
ARBEITSZEITGESTALTUNG

Rezension von: Michael Mesch,
Bernhard Schwarz, Gerhard
Stemberger, „Arbeitszeitgestaltung“,
Verlag des ÖGB, Wien 1987,
287 Seiten, S 168,-

Gleichzeitig mit der Forderung der Gewerkschaften nach Arbeitszeitverkürzung kam die Forderung der Unternehmer nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeit.

An Stelle starrer Arbeitszeitznormen sollte die Individualisierung der Arbeitszeit treten. Unter dem Schlagwort „Zeitsouveränität“ können die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit selbstständig einteilen, dem Souverän Konsument will man mit geänderten Ladenöffnungszeiten entgegenkommen. Der Widerspruch wird dabei offensichtlich.

Das vorliegende Buch beschäftigt sich mit den Fragen der Verteilung der Arbeitszeit. Es wird ein Überblick über die geschichtliche Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich gegeben. Es werden die Funktion des Rechts bei der Arbeitszeitgestaltung und der Inhalt des geltenden Arbeitsrechts dargestellt. Und ein großer Teil des Buches wurde der Auseinandersetzung mit den „neuen Arbeitszeiten“ gewidmet.

Beim historischen Überblick fällt auf, daß die Argumente der Unternehmer gegen die gesetzliche Einführung des Achtstundentages den heutigen durchaus ähneln:

- Die infolge einer AZV eintretenden Kostenerhöhungen würden die internationale Konkurrenzfähigkeit bedrohen...
- Der Achtstundentag wird vor allem Kleinbetriebe zugrunde richten...

- Facharbeitermangel würde die Dekkung des resultierenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften behindern (S. 23 f.).

In den sechziger Jahren meinten die Arbeitgeber, daß beim Übergang auf eine Wochenarbeitszeit von weniger als 45 Stunden es kaum möglich sei, die Stundenproduktivität zu erhöhen. Die Entwicklung hat diese Meinung eindeutig widerlegt.

Das 1969 beschlossene Arbeitszeitgesetz beinhaltet einerseits den Etappenplan des vorausgegangenen Generalkollektivvertrages, der die Realisierung der 40-Stunden-Woche mit Beginn des Jahres 1975 vorsah.

Gleichzeitig gibt es im Gesetz Bestimmungen über die Verteilung der Arbeitszeit: Begrenzung der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Ruheperioden (jetzt Arbeitsruhegesetz) und die Regelung von Überstunden. Das Gesetz ermächtigt außerdem die Kollektivvertragspartner zu Durchrechnungsbestimmungen, die eine flexiblere Handhabung der Arbeitszeiten in einem bestimmten Zeitrahmen ermöglichen.

Die Dauer und die Lage der Arbeitszeit im Arbeitsverhältnis ist daher Gegenstand rechtlicher Regelungen. Dabei steht der Schutz des Arbeitnehmers im Vordergrund. Arbeitszeitrecht hat auch eine ordnende Funktion und begrenzt das Weisungsrecht des Arbeitgebers im Einzelvertrag hinsichtlich der Art und Weise der Ausführung der Arbeit durch den Arbeitnehmer. (S. 51)

Der Zeitraum, für den Arbeitszeit festgelegt ist, bestimmt den Umfang der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und den Umfang der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers. Die festgelegte Arbeitszeit hat aber auch dann Bedeutung, wenn die Arbeit aus bestimmten Gründen nicht zu erbringen ist und den Arbeitgeber dennoch eine Entgeltfortzahlungspflicht trifft (z. B. für Feiertage, Krankheit etc.).

Im Arbeitsrecht wird außerdem zwischen Arbeitszeit im engeren Sinn,

Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaften unterschieden.

Bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft („Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“) kann die zulässige Höchstarbeitszeit jenes Ausmaß weit überschreiten, das für Arbeitszeit im engeren Sinn vorgegeben ist.

Rufbereitschaft wird nicht nur hinsichtlich des Entgeltrechtes, sondern auch hinsichtlich der Schutzfunktion des Arbeitsrechtes derzeit nicht als Arbeitszeit gewertet. Die technische Entwicklung bringt allerdings eine Zunahme von Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten mit sich, und damit ist eine tendenzielle Zunahme der Rufbereitschaften und Arbeitsbereitschaften zu Lasten von Arbeitszeiten im engeren Sinn zu erwarten.

Die Autoren des Buches fordern in diesem Zusammenhang die Festlegung einer Höchstgrenze der zulässigerweise vereinbarten Rufbereitschaft sowie eine gewisse Mindestvergütung. Das künftige Arbeitsrecht müßte dasselbe sinngemäß für Anwesenheitsdienste mit Erholungsmöglichkeiten regeln. (S. 80 f.)

In vielen Beispielen wird dann nachgewiesen, daß das geltende Arbeitsrecht keineswegs so starr ist, wie immer wieder behauptet wird, sondern eine große Zahl an Flexibilisierungsmöglichkeiten zuläßt.

Interessant ist die Aussage der Autoren, daß es keinen Sinn macht, für oder gegen die Flexibilisierung und Differenzierung zu sein, da die Modelle unterschiedlich bis gegensätzlich sind und eine einheitliche Wertung verunmöglichen. Allerdings:

„Schon die traditionellen rechtlichen Flexibilisierungs- und Differenzierungsmöglichkeiten zeigen vielmehr, daß sich diese Interessenlagen nicht darin unterscheiden, ob flexibilisiert oder differenziert werden soll, sondern darin, wie und an welchen Interessen orientiert diese Anpassung erfolgen soll.“ (S. 114)

Demnach sind selbst jene flexiblen Arbeitszeitformen, bei denen formal

mitbestimmt werden kann (wie Gleitzeit, variable Arbeitszeit), einer verstärkten Fremdbestimmung durch „freiwillige“ Anpassung an betriebliche Bestimmungsgrößen unterworfen. (S. 132)

Vorliegendes Buch ist ein wichtiges Nachschlagewerk für all jene, die mit konkreten Arbeitszeitregelungen zu tun haben. Alle einschlägigen Probleme werden umfassend behandelt. Der Zugang zu den mit Arbeitszeitgestaltung verbundenen Rechtsproblemen wird dem Leser leichtgemacht. Die Modelle künftiger Arbeitszeitgestaltung werden dargestellt und problematisiert. Was fehlt ist die konkrete Utopie.

Die Nachteile flexibler Arbeitszeiten werden stark hervorgehoben. Und trotz gegenteiliger Beteuerungen (S. 129) bleibt die Haltung defensiv. Der Wunsch der Autoren nach allgemeinen, „gleich guten“ Lösungen für alle Arbeitnehmer ist spürbar. Es ist ihnen zuzustimmen, daß kollektive Rechtsnormen bei zunehmender Differenzierung der Arbeitszeiteinteilung eine zentrale Bedeutung haben, um das Alleinbestimmungsrecht des Arbeitgebers weitgehend auszuschließen.

Trotzdem ist Mut zu unorthodoxen Lösungen gefragt, der Mangel an arbeitnehmerorientierten Modellen ist zu offensichtlich. Derartige Modelle lassen sich allerdings nur im Einzelfall (in einem Betrieb mit Betriebsvereinbarung) ausprobieren. Nur hier kann die eigentliche Interessenwahrnehmung stattfinden.

Die Tatsache, daß Arbeitnehmerinteressen zunehmend heterogener werden, machen generelle Arbeitszeitregelungen keineswegs obsolet, erfordern aber auch zunehmend „flexible“ Interessenvertretungen. Andernfalls besteht die Gefahr, daß Schutzfunktionen nur für eine immer kleiner werdende Anzahl von Arbeitnehmern wahrgenommen werden können.

Ulrike Moser