

13.12.2017

Klartext Ausgabe 40 / Februar 2020

Wem nutzt Flexibilisierung?

Wir sollen flexibel sein, sagen die Arbeitgeber. Und sie meinen damit nicht unsere körperliche Beweglichkeit. Sie träumen vom optimal an den Betriebsablauf angepassten Beschäftigten. Doch Menschen sind keine Computer, die man beliebig ein- und ausschalten kann. Wie könnte eine Flexibilisierung aussehen, die Beschäftigten und Betrieben gleichermaßen nutzt? Hier geht es direkt zum **kostenlosen Download**.

Klartext Februar 2020



Eine der größten Errungenschaften der deutschen Gewerkschaften war die Einführung des Acht-Stunden-Tages gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber. Die beuteten selbst ihre minderjährigen Beschäftigten bis dato gerne 12 oder auch mehr Stunden pro Tag aus, an 6 oder gar 7 Tagen in der Woche.

Heute garantiert das Arbeitszeitgesetz, dass solche Arbeitsbedingungen der Vergangenheit angehören.

So ist nach dem ArbZG nur eine tägliche Arbeitsdauer von acht Stunden, maximal eine Verlängerung auf zehn Stunden pro Tag erlaubt. Nach EU-Vorgaben wird eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden geregelt. Dazu kommt eine tägliche Ruhezeit von ununterbrochenen 11 Stunden.

Das sollte heute eigentlich selbstverständlich sein. Ist es aber nicht.

Aktuell liest man zum Beispiel auf der Webseite eines Arbeitgeberverbandes das: „Diese starren Regelungen passen weder zu einem globalisierten Umfeld, in dem Arbeiten in multinationalen Teams über verschiedene Zeitzonen hinweg erforderlich ist, noch zum Wunsch der Beschäftigten, die Möglichkeiten der Digitalisierung im eigenen Sinne zu nutzen und bei der Lage der Arbeitszeit sehr viel freier mitbestimmen zu können als früher.“

Die Beschäftigten wollen also länger arbeiten. Sagen die Arbeitgeber. Meinen es aber nicht so. Denn nur wenige Absätze später lesen wir: „Grundsätzlich muss sich die Lage und Verteilung der Arbeitszeit vorrangig an den betrieblichen Bedürfnissen orientieren.“

War also doch nichts mit dem Interesse der Beschäftigten nach freier Mitbestimmung...

Und noch einmal ganz klar für alle, die da etwas falsch verstehen könnten: „Es darf nicht sein, dass die Beschäftigten hohe Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung fordern, die betrieblichen Erfordernisse dabei aber außer Acht bleiben.“

Wer Flexibilisierung so definiert, meint natürlich nichts anderes als Abbau von Arbeitsschutz um der Gewinne willen. Das kann man tun. Man darf dann nur nicht erwarten, dass die Gewerkschaften da mitspielen.

Natürlich bietet die Digitalisierung neue Möglichkeiten. Arbeitsprozesse und Arbeitsorte sind nicht mehr so starr vorgegeben. Das kann man nutzen, um den Beschäftigten entgegenzukommen, ihnen mehr Chancen zu bieten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Das hält länger gesund, länger motiviert und liefert so dem Unternehmen mehr Arbeitsleistung.

Zudem bietet die Digitalisierung Effizienzgewinne. Im Grunde könnten wir in Zukunft in weniger Arbeitszeit mehr leisten als heute. Da wäre also viel Potential für eine Win-Win-Situation.

Doch vielen Unternehmen scheint das nicht zu genügen. Sie setzen auf immer mehr „flexible“ Arbeitsverhältnisse. So hat das Bundesarbeitsministerium unlängst im „Weißbuch Arbeiten 4.0“ festgestellt, dass die Digitalisierung die Verbreitung flexibler Beschäftigungsformen wie Befristungen und Zeitarbeit sowie Teilzeit und Minijobs fördern kann. Dies ist wohlgemerkt keine Behauptung der Gewerkschaft, sondern eine Analyse von Wissenschaftlern im Auftrag des zuständigen Fachministeriums.

Die Arbeitgeber sehen „hingegen keinen direkten systematischen Zusammenhang zwischen der Digitalisierung und flexiblen Beschäftigungsformen.“

Aktuell haben wir also in vielen Fällen eine merkwürdige Mischung aus verschwurbelten Beschwichtigungen und konkreten Forderungen nach Abbau von Arbeitnehmerschutz.

Das wird so nicht passieren.

CDU, CSU und SPD haben sich im Koalitionsvertrag darauf geeinigt, über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben.

Mit solchen Erprobungen hat die IG BCE bereits einige Erfahrung. Tatsächlich gibt es vielfältige Modelle von flexibler Arbeitsorganisation, die Beschäftigten und Betrieben positiven Nutzen bietet. Hier sind wir zu weiteren Projekten, Diskussionen und auch Regelungen bereit. Wenn es den Beschäftigten nutzt. Und nur dann.

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Mainzer Straße 81 | D-65189 Wiesbaden

Telefon: 0611 988499-0 | Telefax: 0611 988499-20

E-Mail: lb.hessen@igbce.de