

INFOBLATT

ARBEITSZEIT IM METALLSEKTOR IN EUROPA



ARBEITSZEIT IM METALLSEKTOR IN EUROPA

01	Einführung in die Entwicklung der Arbeitszeit im Sektor	3
02	Arbeitszeitcharta des EMB	6
03	Höhere Arbeitszeitflexibilität	8
04	Kurzarbeitsregelungen im Sektor	10



EINFÜHRUNG IN DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITSZEIT IM SEKTOR

Die Metallgewerkschaften in Europa haben in den vergangenen zehn Jahren eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung erreicht. Flexiblere Arbeitszeitmodelle, inklusive Gleitzeitkonten, Kurzarbeit, Teilzeitarbeit, vorübergehende Arbeitslosigkeit und Vorschriften über die Aus- und Weiterbildung haben die Tarifvereinbarungen dominiert. In dieser Zeit haben die Gewerkschaften im Sektor weiter auf eine Reduzierung der durchschnittlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche gedrängt.

Bei der Arbeitszeit liegt der Fokus seit 2007 hauptsächlich auf der Einführung von Arbeitszeitmaßnahmen, welche die Arbeitsplatzverluste im Sektor nach Ausbruch der Wirtschaftskrise reduzieren sollen. Kurzarbeitsregelungen waren seit 2007 in vielen Mitgliedstaaten ein wichtiges Merkmal der Tarifverhandlungen mit dem Ziel, gesetzliche Regelungen einzuführen, um Arbeitsplatzverluste zu verhindern und für die Arbeitnehmer weitere Lohnausgleichszahlungen für diese Kürzungen auszuhandeln.

Die laufende Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie wurde ebenfalls als eines der Hauptprobleme von den Metallgewerkschaften behandelt, besonders im Lichte des Drucks seitens der Arbeitgeber, die Lohnkosten durch mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten zu senken.

Standpunkt des EMB zur Arbeitszeitrichtlinie, 2010

Der EMB ist besorgt, dass die laufende Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie Bestimmungen enthält, die rückschrittlich sind und ein Übermaß an Flexibilität gestatten. Dies ist besonders besorgniserregend, da 16 Mitgliedstaaten zurzeit von der Ausstiegsklausel (Opt-out) Gebrauch machen.

Im Folgenden sind die wichtigsten Elemente des Beschlusses des EMB-Exekutivausschusses zur Arbeitszeitrichtlinie wiedergegeben, der 2010 angenommen wurde:

- » Auslaufen der individuellen Ausstiegsklausel, die nicht mit den Zielen der Richtlinie und der Charta der Grundrechte vereinbar ist.
- » Mindestens konkrete Schutzmaßnahmen und Bedingungen für die Festsetzung von Referenzzeiträumen für die Zählung der durchschnittlichen 48 Stunden einführen, wenn und falls diese den üblichen 4-Monats-Zeitraum, wie heute in der Richtlinie vorgesehen, überschreiten.
- » Den Ausschluss bestimmter Arbeitnehmerkategorien von den Vorschriften der Arbeitszeitrichtlinie beenden.
- » Jeden Gedanken, dass die inaktiven Teile der Bereitschaft als Ruhezeiten angesehen werden sollten, ablehnen.

Die 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2005) fand heraus, dass rund 12 % der Arbeitnehmer im Produktionssektor mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, was hauptsächlich auf Überstunden zurückzuführen ist. Arbeitszeiten von mehr als 48 Wochenstunden sowie Schichtarbeit, Abend- und Wochenendarbeit führten zu einem erhöhten Risiko für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und wirkten sich negativ auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance der Arbeitnehmer aus.

ARBEITSZEITCHARTA DES EMB

Im Juli 1998 vereinbarte der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) eine „Arbeitszeitcharta“, welche besagte, dass die Arbeitszeit in Europa den jährlichen Höchstwert von 1.750 Stunden, eine 35-Stunden-Woche und 100 Überstunden jährlich, die durch Lohn ausgeglichen werden, nicht überschreiten sollte. Die elektronische Datenbank des EMB ermutigt die angeschlossenen Gewerkschaften, Informationen über Tarifverhandlungen auszutauschen. Eine Umfrage zur Arbeitszeit wurde 2004 und 2005 als Grundlage für die Überwachung der Charta ausgeführt.

Die Umfrage aus dem Jahr 2005 unterstrich die Tatsache, dass die wichtigsten Formen der Tarifvereinbarungen über Arbeitszeit aus Branchentarifverträgen auf nationaler Ebene und Rechtsvorschriften, welche die maximale tägliche, wöchentliche und jährliche Arbeitszeit regeln, sowie aus Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitregelungen bestehen. Die Studie fand heraus, dass die Gewerkschaften mit signifikanten Arbeitszeitproblemen konfrontiert waren, wozu auch die zunehmende Flexibilität der Arbeitszeitregelungen gehört.

Insgesamt ermittelte die Studie, dass 2003 durchschnittlich **226 Tage des Jahres und durchschnittlich 1.724 Stunden jährlich gearbeitet wurde, wobei Schwankungen unter und über diesem Tages- und Stundendurchschnitt in den Mitgliedstaaten beobachtet wurden. Die Arbeitszeit reichte von 1.700 und 1.800 Stunden jährlich in sieben Ländern (Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Nie-**

derlande, Portugal, Slowakische Republik, Schweden und Schweiz), was der EMB-Arbeitszeitcharta von 1.750 Stunden jährlich entsprach. Deutschland (1.544), Finnland (1.560), Frankreich (1.582), Dänemark (1.613) und Norwegen (1.688) lagen unter dem Durchschnitt, während einige Länder darüber lagen: Griechenland (1.832), Ungarn (1.832), Italien (1.840) und Slowenien (1.824).

Die höchste Arbeitszeit in Italien, über die berichtet wurde, lag 6,7 % über dem europäischen Durchschnitt, während die niedrigste gemeldete Arbeitszeit in Finnland 11,8 % unter dem europäischen Durchschnitt lag. Die Studie fand jedoch insgesamt heraus, dass die Arbeitszeit zwischen 1997 und 2003 in vielen Ländern substantziell zurückgegangen war: in der Tschechischen Republik um 114 Stunden jährlich, in Finnland um 164 Stunden und in der Slowakischen Republik um 355 Stunden. In Slowenien und Italien war die Arbeitszeit dagegen gestiegen. Die Studie zeigte ebenfalls, dass die angegebene reale Arbeitszeit in der Praxis häufig wesentlich über diesen Angaben liegt.

Ab 2004 berichteten die Gewerkschaften, dass die Arbeitgeber den Druck auf die Arbeitnehmer und ihre gewerkschaftlichen Vertreter durch kostenbezogene Argumente und durch Drohungen, Arbeitsplätze zu verlagern, erhöhten. Dies hat zu einer stärkeren Gewichtung der Tarifverhandlungen geführt, etwa für die Arbeitnehmer in den Werken von Siemens und DaimlerChrysler in Deutschland und Bosch in Frankreich.

HÖHERE ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT

Es ist offensichtlich, dass sich der Umgang der Gewerkschaften mit dem Thema Arbeitszeit seit Durchführung der EMB-Studie im Jahr 2005 erheblich verändert hat, nicht zuletzt durch die steigende Flexibilität der Arbeitszeitregelungen im Sektor und durch eine zunehmende Offensive der Arbeitgeber, die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zu erhöhen. Die Gewerkschaften im Sektor sind sich ebenfalls durchaus bewusst, dass die allgemeine kollektive Reduzierung der täglichen, wöchentlichen oder jährlichen Arbeitszeit zu Ende ist und dass seit der Wirtschaftskrise neue Formen flexibler Verträge und kurzfristiger Verträge Vorrang haben. Die EMB-Arbeitszeitcharta erklärt dazu:

„Flexibilität der Arbeitszeit kann nur durch Tarifvertrag eingeführt werden. Flexibilität muss im Hinblick auf durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit und das allgemein angestrebte Ziel der Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden“.

2009 hinderten die Gewerkschaften die Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen im österreichischen Metallsektor daran, flexible Arbeitszeitmodelle gegen Lohnerhöhungen einzuführen, obwohl dies zu einer Vereinbarung führte, in Verhandlungen über künftige Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilität einzutreten. Die Verhandlungen über Arbeitszeitflexibilität wurden 2010 von den Arbeitgebern beendet. Die Gewerkschaften lehnten eine Ausweitung des Referenzzeitraums für die Bezahlung von Überstunden, die den Unternehmen zu mehr Flexibilität in Zeiten der wirtschaftlichen

Unsicherheit verholfen hätte, mit der Begründung ab, dass dies für die Arbeitnehmer zu Einkommensverlusten führen würde.

KURZARBEITSREGELUNGEN IM SEKTOR

Im Zuge der Wirtschaftskrise in Europa ist die Zahl der Gesetze und Tarifverträge über Kurzarbeit im Sektor gestiegen. Einige Tarifvereinbarungen sehen Zuschläge zum Kurzarbeitergeld vor, die das Nettoeinkommen auf einem Betrag zwischen 75 und 100 % des regulären Lohnniveaus halten. So wurde das garantierte Lohnniveau für Kurzarbeit in der Metallindustrie im deutschen Tarifbezirk Nord-Baden-Württemberg beispielsweise tariflich auf 80 % festgelegt. Der im April 2009 unterzeichnete Vertrag führte im Ergebnis zu einem neuen Modell der Bezahlung von Kurzarbeitern und zielte ebenfalls darauf ab, die Kosten der Arbeitgeber zu senken, Entlassungen so lange wie möglich aufzuschieben und den betroffenen Arbeitnehmern Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Die Gewerkschaften unterzeichneten ebenfalls einen Vertrag, der den Unternehmen erlaubt, Mitarbeiter bis zu vier Jahre lang im Rahmen von befristeten Verträgen zu beschäftigen, was einer Verdopplung der gesetzlichen Höchstdauer von befristeten Verträgen entspricht.

Positionspapier des EMB zur Wirtschaftskrise, 2009

„Ziel der Gewerkschaften ist es, Betriebsschließungen und Entlassungen zu vermeiden. Die Arbeitszeitpolitik ist ein Instrument, das Beschäftigung in der gegenwärtigen Krise sichern kann. Das Spektrum schließt flexible Instrumente wie Gleitzeitkonten, Kurzarbeit, Teilzeitarbeit, vorübergehende Arbeitslosigkeit und Vorschriften über die Aus- und Weiterbildung ein, aber auch die

...

Reduzierung der regulären Arbeitszeit, die durch Tarifvertrag geregelt wird. Alle Systeme sollten durch den Zugang zu Arbeitslosengeld unterstützt werden. Die Etats für diese flexiblen Instrumente müssen erhöht werden, um einen dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit und eine soziale Katastrophe in der EU zu vermeiden“.

Angenommen auf der 6. EMB-Konferenz zur Tarifverhandlungspolitik „*Arbeitsplätze, Rechte und Tarifverhandlungen*“ in Madrid, 17.-18. November 2009.



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

