

ARBEITSZEITCHARTA

In den letzten zwanzig Jahren hat sich die Arbeitszeitrealität der Beschäftigten in Europa verändert. Diese Veränderungen wurden durch einen politischen Paradigmenwechsel hin zu einer neoliberalen Politik ausgelöst, der zu extremer Deregulierung geführt hat. Infolge der Digitalisierung wird sich dieser Prozess nur weiter beschleunigen. Flexibilisierung und Intensivierung der Arbeit werden zunehmen und deshalb müssen die Gewerkschaften Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten durchsetzen. Das Thema Arbeitszeit ist ohne Zweifel einer der grundlegendsten Konfliktbereiche zwischen Arbeit und Kapital – in Unternehmen, einschließlich multinationalen Unternehmen, und auf Branchenebene, in den Tarifverhandlungen und bei der Gesetzgebung.

Gewerkschaften müssen sich bewusst sein, dass die Einführung neuer Technologien und insbesondere die Digitalisierung zu verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation führen kann - sei es zum Anstieg prekärer Arbeit oder aber zu besseren Arbeitsbedingungen. Es stellt sich außerdem die Frage, wer von der Steigerung der Produktivität profitieren wird: ausschließlich die Arbeitgeber oder auch die Beschäftigten?

Die Festlegung von Arbeitszeit ist eine Priorität in Tarifverhandlungen. Gegenwärtig ist die Arbeitszeit durch Tarifverträge auf nationaler Ebene geregelt. Die nationalen sektoralen Sozialpartner sind am besten in der Lage, sich mit den aktuellen Herausforderungen zu beschäftigen. Es ist außerdem erforderlich, gemeinsame europäische Standards festzulegen, um zu garantieren, dass Arbeitszeit nicht als zentraler Punkt des Wettbewerbs zwischen den europäischen Ländern genutzt wird. Gewerkschaften müssen verhindern, dass es durch die unkontrollierte Verlängerung der Arbeitszeit zu einem Wettlauf nach unten kommt.

Die Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe arbeiten auf unterschiedliche Weise mit Arbeitszeitstrategien. Die wichtigsten Ziele sind:

- Beschäftigung sichern
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verbessern
- Qualität des Arbeitslebens verbessern
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gewährleisten

Um diese Ziele zu erreichen, verpflichten sich industriAll Europe und ihre Mitglieder Strategien zu verfolgen und Instrumente zu nutzen, die ihren Anforderungen am besten entsprechen und mit der Situation in ihren Ländern und Sektoren am besten vereinbar sind. IndustriAll Europe und ihre Mitgliedsorganisationen achten und anerkennen die verschiedenen Ansätze in Europa zum Erreichen der oben genannten Ziele. Das Wachstum der Arbeitsproduktivität muss auch den Beschäftigten zugutekommen.

Entsprechende Optionen in Bezug auf die Forderungen der europäischen Gewerkschaftsbewegung bleiben:

- Beschränkung der zunehmenden „Entgrenzung“ der Arbeitszeit und Verhinderung der ungezügelter Erhöhung der Arbeitsstunden
- Einführung weniger belastender Schichtmodelle
- Verteidigung ausreichender Ruhe- und Freizeit
- Reduzierung der Arbeitszeit in all ihren unterschiedlichen Modellen und Ansätzen (z. B. wöchentlich/jährlich, kollektiv/individuell...). Produktivitätsfortschritte durch die Digitalisierung könnten den Aspekt der Umverteilung von Arbeit in Zukunft stärker in den Fokus rücken.

Sicherung von Beschäftigung

Die Sicherung von Beschäftigung ist weiterhin eine der größten Herausforderungen für die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Europäischen Union. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise stieg die Arbeitslosenrate⁴ in der gesamten Europäischen Union, insbesondere in Südeuropa. Die Jugend ist besonders betroffen. In allen EU-Ländern liegt die Jugendarbeitslosenquote deutlich über dem nationalen Durchschnitt. Die Sparpolitik zur Bekämpfung der Krise hat vollständig versagt und die soziale Katastrophe weiter genährt.

IndustriAll Europe konstatiert, dass einige Mitgliedsorganisationen mit Modellen befristeter Arbeitszeitverkürzungen und Kurzarbeit positive Ergebnisse bei der Sicherung von Arbeitsplätzen erreicht haben. Ein gutes Beispiel ist die deutsche Stahlindustrie, wo sogar ein partieller Lohnausgleich in aktuellen und tariflich vereinbarten Arbeitszeitverkürzungsmodellen erreicht werden konnte.

Außerdem können Altersteilzeit- oder Vorruhestandsmodelle (eine schrittweise oder vollständige Reduzierung der Arbeitszeit für ältere Beschäftigte – vor allem für diejenigen, die eine beschwerliche Arbeit ausüben) den Zugang zu Beschäftigung für jüngere ArbeitnehmerInnen erleichtern, idealerweise verbunden mit einer strukturierten Wissensweitergabe. Es sollte sich jedoch um ein freiwilliges System handeln. Modelle der Arbeitszeitverkürzung können mithin eine wichtige Rolle bei der Bewältigung des demografischen Wandels spielen.

Die Verkürzung der Arbeitszeit kann ebenfalls genutzt werden, um durch die Intensivierung der Arbeit, beschwerliche und stressige Arbeit, Verfügbarkeit rund um die Uhr oder sich wiederholende Aufgaben verursachten negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten vorzubeugen.

Gleichwohl müssen wir sicherstellen, dass diese Modelle der Arbeitszeitreduzierung nicht zu weiterer Arbeitsintensivierung oder Flexibilisierung führen.

Abgesehen von den tarifvertraglich vereinbarten Instrumenten zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit und Sicherung der Arbeitsplätze, fordert industriAll Europe eine kohärente europäische Industriepolitik, die die Reindustrialisierung der europäischen Wirtschaft und die Schaffung hochwertiger und nachhaltiger Arbeitsplätze unterstützt. IndustriAll Europe fordert außerdem gerechte und integrative Arbeitsmarktpolitiken, die die Einführung eines Sockels von Mindestrechten auf EU-Ebene fördern, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Gleichbehandlung aller Beschäftigten zu erreichen und Sozialdumping zu bekämpfen. Schließlich brauchen wir eine nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik und ein Ende der neoliberalen Agenda.

Sicherheit und Gesundheitsschutz

Hochflexible Arbeitszeitmodelle in Verbindung mit mehr Stress durch die Einführung neuer Produktionssysteme und neuer Technologien werden zunehmend zur Krankheitsursache: lange Arbeitszeiten ohne Zeit zur Erholung, flexible Schichtarbeit (insbesondere Nachtschichten) und längere Erwerbsbiographien unter schweren Arbeitsbedingungen machen immer mehr Beschäftigte körperlich und psychisch krank und senken damit ihre Lebenserwartung bei guter Gesundheit.

Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens

Verlängerte Arbeitszeit und eine zunehmende Arbeitsintensität sind für viele Beschäftigte in Europa Realität. Die Arbeitgeber verlangen immer mehr Flexibilität zu Lasten der Beschäftigten, wobei sich die Arbeitszeiten ständig ändern und die Beschäftigten wenig oder keinen Einfluss ausüben können. Eine Situation, die aufgrund ständig steigender Arbeitszeiten und ständiger Forderungen nach Flexibilität zu einem Burn-out der Beschäftigten führt, ist inakzeptabel. Darüber hinaus arbeiten Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen oft zu wenige Stunden, um einen angemessenen Lohn zu verdienen, während viele andere in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden. Überall in Europa sind atypische und belastende Arbeitszeitmodelle auf dem Vormarsch.

⁴ Zahlen finden sich im jährlichen Eucob@n-Bericht.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen immer mehr. Dies gilt vor allem für Menschen, die fernab von ihrem traditionellen Arbeitsplatz mit mobilen Geräten arbeiten. Diese Flexibilität ist allzu oft eine Flexibilität, die nur den Interessen der Arbeitgeber, nicht aber denen der Beschäftigten dient.

Vor diesem Hintergrund sind industriAll Europe und ihre Mitgliedsorganisationen entschlossen, gemeinsame Arbeitszeitstandards im Interesse der Beschäftigten festzulegen, indem sie

- gewährleisten, dass jede Arbeitsstunde registriert wird. Dies wäre ein erster Schritt, um Arbeitszeit neu zu regulieren und sicherzustellen, dass jede Arbeitsstunde vergütet oder durch Zeitausgleich kompensiert wird. Wenn es Arbeitszeitkonten gibt, sollte der Ausgleich in Form von Freizeit vorgezogen werden. Arbeitsbedingte Fahrzeit ist Arbeitszeit.
- gewährleisten, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nur durch Tarifverträge erfolgt. Es muss ein Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten und denen der Unternehmen gefunden werden.
- die Erhöhung der individuellen Arbeitszeit stoppen und die Kontrolle der Beschäftigten über ihre eigene Arbeitszeit stärken. Die Rechte und Regelungen in Bezug auf die Souveränität der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit müssen ordnungsgemäß umgesetzt und wo erforderlich gestärkt werden. Die Beschäftigten müssen das Recht haben, frei über ihre Arbeitszeitkonten zu verfügen.
- Arbeitszeit in einer Weise regulieren, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Beschäftigten (familiäre Belange, Pflege, Erholung, Kultur sowie alle weiteren Aspekte eines erfüllenden Lebens) gewährleistet ist. Der Trend hin zu längerer und immer flexiblerer Arbeit kann sich negativ auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auswirken. Arbeitszeitflexibilität kann von den Beschäftigten genutzt werden, um ihre Work-Life-Balance zu verbessern.
- die atypischen und belastenden Arbeitsstunden begrenzen und bessere Ausgleichsmöglichkeiten für Beschäftigte mit besonders schwerer Arbeitslast anbieten.
- die flexible Arbeitszeit begrenzen und regelmäßige Arbeitszeitmuster sowie Ruhezeiten fördern, um negative Auswirkungen auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen durch Schichtarbeit, Nachtarbeit, usw. zu verhindern.
- fordern, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit durch Gesetze oder Tarifvereinbarungen umgesetzt wird. Digitalisierung führt zu Veränderungen in der Produktion und der Organisation industrieller Arbeit und hat Auswirkungen auf die Arbeitszeitregelungen. Die schnelle und unkontrollierte Entwicklung mobiler Arbeit sowie Telearbeit führen zu Stress, psychosozialen Risiken und Burn-Out. Gestiegene Effizienz durch die Digitalisierung muss genutzt werden, um gute Arbeit für alle zu erreichen und darf nicht zu ungesunden, hyperflexiblen und überlangen Arbeitszeiten für einige führen. Neue Formen flexibler Arbeit mittels mobiler Geräte können eine positive Entwicklung für die Beschäftigten bedeuten, müssen aber reguliert werden.
- sicherstellen, dass berufliche Weiterbildung während der normalen Arbeitszeit stattfindet. Mit der Einführung neuer technologischer Entwicklungen steigen die Anforderungen in Bezug auf Fertigkeiten und Kenntnisse.

IndustriAll Europe ist sich der Bedeutung dieser Fragen bewusst und wird die Umsetzung der Arbeitszeitcharta, insbesondere die Auswirkungen von Mindeststandards in Bezug auf Arbeitszeit, kontinuierlich bewerten.

Die industriAll Europe-Mitgliedsorganisationen werden die Zielsetzung der Arbeitszeitcharta im Sozialdialog sowie in Verhandlungen auf nationaler und europäischer Ebene einbringen, um so zu erreichen, dass diese auf transnationaler europäischer Ebene umgesetzt werden können.

Mit dem Ziel, die Versuche der Arbeitgeber zu stoppen, die Mindeststandards auszuhöhlen und mit dem Ziel, die europäische Arbeitszeitrichtlinie zu verbessern, wird industriAll Europe die Umsetzung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie genau verfolgen.