

»Die Arbeitgeber haben kein Monopol auf unsere Zeit«

Der Ortsvorstand der IG Metall Süd-Niedersachsen-Harz plant einen weiteren Schritt zur Umsetzung der Arbeitszeitkampagne

Die Arbeitgeber fordern die totale Entgrenzung der Arbeit: Die Abschaffung des Acht-Stunden-Tages, der gesetzlichen Pause von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen. Die Giftliste ist lang. Mitte Januar haben die Mitglieder des Ortsvorstandes in einer dreitägigen Klausur ihre Strategie für die Arbeitszeitkampagne festgelegt.

Wie sieht Eure Strategie in der Arbeitszeitdebatte aus?

Manfred Zaffke: Zunächst einmal die Ruhe bewahren. Wir werden nicht auf jedes rote Tuch springen, was uns geboten wird. Eins ist doch klar, die Arbeitgeber haben keine Monopolstellung auf die Lebenszeit der Erwerbstätigen. Jeder hat Wunschvorstellungen.

Zurzeit wird die bundesweite Beschäftigtenbefragung der IG Metall zur Arbeitszeit ausgewertet.

Wie ist der Trend?

Zaffke: Die Zerfaserung der Arbeitszeit führt zu einer weiteren Intensivierung der Arbeit. Diese Leistungsverdichtung, einschließlich des ausufernden Informationsflusses, belastet viele Menschen. Darauf brauchen wir Antworten. Erwerbstätige haben auch ein Privatleben. Sie sind in gesellschaftliche und familiäre Aufgaben eingebunden, die sich in den jeweiligen Lebensphasen wandeln. Daraus entstehen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse, die mehr Selbstbestimmung der Arbeitszeit erfordern.

Das scheint die Arbeitgeber nicht zu interessieren?

Zaffke: Wenn die Work-Life-Balance nicht stimmt, werden die Beschäftigten krank oder sie fangen erst gar nicht in so einem Unternehmen an zu arbeiten. Im Zuge der alternden Gesellschaft werden attraktive Arbeitsplätze für Fachkräfte eine große Rolle spielen. Spätestens dann wird »Gute Arbeit« die Unternehmen interessieren. Fehltag und fehlendes Know-how sind nämlich Faktoren, die Kosten verursachen beziehungsweise die Wettbewerbsfähigkeit einschränken.

Wie wollt ihr das durchsetzen?

Zaffke: Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederwerbung. Wir brauchen mehr

Mitbestimmung. Dafür müssen wir noch mehr Belegschaften solidarisieren. Nur gemeinsam als starke Organisation sind wir erfolgreich. Das sind unsere Ansatzpunkte.



Manfred Zaffke,
Erster Bevollmächtigter der
IG Metall Süd-Niedersachsen-Harz

Was sagen Betriebsratsvorsitzende zur Arbeitszeitdebatte?

»Ich stehe der Arbeitszeitkampagne zwiespältig gegenüber. Einerseits besteht der Wunsch,



Marcel Gail,
Mahr in Göttingen

Beruf und Privatleben besser zu vereinen. Andererseits arbeiten viele länger als 35 Stunden. Um die Beschäftigten zu motivieren, sich für die Arbeitszeitkampagne

und den daraus resultierenden Forderungen einzusetzen, müssen viele Facetten dieses komplexen Themas im Vorfeld geklärt werden. Erst dann kann man überhaupt daran denken, flexible Arbeitszeiten im Manteltarifvertrag regeln zu wollen.«



Karl Koch,
Metallumform
Machining in
Hann. Münden

»In den Unternehmen wird von den Beschäftigten immer mehr Flexibilität erwartet. Schichtmodelle mit Wochenendarbeit sind bei den Automobilzulieferern zur

Regel geworden, genauso wie ausufernde Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten. Selbst der Verfall von Arbeitszeit ist kein Tabuthema bei den Arbeitgebern. Deshalb brauchen wir zwingend neue tarifliche Regelungen für flexible Arbeitszeiten, die die Beschäftigten besser schützen.«

»Ich habe ganz klare Forderungen. Die Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden. Wir brauchen humane Regelungen für Schichtarbeit und mobiles Arbeiten. Dazu gehören die Freiwilligkeit, selbstbestimmtes Ein- und Abschalten beim mobilen Arbeiten sowie eine Zeiterfassung. Arbeitszeiten, auch in einer digitalen Welt, dürfen nicht auf die Gesundheit der Beschäftigten gehen. Die Work-Life-Balance muss ausgeglichen sein. Das heißt: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Anspruch auf Vollzeit nach einer Teilzeitregelung. Anspruch auf Qualifizierung.«



Hans-Ulrich Scheetz,
John Crane in
Göttingen

Regel geworden, genauso wie ausufernde Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten. Selbst der Verfall von Arbeitszeit ist kein Tabuthema bei den Arbeitgebern. Deshalb brauchen wir zwingend neue tarifliche Regelungen für flexible Arbeitszeiten, die die Beschäftigten besser schützen.«

»Mit der Einführung der 35-Stunden-Woche ist es zu einer schleichenden



Ingo Schlange,
Piller Group in
Osterode

Flexibilisierung der Arbeitszeit gekommen. Wir sind diesen Weg nicht immer freiwillig im Betrieb mitgegangen.

Trotzdem hat sich Flexi bei uns bewährt. Denn die flexible Arbeitszeit mit den Gleitzeitkonten schützt vor Entlassungen. Im Gegenzug wird aber auch die Lebenszeit eingeschränkt. Das wiederum belastet die Kolleginnen und Kollegen. Damit flexible Arbeitszeiten für beide Betriebsparteien ein Gewinn sind, muss damit vertrauensvoll umgegangen werden. Wir achten als Betriebsrat darauf, das die Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden. Doch in vielen Betrieben kommt es immer noch zum Verfall von Arbeitszeit. Viele Beschäftigte arbeiten auf Abruf und in verschiedenen, oft nicht aufeinander abgestimmten Schichtmodellen. Es wird Zeit, dass wir künftig wieder feste Regeln vereinbaren.«

»Wir sind ein klassischer Schichtbetrieb. In einem Bereich arbeiten wir



Achim Wenzig,
Renold in
Einbeck

21-Schichten mit vier Schichtgruppen, also auch am Wochenende. In einem weiteren Bereich reden wir gerade über 18-Schichten. In allen anderen Produktionsbereichen arbeiten

wir zwei- bis dreischichtig. Die jetzigen Schichtmodelle machen nicht nur krank, sondern sie koppeln auch vom sozialen Umfeld ab und sind mit der Familie nicht vereinbar. Wir werden Schichtarbeit nicht abschaffen können, aber wir müssen sie besser gestalten.

Wir brauchen bessere Regelungen, um die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten: bezahlte Pausen, keine Nachtschicht für ältere Beschäftigte, weniger belastende Schichtmodelle. Es gibt Möglichkeiten. Verantwortungsvolle Arbeitgeber sollten bereit sein, darüber mit uns zu reden. Es geht schließlich um ihr höchstes Gut, ihre Beschäftigten.«