

Resolution 1

der **AUGE/UG -**

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 168. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien

am xxx

**Keine Arbeitszeitflexibilisierung zu Lasten der ArbeitnehmerInnen!**

Die Sozialpartner wurden seitens der Bundesregierung bis 30. Juni beauftragt, die „an der Lösung der Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“ zu arbeiten und ein entsprechendes Paket zu vereinbaren. Sollte keine gemeinsame Lösung zustande kommen kündigt das Regierungsprogramm den Beschluss eines eigenen Vorschlags im 3. Quartal 2017 an.

Entgegen dem Eindruck, den Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung gerne vermitteln wollen, sind die Arbeitszeiten in Österreich bereits sehr flexibel gestaltet. Eine aktuelle WIFO-Studie zum Thema weist unter den 34 Paragrafen des Arbeitszeitgesetzes alleine 27 aus, die sich mit Ausnahmeregelungen beziehen. Bereits jetzt ist es unter bestimmten Bedingungen möglich die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden auszuweiten und die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden zu erhöhen. Zusätzlich ermöglichen Kollektivverträge branchenspezifische Arbeitszeitregelungen die zusätzliche Überstunden und ein hohes Maß an Flexibilität erlauben. Zusätzlich ermöglichen auch Betriebsvereinbarungen flexible betriebliche Arbeitszeitmodelle. Von mangelnder Flexibilität bei Arbeitszeiten kann daher nicht die Rede sein. Vielmehr sind Arbeitszeitflexibilisierungsmöglichkeiten bereits so vielfältig und auf Branchen, Betriebe und deren Bedürfnisse „maßgeschneidert“, dass sie „schon fast nicht mehr überblickbar" seien, wie ÖGB-Präsident Foglar etwa in einem Interview mit der Wiener Zeitung am 13. Februar 2017 meinte.

Allerdings haben Gewerkschaften und Betriebsräte über Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen bei der Gestaltung branchenspezifischer und betrieblicher Arbeitszeiten wesentliche Mitbestimmungsrechte unter welchen Bedingungen und wann flexibler gearbeitet werden kann.

Trotz dieser – bereits zu – großzügig gestalteter Möglichkeiten fordern WKÖ und IV weitere gesetzliche Flexibilisierungsschritte die insbesondere auch die Aushebelung gewerkschaftlicher Mitbestimmung zum Ziel hat. So soll die Normalarbeitszeitgrenze auf 10 Stunden „gesetzlich“ verankert werden, ebenso Höchstarbeitszeiten von 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich. Durchrechnungszeiträume sollen auf 2 Jahre verlängert werden, das Beschäftigungsverbot am Wochenende gelockert. Neben der Schwächung kollektivvertraglicher Gestaltungsmacht würden derartige Flexibilisierungsschritte zusätzlich

* massive Einkommensverluste für die ArbeitnehmerInnen mit sich bringen,
* auf Kosten von Gesundheit, Erholungsphasen, Freizeit und zivilgesellschaftlichem Engagement der ArbeitnehmerInnen gehen
* die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen wie Kinderbetreuung und Pflege zusätzlich erschweren
* und die nach wie vor bestehende ungerechte und traditionell-patriarchal geprägte Verteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Hausarbeit zwischen Männern und Frauen verfestigen.

Dass WKÖ und IV mit diesen Forderungen nicht alleine sind und durchaus auch mit politischer Unterstützung rechnen können, belegt zuletzt ein Interview mit Innenminister Sobotka in den NÖ Bezirksblättern vom 23. März, in dem er nicht nur laut über einen 13-Stunden-Arbeitstag nachdenkt, sondern unmissverständlich die allgemeine Aufweichung der Wochenendruhe (Ruhezeiten von 36 Stunden können „am Wochenende sein, aber auch unter der Woche“), die Schwächung der Kollektivverträge und die Stärkung der betrieblichen Ebene bei Arbeitszeitregelungen einfordert, wobei diese nicht einmal mehr zwingend von Betriebsräten ausverhandelt werden müssten, sondern von nicht näher definierten „Arbeitnehmervertretern“.

Tatsächlich besteht bei den Arbeitszeiten Flexibilisierungsbedarf.

Allerdings nicht dort, wo ihn WKÖ und IV verorten, sondern bei Arbeitszeiten, die sich an den Lebenslagen und Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen orientieren, die planbar sind, Mitbestimmung sicherstellen und zu einer gerechteren Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen und jenen, die ein „zu Viel“ und jenen, die ein „zu Wenig“ an Arbeit haben führt.

**Die xxx Vollversammlung der AK-Wien möge daher beschließen:**

**Die Arbeiterkammer Wien lehnt jeden Versuch, unter dem Titel ‚Arbeitszeitflexibilisierung‘ Löhne zu kürzen, Arbeitszeiten auszuweiten und die gewerkschaftliche und betriebsrätliche Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen auszuhebeln klar und unmissverständlich ab.**

**Zentrales Gestaltungsinstrument in Fragen der Arbeitszeitgestaltung muss der Kollektivvertrag bleiben. Eine Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik würde die Konkurrenzsituation der ArbeitnehmerInnen einer Branche untereinander verstärken, den Druck auf Flexibilisierungsmaßnahmen zu Lasten der Beschäftigten erhöhen, einen Wettlauf von Mindeststandards nach unten in Gang setzen und die Verhandlungsmacht der ArbeitnehmerInnen insgesamt schwächen.**

**Die Arbeiterkammer fordert vielmehr eine Arbeitszeitpolitik im Sinne der ArbeitnehmerInnen, die sich an den Bedarfs- und Lebenslagen der unselbständig Beschäftigten orientiert. Die Arbeiterkammer Wien wird sich daher im Rahmen ihrer Möglichkeiten und der Verhandlungen rund um eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten dafür einsetzen, dass**

* **Arbeitszeiten planbar sind und bleiben und Bedürfnislagen der ArbeitnehmerInnen gegenüber betrieblichen Notwendigkeiten Vorzug zu geben ist**
* **Maßnahmen gegen ausufernde Arbeitszeiten, die zu Lasten von Erholung und Gesundheit, Privatleben und notwendiges (zivil-)gesellschaftliches Engagement gehen, gesetzt werden – wie z.B. eine Verteuerung von Überstunden sowie die Beschränkung von Überstunden und Mehrarbeit auf gesetzlichem Wege**
* **ein Rechtsanspruch auf selbstbestimmte Arbeitszeiten in spezifischen Lebenslagen (Weiterbildung, Kinderbetreuung, Pflege, Burn-Out-Prävention) wie etwa das Recht auf Teilzeit mit Rückkehrrecht zu Vollzeit bzw. zeitlich begrenzte berufliche Auszeiten umgesetzt wird**
* **die Wochenendruhe als arbeitsrechtliche Norm erhalten bleibt und nicht weiter aufgeweicht wird**
* **Schritte in Richtung einer umfassenden Arbeitszeitverkürzung auf täglicher, wöchentlicher und jährliche Ebene statt einer Ausweitung täglicher und wöchentlicher Normal- und Höchstarbeitszeiten gesetzt werden, um eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeiten insbesondere zwischen Männern und Frauen und Erwerbstätigen und Erwerbsarbeitslosen sicherzustellen.**