

# KLAR TEXT

eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen

Ausgabe Nr. 40

Februar 2020

*... das ist was Gutes!*

Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



## Wem nutzt Flexibilisierung?

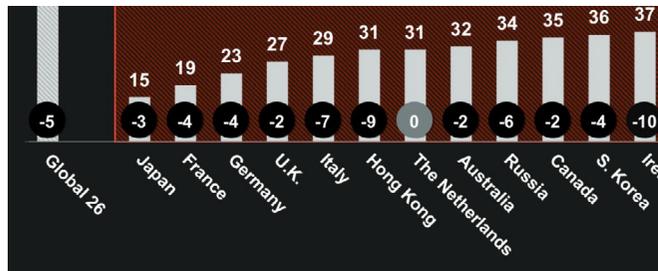


Flexibilisierung ist ein Lieblingsbegriff deutscher Manager. Doch was steckt dahinter?

**Seite 3**

Flexibilität im Job kann durchaus positiv sein. Doch das erfordert auch, die Balance zu wahren.

**Seite 5**



Die Deutschen sind keine Fans der Marktwirtschaft mehr, sagt eine amerikanische Studie. **Seite 6**

Hessen bereitet sich auf den Brexit vor – und die Gesundheitsindustrie auf die Zukunft. Mehr dazu auf **Seite 7**



Herausgeber: IG BCE Landesbezirk Hessen-Thüringen, Mainzer Straße 81, 65189 Wiesbaden, Tel. 0611 9884990, hessen-thueringen@igbce.de, www.hessen-thueringen.igbce.de, Realisation: BKA – Büro für Kommunikation in der Arbeitswelt, Bildquellen: Shutterstock (1), Volker Weber (2), Edelman (1), Hessische Staatskanzlei (1), Unsplash (2).



Wir sollen flexibel sein, sagen die Arbeitgeber. Und sie meinen damit nicht unsere körperliche Beweglichkeit. Flexibel meint: Mal mehr arbeiten, mal weniger, mal länger, mal gar nicht – gerade so wie es das Geschäft erfordert. Nicht die Familie, nicht die Erholung, nein, der Firmenumsatz ist das Maß der Dinge.

Dabei könnten klug angewandte Flexibilisierungsstrategien durchaus beidem Rechnung tragen: Beschäftigten und Betrieben. Wie das gelingen kann, dazu mehr auf den folgenden Seiten.

**Volker Weber**  
Landesbezirksleiter

facebook

# Wem nutzt Flexibilisierung?

## Warum Arbeiten a la Carte so vielen Managern gefällt



Eine der größten Errungenschaften der deutschen Gewerkschaften war die Einführung des Acht-Stunden-Tages gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber. Die beuteten selbst ihre minderjährigen Beschäftigten bis dato gerne 12 oder auch mehr Stunden pro Tag aus, an 6 oder gar 7 Tagen in der Woche.

Heute garantiert das Arbeitszeitgesetz, dass solche Arbeitsbedingungen der Vergangenheit angehören.

So ist nach dem ArbZG nur eine tägliche Arbeitsdauer von acht Stunden, maximal eine Verlängerung auf zehn Stunden pro Tag erlaubt. Nach EU-Vorgaben wird eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden geregelt. Dazu kommt eine tägliche Ruhezeit von ununterbrochenen 11 Stunden.

Das sollte heute eigentlich selbstverständlich sein. Ist es aber nicht.

Aktuell liest man zum Beispiel auf der Webseite eines Arbeitgeberverbandes das: „Diese starren Regelungen passen

weder zu einem globalisierten Umfeld, in dem Arbeiten in multinationalen Teams über verschiedene Zeitzonen hinweg erforderlich ist, noch zum Wunsch der Beschäftigten, die Möglichkeiten der Digitalisierung im eigenen Sinne zu nutzen und bei der Lage der Arbeitszeit sehr viel freier mitbestimmen zu können als früher.“

Die Beschäftigten wollen also länger arbeiten. Sagen die Arbeitgeber. Meinen es aber nicht so. Denn nur wenige Absätze später lesen wir: „Grundsätzlich muss sich die Lage und Verteilung der Arbeitszeit vorrangig an den betrieblichen Bedürfnissen orientieren.“

War also doch nichts mit dem Interesse der Beschäftigten nach freier Mitbestimmung...

Und noch einmal ganz klar für alle, die da etwas falsch verstehen könnten: „Es darf nicht sein, dass die Beschäftigten hohe Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung fordern, die betrieblichen Erfordernisse dabei aber außer Acht bleiben.“

Wer Flexibilisierung so definiert, meint natürlich nichts anderes als Abbau von Arbeitsschutz um der Gewinne willen. Das kann man tun. Man darf dann nur nicht erwarten, dass die Gewerkschaften da mitspielen.

Natürlich bietet die Digitalisierung neue Möglichkeiten. Arbeitsprozesse und Arbeitsorte sind nicht mehr so starr vorgegeben. Das kann man nutzen, um den Beschäftigten entgegenzukommen, ihnen mehr Chancen zu bieten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Das hält länger gesund, länger motiviert und liefert so dem Unternehmen mehr Arbeitsleistung.

Zudem bietet die Digitalisierung Effizienzgewinne. Im Grunde könnten wir in Zukunft in weniger Arbeitszeit mehr leisten als heute. Da wäre also viel Potential für eine Win-Win-Situation.

Doch vielen Unternehmen scheint das nicht zu genügen. Sie setzen auf immer mehr „flexible“ Arbeitsverhältnisse. So hat das Bundesarbeitsministerium unlängst im „Weißbuch Arbeiten 4.0“ festgestellt, dass die Digitalisierung die Verbreitung flexibler Beschäftigungsformen wie Befristungen und Zeitarbeit sowie Teilzeit und Minijobs fördern kann. Dies ist wohlgerne keine Behauptung der Gewerkschaft, sondern eine Analyse

von Wissenschaftlern im Auftrag des zuständigen Fachministeriums.

Die Arbeitgeber sehen „hingegen keinen direkten systematischen Zusammenhang zwischen der Digitalisierung und flexiblen Beschäftigungsformen.“

Aktuell haben wir also in vielen Fällen eine merkwürdige Mischung aus verschwurbelten Beschwichtigungen und konkreten Forderungen nach Abbau von Arbeitnehmerschutz.

Das wird so nicht passieren.

CDU, CSU und SPD haben sich im Koalitionsvertrag darauf geeinigt, über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben.

Mit solchen Erprobungen hat die IG BCE bereits einige Erfahrung. Tatsächlich gibt es vielfältige Modelle von flexibler Arbeitsorganisation, die Beschäftigten und Betrieben positiven Nutzen bietet. Hier sind wir zu weiteren Projekten, Diskussionen und auch Regelungen bereit. Wenn es den Beschäftigten nutzt. Und nur dann.



## KOSTENLOS

KLARTEXT ist das eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen.

Kostenlos alle 2 Monate in Ihrem E-Mail-Postfach. Das Abo ist nur einen Klick entfernt - und jederzeit kündbar:

[www.igbce-klartext.de](http://www.igbce-klartext.de)



# Volker Weber: „Flexibel sein müssen nicht nur die Beschäftigten“

Wir fragten Volker Weber zu den Flexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeber – und der IG BCE.

***Flexibel ist ja erst einmal ein positiver Begriff. Kann das etwas Schlechtes sein?***

Natürlich haben die Arbeitgeber positive Phantasien, wenn sie von Flexibilisierung reden. So wie bei der Digitalisierung. Computer kann man je nach Auftragslage an- und abschalten, man kann sie upgraden, umprogrammieren – kurz sie total an die Produktionsprozesse anpassen. Und wenn man sie nicht mehr braucht, verschrottet man sie.

***Nur sind Menschen eben keine Computer.***

Und das erfordert Rücksichtnahme. Wir alle haben Familie, finanzielle und soziale Verpflichtungen, wir müssen Miete zahlen oder Kredite be-

dienen, Kinder erziehen, Angehörige pflegen, uns um unsere Gesundheit kümmern. Und ein bisschen Freizeit brauchen wir auch.

Wir müssen in unserem ganzen Leben flexibel sein, da wäre es gut, wenn dies auch von den Betrieben erkannt würde. Manche von uns arbeiten gerne auch einmal mehr. Und dann gibt es Lebensphasen, wo wir vielleicht ein wenig kürzer treten müssten. Wenn man miteinander spricht, kann man vieles organisieren. Doch dafür braucht es Rahmen und den Schutz der Beschäftigten vor Flexibilisierung auf ihrem Rücken.

***Es gibt also gute und schlechte Flexibilisierung?***

Das ist wie beim Yoga: Wenn man es richtig macht, hält es einen gesund. Übertreibt man es, landet man beim Orthopäden.

# Trust-Barometer – Die Menschen hadern mit der Marktwirtschaft

„Deutsche zweifeln am Kapitalismus“ titelte kürzlich die konservative Frankfurter Allgemeine Zeitung. Was fast nach Revolution klingt, ist bei genauerem Hinsehen das Ergebnis einer weltweiten Umfrage, seit 20 Jahren durchgeführt von der amerikanischen PR Agentur Edelman, die damit regelmäßig für Aufmerksamkeit im Vorfeld des Weltwirtschaftsforum in Davos sorgt.

Mit Blick auf die Deutschland-Ergebnisse zeigt sich, dass viele der Befragten mit dem Wirtschaftssystem hadern.

Gerade einmal 12 Prozent glauben noch, dass das System ihnen nützt und sie von einer wachsenden Wirtschaft ausreichend profitieren.

Dagegen sind volle 55 Prozent der Meinung, dass der Kapitalismus in seiner jetzigen Form mehr schadet als hilft. Damit liegen die Deutschen im globalen Trend.

„Das ist ein alarmierendes Ergebnis. Unternehmen, die die neuen Regeln nicht verstehen, werden es künftig schwer

haben“, sagt Christiane Schulz von Edelman Deutschland. Die Menschen seien auf der Suche nach Antworten auf die großen Fragen. Dazu gehört die Klimakrise, der technologische Wandel und die politische Stabilität auf der Welt.

Die Deutschen scheinen kein Vertrauen mehr in ihre Topmanager zu haben. Sie glauben nicht, dass diese sich für ihre Sorgen interessieren, sondern ausschließlich am Unternehmensgewinn interessiert sind.

Entsprechend schaut der aktuellen Umfrage zufolge nicht einmal jeder vierte Deutsche (23 Prozent) optimistisch in seine ökonomische Zukunft. Nur Franzosen (19) und Japaner (15) sind noch pessimistischer. In der (77) und Chinesen (69) sind dagegen deutlich positiver gestimmt, auch in Amerika (43) ist die Stimmung erheblich besser.

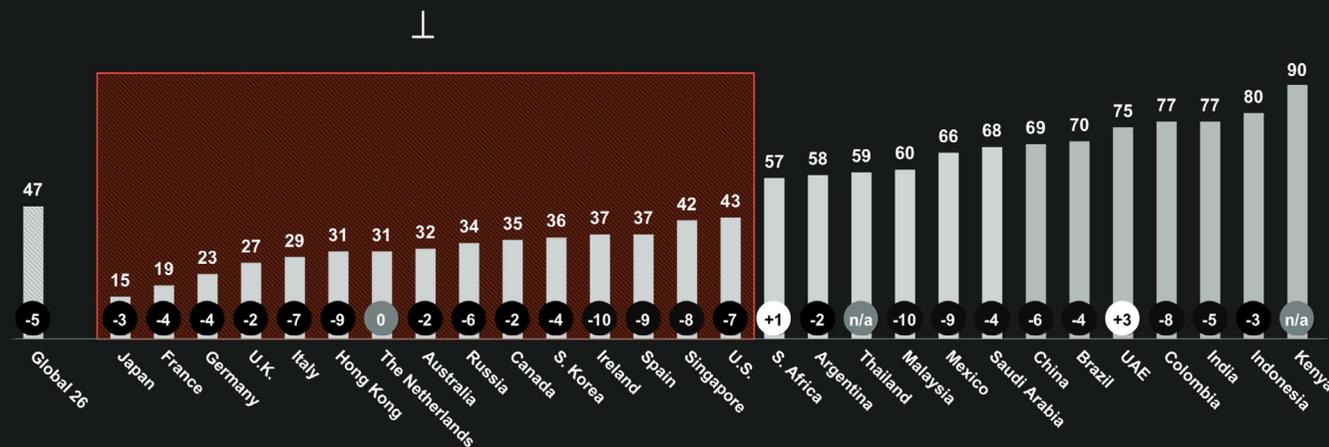
Unsere Unternehmen sollten sich diese Zahlen zu Herzen nehmen und umsteuern. Wer den Menschen Angst vor der Zukunft nehmen will, muss sie diese mitgestalten lassen...

## PESSIMISTIC ABOUT ECONOMIC PROSPECTS

Percent who believe they and their families will be better off in five years' time

Change, 2019 to 2020

Majority pessimistic in 15 of 28 markets



# Brexit: Chancen für Hessen nutzen

Der Brexit ist durchgesetzt. Aber welche Folgen wird er für die Unternehmen und Beschäftigten in unserer Region haben?

Die IG BCE hat die Entwicklungen genau im Blick und befindet sich dazu auch im Dialog mit unseren Sozialpartnern. Aber auch die Politik schläft nicht:

Schon 2016 wurde in Frankfurt am Main die hessische „Arbeitsstruktur Brexit“ gebildet. Damit verfolgt die Landesregierung das Ziel, die Entwicklungen und Auswirkungen des Brexit sowie etwaige Risiken im Blick zu behalten und mögliche Chancen

zu nutzen. Drei Themengruppen beschäftigen sich mit Fragen rund um den Finanzplatz, den künftigen Rechtsrahmen, Standortmarketingaktivitäten und der Definition hessischer Positionen auf Bundes- und Europaebene. Dabei sieht man auch durchaus die Chancen. So ist eine Stärkung des Finanzplatzes Frankfurt im Bereich des Möglichen. Dies wird auch mittelbare Ausstrahlungseffekte auf andere Industrien haben und damit wiederum eine Stärkung der Wirtschaft in Hessen bedeuten.



*Teilnehmende der Sitzung der Initiative Gesundheitsindustrie Hessen*

## Hessische Gesundheitsindustrie plant Zukunft

Hessen ist einer der wichtigsten Standorte der Gesundheitsindustrie in Deutschland. Nirgendwo sonst haben Pharmaunternehmen und Hersteller von Medizinprodukten eine vergleichbare ökonomische Bedeutung für die Gesamtwirtschaft. Um weiter erfolgreich zu bleiben und den Herausforderungen für den hessischen Standort zu begegnen, hat sich die Initiative Gesundheitsindustrie Hessen (IGH) bei der Sitzung des Lenkungskreises in der Staatskanzlei auf gemeinsame Ziele für die kommenden Jahre verständigt.

IG BCE Landesbezirksleiter Volker Weber betonte: „Die Erfolge der hessischen Gesundheitsindustrie werden durch über 200.000 direkt oder indirekt Beschäftigte erwirtschaftet. Wir müssen gemeinsam dafür Sorge tragen, diese Arbeitsplätze langfristig zu sichern und zukunfts fest zu gestalten. Das schaffen wir nur dann, wenn wir die Rahmenbedingungen so setzen, dass die Produktion nicht abwandert. Es ist gut, dass bei uns in Hessen Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gewerkschaft daran auch weiter gemeinsam arbeiten.“



## Bildungsbeflissen

Die IG BCE kümmert sich auch um Bildung. Sie hat gemeinsam mit anderen Gewerkschaften durchgesetzt, dass es in vielen Bundesländern Anspruch auf Bildungsurlaub gibt. In Hessen und Thüringen sind das aktuell 5 Tage im Jahr!

**Gas geben -  
Bildungsurlaub nutzen**

*... das ist was Gutes!*

Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie

