

Interview mit Knut Giesler

**Knut Giesler ist Bezirksleiter
der IG Metall NRW.**

A photograph of Knut Giesler, a man with glasses and a dark suit, speaking at a podium. He is gesturing with his hands. Behind him is a banner with the text 'SER' and 'TAR' in large letters, and a red triangle logo.

Weil Arbeitszeit zu einem großen Thema in den Betrieben geworden ist. Und weil es jeden Beschäftigten betrifft – und zwar jeden einzelnen höchst unterschiedlich. Wie lange wir arbeiten und zu welchen Zeiten – das ist längst von Betrieb zu Betrieb anders geregelt. Es gibt Gleitzeit, Stundenkorridore, Abweichungen nach unten und nach oben, verschiedenste Schichtmodelle, Teilzeit – alles in tausendfachen Varianten. Da ist ein regelrechtes Dickicht entstanden.

Zu allererst will ich Licht reinbringen, ja. Ich will, dass wir als IG Metall darüber reden, welche Modelle gut sind für die Beschäftigten und welche nicht. Und die guten wollen wir gestalten, ausbauen und zuverlässig absichern, zum Beispiel per Tarifvertrag. Die schlechten freilich müssen weg.

Zunächst einmal: Wenn Überstunden unbezahlt gekappt werden, ist das für einen Gewerkschafter schlicht nicht akzeptabel. Dann gibt es einige bedenkliche Entwicklungen: Vertrauensarbeitszeit zum Beispiel wird oft missbraucht und verkommt zum Flatrate-Arbeiten: Der Arbeitgeber zahlt einmal und nimmt dann im Monat so viel Arbeitsvolumen wie er will. Oder der Trend zur ständigen Erreichbarkeit – das ist zumindest problematisch und muss vernünftig geregelt werden.

Nein, das wäre auch unrealistisch. Wir wissen doch auch, dass Unternehmen heute aufgrund von neuen Produktionsprozessen und internationaler Vernetzung Flexibilität brauchen. Und schließlich wollen auch die Beschäftigten flexible Arbeitszeiten. Sie wollen Herr über ihre Zeit sein. Flexibilität darf aber eben keine Einbahnstraße sein, die nur dem Arbeitgeber nützt. Umgekehrt müssen die Beschäftigten Flexibilität verlangen können, damit sie private Belange – auch mitunter kurzfristig – gegenüber dem Unternehmen reklamieren können.

Genau. Die Leute sollen die Freiheit haben, über ihre Zeit souverän zu entscheiden. Das kann ein freier Tag sein, den man mal nimmt, aber auch eine längere Auszeit, etwa für ein Sabbatical oder einen längeren, schönen Urlaub. Außerdem darf die Arbeit nicht krank machen. Leistungsverdrückung und Stress werden angesichts flexibler Arbeitszeiten ja immer mehr zum Problem. Und schließlich wollen wir die Arbeitszeiten besser an verschiedene Lebensphasen anpassen. Wer Kinder erzieht oder seine Eltern pflegt, braucht mehr Zeit für diese familiären Belange. Mein Dreiklang lautet deshalb: Freiheit, Gesundheit, Vereinbarkeit.

Im Gegenteil: Sie ist ein Erfolgsmodell, mit ihr haben wir Tarifgeschichte geschrieben. Die 35-Wochen-Stunde hat dazu geführt, dass wir weltweit die niedrigsten tariflichen Arbeitszeiten haben. Um hier Missverständnisse zu vermeiden: Die 35-Stunden-Woche bleibt für uns bei allen Arbeitszeitregelungen das entscheidende Maß für das Arbeitsvolumen. Wie flexibel man dieses Volumen einsetzt, ist dann eine andere Frage. Aber die Belange der Beschäftigten müssen bei dieser Frage künftig mehr in den Vordergrund rücken.

Wir wollen eine breite und offene Debatte um die Arbeitszeit. Wo stehen wir heute? Welche Modelle gibt es jetzt schon? Welche haben sich bewährt, welche nicht? Wie können wir die Arbeitszeit so gestalten, dass die Beschäftigten besser über ihre eigene Zeit verfügen können? Mehr Selbstbestimmung – darum geht es uns. Sicher und gerecht soll es auch zugehen.

Die IG Metall und die Metall-Arbeitgeber haben sich zu Gesprächen über das Thema Arbeitszeit verpflichtet. Wir loten aus, was künftig geht. Natürlich haben die Arbeitgeber andere Interessen als wir. Sie wollen vor allem eines: Flexibilität. Die wollen wir auch. Aber Flexibilität kann kein Selbstzweck sein. Sie muss auch den Beschäftigten nutzen. Deshalb wollen wir mehr.

Wir wollen die Debatte um die neue Arbeit in die Betriebe tragen. Metalller aus allen Regionen Nordrhein-Westfalens werden das Thema anpacken. Wir planen eine Reihe von arbeitszeitpolitischen Konferenzen vor Ort. Dort werden wir die wichtigen Themen diskutieren. Wie gestalten wir mobiles Arbeiten? Wie vereinen wir Arbeit, Freizeit und Familie? Wie machen wir Schichtarbeit verträglicher?

Auf einer zentralen Konferenz werden wir die Vorschläge aus NRW bündeln und unsere Prioritäten festlegen: Was ist uns besonders wichtig? Welche Modelle haben für uns Vorbildcharakter? Wo wollen wir auf keinen Fall hin? Auch in den anderen Regionen Deutschlands werden Metalller das Thema intensiv diskutieren. Am Ende steht für uns als IG Metall: eine neue Arbeitszeit für Metalller in ganz Deutschland.

Unsere Initiative ist kein harmloser Plausch unter Kolleginnen und Kollegen. Wir haben ein klares Ziel: Wir wollen die Arbeitszeit gestalten und verlässlich machen. Das geht nur, wenn wir sinnvolle Regelungen zur Arbeitszeit auch in einen Tarifvertrag gießen können. Denn Tarifverträge geben uns genau das – einen zuverlässigen Rahmen, der den Beschäftigten auch rechtliche Sicherheit gibt. Ein gutes Arbeitszeitmodell darf nicht von der Laune eines Vorgesetzten oder des Chefs abhängig sein. Um gute Arbeitszeiten betteln wir nicht. Wir erkämpfen sie uns. Das Thema drängt. Spätestens nach der Tariffbewegung 2016, die im Frühjahr beginnt, werden wir in Sachen Arbeitszeit in die Offensive gehen.

Bitte angeben bei IG Metall-Betriebsräten/-vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder
 schicken an: IG Metall Vorstand, ED Mittelstand und Exekutive, Lohndienstleistungen, Geschäftsstelle, 40200 Essen, Postfach 10 15 53, Telefon 0201 246-2222, Telefax 0201 246-2223, E-Mail: ed@igmetall.de



Arbeitszeit

Jede Stunde zählt

Wie wir unsere Arbeitszeit gestalten wollen: gerecht, sicher, selbstbestimmt

Arbeitszeit? Die gestalten wir!

Wie wollen wir künftig arbeiten? Die IG Metall in NRW startet eine breit angelegte Debatte um die Arbeitszeit.

Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitszeitkonten: Flexible Arbeit ist in Deutschland längst der Normalfall. In den Betrieben ist in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten eine Vielzahl von unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen entstanden. Die Unternehmen freut's. Manche Beschäftigte auch – wenn sie so besser über ihre eigene Zeit verfügen können. Für viele ist Flexibilität freilich auch ein Kreuz.

„Wir wollen mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten“, erklärt Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall NRW. „Oft stehen ausschließlich die Interessen der Unternehmen im Vordergrund.“

Auf einer Arbeitszeitpolitischen Tagung berieten im Dezember Betriebsräte und Vertrauensleute aus ganz Nordrhein-Westfalen über neue Wege in der Arbeitszeit. „Die Beschäftigten erwarten mehr Möglichkeiten, um im Alltag ihre Arbeitszeit selbstbestimmt zu gestalten“, erklärte der 1. Vorsitzende der IG Metall. „Das reicht vom Recht auf mobiles Arbeiten bis hin zur Schichtgestaltung im Team. Dafür müssen wir einen kollektiven Rahmen schaffen, der Raum für individuelle Lösungen bereithält.“

Hintergrund der Debatte: IG Metall und Metall-Arbeitgeber haben sich zu Gesprächen über das Thema Arbeitszeit verpflichtet. In NRW wollen sie ausloten, wie die Arbeitszeit der Zukunft ausgestaltet werden kann. „Im Kern geht es um die Frage: Wie viel Flexibilität trauen wir uns gegenseitig zu?“, erläutert Knut Giesler, Er will die Mitglieder möglichst stark in die Debatte einbinden. „Wir brauchen die Rückmeldung aus den Betrieben. Gemeinsam wollen wir möglichst gute Lösungen entwickeln. Und somit auch die Hoheit über die Arbeitszeitdebatte gewinnen.“

Was sagt Jörg Hofmann?

1. Vorsitzender der IG Metall? (Foto)

„Mir ist es zu ruhig in den Betrieben“

„Mir ist es zu ruhig in den Betrieben, was das Thema Arbeitszeit angeht. Längst ist es zur Regel geworden, dass Arbeitszeit verfällt. Hier müssen wir Stopp sagen. Für mich ist eines klar: Was an Arbeit geleistet wird, das muss auch bezahlt werden.“

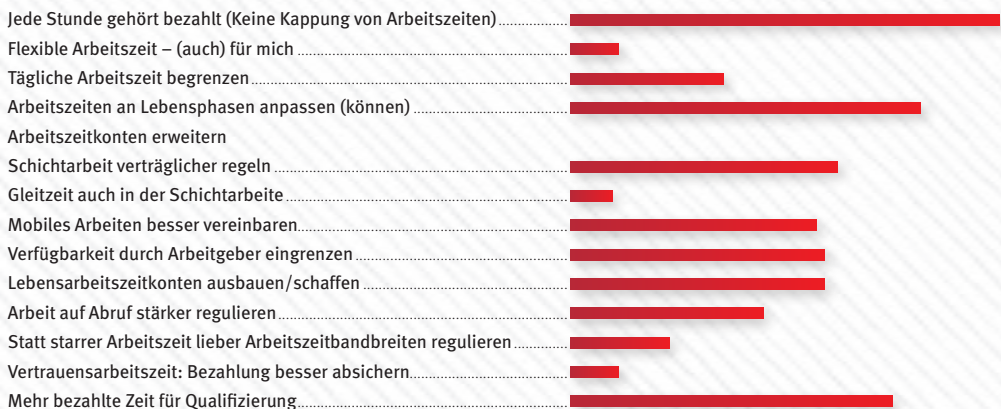


1,4 Milliarden

So viele Überstunden verfallen jedes Jahr in Deutschland, weil sie nicht erfasst oder nicht vergütet werden. Nur jede vierte geleistete Überstunde wird tatsächlich bezahlt.

Quelle: Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Angabe für das Jahr 2010.

Arbeitszeit – Das wollen Betriebsräte



Was ist Praktikern aus den Betrieben wichtig, wenn es um die Gestaltung der Arbeitszeit geht? Unsere Grafik zeigt ein Stimmungsbild unter rund 200 Betriebsräten und Vertrauensleuten aus ganz Nordrhein-Westfalen, die an der arbeitszeitpolitischen Konferenz der IG Metall NRW teilgenommen hatten. Die Betriebsräte wurden gefragt: An welche Themen müssen wir ran? Auf Platz eins: „Jede Stunde gehört bezahlt.“ Auf den Plätzen zwei und drei folgen: „Arbeitszeiten an Lebensphasen anpassen (können)“ und „Mehr bezahlte Zeit für Qualifizierung.“

Beispiel aus der Praxis I

Edscha in Remscheid

Der Arbeitgeber muss merken, dass es nicht mehr geht

Allein der Unternehmer bestimmt, wie viele Leute er einstellt – und kalkuliert unbezahlte Arbeit ein. Der Betriebsrat bei Edscha macht mit einer Betriebsvereinbarung Druck, damit die Arbeit auf mehr Schultern verteilt wird.

Wenn Bettina Reckert an die vielen Überstunden denkt, die ihre Kolleginnen und Kollegen machen, dann fällt ihr ein: „Da können neue Arbeitsplätze entstehen.“ Reckert ist Betriebsratsvorsitzende beim Automobilzulieferer Edscha in Remscheid, und bei den knapp 400 Beschäftigten dort haben sich rund 3.000 bis 5.000 Überstunden angesammelt. „Das ist doch ein Problem, dass es in vielen Betrieben gibt. Die Arbeit wird einfach nicht auf mehr Schultern verteilt“, sagt sie.

Stattdessen müssen die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen schauen, wie sie ihre Arbeit erledigt bekommen. Wer in Gleitzeit arbeitet, für den bedeutet das: Er oder sie bleibt auch mal ein Stündchen länger. Oder zwei. Oder noch mehr. „Wir haben hier am Standort viele hochqualifizierte Leute. Die gucken nicht, ob sie mal eine Stunde länger arbeiten“, sagt Betriebsratsvorsitzende Reckert. So werden viele zusätzliche Stunden geleistet – die irgendwann verfallen. Edscha in Remscheid beherbergt die Zentrale des Unternehmens mit vielen Arbeitsplätzen in Verwaltung, Buchhaltung oder Forschung, nur wenige arbeiten in der Produktion mit geregelter Schichtplan. „Das ist auch eine Frage der Mentalität“, sagt die Betriebsratsvorsitzende. „Die Leute wollen für ihre Arbeit wertgeschätzt werden. Mit der vielen Arbeit wird ihnen signalisiert: Ich bin wichtig.“ Gerade bei Angestellten besteht die Gefahr, dass sie ausgebeutet werden.

Der Betriebsrat bei Edscha macht deshalb die Kappung der Stunden mit – allerdings nur schweren Herzens. Denn per Gesetz ist schließlich geregelt, dass geleistete Arbeit auch bezahlt werden muss. „Wir brauchen die Kappung als Druckmittel“, erklärt Re-

ckert. „Der Arbeitgeber muss merken, dass die Arbeit mit den vorhandenen Leuten nicht mehr zu leisten ist, wenn die Kolleginnen und Kollegen endlich ihre Freizeit einfordern.“

Reckert ist deshalb froh, dass der Betriebsrat die Arbeitszeitregelungen bei Edscha enger fassen konnte: Früher durften die Beschäftigten bis zu 250 Plusstunden und bis zu 125 Minusstunden ansammeln. In einer neuen Betriebsvereinbarung ist festgelegt: Bei maximal 75 Stunden ist Schluss, alle Stunden darüber verfallen unbezahlt. Es sei denn, es wird beim Betriebsrat beantragt, die Stunden in den nächsten Monat zu übertragen. Dann allerdings müssen Vorgesetzte und Beschäftigte einen Abbauplan vorlegen. Der Vorgesetzte wird so gezwungen, sich mit dem Arbeitsanfall in seiner Abteilung auseinanderzusetzen.

Wie viel Personal sie einstellen, dass wollen Arbeitgeber sich ungern sagen lassen – sie verweisen auf ihre unternehmerische Freiheit. Für die Betriebsratsvorsitzende liegt hierin ein zentrales Problem der Arbeitszeitdebatte. „Wir haben da kein Mitbestimmungsrecht, der Arbeitgeber entscheidet alleine, wie viel Leute er einstellt.“ Solange das so bleibe, werde es immer das Problem der anfallenden Überstunden geben – und Betriebsräte müssen andere Wege finden, Druck zu machen.

Für Bettina Reckert ist klar: Niemand wolle mehr die Gleitzeit abschaffen, und Flexibilität soll keiner aufgeben müssen. „Wer sich um die kranke Mutter kümmert, kann angesparte Arbeitsstunden gut gebrauchen. Wir brauchen deshalb eine breite gesellschaftliche Diskussion über das Thema Arbeitszeit.“



Beispiel aus der Praxis II

Koyo Bearings in Halle/Westfalen

Jede geleistete Stunde wird bezahlt

Wie der Betriebsrat des Automobilzulieferers eine bessere Arbeitszeitregelung durchsetzte – und so Schluss machte mit dem massenhaften Verfall von Überstunden.

Als Jens Engelbrecht den Taschenrechner beiseite gelegt hatte, musste er erst einmal tief durchatmen. „Mörderische Summen“ seien da zusammengekommen, nachdem er mal die gekappten und damit unbezahlten Überstunden addiert hatte. „Im Schnitt verfielen jeden Monat 500 bis 600 Arbeitsstunden oder noch mehr“, erzählt Engelbrecht. Er ist Betriebsratsvorsitzender bei Koyo Bearings in Bielefeld, das Unternehmen stellt mit rund 500 Beschäftigten Wälzlager vor allem für die Automobilindustrie her.

Das war 2010, damals galt bei Koyo Bearings eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, die noch aus Mitte der 90er-Jahre stammte und „typisch war für die damalige Zeit“, erzählt Engelbrecht. Die Leute arbeiteten in Gleitzeit mit einem Korridor von maximal 20 Plusstunden – was darüber hinaus an geleisteter Arbeit anfiel, wurde gekappt und blieb unbezahlt. „Die Gewerkschaften haben solche Regelungen damals mitgetragen, weil sie dachten: Kein Mensch ist so blöd und arbeitet umsonst.“

Die Erfahrung lehrt etwas anderes, weiß Engelbrecht: Gekappte Überstunden waren über die Jahre auch bei Koyo Bearings zur Regel geworden – und das nicht nur in höheren Lohngruppen für Hochqualifizierte, selbst in unteren Entgeltgruppen kamen sie vor. „Das Ausmaß hat uns schockiert“, sagte Engelbrecht.

Der Betriebsrat machte die unbezahlte Arbeit zum Thema im Betrieb. „Wir haben das skandalisiert“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende. In Aushängen und Mitarbeiter-Informationen rechnete der Betriebsrat beispielhaft anhand einer durchschnittlichen Entgeltgruppe vor, wieviel Geld die Beschäftigten insgesamt dem Unternehmen jedes Jahr ungefähr schenken. „Da kamen Lohnsummen zusammen von 150.000 Euro – und für den Arbeitgeber ist die Ersparnis noch höher, der muss ja noch Sozialabgaben leisten.“ Auch einzelnen Kolleginnen und Kollegen rechnete der Betriebsrat vor, auf wie viel Geld sie verzichteten. Mit dem Arbeitgeber lieferte sich der Betriebsrat hitzige Diskussionen. Bewegung kam in die Sache, als der Betriebsrat einen Rechtsanwalt beauftragte, der den Arbeitgeber auf die rechtliche Lage hinwies. Und die ist eindeutig: Geleistete Arbeit muss auch entlohnt werden. Heute hat der Betriebsrat es geschafft, eine neue Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Und jetzt gilt: Jede geleistete Arbeitsstunde wird auch bezahlt. Als Basis dient die 35-Stunden-Woche, bis zu weiteren 35 Stunden können als Gleitzeit angesammelt werden.

Was darüber hinaus an Stunden geleistet wird, muss im nächsten Monat abgefeiert oder im übernächsten bezahlt werden – mit den entsprechenden Überstundenzuschlägen. Ausnahmen gibt es nur wenige. Wenn ein Beschäftigter etwa entgegen der Anweisung des Vorgesetzten länger bleibt, können einmalig fünf Stunden unbezahlt verfallen. Allerdings ist dann auch ein Personalgespräch fällig, und bei dreimaligem Verstoß muss der Betroffene damit rechnen, nicht mehr in Gleitzeit arbeiten zu dürfen. „Wir mussten viele Leute disziplinieren“, erzählt Engelbrecht.

Eine strikte Regelung – die nicht von vornherein auf bedingungslose Gegenliebe der Kolleginnen und Kollegen stieß. „Die Leute hatten Angst um ihre flexiblen Arbeitszeiten“, erzählt Engelbrecht. Diese Angst müsse man ihnen nehmen. Über Arbeitszeit im Betrieb zu diskutieren sei deshalb kein einfaches Thema. „Man muss viel Überzeugungsarbeit leisten“. Dennoch lohne sich die Diskussion – auch wenn man Geduld mitbringen müsse. „Heute sind die Kolleginnen und Kollegen froh, dass sie die Arbeit bezahlt kriegen.“ Letztlich habe sich der Langmut des Betriebsrates auszahlt: „Wir haben über die Jahre nie die Finger von dem Thema gelassen“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende: „Man braucht einen langen Atem.“

