

MEIN LEBEN MEINE ZEIT

DIE ARBEITSZEIT-
KAMPAGNE
DER IG METALL



Achtung! Die Zeitdiebe sind unterwegs!



Knapp eine Milliarde Stunden Arbeit wurden den Deutschen 2016 gestohlen, weil Überstunden nicht ausgeglichen und nicht vergütet wurden und dann verfallen. Umgerechnet sind das rund 600.000 Vollzeitstellen.

Aber wie kann das passieren? Warum lassen wir uns einfach so bestehen? Ganz einfach. Wenn Arbeitszeiten nicht erfasst oder erfasst und später durch Kappungsgrenzen wieder gestrichen werden, dann wird geleistete Arbeitszeit nicht bezahlt und damit gestohlen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Ältere Arbeitszeitregelungen, die das Kappen von Stunden vorsehen, Arbeitszeitsysteme wie Vertrauensarbeitszeit oder flexible Arbeitszeiten und -orte können das verursachen.

Aber warum lassen sich das so viele Beschäftigte gefallen? Viele identifizieren sich in hohem Maße mit ihrer Arbeit. Sie wollen ihre Aufgaben gut erledigen. Auch wenn das realistisch nicht in der regulären Arbeitszeit möglich ist. Und die Befürchtung, ihre Position zu gefährden oder ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten zu riskieren, lässt gerade höher qualifizierte Beschäftigte unwiderprochen unbezahlte Mehrarbeit leisten.

Das ist auch der Grund dafür, dass viele die Mehrarbeit dem Arbeitgeber nicht offiziell zur Kenntnis bringen. Es will ja niemand die Vermutung aufkommen lassen, man sei mit dem verlangten Arbeitspensum überfordert. Und genau darauf zählen die Arbeitgeber.

Neueinstellungen werden blockiert

Da Mehrarbeit von vielen Unternehmen eben nicht nur wie eigentlich vorgesehen für die Bewältigung von Arbeitsspitzen, sondern zur Vermeidung von Neueinstellungen benutzt wird, entstehen zusätzliche gesellschaftliche Schäden. Denn die Entstehung neuer regulärer Arbeitsplätze wird blockiert.

Jede Stunde zählt!

Das alles ist für uns nicht akzeptabel. Wir wollen, dass Unternehmen gemeinsam mit ihren Betriebsräten für ein gesundes Leistungsmaß, gute Arbeitsbedingungen und eine vernünftige Personalausstattung sorgen. Wir wollen, dass

geleistete Arbeitszeit vollständig erfasst und bezahlt wird. Denn wir haben nichts zu verschenken. Die Arbeitgeber schenken uns ja auch nichts.

Beschäftigte stehen unter Druck

Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2013 gab jeder zweite an, sich bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck zu fühlen. Vier Fünftel haben den Eindruck, dass sie in den letzten Jahren mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen. Genauso viele sind bereit, flexibel zu arbeiten. Sie wünschen sich Flexibilität aber auch dann, wenn es um ihre Bedürfnisse geht, wenn sie sich um Kinder, kranke oder ältere Angehörige kümmern müssen, wenn sie Zeit für Freunde und Hobbys brauchen oder wenn sie sich weiterbilden wollen.

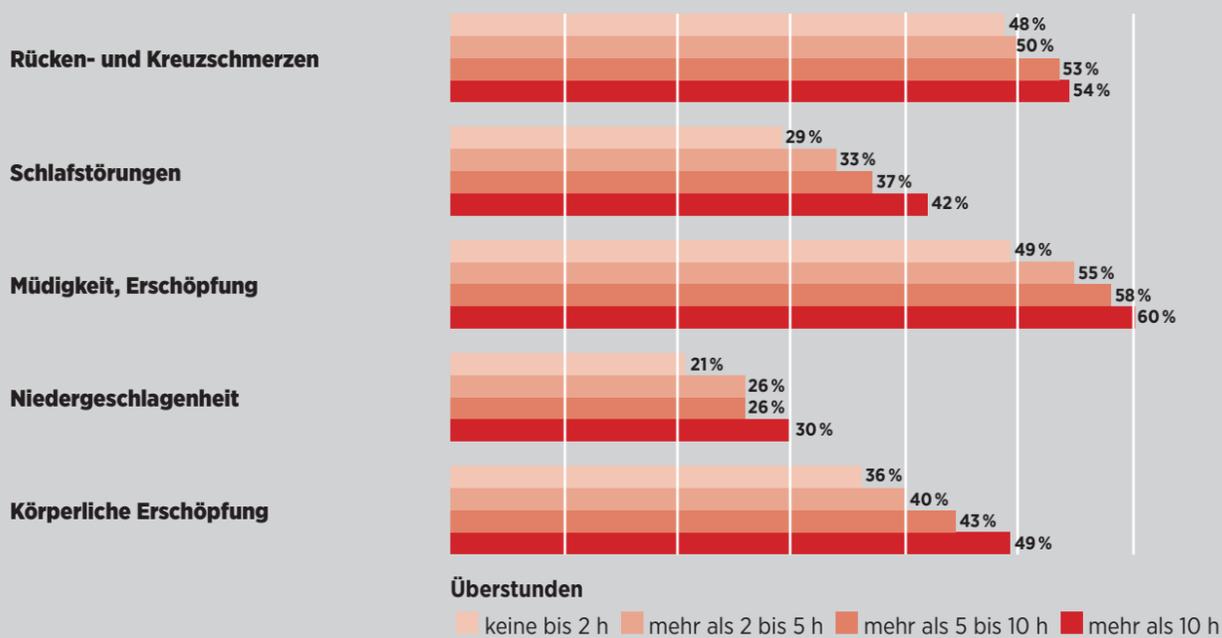
1,8 Mrd. Überstunden

**941 Mio.
davon unbezahlt**

Weniger Geld und mehr Stress – kein fairer Deal



Gesundheitliche Beschwerden bei Überstunden



Quelle: Arbeitszeitreport Deutschland 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA (2016)

Längere Arbeitszeit – oft mehr Stress

In Deutschland fühlt sich laut einer Erhebung der Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin rund die Hälfte aller Beschäftigten erhöhtem Stress ausgesetzt. Als Ursachen werden vor allem hohe Verantwortung, Zeitdruck und große Arbeitsmengen benannt. Auch die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und der Eingriff in die Freizeit werden als Stressquelle genannt.

Seit Jahren ist dadurch eine deutliche Zunahme arbeitsbedingter, besonders psychischer, Erkrankungen zu verzeichnen. Und auch Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren ist nach wie vor eine Aufgabe, die für viele nur schwer zu bewältigen ist. Persönliche Interessen der Beschäftigten spielen oft keine Rolle. In vielen Betrieben

herrscht eine Kultur, in der nur der als Leistungsträger gesehen wird, der möglichst lange anwesend ist.

2016 wurden in Deutschland 1,8 Milliarden Überstunden gemacht

Eine unvorstellbare Zahl. Aber der eigentliche Skandal ist: Für mehr als die Hälfte aller Überstunden haben die Unternehmen keinen Cent bezahlt! Und keinen Freizeitausgleich gegeben! Fast eine Milliarde Arbeitsstunden sind 2016 in Deutschland einfach verfallen!

Stunden werden unbezahlt gestrichen

Wie kann das sein? Eine Antwort liefert das Beispiel von Simon. Der arbeitet in einem tarifgebundenen Metallbe-

trieb mit 35-Stunden-Woche und einem Arbeitszeitkonto. Tatsächlich arbeitet er aber regelmäßig wesentlich länger als 35 Stunden in der Woche, weil er sonst seine Arbeit gar nicht schaffen könnte. Alles, was über seine tägliche Soll-Arbeitszeit von sieben Stunden hinausgeht, wandert auf das Arbeitszeitkonto. Dummerweise ist das Konto aber gedeckelt. Das heißt, alles was über ein bestimmtes Zeitguthaben hinausgeht, wird einfach gestrichen. Da Simon aber wegen der vielen Arbeit gar keinen Zeitausgleich nehmen kann, werden ihm jedes Jahr zig Stunden einfach unbezahlt gestrichen.

Vereinbarkeit? Fehlanzeige!

Und Simon ist kein Einzelfall. Wer Familie, private Verpflichtungen oder persönliche Interessen neben der Arbeit hat, stößt mit immer längeren Arbeitszeiten an seine Grenzen. So geht es auch Irene. Direkt nach ihrem Studium hat sie vor zwei Jahren in einem großen Betrieb als Controllerin angefangen. In diesen zwei Jahren ist das Arbeitspensum ständig angestiegen. Mehr Personal gab es nicht. Im Gegenteil, zwei Kollegen die in Rente gegangen sind, wurden nicht ersetzt. Für Irene sind 10-Stunden-Arbeitstage inzwischen zur Regel geworden. Manchmal sitzt sie sogar 12 Stunden im Büro. Obwohl sie auf dem Papier eine 35-Stunden-Woche hat. Anders ist die Arbeit einfach nicht zu schaffen. Es wird einfach so erwartet und Überstunden werden wegen der vereinbarten Vertrauensarbeitszeit nicht erfasst.

Dass das Auswirkungen auf ihr Privatleben hat, ist klar. Gemeinsame Unternehmungen mit ihrem Freund sind kaum möglich. Und auch an Hobbys ist nicht zu denken. Selbst am Wochenende ist sie so ausgelaugt, dass sie kaum aus dem Haus kommt. Mittlerweile hängt ihre Beziehung am seidenen Faden. Hatten sie früher darüber gesprochen eine Familie zu gründen, mag Irene heute daran gar nicht mehr denken. Das würde sie bei ihren ausufernden Arbeitszeiten gar nicht unter einen Hut bringen. Und kürzertreten oder Teilzeit wird in ihrem Betrieb überhaupt nicht gern gesehen.

Arbeitszeit muss sich dem Leben anpassen!

Klar ist: Mehrarbeit ist immer ein Zeichen dafür, dass nicht genug Personal vorhanden ist. Wer länger arbeitet, tut dies in der Regel, weil das Arbeitspensum sonst nicht zu schaffen ist. Wir fordern: Jede Stunde muss erfasst und ausgeglichen werden. Am besten durch Freizeitausgleich. Und wo das nicht möglich ist zumindest finanziell.

Wir wollen, dass sich die Arbeitszeit dem Leben anpasst – nicht immer nur umgekehrt. Arbeitszeit soll besser planbar sein und selbstbestimmt.

Genau das will die IG Metall!



941,2 Mio.
Stunden unbezahlte Mehrarbeit



600.000
Vollzeitstellen



über **15 Mrd. Euro**
gestohlener Lohn
(15 EUR durchschnittl. Stundenlohn)

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), 2017

Arbeitszeitverfall gestoppt

BEI KOYO VERFALLEN ARBEITSSTUNDEN NICHT MEHR

150.000 Euro haben die Beschäftigten des Autozulieferers Koyo in Halle, Westfalen, ihrem Arbeitgeber 2011 geschenkt. Nicht auf einmal, nicht alle und sie haben es ihm auch nicht in einem Geldkoffer übergeben – sie haben ihm Arbeit geschenkt, stundenweise. Jens Engelbrecht hat es ausgerechnet.

»Im Jahr 2012 sind bei uns 6.400 Arbeitsstunden verfallen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende. 560 Menschen arbeiten am Standort in Bielefeld. Etwa die Hälfte, vor allem die höheren Entgeltgruppen, haben Gleitzeit. Ihre Stundenkonten hörten nach 20 Stunden auf, geleistete Arbeitszeit zu zählen.

Der Betriebsrat hatte das vor 20 Jahren so geregelt. Er wollte verhindern, dass Beschäftigte ohne Ende arbei-

teten. Schließlich würde doch niemand umsonst arbeiten. »So dachten wir damals«, sagt Engelbrecht.

Ein Irrtum, wie die Praxis zeigte. Viele Menschen schauen am Arbeitsplatz nicht auf die Uhr. Wenn ein Projekt fertig werden muss, arbeiten sie bis in den Abend, mit Laptop und Handy auch im Urlaub und am Wochenende.

Viele hinterfragen ihre Arbeitszeit nicht

»Irgendwann fiel uns auf, dass die Leute kaum noch Zettel für Mehrarbeit abgaben.«, sagt Betriebsrat Engelbrecht. Niemand hat aufgemuckt, als die Arbeitstage länger und länger wurden.

Der Betriebsrat schaute sich schließlich die Arbeitskonten an: 2011 waren 5.800 Stunden verfallen, 2012 waren es 6.400 und so ging es Jahr für Jahr.

Keine Stunde verfällt

Beim Autozulieferer Koyo in Halle haben sich die Zeiten

inzwischen geändert. Arbeitszeit verfällt inzwischen nicht mehr. Vier Jahre lang bearbeiteten Betriebsrat Engelbrecht und seine Kollegen den Arbeitgeber. Sie rechneten den Kolleginnen und Kollegen vor, in welcher Entgeltgruppe sie wären, wenn man ihr Gehalt auf ihre tatsächlichen Arbeitsstunden umrechnet.

»Da hat so mancher geschluckt«, sagt Engelbrecht. 2015 war der Arbeitgeber schließlich bereit, über eine neue Vereinbarung zur Gleitzeit zu verhandeln.

Die neue Vereinbarung begrenzt die Stundenkonten jetzt zwar auch bei 35 Plusstunden, regelt aber, was mit den Stunden, die darüber hinausgehen, geschieht.

»Arbeitszeit verfällt nicht mehr. Stunden oberhalb von 35 werden abgebaut oder bezahlt«, sagt Engelbrecht. Beim Betriebsrat kommen wieder Mehrarbeitszettel an und Engelbrecht führt Diskussionen, die er schon seit Jahren nicht mehr kannte. »In der Konstruktion reden wir jetzt über mehr Personal.«

FLEXIBEL UND FAIR: DAS NEUE ARBEITSZEIT-SYSTEM BEI DEUTZ IN KÖLN

Werner Scherer weiß noch genau, wie in seinem Betrieb früher mit dem Thema Arbeitszeit umgegangen wurde: »Darüber wurde nicht geredet«, sagt der langjährige Betriebsratsvorsitzende von Deutz in Köln. »Und meistens wurden immer nur Überstunden angehäuft.« Transparent war das System auch nicht: Die Beschäftigten konnten ihre Arbeitszeitkonten nicht täglich einsehen.

Heute ist das alles anders

Der Betriebsrat hat bei dem Kölner Motorenbauer eine neue Arbeitszeit-Regelung für alle Beschäftigten durchgesetzt, die nicht taktgebunden oder direkt in der Produktion arbeiten. Herzstück ist ein Ampelsystem. Stehen auf dem Arbeitszeitkonto minus zehn bis plus 35 Stunden, ist alles im grünen Bereich. Ab 36 Überstunden springt die Ampel auf gelb. Dann geht automatisch ein elektronischer Hinweis an die Vorgesetzten: Achtung, Kollegin XY muss Stunden abbauen!

Ab 50 Überstunden schaltet die Arbeitszeit-Ampel auf rot. Dann müssen entweder schnell Stunden reduziert werden – oder die Vorgesetzten müssen bezahlte Mehrarbeit beantragen.

Der Clou: Die Beschäftigten können selbst über ihre Zeit entscheiden, solange sie im »grünen Bereich« sind. Sie können zum Beispiel spontan einen Tag frei nehmen – für Einkäufe, Kinderbetreuung, Arztbesuche.

Werner Scherer und sein Betriebsrat haben sich das neue Modell nicht allein ausgedacht. Am Anfang standen viele Fragen:

Was wollen die Kolleginnen und Kollegen eigentlich? Welche Wünsche haben sie für die Arbeitszeitgestaltung? Was sind ihre dringendsten Bedürfnisse?

Das Ergebnis war eindeutig: Die überwältigende Mehrheit wünschte sich, selbstbestimmter zu arbeiten. Die größte Zustimmung gab es mit 96 Prozent bei der Aussage: Wenn der Arbeitgeber von mir zeitliche Flexibilität fordert, dann will ich im Gegenzug auch kurzfristig Freizeit nehmen können.

»Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein«, fasst Betriebsrat Scherer die

Stimmung in der Belegschaft zusammen. Entsprechend positiv sind die Rückmeldungen auf die neuen Arbeitszeitregeln.

Zähes Ringen

Bei der Deutz-Geschäftsführung in Köln stießen die neuen Ideen zunächst auf wenig Gegenliebe. Die Manager wollten die Verfügungsgewalt über die Zeit der Beschäftigten nicht aufgeben. Die Verhandlungen liefen zäh. Am Ende setzte der Betriebsrat ein Ultimatum: Schluss mit der Kontrollmentalität, sonst bekommt ihr ein Problem mit uns.

Die Bedenken des Managements erwiesen sich ohnehin als wenig begründet. Für Notfälle gibt es Regeln: Vorgesetzte können Ausgleichstage unterbinden, wenn »wichtige betriebliche Belange« dagegensprechen. Damit keine Willkür herrscht, sind diese »Belange« definiert: Sie greifen zum Beispiel bei dringender Terminarbeit oder wenn die Minimalbesetzung einer Abteilung unterschritten würde.



Alles was Recht ist



Am 10. Dezember 2013 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass der Entgeltanspruch für gekappte Stunden nicht aufgehoben ist. Im Prinzip ist die Rechtslage also klar.

Vergütungsanspruch darf nicht ausgehebelt werden

Denn ein Arbeitgeber, der widerrechtlich die Zahlung einer dem Arbeitnehmer zustehenden Vergütung unterlässt, verletzt laut § 611 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht nur seine Leistungspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer, sondern auch seine Abgabepflicht gegenüber den Sozialversicherungsträgern laut § 266a Strafgesetzbuch. Außerdem spart sich der Arbeitgeber die Lohnsteuer.

In vielen Fällen versuchen Arbeitgeber die Vergütungspflicht für Mehrarbeit durch eine Generalklausel im Arbeitsvertrag auszuhebeln. Kernsatz ist dabei oft der Passus: »Erforderliche Überstunden sind mit dem Entgelt abgegolten.« Derartige Klauseln gelten als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) und diese dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen.

Keine pauschale Abgeltung der Überstunden

Das wurde in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1. September 2010 bestätigt. Danach kann Mehrarbeit nur pauschal vergütet werden, wenn im Arbeitsvertrag klar geregelt ist, um welche Arbeitsleistungen es sich handelt. Andernfalls lässt sich nicht erkennen, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung besteht. Der Umfang muss so klar bestimmt sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss.

Achtung! Fristen beachten

Für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gibt es klare Verjährungs- oder Ausschlussfristen, die zumeist

in Tarifverträgen oder einzelvertraglich geregelt sind. Im Streitfall muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, dass er über die gesetzlich zulässige bzw. die tariflich oder laut Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat und die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder geduldet worden sind.

Übrigens: Der Arbeitgeber ist laut Arbeitszeitgesetz verpflichtet, Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit von acht Stunden aufzuzeichnen. Das gilt auch im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit und bei Regelungen zu Arbeitszeitkonten.



»Der Samstag und sogar der Sonntag sind teilweise flächendeckend in Arbeitszeitmodellen einbezogen, was noch vor 20 Jahren eine große Ausnahme war.

Wir haben eine Ausweitung der Dreischicht-Betriebe. Die Angestellten in Projektarbeitsstrukturen bauen Arbeitszeitguthaben ohne Ende auf,

weil ein Projekt das andere jagt. Oft verfallen solche Guthaben ohne jegliche Vergütung.

Die Beschäftigten sagen: Jetzt sind auch wir mal dran bei der Flexibilisierung. Es kann nicht sein, dass nur die betrieblichen Interessen zählen, die ja massiv in mein Leben einwirken.

Im Grundsatz ist gegen Flexibilisierung nichts einzuwenden. Aber wir müssen ihr Grenzen setzen. Vor allem auch in der Form, dass die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung in ihren Arbeitszeiten haben.«

Jörg Hofmann,
1. Vorsitzender der IG Metall

ARBEITSKLIMA- VORHERSAGE

Heute



Überwiegend heiter! Aber nur in höheren Lagen. Gestohlene Zeiten sorgen für gutes Klima und warmen Regen in den Chefetagen. Für viele Beschäftigte bleibt es eher trübe.

Morgen



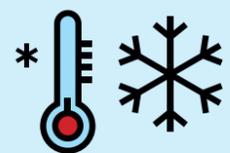
Es braut sich ein Unwetter zusammen. Vereinzelt kommt es zu Widerstand der Beschäftigten. Der warme Regen in den Chefetagen wandelt sich allmählich zu kaltem Starkregen.

Übermorgen



Die Gewitter brechen deutschlandweit aus. Die Beschäftigten wollen sich keine Zeit und kein Geld mehr klauen lassen! Jetzt hagelt es in den Chefetagen!

Prognose



Das Klima in den höheren Lagen und Chefetagen wird rauer. Die Beschäftigten wollen Planbarkeit, Mitsprache und eine angemessene Vergütung für ihre Arbeitszeiten. Dann wird das Arbeitsklima für alle wieder besser!