

WISO

Nr. 1/22
Juni 2022
45. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:
ZEIT FÜR KÜRZERE ARBEITSZEITEN!

Fritz Böhle, Ursula Stöger: Arbeitszeitverkürzung als gesellschaftliches Reformprojekt • *Katharina Mader:* Das Familienarbeitszeit-Modell – ein erster Schritt Richtung Arbeitszeitverkürzung • *Anna Arlinghaus:* Lange Arbeitszeiten gefährden physische und psychische Gesundheit • *Ulrich Mückenberger:* Jenseits der linearen Arbeitszeitverkürzung: Plädoyer für eine zeitachtsame Veränderung der Arbeitskultur

WISO Praxisforum

Sebastian Prohaska: Weshalb die Pflege eine Arbeitszeitverkürzung braucht – Erfahrungen aus dem Krankenhaus • *Andreas Brich:* Praxisbeispiele Arbeitszeitverkürzung bei BMW in Steyr • *Klaus Hochreiter:* 30-Stunden-Woche: Oberösterreichische Online-Marketing-Agentur verkürzt Arbeitszeit und zieht erste Bilanz

WISO Praxisforum

Andreas Brich

Arbeiterbetriebsratsvorsitzender BMW Steyr

**Praxisbeispiele Arbeitszeitverkürzung
bei BMW in Steyr**

92

Praxisbeispiele Arbeitszeitverkürzung bei BMW in Steyr

Andreas Brich

Das Thema Arbeitszeit beschäftigt uns im Unternehmen natürlich durchgehend. Und es beinhaltet eine Vielfalt an relevanten Auswirkungen, ob denn Arbeit neben den fachlichen Anforderungen auch in puncto Entgelt, Gesundheit, Lebensqualität, individueller Freizeitplanung usw. attraktiv ist. Die folgenden Erfahrungen beziehen sich auf unsere konkrete Situation bei den Industriearbeitsplätzen im gewerblichen Bereich. Eine wesentliche Grundlage für unsere schon lange praktizierten Schichtmodelle mit Arbeitszeitverkürzung ist, dass wir bei den Entgeltregelungen mit einem sehr guten Kollektivvertrag als Fundament sehr gute innerbetriebliche Vereinbarungen verhandeln konnten. In Unternehmen mit geringerer Bezahlung werden von den Beschäftigten grundsätzlich sonst eher Überstundenmodelle vorgezogen.

Die Schichtlagen sehen bei uns im Unternehmen grundsätzlich so aus:
Frühschicht 05:50 – 14:38 Uhr
Spätschicht 14:38 – 23:11 Uhr
Nachtschicht 23:11 – 05:50 Uhr

Durch die Mehrarbeitszeit in der Früh- und Spätschicht verbleibt für die Nachtschicht nur noch eine verkürzte Gesamtschichtdauer von 6 Stunden und 39 Minuten inkl. bezahlter Pause. Gewertet wird diese Schichtdauer aber wie eine voll geleistete Schicht in einer 38,5 Stundenwoche. Also mit 7,7 Stunden. Das ist der erste Punkt bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung mit dem Grundsatz: „Je belastender die Lage der Arbeitszeit, umso kürzer soll die durchschnittliche Arbeitszeit sein“.

Des Weiteren werden Schichtmodelle mit Schichten am Wochenende umgesetzt. Hier kommt eine Entkoppelung der persönlichen Arbeitszeit zur Betriebslaufzeit zur Anwendung. Anstatt der sonst anfallenden Überstundenzuschläge konnten wir Zeitzuschläge verhandeln, mit denen dann blockweise Freizeitblöcke in Verbindung mit dem Wochenende geschaffen werden konnten. Das führt zum Beispiel zu einer durchschnittlichen 34,5 Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich. Leider hat diese Entkopplung auch einen Haken bei der Bildung von Fahrgemeinschaften. Da in den einzelnen Fachbereichen unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle zum Einsatz

kommen, stieg der Individualverkehr sehr stark. Ein Umstand, der gerade in der heutigen Zeit betreffend Fahrtkosten, aber auch in puncto Umweltschutz sehr negativ wirkt. Zu diesem Punkt laufen große Anstrengungen, in den Fahrplan der öffentlichen Verkehrsmittel eingebunden zu werden.

Bedingt durch Programmschwankungen, also einer wechselnden Kapazitätsauslastung – es gibt sehr viele unterschiedliche Antriebstypen, welche auf mehreren unterschiedlichen Montage- und Fertigungslinien hergestellt werden –, wird auch schon seit vielen Jahren mit Zeitkontomodellen gearbeitet. Damit wird die Einsatzflexibilität über die Arbeitszeit und nicht über die Mitarbeiter:innenanzahl hergestellt. Wichtig für uns als BR ist, dass darauf geachtet wird, die individuellen, persönlich aufgebauten Zeitsalden nicht mit den betrieblich beeinflussten Zeitsalden zu vermischen. Das heißt: Zeitsalden aufgrund Mehrarbeit werden in einem betrieblichen Zeitkonto gesammelt und können nach Vereinbarung für kollektive Schichtentfallmaßnahmen verwendet werden. Die Zeitkontostände der Mitarbeiter:innen, welche durch z. B. die Wahlmöglichkeit einer Überstundenwandlung in Zeitausgleich entstehen, bleiben von kollektiven Maßnahmen unberührt. Damit ist sichergestellt, dass individuell aufgebautes Zeitplus auch der individuellen Freizeitplanung dient.

Diese Flexibilitätsmöglichkeiten werden von der Belegschaft grundsätzlich positiv aufgenommen. Die individuelle Freizeitplanung ist aber stark davon abhängig, wie rasch eine Schichtvertretung bei Abwesenheit sichergestellt werden kann.

Seit mehreren Jahren schon gibt es von Kolleginnen und Kollegen in Bereichen, in denen das Einkommen zum Auskommen reicht, den Wunsch, Möglichkeiten zur Umwandlung von Geld in Freizeit zu erhalten.

Möglichkeiten dazu bietet bzw. bot unser Kollektivvertrag mit der Freizeitoption, bei der die jeweilige Ist-Lohnerhöhung in Freizeit umgewandelt werden konnte.

Wir konnten dazu eine Betriebsvereinbarung verhandeln, die eine tatsächliche z. B. wöchentliche Arbeitszeitverkürzung nicht möglich, aber ein mittel- bis langfristiges Ansparen mit geblockter Freizeit möglich macht. Dies ist immerhin ein Anfang. Auch Jubiläumsgeld

kann in dieser Form gewandelt werden und neu verhandeln wir gerade, dass auch evtl. Erfolgsbeteiligungen in Freizeit umgewandelt werden können.

Unser Zusatzziel in diesen Verhandlungen ist, generell eine Vereinbarung im sogenannten „Langzeitkonto“ zu erreichen, die auch eine kurzfristige Freizeitvereinbarung möglich macht.

Generell lässt sich sagen, dass der größte Treiber einer Schichtmodellveränderung immer die Programmsituation ist. Wir achten aber als Belegschaftsvertretung sehr darauf, dass Vorteile immer auch für die Kolleg:innen geschaffen werden.