

Drohende Neuerungen im Arbeitszeitgesetz

Praktische Auswirkungen, branchenspezifische Beispiele aus der Produktionsgewerkschaft PRO-GE

§7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz fällt

In der Vergangenheit waren schon 12 Stunden täglich und 60 Stunden in der Woche möglich um bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf abzudecken und unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden zu verhindern. Im Rahmen dieser Betriebsvereinbarungen wurden eine Reihe an Vorteilen für die KollegInnen seitens der Betriebsräte ausgehandelt. Im neuen Gesetz ist eine solche Vereinbarung nicht mehr erforderlich.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn.- und Feiertagsarbeit ist bis jetzt nur unter der Bedingung möglich, dass sie entweder technisch erforderlich ist, oder eine entsprechende Vereinbarung über einen Sonderkollektivvertrag nach §12a Arbeitsruhegesetz die Sonntagsarbeit erlaubt. In der Vergangenheit haben wir als PRO-GE dafür eine deutliche Verbesserung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen verlangt. Zumindest für jene KollegInnen, die vier oder weniger Einsätze pro Jahr am Sonntag haben, würde dieser Vorteil wegfallen.

Eisen- und metallerzeugende Industrie

Für KollegInnen aus der Eisen.- und Metallerzeugenden Industrie gibt es seit Beginn des Jahres schon die Möglichkeit an bis zu vier Sonntagen im Jahr zu arbeiten. Die KollegInnen erhalten im Moment 150% Zuschlag für die am Sonntag geleisteten Stunden. Durch die gesetzliche Änderung fällt die Begründung für diese Vereinbarung weg.

Disziplinierung durch Arbeitszeitmodelle

Bisher ist ein Arbeitszeitmodell mit 12 Stundentagen nur mit der Zustimmung der Arbeitsmedizin möglich. Durch das Fallen dieser Regelung sind 12 Stunden Tage in allen erdenklichen Bereichen möglich. Neben der allgemeinen gesundheitlichen Problematik stellt dies für Arbeitgeber auch die Möglichkeit offen ihre ArbeitnehmerInnen durch schwer aushaltbare Arbeitszeitmodelle zu disziplinieren oder umgangssprachlich „aus dem Betrieb zu ekeln“.

Ablehnung nur theoretisch möglich

Die formulierten theoretischen Ablehnungsmöglichkeiten werden in der Praxis nur von geringer Bedeutung sein. Die fehlende Verhandlungsmacht der einzelnen KollegInnen im Betrieb und die Angst um den eigenen Arbeitsplatz oder das positive Betriebsklima machen eine Ablehnung fast unmöglich.

Verlust von Zuschlägen

Der aktuelle Gesetzesentwurf sieht gleich eine Reihe von unterschiedlichen Möglichkeiten für Arbeitgeber vor, Zuschläge für Überstunden entweder ganz zu sparen oder erst in vielen Monaten oder mehreren Jahren abzurechnen.

Im Einzelnen sind dies:

Durchrechnung und Übertragungsmöglichkeiten

Der Entwurf befähigt den Kollektivvertrag dazu mehrmalige Übertragungen von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Periode. Aktuell verfallen Zeitschulden am Ende einer

Durchrechnenperiode. Übertragungsmöglichkeiten von Zeitschulden wären daher immer eine Verschlechterung. Die laufende Übertragung von Zeitguthaben wiederum führt dazu, dass unsere KollegInnen dem Arbeitgeber Geld borgen, dass sie vielfach selbst benötigen.

Gleitzeit 12er und 60er

Die Ausdehnung der Gleitzeit auf 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden in der Woche schränkt weiter die Möglichkeiten der KollegInnen in Gleitzeit ein doch noch auf zuschlagspflichtige Überstunden zu kommen.

KollegInnen in Reserve in Bedrängnis

Insbesondere in der Schichtarbeit besteht die Gefahr, dass die Möglichkeit eines 12 Stunden Tages massiv Arbeitsplätze in der Reserve gefährden.

Praktisches Beispiel:

3 Schichtgruppen teilen sich 24 Stunden Arbeit am Tag. Wenn im Moment die mittlere Schichtgruppe ausfällt, dann muss entweder in der Schichtgruppe die nötige Reserve verplant sein, es gibt andere Modelle der Reserveplanung, oder es kommt zu einer Unterbesetzung. Wenn in Zukunft eine KollegIn aus der mittleren Schichtgruppe ausfällt, so lässt sich dies kompensieren indem eine KollegIn aus der ersten Schichtgruppe 4 Stunden länger bleibt und eine KollegIn aus der dritten Schichtgruppe 4 Stunden vorher kommt.

Reserveplanung wird in vielen Betrieben nicht mehr so erforderlich wie aktuell. Es besteht daher die Gefahr, dass viele Betriebe weitere Arbeitsplätze abbauen. Unter den verbleibenden KollegInnen besteht die Gefahr, dass sich der vorherrschende Präsentismus weiter steigert. Also KollegInnen krank in der Arbeit erscheinen um ihren KollegInnen die schwere 12 Stunden Schicht zu ersparen.

Große Gruppe KollegInnen verliert gesamten Schutz des AZG

Der Entwurf sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen der Arbeitszeit nicht im Vorhinein festgelegt oder gemessen werden kann und die Lage und Dauer selbst festlegen können nicht mehr vom Arbeitszeitgesetz erfasst werden. Diese Formulierung beinhaltet eine Reihe an Risiken. So könnte man diese Formulierung auf große Teile unsere KollegInnen auf Montage anwenden.

Auch ist insgesamt bedenklich, dass erstmals die Rede ist von einer Gruppe von ArbeitnehmerInnen, die keine Normalarbeitszeit festgelegt bekommen. Was soll dies zum Beispiel im Falle einer fehlenden Arbeit bedeuten? Was bedeutet dies im Falle von Entgeltfortzahlung.

Und jetzt ÖGB-Mitglied werden!

Österreich braucht starke Gewerkschaften mehr denn je!

www.oegb.at/mitgliedwerden