



## PRESSEKONFERENZ

24. Juni 2013

### **GPA-djp-Aktionswoche "Schalt mal ab!"**

Die ständige Erreichbarkeit von ArbeitnehmerInnen nimmt zu und sie wird in vielen Unternehmen zumindest von Teilen der Belegschaft erwartet. Immer mehr Beschäftigte sind durch Handy, Smartphone oder Tablet rund um die Uhr mit ihrer Arbeit verbunden.

Neue Arbeitszeitmodelle wie beispielsweise Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitsorte oder das Arbeiten von zu Hause sowie All-in-Verträge liegen im Trend und verwischen immer stärker die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit.

Der Druck, ständig auf dem Laufenden zu sein und aktuelle Anfragen zu beantworten, steigt. Das mag die Arbeit erleichtern, führt aber auch zu großen Problemen.

Wo Arbeitszeitgesetz und ArbeitnehmerInnenschutz unter dem Deckmantel einer neuen Freiheit im Beruf ausgehebelt werden, leiden Privat- und Familienleben, Gesundheit und nicht zuletzt auch die Produktivität der Einzelnen.

### **Gesundheitliche Belastung und finanzielle Einbußen**

Wenn Arbeitspausen und Wochenendruhe regelmäßig unterbrochen werden, wenn kein Ausgleich für die geleistete Arbeitszeit ermöglicht wird, wenn die Grenze zwischen Arbeit und Privat immer mehr verschwimmt, führt das auf die Dauer zu unerträglichem Arbeitsdruck und kann ernsthafte Erkrankungen bis hin zum Burnout zur Folge haben.

Außerdem kommt es nicht selten zu erheblichen Einkommensnachteilen beispielsweise durch fehlende Mehrarbeits- oder Überstundenabgeltung, oder nicht abgegoltene Rufbereitschaften. Somit laufen Beschäftigte in Gefahr, nicht nur gesundheitliche sondern auch finanzielle Einbußen zu erleiden.

### **IFES-Befragung "Entgrenzung der Arbeitszeit"**

Das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) führte eine telefonische Befragung unter Angestellten durch, die zeigt, wie stark das Phänomen der Entgrenzung der Arbeitszeit bereits Platz gegriffen hat.

Nicht einmal die Hälfte der Angestellten insgesamt und weniger als ein Fünftel jener in höheren Positionen haben eine fixe Arbeitszeit.

Nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch der Arbeitsort ist vielfach nicht mehr fix: Im Durchschnitt verbringen fast die Hälfte der Angestellten einen Gutteil ihrer Arbeitszeit unterwegs.

All-in-Verträge sind keineswegs mehr ein exklusives Merkmal von Angehörigen höherer Beschäftigtenkategorien bzw. des Managements.

Mehr als die Hälfte der Angestellten verfügt über zumindest ein mobiles dienstliches Kommunikationsgerät.

Von einem Viertel der Angestellten werden Privathandys zumindest gelegentlich auch für dienstliche Zwecke genutzt.

Knapp zwei Drittel der Angestellten, die ihr Privahandy zu dienstlichen Zwecken nutzen, erhalten dafür keine Refundierung.

Fast alle Firmenlaptops oder –tablets erlauben den Zugang zum Firmennetzwerk.

Für viele hört die Arbeit mit Verlassen des Büros nicht auf: rund ein Drittel der Angestellten registriert zumindest gelegentliche Störungen der Freizeit in irgendeiner Form.

Jene, die dienstliche E-Mails in der Freizeit bearbeiten, machen das weniger auf Druck der Vorgesetzten, sondern weil es Teil ihrer Arbeitskultur geworden ist.

Von rund einem Drittel der Angestellten wird erwartet, auch in der Freizeit erreichbar zu sein.

Drei Viertel jener Angestellten, von denen der Dienstgeber ständige Erreichbarkeit erwartet, werden dafür finanziell nicht entschädigt.

Die subjektive Belastung durch die ständige berufliche Erreichbarkeit ist geringer zu veranschlagen als etwa das Unbehagen, ohne vorherigen Mail-Check in die Arbeit zu gehen.

### **Klare Regeln einfordern und eigenes Verhalten überdenken**

Generell kann festgestellt werden, dass klare und verbindliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene – gemeinsam mit dem Betriebsrat! - helfen, Probleme zu verhindern. So kann vereinbart werden, dass die ArbeitnehmerInnen ihre mobilen Arbeitsgeräte nach der Arbeitszeit abschalten können.

Auch eine maximale Abhörhäufigkeit der Mailbox kann festgelegt werden. Bei Krankheit und Urlaub sollen klare Vertretungsregelungen im Betrieb vereinbart werden. Die Zustellung von E-Mails am Wochenende kann auch unterbleiben.

### **Arbeitszeit ist abzugelten**

In der Freizeit geleistete Arbeit für den Betrieb ist abzugelten – egal wann und wo sie geleistet wird!

Dafür muss entweder Geld oder Zeitausgleich gewährt werden. Auch Zeiten der Arbeitsbereitschaft sind zu entlohnen. Der oberste Gerichtshof hat dazu klar festgestellt: "Die Verpflichtung, über das Handy erreichbar zu sein, ist eine Form der Rufbereitschaft, die zu entlohnen ist."

### **Arbeitszeitgesetz nicht aushebeln**

Arbeitszeit muss immer erfasst werden! Für diese Aufzeichnungen ist der Arbeitgeber verantwortlich. Der Arbeitstag ist grundsätzlich auf 8 Stunden begrenzt. Mit Zustimmung der ArbeitnehmerInnenvertretung (Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) kann die tägliche Arbeitszeit auf maximal 10 Stunden verlängert werden.

Zwischen den Arbeitstagen sind Ruhezeiten von 11 Stunden vorgegeben. Alle Bestimmungen zur Arbeitszeit stehen im Arbeitszeitgesetz. Beschäftigte sollen klare Regelungen einfordern, wann Reisezeit oder z.B. Rufbereitschaft vorliegt und wie diese Zeiten abgegolten werden.

### **Arbeitgeber hat für den Schutz der Beschäftigten zu sorgen**

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz legt fest, dass der Arbeitgeber für den Schutz der Beschäftigten sorgen muss. Dazu zählt definitiv auch der Schutz vor psychischen Erkrankungen, wie Stress und Burnout. Der Arbeitsplatz darf weder physischen noch psychischen Schaden anrichten!

### **All-in-Verträge gestalten und eingrenzen**

All-In-Verträge sind längst kein Phänomen mehr, das ausschließlich die oberste Managementebene betrifft. Diese Verträge bergen die besondere Gefahr, dass der Entgrenzung der Arbeitszeit Tür und Tor geöffnet werden.

Die GPA-djp rät, auch in solchen Verträgen Obergrenzen für zu leistende Mehrarbeits- und Überstunden zu definieren. Für außergewöhnliche Spitzenbelastungen (Nachtarbeit, Wochenendarbeit) empfiehlt sich ein genauer Blick in die jeweiligen Branchenkollektivverträge.

Ebenso fordert die GPA-djp, die bestehenden betrieblichen und kollektivvertraglichen Regelungen für Reisezeiten und Bereitschaftsdienste im Hinblick auf die genannten Entwicklungen zu überarbeiten.

Insgesamt geht es darum, All-in-Verträge auf tatsächliche Managementstrukturen zu begrenzen und die weitere Ausdehnung zu unterbinden.

### **Individuelles Verhalten ändern**

Auch die besten Regelungen und Gesetze ersparen es den einzelnen Beschäftigten nicht, ihr eigenes Verhalten in Bezug auf die Entgrenzung der Arbeitszeit zu hinterfragen und zu ändern.

Niemand muss rund um die Uhr für den Arbeitgeber, andere Beschäftigte oder KundInnen erreichbar sein. Man darf das Handy zwischendurch auch mal abschalten, z.B. im Urlaub.

Bei besonderen Belastungssituationen kann außerdem eine Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch Sicherheitsfachkräfte und/oder das Arbeitsinspektorat eingefordert werden.

### **GPA-djp-Aktionswoche**

Die GPA-djp informiert im Rahmen einer Aktionswoche vom 24. bis 28. Juni die Beschäftigten und wird gemeinsam mit den BetriebsrätInnen in den Betrieben und auch im öffentlichen Raum auf diese Problematik hinweisen.

Ein Online "Batterie-Check" fordert zu einem Test des eigenen Verhaltens auf und gibt konkrete Ratschläge.

Mehr im Internet unter [www.gpa-djp.at/abschalten](http://www.gpa-djp.at/abschalten)