

Betriebsräte gewählt - Digitalisierung als Herausforderung!

von: Marcus Schwarzbach, 24.05.2018



2014 | IG Metall Regensburg, Flickr | CC BY 2.0

In den meisten Betrieben wurde bereits gewählt, dieses Jahr sind seit März bis Mai Betriebsratswahlen, wie alle vier Jahre. Rund 180.000 Betriebsratsmandate in mehr als 28.000 Betrieben galt es zu besetzen. Die Aufgaben sind vielfältig – jetzt geht es für die Gremien, darum, Strategien im Sinne der Beschäftigten zu entwickeln.

Die wichtigsten Aufgaben betreffen die Arbeitsbedingungen. Ein Betriebsräte-Befragung von Verdi macht dies deutlich: [Zu den dominierenden Themen zählen bei den Betriebsräten für 68% Arbeitsverdichtung/Stress, für 58% Arbeitszeitfragen.](#)

Gerade die zunehmende Entgrenzung der Arbeitszeit ist in Zeiten der Digitalisierung ein gravierendes Problem. Das machen Zahlen deutlich, die das Bundesministerium auf Anfrage der Linkspartei vorlegte: So hätten 2016 mehr als 1,7 Millionen Arbeitnehmer (4,8 Prozent) länger als 48 Stunden pro Woche gearbeitet, während 1995 nur 1,3 Millionen Menschen (4,2 Prozent) diese Wochenarbeitszeit regelmäßig überschritten hätten. Auch seien damals rund sechs Millionen Beschäftigte gewohnheitsmäßig samstags oder sonntags ihrem Beruf nachgegangen, während [aktuell bereits 8,8 Millionen Menschen regelmäßig am Wochenende arbeiten, also jeder vierte Erwerbstätige.](#) Laut Statistischem Bundesamt arbeiteten Vollzeitbeschäftigte 2015 durchschnittlich 41 Stunden pro Woche, elf Prozent von ihnen sogar mehr als 48 Stunden. [Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin veranschlagt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten sogar auf 43,5 Stunden.](#)

Bei Kontrollen halten sich die Behörden zurück. Wie häufig gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wird, zeigt die Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Linkspartei. Bei mindestens jeder zweiten Betriebskontrolle (52,6 Prozent) wurde im vergangenen Jahr ein Verstoß festgestellt. 2010 waren es noch

45,8 Prozent. Weit mehr Verstöße wären dokumentiert worden, hätten die Behörden öfter kontrolliert: Die Zahl der Kontrollen sank zwischen 2010 und 2016 um rund ein Viertel auf gut 19 000. „Wenn bei jeder zweiten Kontrolle ein Verstoß festgestellt wird, müssen Kontrollen gestärkt und keine Gesetze aufgeweicht werden“, sagt [Susanne Ferschl](#), Sprecherin für Gute Arbeit der Linksfraktion.

Eine Begrenzung der Arbeitszeit versuchen Unternehmen mit verschiedenen Methoden zu unterlaufen:

- „Vertrauensarbeitszeit“. Dabei wird auf die Erfassung von Arbeitszeit verzichtet wird. In der Praxis erleben Beschäftigte, dass die Einführung der „Vertrauensarbeitszeit“ weitgehende negative Folgen hat.
- Dass kann die arbeitsvertragliche Regelung sein, Überstundenbezahlung ist mit dem Gehalt abgegolten. Arbeitsrechtlich so pauschal nicht zulässig, oft auch ein Verstoß gegen den Tarifvertrag – aber trotzdem in vielen Betrieben Praxis. Denn die Zeiterfassung stellt eigentlich eine Absicherung des Arbeitnehmers dem Unternehmen gegenüber dar. Gerade mobile Arbeit oder erweiterter Technikeinsatz infolge der Digitalisierung wird von Unternehmen gerne als Vorwand für die Abschaffung der Zeiterfassung genutzt. Eine klare Regelung zu Zeiterfassung ist hier die erste Forderung zur Gegenwehr, die die Betriebsräte durchsetzen müssen.
- Oft wird auch versucht, eine Kappung von Pluszeiten, die eine bestimmte Zeitgrenze überschreiten, durchzusetzen.

Gerade Betriebsvereinbarungen haben hier eine große Bedeutung. Denn Betriebsräte haben **Mitbestimmung** bei Beginn und Ende der Arbeitszeit, entscheiden mit über Arbeitszeitkonten. Damit nicht auf die Bezahlung von Arbeitszeit verzichtet wird, sollte ausdrücklich die Erfassung der Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden. Arbeitszeitkonten haben sich in vielen Betrieben bewährt, in anderen führen sie zu Konflikten. Oft werden wegen zu niedriger Personalbesetzung immer mehr Stunden auf den Arbeitszeitkonten verbucht. Dies führt dazu, dass Beschäftigte auf dem Arbeitszeitkonto mehrere hundert Stunden gesammelt haben, ohne diese angesparte Arbeitszeit durch Freizeit ausgleichen zu können.

Alles in allem bietet die Mitbestimmung engagierten Betriebsräten gute Möglichkeiten – eine Begrenzung der Arbeitszeit setzt aber Betriebsvereinbarungen voraus, die Ansprüche der Beschäftigten auf Freizeit und planbare Arbeitszeiten beinhalten. Das ist die große Herausforderung auch in der neuen Amtsperiode der Betriebsräte.