



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der AK Wien

Dringlicher Antrag Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 168. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 3. Mai 2017

40 STUNDEN ODER MEHR PRO WOCHE? ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG DARF KEINE EINBAHNSTRASSE SEIN

Der Auftrag der österreichischen Bundesregierung an die Sozialpartner, eine die Interessen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen berücksichtigende Lösung zur Frage nach einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit zu erarbeiten, hat in vielerlei Hinsicht großes Interesse - vor allem der Öffentlichkeit - nach sich gezogen. Immer wieder wurde von Seiten der Wirtschaft die Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten gefordert, zur weiteren „Flexibilisierung“ die Einführung verlängerter Durchrechnungsmöglichkeiten eingemahnt und dieses Gesamtpaket unter die Überschrift „Erhaltung des Wirtschaftsstandortes Österreich und Sicherung der Arbeitsplätze“ gestellt.

Basierend darauf, dass die Arbeitszeit-Wünsche von Wirtschaft und Industrie bereits nach dem geltenden Arbeitszeitgesetz in hohem Maße erfüllbar sind, zeigt die Realität, dass in Österreich bereits sehr flexibel gearbeitet werden kann und auch wird. Dass Flexibilisierung zumeist ungerechte Folgen hat, zeigen die Daten der Statistik Austria, indem bereits jetzt unzählige Mehr- und Überstunden geleistet werden und zwar unvergütet – und das bereits seit Jahren. 2016 wurden rund 254 Millionen Mehr- und Überstunden geleistet, hiervon blieben rund 52 Millionen unbezahlt bzw. wurden nicht in Zeit vergütet. Berechnungen zeigen, dass alleine dieses Volumen an unbezahlten Überstunden rund 30.000 Vollzeit Arbeitsplätzen entspricht.

Das geforderte Flexibilisierungspaket der Wirtschaft 10/12/60/2 (10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit, 12 Stunden tägliche Höchstarbeitszeit, 60 Stunden Wochenarbeitszeit, 2 Jahre Durchrechnung) würde bedeuten, dass derzeit bezahlte oder zumindest in Zeit vergütete Überstundenzuschläge entfallen und damit, arbeiten für weniger Geld – länger arbeiten am Tag, länger arbeiten in der Woche, Abgeltung in Zeitausgleich ohne Zuschläge. Die Arbeit soll somit für die Arbeitgeber billiger werden, und die Flexibilisierung anscheinend rein nach betrieblichen Interessen erfolgen – ohne Rücksicht auf Erholungsphasen, Familienleben oder Freizeitgestaltung. Damit stehen – zu den bereits jetzt unvergüteten Mehr- und Überstunden in Höhe von rund 1,3 Mrd Euro – weitere 1,5 Milliarden Euro (Entfall an Überstundenzuschlägen) für die ArbeitnehmerInnen auf dem Spiel.

Die angedachte Ausdehnung von täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten in Kombination mit Freizeitblöcken hat aber auch nachhaltige Auswirkungen auf die Frauenerwerbsbeteiligung und die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen. Es muss thematisiert werden, dass im Hintergrund eine Aufteilung von Arbeitszeit angenommen wird, die ein Rückschritt auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau ist. So lassen sich sehr lange Arbeitszeiten mit Kinderbetreuung kaum in Einklang bringen – es gibt nicht nur keine ausreichende Infrastruktur, sondern eine derart lange Betreuung erscheint auch den Kindern kaum zumutbar. Dadurch werden Eineinhalb-Verdiener-Modelle weiter verfestigt und der Zugang von Frauen zu einer ausreichenden Versorgung im Alter stark eingeschränkt. Gesundheitliche Bedenken hinsichtlich der Auswirkung überlanger Arbeitszeiten gibt es für alle ArbeitnehmerInnen –



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der AK Wien

angesichts zunehmender psychischen Belastungen wären auch nachhaltige Auswirkungen auf die Sozialstaatsfinanzierung nicht ausgeschlossen. Aber auch ältere ArbeitnehmerInnen, die sehr lange Arbeitszeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht schaffen, stünden unter Druck, weil sie den allgemeinen Anforderungen nicht gerecht würden.

Will man neue Arbeitszeitmodelle etablieren, müssen diese alle ArbeitnehmerInnen-Interessen berücksichtigen und sicherstellen, dass sie fair ausgestaltet werden. Kollektivverträge sollen so wie bisher auch in Zukunft branchenspezifische Problemlagen lösen und darauf achten, dass entsprechende Spielräume fair gestaltet werden. Den sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten Rechnung tragend, stehen die ArbeitnehmerInnen-Vertretungen immer für Diskussionsbereitschaft und Verhandlungskultur um den erfolgreichen jahrzehntelang beschrittenen Weg fortzuführen. Unmissverständlich klar gestellt werden muss allerdings, dass dies – gerade im Bereich der ohnehin bereits ausufernden Arbeitszeiten – nur unter Berücksichtigung eines Kriterienkataloges erfolgen kann, der Bezahlung, Weiterbildung, Erhalt der Gesundheit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und abgesicherte Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten beinhaltet.

Damit ist klar: Flexibilisierung darf keine Einbahnstraße sein und den Forderungen der Wirtschaft nach einem gesetzlich legitimierten Lohnraub ist eine klare Absage zu erteilen. Wünschenswerter wäre es, den exzessiven Überstundenanfall abzubauen und die Arbeit auf mehr Köpfe zu verteilen. Im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Dimension, ist ein Diskurs über eine Arbeitszeit(um)verteilung von großer Bedeutung.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert daher:

- Überstunden müssen Überstunden bleiben, denn Zeit ist Geld. Der Kollektivvertrag soll wie bisher branchengerechte Lösungen zur Verfügung stellen. All-In-Verträge sollen erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe gestattet sein.
- Ausreichend Ruhezeiten und selbstbestimmte Freizeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Bessere Rahmenbedingungen für Weiterqualifizierung. Gerade im Zeitalter der Digitalisierung, ist die Ermöglichung der laufenden Weiterbildung wichtig. Die ArbeitnehmerInnen brauchen daher einen Rechtsanspruch auf eine Woche Weiterbildung im Jahr.
- Statt überlanger Arbeitszeiten braucht es – nicht zuletzt aus gesundheitlichen und beschäftigungspolitischen Gründen – eine gerechtere Verteilung der Arbeit: eine bessere Verteilung der Arbeit auf mehrere Schultern, die leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche bis hin zu einer generellen Arbeitszeitverkürzung.
- Elektronische, fälschungssichere Arbeitszeitaufzeichnung verbunden mit einem Beleganspruch für die ArbeitnehmerInnen.
- Mehr Planungssicherheit für die ArbeitnehmerInnen: Sanktionen bei systematischen Verletzungen der gesetzlichen Vorankündigungsfristen.
- Verbesserungen für Beschäftigte in Teilzeit: 50-prozentiger Zuschlag ab der ersten Stunde Mehrarbeit, das heißt Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Zeitraums.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig