

# Zeitenwende ...

Bernd Zimmermann

**Es war einmal, da träumten Arbeitnehmer, Betriebsräte und Gewerkschaften von der 35-Stunden-Woche. Heute, gute 20 Jahre später, muss die sogenannte Globalisierung nicht nur für Arbeitsplatzabbau, niedrigere Löhne oder die Verlagerung ganzer Fabriken ins Ausland erhalten, sondern auch für die Erwartung der Arbeitgeber, die Arbeitszeit lasse sich ins „Unermessliche“ steigern. Es soll sogar vorkommen, dass Leute, die sich erdreisten, weniger als 70 Stunden pro Woche zu arbeiten, als „Minderleister“ bezeichnet werden ...**

Wir schreiben das Jahr 2008. Es ist ein Mittwoch, 11.30 Uhr: Heinz Tempus, seines Zeichens Betriebsratsvorsitzender, sitzt über einer Dokumentation des Arbeitgebers und fragt sich nicht nur, was die Abwesenheitsart „Tod der Schwiegermutter“ wohl soll, sondern auch, wofür überhaupt eine Regelung des neuen Zeitwirtschaftssystem gut sein könnte.

Seit zwei Monaten beschäftigt er sich nun damit, überprüft die Darstellung von Arbeitszeitmodellen, brütet über Anwesenheitskontingenten und sinniert, ob er sie passieren lassen kann. Auch fragt er sich, wer Zeitbeauftragter werden darf und soll. Insbesondere aber fragt er sich, was seine Mühe letztendlich für die Kolleginnen und Kollegen eigentlich bringen wird. Die, denen die Karriere eh wichtiger ist als ihre Familie oder ihre Gesundheit, umgehen die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften ohnehin – etwa indem sie mal eben nach 10 Stunden mit dem Lift zum Zeiterfassungsgerät fahren, um ihre Geht-Zeit zu stempeln und dann munter die Arbeit fortzusetzen.

Seufzend und kopfschüttelnd beschließt Heinz, den Kram in der nächsten Betriebsratssitzung endgültig hinzuschmeißen und sich wieder seinem Beruf zu widmen ...

Zur gleichen Zeit, ein paar Kilometer weiter westlich in einem anderen Unternehmen: Eva und Klaus brüten über dem „Pflichtenheft zur Einführung eines neuen Zeitwirtschaftssystems“. Klaus ist der „IKT-Mann“ des Betriebsrats, Eva die Vorsitzende des Personal- und Arbeitszeitausschusses.

Ihre Lektüre: Die Regeln der zu verarbeitenden Arbeitszeiten aus Sicht der Personalabteilung – so eine Art Besinnungsaufsatz.

Immerhin wird den beiden schnell klar, warum es in der Vergangenheit immer wieder zu Kontroversen zwischen ihnen und



der Personalabteilung gekommen ist. Vor allem begreifen sie aber eines: Dass alles das, was ihnen bisher an Auswertungen und Listen vorgelegt wurde, vorne und hinten nicht gestimmt hat.

Sicher, es hat entsprechende Hinweise aus der Belegschaft gegeben, aber nun haben sie es Schwarz auf Weiß: Pausenzeiten, insbesondere die der Teilzeitkräfte, wurden falsch berechnet, Rufbereitschaftzeiten nicht wie vereinbart eingerichtet, Ruhezeiten weder kontrolliert noch eingehalten. Und – das war der Gipfel – die täglichen Arbeitszeiten über zehn Stunden sind einfach „weggerundet“ worden. Warum hat das eigentlich niemand gemerkt? Desinteresse? Angst um den Arbeitsplatz?

Wurscht. Eva und Klaus beschließen, das gesamte Pflichtenheft auf den Kopf zu stellen. Eva korrigiert die offensichtlichen Fehler, verweist auf Manteltarif, Arbeitszeit-

gesetz und Betriebsvereinbarungen und Klaus konkretisiert den „Besinnungsaufsatz“ so, dass der Systemadministrator die Berechnungsformeln problemlos und ohne Unklarheiten ins System übertragen kann.

Dabei haben sie eine Menge neuer Ideen: Zeitguthaben aus einem ausgeferten Projekt sollen in ein extra Zeitkonto übertragen werden und müssen zwangsweise als Freizeit abgebaut werden, ehe die Mitarbeiter in ein neues Projekt gehen können. Und weil eh alle Beschäftigten mittlerweile mit Laptops ausgestattet sind und während ihrer Zugfahrten und am Flughafen weiter schaffen, ist es auch Blödsinn, die auf Dienstreisen abzurechnende Zeit bei zehn Stunden zu kappen.

Drei Tage hat die Schufferei gedauert. Und zu guter Letzt haben Eva und Klaus sogar noch „Workflows“ entwickelt, die die Einhaltung der vereinbarten Regeln automatisch abprüfen sollen. Eva schmunzelt, als sie daran denkt, dass Führungskräfte künftig vom System darauf hingewiesen werden, wenn ihre Auswertungsanträge gegen geltendes Recht verstoßen.

Die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber allerdings beginnen dann eher zäh: Alles ist viel zu teuer und zu aufwändig. Aber letztlich entwickelt sich an den klaren und durchdachten Forderungen doch eine konstruktive, an konkreten Zwecken orientierte Diskussion.

Klar: Der Betriebsrat, vertreten durch Eva und Klaus, hat am Ende nicht alles durchsetzen können. Der Arbeitgeber hat sich nach Kräften gewehrt. Aber interessanterweise hat sich – wohl aufgrund der klaren sachorientierten Arbeit von Eva und Klaus – das Verhältnis zwischen Personalabteilung und Betriebsrat erheblich verbessert. Manchmal haben sich „die Fachleute“ in den Verhandlungen sogar augenzwinkernd „die Bälle zugespielt“. Das Wichtigste aber ist natürlich, dass sich für die Kolleginnen und Kollegen etliches zum Positiven hin verändert hat – und die haben es sogar gemerkt ...

Autor

**Bernd Zimmermann**, ist Dipl.-Pädagoge mit dem Schwerpunkt betriebliche Aus- und Fortbildung; er arbeitet seit 16 Jahren als Berater für Betriebsräte und ist Mitglied im Netzwerk Innovative Mitbestimmung (NIM); fon 0209 9592940, [www.nim-online.de](http://www.nim-online.de)