



**FACT-
SHEET**

Arbeitszeit

DIE FAKTEN:

Druck und Belastungen auf ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten und Arbeitsverdichtung nehmen zu. Arbeit auf Abruf, wechselnde Arbeitszeiten und neue Methoden bei Arbeitsprozessen weichen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben auf.

Während viele ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere – vor allem Frauen – mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung kein finanzielles Auslangen. Die Teilzeitquote bei Frauen ist in den letzten Jahren stark angestiegen und liegt derzeit bei ca. 45 Prozent.

Österreich liegt bei überlangen Arbeitszeiten an Europas Spitze, und auch bei den Überstunden: 2012 wurden 300 Millionen Überstunden gemacht (AK ÖÖ), 69 Millionen davon unbezahlt.

WAS ANDERE WOLLEN:

Das Arbeitszeitrecht ist viel zu starr und unübersichtlich, die Arbeitszeitgestaltung für die Betriebe überreguliert, klagt zum Beispiel die Industriellenvereinigung. Die Beschäftigten sollen dann arbeiten, wenn die Arbeit anfällt, meinen sie, das wäre flexibel, und das restriktive Arbeitszeitrecht sei eine Bevormundung. Manche – unter ihnen die IV und einige Unternehmer – denken sogar über die Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze nach. Das Ziel ist klar: keine Überstundenzuschläge mehr bezahlen.

DIE ÖGB-FORDERUNGEN:

- » Arbeitgeber müssen einen Euro pro Überstunde einzahlen, je zur Hälfte an das AMS und ins Gesundheitssystem. Das Ziel: weniger Überstunden, mehr Geld für die Behebung gesundheitlicher Schäden.
- » Arbeitszeitverkürzung: Verkürzung der Normalarbeitszeit sowie der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit. Dabei müssen die Kaufkraft und damit der Lebensstandard der ArbeitnehmerInnen gesichert bleiben.
- » Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen: striktere Kontrolle durch Arbeitsinspektorate, ausreichend Personal und Geld für Kontrollbehörden, stärkere Kontrollbefugnisse der Betriebsräte (besonders bei Zugriff auf Daten).
- » Wirksame Maßnahmen gegen „Lohn- und Gehaltsdiebstahl“ – wenn Arbeitgeber Mehrarbeits- und Überstunden nicht auszahlen, sollen sich die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen verdoppeln.
- » Die sechste Urlaubswoche muss für alle ArbeitnehmerInnen leichter erreichbar sein – unabhängig davon, ob sie jahrelang in derselben Firma arbeiten.
- » All-In-Verträge nur mehr für leitende Angestellte. Im Vertrag muss das für die Normalarbeitszeit zustehende Grundgehalt ersichtlich sein.
- » Recht auf Wechsel der Arbeitszeit – Verbesserung der Teilzeit; Rechtsanspruch auf Rückkehr von einer Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung; Vorrang von Teilzeitbeschäftigten, wenn im Betrieb Vollzeit-Jobs offen sind.
- » Keine Mehrarbeit ohne Zuschlag: Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall des Zeitausgleichs eins zu eins.

WARUM FORDERN WIR DAS?

Zu lange Arbeitszeiten machen nachweislich krank. Die Gewinne von dieser einseitigen Arbeitszeitflexibilisierung streifen die Betriebe ein – den Schaden haben die Beschäftigten mit Krankenständen oder Frühpensionierungen und die Allgemeinheit (Krankenversicherung, Pensionsversicherung). Das Argument, viele Frauen arbeiten freiwillig Teilzeit, stimmt so nicht – sie bekommen entweder gar keine Vollzeitjobs angeboten, oder es fehlt an ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen – oder beides.

Alle Forderungen auf: www.bundeskongress.at