



Tarifpolitische Grundsatzpositionen

„Gewerkschaftliche Grundsatzpositionen zur Vertrauensarbeitszeit“

Berlin, Oktober 2002

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das im Bundestarifausschuss beschlossene Diskussions- und Arbeitspapier „Vertrauensarbeitszeit“ wurde allen Fachbereichen und Querschnittsabteilungen zur Verfügung gestellt, mit der Bitte es intensiv zu beraten und uns ihre Positionen mitzuteilen, damit diese mit in das abschließende Papier einfließen können.

Konkrete Rückmeldungen aus den Fachbereichen und Querschnittsabteilungen haben wir leider bisher sehr wenige erhalten. Bei den abgegebenen Rückmeldungen wurde die Position des Bundestarifausschusses, eine eigene Vorstellung selbstbestimmter Arbeitszeiten für die Beschäftigten durch ver.di zu entwickeln und das von den Arbeitgebern eingeforderte Konzept der Vertrauensarbeitszeit abzulehnen, unterstützt.

Darüber hinaus stellte sich in Diskussionen heraus, dass in einigen Betrieben Arbeitszeitmodelle existieren, die die Zeitsouveränität der Beschäftigten schon stärker berücksichtigen.

Zum Teil werden diese Modelle mit Vertrauensarbeitszeit überschrieben, obwohl sie klare Regelungen haben und Elemente enthalten, die von uns im Abschnitt Grundsätze beschrieben werden.

Diese Tatsache machte es erforderlich das Papier vom Mai 2002 entsprechend zu präzisieren, um unser Anliegen zu verdeutlichen. Diese geänderte Fassung (siehe ab S. 3) bildete die Grundlage für eine weitere Diskussion im Bundestarifausschuss am 24. Oktober 2002.

In der weiteren Diskussionsphase des Bundestarifausschusses ergaben sich im Ergebnis weitere Änderungsvorschläge und der Wunsch, dieses Papier noch einmal zur Diskussion in die Tarifkommissionen zu geben.

Diese Änderungen sind jedoch noch nicht eingearbeitet worden. Erst nach der Diskussion in den Tarifkommissionen wird eine abschließende Fassung erstellt.

Das vorliegende Papier stellt somit kein endgültiges Ergebnis dar.

Im nachfolgenden werden die Änderungsvorschläge des Bundestarifausschusses angeführt, die daher bei der weiteren Diskussion einzubeziehen sind:

Umstellung des Aufbaus

- (Einleitung) wird „Zielrichtung“
- (ehemals 4.) wird „ver.di Vorstellungen zur selbstbestimmten Arbeitszeit und Grundsätze“
- (ehemals 2. und 3.) werden „Begründung“

Grundsätze

Mit den Grundsätzen soll dokumentiert werden, was ver.di den Arbeitgebern bei dem Wunsch nach Einführung oder Weiterführung von Vertrauensarbeitszeit an Forderungen entgegen setzt. Die Grundsätze sollten daher Regelungselemente enthalten, die für ver.di unverzichtbar sind.

Andere Anforderungen, die nicht sofort umsetzbar oder durch gesetzliche Initiativen erforderlich sind, sind in die Gesamtzielrichtung zu integrieren, d.h. konkret, dass

- Punkte 1-5 und 8 der Grundsätze sind klarer darzustellen und Beschäftigungssicherung sowie Insolvenzversicherung als Grundsätze aufzunehmen
- Punkte 6,7 und 9 sollen in den allgemeinen Text der Zielrichtung aufgenommen werden

Wir bitten euch, dass jetzt überarbeitete Diskussions- und Arbeitspapier mit den genannten Änderungsvorschlägen in euren Tarifkommissionen intensiv zu beraten und uns bis Ende Februar 2003 Rückmeldung zu geben.

Die dann vorliegenden Ergebnisse werden für die Erstellung der ver.di Grundsatzposition berücksichtigt, die dann an den Gewerkschaftsrat zur Beschlussfassung weitergeleitet wird.

Gewerkschaftliche Grundsatzpositionen zur Vertrauensarbeitszeit



ver.di Bundesverwaltung, Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Diskussions- und Arbeitspapier des Bundestarifausschusses

1. Einleitung

Für die Beschäftigten haben sich in den letzten Jahren die Arbeitszeiten tiefgreifend verändert. Die Gründe und Ursachen für diese Veränderungen sind vielfältig. Von der Arbeitgeberseite wird argumentiert, dass die Arbeitszeiten viel flexibler gestaltet werden müssen, damit eine optimale Kapazitätsauslastung, ein besserer Ausgleich von Auftragschwankungen, eine bessere Kundenorientierung und eine Kostenreduzierung erreicht werden können.

Doch auch die Anforderungen der Beschäftigten an die Arbeitszeitgestaltung haben sich geändert. Sie möchten mehr Gestaltungsspielräume erhalten, um ihre individuelle Lebensgestaltung mit der Arbeitszeit vereinbaren zu können, wobei sich die Zeitwünsche im Laufe des Arbeitslebens sehr verändern können.

Hier wollen wir als ver.di ansetzen. Selbstbestimmte Arbeitszeiten, Eigenverantwortlichkeit und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen weitgehend unabhängig von direkten Anweisungen sind zentrale Elemente gewerkschaftlicher Arbeitspolitik der Zukunft.

Das heißt konkret, dass ver.di gemeinsam mit den Beschäftigten neue Spielräume für individuelle Zeitwünsche erschließen will. Sie sollen in den Betrieben über die Lage und damit über das Verhältnis Arbeitszeit und Freizeit mitbestimmen können.

Ver.di will den Tendenzen zur Auflösung von persönlichen und familiär planbaren Zeiten in den vielen Dienstleistungsberufen, in denen bereits heute schon rund um die Uhr gearbeitet wird, entgegenwirken. Unser Ziel ist es, neue sozial regulierte und geschlechtsdemokratische Arbeitsverhältnisse für Männer und für Frauen zu schaffen. Dazu gehört sowohl eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeit als auch die tariflich verankerte Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten.

Mit der allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit können wir sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten nach mehr Freizeit als auch beschäftigungspolitisch zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beitragen.

Diese Zielstellung müssen wir mit den verschiedensten Modellen der Arbeitszeitgestaltung verbinden, damit sie von den Beschäftigten als Chance aufgenommen wird.

Eine Form der Arbeitszeitgestaltung ist die Vertrauensarbeitszeit. Obwohl diese Arbeitszeitform nach den meisten Tarifverträgen noch nicht möglich ist, wird sie bereits in einigen Unternehmen praktiziert (z. Z. überwiegend bei AT-Beschäftigten) oder steht zur Diskussion.

Gerade diese Arbeitszeitform wird von vielen Beschäftigten als eine Möglichkeit gesehen, ihre Arbeitszeit- und Lebenszeitvorstellungen zu verwirklichen denn sie

knüpft an den Bedürfnissen der Menschen an, selbständiger zu arbeiten, autonomer über ihre Zeiteinteilung zu verfügen und nicht durch Vorgaben und Kontrollen ihrer Vorgesetzten gegängelt zu werden, sowie verbesserte Möglichkeiten der Selbstorganisation und der Gestaltungsmöglichkeiten zu erhalten.

Wir wollen uns daher mit der Vertrauensarbeitszeit stärker auseinandersetzen und für ver.di eine gemeinsame Position zu dieser Arbeitszeitform entwickeln.

Nachfolgend stellen wir in drei Abschnitten das Konzept, die möglichen Folgen, Probleme und Erfahrungen und unsere ver.di Vorstellungen dar.

2. Vertrauensarbeitszeit- Ein neues Managementkonzept zur weiteren Rationalisierung

Für die Unternehmen ist die Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung eine Möglichkeit, konjunkturelle und saisonale Schwankungen auszugleichen. In diesem Jahr werden nach Expertenschätzungen 1,68 Milliarden bezahlten Überstunden zu verzeichnen sein. Daher nennen Arbeitgeber die Flexibilisierung als Hauptmotiv zur Vermeidung von Überstunden.¹ Die Vermeidung der Überstunden geht jedoch weniger mit einer Schaffung von Arbeitsplätzen einher, sondern es wird nach Formen gesucht, dass vorhandene Personal so flexibel und effektiv wie möglich einzusetzen.

Die Produktivitätsreserven, die durch andere flexible Arbeitszeitformen nicht mobilisiert werden können, sollen mit diesem neuen Konzept genutzt werden, denn bisherige Zeitmodelle scheinen hier an ihre Grenzen zu stoßen und sind mit einem erheblichen Regulierungsaufwand verbunden. Zeitkonten müssen geführt und der Überstundenabbau geregelt werden. Bei all diesen Modellen bleibt aus Sicht der Unternehmen das Kontrollproblem vorhanden.

Mit dem neuen Managementkonzept wird die Organisation der Arbeitszeit fast vollständig auf die Ebene des einzelnen Beschäftigten verlagert, ohne dass das Management mit den komplexen Zeitkoordinierungsaufgaben belastet wird. Obwohl die arbeitsrechtlichen Verpflichtung zur Regelung der Arbeitszeit **offiziell** unberührt bleibt, wird für die Beschäftigten ausschließlich zur Bedingung dass sie die geforderten Ergebnisse liefern und gesetzten Ziele erreichen müssen.

Nach diesem Konzept hat sich der persönliche Zeitverbrauch der Beschäftigten an dem Arbeitsbedarf des Unternehmens zu orientieren.. Damit ist die Arbeitszeit nicht mehr der Zeitraum in dem die Beschäftigten dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und dieser die Arbeit so organisieren muss, dass der größte Nutzen für ihn herauskommt. Mit diesem Konzept werden die Beschäftigten selbst zu eigenen „Arbeitskraftunternehmer/innen“. Im Bewusstsein der Beschäftigten werden damit die vom Unternehmen vorgegebenen Ziele zu eigenen Zielen.

Diese Form der Organisations- und Managementstrategie, die die direkte Steuerung der Beschäftigten per Anweisung und Kontrolle durch indirekte Steuerung ersetzt, ermöglicht dem Unternehmen eine noch höhere Flexibilität und einen noch höheren

¹ DIHT- Umfrage zur Arbeitszeitflexibilisierung Feb. 2000

Grad der Aufgabenerledigung, ohne einen gleichzeitig hohen Aufwand eines komplexen Arbeitszeitmanagements im bisherigen Umfang zu betreiben. Kennzeichnend ist ein bewusster Verzicht auf Erfassung und Kontrolle von Arbeitszeit durch den Arbeitgeber.

Den Beschäftigten weist dieses Konzept mehr Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Selbstorganisation zu, ohne dass sie real Einfluss auf die Arbeitsorganisation und die inhaltlichen Vorgaben durch den Arbeitgeber zu erlangen.

- entsteht,
- oder
- tun.

Sie können selbst oder im Team steuern, wie sie zu viel erarbeitete Zeit, die durch die Arbeits- oder Kundenanforderungen entstehen, eigenverantwortlich ausgleichen und abbauen.

Bei der Feststellung, dass bestimmte Arbeitsergebnisse oder Kundenanforderungen nicht mehr in der tariflich oder gesetzlich festgelegten Arbeitszeit, auch wenn sie eigenverantwortlich verwaltet wird, zu erfüllen sind, sollen mit Vorgesetzten in Überlastungsgesprächen Lösungen entwickelt werden. Hierbei geht es nicht nur darum die eigene Arbeitsweise zu verbessern oder zu intensivieren, sondern auch Vorschläge zu unterbreiten, welche Beschäftigten die Aufgaben des/der „Überlasteten“ übernehmen könnten.

Dieses Verfahren dient nicht nur dem Aufbau des Vertrauenskapitals bei den Beschäftigten sondern „bietet darüber hinaus eine Gelegenheit, die betriebliche Abläufe fortlaufend zu optimieren, Probleme im Zusammenspiel zwischen den individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter und betrieblicher Aufgabenteilung zu entdecken und zu lösen sowie möglichen Missbräuchen durch einzelne Beschäftigte zu begegnen. Hierin liegt das wesentliche Produktivitätsverbesserungspotential der Vertrauensarbeitszeit. ...“²

Dies macht deutlich, dass bei diesem Konzept nicht mehr die Arbeitszeit im Vordergrund steht, sondern die Arbeitsergebnisse, d.h. die Markt- und Kundenanforderungen. In der derzeitigen Anlage des Konzeptes erfolgt eine Entkoppelung von Arbeits- und (unproduktiven) Anwesenheitszeiten, die von den Beschäftigten selbst unterschieden werden sollen. Damit wird die Anbindung des Entgeltes an die Arbeitszeit/Anwesenheitszeit aufgeweicht.

Mit der Zuweisung des Begriffs der Vertrauensarbeitszeit auf dieses neue Managementkonzept soll ein Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vermittelt werden, das nach diesem Konzept nicht entstehen kann.

Die Zielsetzung dieser von einigen Arbeitszeitberatungen und Unternehmen initiierten Form der „Vertrauensarbeitszeit liegt nicht darin begründet, dass die Beschäftigten mehr Eigenverantwortung und mehr Selbstständigkeit erhalten, sondern vielmehr wird das Abschaffen der Zeiterfassung erst dann für die Unternehmen attraktiv, wenn

² A. Hoff/M. Weidinger : Erfolgsfaktoren der Vertrauensarbeitszeit, in: Personal 8/1999, S. 383

es sich unternehmerisch rechnet. Die abhängig Beschäftigten sollen bei gleicher Abhängigkeitsstruktur unternehmerische Verantwortung tragen.

3. Erfahrungen, mögliche Folgen und Probleme des oben beschriebenen Konzeptes der Vertrauensarbeitszeit.

Ein zentrales Problem des Konzeptes besteht darin, dass als Grundlage der Arbeitsorganisation ein abzuleistendes Arbeitspensum oder aber auch ein nicht definierten Arbeitsanfall vorgeben wird, wissend, dass dieser in der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht zu schaffen ist.

Einzelne Beschäftigte oder ein Team werden damit direkt den jeweiligen Kundenanforderungen (intern oder extern) und damit den Marktanforderungen unterworfen. Der Arbeitsdruck geht damit direkt von den Kunden aus, wird von den Betroffenen verinnerlicht und wirkt viel intensiver als Arbeitsanweisungen durch Vorgesetzte. Es entsteht ein Zeitnotstand gerade durch den Abbau des äußeren Zwanges.

Dieser sich entwickelnde Zeitnotstand fordert geradezu heraus, dass die Beschäftigten sich über geltende gesetzliche und tarifliche Arbeitszeitregelungen, die u.a. zum Gesundheitsschutz dienen, hinwegsetzen um den Anforderungen zu entsprechen.

Hinter den Zwängen des Wettbewerbs und der neuen Kundenorientierung können sich diejenigen verstecken, die sowohl für die Leistungs politik als auch für die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen strategisch und operativ verantwortlich sind – die Unternehmensleitungen und die Personalabteilungen.

Der Konflikt zwischen Freizeit und Arbeitszeit wird nicht mehr zwischen Arbeitgeber und Beschäftigte ausgetragen. Die Beschäftigten müssen diesen Konflikt mit sich selbst ausmachen. Es ist nicht mehr der Arbeitgeber, der Zeitzwänge und Arbeitsdruck vorgibt, sondern entweder ein bekannter Kunde oder der anonyme Markt. Die Nichtgewährleistung der Anforderungen kann zum Auftragsverlust, zum Kundenverlust, zur Verschlechterung der Wettbewerbsposition der lokalen Einheit – auf die Dauer zu „Desinvestition“ und zur Schließung und damit zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Den Anforderungen von außen, die als objektive Anforderungen daher kommen, nicht gerecht zu werden, wird viel stärker als berufliches Versagen erlebt als eine Situation, in der man im Rahmen vorgegebener Arbeitszeiten seine Arbeit nicht zu Ende bringen kann.

Vertrauensarbeitszeit ändert überhaupt nichts an den Mechanismen, die zu überlangen Arbeitszeiten führen, sondern fördert diese tendenziell. Die Balance zwischen Arbeitszeit und Freizeit geht immer mehr verloren immer größere Teile der Lebensarbeitszeit werden von der Erwerbsarbeitszeit aufgesogen und bislang noch geschützte Zeitkorridore werden unter den unmittelbaren Verwertungszwang gestellt..

Vertrauensarbeitszeit ist ein Modell, in dem die Arbeitszeitdauer, -lage, und -verteilung der Erfüllung der Leistungsanforderungen unterworfen wird und dies zum Maßstab von beruflichem Erfolg und Karriere genommen wird.

Das heißt unter anderem, dass tendenziell all diejenigen ausgeschlossen werden, die aufgrund von familiären Anforderungen und Verpflichtungen oder gesundheitlichen Gründen auf regulierte und planbare Zeitmuster angewiesen sind und damit dem neuen Leitbild der Beschäftigten nicht gerecht werden können. Hier ist eine Diskriminierung beim Zugang zur und beim Erhalt von Beschäftigung vorprogrammiert.

Auch die Vorspiegelung von Arbeitszeitsouveränität hält nicht das, was sie verspricht. Nach wie vor werden Service- und Ansprechzeiten durch die Arbeitgeber vorgegeben. Die/der Einzelne kann ihre/seine Arbeitszeit zwar im Rahmen der Vorgaben variieren, aber nicht jede(r) kann ihre/seine Arbeitszeitwünsche realisieren. Leistungsstandards und Anforderungen werden nach wie vor einseitig von übergeordneten Hierarchieebenen vorgegeben

- sei es per Zielvereinbarung
- sei es per Gewinnquote
- sei es per Deckungsbeitrag
- sei es per Anzahl von Neukunden.

Für die betriebliche Interessenvertretung entstehen mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit neue Konflikte, die mit dem Betriebsverfassungsgesetz in der jetzigen Form nicht zu lösen sind.

Bisher hat der BR bei der Arbeitszeitgestaltung, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit, Lage der Pausen und bei der Anordnung von Mehrarbeit im Rahmen des Tarifvorbehaltes ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Stimmt er jedoch der Einführung von Vertrauensarbeitszeit zu, so hat er damit sein Mitbestimmungsrecht ausgeübt bzw. verbraucht. Er hat danach bis auf seine Rechte nach § 80 BetrVG keinerlei Einflussmöglichkeiten mehr auf die Arbeitszeitgestaltung. Mit der Auflösung von festgelegten Arbeitszeit-Standards gehen die Mitbestimmungsrechte des BR bei der Arbeitszeitgestaltung als kreativ nutzbare Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen verloren. Damit gehen auch mögliche Ansatzpunkte für eine Einflussnahme auf Personalplanung und Personalbesetzung verloren, denn bei der Festlegung ökonomischer Kennziffern, Personalbesetzung, Leistungskennziffern hat er keine erzwingbare Mitbestimmung. Die wurde ihm nur indirekt durch die Einflussnahme über die Regelungen zur Arbeitszeit möglich (Ablehnung von weiteren Überstunden und dafür Neueinstellungen, oder Arbeitsumverteilung).

Bildeten früher die auf dem Zeitkonto angesammelten Stunden den Anspruch auf Freizeitausgleich – so entfällt dieses formelle Anspruchsgestütze bei der Vertrauensarbeitszeit. Irgendwann kann der/die Beschäftigte auch mal Freizeit machen

- wenn er/sie es selbst zulässt,
- wenn die Selbststeuerung in ihm nicht eine andere Priorität gesetzt hat,
- wenn nicht ein(e) wichtige(r) Kunde/in wartet,
- wenn endlich alle Arbeit getan ist.

Bei Gleitzeit und teilflexiblen Arbeitszeitformen zahlt der Arbeitgeber für die flexible Anpassung des Beschäftigten an den Arbeitsanfall ggfs. noch mit zusätzlicher Frei-

zeit einen Teil des zusätzlichen Produktivitätsgewinnes zurück. Bei Vertrauensarbeitszeit entfällt dies (keine Mehrarbeitszuschläge, keine Überstundenzuschläge, keine Zuschläge für unattraktive Arbeitszeitlagen).

Die Abschaffung von Zeiterfassung, wie sie bei der Vertrauensarbeitszeit vorgesehen ist, bedeutet nicht automatisch mehr Freiheit. Zeiterfassung bedeutet nicht nur Kontrolle der festgelegten Arbeitszeit durch den Arbeitgeber, sondern ist auch Schutz des/der Beschäftigten vor nicht vertragsgemäß fixierter Überbeanspruchung und Nutzung seiner/ihrer Arbeitskraft und sie bietet Ansatzpunkte für gewerkschaftliche und betriebsrätliche Aktivitäten gegenüber dem Arbeitgeber. Sie ist Teil der Selbstkontrolle für die/den Beschäftigten, das arbeitsvertraglich vereinbarte Äquivalenzverhältnis zwischen geschuldeter Leistung und erhaltenem Entgelt zu wahren.

Mit der Entkopplung von Arbeitsentgelt und Arbeitszeit wird der Arbeitsvertrag faktisch zum Werkvertrag. Die Risiken, d.h. Störungen in Arbeitsabläufen, Krankheit und sonstige Gründe, die dazu führen, dass die vorgegeben Ziele nicht erreicht werden, gehen vollständig zu Lasten der Beschäftigten.

Bei der Vertrauensarbeitszeit, wie sie jetzt vielfach praktiziert wird, wachsen die gesundheitlichen Risiken an. Zum einen durch die selbstgesteuerten Arbeitszeiten, die nicht mehr mit dem Schutzgedanken des Arbeitszeitgesetzes und den Tarifverträgen konform gehen, zum anderen durch hohe Belastungssituationen, aus den Aufgabenanforderungen bzw. dem Erfolgsdruck. Wo üblicherweise der Arbeitgeber seine Verantwortung zur Organisation gesundheitsfördernder Bedingungen wahrnehmen muss, d. h. ein aktives Gesundheitsmanagement dieses Arbeitszeitmodell begleiten müsste, tritt die Eigenverantwortung der Beschäftigten, da der Arbeitgeber darauf verweisen kann, dass es in der Verantwortung der Beschäftigten liegt, sich an geltende Gesetze zu halten. Auch der Betriebsrat hat nur noch geringe Einflussmöglichkeiten um einen effektiven Gesundheitsschutz einzufordern und durchzusetzen. Da die Gesundheitsrisiken nicht unmittelbar erkannt und behoben werden, entstehen langfristig für das Gesundheitswesen enorme Folgekosten.

Da es keine festgeschriebene Definition des Begriffes „Vertrauensarbeitszeit“ gibt, finden wir neben dem oben beschriebenen Konzept auch in einigen Unternehmen Arbeitszeitkonzepte u.a. in Form von Betriebsvereinbarungen vor, die oft mit dem Begriff der „Vertrauensarbeitszeit“ überschrieben werden, deren Zielstellung aber eine andere ist, als in dem oben beschriebenen Konzept.

Bei diesen Modellen werden Wege gesucht den Zeitinteressen der Beschäftigten stärker als bisher Rechnung zutragen ohne gesetzliche und tarifliche Arbeitszeitregelungen zu verletzen.

Durch die begriffliche Gleichsetzung der oben beschriebenen Arbeitszeitmodelle mit dem ursprüngliche Konzeption, lässt das Managementkonzept der Vertrauensarbeitszeit salonfähig erscheinen.

Deshalb sollten wir bei der zukünftigen Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, in denen die von ver.di befürworteten Elemente zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und persönlichen Interessen nicht mehr mit dem Begriff der „Vertrauensarbeitszeit“ versehen.

4. ver.di Vorstellungen zur Zeitsouveränität

So wie das im Teil 2 beschriebene Konzept angelegt ist und wie sich die Erfahrungen mit der Vertrauensarbeitszeit darstellen, lehnen wir dieses Managementkonzept ab. Mit dem Konzept, wie es die Arbeitgeber anwenden wird nicht der Einstieg in eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Beschäftigteninteresse beschränkt, sondern es ist der Einstieg in ein Konzept zur Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehung (Werkvertrag) zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber.

Mit der Ablehnung der Vertrauensarbeitszeit wollen wir uns neuen Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten nicht verschließen, denn wir wollen tarifpolitisch einen Weg gehen, der den Beschäftigten selbstgestaltbare Freiräume in der Zeitpolitik eröffnet. Viele bereits bestehende und gut funktionierende Arbeitszeitmodelle sind in der Lage, angemessen auf die veränderten Anforderungen zu reagieren. Hier gilt es diese durch Zeitsouveränität und Planungssicherheit der Beschäftigten zu erweitern. Dazu zählen auch die bereits skizzierten und fälschlich als „Vertrauensarbeitszeit“ deklarierten Modelle, bei denen es aber eine Zeitkultur im Unternehmen ermöglicht innerhalb tariflicher und gesetzlicher Rahmenbedingungen eine besserer Vereinbarung von individuellen und betrieblichen Zeitinteressen zu erlangen. Hier sollten wir durch tarifliche Regelungen die guten Ansätze absichern bzw. weiter gestalten.

Erfahrungen mit der Teilzeit- und Gleitzeitarbeit haben gezeigt, wenn wir keine Alternativen der Arbeitszeitgestaltung tariflich verankern, suchen sich die Beschäftigten individuelle Lösungen, ohne damit auch Anspruchsrechte zu erlangen. Hier gilt es mit den Beschäftigten Modelle zu entwickeln, die ihnen die Möglichkeiten und Rechtsansprüche eröffnen, Erwerbsarbeit und private Interessen verbinden können. Dazu müssen wir ein Gesamtkonzept von Arbeits- und Lebenszeiten entwickeln.

ver.di setzt dem Modell der Vertrauensarbeitszeit eine Arbeitszeitkonzeption, in der Zeitsouveränität und eine für die Beschäftigten planbare Arbeitszeit verknüpft wird, entgegen.

Um das Anliegen von mehr Zeitsouveränität praktisch umzusetzen und mit unseren gewerkschaftlichen Anliegen zu verknüpfen, bedarf es einer breit angelegten Diskussion die nicht in kürzester Zeit erledigt und an bestimmten Eckpunkten festgemacht werden kann.

auszugehen:

Grundsätze für den Umgang mit Vertrauensarbeitszeit-Konzepten

- 1) Es ist eine Zeiterfassung erforderlich, die nicht als Kontrolle zu verstehen ist, sondern die dazu beiträgt Schutzfunktionen der Tarifverträge und der europäischen und internationalen Gesetze (z.B. Arbeitszeitrecht) u. a. zum Gesundheitsschutz zu gewährleisten.
- 2) Die Zeiterfassung dient zum anderen dazu, Zeitansprüche, die über einen längeren Zeitraum hinweg entstehen und bestehen, einfordern zu können. Hier wäre eine Kombination mit Zeitkonten möglich. Um arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder sozialpolitische Ansprüche anzuwenden und einfordern zu können, die mit

der Arbeitszeit im Zusammenhang stehen, bedarf es ebenfalls einer Dokumentation, die auch vor den Arbeitsgerichten anerkannt wird.

- 3) Die unterschiedliche Gestaltbarkeit der Arbeitszeit muss auf der Basis eines gleichbleibendem Monatsentgeltes erfolgen.
- 4) Die Bestimmungs- und Gestaltungsrechte, sowie die Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber müssen einen höheren Stellenwert erhalten. Dazu müssen Tarifverträge Anspruchs- und Gestaltungsrechte durchsetzbar regeln.
- 5) Bei der Neugestaltung von Arbeitszeit wird eine tarifliche Sicherung von Arbeitsvolumina notwendig
- 6) Die Betriebsräte/ Personalräte müssen neue weitergehende Rechte erhalten, um ihrer Aufsichts- und Überwachungsfunktion gerecht werden zu können. Das betrifft u.a.
 - die Einflussnahme auf Arbeitszeiten über den jetzigen Rahmen hinaus zur Sicherung vor Überlastungen und zur besseren Durchsetzung der Gesetze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
 - die Einflussnahme auf die Gestaltung der Arbeitsvolumen im Verhältnis zur Arbeitszeit, z. B. Zielvereinbarungen, Personalbemessungen und Arbeitsmengen müssen durch die Beschäftigten in Zusammenarbeit mit dem BR mit bestimmbar sein.
- 7) Die Schaffung von „selbstbestimmbaren Arbeits-/Lebenszeiten“ muss mit anderen Rahmenbedingungen in Einklang gebracht werden. Hier bedarf es einer Diskussion u. a. zu:
 - Angeboten der Kinderbetreuung,
 - Möglichkeiten der Freizeitnutzung für individuelle Interessen, d. h. Kombination mit anderen Arbeitszeitmodellen, Jobrotation, Sabbaticals, Qualifizierungszeiten .
- 8) Über die Arbeitszeitverwendung bei weiterer Verdichtung von Arbeit sollten neue Wege diskutiert werden, z.B. neue Erholungszeiten oder Qualifizierungszeiten. Auch hier bedarf es neuer Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte. Mit der Veränderung der Arbeitszeitgestaltung muss das betriebliche Gesundheitsmanagement einen neuen Stellenwert erhalten.
- 9) Um mehr Gestaltungsspielräume bei der Umsetzung der Zeitsouveränität zu erhalten sind evt. Gesetzesinitiativen zu starten. Dazu bedarf es „neuer Standards“ in der Existenzsicherung und der sozialen Sicherung, die den Interessen der Beschäftigten gerecht werden.³

Weitere zu berücksichtigende Elemente, die bei der Entwicklung tariflicher Regelungen zu beachten sind.

Bei der Realisierung von Arbeits- und individueller Zeit müssen die sozialen Sicherungssysteme weiterhin greifen. Das heisst Regelungen nach den Sozialgesetzbü-

³ Alexandra Wagner, Wandel der Arbeit und soziale Sicherung, 2001 in: SPW, H117, S. 34-37

chern müssen vor einer Regelung in den Tarifverträgen überprüft werden, damit die soziale Sicherung weiter gewährleistet wird und Ansprüche erhalten bleiben. So z. B.

- Wie verhalten wir uns zu längeren Krankheiten? Nehmen die Beschäftigten ihre angesparten Zeiten? Wie gehen wir in der längeren Freiphase damit um?
- Wie wird die Abgeltung der Freiphase bei Arbeitslosigkeit, Insolvenz behandelt?
- Wie regeln wir Freistellungen für ehrenamtliche Tätigkeiten, bei denen der Arbeitgeber bisher eine Freistellung z. T. mit Lohnfortzahlung gewährte (z.B. Selbstverwaltung)?
- Wie wird die Krankenpflege des Kindes nach SGB V geregelt? Nimmt das Elternteil dafür seine erarbeiteten Zeiten? Oder wie wird diese Regelung in einer längeren Freistellungsphase geklärt?