



## Arbeitszeitverkürzung

### **35 Stunden sind genug – oder - wie eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden unser Arbeitsleben erleichtern könnte.**

Die Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich sind vielfältig und wir kennen sie alle: Stress ohne Ende, zu wenig Zeit mit Klientinnen und Klienten, emotionale und körperliche Schwerstarbeit und reich wird man damit auch nicht.

Die Gewerkschaften GPA-djp und vida fordern nun stärker als je zuvor einen Umstieg auf die generelle 35-Stunden Arbeitswoche im Gesundheits- und Sozialbereich und wollen diese im Kollektivvertrag verankern. Davon haben alle etwas: Wer Vollzeit arbeitet hat mehr Zeit für Familie, Freund\_innen und Hobbies. Wer Teilzeit arbeitet, für den bedeutet die 35-Stunden-Woche als Ausgangsbasis für die Gehaltsberechnung mehr Geld.

### **Was ist Arbeitszeitverkürzung?**

Eine Arbeitszeitverkürzung im Kollektivvertrag bedeutet, dass alle Beschäftigten in dieser Branche weniger arbeiten müssen. Derzeit muss ein\_e Vollzeitangestellte\_r nach Kollektivvertrag im Sozial- und Gesundheitsbereich 38 Stunden in der Woche arbeiten. Durch eine Arbeitszeitverkürzung arbeitet ein\_e Vollzeitangestellte\_r weniger Stunden in der Woche. Unser Ziel sind 35 Stunden in der Woche. Dadurch werden auch neue Arbeitsplätze geschaffen.

### **Was bedeutet die Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden für mich**

### **wenn ich Vollzeit arbeite?**

Als Vollzeitbeschäftigte\_r bei Jugend am Werk mit derzeit 37,5 Stunden muss du dann nur mehr 35 Stunden arbeiten, bekommst aber das gleiche Gehalt wie vorher. Du hast also jede Woche 2,5 Stunden mehr Freizeit.

### **Was bedeutet die Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden für mich als Teilzeitbeschäftigte\_r?**

Als Teilzeitbeschäftigte\_r arbeitest du weniger Stunden als ein\_e Vollzeitbeschäftigte\_r. An der Anzahl deiner vertraglichen vereinbarten Arbeitsstunden ändert sich jedoch ohne deine Zustimmung nichts. Jede einzelne Stunde ist dann mehr wert! Im Durchschnitt steigt dein Gehalt bei einer Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden um rund 7 %.

### **Was heißt „Arbeitszeitverkürzung bei vollem Gehaltsausgleich“?**

Bei Vollzeit musst du weniger Stunden arbeiten, aber dein Gehalt bleibt gleich. Bei Teilzeit arbeitest du gleich viele Stunden wie vorher, aber dein Gehalt steigt um rund 7 %.

### **Was bedeutet „Arbeitszeitverkürzung bei vollem Personalausgleich“?**

Damit nicht dieselbe Arbeit in weniger Zeit geleistet werden muss – **Arbeitsverdichtung** -, ist es unbedingt erforderlich, bei einer Arbeitszeitverkürzung – gerade im Sozial- und Gesundheitsbereich – mehr Personal einzusetzen. Also muss anteilmäßig zur Reduzierung der Arbeitszeit auch eine Reduzierung der Arbeitsauf-



gaben, Klient\_innenzahlen,... durch die Arbeitgeber\_innen organisiert werden. Die dadurch frei werdende Arbeit ist durch zusätzliche Beschäftigte oder durch das Stundenaufstocken bei Teilzeitbeschäftigten, die das wollen, zu leisten. Nur so kann gewährleistet werden, dass Arbeitszeitverkürzung nicht zu Arbeitsverdichtung und Arbeitsüberlastung führt.

### **Und wer zahlt's?**

Das erste Argument der Betriebe ist natürlich, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht finanzierbar wäre. Das stimmt nicht. Bis zu den Siebzigerjahren haben alle in Österreich 45 Stunden in der Woche gearbeitet. Durch die Senkung auf gesetzlich 40 Stunden und kollektivvertraglich 38,5 oder 38 Stunden ist die Arbeitswelt auch nicht untergegangen. Im Gegenteil – die Arbeitswelt von heute ist so produktiv wie nie zuvor. Geld ist genug da – es muss nur gerecht verteilt werden!

### **Mehr Infos unter:**

<https://35stunden.at/> oder auf der GPA djp Seite: <https://www.gpa-djp.at/>

## Pausen

### Warum ist die „Pause“ wieder Thema bei Jugend am Werk? – besonders im Wohnbereich.

Wer mehr als sechs Stunden arbeitet, hat Anspruch auf eine halbe Stunde Pause. Pausen sind keine Arbeitszeit und werden daher auch nicht bezahlt. Das heißt im Umkehrschluss, Pausen sind Freizeit und jede\_r Arbeitnehmer\_in kann über diesen Zeitraum frei verfügen, kann die Arbeitsstätte verlassen und muss nicht anwesend und erreichbar sein.

Wie wir aber wissen, ist es selbst dann schwierig, sich eine Pause zu nehmen, wenn es Überschneidungszeiten zulassen. Hier muss wirklich jede\_r selbst auf sich achten und die zustehenden Erholungszeiten in Anspruch zu nehmen.

Wirklich unmöglich ist es eine Pause zu nehmen, an Tagen an denen Kolleg\_innen alleine Dienst machen müssen. Das kann nicht verhindert werden, da kurzfristige Krankenstände von Kolleg\_innen oder Notfälle mit zu Betreuenden nicht geplant werden können.

### Diese Situationen gab es schon immer, also warum ist es gerade jetzt Thema für den Betriebsrat?

Zum einen kontaktierten uns dieses Jahr einige Kolleg\_innen, die in dieser Situation waren und um Rechtsauskunft baten. Zum anderen erfuhren wir von einem OGH-Urteil aus dem Jahr 2018 zu einer sehr ähnlich gelagerten Problematik.

Der Oberste Gerichtshof nahm dazu Stellung, ob bestimmte Zeiten von Zug-Bordservice-Mitarbeiter\_innen Arbeitszeiten oder Ruhepausen waren. Die Mitarbei-

ter\_innen mussten ihre „Pause“ unter Rücksichtnahme auf die Kunden\_innenfrequenz absolvieren. Sie konnten jederzeit von Kund\_innen



angesprochen werden und mussten diese auch bedienen, wenn es erforderlich war. Zeiträume, von denen die Kläger im Vorhinein wussten, dass sie für eine bestimmte Dauer nicht arbeiten mussten, gab es nicht. Der OGH entschied, damit eine Pause anerkannt werden kann, muss die Pause für den\_die Arbeitnehmer\_in vorhersehbar sein. Überdies muss sie echte Freizeit sein; der\_die AN\_in muss über diese Zeit nach seinem\_ihrem Belieben verfügen können. Da sich zudem die Mitarbeiter\_innen während dieser „Pausen“ arbeitsbereit zu halten hatten, handelt es sich daher um keine Ruhepause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Durch die nicht Vorhersehbarkeit und die Bereitschaft jederzeit ansprechbar zu sein, sehen wir die Vergleichbarkeit zu unseren „Pausen“, wenn Kolleg\_innen alleine Dienst machen. Pausen waren dem Betriebsrat schon immer wichtig. Durch dieses Urteil sahen wir uns bestärkt, die Pausenregelung in Verhandlungen mit der Geschäftsführung zu bringen. Wir fordern, dass die 30 Minuten „Pause“ nicht abgezogen bzw. wieder gutgeschrieben werden, wenn es Kolleg\_innen unmöglich (z:B.: alleine im Dienst) ist, diese einzuhalten.

Angelika Hlawaty

## Weihnachtsgutscheine

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

es freut uns Euch mitteilen zu dürfen, dass es heuer Weihnachtsgutscheine im Wert von € 100,- geben wird.

Nach Gesprächen mit unserer Geschäftsführung erhalten alle Mitarbeiter\_innen die mit 1. November 2019 ein aktives Dienstverhältnis als Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter\_innen bei Jugend am Werk hatten, Sodexo-Gutscheine im Wert von € 100,-. Auch Zivildienstler bekommen die Weihnachtsgutscheine.

