

Arbeitszeitgesetz: Einigung der Sozialpartner

Ein großer Schritt

ÖGB bleibt seinen Grundsätzen treu. Klare Regelung auf KV-Basis.



*Bernhard Achitz,
Leiter der Sozialpoliti-
schen Abteilung im ÖGB*

Das neue Arbeitszeitgesetz wird nicht, wie viele behaupten, ein Rückschritt ins Mittelalter. Erstens gab es viele Regelungen, die als neu dargestellt werden, schon seit Jahrzehnten, sie werden jetzt modernisiert. Zweitens enthält das Paket in vielen Bereichen Klarstellungen und Verbesserungen – und einen Punkt, auf den wir mit Recht stolz sein können: Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte. Das bringt ihnen mehr Gerechtigkeit. Es gibt außerdem Vollzeitbeschäftigten die Sicherheit, dass Betriebe nicht mehr so einfach volle Arbeitsplätze in Teilzeit zerlegen, um sich Überstundenzuschläge zu sparen. Das „Teile und herrsche“-Spiel

Keine Spielchen mehr

zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten können Unternehmen nicht mehr spielen.

Weiterer wesentlicher Punkt, über den auch oft missverständlich berichtet worden ist: Die Wirtschaft hat sich mit ihren Wünschen nicht durchgesetzt, es gibt keine Lohnnebenkostensenkung über Durchrechnungsmodelle in den Betrieben ohne Mitsprache der Kollektivvertragspartner.

Denn auch das ist klargestellt: Der Kollektivvertrag bleibt zentrales Instrument in Arbeitszeitfragen – und je stärker die Gewerkschaften und die Betriebsräte sind, umso besser werden kollektivvertragliche Regelungen sein.

Im Dezember 2006 haben die Sozialpartner ein gemeinsames Dokument mit Vorschlägen an die neue Bundesregierung vorgelegt. Auch die Reform der Arbeitszeit war Teil davon. Die Bundesregierung hat diese Vorschläge im Jänner



2007 in ihrem Regierungsprogramm übernommen. Schon im Februar haben im zuständigen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Gespräche über die konkrete Umsetzung der Vorschläge begonnen. Anfang Mai haben die Sozialpartnerpräsidenten letzte Differenzen in einem Gipfelgespräch ausgeräumt.

„Natürlich handelt es sich bei den Neuregelungen, wie immer bei Sozialpartnervorschlägen, um einen Kompromiss. Wir sind aber unseren Grundsätzen zu 100 Prozent treu geblieben“, sagt ÖGB-Präsident Rudolf

Hundstorfer. „Welches andere Land in Europa hat denn die Arbeitszeitfragen so klar auf kollektivvertraglicher Basis geregelt wie wir? Wo haben denn arbeitsmedizinische Aspekte in Arbeitszeitfragen den Stellenwert, den sie jetzt durch die Neu-

erun- gen ha- ben? Und welches andere Land hat für Teilzeitbeschäftigte Zuschläge, wenn sie Mehrarbeit leisten? Das sind wirklich gute Punkte, und wir müssen aner-

Das Team hat Großes geleistet!

kennen, dass unser Verhandlungsteam da Großes geleistet hat. Es ist eigentlich sehr schade, dass wir ein Paket, das so viele gute Regelungen enthält, dauernd rechtfertigen müssen.“

Flexibilisierung: Gegenverkehr statt Einbahnstraße

Die Ausgangslage

Der ÖGB-Bundeskongress hat im Jänner 2007 zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung Folgendes beschlossen:



Flexible Arbeitszeiten und Durchrechnungsmodelle

Die Tendenz der Flexibilisierung der Normalarbeitszeit und der Einführung von Durchrechnungsmodellen besteht unabhängig von einer Verkürzung der Arbeitszeit. Bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle ist ein Interessenausgleich unbedingt erforderlich. Dafür ist es notwendig, berücksichtigungswürdige persönliche Interessen, wegen de-

rer ein/e ArbeitnehmerIn bestimmte Arbeitszeitformen ablehnen kann, zu konkretisieren und gesetzlich zu definieren.

Geld für die Normalarbeitszeit – Freizeit für Überstunden

Arbeitszeitpolitik und Einkommen hängen eng zusammen. Vor allem in Niedriglohnbranchen stellen bezahlte Überstunden einen wesentlichen Einkommensbestandteil dar. Einkommensverluste durch den Wegfall von

Überstundenzuschlägen sollen daher durch Erhöhung des Grundentgelts entsprechend kompensiert werden. Dieser Weg ermöglicht auch ein schrittweises Abgehen von der finanziellen Entlohnung der Überstunden hin zur gesundheitsfreundlicheren Abgeltung durch Zeitausgleich.

Recht auf Wechsel der Arbeitszeit

Die Möglichkeit der ArbeitnehmerInnen, die Arbeitszeit nach ihren per-

sönlichen Bedürfnissen zu gestalten, muss verbessert werden. Notwendig sind auch Maßnahmen gegen BeschäftigterInnen, die nur Teilzeitarbeit anbieten, bei Bedarf aber Mehrarbeit verlangen.

Um diese Praktiken zu verhindern, müssen Teilzeitbeschäftigte für zusätzliche Stunden Zuschläge erhalten. Es soll die Verpflichtung verankert werden, dass eine Änderung der bestehenden Arbeitszeitvereinbarung angeboten wird, wenn innerhalb eines zu definierenden Beobachtungszeitraums überwiegend Mehrstunden geleistet wurden, soweit nicht ohnedies eine schlüssige Änderung der Normalarbeitszeit vorliegt.

Der freie Sonntag muss erhalten bleiben

Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung. Eine Aufhebung des Verbots der Sonntagsarbeit ist kein Thema. Es besteht ein gesellschaftlicher Grundkonsens, dass Sonn- und Feiertagsarbeit grundsätzlich verboten bleiben.

Ausnahmen müssen ausdrücklich zugelassen werden und sind genauestens zu überprüfen. Gerade der ÖGB hat den arbeitsfreien Sonntag schon immer als wesentlichen Teil der Kultur des gesellschaftlichen und familiären Zusammenlebens hervorgehoben.

Arbeitszeitpaket: Drei große Bereiche

Die Neuerungen

Das Arbeitszeitpaket der Sozialpartner setzt wesentliche ÖGB-Forderungen um. Es enthält drei Arten von Maßnahmen:

1. Erweiterung des gesetzlichen Rahmens der Arbeitszeitgestaltung,
2. Zuschlag für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten und
3. schärfere Strafen für Verstöße gegen Arbeitszeitrecht.

Erweiterung des gesetzlichen Rahmens

Das Arbeitszeitpaket lässt eine gewisse Anhebung der Höchstleistungszeitgrenzen zu: Die Anhebung der Höchstleistungszeitgrenzen bedeutet die Zulassung zusätzlicher Überstunden und nicht eine Anhebung der Normalarbeitszeitgrenzen.

Bis zu 24 Wochen jährlich (derzeit 12 Wochen) soll Überstundenarbeit bis zu 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche durch Betriebsvereinbarung – in betriebsratslosen Betrieben bei Vorliegen eines arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeitsgutachtens auch durch Einzelvereinbarung – zulässig sein. Angesichts der herrschenden Praxis erscheint diese Ausweitung vertretbar: Bevor Aufträge verloren gehen, wird die Arbeit ohnehin gemacht – so wenigstens mit klarer Dokumentation, Einbindung

des Betriebsrates und entsprechender Abgeltung. Eine Anhebung der Normalarbeitszeitgrenzen geschieht nur in Formen, die auch stark im Interesse der ArbeitnehmerInnen sind, weil sie damit verbesserte eigene Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit bekommen: So führt etwa die Zulassung von 12-Stunden-Schichten bei Schichtarbeit durch Kollektivvertrag bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit zu der Möglichkeit, die Arbeitswoche auf wenig mehr als 3 Tage zu reduzieren (3 x 12 = 36). Das ist bei ArbeitnehmerInnen sehr beliebt.

Ähnliches gilt für die Einführung der 4-Tage-Woche (4 x 10 Stunden), die Ausdehnung des täglichen Spielraumes für selbstbestimmte Gleitzeit auf 10 Stunden und für die Erweiterung des Einarbeitens von arbeitsfreien Tagen in Verbindung mit Feiertagen durch regelmäßige Mehrarbeit in bis zu 13 Wochen (bisher 7 Wochen).

„Dem Wunsch der Wirtschaft nach Lohnkostensenkung durch rein betriebsorientierte Durchrechnungsmodelle ohne

Mitsprache der Kollektivvertragspartner wurde eine klare Absage erteilt“, erklärt Christoph Klein, Sozialpolitiker der AK. „Für Durchrechnungsmodelle, die durch den Verlust von Überstundenzuschlägen inhaltlich betrachtet lohnrechtliche Regelungen sind, gilt weiterhin das Primat des Kollektivvertrages.“

Zuschlag für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten

Ein Zuschlag für Teilzeitkräfte soll (analog dem Überstundenzuschlag) die flexibel eingesetzte Teilzeitarbeit deutlich verteuern und damit den Anreiz für die Zerlegung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit verringern.

„Damit soll auch die Unsitte eingeschränkt werden, dass Arbeitgeber von vornherein ein zu geringes Teilzeitausmaß vereinbaren und dann ständig große Mengen von Mehrarbeit leisten lassen“, sagt Klein.

„Es würde vermehrt gleich ein realistisches Arbeitszeitausmaß vereinbart werden, die ArbeitnehmerInnen könnten sich auf Arbeitszeit und Einkommen einstellen.“

Schärfere Sanktionen bei Verstößen

Wirksame Sanktionen sind ein wesentlicher Bestandteil einer sozialpolitisch sinnvollen Arbeitszeitgesetzgebung. Einzelne Überschreitungen, die beim Erledigen dringender Arbeiten einmal übersehen werden können, ziehen geringe Strafen nach sich. Aber ständige Verstöße, die die Gesundheit der Beschäftigten gefährden und ihnen Familienleben und Freizeitplanung erschweren, verlangen hohe Strafen, die jetzt auch eingeführt werden.

Bisher gingen Betriebe das geringste Risiko ein, wenn sie gar keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt haben. Dafür gab es nur geringe Strafen, die vielen, unter dem Deckmantel fehlender Aufzeichnungen erfolgten, Verstöße blieben mangels Nachweis ungestraft. Das hat nun ein Ende: Strafen für nicht geführte Aufzeichnungen müssen in Zukunft für jede und jeden betroffene/n Arbeitnehmer/in bezahlt werden und – ganz wichtig bei der Durchsetzung von Überstundenentgelt – ohne Aufzeichnungen beginnen Verfallsfristen nicht mehr zu laufen.



Sozialpartner: Die Vereinbarung

Im Klartext

Was wirklich im Arbeitszeitpaket steht, und wie der ÖGB die einzelnen Punkte beurteilt.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

Anhebung der täglichen und wöchentlichen Höchstleistungszeitgrenzen (12/60) durch Ausweitung der bestehenden Regelung des § 7 Abs. 4 AZG (Ausweitung der maximalen 12 Wochen auf bis zu 24 Wochen – 3 mal 8, dazwischen jeweils zumindest 2 Wochen keine zusätzlichen Überstunden); Öffnung auch für schriftliche Einzelvereinbarungen in Betrieben ohne Betriebsrat bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit).

Kommentar:

Die Höchstleistungszeitgrenzen (12/60) gelten nur für das Höchstausmaß zulässiger Überstunden. Nur mit Überstundenarbeit und nur mit Zustimmung des Betriebsrates darf die Tagesarbeitszeit auf zwölf und die Wochenarbeitszeit auf 60 Stunden ausgedehnt werden – das

gilt schon seit Jahren. Die Grenzen der Normalarbeitszeit sind davon nicht betroffen, sie bleiben bei neun bzw. zehn Stunden, je nach KV. Der Verlust von Überstundenzuschlägen ist ausgeschlossen.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

12-Stunden-Schichten durch Kollektivvertrag bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit.

Kommentar:

12-Stunden-Schichten sind derzeit nur am Wochenende in Verbindung mit einem Schichtwechsel zulässig. Diese Einschränkungen sollen wegfallen. Voraussetzung ist „arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit“ – und natürlich ein Kollektivvertrag.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

Kollektivvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten:

Generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden anzuheben.

Kommentar:

Der KV kann schon jetzt zehn Stunden Normalarbeitszeit pro Tag zulassen, wenn es dafür Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen gibt. Die Neuregelung erweitert den Gestaltungsspielraum der KV-Partner. Zehn Stunden Normalarbeitszeit ohne Ermächtigung durch KV sind aber nach wie vor nicht möglich.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

Stärkung der betrieblichen Ebene: Die Betriebsebene soll immer dann zur Regelung ermächtigt sein, wenn auf ArbeitgeberInnen-Seite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht.

Kommentar:

Gibt es auf ArbeitgeberInnenseite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung, sind manche Arbeitszeitmodelle nicht möglich. Diese Beschränkung soll wegfallen.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

Flexiblere Gleitzeit: Anhebung der täglichen Nor-

malarbeitszeitgrenze bei Gleitzeit auf 10 Stunden.

Kommentar:

Gleitzeit liegt vor, wenn innerhalb eines vereinbarten Rahmens Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit von ArbeitnehmerInnen selbst bestimmt werden können. Mit der Neuregelung wird bei Gleitzeitvereinbarungen die Möglichkeit eröffnet, zehn Stunden Normalarbeitszeit festzulegen. Das ist akzeptabel, weil das auch ArbeitnehmerInnen Vorteile bringt, sie können sich so die Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen selbst einteilen.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

4-Tage-Woche: Das Arbeitszeitgesetz soll – auch für nicht zusammenhängende Tage – eine 4-Tage-Woche (4 mal 10 Stunden) durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, zulassen.

Kommentar:

Die Vier-Tage-Woche kann derzeit nur durch einen KV zugelassen werden. Nun soll das auch einzelvertraglich möglich sein, da die Vier-Tage-Woche oft im Interesse der ArbeitnehmerInnen liegt.

Weiterer Fahrplan: Ministerrat – Ende Mai
Behandlung im Sozialausschuss des Nationalrates – Anfang Juni
Plenum des Nationalrates –
Beschluss voraussichtlich Anfang Juni
Bundesrat – Beschluss voraussichtlich im Juli
In Kraft treten – geplant 1. Jänner 2008

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

Einarbeiten durch regelmäßige Mehrarbeit in Verbindung mit Feiertagen: Einarbeitungszeitraum grundsätzlich 13 (statt 7) Wochen, tägliche Normalarbeitszeit bis 10 Stunden.

Kommentar:

Die Änderung ist sinnvoll, weil der bisherige Einarbeitungszeitraum von sieben Wochen bei Einarbeitung mehrerer Feiertage innerhalb kurzer Zeit Probleme brachte.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

Flexibilisierung der Lage der Wochenendruhe im Schichtbetrieb.

Kommentar:

Eine Sonderbestimmung für teilkontinuierlichen Schichtbetrieb, die arbeitnehmerInnenfreundliche Schichtpläne legalisieren soll.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

25 Prozent Zuschlag für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit. Falls zuschlagsfreie Mehrstunden für Vollzeitbeschäftigte vorgesehen sind (bei kollektivvertraglicher Arbeitszeitverkürzung), gilt ein zuschlagsfreier Puffer im selben Ausmaß auch für Teilzeitbeschäftigung. Der Zuschlag entfällt, wenn Mehrstunden innerhalb eines Quartals ausgeglichen werden.

Kommentar:

Ein Zuschlag für Teilzeitkräfte (analog dem Über-

stundenzuschlag) wird die flexibel eingesetzte Teilzeitarbeit deutlich verteuern und damit den Anreiz für die Zerlegung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit verringern.

Damit soll weiters die Unsitte eingeschränkt werden, dass Arbeitgeber von vornherein ein zu geringes Teilzeitausmaß vereinbaren und dann ständig große Mengen von Mehrarbeit leisten lassen.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

Härtere Strafen bei Verletzungen des Arbeitszeitrechts, starke Erhöhung für mehrmalige schwere Verstöße. Bei Verletzung der Aufzeichnungspflicht ist eine Strafe pro ArbeitnehmerIn fällig, Ansprüche (Überstundenzuschläge) verfallen nicht.

Kommentar:

Derzeit müssen Unternehmen, die Bestimmungen des Arbeitsrechts missachten, kaum Konsequenzen fürchten. Die Strafbestimmungen werden nun deutlich verschärft.

Das haben die Sozialpartner vereinbart:

Vereinfachung der Regelung über Abbau von Zeitguthaben (§ 19f AZG).

Kommentar:

Es muss sichergestellt werden, dass ArbeitnehmerInnen aufgebaute Zeitguthaben auch tatsächlich nach ihren Vorstellungen verbrauchen können.

IV und WKÖ wollten immer:

Noch vor wenigen Monaten ist die Wirtschaft mit einem großen Wunschzettel ins Rennen um die Arbeitszeitflexibilisierung gegangen: Lohnnebenkosten senken, Umsetzung ihrer Formel 10/12/60/1 (2) – 10 Stunden Normal- und 12 Stunden Höchstarbeitszeit pro Tag, 60 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche, durchgerechnet über 1 Jahr (WKÖ) bzw. 2 Jahre (Industriellenvereinigung), Schwächung der Kollektivverträge durch möglichst viele Regelungen auf betrieblicher Ebene ohne Mitsprache starker Gewerkschaften. „Länger arbeiten für weniger Geld“ war ihr Motto.

Wünsche der Industriellenvereinigung (Formel „10/12/60/2“)	Sozialpartner-übereinkommen vom 3. Mai 2007
Anhebung der täglichen Normalarbeitszeit von 8 auf 10 Stunden per Gesetz	Wie bisher durch KV möglich, 10-Stunden-Tag bei Vier-Tage-Woche und Gleitzeit ohne KV-Ermächtigung möglich
Erhöhung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden	12 Stunden – aber NUR mit Zustimmung des Betriebsrates und Überstundenzuschlägen
Erhöhung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden	24 Wochen pro Jahr nur in Ausnahmesituationen, nie länger als 8 Wochen auf einmal, nur mit Überstundenzuschlägen
Durchrechnungszeitraum 2 Jahre	Durchrechnungszeitraum (DRZ) von bis zu einem Jahr , längerer DRZ wie bisher nur per KV (bei mehrwöchigem Zeitausgleich!)
Kollektivvertragliche Arbeitszeitregelungen auf betriebliche Ebene verlegen	Regelungen wie bisher durch Kollektivvertrag , KV kann Betriebsvereinbarung ermächtigen
Zersplitterung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze, dadurch Wegfall von Überstundenzuschlägen	Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent für Teilzeitbeschäftigte

Alt versus Neu

Eine Gegenüberstellung von altem und neuem Recht zeigt deutlich: Das Arbeitszeitpaket der Sozialpartner enthält viele Verbesserungen und viele Klarstellungen.

Regelung	alt	neu
12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche Höchstarbeitszeit	NUR in Sonderfällen und NUR mit Betriebsvereinbarung in max. 12 Wochen pro Jahr möglich	NUR in Sonderfällen und NUR mit Betriebsvereinbarung in max. 24 Wochen pro Jahr möglich, aber max. 8 Wochen lang, dann mind. 2 Wochen ohne Überstunden
12-Stunden-Schichten	Nur an Wochenenden und in Verbindung mit Schichtwechsel möglich	Weiterhin nur bei Schichtarbeit, mit KV-Ermächtigung und arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit muss vorliegen
10 Stunden Normalarbeitszeit	Nur mit KV-Ermächtigung und wenn Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen vorgesehen ist	Weiterhin nur mit KV-Ermächtigung
Gleitzeit	KV kann bei Gleitzeit 10 Stunden Normalarbeitszeit zulassen	Betriebsvereinbarungen können bei Gleitzeit 10 Stunden Normalarbeitszeit zulassen
Einarbeiten von Feiertagen im Zusammenhang mit Feiertagen	Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen	Zeitraum auf 13 Wochen verlängert
4-Tage-Woche	KV kann 4-Tage-Woche zulassen	Betriebsvereinbarungen können 4-Tage-Woche zulassen
Strafen	Höchststrafe 436 Euro	Strafen erhöht, bis zu 3.600 Euro, kein Verfall von Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen
Teilzeit	Bei Mehrarbeit gab es keinen Zuschlag wie für Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten	Neuer Zuschlag: 25 Prozent für Mehrarbeit

Mehrarbeitszuschlag: Gesetzlicher Anspruch

Wesentlicher Fortschritt

Mit „kostengünstigen“ Teilzeitbeschäftigten macht der Mehrarbeitszuschlag Schluss.

Nach geltendem Recht besteht ein gesetzlicher Anspruch auf (Überstunden)-Zuschläge nur bei Überschreiten der im Arbeitszeitgesetz definierten Grenzen der täglichen oder der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Wird von Teilzeitbeschäftigten Arbeit abverlangt und werden die Grenzen der Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte nicht überschritten, dann gilt das nur als „Mehrarbeit“ und ist nicht zuschlagspflichtig. Das hat zur Folge, dass immer mehr Unternehmen Teilzeit-

beschäftigte gezielt als kostengünstige „Flexibilitätsreserve“ einsetzen und diese oft mit sehr unregelmäßigen und nicht berechenbaren Arbeitszeiten konfrontiert sind.

Neu: 25 Prozent Zuschlag

In Zukunft steht für Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten ein Zuschlag von 25 Prozent zu, außer die Mehrarbeitsstunden werden innerhalb eines Quartals durch Zeitausgleich verbraucht. Eine gewisse Einschränkung gibt es, wenn es für Vollzeitbeschäftigte Mehrarbeitsstunden ohne Zuschlag gibt.

Das kann bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden der Fall sein, z. B. 1,5 Stunden bei einer 38,5 Stunden-Woche. In diesem Fall bleiben für Teilzeitbeschäftigte ebenso viele Stunden pro Woche zuschlagsfrei.

Änderungen schriftlich

Neu ist auch, dass für Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten die Schriftform vorgeschrieben wird. Die Regelung, wonach Ausmaß und Lage der Arbeitszeit vereinbart werden müssen, bleibt unverändert.

Die Einführung von Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte ist ein ganz wesentlicher sozialpolitischer Fortschritt – und das nicht nur für

die unmittelbar Betroffenen. Die Verringerung der Kostenvorteile der Teilzeit für die Arbeitgeber wird auch dazu führen, dass es ökonomisch weniger interessant wird, Vollzeitkräfte durch Teilzeitkräfte zu ersetzen.

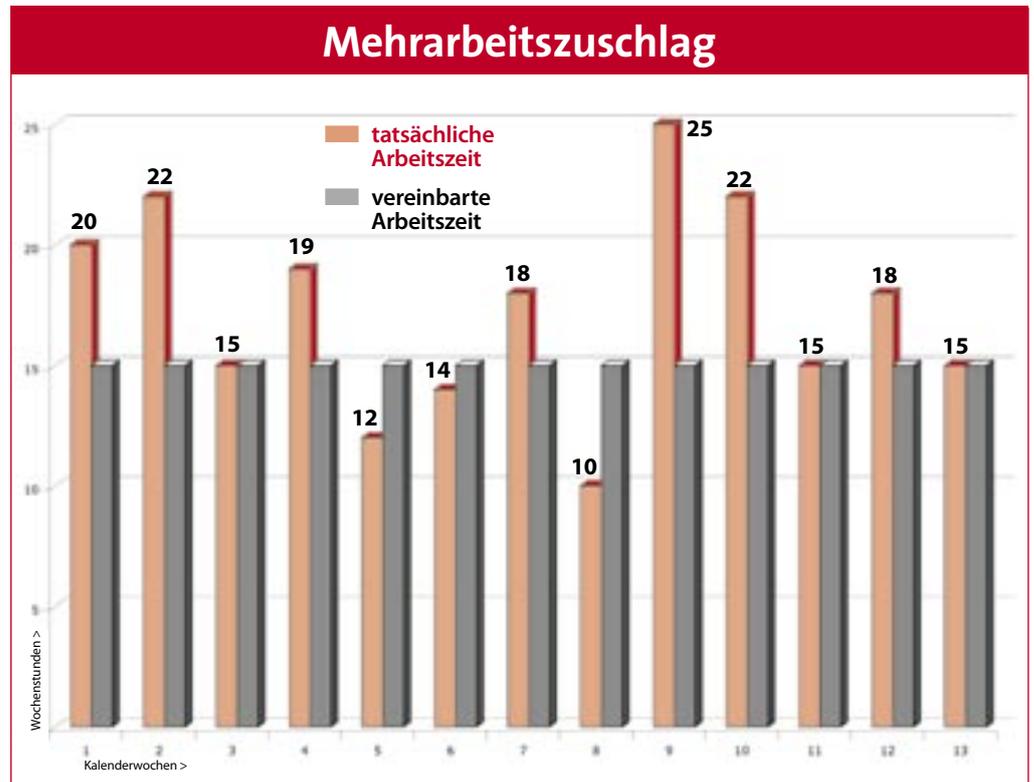
schlag: 1,5 Stunden pro Woche

☐ Dieser Puffer wird in den Wochen abgezogen, in denen die vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird (in diesem Beispiel in 7 Wochen). Das ergibt einen Puffer von 10,5 Stunden

☐ Gehalt: € 7,72 pro Stunde, das sind € 501,4 pro Monat für 15 Wochenstunden (das wären € 1.336,- für eine Vollzeitbeschäftigung)

☐ Tatsächlich geleistete Arbeitszeit: 225 Stunden

☐ Mehrarbeit in 13 Wo-



Beispiel Handelsangestellte/r:

☐ Vereinbarte Arbeitszeit in 13 Wochen: 195 Stunden, das sind 15 Stunden pro Woche

☐ Gehalt: € 8 pro Stunde, das sind € 519,6 pro Monat für 15 Wochenstunden (das wären € 1.336,- für eine Vollzeitbeschäftigung)

☐ Tatsächlich geleistete Arbeitszeit: 225 Stunden

☐ Mehrarbeit in 13 Wochen: 30 Stunden

☐ Wöchentliche Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag: 38,5 Stunden

☐ Mehrarbeit ohne Zu-

den in den 13 Wochen

☐ Daher 25 Prozent Zuschlag für 19,5 Stunden (30 minus 10,5 Stunden)

☐ Durchschnittliches Monatseinkommen inkl. Mehrstunden alt (ohne Zuschlag): € 599,6

☐ Durchschnittliches Monatseinkommen inkl. Mehrstunden neu (mit Zuschlag): € 612,6

☐ Das ist eine Einkommenserhöhung um 2,2 Prozent

Beispiel Kellner/in:

☐ Vereinbarte Arbeitszeit in 13 Wochen: 195 Stunden, das sind 15 Stunden pro Woche

chen: 30 Stunden

☐ Wöchentliche Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag: 40 Stunden

☐ Kein Puffer (Mehrarbeit ohne Zuschlag analog Vollzeitbeschäftigten)

☐ Daher 25 Prozent Zuschlag für 30 Stunden

☐ Durchschnittliches Monatseinkommen inkl. Mehrstunden alt (ohne Zuschlag): € 578,6

☐ Durchschnittliches Monatseinkommen inkl. Mehrstunden neu (mit Zuschlag): € 597,9

☐ Das ist eine Einkommenserhöhung um 3,3 Prozent.

Arbeitszeiteinigung

Fragen und Antworten

Nach Abschluss der Arbeitszeiteinigung haben sich – auch durch missverständliche Darstellungen in den Medien, viele Fragen ergeben. Die folgenden Fragen sind eine Zusammenfassung der vielen Mails, die ÖGB und Gewerkschaften dazu bekommen haben.

Wer hat den ÖGB überhaupt ermächtigt, diese Vereinbarung abzuschließen?

Grundlage der Einigung sind die Beschlüsse, die das höchste Organ des ÖGB, der ÖGB-Bundeskongress, im Jänner 2007 gefasst hat (Beschluss im Detail siehe Seite 2). Die Linie wurde auch während der Verhandlungen immer im ÖGB-Vorstand abgestimmt.

Viele Medien haben geschrieben, 12-Stunden-Tage und 60-Stunden-Wochen sind jetzt möglich. Ist der ÖGB umgefallen und hat sich die Wirtschaft mit 10/12/60 durchgesetzt?

Die Wirtschaft hat ihre Formel 10/12/60 nicht durchgesetzt, auch wenn sie sich jetzt natürlich bemüht, es so darzustellen. Diese drei Zahlen sind im Paket wohl enthalten, aber nicht in der Form, dass zehn Stunden generell normale Tagesarbeitszeit und zwölf Stunden

generell tägliche Höchst-arbeitszeit oder 60-Stunden-Wochen Normalarbeitszeit sind.

Warum hat der ÖGB der 60-Stunden-Woche zugestimmt?

Hat er natürlich nicht. Nur mit Überstundenarbeit zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils für den Betrieb darf die Tagesarbeitszeit auf zwölf und die Wochenarbeitszeit auf 60 Stunden ausgedehnt werden – das gilt schon seit Jahren. Die Grenzen der Normalarbeitszeit sind davon nicht betroffen.

Warum hat der ÖGB den hart erkämpften 8-Stunden-Tag abgeschafft?

Es bleibt dabei: Die 40-Stunden-Woche und der 8-Stunden-Tag sind der Normalfall. Nur wenn es der Kollektivvertrag zulässt, darf im Zuge von Durchrechnungsmodellen an ein-

zelnen Tagen länger, an anderen kürzer gearbeitet werden.

Wieso erlaubt der ÖGB 12-Stunden-Schichten?

Die Zulassung von 12-Stunden-Schichten bei Schichtarbeit durch Kollektivvertrag und bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit gibt die Möglichkeit, die Arbeitswoche auf wenig mehr als drei Tage zu reduzieren (3 x 12 = 36). Das wird häufig auch von ArbeitnehmerInnen gewünscht.

Hat der ÖGB Verschlechterungen für Vollzeit-Arbeitende (Männer) gegen Verbesserungen für Teilzeit-Arbeitende (Frauen) eingetauscht?

Der Zuschlag für Teilzeitkräfte soll die flexibel eingesetzte Teilzeitarbeit deutlich verteuern und damit den Anreiz für die Zerlegung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit verringern. Damit soll weiters die Unsitte eingeschränkt werden, dass Betriebe von vornherein ein zu geringes Teilzeitausmaß vereinbaren und dann ständig große Mengen von Mehrarbeit leisten lassen.

Der Teilzeit-Zuschlag war längst fällig, er schützt außerdem Vollzeitbeschäftigte davor, dass auch ihre Arbeitsplätze in mehrere Teilzeitarbeitsplätze zerlegt werden.

Werden Teilzeit-Beschäftigte mit der quartalsmäßigen Durchrechnung überhaupt je in den Genuss der neuen Zuschläge kommen?

Viele Teilzeitkräfte werden ständig zu Mehrarbeit herangezogen, ohne diese je ausgleichen zu können. Nach der neuen Rechtslage bekommen sie dafür nach spätestens drei Monaten Zuschläge.

Warum erlaubt der ÖGB die Verlagerung mancher Regelungen von KV- auf Betriebsebene bzw. sogar hin zu Einzelvereinbarungen? Das erhöht doch den Druck auf die ArbeitnehmerInnen enorm!

Flexibilisierung durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag wurde nur bei jenen Arbeitszeitmodellen zugelassen, die für ArbeitnehmerInnen grundsätzlich vorteilhaft sind, nämlich bei Gleitzeit und bei der 4-Tage-Woche.

Eure Fragen sind gefragt!

Weitere Fragen, die wir in unserer Aufstellung nicht berücksichtigt haben, können natürlich jederzeit gestellt werden: servicecenter@oegb.at