



Bezirk
Baden-Württemberg

Engineering-Konferenz 23.6.2009, Rainer Salm

Arbeitszeit, Angestellte und Krise



Tarifverträge gestalten:



Bezirk
Baden-Württemberg

gute ARBEIT **gutes LEBEN**

Intelligent gestaltete
Arbeitszeit

Garantierte
Gestaltungsmöglichkeiten
für die/den Einzelne/n

Gesicherte
Arbeitsplätze



Flexikonto



Gleitzeitkonto



Langzeitkonto

BESSER **ARBEITEN** IM BÜRO

MEINE**ARBEIT** MEINE**ZEIT** MEIN**LEBEN**

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Bezirk
Baden-Württemberg

Eine Initiative der Angestelltenausschüsse der IG Metall Baden-Württemberg

Damit sich was dreht: Gute Arbeit zielgruppenspezifisch zuspitzen! (Plan 2008)



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ „Kein Verfall von Arbeitszeit“,
Kümmerer: Angestellten-Ausschüsse
- ➔ „Schichtarbeit begrenzen und
erträglicher gestalten“
Kümmerer: Arbeitssicherheits-AKs

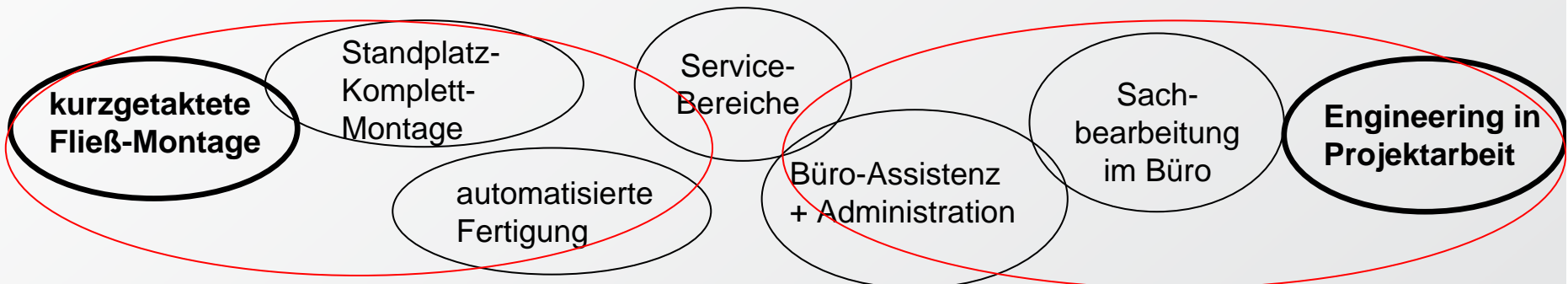
Arbeitsorganisation

Leistung

Arbeitszeit

Über 1/3 der Beschäftigten
in Schichtarbeit

Über 1/3 der Beschäftigten
in Gleitzeit



Initiative 2009/ 2010 (Vorbereitung 2008)



Bezirk
Baden-Württemberg

Besser arbeiten im Büro – Meine Arbeit, meine Zeit, mein Leben

Eine Initiative der IG Metall Baden-Württemberg

Die IG Metall Baden Württemberg unterstützt in Kooperation mit dem IMU Institut Betriebsräte bei der Entwicklung und Umsetzung von betrieblichen Projekten zur Arbeitszeit- und Leistungsregulierung im Angestelltenbereich: Mit Seminaren, Analyseinstrumenten, unterstützenden Materialien, Internetbereich etc.

Qualifizierung und Coaching im Betriebsräte-Netzwerk

Analyse und
Sensibilisierung:
Datenauswertung und
Betroffenenbeteiligung

Entwicklung von Handlungskonzepten
zur bereichsbezogenen Verbesserung der Arbeitsbe-
dingungen und zur Einhaltung und Verbesserung von
Regelungen

Durchsetzung von
bereichsbezogenen
Verbesserungen und
ggf. neuer Regelungen

Ab Juni 2009: Auftakt der Initiative mit Tagesschulungen vor Ort

Warum jetzt eine Arbeitszeitinitiative im Büro?



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ Immer mehr Stress, immer längere effektive Arbeitszeiten, vor allem in den Büros
- ➔ Deregulierung frisst sich von den Büros in die Werkstätten: Neuland erobern, auch um das Stammland zu verteidigen
- ➔ Angestellte werden immer wichtiger (trotz Wegfall des formalen Status). Unsere Kontakt-Hürden bleiben hoch, obwohl die Konflikte zunehmen.
- ➔ Die Krise ist zusätzlicher Grund und zusätzliche Hürde.

In der Krise: Arbeitszeit-Reduzierung zur betrieblichen Beschäftigungssicherung. Dies kann je nach unserer Politik führen zu

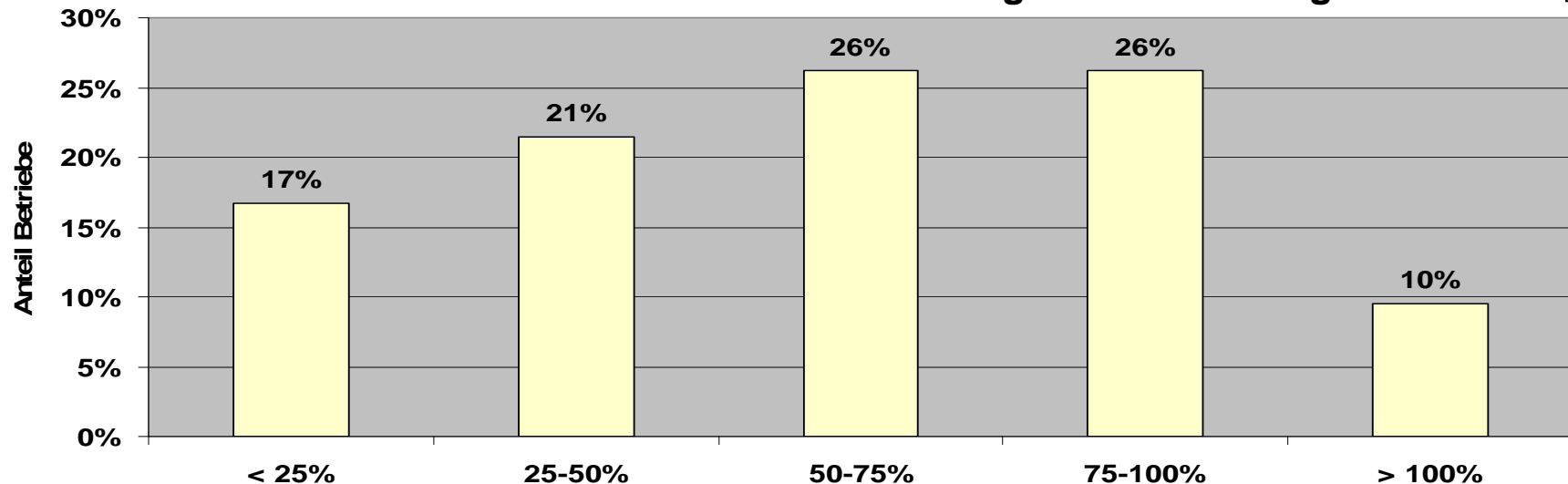
- mehr **Gemeinsamkeit** von Angestellten und Interessenvertretung
- **zusätzliche Entfremdung** und Gefahr ständischer Spaltung



Das Überschreiten der Obergrenzen ist in über der Hälfte der Betriebe gängige Praxis. (Quelle: BR-Umfrage 10/2008, 64 Betriebe mit >50% Angestellte)

- Ca. 55% der Betriebe geben an, dass mindestens $\frac{1}{4}$ der Angestellten im letzten Jahr die Obergrenze **ein oder mehrmals überschritten** haben.
- Bei 29% der Betriebe sind es **mindestens die Hälfte** der Angestellten!
- bei 36% der Betriebe liegt der durchschnittliche Kontenstand über 75% der Kontenobergrenze, bei 62% über 50%.

Grafik: Durchschnittlicher Kontostand bezogen auf die Obergrenze:



Im Durchschnitt aller Angestellten liegt der GLZ-Kontostand bei ??% der Obergrenze

Spitze des Eisbergs: zunehmender Verfall

- ➔ **Arbeitszeit verfällt**
 - a) weil dies so geregelt wurde
 - b) weil Regelungen umgangen werden
- ➔ **Verfall von Arbeitszeit betrifft häufig nur wenige, macht aber die Probleme von vielen sichtbar (wenn er sichtbar gemacht wird!).**
- ➔ **Verfall von Arbeitszeit ist Symptom und nicht Ursache des Problems.**

Arbeitszeitverfall und überlaufende Konten sind die sichtbare Spitze des Eisberges der immer härter werdenden Arbeitsbedingungen in den Büros

Arbeitszeitverfall
Überlaufende Konten

Ständiger
Zeitdruck statt
Zeitsouveränität

Permanente
Umstrukturierung,
Outsourcing, Offshoring

Ansprechbarkeit
rund um die Uhr

Keine Zeit für
Weiterbildung

Kostenvorgaben sind
wichtiger als Qualität
des Arbeitsergebnisses

Unrealistische Termine für Projekte

Immer mehr Aufgaben und Parallelprojekte in gleicher Zeit

Abbau von Assistenzstellen, mehr Verwaltungsaufgaben für Fachfunktionen

Keine Gleittage trotz hoher Kontenstände

Ausstempeln und Weiterarbeiten

Vorschlag Nr. 1: Jede AZ erfassen und vergüten



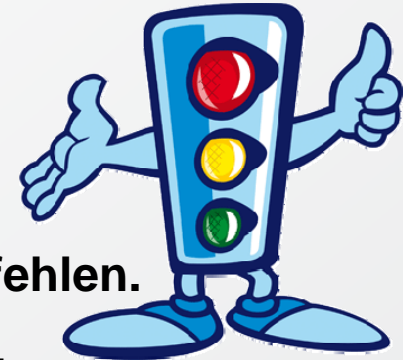
Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ Jede Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden (in Zeit oder in Geld). Vereinbarte Verfalls-Regeln müssen abgeschafft werden.
- ➔ Dies gilt auch für die Arbeitszeit, die wir eigentlich nicht wollen (z.B. auch für Arbeitszeiten über 10 Stunden, außerhalb der betrieblichen Rahmenarbeitszeit, oberhalb bestimmter Kontengrenzen etc.)
- ➔ Verfallsregeln waren vor 30 Jahren noch unschädlich, weil Büro-Leistungsbedingungen noch „normal“, aber heute Überlast normal
- ➔ Nur wann alles erfasst und vergütet wird
 - haben wir eine Grundlage für Arbeitszeitpolitik, die sich auf die tatsächliche Arbeitszeit bezieht (Vertrag +Überzeit +Verfall)
 - können wir den Arbeitgeber in die Verantwortung bringen. Mit Verfallsregelungen können Arbeitgeber wunderbar leben.

Vorschlag Nr. 3: Bereichsampeln als Brücke zu Beteiligung und Personalbemessung



Bezirk
Baden-Württemberg



- ➔ **Individuelle** Ampelregelungen funktionieren meist schlecht (verhindern z.B. keinen Verfall), weil Rahmenbedingungen fehlen.
- ➔ **Bereichsbezogene** Ampelregelungen verbinden die Höhe des Durchschnitts der Kontenstände der Beschäftigten des Bereichs mit gestaffelten Beratungs- und Initiativrechten des Betriebsrats.
- ➔ Sie sind noch selten, funktionieren aber gut (bis hin zur juristischen Durchsetzbarkeit von Neueinstellungen).
- ➔ Als Einstieg in die Bereichsampeln ist keine Vereinbarung erforderlich, sie können vom Betriebsrat mit den vorhandenen Informationen betriebsöffentlich gemacht werden (80% der Betriebsräte haben elektronisch auswertbare Daten).
- ➔ Arbeitszeit-Transparenz ist ein **wichtiger Schritt zu mehr Beteiligung!**

Rechte nutzen, Beschäftigte beteiligen, bessere Regulierungs-Konzepte



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ **Verfall und überlange Arbeitszeiten können verhindert werden, wenn Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte nutzen**
- ➔ **BR als Arbeitszeit-Polizist ist out: Beschäftigte zu Verbündeten und Beteiligten machen!**

5 Vorschläge für erfolgreichere Konzepte:

- ➔ **Nr. 1: Jede AZ erfassen und vergüten, Verfallsregelungen abschaffen**
- ➔ **Nr. 2: Verbesserung der Rahmenbedingungen statt Jagd auf „Arbeitszeitsünder“. Ganzheitlicher Blick auf Leistungsbedingungen**
- ➔ **Nr. 3: Bereichsampeln als Brücke zu Beteiligung und Personalbemessung**
- ➔ **Nr. 4: mehr Zeitsouveränität durch eindeutige Entnahmerechte**
- ➔ **Nr. 5: unterschiedliche Regelungen für betriebliche und persönl. Flexibilität**

Ist die Krise ein zusätzliches Hindernis oder ein guter Anlass für betriebliche Projekte zu Arbeitszeit im Büro?



1.) Angestellte mehr und härter betroffen als bisher



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ **Früher:** nur die „direkten“ Mitarbeiter, maximal die fertigungsnahen „indirekten“ Bereiche
- ➔ **Heute:** in immer mehr Betrieben für alle Bürobeschäftigten (teilw. inkl. „AT“) Kurzarbeit, Beschäftigungssicherungstarifvertrag, Rücknahme von 40 Stunden-Verträgen, Entgeltkürzungen etc.
- ➔ **Zwei Ursachen:**
 - in vielen Betrieben Umsatzeinbruch tiefer und länger anhaltend als je zuvor.
 - Anteil der Bürobeschäftigten gegenüber früheren Krisen deutlich angestiegen (und damit auch ihr Gewicht als „Kostenblock“).

2.) Angestellte anders betroffen als Arbeiter



Bezirk
Baden-Württemberg

Bei den Bürobeschäftigten treten in der Krise andere Probleme auf als in den Werkstätten, z.B.:

- ➔ Häufig drohen den höher Eingruppierten höhere Verluste bei KUG (kein KUG für Verluste über der Beitragsbemessungsgrenze)
- ➔ Häufig lehnen Unternehmen Kurzarbeit oder AZV für Bürobeschäftigte ab, selbst wenn die Werkstätten kurzarbeiten.
Sie wollen im Büro lieber direkte Entgeltkürzungen bei gleicher Arbeit.
- ➔ Häufig soll die bezahlte Arbeitszeit nur formal verkürzt werden, während die tatsächliche Arbeitszeit gleich bleibt oder sogar steigt (weniger Geld plus mehr Verfall).
- ➔ Im Unterschied zum gewerblichen Bereich sinkt häufig in der Krise das Arbeitsvolumen nicht von selbst, sondern muss gezielt gesenkt werden.
Dies ist bereichsspezifisch sehr unterschiedlich.

3.) Krise ist Risiko und Chance für gewerkschaftliche Angestellten- Politik



Bezirk
Baden-Württemberg

➔ Risiko:

- BR's sind teilw. überfordert mit der Einbeziehung der Angestellten
- aus vergangenen Enttäuschungen folgt ein „Selber schuld“ statt Hilfe
- BR fordert „Solidarität“ (oder „Abbau von Privilegien“) ohne dass sichtbar wird, was die Angestellten davon haben
- aus bisher distanzierter Unterstützung könnte offen gruppenegoistische Opposition werden (z.B. BR-Wahl 2010!)

➔ Chance:

- Angestellte kommen plötzlich zum BR, statt bisher anders herum
- Unternehmen setzten auf einseitige Veränderung statt auf Einvernehmen
- Vertrauen in unternehmerische Fürsorge und in individuelle Verhandlungsmacht wird brüchig
- Gewerkschaft und BR stehen für solidarische Krisenüberbrückung gegen unternehmerische Kurzsichtigkeit.

4.) Solidarität nicht einfordern, sondern (neu) begründen!



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ Der BR sollte als Helfer erkennbar werden, die besonderen Probleme der Bürobeschäftigten ernst nehmen und für solidarische Konzepte werben.
- ➔ Es geht in der Krise nicht um Bekämpfung jeglicher Nachteile, sondern um nachvollziehbaren und belastbaren Ausgleich zwischen Unternehmens- und Beschäftigteninteressen und eine gerechte Lastenverteilung innerhalb der Beschäftigten.
- ➔ Wichtige Ziele sind deshalb
 - belastbare Beschäftigungssicherung für alle Beschäftigten („alle gemeinsam durch die Krise“)
 - erkennbare Stützungsbeiträge von Eigentümern, Banken etc.
 - erkennbar gerechte Lastenverteilung zwischen den Beschäftigtengruppen bei den vorübergehenden Entgelteinbußen.
 - eine mit der Entgeltkürzung verbundene Arbeitszeitverkürzung, die mit einer nachvollziehbaren (und reklamierbaren) Reduzierung des Arbeitsvolumens verbunden ist.

Unternehmerstrategien wandeln sich



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ **Bisher patriarchal verteilte „Privilegien“ zeigen ihre Kehrseiten: Übertarifliche Entgeltbestandteile, 40 Stunden-Verträge, Vertrauensarbeitszeit, Dienstwagenberechtigung etc. werden jetzt so einseitig genommen, wie sie gegeben wurden.**
- ➔ **Teilweise sollen in der Krise aber auch mit dem BR Vereinbarungen geschlossen werden, um bisher einseitige Zusagen rückgängig zu machen zwecks Kostenreduzierung.**
- ➔ **Hier sollte überlegt werden, ob diese Vereinbarungen nicht erste Schritte einer Re-Regulierung dieser in der Vergangenheit deregulierte Bereiche enthalten sollten. Dies erfordert die Beteiligung der Beschäftigten.**

Unternehmerstrategien sind unterschiedlich



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ **Unterschiedliche Strategien je nach betrieblichen Ausgangsbedingungen und Ausmaß der Krisenbetroffenheit.**
- ➔ **Einerseits : gut gepolsterte Unternehmen mit relativ geringer Krisenbetroffenheit wollen die Krise nutzen, um Besitzstände abzubauen und Rationalisierungsreserven bei den Angestellten zu heben.**
- ➔ **Andererseits: trotz massiver Krisenbetroffenheit und absehbarer Insolvenzgefahr wird lieber die Entlassung gewerblicher Beschäftigter betrieben als rechtzeitig die Arbeitszeit der Angestellten dem verringerten Umsatz anzupassen.**
- ➔ **Hartnäckig hält sich in vielen Unternehmen die Sichtweise, dass indirekte Arbeitskosten Fixkosten seien, und die Anpassung an Umsatzrückgänge prioritär durch Reduzierung der variablen direkten Arbeitskosten zu erreichen sei.**

Notfalls eigene Initiative zur Arbeitszeitreduzierung in den Büros



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ In Abhängigkeit von der Ausgangssituation kann durchaus der Fall auftreten, dass der Betriebsrat rechtzeitige Schritte der Beschäftigungssicherung fordern muss, obwohl sie mit Nachteilen für Bürobeschäftigte verbunden sind.
- ➔ Einerseits fordern wir, dass in der Krise F+E Aufwendungen nicht leichtfertig gekürzt werden.
- ➔ Andererseits kann dies nicht bedeuten, dass wir bei perspektivisch absehbarer Insolvenzgefahr den gesamten Block der indirekten Beschäftigten (der i.d.R. aus deutlich mehr als den F+ E-Beschäftigten besteht) aus einer solidarischen Arbeitszeitanpassung zur Vermeidung von Kündigungen ausnehmen könnten.
Ggf. müssen auch F+E-Projekte zurückgestellt werden.

Kein Verfall von Arbeitszeit! Auch und gerade in der Krise!



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ Häufig soll nur das Entgelt bzw. die bezahlte Arbeitszeit verkürzt werden, während die tatsächliche Arbeitszeit gleich bleibt oder sogar steigt.
- ➔ Keine Regelungen, die de facto (zusätzlichen) Verfall erzwingen!
- ➔ Nicht nur Reduzierung der IRWAZ: Dokumentierte bereichsbezogene Verringerung der Aufgaben und vereinbarte Schließtage (z.B. in Abhängigkeit vom durchschnittl. Kontenstand)
- ➔ Bestehende Verfallsregelungen und „Vertrauensarbeitszeit“ sollte gerade jetzt in Frage gestellt werden.
Jede früher verfallene Stunde könnten wir jetzt gut brauchen!
- ➔ Selbst dort, wo Beschäftigte in der Vergangenheit den Verfall von Arbeitszeit akzeptiert haben, sind sie im Kontext von Entgelteinbußen häufig bereit, sich gemeinsam mit dem Betriebsrat gegen den Druck auf Verfall von Arbeitszeit zu wehren.

5.) Jetzt erst recht!

YES WE
CAN.



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ In der Krise steigt sowohl die Notwendigkeit als auch die Möglichkeit, gemeinsam mit Bürobeschäftigten aktiv zu werden zum Thema Arbeitszeit.
- ➔ Nach der Krise wird der Angestellten-Anteil in den M+E-Betrieben höher sein als vor der Krise. Ein Betriebsrat ohne Rückhalt bei den Angestellten wird es noch schwerer haben.
- ➔ Insbesondere in Betrieben mit hohem Angestellten-Anteil ist ein Projekt „Besser Arbeiten im Büro“ eine kluge Entscheidung!
Es sollte
 - in der Krise begonnen und
 - mittelfristig angelegt sein
- ➔ Unser bezirkswertes Projekt bietet einen guten Unterstützungs-Rahmen für die nächsten ein bis zwei Jahre



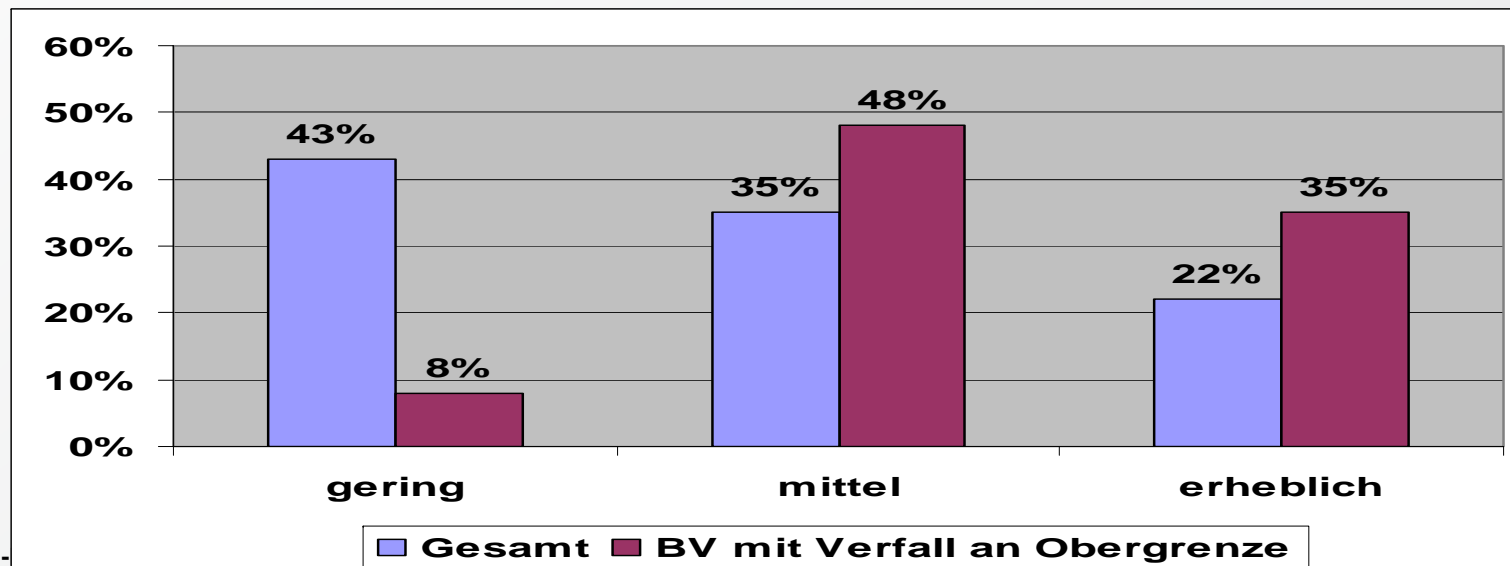
- ➔ **Danke für eure Aufmerksamkeit!**
- ➔ **Bitte um kritische Diskussion und eure Erfahrungen**

Verfallsregelungen erreichen nicht die (von uns) beabsichtigte Wirkung



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ Dort wo Betriebsvereinbarungen den Verfall von Arbeitszeit an der Kontenobergrenze vorsehen, verfällt deutlich mehr Arbeitszeit als in Betrieben ohne solche Regelungen.
- ➔ Verfallsregeln begrenzen also nicht die tatsächliche (wie beabsichtigt), sondern nur die ausbezahlte Arbeitszeit. Sie erschweren damit jede Arbeitszeitpolitik, da die Arbeitgeber kein Interesse an der Begrenzung des Verfalls haben.



4. Konkrete Elemente gewerkschaftlicher Betriebspolitik (1)



Bezirk
Baden-Württemberg

Kurzarbeit und/oder Beschäftigungssicherungs-TV?

- ➔ Unsere generelle Orientierung gilt auch im Angestelltenbereich
 - zunächst die Zeitkontenregelungen nutzen (ohne Nachteile für das Entgelt der Beschäftigten),
 - danach Kurzarbeit (und Qualifizierung in Kurzarbeit) (mit Entgelteinbuße, die geringer ist als die Arbeitszeitreduzierung)
 - danach erst der Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag (mit Entgelteinbußen entsprechend der Arbeitszeitreduzierung)

- ➔ angestelltenspezifisch:
 - bei gleicher Einbuße für die Beschäftigten bewirkt der Besch-TV ggf. höhere Einsparungen, allerdings wird die Differenz oft übertrieben.
 - bei gleicher AZ-Absenkung ist für die Beschäftigten immer KUG besser!

- ➔ Wichtig ist: bei allem muss der verbindliche Ausschluss von Kündigungen zusätzlich vereinbart werden!

Arbeitsvolumen verringern durch bereichsbezogene Beteiligung!



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ **Betriebliches Beispiel:** „Das Arbeitsvolumen der von der Absenkung der Arbeitszeit betroffenen Abteilungen wird im Umfang der vereinbarten Reduzierung reduziert. Die Führungskräfte der betroffenen Abteilungen erarbeiten Maßnahmen zur Reduzierung des Arbeitsvolumens und stimmen diese mit ihren Mitarbeitern ab. Die Ergebnisse werden protokolliert. Der Betriebsrat erhält regelmäßig neben entsprechenden Arbeitszeitauswertungen eine Übersicht über die eingeleiteten Maßnahmen zur Absenkung des Arbeitsvolumens. Dazu gehören auch Ausleihungen und Umverteilung der Arbeit.“
- ➔ **Jeder kleine praktische Schritt in Richtung Transparenz, Reklamierbarkeit, Beteiligung und Mitbestimmung ist besser als die perfekte Regelung, die nicht durchgesetzt wird.**
- ➔ **Jetzt ist die Stunde für mehr direkte Beteiligung der Beschäftigten!**

Betriebliches Beispiel: Wahlrecht KUG oder Besch-TV für „AT“-ler



Bezirk
Baden-Württemberg

- ➔ Der Arbeitgeber wollte den „AT“-lern das Entgelt kürzen wg. Krise.
- ➔ Der BR weist per e-mail an alle „AT“-ler auf Mitbestimmungsrechte und Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft hin. Viele Antwort-Mails.
- ➔ „AT“-ler treffen sich in einer Kneipe und senden eine Delegation an BR.
- ➔ BR führt Verhandlungen und lädt zu einer „AT“-Versammlung ein.
- ➔ Verhandlungsergebnis „Optionsmodell zur Kurzarbeit für „AT“-ler“ :
 - Arbeitszeitreduzierung entsprechend der Entgeltreduzierung
 - Wahlrecht zwischen Besch-TV und Kurzarbeit(Reduzierungsvolumen nach Besch-TV halb so groß ist wie nach KUG)
- ➔ AT-Versammlung (2/3 Anwesenheit) begrüßt das Ergebnis.
- ➔ 40-Stünder wollen inzwischen ähnliche Regelung. GL lehnt bisher ab, weil sie fürchtet dass dort die AZV noch mehr realisiert würde als bei „AT“