



Der „generelle Zwölf-Stunden-Arbeitstag“ ist eine Lüge!

Wie ist es überhaupt zu diesem in allen Medien kolportiertem Terminus gekommen? Die aufgeheizte Diskussion im Umfeld der Flexibilisierung der Arbeitszeit nimmt Ausmaße an, die man nur mehr mit politischer Kampfansage gleichsetzen kann. Erlauben Sie mir dazu einen Rückblick auf den 30. Juni 2017: An diesem Tag nämlich fand die nun schon legendäre Pressekonferenz der Sozialpartner Wirtschaftskammer und Gewerkschaftsbund mit deren Präsidenten Christoph Leitl und Erich Foglar statt. Letzter meinte da sinngemäß, es könne an besagtem Tag NICHT verkündet werden, dass man sich auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit geeinigt hätte, sehr wohl jedoch auf die Festlegung des Mindestlohnes von 1500 Euro. Eine Teilgewerkschaft hätte nämlich bei den Verhandlungen in der Nacht davor ihre Zustimmung entzogen. Leitl war ob dieses Stehens vor vollendeten Tatsachen sichtlich schockiert, war doch die Einigung auf BEIDE Verhandlungspunkte bis dahin Fakt.

Man stelle sich vor, die Vorzeichen wären konträr gesetzt: Leitl hätte verkündet, dass der Mindestlohn nicht durchgefochten werden konnte, sehr wohl jedoch die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Und man stelle sich weiters den Aufruhr in den Medien vor. „Hochverrat“ wäre noch ein zu minderem Ausdruck des breiten Entsetzens gewesen.

Unbestritten ist, dass die „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ 2017 zum großen Wahlkampfthema avancieren hätte sollen – blöd nur, dass Silberstein und Pizza-Austragen den sozialdemokratischen Strategen einen Strich durch die Kalkulation gemacht hat. Es zählt vor Wahlen halt immer noch die oberste Emotion.

Unbestritten ist, dass Ex-Bundeskanzler Christian Kern – sehr vernünftig – die Flexibilisierung in seinem Plan A als Absicherung Österreichs als attraktiven Wirtschaftsstandort sah. Ebenso ist aber auch seine jetzige Position bekannt: Die Opposition wehrt sich gegen den „generellen Zwölf-Stunden-Arbeitstag“ und werde alle Möglichkeiten ausschöpfen, diesen auch außer-

halb des Parlaments in die breite Öffentlichkeit zu tragen. Logisch: Man droht mit dem Kampf „im öffentlichen Raum“, nämlich auf der Straße – wo auch weit wirksamer als im hohen Haus –, um sich entsprechend Gehör zu verschaffen. Der Plan ist sichtlich aufgegangen und die „Ausbeutung der Arbeitnehmer“ ist momentaner Dauerbrenner. Lediglich die Diktion wurde leicht modifiziert: Aus dem „generellen“ wurde „der Zwölf-Stunden-Arbeitstag“. Aber verwehren wir uns bitte nicht der Tatsachen: Die zwölf Stunden Arbeit werden über einen Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen kalkuliert, sodass maximal 48 Arbeitsstunden pro Woche unterm Strich stehen. Genauso wie die Zuschläge zwischen der achten und der zwölften Stunde am Tag weiterhin ausbezahlt würden.

Es geht um Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Kunden – für diese arbeiten wir schließlich alle – und darum, die bestmöglichen Voraussetzungen zu bieten. Wenn die Gewerkschaft meint, es handle sich um Lohnraub, dann ist das schlichtweg FALSCH. Es ist also nahezu schändlich vorzuverurteilen und anderes zu kolportieren. Niemand wird bei Verweigerung der Leistung zusätzlicher Stunden entlassen, vielmehr steht es jedem Arbeitnehmer frei, im Sinne der Work-Life-Balance seinem Lebensmodell weiterhin Rechnung zu tragen. Und Fakten aus dem Zusammenhang zu reißen ist rein politisches Kalkül. Nahezu alle Firmen suchen Fachkräfte – warum sollten sie diese dann entlassen?

Diejenigen Gewerkschafter, die die Proteste in ihren eigenen Betrieben maßgeblich mitorganisieren, haben den Zwölf-Stunden-Tag bereits seit vielen Jahren als funktionierendes Arbeitszeitmodell:

ÖBB Stellungnahme zum Thema Arbeitszeit vom 25. Juni 2018:

„... Der 12 Stunden Tag ist bei den ÖBB tatsächlich jetzt schon möglich im Rahmen des Betriebsdienstes, wo Schichtdienst erforderlich ist. Der 12 Stunden Tag im Betriebsdienst ist per Kollektivvertrag für diese Berufe (z.B. Lokführer, Fahrdienstleiter, ...) klar geregelt und damit für die Mitarbeiter

berechenbar und planbar. Jeder Bewerber um eine Stelle im Betriebsdienst weiß von Anfang an, dass in diesem Bereich 12 Stunden Schichten notwendig sind. Im Gegenzug bekommen die Mitarbeiter längere Freizeitphasen...“

Kollektivvertrag für die Dienstnehmer der Holding Graz – Kommunale Dienstleistungen GmbH§ 66:

„... (2) Die tägliche Normalarbeitszeit kann mittels Betriebsvereinbarung unter der Voraussetzung, dass die Gesamtwochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt ist, bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit an diesen Tagen mittels Betriebsvereinbarung durch Überstunden auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden...“

Dass Überstunden gemacht werden, darf ausschließlich in der Entscheidung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern liegen – in beidseitiger Übereinkunft! Sollte nämlich die gesetzliche Regelung, bis zu zwölf Stunden am Tag arbeiten zu können, eintreten, dann bedeutet dies einen Einflussverlust seitens des ÖGB. Ein prägendes Motiv. ÖGB-Zitate wie „... letztlich bleiben die Mitarbeiter schutzlos ihren Chefs ausgeliefert“ (so gesprochen am 28.6. im ORF-ZiB-Flash) sind selbstredend und bedürfen keiner weiteren Erklärung.

Sowohl ÖGB als auch AK sind unabdingbare und außer Zweifel stehende Sozialpartner, deren Sinnhaftigkeit niemals auch nur mit einem Wort zur Diskussion steht. Aber bitte nicht ständigen Extremaggressions-Modus und kein Missbrauch der ÖGB-Mitglieder für politische Auseinandersetzung!

Mit dieser Empfehlung verabschiede ich mit in den Sommer und freue mich schon heute auf ein Wiederlesen im Herbst!

Wolfgang Hasenhütl
Herausgeber/Europäer
hasenhuetl@euromedien.at