

**Antrag Nr. 01
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 168. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Arbeitszeitflexibilisierung zum Vorteil aller Beteiligten!

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die jeweils verantwortlichen Stellen – Sozialpartner, zuständige MinisterInnen der Bundesregierung, den Gesetzgeber - auf, folgende Maßnahmen zu setzen, bzw. die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen:

- Ausbau der Freizeitoption als bewährtes kollektivvertragliches Instrument zur arbeitnehmerInnenorientierten Arbeitszeitflexibilisierung.
- Ausbau der Rahmenbedingungen zur Umsetzung einer 4 Tage Woche
- Festlegung von Mindestnormen hinsichtlich zusammenhängender Arbeitszeit, die vom Arbeitgeber nicht einseitig abgeändert werden können, um schikanöse Arbeitszeitlagen bei sogenannten „geteilten Diensten“ von vornherein auszuschließen.
- Ausbau des Rechtes auf Anhebung des Arbeitszeitfaktors, wenn Teilzeitbeschäftigte regelmäßig Mehrarbeit leisten.
- Rechtsanspruch auf Rückkehr von einer Teilzeit- zur Vollbeschäftigung.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung vergleichbarer Positionen mit höherem Stundenausmaß.
- Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung.
- Entwicklung von Rahmenbedingungen, die eine kollektivvertraglich geregelte Gestaltung von betrieblichen bzw. überbetrieblichen Langzeitarbeitskonten ermöglichen, wobei die strikte Trennung von Gleitzeitkonten, ein einseitiger Verfügbarkeitsanspruch sowie die Konsumation des angesparten Zeitguthabens in Zeit als Prämissen zu gelten haben.
- Die verpflichtende Einführung eines Generationenmanagements und die Installierung von „Alternsbeauftragten“ in Unternehmen unter Einbeziehung des Betriebsrates mit dem Ziel, die MitarbeiterInnen im Unternehmen in ihrer jeweiligen Lebensphase so optimal wie möglich zu unterstützen und so eine Win-Win Situation für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zu erreichen.
- Eine begleitende Einführung erzwingbarer Betriebsvereinbarungen, die einerseits den Umgang des Betriebes mit den Bedürfnissen von älteren ArbeitnehmerInnen regeln, aber auch auf individuell verschiedene Lebensphasen der MitarbeiterInnen eingehen (Lernen, Generationskonflikte, angepasste Arbeitszeit und Arbeitsplätze, Entgelt, ...).

- **Möglichkeit zur freiwilligen Übertragung von Mehr- und Überstunden auf ein zu errichtendes Pensionswertkonto.**
- **Attraktive Altersteilzeitmodelle, die dem jeweiligen Lebensumstand wie z.B. Kindererziehung und Betreuung angepasst sind.**
- **Weiterentwicklung bestehender Modelle für berufliche Auszeiten oder reduzierte Arbeitszeiten (Altersteilzeit, Teilpension, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit), um sie für eine möglichst große Zahl von ArbeitnehmerInnen zugänglich und auch finanziell erschwinglich werden zu lassen und um unterschiedlichste Lebenssituationen besser gestalten zu können.**

Begründung:

Seit Monaten wiederholen sich gebetsmühlenartig die Rufe nach flexibleren Arbeitszeiten aus verschiedenen Richtungen seitens der Arbeitgeber. Insbesondere die Forderung nach der Ausweitung der täglichen Höchstgrenze der möglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden wird beim Thema Flexibilisierung immer wieder vorgebracht. Es soll, so die Argumentation, dadurch erleichtert werden, dass „dann gearbeitet wird, wenn Arbeit anfällt“. Wir sehen hier die großen Gefahren der Arbeit auf Abruf und dem Umgehen von Überstunden bzw. Mehrarbeitszuschlägen. Das kann aber sicher nicht im Sinne der Beschäftigten sein, auch wenn Werbeslogans unter dem Titel „... Zeit wird´s ...“ was Anderes vorgaukeln.

Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen und evaluieren

Bereits jetzt gibt es eine Vielzahl von Varianten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung: Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitdurchrechnungsmodelle, All-In Verträge, Teilzeitvereinbarungen, Überstundenpauschalvereinbarungen, usw.

Mehr als 27% der Angestellten arbeiten bereits im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung. Bei den ArbeiterInnen sind es nur knapp über 5%, hier ist jedoch der Anteil der Schicht- und Durchrechnungsmodelle höher. In Einzelverträgen gibt es eine Vielzahl an Vereinbarungen über die Gestaltung von Arbeitszeit, das Arbeitszeitausmaß und die Abgeltung von Mehrarbeit bzw. Überstunden.

Über 20% der ArbeitnehmerInnen leisten Mehr- oder Überstunden, im Durchschnitt 7,2 Stunden pro Woche. Es ist auch eine traurige Tatsache, dass von diesen 7,2 im Schnitt nur 5,7 Stunden bezahlt wurden. Knapp jede fünfte Überstunde wurde nach dieser Rechnung gratis geleistet. (Statistik Austria im Arbeitsmarktbericht vom März 2016)

Die großen Probleme, die im Bereich der All-in Verträge erkennbar sind (Intransparenz, keine Kontrolle, unterkollektivvertragliche Entlohnung, Selbstausbeutung, ...) lassen den Schluss zu, dass es einer Vielzahl von ArbeitgeberInnen vorrangig nicht um Flexibilisierung und Vereinfachung, sondern um Gewinnmaximierung geht. Die Vier-Tage-Woche zum Beispiel wäre auf betrieblicher Ebene seit fast zehn Jahren möglich, aber die Arbeitgeber verabsäumen es, diese Gestaltungsmöglichkeit zu nutzen.

Wir sehen einen Handlungsbedarf sowohl in den Ausgestaltungsmöglichkeiten und Kontrollmechanismen der bereits ausreichend bestehenden Möglichkeiten. Darüber hinaus sind neuere Themen wie die Vier-Tage-Woche und die Freizeitoption als zusätzliche Varianten zu forcieren.

Arbeitszeitflexibilisierung nur an der wöchentlichen, monatlichen oder Jahresarbeitszeit festzumachen, ist zu kurz gedacht

Unser Arbeitsleben beginnt meist mit einer Ausbildung und endet bei Erreichung eines bestimmten Alters mit der Pension. Während des Arbeitslebens verändern sich die Gesellschaft, die Technologien und unsere persönlichen Bedürfnisse. Jeder Mensch durchlebt verschiedene Lebensphasen in denen er die Arbeitszeit für sich abgestimmt gestalten möchte. Es bedarf einer ganzheitlicheren Betrachtung.

Arbeit prägt uns. Arbeit ist wertvoll, sinnstiftend, wichtig und notwendig für uns. Arbeit ist ein Menschenrecht. Umso kritischer ist es dann, wenn gerade die Arbeit, die unsere Existenz sichert, krank und unzufrieden macht.

Forschungen zeigen, dass psychosoziale Risiken und arbeitsbedingter Stress Unternehmen und Volkswirtschaften gleichermaßen beträchtliche Kosten verursachen und für bis zu 60% aller Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich sind.

Die Gesamtkosten, die durch psychische Erkrankungen in Europa verursacht werden (sowohl arbeitsbedingt als auch anderweitig), werden auf jährlich 240 Mrd. EUR geschätzt. Es geht also nicht nur um die einzelnen Arbeitswochen, Monate oder Jahre. Wir müssen die verschiedenen Altersphasen der ArbeitnehmerInnen in ihrem Arbeitsprozess berücksichtigen. Das würde den individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen Rechnung tragen, sowie den gesundheitsschädlichen und demotivierenden Phasen entgegenwirken. Das ist schließlich auch im wirtschaftlichen Interesse der Unternehmen.

Flexible Arbeitszeitmodelle müssen Win-Win Situation schaffen

Unbestritten ist das Thema Arbeitszeitflexibilisierung keine einfache Materie, da ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen Unterschiedliches teilweise sogar Gegensätzliches darunter verstehen. Für ArbeitnehmerInnen sind Arbeitszeiten attraktiv, die eine Anpassung an persönliche, familiäre und soziale Erfordernisse und Interessen zulassen. Unternehmen hätten gerne Arbeitszeitmodelle, die eine bestmögliche Abstimmung der Längen, Lagen und Konzentrationen von Arbeitszeiten entlang konjunkturbedingter Anforderungen ermöglichen und „nebenbei“ Personalkosten optimieren. Betriebsräte erkennen darüber hinaus noch notwendige Kontrollmechanismen und vor allem den ArbeitnehmerInnenschutz, insbesondere die Gesundheit des/der einzelnen ArbeitnehmerIn, die es zu berücksichtigen gilt.

Es liegt an uns ArbeitnehmervertreterInnen und an den SozialpartnerInnen neue, intelligente Arbeitszeitmodelle anzudenken und in einer gemeinsamen Anstrengung mit allen Beteiligten in den verschiedenen Regelwerken und bei den Kollektivvertragsverhandlungen einzubringen. Es ist unser Auftrag, die politischen Rahmenbedingungen mitzugestalten. Nur so ist es möglich, neue Modelle umzusetzen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig