



Arbeitszeitverkürzung im indirekten Bereich:

extra | 18.11.2020

Nehmt eure Führungskräfte in die Verantwortung!

Noch vor Wochen war der Vorstandsvorsitzende, Ola Källenius voll des Lobes für all diejenigen, die trotz Corona die Zukunftsprojekte vorangetrieben und gestemmt haben. Jetzt bekommen viele dieser Kolleginnen und Kollegen die Rechnung. Denn nachdem bereits die befristeten Verträge mit mehr als 35 Stunden nicht mehr verlängert wurden, hat die Personalleitung nun **angekündigt, auch die unbefristeten 40 Stunden-Verträge auf Ebene der Sachbearbeiter zum 31. März 2021 zu kündigen**. Und das, obwohl mit dem GBR bereits eine flächendeckende Arbeitszeitreduzierung für den indirekten Bereich vereinbart wurde.

Wir sind der Auffassung, dass dieser Schritt falsch ist, weil er zunehmend die Arbeitsfähigkeit in vielen Bereichen bedroht. **Immer mehr, soll die gleiche Arbeit in weniger Zeit erledigt werden. Angesichts der anstehenden Zukunftsthemen und Transformation ist dies ein Fehler – insbesondere in Forschungs- und Entwicklungsbereichen.** Dem Gesamtbetriebsrat wurde die Ankündigung vom Personalvorstand lediglich mitgeteilt – eine Mitbestimmung haben wir als Arbeitnehmervertretung hierbei nicht. Diese Art der „Unternehmenskultur“ und Kommunikation schadet sowohl den Betroffenen als auch massiv dem Unternehmen selbst. **Wir sind zudem der Auffassung, dass die Wirkung der bereits vereinbarten Kostensenkungsmaßnahmen hätte abgewartet werden müssen.** Mehr dazu in der [Stellungnahme des Gesamtbetriebsrats](#).

Keine Zeit (zu) verlieren – Ersatzlose Streichung von Stunden droht!

Es kann nicht sein, dass die gleiche Menge an Arbeit nun in kürzerer Zeit erbracht werden soll! Insbesondere, da das Unternehmen mit der **ersatzlosen Streichung von Stunden zum Jahresende** (31.12.20 und 31.12.21) droht, die den individuellen (positiven) Stand des Zeitsaldos vor der Arbeitszeitverkürzung (01.10.2020) überschreiten. Wenn das Unternehmen durch eine Arbeitszeitverkürzung Personal- bzw. Arbeitskosten einsparen will, dann muss es auch mit entsprechend weniger Arbeitsleistung rechnen – Arbeit muss bezahlt werden. **Achtet also alle darauf, dass ihr aufgebaute Zeiten rechtzeitig wieder abbaut, damit eure Stunden nicht gestrichen werden und ihr letztlich unbezahlt gearbeitet habt.**

Abbauplan beim Vorgesetzten einfordern, um Zeitverfall zu verhindern

Die Vorgesetzten müssen stärker in die Pflicht genommen werden, um einer zunehmenden Leistungsverdichtung entgegenzuwirken! **Sie müssen aufzeigen, welche Tätigkeiten, Projekte oder Deadlines aufgrund der verkürzten Arbeitszeit entfallen. Stichwort: Priorisierung und klare Ansagen!** Solltet ihr dennoch Stunden aufgebaut haben, dann nehmt eure Vorgesetzten rechtzeitig vor Jahresende in die Pflicht: **Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt, dass eure Vorgesetzten in Fällen, in denen eine Streichung droht, mit den Beschäftigten einen Abbauplan vereinbaren müssen, um einen solchen Zeitverfall zu verhindern.** (siehe [GBV „Beschäftigungssicherung und Senkung der Arbeitskosten“](#) vom 22.09.2020, Ziff. 2.9)

Nutzt diese Möglichkeit und geht auf eure Vorgesetzten zu. Fordert eine Klärung, wie eure Zeit rechtzeitig abgebaut werden kann. Eine Möglichkeit ist z.B. zum Jahresende / in der Zeit der Betriebsruhe anstatt Urlaubstagen Gleit- oder Freischichttage einzuplanen und den Resturlaub aus diesem Jahr, auf den Beginn des Folgejahres umzuplanen. (Denn der [Übertrag von Resturlaub ins Folgejahr](#) ist aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen grundsätzlich möglich. D.h. Resturlaub aus 2020 kann über den Jahreswechsel so eingeplant werden, dass dieser **spätestens mit dem persönlichen Arbeitsbeginn** im neuen Jahr abgebaut ist.).

Geht auf eure Betriebsräte zu, falls ihr Konflikte im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung habt. Wir können euch unterstützen, wenn es zwischen euch und eurem Vorgesetzten „Klärungsbedarf“ gibt.



Michael Häberle
Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender

Roland Schäfer
Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender