

Wie Frauen Autos kaufen Interview Seite 10

Der die Polen fliegen lässt SPORT Seite 14



derStandard.at/Wirtschaft

„Arbeitgeber unterliegen einem Irrglauben“

In Frankreich wurde eine Regelung zum „Recht auf Abschalten“ beschlossen. In Österreich müsse man nicht an der Gesetzesschraube drehen, sind sich Experten einig. Es würde schon reichen, wenn sich die Arbeitgeber an bestehende Bestimmungen hielten.

Günther Oswald

Wien – Untersuchungen gibt es schon zuhauf: Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen dank Firmenhandys immer mehr. Laut dem Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer sagt ein Drittel der Beschäftigten, sie würden nach Dienstschluss weiterarbeiten. Wegen derartiger Entwicklungen wurde in Frankreich, wie berichtet, nun das Arbeitsrecht verschärft. Damit das „Recht auf Abschalten“ eingehalten werden kann, müssen die Firmen Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen erlassen, die den Umgang mit Handys, Laptops und Co regeln.

Braucht es auch in Österreich gesetzliche Änderungen? Vom Arbeitsrechtler Wolfgang Mazal kommt ein klares Nein. Der Grund: Die Gesetze seien schon eindeutig. Werden berufliche Mails am Abend am Handy abgearbeitet, ist das Arbeitszeit und müsste auch als solche gerechnet werden. Auch etwaige Überstundenzuschläge könnte der Mitarbeiter einfordern. Sollte es danach keine Pause von elf Stunden geben, wäre das auch eine Verletzung der Ruhezeitbestimmungen, für die der Betrieb eine Strafe ausfassen könnte, erklärt Mazal.

Eine Verpflichtung zur Arbeit abseits der normalen Arbeitszeit besteht aber nur, wenn Rufbereitschaft vereinbart ist. Das ist an ma-

ximal zehn Tagen im Monat zulässig. Aber auch dann besteht natürlich ein Anspruch auf Bezahlung oder, sofern vereinbart, auf eine Zeitgutschrift. Die Annahme eines Firmenhandys begründet jedenfalls noch keine Verpflichtung zur Rufbereitschaft.

Vereinzelt sei es auch schon vorgekommen, dass Arbeitgeber jemanden entlassen haben, weil Arbeitsaufträge, die am Abend via E-Mail erteilt worden waren, nicht umgesetzt worden waren, erzählt Mazal. Die Arbeitsgerichte würden solche Fälle aber immer aufheben, was die Wirksamkeit der aktuellen Gesetze unterstreiche.

Keine Lücken

Das Problem seien also nicht rechtliche Lücken, sondern die Nichteinhaltung bestehender Regelungen, meint der Experte. „In Wahrheit ist das eine Frage von fehlender Unternehmens- und Rechtskultur. Viele Arbeitgeber unterliegen dem Irrglauben: Je mehr sie die Mitarbeiter auspressen, desto effizienter werden sie. Das ist aber ein Irrtum, das ist nicht nachhaltig.“

Als „unbefriedigend“ bezeichnet auch Alexander Heider die aktuelle Situation. Er ist Leiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit bei der Arbeiterkammer. In der Praxis werde in aller Regel nicht geklagt, sagt er. Die Vermischung von Arbeit und Frei-



Foto: iStock

Ungestörtes Ausspannen ist für viele Arbeitnehmer nicht mehr möglich. Dank Handy und Laptop werden immer häufiger auch in der Freizeit Arbeitsaufträge erledigt.

zeit führe aber zu massiven Problemen – „angefangen von Schlaflosigkeit bis Erholungsunfähigkeit“. Er rät allen Mitarbeitern, sämtliche Arbeitsleistungen aufzuzeichnen, und den Betriebsräten, Aufklärungsarbeit zu leisten sowie möglichst präzise Betriebsvereinbarungen zu formulieren.

Auf die rigorose Einhaltung der Gesetze drängt auch die Gewerkschaft. Sinn des Arbeitszeitrechts sei der Schutz des Privat- und Familienlebens sowie der Gesundheit. Die bestehende Gesetzeslage sei dafür aber ausreichend.

Der Leiter der Abteilung Sozialpolitik in der Wirtschaftskammer, Martin Gleitsmann, hält ebenfalls nichts von weiteren gesetzlichen Maßnahmen, auf die in Frankreich vor allem die Arbeitgeber gedrängt haben. Sie haben das getan, um Rechtssicherheit zu haben. Bis jetzt sei man mit dem „pragmatischen Zugang in Österreich“ aber gut gefahren, findet Gleitsmann. Gemeint ist: Es gebe zwar Anrufe oder E-Mails in der Freizeit, umgekehrt würden die Arbeitgeber aber nicht so genau hinschauen, wenn Mitarbeiter in der Arbeit im

Internet surfen oder auf Facebook unterwegs sind.

Dass mit der ständigen Erreichbarkeit die Gefahr von Überforderung oder Burnout einhergeht, ist aber auch für Gleitsmann klar. Solche Probleme zu erkennen sei aber letztlich auch Aufgabe von Führungskräften, sagt der Kammervertreter. Dafür gebe es ausreichend Beratungs- und Behandlungsangebote. Gleitsmann: „Schwierig ist es vor allem dort, wo Mitarbeiter ohne Anordnungen in der Freizeit arbeiten und sich selbst Stress machen.“

Kommentar Seite 22