

30. April 1997

Arbeitszeit-Flexibilisierung

Kürzlich ist die Geschäftsleitung auf den Betriebsrat zugegangen mit einem Vorschlag, die Arbeitszeit flexibler zu machen. Es soll ein Pilotprojekt sein für den Bereich NPS (Entwicklung). Sie will mit diesem Plan die Termine der Entwicklungsprojekte sichern. Und so stellen die sich das vor:

- ♦ Das Gleitzeitguthaben faßt bis 400 Stunden, das Soll bis -40 Stunden.
- ♦ Die Zeitguthaben der Kollegen mit 40-Stunden-Vertrag sollen ausbezahlt werden.
- ♦ Der Bestandteil der 40-Stünder soll erhöht werden.
- ♦ Im Monat sollen mehr als 2 Gleittage erlaubt sein. Blöcke sind möglich.
- ♦ Bis zu 25 Samstage im Jahr sollen zum freiwilligen Regelarbeitstag werden.
- ♦ Der (potentielle) Arbeitstag soll von 6 Uhr bis 23 Uhr gehen, Samstag bis 14 Uhr.
- ♦ Keine Angaben zur Kernzeit.

Der Betriebsrat hat in einem Gegenentwurf vorgeschlagen:

- ♦ Gleitzeitguthaben bis 240 Stunden;
- ♦ Arbeitstag bis 22 Uhr;
- ♦ Samstagsarbeit bis 12 Uhr;
- ♦ vollen Freizeitausgleich;
- ♦ eine „Normalarbeitszeit“ von 8:30 bis 16:15 Uhr. Angeordnete Meetings dürfen nur in dieser Zeit stattfinden;
- ♦ wissenschaftliche Begleitung zur Kontrolle der Gesundheitsrisiken;
- ♦ die Zielformulierung: Sicherung des derzeitigen Beschäftigungsstands in der Entwicklung.

Höchste Zeit also für uns, die geplante Flexibilisierung ein wenig genauer unter die Lupe zu nehmen, am besten Punkt für Punkt:

Dreistellige Zeitkonto-Guthaben kommen in der Praxis schon vor – vereinzelt, gegen Betriebsvereinbarungen. Das soll jetzt Regel werden.

Taschenrechner raus: Mit 400 Stunden sind elfeinhalb Wochen oder ein knappes Viertel-Mannjahr auszugleichen.

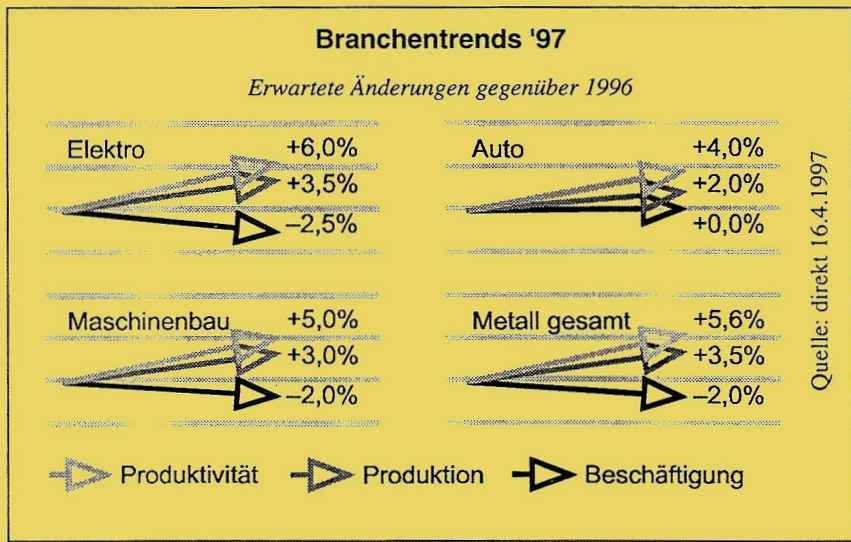
Freizeitausgleich? Ab in die Karibik? Klingt wie Saisonarbeit – bei seriöser Arbeitsplanung kaum anzunehmen. Tun wir ja auch nicht. **Tatsache ist:** Der Arbeitgeber lehnt den vollen Freizeitausgleich ab. Er wünscht zumindest 50% Auszahlung.

Bei 16 Stunden Öffnungszeit können die Arbeitsgeräte zeitlich voll ausgelastet werden. Kollege A nutzt den Arbeitsplatz in der ersten Arbeitstageshälfte, Kollege B in der zweiten.

Damit das funktioniert, müssen die täglichen Arbeitszeiten der Kollegen A und B festgesetzt sein. Das ist Schichtarbeit für Angestellte – begründet natürlich durch Sachzwang, nicht durch Anordnung!

Die Arbeitszeit von Kollegen A und B geht so weit auseinander, daß sie sich kaum noch kennen. Das Team bleibt auf der Strecke. Glauben Sie nicht? Fragen Sie mal in der Produktion, wie viele Frühschichtler die Spätschichtler kennen!

Falls der Kollege sein Arbeitszeitkonto tatsächlich „abgefeiert“ hat, also z. B. nach drei Monaten Karibik, braucht er eindeutig mehr Zeit, um sich wieder in die Betriebsabläufe einzugliedern.



Falls er sein Zeitkonto auszahlen läßt (wie sich das der Arbeitgeber vorstellt), treibt er Raubbau an seiner Arbeitskraft. Gegen mehr Geld haben wir wohl kaum Einwände, auch nicht nach Steuern. Aber unser Nervenkostüm wirft Laufmaschen. Das Betriebsklima leidet – eine Belastung für die Teamarbeit. Die Produktivität läßt nach.

Das Privatleben auch. Der Kollege sollte die Fotos der Kinder möglichst alle zwei Monate auswechseln, um auf dem Stand des Wachstums zu bleiben, und umgekehrt ein Foto von sich im Kinderzimmer aufhängen – oder noch besser arbeitgeberfreundliche Familienplanung betreiben.

Oder er feiert ab. Ein Vierteljahr wegfahren. Schade, daß die Kinder nicht mit können, aber die Schulferien sind nun mal nicht Familien-, sondern Ländersache.

Durch die verlängerte Öffnungszeit wird die Zeiteinteilung nicht lockerer, sondern strenger (siehe Sachzwang, Schichtarbeit). Siehe dazu auch Nervenkostüm, Familienleben und allgemeiner Gesundheitszustand. **Tatsache ist:** der Arbeitgeber lehnt eine wissenschaftliche Begleitung ab.

Die Stellenstreichungen in den letzten Jahren brachten der Firma Kapazitätsnot und Know-How-Verlust. (Ein frischer FH-Absolvent hat Elektronik studiert, nicht Telefonie. Die lernt er erst in der Firma.)

Der Vorstoß „Flexibilisierung“ soll den Notstand auffangen. Deckt sich eigentlich mit unserem Interesse, wir

Engagement? Workoholic?

Viele Kollegen – frisch von der Ausbildung – wollen sich so richtig ausarbeiten. Begeisterte Entwickler, die ihre Arbeit sportlich nehmen, und zwar aus Engagement, nicht wegen des Geldes.

Einem solchen Enthusiasten wollen wir die Arbeit nicht vermiesen. Er braucht

für seinen Einsatz möglicherweise einen größeren Spielraum.

Die vom Arbeitgeber angestrebte De-Regulierung der Arbeitszeit will aber etwas anderes, nämlich: einen schrankenlosen Wettbewerb lostreten.

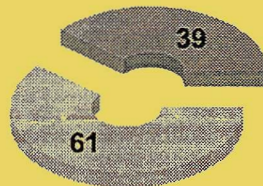
Das wollen wir verhindern!

Betriebe mit Überstunden 4. Quartal 1996

Ein Drittel aller Überstunden wären nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit sofort vermeidbar, ein weiteres Drittel könnte durch Freizeit ausgeglichen werden. Dann könnten in der Metallindustrie fast 100.000 neue Arbeitsplätze entstehen

Quelle: direkt 16.4.1997

Betriebe mit Überstunden



Betriebe ohne Überstunden

wollen eine gesunde Firma und sichere Arbeitsplätze. Aber **Tatsache ist:** der Arbeitgeber lehnt die Zielformulierung des Betriebsrats „Sicherung des Beschäftigungsstands“ ab. Offensichtlich liegt hier des Pudels Kern!

Die letzten Jahre zeigen, daß der Arbeitgeber harte Bandagen benutzt beim Umgang mit unserem Interessenvertreter. Zu den wenigen Mitteln, die dem Betriebsrat bleiben, gehört die gesetzliche Mitbestimmungspflicht bei der Regelung der Arbeitszeit.

Die Flexibilisierung macht einen Überstundenantrag des Arbeitgebers beim Betriebsrat überflüssig. Eins der letzten Druckmittel löst sich in Wohlgefallen auf. Wollen wir das?

Der Betriebsrat wird in der nächsten Zeit zu diesem Thema „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ eine Versammlung der betroffenen Bereiche ansetzen.

Die Samstagsarbeit ist freiwillig – der Kollege mit Familiensinn braucht ja nicht. Übers Projekt betrachtet fällt er aber unangenehm auf neben dem unverheirateten Frischling, der regelmäßig samstags schafft. Also erscheint er auch ein- bis zweimal am Samstag. (In den 60ern, beim Kampf um die Fünftage-Woche, ging der Satz: Samstags gehört Papi mir!)

Feierabendrunde jeden dritten Dienstag im Monat, 17 Uhr im „Pegasos“, Sondershausenstraße. Wir munkeln und schunkeln und sammeln Ideen für die nächste „Inform“.

Redaktion Wolf Busch; Hanne Hiller; Gebhard Hofner; Jürgen Kremser; Reinhard Pohlitz; Siegfried Winter. V.i.S.d.P Bernd Rübsamen, IG Metall, Ortsverwaltung Frankfurt