

ARBEITSZEITRICHTLINIE

Eine neue Zeitrechnung



Er hat's schon immer gewusst. Charlie Chaplin als geplagter und gestresster Fließbandarbeiter in seinem Film "Modern times" von 1936.
 (Fotos: M. Autrey/MPTV)

Die EU will die 48-Stunden Höchstarbeitszeit in Europa lockern. Aus Sorge um das französische Referendum ruhen die von Luxemburg geführten Verhandlungen - vorläufig.

Von klarem Blau ist die Informationsbroschüre der Regierung, die vor rund einer Woche an alle Haushalte verschickt wurde. Die Regierung wirbt darin für den EU-Verfassungsvertrag, der "einen entscheidenden Schritt für ein demokratischeres, transparenteres, effizienteres und bürgernäheres Europa" darstelle. Viel mehr über das Mammutwerk erfährt der Leser von der vierseitigen Broschüre allerdings nicht. Immerhin werden bei den Richtlinien der Verfassung die Ziele der sozialen Marktwirtschaft, die Vollbeschäftigung sowie der Umweltschutz genannt.

Das sind auch die Werte, die Arbeitsminister François Biltgen bei einem Rundtischgespräch Anfang März im Forum Geesseknäppchen unterstrich. Der Verfassungsvertrag, so seine zentrale Botschaft, werde das soziale Europa noch stärker nach vorne bringen. Dass neben der ominösen "Bolkestein-Dienstleistungsrichtlinie" eine weitere Richtlinie eben dieses soziale Europa massiv in Frage stellt, das erzählte der Minister nicht.

Dabei geht es nicht etwa um irgendeine x-beliebige Regelung. Die Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 1993, welche die EU-Kommission überarbeiten will, definiert arbeitsschutzrechtliche Mindeststandards und betrifft über 250 Millionen ArbeitnehmerInnen in ganz Europa. Überarbeitung bedeutet für

die von Christdemokraten und Liberalen dominierte Kommission vor allem eines: Aufweichung bereits bestehender Sozialstandards nach unten.

Dabei liest sich der Kommissionsvorschlag vom September 2004 zunächst recht harmlos. Die wöchentlich erlaubte maximale Arbeitszeit bleibt unverändert bei 48 Stunden - im Durchschnitt. Gleichzeitig wird den Mitgliedstaaten aber das Recht eingeräumt, den Bezugszeitraum zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von vier Monaten auf ein Jahr zu verlängern. "Die 48-Stunden-Grenze wird somit faktisch ausgehöhlt", schimpft Nico Clement vom OGBL.

Künftig könnte ein Arbeitgeber von seinem Angestellten verlangen, dass er unter Einhaltung der Mindestruhezeit von elf Stunden pro Tag acht Monate lang nonstop 65 Stunden die Woche arbeitet - und sich dann vier Monate frei nimmt.

Die Gewerkschaften müssten machtlos zusehen; ihre Zustimmung zu einer solchen Arbeitszeitverlängerung ist nicht mehr gefragt. Ein simples Gesetz reicht aus, um wöchentliche Arbeitszeiten jenseits von über 48-Stunden zur Regel zu machen. "Damit würde die Rolle der Tarifvertragsparteien bei der Vereinbarung flexibler Arbeitszeitregelungen geschwächt", fürchtet der Deutsche Gewerkschaftsbund.

Dass es Europas Kommissaren weniger um den Schutz von Arbeitnehmerinteressen geht, sondern vielmehr um das zweite Ziel, "mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung" für die Unternehmen, zeigt eine weitere Änderung. Künftig soll der Bereitschaftsdienst, während dem keine Arbeit verrichtet wird, nicht als Arbeitszeit gerechnet werden. Damit setzt die Kommission gleich zwei Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (Simap, 2000; Jaeger, 2003) faktisch außer Kraft. In beiden Urteilen hatten die Richter aus Luxemburg unmissverständlich klargestellt, dass Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit zu bewerten sind.

Insbesondere für Deutschland haben beide Urteile weit reichende Folgen. Überlange Arbeitszeiten sind in den

rund 2.240 Krankenhäusern gang und gäbe. Dort existieren laut Marburger Bund der Ärzte "immer noch Arbeitszeiten, die zur Folge haben, dass Klinikärzte nach überlangen Arbeitszeiten oftmals am Rande der körperlichen und geistigen Erschöpfung weiterhin Patienten versorgen müssen".

Kommission ignoriert EuGH-Urteil

Schätzungen zufolge müssten deutsche Krankenhäuser, um dem Richterurteil aus Luxemburg nachzukommen, mindestens 15.000 zusätzlicher Ärzte einstellen. Kostenpunkt: mehrere Hundert Millionen Euro - wenn denn Ärzte gefunden werden. Die Ärztearbeitslosigkeit ist mit etwa 7.000 Personen vergleichsweise gering. Da wundert es wenig, dass das hoch verschuldete Deutschland - neben Großbritannien, Dänemark, Tschechien und die Slowakei - auf europäischer Ebene zu den vehementesten Befürwortern einer Neufassung der Arbeitszeitdirektive gehört. Für Luxemburgs Kliniken stellt sich die Frage in der Form nicht, dafür sorgen laufende Kollektivverträge, die bisher von keiner Seite der Tarifpartner in Frage gestellt wurden. Das könnte sich mittelfristig vielleicht ändern, fürchtet Jean Zahlen, leiternder Beamte im Arbeitsministerium. Würden die Gewerkschaften dann auf die Lesart der EU-Richter beharren, käme das Luxemburg vermutlich teuer. Wohl deshalb spricht Zahlen von zwei "unsäglichen Urteilen".

Damit nicht genug. Der Kommissionsentwurf sieht zudem vor, die umstrittene Opt-out-Regelung beizubehalten. Die Regelung erlaubt es Arbeitgebern, die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf bis zu 65 Stunden zu verlängern - vorausgesetzt, der oder die ArbeitnehmerIn ist damit einverstanden. Ursprünglich war die Ausnahmeklausel als Zugeständnis an Großbritannien gedacht, und nur dort wird sie auch fleißig in Anspruch genommen. Einer Studie zufolge arbeiten rund 4,5 Millio-

nen ArbeitnehmerInnen in Großbritannien mehr als 48 Stunden pro Woche. Das sind 16 Prozent aller Arbeitskräfte. Auch die Zahl der Personen, die mehr als 55 Stunden in der Woche arbeiten, ist gestiegen; auf nunmehr 1,5 Millionen. Großbritannien ist der einzige Mitgliedstaat, in dem die Wochenarbeitszeit im letzten Jahrzehnt angestiegen ist.

Die Zahl der ArbeitnehmerInnen, die sich grundsätzlich bereit erklärt haben, mehr als 48 Stunden zu arbeiten, dürfte indes noch höher sein. Eine Umfrage des Personnel Today-Magazins bei 759 britischen Unternehmen aus dem Jahr 2003 ergab, dass zwei Drittel ihre Arbeitnehmer aufgefordert hatten, eine entsprechende Opt-out-Vereinbarung zu unterschreiben. Fast 80 Prozent der befragten Unternehmen gaben zudem an, unbedingt an der Ausnahmeklausel festhalten zu wollen. Sie begründen dies unter anderem mit Verweis auf "freedom-of-choice".

Doch wie freiwillig ist eine Zustimmung, wenn sie in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag eingefordert wird? Nach Angaben der Britischen Gewerkschaften wie dem Trade Union Congress ist es inzwischen auf der Insel üblich, die Opt-out-Vereinbarung gleich bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages vorzulegen. "If people want jobs, they are effectively forced to 'voluntarily opt out'", berichtet ein Angestellter einer britischen Catering-Firma, der aus Sorge um seinen Arbeitsplatz anonym bleiben will. Einer TUC-Umfrage zufolge sagte jedeR Dritte, der eine entsprechende Vereinbarung unterschrieb, keine andere Wahl gehabt zu haben.

Zwang zur Selbstausbeutung

Nicht nur gegen das Freiwilligkeitsgebot der 1993er-Arbeitszeitrichtlinie verstoßen zahlreiche Firmen. Auch die Dokumentationspflicht bei ArbeitnehmerInnen, die Arbeitszeiten außerhalb der 48-Stunden-Norm akzeptiert haben, wird nicht befolgt - und dies rechtlich abgesichert. Schuld daran ist das britische Arbeitszeitgesetz von 1999. Laut "Working Time Regulations" muss ein Arbeitgeber nur jene ArbeitnehmerInnen auflisten, die eine Opt-out-Regelung unterschrieben haben. Über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden braucht er keine Listen zu führen. Das Recht der zuständigen Behörden, im Sinne der Gesundheit eines Arbeiters die Ausnahmeklausel unterbinden oder einschränken zu können, wird damit praktisch unmöglich gemacht.

"Ursprüngliches und oberstes Ziel der Arbeitszeitdirektive ist es aber, den Arbeitnehmer und seine Gesundheit zu schützen", sagt Joe Spier vom LCGB.

Dass wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden auf lange Sicht schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit haben können, das haben mehrere Untersuchungen bewie-



sen. Die Working Long Hours-Studie des englischen Health & Safety Laboratory etwa kommt zu dem Ergebnis, dass es "Grund zur Sorge über eine Verbindung zwischen langen Arbeitszeiten und Sicherheit/Unfällen" gibt. Auch ein Zusammenhang zwischen langem Arbeiten und Herzkrankheiten sei, so die WissenschaftlerInnen, sehr wahrscheinlich.

Wider besseres Wissen

Der Kommission von José Manuel Barroso sind all diese Fakten hinlänglich bekannt. Sie hat sie selbst in einem Bericht an den Europäischen Rat und das Parlament zusammengetragen. Der sozialdemokratische Europaabgeordnete und Berichterstatter des parlamentarischen Sozial- und Arbeitsausschusses, Alejandro Cercas, zitiert in einem Arbeitspapier zudem eine Impaktstudie der Kommission. Sie kommt zum Schluss, dass "Arbeitszeiten über 50 Stunden auf lange Sicht schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit und die Sicherheit eines Arbeitnehmers haben können". Es könne davon ausgegangen werden, so zitiert Cercas die Kommission weiter, "dass die Situation besser wäre ohne das Opt-out".

Gleichwohl hält das Gremium an der Regelung fest - und konterkariert somit nicht nur den ursprünglichen Schutzgedanken der Richtlinie, sondern auch das angebliche Ziel der Neufassung: von einem "größeren Schutz von Ge-

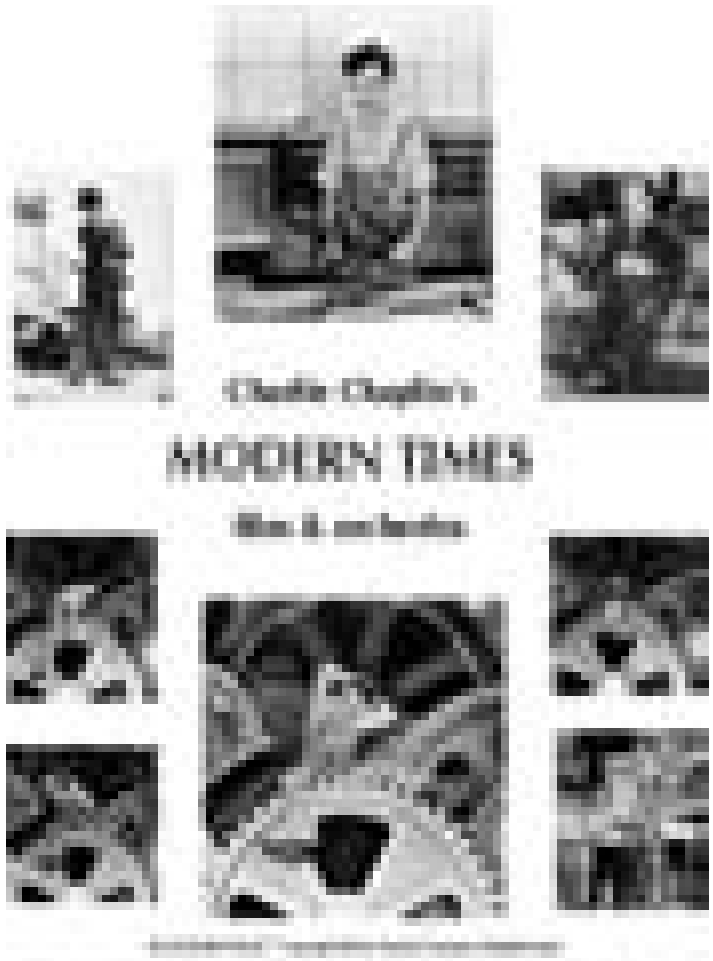
sundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer" ist da scheinheilig die Rede.

"(...) l'opt-out individuel et son maintien sont en contradiction avec les principes fondamentaux du droit du travail et de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs", betont dagegen unmissverständlich eine Pressemitteilung des Europabüros der Confédération Générale du Travail luxembourgeoise (CGT) vom Februar.

Das sieht das Europäische Parlament (EP) genauso. Bereits 2004 sprach es sich gegen die Beibehaltung der Regelung aus, "da dieses Verfahren den Grundsatz der Mindestnorm aufhebt und es den Mitgliedstaaten erlaubt, ein europäisches Sozialrecht "à la carte" anzuwenden. "Damit würde man de facto nicht eine Flexibilisierung der Vorschriften, sondern ihre völlige Abschaffung vornehmen", kritisiert der vorläufige Bericht von Cercas vom Februar dieses Jahres. Das sei nicht hinnehmbar, heißt es kämpferisch.

Kritik verpennt

Die Chancen, das ultraliberale Projekt doch noch aufhalten zu können, stehen jedoch denkbar schlecht. Daran dürfte auch Luxemburgs Vorsitz beim Europäischen Rat nichts ändern. "Wir haben unseren Teil der Lobbyarbeit gemacht", rechtfertigt sich Nico Clement vom OGBL gegen Vorwürfe von Déi Lénk, die Gewerkschaften hätten das Thema verpennt. Doch abgesehen von vertraulichen Ge-



sprächen mit einigen Parteien, mit dem Arbeitsminister François Biltgen und mit dem luxemburgischen Mitglied im EP-Sozialausschuss, Jean Spautz (CSV), ist es in Luxemburg bislang vergleichsweise still geblieben. Eine größere Mobilisierung von gewerkschaftlicher Seite und Protest von sozialen NGOs, von Arbeitslosenverbänden und von Attac-GlobalisierungskritikerInnen, wie es ihn in Frankreich und Deutschland gibt, sucht man hier zu Lande vergeblich.

"Die politisch Zuständigen haben sich lange Zeit in Schweigen gehüllt", sagt Clement. Und im Dezember sei auf einmal "alles entschieden gewesen". Ganz so aus heiterem Himmel, wie es der Gewerkschafter beschreibt, kommen die neoliberalen Ideen freilich nicht. Der Kommissionsvorschlag liegt seit September vergangenen Jahres vor. Und die neue Mehrheit für die Christlich-Konservativen und Liberalen im Europaparlament stand bereits seit dem Sommer fest.

Viel wahrscheinlicher ist, dass Luxemburgs Gewerkschaften einmal mehr Opfer des "Sozialdialogs" und ihrer Nähe zu den Regierungsparteien geworden sind. Statt offensiv im Sinne der ArbeitnehmerInnen berechnete Kritik vorzutragen, wird eher auf einvernehmliche Gespräche im Hinterzimmer gesetzt. Außer ein paar Communiqués erfährt die luxemburgische Öffentlichkeit nichts vom neoliberalen Großangriff auf substanzielle Arbeitnehmerrechte. Und das obwohl doch laut Spier vom LCGB "die Bedrohlichkeit der Arbeitszeitrichtlinie der Bedrohlichkeit der Bolkestein-Direktive in nichts nach steht", und auch der OGBL beteuert, die Richtlinie sei "sehr wichtig für uns".

Dass Widerstand durchaus etwas bewirken kann, haben indes die französischen DemonstrantInnen, unter ihnen zahlreiche Gewerkschafter, bewiesen. Ihrem hunderttausendfachen Protest im Februar ist es zu verdanken, dass die Bolkestein-Direktive kurzfristig auf Eis gelegt wurde. Frankreichs Regierung fürchtet beim Referendum über die EU-Verfassung am 25. Mai eine Blamage und will deshalb alle "heißen" Themen vorläufig umschiffen. Auch die Verhandlungen zur Arbeitszeitrichtlinie ruhen derzeit vor allem auf Wunsch von Paris - offiziell. Denn hinter den Kulissen arbeitet Luxemburgs EU-Präsidentschaft weiter fieberhaft daran, die gegensätzlichen Interessen doch irgendwie noch unter einen Hut zu bringen - "sachlich und

deren Flexibilisierung und unbezahlte Überstunden". Zudem wurden individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entgegen bestehender Tarifverträge möglich gemacht - ein Trend, den Raffarin mit dem neuen Gesetz fortsetzt.

Wie 1999 dient auch dieses Mal die EU-Arbeitszeitrichtlinie - in ihrer neu gefassten Version - als Rechtfertigung für die weitere Aushöhlung der Arbeitszeitverkürzung. Der Trend gehe europaweit in Richtung flexibilisierte, längere Arbeitszeiten, argumentieren Frankreichs führende Politiker, wohl wissend, dass sie selbst es sind, die diese Tendenz aktiv forcieren. Die gestiegene Arbeitslosenquote von rund zehn Prozent muss als Beweis für das Scheitern der verkürzten Wochenzeitregelung herhalten; die von vornherein eingelassene Aushöhlung mit ihren bremsenden Effekten aber verschwiegen.

Dass die Flexibilisierer auf dem Vormarsch sind, zeigen auch die Entwicklungen in anderen Ländern der EU. Auch in Deutschland wird die 37,5-Stunden in vielen Betrieben mehr und mehr zur Makulatur. Die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit steigt wieder an.

"Wir halten im Prinzip an unserer Forderung einer Arbeitszeitverkürzung fest", sagt Nico Clement vom OGBL. In Luxemburg gilt generell eine Wochenarbeitszeit von

weg von der ideologischen Ebene" lautet die luxemburgische Strategie laut Arbeitsministerium. Diese Tage kommen die europäischen Arbeits- und Sozialminister zu einem informellen Treffen zusammen, bei dem Arbeitsminister Biltgen nach Aussagen eines Mitarbeiters "weitere Gespräche führen wird".

Was dabei rauskommen wird, bleibt abzuwarten. Eines aber steht schon fest: Die ultraliberalen, unternehmerfreundlichen Attacken auf soziale Errungenschaften in Europa werden so schnell nicht aufhören. Das garantieren nicht zuletzt entsprechende Mehrheiten in der Kommission und die neuen Mitgliedstaaten, von denen die Mehrzahl konservativ-liberal regiert ist. Im Sommer übernimmt Großbritannien den EU-Vorsitz. Die ArbeitnehmerInnen in Europa, aber auch die Gewerkschaften, werden sich trotzdem warm anziehen müssen.

Ines Kurschat

ZUKUNFT DER ARBEIT

Raffarins Konterreform

Die 35-Stunden-Woche existiert in Frankreich nur noch auf dem Papier. Die Flexibilisierer sind auf dem Vormarsch.

(ik) - Eine halbe Million Menschen in ganz Frankreich auf den Beinen - doch die Aushöhlung der 35-Stunden-Woche hat ihr Protest nicht verhindern können. Seit März dieses Jahres gilt die unter der sozialistischen Arbeitsministerin Martine Aubry eingeführte Arbeitszeitverkürzung von 1999 endgültig nur noch dem Papier nach. Auf bis zu 48 Stunden wird die wöchentliche Arbeitszeit erhöht; statt 180 Überstunden sind nunmehr jährlich 220 möglich. Die liberal-konservative Regierung unter Premierminister Jean-Pierre Raffarin verspricht sich davon mehr Wirtschaftswachstum, eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit und nicht zuletzt eine Stärkung der Kaufkraft. "Wer mehr arbeiten will, soll auch mehr verdienen", lautet sein zynischer Werbeslogan.

Tatsächlich sank die Kaufkraft der Beschäftigten im Privatsektor seit 2000 um bis zu 12 Prozent - vor allem für jene, die nach Einführung der 35-Stunden-Woche kaum oder keine Überstunden mehr machen konnten und deren Gehälter weitgehend eingefroren worden waren. So fällt die Bilanz der Arbeitszeitre-

duzierung bei näherem Hinsehen recht unterschiedlich aus. Bei einfachen Arbeitern vor allem im Bausektor haben sich die Arbeitsbedingungen und die Löhne verschlechtert. Die "cadres", die leitenden Angestellten hingegen zeigen sich im Schnitt zufriedener. Kein Wunder, sie profitieren in Form ganzer Urlaubstage - und können den vermehrten Urlaub auch bezahlen.

Wie viel die 35-Stunden-Woche gebracht hat, ist aber nicht nur wegen der vielfach geäußerten Kritik der NiedrigverdienerInnen fraglich. Zwischen 200.000 und 350.000 Arbeitsplätze sollen die Aubry-Gesetze geschaffen haben - je nach ideologischer Zugehörigkeit der AnalystInnen sind es mehr oder weniger.

Die vielen Übergangsregelungen, die im Nachhinein beschlossen wurden, erschweren eine realistische Einschätzung der Beschäftigungseffekte auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich. So wurde sukzessive die gesetzlich erlaubte Überstundengrenze angehoben - von 130 auf 180 und jetzt 220 Stunden im Jahr. Weil mit dem 35-Stunden-Modell auch Lohnmäßigungen und je nach

Bedarf des Betriebes variierende Arbeitszeiten vereinbart wurden und Unternehmen gleichzeitig an ihren Produktions-/Arbeitsmargen festhielten, verdichtete sich das Arbeitspensum zunehmend. Die Belastung für viele Angestellte nahm zu.

Die Unternehmen, die zügig die 35-Stunden-Woche einführten, profitierten so gleich mehrfach. Sie erhielten Nachlässe bei den Sozialabgaben und konnten dank eines großzügigen Überstunden-Puffers, Jahresarbeitszeiten, Schichten und verlängerten Maschinenlaufzeiten ihren Arbeitskräftebedarf flexibel gestalten. Der verstärkte Rückgriff auf Überstunden ist denn wohl ein wesentlicher Grund, warum nicht mehr neue Arbeitsplätze entstanden. Der Beschäftigungseffekt wurde durch die Produktivitätssteigerung teilweise aufgeessen, heißt das im Wirtschaftsjargon.

Insofern haben Gewerkschaftslinken wie der Denis Langlet von der französischen Metallarbeitergewerkschaft recht mit ihrer Analyse, den Aubry-Gesetzen sei es gar nicht um Arbeitszeitverkürzung gegangen, sondern "um

40 Stunden (im Horesca-Bereich 48 Stunden). Nur auf einzelbetrieblicher Ebene ist es den Gewerkschaften bisher gelungen, unterschiedliche Modelle von Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen: bei Goodyear, DuPont de Nemours oder Villeroy & Boch beispielsweise.

Man habe jahrelang versucht, die Beschäftigten und die Basis für Arbeitszeitverkürzungen zu gewinnen. "Es ist uns aber nicht gelungen, dies zu einem politischen Thema zu machen", so Clement. So lange in weiten Teilen des Arbeitsmarktes noch Vollbeschäftigung und Arbeitskräftemangel herrscht, dürfte sich daran auch nicht viel ändern. Bleibt die Frage, was passiert, wenn sich die Beschäftigtenzahlen weiter verschlechtern und hiesige Unternehmen verstärkt auf Flexibilisierung drängen - und welche Lehren Luxemburgs Gewerkschaften aus den französischen und deutschen Erfahrungen ziehen werden.