

FLEXIBILISIERUNG VS. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Der Minister muss ran

David Angel

Die Verhandlungen der Sozialpartner zur Reform des PAN-Gesetzes sind gescheitert. Was ist eine Referenzperiode, worum ging es bei den Verhandlungen, und wie geht es jetzt weiter: ein Überblick.

Geschlagene 13 Stunden saßen die Sozialpartner am Montag auf Schloss Senningen zusammen, um einen Kompromiss im festgefahrenen Arbeitszeit-Dossier zu finden. Überstunden für den Sozialdialog sozusagen - doch ohne Erfolg. Er habe alles versucht, ließ Arbeitsminister Nicolas Schmit im Anschluss verlauten, aber leider habe man keine Übereinkunft erreichen können.

„Der OGBL hat alles darangesetzt, eine Einigung zu erzielen“, erklärte Gewerkschaftspräsident André Roeltgen am Dienstag. „Wir hatten aber kein Mandat, um etwas abzuschließen, das die Arbeitszeiten der schaffenden Bevölkerung verschlechtern würde.“

„Wir haben in vielen Detailfragen nachgegeben“, versichert ebenso Jean-Jacques Rommes vom Unternehmerverband UEL. „Dem OGBL geht es aber nicht um eine Einigung, sondern darum, eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten um jeden Preis zu verhindern.“

Bereits im Februar hatte es eine erste Verhandlungsrunde zum Thema gegeben, auch damals ohne Erfolg. Man benötige mehr Zeit, hieß es vom Arbeitsminister.

Worum geht es?

Es ging bei den vorerst gescheiterten Verhandlungen um die Reform des sogenannten PAN-Gesetzes aus dem Jahr 1999. Dieser „nationale Beschäftigungsplan“ (Plan d'action national en faveur de l'emploi) regelt unter anderem die Arbeitsorganisation und -zeit.

Dieses Gesetz, das für eine begrenzte Dauer konzipiert war, hätte eigentlich schon zweimal auslaufen müssen. Es wurde aber beide Male nach ergebnislosen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern verlä-

ngert. Dass das Gesetz überholt werden muss, darin sind sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer einig. Und doch: In den Verhandlungen über die Reform trafen zwei grundsätzlich entgegengesetzte Positionen aufeinander.

Die Referenzperiode

Dreh- und Angelpunkt der gescheiterten Verhandlungen war die sogenannte „Referenzperiode“. Das geltende PAN-Gesetz sieht vor, dass Unternehmen eine Periode festlegen können, während der die klassischen Arbeitszeitregelungen - Acht-Stunden-Tag, 40-Stunden-Woche - zumindest teilweise außer Kraft gesetzt werden können.

Die Referenzperiode kann in der Regel vier Wochen bzw. einen Monat dauern. Allerdings kann im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen auch eine längere Referenzperiode - von bis zu sechs Monaten - festgelegt werden. Gibt es in einem Betrieb keinen Kollektivvertrag, kann eine Verlängerung der Referenzperiode beim Arbeitsminister beantragt werden.

Während einer solchen Referenzperiode kann die gesetzlich festgelegte tägliche Arbeitsdauer von acht Stunden überschritten werden, allerdings maximal auf zehn Stunden am Tag oder 48 Stunden in der Woche. Außerdem darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, auf einen Monat gerechnet, 40 Stunden nicht überschreiten. Die Stunden, die über die übliche Arbeitszeit hinausgehen, brauchen hierbei nicht als Überstunden anerkannt zu werden.

Zwei Möglichkeiten zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeiten sind bisher vorgesehen: der „Arbeitsorganisationsplan“ (Plan d'organisation du travail, POT) und die sogenannte „Gleitzeit“ (Horaire mobile, HM).

Der Arbeitsorganisationsplan erlaubt es Unternehmen, während einer Referenzperiode die wöchentliche und tägliche Arbeitsdauer ihrer Beschäftigten je nach Bedarf und innerhalb der genannten Obergrenzen zu modulieren. Dazu muss den Be-

REGARDS

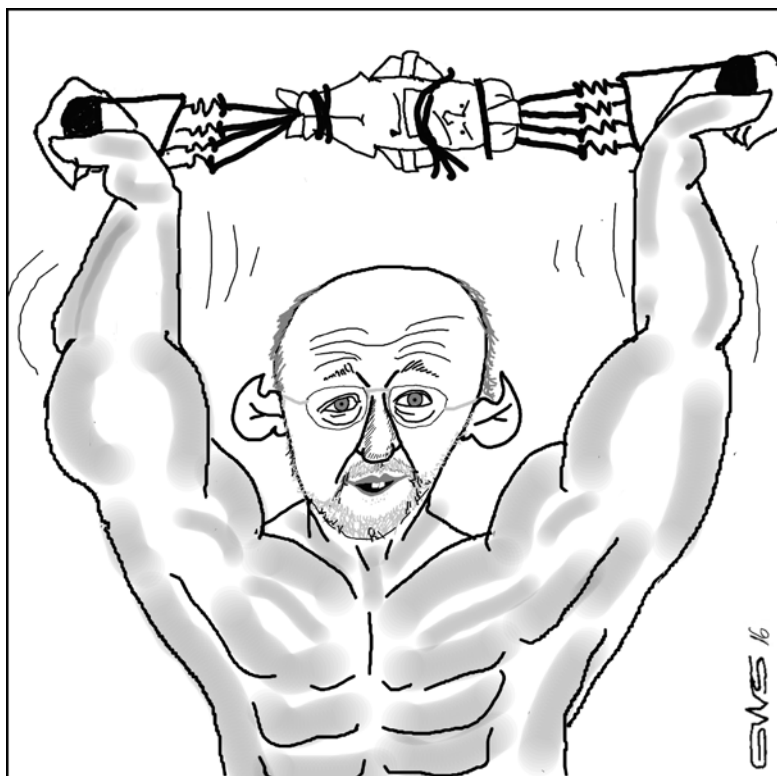
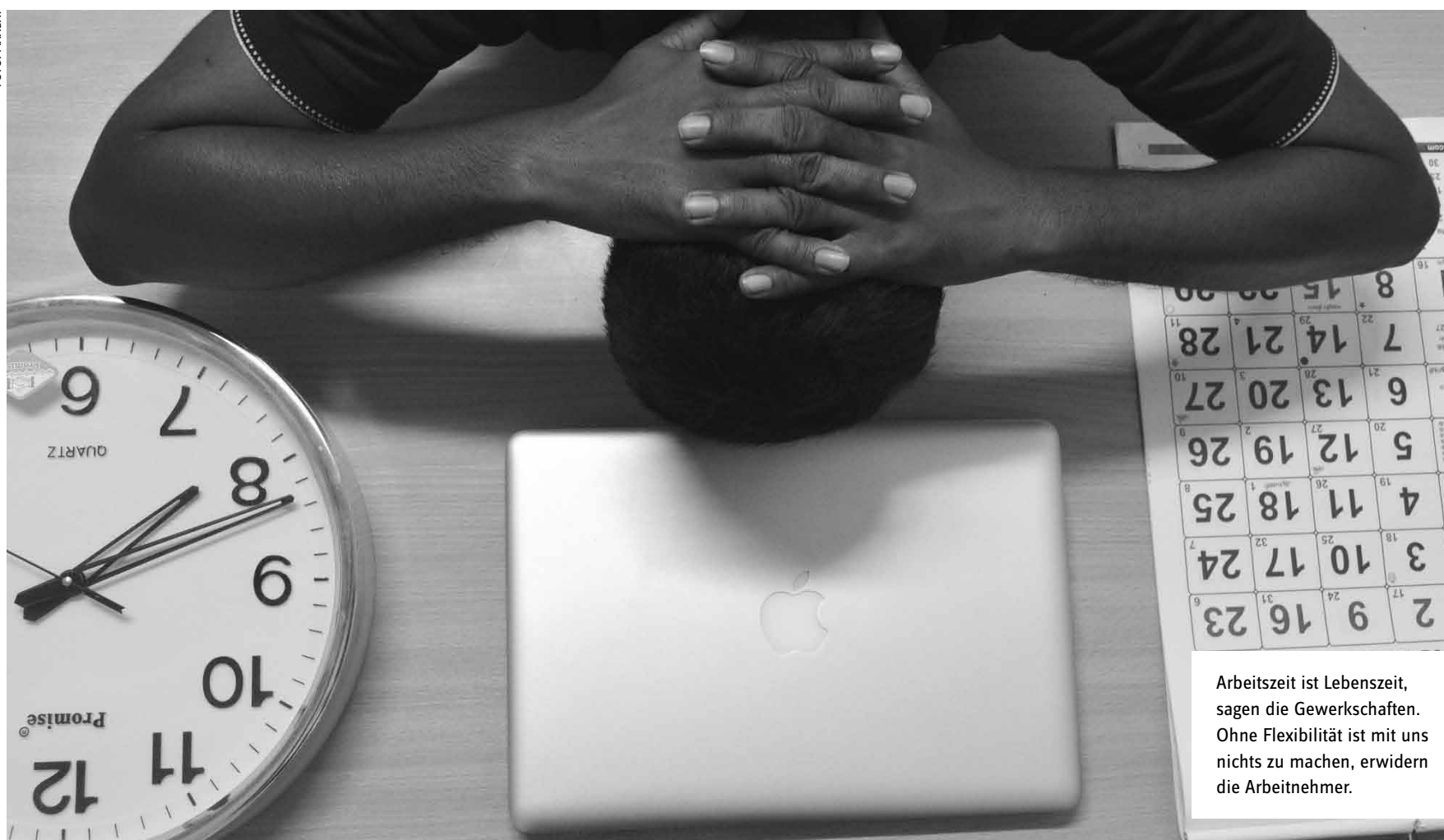


FOTO: PIXABAY



Arbeitszeit ist Lebenszeit, sagen die Gewerkschaften. Ohne Flexibilität ist mit uns nichts zu machen, erwidern die Arbeitnehmer.

beschäftigten mindestens fünf Tage vor Beginn der Referenzperiode ein Plan vorgelegt werden, der die Arbeits- sowie Ruhezeiten enthält.

Allerdings werden in der Praxis oft Arbeitsorganisationspläne vorgelegt, die nur für die Dauer von einer Woche Auskunft über die Arbeitszeiten geben, nicht aber für die gesamte Referenzperiode. Für Arbeitnehmer hat dies den Nachteil, dass eine längerfristige Planung des Privatlebens erheblich erschwert wird. Auch eine andere Bestimmung wird kritisiert: Im Falle einer unvorhersehbaren, neuen betrieblichen Situation können die Arbeitsorganisationspläne einzelner Beschäftigter kurzfristig abgeändert werden. Dadurch werde Missbrauch durch die Unternehmen gefördert, heißt es von Gewerkschaftsseite.

Was fordert wer?

Der HM sieht vor, dass Beschäftigte während einer Referenzperiode ihre Arbeitszeit innerhalb bestimmter Zeitspannen frei einteilen können. Dabei sind, wie beim „Plan d'organisation du travail“, die gesetzlichen Obergrenzen zu respektieren. Die Gleitzeit beinhaltet vom Arbeitgeber festgelegte fixe Arbeitszeiten und vom Arbeitnehmer festzulegende mobile Arbeitszeiten.

Die Unternehmer fordern eine Verlängerung der möglichen Referenzzeit auf vier Monate. Eine europäische Richtlinie empfiehlt eine solche viermonatige Referenzperiode, einige europäische Länder gehen sogar darüber hinaus. Dabei geht es der UEL um mehr „Flexibilität“, die es luxemburgischen Unternehmen erleichtern soll, konkurrenzfähig zu bleiben. „Es geht hier vor allem um kleine Betriebe, die keinen Kollektivvertrag haben“, präzisiert Jean-Jacques Rommes.

Außerdem, so heißt es von Arbeitgeberseite, habe man Zugeständnisse bei der Flexibilisierung des Elternurlaubs gemacht und fordere dafür jetzt im Gegenzug auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Schließlich müssten Unternehmen auch auf Ausfälle durch Elternzeit reagieren können.

Die Gewerkschaften verschießen sich, nach eigenen Aussagen, nicht kategorisch einem Ausbau der Referenzperiode, verlangen aber Gegenleistungen. Neben der bereits erwähnten Arbeitszeitverkürzung, die vom OGBL ins Feld geführt wird, geht es dabei vor allem um eine strengere Regelung der Referenzperiode. So sollen beispielsweise die Abweichungen von der Regelarbeitszeit, die im Rahmen einer solchen viermonatigen Referenzzeit möglich sind, auf zehn Prozent begrenzt sein. „Wenn

man Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ernst nimmt, muss es Grenzen geben“, unterstreicht André Roeltgen.

Auch „Überstunden“ sollten klarer definiert werden und begrenzt sein, fordern die Gewerkschaften. Außerdem müsse der Arbeitnehmer, der sich seinem Unternehmen für Überstunden zur Verfügung stelle, die Wahl zwischen Vergütung der Stunden oder Freizeitausgleich haben.

Wie geht es weiter?

Der Minister, Nicolas Schmit, versuchte am Montag jedenfalls, konsensfähige Vorschläge zu machen. Er zeigte sich einerseits offen für eine gewisse Flexibilisierung der Arbeitszeiten, hob aber gleichzeitig die Bedeutung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer hervor. Für die Flexibilität müsse es Grenzen geben, stellte er in einem Interview im „Tagblatt“ klar.

Auch eine Arbeitszeitverkürzung lehnt er nicht ab, erteilt aber der Forderung nach der Einführung einer sechsten Urlaubswoche eine Abfuhr: Wenn, dann gebe es eine solche Arbeitszeitverkürzung nur als Gegenleistung für Mitarbeiter von Betrieben, die flexible Arbeitszeiten nutzen. Das wiederum passt den Arbeitgebern nicht: „Wir können doch nicht

die Produktivitätsgewinne, die durch eine Flexibilisierung möglich werden, gleich wieder durch eine Arbeitszeitverkürzung aufgeben“, so Rommes.

Die Möglichkeit für Betriebe ohne Kollektivvertrag, einen Antrag auf eine Verlängerung der Referenzperiode beim Arbeitsminister zu stellen, soll, ginge es nach Schmit, abgeschafft werden. Das sei über Verhandlungen im Betriebsrat oder über Kollektivverträge zu bewerkstelligen.

Nach den gescheiterten Verhandlungen liegt der Ball jetzt also beim Arbeitsminister: Er hat angekündigt, selber einen Gesetzesentwurf auszuarbeiten. Das Arbeitspapier, das er in Senningen den Sozialpartnern vorgelegt hat und das sich als nicht kompromissfähig erwies, dürfte dafür als Grundlage liegen. Auch die teilweisen Annäherungen, die in den Gesprächen schließlich doch erreicht wurden, sollen sich in dem Entwurf niederschlagen.

Doch sehr weit haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht angenähert: Eine drei- statt einer viermonatigen Referenzperiode - so weit war die UEL nachzugeben bereit. Drei Tage mehr Urlaub statt einer Woche, mehr war auch beim OGBL nicht zu holen. Daraus jetzt einen Kompromiss zu basteln, dürfte dem Arbeitsminister ohne Zweifel schwer fallen.