

Überblick der

Arbeitszeitregelung im Gesundheits- und Sozialbereich



Ein Zusatzservice der Interessengemeinschaft
IG SOCIAL



www.gpa-djp.at/social





Impressum: Herausgeberin: GPA-djp, Interessengemeinschaft IG SOCIAL, verantwortlich für den Inhalt Sonja Windpassinger und Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni; Inhalte von Selma Schacht, Rudolf Mayer, Ingrid Brunner, Eva Scherz und Sonja Windpassinger, Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni; Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp), Interessengemeinschaft IG SOCIAL, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Lektorat: Gabriele Papp, Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer, Fotos: GPA-djp, DVR: 0046655, ÖGB ZVR.: 576439352, Dezember 2008

Kontakt: Interessengemeinschaft IG SOCIAL
interesse@gpa-djp.at
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: 05 03 01 21593



Liebe Kollegin,
lieber Kollege!

»Hast du Zeit?« – oft müssen wir diese Frage mit Nein beantworten, in der Arbeit und vor wie nach dem Job. Zeit ist kostbar – deswegen ist es so wichtig, sich auch im Arbeitsalltag damit zu beschäftigen und genau zu schauen, ob die Arbeits-Zeit auch korrekt eingeteilt und bezahlt wird.

Ein Beginn kann sein, diese Broschüre mal durchzublättern und reinzuschnupern.

Das Thema Arbeitszeit ist jedoch so umfangreich und die Sozial- und Gesundheitsbranche so vielfältig, dass wir viele Aspekte der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen nur streifen können. Fixe Eckpunkte gibt es aber, und die Broschüre soll ein kleiner »Wegweiser« sein, damit jede/r nachsehen kann, ob die grundlegenden Regeln in seiner Tätigkeit im Sozial- und Gesundheitsbereich eingehalten werden - und welche Möglichkeit es gibt, Missstände abzustellen.

Wichtig ist: Egal ob eine grundsätzliche oder eine spezielle Frage auftaucht, die in der Broschüre nicht beantwortet wird, frage deinen/fragen Sie Ihren Betriebsrat oder, wenn es keinen gibt, die Gewerkschaft! Dafür sind wir da und haben ein offenes Ohr.

Die Gewerkschaftsbewegung ist durch den Kampf der Beschäftigten für kürzere und bessere Arbeit entstanden, wie es weitere Texte darstellen. Und in dieser Tradition versuchten wir als Gewerkschaft, auch in Zukunft – bei Kollektivvertragsverhandlungen und in der tagtäglichen Interessenvertretung - Verschlechterungen zu verhindern und Verbesserungen zu erreichen.

Dass wir dies nur gemeinsam mit vielen anderen schaffen, ist logisch – deswegen: werde / werden Sie Mitglied der Gewerkschaft, werde/werden Sie aktiv!

»Viel Spaß« beim Lesen der Broschüre!

DSA Selma Schacht
Bundsvorsitzende der IG SOCIAL

PS.: Um unsere Broschüre weiter zu entwickeln, sind wir über Anregungen und Verbesserungsvorschläge dankbar!

Inhaltsverzeichnis

1. Gesetzlicher Überblick	Seite	7
2. Normalarbeitszeit	Seite	7
3. Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit Die wöchentliche Normalarbeitszeit in einigen Kollektivverträgen des privaten Gesundheits- und Sozialbereichs	Seite	8
4. Durchrechnung	Seite	10
5. Pausen und Ruhezeiten Ruhepausen und Kurzpausen nach dem Arbeitszeitgesetz Tägliche Ruhezeit nach dem Arbeitszeitgesetz	Seite	10
6. Überstunden	Seite	11
7. Mehrarbeit/Mehrstunden	Seite	11
8. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit Einarbeitung von Fenstertagen (§3 Abs. 2 AZG) Ausdehnung der wöchentlichen NAZ (Abs. 6) Gleitzeit	Seite Seite Seite	12 12 13
9. Sonderformen von Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft Rufbereitschaft	Seite Seite Seite	14 14 16
10. besondere Arbeitszeiten im Gesundheitsbereich Nachtarbeit, Wochenendarbeit	Seite	16
11. Dienstpläne Dienstverschiebung Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht	Seite Seite Seite	17 18 18
12. Möglichkeiten des Betriebsrates	Seite	18
13. Möglichkeiten der Arbeitnehmer/-innen	Seite	19
14. Weniger arbeiten, mehr leben – Realität und Zukunft des Arbeitsalltags	Seite	20

1. Gesetzlicher Überblick

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) sind aushängepflichtige Gesetze und müssen in Ihrem Betrieb aufliegen. Beide Gesetze ermöglichen es, im Kollektivvertrag und/oder Betriebsvereinbarungen abweichende Änderungen zu treffen.

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Ruhepausen sind grundsätzlich unbezahlt - sofern nicht das AZG selbst (zB bei Nachtschwerarbeit) Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag oder Gesetz anderes regeln.

Die Arbeitszeit beginnt mit der Aufnahme der vereinbarten Arbeit bzw. mit dem Zeitpunkt, ab dem die Arbeitnehmer/-in der Arbeitgeber/-in zur Verfügung steht. Unter Arbeitszeit im weitesten Sinn sind alle Zeiträume zu verstehen, in denen der/die Arbeitgeber/-in über die Arbeitskraft der/die Arbeitnehmer/-in verfügt. Dies gilt grundsätzlich auch für Zeiten der Arbeitsbereitschaft, nicht jedoch für die so genannte „Rufbereitschaft“, weil hier der/die Arbeitnehmer/-in ihren Aufenthaltsort selbst wählen kann, für den/die Arbeitgeber/-in jedoch jederzeit erreichbar sein muss.

Das Arbeitszeitgesetz gilt für die Arbeitnehmer/-innen (Lehrlinge), die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen sind:

- Vertragsbedienstete bzw. Pragmatisierte zu Bund, Land und Gemeinde,
- Hausgehilfe/-in und Hausangestellte für die die Vorschriften des Hausgehilfe/-in- und Hausangestelltengesetzes gelten.
- Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbst verantwortlich übertragen sind.
- Arbeitnehmer/-innen, die unter das Krankenanstalten- Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) fallen. Für Lehrlinge und jugendliche Arbeitnehmer/-innen, für die das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG) gilt.
- Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten (volle Erziehung)

2. Normalarbeitszeit (NAZ)

Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt gesetzlich grundsätzlich 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden in der Woche. Alle darüber hinaus gehenden Zeiten sind grundsätzlich Überstunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 9 Std. und kann in

ARBEITSZEITREGELUNGEN IM GESUNDHEITS- UND SOZIALBEREICH

Ausnahmefällen auf 10 Std. ausgeweitet werden.

Von dieser generellen Regelung der Normalarbeitszeit lässt das Gesetz zahlreiche Ausnahmen zu, wie zum Beispiel:

- Verkürzung der Arbeitszeit durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag;
- Andere Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz Absatz 4 bis 6;
- Schichtarbeit (§ 4 a Arbeitszeitgesetz);
- Gleitzeit (§ 4 b Arbeitszeitgesetz);
- Verlängerung der NAZ bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 und 5 a Arbeitszeitgesetz);
- Überstunden (§§ 6 + 7 Arbeitszeitgesetz);
- Einarbeiten von Fenstertagen (§ 3 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz);
- Teilzeit (§ 19 d Arbeitszeitgesetz).

Kollektivvertrag und/oder Betriebsvereinbarung können die gesetzliche Normalarbeitszeit verringern, was für Arbeitnehmer/-innen einen Vorteil bringt: sie erhalten gleiches Entgelt für weniger Arbeitszeit.

Das Ausmaß, die genaue Dauer und Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist im Dienstvertrag (Dienstzettel) grundsätzlich zu vereinbaren. Der Kollektivvertrag und/oder die Betriebsvereinbarung können dazu Rahmenbedingungen festlegen.

3. Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit

Die Umrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Monatsarbeitszeit erfolgt durch die Multiplikation mit 4,33.

Zum Beispiel:

Wöchentliche Normalarbeitszeit	*4,33	Monatliche Normalarbeitszeit
40 Stunden	*4,33	173,2 Stunden
38 Stunden	*4,33	164,54 Stunden
20 Stunden	*4,33	86,60 Stunden

Die wöchentliche Normalarbeitszeit in den Kollektivverträgen des privaten Gesundheits- und Sozialbereichs:

Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen, die Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) beschäftigt sind: 38 Wochenstunden

Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Lehrlinge karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche Österreich: 38 Wochenstunden

Kollektivvertrag für Arbeitnehmer der Diakonie Österreich: 38 Wochenstunden

Kollektivvertrag für Angestellte in Privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen Vorarlbergs: 40 Wochenstunden (mit bezahlter Pause)

Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer des Österreichischen Roten Kreuzes: 40 Wochenstunden (mit bezahlten Pausen)

Als eingeloggtes GPA-djp Mitglied können sie jederzeit Einsicht in ihren Kollektivvertrag nehmen und downloaden.

www.gpa-djp.at

Sie sind sich nicht sicher welcher Kollektivvertrag für sie gilt? Fragen Sie ihren BR oder die GPA-djp.

Ausmaß und Lage der (fixen) Arbeitszeit sind zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in im vorgegebenen Rahmen des Kollektivvertrags und der Betriebsvereinbarung zu vereinbaren. Einseitige Änderungen der Lage durch den/die Arbeitgeber/-in sind nur zulässig, wenn:

- eine Vereinbarung über eine Änderungsmöglichkeit besteht, und
- eine Änderung sachlich gerechtfertigt ist, und
- die Änderung spätestens 2 Wochen im Vorhinein mitgeteilt wurde, und
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers (zB Kinderbetreuung) nicht entgegenstehen.

Hingegen kann bei Gleitzeit der/die Arbeitnehmer/-in in einem vorgegebenen Rahmen über Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst bestimmen – siehe Kapitel 8 dieser Broschüre

4. Durchrechnung

Durchrechnung bedeutet, dass in manchen Wochen mehr als die Normalarbeitszeit und in manchen Wochen weniger als die Normalarbeitszeit gearbeitet wird. Bei stark schwankender Arbeitszeit (täglicher bzw. wöchentlicher Normalarbeitszeit) über einen längeren Zeitraum ist in vielen Kollektivverträgen des Gesundheits- und Sozialbereichs ein Durchrechnungszeitraum von 2 Monaten bis zu einem Jahr üblich. In diesem Durchrechnungszeitraum muss die Stundenanzahl wieder ausgeglichen werden, um im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit zu erreichen.

5. Pausen und Ruhezeiten

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Tagesarbeitszeit durch eine unbezahlte Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Pause auch in zwei fünfzehn oder drei zehnminütigen Pausen gehalten werden. (So genannte »verlängerte Dienste« von mehr als 25 Stunden nach KA-AZG sind durch zwei Ruhepausen von jeweils mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.) Der/die Arbeitgeber/-in hat aufgrund seiner/ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, dass die gesetzliche(n) Pause(n) eingehalten wird/werden und die Arbeitszeit tatsächlich »unterbrochen« wird. Ruhepausen gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarung können bezahlte Pausen ermöglichen.

Neben den Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit sind auch die täglichen Ruhezeiten einzuhalten. Jedem/-r Arbeitnehmer/-in gebührt ein Mindestmaß an Erholungszeiten zwischen zwei Arbeitstagen.

Grundsätzlich sind zwischen 2 Arbeitstagen 11 Stunden (lt. § 12 Abs. 1 AZG) tägliche Ruhezeit. Am Wochenende sind 36 Stunden einzuhalten, in die der Sonntag zu fallen hat. Ist am Wochenende Arbeitszeit vereinbart, ist unter der Woche ein ebenfalls 36-stündiger Zeitraum der Wochenruhe einzuhalten. Für Feiertage sind 24 Stunden Feiertagsruhe einzuhalten. Wird während diesen Zeiten gearbeitet, besteht ein Anspruch auf Ersatzruhe im Ausmaß der in diesem Zeitraum gearbeiteten Stunden, soweit nicht andere Sonderregelungen aufgrund Kollektivvertrag und der Betriebsvereinbarung gelten.

Diesbezügliche Fragen beantwortet Ihnen der/die Betriebsrat/-rätin oder der zuständige Regionalsekretär der GPA-djp.

6. Überstunden

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden. Für Überstunden gebührt laut Arbeitszeitgesetz ein 50 % Zuschlag zum Grundstunden-lohn/-gehalt. Durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag können höhere Zuschläge vereinbart werden.

Durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag können Überstunden auch im selben Ausmaß in zusätzlicher Freizeit abgegolten werden. (zB Freizeitausgleich einer 50 % Überstunde ist 1,5 Stunden Freizeit bzw. eine 100 % Überstunde ist 2 Stunden Freizeit)

Arbeitnehmer/-innendürfen zur Überstunden-Arbeit nur dann herangezogen werden, wenn die höchst zulässige Wochen- bzw Tagesarbeitszeit nicht überschritten wurde und »keine berücksichtigungswürdigen Interessen« der/des Arbeitnehmer/-in entgegenstehen. (zB Kind muss abgeholt werden, schlechte Heimfahrtmöglichkeiten mit Öffis, Opernkarten)

Ein Beispiel aus der Praxis:

Die Dienstzeit von Fr. Karin P. ist um 15.00 Uhr zu Ende. Aufgrund einer kurzfristigen Krankmeldung einer Kollegin muss Fr. Karin P. ihre Dienstzeit verlängern.

Können diese Stunden als Überstunden bewertet werden oder fallen sie der Durchrechnungszeitraumregelung (3 Monate) zum Opfer?

Eine einseitige Änderung des Dienstplanes durch den/die ArbeitgeberIn bzw. wegen betrieblicher Notwendigkeiten führt immer zu Überstunden!

7. Mehrarbeit / Mehrstunden

Mehrarbeit bzw. Mehrstunden sind jene Stunden, die

- von Teilzeitbeschäftigten über den jeweiligen Teilzeit-Arbeitsvertrag hinausgehend bis zum Erreichen der gesetzlichen Normalarbeitszeit oder
- von Vollzeitbeschäftigten als Differenz zw kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit geleistet werden.

Diese Mehrarbeit kann zuschlagsfrei oder zuschlagspflichtig sein.

Arbeitnehmer/-innen sind nur dann zur Mehrarbeit verpflichtet, wenn

- dies im Kollektivvertrag und/oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.
- ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und
- berücksichtigungswürdige Interessen (zB Betreuungspflichten, schlechte Heimfahrtsmöglichkeiten) des/der Arbeitnehmers/-in der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

Mehrarbeitsstundenzuschlag ab 01.01.2008

Die Neuerungen im Arbeitszeitgesetz bringen für viele Teilzeitbeschäftigte einen Zuschlag von 25 Prozent für Mehrarbeitsstunden.

Erster positiver Effekt: Vielen Teilzeitkräften, die regelmäßig Mehrarbeitsstunden geleistet haben, wurden bereits Arbeitsverträge mit höherem Stundenausmaß angeboten.

ACHTUNG: in den diversen Kollektivverträgen im Gesundheits- und Sozialbereich gibt es Sonderregelungen!

8. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit § 4 AZG

Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1)

Der Kollektivvertrag kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen.

Einarbeiten von Fenstertagen (§ 4 Abs 3)

Zur Erreichung einer längeren Freizeit im Zusammenhang mit Feiertagen, kann die Normalarbeitszeit des Fenstertags gekürzt werden und auf die übrigen Tage innerhalb von 13 Wochen verteilt werden.

Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit

Für Arbeitnehmer/-innen (die nicht unter das Öffnungszeitengesetz des Handels fallen), kann der Kollektivvertrag zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die Normalarbeitszeit

- bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
- bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden, ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden

bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

Gleitzeit (§ 4 b Arbeitszeitgesetz):

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/-in innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner/ihrer täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Kann der/die ANIn durch vorübergehend erhöhten Arbeitsbedarf Beginn und Ende der Arbeitszeit nicht selbst bestimmen, liegt Überstundenarbeit vor.

Für eine Gleitzeitvereinbarung ist erforderlich:

1. eine schriftliche Einzel-Gleitzeitvereinbarung (wenn kein Betriebsrat errichtet ist) oder eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung,
2. der Gleitzeitrahmen (frühester Arbeitsbeginn, spätestes Arbeitsende an einem Tag) festgelegt wird,
3. eine Gleitzeitperiode, in der die Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden darf, festgelegt wird,
4. die Anzahl der Gut- oder Minusstunden festgelegt wird, die höchstens über das Ende der Gleitzeitperiode hinaus übertragen werden dürfen, und
5. eine fiktive tägliche Normalarbeitszeit festgelegt ist. Dies hilft bei der Abgrenzung wann Arztbesuche, Behördenwege usw. als Arbeitszeit gelten.
6. Die tägliche höchste Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden (bis Novelle 2008: 9 Stunden) nicht überschritten wird.

9. Sonderformen von Arbeitszeit

Reduzierte Arbeitsbelastung kann zu ständiger (nicht nur vorübergehender) erheblicher Ausdehnung der Normalarbeitszeit in Form der Arbeitsbereitschaft führen.

Was ist Arbeitsbereitschaft ?

Darunter versteht man eine Arbeitszeitform, die durch eine reduzierte Arbeitsbelastung gekennzeichnet ist. Der/die ANIn hält sich dabei an einem vom AG bestimmten Ort für die eigentlichen Arbeitseinsätze bereit (zB Nachtportier), kann seinen/ihren Aufenthaltsort nicht frei wählen und ist in der Verfügung über seine/ihre Zeit stark eingeschränkt. Deshalb sind Zeiten der Arbeitsbereitschaft immer Arbeitszeit!

Arbeitsbereitschaft muss regelmäßig und in erheblichem Umfang geleistet werden (gelegentlich reicht nicht), der voraussichtliche Verlauf ist maßgeblich. Die Arbeitsbereitschaft muss mindestens ein Drittel der Arbeitszeit betragen, damit von erheblichem Umfang gesprochen werden kann (soweit nicht der Kollektivvertrag einen höheren Anteil vorschreibt).

Überwiegende Arbeitsbereitschaft

Bei 24-Stunden-Diensten muss mehr als die Hälfte Arbeitsbereitschaft sein, und es müssen besondere Erholungsmöglichkeiten vorliegen. Die Beaufsichtigung von Personen oder Maschinen stellt in der Regel keine Arbeitsbereitschaft dar, sondern Arbeitszeit im engeren Sinn (Vollarbeit).

Verlängerung der Normalarbeitszeit durch Arbeitsbereitschaft

Durch Kollektivvertrag	Der Kollektivvertrag kann selbst zulassen oder Betriebsvereinbarung ermächtigen
Durch Bescheid	Nur für Betriebe ohne Betriebsrat
Durch Betriebsvereinbarung	Wenn der Kollektivvertrag ermächtigt und in Betrieben ohne Kollektivvertrag

Verlängerung der NAZ bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 und 5 a Arbeitszeitgesetz);

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

- der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zulässt und
- darüber hinaus in die Arbeitszeit des/der Arbeitnehmers/-in regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Eine Betriebsvereinbarung im obigen Sinn ist nur zulässig, wenn

- der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
- für die betroffene/-n Arbeitnehmer/-in kein Kollektivvertrag wirksam ist.
- Das Arbeitsinspektorat kann für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, der täglichen Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden für Arbeitnehmer/-innen zulassen, wenn
 - > für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen kein Kollektivvertrag wirksam ist und
 - > darüber hinaus in die Arbeitszeit des/der Arbeitnehmers/-in regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Diese Bestimmung verstößt gegen eine durch EU-Richtlinie festgelegte Vorgabe, wonach die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf (Art 6 lit b 2003/88 EU) was auch durch EuGH-Urteile untermauert wurde. Eine europaweite Lösung, vor allem für Beschäftigte im Gesundheitsbereich, wird seit Jahren bisher leider ergebnislos angestrebt.

Normalarbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten

Besteht die Arbeitszeit **überwiegend aus Arbeitsbereitschaft** (§ 5) und bestehen für den/die Arbeitnehmer/-in während der Arbeitszeit besondere Erholungsmöglichkeiten, kann der Kollektivvertrag für solche Arbeiten die Betriebsvereinbarung ermächtigen, dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf 24 Stunden zuzulassen, wenn ein arbeitsmedizinisches Gutachten feststellt, dass keine Arbeitsbedingungen die Arbeitnehmer/-innen im Durchschnitt nicht stärker gesundheitlich belastet als bei Ausübung derselben Tätigkeit im Rahmen einer Verlängerung der Normalarbeitszeit gemäß § 5 AZG.

- Der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarung haben alle Bedingungen festzulegen, unter denen die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit im Einzelfall zulässig ist.

- Innerhalb eines durch Kollektivvertrag festzusetzenden Durchrechnungszeitraumes darf die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 60 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

Was ist Rufbereitschaft ?

Bei Rufbereitschaft kann (im Gegensatz zur Arbeitsbereitschaft) der/die ANIn seinen/ihren Aufenthalt relativ frei wählen und sogar Freizeitaktivitäten nachgehen. Er/Sie muss mittels Mobiltelefon/Pager erreichbar sein und gegebenenfalls am jeweiligen Einsatzort in angemessener Zeit eintreffen. Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit im Sinne des AZG, sondern als eine Art Arbeitsverpflichtung. Auch die Wegzeit von der Wohnung zur Arbeitsstätte gilt nicht als Arbeitszeit.

Die konkret geleistete Arbeitszeit, (nicht die Bereitschaft) ist mit dem dafür zustehenden Entgelt zu bezahlen. (siehe KV,BV). Manche Kollektivverträge sehen auch für die Rufbereitschaft eine (meist pauschale) Abgeltung vor.

Zulässiges Ausmaß von Rufbereitschaft

- 10 Tage pro Monat
- 30 Tage in 3 Monaten bei Zulassung durch den Kollektivvertrag
- 2-mal pro Monat während der wöchentlichen Ruhezeit (Wochenende)

Leistet der/die ANIn während der Rufbereitschaft Arbeiten, kann die Tagesarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt und kann die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um 4 Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens acht Stunden betragen.

10. Besondere Arbeitszeiten im Gesundheitsbereich

Die Arbeitszeit von Mitarbeitern im Gesundheits- und Sozialbereich ist im KA-AZG geregelt, (welches ebenfalls ein aushangpflichtiges Gesetz ist) und richtet sich nach den Anforderungen der Klient/-innen, Patient/-innen und Kund/-innen. Auch wenn zB Bürokräfte in diesem Bereich im Rahmen von fixen Arbeitszeiten von 08:00 bis 16:30 Uhr arbeiten, muss die Mehrzahl der Beschäftigten die Arbeitszeiten nach den Menschen, die betreut werden müssen richten. Die Betreuung muss durchgehend gewährleistet sein. Arbeiten in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen, die in vielen anderen Bereichen nur ausnahmsweise erforderlich sind, stehen in der stationären Pflege, in der Wohnbetreuung und auch bei mobilen Diensten auf der Tagesordnung.

Nachtarbeit

Als Nachtarbeit versteht man die Arbeitszeit zwischen 22:00 und 05:00 Uhr. Als Nachtarbeitnehmer/-in versteht man jene Dienstnehmer/-innen, die regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr arbeiten.

Wird Nachtarbeit im Rahmen der Normalarbeitszeit geleistet, so gebührt ein Zuschlag - wenn überhaupt - nur über Vereinbarung. Wird Nachtarbeit außerhalb der Normalarbeitszeit geleistet, so gebührt ein Überstundenzuschlag.

Wochenenddienste

Das Arbeitszeitgesetz sieht im Wesentlichen folgende Regelungen vor:

- die Festlegung einer 36-stündigen Wochenendruhe, in die der Sonntag zu fallen hat;
- den Beginn der Wochenendruhe grundsätzlich am Samstag um 13.00 Uhr für alle Arbeitnehmer/-innen;
- die gesetzliche Verpflichtung, an Stelle der Wochenendruhe eine 36-stündige Wochenruhe (eine Art fiktives Wochenende während der Woche) zu gewähren.

Wird während der Wochenend- oder Wochenruhe doch gearbeitet, was im Gesundheits- und Sozialbereich oft vorkommt, besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Ersatzruhe im Ausmaß 1:1 für die tatsächlich gearbeiteten Zeiten. Zuzüglich zur gewährten Ersatzruhezeit gebührt Entgelt für diese Arbeitszeit im vereinbarten Ausmaß.

11. Dienstpläne

Silvia K. ist jede Woche verärgert, da sie den Dienstplan von ihrem Dienstgeber erst am Freitag für die nächste Woche erhält. Sie ist allein erziehende Mutter von Zwillingen, die die 1. Klasse Volksschule besuchen. Die Frühdienste wären für die Kollegin kein Problem, da die Kinder in der Schule sind. Wenn Mittags- oder Abenddienst geplant wird, benötigt sie eine Tagesmutter.

Noch problematischer wird es, wenn die Kinder Ferien haben. Dieser kurzfristige Dienstplan schmälert sowohl für die Kollegin, als auch für die Kinder und die Tagesmutter die Lebensqualität, da die Freizeitplanung kaum gewährleistet ist. Diese Vorgangsweise des Arbeitgebers ist gesetzlich nicht gedeckt!

Dienstpläne sind Arbeitszeitvereinbarungen, die einseitig nicht abgeändert werden können, sobald sie erstellt sind. Allerdings besteht die Möglichkeit, Dienstpläne einvernehmlich zu ändern bzw. Dienste zu tauschen. Jede Änderung des Dienstplanes führt zur Bezahlung von Zuschlägen.

Auch wurde im obigen Beispiel die gesetzliche Frist laut Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten. Die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche ist laut Arbeitszeitgesetz mindestens 2 Wochen im Vorhinein auszuhängen oder schriftlich mitzuteilen.

Aushangpflicht (§ 25 Arbeitszeitgesetz): der/die Arbeitgeber/-in hat für alle ArbeitnehmerInnen an einer leicht zugänglichen Stelle folgende Daten zu veröffentlichen:

- Beginn und Ende der Normalarbeitszeit,
- Zahl und Dauer der Ruhepausen,
- Wöchentliche Ruhezeit.

Das heißt, dass Dienstpläne für alle Mitarbeiter/-innen zugänglich sein müssen.

Die Erfahrung zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit steigt, wenn die betroffenen ArbeitnehmerInnen schon in die Dienstplangestaltung eingebunden werden, Wünsche einbringen können und diese bei der Erstellung der Dienstpläne auch berücksichtigt werden. Private Bedürfnisse und Interessen werden so mit beruflichen Erfordernissen besser vereinbar.

Dienstverschiebungen

Auch auf die Ruhezeiten ist bei der Erstellung des Dienstplanes Rücksicht zu nehmen. Selbstverständlich hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht bei der Erstellung bzw. Änderung der Dienstpläne.

Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht:

Der/die Arbeitgeber/-in ist – nicht nur im Gesundheitsbereich - sondern immer verpflichtet, Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Diese Verpflichtung kann auf die Arbeitnehmer/-in übergehen. Die Letztverantwortung trägt aber immer der Arbeitgeber, der die Aufzeichnungen regelmäßig zu kontrollieren hat und die ANInnen zur Einhaltung der AN-Schutzvorschriften (Höchstgrenzen, Pausen usw) anzuleiten hat. Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden (seit der Novelle 2008) die oft sehr kurzen Verfallsfristen zur Geltendmachung von zB Überstundenbezahlung gehemmt.

12. Möglichkeiten des Betriebsrates

Das Arbeitsrecht (Arbeitszeitgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz und Kollektivverträge) gibt dem Betriebsrat eine Fülle an Instrumenten in die Hand. Es liegt daher an den einzelnen Betriebsratskörperschaften diese auch zu nutzen.

Das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz sind ArbeitnehmerInnenschutzgesetze. Aufgabe des Betriebsrats ist es, die Einhaltung dieser Gesetze zu kontrollieren. Dazu

hat er ein Einsichtsrecht in sämtliche Arbeitszeitaufzeichnungen. Er kann in seinem Betrieb im Interesse der Arbeitnehmer/-innen beim Arbeitgeber/-innen intervenieren. Für Gruppen von mehr als fünf Arbeitnehmer/-innen mit gleich gelagerten arbeitsrechtlichen Ansprüchen kann der Betriebsrat als deren Vertreter spezielle Feststellungs-Klagen beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

Betriebsvereinbarungen

In Betrieben mit Betriebsrat kann gemäß Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) die Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Diese Regelungen dürfen die Arbeitnehmer/-innen nicht schlechter stellen, als das Gesetz und der Kollektivvertrag.

Wenn der/die Arbeitgeber/-in den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verweigert, hat der Betriebsrat die Möglichkeit eine solche bei der Schlichtungsstelle am Arbeits- und Sozialgericht zu erzwingen, da eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit gemäß § 97 (1) Z. 2 und (2) ArbVG zu den so genannten erzwingbaren Betriebsvereinbarungen zählt.

Ausdrücklich hinweisen wollen wir, dass gemäß § 32 (2) ArbVG erzwingbare Betriebsvereinbarungen absolut unkündbar sind. Dies bedeutet, dass sie nur – falls befristet – durch Zeitablauf enden können, durch einvernehmliche Abänderung der Vertragspartner oder über Antrag einer der Vertragspartner durch die Schlichtungsstelle abgeändert bzw. aufgehoben werden kann.

Verständigung des Arbeitsinspektorates

BetriebsrätInnen haben die Möglichkeit, das Arbeitsinspektorat über Missstände zu informieren und eine Überprüfung des Betriebes zu veranlassen. Das Arbeitsinspektorat überprüft, kann dabei saftige Verwaltungsstrafen verhängen.

Prüfung durch die Gebietskrankenkassen

Betriebsräte/-innen können die jeweilige Gebietskrankenkasse informieren und eine Betriebsprüfung anfordern. Dabei werden auch die Arbeitsaufzeichnungen geprüft und allfällige Überstunden, die nicht ausbezahlt wurden, nachträglich für die Verrechnung der Sozialversicherungsbeiträge verwendet.

13. Möglichkeiten der Arbeitnehmer/-innen

Wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat!

Informieren Sie sich bei Ihrem Betriebsrat. Er/Sie kennt alle gültigen Gesetze und Regelungen im Betrieb.

Ihr Betriebsrat hat die Möglichkeit, mit der Geschäftsführung zu verhandeln. Weiters erhält er wichtige Informationen, die vielleicht nicht nur Sie betreffen, sondern auch andere Kollegen/-innen. Er kann im Betrieb Betriebsvereinbarungen abschließen und so bessere Arbeitszeitregelungen für alle erreichen

Ihr Betriebsrat berät Sie, welche weiteren Möglichkeiten Sie haben ihr Recht durchzusetzen

Wenden Sie sich an die GPA-djp

Alle Fragen rund um die Arbeitszeit beantwortet Ihnen auch Ihre Gewerkschaft. Von der Beratung bis hin zur gerichtlichen Vertretung erhalten Sie als Mitglied alle Leistungen.

Wer schützt Sie?

Das Arbeitsverfassungsgesetz schützt Sie vor sogenannten Motivkündigungen. So dürfen berechnete Forderungen des/der Arbeitnehmers/-in nicht zu Kündigungen führen. Eine Kündigung, die zB wegen Geltendmachung von Überstunden erfolgt, kann beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Ihr Betriebsrat oder speziell qualifizierte MitarbeiterInnen der GPA-djp stehen Ihnen auf Wunsch dabei zur Seite.

14. Weniger arbeiten, mehr leben!

»Arbeitszeitverkürzung ist eine notwendige Forderung, aber nicht unsere einzige«

Die Geschichte der Arbeiterbewegung und somit der Gewerkschaften ist untrennbar verknüpft mit Überlegungen, wie durch verschiedenste Maßnahmen Verbesserungen für die Lohnabhängigen in diesem Ausbeutungsverhältnis erreicht werden können. Die Frage der Zeit, die man in diesem verbringen muss, ist eine der wichtigsten – und die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung eine immer aktuelle. Doch auch sie muss durch die sich seit längerem verschlechternden Strukturen der Arbeit um neue bzw. wieder auftretende Aspekte erweitert werden.

Neben der Grundforderung nach Arbeitszeitverkürzung sind durch die veränderten Arbeitsbedingungen – Stichwort Deregulierung – verstärkt auch andere Punkte getreten, die mit durchgesetzt werden müssen, um zu einer qualitativen Verbesserung dieser Bedingungen zu gelangen.

Was ist mit dieser »Deregulierung« gemeint?

Unselbständige Lohnarbeit war in Europa nach 1945 fast ausschließlich durch das »Normalarbeitsverhältnis« gekennzeichnet, welches folgendermaßen beschrieben wer-

den kann: „Das kontinuierliche, auf unbestimmte Zeit abgeschlossene und auf einem Arbeitsvertrag beruhende Vollzeitverhältnis, bei dem die Arbeitsleistungen in einem Betrieb gegenüber einem Arbeitgeber/-in erbracht werden. Die wesentlichen Schutznormen und Ansprüche der Arbeitnehmer/-in (Entgelt, Entgeltfortzahlung, Urlaub, Bestandsschutz, kollektiver Schutz, Aufstiegsmöglichkeiten) sind mit diesen Struktureigenschaften engstens verbunden.¹

Umgekehrt kann man also folgende Beschäftigungsverhältnisse als dereguliert (und vielfach auch prekär) bezeichnen:

- Teilzeitarbeit
- Befristete Arbeitsverhältnisse
- Geringfügige Beschäftigung
- Leiharbeit
- Scheinselbständige Dienstverhältnisse
- Freie DienstnehmerInnen
- Saisonierarbeit
- u.a.

Dazu kommt die galoppierende Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses durch immer weitere Flexibilisierung.

Obwohl das Normalarbeitsverhältnis »ein sehr junges Phänomen ist (...) und obwohl speziell Frauen sich erst spät und nie vollständig solchen Beschäftigungsformen annäherten, markiert dieses Normalarbeitsverhältnis doch unzweifelhaft den Standard, von dem prekäre Arbeit abweicht. Konkret beinhaltet Prekarität die Unterschreitung materieller Standards, die Unterschreitung rechtlicher Standards und die Unterschreitung von Integrationsstandards, die zum Beispiel in einer reduzierten Einbindung in kollegiale Beziehungen und in mangelnder Vertretung durch Betriebsrat oder Gewerkschaft zum Ausdruck kommt.«²

Länge der Arbeitszeit

Arbeitszeitverkürzung findet schon derzeit statt: Schon jetzt wird die gesamtgesellschaftlich notwendige Arbeit zur Produktion der erforderlichen Güter wie der Leistung der notwendigen persönlichen Dienste durch den Anstieg der Produktivität und durch Effektivierung und Intensivierung der Arbeit selbst mit viel weniger Arbeitsstunden geleistet als früher. Doch wirkt sich dies ausschließlich auf Kosten der Sozialtöpfe – durch eine hohe Arbeitslosigkeit –, oder auf Kosten des individuellen Einkommens – durch Teilzeitarbeit – aus.

¹ Klaus Firlie: „Flucht aus dem Arbeitsrecht“, in: Das Recht der Arbeit, 37. Jahrgang, Heft 4/5 und 6, Wien 1987

² Nicole Mayer-Ahuja: Prekäre Arbeit – und die Gewerkschaften? S. 132. In: Umbau der Klassengesellschaft. Neue Impulse Verlag, Essen 2006

Teilzeitarbeit, von der hauptsächlich Frauen betroffen sind, ist schließlich einfach nur Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Die Frage ist nicht, ob Arbeitszeitverkürzung möglich ist. Im gesamtgesellschaftlichen Maßstab findet sie vielmehr real statt.

Es steht also nicht die Frage: Wie kommen wir mit Produktion und Dienstleistung aus, wenn das Normalarbeitsverhältnis (bei vollem Entgelt) weniger Stunden umfasst?, sondern: Wie kann die gesamtgesellschaftlich notwendige Arbeitszeit ohne Lohninbußen auf alle gerecht verteilt werden?

Es gehört schließlich zur Emanzipation des Menschen und der Entwicklung der Menschheit, die (Erwerbs- und Reproduktions-)Arbeit zu reduzieren und somit die Frei-Zeit zu vermehren.

Inhalt der Arbeit

Mit der Produktivitätssteigerung einher ging auch die Intensivierung der Arbeit an sich. Unter steigendem Arbeitsdruck müssen heute alle Arbeitnehmer/-innen leiden, egal in welcher Branche beschäftigt. In der Arbeitszeit muss immer mehr komprimiert geleistet werden: die so genannte „Leistungsverdichtung“. Im Dienstleistungsbereich heißt dies, mehr Personen in kürzerer Zeit bedienen bzw. betreuen zu müssen, was zB im Sozialbereich dazu führt, dass trotz erheblicher Lohninbußen Teilzeitbeschäftigungen angenommen werden, da die Arbeit im Vollzeitausmaß nicht mehr ertragbar wäre. „Das wachsende Arbeitslosenheer und die steigenden Arbeits- und Leistungsanforderungen in der Berufswelt sind nur die beiden Seiten der gleichen Medaille. Psychosoziale Not und persönlichkeitsgefährdende Verunsicherung bei den Krisenopfern stehen physische und psychische Überforderung bei vielen Beschäftigten gegenüber“.³

Lage der Arbeitszeit

Immer mehr Menschen müssen zu »untypischen« Zeiten arbeiten: Mehr als ein Viertel der Beschäftigten arbeitet in Österreich an Samstagen (EU-Schnitt: 14,5%), fast 18% leisten Schichtdienste, 13,7% müssen sonntags in die Arbeit und mehr als jede/r vierzehnte arbeitet in der Nacht. Fast ein Drittel der Arbeitenden in Österreich arbeitet nicht die gleiche Anzahl von Tagen jede Woche.⁴

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit drückt sich auch in der realen Wochenarbeitszeit aus, die in Österreich die höchste von allen 25 EU-Ländern ist: Nämlich 42,4 Stunden – durch Überstunden, Durchrechnungszeiträume, nicht bezahlte Vor- und Nacharbeiten etc.

³ Werner Seppmann: »Alltagsbewusstsein und Utopie«, S. 57, in: MB. 6-94

⁴ Quelle: Eurostat Okt. 2006

Der Kampf um Zeitsouveränität gegen die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapovaz) ist von immenser Wichtigkeit, da auch die eigentliche Freizeit bei Flexibilisierung zu Fremdbestimmung führen kann – in vielen Fällen kann in solchen Fällen das soziale Leben nicht wie früher gestaltet werden, soziale Isolierung ist die Folge.

Rahmenbedingungen der Arbeit

Soziale Absicherung durch Arbeit – also volle Versicherung und ausreichende Bezahlung, wie auch Arbeitsplatzsicherheit, kurzer Weg zur Arbeit, Möglichkeiten der Mitbestimmung, Schutz vor physischer wie psychischer Erkrankung,... all dies erodiert mehr und mehr. Der Kampf für Arbeitsverhältnisse die dem oben beschriebenen Normalarbeitsverhältnis entsprechen, muss also neben dem Erreichen einer Arbeitszeitverkürzung an oberster Stelle stehen. Dies bedeutet Eintreten für „Gute Arbeit“, wie eine Kampagne der IG Metall genannt wurde: „Gute Arbeit? Das bedeutet, dass Arbeit die Gesundheit und Lebensqualität fördert, dass jeder seine Fähigkeiten einbringen und weiter entwickeln kann. Gute Arbeit heißt aber auch: die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass Familie und Beruf vereinbar sind und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Rentenalter erhalten bleibt. Und schließlich erfordert gute Arbeit gutes Entgelt.“⁵ In einer groß angelegten Untersuchung wurden in Deutschland Beschäftigte aufgefordert, die Bedeutsamkeit von verschiedenen Arbeitsaspekten zu bewerten. Fast jede/r – nämlich 92% - nannte als wichtigstes Kriterium ein ‚festes, verlässliches Einkommen‘, gefolgt von ‚Sicherheit des Arbeitsplatzes‘ mit 88% Nennung. An dritter Stelle findet sich ‚Arbeit soll Spaß machen‘ - wie auch andere sinnliche, kreative und soziale Aspekte der Arbeit einen sehr hohen Stellenwert innehaben. Auch Merkmale, die für einen hohen Einfluss- und Handlungsspielraum charakteristisch sind, werden als sehr wichtig erachtet.⁶ Die Rahmenbedingungen der Arbeit beeinflussen verstärkt das Leben der Beschäftigten – schließlich verbringen sie die größten zusammenhängenden Zeitblöcke mit berufsbestimmter Arbeitstätigkeit.

»Flexible Arbeitsformen verändern aber vor allem die bisherigen Belegschaftszusammenhänge im Betrieb und schwächen damit Legitimität und faktische Durchsetzungskompetenz der kollektiven Interessenorganisation, der Gewerkschaft. Zunehmende Divergenz der Einzelinteressen, verstärkte Segmentierung der Belegschaft (...), unterschiedliche Arbeitszeiten und Entlohnungen und gleichzeitig der disziplinierende Druck der Arbeitslosigkeit erhöhen im gleichen Maß, wie die kollektive Interessenvertretung geschwächt wird, den Machtvorsprung des Kapitals auch insofern, als sie den Zwang für die Arbeitskräfte, auf atypische differenzierte Arbeitszeitangebote einzugehen, verstärken.«⁷

5 www.igmetall.de/gutearbeit

6 Tatjana Fuchs: »Neue Vollbeschäftigung und ein solidarisches System sozialer Sicherung«, S.43 ff. In: isw-report 66, Juni 2006, München

7 Tom Schmid: Flexibilisierung der Arbeit: Kriterien für den Umgang mit ihr. S. 396. In: Weg und Ziel 10/1990

Die Verfügbarkeit über Arbeitszeit und Freizeit sind Machtfragen und hängen von den betrieblichen und gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen ab. Dass diese Kräfteverhältnisse derzeit zuungunsten der Arbeitenden stehen, ist offenkundig – dass eine Gewerkschaftsbewegung, die dieses umzudrehen vermag, heute umso notwendiger ist, wohl ebenso.

Qualität statt Quantität – Kampf für weniger, dafür aber bessere Arbeit!

Alle diese Punkte sollen ineinander verzahnt in Forderungen der Gewerkschaften einfließen, die ja eine positive Veränderung der Bedingungen der Erwerbsarbeit zum Ziel haben. »Im Kern geht es um die Entwicklung und Durchsetzung eines neuen Typs der Vollbeschäftigung, der sich nicht nur an der Verkürzung und Neuverteilung der Arbeitszeit orientiert, sondern auch die Mitbestimmungs- und Einflussrechte von Beschäftigten stärkt und der Qualität von Arbeit, Produktion und Dienstleistung eine Schlüsselrolle beimisst.«⁸ Eine für die Arbeitenden positive Veränderung bezüglich der Länge, dem Inhalt, der Lage und der Rahmenbedingungen der Arbeit stellen wir in den Focus!

DSA Selma Schacht

Bundesvorsitzende der Interessengemeinschaft IG SOCIAL

ÜBERBLICK »ARBEITSZEITREGELUNGEN« LT. AZG

HÖCHSTGRENZEN DER TÄGLICHEN NORMALARBEITSZEIT (NAZ)			
Tägliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	besondere Regelungsinstrumente	§§ (AZG)
8 Stunden	Grundsatz Anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten	-	§ 3 Abs 1
9 Stunden	andere Verteilung innerhalb der Woche führt zu einer Verlängerung einer täglichen oder der wöchentlichen Ruhezeit (zB Freitagfrühschluss)	-	§ 4 Abs 2
9 Stunden	andere Verteilung innerhalb der Woche weil es die Art des Betriebes erfordert ohne Ruhezeit-Verlängerung	Betriebsvereinbarung Bescheid des Arbeitsinspektora-tes in Betrieben ohne Betriebsrat	§ 4 Abs 2
9 Stunden	Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (Fenstertage) Einarbeitungszeitraum über 13 Wochen	KV BV mit KV Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4 Abs 3 § 1a
9 Stunden	Durchrechnung der Normalarbeitszeit (gilt nicht für Verkaufsstellen –haben eigene Regelungen)	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4 Abs 6 § 1a
10 Stunden	Verlängerung der tgl Normalarbeitszeit	KV BV mit KV Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4b Abs 1 § 1a
bis 10 Std.	gleitende Arbeitszeit	§ 4b Abs 4	§ 4 Abs 4
10 Stunden	Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen Einarbeitungszeitraum max. 13 Wochen	§ 4 Abs 3	§ 4 Abs 3
10 Stunden	4-Tage-Woche (gilt nicht für das Bauwesen)	BV Schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben wo kein BR errichtet	§ 4 Abs 8
12 Stunden	regelmäßige und erhebliche Arbeitsbereitschaft	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV in Betrieben ohne KV-Möglichkeit Bescheid des Arbeitsinspektora-tes in Betrieben ohne Betriebsrat	§ 5 Abs 1, 2, 3 § 1a
24 Stunden	besondere Erholungsmöglichkeiten max. 3 x wöchentlich	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 5a § 1a

ÜBERBLICK »ARBEITSZEITREGELUNGEN« LT. AZG

HÖCHSTGRENZEN DER TAGESARBEITSZEIT INCL. ÜBERSTUNDEN BZW. MEHRSTUNDEN			
Tägliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	besondere Regelungsinstrumente	§§ (AZG)
10 Stunden	Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten	-	§ 9 Abs 1
12 Stunden	Überstunden bei 4-Tage-Woche	BV Schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne BR, mit arbeitsmed Unbedenklichkeits-erklärung	§ 7 Abs 4
12 Stunden	Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft je nach Regelung Normalarbeitszeit oder Überstunden (die Einhaltung ist von der Arbeitsinspektion zu kontrollieren. Übertretungen sind nach § 28 AZG mit Strafe bedroht)	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV in Betrieben ohne KV-Möglichkeit Bescheid des Arbeitsinspektorates in Betrieben ohne Betriebsrat	§ 5 Abs 1, 2, 3 § 7 Abs 3 § 1a
12 Stunden	Überstunden bei vorübergehendem Arbeitsbedarf Maximal 24 Wochen pro Jahr, nach 8 Wochen 2 Wochen ohne ÜStd	BV Schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne BR mit arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsfeststellung	§ 7 Abs 4 und § 4a
13 Stunden	Überstunden bei Arbeitsbereitschaft	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV in Betrieben ohne KV ohne besondere Zulassung bei Verlängerung der Normalarbeitszeit durch Arbeitsinspektorat	§ 7 Abs 3 § 1a
24,5 Std	Überstunden zur Arbeitsübergabe bei besonderen Erholungsmöglichkeiten max. 3 x wöchentlich	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV für soziale Dienste ohne KV-Möglichkeit – Ausnahmen im BAGS-KV, welcher zur Satzung erklärt wurde, beachten !!!	§ 8 Abs 4 § 1a
Grenze laut Bescheid	Überstundengenehmigung durch Arbeitsinspektorat Mehr als 10 Stunden nur im öffentlichen Interesse möglich	Bescheid des Arbeitsinspektorates	§ 7 Abs 5

WÖCHENTLICHE NORMALARBEITSZEIT (NAZ)			
Wöchentliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	besondere Regelungsinstrumente	§§ (AZG)
40 Stunden	Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten	-	§ 3 Abs 1
48 Stunden	Durchrechnung der Normalarbeitszeit Durchrechnungszeitraum über 8 Wochen (gilt nicht für Verkaufsstellen)	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4 Abs 6 Z 2 § 1a
45 Stunden	Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen Einarbeitungszeitraum ab 14 Woche	KV BV mit KV Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4 Abs 3 Z 2 § 1a
50 Stunden	Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen Im Schnitt maximal 48 Stunden pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden)	keine bis 13 Wochen ab 13 wochen: KV oder BV mit KV Ermächtigung BV für betriebe ohne KV Ermächtigung	§ 9 Abs 1 § 4 Abs 3 § 1a
50 Stunden	Durchrechnung der Normalarbeitszeit Durchrechnungszeitraum über 8 Wochen (gilt nicht für Verkaufsstellen) • im Schnitt maximal 48-Std proWoche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden)	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 4 Abs 6 Z 1 § 9 Abs 4 § 1a
60 Stunden	regelmäßige und erhebliche Arbeitsbereitschaft Überstunden bei bes vorübergehendem Arbeitsbedarf Maximal 24 Wochen pro Kalenderjahr	KV Bescheid des Arbeitsinspektors in Betrieben ohne BR BV mit KV-Ermächtigung BV für Betriebe ohne KV-Möglichkeit	§ 5 Abs 1,2,3 und 3 § 7 Abs 3
72 Stunden	besondere Erholungsmöglichkeiten im Schnitt maximal 60 Stunden (Die 48-Stunden-Grenze für die durchschnittl. Wochenarbeitszeit gilt ab 1. Jänner 1998)	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV für soziale Dienste ohne KV-Möglichkeit, Sonderregelungen im BAGS KV beachten, der gesetzt wurde	§ 5a § 1a

ÜBERBLICK »ARBEITSZEITREGELUNGEN« LT. AZG

WÖCHENTLICHE NORMALARBEITSZEIT (NAZ)			
Wöchentliche Normalarbeitszeit	Regelung/Arbeitszeitform	besondere Regelungsinstrumente	§§ (AZG)
50 Stunden	Grundsatz anzuwenden, soweit nicht nachstehende Sonderregelungen gelten <ul style="list-style-type: none"> im Schnitt maximal 48-Std. proWoche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	-	§ 9 Abs 1 § 9 Abs 4
60 Stunden	Überstunden bei vorübergehendem besonderem Arbeitsbedarf Maximal 24 Wochen pro Kalenderjahr <ul style="list-style-type: none"> im Schnitt maximal 48 Std. pro Woche (Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden) 	BV Schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne BR mit arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsfeststellung	§ 7 Abs 4 § 9 Abs 3 und 4 § 7 Abs 4a
72 Stunden (3x24)	besondere Erholungsmöglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> im Schnitt maximal 60 Stunden (Die 48-Stunden-Grenze für die durchschnittl. Wochenarbeitszeit gilt ab 1. Jänner 1998)	Kollektivvertrag BV mit KV-Ermächtigung BV für soziale Dienste ohne KV-Möglichkeit	§ 5b § 1a
Grenze laut KV	Überstunden bei erhöhtem Arbeitsbedarf, im Schnitt maximal 48 Stunden pro Woche, Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden)	KV	§ 7 Abs 2 § 9 Abs 3 und 4
Grenze laut Bescheid	Überstundengenehmigung durch Arbeitsinspektorat Im Schnitt maximal 48 Stunden Woche, Durchrechnungszeitraum 17 Wochen, kann durch KV verlängert werden	Bescheid des Arbeitsinspektorats	§ 7 Abs 5 § 9 Abs 3 und 4

JETZT Mitglied werden!

Familienname Vorname Frau Herr

Geburtsdatum Titel Geburtsname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Telefonisch erreichbar eMail

- Angestellte/r Lehrling Werkvertrag geringfügig beschäftigt Freier Dienstvertrag Selbstständig (Gewerbeschein)
 Zeitarbeitskraft SchülerIn StudentIn dzt. ohne Beschäftigung Zweitmitgliedschaft FacharbeiterIn

Derzeitige Tätigkeit Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität) Dienort

Anschrift

Branche

Nur ankreuzen wenn ein Betriebsabzug gewünscht wird:

Betriebsabzug – da in meinem Betrieb ein Betriebsabzug möglich ist, erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den Arbeitgeber (Dienstgeber) von meinem Gehalt/Lohn, meiner Lehrlingsentschädigung abgezogen wird. Ich ermächtige den Arbeitgeber, alle im Zusammenhang mit der Betragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSGVO § 18 (1) bzw. § 7 (1) an die GPA-djp zu übermitteln.

Die Beitragszahlung erfolgt mit SEPA Lastschrift-Mandat (Bankeinzug)

Ich ermächtige die GPA-djp, Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, eine Rückerstattung verlangen.

Höhe des monatlichen Beitrages: EUR

- monatlich alle 2 Monate jedes Quartal 1/2 jährlich jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

IBAN

BIC

Ihre Angaben werden **streng vertraulich** behandelt und unterliegen dem **Datenschutz**. Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft, etc., einzuholen. Unsere Internetadresse: **www.gpa-djp.at**

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttoehaltes, bis zu einem Maximalbeitrag (siehe www.gpa-djp.at/mitgliedsbeitrag), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar. Meine Finanzamtsbestätigung finde ich ab Ende Jänner zum Download unter **www.gpa-djp.at**. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt.

Beitrittsmonat/-jahr

.....
Datum/Unterschrift

(Diese Unterschrift gilt auch als Berechtigung für eine evtl. oben angekreuzte SEPA-Lastschrift.)

WerberIn-Mitgliedsnummer:

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

www.gpa-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG EDUCATION IG MIGRATION
 IG EXTERNAL IG IT IG POINT-OF-SALE

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....

Datum/Unterschrift

Interessengemeinschaften Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

IG PROFESSIONAL für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

IG FLEX für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten

IG SOCIAL für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

IG IT für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

IG EDUCATION für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

IG EXTERNAL für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

IG MIGRATION für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

IG POINT-OF-SALE für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ihre Kontaktadressen der GPA-djp

Service-Hotline: 05 03 01-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle **Wien**
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle **Niederösterreich**
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle **Burgenland**
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle **Steiermark**
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle **Kärnten**
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle **Oberösterreich**
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle **Salzburg**
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle **Tirol**
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle **Vorarlberg**
6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at

Es gibt vieles,

für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.

service@gpa-djp.at



www.gpa-djp.at/social

