

# KAPITEL 6

## Die neuen Arbeitssysteme

### §1. Prinzip

---

#### 666.

Das Gesetz vom 17.03.1987, ergänzt durch das KAA Nr. 42 des LRA erlaubt es neue Arbeitssysteme (NAS) einzuführen um die Beschäftigung zu fördern und die Ausdehnung oder Anpassung der Nutzungszeit zu erlauben.

Dieses System begründet sich auf die paritätische Verhandlung innerhalb des Sektors und der Betriebe. Es ergänzt die Modalitäten der Arbeitssysteme, die bereits durch das Arbeitsgesetz vorgesehen sind. Erlaubt letzteres bereits die in Betracht gezogene Formel, haben die Parteien die Wahl zwischen dem neuen System und den Prozeduren des Arbeitsgesetzes.

Es handelt sich somit nicht um eine Deregulierung, sondern um ein kollektives Vereinbaren an Stelle der Regulierung. In manchen Fällen hat dies sogar zu einer Neuregulierung geführt.

### §2. Anwendungsbereich

---

#### 667.

Die neue Regelung wendet sich auf den Privatsektor an. Sind somit ausgeschlossen:

- der öffentliche Sektor;
- das subventionierte Personal im subventionierten freien Unterrichtswesen.

#### 668.

Können innerhalb eines neuen Arbeitssystems beschäftigt werden:

- lediglich Arbeitnehmer, die den Verfügungen bezüglich Sonntagsarbeit und Arbeitszeit, oder einer der beiden, unterstehen (somit ist das Direktionspersonal ausgeschlossen - Art. 3 KAA 42);
- lediglich Freiwillige, es sei denn das NAS wendet sich im ganzen Betrieb oder in einer Arbeitseinheit an (Art. 5b KAA 42).

Bemerkungen:

- der Ersatzvertrag ist eine Form von Arbeitsvertrag mit unbefristeter Dauer;
- der Arbeitgeber darf nicht auf Interimarbeiter zurückgreifen. Einzig die Arbeitnehmer des Unternehmens selbst dürfen unter dem neuen System arbeiten.
- lediglich Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, außer wenn Zeitverträge oder eine genau definierte Arbeit innerhalb des Unternehmens und für diese Kategorie von Arbeitnehmern üblich ist (Art. 5a KAA 42).

## §3. Erlaubte Abweichungen

### A. FAKULTATIVE ABWEICHUNGEN

#### 1. Sonntagsarbeit (Art. 2, 1. Gesetz 17.03.1987, Art. 16, Abs. 2 Arbeitsgesetz)

##### 669.

Das Verbot Arbeitnehmer sonntags zu beschäftigen kann aufgehoben werden. Die Periode, in der die Ausgleichsruhetage bewilligt werden müssen, kann verlängert werden (auch über 6 Tage hinaus). Der Ausgleichsruhetag muss jedoch bewilligt worden sein und die Dauer bleibt pauschal festgelegt.

#### 2. Nachtarbeit (Art. 2, 2. Gesetz 17.03.1987)

##### 670.

Seit dem 8.4.1998 ist die Nachtarbeit auch für Frauen möglich (siehe oben).

#### 3. Arbeitsdauer (Art. 2, 3. Gesetz 17.03.1987)

##### 671.

Die normalen Arbeitszeitbegrenzungen, wie sie durch das Gesetz (8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche oder weniger) oder durch ein KAA festgelegt wurden, dürfen überschritten werden, aber nur unter Berücksichtigung folgender Bedingungen:

- absolute Tageshöchstgrenze von 12 Stunden; keine absolute wöchentliche Begrenzung ist vorgesehen, außer für Nachtarbeit: 50 Stunden (KAA 46, Art. 17);
- die normale wöchentliche Arbeitszeit (40 Stunden oder weniger, durch KAA festgelegt) muss respektiert werden, im Durchschnitt innerhalb einer maximalen Dauer von 1 Jahr (K. E. 225 oder Art. 26bis);
- der Arbeitnehmer darf in keinem Fall mehr als 65 Stunden überhalb der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsdauer leisten. Diese Berichtigung basiert auf die Regelung der Ausgleichsruhetage (K. E. 225 oder Art. 26bis).
- das Überschreiten der normalen Arbeitszeit muss in der Arbeitsregelung enthalten sein, da es sich nicht um Überstunden handelt. Das Ziel der NAS ist es, innerhalb einer organisierten Form neue Produktionsformen und ein besseres Funktionieren der Dienste zu erlauben. Wenn die in der Arbeitsregelung festgelegten Arbeitszeitbegrenzungen überschritten sind, handelt es sich um Überstunden.

#### 4. Feiertage (Art. 2, 5. Gesetz 17.03.1987)

##### 672.

Die Berufung auf die Abweichung kann nicht das Recht der Arbeitnehmer auf die Bezahlung von 10 Feiertagen bestimmen:

- wenn das NAS dazu verpflichtet an einem Feiertag zu arbeiten, muss dieser Feiertag nicht unbedingt durch einen üblichen Arbeitstag ersetzt werden und der Ausgleichsruhetag könnte mit einem freien Tag zusammentreffen (fiktiver Feiertag);
- wenn das NAS keine Leistungen an einem Feiertag vorsieht, kann es die Verpflichtung aufheben, Ersatztage für Feiertage, die mit einem Samstag oder einem anderen freien Tag zusammentreffen, festzulegen. Beispiel: das NAS einer bestimmten Abteilung

sieht 4 Tage Arbeit mit jeweils 10 Stunden/Tag vor; das normale System der anderen Abteilung sieht 5 Arbeitstage an je 8 Stunden vor. Ein Arbeitnehmer innerhalb des NAS könnte 100 „Freistunden“ (10 Stunden x 10 Tage) verlangen; die anderen Arbeitnehmer hätten lediglich Anrecht auf (8 Stunden x 10 Tage) „80 Freistunden“. Auch KAA können für die Arbeitnehmer des NAS 80 entlohnte Stunden, entsprechend der Feiertage im Jahr, vertraglich festlegen.

## **5. Bauarbeiten** (Art. 2., 4. Gesetz 17.03.1987)

### **673.**

Es kann von dem gesetzlichen Verbot der Bauarbeiten außerhalb der festgelegten Grenzen, durch das Gesetz vom 6. April 1960 bezüglich Ausführungen von Bauarbeiten, abgewichen werden.

## **6. Arbeitsordnung** (Art. 5, 6, 2. Abs., und 7, letzter Abs., G. 17.03.1987)

### **674.**

Die P. K. kann eine andere Abänderungsprozedur der Arbeitsordnung erstellen (Art. 11 u. 12, Gesetz 08.04.1965).

In Ermangelung einer sektoriellen Regulierung ersetzt das Arbeitssystem des speziellen KAA das des bestehenden Systems. Für die Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation reicht die neue zusätzliche Prozedur des autonomen Gesetzes (Art. 7).

## **B. ANWENDBARE REGELN BEI EINFÜHRUNG EINES NEUEN ARBEITSSYSTEMS** (Art. 3 und 4, Gesetz vom 17. März 1987)

### **1. Überstunden**

#### **675.**

Werden als Überstunden anerkannt, alle Stunden die außerhalb des NAS geleistet werden (Art. 3 weicht im §2 vom Art. 29 des Arbeitsgesetzes ab).

### **2. Feiertage** (Abweichung Art. 14, G. 04.01.1974 über Feiertage) **und bürgerliche Abwesenheit** (Abweichung Art. 30, Gesetz 03.07.1987)

#### **676.**

Die Entlohnung von Feiertagen oder bürgerliche Abwesenheit beträgt 1/5 oder 1/6 des durchschnittlichen wöchentlichen Einkommens.

### **3. Garantiertes Einkommen im Krankheitsfall, bei Unfall oder Schwangerschaftsurlaub**

#### **677.**

Das Einkommen, dass der Arbeitnehmer bekommen hätte, wenn er normal gearbeitet hätte (Abweichung Art. 56, Abs. 2, Gesetz 03.07.1978, das festlegt, dass der abwesende Arbeitnehmer Anrecht auf seine normale Entlohnung hat, die aufgrund des Gesetzes über Feiertage berechnet wird).

## 4. Bezahlung der Entlohnung

### 678.

Der Arbeitnehmer kann für jede Zahlungsperiode eine Entlohnung auf Basis der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit verlangen (Art. 9 bis, G. 12.4.65 über Lohnschutz, es handelt sich um die gleiche Regel wie die, die für die Befreiungen gelten, die wie o. a. über das Arbeitsgesetz ausgeführt werden). Auch hier ist der Arbeitgeber gefordert einen Leistungsstand zu erstellen und dem Arbeitnehmer zu übergeben (Art. 9 quater Gesetz vom 12/04/1965). Wie bereits oben verdeutlicht, ist der Leistungsstand ein spezielles Sozialdokument, durch das der Arbeitnehmer die genaue Anzahl geleisteter Stunden aufstellen kann, und sein Anrecht auf Ausgleichstage, die Anzahl Überstunden, usw. feststellen kann.

## §4. Prozedur, um ein neues Arbeitssystem einzuführen

### A. DIE PROZEDUR AUF EBENE DER P. K.

#### 679.

Eine der in der PK vertretenen Organisationen muss einen Diskussionsantrag über ein NAS beim Präsidenten der PK einreichen. Diese Anfrage sollte von einem konkreten Vorschlag begleitet sein. Die PK verfügt über eine Frist von 6 Monaten (kann durch KAA verlängert werden) um ihre Rolle festzulegen. Die Frist beginnt im Moment der Kenntnisnahme durch den Präsidenten. Individuell können Arbeitgeber keinen Diskussionsantrag einreichen; lediglich der Berufsverband.

Nach Ablauf der Frist kann auf Betriebsebene verhandelt werden; aber nur innerhalb des sektoriellen KAA, des autonomen Gesetzes und des KAA 42.

### B. DIE PROZEDUR AUF BETRIEBSEBENE

#### 1. Schriftliche Information

#### 680.

Wenn die PK nicht verboten hat auf das autonome Gesetz zurückzugreifen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Voraus eine schriftliche Information zu liefern. Die Information beinhaltet die Form des Arbeitssystems, das der Arbeitgeber einzuführen wünscht und die Motive, die diese Einführung begründen.

Die Information wird weitergeleitet:

- an den Betriebsrat;
- oder, in Ermangelung dessen, an die Gewerkschaftsdelegation;
- oder, in Ermangelung dessen, an jeden Arbeitnehmer einzeln.

## **2. Verhandlungen** (Art. 8 KAA 42, Art. 5 + 6 G. 17.3.1987)

### **a. Der Betrieb verfügt über eine Gewerkschaftsdelegation**

#### **681.**

Die Einführung eines NAS geschieht mittels KAA, das durch alle in der Gewerkschaftsdelegation vertretenen Organisationen unterzeichnet wird.

Man muss mindestens über folgende Punkte verhandeln:

#### **1.** die Regelung der Arbeitsorganisation, insbesondere:

- die Arbeitsdauer, d.h. die wöchentliche normale (durchschnittliche) Arbeitsdauer, der in dem NAS beschäftigten Personen;
- die Arbeitszeit;
- die Ruhepausen, d.h. die täglichen Arbeitsunterbrechungen;
- die Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen.

Das klassische Arbeitsgesetz sieht keine ausdrücklichen Ruhezeiten zwischen 2 Arbeitstagen vor, außer für paramedizinisches Personal, Arbeitnehmerinnen und junge Arbeitnehmer (siehe oben);

#### **2.** die Arbeitsbedingungen;

#### **3.** die Auswirkungen des neuen Arbeitssystems; die konkrete Anwendung geschieht auf Betriebsebene (Rekrutierung, Reduzierung der Teilarbeitslosigkeit, Umkehrung der Teilzeit- in Vollzeitarbeit, usw.). Das Fördern der Arbeit ist wesentliche Bedingung der Einführung des NAS. Dieser Punkt muss äußerst seriös verhandelt werden;

#### **4.** die Zusammensetzung der GD, so dass die in dem NAS beschäftigten Arbeitnehmer ebenfalls vertreten sind.

### **b. Der Betrieb verfügt über keine GD.**

#### **682.**

Die Einführung eines neuen Arbeitssystems geschieht infolge einer Prozedur, die der klassischen hinsichtlich der Änderung der Arbeitsregelung gleicht (Art. 7 Gesetz 17.03.1987). Die PK führt eine Kontrolle in Bezug auf das Projekt des neuen Systems aus und behält so den Sektor im Auge.

Schematisch gesehen läuft die Prozedur folgendermaßen ab:

- 1.** Der Arbeitgeber verteilt jedem Arbeitnehmer individuell ein Exemplar des Änderungsprojekts. Dieses Projekt enthält mindestens die Angaben, die für die KAA erforderlich waren (siehe a), außer was die Zusammensetzung der GD angeht.
- 2.** Nach dieser Mitteilung verfügen die Arbeitnehmer über eine Frist von 8 Tagen um ihre Bemerkungen in einem Sonderregister zu hinterlegen (siehe auch 5.).
- 3.** Der Arbeitgeber leitet das Dossier weiter an den Präsidenten der P. K.
- 4.** Der Präsident bestätigt den Erhalt und übergibt den in der P. K. vertretenen Organisationen eine Kopie.
- 5.** Anschließend können die Arbeitnehmer und die in der P. K. vertretenen Organisationen ihre Bemerkungen binnen eines Monats an den Präsidenten übergeben.
- 6.** 8 Tage nach Ablauf der Frist (Punkt 5) teilt der Präsident dem Arbeitgeber die eventuellen Bemerkungen mit. Bei Fehlen irgendwelcher Bemerkungen, oder bei Nichteinhaltung der angegebenen Frist, kann das NAS eingeführt werden.
- 7.** Wenn es Bemerkungen gibt und die Frist eingehalten wurde, reicht der Präsident das Dossier weiter an die P. K., die über eine Frist von 2 Monaten verfügt um es abzuleh-

nen.

Dieses Projekt kann nur bei Stimmenmehrheit oder wenn alle vertretenen Mitglieder, seien es Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, sich dagegen aussprechen, verworfen werden.

Die P. K. kann nachprüfen, ob das NAS die Verfahren und die gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigt (Vermehrung der Arbeitsplätze, Arbeitsverträge auf unbefristete Zeit, Freiwilligkeit, Informationsmitteilung, Respekt der gesetzlichen Maximalgrenzen, usw.). Es handelt sich dennoch um mehr als bloß eine formelle Kontrolle.

8. Der Präsident informiert den Arbeitgeber innerhalb von 8 Tagen nach Entscheidung der PK.
9. Bei Fehlen einer Ablehnungsentscheidung oder Nichteinhaltung der Mitteilungsfrist, tritt das NAS in Kraft.

### **3. Anpassung der Arbeitsordnung**

#### **683.**

Da die Arbeitnehmer in die Organisation des NAS eingebunden sind (schriftliche Information, KAA, P. K.), ist es nicht mehr nötig wieder auf die klassische Änderungsprozedur zurückzugreifen (*Gesetz vom 08.04.1965*).

Wenn ein sektorielles Kollektivabkommen vereinbart wurde, legt dieses die Prozedur fest. In Ermangelung solch eines sektoriellen Kollektivabkommens, ist das NAS in der Arbeitsordnung, nach Hinterlegung in der Kanzlei des Arbeitsministeriums, eingeschrieben. In Ermangelung einer GD wird das Verfahren, wie unter der vorigen Nummer beschrieben, angewandt.

Die neuen Arbeitszeiten müssen also im Text der Arbeitsordnung enthalten sein und jeweils eine Kopie an jeden Arbeitnehmer und an die Sozialinspektion verteilt werden. Jede Arbeitsstunde, die nicht in der Arbeitsordnung angegeben wurde, ist eine Überstunde. Überstunden sind nur in ganz bestimmten Fällen erlaubt. Innerhalb des NAS ist es verboten individuell von der Bestimmung der Arbeitsordnung abzuweichen (*Veränderung der klassischen Hierarchie der Rechtsquellen - Gesetz 05.12.1968*).