Materialien zum Fachkongress 18

Fortschritt für die 90er:

Moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt.

Forum 4

"Beruf und Familie -

Arbeit und Freizeit"

Nicolaus Held

(Betriebsratsvorsitzender BMW Regensburg)

(korrigierte Bandabschrift des Redebeitrages)

SPD

Forum 4

Nicolaus Held:

Welcher Weg in Verbindung mit der weiteren Arbeitszeitverkürzung ist volks- bzw. betriebswirtschaftlich der richtige? Die Gestaltung der Arbeitszeit ist für die Sicherung der Beschäftigung bzw. die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung eine Herausforderung, die wir gemeinsam zu bewältigen haben. Die Arbeitslosigkeit hat ohne Zweifel eine Reihe von Gründen, das ist unbestritten.

Der Kern besteht in den immer rasanter werdenden Rationalisierungsprozessen durch die neuen Technologien. Dieser Rationalisierungsprozeß ist der Ausdruck eines immer schärfer werdenden internationalen Konkurrenzkampfes der multinationalen Konzerne. Dieser Prozeß wirft für die Zukunft erhebliche Probleme auf. Allerdings werden wird diese Probleme nicht mit einem einfachen Nein zu den neuen Technologien bewältigen können. Ein Ausstieg würde den unmittelbaren Verlust der Arbeitsplätze zur Folge haben. Wir können nicht auf die Weiterentwicklung der Produktionsweisen verzichten. Damit würden uns wichtige soziale und gesellschaftliche Gestaltungsspielräume verlorengehen. Die Verkürzung der Arbeitszeit und die Verbesserung der Qualität der Arbeit sind nur dann ohne materielle Einbußen möglich, wenn die Steigerung der Produktivität fortgesetzt wird.

Diese grundlegenden Zusammenhänge bürden uns eine schwierige Aufgabe auf. Wir müssen uns gemeinsam die Frage stellen, welchen positiven Weg soll man wählen, wenn der technische Fortschritt nicht aufgehalten werden soll und auch nicht aufgehalten werden kann? Auf den Punkt gebracht müssen wir die folgende Frage beantworten: Wie sollen unsere Kollegen in Zukunft arbeiten und leben? Das neue BMW-Werk in Regensburg steht seit seiner Inbetriebnahme im November 1986 aufgrund einer Vielzahl von

technischen, logistischen und personalpolitischen Neuerung im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Dabei wurde wohl keine unserer Innovationen einerseits so begeistert gefeiert, andererseits aber auch so kontrovers diskutiert, wie unser im Mai 1988 eingeführtes Arbeitszeitmodell.

Ich darf vorweg sagen, daß es dieses so heiß diskutierte Modell in seiner Ursprungsform mit Einführung der zweiten Schicht nicht mehr geben wird. Momentan muß der Einzelne an zwei von drei Samstagen arbeiten. Mit Einführung der zweiten Schicht ab Juni 1990 wird jeder Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin an einem von drei Samstagen arbeiten. Dabei ist hervorzuheben, daß wir somit die Sonnabendarbeit um 50 Prozent reduziert haben. Das zukünftige Arbeitszeitmodell besteht nun aus zwei Einzelbausteinen, dem Arbeitszeitmodell in der Produktion und den produktionsnahen Bereichen und der Gleitzeitregelung für den Verwaltungsbereich. Beide Bausteine sind inhaltlich aufeinander zugeschnitten und stellen eine konzeptionelle Einheit dar, obwohl ihr Einsatz praktisch auch immer unabhängig voneinander möglich wäre.

Zunächst zum Schichtmodell, das als Basis eine Drei-Vier-Tage-Woche hat. Ich habe Flugblätter des Betriebsrates mit Informationen und einem Plan zum Modell mitgebracht, sonst wäre es etwas schwierig zu erklären. (Anmerkung: Der Plan ist als Anlage beigefügt.)
Das ist das Modell:
In der ersten Woche wird von Montag bis Donnerstag, in der zweiten woche von Mittwoch bis Freitag, in der dritten Woche am Montag, Dienstag, Freitag und Samstag gearbeitet. Also alle drei Wochen an einem Samstag. Und dabei teilen sich praktisch drei Mitarbeiter auf zwei Schichten einen Arbeitsplatz. Mit diesem Zyklus beträgt die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit 33 Stunden pro Woche. Es ist als eine Differenz zur tariflichen 37-Stunden-Woche auszugleichen. Dies geschieht so: Es werden 1,5 Stunden vom Unternehmen, das ist auf der ersten Seite, als Ausgleichszahlung geleistet, die restlichen 2,5 Stunden werden als Ausgleichsschichten erbracht - das ist im mittleren Teil. Das ergibt rechnerisch 12,2 Ausgleichsschichten pro Jahr. Davon werden 1,2 Tage als Feiertagsausgleich gewährt, somit ergibt sich ein

Rest von 11 Ausgleichsschichten pro Jahr. Die Verteilung dieser Schichten erfolgt gleichmäßig auf alle Frühschichten von Montag bis Samstag und alle Spätschichten von Montag bis Freitag. Der Schichtplan hat nun über das Jahr gesehen folgendes Bild: Es werden 2 Wochen mit 5 Tagen, 5 Wochen mit 5 Tagen - dazwischen ist ein Tag Unterbrechung -, 11 Wochen mit 3 Tagen und 26 Wochen mit 4 Tagen gearbeitet. Das ergibt insgesamt 172 Arbeitstage pro Jahr und eine wöchentliche Arbeitszeit von 35,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich.

Nun will ich noch auf die tägliche Arbeitszeit eingehen. Am 9. Mai 1985 stand in einer Zeitung "Arbeiten wir bald 9 Stunden?". Darin zitiert war der damalige Vorsitzende der IG Metall, Hans Mayer, der ein Modell basierend auf der schwingenden 36-Stunden-Woche für akzeptabel hält. Der 9-Stunden-Tag ist sicher eine harte Sache, das läßt sich nicht bagatellisieren. Wir wissen alle, daß die Einführung des 8-Stunden-Tages ein gewerkschaftlicher Erfolg war: Zum ersten Mal wurde er in Australien am 25. Mai 1856 im Staat Victoria durchgesetzt, in Deutschland 1887 bei der Glasfabrik in Gerresheim im heutigen Düsseldorf. Der 8-Stunden-Tag ist also eine Errungenschaft. Aber damals arbeiteten unsere Urgroßväter 14, 12 bzw. 10 Stunden - und das an 7 Tagen in der Woche. Im Gegensatz dazu: Wir arbeiten ab Juni 1990 3,9 Tage pro Woche. Außerdem ist im 9-Stunden-Tag eine bezahlte Brotzeitpause von 15 Minuten und eine Ablösezeit von 34 Minuten enthalten. Damit ergibt sich eine effektive Arbeitszeit von 8 Stunden und 11 Minuten, und bezahlt werden 9 Stunden. Wenn wir nun eine Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile dieses Arbeitszeitmodells durchführen, so stehen auf der einen Seite alle drei Wochen an einem Samstag Arbeit und der 9-Stunden-Tag, auf der anderen Seite 15 Minuten bezahlte Brotzeit-Pause, 1,5 Stunden Lohnausgleich bzw. die 35,5 Stunden-Woche und bezahlt werden 37 Stunden. Die Samstagarbeit wurde um 50 Prozent reduziert, d.h. an jedem dritten Samstag ist der Einzelne in Frühschicht im Werk. 1,2 Ausgleichsschichten werden als Feiertage angerechnet und die 4-Tage-Woche wird auf eine 3,9-Tage-Woche reduziert, was 4 Arbeitstage im Jahr weniger bedeutet. Der herkömmliche Arbeiter, der von Montag bis Freitag arbeitet, hat aufs Jahr gesehen 220 Arbeitstage. Ein Mitarbeiter bei uns im Werk hat 172 Arbeitstage im Jahr. Und mittelfristig,

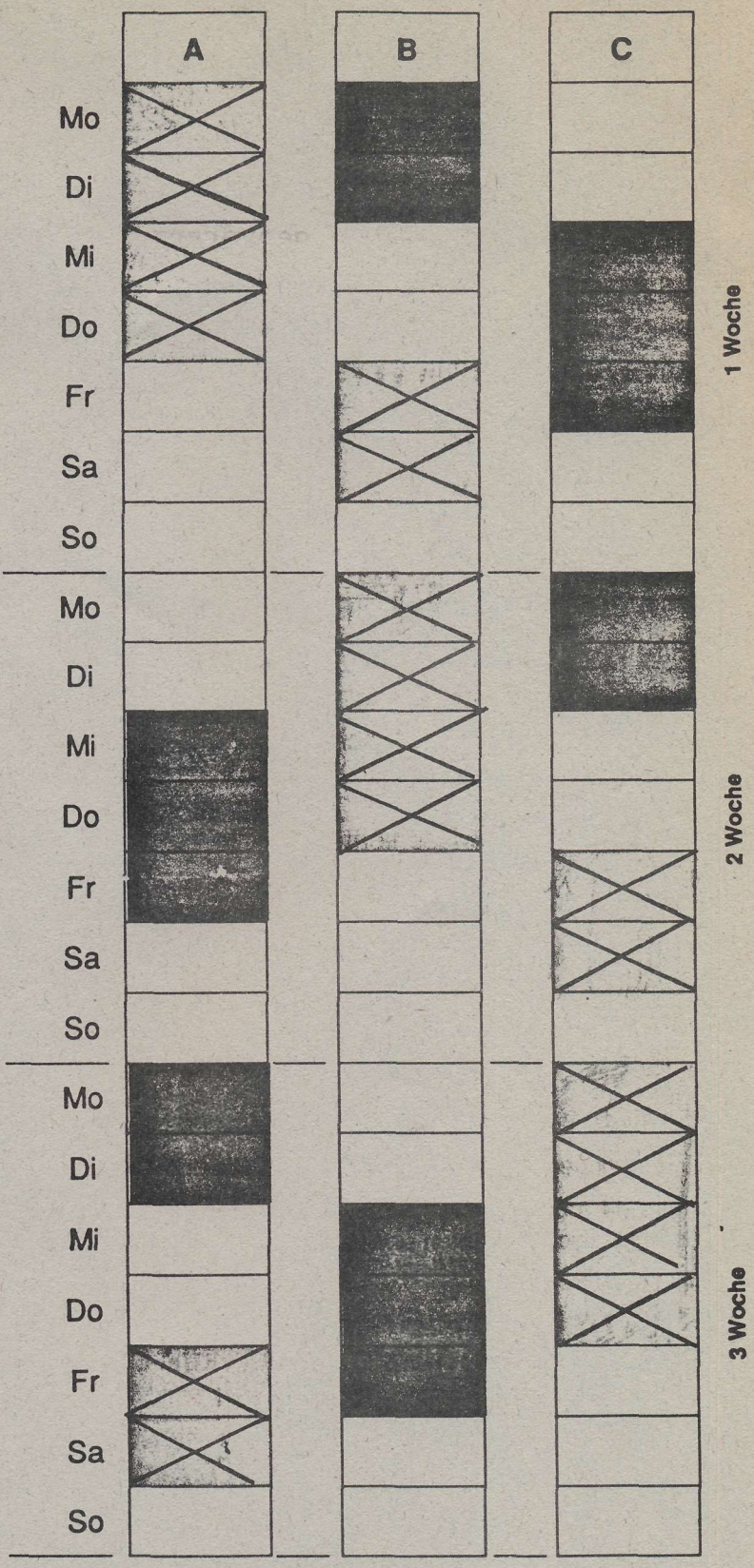
das war ja einer der ausschlaggebenden Punkte, warum wir das Modell in Regensburg gemacht haben, bringt dieses Modell 6.000 Arbeitsplätze, also um ein Drittel mehr Arbeitsplätze statt der ursprünglich geplanten 4.000 Arbeitsplätze.

Der zweite Baustein unserer Arbeitszeit ist die Gleitzeitregelung im Verwaltungsbereich. Bereits im Grundsatz wird ausgedrückt, daß der Mitarbeiter eigenverantwortlich seine persönlichen Bedürfnisse und die betrieblichen Belange bei der Einteilung seiner Arbeitszeit zu berücksichtigen hat. Für die Wahl der persönlichen täglichen Arbeitszeit wurden im Werk eine Rahmenarbeitszeit von 6.30 bis 18.00 Uhr und einer Kernarbeitszeit von 8.30 bis 14.30 vereinbart. Neben dieser bei den Gleitzeitregelungen üblichen Flexibilität beinhaltet die Regensburger BMW-Regelung eine zusätzliche Gestaltungsdimension. Mit der Möglichkeit, die wöchentliche Sollarbeitszeit von 5 Tagen auf alle 6 Werktage zu verteilen. Die Mitarbeiter einer Gruppe entscheiden selbständig, wer an welchen Tagen anwesend ist.

Abschließend darf ich sagen, daß beide Arbeitszeiten, sowohl das Modell in der Produktion, als auch die erweiterte Gleitzeitregelung in den Verwaltungsbereichen die Zustimmung unserer Belegschaft gefunden haben.

Basisschichtplan der Gruppen A, B und C System 4/3/4

	Früh-Schicht	Spät-Schicht
Mo	A	B
Di	A	B
Mi	A	C
Do	A	C
Fr	B	C
Sa	B	
So		
Mo	B	C
Di	B	C
Mi	B	A
Do	B	A
Fr	C	A
Sa	C	
So		
Mo	C	A
Di	C	A
Mi	C	B
Do	C	B
Fr	A	B
Sa	A	
So		



Mo – Sa **Frühschicht**
Mo – Fr **Spätschicht**