für Betriebsräte/-innen bei Sonderüberstunden wurde abgeschafft. Sonderüberstunden nach § 7 Abs. 4 AZG unterliegen keiner Betriebsvereinbarungspflicht mehr. In Betrieben ohne Betriebsrat bedarf es für Sonderüberstunden keiner arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeitsbescheinigung mehr.



ANHEBUNG DER NORMALARBEITSZEIT BEI GLEITZEIT

Bisherige Rechtslage:

Im Rahmen der Gleitzeit haben Arbeitnehmer/-innen die Möglichkeit, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Aus diesem Grund war eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich bzw. 50 Stunden wöchentlich möglich.

Rechtslage ab 1. September 2018:

Im Rahmen der Gleitzeit ist jetzt eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass

- ▶ ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und
- ▶ ein Verbrauch des Zeitguthabens in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist.

Im Rahmen der Gleitzeit ist eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden möglich. Grundsätzlich bleiben bestehende Gleitzeitvereinbarungen aufrecht.



ACHTUNG

Der Betriebsrat kann nicht gezwungen werden, bestehende Gleitzeitbetriebsvereinbarungen auf ein für die Arbeitnehmer/-innen ungünstigeres Niveau abzuändern. Änderungen können nur im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber/-in und Betriebsrat oder allenfalls über die Schlichtungsstelle erfolgen.

Ordnet der/die Arbeitgeber/-in Arbeitsstunden an, die über die Normalarbeitszeit von acht Stunden täglich bzw. 40 Stunden wöchentlich hinausgehen, gelten diese als Überstunden. Für die spätere Beweisbarkeit sollte eine schriftliche Anordnung solcher Überstunden verlangt werden.

Wesentliche Voraussetzungen für eine gültige Gleitzeitvereinbarung sind weiterhin:

- ▶ die Möglichkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende selbst zu bestimmen,

- ▶ die Festlegung eines Gleitzeitrahmens,
- ▶ die Festlegung einer Gleitzeitperiode,
- ▶ die Festlegung der fiktiven Normalarbeitszeit für Abwesenheitsstunden
- ▶ und eine Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode.

FREIWILLIGKEIT UND ABLEHNUNGSRECHT VON ÜBERSTUNDEN

Bisherige Rechtslage:

Pro Woche waren bis zu zehn Überstunden erlaubt. Zur Überstundenarbeit – also für die 9. und 10. Stunde täglich – durften nur Arbeitnehmer/-innen herangezogen werden, bei denen der Überstundenarbeit keine berücksichtigungswürdigen Interessen entgegenstanden (diese Regelung bleibt auch über den 31. 08. 2018 hinaus bestehen).

Rechtslage ab 1. September 2018:

Pro Woche sind bis zu 20 Überstunden erlaubt. Arbeitnehmern/-innen steht es ohne Angabe von Gründen frei, Überstunden ab der 11. Stunde täglich bzw. ab der 51. Stunde wöchentlich abzulehnen. Arbeitnehmer/-innen, die diese Überstunden ablehnen, dürfen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Arbeitnehmer/-innen, die trotz der Ablehnung gekündigt werden, können die Kündigung binnen zwei Wochen beim Gericht anfechten. Auch in diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund EU-rechtlicher Vorgaben die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten darf.



ACHTUNG

Auch wenn es Arbeitnehmern/-innen frei steht, Überstunden ab der 11. Stunde täglich bzw. ab der 51. Stunde wöchentlich ohne Angaben von Gründen abzulehnen, zeigt sich in der Praxis, dass dem nicht so ist. Wenn Arbeitnehmer/-innen von ihrem Ablehnungsrecht Gebrauch machen, sollten sie daher auf jeden Fall den Betriebsrat einbeziehen.

WAHLRECHT ZWISCHEN DER ABGELTUNG VON ÜBERSTUNDEN UND ZEITAUSGLEICH

Bisherige Rechtslage:

Für Überstunden (= die 9. und 10. Stunde) gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Der Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung bzw. ein Einzelvertrag können festlegen, ob statt einer Abgeltung in Geld Zeitausgleich genommen werden kann (diese Regelung bleibt auch über den 31.08.2018 hinaus bestehen).

Rechtslage ab 1. September 2018:

Erst für Überstunden ab der 11. Stunde täglich bzw. ab der 51. Stunde wöchentlich haben Arbeitnehmer/-innen ein Wahlrecht, ob sie sich die Überstunden in Geld oder in Zeitausgleich abgeltung lassen wollen. Das Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.

MEHRMALIGE ÜBERTRAGUNGSMÖGLICHKEIT VON ZEITGUTHABEN UND ZEITSCHULDEN

Bisherige Rechtslage:

Zeitguthaben, die am Ende eines vereinbarten Durchrechnungszeitraumes bestehen, konnten nur einmal in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden, wenn das der anwendbare Kollektivvertrag vorsieht. Besteht am Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes nach wie vor das Zeitguthaben, muss es in Geld oder Freizeit abgegolten werden.

Rechtslage ab 1. September 2018:

Per Gesetz wird es ermöglicht, in Kollektivverträgen eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in den jeweils nächsten Durchrechnungszeitraum vorzusehen. Bestehende Zeitguthaben können also länger mitgenommen werden, ohne dass der Ausgleich in Zeit oder Geld erfolgen muss. Der Begriff „mehrmalig“ wurde im Gesetz sehr unkonkret formuliert.



ACHTUNG

Bei Bandbreiten- und/oder Durchrechnungsmodellen zur Arbeitszeitgestaltung sind jedenfalls die Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages zu beachten.

VERKÜRZUNG DER TÄGLICHEN RUHEZEIT IM TOURISMUS

Bisherige Rechtslage:

Im Tourismus waren verkürzte Ruhezeiten (von elf auf mindestens acht Stunden) in Saisonbetrieben nur durch Kollektivvertrag und nur für Vollzeitkräfte in Küche und Service möglich.

Rechtslage ab 1. September 2018:

Eine Verkürzung der Ruhezeit von elf auf mindestens acht Stunden ist jetzt für alle Arbeitnehmer/-innen in Küche und Service bei geteilten Diensten mit mindestens dreistündiger Unterbrechung möglich. Sie muss nicht mehr im Kollektivvertrag vereinbart sein. Sie ist sogar für Teilzeitkräfte möglich und nicht mehr auf Saisonbetriebe beschränkt.



AUSNAHME VON DER WOCHENEND- UND FEIERTAGSRUHE AUF BETRIEBS-EBENE

Bisherige Rechtslage:

Im ARG gibt es für bestimmte Tätigkeiten (z.B. Reinigung, Bewachung, Beförderung) Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe. Darüber hinaus sind Ausnahmen per Verordnung, Kollektivvertrag oder Bescheid möglich (diese Regelung bleibt auch über den 31. 08. 2018 hinaus bestehen).

Rechtslage ab 1. September 2018:

Bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf können, zusätzlich zu den bisherigen Möglichkeiten, per Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend-

und Feiertagsruhe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat geht das sogar per schriftlicher Einzelvereinbarung. Derartige Ausnahmen sind auf vier Wochenenden oder Feiertage pro Arbeitnehmer/-in und pro Jahr beschränkt. Sie dürfen nicht an vier aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen. Keine Ausnahmen hinsichtlich der Wochenend- und Feiertagsruhe gibt es für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz. Arbeitnehmer/-innen in Betrieben ohne Betriebsrat können solche Wochenend- und Feiertagsarbeit ohne Angabe von Gründen ablehnen und dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Arbeitnehmer/-innen, die trotz der Ablehnung gekündigt werden, können die Kündigung binnen zwei Wochen beim Gericht anfechten.



ACHTUNG

Die neue Regelung ermöglicht Unternehmen durchgehende Sonn- und Feiertagsarbeit über das ganze Kalenderjahr ohne behördliche Genehmigung. Sie müssen nur entsprechend viele Arbeitnehmer/-innen heranziehen. Betriebsräte/-innen sollten vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung unbedingt Arbeiterkammer und Gewerkschaft zu Rate ziehen.



DIE AK-POSITION ZU DEN NEUEN ARBEITSZEITREGELN

Die Arbeiterkammer lehnt die überfallsartig beschlossenen Änderungen aus folgenden Gründen ab:

- ▶ Selbst wenn bestehende Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträge, die günstigere Regelungen für Arbeitnehmer/-innen vorsehen, durch die Änderung nicht berührt werden, wird der Druck auf Betriebsräte und Gewerkschaften steigen, geänderte Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträge abzuschließen.
- ▶ Es ist mit einem Anstieg von Überstunden zu rechnen. Schon jetzt zeigen Erhebungen, dass bei weitem nicht alle geleisteten Überstunden abgegolten werden. Sind noch mehr Überstunden erlaubt,

wird die Gefahr steigen, dass noch mehr Überstunden nicht abgegolten werden.

- ▶ Bei Gleitzeitvereinbarungen ist zu befürchten, dass viele bisherige Überstunden zu Normalarbeitszeit werden und damit die entsprechenden Zuschläge wegfallen.
- ▶ Es ist mit einem Anstieg von Pauschalvereinbarungen (All-In-Verträgen und Überstundenpauschalen) zu rechnen. Mangels ausreichender Transparenzbestimmungen und aufgrund fehlender gesetzlicher Deckungsprüfungen durch den/die Arbeitgeber/-in ist zu befürchten, dass dabei noch häufiger Mehr- und Überstundenzuschläge nicht ordnungsgemäß abgegolten werden.



ACHTUNG

Laut Judikatur müssen Arbeitgeber/-innen bei Pauschalvereinbarungen Deckungsprüfungen nach Abschluss der entsprechenden Durchrechnungszeiträume vornehmen. Diese Deckungsprüfungen sollen Aufschluss darüber bieten, ob das Pauschalentgelt tatsächlich alle geleisteten Überstunden abdeckt oder Nachforderungen bestehen. Betriebsräte/-innen sind gefordert, diese Deckungsprüfungen beim Betriebsinhaber/bei der Betriebsinhaberin einzufordern und die Arbeitnehmer/-innen über diese Verpflichtung zu informieren.

GESUNDHEITLICHE FOLGEN ÜBERLANGER ARBEITSZEITEN

Wussten Sie, dass...

- ▶ Sie nach zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Arbeitstagen drei Ruhetage benötigen würden, um sich vollständig zu erholen?
- ▶ Ihre Produktivität pro Stunde bei einer 60-Stunden-Woche höchstens bei einem Viertel liegt im Vergleich zu einer 40-Stunden-Woche?
- ▶ Ihr Risiko für einen Schlaganfall und für koronare Herzerkrankung ab der 40. Wochenstunde in der Arbeit beträchtlich steigt?
- ▶ die Wahrscheinlichkeit, dass Sie einen Unfall haben, in der 12. Arbeitsstunde doppelt so hoch ist, wie in der achten?
- ▶ die Wunscharbeitszeit der Österreicher/-innen laut Eurofound im Schnitt bei 31 Stunden pro Woche liegt?



WIRTSCHAFTLICHE UND ARBEITSMARKTPOLITISCHE FOLGEN DER ARBEITSZEITÄNDERUNGEN

Wussten Sie, dass...

- ▶ durch den 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Wochen in Verbindung mit langen Durchrechnungszeiträumen den Beschäftigten der Entfall von derzeit zustehenden Zuschlägen in Höhe von insgesamt rund 2 Milliarden Euro droht?
- ▶ der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche nicht nur weniger Einkommen, sondern auch mehr Arbeitslosigkeit bedeuten?
- ▶ Österreichs Vollzeitbeschäftigte schon im Kalenderjahr 2017 im Schnitt überlange 41,3 Stunden pro Woche – am drittlängsten in der EU! – arbeiteten?
- ▶ Österreichs Arbeitnehmer/-innen im Jahr 2017 eine Viertel-Milliarde Über- und Mehrarbeitsstunden (250 Millionen Stunden) geleistet haben?
- ▶ schon jetzt jede fünfte Über- und Mehrarbeitsstunde weder in Geld noch durch Zeitausgleich abgegolten wurde?
- ▶ nicht bezahlte Überstunden und Mehrarbeit die Beschäftigten geschätzt eine Milliarde Euro – im Schnitt fast 10.000 Euro pro betroffener Person! – kosten?

Die Gesetzesänderungen machen es für Unternehmen noch leichter, in ihrer Personalplanung fix mit regelmäßiger Überstunden- bzw. Mehrarbeit zu kalkulieren. Dabei wäre aus gesundheitlichen und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen das Gegenteil nötig. Kürzere Vollzeit für alle und ein Abbau des Überstundenbergs brächten mehr Menschen in Beschäftigung, eine Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen und eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf.

Die Arbeiterkammer fordert daher die Regierung auf, die Verschärfungen im Arbeitszeitrecht zurückzunehmen und ein neues faires Arbeitszeitgesetz mit den Sozialpartnern auszuhandeln, in dem auch die Interessen der Arbeitnehmer/-innen berücksichtigt werden.

Sie tritt für eine generelle Verkürzung der Voll-Arbeitszeit mit einem Ausgleich bei Lohn und Personal und für den Ausbau der Rechtsansprüche auf veränderte Arbeitszeiten, wie das Recht auf Bildungsfreistellung für alle oder das Recht auf einen Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit, ein.

Und sie fordert eine von den Unternehmen zu zahlende Abgabe in Höhe von einem Euro pro erbrachter Überstunde bzw. Mehrarbeitsstunde sowie empfindliche Strafen bei der Nichtbezahlung von Überstunden.

DIE ARBEITERKAMMER

IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 6906-4611

AK Linz-Land, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

AK Ried, Roseggerstraße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)43 6906-5318

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 45/2018, Österreichische Post AG, MZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Offenlegung gemäß 25 Mediengesetz siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>
Hersteller: Druckerei Mittermüller GmbH, Oberrohr 9, 4532 Rohr
ooe.arbeiterkammer.at



AK
Oberösterreich