

Materialien zum Fachkongress 19

Fortschritt für die 90er:

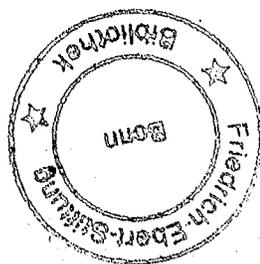
Moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt.

Forum 4

"Beruf und Familie -
Arbeit und Freizeit"

Rudolf Eis

(Betriebsratsvorsitzender BHW Hameln)



SPD

C95-01256

"Fortschritt für die 90er : moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt"

Am 19./20. September 1989 in Darmstadt

Forum 4: "Beruf und Familie - Arbeit und Freizeit"

Von Rudi Eis - Betriebsratsvorsitzender der
BHW Bausparkasse Hameln

Wenn wir nach Möglichkeiten suchen, Beruf und Familie - Arbeit und Freizeit besser miteinander in Einklang zu bringen, führt der Weg direkt zum Thema Arbeitszeitverkürzung.

Grundsätzlich ist zwischen vier Formen der Arbeitszeitverkürzung zu unterscheiden:

1. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Vorruhestand)
2. Die Verkürzung der Jahresarbeitszeit (Urlaub, Sonderfreizeit)
3. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit
4. Die Teilzeitarbeit

Lebensarbeitszeitverkürzung

Vorruhestandsregelungen haben insgesamt in der Tarifpolitik und in der Arbeitsmarktwirkung nur eine nachgeordnete Bedeutung. Eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Interesse der Arbeitnehmer ist hier auch nur sehr eingeschränkt möglich.

Jahresarbeitszeitverkürzung

Zur Verkürzung der Jahresarbeitszeit gehört sowohl die Verlängerung des Jahresurlaubes, als auch die Gewährung von Sonderfreizeiten oder Freischichten. Eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung ist jedoch kaum möglich.

Wochenarbeitszeitverkürzung

In der Tarifpolitik der Gewerkschaften spielt die Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit dem Ziel der Einführung der 35-Stunden-Woche zur Zeit die größte Rolle.

Neben einer Umverteilung der Arbeit und der damit verbundenen Möglichkeit zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, bietet die Wochenarbeitszeitverkürzung den Arbeitnehmern auch die Möglichkeit zur freieren Arbeitszeitgestaltung und Nutzbarmachung der Freizeit zuwächse.

Allerdings muß hier einschränkend hinzugefügt werden, daß die Vorteile für Arbeitsmarkt und Arbeitnehmer nur dann besonders spürbar sind, wenn die 35-Stunden-Woche in einem, wenigstens aber zwei Schritten erreicht wird.

Teilzeitarbeit

Jeder Arbeitnehmer, der es sich wirtschaftlich leisten kann, hat darüber hinaus die Möglichkeit zur weiteren freiwilligen Arbeitszeitverkürzung, indem er ein Teilzeitarbeitsverhältnis eingeht.

Im Gegensatz zur 35-Stunden-Woche mit Lohnausgleich erfordert die Teilzeitarbeit jedoch eine große Opferbereitschaft bzw. Opferfähigkeit, da sie mit erheblichen wirtschaftlichen Einbußen verbunden ist.

Sozial abgesicherte und nach den Wünschen der Arbeitnehmer gestaltete Teilzeitarbeit bietet ganz sicher für diejenigen, die sich Teilzeitarbeit leisten können, die größte Möglichkeit zur freieren flexibleren Arbeitszeitgestaltung. Allerdings dürfte Teilzeitarbeit vor allem aus wirtschaftlichen Gründen nur für eine begrenzte Anzahl von Arbeitnehmern in Frage kommen.

Ich möchte mich deshalb schwerpunktmäßig der Wochenarbeitszeitverkürzung zuwenden.

35-Stunden-Woche in der BHW-Bausparkasse

Wie Sie vielleicht wissen, wurde für die rd. 5.000 Arbeitnehmer der BHW Bausparkasse zum 1. Juni 1989 die Arbeitszeit von 39 auf 35 Stunden in der Woche verkürzt. Ergänzend dazu haben wir, zunächst befristet bis 1991, einen absoluten Kündigungsschutz und die Übernahme aller geeigneten Jungkaufleute vereinbart. Außerdem haben Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, bereits mit dem 55. Lebensjahres vorzeitig in Pension zu gehen. Darüber hinaus - und das erscheint mir besonders erwähnenswert - wurde als Ausgleich zur 35-Stunden-Woche die Schaffung von ca. 380 Planstellen tarifvertraglich festgeschrieben.

Nun haben wir zeitgleich mit der Einführung der 35-Stunden-Woche ein neues Arbeitszeitmodell bekommen, das bewußt auf den 7-Stunden-Arbeitstag verzichtet. Dieses BHW-Arbeitszeitmodell - wir nennen es das 4:3-Modell - bedeutet, daß 4 Mitarbeiter durch versetzte Arbeitszeiten drei Arbeitsplätze nutzen.

Wie funktioniert nun das 4:3-Modell?

Wir müssen uns vorstellen, daß jeweils 4 Mitarbeiter ein Team bilden. 2 dieser Mitarbeiter arbeiten jeweils 9 Stunden am Tag, der dritte 5 Stunden vormittags und der vierte 5 Stunden nachmittags. Jeweils am Donnerstag einer Woche wird der Arbeitsrythmus von 9 Stunden auf 5 Stunden und umgekehrt gewechselt.

Daraus ergibt sich, daß der Mitarbeiter in der ersten Woche von Montag bis Mittwoch 9 Stunden, Donnerstag und Freitag 5 Stunden arbeitet, also insgesamt 37 Stunden. In der zweiten Woche wird von Montag bis Mittwoch 5 Stunden, Donnerstag und Freitag 9 Stunden, d. h. insgesamt 33 Stunden gearbeitet. So entsteht im Durchschnitt von 2 Wochen die 35-Stunden-Woche.

Die Mitarbeiter haben in jeder Woche 2 bis 3 halbe freie Tage oder auf den Monat bezogen 10 halbe freie Tage. Der sich daraus ergebende Freizeitgewinn ist spürbar und nutzbar. Da der Arbeitsrythmus langfristig geplant wird, kann auch die Freizeit sinnvoll geplant und genutzt werden.

Die Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer werden darüber hinaus noch dadurch erweitert, daß die 9-Stunden- und 5-Stunden-Blöcke nicht starr sind, sondern im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit vom Mitarbeiter variabel gestaltet werden können.

Darüber hinaus haben wir den Mitarbeitern durch das neue Arbeitszeitmodell ein Stück mehr Zeitsouveränität gegeben. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer an den 5-Stunden-Arbeitstagen die Lage seiner Arbeitszeit zwischen 7.00 Uhr und 18.00 Uhr frei wählen.

Diese Bestimmung unterliegt nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, sondern soll vor allem den privaten Interessen der Arbeitnehmer Rechnung tragen. Dienstlich bedingte Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen nach vorheriger Absprache zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zulässig.

Es versteht sich von selbst, daß wir auf die besonderen Bedürfnisse von Eltern, die an Kindergartenzeiten gebunden sind, Rücksicht genommen haben und dies bei der Arbeitszeitgestaltung für den einzelnen Arbeitnehmer berücksichtigt haben.

Selbstverständlich bietet dieses neue Arbeitszeitmodell nicht nur Vorteile für die Arbeitnehmer. Schließlich saß bei Vertragsabschluß auch der Arbeitgeber mit am Verhandlungstisch und hat zunächst einmal die Möglichkeit 25 % der Sachmittel für Büroarbeitsplätze einzusparen. Und wer weiß, wie teuer heute ein modern eingerichteter computerunterstützter Arbeitsplatz ist, weiß, daß hier mehr, als nur ein Taschengeld eingespart wurde.

Über diesen Spareffekt hinaus kann der Dienst für unsere Kunden (für die BHW-Bausparer) durch die zeitversetzte Nutzung der Arbeitsplätze durchgehend in der Zeit von 7.00 Uhr bis 18.00 Uhr aufrechterhalten werden.

Für die vertragsschließenden Gewerkschaften HBV und KOMBA war im übrigen unabdingbare Voraussetzung für das neue Arbeitszeitmodell, daß der frühest mögliche Arbeitsbeginn mit 7.00 Uhr und das Arbeitszeitende mit spätestens 18.00 Uhr tarifvertraglich festgeschrieben wurde. Darüber hinaus garantiert der Tarifvertrag den Samstag grundsätzlich als arbeitsfreien Tag. Wie Sie wissen, sind gerade diese beiden Vertragsbestandteile in den jüngsten Tarifrunden, z. B. in den Banken und im Einzelhandel, hart umkämpft gewesen.

Welche Erfahrungen konnten bisher gemacht werden?

Ich sagte bereits, daß der neue Tarifvertrag und das neue Arbeitszeitmodell seit dem 1. Juni 1989 gilt. Abgeschlossen wurde der Tarifvertrag bereits ein Jahr zuvor und wir haben im Oktober 1988 begonnen, die 35-Stunden-Woche in Verbindung mit dem 4:3-Modell zu testen. Untersuchungen der letzten 12 Monate zeigen zwei Dinge ganz deutlich.

- Jede Veränderung der Arbeitszeit bzw. des Arbeitsrythmusses bedarf der Gewöhnung bei den betroffenen Arbeitnehmern. In der Praxis laufen dann halt manche Dinge doch anders, als sie theoretisch vorgeplant oder auch befürchtet wurden.
- Zu Beginn unseres Testes stellten wir durchaus bei einem nicht geringen Teil von Arbeitnehmern erhebliche Skepsis fest. Man war zwar für die 35-Stunden-Woche, konnte sich allerdings nicht so recht vorstellen, daß das damit verbundene neue Arbeitszeitmodell tatsächlich funktioniert und vor allem die Arbeitszeitverkürzung zu einem spürbaren Gewinn für die Arbeitnehmer werden könnte.

Nun, schon nach wenigen Wochen, die wir selbstverständlich auch nutzten, um die eine oder andere Korrektur vorzunehmen, wuchs die Zahl derjenigen, die der versetzten Arbeitszeit positiv gegenübertraten. 10 halbe freie Tage im Monat sind halt doch ein deutlicher Zugewinn an Freizeit.

Unsere Kolleginnen und Kollegen lernten recht schnell, diesen Freizeitgewinn für sich und ihre Familien nutzbar zu machen. Da wurden Einkäufe, Behördengänge oder die Verabredung zum Tennisspiel auf den freien Vormittag gelegt. Man nutzte die freien Nachmittage um mit der Familie etwas zu unternehmen.

Wir können heute feststellen, daß die 35-Stunden-Woche in Verbindung mit versetzten Arbeitszeiten sowohl arbeitsmarktpolitisch, als auch freizeitpolitisch und unternehmenspolitisch ein voller Erfolg ist.

Das bedeutet jedoch nicht, daß die heute gültigen Arbeitszeitregelungen ohne kritische Betrachtung auf Dauer unverändert bleiben können. Jedes Arbeitszeitmodell muß von Zeit zu Zeit auf den Prüfstand, muß hin und wieder korrigiert und angepaßt werden. Wir stellen uns dieser Aufgabe.