



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund  
Fédération Européenne des Métallurgistes  
European Metalworker's Federation*

## **EMB-ARBEITSZEITERHEBUNG 2005**

EUCOB@ - Das Netzwerk für den europäischen Informationsaustausch zu  
Tarifverhandlungen

des

Europäischen Metallgewerkschaftsbunds EMB

European Metalworkers' Federation EMF

Fédération Européenne des Métallurgistes FEM

Abgeschlossen: Dezember 2004

(Übersetzung aus dem Englischen)

## **Inhaltsverzeichnis:**

	Liste der Diagramme und Tabellen.....	3
<b>1</b>	<b>Vorwort .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM.....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Beteiligung.....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Allgemeine Informationen zur Arbeitszeitregelung .....</b>	<b>8</b>
4.1	Gewerkschaftliche Vertretung.....	8
4.2	Verhandlungsebenen.....	9
<b>5</b>	<b>Länderberichte über die allgemeine Situation und die jüngsten Tarifverträge bezüglich Arbeitszeit.....</b>	<b>11</b>
5.1	Österreich .....	11
5.2	Belgien.....	12
5.3	Tschechische Republik.....	13
5.4	Dänemark .....	14
5.5	Griechenland.....	15
5.6	Frankreich.....	15
5.7	Finnland.....	17
5.8	Deutschland .....	17
5.9	Ungarn.....	18
5.10	Italien.....	19
5.11	Niederlande.....	20
5.12	Norwegen .....	21
5.13	Portugal .....	22
5.14	Slowakische Republik .....	22
5.15	Slowenien .....	23
5.16	Schweden.....	24
5.17	Schweiz .....	25
<b>6</b>	<b>Evaluierung der Arbeitszeit in der europäischen Metall-Elektro-Industrie .....</b>	<b>26</b>
6.1	Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 - 2004 .....	26
6.2	Bezahlter Urlaub 2003 .....	28
6.3	Gesetzliche Feiertage 2003.....	30
6.4	Andere Arbeitszeit verkürzende Elemente.....	30
6.5	Mehrarbeit 2003.....	31
6.6	Reguläre Arbeitstage in Europa 2003 .....	32
6.7	Jahresarbeitszeit 2003 auf der Basis der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit ..	33
6.8	Reale Arbeitszeit.....	35
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>37</b>
<b>8</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>41</b>
8.1	ARBEITSZEITCHARTA DES EMB.....	41
8.2	UMSETZUNG DER ARBEITSZEITCHARTA .....	43
8.3	Liste der teilnehmenden EMB-Mitgliedsorganisationen .....	45

## **Liste der Diagramme und Tabellen:**

Diagramm 1: Beteiligung an der EMB-Arbeitszeiterhebung 2005.....	7
Diagramm 2: Reguläre Arbeitstage 2003 (Metall-Elektro-Industrie) .....	33
<b>Diagramm 3: Reguläre Jahresarbeitszeit auf Basis der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit 1997 und 2003 (Metall-Elektro-Industrie) .....</b>	<b>35</b>
Diagramm 4: Reale Arbeitszeit und reguläre Arbeitszeit in Europa (Metall-Elektro-Sektor) 2003 .....	36
Tabelle 1: Gewerkschaftliche Vertretung.....	9
Tabelle 2: Sozialpartnerschaftliche Ebenen der Verhandlungen über Arbeitszeiten.....	10
Tabelle 3: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 .....	27
Tabelle 4: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2004 .....	28
Tabelle 5: Bezahlter Urlaub 2003 .....	29
Tabelle 6: Gesetzliche Feiertage 2003.....	30
Tabelle 7: Überstundenarbeit 2003 .....	32

# 1 Vorwort

Die Annahme der EMB-Arbeitszeitcharta im Juli 1998 in Luxemburg war ein großer Schritt nach vorne, der die künftige Rolle des EMB in der Koordinierung, vor allem im Bereich der Arbeitszeitpolitik stärken sollte.

Das Ziel der Charta ist die Sicherung von Arbeitsplätzen durch eine Kürzung der allgemeinen Arbeitszeit und die Förderung der humanen Entwicklung der Arbeitsgesellschaft und der Lebensqualität. Das strategische Ziel des EMB und seiner Mitgliedsorganisationen ist es, die Senkung der Arbeitszeit zu gewährleisten. Daher einigten sie sich über folgende wesentliche Punkte:

- die 35-Stunden-Woche zum vorrangigen Ziel der Arbeitszeitpolitik zu machen;
- eine Jahresarbeitszeit von höchstens 1.750 Stunden als Mindeststandard in Europa einzuführen;
- dass nur höchstens 100 Überstunden pro Jahr mit Geld vergütet werden dürfen.

Der EMB untersucht laufend die Ergebnisse dieser Arbeitszeitinitiative und dabei vor allem die Auswirkungen der Mindeststandards. Diese Ergebnisse werden in einem Evaluierungsbericht anhand der von den Mitgliedsorganisationen ausgefüllten Fragebogen regelmäßig dokumentiert. Die erste Evaluierung 1997 war die Ausgangsgrundlage, die für die künftigen Analysen verwendet werden sollte.

Wie in dem Dokument „Jüngste Arbeitszeitentwicklung in Europa“ (Oktober 2004) berichtet, stehen die Gewerkschaften, insbesondere die Metallgewerkschaften, derzeit einer Offensive der Arbeitgeber gegenüber, die auf eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Bezahlung drängen. Ende 2004 gab es regelmäßig neue Beispiele dafür, dass Arbeitgeber in einzelnen Betrieben Druck auf die Beschäftigten und ihre Gewerkschaftsvertreter ausübten und dabei Kostenargumente benutzten und mit der Auslagerung von Arbeitsplätzen drohten. Auf diese Weise wurden von den Arbeitnehmern beispielsweise bei zwei Siemenswerken und bei DaimlerChrysler in Deutschland und auch bei Bosch in Frankreich Konzessionen erwirkt.

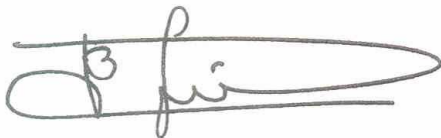
Der EMB ist sich der Tatsache bewusst, dass die genannten Unternehmensfälle allesamt verschieden sind. Sie finden unter verschiedenen Rahmenbedingungen innerhalb des Betriebes oder der Branche statt. Der gemeinsame Nenner heißt jedoch längere Arbeitszeit ohne Bezahlung, was letztlich einer Reduzierung der Lohnkosten gleichkommt. Die Arbeitgeber argumentieren damit, dass dadurch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens

verbessert wird, wodurch Jobs gesichert werden und eine Verlagerung der Produktion in Niedriglohnländer vermieden werden kann. In Wahrheit praktizieren auch diese Staaten eine aggressive, wettbewerbsorientierte Art der Betriebsführung, was zu schlechteren Arbeitsbedingungen auf lokaler Ebene führt.

Das EMB-Sekretariat beabsichtigt, in enger Koordinierung mit dem Tarifpolitischen Ausschuss eine Untersuchung und Analyse dieser beunruhigenden Entwicklung durchzuführen. Das soll die Grundlage für unsere geplante Initiative „Eine neue europäische Arbeitszeitpolitik“ bilden.

Absicht des vorliegenden Berichts ist es, die zweite EMB-Arbeitszeiterhebung zu präsentieren. Diese Erhebung konzentriert sich auf die *Dauer* der Arbeitszeit. Eine zweite Erhebung zu einem späteren Zeitpunkt dieses Jahres wird sich mit der *Flexibilisierung* der Arbeitszeit in Europa beschäftigen.

Angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit in Europa sind weltweit Arbeitszeitreduzierungen nötig und bilden eine unerlässliche Ergänzung zu anderen Instrumenten der Wirtschafts-, Finanz- und Strukturpolitik. Außerdem stellt die Neuorganisation der Arbeitszeit eine Möglichkeit dar, stabilere und sicherere Arbeitsplätze zu schaffen.



Bart Samyn  
Stellvertretender Generalsekretär des EMB

Jochen Gollbach  
EUCOB@-Koordinator

## **2 Das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM**

Das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM ist Teil des dreiteiligen EMB-Koordinationsansatzes, um Sozial- und Lohndumping zu verhindern und den wachsenden Wettbewerb zwischen den Standorten bzw. Ländern zu bewältigen. Die drei Säulen sind die Koordinierung der nationalen Tarifpolitik durch Koordinierungsregeln, Mindeststandards und die interregionalen Netzwerke.

Das EUCOB@-Informationssystem ist sowohl ein Werkzeug zur Verbesserung und Stärkung des EMB-Koordinationskonzepts als auch ein Instrument zur Stärkung der Tarifpolitik der europäischen Länder durch einen strukturierten ständigen Informationsaustausch und Konsultationsprozess.

Herzstück des EUCOB@-Informationssystems ist das EUCOB@-Netzwerk für den Informationsaustausch, das innerhalb des EMB-Sekretariats im Rahmen der Sektion Tarifpolitik in Brüssel organisiert ist.

Dieses Netzwerk besteht aus Korrespondenten der EMB-Mitgliedsorganisationen. Um repräsentativ zu sein, muss jedes Land zumindest einen Korrespondenten haben. Kommunikationsmittel ist ein strukturierter täglicher E-Mail-Austausch. Arbeitssprache ist Englisch. Derzeit gibt es 51 Korrespondenten aus 26 europäischen Ländern.

Die derzeitigen „Produkte“ des EUCOB@-Informationssystem sind:

- Das EUCOB@-KORRESPONDENTENNETZWERK: der tägliche Informationsaustausch
- EUCOB@ DAY-BY-DAY INFORMATION ARCHIV, in dem der Informationsaustausch dokumentiert wird.
- Ein jährlicher EUCOB@-REPORT (Eucob@-Bericht)
- Regelmäßig durchgeführte EUCOB@-ERHEBUNGEN zu speziellen Fragen (z. B. Arbeitszeit)
- Die EUCOB@-INFORMATIONSPLATTFORM, die bei Unternehmensaktionen Unterstützung bietet.
- Die Integration der Unterstützung für Solidaritätsmaßnahmen.

Darüber hinaus arbeitet EUCOB@ auch in Kooperation und Koordination mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden sowie dem EGB, EGI und dem IMB.

Es stellt sich zunehmend heraus, dass sich das EMB-Koordinierungskonzept immer mehr in Richtung „Inhalt“ (EMB-Koordinierungsregel, EMB-Arbeitszeitcharta usw.) bewegt.

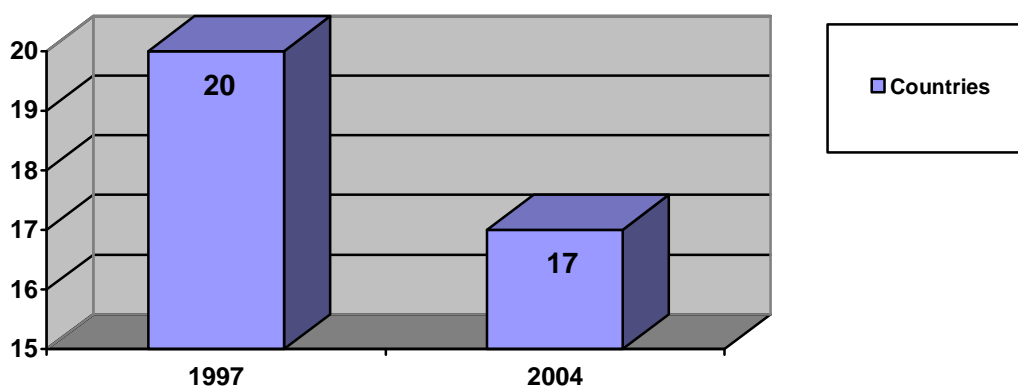
Damit ist gesichert, dass unsere Aktivitäten in Zukunft sowohl die nationalen Gewerkschaften als auch das Konzept der Koordinierung selbst stärken werden.

Ein gutes Beispiel für das Ausmaß, in dem das EUCOB@-INFORMATIONSSYSTEM in den Mitgliedsorganisationen akzeptiert und implementiert ist, ist die zunehmende Beteiligung am EUCOB@-REPORT.

### 3 Beteiligung

In diesem Jahr erhielten wir Berichte aus 17 europäischen Ländern: Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Frankreich, Finnland, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Italien, Niederlande, Norwegen, Portugal, Slowakische Republik, Slowenien, Schweden und Schweiz.

**Diagramm 1: Beteiligung an der EMB-Arbeitszeiterhebung 2005**



Im Jahr 1997 beantworteten 20 Länder den Fragebogen, im Vergleich zu lediglich 17 im Jahr 2004. Das entspricht einem Beteiligungsrückgang (siehe Diagramm 1) von enttäuschenden 15%. Zu beachten ist, dass Irland, die Türkei und das Vereinigte Königreich 1997 an der AZ-Erhebung teilnahmen, nicht jedoch 2004. Bulgarien, Kroatien, Zypern, Spanien, Irland, Island, Luxemburg, Polen, Rumänien und Serbien beteiligten sich weder 1997 noch 2004 an der Erhebung. Außerdem muss zugegeben werden, dass wir zwar Vertreter in allen europäischen *Regionen* haben, aber nur etwa die Hälfte der Mitgliedsländer unseren Fragebogen beantworteten.

## **4 Allgemeine Informationen zur Arbeitszeitregelung**

Dieses Kapitel gibt eine kurze Zusammenfassung der allgemeinen Situation in Bezug auf die Arbeitszeitentwicklungen in Europa, um den Inhalt dieses Berichts zu verstehen und zu schätzen.

### **4.1 Gewerkschaftliche Vertretung**

Die Relevanz der abgeschlossenen Tarifverträge im Zusammenhang mit der Arbeitszeit hängt vom Umfeld der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ab, in dem sie verhandelt und geschlossen werden. Tabelle 1 (umseitig) zeigt zwei wichtige Fakten, die zu beachten sind, wenn man eine vergleichende Studie über „Entwicklungen der Arbeitszeit“ anstellt: Der Organisationsgrad in der Metallindustrie ist weitaus höher als jener in vielen anderen Industriezweigen oder Sektoren. Das gilt auch für Länder, in denen die Gewerkschaften neben Arbeitern auch Angestellte vertreten.

Ein niedriger gewerkschaftliche Organisationsgrad bedeutet aber nicht unbedingt, dass weniger Arbeitnehmer durch Tarifverträge abgedeckt sind. In Italien zum Beispiel liegt die Gewerkschaftliche Organisation bei 36% (im gesamten Land) bzw. 37% (Metallindustrie), die Tarifverträge beziehen sich jedoch auf 100% der Beschäftigten.

**Tabelle 1: Gewerkschaftliche Vertretung**

Land	Organisation	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Prozent		Gesamtbeschäftigte Metallindustrie (Arbeiter/ Angestellte)	Beschäftigte mit Tarifvertrag
		im Land	in der Metallindustrie des Landes		
<b>Österreich</b>	Metallindustrie Gewerkschaft Metall und Textil (GMT)	45	80	254.219 (Arb./Ang.)	98
<b>Belgien</b>	ABVV-Metaal ACV-Metaal ACLVB	75	82	260.000 (Arb./Ang.)	98
<b>Tschechische Republik</b>	OS KOVO	30	45	571.000 (Arb./Ang.)	54
<b>Dänemark</b>	CO-industri	80	85	232.000 (Arb./Ang.)	80
<b>Finnland</b>	Finnische Metallergewerkschaft	85	90	120.000	100
<b>Frankreich</b>	FGMM-CFDT	-	-	1.800.00	100
<b>Deutschland</b>	IG Metall	21	60	3.700.000	74 (Westen) 43 (Osten)
<b>Griechenland</b>	POEM	30	30	95.000	100
<b>Ungarn</b>	VASAS Szakszervezeti Szövetség	25-30	10 in VASAS plus 5 in anderen GW	315.800	44.7
<b>Italien</b>	FIOM-CGIL	36	37	1.500.000	100
<b>Niederlande</b>	- CNV Bedrijven Bond - FNV Bondgenoten	27	30	180.000 (große Metallbetriebe) 350.000 (kleine Metallbetriebe)	85
<b>Norwegen</b>	Fellesforbundet	55	55	60.000	80 oder mehr
<b>Portugal</b>	- Fequimetal - SIMA	-	-	-	100
<b>Slowakische Republik</b>	OZ Kovo	38	40	233.000	45
<b>Slowenien</b>	Skei	40	42	Mehr als 90.000	100
<b>Schweden</b>	- SIF (Angestellte) - CF (Angestellte)	80	85	340.000	85
<b>Schweiz</b>	SMUV	-	6,7 (nur SMUV)	309.000	28 (alle GW); 14 (nur SMUV)

## 4.2 Verhandlungsebenen

Eine weitere Überlegung, die beim Vergleich der Arbeitszeiten in Betracht gezogen werden muss, ist die Ebene, auf der die Verhandlungen stattfinden. Die meisten von dieser Erhebung betroffenen Kollektivverträge für Arbeitszeit sind jährliche oder mehrjährige Branchenvereinbarungen, die auf nationaler Ebene verhandelt werden (mit Ausnahme von Deutschland, das regionale Tarifverträge hat). Diese Vereinbarungen beziehen sich im Allgemeinen auf einen breiten Themenkreis, zu dem auch die Arbeitszeit gehört. Die meisten Verträge setzen „nur“ die durchschnittliche tägliche, wöchentliche oder jährliche Arbeitszeit

fest und umfassen manchmal Rahmenbestimmungen für die Verteilung der Arbeitszeit auf Betriebsebene.

Die Unternehmensebene ist üblicherweise die Ebene, auf der die Regelungen für die Verteilung der kollektiv vereinbarte Arbeitszeiten von der Unternehmensleitung und den Gewerkschaftsvertretern / Betriebsräten ausgehandelt und umgesetzt werden.

**Tabelle 2: Sozialpartnerschaftliche Ebenen der Verhandlungen über Arbeitszeiten**

Land	National / Sektoren- übergreifend	National / Sektoral	Regional / Sektoren- übergreifend	Regional / Sektoral	Unternehmens- ebene	Sonstige
Österreich		X				
Belgien	Gesetzliche Empfehlung	X		X	X	X
Tschechische Republik		X			X	
Dänemark		X			X	
Finnland	Gesetz	X			X	
Frankreich	X	X			X	
Deutschland				X	X	
Griechen- land	X					
Ungarn		X				
Italien		X			X	
Niederlande	X	X			X	
Norwegen		X			X	
Portugal	X	X			X	
Slowakische Republik		X			X	
Slowenien		X			X	
Schweden		X			X	
Schweiz		X		X	X	

## **5 Länderberichte über die allgemeine Situation und die jüngsten Tarifverträge bezüglich Arbeitszeit**

In diesem Abschnitt sollen die aktuelle Situation und die Situation der jüngsten Vergangenheit in Bezug auf die Arbeitszeit in einzelnen Ländern kurz beschrieben werden. Außerdem soll hier der wesentliche Inhalt der derzeitigen Arbeitszeitvereinbarungen im Rahmen der Tarifverträge aufgezeigt werden. Der Inhalt dieses Kapitels beruht auf einer „offenen“ Frage im Fragebogen. Die Natur der offenen Fragestellung findet sich im vorliegenden Bericht in der unterschiedlichen Ausführlichkeit der gelieferten Informationen wieder. Wir dokumentieren die von den Mitgliedsorganisationen gegebenen Beiträge (zum Teil leicht überarbeitet):

### **5.1 Österreich**

#### **a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit und wesentlicher Inhalt der Arbeitszeitregelung**

Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden, aber die kollektivvertragliche Wochenarbeitszeit ist 38,5 Stunden.

Die Sozialpartner sind gesetzlich befugt, sich auch individuell auf betrieblicher Ebene auf flexiblere Arbeitszeitregelungen zu einigen. Demnach kann unter besonderen Umständen und je nach den Anforderungen spezieller Branchen oder eines Betriebs eine Verlängerung von acht Stunden täglich (d. h. die normale Arbeitszeit) bis zu 10 oder auch 12 Arbeitsstunden und von 40 Wochenstunden auf 50 oder sogar 60 vereinbart werden.

Der neue Präsident der österreichischen Industriellenvereinigung wie auch der Finanzminister sowie einflussreiche Arbeitgeber haben kürzlich eine öffentliche Debatte über eine mögliche Anhebung der Arbeitszeiten sowie eine Reduzierung der gesetzlichen Feiertage ins Rollen gebracht. Diese breit angelegte Arbeitszeitdebatte wurde sicherlich von der Situation in Deutschland (Siemens) beeinflusst und hat das Pendel gewiss für die Arbeitgeberschaft positiv ausschlagen lassen. Die nächste Tarifrunde in Österreich könnte für die Gewerkschaften schwierig werden, weil viele Arbeitgeber wahrscheinlich Lohnerhöhungen nur im Gegenzug zu flexibleren Arbeitszeitregelungen anbieten werden.

## b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Österreich: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>	
	<b>pro Jahr</b>
<b>2003</b>	<b>1.709,4 h</b>
<b>2004</b>	<b>1.709,4 h</b>
<b>2005</b>	<b>1.694,0 h</b>

## 5.2 Belgien

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

In Belgien regelt das Gesetz die maximale Arbeitszeit, die 38 Wochenstunden beträgt (seit 1/1/2003). Dasselbe Gesetz lässt auch eine eventuelle Senkung der Arbeitszeit aufgrund von Tarifverträgen eines Sektors oder auf Betriebsebene zu. Die Arbeitszeit im Metallsektor ist tarifvertraglich geregelt. Seit 1988 ist die durchschnittliche Arbeitszeit auf ein Maximum von 38 Wochenstunden festgesetzt, das auf Jahresbasis berechnet wird. In nahezu 30% der Unternehmen (Großbetriebe mit starker Gewerkschaftsvertretung) senken die Tarifverträge (eher im Süden als im Norden des Landes) die Arbeitszeit auf 37, 36 oder 35 Arbeitsstunden pro Woche.

Obwohl die kollektive Kürzung der Arbeitszeit immer noch Priorität hat, ist es den Gewerkschaften seit 15 Jahren nicht gelungen, die Arbeitszeiten auf Sektorebene zu senken, aber auf Unternehmensebene haben sie Fortschritte erzielt. Derzeit lassen viele Tarifverträge ähnliche Regelungen wie das Gesetz zu (38 Stunden). Die auf Sektorebene verfochtene Initiative in Richtung 35-Wochenstunde ist sicherlich sehr schwierig, oft auch unmöglich zu erreichen.

In den letzten paar Monaten wurde die Diskussion über die Verlängerung der Arbeitszeit zu einem äußerst heißen Thema in Belgien. Den Arbeitgeberorganisationen gelang es, Presseberichte zur Verbreitung der Idee zu nutzen, dass längere Arbeitszeiten eine unvermeidliche Konsequenz seien. Auf sektorenübergreifenden und Branchenebene akzeptieren jedoch die Gewerkschaften keine Verlängerung der Arbeitszeiten. Derzeit ist es auf Betriebsebene nur möglich, die Arbeitszeit zu verkürzen, wenn dies zu weniger als 38 Stunden führt. Bei Umstrukturierung kann ein Arbeitgeber die Belegschaft zwingen, eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit zu akzeptieren, aber nicht über 38 Stunden hinaus.

Leider waren die Gewerkschaften gezwungen, einer Verlängerung der Arbeitszeit bei Siemens Herentals zuzustimmen. Allerdings erwarten die Gewerkschaften nicht, dass dieses Beispiel nun „die Norm“ oder allgemein gültig wird. Die belgischen Arbeitgeber haben, ermutigt durch das deutsche Beispiel, diese Frage aufgegriffen, um ihre Position bei den bevorstehenden Verhandlungen zu stärken. Es gibt jedoch auf der Arbeitgeberseite einen Konsens darüber, dass eine Weigerung der Gewerkschaften, die Arbeitszeit zu verlängern, dazu führen wird, dass die Unternehmen in Niedriglohnländer ausweichen werden.

#### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Belgien: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>	
	<b>pro Jahr</b>
<b>2003</b>	<b>1.750 h</b>
<b>2004</b>	<b>1.750 h</b>
<b>2005</b>	<b>1.750 h</b>

### 5.3 Tschechische Republik

#### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit und wesentlicher Inhalt der Tarifvereinbarung über die Arbeitszeit

Nach dem Arbeitsrecht beträgt die Arbeitszeit maximal 40 Wochenstunden, die jedoch nach Tarifverhandlungen vertraglich verkürzt werden können. Weniger Arbeitsstunden (37,5 Wochenstunden) wurden in 70% der Betriebsvereinbarungen akzeptiert. Aktuell gibt es starken Druck von Seiten der Arbeitgeber, die Arbeitszeit wieder auf das gesetzliche Höchstmaß von 40 Stunden pro Woche festzulegen, doch ist es den Gewerkschaften gelungen, diese Initiative bislang abzuwehren. Tarifvereinbarungen auf Unternehmensebene sind von großer Bedeutung in der Tschechischen Republik. Und zwar deshalb, weil die sektoralen Tarifvereinbarungen nach dem neuen Tarifgesetz nicht für Arbeitgeber gelten, die nicht der Arbeitgeberorganisation angehören und daher eine geringere Rolle spielen.

Die Senkung der Wochenarbeitszeit wird für alle Arbeitnehmer auf Unternehmensebene verhandelt. Diese Senkung macht im Durchschnitt 2 Wochenstunden auf Betriebsebene (70% des betrieblichen Tarifvertrags) und in manchen Sektoren aus.

c) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Tschechische Republik: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>	
	<b>vereinbart pro Woche</b>
<b>2003</b>	37,5 h in 66% der betrieblich vereinbarten Tarifverträge 40 h in 28% der betrieblich vereinbarten Tarifverträge
<b>2004</b>	37,5 h in 66% der betrieblich vereinbarten Tarifverträge 40 h in 28% der betrieblich vereinbarten Tarifverträge
<b>2005</b>	Wird derzeit verhandelt

## 5.4 Dänemark

a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Der rechtliche Rahmen in Dänemark ist mehr oder weniger an die EU-Regelung angebunden. Die darüber hinaus gehende Arbeitszeitregelung beruht auf Tarifverträgen. Die Wochenarbeitszeit beträgt 37 Stunden und ist seit mehr als einem Jahrzehnt unverändert. Die Verkürzung der Arbeitszeit, die in dieser Periode eingetreten ist, erfolgte durch die Verlängerung des Urlaubs auf 5 Wochen und 5 einzelne Tage.

In den letzten Verhandlungsrunden fand eine parallele Entwicklung statt, die bei der Umsetzung der Regelungen auf Betriebsebene den betrieblichen Vertretern mehr Verantwortung überträgt. Dazu gehört die Möglichkeit, tarifvertragliche Ausnahmen zu machen und festzulegen, dass alle Überstunden über 104 Jahresstunden durch Zeit ausgeglichen werden müssen.

b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Dänemark Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>	
	<b>pro Jahr</b>
<b>2003</b>	<b>1.613,2 h</b>
<b>2004</b>	<b>1.613,2 h</b>
<b>2005</b>	<b>1.613,2 h</b>

Zu beachten ist, dass sich die Jahresstunden, je nachdem, ob Feiertage wie Weihnachten auf einen Sonntag fallen, von Jahr zu Jahr unterschiedlich sind. Die Differenz in abweichenden Jahren kann bis zu maximal 29,6 Stunden ausmachen. 2005 ist ein solches Jahr.

## 5.5 Griechenland

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit in Griechenland wird vor allem in der Metall-Elektro-Branche sowohl gesetzlich als auch tarifvertraglich geregelt und beträgt 8 Stunden pro Tag – 40 Stunden/5 Werktage. Es gibt die Möglichkeit, die Arbeitszeit auf Unternehmensebene im Wege einer Betriebsvereinbarung zu senken. Derzeit besteht kein Trend, die Arbeitszeit anzupassen.

### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)		
	vereinbart pro Tag	vereinbart pro Woche
2003	8 h	40 h
2004	8 h	40 h
2005	8 h	40 h

## 5.6 Frankreich

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

- Nationale Branchenvereinbarung für die Metallindustrie im Jahr 2000

Unterzeichnet von FO, CFTC und CGC (gültig seit 1. Januar 2000):

35h/Woche, 1.600 h /Jahr.

Techniker haben die Möglichkeit eines Stunden-/Monatsvertrags (einschließlich Überstundenzahlung).

Angestellten oder Arbeitern stehen zwei Möglichkeiten offen. Dienstvertrag für Tage/Jahr = 217 Tage (nur für „cadres autonomes“ – autonomes Führungspersonal). Dienstvertrag für Stunden/Jahr = von 1.600 bis 1750 h/Jahr (einschließlich Überstundenzahlung). Eine Möglichkeit für gewisse Kategorien von Arbeitern ist ein Vertrag für 1.600 bis 1.750 Stunden/Jahr (einschließlich Überstundenzahlung). Überstunden = max. 180 Stunden pro Jahr.

- Arbeitszeitgesetz

- Seit 1982 39 h/Jahr, Überstunden = max. 130 h/Jahr

- Seit 2000, 35 h/Woche, 1.600/Jahr, 217 Tage/Jahr (für Betriebe > 20 Beschäftigte)
- 2002 in Kleinunternehmen (<20 Beschäftigte) Überstunden = max. 180 h/Jahr, 2003 Überstunden = 170 h/Jahr
- Seit 2003 gibt es 180 Überstunden pro Jahr (anstelle von 130) für alle Unternehmen, aber in Kleinunternehmen werden für Überstunden zwischen 35 und 39 Stunden nur 10% anstatt 25%, wie in anderen Betrieben, bezahlt.
- Seit Januar 2005 max. 220 h/Jahr Überstunden (vorher 180).

Wegfall eines gesetzlichen Feiertags, daher beträgt die Arbeitszeit/Jahr nun 1.607 h mit einem Dienstvertrag von 218 Tagen/Jahr.

Seit Februar 2005 ist ein neues Gesetz im Gespräch. Der Antrag wurde in der ersten Runde im Parlament angenommen. (Er braucht noch eine Debatte im „Sénat“ und dann eine zweite im Parlament.)

Nach der neuen Gesetzesregelung sollte in kleinen Unternehmen bis 2008 10% Überstundenbezahlung fortgeführt werden.

- Aufgrund eines betrieblichen Vertrags oder einer Branchenvereinbarung besteht die Möglichkeit von „selbst gewählter Zeit“, d. h. der Mitarbeiter kann bis zu 220 Überstunden pro Jahr machen.
- Zeitausgleich kann aufgrund von Betriebs- oder Branchenvereinbarungen durch bezahlten Urlaub und/oder Überstunden abgegolten werden. Die angesparten Stunden werden in Form von freien Tagen, in Form sofortiger oder späterer Zusatzzahlungen oder durch Einzahlung in einen Betriebssparfonds abgegolten.
- In Kleinunternehmen (<20) können die Arbeitnehmer sodann auf höchstens 10 Tage Arbeitszeitsenkung als Gegenleistung für eine Lohnerhöhung von 10% verzichten.
- Angestellte können ihre Tage für weniger Arbeitszeit auf freiwilliger Basis zurückkaufen.

## b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Frankreich: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>		
	<b>vereinbart pro Woche</b>	<b>vereinbart pro Jahr</b>
2003	<b>35 h</b>	<b>1600 - 1750 h bzw. 217 Tage</b>
2004	<b>35 h</b>	<b>1600 – 1750 h bzw. 217 Tage</b>
2005	<b>35 h</b>	<b>1600 - 1750 h bzw. 217 Tage</b>

## 5.7 Finnland

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Die allgemeine Situation in Bezug auf die Arbeitszeit ist in Finnland recht stabil. Die Arbeitgeber haben bisher keine längere Arbeitszeit gefordert, und die Gewerkschaften haben nicht versucht, die Arbeitszeit zu verkürzen.

Der Kernpunkt der aktuellen Arbeitszeitvereinbarung ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit und Regelungen für flexible Arbeitszeiten.

### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Finnland: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>		
	<b>vereinbart pro Woche</b>	<b>vereinbart pro Jahr</b>
2003	36,2 Wochenstunden	1708 Stunden/Jahr
2004	36,6 Wochenstunden	1724 Stunden/Jahr
2005	36,6 Wochenstunden	1724 Stunden/Jahr

## 5.8 Deutschland

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

In Deutschland mussten sich die Gewerkschaften mit der verstärkten Flexibilisierung der Arbeitszeit (verschiedene Formen) auseinandersetzen. Es gibt einen ernsten Konflikt hinsichtlich der Verlängerung der (bezahlten und unbezahlten) Arbeitszeit.

## b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Deutschland: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>		
	<b>vereinbart pro Woche</b>	<b>vereinbart pro Jahr</b>
2003	35 h	1536 h
2004	35 h	1564 h
2005	35 h	-

## 5.9 Ungarn

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit in Ungarn beträgt 40 Stunden und wird vom Arbeitsgericht geregelt. Dies kann im Rahmen eines Tarifvertrags abweichend sein, allerdings nur mit Bezahlung. Bis September 2004 konnten die Gewerkschaften über Reduzierungen der Arbeitszeiten (auf 38 Wochenstunden) verhandeln, doch wurde dieser Prozess aufgrund des Regierungswechsels angehalten. Die neue Regierung hat akzeptiert, dass der 24. Dezember ab nächstem Jahr ein Feiertag sein sollte, was jedoch von der Nationalen Schlichtungskommission noch nicht genehmigt worden ist. Eine wesentliche Gewerkschaftsforderung auf nationaler Ebene ist, dass die Mittagspause Teil der Arbeitszeit (verpflichtend) ist. Die Gewerkschaften werden 2006 erneut in Verhandlungen über die 38-Stunden-Woche treten.

Außerdem gibt es spezifische Arbeitszeitregelungen in Bezug auf gefährliche Arbeitsplätze. Das trifft vor allem auf die Sektoren Chemie und Bergbau sowie auf die Stahlindustrie zu, wo Arbeitnehmer unter gefährlichen und gesundheitsschädigenden Bedingungen (die gerichtlich geregelt werden) arbeiten. Die gesetzliche Grenze liegt bei 36 Wochenstunden. Die Arbeitgeber auf dem Chemiesektor versuchten damit zu argumentieren, dass eine solche Regelung ihre Wettbewerbsfähigkeit verringern würde. Es soll in Zukunft zwei mögliche Szenarien geben: Das Ministerium gibt seine Befugnis auf oder lässt die Gewerkschaften Tarifverträge auf sektoraler Ebene aushandeln. Derzeit wurden jedoch die Verhandlungen über diese Möglichkeiten eingestellt. Die Gewerkschaften warten auf die Entscheidung des Ministeriums (für Wirtschaftsangelegenheiten). Von Arbeitgeberseite gibt es in der Stahlindustrie keinen Vorschlag zu dieser Regelung, daher werden wir während der Verhandlungen an dem sektoralen Tarifvertrag festhalten.

Der Kernpunkt der derzeitigen Arbeitszeitvereinbarung betrifft die Länge des Referenzzeitraums. Die Arbeitszeitregelung unterscheidet sich von der vieler anderer Länder. Wir müssen innerhalb des Referenzzeitraums die 40-Stunden-Woche erreichen, und danach die Vergütung (üblicherweise in Geld).

Die Gewerkschaften haben Vereinbarungen über die Mittagspause verhandelt. Laut Arbeitsgericht ist sie nicht Teil der täglichen Arbeitszeit, allerdings kann man sich darauf in einem Tarifvertrag einigen. (50% der Tarifverträge von VASAS enthalten diese Forderung.)

#### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Ungarn: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>	
	<b>vereinbart pro Woche</b>
2003	<b>40 Wochenstunden, aber die AZ ist national durch das Arbeitsgericht geregelt</b>
2004	
2005	

### 5.10 Italien

#### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Die vertraglich festgelegte Arbeitszeit steht unter Druck, nicht hinsichtlich einer Verlängerung, sondern wegen der Flexibilisierung.

Der Schwerpunkt der jüngsten Vereinbarung betrifft die Tages- und Wochenarbeitszeit, die Senkung der Arbeitszeit und die Flexibilisierung der Arbeitszeit in der saisonalen Produktion (32 – 48 Stunden mit einer Höchstzahl von 64 Stunden pro Jahr).

#### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>		
	<b>vereinbart pro Tag</b>	<b>vereinbart pro Woche</b>
2003	<b>8 h</b>	<b>40 h</b> (Eine Senkung der Arbeitszeit von 104 Stunden ist zu überlegen.)
2004	-	-
2005	-	-

## 5.11 Niederlande

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Obwohl die niederländische Regierung die Arbeitszeit zu einem großen Thema macht, ist sie für die meisten Tarifverträge keine so große Sache. Mit Ausnahme des Bankensektors und der Metall-Elektro-Branche. Es gibt zur Zeit keine wesentlichen Diskussionen über Arbeitszeiten oder Lohnsenkungen. Wenn dieser Fall eintreten sollte, dann gäbe es großen Widerstand von Seiten der Arbeitnehmer, erstens wegen des Anstiegs der Arbeitslosigkeit und zweitens, weil die Niederländer ihre Freizeitkultur pflegen.

Schwerpunkt der aktuellen Arbeitszeitvereinbarung ist die 38-Stundenwoche mit 1.752 Jahresstunden - Weihnachten fällt in diesem Jahr schlecht, nämlich auf ein Wochenende – 104 Stunden weniger Arbeitszeit pro Jahr. Teilzeitarbeit ist möglich, außerdem haben die Beschäftigten gesetzlich das Recht, ihre Arbeitszeit zu reduzieren bzw. zu verlängern. Teilzeitbeschäftigte können zwar mehr Stunden fordern, aber sie dürfen das oben genannte Limit nicht überschreiten. Arbeitszeitregelungen mit mehr als 8,5 Stunden pro Tag sind möglich, aber nur nach Rücksprache mit der Gewerkschaft. Auf Unternehmensebene sind längere oder kürzere Arbeitszeiten möglich, aber nur nach Verhandlungen mit den Gewerkschaften, wobei die Vereinbarungen den Status eines betriebseigenen Vertrages erhält.

### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Niederlande: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>			
	<b>vereinbart pro Tag</b>	<b>vereinbart pro Woche</b>	<b>vereinbart pro Jahr</b>
2003	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>1728</b>
2004	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>1752<sup>1</sup></b>
2005	<b>Noch nicht bekannt</b>	<b>Noch nicht bekannt</b>	

---

<sup>1</sup> Hauptsächlich aufgrund der Tatsache, dass die gesetzlichen Feiertage 2004 auf Wochenenden fielen.

## 5.12 Norwegen

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Die Gewerkschaften in Norwegen stellten fest, dass die Arbeitgeber die Situation in Deutschland beobachtet haben und von der Idee fasziniert sind. Der Präsident der NHO, der größten Dachorganisation der Arbeitgebervertreter in Norwegen, hat in Rundfunk, Fernsehen, und Presse genau die gleichen Argumente wie seine deutschen Kollegen verwendet.

Seit Jahren haben die Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen flexiblere Arbeitszeiten und die Abschaffung kollektivvertraglich vereinbarter Höchstgrenzen für normale Arbeitsstunden verlangt. Der Gewerkschaft ist es – bisher – gelungen, das abzuwehren.

2003 änderte die Mitte-rechts-regierung die gesetzliche Regelung der Überstunden dahin gehend, dass nun alle Arbeitsstunden zusammengezählt werden. Die Arbeitgeber müssen nun Überstunden, die in den Zeitrahmen für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit von bis zu einem Jahr fallen, nicht mehr mit den lokalen Gewerkschaftsvertretern absprechen, sondern können sie direkt mit dem betroffenen Arbeitnehmer vereinbaren. Die Höchstgrenze für Überstunden wurde von 200 Stunden innerhalb von 12 Monaten auf 400 Stunden angehoben, was in persönlichen Absprachen mit den einzelnen Beschäftigten auszuhandeln ist. Das ändert jedoch nichts an den Lohnregelungen.

Wir sagen voraus, dass die dem deutschen Beispiel folgenden Arbeitgeberorganisationen ihren Forderungen in den kommenden Verhandlungsrunden Nachdruck verleihen werden und erwarten harte „Kämpfe“ in dieser Frage.

Die normale Arbeitszeit ist laut Tarifvertrag 37,5 Wochenstunden (7,5 Stunden pro Tag). Auf lokaler Ebene können sich die Gewerkschaften und die Arbeitgeber auf Arbeitszeiten innerhalb eines Zeitrahmens (6 – 17Uhr) einigen. Sollte es zu keiner Einigung kommen, dann wird die Arbeitszeit auf Betriebsebene im Zeitrahmen von 7 bis 16 Uhr festgelegt.

- Schichtarbeit: Die Arbeitswochenstunden können je nach Art der Schichtarbeit zwischen 35,5 und 33,6 Wochenstunden schwanken.
- Die lokalen Parteien können sich auf flexible Arbeitszeiten einigen.

### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

**Norwegen: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)**

	<b>vereinbart pro Woche</b>
2003	<b>37,5</b>
2004	<b>37,5</b>
2005	<b>37,5</b>

### 5.13 Portugal

#### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit sind sowohl gesetzlich als auch tarifvertraglich geregelt. Im Metallsektor beträgt die Arbeitszeit 40 Wochenstunden.

Das allgemeine Arbeitsgesetz regelt die Länge und die Organisation der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit kann bis auf 50 Wochenstunden mit einem Ausgleichszeitraum von 4 Monaten verlängert werden. Dies kann laut Tarifvertrag auf bis zu 60 Wochenstunden angehoben werden. Die von Fequimetal geschlossenen Tarifverträge sehen keine längere Arbeitszeit vor.

Kernpunkte des aktuellen Tarifvertrags sind die Wochenarbeitszeit und die Regelung für längere Arbeitszeiten auf Unternehmensebene.

#### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Portugal: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>		
	<b>vereinbart pro Tag</b>	<b>vereinbart pro Woche</b>
2003	<b>8</b>	<b>40</b>
2004	<b>8</b>	<b>40</b>
2005	<b>8</b>	<b>40</b>

### 5.14 Slowakische Republik

#### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Die Nettoarbeitszeit ohne Pausen ist im Arbeitsgesetz festgeschrieben und gliedert sich in drei Gruppen: 40 Wochenstunden für das System mit nur einer Schicht, 38 Wochenstunden für zwei Schichten mit Rotationssystem und 37,5 Wochenstunden bei drei oder mehr Schichten

mit Rotationssystem. Maximale Arbeitszeit in der SR, einschließlich Überstunden, ist 48 Wochenstunden bei einem Arbeitgeber!

Die Arbeitszeit kann nach Tarifverhandlungen und darauf folgenden Verhandlungen auf Betriebsebene verkürzt werden.

In den Jahren 1997 – 2001 unterzeichnete OZ KOVO Tarifverträge in allen von ihr vertretenen Sektoren für die 37,5-Stundenwoche. In jüngster Zeit sind wir vermehrt auf Schwierigkeiten gestoßen, das in unseren Tarifverträgen durchzusetzen, und glauben, dass die Situation in einigen westeuropäischen Ländern auch die Situation in der SR beeinflussen wird.

#### b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Slowakische Republik: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>	
	<b>vereinbart pro Woche</b>
2003	<b>37,5</b>
2004	<b>37,5</b>
2005	<b>37,5*</b>

### 5.15 Slowenien

#### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Derzeit besteht in der Frage der Arbeitszeit Uneinigkeit zwischen den Gewerkschaften, den Arbeitgebern und der Regierung. Die Gewerkschaften fordern, dass die Arbeitszeit zumindest unverändert bleibt oder im Idealfall reduziert werde. Die Arbeitgeber fordern, dass die Arbeitszeit dezentralisiert und auf Unternehmensebene verhandelt und möglichst angehoben werden sollte. Die Regierung will die derzeitige Arbeitszeitregelung beibehalten.

Der Kernpunkt der aktuellen Tarifverträge ist, dass die Grenzen der Arbeitszeit bei höchstens 40 Wochenstunden und mindestens 36 Wochenstunden liegen sollen. Die Höchstgrenzen für Überstunden sind 8 Stunden pro Woche, 20 Stunden pro Monat und 180 Stunden pro Jahr sowie maximal 10 Stunden pro Tag inkl. Überstunden.

Wenn ein Unternehmen Überstunden einführt, dann darf der einzelne Mitarbeiter in der Überstundenregelung unterliegenden Zeit nicht mehr als 10 Stunden pro Tag (volle Arbeitszeit + Überstunden) arbeiten. Die Höchstgrenze von 10 Arbeitsstunden pro Tag

könnte, tarifvertraglich geregelt, als Durchschnitt in einem Zeitraum von generell 6 Monaten beschränkt werden.

b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Slowenien: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>			
	<b>vereinbart pro Tag</b>	<b>vereinbart pro Woche</b>	<b>vereinbart pro Monat</b>
2003	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>174</b>
2004	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>174</b>
2005	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>174</b>

## 5.16 Schweden

a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Es besteht derzeit keinerlei generell geäußelter Druck für eine Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit. In den letzten drei Verhandlungsrunden gelang es uns, Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen zu erreichen, aber so wie das Klima heute ist, sehen wir nur beschränkte Möglichkeiten für weitere Reduzierungen. Für die Arbeitgeber scheint es wichtiger zu sein, die Arbeitszeitgestaltung gut im Griff zu haben. Dezentralisierung ist für die Arbeitgeber, unabhängig vom Thema, von allergrößter Bedeutung. Lokal vereinbarte Arbeitszeitregelungen sind erlaubt, solange die Vereinbarungen keine Auswirkungen auf die sektoralen Tarifverträge haben.

Die Schwerpunkte des aktuellen Tarifvertrags sind normale Arbeitszeit (40 Wochenstunden), kürzere Arbeitszeit für Schichtarbeit und Überstunden (max. 150 Stunden pro Jahr können, wenn vereinbart, eventuell auf bis zu 300 Stunden angehoben werden).

## b) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>	
	<b>vereinbart pro Woche</b>
2003	40
2004	40
2005	40

## 5.17 Schweiz

### a) Allgemeine Situation hinsichtlich der Arbeitszeit

Die Arbeitgeber fordern derzeit eine höhere Flexibilität bei den Arbeitszeiten und eine flexiblere Regelung in der Absicht, die Arbeitszeit zu verlängern. Eine Arbeitszeitverkürzung steht derzeit jedenfalls keineswegs auf der politischen Agenda.

Die Kernpunkte der aktuellen Arbeitszeitverträge sind die Arbeitszeit auf Jahresbasis (was mehr Flexibilität zulässt), Urlaubsregelungen, die im Vergleich zu anderen Ländern recht gut sind, und Regeln für die Mitbestimmung der Arbeitszeit auf Betriebsebene.

### c) Kollektivvertragliche Arbeitszeit

<b>Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 – 2005 (in Stunden)</b>	
	<b>vereinbart pro Jahr</b>
2003	2.080 h (Normale Arbeitszeit)
2004	2.080 h
2005	2.080 h

## **6 Evaluierung der Arbeitszeit in der europäischen Metall-Elektro-Industrie**

In diesem Kapitel wird versucht, die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit, die normale Arbeitszeit auf Jahresbasis und die reale Arbeitszeit anhand der Arbeitszeitcharta zu vergleichen.

Zugegebener Weise lassen sich die Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit nur vergleichen, wenn die verfügbaren Daten und Angaben inhaltlich ähnlich sind. Wir haben daher die Gewerkschaften gebeten, die Arbeitszeit auf der Grundlage eines festen Berechnungsverfahrens zu berechnen. Diese Berechnungsvorlage lag dem Fragebogen bei.

Es ist auch zu beachten, dass eine Reihe der in jüngerer Zeit durchgeführten vergleichenden Arbeitszeitstudien nicht zwischen „Vollbeschäftigten“ und „Teilzeitbeschäftigten“ unterschieden. Das Resultat daraus ist, dass die Zahlen aus Ländern mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten natürlich einen geringeren arbeitszeitlichen Durchschnitt aufweisen als Länder mit einer geringen Anzahl von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Die EMB-Mitgliedsorganisationen wurden daher gebeten, dass ihre Zahlen ausschließlich auf „Vollzeitbeschäftigten“ beruhen.

Und schließlich sind wir der Überzeugung, dass die puren tarifvertraglichen Arbeitszeiten auf Jahresbasis nicht als „Indikatoren für den qualitativen Vergleich der Wettbewerbsfähigkeit von Industriestandorten“ herangezogen werden können. Die berechnete Jahresarbeitszeit ist kein ausreichender Maßstab für den Vergleich der Wettbewerbsfähigkeit von Ländern, wenn nicht auch die Arbeitsorganisation und die Produktivität mit einbezogen werden.

Außerdem waren, vor allem aus sozialen, gesundheitlichen und anderen guten Gründen, tariflich festgelegte Arbeitszeitkürzungen immer ein Hauptziel der Gewerkschaften.

### **6.1 Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 - 2004**

Im Zeitraum 2003 – 2004 hat sich die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit in vielen Ländern kaum verändert. Auf sektoraler Ebene weisen alle Anzeichen darauf hin, dass die europäischen Gewerkschaften sich mehr damit beschäftigten, die derzeitigen Arbeitszeitniveaus zu halten als Arbeitszeitkürzungen anzustreben. Das tritt ganz sicher auf die Betriebsebene zu, wo Gewerkschaftsvertreter, Betriebsräte und Beschäftigte von den

Arbeitgebern gedrängt werden, Konzessionen bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit zu machen. In manchen europäischen Ländern wie Deutschland, Frankreich, Belgien und den Niederlanden gibt es politische Initiativen von Seiten der Arbeitgeber oder der Regierung, die auf eine Verlängerung der Arbeitszeit abzielen. Das hat zweifellos Auswirkungen und Einfluss auf andere Länder, obwohl konkrete Fälle, in denen Unternehmen die Arbeitszeit erfolgreich verlängert haben, noch relativ selten sind (siehe den „Bericht über die aktuellen Entwicklungen der Arbeitszeit“, der im August 2004 im Tarifpolitischen Ausschuss vorgelegt wurde).

**Tabelle 3: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003**

Land	Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2003 (in Stunden)			
	vereinbart pro Tag	vereinbart pro Woche	vereinbart pro Monat	vereinbart pro Jahr
Österreich				1,709.4
Belgien				1,750
Tschechische Republik		37,5 h in 66% der Betriebsvereinbarungen, 40 h in 20% der Betriebsvereinbarungen		
Dänemark		37		
Finnland		36.2		1,705
Frankreich		35		
Deutschland		35		1,536
Griechenland	8	40		
Ungarn		40		
Italien	8	40		
Niederlande	8	38		1,728
Norwegen		37.5		
Portugal	8	40		
Slowakische Republik		37.5		
Slowenien	8	40	174	
Schweden		40		
Schweiz				2,080

**Tabelle 4: Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2004**

Land	Tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 2004 (in Stunden)			
	vereinbart pro Tag	vereinbart pro Woche	vereinbart pro Monat	vereinbart pro Jahr
Österreich				1,709.4
Belgien				1,750
Tschechische Republik		-		
Dänemark		37		
Finnland		36.6		1,724
Frankreich		35		
Deutschland		35		1,564
Griechenland	8	40		
Ungarn		40		
Italien	-	-		
Niederlande	8	38		1,752
Norwegen		37.5		
Portugal	8	40		
Slowakische Republik		37.5		
Slowenien	8	40	174	
Schweden		40		
Schweiz				2,080

## 6.2 Bezahlter Urlaub 2003

Der bezahlte Urlaub hat auch Einfluss auf die Jahresarbeitszeit. Wir haben ihn daher bei der Berechnung der regulären Jahresarbeitszeit berücksichtigt.

In den Ländern, aus denen Berichte einlangten, besteht ein Anspruch auf 20 bis 30 bezahlten Urlaubstagen bzw. 4 bis 6 Wochen. Fast alle Länder kennen die Möglichkeit, die Zahl der gesetzlich erlaubten Urlaubstage durch Tarifvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu erhöhen.

**Tabelle 5: Bezahlter Urlaub 2003**

Land	Bezahlte Urlaubstage 2003				
	gesetzlich vorgeschrieben	tarifvertraglich vereinbart	nach 1 Dienstjahr im Betrieb	nach 5 Dienstjahren im Betrieb	nach 10 Dienstjahren im Betrieb
Österreich	30 Werktage <sup>(1)</sup>				
Belgien	20 Tage (Fünftageweche)			+1 Tag	+2 Tage
Tschechische Republik	4 Wochen	+ 1 Woche in 78% der U.TV			
Dänemark	25 Tage	25 Tage + 5 Tage			
Finnland	20 Tage		25 Tage	25 Tage	25 Tage
Frankreich		25			
Deutschland	20 Tage	30 Tage	30 Tage	30 Tage	30 Tage
Griechenland		20	20 Tage	25 Tage	25 Tage
Ungarn		20 – 30 Tage			
Italien	5 Tage	20 Tage			+ 1 Tag (nur Angestellte)
Niederlande	20 Tage	25 Tage			Nach 25 Dienstjahren: +3 Tage
Norwegen	25 Werktage <sup>(2)</sup>	+4 Tage			
Portugal	22 + 3 Tage je nach Regelung	22	22	22	22
Slowakische Republik	4 Wochen für alle Arbeitnehmer 8 Wochen für Pädagogen		Zusätzliche Tage können ausgehandelt werden		Nach 15 Dienstjahren: 5 Wochen
Slowenien	4 Wochen	Mindestens 20 Tage	Mindestens 20 Tage	Mindestens 21 Tage	Mindestens 22 Tage
Schweden	25	25	25	25	25
Schweiz	4 Wochen <sup>(3)</sup>	25 – 30 Tage <sup>(4)</sup>			

(1) Einschließlich Samstage; 36 Tage nach 25 Dienstjahren.

(2) Einschließlich Samstage.

(3) Beschäftigte unter 20 Jahre: 5 Wochen

(4) Beschäftigte, die älter als 19 Jahre sind: 25 Tage; älter als 38 Jahre: 27 Tage; älter als 49 Jahre: 30 Tage; Sonderregelung für Auszubildende über 16 Jahre: 7 Wochen; älter als 17 Jahre: 6 Wochen; bis zu 20 Jahre: 5 Wochen

### 6.3 Gesetzliche Feiertage 2003

Bei der Analyse der Arbeitszeit müssen sowohl die gesetzlichen Feiertage als auch der individuelle Urlaubsanspruch berücksichtigt werden. Wie in Tabelle 6 gezeigt, gibt es Länder mit einer „fixen“ Zahl gesetzlicher Feiertage (Belgien, Griechenland, Ungarn, Slowenien und die Schweiz), verglichen mit anderen Ländern (Deutschland, Norwegen, die Slowakische Republik und Schweden), wo die Zahl der gesetzlichen Feiertage von Region zu Region/und von Jahr zu Jahr verschieden ist. Der europäische Durchschnitt bei den gesetzlichen Feiertagen beträgt 11,25 Tage pro Jahr.

**Tabelle 6: Gesetzliche Feiertage 2003**

Land	Gesetzliche Feiertage 2003		
	Minimum	Maximum	Durchschnitt
Österreich	Keine Angaben		
Belgien	10	10	10
Tschechische Republik			13 (2004)
Dänemark	8	12	
Finnland	8 gesetzliche Feiertage + 12,5 andere	10 gesetzliche Feiertage + 12,5 andere	9 gesetzliche Feiertage + 12,5 andere
Frankreich	10		10
Deutschland	9	12	10.5
Griechenland			12
Ungarn			7
Italien	11		11
Niederlande	7	8	7.5
Norwegen	5	12	7
Portugal			15
Slowakische Republik	5	15	10
Slowenien	15	15	15 (2 an einem Sonntag)
Schweden	7	13	11
Schweiz	9		9

### 6.4 Andere Arbeitszeit verkürzende Elemente

Neben individuellen freien Tagen und gesetzlichen Feiertagen gibt es noch eine Reihe anderer Elemente, die sich direkt auf die durchschnittliche Arbeitszeit auf Jahresbasis auswirken, z. B. Fernbleiben wegen Krankheit, außerordentliche freie Stunden oder Tage, Freistellung wegen Todesfällen in der Familie und Heirat usw.

Die Daten über unvorhergesehenes Fernbleiben vom Arbeitsplatz sind unzureichend und werden daher nicht berücksichtigt. Eine versuchsweise Schätzung weist jedoch darauf hin, dass ein durchschnittlicher europäischer Arbeitnehmer 3,5 bis 20 Tage pro Jahr im Krankenstand und 5 bis 17 Tage pro Jahr aus familiären oder anderen Gründen abwesend ist.

Die Zahl der „außerordentlichen freien Tage aus besonderen Gründen“ kann mangels verfügbarer Angaben nicht analysiert werden.

Die fehlende Nachvollziehbarkeit von unvorhersehbarem Fernbleiben vom Arbeitsplatz bedeutet, dass die Legitimität der Ergebnisse und Zahlen über die Arbeitszeit noch „unzulänglich“ ist.

## 6.5 Mehrarbeit 2003

Ein weiterer ausschlaggebender Aspekt, der sich bei der Analyse der Arbeitszeit schwer quantifizieren oder messen lässt, ist die „Überstundenarbeit“. Erstens werden die Überstunden auf Unternehmensebene festgelegt und kontrolliert, was es für die Gewerkschaften schwer macht, das tatsächliche Ausmaß der Mehrarbeit eines einzelnen Mitarbeiters festzustellen und erklärt, warum viele Länder diesbezüglich keine Zahlen vorlegen konnten. Zweitens gab es in einigen Ländern riesige Unterschiede zwischen deklarierten und nicht deklarierten Überstunden sowie zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden. Das war die Schlussfolgerung einer Erhebung der Europäischen Kommission zu diesem Thema, die keine vergleichbare Eurostat-Statistik hinsichtlich Überstunden aufwies, weil es bei den Arbeitnehmern und in den nationalen Berichten keine Unterscheidung zwischen undeklarierte Arbeit und deklarierte Beschäftigung gibt. In einer Mitteilung der Kommission aus dem Jahr 1998 wurde geschätzt, dass die nicht deklarierte Arbeit zwischen 7 und 16% des BIP der EU-15 ausmachte, oder in anderen Worten 10 bis 28 Millionen Arbeitseinheiten in den Ländern der EU-15.

Die von den Gewerkschaften eingesandten Zahlen zeigen riesige Unterschiede und bestätigen die Ergebnisse der Kommission, dass nämlich das Ausmaß der Überstunden in Europa nicht verglichen werden kann. In Österreich zum Beispiel schätzt man die Zahl der Überstunden pro Arbeitnehmer pro Jahr auf 4,2, im Gegensatz zu Norwegen, wo die Arbeitnehmer jährlich 520 Überstunden machen.

Aufgrund dieser Diskrepanzen hinsichtlich der „anderen Elemente“ nehmen wir diese Zahlen nicht in unsere Berechnungen auf.

**Tabelle 7: Mehrarbeit 2003**

Land	Überstunden 2003 (pro Arbeitnehmer, in Stunden, auf Jahresbasis)	
	Gesamte Wirtschaft	Metall-Elektro-Industrie
Österreich		4,2 (Schätzung)
Tschechische Republik	56	-
Finnland		3,4% der Gesamtarbeitszeit
Frankreich	57	?
Deutschland		52
Ungarn		bis 300
Niederlande	200	-
Norwegen	3,100 (?)	520
Portugal		200
Slowakische Republik	204	230
Slowenien	24	30
Schweiz	50	46

## 6.6 Reguläre Arbeitstage in Europa 2003

Unter Berücksichtigung der oben erwähnten statistischen Daten versuchen wir nun, die Arbeitszeit in der europäischen Metall-Elektro-Industrie zu vergleichen.

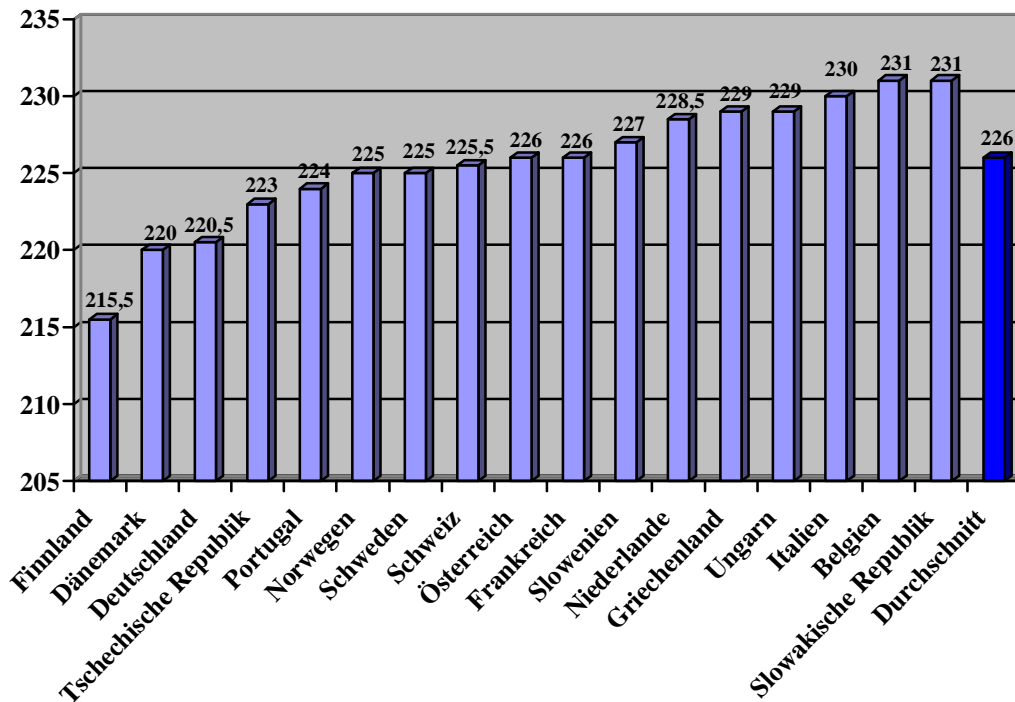
Zunächst vergleichen wir die Arbeitstage in Europa. Von den 17 befragten Ländern berichteten 10, dass die „tatsächliche“ Zahl der Arbeitstage zwischen 225 und 230 lag (Österreich, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Italien, Niederlande, Norwegen, Slowenien, Schweden, Schweiz).

Die „tatsächlichen Arbeitstage“ sind jene Tage, die übrig bleiben, wenn Wochenenden sowie einzelne freie Tage und gesetzliche Feiertage abgezogen und berücksichtigt werden (365 Tage pro Jahr) minus 104 (Samstag und Sonntag) minus freie Tage und öffentliche Feiertage).

Auf der Grundlage des erhobenen Durchschnitts der „tatsächlichen Arbeitstage“ von 225 – 230 lagen nur Belgien und die Slowakische Republik über dieser Grenze (231 reguläre Arbeitstage), wogegen Finnland (215,5), Dänemark (220), Deutschland (220,5), die Tschechische Republik (223) und Portugal (224) darunter lagen.

Der europäische Durchschnitt liegt bei 226 Arbeitstagen im Jahr 2003. Die Abweichung beträgt daher +2,2%/-2,6% oder mit anderen Worten plus 4,9 und minus 5,8 Tage (d.h. ca. 1 Woche) vom europäischen Durchschnitt im Jahr 2003.<sup>2</sup>

**Diagramm 2: Reguläre Arbeitstage 2003 (Metall-Elektro-Industrie)**



## 6.7 Jahresarbeitszeit 2003 auf der Basis der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit

Der nächste Schritt ist, anhand der Zahl der tatsächlichen Arbeitstage pro Jahr die durchschnittliche Jahresarbeitszeit auf der Grundlage der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu berechnen.

Zur Berechnung wurde die Summe der tatsächlichen Arbeitstage multipliziert mit der tarifvertraglich vereinbarten festen täglichen Arbeitszeit herangezogen.

<sup>2</sup> ohne Finnland

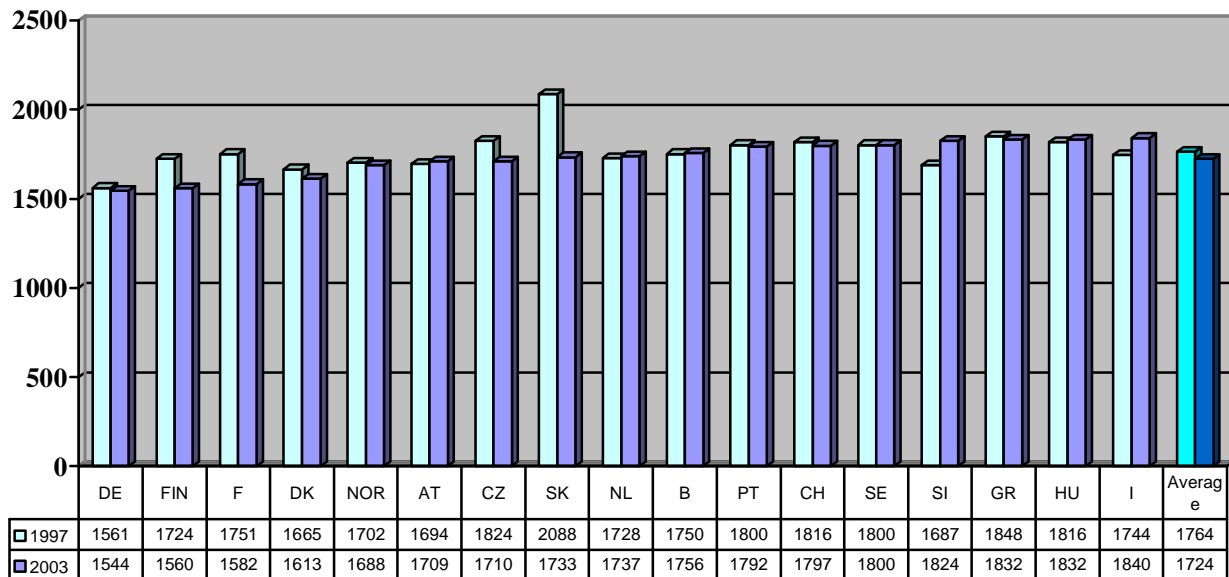
2003 lag die durchschnittliche Arbeitszeit in 8 der befragten Länder (Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Niederland, Portugal, Slowakische Republik, Schweden und Schweiz) zwischen 1.700 und 1.800 Stunden. Nur Deutschland (1.544), Finnland (1.560), Frankreich (1.582), Dänemark (1.613) und Norwegen (1.688) lagen unter dieser Marke. Griechenland (1.832), Ungarn (1.832), Italien (1.840) und Slowenien (1.824) lagen darüber.

Österreich, die Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, die Niederlande, Norwegen und die Slowakische Republik stimmen mit der EMB-Arbeitszeitcharta überein ( $\leq 1.750$  Stunden/Jahr).

Der europäische Durchschnitt im Jahr 2003 liegt bei 1.724 Arbeitsstunden. Das bedeutet, dass die höchste Arbeitszeit, die gemeldet wurde (Italien), 6,7% über dem europäischen Durchschnitt lag und die niedrigste Arbeitszeit (Deutschland) 11,3% unter dem europäischen Durchschnitt. 1997 war die höchste Arbeitszeit, die gemeldet wurde (Slowakei), 18,3% über dem europäischen Durchschnitt (1.764 h) und die niedrigste Arbeitszeit (Deutschland) 11,6% unter dem europäischen Durchschnitt. Es ist daher offensichtlich, dass die Diskrepanz zwischen „Durchschnitt“ und „niedrigster Arbeitszeit“ sich nur geringfügig verändert hat, die Diskrepanz zwischen „Durchschnitt“ und „höchste Arbeitszeit“ aber stark zugenommen hat.

Im Vergleich zum Bericht von 1997 wurde eine wesentliche Verkürzung der Arbeitszeiten in der Tschechischen Republik (minus 114 Stunden), in Finnland (minus 204 Stunden) und in der Slowakischen Republik (minus 355 Stunden) erzielt. In Slowenien (plus 137 Stunden) und in Italien (plus 96 Stunden) stieg die Arbeitszeit signifikant. Die anderen Länder lagen 2003 innerhalb einer Spanne von  $\pm 20$  Stunden bzw.  $\pm 1\%$  des Durchschnitts.

Diagramm 3: Reguläre Jahresarbeitszeit auf Basis der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit 1997 und 2003 (Metall-Elektro-Industrie)



Das Gesamtbild zeigt, dass (möglicherweise mit Ausnahme von Finnland und Deutschland) bei der jährlichen Arbeitszeit in Europa eine Art von „Konvergenz“ stattgefunden hat. Das Bild ist 2003 viel gleichförmiger als 1997. Der EMB wird diese Entwicklung im Auge behalten.

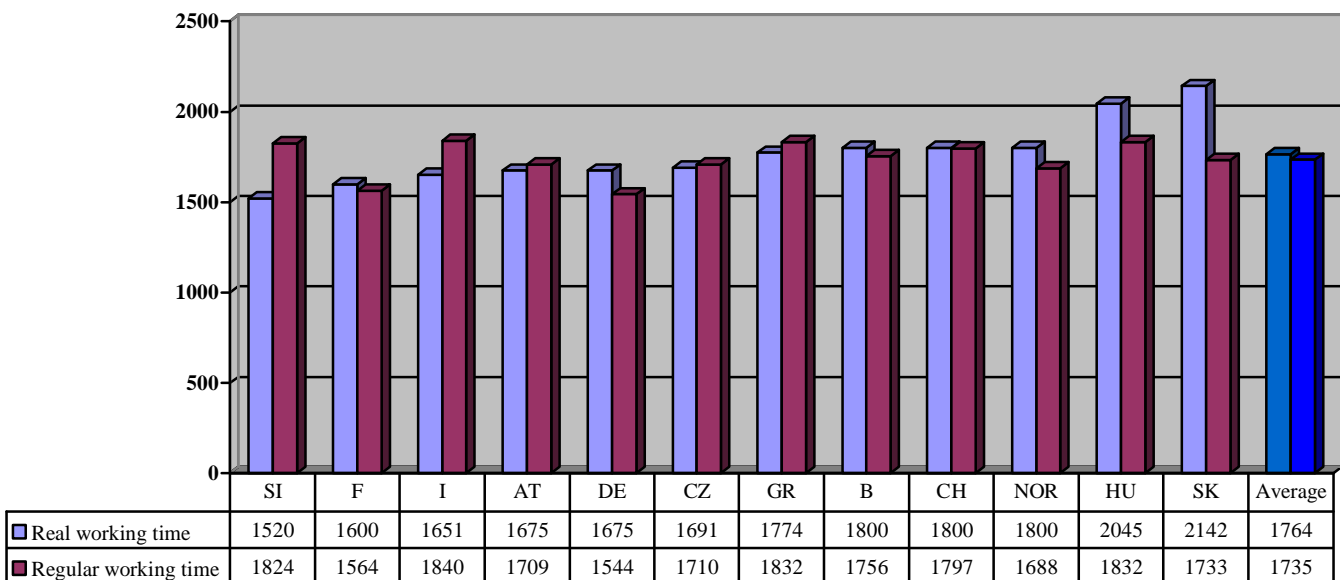
## 6.8 Reale Arbeitszeit

Abschließend untersuchten wir die reale Arbeitszeit im europäischen Metall-Elektro-Sektor. Wir haben die Gewerkschaften gebeten, uns Ziffern über die reale Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zu geben. Nicht alle Länder, in denen Erhebungen stattfanden, konnten uns diese Ziffern liefern, vor allem deshalb, weil keine statistischen Daten vorlagen. Auch hier haben wir berücksichtigt, dass sich die Ziffern auf die *deklarierten* Arbeitsstunden bezogen.

Wir haben festgestellt, dass die *reguläre* Arbeitszeit in zwei Ländern (Slowenien und Italien) weit über dem europäischen Durchschnitt liegt. Die *reale* Arbeitszeit ist in diesen beiden Ländern aber am *niedrigsten* verglichen mit den anderen Ländern (Italien: minus 189h, Slowenien: minus 304h).

Andererseits liegt die reale Arbeitszeit in Deutschland (plus 131 h), in Ungarn (plus 213 h), Norwegen (plus 112 h) und in der Slowakischen Republik (plus 409 h) signifikant über der regulären Arbeitszeit.

**Diagramm 4: Reale Arbeitszeit und reguläre Arbeitszeit in Europa (Metall-Elektro-Sektor) 2003**



In den anderen befragten Ländern ist die Arbeitszeit nahe bei der regulären Arbeitszeit angesiedelt ( $\pm 2\%$  der regulären Arbeitszeit).

## 7 Zusammenfassung

Die Zahl der Mitgliedsorganisationen, die sich am Jahresbericht beteiligt haben, ist zufriedenstellend, könnte und sollte aber besser sein. Kürzlich haben wir geprüft, warum manche Länder die EMB-Fragebogen nie oder kaum jemals ausgefüllt haben. Im Fall von Frankreich und des Vereinigten Königreichs haben wir festgestellt, dass die Fragebogen nicht wirklich auf ihre Tarifverhandlungssysteme abgestimmt waren. Wir haben daher „kleine Arbeitsgruppen“ geschaffen, um entsprechende Informationen über die Ergebnisse von Tarifverhandlungen in diesen Ländern zu erhalten. Gangbare Wege zu finden, wie man mehr und bessere Informationen erhält, könnte auch mehr Länder veranlassen und dabei unterstützen, sich an den EUCOB@ BERICHTEN und der EMB-Arbeitszeiterhebung zu beteiligen.

In Europa wird die Arbeitszeit hauptsächlich auf zwei Ebenen geregelt: auf sektoraler Ebene und auf Unternehmensebene. Die Sozialpartner auf sektoraler Ebene verhandeln üblicherweise über die Dauer der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit, während auf Unternehmensebene der Schwerpunkt auf den Vereinbarungen für die Umsetzung der Tarifverträge hinsichtlich der Arbeitszeit liegt. Diese aktuellen Systeme sind sehr erfolgreich, weil sie imstande sind, effektiv auf die Flexibilitätsforderungen der Unternehmen zu reagieren.

Dennoch wird der Ruf zur Verlängerung der Arbeitszeit immer lauter. Wie bereits in dem EMB-Dokument „Jüngste Arbeitszeitentwicklungen in Europa“ (das im tarifpolitischen Ausschuss im Oktober 2004 diskutiert wurde) festgestellt, berichteten fast alle beteiligten Mitgliedsorganisationen, dass die Forderungen der Arbeitgeber nach einer Verlängerung der Arbeitszeit lauter werden. In einigen Ländern gibt es bereits Initiativen oder sind Initiativen geplant, um die Arbeitszeit durch Gesetze flexibler zu gestalten. In Mitteleuropa wurden einige Tarifverträge ausgehandelt, die vom sektoralen Vertrag abweichen. Der Fall „SIEMENS“ in Deutschland wurde von der Arbeitgeberseite als *Trendsetter* benutzt und schuf einen für die Gewerkschaften gefährlichen und unbequemen Präzedenzfall. Auch in Nordeuropa stehen die Mitgliedsorganisationen unter Druck, die Arbeitszeit zu verlängern. Die dortigen gewerkschaften konnten aber bisher alle Bemühungen der Arbeitgeber abblocken. Die Gewerkschaften in Osteuropa sind eifrig dabei, die Arbeitszeiten zu kürzen (allerdings von einem relativ hohen Niveau). In Portugal steht die vertragliche Arbeitszeit ebenfalls unter Druck, wobei sich die Arbeitgeber und die Regierung für eine weitere

Flexibilisierung der Arbeitszeit aussprechen. Wenn die Arbeitgeber eine Verlängerung der Arbeitszeit fordern, führt dies in den meisten Fällen zu einer höheren Flexibilität der Arbeitszeit.

Zwischen 2003 und 2004 blieb die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit relativ stabil. Das trifft in jedem Fall auf die EU-15 zu. Hier stehen weitere Verkürzungen der Arbeitszeit nicht auf der politischen Tagesordnung der Gewerkschaften, und was noch wichtiger ist, die allgemeine politische Landschaft erlaubt keine Arbeitszeitverkürzungen. In den neuen Mitgliedstaaten sieht die Situation etwas anders aus. Hier stehen kürzere Arbeitszeiten sehr wohl auf der Agenda der Gewerkschaften, vor allem, weil sie bestrebt sind, die aktuellen hohen Niveaus an das Niveau der anderen EU-Mitgliedstaaten anzupassen.

Bezahlter Urlaub, gesetzliche Feiertage und andere Elemente, die sich auf die reguläre jährliche Arbeitszeit auswirken und sie verringern, sind in Europa recht unterschiedlich. Im Durchschnitt beschert bezahlter Urlaub und gesetzliche Feiertage dem europäischen Arbeitnehmer etwa 35 freie Tage.

Weitere arbeitszeitverkürzende und daher zu berücksichtigende Elemente sind freie Tage für Heirat und Todesfälle in der Familie und Krankenstand. Diese Tage sind sehr schwer zu berechnen und zu quantifizieren, weil sie oft nur „eine einmalige Angelegenheit“ und statistisch kaum erfasst sind.

Die Gewerkschaften sind oft auch nicht in der Lage, Zahlen zu Überstunden zu erfassen und anzugeben. Ähnlich den anderen arbeitszeitverkürzenden Elementen gibt es Überstundenzahlen auch im Zusammenhang mit den verschiedensten Arbeitsbedingungen. Die von der Erhebung betroffenen Länder berichteten, dass die durchschnittliche Überstundenzahl 2003 zwischen 4,2 und 520 Stunden lag. Diese Zahlen müssen in Zukunft genauer sein, damit der EMB das in der EMB-Arbeitszeitcharta enthaltene Überstundenelement prüfen und analysieren kann (maximal 100 Überstunden pro Jahr, die nur finanziell vergütet werden).

Bei der Zahl der „tatsächlichen Arbeitstage“ gaben 13 von 16 Ländern in ihrem Bericht für 2003 einen Durchschnitt von 220 bis 230 Arbeitstage an. Nur Belgien (231), Finnland (215,5) und die Slowakische Republik (231) lagen außerhalb dieses Bereichs. 2003 lag der europäische Durchschnitt bei 226 Arbeitstagen, wobei die meisten Länder im europäischen Schnitt zwischen -3 und +2% lagen.

Bezüglich der regulären Arbeitszeit auf Jahresbasis melden die befragten Länder für 2003, dass sie enger beisammen liegen als 1997: In 8 der befragten Länder (Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Niederland, Portugal, Slowakische Republik, Schweden und Schweiz) beträgt sie zwischen 1.700 und 1.800 Stunden. Nur Dänemark, Frankreich, Finnland, Deutschland und Norwegen liegen unter diesem Wert, und Griechenland, Ungarn, Italien und Slowenien geringfügig darüber. Die reguläre Arbeitszeit für ganz Europa betrug 2003 im Durchschnitt 1.724 Stunden. Die höchste Arbeitszeit gab es in Italien, wo sie nur 5,7% über dem Durchschnitt lag. Im Gegensatz dazu, die niedrigste Arbeitszeit war 11,3% unter dem Durchschnitt.

Die reguläre Arbeitszeit im Metall-Elektro-Sektor: Österreich, die Tschechische Republik, Dänemark, Frankreich, Finnland, Deutschland, die Niederlande, Norwegen und die Slowakische Republik gehen mit der EMB-Arbeitszeitcharta konform ( $\leq 1.750$  Stunden/Jahr). Auch der europäische Durchschnitt bei der regulären Arbeitszeit entspricht der EMB-Arbeitszeitcharta.

Das Bild, das sich im Metall-Elektro-Sektor bietet, ist ein wenig verwirrend, weil Österreich, die Tschechische Republik, Deutschland, Frankreich, Italien und Slowenien bezüglich der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit den Mindeststandards der EMB-Arbeitszeitcharta übereinstimmen ( $\leq 1.750$  Stunden/Jahr). Belgien, Norwegen und die Slowakische Republik stimmen ebenfalls bezüglich der regulären Arbeitszeit mit der EMB-Charta. Die realen Arbeitszeiten liegen aber deutlich über diesem Wert. Insgesamt liegt der europäische Durchschnitt der realen Arbeitszeit für 2003 oberhalb 1.750 Stunden pro Jahr.

Was kann man daraus folgern?

Erstens schließen wir daraus, dass eine kurze tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht unbedingt zu einer kurzen realen Arbeitszeit und umgekehrt führt: eine lange oder längere tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit bedeutet nicht unbedingt eine lange *reale* Arbeitszeit.

Zweitens besteht derzeit keine Tendenz, die tarifvertragliche Arbeitszeit in den Mitgliedstaaten des „alten Europas“ zu kürzen, sehr wohl aber in den neuen Mitgliedstaaten. Die Gewerkschaften in allen diesen Ländern müssen sich jedoch mit zunehmendem Druck auf die Arbeitszeit auseinandersetzen.

Drittens könnte die Entwicklung der regulären Arbeitszeit zwischen 1997 und 2003 als ein Schritt zu einer Angleichung in Europa ausgelegt werden.

Viertens kann gesagt werden, dass während die reguläre Arbeitszeit im Durchschnitt geringfügig unter der Grenze der EMB-Arbeitszeitcharta liegt, liegt die reale Arbeitszeit eindeutig über diesem Wert. Fast alle Länder sind noch weit vom langfristigen EMB-Ziel einer 35-Stunden-Woche für die reguläre wie auch die reale Arbeitszeit entfernt.

Der EMB könnte die Schlussfolgerung ziehen, dass nach einer Zeit sinkender tarifvertraglich vereinbarter Arbeitszeiten die Frage von betriebs- und zielgruppenorientierten Arbeitszeitregelungen in Form von Flexibilisierung zum Beispiel ein Schwerpunktthema der Gewerkschaften werden könnte.

Die Frage, der die Gewerkschaften gegenüber stehen ist, welche Rolle sie bei der resultierenden Organisation der Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene spielen könnten und wie sie Vereinbarungen über eine Verlängerung der Arbeitszeit aufdecken könnten, bevor sie geschlossen werden (siehe Fall Siemens). Es besteht Handlungsbedarf und die Notwendigkeit eines Konzepts, das den Rahmen für positive Regelungen auf sektoraler und betrieblicher Ebene einerseits schaffen soll, andererseits aber auch Wege aufzeigt, wie negative Entwicklungen, wie beispielsweise unkontrollierte Dezentralisierung, verhindert werden kann.

## **8 Anhang**

### **8.1 ARBEITSZEITCHARTA DES EMB**

**verabschiedet von der EMB-Generalversammlung**

**am 1./2. Juli 1998 in Luxemburg**

**(FEM 12/1998)**

16,5 Millionen Arbeitslose bzw. eine Arbeitslosenrate in Höhe von 10,9 % in der Europäischen Union stellen die für Wirtschafts- und Sozialpolitik Verantwortlichen vor eine der größten Herausforderungen.

Der europäische Metallgewerkschaftsbund bekräftigt seine Überzeugung, dass weitere allgemeine Arbeitszeitverkürzungen unabdingbar sind, um Arbeitsplätze zu sichern und die humane Entwicklung der Arbeitsgesellschaft und der Lebensqualität zu fördern.

Die Arbeitslosigkeit muss mit allen Mitteln bekämpft werden: Erforderlich ist eine neue koordinierte Wirtschaftspolitik zur Schaffung von Arbeitsplätzen, eine aktive Industriepolitik, Investitionen zum Ausbau der Infrastruktur, ein beschäftigungs-förderndes Steuersystem sowie Arbeitszeitverkürzungen und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Erwerbslose. Der EMB kann nicht akzeptieren, dass die Arbeitgeber jedes Gespräch und Verhandlungen über Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzungen verweigern.

Die Festlegung der Arbeitszeit ist eine Hauptaufgabe der Tarifpolitik. Im allgemeinen werden nationale Arbeitszeitnormen durch die Tarifverträge gesetzt. In der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion sind gemeinsame, europaweit geltende Arbeitszeitnormen erforderlich, die verhindern, dass die Arbeitszeit zum Gegenstand innereuropäischen Wettbewerbs wird.

Der EMB und seine Mitgliedsverbände verpflichten sich, eine Verkürzung ihres derzeit geltenden Arbeitszeitniveaus anzustreben. Der EMB bestätigt erneut sein Engagement für die 35-Stunden-Woche bzw. eine entsprechende Jahresarbeitszeit als grundsätzliches Ziel der europäischen Arbeitszeitpolitik. Der EMB unterstreicht das fundamentale Prinzip, dass Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich umgesetzt werden sollte.

Der EMB und seine Mitgliedsverbände werden eine allgemeine Ausweitung der erreichten tariflichen Arbeitszeiten, die auf Jahresbasis berechnet ist, in keinem Land akzeptieren.

Verkürzungen der Arbeitszeit müssen in den Betrieben durch die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer kontrolliert werden, damit sichergestellt wird, dass mit ihnen die Arbeitsbedingungen verbessert werden und zusätzliche Beschäftigung geschaffen wird.

Die Vielfalt der europäischen Gewerkschaften ist eine Quelle ihrer Kraft. Der folgende Rahmen unterstützt die europaweite Koordinierung von konkreten Schritten hin zur Verkürzung der Arbeitszeit.

Um der Absenkungskonkurrenz bei den Arbeitsbedingungen entgegenzutreten, sind die EMB-Mitgliedsverbände entschlossen, zusätzlich zu ihren nationalen Standards tarifvertraglich einen gemeinsamen europäischen Mindeststandard von maximal 1 750 Stunden, berechnet auf Jahresbasis, festzulegen. Dies ist ein Zwischenschritt in Richtung weiterer Arbeitszeitverkürzungen.

Arbeitszeitverkürzung darf nicht zu einer Erhöhung der strukturellen Mehrarbeit führen. Mehrarbeit muss in Freizeit und einen Freizeit- oder Geldbonus ausgeglichen werden. Die Anzahl Überstunden, die ausschließlich in Geld ausgeglichen werden dürfen, soll auf maximal 100 Stunden, berechnet auf Jahresbasis, begrenzt werden.

Die Einführung von flexibler Arbeitszeit kann nur über Kollektivverträge erfolgen. Flexibilität muss unter Einhaltung der durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit erfolgen, wobei das übergeordnete Ziel einer Arbeitszeitverkürzung nicht aus den Augen verloren werden darf.

Der EMB wird die Ergebnisse seiner Arbeitszeitinitiative und insbesondere die Auswirkungen von Mindeststandards für die Arbeitszeit laufend auswerten. Der EMB fordert von EUROSTAT differenziertere, effiziente und aktuelle Statistiken über die europäische Arbeitszeit.

Die EMB-Mitgliedsverbände werden die Ziele dieser Arbeitszeitcharta in den sozialen Dialog und die Verhandlungen auf nationaler und europäischer Ebene einbringen, um die Voraussetzungen für die Umsetzung auf transnationaler europäischer Ebene zu schaffen.

## 8.2 UMSETZUNG DER ARBEITSZEITCHARTA

**verabschiedet von der EMB-Generalversammlung**

**am 1./2. Juli 1998 in Luxemburg**

**(FEM 13/1998)**

1. Die vertraglich vereinbarten jährlichen Arbeitszeiten werden nach einheitlichen Kriterien durch die Mitgliedsorganisationen des EMB erfasst.
2. Beim EMB-Sekretariat wird eine europäische Arbeitszeitdokumentation für die Metallwirtschaft in Europa aufgebaut. Hier sollen die Vorarbeiten von Eurostat, EGI sowie den Mitgliedsorganisationen einbezogen werden.
3. Es wird angestrebt, Aufbau und Pflege einer solchen Arbeitszeitdokumentation gemeinsam mit einer Mitgliedsorganisation zu betreiben.
4. Einmal jährlich soll die vertraglich vereinbarte jährliche Arbeitszeit (einschließlich der Regel zur Mehrarbeit) gemeldet werden. Diese Daten werden vom EMB systematisch dokumentiert.
5. Nach Debatte und Beschlussfassung im Tarifpolitischen Ausschuss werden die Mitgliedsorganisationen gebeten, einen aktualisierten Bericht über die Lage im Bereich der Arbeitszeitverkürzung zu geben. Diese Berichte müssen eine Lageanalyse, angetroffene Hindernisse und Voraussetzungen für weitere Fortschritte sowie eine künftige Planung enthalten. Die Berichte werden dem Tarifpolitischen Ausschuss und dem Exekutivausschuss zur Beratung vorgelegt.
6. Auf Antrag einer Mitgliedsorganisation soll den Organisationen, die noch oberhalb des Mindeststandards von maximal 1.750 Stunden pro Jahr stehen, vom EMB besondere Unterstützung bereitgestellt werden (z.B. Information, Schulung, Erfahrungsaustausch, Beeinflussung der öffentlichen Meinung, europäische Koordinierung) Auf der Grundlage des Berichts soll eine Diskussion über die spezifischen Bedingungen und möglichen Massnahmen hin auf weitere Arbeitszeitverkürzungen geführt werden.

7. Im Rahmen der Arbeitszeitinitiative des EMB wird im Jahre 1999 über erreichte Zwischenziele und Erfahrungen berichtet.

8. Die Mitgliedsorganisationen werden gebeten, in der Gewerkschaftspresse über die Arbeitszeitcharta sowie das Umsetzungskonzept zu informieren. Der Tarifpolitische Ausschuss bietet an, Autoren / Referenten für Kurzberichte und Kurzartikel zu präsentieren. Belegstücke der Veröffentlichung sollen dem Sekretariat zwecks Verbreitung bei den Mitgliedsorganisationen zur Verfügung gestellt werden.

### 8.3 Liste der teilnehmenden EMB-Mitgliedsorganisationen

Eingegangene Fragebögen (bis 23. 2. 2005):

1. Österreich (GMT)
2. Belgien (CMB, CCMB, ACLVB)
3. Tschechische Republik (OS KOVO)
4. Dänemark (CO Industri)
5. Frankreich (FGMM-FCDT)
6. Finnland (Metalli)
7. Griechenland (POEM)
8. Deutschland (IGM)
9. Ungarn (Vasas)
10. Italien (FIOM-CGIL)
11. Niederlande (CNV Bedrijven Bond, FNV Bondgenoten)
12. Norwegen (Fellesforbundet)
13. Portugal (Fequimetal)
14. Slowakische Republik (OS KOVO)
15. Slowenien (Skei)
16. Schweden (CF, SIF)
17. Schweiz (Smuv)