



Arbeitszeitpolitisches Diskussionspapier

Zwischenergebnisse der tarifpolitischen Zukunftswerkstätten 2015

Vorbemerkung

Um Diskussionen über Anforderungen an die Arbeitszeitpolitik der IG Metall im Betrieb und in der Tarifpolitik einen Raum zu geben, hat die IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 2015 drei tarifpolitische Zukunftswerkstätten durchgeführt.

1. „Mobiles Arbeiten“ am 3. Juni 2015 (*Seiten 2 - 5*),
2. „Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben“ am 16. September 2015 (*Seiten 6 - 12*) und
3. „Schichtarbeit“ am 3. November 2015 (*Seiten 13 - 16*).

Mit diesem arbeitszeitpolitischen Diskussionspapier werden die Debatten, Fragen, Positionen und Handlungsoptionen der drei Tagungen zusammengefasst und sollen für weitere Diskussionen in Betriebsratsgremien, Tarifkommissionen, Vertrauensleutegremien und Ausschüssen genutzt werden.

Ausgehend vom 23. Gewerkschaftstag 2015 hat sich die IG Metall, für die kommenden drei Jahre eine arbeitszeitpolitische Kampagne vorgenommen. Mit dieser sollen zunächst betriebspolitische Projekte gestartet werden, um z. B. dem Verfall von Arbeitszeit entgegenzuwirken, belastende Arbeitszeit- und Schichtsysteme zu korrigieren oder auch mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit zu ermöglichen. Schließlich wird es in der Diskussion um mögliche Tarifforderungen gehen.

Bei der tarifpolitischen Konferenz der IG Metall Bezirksleitung am 13. Januar 2016 in Hannover wollen wir gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus den Tarifgebieten der Metallindustrie, von Volkswagen, der Stahlindustrie, der Feinstblechpackungsindustrie und allen Hauptamtlichen aus den Verwaltungsstellen die Diskussionen zu den notwendigen arbeitszeitpolitischen Vorhaben führen und den bezirklichen Start für die arbeitszeitpolitische Kampagne in den Betrieben und Verwaltungsstellen geben.

Hannover, 5. November 2015

Mobiles Arbeiten

Zwischenergebnis nach der 1. tarifpolitischen Zukunftswerkstatt
am 3. Juni 2015 in Hannover

Was wird unter „mobilem Arbeiten“ verstanden?

1. Weiterer Begriff:

Viele Beschäftigte haben in den Branchen der IG Metall schon immer mobil gearbeitet, so zum Beispiel Monteure und Servicetechniker, die beim Kunden Anlagen aufbauen und warten. Oder Beschäftigte im Vertrieb, die beim Kunden oder auf Messen arbeiten. Letztlich gehört es auch zum mobilen Arbeiten, wenn auf einer Dienstreise im Zug oder Flugzeug Unterlagen gelesen oder bearbeitet werden.

• Engerer Begriff:

Im Fokus steht das Arbeiten im Netz mit mobilen Kommunikationsgeräten wie Laptops, Tablets oder Smartphones von zu Hause oder unterwegs. Im Folgenden wird dieser engere Begriff der mobilen Arbeit zugrunde gelegt.

Betroffenheit der Belegschaften:

Mobiles Arbeiten betrifft nicht alle Beschäftigten, aber einen relevanten Teil der Beschäftigten in allen Branchen der IG Metall. Die Betroffenheit kann in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedlich sein. So können beispielsweise in einem reinen Engineering-Betrieb fast alle Beschäftigten betroffen sein, während sie in klassischen Produktionsbereichen eher die Ausnahme bleiben wird.

Fragestellungen:

Die Kernfrage ist die nach Chancen und Risiken. Manche Beschäftigte sehen es als ein Privileg und eine Chance an, mobil arbeiten zu können, während andere darin eher ein Risiko sehen. Für manche ist es attraktiv, die Arbeit von zu Hause auszuführen, um z. B. die An- und Abreisezeit zum Betrieb einsparen zu können. Viele sehen darin eine Chance, Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen. Hier kann es für einige Beschäftigte günstiger sein beispielsweise am Abend nach 20.00 Uhr zu arbeiten als am Nachmittag.

Andere Beschäftigte sehen im mobilen Arbeiten eher Risiken. Es besteht die Gefahr, dass die Arbeitszeit ins Grenzenlose ausgeweitet wird, die Grenzen von Arbeit und

Privatleben sich verwischen und ein informeller Druck auf ständige Erreichbarkeit für die Vorgesetzten und die Arbeitskolleginnen und -kollegen besteht. Wer laufend mit E-Mails oder WhatsApp-Nachrichten arbeitet, geht davon aus, dass er oder sie innerhalb kürzester Zeit eine Antwort erhält und zwar auch abends bzw. am Wochenende oder sogar im Urlaub. Dies kann zu einer unzumutbaren Leistungsverdichtung führen und private Freiräume stark eingrenzen.

Notwendig: Das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit

Traditionell wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte ihre Arbeitskraft dem Arbeitgeber in einem klar definierten Zeitraum zur Verfügung stellen, zum Beispiel 35 oder 38 Stunden pro Woche – je nach Tarifvertrag. Dabei wird davon ausgegangen, dass sie außerhalb dieses tariflichen Arbeitszeitrahmens bzw. der betrieblich geregelten Arbeitszeiten für die Arbeitgeber, Kunden, Kollegen usw. nicht erreichbar sind und über diese Zeiträume individuell und autonom entscheiden können. Dies gilt insbesondere für „sozial wertvolle“ Tageszeiten. So zum Beispiel die Zeiten nach 20.00 Uhr, das freie Wochenende sowie die tariflich vereinbarte Urlaubszeit. Gleiches gilt entsprechend bei einer Krankheit der Beschäftigten. Auch beim mobilen Arbeiten sollte darauf geachtet werden, dass diese Zeiten durch die Beschäftigten ohne direkten oder indirekten Einfluss des Arbeitgebers bzw. durch Arbeitsaufgaben gestaltet werden können. Die Beschäftigten haben ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit.

Sollte dies anders geregelt werden, liegt der arbeitsrechtliche Tatbestand der Rufbereitschaft vor, die nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen separat zu regeln ist und für die ein separater Vergütungsanspruch besteht. Dies gilt beispielsweise für Instandhaltungsspezialisten, die bei Störungen an Produktionsanlagen auf Abruf auch am Wochenende in den Betrieb können, um die Produktionsanlagen zu reparieren. In einem regulären Arbeitsverhältnis ist dies nicht zulässig.

Mobiles Arbeiten und Arbeitszeitregelungen

Letztlich stellt sich beim mobilen Arbeiten die Frage, wie die tarifvertragliche Arbeitszeit auf die Wochentage und auf die Stunden eines Arbeitstages verteilt wird. Gleichermassen wichtig ist die Erfassung der Arbeitszeit, so dass es nicht dazu kommt, dass länger als die tariflich vereinbarten Arbeitszeiten gearbeitet wird. Im Betrieb werden Beginn und Ende der Arbeitszeit üblicherweise an Gleitzeitterminals erfasst. Beim mobilen Arbeiten im Netz von zu Hause oder unterwegs sollte die Arbeitszeit durch Selbstaufschreiben der Beschäftigten und anschließender Eingabe der Dauer oder Beginn und Ende der Arbeitszeit in das Zeiterfassungssystem erfasst werden.

Arbeiten nach 20.00 Uhr und am Samstag sollten nur dann zulässig sein, wenn es der ausdrückliche Wunsch der Beschäftigten ist. Eine angeordnete Arbeitszeit nach 20.00 Uhr oder am Samstag und angeordnete Mehrarbeit durch die Vorgesetzten muss in jedem Falle zuschlagspflichtig bleiben – wie es in den Tarifverträgen geregelt ist. Aufgrund der gesetzlichen Sonntagsruhe sollte auch beim mobilen Arbeiten das Arbeiten am Sonntag verboten sein. Ausnahmeregelungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates und des Gewerbeaufsichtsamtes.

Ansonsten gelten alle Regelungen zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit wie sich im Tarifvertrag und ergänzend durch Betriebsvereinbarungen im Betrieb geregelt sind.

Handlungsmöglichkeiten und Regelungsvorschläge:

Wenn eine relevante Zahl von Beschäftigten im Betrieb mobil arbeitet, sollte dies durch einen **Ergänzungstarifvertrag** und eine **Betriebsvereinbarung** geregelt werden. Diese ergänzen die bestehenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, wie zum Beispiel die Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit.

In einer Betriebsvereinbarung zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit bei mobilem Arbeiten sind mindestens folgende Punkte zu regeln:

- Anwesenheitszeiten / Präsenzplicht im Betrieb
- Verweis auf Arbeitszeitkonten / Vereinbarung Arbeitszeiterfassung bei mobilem Arbeiten
- Rahmenregelungen für Erreichbarkeitszeiten und Reaktionszeiten
- Dabei sollte berücksichtigt werden, dass Erreichbarkeitszeiten zum Beispiel nicht in der Zeit von Montag bis Freitag nach 20.00 Uhr, am Samstag und Sonntag, im Urlaub, an freien Tagen oder während Krankheitszeiten liegen sollten.
- Soll es ermöglicht werden, dass freiwillig auf Wunsch der Beschäftigten an Werktagen auch nach 20.00 Uhr und am Samstag gearbeitet wird, ist durch einen Ergänzungstarifvertrag zu regeln, dass diese Arbeitszeit zuschlagsfrei erbracht werden kann. Ohne einen Ergänzungstarifvertrag wären derartige Betriebsvereinbarungen rechtswidrig und nichtig. In jedem Fall ist zu vereinbaren, dass angeordnete Arbeitszeit nach 20.00 Uhr sowie angeordnete Mehrarbeit weiterhin zuschlagspflichtig ist.
- Absicherung, dass die übertragenen Aufgaben in einer angemessenen Zeit innerhalb der üblichen Arbeitszeiten oder innerhalb der abgestimmten Mobilarbeitszeiten erledigt werden können (Reaktionszeiten).

Schema für Arbeitszeit-Rahmenregelungen bei mobilem Arbeiten:



Die Dauer der Erreichbarkeitszeiten liegt dabei unterhalb der tariflichen, wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bzw. 38 Stunden. Die Differenz bis zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit wird individuell unterschiedlich und eigenständig festgelegt. Die Vereinbarkeit von Erreichbarkeitszeiten schließt sich hier aus.

Tarifpolitische Perspektiven:

In der Metall- und Elektroindustrie sind in den Manteltarifverträgen die Dauer und Rahmenregelungen für die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit geregelt. Diese Regelungen sind bei Vereinbarung zum mobilen Arbeiten zu beachten. Soll davon abgewichen werden, ist dafür ein Ergänzungstarifvertrag erforderlich.

Denkbar wäre es, im Manteltarifvertrag Rahmenregelungen für das mobile Arbeiten zu vereinbaren. Dazu müssten mit den Arbeitgeberverbänden Gespräche bzw. Verhandlungen zur Änderung des Manteltarifvertrages aufgenommen werden. Eine andere Überlegung ist der Abschluss eines ergänzenden Flächentarifvertrages „Mobiles Arbeiten“ und die Arbeitszeitbestimmungen im Manteltarifvertrag nicht zu berühren.

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Zwischenergebnis nach der 2. tarifpolitischen Zukunftswerkstatt
am 16. September 2015 in Hannover

Was wird unter „Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben“ verstanden?

Unter dem Begriff von Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben lässt sich viel fassen und leider auch viel verstecken. Vereinbarkeit für die Beschäftigten orientiert sich an ihren Bedürfnissen und ist kein Feigenblatt, das als Mittel für die größtmögliche Flexibilität für Unternehmen genutzt wird, wie beispielsweise Arbeitszeitkonten, die zwar leicht gefüllt, aber schwer abgebaut werden können oder betrieblich organisierte Kinderbetreuung, die eine Versorgung sicherstellt, während Eltern Überstunden schieben.

Grundsätzlich lässt sich das Thema Vereinbarkeit enger und weiter fassen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Dieser enger gefasste Begriff bezieht sich auf Lebenssituationen von Menschen in Partnerschaft oder Alleinstehende, die Sorge- und Pflegearbeiten leisten müssen und diese unbezahlte Arbeit im Privaten mit bezahlter Arbeit kombinieren. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht es im Kern darum, dass Kindererziehungszeiten oder Pflege von Angehörigen nicht zu Nachteilen in der eigenen Erwerbsbiografie führen.
- Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben: Dieser weiter gefasste Begriff bezieht sich insgesamt auf die Anpassung der Arbeitszeiten an persönliche Interessen/Belange und Lebensphasen. Dazu gehören auch Phasen von Kindererziehung und Pflege, aber ebenso Phasen der (persönlichen) Qualifizierung und Verkürzung von Arbeitszeiten, bzw. Zeitsouveränität für Hobbys, soziale Kontakte, ehrenamtliches Engagement etc..

Hinderliche und förderliche Faktoren:

Unbefristetes Arbeitsverhältnis oder prekäre Arbeit: Ein entscheidender Baustein in der Frage der Vereinbarkeit ist das sichere, unbefristete Arbeitsverhältnis. Es schafft einen guten Rahmen, in dem Menschen ihren Anspruch an Arbeitszeitflexibilität äußern und durchsetzen können oder in dem einer Entscheidung für Kinder nicht die unsichere Arbeitssituation im Wege steht. Das Leitbild muss also das unbefristete Arbeitsverhältnisse zu guten Tarifbedingungen sein, dass Vollzeitbeschäftigung oder auf eigenen Wunsch Teilzeit ermöglicht. Beschäftigungsverhältnisse wie zum Beispiel in Leiharbeit schränken die Freiheitsgrade ein.

Dauer der Arbeitszeit – 35 Stunden-Woche oder 40 Stunden-Woche: Dreh- und Angelpunkt für die Vereinbarkeit ist die Dauer der Arbeitszeit. Grundsätzlich gilt: je

kürzer die Arbeitszeit, desto besser für die Vereinbarkeit. Ein Modell ist die verkürzte Vollzeit, das heißt zum Beispiel, dass zu einem bestimmten Anlass, wie Kindererziehungszeiten oder Pflege eine Arbeitszeitverkürzung genutzt wird. Aber das allein reicht nicht aus, es korrespondiert mit der Personalbemessung. Denn eine Verkürzung ohne Personalausgleich bedeutet in der Regel eine Intensivierung der Arbeit. Zudem entsteht in der Praxis durch die Leistungsanforderungen eine zeitverschobene oder indirekte Wirkung der 35 Stunden-Woche durch Freizeit- oder Entgeltausgleiche.

Normalarbeitszeit oder Schichtarbeit: Schichtarbeit ist die größte Einschränkung für die Vereinbarkeit, dies gilt insbesondere für 3-Schicht-Modelle mit Nachtschicht und noch mehr unter Einschluss des freien Wochenendes. Es sind entlastende Schichtmodelle und Arbeitszeitverkürzung für Schicht-Beschäftigte nötig, um beispielsweise zu vermeiden, dass gemeinsame Familienzeiten aus „Kinderübergaben nach Schichtplan“ bestehen.

Freies Wochenende oder Wochenendarbeit: Das freie Wochenende ist für die Vereinbarkeit von entscheidender Bedeutung. Daher sollte im Grundsatz gelten: von Freitagnachmittag bis Montagmorgen ist die Zeit frei. Ziel sind gemeinsame freie Zeit für alle Familienmitglieder und das soziale Umfeld. Auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeit bezogen auf Montag bis Freitag muss im Sinne der Vereinbarkeit geregelt sein (siehe dazu Diskussionspapier Abschnitt „Mobiles Arbeiten“).

Flexible oder planbare Arbeitszeiten: Die Beschäftigtenbefragung, die die IG Metall 2013 durchgeführt hat, hat gezeigt, dass es bezogen auf die Flexibilität unterschiedliche Bedürfnisse gibt. So zeigt sich zum Beispiel, dass ein festgelegter Beginn und Ende der Arbeit den Beschäftigten in der Produktion (91 % Zustimmung) deutlich wichtiger ist, als beispielsweise in der Forschung und Entwicklung (52 % Zustimmung). Aber: Für die große Mehrheit der Befragten ist es wichtig / bzw. eher wichtig die Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können. Der Wunsch nach Zeitsouveränität ist bei allen groß, bei Beschäftigten im Bereich Forschung und Entwicklung noch stärker ausgeprägt als in der Produktion. Die Chancen und Risiken müssen sorgfältig bewertet werden. Flexible Arbeitszeiten können die selbstbestimmte Gestaltung der Arbeitszeit (beispielsweise durch Gleitzeit) fördern, aber eben auch die fremdbestimmte Gestaltung der Arbeitszeit bedeuten. Arbeitgeber bzw. die erwartete Aufgabenerfüllung geben dann direkt oder indirekt die Lage der Arbeitszeit bzw. die Entgrenzung vor.

Entgeltgerechtigkeit und Gleichstellung: Für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist die Entgeltgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen ebenfalls ein wichtiger Punkt. Bei großen Differenzen ergibt sich auch aus finanziellen Gründen im Falle von Pflege- und Sorgearbeiten, wer sich freistellen lässt oder ein

Teilzeitarbeitsverhältnis einget. Da Frauen nach wie vor durchschnittlich 22 % weniger als Männer verdienen und häufiger als Männer in unsicheren Arbeitsverhältnissen und Teilzeit stecken, übernehmen sie den Hauptanteil an Pflege- und Sorgearbeiten. Verankerte Geschlechterrollen tun ihr übriges und schränken auch die Freiheiten für Männer ein, sich um Familie und private Bedürfnisse zu kümmern. Hier können anlassbezogene „Familienarbeitszeiten“, das heißt (partnerschaftlich) zeitlich befristete reduzierte Arbeitszeiten mit Ausgleichszahlungen bei Erziehung und Pflege die Vereinbarkeit fördern.

Mobiles Arbeiten oder betriebliche Präsenz: Bei mobilem Arbeiten spitzt sich die Frage der selbstbestimmten Gestaltung der Arbeitszeit gegenüber der fremdbestimmten Anforderung und Entgrenzung in besonderer Weise zu. (Siehe dazu Diskussionspapier Abschnitt „Mobiles Arbeiten“).

Infrastruktur: Um Arbeit und Privatleben vereinbaren zu können, spielen zum Beispiel die Wege zum Arbeitsort, Dienstreisen, etc. eine Rolle. Besonders bei Kinderbetreuung und Pflege ist die Infrastruktur zentral. Lange Wege zwischen Kita und Arbeitsplatz sind problematisch, ebenso kurze Öffnungszeiten ohne Synchronisation an die Bedürfnisse der Beschäftigten. Zu diskutieren ist hier, wie umfangreich der Rahmen sein kann, bis zur Frage der 24h-Kita.

Bestehende Regelungen:

Gesetzliche Regelungen Kindererziehung:

Bezogen auf Kindererziehung bzw. Schwangerschaft besteht das Mutterschutzgesetz, das dem Schutz erwerbstätiger Mütter dient. Es sieht ein Beschäftigungsverbot für bestimmte Tätigkeiten, sowie vor und nach der Geburt des Kindes unter Entgeltfortzahlung vor. Ebenso besteht während der Schwangerschaft und nach der Entbindung Kündigungsschutz.

Zudem regelt das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz die Phasen der Elternzeit und der Zahlungen des Elterngeldes als Entgeltersatzleistung mit der neuen Regelung (seit 1. Juli 2015) des Elterngeld-Plus, das besonders die partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit in Teilzeit fördert.

Bei Krankheit des Kindes (bis 12 Jahre) besteht nach § 45 SGB V für jedes Elternteil zur Betreuung ein Anspruch auf Freistellung für 10 Tage mit Anspruch auf Krankengeldzahlungen.

Gesetzliche Regelungen Pflege:

Das Pflegezeitgesetz sieht vor, dass Personen, die Angehörige pflegen müssen, einen Anspruch auf kurzfristige Freistellung von 10 Tagen ohne Vergütung haben, bzw. auf eine Freistellung für max. 6 Monate ohne Vergütung (bei mehr als 15 Beschäftigten).

Das Familien-Pflegezeitgesetz räumt die Möglichkeit ein, für max. 2 Jahre durch reduzierte Arbeitszeiten die Pflege von Angehörigen zu übernehmen. Dabei gilt: die Beschäftigten haben 50 % ihrer Arbeitszeit in der Pflegephase, 100 % ihrer Arbeitszeit in der Nachpflegephase und erhalten in beiden Phasen 75 % ihrer Vergütung.

Beide Gesetze (Pflegezeitgesetz und Familien-Pflegezeitgesetz) sind deutlich ausbaufähig bzw. durch Tarifverträge zu verbessern, da sie zwar einen Schutz vor Arbeitsplatzverlust in Pflegesituationen vorsehen, jedoch keine finanzielle Unterstützung begründen.

Gesetzliche Regelung Teilzeit:

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz können Beschäftigte verlangen, dass ihre Arbeitszeiten reduziert werden, es sei denn betriebliche Gründe stehen diesem Wunsch entgegen. Damit handelt es sich um einen sehr schwachen Anspruch, der insbesondere die Frage nach dem Rückkehrrecht in ein Vollzeitarbeitsverhältnis nicht beinhaltet.

Tarifvertragliche Regelungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt:

Manteltarifverträge Metall- und Elektroindustrie: Beschäftigte, die sich nach der gesetzlichen Elternzeit von der Arbeit freistellen lassen, haben einen Anspruch auf Wiedereinstellung nach der Kinderbetreuung. Dieser Anspruch besteht in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes). Es muss die Möglichkeit gegeben werden, in dieser Zeit an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Manteltarifvertrag Volkswagen AG § 17: Beschäftigte können bis zu einer Dauer von 5 Jahren mit einer Wiedereinstellzusage ausscheiden, es sei denn betriebliche Gründe sprechen dagegen.

Manteltarifverträge Metall- und Elektroindustrie: Beschäftigte haben einen Anspruch auf Freistellung unter Vergütungsfortzahlung beispielsweise, bei Geburt eines Kindes, Umzug, u. a. m..

Tarifverträge FlexÜ Metall- und Elektroindustrie: den Beschäftigten wird ein flexibler Übergang in die Rente ermöglicht.

Tarifvertrag AVWL Metall- und Elektroindustrie: die Beschäftigten erhalten eine arbeitgeberfinanzierte zusätzliche Altersvorsorge.

Tarifverträge Bildung Metall- und Elektroindustrie: Beschäftigten sollen Qualifizierungen (von betrieblich notwendiger bis zu persönlicher Qualifizierung) ermöglicht werden. Dazu können Bildungsvereinbarungen verabredet werden, die Finanzierung und Freistellung zur Qualifizierung klären.

Handlungsmöglichkeiten und Regelungsvorschläge für mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten - zur Diskussion:

Gesetzliche Regelungen:

Insbesondere in Phasen der Kindererziehung und Pflege werden Möglichkeiten zur vorübergehenden Arbeitszeitabsenkung wichtig. Aber auch darüber hinaus muss die Möglichkeit einer vorübergehenden Arbeitszeitabsenkung für Beschäftigte anlassbezogen bestehen. Der im Koalitionsvertrag beschriebene Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und ein Rückkehrrecht auf frühere Arbeitszeiten ist dazu ein wichtiger Ansatz und bedarf der gesetzlichen Umsetzung.

Der Gesetzgeber fördert bereits eine partnerschaftliche Absenkung der Arbeitszeit bei Kindererziehung durch die Regelungen zum Elterngeld-Plus, in dem bei gemeinsamer Absenkung der Arbeitszeit auf 25 – 30 Wochenstunden ein Partnerschaftsbonus gezahlt wird. Flankierende Regelungen dieser Art müssen ausgebaut werden.

Mit den Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung sollen Vereinbarkeitshürden abgebaut werden, nicht nur zeitlich sondern auch finanziell. Dies wäre durch einen Rechtsanspruch auf qualifizierte und kostenlose Ganztagskinderbetreuung zu verbessern. Aber der Anspruch allein reicht nicht aus. Auch ein Ausbau der Einrichtungen und eine Veränderung von Betreuungszeiten sind relevant, um Vollzeitbeschäftigung individuell realisieren zu können.

Das Pflegezeitgesetz und das Familien-Pflegegesetz müssen deutlich verbessert werden. Dazu gehört einerseits der Ausbau des Rechtsanspruchs, der sich im Familien-Pflegezeitgesetz derzeit nicht findet und Entgeltersatzleistungen für Pflegezeiten, damit es Beschäftigten finanziell überhaupt möglich wird, Arbeitszeiten zu reduzieren.

Tarifliche und betriebliche Regelungen:

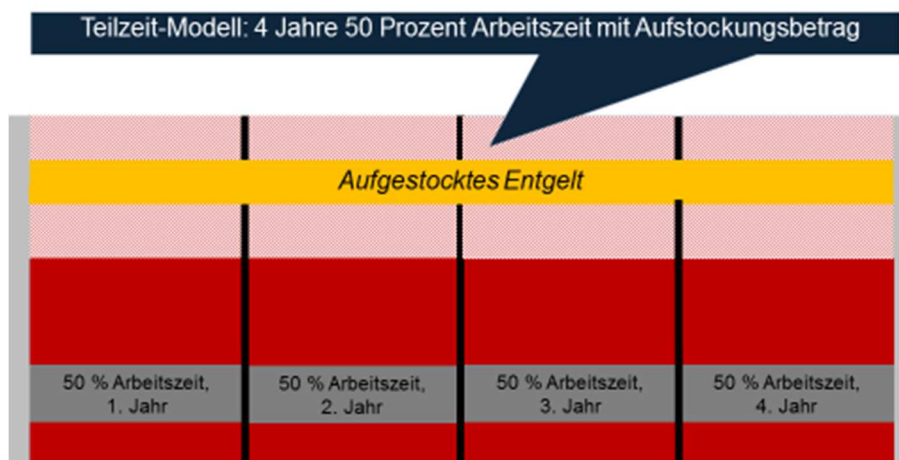
Entsprechend der formulierten Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen müssen Regelungen vereinbart werden, die die Zeitsouveränität erhöhen und auch kurzfristige Anpassung der täglichen Arbeitszeit durch die Beschäftigten ermöglichen. Dazu dienen die verschiedenen Formen von Arbeitszeitkonten (individuelle Konten, wie Gleitzeitkonten oder Langzeitkonten). Zwar werden Arbeitszeitkonten in vielen Betrieben genutzt, dennoch weigern sich die Arbeitgeber bisher, tarifliche Regelungen zu vereinbaren. Im Sinne der selbstbestimmten Flexibilität müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Oft wird die Erfahrung gemacht „Kontenfüllung immer, Entnahme nimmer“. Die Entnahmerechte für die Beschäftigten müssen gestärkt werden, um der Entgrenzung von Arbeit entgegenzuwirken.
- Ankündigungsfristen zur Entnahme müssen definiert sein.
- Die Erfassung jeder geleisteten Arbeit muss sichergestellt sein.
- Es werden Kontrollmechanismen benötigt, die Gestaltung muss mitbestimmt sein.

Wenn punktuell oder phasenweise besonders viel und belastende Arbeit (beispielsweise Dienstreisen oder Projektarbeit unter hohem Kosten- und Zeitdruck) anfällt, kann ein Ausgleich, durch zusätzliche freie Tage im Anschluss Entlastung verschaffen. Ebenso sind entlastende Schichtmodelle und Arbeitszeitverkürzung für Schicht-Beschäftigte sowie Teilzeit in Schicht denkbar. (Siehe dazu auch Diskussionspapier Abschnitt „Schichtarbeit“).

Für die Frage von Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bedeutet eine Verkürzung der Arbeitszeit eine Verbesserung. Dazu dient das Modell der kurzen Vollzeit, also eine Reduzierung der Arbeitszeit nah an der Vollzeit, auch anlassbezogen.

Um eine anlassbezogene Reduzierung von Arbeitszeiten auch auf der Grundlage von gesetzlichen Regelungen (wie oben beschrieben) finanziell zu ermöglichen, ist die Unterstützung durch Aufstockungszahlungen während der Teilzeitphase ein wichtiges Instrument. Ähnlich wie die tariflichen Forderungen der IG Metall zu Aufstockungsbeträgen bei Modellen der Bildungsteilzeit sind diese Zahlungen in gleicher Weise für Phasen der Kindererziehung und Pflege denkbar. Schematisch ist dies durch folgende Grafik dargestellt, die ein Teilzeitmodell für die Bildungsteilzeit zeigt, in angelehnter Form aber auch zu anderen Anlässen möglich wäre (Ebenso sind auch Blockmodelle denkbar):



Zu Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gehört auch eine entsprechende Unternehmens- und Führungskultur durch die anlassbezogene Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitszeitverkürzungen nicht zum Hemmschuh werden. Dazu gehören Veränderungen bezüglich der betrieblichen Präsenz. So sind beispielsweise dienstliche Besprechungen die nach 16.00 Uhr angesetzt werden ein Hindernis in der Frage von Vereinbarkeit und müssen durch entsprechende Regelungen zu Ausnahmefällen werden.

Karrieren müssen auch mit Kindern und vor allem auch in Phasen der Kindererziehung und Pflege möglich sein. Dazu bedarf es entsprechende betriebliche Förderprogramme.

Schichtarbeit

Zwischenergebnis nach der 3. tarifpolitischen Zukunftswerkstatt
am 3. November 2015 in Hannover

Verbreitung und Form von Schichtarbeit:

Schichtarbeit ist weit verbreitet und nimmt tendenziell zu. Dies gilt sowohl in der Metall- und Elektroindustrie als auch bei Volkswagen, in der Stahlindustrie und in anderen Branchen.

Dabei sind vielfältige Formen von Schichtarbeit zu verzeichnen. Sie reichen

- Von: 2-Schichtarbeit mit Früh- und Spätschicht von Montag bis Freitag (10 Schichten pro Woche),
- Über: 3-Schicht-Modelle mit Früh-, Spät- und Nachtschicht von Montag bis Freitag, teilweise bis Samstag (15 bis 18 Schichten pro Woche),
- Bis: Voll-Konti-Schichtarbeit von Montag bis Sonntag (21 Schichten pro Woche).

Schichtarbeit und Belastungen:

Zahlreiche arbeitsmedizinische und arbeitssoziologische Untersuchungen bestätigen, dass Schichtarbeit, insbesondere Nachtarbeit, die Gesundheit schädigt (z. B. Schlafstörungen, Störungen des Magen-Darmsystems). Darüber hinaus wird das Privatleben in hohem Maße beeinträchtigt. Eine Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, wie sie zurzeit breit diskutiert wird, ist für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter letztlich nicht möglich. Schichtarbeit, insbesondere Nachtschichtarbeit und Wochenendarbeit, stellen die größte Beeinträchtigung einer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben dar.

Vor dem Hintergrund der schrittweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre stellt sich die Frage der Zumutbarkeit von Schichtarbeit und insbesondere 3-Schicht-Arbeit völlig neu.

Die IG Metall hat immer wieder betont, dass insbesondere 3-Schicht-Arbeit nicht bis zum 63. Lebensjahr, nicht bis zum 65. Lebensjahr und schon gar nicht bis zum 67. Lebensjahr möglich sein wird. In der Metall- und Elektroindustrie, bei Volkswagen

und in der Stahlindustrie sind Altersteilzeitregelungen vereinbart, die es Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeitern ermöglichen, beispielsweise mit 60 ½ Jahren in die Freistellungsphase der Altersteilzeit zu wechseln. Durch die Quotenregelung im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie ist dies in der Praxis stark begrenzt. Außerdem müssen bei einer derartigen Regelung Rentenkürzungen in Kauf genommen werden.

Konsequenzen in der betrieblichen Praxis:

Trotz der eindeutigen arbeitsmedizinischen und arbeitssoziologischen Erkenntnisse über Belastungen durch Schichtarbeit, nimmt in der betrieblichen Praxis Schichtarbeit, einschließlich 3-Schicht-Arbeit, zu. Dies hat nicht nur technische Gründe (kontinuierlich laufende Betriebsmittel), sondern ist in erster Linie auf ökonomischen Druck zurückzuführen. Die Standortkonkurrenz mit Billiglohn-Standorten, insbesondere in Osteuropa, führt zu einem erheblichen Druck auf die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Vor diesem Hintergrund hat sich insbesondere in der Automobilindustrie und in der Automobilzulieferindustrie das 3-Schicht-System durchgesetzt, das teilweise auch den Samstag und Sonntag beinhaltet (18 – 21 Schichten pro Woche). Überall da, wo Schichtarbeit und 3-Schicht-Arbeit nicht verhindert werden kann, gilt es, die Belastung der Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter zu mindern. Dies kann auf der betrieblichen Ebene durch ergonomisch-orientierte Schichtmodelle geschehen. Auf der tarifpolitischen Ebene sind tarifpolitische Forderungen zur Belastungsminderung für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter denkbar.

Heutige tarifliche Regelungen zur Schichtarbeit:

In den Manteltarifverträgen finden sich nur wenige Bestimmungen, die sich unmittelbar auf Schichtarbeit beziehen. Letztlich sind dies die Regelungen über Zuschläge für Nacharbeit (ab 20.00 Uhr), für Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit. Da Mehrarbeit häufig in Form von zusätzlichen Schichten am Samstag vereinbart wird, haben auch die Mehrarbeitszuschläge für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter eine bestimmte Relevanz.

In der Metallindustrie ist in den Manteltarifverträgen geregelt, dass nur für 3-Schicht-Beschäftigte ohne feste Betriebspausen die Zeit zur Einnahme der Mahlzeiten ohne Entgeltabzug zu gewähren ist (vgl. z. B. § 3 (10) MTV Niedersachsen).

Ansonsten sind Schichtmodelle in den Betrieben auf der Grundlage der allgemeinen Regelungen zur Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, zu vereinbaren. Dies sind in der Metall- und Elektroindustrie, bei Volkswagen und in der Stahlindustrie:

- 35 Stunden pro Woche
Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt: 38 Stunden pro Woche
Volkswagen: Teilweise 33 Stunden pro Woche, teilweise 34 bzw. 35 Stunden pro Woche.
- Grundsätzlich ist die Arbeitszeit auf die Werktage von Montag bis Freitag zu verteilen. Die Tarifverträge beinhalten aber Öffnungsklauseln, die auch Arbeiten am Samstag und im Rahmen der gesetzlichen Regelungen auch am Sonntag ermöglichen. In den Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ist ein Ausgleichszeitraum für die 35 bzw. die 38 Stunden-Woche von 12 Monaten vereinbart. In der Praxis wird diese tarifliche Regelung durch betriebliche Arbeitszeitkonten abgebildet. Arbeitszeitkonten sind in allen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie vereinbart und haben eine unterschiedliche Ausgestaltung.

Mögliche Tarifforderungen:

Im Rahmen der arbeitszeitpolitischen Debatte der IG Metall sollte breit diskutiert werden, ob es möglich ist, in ein arbeitszeitpolitisches Forderungskonzept auch Elemente über Regelungen zur Drei-Schichtarbeit aufzunehmen. Denkbar wären etwa folgende Regelungen:

- Bezahlte Pausen von 30 Minuten für alle Drei-Schicht-Beschäftigten
- Tarifliche Festschreibung: Keine Nachtschichtarbeit für Beschäftigte beispielsweise ab dem 55. Lebensalter zulässig (in Drei-Schicht-Bereichen eine Schichtgruppe einrichten, die ausschließlich Früh- und Spätschicht leisten)
- Nach beispielsweise 10 Jahren in Drei-Schicht: Anspruch auf Zwei- oder Normal-schicht für einen befristeten Zeitraum
- Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit auf 32 Stunden in der Woche für Drei-Schichtarbeiter/innen
- 21 Schichtmodelle nur mit kurz-zyklischen „Ergo-Schichtmodellen“ (2 Frühschichten/2 Spätschichten/2 Nachtschichten und anschließend 4 Tage frei)
- 21 Schichtmodelle nur mit 5 Schichtgruppen und bei einer Regelung von 32 Stunden zulässig. Dies hätte zur Folge, dass keine Nachleistungsschichten wie bei der 35 oder 38 Stunden-Woche zu erbringen wären
- Mehr Urlaub und mehr Freischichten für Drei-Schicht-Beschäftigte

- Regelungen ähnlich dem Tarifvertrag in der Chemieindustrie „RV 80“:
Im Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demographie für die chemische Industrie in Deutschland, ist die Möglichkeit geregelt, im Betrieb Betriebsvereinbarungen über eine reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit (RV 80) abzuschließen (80 % von 5 Tagen = 4 Tage). Diese Regelung ermöglicht also eine 4-Tage-Woche.
Betrieblich kann geregelt werden, ab welchem Lebensalter das gilt. Die Finanzierung erfolgt aus einem Demographie-Fonds, der im Tarifvertrag geregelt ist. Nach dieser Regelung müssen die Betriebe für jeden Vollzeitbeschäftigten pro Jahr 700 Euro in einen Demographie-Fonds einstellen. Die betriebliche Verwendung dieses Demographie-Fonds ist zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung zu vereinbaren. Auf dieser Grundlage gibt es in vielen Betrieben der chemischen Industrie Regelungen für Schichtarbeiter/innen. Häufig findet sich ein Modell, nach dem Schichtarbeiter/innen ab dem 55. Lebensjahr nur noch 4 Tage pro Woche arbeiten und den Entgeltausgleich teilweise oder voll aus dem angesparten betrieblichen Demographie-Fonds bezahlt bekommen.

Bei allen Vorschlägen steht die Frage von (Teil-)Entgeltausgleichen ebenfalls zur Debatte.

Arbeitszeitpolitische Debatte in der IG Metall:

Nach dem Gewerkschaftstag 2015 wird im Hinblick auf eine der nächsten Tarifrunden in der IG Metall eine arbeitszeitpolitische Debatte begonnen – vergleiche dazu auch Leitantrag 3 „Neue Arbeitszeitpolitik“ des Gewerkschaftstages. Im Rahmen dieser arbeitszeitpolitischen Debatte besteht die Chance, auch Forderungen für neue und bessere Regelungen zur Schichtarbeit zu verankern. Letztlich wären die in einem speziellen Tarifvertrag zur Schichtarbeit oder im Manteltarifvertrag zu regeln.

Im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt fanden im Jahre 2015 arbeitszeitpolitische Debatten in 3 tarifpolitischen Zukunftswerkstätten zu folgenden Themen statt:

- Mobiles Arbeiten
- Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- Schichtarbeit.

Am 13. Januar des Jahres 2016 findet eine große tarifpolitische Konferenz statt, wo Vertreter/innen aus allen Tarifkommissionen auf der Grundlage des Leitantrages 3 des Gewerkschaftstages und der 3 Zukunftswerkstätten eine breite Diskussion über mögliche arbeitszeitpolitische Tarifforderungen der IG Metall führen werden.