

Antrag 03

an die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

zur Tagung der Vollversammlung am 11.11.2020

der Wahlwerbenden Gruppe

FAIR UND TRANSPARENT

zum Thema

Kurzarbeit und COVID-19-Kurzarbeit: Abbau von Alturlaube und Zeitausgleich muss individuell vereinbar sein, ohne Zwang

Das AK-Team FAIR UND TRANSPARENT beantragt:

Die Arbeiterkammer Wien setzt alles daran, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Kurzarbeit bzw. COVID-19-Kurzarbeit auch dahingehend zu stärken, indem sie klarstellt und sich für entsprechende Regelungen einsetzt, dass ArbeitnehmerInnen Alturlaube und Zeitguthaben nicht bzw. nicht in einer für sie ungünstigen zeitlichen Lage abbauen müssen, sondern weiterhin selbst für ihren persönlichen Fall entscheiden dürfen und ohne Druck entsprechende Vereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber treffen können.

Die sogenannte „Tunlichst“-Regelung in der AMS-Richtlinie, Alturlaube und Zeitguthaben wären „tunlichst“ bei Kurzarbeit/COVID-19-Kurzarbeit abzubauen, darf nicht zu einseitigem Druck und Zwang auf die ArbeitnehmerInnen führen und unverhältnismäßig zu Lasten ihrer berechtigten Ansprüche gehen, auch nicht in einer Krise. Deshalb muss auch bei Kurzarbeit/COVID-19-Kurzarbeit der Abbau von Alturlaube und Zeitausgleich Vereinbarungssache sein.

Begründung:

Das Wort „tunlichst“ bei der Regelung zu Urlaubs- und Zeitausgleichsabbau bei Kurzarbeit/COVID-19-Kurzarbeit verwandelt sich zunehmend in eine Art Zwang. Vermehrt wird von den Arbeitgebern Druck auf ArbeitnehmerInnen zum Abbau von Urlaub und Zeitausgleich ausgeübt bzw. sogar vermittelt, dies wäre eine Voraussetzung für Kurzarbeit.

Doch die Regelung, dass Urlaub und Zeitausgleich nur „tunlichst“ bei Kurzarbeit/COVID-19-Kurzarbeit zu verbrauchen sind, hat seine Gründe, die auch in schwierigen Zeiten zu respektieren sind.

Dabei geht es einerseits grundsätzlich um den Abbau von Urlauben/Zeitausgleich, aber auch um die zeitliche Lage eines Urlaubs-/Zeitausgleichsverbrauchs. Jede/r Arbeitnehmer/in hat individuelle Voraussetzungen. Festgestellt werden kann, dass grundsätzlich sehr viele MitarbeiterInnen sich sehr loyal zu ihren Arbeitgebern verhalten, auch oder gerade im Krisenfall. Doch im Einzelfall können Gründe gegen einen (vorzeitigen) Abbau von Urlauben und Zeitausgleich sprechen, z.B. wenn Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger sichergestellt werden muss. Deshalb muss ein Abbau von Urlaub und Zeitausgleich auch bei Kurzarbeit oder COVID-19-Kurzarbeit sowie deren zeitliche Lage immer auch Entscheidung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bleiben und einer gemeinsamen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedürfen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Unternehmen eine – von innen oder von außen bedingte - Krise durchleben, stehen durch diese für sie ungewisse Situation selbst genug unter Druck und sollen nicht unverhältnismäßig für eine nicht von ihnen verursachte Krise bezahlen müssen.

Alturlaube entstehen in den allermeisten Fällen dadurch, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des vorhergehenden Arbeitsanfalls über einen langen Zeitraum keine Möglichkeit haben, den Urlaub im Anfallsjahr abzubauen, auch wenn der Arbeitgeber darauf zu achten hätte.

Zeitguthaben entstehen ebenfalls durch erhöhten Arbeitsanfall und der fehlenden Möglichkeit, die erbrachten Stunden als Mehrleistungs- bzw. Überstunden ausbezahlen zu lassen oder sie abzubauen. So manche Betriebsvereinbarung sieht die Möglichkeit zum Aufbau von Zeitguthaben bis zu mehreren Hundert Stunden vor! Solche Vorgehensweisen minimieren bereits das unternehmerische Risiko auf Kosten der MitarbeiterInnen. Und es geht um eine Menge Geld, die der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin für das Unternehmen und für die Allgemeinheit in dieser Zeit erwirtschaftet hat.

Deshalb darf eine Krise des Arbeitgebers und die Zeit der Kurzarbeit nicht dazu benutzt werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hart erarbeitete Ansprüche, und solche stellen Alturlaubsansprüche und Zeitguthaben durchaus dar, ohne Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeit einsetzen (müssen), um die Krise abzuwenden oder abzuschwächen, sondern es muss Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in bleiben.

P.S.: Ein entsprechender Antrag wurde von FAIR UND TRANSPARENT bereits für die Vollversammlung am 13.05.2020 eingebracht, weil zu dieser Zeit besonders viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Kurzarbeit und Urlaubs-/Zeitguthaben-Abbau betroffen waren. Die Vollversammlung im Frühjahr 2020 wurde jedoch ersatzlos abgesagt. ■