

Wiener Erklärung von UNI Europa

**Unsere Zeit ist gekommen: Arbeitszeit in der neuen
Arbeitswelt**

Arbeitszeit- und Tarifpolitik

Vom UNI Europa-Vorstand verabschiedet – 11. September 2018

**1 Einführung - Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Gestaltung
von Arbeitszeitmodellen**

Die gegenwärtige Arbeitszeitkultur schädigt das soziale Gefüge. In vielen Fällen stimmt die von einem ArbeitnehmerIn gewünschte Arbeitsdauer nicht mit der tatsächlichen Arbeitszeit überein. Die Polarisierung der Dauer der Arbeitszeiten nimmt in vielen Ländern zu. Immer mehr ArbeitnehmerInnen müssen immer länger arbeiten, während andere häufig und unfreiwillig nur kurze Arbeitszeiten haben. Darüber hinaus nimmt durch die ständige Online-Erreichbarkeit der Druck zu, übermäßig lang zu arbeiten. Die Zahl der Burnouts steigt, junge Eltern haben Probleme, bezahlte Arbeit mit elterlicher Verantwortung zu kombinieren, und ältere Arbeitnehmer fühlen sich oft nicht in der Lage, mit den Herausforderungen der Digitalisierung fertig zu werden. Zur gleichen Zeit sind fast 18 Millionen Europäer arbeitslos, was mehr als 10% der europäischen Erwerbsbevölkerung entspricht. Die Jugendarbeitslosigkeit von 18,7% trägt zur Absurdität der Arbeitszeitsituation bei.

Für UNI Europa ist es wichtig, dass die Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien sowie an die sich verändernde Arbeitswelt angepasst wird. Zum Beispiel haben wir eine Verschiebung von der traditionellen Einstellung eines (typischerweise männlichen) Hauptverdieners zu der des Doppelverdieners erlebt. Heutzutage nehmen 64 % der Frauen in der EU am Arbeitsmarkt teil, was dazu führt, dass die Notwendigkeit, Arbeit und Familienverpflichtungen miteinander zu vereinbaren, in den Vordergrund rückt. Allzu oft erlauben Arbeitszeitregelungen ArbeitnehmernInnen mit Betreuungsaufgaben - von denen die meisten Frauen sind - noch immer keine volle und aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt.

Das Tempo der Digitalisierung, Automatisierung und Restrukturierung wird immer schneller. Qualifikationen veralten schnell und vielen ArbeitnehmernInnen, vor allem den Gering- und Mittelqualifizierten, drohen Zerrüttung und erhöhte Unsicherheit. Dies ist eine besorgniserregende Aussicht, aber die kollektive Arbeitszeitverkürzung hat das Potenzial, ein Gegenmittel zu sein. Neue Technologien werden nur eingeführt, wenn Produktivitätssteigerungen wahrscheinlicher sind und wenn eine höhere Zeiteffizienz den Weg für Modelle der Arbeitsteilung frei macht.

Auch die Arbeitsmodelle werden zunehmend prekär: Entsendung von Arbeitnehmern, Leiharbeit, Zeitarbeit, Dienstleistungsverträge, Out- und Insourcing, Selbständigkeit und

andere Formen führen zu instabilen und unvorhersehbaren Arbeitszeiten. Auch unsere Belegschaft altert immer schneller. Deshalb müssen wir das lebenslange Lernen als Methode stärken, die ArbeitnehmerInnen während ihres gesamten Arbeitslebens auf dem neuesten Stand der Technik zu halten.

Zu diesem Zweck sieht UNI Europa drei entscheidende Ziele vor, um sicherzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit durch Tarifverhandlungen besser gestalten können:

Erstens durch eine gerechte Verteilung der Arbeitszeiten. Eine kollektive Verkürzung und Neuverteilung der gesetzlichen Arbeitszeit kommt sowohl überlasteten Vollzeitbeschäftigten als auch unterbeschäftigten Teilzeitbeschäftigten zugute und schafft neue Beschäftigungsmöglichkeiten für die fast 18 Millionen Arbeitslosen in der EU. Eine Umverteilung der Arbeit muss insbesondere auf das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen abzielen, da Frauen immer noch am meisten von Teilzeitarbeit und Erwerbsarmut betroffen sind. Es ist auch wichtig, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit im Prinzip ohne Lohnverlust erfolgt. Wir brauchen einen wirksamen Rechtsrahmen für die Arbeitszeit, der auf Gesetzen und Tarifverträge beruht, und der faire Arbeitsbedingungen gewährleistet und prekäre Arbeitsbedingungen verhindert.

Zweitens sollten Arbeitszeitregelungen auf den Lebenszyklus abgestimmt sein. Viele ArbeitnehmerInnen haben wichtige Betreuungspflichten und kämpfen täglich mit der sogenannten "Doppelschicht" von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Für UNI Europa ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unverzichtbar.

Schließlich muss mehr Gewicht auf lebenslanges Lernen gelegt werden. Die Arbeitgeber müssen mehr in die Weiterbildung ihrer Arbeitskräfte investieren, was wiederum die Produktivität erhöht und die Beschäftigungsfähigkeit sowohl in ihrem bestehenden als auch in einem anderen Sektor verbessern wird. Darüber hinaus sollte jedem Arbeitnehmer das Recht auf eine gut bezahlte Auszeit für ein breites Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten eingeräumt werden.

UNI Europa ist davon überzeugt, dass Tarifverhandlungen, vor allem auf sektoraler Ebene, eine Vielzahl spezifischer Lösungen für Probleme im Zusammenhang mit Arbeitszeit bieten können. Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter und die Arbeitnehmer selbst müssen einbezogen und befähigt werden, angemessene Arbeitszeitmodelle für die künftige Arbeitswelt auszuhandeln. Zusammen mit den Arbeitgebern sind sie dem Arbeitsplatz am nächsten und haben unmittelbare Kenntnisse darüber, was in einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt benötigt wird. Dennoch müssen die Gewerkschaften ihre Anstrengungen verstärken, um Arbeitnehmer zu erreichen, die (noch) nicht durch einen Tarifvertrag gedeckt sind, insbesondere Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsformen.

Da die Arbeitszeit in erster Linie durch unterschiedliche nationale rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen bestimmt wird, muss die Politik von UNI Europa an die Besonderheiten des jeweiligen Landes angepasst werden. Tarifverhandlungen sind grundsätzlich Sache der nationalen Gewerkschaften. Mit dieser Erklärung bemüht sich UNI Europa, die Mitgliedsorganisationen, die solidarisch zusammenarbeiten, die Fähigkeit ihrer Gewerkschaften zu stärken, insbesondere durch Tarifverhandlungen, die Arbeitszeit als Instrument zur Erreichung fairer Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer zu nutzen.

2 Arbeitszeitgestaltung: Fairness in der Verteilung

Während einige ArbeitnehmerInnen unter zu langen Arbeitszeiten, zu vielen Überstunden oder zu hoher Arbeitsbelastung leiden, stecken andere unfreiwillig in Teilzeitverträgen fest. UNI Europa fordert eine gerechte Verteilung der Arbeitszeit, die durch eine kollektive Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitsbelastung ohne Gehaltsverlust erreicht werden kann. Arbeitszeitverkürzung darf nicht zu einer höheren Arbeitsintensität führen, da ArbeitnehmerInnen manchmal erleben, dass ihre

Arbeitsbelastung gleich bleibt, während ihnen viel weniger Zeit zur Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung steht.

Die Arbeitswelt verändert sich ständig. Von ArbeitnehmerInnen wird oft erwartet, dass sie rund um die Uhr erreichbar sind und die Arbeit muss nicht unbedingt in einem Bürogebäude geleistet werden. Digitalisierung und neue Arbeitsmethoden bieten den ArbeitnehmerInnen mehr Flexibilität, verlangen aber auch mehr Flexibilität von ihnen. Der Mensch ist jedoch nicht unbegrenzt flexibel und viele ArbeitnehmerInnen sind bereits mit hohen Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit konfrontiert. Sie verdienen das Recht auf menschenwürdige Lebensbedingungen und auf eine angemessene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit Freizeit, Ruhe und privater Zeit (einschließlich eines gemeinsamen Ruhetages). Dies bedeutet das Recht, die Arbeitszeit zu verkürzen und gleichzeitig einen angemessenen tariflichen Lohn verdienen zu können.

Insbesondere die ArbeitnehmerInnen in bestimmten Sektoren sind mit Schichtenteilungen und der Ungewissheit konfrontiert, wann und wo diese stattfinden werden. Ohne zusätzliche Ausgleichsleistung müssen sie mobil, flexibel und in der Lage sein, sehr kurzfristig Sonderschichten durchzuführen und müssen häufig auch sehr früh morgens oder spät abends arbeiten.

Untersuchungen zeigen, dass Überstunden, unregelmäßige Arbeitszeiten, Arbeit auf Abruf und arbeitsbedingter Stress zu mehr Arbeitsunfällen führen und Menschen krank machen können. Dies geht nicht nur über das hinaus, was die betroffenen ArbeitnehmerInnen ertragen können, sondern ist auch kostspielig für das Gesundheitssystem und den Arbeitgeber. Darüber hinaus sind die ArbeitnehmerInnen deutlich effizienter und produktiver, wenn ihre Arbeitszeiten kürzer sind und ihnen mehr Zeit zum Ausruhen und zur Erholung zur Verfügung steht.

Offensichtlich müssen Arbeitsbelastung und Arbeitszeit gleichmäßiger verteilt werden. Angesichts der aktuellen und künftigen Herausforderungen im Zusammenhang mit der sich wandelnden Arbeitswelt besteht kein Zweifel daran, dass innovative, arbeitnehmerorientierte Formen der Arbeitszeitgestaltung entwickelt werden müssen. Tarifverhandlungen sind der Schlüssel, um insbesondere branchenspezifische Lösungen zu erreichen, bei denen die ArbeitnehmerInnen im Mittelpunkt stehen und die vor allem die Menschen in allen Arbeitsformen abdecken.

Deshalb fordert UNI Europa:

- Eine tiefgreifende und bedingungslose Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung und Umsetzung neuer Arbeitszeitregelungen auf allen Ebenen, in erster Linie durch sektorale Tarifverhandlungen;
- Die Stärkung der Autonomie jedes einzelnen ArbeitnehmerInnens bei der Festlegung arbeitnehmerfreundlicher Arbeitszeiten und -regelungen, in erster Linie auf der Grundlage von (sektoralen) Tarifverträgen;
- Eine europaweite Stärkung der Arbeitszeit als Instrument für faire Arbeitsbedingungen, z.B. durch Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitsbelastung und vollem Lohn- und Personalausgleich;
- Strategien, die den kontinuierlichen Anstieg der Überstunden beenden;
- Ein Recht für diejenigen, die unfreiwillig Teilzeit arbeiten, ihre vertragliche Arbeitszeit zu erhöhen;
- Das Recht auf Mindestarbeitszeit und die Abschaffung von Null-Stunden-Verträgen;
- Dass Arbeitnehmer in nicht standardisierten Beschäftigungsformen ebenfalls von Tarifverträgen abgedeckt werden;

- Einschränkung und Abschaffung prekärer Beschäftigungsformen (z.B. unlautere Regeln und Praktiken bei der Entsendung von Arbeitskräften, Leiharbeit, Zeitarbeit, Selbständigkeit und andere Formen, die zu instabilen und unvorhersehbaren Arbeitszeiten führen). Auch Unternehmen tragen Verantwortung für ihre Lieferkette.

3 Arbeitszeitgestaltung: Den Lebensphasen und dem Älterwerden der Erwerbsbevölkerung Rechnung tragen

In einem europäischen Arbeitsmarkt mit einer alternden Erwerbsbevölkerung fordert UNI Europa ein Arbeitszeitmodell, das ein gesundes, gerechtes und variierendes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben berücksichtigt.

Während des gesamten Arbeitslebens durchlaufen die ArbeitnehmerInnen verschiedene Phasen, sowohl privat als auch beruflich, die eine unterschiedliche Arbeitszeitflexibilität erfordern, damit die ArbeitnehmerInnen eine faire und angemessene Balance zwischen Arbeit und Privatleben aufrechterhalten können. Die Arbeitsmuster sollten mit dem Aufbau einer Familie, der Übernahme zusätzlicher Betreuungsaufgaben, der Veränderung der privaten Situation der ArbeitnehmerInnen, der Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen oder der Verringerung ihrer Arbeitszeit am Ende ihres Arbeitslebens vereinbar sein. Karriere-Unterbrechungen, insbesondere für Frauen, können zudem mehr Flexibilität erfordern, um ihnen die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Deshalb muss die Arbeitszeit so gestaltet werden, dass die ArbeitnehmerInnen in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Einkommensverluste oder negative Auswirkungen auf ihre Renten in einer Weise zu verrichten, die mit den sich entwickelnden Phasen des modernen Lebens und einer alternden Erwerbsbevölkerung vereinbar ist.

Die Arbeitszeitregelungen in ganz Europa haben sich nur sehr langsam an diese Gegebenheiten angepasst. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, den legitimen Wunsch der ArbeitnehmerInnen nach einer besseren Vereinbarkeit zwischen ihrer Arbeitszeit und ihrem Privatleben zu fördern und gleichzeitig angemessene Löhne zu garantieren. Der Zugang zu öffentlichen Betreuungseinrichtungen ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um dies zu gewährleisten.

Daher wird UNI Europa auf Systeme hinarbeiten, die die Autonomie jeden ArbeitnehmerInnens bei der Wahl seiner Arbeitszeit entsprechend seiner verschiedenen Lebensphasen stärken. Diese Anpassungsfähigkeit an den Lebenszyklus kann und sollte nicht nur durch Teilzeitbeschäftigung oder befristete Arbeitsverträge erreicht werden, sondern muss Bestandteil der Vollzeitbeschäftigung mit unbefristeten Verträgen sein.

Nach Ansicht von UNI Europa werden solche Änderungen der traditionellen Arbeitszeit am besten durch Tarifverhandlungen, insbesondere auf sektoraler Ebene, erreicht, da Tarifverträge besser geeignet sind, die Besonderheiten des einzelnen Arbeitsplatzes und der Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen als von oben oktroyierte Rechtsvorschriften.

Darüber hinaus müssen öffentliche Investitionen in universelle Sozialversicherungs- und Sozialsysteme gefördert werden, da diese Systeme ein wesentlicher Bestandteil der Stärkung der Stellung der ArbeitnehmerInnen sowie der Geschlechter- und Einkommensgleichheit sind.

Deshalb fordert UNI Europa:

- ein Recht auf Anpassung der Arbeitszeit an die aktuelle Lebenssituation. Dies kann durch Verkürzung oder Erhöhung der Wochenarbeitszeit oder durch bezahlten Urlaub geschehen. Dabei sind auch Kinderbetreuung, Pflege, Auslandsaufenthalte und Übergangsphasen vor der Pensionierung zu berücksichtigen;

- Regelungen, die das Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung gewährleisten;
- ArbeitnehmerInnen, die diese Regelungen ohne Lohnausfall in Anspruch nehmen können;
- Das Recht auf dokumentierte Arbeitszeiten, vorhersehbare Arbeitszeiten, menschenwürdige Arbeitsverträge als Grundlage für menschenwürdige (nicht prekäre) Arbeitsbedingungen und verlässliche Tarifverträge.

4 Arbeitszeitgestaltung: Förderung des lebenslangen Lernens mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern

Die europäische Wirtschaft und insbesondere der Dienstleistungssektor sind derzeit von Digitalisierung, Automatisierung, Robotisierung und Umstrukturierung gekennzeichnet - Transformationen, die zusammen den Strukturwandel in der Wirtschaft beschleunigen und zu mehr Zerrüttung und Unsicherheit für die Arbeitnehmer führen. Diese führen dazu, dass die ArbeitnehmerInnen während ihres gesamten Arbeitslebens Zugang zu kontinuierlicher Kompetenzentwicklung haben müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und gleichzeitig ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern.

Das Tempo dieser strukturellen Veränderungen, die zu einer Verschiebung und Unvorhersehbarkeit der Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatznachfrage führen, hat den Bedarf an Arbeitszeitregelungen erhöht, die lebenslanges Lernen ermöglichen und fördern. Dies lässt sich am besten dadurch erreichen, dass die kontinuierliche Kompetenzentwicklung und Weiterbildung eng in den Arbeitsalltag eines ArbeitnehmerInnens integriert wird. Darüber hinaus müssen Arbeitszeitregelungen sowohl kürzere als auch längere Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungszeiten ermöglichen, ohne die Berufslaufbahn oder die Gehaltsansprüche des ArbeitnehmerInnens zu beeinträchtigen. Ständige Weiterqualifizierung sollte in enger Beziehung zur bestehenden Beschäftigung stehen, bevor die Arbeitslosigkeit Realität wird. Arbeitszeitregelungen müssen sowohl kürzere als auch längere Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsanstrengungen ermöglichen.

Deshalb fordert UNI Europa:

- auf betrieblicher Ebene Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, um Arbeitszeitregelungen vorzusehen, die die Kompetenzentwicklung und Weiterbildung in der bestehenden Beschäftigung und Position ermöglichen;
- Gesetzliche oder tarifvertragliche Ansätze, die Vollzeit- oder Teilzeiturlaub sowohl für kürzere als auch für längere Zeiträume vorsehen, damit die ArbeitnehmerInnen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, um ihre Fähigkeiten zu entwickeln und gleichzeitig ihre Position am Arbeitsplatz zu erhalten;
- ein durchsetzbares Recht auf Weiterbildungsurlaub bei vollem Lohnausgleich für Arbeitnehmer;
- eine Schlüsselrolle für die Gewerkschaften bei der Beeinflussung von Arbeitszeitregelungen, die das lebenslange Lernen fördern.

