



**UNSERE MISSION:
GERECHTIGKEIT.**
OGB

SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT



www.oegb.at

**FACT-
SHEET**

Arbeitsrecht

DIE FAKTEN:

Die Arbeitswelt verändert sich: Mehr Mobilität und Flexibilität werden gefordert, die Belastungen steigen, und vor allem Frauen und BerufseinsteigerInnen sind von atypischer Beschäftigung betroffen. Prekäre und atypische Beschäftigung und damit einhergehend die Flucht aus dem Arbeitsrecht sind nach wie vor ein Problem.

Immer mehr Menschen werden in Scheinselbstständigkeit gedrängt, obwohl sie ganz klar wirtschaftlich abhängig sind.

WAS ANDERE WOLLEN:

Das Schlagwort Entfesselung soll auch im Arbeitsrecht gelten, es sei viel zu restriktiv, die Beschäftigten selbst wollen nicht von den vielen Regelungen bevormundet werden, hört man.

Auch die branchenweit in Kollektivverträgen festgeschriebenen Regelungen seien hinderlich, man müsse viel mehr in den Betrieben mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen vereinbaren können.

DIE ÖGB-FORDERUNGEN:

- » Modernes Arbeitsrecht, Berücksichtigung neuer Lebensgewohnheiten. Flucht aus dem Arbeitsrecht durch atypische Beschäftigung und Umgehungsverträge wirksam bekämpfen.
- » Einheitliche Regelungen für alle, die persönlich oder wirtschaftlich abhängig tätig sind; gerechtfertigte eigenständige Regeln für bestimmte Gruppen erhalten.
- » Moderne und gleiche Regelungen der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Arbeitsunfall – als erster Schritt der Angleichung.
- » Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung in allen Fällen auch für ArbeiterInnen.
- » Einheitliche Kündigungsfristen und Entlassungsgründe.
- » Urlaubsanspruch und Mutterschutz auch für freie DienstnehmerInnen.
- » Faire Arbeitsverträge: Abschaffung von Vertragsstrafen, Verbot von Konkurrenzklauseln, Beschränkung von Versetzungen und Rückforderbarkeit von Ausbildungskosten.
- » Beschränkung von Konkurrenzverboten: besonders Teilzeitbeschäftigten muss eine zweite Beschäftigung auch bei Konkurrenzunternehmen erlaubt sein.
- » Pflegefreistellung und Elternkarenz unabhängig vom gemeinsamen Haushalt.
- » Zwei Wochen Pflegefreistellung pro Jahr für Eltern mit Kindern bis 14.
- » Ausbau des Schutzes von älteren ArbeitnehmerInnen vor Kündigungen.
- » Längere Anfechtungsfristen bei Kündigungen und Entlassungen.
- » Wirksamer Kündigungsschutz für kranke Beschäftigte.
- » Verbesserungen bei der Abfertigung Neu.

WARUM FORDERN WIR DAS?

Fest steht für den ÖGB: Wer wirtschaftlich abhängig ist, ist eine Arbeitnehmerin, ein Arbeitnehmer, und muss durch die geltenden Bestimmungen (Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarung) vor Ausbeutung und Willkür geschützt werden.

Alle Forderungen auf: www.bundeskongress.at