

Faktencheck zur Arbeitszeit – Newsletter 82

Hier der zweite – von vorläufig drei – Faktencheck.

Die Regierung will die generelle Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden pro Woche erhöhen, so wie es die Industriellenvereinigung bestellt hat. Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ist bereits jetzt in klar geregelten Ausnahmefällen und für begrenzte Zeit möglich. Nun will aber die Regierung diese Ausnahme zur Regel erklären. Dadurch drohen den ArbeitnehmerInnen massive Verschlechterungen, wie z. B.:

- ■ Aufgezwungener Zeitausgleich statt faire Überstundenzuschläge.

Wird das Zeitguthaben mehrmals ins nächste Jahr übertragen, und erst dann als Zeitausgleich verbraucht, dann werden niemals Überstundenzuschläge bezahlt, und das bedeutet:

- ■ Weniger Geld durch die entfallenen Zuschläge
- ■ Arbeit auf Abruf und damit keine Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Behauptungen der Industrie:

FALSCH: Wir können mit den geltenden Gesetzen Aufträge nicht rechtzeitig fertig stellen.

RICHTIG: Wenn gerade wirklich viel zu tun ist, ist es möglich, per Betriebsvereinbarung auszumachen, 8 Wochen am Stück die Arbeitszeit auf 12 Stunden täglich und damit 60 Stunden in der Woche zu erhöhen. Aber es gibt klare Spielregeln: Lange Schichten müssen planbar sein und es muss einen Ausgleich geben, entweder in Form von Zeit oder Geld.

FALSCH: Arbeitnehmer wollen von der Baustelle nach Hause fahren und können nicht, weil sich das mit der Arbeitszeit nicht auslegt.

RICHTIG: Auch wenn die tägliche Arbeitszeit mit 10 Stunden beschränkt ist, gibt es die Möglichkeit die Arbeitszeit auf 12 Stunden auszudehnen, wenn davon 2 Stunden aktive Reisezeit sind. Daher kann man selbst nach 10 Stunden noch 2 Stunden mit dem Auto fahren. Wenn man nicht selbst fährt, sondern etwa mit dem Zug (passive Reisezeit), dann gibt es gar keine Höchstgrenzen.

FALSCH: Es soll nur auf freiwilliger Basis 12 Stunden gearbeitet werden.

RICHTIG: Das ist völlig weltfremd. Die „Freiwilligkeit“, von der die Regierung spricht, existiert in der Realität einfach nicht. Anders gesagt: Es gibt keine Freiwilligkeit in einem Dienstverhältnis! Viel eher werden Beschäftigte enorm unter Druck gesetzt werden, damit sie „freiwillig“ 12 Stunden arbeiten. Abgesehen davon erlaubt das Arbeitszeitgesetz bereits jetzt, dass vier Tage pro Woche 10 Stunden gearbeitet werden kann – was einer 4 -Tage-Woche entsprechen würde.

FALSCH: Wenn mehr Verhandlungen auf betriebliche Ebene verlagert werden, sind wir flexibler.

RICHTIG: Diese Verlagerung bedeutet nichts anderes als einen Angriff auf die Kollektivverträge und die Mitbestimmung der Gewerkschaft. In letzter Konsequenz bedeutet das, dass nur noch das Recht des Stärkeren gilt. Das setzt BetriebsrätInnen enorm unter Druck. Wo es keinen Betriebsrat gibt, wird es noch schwieriger. Jede und jeder Beschäftigte muss sich dann seine Arbeitszeit allein mit dem Chef oder der Chefin ausmachen.

Warum dürfen Beschäftigte nicht bis zu 12 Stunden am Tag arbeiten, wenn sie das wollen?

ZUM SCHUTZ DER ALLGEMEINHEIT!

Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutz-Gesetz und dient sowohl dem Schutz des/der Einzelnen als auch der Allgemeinheit. Es schützt Beschäftigte davor, zu überlangen Arbeitszeiten gezwungen zu werden. Es soll aber auch davor bewahren, sich selbst auszubeuten. Überlange Arbeitszeiten schaden der Gesundheit. Viele werden davon krank und können auch im Krankenstand gekündigt werden – was bei langen Krankenständen fast immer der

Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 031 >>> frauen@vida.at

Fall ist. Wird also ein Beschäftigter wie eine Zitrone ausgepresst und kann nicht mehr arbeiten, kann der Betrieb ihn einfach auf die Straße setzen. Die Kosten für Behandlung und Krankenstand trägt dann die Allgemeinheit. Darüber hinaus gibt es ja bereits jetzt die Möglichkeit, in Ausnahmefällen und für begrenzte Zeit bis zu 12 Stunden pro Tag zu arbeiten. Diese Ausnahme darf nicht zur Regel werden!

KANN ICH JETZT SCHON 12 STUNDEN ARBEITEN?

In vielen Bereichen und unter ganz genau geregelten gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen. Für die Gewerkschaft ist klar, dass es sich dabei um Höchstarbeitszeit handelt, die mit entsprechenden Zuschlägen entlohnt werden muss. Entscheidend ist, dass ArbeitnehmerInnen (AN) auf kollektivrechtlicher Basis mitbestimmen, wann und unter welchen Bedingungen sie länger arbeiten und dass die Flexibilisierung nicht einfach vom Arbeitgeber (AG) diktiert werden kann. Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutz-Gesetz. Es soll AN auf davor schützen, vom AG zu überlangen Arbeitszeiten gedrängt zu werden.

Es soll AN aber auch davor schützen, sich selbst zu sehr auszubeuten. Überlange Arbeitszeiten schaden der Gesundheit massiv. Die MedUni Wien hat erhoben, dass man nach zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Tagen drei Tage Freizeit braucht, um sich vollständig zu erholen. Außerdem lässt sich kaum feststellen, ob die überlangen Arbeitszeiten wirklich freiwillig geleistet werden. Und selbst wenn das freiwillig geschieht, setzt es die anderen AN unter Druck, ihre Arbeitszeit ebenso „freiwillig“ zu verlängern. Das Arbeitszeitgesetz soll genau davor schützen.

WELCHE MÖGLICHKEITEN DER FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG GIBT ES BEREITS UND WELCHE BRANCHEN SIND DAVON BETROFFEN?

Das Arbeitszeitgesetz bietet eine ganze Reihe von Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung. So ist es bereits jetzt gesetzlich möglich, die zuschlagsfreie Normalarbeitszeit auf 10 Stunden pro Tag auszudehnen (etwa bei der 4-Tage-Woche oder bei Gleitzeit). Kollektivverträge haben zudem die Spielräume für Arbeitszeitflexibilisierungen geschaffen und erweitert. So kann einerseits auf die Bedürfnisse bestimmter Branchen (auch bei Auftragsspitzen) eingegangen werden, andererseits sind aber wichtige Regelungen für die Beschäftigten, wie Zeitausgleich, Zuschläge oder Schutzbestimmungen enthalten. Flexibilisierungen sind im Kollektivvertrag immer mit Arbeitszeitverkürzung oder selbst gewähltem Zeitausgleich für die AN verbunden. Bereits jetzt sind mittels Betriebsvereinbarung oder – bei Fehlen eines Betriebsrats – mittels Einzelvereinbarung 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche möglich: allerdings nur auf Überstundenbasis, das heißt mit entsprechenden Überstundenzuschlägen und zeitlich begrenzt.

AB WANN MÜSSEN ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGE BEZAHLT WERDEN?

Das hängt sehr stark vom vereinbarten Arbeitszeitmodell ab. Das Gesetz definiert ganz grundlegend eine mögliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich. Darüber hinaus entstehen dann Überstunden. Mit sogenannten Durchrechnungsmodellen können aber die täglichen und wöchentlichen Grenzen verschoben werden, sofern sie nach Ende der Durchrechnungsperiode wieder ausgeglichen werden.

Ein anderes Beispiel ist Gleitzeit: Bei diesem Arbeitszeitmodell kann überhaupt bis zu 10 Stunden täglich und bis zu 50 Stunden wöchentlich gearbeitet werden, ohne dass Überstunden anfallen. Wesentlich ist dabei, dass im Abtausch gegen die Zuschlagsfreiheit die Arbeitszeit und auch die Freizeit möglichst selbstbestimmt konsumiert werden können. Am Ende der Gleitzeitperiode sind nicht übertragbare Zeitguthaben als Überstunden in Zeit oder Geld abzugelten.

Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 031 >>> frauen@vida.at

WAS IST NORMALARBEITSZEIT/HÖCHSTARBEITSZEIT?

Normalarbeitszeit beschreibt im Regelfall die „normal zu arbeitende Zeit“ - das kann die gesetzliche (max. 40 Stunden pro Woche), die kollektivvertragliche (z. B. 38,5 Stunden pro Woche – je nach KV) oder einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Teilzeit 20 Stunden pro Woche) sein (ohne Überstunden und Mehrarbeit). Die Normalarbeitszeit darf im Durchschnitt die im Arbeitszeitgesetz festgelegten 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Höchstarbeitszeit definiert im Regelfall die gesetzlich bzw. kollektivvertraglich festgelegte Maximalarbeitszeit. Im Regelfall sind das 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche. Es gibt aber einige Ausnahmen (zB. Erhöhungen bei Arbeitsbereitschaft etc.).

WAS IST DER DURCHRECHNUNGSZEITRAUM UND WARUM WILL DIE WIRTSCHAFT LANGE DURCHRECHNUNGSZEITRÄUME?

Der Durchrechnungszeitraum ist jener Beobachtungszeitraum, in dem angefallene Mehr- und Überstunden wieder abgebaut werden können – und zwar ohne Mehr- oder Überstundenzuschlag. Je länger dieser Zeitraum ist, desto mehr Möglichkeiten stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung, Beschäftigte einfach auf Zeitausgleich zu „schicken“, wenn er es für angemessen hält. Flexibilität bedeutet dann: arbeiten, wenn viel zu tun ist, und zu Hause bleiben, wenn wenig zu tun ist – und das ohne Zuschläge und ohne mitbestimmen zu können. Derselbe Effekt tritt auch ein, wenn Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes unbegrenzt in die nächsten Durchrechnungszeiträume übertragen werden können.

WELCHE AUSWIRKUNGEN HÄTTE DER 12-STUNDEN-TAG AUF DIE ZUSCHLÄGE?

Der 12-Stunden-Tag hätte insbesondere dann Auswirkungen, wenn es, wie von der Wirtschaft gefordert, zu einer De-facto-Abschaffung der Zuschläge durch Erhöhung der zulässigen Normalarbeitszeit (10 Stunden pro Tag) und einer generellen Erhöhung der höchstzulässigen Arbeitszeit (12 Stunden pro Tag) käme. Im Extremfall wären die Überstunden dann wohl Geschichte, da in auftragsschwachen Monaten die angehäuften Stunden – im Sinne des Unternehmens – wieder verbraucht werden „müssten“.



Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 031 >>> frauen@vida.at