# Antrag Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen

an die 161. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

am 13. November 2013

# Keine Arbeitszeitgestaltung auf dem rücken der arbeitnehmerinnen

Die Bedeutung der Arbeitszeit für Fairness und Verteilungsgerechtigkeit ist evident, die derzeitige Situation allerdings mehr als unbefriedigend. Während viele unter dem Druck überlanger Arbeitszeiten leiden, können andere mit den zur Verfügung gestellten Arbeitszeiten und dem damit erzielten Erwerbseinkommen kaum das Auslangen finden. Viele finden überhaupt keinen Zugang zu Erwerbsarbeit und sind arbeitslos bzw Arbeit suchend.

Die Daten- und Faktenlage zur Arbeitszeit in Österreich, basierend auf der Arbeitskräfteerhebung 2012, bestätigt diese Schieflage hinsichtlich der unterschiedlichen (arbeitszeitbezogenen) Teilhabe am Erwerbsleben. Wie regelmäßige europäische Vergleiche zeigen, liegen die österreichischen ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der *normalerweise von Vollzeitbeschäftigten geleisteten Wochenarbeitszeit* im absoluten Spitzenfeld. Eurostat weist hierbei Österreich an zweiter Stelle liegend mit 41,8 Stunden knapp hinter dem Vereinigten Königreich mit 42,2 Stunden Wochenarbeitszeit aus. Eurofound-Erhebungen belegen ebenfalls, dass Österreich mit einer Jahresarbeitszeit von 1.746 Stunden/Jahr an Nettoarbeitszeit (unter Berücksichtigung der gesetzlichen Urlaubsansprüche und Feiertage) im absoluten europäischen Spitzenfeld liegt.

Von den unselbständig Erwerbstätigen haben im Jahresdurchschnitt 2012 rund 722.200 ArbeitnehmerInnen knapp 300 Mio Mehr- und Überstunden geleistet, wobei jede 4. unvergütet geblieben ist. Damit entgingen den ArbeitnehmerInnen rund 1,5 Mrd Euro an zusätzlichem Bruttoeinkommen pro Jahr!

Trotzdem taucht aus Wirtschaftskreisen immer wieder die Forderung auf, die Arbeitszeit auf Betriebsebene stärker zu flexibilisieren – also durch Betriebsvereinbarung bzw in betriebsratslosen Betrieben durch Einzelvereinbarung. Bei dieser Flexibilisierung geht es stets darum, Arbeitsspitzen, die als Überstunden mit 50 Prozent Zuschlag in Form von Geld oder Zeitausgleich abgegolten werden, ausschließlich durch Zeitausgleich ohne Zuschlag abzugelten. Nach jetziger Gesetzeslage kann dieser zuschlagsfreie Zeitausgleich auf betrieblicher Ebene in bestimmten Modellen vereinbart werden, die auch den ArbeitnehmerInnen klare Vorteile bringen: Gleitzeit, Einarbeiten arbeitsfreier Tage in Verbindung mit Feiertagen und ähnliches. Geht es hingegen ausschließlich um das Arbeitgeberinteresse, auftragsbedingte Arbeitsspitzen möglichst kostengünstig abzudecken – nämlich ohne Überstundenzuschlag und mit Zeitausgleich in schwächerer Auslastung, legt der Gesetzgeber die Zulassung solcher Modelle mit gutem Grund in die Hand der Kollektivvertragspartner. Es braucht die gewerkschaftliche Verhandlungsstärke, um einen fairen Interessenausgleich bei flexibler Arbeitszeitgestaltung im rein betrieblichen Interesse zu erzielen: So kann der Verlust des Überstundenzuschlages abgegolten werden und kann sichergestellt werden, dass die Planbarkeit von Familienleben und Freizeit nicht durch die einseitige Anordnung von Arbeitsspitzen und Zeitausgleich auf der Strecke bleibt (zB durch Vorankündigungsfristen, freie Verfügung der Arbeitnehmer über Teile des Zeitausgleichs usw).

Durch die neuen Kommunikationsmittel (Smartphones, Tablets, …) beginnt die Arbeit vielfach schon vor dem regulären Arbeitsbeginn (zB bei der Zugfahrt ins Büro, während des Frühstücks oder am Weg zum Kindergarten) und reicht in den Feierabend, selbst in Wochenendfreizeit und Urlaub hinein. Auch beschleunigt sich das Tempo am Arbeitsplatz. Das und die Entwicklung hin zur permanenten Erreichbarkeit führen zu Überforderung. Sichtbare Folgen sind das Ansteigen von psychischen Erkrankungen, eine zunehmende Unsicherheit und die Sorge um den Arbeitsplatz.

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

* Wirksame gesetzliche Maßnahmen zur Sicherstellung der korrekten Mehr- und Überstundenentlohnung:
  + Zivilrechtlich durchsetzbarer Anspruch auf Rechnungslegung, sowohl hinsichtlich der geleisteten Arbeitszeit (Arbeitszeitaufzeichnungen), als auch bezüglich der vollständigen und übersichtlichen Darstellung in Lohnabrechnungen, widrigenfalls ein Verfall nicht eintreten kann.
  + Die Strafbestimmungen gegen Unterentlohnung sind so zu ergänzen, dass nicht nur der Grundlohn, sondern das gesamte Entgelt einschließlich der korrekten Überstundenentlohnung geschützt ist.
  + Werden Entgeltansprüche (zB für Mehrarbeit und Überstunden) wiederholt ungebührlich geschmälert, soll dies die Verdoppelung der ArbeitnehmerInnenansprüche zur Folge haben.
  + In Fällen, in denen die Über- und Mehrstundenentlohnung systematisch vorenthalten wird, soll ein eigener Straftatbestand im Bereich der Eigentumsdelikte geschaffen werden, der mit Sanktionen versehen ist, die eine generalpräventive Wirkung oder abschreckende Wirkung garantieren.
* Die Zulassung von flexibler Arbeitszeit muss weiter klar den Kollektivvertragsparteien vorbehalten bleiben.
* Die Betriebe sollen verpflichtet werden, regelmäßig unter Mitwirkung der BetriebsrätInnen ihre Arbeitszeitsituation zu evaluieren (Arbeitszeitbilanz). Damit sollen gesicherte Grundlagen zum Erkennen unzureichender Personal- und Zeitressourcen geschaffen werden. Überlassene Arbeitskräfte und freie DienstnehmerInnen sind in dieser Bilanz zu berücksichtigen.
* *Volle Transparenz statt All-In-Klauseln: Nur voll transparente Entgeltregelungen sollen gültig sein. Im Vertrag muss das für die Normalarbeitszeit zustehende Gehalt beziffert werden, das darüber hinausgehende Entgelt muss klar den Überstunden oder den sonst abzugeltenden Ansprüchen zuordenbar sein. Wenn ArbeitgeberInnen dem Erfordernis der Transparenz nicht nachkommen, soll das vereinbarte Gehalt für die Normalarbeitszeit zustehen und Ansprüche weder verfallen noch verjähren können.*

Das Privatleben muss stärker vor Eingriffen aus der Sphäre der Erwerbsarbeit geschützt werden, insbesondere durch klare Regeln zur Erreichbarkeit und zum Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie. Angesichts der zunehmenden Ausstattung von ArbeitnehmerInnen mit Smartphones, Tablets usw (mit Funktionen von ständigem Zugriff der ArbeitnehmerInnen auf ihren E-Mail-Account bis hin zur GPS-Ortung der Bewegungen der ArbeitnehmerInnen!) erfährt diese Forderung zunehmende Dringlichkeit.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Angenommen | Zuweisung | Ablehnung | Einstimmig | Mehrstimmig |