

flash

Juni 2015

Arbeitszeit ist Lebenszeit



www.ogbl.lu

 facebook.com/ogbl.lu

 twitter.com/OGBL_Luxembourg



OGBL

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Am 31. Dezember 2015 muss ein Teil des nationalen Beschäftigungsplans (PAN-Gesetz), wiederum erneuert werden. Dazu zählen die Bestimmungen zur Regelung der Arbeitszeit. Die eingeführte Flexibilisierung der Arbeitszeit blieb bis heute ohne Gegenleistung. Sie hatte weder Arbeitszeitverkürzungen noch einen Anstieg der Zahl der Kollektivverträge zur Folge.

In der Zwischenzeit hat sich viel getan. Der Arbeitsalltag hat sich stark verändert. Starre Arbeitszeiten gibt es immer seltener. Selbstverantwortung, hohe Flexibilität, Leistungsverdichtung und Entgrenzung der Arbeitszeiten, d.h. die zunehmende Verwischung der Trennung zwischen Beruf und Privatleben, sind zum Alltag der Beschäftigten geworden. Das geht auf Kosten ihrer Gesundheit und Lebensqualität.

Daneben ist die Beschäftigungsquote in Luxemburg stark gestiegen. Die hohen Beschäftigungsquoten bringen es mit sich, dass Beruf und Familie immer schwieriger zu vereinbaren sind.

In dieser Situation fordert der Patronatsverband UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises) die Flexibilität der Arbeitszeiten noch weiter zu erhöhen, um die Produktivität weiter zu steigern.

Dabei ist Luxemburg längst Spitzenreiter bei der Produktivitätsentwicklung. Aber genug ist eben nicht genug für die Patronatsvereinigungen. Diese Haltung ist für den OGBL inakzeptabel.

Im Gegenteil, der Trend in Richtung zu weiterer Ausweitung und Flexibilisierung, zu unbezahlten Überstunden, zur Entgrenzung der Arbeitszeit und zu immer längeren Arbeitszeiten muss endlich gebrochen werden.

Der OGBL ist der festen Überzeugung, dass eine Diskussion über die luxemburgischen Arbeitszeitregelungen längst überfällig ist. Allerdings nicht, um die Bedingungen weiter zu verschlechtern.



Druck, Stress und Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu

In seiner Kongressresolution von Dezember 2014 fordert der OGBL, dass die Arbeitszeitverkürzung wieder stärker in den Vordergrund gerückt werden muss. Aufgrund des technologischen Fortschritts, der immer stärker verkürzten Produktionsabläufe und der damit verbundenen Effizienz- und Produktivitätsgewinne ist es eigentlich unverständlich, dass eine solche fortschrittliche Reform zugunsten der Verbesserung der Lebensqualität und der Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitnehmer nicht auf der Tagesordnung steht.

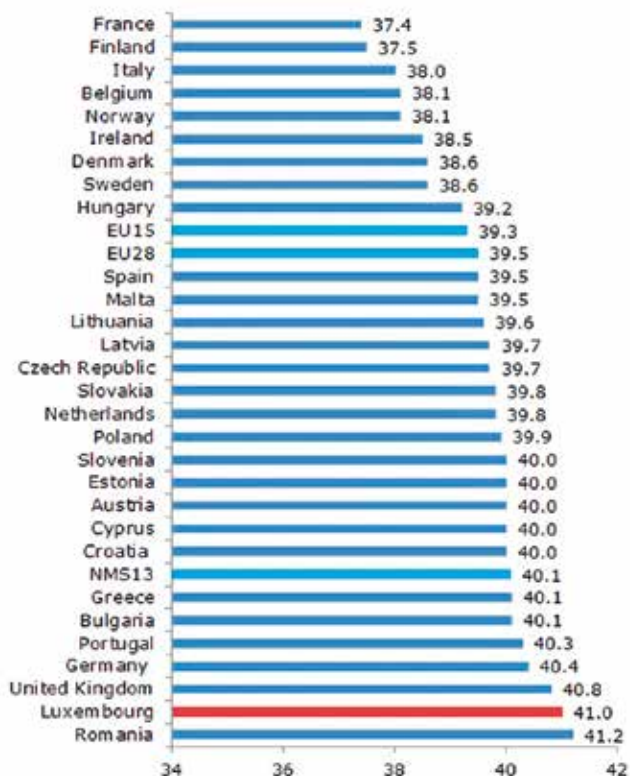
Tatsache ist jedoch, dass der Druck, der Stress und die Belastungen allgemein am Arbeitsplatz immer weiter zunehmen. Tatsache ist auch, dass von den Arbeitnehmern immer mehr Flexibilität und Disponibilität erwartet wird. Durch diese gestiegene Belastung kommt es zu Fehlzeiten, bedingt durch Krankheit. Immer mehr Arbeitnehmer erreichen ihr normales Pensionsalter nicht mehr. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, müssen Referenzperioden klarer definiert werden und restriktiver aus-

gehandelt werden. Darüber hinaus muss die Arbeitszeit, bei vollem Lohnausgleich, gekürzt werden, um die hohe Arbeitsbelastung auszugleichen. Nur so können Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewährleistet werden.

Es kann nicht sein, dass gesteigerte Produktivität für die einen

Überbelastung und für die anderen Arbeitslosigkeit mit sich bringt. Arbeitszeitverkürzung ist auch ein Weg, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Durch Arbeitszeitverkürzung entstehen nachweislich Arbeitsplätze. Der OGBL ist der festen Ansicht, dass das Ziel der Vollbeschäftigung unbedingt angestrebt werden muss und

Durchschnittszahl der tatsächlichen Arbeitsstunden pro Woche für Vollzeitbeschäftigte, 2013 Quelle: eurofound



ohne Arbeitszeitverkürzung nicht erreicht werden kann. Die wirtschaftlichen Spielräume für eine progressive Verkürzung der Arbeitszeiten mit vollem Lohnausgleich sind vorhanden.

Die Mittel sind da

Das Wachstum wird voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren bei über 3% liegen. Deshalb ist es für den OGBL nicht annehmbar, das bestehende Gesetz einfach zu verlängern oder sogar noch zu verschlechtern.

Thema Teilzeitarbeit

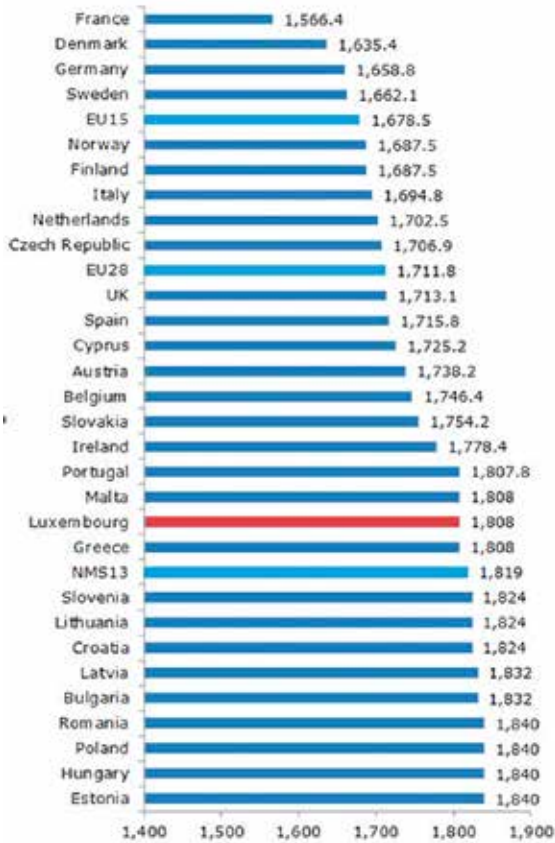
Weiter fordert der OGBL in seiner Kongressresolution von 2014 zum Thema Teilzeit, dass neben der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung auch Maßnahmen zugunsten eines

besseren Einklangs von Arbeits- und Privatleben vorzusehen sind, so zum Beispiel durch die Erweiterung von Urlaubsrechten zugunsten der ausbildungsbezogenen, familiären, sozialen oder kulturellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Eine solche fortschrittliche Maßnahme ist zum Beispiel die Einführung eines gesetzlichen Rechts auf zeitlich befristete, freiwillige Teilzeitarbeit für die Erziehung von Kindern mit Recht auf Rückkehr auf Vollzeitzeitarbeit nach Fristablauf. Eine solche Reform darf allerdings unter keinen Umständen die bestehenden Schutzmaßnahmen des Gesetzes über die freiwillige Teilzeitarbeit verschlechtern.



Tariflich festgehaltene, durchschnittliche Arbeitsstunden pro Jahr, 2013

source: eurofound



Arbeitszeitkonten

Der OGBL befürwortet die Einführung sogenannter Arbeitszeitkonten, sofern diese ausschließlich darauf ausgerichtet sind, dem Arbeitnehmer erweiterte Möglich-

keiten für seine individuelle Lebensplanung und -gestaltung zu eröffnen. Seit 2004 gibt es ein Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats über solche Arbeitszeitkonten. Seit dem kam es zu keinen weiteren Gesprächen. Der OGBL

fordert die Patronatsorganisationen dazu auf, auf der Grundlage des Gutachtens des Wirtschafts- und Sozialrats aus dem Jahr 2004, mit den Gewerkschaften ernsthafte Verhandlungen zu beginnen.

Die einzelnen Modalitäten müssen dann zwischen den Sozialpartnern in einem nationalen Verhandlungsabkommen bzw. in sektoriellen oder betrieblichen Kollektivverträgen ausgehandelt werden.

Das Ansparen von Arbeitszeit soll es dem Arbeitnehmer erlauben, einen bezahlten Urlaub von einer längeren Dauer nehmen zu können, und dies unbeschadet seiner arbeitsvertraglichen Rechte und Sozialversicherungsrechte.

Das Einsetzen von Arbeitszeitkonten in einem Betrieb darf nur unter der Voraussetzung und gemäß den Vorgaben dieser kollektiven Verhandlungsabkommen erfolgen.

Auch hält der OGBL daran fest, dass beim Einspeisen der Zeitkonten die legalen Arbeitszeitbestimmungen respektiert werden müssen.

Mit Blick auf die Gesundheit und auf die Erholung der Arbeitnehmer dürfen bestimmte Zeitelemente, wie zum Beispiel die gesetzlichen Urlaubstage oder Feiertage, nicht in die Arbeitszeitkonten mit einfließen.



Zusammenfassung

- Der OGBL ist der Meinung, dass Verhandlungen über die Gestaltung der Arbeitszeit auf nationaler und kollektivvertraglicher Ebene überfällig sind.
- Die heutigen Referenzperioden müssen überdacht werden. Die Gesetzgebung über die Aufstellung der Arbeitszeitorganisationspläne (POT) ist überaus unklar und führt deshalb zu vielen Konflikten und Missbräuchen. Sie muss neu geregelt werden.
- Die Einführung von längeren Referenzperioden darf nur in einem kollektivvertraglichen Rahmen möglich sein. Bei diesen Verhandlungen darf eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit kein Tabuthema sein.
- Gleitzeit („horaire mobile“) muss die Zeitautonomie der Arbeitnehmer heraufsetzen und darf nicht dazu missbraucht werden, um die Arbeitszeit im Interesse des Betriebes noch flexibler zu gestalten.
- Eindeutigere Bestimmungen bei der Aufstellung eines „POT“ oder eines Gleitzeitmodells werden dazu führen, dass Überstunden wieder als solche anerkannt werden und damit auch korrekt vergütet werden müssen.
- Grundsätzlich müssen die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Einführung von Gleitzeitmodellen oder der Aufstellung von Arbeitszeitplänen verbessert werden.
- Die Einführung einer 6. Urlaubswoche per Gesetz muss, als erste Maßnahme, schnellstmöglich umgesetzt werden.
- Ein zusätzlicher Urlaubsanspruch, in einer sozialen Notlage, muss geschaffen werden.
- Die Diskussion über Arbeitszeitkonten muss wieder aufgenommen werden.
- Teilzeit darf keine Falle sein, sondern muss im Interesse der Beschäftigten umgesetzt werden.