
Syndikalistische Initiative

<http://www.syndinit.org> * email: syndinit@yahoo.de * Stiftg.8 1070 Wien

Reihe: Arbeits- und Sozialrecht

Flexibel, flexibel – mehr Arbeit, weniger Lohn

Kapovaz – Der Ruf der Wildnis

Das Geheul der Kapitalisten-Wölfe nach mehr Flexibilisierung der Arbeitszeit erschallt bei jeder möglichen und unmöglichen Gelegenheit – gefolgt von einem fürchterlichen Gejammer über Lohn-(neben)-kosten, Konkurrenzfähigkeit und Auftragslage. Und immer mit dabei sind Drohungen: Abwanderungen in Billiglohnländer, Arbeitsplatzabbau und Rationalisierung.

Im Grunde wollen die Arbeitskäufer nichts anderes, als Arbeit nur dann zu bezahlen, wenn die Auftragsbücher voll sind. Und dann wollen sie möglichst viel Arbeit zu möglichst billigem Lohn. Wenn die Auftragslage flau ist, würden sie die Leute am liebsten – unbezahlt – nach Hause schicken. Diesen Spuk nennt man „kapazitätsorientierte, variable Arbeitszeit (Kapovaz)“.

Ein relativ bekanntes Beispiel für Kapovaz waren die Verträge bei „Peek & Cloppenburg“, die letztendlich vom Arbeits- und Sozialgericht gekippt wurden. VerkäuferInnen hatten keine vereinbarte Arbeitszeit, sondern wurden sehr kurzfristig angerufen, wenn der Kundenandrang groß war. Bezahlte wurde sie nur nach den geleisteten Stunden.

Für die ArbeitsverkäuferInnen bedeutete dies, dass sie weder mit einem fixen Einkommen rechnen konnten, noch ihre „Freizeit“, die eigentlich Rufbereitschaft war, sinnvoll mit anderen Tätigkeiten verplanen konnten.

Das österreichische Arbeitsrecht sieht sowas wie Kapovaz eigentlich nicht vor. De facto arbeiten sehr viele ArbeitsverkäuferInnen unter solchen Bedingungen. Dies sind vor allem Leute, die in prekären Arbeitsverhältnissen leben müssen wie „unechte Selbstständige“, freie Dienstnehmer und Honorarkräften.

Aber auch in vielen „normalen“ Arbeitsverhältnissen geht die Tendenz zu immer mehr variabler Arbeitszeit. Das fängt bei sehr kurzfristig angeordneten Überstunden an und geht bis zu Rufbereitschaften, die weder korrekt vereinbart, noch irgendwie abgegolten werden.

Überstunden, Überstunden, Überstunden – bis zum Umfallen

Wie erst vor kurzem von der AK erhoben werden in Österreich immer mehr Überstunden geleistet – ordentlich mit Zuschlag bezahlt hingegen werden immer weniger Überstunden.

Ist es in den spärlichen Resten der verstaatlichten Industrie und in den wenigen Großbetrieben keine Frage, dass erbrachte Leistungen auch den Bestimmungen gemäß entlohnt werden, so sind die Verhältnisse in vielen Klein- und Mittelbetrieben (den Lieblingen unseres wertigen Kanzlers) mehr als trist. Da erwartet ein meist patriarchales Arschloch von Chef, dass man Überstunden nicht nur ohne Murren, sondern mit Freude leistet – „denn wenn es der Firma gut geht, geht es uns allen gut“ – und sieht dies als Selbstverständlichkeit an, die „natürlich“ nicht extra bezahlt werden muß. Man kann ja vielleicht mal früher gehen, wenn weniger los ist, ohne Zuschlag.

Und natürlich gibt es gesetzliche Grenzen der Überstundenarbeit, aber die werden kaum kontrolliert (zuständig wäre das Arbeitsinspektorat, das aber untersteht ja Wirtschaftsminister „Schuh“ Bartenstein). Und eigentlich können die ArbeitsverkäuferInnen die Leistung von Mehr- und Überstunden verweigern, wenn „wichtige, persönliche Gründe“ dagegen sprechen. Aber wer traut sich das? Was ist wichtiger: Der Job oder das Kind vom Kindergarten abholen – da muß dann wohl die Oma ran?

Arbeitszeitgesetz und Kollektivvertrag – ein El Dorado für Flexibilisierungsfanatiker

Und wenn man sich nun die Möglichkeiten ansieht, die das österreichische Arbeitsrecht und fast alle Kollektivverträge an Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit vorsehen (siehe Tabelle Grenzen der Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz), dann sollte man sich schon fragen, was das Gejammer der „Wirtschaft“ eigentlich bezweckt.

All diese Möglichkeiten haben nämlich einen kleinen aber feinen Hacken! Ohne die Mitsprache und -bestimmung der betroffenen Belegschaften (vertreten durch die Gewerkschaften und/oder einem Betriebsrat) geht leider so gut wie gar nichts. Und gratis gibt es eine Flexibilisierung auch nicht.

Z. B. kann mittels Kollektivvertrag und/oder Betriebsvereinbarung ein „Durchrechnungszeitraum“ (DRZ) vereinbart werden. Dann ist es möglich, in einzelnen Wochen mehr zu arbeiten. Diese Mehrarbeit muß aber innerhalb des DRZ wieder ausgeglichen werden – ein DRZ ist also de facto ein Modell von „Zeitausgleich“, bei dem gewissen Grenzen aufgeweicht werden. So kann die tägliche Arbeitszeit z. B. von 8 auf 9 Stunden erhöht werden und die wöchentliche von 40 auf 50 Stunden. Nur das was hier mehr gearbeitet wurde, muß ein andermal weniger gearbeitet werden, innerhalb des DRZ. Wenn sich die Rückverrechnung nicht ausgeht, sind sehr wohl Überstundenzuschläge fällig.

Die Begehrlichkeiten der ArbeitskäuferInnen gehen natürlich zu einem möglichst langem DRZ mit hohen Grenzen hin, weil sie sich dadurch Überstunden zu ersparen hoffen. Denn sie wollen eigentlich Kapovaz und nicht geordnete Arbeitsverhältnisse.

Besonders schlimm wiederum ist die Situation bei den beliebten Klein- und Mittelbetrieben. Für viele gilt kein Kollektivvertrag und wenn doch, dann wird dieser gerne ignoriert. Noch trister sieht es bei Betriebsräten aus. Ohne rechtliche Grundlage werden dann „Vereinbarungen“ verordnet, die fernab von Gut und Böse sind. Übrig bleiben – wie so oft – die ArbeitsverkäuferInnen.

Hinter dem propagandistischen Dauerfeuer der Arbeitskäufer für eine weitere Arbeitszeitflexibilisierung kann nur folgendes vermutet werden:

- Weitgehende gesetzliche Möglichkeiten werden nicht genutzt, weil die Belegschaften ein Mitgestaltungsrecht hätten
- Die (Mehr-) Leistung der ArbeitsverkäuferInnen soll gratis sein
- Auch an ausgeweitete Grenzen und Regeln muß man sich eigentlich halten – und an irgendetwas halten wollen sie sich nicht
- Jegliche Einschränkung des „Marktes“ ist eine tendenzielle Beschränkung von Profit
- Wenn man Ihnen einen Finger anbietet nehmen Sie die ganze Hand

Grenzen der Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz		
	Std. tgl.	Std wtl.
keine Sonderregelung	8	40
„Freitags Früh Schluß“ (§ 4.1 plus Betriebsvereinbarung (BV))	9	40
„Zwickeltag einarbeiten“ binnen sieben Wochen (§ 4.2)	10	40
„Zwickeltag einarbeiten“ binnen 13 Wochen oder mehr (§ 4.3 plus Kollektivvertrag (KV) und BV)	9	40
„Handelsangestellte“ mit Durchrechnungszeitraum (DRZ) von vier Wochen (per KV und BV verlängerbar) (§ 4.4)	9	44 in einzelnen Wochen im Schnitt 40
„Durchrechnungszeitraum“ (§ 4.6)		
DRZ bis 8 Wochen	9	50 in einzelnen Wochen
DRZ bis 52 Wochen (mit KV länger)	9	48 in einzelnen Wochen
„4-Tage Woche“ (§ 4.7)	10	40
„mehrtägiger Zeitausgleich“ mit DRZ bis 52 Wochen (§ 4.7)	10	siehe oben
„mehrwöchiger Zeitausgleich“ mit DRZ mehr als 52 Wochen	10	siehe oben
„Schichtarbeit“ (§ 4a) diverse Kombinationen mit § 4.3-4.7 plus KV	9-12	40-56 in einzelnen Wochen
„Gleitzeit“ (§ 4b) diverse Kombinationen mit KV und BV	9-10	40-50 in einzelnen Wochen
„Dekadenarbeit“ (§ 4c) Baustellen im öffentlichen Interesse, DRZ 2 Wochen plus KV	9	50
„Arbeitsbereitschaft (AB)“ (§ 5, 5a) plus KV, BV		
regelmäßig 1/3 AB der Arbeitszeit	12	60
mind. 1/2 AB der Arbeitszeit mit besonderen Erholungsmöglichkeiten und DRZ	24	60 72 in einzelnen Wochen