

FRAKTION GRÜNE ARBEITNEHMER IN DER AK WIEN

171. Tagung der Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
am 25. Oktober 2018

Antrag 18

12-Stunden-Tag

Die Arbeiterkammer Wien fordert, dass bei der Einführung des 12-Stunden-Tages die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern stark ausgeweitet und verbessert wird.

Durch den 12-Stunden-Tag wird die Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf eine harte Probe gestellt. Nicht nur, dass der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in einer wesentlich schlechteren Position ist, wenn er seine Rechte durchsetzen möchte, ist darüber hinaus zu befürchten, dass hochmotivierte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber überfordert werden und in der Erfüllung ihrer Pflichten gesundheitliche Schäden erleiden. Der Arbeitgeber hat hier konsequent dafür zu sorgen, dass durch ein gesundheitliches Monitoring und psychologische Hilfestellung bei auftretenden Problemen (familiäre Probleme, Probleme mit Kinderbetreuung, Burn-Out, Schlafstörungen, etc.) maximale Hilfestellung durch den Arbeitgeber gegeben wird.

- So sollte es möglich sein, dass bei Arbeitnehmern mit Kindern bei kurzfristiger Mehrarbeit über 10 Stunden der Arbeitgeber für die Kinderbetreuung während dieser Zeit sorgt und aufkommt. Dies könnte z.B. durch einen „12-Stunden-Kindergarten“, der rasch und kostenlos für die Betreuung der Kinder während der problematischen Zeit einspringt, wobei diese Betreuungseinrichtung von Firmen, die einen 12-Stunden-Tag durchführen können, durch eine Abgabe finanziert wird.

Von dieser Kinderversorgungspflicht sollten nur jene Firmen befreit sein, die auf die Möglichkeit des 12-Stunden-Tages von vornherein, z.B. mittels einer Betriebsvereinbarung, verzichten.

- Bei Firmen, die keinen Betriebsrat haben, der Arbeitnehmer also keine wirkliche Vertretung hat, sollte der 12-Stunden-Tag ausgesetzt werden, solange der Betrieb keinen Betriebsrat hat. Ein 12-Stunden-Tag ohne Betriebsrat sollte per Gesetz verboten werden.
- Gesundheitliche Schäden, die infolge des erhöhten Arbeitsstress durch den 12-Stunden-Tag entstehen, müssen durch den Arbeitgeber infolge der

erweiterten Fürsorgepflicht abgegolten werden (Schmerzensgeld, Übernahme von Behandlungskosten, etc.).

- Umkehr der Beweislast bei Schadenersatzforderungen durch Folgeschäden durch den 12-Stunden-Tag (Burn-Out, Unfälle). Der Arbeitgeber muss beweisen, dass die entsprechenden Pausen eingehalten wurden und dass keine Überforderung des Arbeitnehmers durch seine Arbeitsleistung erfolgt ist.
- Bessere Absicherung der Arbeitnehmer durch einen einjährigen Kündigungsschutz: Wenn Arbeitnehmer in Zeiten mit großem Arbeitsanfall hier für den Arbeitgeber im Sinne der Treuepflicht mehr leisten, so steht es umgekehrt dem Arbeitgeber zu, in Zeiten wo weniger Arbeit anfällt die Arbeitsplätze für seine Arbeitnehmer zu erhalten. Die paradoxe Situation, dass der Arbeitnehmer durch seinen erhöhten Arbeitseinsatz seinen Arbeitsplatz überflüssig macht, sollte nicht eintreten.
- Leiharbeiter sollen von der Verpflichtung zum 12-Stunden-Tag vollständig ausgenommen sein, da wegen der fehlenden persönlichen Beziehung zu nicht dem eigenem Betrieb angehörigen Mitarbeitern ansonsten die Gefahr eines rücksichtslosen, gefährdenden oder unmäßigen Einsatzes zu groß wäre.
- Verbot von bekanntermaßen gefährlichen Tätigkeiten (Tätigkeiten, die bei falscher, unkonzentrierter oder nachlässiger Durchführung zu schweren Verletzungen, Stürzen, Knochenbrüchen, Verlust von Körperteilen, Vergiftungen, Verbrennungen, Verätzungen oder Verstrahlungen führen können) in den letzten 2 Stunden eines 12-Stunden-Arbeitstages und Übertragung der Beweislast im Schadensfall auf den Arbeitgeber.