

# PRESSEINFORMATION

15.06.2015



## Pressekonferenz: „Kürzer arbeiten – leichter leben!“

Ganz Europa und im zunehmenden Maße auch Österreich sind von einer Beschäftigungskrise erfasst. In Österreich sind aktuell fast 400.000 Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen. Das ist der höchste Wert seit den fünfziger Jahren. Es ist nicht davon auszugehen und völlig unrealistisch, dass es in nächster Zeit ausreichende Wachstumsraten gibt, um die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Während Hunderttausende auf Arbeitszeit Null gesetzt sind, gibt es immer mehr Beschäftigte, die zu lange arbeiten. Bei der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und den Überstunden liegt Österreich im europäischen Spitzenfeld.

### Arbeit teilen – Beschäftigung sichern

Die derzeit geltende gesetzliche Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche wurde im Jahr 1975, also vor 40 Jahren, eingeführt. In vielen Kollektivverträgen liegt die Wochenarbeitszeit darunter, etwa bei 38,5 Stunden. Aber auch hier wurden die letzten Verkürzungen vor 25 Jahren durchgeführt. Die verkürzte Wochenarbeitszeit ist bei vielen ArbeitnehmerInnen jedoch nie angekommen, die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung liegt in Österreich bei rund 42 Stunden.

### Länger gesund arbeiten!

Es gibt aber auch noch weitere Gründe, die für eine Arbeitszeitverkürzung sprechen. Wenn wir wollen, dass die Menschen in Zukunft länger berufstätig und dabei gesund, leistungsfähig, motiviert und kreativ bleiben, dann müssen die Erwerbsbiografien in Zukunft anders aussehen.

Dann brauchen wir neue Arbeitszeitmodelle, die den ArbeitnehmerInnen mehr Zeit zum Leben lassen, Zeit für Familienleben, Regeneration, Sport oder Weiterbildung sowie für die Teilhabe am politischen und kulturellen Leben.

Männer wie Frauen brauchen mehr Zeit, wenn sie kleine Kinder zuhause haben oder eine/n Angehörigen pflegen, ebenso wollen sie vielleicht gegen Ende des Berufslebens langsam weniger arbeiten.



Dazwischen kann es Phasen geben, in denen Beruf und Karriere wichtig sind und sie gerne viel arbeiten. Ausmaß und Lage der Arbeitszeit entsprechend der jeweiligen Lebensphase selbst bestimmen zu können, kann enorm viel Druck wegnehmen und ganz wesentlich zur psychischen und physischen Gesundheit beitragen.

Wenn man davon ausgeht und fordert, dass das faktische Pensionsalter in den nächsten Jahren deutlich ansteigen soll, dann kann man von den Menschen nicht mehr erwarten, dass sie alles, was sie noch vorhaben, auf die Pension verschieben. Die Möglichkeit, längere zusammenhängende Auszeiten in Anspruch zu nehmen, wird daher ebenfalls immer wichtiger. Also mehr Flexibilität ja, aber im Sinne der ArbeitnehmerInnen.

### **Neue Arbeitszeitpolitik im Interesse der Frauen**

Die derzeitige Arbeitszeitrealität sieht so aus, dass Männer Vollzeit arbeiten und Frauen in immer größerem Ausmaß Teilzeit. Das ist kein modernes Gesellschaftsmodell, sondern eines von vorgestern. Das Delta zwischen immer längeren Arbeitszeiten bei Männern und kurzer Arbeitszeit für Frauen muss daher geschlossen werden.

Auch beim geltenden Urlaubsrecht werden Frauen benachteiligt. Seit dem Jahr 1984 ist im österreichischen Urlaubsrecht eine sechste Urlaubswoche vorgesehen, aber nur für ArbeitnehmerInnen, die 25 Jahre im selben Unternehmen arbeiten.

Vor allem Frauen erfüllen oft nicht diese notwendige Voraussetzung, nämlich 25 Jahre Beschäftigung in ein und demselben Unternehmen. In Wirklichkeit werden sie dafür bestraft, weil sie den Arbeitgeber öfter wechseln und damit jene Flexibilität unter Beweis stellen, die von den Unternehmen gefordert wird.

### **Überstunden abbauen – Arbeitszeit wieder eingrenzen**

Es geht aber nicht nur um die Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit, sondern auch um die Reduktion der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

Auch dazu ein paar Beispiele, es gibt in vielen Unternehmen eine „Arbeitszeit-Unkultur“:

- Viele loggen sich aus, um dann weiterzuarbeiten.
- Viele arbeiten am Wochenende ohne rechtliche Basis.
- All-in-Verträge gibt es schon lange nicht mehr nur für Führungskräfte.

Es gibt ohne jede gesetzliche Basis Zeitkonten mit einem Gegenwert von circa 1,5 Milliarden Euro. 60 Millionen Mehrarbeits- und Überstunden werden jährlich nicht bezahlt. Die ArbeitnehmerInnen sind über Smartphones ständig erreichbar.

Weiterbildung und Dienstreisen finden in der Freizeit statt und so weiter und so fort. Hier ist in besonderem Maße auch die betriebliche Ebene für die sinnvolle Eingrenzung von entgrenzten Arbeitszeiten gefordert.

### **IFES-Befragung bestätigt Handlungsbedarf**

Die von der GPA-djp in Auftrag gegebene IFES-Studie zum Thema Arbeitszeit zeigt, dass in hohem Ausmaß länger gearbeitet wird als vereinbart (Folie 11) und in hohem Ausmaß auch flexibel gearbeitet wird. Bei längeren Arbeitszeiten nehmen die Arbeitszufriedenheit ab und die Belastung zu (Folie 12). Gleichzeitig existiert der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren (Folie 14).

66 Prozent der Befragten sind für die Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden bei gleichbleibendem Gehalt (Folie 15). Immerhin 23 Prozent würden auch eine kürzere Arbeitszeit bei reduziertem Gehalt befürworten.

Einer sechsten Urlaubswoche für mehr Beschäftigte stimmen 67 Prozent der Befragten zu. Immerhin 52 Prozent können sich eine Viertage-Woche gut vorstellen (Folie 6).



62 Prozent der Befragten sind dafür, dass sich Gewerkschaften stärker für eine Arbeitszeitreduktion einsetzen (Folie 17).

Diesen Auftrag nimmt die GPA-djp gerne an.

## Forderungen

- **Generelle Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden:** Eine wichtige Maßnahme zur Angleichung der Arbeitszeitbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen, die sofort umgesetzt werden könnte, ist die in vielen Kollektivverträgen bereits durchgesetzte Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden auch im Arbeitszeitgesetz zu fixieren.
- **Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 35 Stunden.** Diese soll zunächst in Kollektivverträgen umgesetzt werden. Die Verkürzung muss mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich erfolgen.
- **Recht auf eine 30-Stunden Woche** für junge Mütter und Väter.
- Verkürzung der tatsächlich geleisteten wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit. Die **Reduktion der Überstunden** muss daher das erste wichtige Ziel sein. Um die Attraktivität von Überstunden zu reduzieren, sollen etwa Arbeitgeber, in deren Unternehmen besonders viele Überstunden geleistet werden, höhere Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bezahlen. Auch weitere Maßnahmen, um Überstunden weniger attraktiv zu machen, sind sinnvoll. Bestehende Durchrechnungszeiträume sind auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu regeln.
- **Sechs Wochen Urlaub für mehr ArbeitnehmerInnen:** Immer weniger ArbeitnehmerInnen sind lange genug bei einem Arbeitgeber, um einen Anspruch auf die sechste Urlaubswoche zu erwerben.
- **Eine Woche Bildungsfreistellung für alle:** Um die Herausforderungen eines immer flexibler und fordernder werdenden Arbeitsmarkts bewältigen zu können, sollen alle ArbeitnehmerInnen einen kollektivvertraglichen Anspruch auf eine bezahlte (Bildungs-) Freistellung im Ausmaß von 1 Woche jährlich haben (ist in vielen Kollektivverträgen bereits umgesetzt).
- **Weiterentwicklung der Freizeitoption** in Kollektivverträgen. Abtausch einer kollektivvertraglichen IST-Erhöhung für mehr Freizeit.
- Der Entgrenzung der Arbeitszeiten muss entgegengewirkt werden. **Geleistete Arbeitszeit darf nicht verfallen.**
- **Begrenzung von All-In-Verträgen** auf tatsächliche Führungsfunktionen.