

Arbeitszeiten in Österreich – rechtliche und gewerkschaftspolitische Aspekte

René SCHINDLER - GMTN

I.

1. Die gesetzlichen Regelungen (insbesondere das AZG und ARG) dienen sowohl dem Schutz der Gesundheit, als auch der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (insbes. Familie) sowie der Einkommenssicherung. Diese Mehrdimensionalität der Regelungen ist ein Vorteil: Eindimensional auf nur eines der Ziele ausgerichtete Regelungen wären wesentlich ineffizienter, würden vermehrte bürokratische Kontrollen erfordern und zusätzliche Normen zur Erreichung der jeweils anderen Ziele erforderlich machen.
2. Die gesetzlichen Regelungen kombinieren Ansätze einer marktwirtschaftlichen Steuerung (z. B. Überstunden-Zuschläge als wirtschaftliche Bremse gegen zu häufige Überschreitungen der Normalarbeitszeit) mit normativer Steuerung und bürokratischer Kontrolle. Auch dieser mehrdimensionale Ansatz ist im Prinzip völlig richtig, in der Gewichtung und Ausformung aber verbesserungsfähig.
3. Die Regelungsvielfalt und –starre der gesetzlichen Regelungen ist eine Reaktion auf die faktische Unkontrollierbarkeit und den weit verbreiteten Missbrauch. Eine vermehrte marktwirtschaftliche Steuerung ist in dem Sinne denkbar, dass Flexibilität mit anderen Kosten/Gegenleistungen als Überstunden-Zuschlägen verbunden wird, die aber gleichfalls effizient und kontrollierbar im Hinblick auf die Erreichung der Ziele Gesundheit/Einkommen/Vereinbarkeit Beruf – Familie sein müssen. Der Inhalt solcher Gegenleistungen ist in diesem Rahmen gut verhandelbar, kann aber z. B. keinesfalls in der Chimäre „Arbeitsplatz-Sicherheit“ bestehen.
4. Ein Verlagern der Vereinbarungsbefugnis auf den Einzel-Arbeitsvertrag wäre offenkundig absurd – siehe nur die Vertragsgestaltung bei Peek & Cloppenburg und deren absehbare Folgen für den gesamten Handel, hätten die gesetzlichen Regelungen nicht gehalten.
5. Eine Verlagerung der Regelungsbefugnis auf die Betriebsebene würde zu Konkurrenz-Verzerrung führen und die Kartellierungsfunktion des Kollektivvertrages unterlaufen. Sie ist aber denkbar, soweit vorgegebene Ziele mess-, kontrollier- und klagbar erreicht werden. Zentrales Steuerungsinstrument muss neben dem Gesetz der Kollektivvertrag bleiben.

II.

1. Die Wirksamkeit des Überstunden-Zuschlages als marktwirtschaftliches Steuerungsinstrument ist bei höher qualifizierten Angestellten durch All in-Verträge und Überstunden-Pauschalien weitgehend ausgehöhlt. Bei den übrigen Angestellten ist über das Modell „Gleitzeit“ hingegen eine hochflexible, an die Unternehmensbedürfnisse angepasste und zugleich den Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit Beruf – Familie gewährleistende Lösung gefunden worden.
2. Bei ArbeiterInnen funktioniert die wirtschaftliche Steuerungsfunktion des Überstunden-Zuschlages hingegen weiterhin und ist dort auch dringend erforderlich. Da die Einführung von Gleitzeit aus betriebsorganisatorischen Gründen oft nicht möglich ist, müssen andere Formen der Flexibilität gefunden werden, die die Erreichung der gesetzlichen Ziele gewährleisten. Dabei ist auf einen marktkonformen Preis zu achten, der eine optimale Allokation gewährleistet: Kostenlose Flexibilität wäre eine marktverzerrende und Arbeitsplatz vernichtende Fehlsteuerung.
3. Die in den KollIV vorfindlichen Flexibilitätslösungen steuern vor allem durch die Begrenzung der zulässigen Flexibilität, über AZ-Verkürzung (insbesondere durch Zeitzuschläge), attraktive Freizeit-Blöcke und Flexibilitätsprämien die Nachfrage. Dadurch wird das Gesundheitsziel im Wesentlichen erreicht, kaum jemals das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
4. Es erscheint überlegenswert, gerade bei der Beschäftigung von ArbeiterInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Zielvereinbarungen zu steuern (Arbeitsplatz-Zufriedenheit; Rückkehrquote nach Karenz; Anzahl der angebotenen, zur freien Wahl der AN stehenden AZ-Modelle usw.), statt durch normative Regelungen.

III.

Leider ist die Arbeitszeit-Realität von einer bedauerlichen Unflexibilität der Unternehmen geprägt: Weder die – am meisten gewünschten! – vollbeschäftigungsnahen Teilzeit-Beschäftigungen werden angeboten, noch familiengerechte Teilzeit, Schicht-Teilzeit oder bildungsnahe Arbeitszeit-Gestaltungen.