

Zwölfstundentag: Die Fallen der flexiblen Arbeitszeit

ÖVP und FPÖ wollen zwölf Stunden Arbeit am Tag generell erlauben. Eine sanfte Anpassung an die Realität der Wirtschaftswelt? Oder ein Anschlag auf Geld und Rechte der Arbeitnehmer? Was hinter den Plänen für flexiblere Arbeitszeiten stecken könnte.

Gerald John

Wien – Das Urteil fiel vernichtend aus. „Eine asoziale, leistungsfeindliche Idee“ stelle der Zwölfstundentag dar, wetteerte der gestrenge Kritiker, denn dies würde „für alle Arbeitnehmer Nettoreal-lohnverluste bedeuten“.

Gesagt hat dies kein roter Gewerkschafter, sondern FPÖ-Chef Heinz-Christian Strache vor vier Jahren in einem *Kurier*-Chat. Nun, als Vizekanzler in spe, hat er in den Koalitionsverhandlungen mit der ÖVP Folgendes mitbeschlossen: „Anhebung der täglichen Höchstgrenze der Arbeitszeit auf zwölf Stunden sowie der wöchentlichen Höchstgrenze der Arbeitszeit auf 60 Stunden“.

Ist Strache also, die Macht vor Augen, flugs vom Anwalt des kleinen Mannes zum Fürsprecher der Großindustrie mutiert? Was auf den ersten Blick wie ein Umfaller aussieht, muss sich am Ende nicht zwangsläufig als ein solcher entpuppen. Denn wie sich ein verlängerter Arbeitstag für Beschäftigte auswirkt, hängt von den konkreten Bedingungen ab. So ist Strache bei seiner einstigen Kritik davon ausgegangen, dass für Überstunden keine Zuschläge mehr bezahlt werden – doch genau das haben ÖVP und FPÖ laut eigenem Bekenntnis ja nicht vor.

Beide Extreme offen

Oder? Wer sich in die präsentierten Pläne vertieft, stößt vor allem auf eines: viele unbeantwortete Fragen. Die vagen Erklärungen, sagt Arbeiterkammerdirektor Christoph Klein, ließen beide Extreme offen: eine harmlose Erweiterung bestehender Regeln – oder aber einen Anschlag auf Geld und Rechte der Arbeitnehmer.

Das türkis-blaue Anliegen ist kein völliges Novum. Derzeit trägt die erlaubte Höchstarbeitszeit zwar nur zehn Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich, doch unmöglich sind Zwölfstundentage schon heute nicht. Bei „vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf“ erlaubt



Alte Stechuhr: Werden auch ...

das Gesetz längst die Ausweitung bis zum nun diskutierten Limit – damit Unternehmen flexibel genug sind, kurzfristige Großaufträge zu bewältigen. Stattfinden darf dies allerdings nur in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres. Außerdem muss, sofern vorhanden, der Betriebsrat zustimmen.

Offenbar solle die Ausnahme zur Regel werden, analysiert Experte Martin Risak, wobei der Teu-

fel im nicht konkretisierten Detail stecke. Falle die Mitsprache der Betriebsräte, „wird sich in der Praxis viel ändern“, sagt der Arbeitsrechtsprofessor von der Uni Wien, gehe es hingegen nur um das zeitliche Limit, „dann wäre das eher ein symbolischer Schritt“. Schließlich setze EU-Recht der Mehrarbeit Grenzen: Im Durchschnitt darf die Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Gerechnet wird über 17 Wochen, Kollektivverträge können die Zeiträume verlängern.

Auch Bernhard Achitz will sich sein finales Urteil aufheben, bis ein konkretes Gesetz vorliegt. Vor einem massiven Eingriff in die Work-Life-Balance von Arbeitern und Angestellten warnt der leitende Sekretär des Gewerkschaftsbundes (ÖGB) aber schon jetzt. Sollen sich Belegschaften noch stärker nach den Bedürfnissen der Unternehmer richten, brauche es Schutzmechanismen und Kompensation für die härteren Arbeitstage – etwa in Form von mehr Urlaub. Die einzelne Handelsangestellte etwa könne sich ja nicht wehren, wenn der Arbeitgeber künftig ohne Limit Überstunden anordne: „Das macht sie einmal. Beim zweiten Mal fliegt sie.“

Bekenntnis zu Überstunden

Was Achitz aber einräumt: Das Recht, Überstunden mit einem Zuschlag von mindestens 50 abgegolten zu bekommen, stellt der Ruf nach Zwölfstundentagen an sich noch nicht infrage. Dafür müssten ÖVP und FPÖ nicht die zulässige Höchstarbeitszeit, sondern die Normalarbeitszeit erhöhen. Laut Gesetz liegt diese bei acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche, mit Variationen in diversen Kollektivverträgen. Alles, was darüber hinaus gearbeitet wird, gilt grundsätzlich als Überstunde, muss also entsprechend abgegolten werden.

Daran wolle die werdende Regierung auch nicht rütteln, beteuern Vertreter beider Parteien. „Wir bleiben beim Achtstundentag,

jede Überstunde wird bezahlt“, sagt ÖVP-Klubchef August Wöginger. Strache versichert: „Wir haben im Regierungsprogramm ein klares Bekenntnis zum Achtstundentag.“

Meint Strache damit jene Unterlage, die ÖVP und FPÖ verteilt haben, dann stimmt das jedoch nicht so ganz: Dort ist dezidiert nur von der „Beibehaltung“ der wöchentlichen Normalarbeitszeit die Rede.

Arbeitnehmer schwächen

Möglich, dass die koalitionären Texter die Lücke einfach nur übersehen haben. Doch selbst dann findet Jurist Risak im türkis-blauen Konzept noch Hebel, um die Vergütung von Überstunden zu beschneiden. Entscheidender Punkt ist die versprochene „Stärkung der Betriebsebene“: Unternehmer sollen „im Einvernehmen“ mit dem Betriebsrat oder – wenn nicht existent – mit den einzelnen Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten bekommen.

Dazu muss man wissen: Längst haben die Unternehmer in Kollektivverträgen Vereinbarungen durchgesetzt, die Arbeitstage über acht Stunden ohne Zuschläge erlauben. In einer Woche werden beispielsweise zehn Stunden täglich gearbeitet, in der nächsten sechs; die Normalarbeitszeit muss nur im Schnitt eines festgelegten Durchrechnungszeitraums eingehalten werden. Je länger diese Zeitraum, desto eher werden Arbeitnehmer angehäuft Überstunden durch Freizeit abbauen können – und desto eher können sich Arbeitgeber Zuschläge ersparen. „Im Endeffekt“, sagt Risak, „geht es dabei ums Geld.“

Der Knackpunkt: Bisher haben sich Gewerkschaft und Arbeitgeber Durchrechnungszeiträume und andere Konditionen auf Ebe-

ne der übergeordneten Kollektivverträge ausgestritten. Soll dieser Handel nun hinunter zu den Betrieben verlagert werden, prophezeit Risak, schwäche dies unweigerlich die Arbeitnehmer.



Fotos: iStock, Kerem Kurtluva

... feste Arbeitszeiten passé sein?

Genau das schwant auch den roten Interessensvertretern: Der einzelne Unternehmer habe ganz andere Möglichkeiten, um einen Betriebsrat oder gar Mitarbeiter – etwa mit einer angedrohten Kündigungswelle – unter Druck zu setzen, als dies bei Sozialpartnerverhandlungen auf Augenhöhe der Fall sei. Er wolle nichts unterstellen, sagt Achitz, doch bei bösem Willen ließen sich Durchrechnungszeiträume bis zur Pension strecken, sodass Überstunden nie bezahlt werden. Der Arbeiterkammerer Klein warnt: Würden die Bedingungen nur mehr in den Betrieben ausgehandelt, „ist der Schutzschild der Gewerkschaft gebrochen“. **Kommentar Seite 44**