IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall
IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall
IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall

Bezirk Mitte

IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall
IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall
IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall
IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall
IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall
IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall IG Metall

# 4. Thüringer Arbeitszeitkonferenz
# 31. März/1. April 2017

Die Daten der Präsentation stammen aus der IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013, der BR-Befragung 2016 und dem Arbeitszeitreport des BAuA.

# Gesund durch das Arbeitsleben

## Trotz oder gerade durch die Arbeitswelt 4.0?

## Entwicklung und Gestaltungsperspektiven von Arbeitszeit

# Mein Leben – Meine Zeit

- Arbeitszeit war und ist eines der bedeutendsten gewerkschaftlichen Handlungsfelder

# Mein Leben – Meine Zeit: Entwicklungen

Bezirk Mitte

## Arbeitszeit im Betrieb: Entwicklungen nach 1984

- Ständig steigende Leistungsanforderungen und ausgedehnte längere Arbeitszeiten führen bei immer mehr Beschäftigten zu gesundheitlichen Schäden.
- Entgrenzung von Arbeitszeit durch veränderte Technologien, ständige Erreichbarkeit
- Ergebnisorientierte Leistungssteuerung
- Ausbau prekärer Beschäftigung; Nicht Wiederbesetzung von frei gewordenen unbefristeten Vollzeitarbeitsplätze
- Modelle flexibilisierter Arbeitszeit, die sich in erster Linie nach den betrieblichen Anforderungen richten
- Schichtarbeitsmodelle, die die Nacht und die Wochenenden einbeziehen
- Trotz demographischen Wandel und drohendem Fachkräftemangel besteht eine sehr ungleiche, geschlechterspezifische Verteilung der Arbeitszeit, die insbesondere Frauen benachteiligt. (Gender Time Gap)

## Arbeitszeit im Betrieb: Entwicklungen nach 1984

# Folgerichtig: Durchführung der großen Beschäftigtenbefragung 2013

# Flexibilisierung darf keine Einbahnstraße sein!

Bezirk Mitte

Die Arbeitnehmer stehen betrieblichen Forderungen nach Flexibilität erstaunlich offen gegenüber, nur 38 Prozent lehnen sie ab.

| | stimme voll und ganz zu | stimme eher zu | stimme eher nicht zu | stimme nicht zu |
|---|---|---|---|---|
| Flexibilität darf nicht dazu führen, dass die Arbeit mein Privatleben stark beeinträchtigt. | 59 % | 34 % | 6 % | 1 % |
| Ich kann mit Flexibilität gut umgehen und habe damit kein Problem. | 23 % | 51 % | 19 % | 6 % |
| Flexibilität lehne ich ab. Sie geht vor allem zu Lasten der Beschäftigten. | 14 % | 24 % | 36 % | 26 % |

# Flexibilisierung darf keine Einbahnstraße sein!

Bezirk Mitte

Für Flexibilität erwarten sie eine klare tarifliche Regelung und Gegenleistungen des Arbeitgebers.

| | sehr wichtig | wichtig | weniger wichtig | unwichtig |
|---|---|---|---|---|
| Verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. | 59 % | 35 % | 5 % | 1 % |
| Ausgleich durch Entgeltzuschläge. | 53 % | 37 % | 10 % | 1 % |
| Ausreichend lange Ankündigungsfristen, so dass ich mich darauf einstellen kann. | 50 % | 40 % | 10 % | 1 % |
| Die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn ich sie kurzfristig brauche. | 54 % | 40 % | 6 % | 1 % |

Dabei ist ihnen Freizeitausgleich am wichtigsten.

# Flexibilisierung darf keine Einbahnstraße sein!

Bezirk Mitte

## Die Beschäftigten antworten:

- **84 %:** Arbeitszeit kurzfristig verändern können
- **80 %:** Arbeitszeit vorübergehend absenken können
- **72 %:** Beginn und Ende der Arbeitszeit soll klar sein
- **34 %:** gerne zum Teil zu Hause arbeiten

# Mit welchen Entwicklungen sehen wir uns konfrontiert?

Bezirk Mitte

## Transformation gerecht - für alle

- Klima-/Umwelt-regulation
- **Globalisierung / neue Wert-schöpfungsketten**
- Digitalisierung Produkt
- Digitalisierung Prozesse
- Vielfalt
- Demografie

Diese Megatrends finden in einer Gesellschaft statt, die zunehmend ungerecht ist und so empfunden wird.

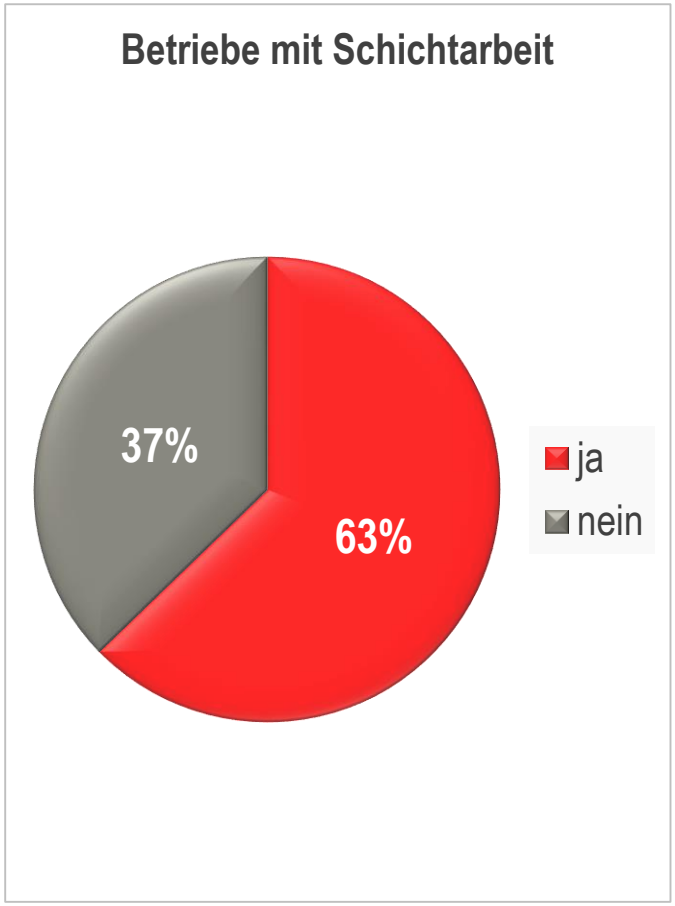
Wir wollen eine Transformation in eine Arbeitswelt 4.0 die gerecht, sicher und selbstbestimmt ist

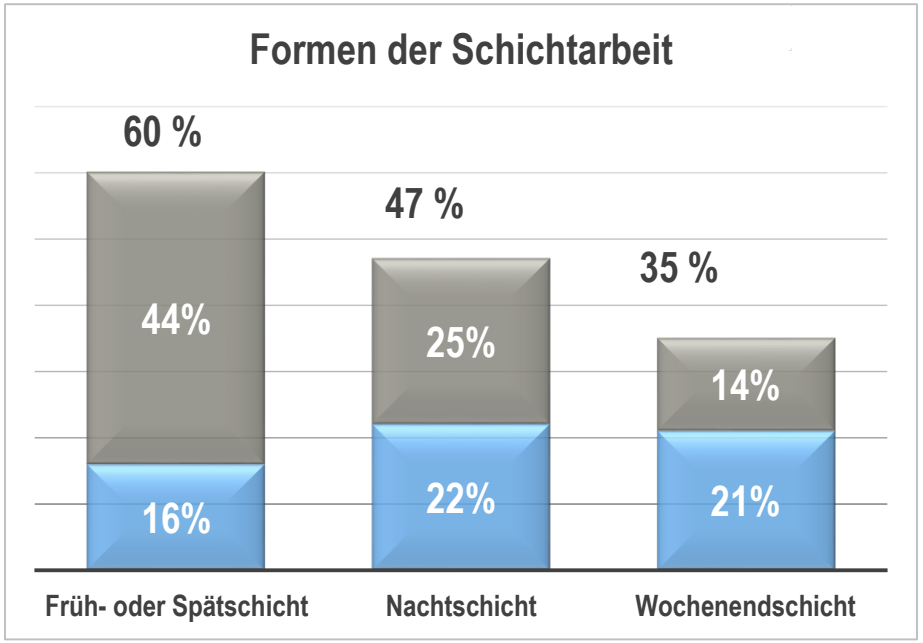
**Ziel:**
Mehr Gerechtigkeit
Mehr Zusammenhalt

**Machtressourcen**

- Mehrheiten im politischen Raum
- Mehr Tarifbindung
- Mehr Mitbestimmung
- Mehr Mitglieder

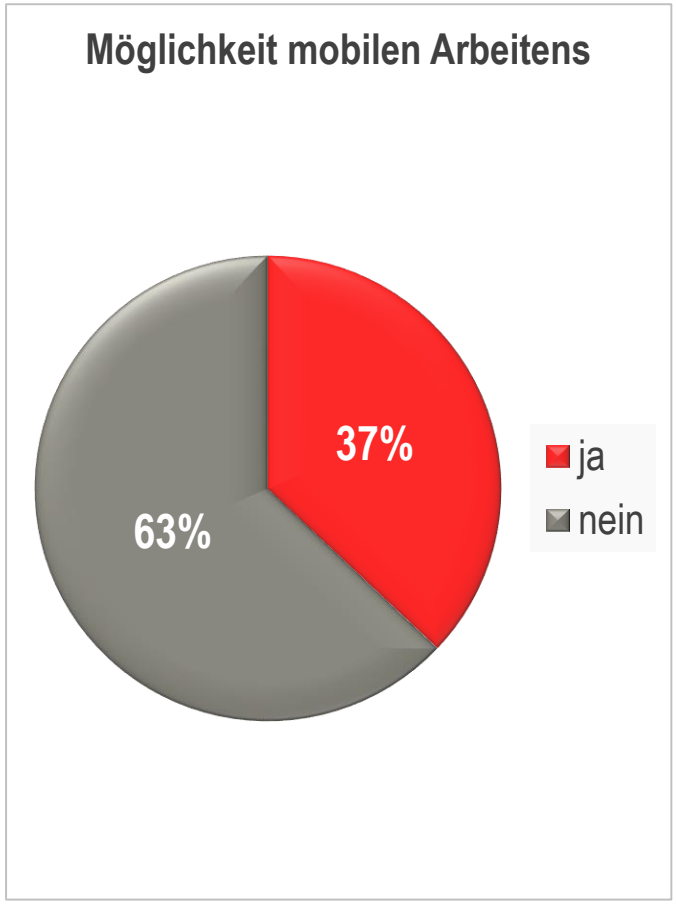
# Schichtarbeit

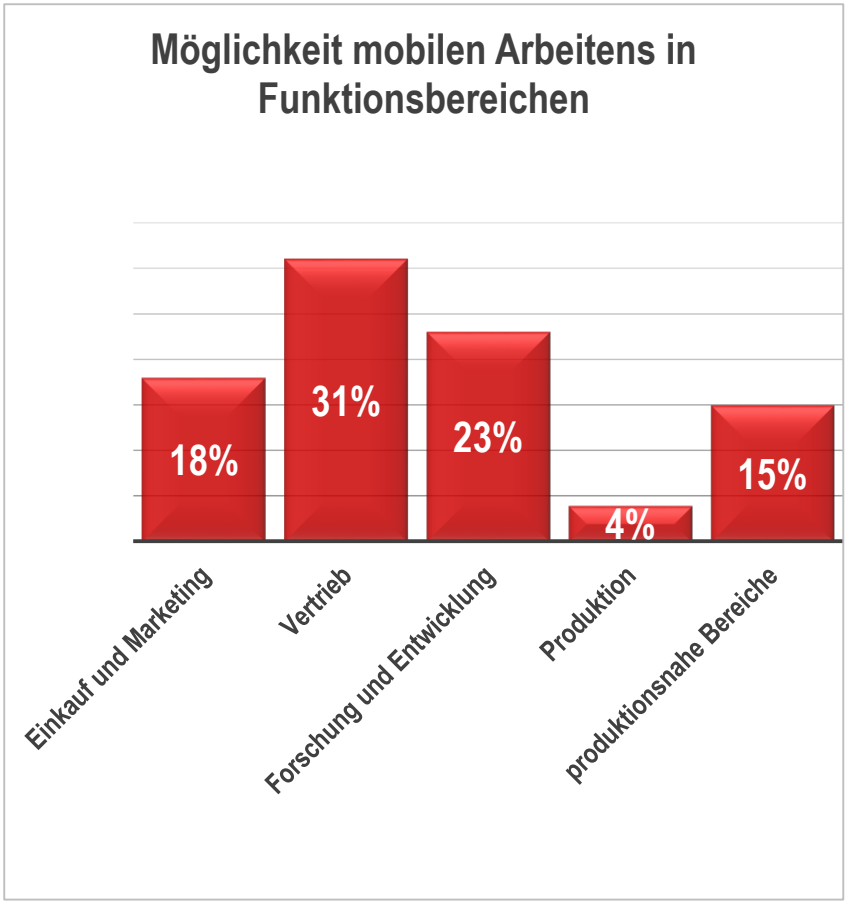


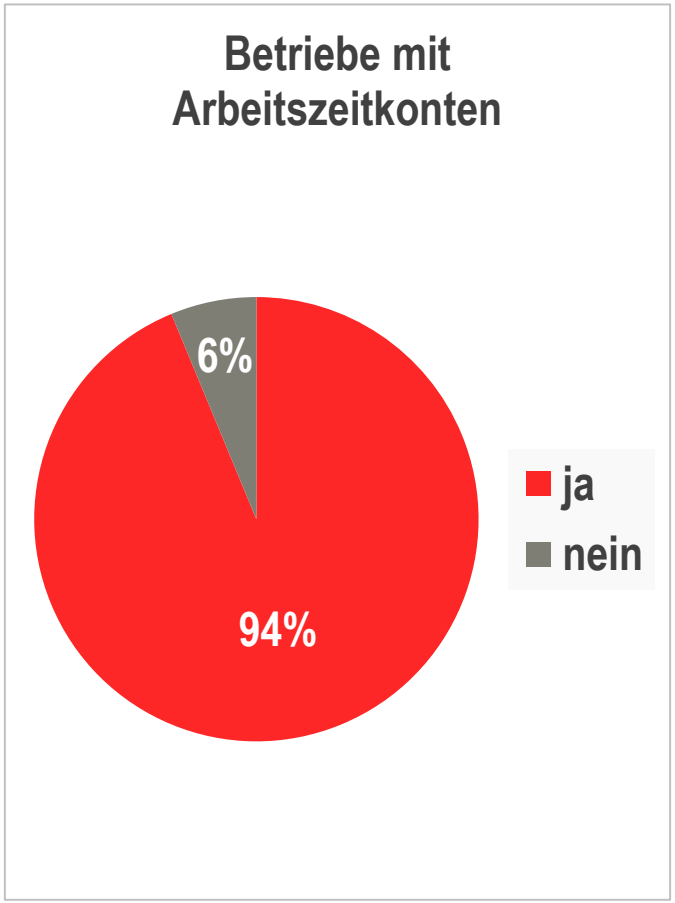

- Anteil der Betriebe mit mehr als der Hälfte der Schichtarbeiter/innen in ...
- Anteil der Betriebe mit einer gewissen Anzahl, aber weniger als der Hälfte der Schichtarbeiter/innen in …

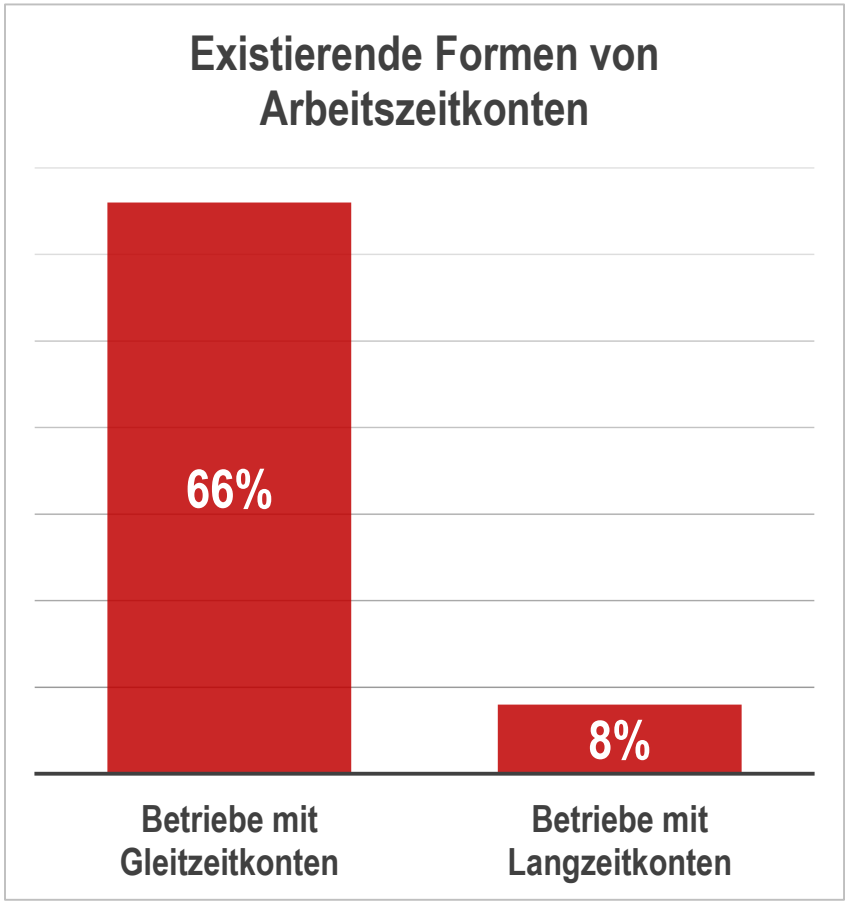
# Mobiles Arbeiten



# Existierende Formen von Arbeitszeitkonten



# Aktuelle und künftige Flexibilitätsanforderungen

| Relevanz des zeitlich flexiblen Einsatzes der Beschäftigten für optimale Kapazitätsauslastung | |
|---|---|
| sehr unwichtig | 5% |
| eher unwichtig | 10% |
| eher wichtig | 30% |
| sehr wichtig | 53% |
| weiß ich nicht | 2% |

| Zukünftige Relevanz des zeitlich flexiblen Einsatzes der Beschäftigten für optimale Kapazitätsauslastung | |
|---|---|
| sehr unwichtig | 4% |
| eher unwichtig | 7% |
| eher wichtig | 24% |
| sehr wichtig | 63% |
| weiß nicht | 2% |

| Relevanz des zeitlich flexiblen Einsatzes der Beschäftigten für Erfüllung der Kundenanforderungen | |
|---|---|
| sehr unwichtig | 4% |
| eher unwichtig | 5% |
| eher wichtig | 19% |
| sehr wichtig | 70% |
| weiß ich nicht | 1% |

| Zukünftige Relevanz des zeitlich flexiblen Einsatzes der Beschäftigten für Erfüllung der Kundenanforderungen | |
|---|---|
| sehr unwichtig | 3% |
| eher unwichtig | 4% |
| eher wichtig | 18% |
| sehr wichtig | 74% |
| weiß nicht | 2% |

# Flexibilisierungsinstrumente

| Mehrarbeit | |
|---|---|
| ja | 83% |
| nein | 17% |

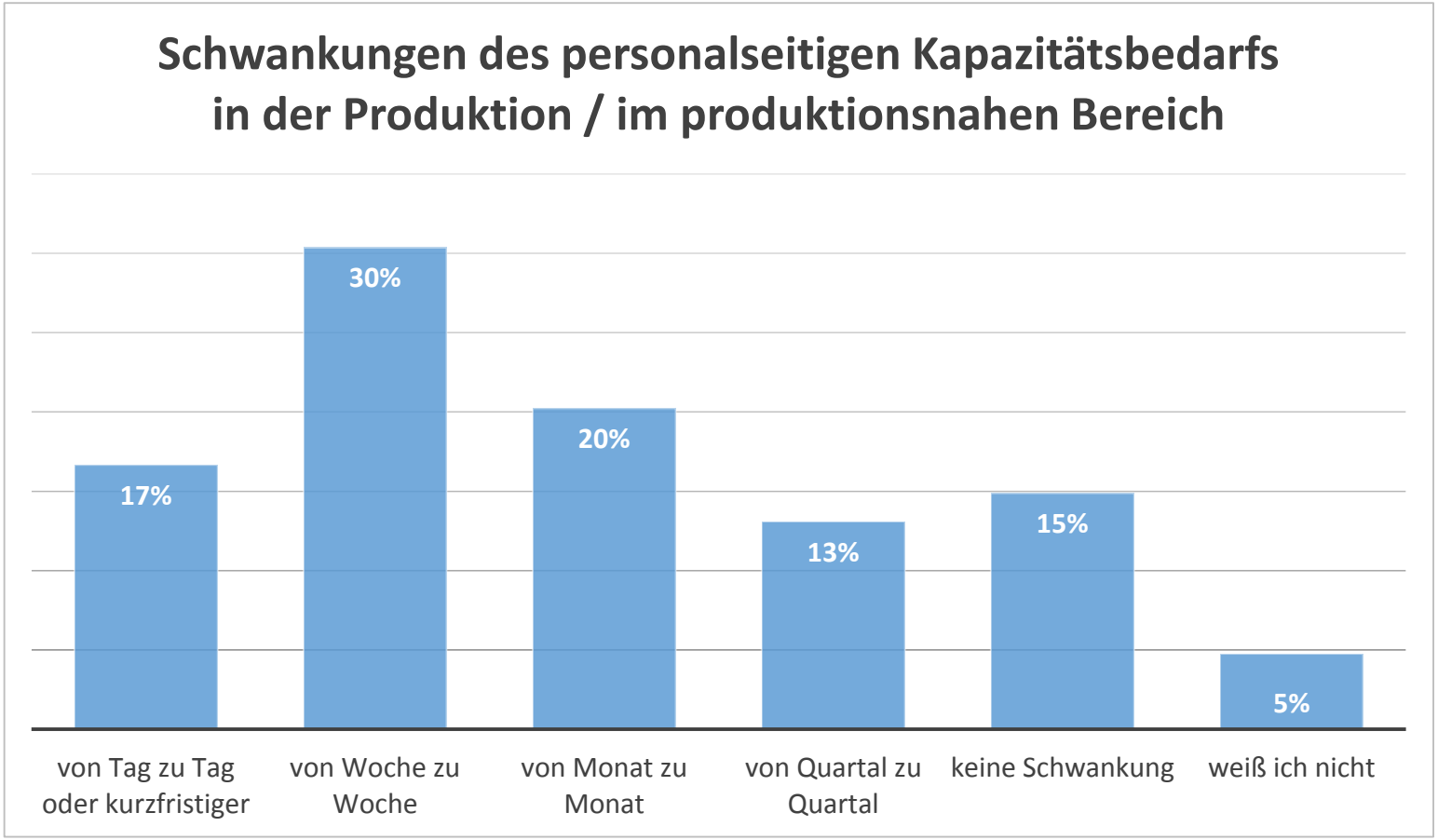
| Vertrauensarbeitszeit | |
|---|---|
| ja | 38% |
| nein | 62% |

| Rufbereitschaft | |
|---|---|
| ja | 47% |
| nein | 53% |

| Arbeit auf Abruf | |
|---|---|
| ja | 9% |
| nein | 91% |

| Servicezeiten | |
|---|---|
| ja | 56% |
| nein | 44% |

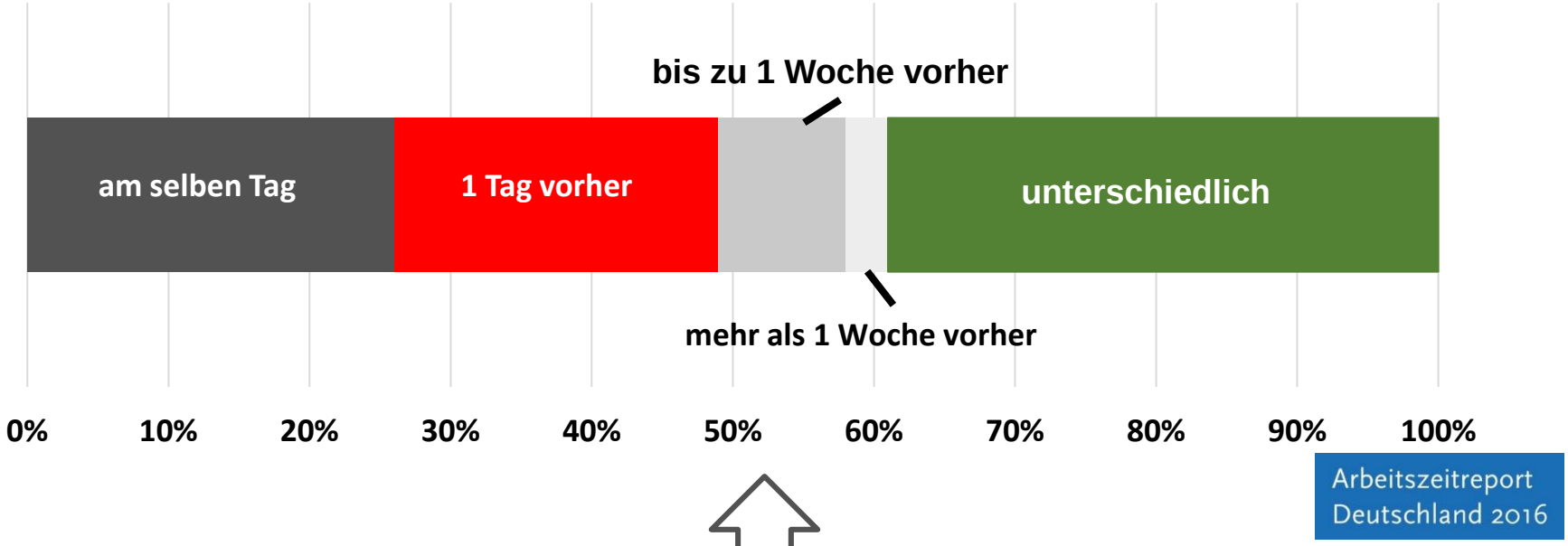
# Fristigkeit der Schwankungen beim Personalkapazitätsbedarf im direkten Bereich



# Flexibilitätsanforderung - Änderungen der Arbeitszeit

**14% sind häufig von Änderungen aufgrund betrieblicher Erfordernisse betroffen.**

- **55% der Betroffenen fühlen sich *belastet***
- **Für die genannten 14% ergibt sich folgendes Bild bzgl. Ankündigung/Vorlauf:**




**Gesundheitsbeschwerden – Termin- & Leistungsdruck – Überforderung aufgrund der Arbeitsmenge**

# Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende und gesundheitliche Beschwerden

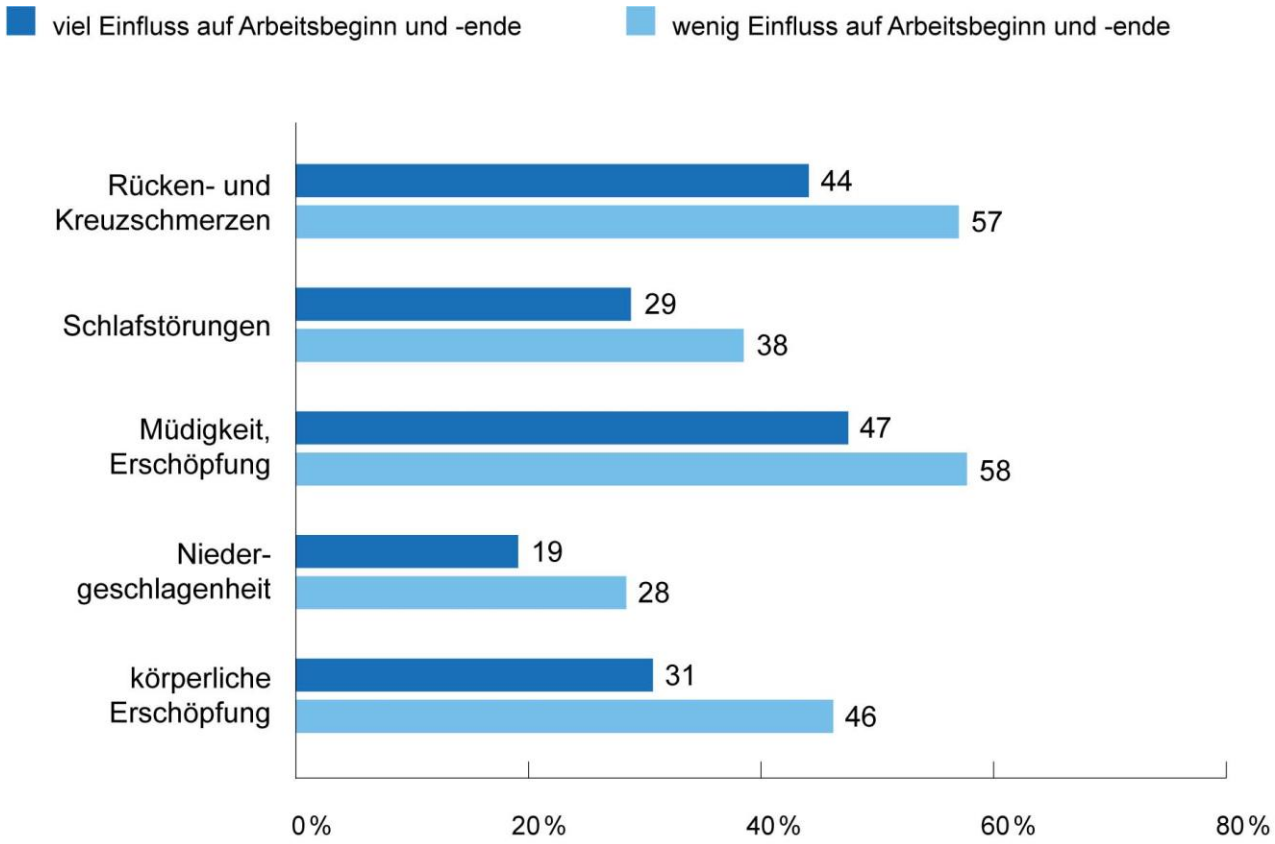
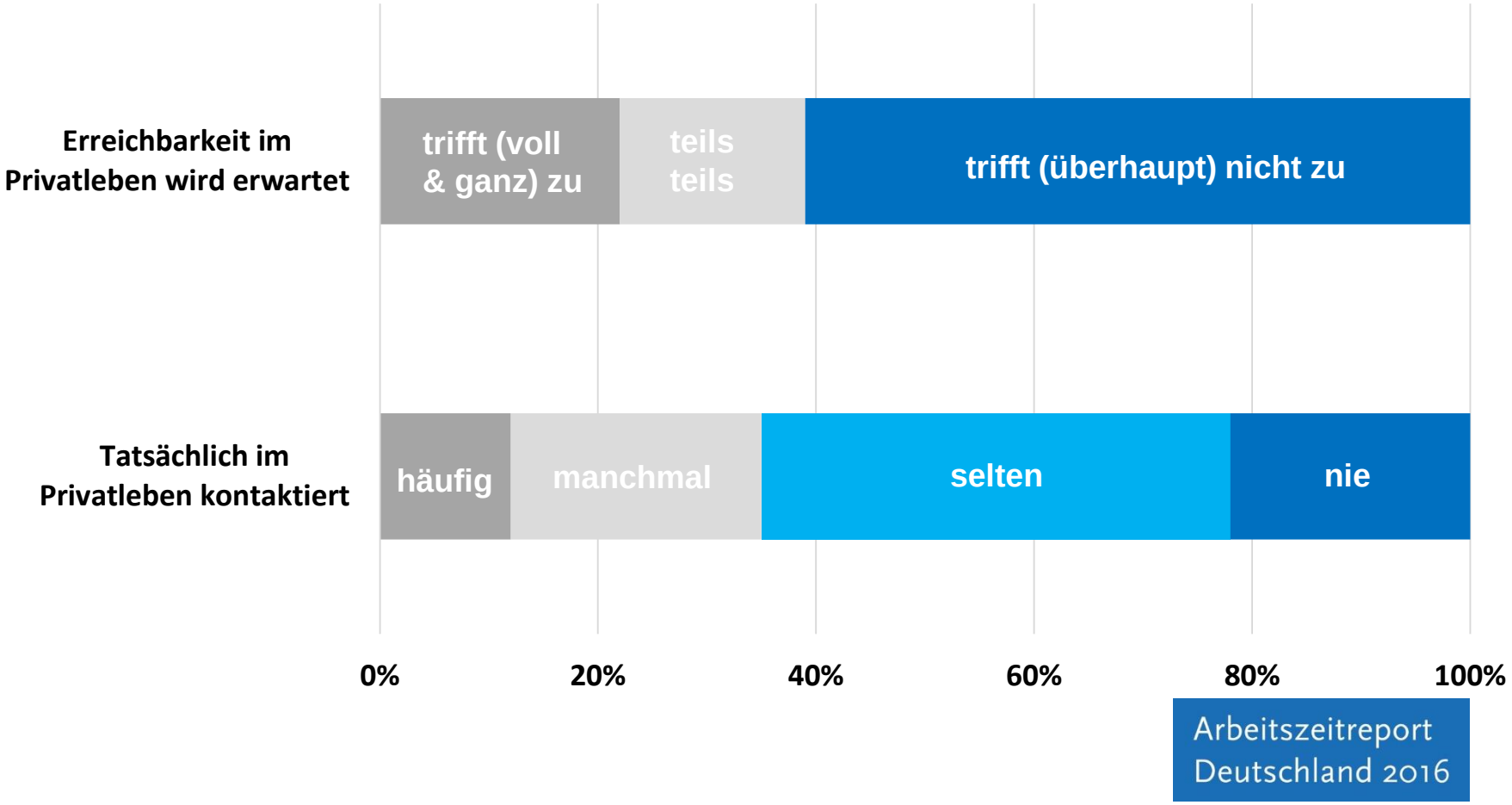


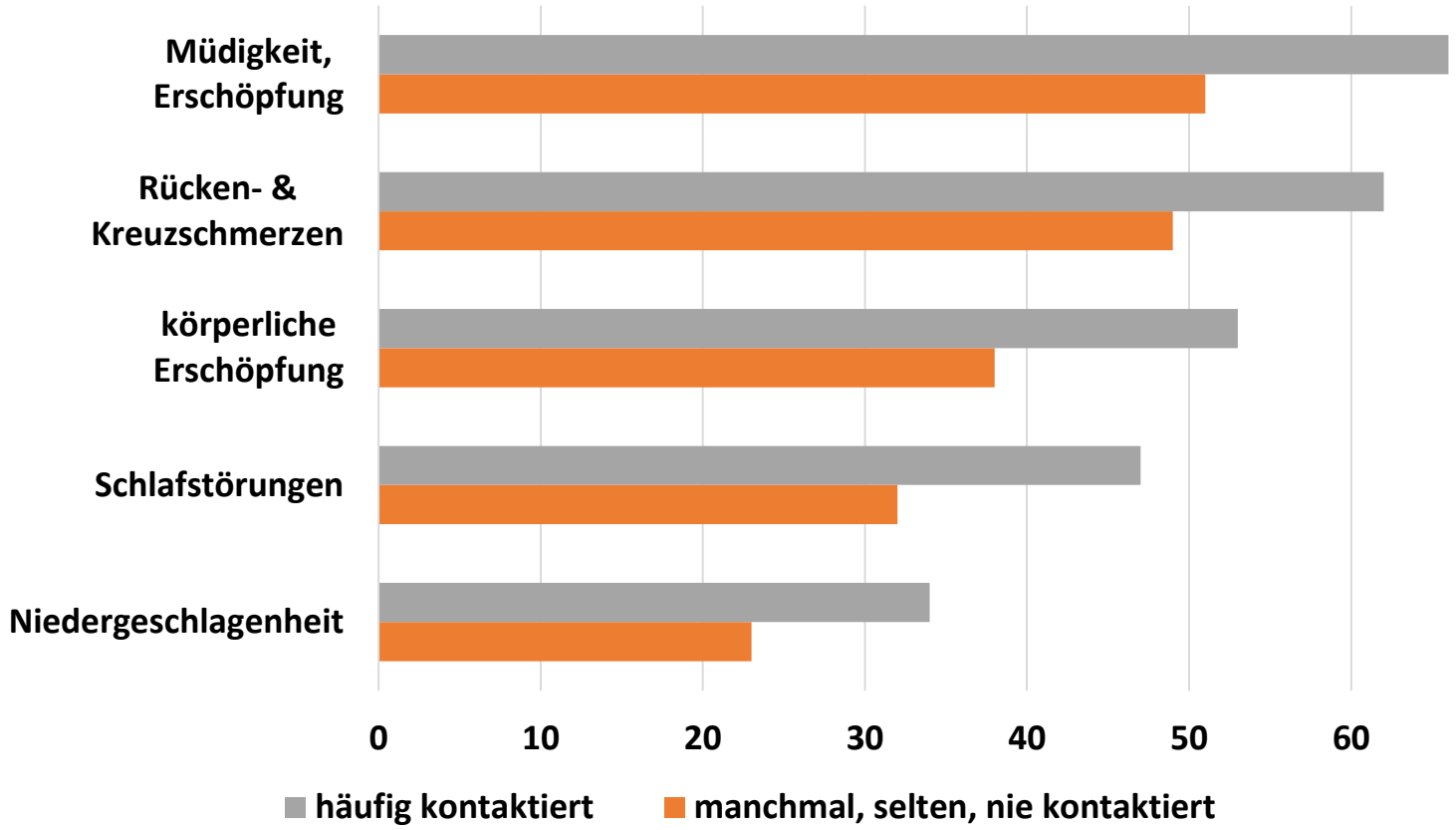

**Abb. 4.2** Gesundheitliche Beschwerden bei Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende (abhängig Beschäftigte; 18 021 ≤ n ≤ 18 035)

Arbeitszeitreport Deutschland 2016

# Flexibilitätsanforderungen erwartete/tatsächliche Erreichbarkeit



# Tatsächliche Kontaktierung & Gesundheit




Häufigkeit der Gesundheitsbeschwerden in % nach tatsächlicher Kontaktierung

Arbeitszeitreport Deutschland 2016

# Auswirkungen von Wochenend- und Schichtarbeit

Bezirk Mitte

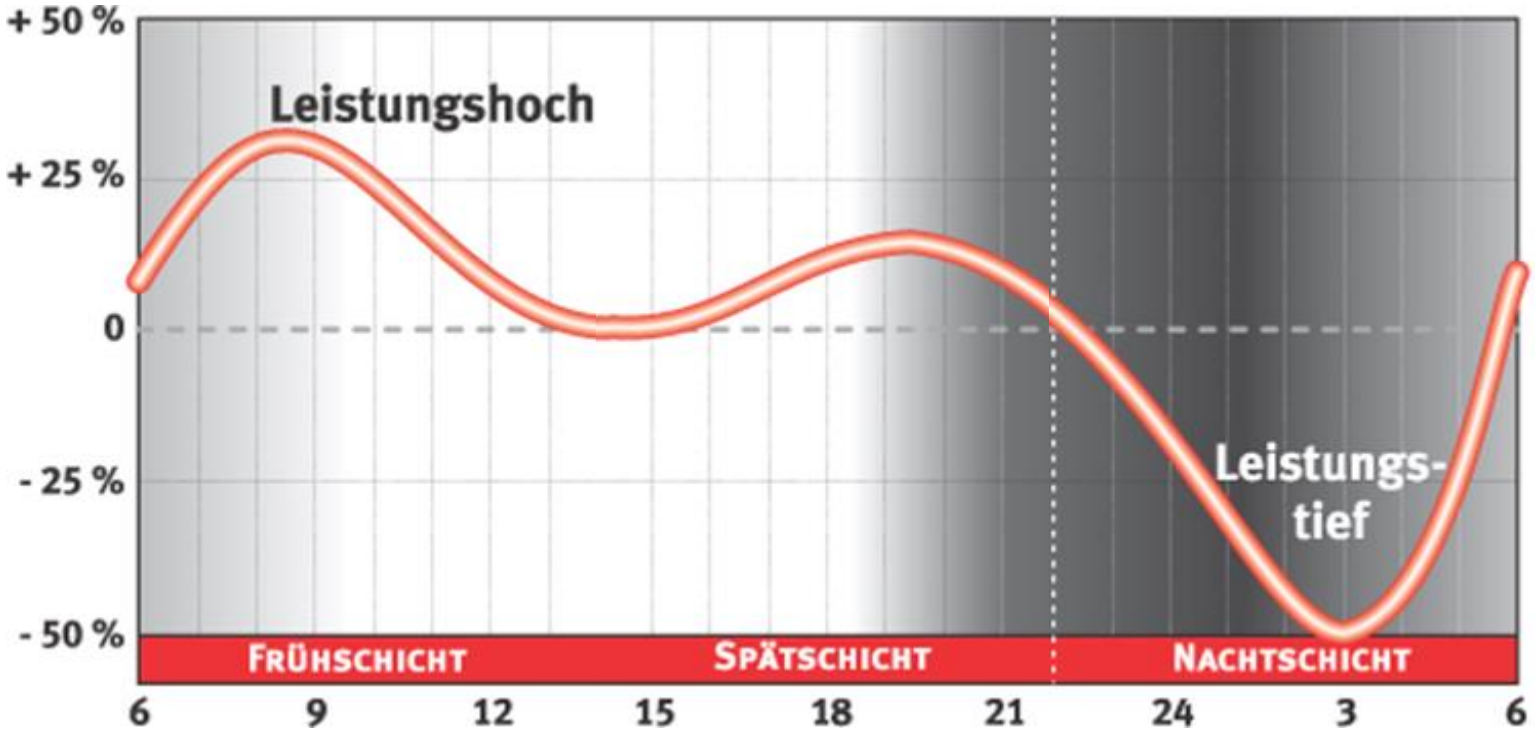
**Wer am Wochenende oder in Schicht arbeitet, berichtet häufiger von**

- **gesundheitlichen Beschwerden.**
- **Termin- & Leistungsdruck.**

- **Wechselschicht mit Nachtarbeit ist häufiger mit Überforderung durch die Arbeitsmenge assoziiert.**
- **Bekannte Ergebnisse zu gesundheitlichen Auswirkungen der Schichtarbeit werden bestätigt.**

Arbeitszeitreport Deutschland 2016

# Die Leistungskurve des Menschen im Tagesverlauf



# Versetzte Arbeitszeiten und gesundheitliche Beschwerden

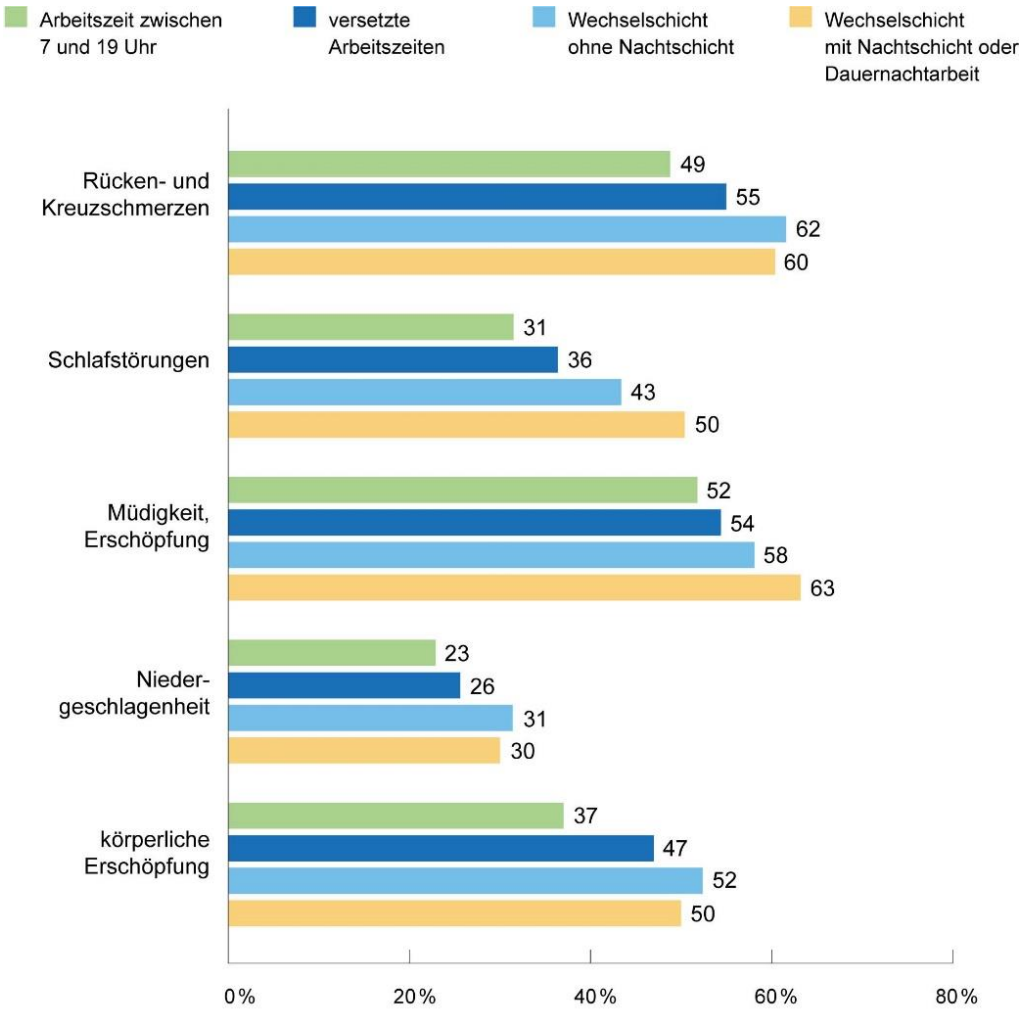
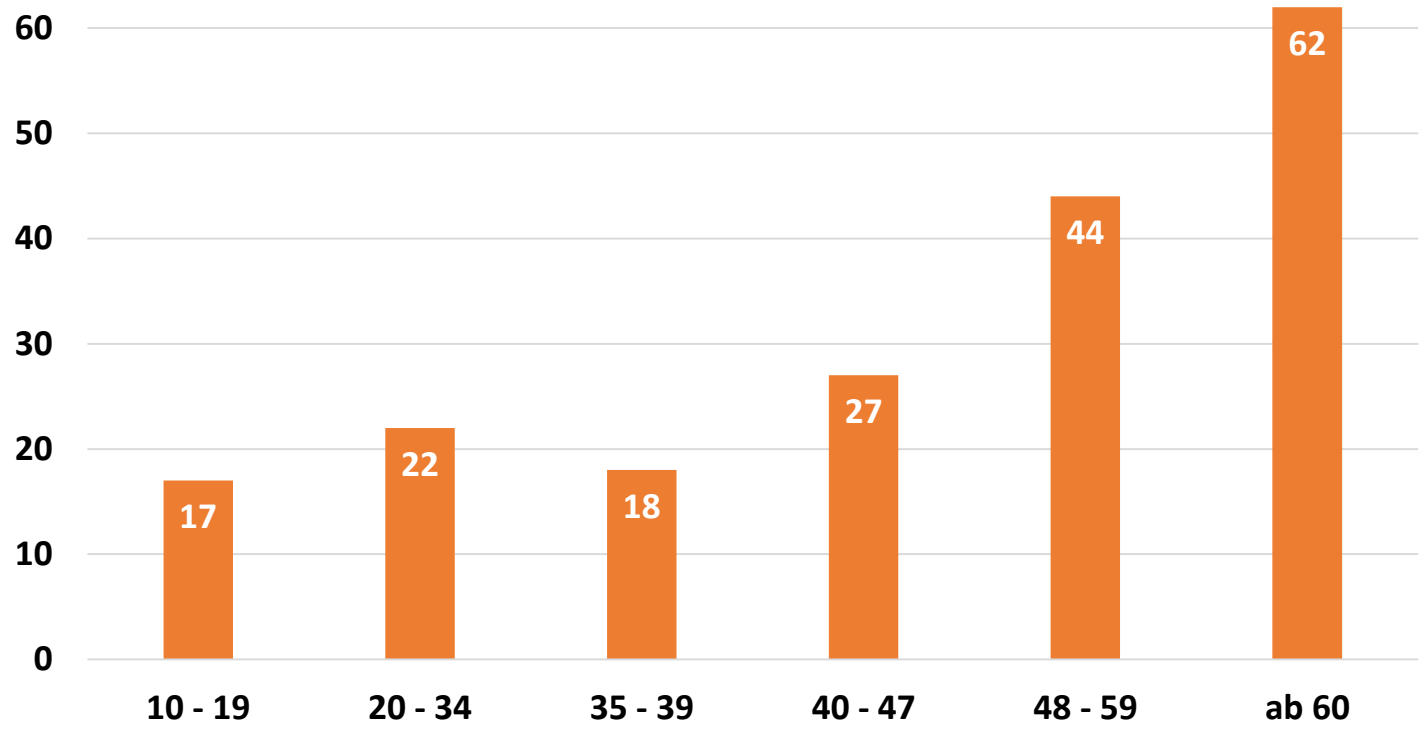



**Abb. 3.16** Gesundheitliche Beschwerden nach Lage der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; 17 899 ≤ n ≤ 17 917)

Arbeitszeitreport Deutschland 2016

# Wenn die Arbeit zu lang wird, entfällt die Pause

Arbeitszeitreport Deutschland 2016




Häufigkeit des Pausenausfalls in % nach Länge der *tatsächlichen* wöchentlichen Arbeitszeit (Pausen über 15min)

# *Ressourcen* und *Stressoren* im Überblick

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

| Themenfelder | Arbeitsbedingungsfaktoren | Ressource | Stressor |
|---|---|---|---|
| Arbeitsaufgabe | Tätigkeitsspielraum | X | |
| | Arbeitsintensität | | x |
| | Störungen und Unterbrechungen | | X |
| | Emotionsarbeit | | X |
| Führung und Organisation | Führung | X | X |
| | Organisationale Gerechtigkeit | X | |
| | Soziale Beziehungen | X | X |
| | Atypische Beschäftigung | | X |
| | Arbeitsplatzunsicherheit | | X |
| Arbeitszeit | Atypische Arbeitszeiten | X | X |
| | Pausen | X | |
| | Detachment | X | |
| | Mobilität | | X |
| | Erweiterte Erreichbarkeit | | X |
| | Work-Life-Balance | X | |
| Technische Faktoren | Lärm | | X |
| | Beleuchtung | X | |
| | Klima | | X |
| | Mensch-Maschine-Interaktion | X | |
| | Mensch-Rechner-Interaktion | | |

# *Ressourcen* und *Stressoren* - Fokus auf Arbeitszeit

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Arbeitszeit** | Atypische Arbeitszeiten | ✘ | ✘ |
| | Pausen | ✘ | |
| | Detachment | ✘ | |
| | Mobilität | | ✘ |
| | Erweiterte Erreichbarkeit | | ✘ |
| | Work-Life-Balance | ✘ | |

✘ = Ressource ✘ = Stressor

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

# MEIN LEBEN MEINE ZEIT

## ARBEIT NEU DENKEN

**DIE ARBEITSZEITKAMPAGNE DER IG METALL**

# Mein Leben – Meine Zeit: Ziele

Bezirk Mitte

## Vier Begriffe beschreiben die Kampagnenziele:

- Arbeitszeit soll planbar sein.
- Arbeitszeit soll erfasst werden.
- Arbeitszeit soll vergütet werden.
- Arbeitszeit soll beeinflussbar sein.

# Mein Leben – Meine Zeit: Handlungen

Bezirk Mitte

… über Handlungsmacht im Betrieb.

… über tarifliche Gestaltungsmacht.

… über gesellschaftliches Leitbild und Gesetze

# Mein Leben – Meine Zeit: Handlungen

Bezirk Mitte

**… über Handlungsmacht im Betrieb.**

**… schließen wir in den Betrieben Vereinbarungen zu Gunsten der Beschäftigten**.

Viele gute Beispiele, wie die Mitbestimmung der Betriebsräte unter bestehenden gesetzlichen und tariflichen Bedingungen die Forderungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach persönlicher Flexibilität, nach Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit und Beschäftigungssicherung zum Tragen bringt.

# Mein Leben – Meine Zeit: Handlungen

Bezirk Mitte

**… über tarifliche Gestaltungsmacht.**

**… wollen wir gute Tarifverträge für unsere Mitglieder abschließen.**

Eine neue Arbeitszeitpolitik muss in Tarifverträgen den Gestaltungsrahmen für betriebliche Regelungen abbilden. So lassen sich individuelle Ansprüche definieren. Dabei sind neue Erkenntnisse der Entwicklungen der Arbeitszeit (Entgrenzung, fortlaufend mehr Schichtarbeit, Gesundheitsschutz) in der Ausgestaltung zu berücksichtigen.

# Mein Leben – Meine Zeit: Handlungen

Bezirk Mitte

## … über gesellschaftliches Leitbild und Gesetze

Beschäftigt uns für Anforderungen aus dem Zusammenwirken von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, bspw. Arbeitszeitgesetz und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

# Handlungsfelder für Betriebsratsarbeit

Bezirk Mitte

- Verfall von Arbeitszeit durch Nichterfassung oder Kappung
- Mobiles Arbeiten
- Kurze Ankündigungsfristen vs. selbstbestimmte Arbeitszeiten
- Verstöße gegen Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten
- Lebensphasengerechte Arbeit für Familie, Pflege und Qualifizierung
- Belastungen durch Schichtarbeit

# Tarifpolitische Gestaltungselemente

Bezirk Mitte

Mobiles Arbeiten
= Anspruch und Schutz

Selbstbestimmte Arbeitszeiten
= Regelungen zur Ausgestaltung von Konten/Zugriff auf Konten

Lebensphasengerechte Arbeit für Familie, Pflege und Qualifizierung
= (geförderte) xx-teilzeiten

Belastungen durch Schichtarbeit
= Zeitzuschläge/ Entgeltausgleich

# Mein Leben – Meine Zeit: Die Arbeitgeber

*Im Zuge der Digitalisierung rückt das Thema Arbeitszeit wieder mehr in den Fokus. Welche Fallstricke sehen Sie dabei?*

**<u>Dulger</u>: Wir benötigen dringend flexiblere Arbeitszeiten. Das heißt nicht Mehrarbeit. An der 35-Stunden-Woche wollen wir gar nicht rütteln. Aber wir müssen bei der Wochenarbeitszeit flexibler werden.**

# Mein Leben – Meine Zeit: Die Arbeitgeber

**Statement von Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Oliver Zander bei der Vorstellung der Studie zum Thema Familienarbeitszeit:**

Es handelt sich im Grunde um eine Subvention zur Reduzierung von Arbeitszeit. Gleichzeig wird in den Studien, die die Familienarbeitszeit konzipiert haben, sogar davon gesprochen, dass es sich um eine „finanzielle Anerkennung privater Betreuungsleistungen“ handele. Alle, die so vehement gegen das Betreuungsgeld opponiert haben, müssen nun zugeben, hier handelt es sich um eine "Herdprämie von links".

# Mein Leben – Meine Zeit: Die Arbeitgeber

**Hauptgeschäftsführer Oliver Zander:**

"Klar ist, dass wir eine schnellstmögliche Beseitigung der arbeitszeitrechtlichen Defizite für eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit brauchen. Der Acht-Stunden-Tag darf nicht mehr der Ausgangspunkt sein. Die Arbeitszeit sollte in bestimmten Lebensphasen oder in Projektphasen flexibler gestaltet werden können – mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Mindestens genauso wichtig: eine Abkehr von der heutigen starren elfstündigen Ruhezeitregelung. Das nützt nicht nur den Kunden und den Unternehmen, sondern verbessert weiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

# Perspektiven

Bezirk Mitte

## … zur tariflichen Gestaltungsmacht!

**3 Grundansätze zur Bearbeitung des AZ-Themas (Arbeitszeitvolumen) in der tarifpolitischen Diskussion:**

- **Individualisierung - Solidarlösung - Kombination**

# Perspektiven

Bezirk Mitte

## … zur tariflichen Gestaltungsmacht!

**Unsere Arbeitszeitkampagne ist langfristig angelegt. Weit über die nächste Tarifrunde 2018 hinaus.**

**Wir bereiten uns auf eine konfliktäre Tarifrunde 2018 vor!**

**Unsere Forderung muss eine Wirkung nach innen [zu den Mitgliedern] und nach außen in die Öffentlichkeit haben.**

**Die Ergebnisse der laufenden Beschäftigtenbefragung werden ein Gradmesser für die Richtigkeit der Forderungen sein.**

# Vielen Dank!