

Mehr Fairness in der Arbeit

Menschlichkeit siegt. **SPÖ**

Wenn du sie wählst.

#gemeinsam | spoe.at

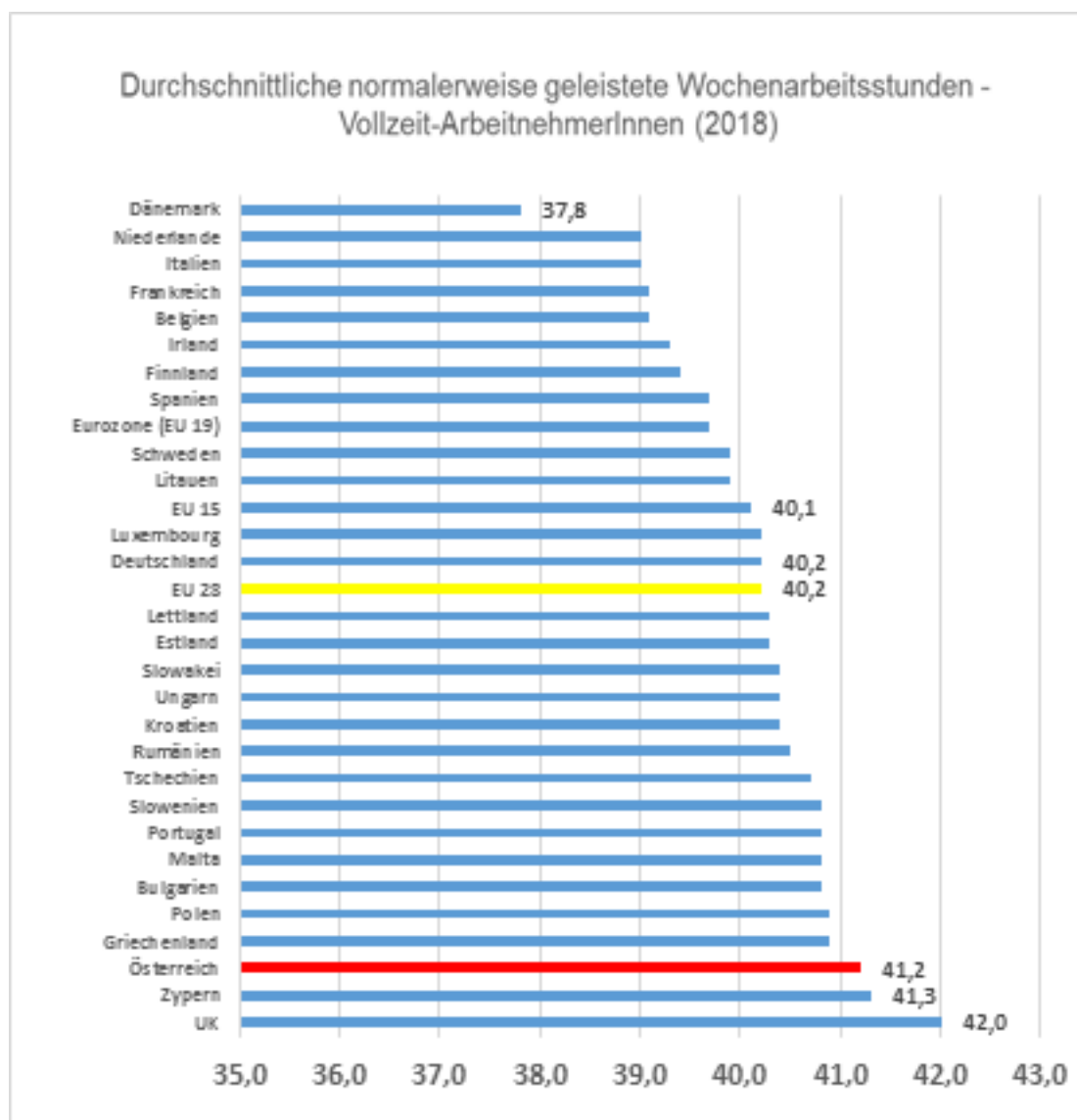
Flexibilität bei den Arbeitszeiten darf keine Einbahnstraße sein. Beide Seiten – ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen – müssen profitieren. Das ist eine Frage der Fairness.

Daher fordern wir:

- Schutz vor überlangen Arbeitszeiten statt Freiwilligkeitsschmäh
- Rechtsanspruch auf Teilzeitphasen, die zum Leben passen
- Rechtsanspruch auf die 4-Tage-Woche
- Faire Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche

Flexibilität ist keine Einbahnstraße – eine Frage der Fairness

Österreichs ArbeitnehmerInnen befinden sich hinsichtlich ihrer Arbeitszeit im Spitzenfeld Europas. Laut jüngsten Eurostat-Daten (24.4.2019, Werte aus 2018) belegt Österreich Platz drei im Arbeitszeitranking der EU, das heißt, im Europavergleich wird in Österreich am drittlängsten gearbeitet:





Pamela Rendi-Wagner:

„Ich will mehr Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen, denn das haben sie sich verdient!“

Insgesamt wurden 2018 rund 255 Millionen Mehr- und Überstunden von den ArbeitnehmerInnen geleistet, jede 6. (43 Millionen) davon ohne Bezahlung oder Zeitausgleich! Die unbezahlte Mehrarbeit bedeutet einen Einkommensausfall von 1 Milliarde Euro und sie entspricht rund 25.000 Vollzeit Arbeitsplätzen.

Die Argumente rund um das einseitige 12-Stunden-Tags-Gesetz sind bekannt. Aus unserer Sicht braucht es bei der Arbeitszeit nicht mehr Rechte für die ArbeitgeberInnen, sondern:

- **Schutz vor überlangen Arbeitszeiten statt Freiwilligkeitsschmäh**

Wir sind nicht generell gegen 12-stündige Arbeitszeiten. Aber nur ausnahmsweise und mit Schutz durch Gewerkschaft und Betriebsrat sowie mit ausreichender und gesicherter Bezahlung.

- **Rechtsanspruch auf Teilzeitphasen, die zum Leben passen**

Teilzeitarbeit hat viele Vorteile, ist aber auch kritisch zu sehen, weil lange Phasen von niedrigem Verdienst – insbesondere für Frauen – nachteilig sind. Elternteilzeit, Altersteilzeit, Pflegezeit können aber in bestimmten Lebensphasen für begrenzte Zeit notwendig und auch sinnvoll sein. Insbesondere dann, wenn für die ArbeitnehmerInnen nachteilige Ausfälle in der Beitragszahlung zur Sozialversicherung (Stichwort Pensions-einbußen) ausgeglichen werden. Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung dieser Instrumente hinkt aber hinterher: Von Seiten der Wirtschaft wird von ArbeitnehmerInnen Flexibilität erwartet, die von den ArbeitnehmerInnen auch gelebt wird. Im Ausgleich dafür erwarten sich die ArbeitnehmerInnen von der Wirtschaft ebenso Flexibilität, wenn der Arbeit übergeordnete Interessen wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder die eigene Gesundheit es erfordern. Derzeit beruht diese Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen weitgehend (Ausnahme Elternteilzeit in Betrieben über 20 MitarbeiterInnen, da gibt es einen Rechtsanspruch) auf reinem Goodwill der ArbeitgeberInnen. Das ist ungerecht und gehört geändert.

➤ **Deshalb braucht es einen lückenlosen Rechtsanspruch auf Teilzeit für Kinderbetreuung, Pflege, Bildung und Alter**

• **Rechtsanspruch auf die 4-Tage-Woche**

Flexibilität ist keine Einbahnstraße. Die ArbeitnehmerInnen in Österreich sind Europaspitze: Wir arbeiten sehr viel, sind sehr produktiv und äußerst flexibel. Und es gibt viele PendlerInnen, die täglich 1 bis 2 Stunden am Weg in die Arbeit und von der Arbeit nach Hause verbringen. Wir wollen deshalb, dass ArbeitnehmerInnen ein Recht darauf bekommen, ihre normale Arbeit auf vier statt auf fünf Wochentage aufzuteilen. Das bedeutet längere Freizeitblöcke (z.B. drei Tage Wochenende) und weniger Zeit im Stau oder im vollen Zug am Weg in die bzw. von der Arbeit. Das ist gut für die Menschen, für die Familien und für das Klima. Deshalb wollen wir einen

➤ **Rechtsanspruch auf eine 4-Tage-Woche**

Übrigens: die Ibiza-Koalition hat diese für viele Menschen – v.a. PendlerInnen – sinnvolle Arbeitszeitverteilung sogar per Inserat als Ausgleich für den 12-Stunden-Tag bzw. die 60-Stunden-Woche versprochen. Aber eben nur versprochen, nicht umgesetzt.

• **Faire Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche**

Alle spüren es und die Statistiken bestätigen es: Der Druck in der Arbeitswelt steigt kontinuierlich. Ständige Erreichbarkeit, schnelle Anpassung an sich dauernd ändernde Gegebenheiten, technologische Veränderungen im Eilzugtempo. Die Ibiza-Koalition hat diesen starken Druck durch das 12-Stunden-Tags-Gesetz noch weiter erhöht. Längere tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten mittels einseitiger Anordnung durch die Arbeitgeber sind auf Wunsch der Millionenspender eingeführt worden.

Veränderungen im Interesse der Allgemeinheit und der ArbeitnehmerInnen wurden hingegen nicht vorgenommen. Bereits seit der Stammfassung des Urlaubsgesetzes 1976 gibt es nach längerer Dienstzeit eine zusätzliche Urlaubswoche (damals nach 20 Dienstjahren). 1983 wurde das allgemeine Urlaubsmaß für alle Beschäftigten von vier auf fünf Wochen verlängert und nach 25 Jahren Dienstzeit eine sechste Woche eingeführt. Diese zusätzliche Erholungsphase brauchen die ArbeitnehmerInnen auch, um die steigenden Belastungen abbauen zu können. Dies ist auch gesamtgesellschaftlich sinnvoll, um den zunehmenden Ausfällen wegen Burn-outs etc. gegenzusteuern.

Die geltende Rechtslage ist aber problematisch: Die 6. Urlaubswoche steht im privaten Arbeitsrecht nur dann zu, wenn man die notwendigen 25 Jahre bei ein- und demselben Arbeitgeber (mit komplizierter und ungenügender Vordienstzeitenanrechnung und unter Berücksichtigung von Schul- und Studienzeiten) verbracht hat. Hat man den Arbeitgeber, die Arbeitgeberin gewechselt, ist das hinfällig, dann bleibt man auf 5 Wochen. Das ist ungerecht und muss geändert werden! Im öffentlichen Dienst ist das bereits erkannt und geändert worden. BeamtInnen und Vertragsbedienstete haben – unabhängig davon, wie lange sie individuell schon für den Bund arbeiten – ab dem 43. Lebensjahr Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche. Dieses Modell wäre für das private Arbeitsrecht aber nicht sinnvoll. Wir bevorzugen eine Zusammenrechnung der Dienstzeiten, sodass im Ergebnis kein Unterschied mehr besteht, ob man die notwendige Zeit bei einem oder bei mehreren Arbeitgebern gearbeitet hat. Es hängt vielfach von Zufälligkeiten, die ArbeitnehmerInnen nicht steuern können (z.B. Insolvenz des Arbeitgebers, Beschäftigung in einer Saisonbranche), ab, ob man lange Zeit bei ein- und demselben Arbeitgeber beschäftigt ist oder ob man oft wechseln muss. Gelebte Flexibilität seitens der ArbeitnehmerInnen darf sich nicht zu ihrem Nachteil auswirken. Es braucht deshalb eine:

➤ **Gesetzliche Zusammenrechnung aller Dienstzeiten aus Arbeitsverhältnissen für den Urlaubsanspruch = 6. Urlaubswoche nach 25 Arbeitsjahren für alle**

Derzeit haben haben rund 350.000 (10 Prozent) der ArbeitnehmerInnen die 6. Woche, zusätzlich wären 700.000 möglich (insgesamt gibt es rund 1,5 Mio. Beschäftigte über 45 Jahren). Info: Die Kosten für die Wirtschaft betragen zwischen 200 und 400 Mio. Euro pro Jahr, wobei da noch Ersparnisse durch Krankenstände etc. abgezogen werden müssen.

SPÖ-Parteivorsitzende Pamela Rendi-Wagner:

„Die ÖsterreicherInnen arbeiten sehr viel und leisten mitunter Millionen unbezahlte Überstunden. Der Fleiß der ÖsterreicherInnen darf aber nicht in Arbeitsverhältnisse führen, die krank machen. Ausreichende Ruhezeiten sorgen nicht nur für mehr Lebensqualität, sondern sind auch gut für die Gesundheit. Hier will ich mehr Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen, denn das haben sie sich verdient.“

FSG-Vorsitzender, SPÖ-Nationalratsabgeordneter Rainer Wimmer :

„Das schwarz-blaue Arbeitszeitgesetz war vor allem eines: Ein einseitiger Deal zugunsten der Unternehmen. ArbeitnehmerInnen schauen nicht nur durch die Finger, sondern müssen sogar noch mehr arbeiten. Hier braucht es einen Ausgleich, denn ArbeitnehmerInnen sind keine bloßen Betriebsmittel, sondern Menschen, denen man mit Respekt begegnen muss.“