

Antrag Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 168. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 28. November 2019

WENIGER DRUCK IN DER ARBEITSWELT – FORDERUNGEN ZUR ARBEITSZEIT

Im Jahre 1969 wurde durch die Einführung des Arbeitszeitgesetzes (AZG) ein Meilenstein gesetzt und mit der etappenweisen Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1975 ein Rahmen geschaffen, der im Grunde bis vor kurzem Bestand hatte. Die wesentlichsten Eckpunkte dieser zentralen sozialpolitischen Errungenschaft wurden unter Aspekten wie Gesundheitsschutz, faire Verteilung der Erwerbsarbeit und Sicherung von Freiräumen für Familie und Freizeit etabliert.

Spätestens seit 1. September 2018 ist die Arbeitszeitlandschaft eine gänzlich andere geworden. Entgegen den früheren Gepflogenheiten, in einer derart wichtigen Materie die Sozialpartner in die Verhandlungen miteinzubeziehen und ohne ordentliches Begutachtungsverfahren, wurde eine Novelle des Arbeitszeitgesetzes auf den Weg gebracht, das überwiegend den Interessen der Wirtschaft folgte und zu massiven Veränderungen in der Arbeitswelt führen wird bzw bereits geführt hat. Positiv ist, dass Gewerkschaften und Arbeiterkammern noch eine Entschärfung des Gesetzes erreichen konnten.

Der Schutz der Gesundheit ist wohl das vordringlichste Ziel. Der mittlerweile einzige Gradmesser gegen dauernde Überbelastung ist dabei nur mehr der Mindeststandard aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Danach darf in einem Zeitraum von 17 Wochen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von bis zu maximal 48 Stunden erreicht werden. Hierbei ist anzumerken, dass an der europarechtskonformen Umsetzung im österreichischen Arbeitszeitrecht berechtigte Zweifel angebracht sind. Laut einer aktuellen finnischen Studie (FIHO 2016) steigt allein die Unfallhäufigkeit beim Vergleich eines

8-Stunden-Tages mit einem 12-Stunden-Tag um beachtliche 38 Prozent und das noch ohne Berücksichtigung der sonstigen gesundheitlichen Folgen langer Arbeitszeiten. Der stetig steigende Druck in der Arbeitswelt tut sein Übriges und all das muss auch im Kontext des immer wieder geforderten längeren Verbleibs im Erwerbsleben gesehen werden. Ein Arbeitszeitgesetz, das generell 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden, sowie bis zu 20 Überstunden pro Woche ohne Ausgleich zulässt, wird dem intendierten Schutzcharakter in keiner Weise mehr gerecht und ist auch nicht geeignet gesunde Arbeitsbedingungen sicher zu stellen, daher ist eine Reparatur dieses Gesetzes unausweichlich. Ein fairer Interessenausgleich ist in dieser Hinsicht dringend geboten, muss zielgerichtet auf die Branchen Bezug nehmen und im Arbeitszeitgesetz als Kompetenz der Kollektivvertragspartner verankert werden.

Der gerechten Verteilung von Erwerbsarbeit sollte in diesem Kontext ebenfalls besondere Bedeutung zugemessen werden. Während viele – vor allem Frauen – in Teilzeit arbeiten oder aber überhaupt keine Chance auf eine Erwerbsarbeit haben, leisten andere Überstunden in erheblichen Ausmaß. Nicht zuletzt wird Österreich auch in internationalen Rankings als eines der Länder mit den höchsten Wochenarbeitszeiten ausgewiesen. 41,2 Stunden pro Woche (Wert 2018) arbeitet eine vollzeitbeschäftigte Person in Österreich durchschnittlich und rund 255 Millionen Überstunden werden

insgesamt geleistet, davon jede sechste unvergütet. Diese Werte geben ein beredtes Beispiel für die bestehende Schiefelage in der Arbeitszeitlandschaft.

Nicht zuletzt muss einer im 21. Jahrhundert angekommenen Gesellschaft auch die Schaffung von Freiräumen zur Selbstverwirklichung ein besonderes Anliegen sein. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Freiwilligenarbeit etc hängt nicht nur stark von den zu leistenden Arbeitszeiten ab, sondern ist auch besonders abhängig von der Planbarkeit der Arbeit. Obwohl im Gesetz zumindest eine Vorankündigungsfrist von 14 Tagen normiert ist, wird diese oft nicht eingehalten und ArbeitnehmerInnen willkürlich und kurzfristig zur Arbeit eingeteilt. Auch innovative Arbeitszeitmodelle, wie etwa die 4-Tage-Woche, können Freiräume schaffen, etwa für PendlerInnen die einen weiten Anfahrtsweg haben. Derzeit ist dieses Modell allerdings nur dann durchführbar, wenn der/die ArbeitgeberIn mitspielt. Aber auch das Kapitel Zeitsouveränität verdient Beachtung. Ein Rechtsanspruch mit Wahlrecht alle geleisteten Mehr- und Überstunden in Zeit oder Geld zu bekommen, verbunden mit einer rechtlich einfacheren und durchsetzbareren Regelung zur Konsumation der angesparten Zeitguthaben wäre diesbezüglich dringend geboten.

Sich an den Grundsätzen des Arbeitszeitgesetzes von 1969 zu orientieren, ist im Hinblick auf die Herausforderungen, denen unsere Gesellschaft gegenüber steht unausweichlich. Zudem bedarf es in allen Fällen, wo es um das Leben und die Gesundheit der arbeitenden Menschen geht auch effektiver Kontrollen, das geht aber nur dann, wenn die Behörden auch personell entsprechendes ausgestattet sind.

Die Bundesarbeitskammer fordert daher:

- **spürbare Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn und Personalausgleich und damit fairere Verteilung der Erwerbsarbeit,**
- **die 6. Urlaubswoche muss für alle Beschäftigten unter fairen Bedingungen zugänglich gemacht werden,**
- **das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz, daher muss das 12-Stunden-Tagsgesetz mit der Verlängerung der Höchstarbeitszeiten auf 12 bzw. 60 Stunden umgehend so repariert werden, dass überlange Arbeitszeiten begrenzt und ohne zeitnahen Ausgleich verboten sind.**
- **Arbeitszeiten müssen für beide Seite passen, daher muss es einen fairen, branchenabhängigen Interessenausgleich für Flexibilität geben – es muss gesetzlich sichergestellt sein, dass das in Kollektivverträgen zu regeln ist.**
- **Der Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte muss ab der ersten Stunde zustehen,**
- **es muss ein Rechtsanspruch auf die 4-Tage-Woche geschaffen werden,**
- **ein Wahlrecht zwischen Zeitausgleich und Entgelt muss für alle Mehr- und Überstunden im Gesetz verankert werden,**
- **mehr Autonomie beim Verbrauch von angesparten Zeitguthaben,**
- **der Verstoß gegen die 14-tägige Vorankündigungsfrist der Arbeitszeit und die Vorenthaltung von Mehr- und Überstundenentgelt müssen sanktioniert werden sowie die Verwaltungsstrafen im Arbeitszeitbereich massiv angehoben werden um abschreckend zu wirken,**
- **pro geleisteter Überstunde soll der/die ArbeitgeberIn einen Überstunden-Euro abführen müssen, der zweckgewidmet für Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik und des Gesundheitsschutzes eingesetzt werden soll und**



Sozialdemokratische
Gewerkschafterinnen
in der Bundesarbeitskammer

- **Erweiterung der Kontrollmöglichkeiten der Arbeitsinspektorate (zB auf alle kollektivvertraglichen Bestimmungen, Einhaltung der Vorankündigungsfristen etc) und personelle Aufstockung zumindest auf die Vorgabe der Internationalen Arbeitsorganisation.**

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input checked="" type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---