

Arbeitszeit in Anekdoten

Hundert Jahre nach Einführung des Achtstundentages wollen manche die Zeit zurückdrehen. Doch was bringen Arbeitszeiten bis zu zwölf Stunden?

Martin Müller
ÖGB-Sozialpolitik

Es ist eine oft strapazierte Geschichte, die gern zur Bekräftigung der Notwendigkeit des Zwölfstundentages herangezogen wird: Ein Installateur zerlegt bei einem Kunden die Therme und braucht dringend ein Ersatzteil, das er nun besorgen muss. Will er aber – natürlich ganz im Interesse des Kunden – das Ersatzteil einbauen und die Therme wieder zusammensetzen, so überschreitet der Arbeiter die Arbeitszeitgrenze von zehn Stunden und dem Unternehmen droht deshalb eine Strafe.

Gerne ist man geneigt zu sagen, dass es ungerecht ist, dem Unternehmen hier eine Strafe anzudrohen. Schließlich sei doch alles im Interesse des Kunden geschehen. Wer wollte denn schon mit zerlegter Therme dastehen, vielleicht noch im Winter? Außerdem habe der Arbeiter das ja auch noch selbst entschieden. Der Chef habe ihm doch gar nicht aufgetragen, dass er die Arbeitszeitgrenze überschreiten soll. Und schon hat man eine schöne Geschichte, die wieder einmal zeigt, wie wirtschaftsfeindlich und unflexibel die Arbeitszeitbestimmungen in Österreich sind.

Konstruierte Geschichten

Nach demselben Strickmuster lassen sich Dutzende weitere Geschichten konstruieren – mit Betonung auf konstruieren, denn in der Regel haben solche Darstellungen mit der Realität nur wenig zu tun. Nehmen wir einmal unsere Geschichte auseinander. Stellen wir uns die

Frage, wie realitätsnah die Story wirklich ist. Dann erkennen wir zunächst, dass hier scheinbar eine Fehlkalkulation seitens des Unternehmens vorliegt. Denn wenn ein Spezialist gerufen wird, weil ein Gerät nicht funktioniert, dann ist anzunehmen, dass das Zerlegen und Zusammenbauen eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt. Zusätzlich muss eine gewisse Zeit für die eigentliche Reparatur geschätzt werden. Das alles sollte sich in der Regelarbeitszeit von acht Stunden ausgehen. In diesem Fall sind es noch zwei Stunden Spielraum bis zur Höchstgrenze – für den Fall, dass etwas schiefgeht. Sieht der Unternehmer, dass sich das so nicht ausgeht, sollte er dem Kunden sagen, dass die Reparatur an einem Tag nicht zu schaffen ist. Oder er wird anders planen und zwei Arbeiter nacheinander hinschicken, die dann die Arbeit innerhalb der jeweiligen Arbeitszeitgrenze erledigen. Kalkuliert der Unternehmer aber bereits so, dass sich die Arbeit schon irgendwie innerhalb der Höchst-arbeitszeitgrenze von zehn Stunden ausgehen wird, und es kommt etwas Unvorhergesehenes dazwischen, dann wird auf einmal eine Geschichte daraus. Doch in Wirklichkeit haben wir es hier mit einem Problem des Managements zu tun – und nicht mit einem Problem der starren Arbeitszeitgrenzen.

Ein weiterer wichtiger Punkt dieser Geschichte betrifft die Frage, ob es sich um eine Ausnahmesituation handelt oder ob wir daraus eine Regel machen. Denn die geschilderte Situation beschreibt einen Fall, in dem etwas Unvorhergesehenes passiert. Es ist also eine Ausnahmesituation. Gerade an-

hand solcher Ausnahmesituationen stellt die Wirtschaft gleich die ganze Regel infrage. Dabei haben wir sogar Regelungen für genau solche Situationen: Bis zu zwölf Stunden am Tag und bis zu 60 Stunden in der Woche sind im Ausnahmefall heute schon möglich. Das gilt allerdings nur für einen begrenzten Zeitraum und nur unter bestimmten Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung, also für den Fall der vorhersehbaren Ausnahme.

Fremdbestimmt

Was uns zur nächsten Frage bringt: Wer bestimmt, wann wie viel gearbeitet werden soll? In aller Regel teilen sich die Beschäftigten die Arbeit nicht selbst ein. Üblicherweise wird ihnen gesagt, wann sie zu arbeiten haben – vor allem dann, wenn es sich um Mehrarbeit handelt. Wir kennen Klauseln in vielen Dienstverträgen, die Mehrarbeit nur dann als zulässig erachten, wenn sie angewiesen wird. Daraus ist bereits ganz klar ersichtlich, dass sich ArbeitnehmerInnen normalerweise nicht selbst zu Mehrleistungen einteilen.

Was sind aber die Folgen, wenn nun die Grenzen der möglichen Mehrarbeit ausgeweitet werden? Überstunden können vergleichsweise kurzfristig angeordnet werden. Wenn sie ein, zwei Tage vorher angekündigt werden und der/die ArbeitnehmerIn keine wichtigen Gründe anzuführen weiß, die ihn/sie daran hindern, so sind diese in der Regel auch zu leisten. Heute geht das üblicherweise bis zu maximal zehn Stunden am Tag. Wenn der Zwölfstunden-