

Arbeitszeit

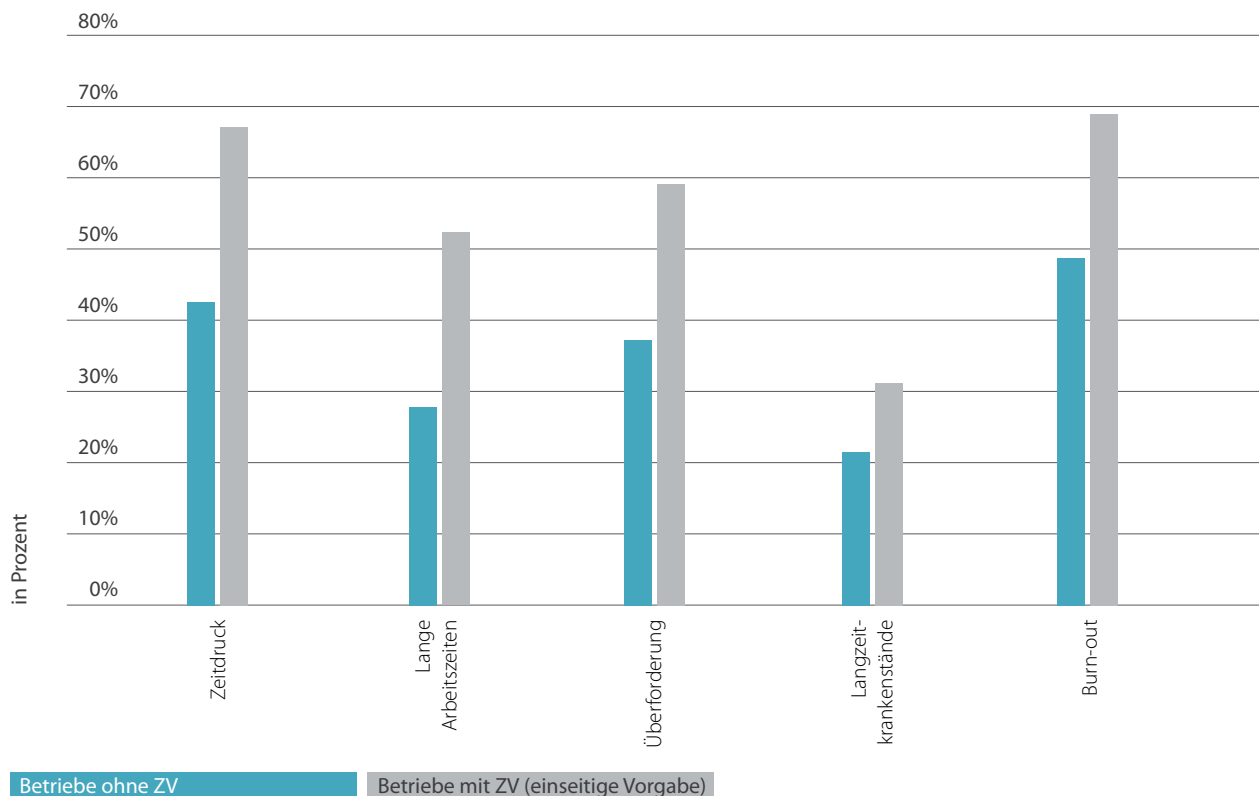
FAIRE VERTEILUNG VON ARBEITSZEIT, GESUNDE WORK-LIFE-BALANCE

Druck und Belastungen auf ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten und Arbeitsverdichtung nehmen zu. Arbeit auf Abruf, wechselnde Arbeitszeiten und neue Methoden bei Arbeitsprozessen wie Zielvereinbarungen mit hoher Eigenverantwortung für die ArbeitnehmerInnen weichen

die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben auf. Zusätzlich fördern moderne Informationstechnologien Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes im Betrieb und außerhalb der regulären Arbeitszeit; diese Arbeitszeiten bleiben oft unbezahlt. Zu beobachten ist auch, dass es immer öfter Praxis wird, geleistete Vor- oder Nacharbeiten (z. B. Regale einräumen im Supermarkt) nicht mehr zu bezahlen.

Zielvereinbarungen und Arbeitsbedingungen (ISW-Betriebsrätebefragung 2010)

| 15

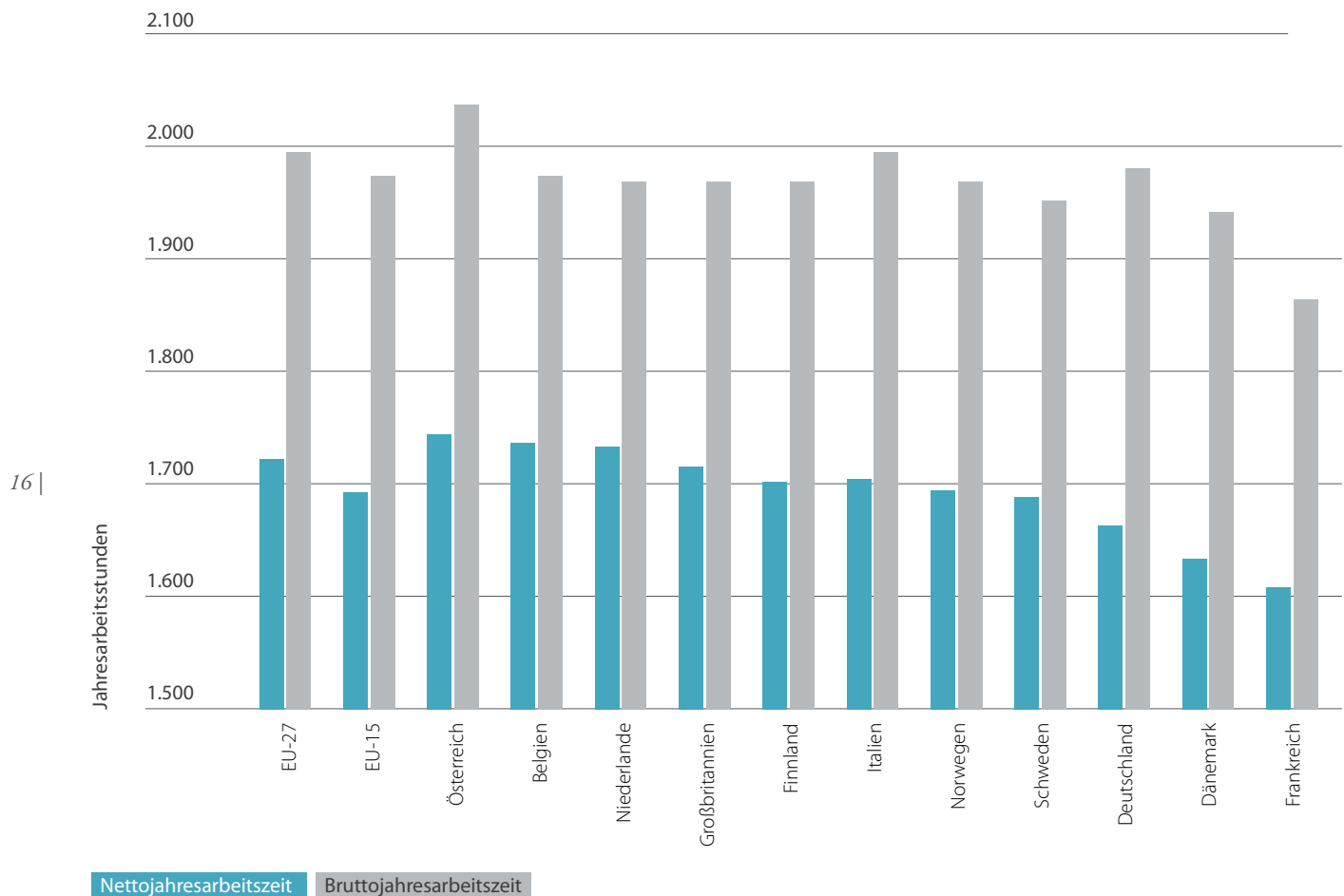


Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung 2010

Durch moderne Informationstechnologien beschleunigt sich auch das Tempo am Arbeitsplatz. Ständig erreichbar zu sein, führt schnell zur Überforderung. Sichtbare Folgen sind das Ansteigen von psychischen Erkrankungen, zunehmende Unsicherheit und die Sorge um den Arbeitsplatz. Eine IWS-Studie zeigt erheblichen Veränderungsbedarf: „In

75 Prozent der Unternehmen werden regelmäßig Überstunden geleistet, obwohl die Beschäftigten lieber kürzer arbeiten würden. Krankenstände und Burn-out-Fälle nehmen zu.“ Regelmäßige Eurofond-Erhebungen belegen, dass Österreich zu den Spitzenreitern unter den EU-15-Ländern bei der Arbeitszeit zählt.

Arbeitszeitvolumen 2010 von Vollbeschäftigten im europäischen Vergleich (in Stunden)



Quelle: Eurofound 2011a

Während viele ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere wiederum – nach wie vor besonders Frauen – mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung kein finanzielles Auslangen. Die Teilzeitquote bei Frauen ist in den vergangenen Jahren stark angestiegen und liegt derzeit bei ca. 45 Prozent. Darüber hinaus erbringen Frauen nach wie vor ca. zwei Drittel der – unbezahlten – Haushalts- und Familienarbeit, ein Befund, den regelmäßig sogenannte Zeitverwendungsstudien (vgl. Statistik Austria 2009) bestätigen.

Diese Nachteile schlagen sich nicht nur im aktiven Erwerbsleben nieder (z. B. anrechenbare Dienstzeiten, Karrierechancen, Forderung der beruflichen Weiterbildung etc.), sondern auch bei sämtlichen einkommensabhängigen Versicherungsleistungen (u. a. Arbeitslosen-, Krankengeld, Eigenpension).

Der ÖGB fordert eine bessere Verteilung von Arbeitszeit durch eine Verkürzung der effektiven Arbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, damit Menschen lange gesund in der Arbeit sind und Arbeit nicht krank macht.

Ökonomische Interessen der ArbeitgeberInnen stehen vordergründig in einem Spannungsverhältnis zu den persönlichen Interessen von ArbeitnehmerInnen an gesunden Arbeitszeiten und an einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Tatsächlich werden nur ArbeitnehmerInnen in einem Arbeitsumfeld, das ihre Bedürfnisse entsprechend berücksichtigt, motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen sein. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen jedenfalls gleichrangig zu berücksichtigen. Außerdem zeigen Studien, dass ArbeitnehmerInnen den Erhalt des Sozialstaats bisher selbst finanziert haben. Wenn immer mehr Menschen dem Druck am Arbeitsmarkt nicht mehr standhalten, kann der Sozialstaat mangels entsprechender Beiträge brüchig werden.

DER ÖGB FORDERT:

» Eine Arbeitsmarktabgabe – die von den ArbeitgeberInnen zu tragen ist – in Höhe von einem Euro pro geleisteter Mehrarbeits- bzw. Überstunde. Ziel ist es, die tatsächlich geleisteten regelmäßigen Überstunden zu reduzieren.

» Arbeitszeitverkürzung: Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und damit korrespondierend eine Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit. Dabei müssen die Kaufkraft und damit der Lebensstandard der ArbeitnehmerInnen gesichert bleiben. Ziel ist es, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu reduzieren.

» Es ist die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, in ihrem eigenen Wirkungsbereich für die Einhaltung der Gesetze zu sorgen.

» Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen: Das bedeutet striktere Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen durch Arbeitsinspektorate, ausreichende personelle und sachliche Ressourcen für Kontrollbehörden sowie Stärkung der Kontrollbefugnisse der Betriebsräte (insbesondere bei Zugriff auf Daten).

» Wirksame Sanktionssysteme: Die Wirksamkeit der Kontrolle ist am Grad der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sichtbar, momentan werden diese unzureichend eingehalten. Es ist Aufgabe der zuständigen Behörden, der BetriebsrätInnen und der Politik, sicherzustellen, dass das Arbeitszeitgesetz umgesetzt wird und Arbeitszeitverletzungen entsprechend geahndet werden.

» Wirksame Maßnahmen gegen „Lohn- und Gehaltsdiebstahl“: Werden Entgeltansprüche (z. B. Mehrarbeits- und Überstunden) wiederholt ungebührlich geschmälert, soll dies die Verdoppelung von ArbeitnehmerInnenansprüchen zur Folge haben.

» Umsetzung von innovativen Arbeitszeitmodellen: Ausbau der Mitgestaltungsrechte der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gesundheitliche Aspekte, Weiterbildung, Auszeitmodelle etc. mit dem Ziel, die Lebensqualität für ArbeitnehmerInnen zu verbessern und ihre Gesundheit zu erhalten.

» Die sechste Urlaubswoche muss für alle ArbeitnehmerInnen leichter erreichbar sein. Der zunehmend geforderten Mobilität von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt muss durch gerechte Bestimmungen entsprochen werden.

» Ein hochwertiges, leistbares und flächendeckendes

ckendes Angebot an sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht: Ausbau der Kinderbetreuung, Ganztagschulen und Pflegeplätze für ältere Menschen.

- » Die Betriebe sollen verpflichtet werden, regelmäßig unter Mitwirkung der BetriebsrätInnen ihre Arbeitszeitsituation zu evaluieren (Arbeitszeitbilanz). Damit sollen gesicherte Grundlagen zum Erkennen unzureichender Personal- und Zeiteresourcen geschaffen werden. Überlassene Arbeitskräfte und freie DienstnehmerInnen sind in dieser Bilanz zu berücksichtigen.
- » Durch moderne Informationstechnologien verschmelzen Arbeits- und Privatleben immer stärker. Das trifft zunehmend auch ArbeitnehmerInnen in Nicht-Leitungsfunktionen und muss daher rechtlich geregelt bzw. eingeschränkt werden.
- » Einschränkung der Zulässigkeit von All-in-Klauseln auf leitende Angestellte im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Im Vertrag muss das für die Normalarbeitszeit zustehende Grundgehalt ersichtlich sein. Darüber hinaus muss klar erkennbar sein, welche Ansprüche durch die Pauschalierung abgegolten werden sollen. Wenn ArbeitgeberInnen dem Erfordernis der Transparenz nicht nachkommen, können Ansprüche weder verfallen noch verjähren.
- » Recht auf Wechsel der Arbeitszeit – Verbesserung der Teilzeit: Teilzeit muss für alle Beschäftigten unter Beibehaltung der zumindest gleichwertigen qualifizierten Tätigkeit möglich sein; außerdem soll das Recht der ArbeitnehmerInnen auf Anhebung der vereinbarten Arbeitszeit ausgebaut werden, wenn Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr arbeiten; Rechtsanspruch auf Rückkehr von einer Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung.
- » Informationspflicht der ArbeitgeberInnen gegenüber Teilzeitbeschäftigten bei Vollzeitausschreibungen sowie Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- » Um systematische Umgehungen des Teilzeitzuschlags durch laufende oder nachträgliche Anpassungen des vereinbarten Stundenausmaßes wirksam entgegenzutreten zu können, bedarf es neben einer schriftlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung, einer Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, jede Änderung des vereinbarten Stundenausmaßes an die Krankenkasse zu melden.
- » Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall der Möglichkeit, Zeitausgleich eins zu eins zu verbrauchen.
- » Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung. Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsarbeit bedürfen einer ausdrücklichen Zustimmung und Überprüfung.
- » Auf europäischer Ebene in der Arbeitszeitrichtlinie – keine individuelle Opt-out-Möglichkeit mehr; Durchrechnungszeitraum soll nur kollektiv geregelt werden können und Bereitschaftszeiten sind weiterhin als Arbeitszeiten zu werten sowie Recht auf Wechsel von Teil- auf Vollzeit und umgekehrt.