

## Stellenwert der Arbeitszeit in unserer Tarifarbeit

"Früher sind die Menschen für die Freiheit auf die Barrikaden gestiegen.

Jetzt tun sie es für die Freizeit."

Werner Finck (1902-78), dt. Kabarettist u. Schriftsteller



## Bedeutung der Arbeitszeit

- § ... für die Lohngestaltung
- § ... für die Beschäftigungspolitik
- § ... für die Gesundheit
- § ... für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- § ... für die Fort- und Weiterbildung
- § ... für altersgerechte Arbeitsgestaltung

## Bedeutung der Arbeitszeit für die Lohngestaltung

- § Arbeitszeitverlängerung dient als Vehikel zur Lohnkostensenkung (nur jeder 2. Betrieb zahlt Lohnausgleich)
- § Niedriglöhne zwingen zu langen Arbeitszeiten
- § Wird das Überangebot an Arbeitskräften nicht verringert (durch Erwerbsbeteiligung) kommen wir in der Lohnfrage nicht weiter
- § Abschaffung/Veränderungen des Anspruchs auf Überstundenzuschläge senken Lohnkosten
- § Angriff auf Spät- und Samstagszuschläge dient der Lohnsenkung und Normalisierung
- § Auslaufen der Altersteilzeittarifverträge fördert die Eigenfinanzierung des vorzeitigen Ausstiegs



*...und es gibt doch sichere Arbeitsplätze!*

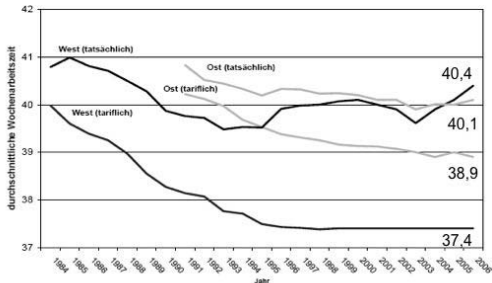


## Bedeutung der Arbeitszeit für die Beschäftigungspolitik

- § rund 3,552 Mio. registrierte Erwerbslose (ohne stille Reserve)
- § 760.000 Personen in Arbeitsgelegenheiten 2007 ( Ein-Euro-Jobs)
- § rund 7 Mio geringfügig Beschäftigte (6,8 Mio Beschäftigungs-verhältnisse) - nicht immer freiwillig
- § 1,32 Mrd. geleistete bezahlte Überstunden (2009); ebenso viele unbezahlte (pro Jahr durchschnittl. 45 Stunden unbezahlt pro Beschäftigten ; mit verfallenem Urlaub = 60 Stunden)
- § Beschäftigungsanstieg, doch vorrangig Teilzeitarbeitsverhältnisse (4,8 Mio (Erhöhung von 2005-2006 um 1,4 Mio. )



## Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland



tatsächlichen AZ  
Männer: 40,7  
Frauen: 39,5

\* Stunden pro Woche, Durchschnitt aller von Flächentarifverträgen erfassten Arbeitnehmer:innen  
Quellen: Mikrozensus und ELFS Sonderauswertung IAG, WSI-Tarifarchiv



## Bedeutung der Arbeitszeit für die Gesundheit

- § Lange Arbeitszeiten erhöhen das (Wege)Unfallrisiko; Fehlerrisiko
- § Kombination: lange und sehr flexible Arbeitszeiten führen zu erheblichen körperlichen und psychosozialen Beeinträchtigungen
- § Zusammenhängende Freizeit/Wochenenden sind für die sozialen Netze und das Wohlbefinden ein wichtiger Faktor
- § Unplanbare Arbeitszeiten wirken sich negativ aus
- § Unregelmäßige, schwankende Arbeitszeiten sind ein ebenso starkes Gefährdungsrisiko wie Schichtarbeit.
- § Bei Schichtpersonal ergibt sich eine statistisch signifikante Risikoerhöhung für Krebs

(Agentur für Krebsforschung der WHO;

Institut für Arbeits-, Sozialmedizin Köln)

The logo for ver.di, consisting of the text "ver.di" in white lowercase letters on a red square background.

## Bedeutung der Arbeitszeit für die Gesundheit

### Grad der Belastungen

- § Physische Belastungen  
z.B.
  - Heben und Tragen schwerer Lasten
  - einseitige Bewegungen
  - Zwangshaltungen
- § Umgebungseinwirkungen  
z.B.
  - Lärm
  - Gefahrstoffe
- § Psychische Belastungen  
z.B.
  - Arbeitsintensität und Zeitdruck
  - Fremdbestimmung und Konflikte

### § Dauer der Arbeitszeit

- Tägliche Arbeitszeit
- Wöchentliche Arbeitszeit
- Ruhe- und Erholungszeit

### § Lage der Arbeitszeit

- Nacht- und Schichtarbeit
- Flexible Arbeitszeiten

### § Dichte der Arbeitszeit

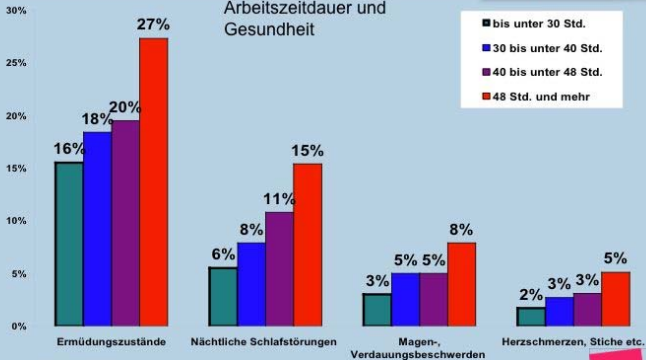
- Arbeitstempo / Pensum
- Pausen und Erholzeiten

Belastungsintensität  
x  
Arbeitszeit  
=  
Risiko  
Gesundheitlicher  
Gefährdungen

Quelle: A. Oppolzer



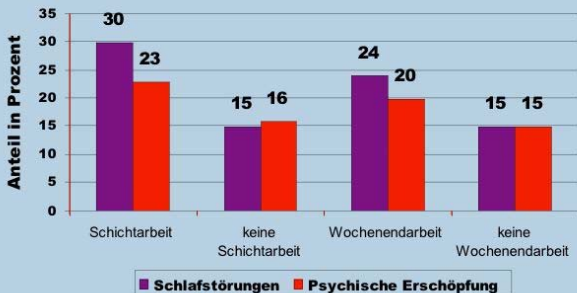
## Arbeitszeitdauer und Gesundheit



Quelle: T. Fuchs 2006



## Arbeitszeitlage und Gesundheit



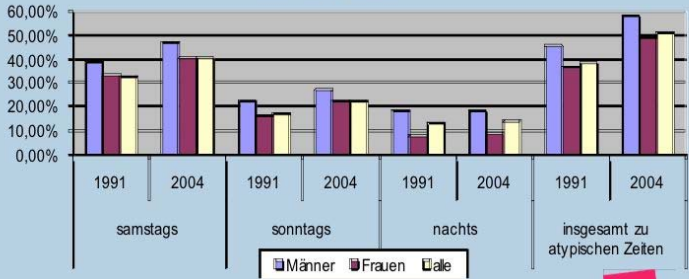
Quelle: T.Fuchs 2006

## Bedeutung der Arbeitszeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- § Arbeitszeiten von Männern mit familiären Aufgaben betragen 44 Std. die Woche; von Frauen 30 Stunden (Mikrozensus )
- § Arbeitszeitrealitäten erschweren Vereinbarkeit von Familie, Pflegeaufgaben, ehrenamtlichen Engagement und Muße
- § Anteil von Frauen, die unter 15 Std arbeiten hat sich seit 1991 mehr als verdoppelt
- § 63% der Teilzeitbeschäftigten sagen: Grund für kürzere Arbeitszeiten: sind familiäre Verpflichtungen



## Atypische Arbeitszeiten - Auflösung der Fünf - Tage - Woche



## Folgen für die Einbettung in soziale Netze

- ØPartner/in           - Trennungen
  - ØFamilie               - Isolierung /Kinder
  - ØFreunde              - Verkleinerung des Freundeskreises
  - ØOrganisationen    - Rückzug
- 
- ØVerlust an Werten
  - Øallgemeiner Rückzug
  - ØAusstieg aus Interessenvertretung

# Bedeutung der Arbeitszeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

## Sehnsucht nach der goldenen Mitte

### Arbeitszeit: Um 35 Stunden in der Woche für viele ideal



Repräsentative Angaben abhängig Beschäftigter ohne Hochqualifikationsprüfung, gewichtet und hochgerechnet; Quelle: Sozio-ökonomisches Panel 2004, Berechnungen Göttinger u.a. | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

### Weniger lange arbeiten

Unter den abhängig Beschäftigten wünschen sich ...



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel 2004, Berechnungen Göttinger u.a. | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

## Bedeutung der Arbeitszeit für die Fort-und Weiterbildung

- § Weiterbildung erfolgt parallel zur Erwerbsarbeit
- § Weiterbildung braucht zusätzliche Zeitressourcen
- § Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit hat Einfluss auf die Wahrnehmung von Weiterbildung
- § Weiterbildungszeiten müssen mit Arbeitszeiten und außerbetrieblichen Zeitanforderungen vereinbar sein
- § Weiterbildung orientiert sich oft noch am Status im Unternehmen (Z.B. Teilzeitbeschäftigte)



## Bedeutung der Arbeitszeit für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung

- § Art und Weise wie wir leben entscheidet maßgeblich **wie alt wir** und **wie wir alt** werden
- § Anhebung des Renteneinstiegsalters bedeutet die Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- § Lange Arbeitszeiten gepaart mit der Verlängerung des Renteneintritts sind veheerend
- § Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter wird zunehmen
- § Potentiale in der Arbeitswelt nutzen um Leistungsfähigkeit bis ins hohe Alter zu erhalten
- § Arbeitszeit als Bestandteil der Gesundheitsförderung und Prävention betrachten - Nachhaltige Arbeitszeitpolitik







auf geht's...

Gestaltungsvorschläge

## Arbeitszeitpolitik heißt für ver.di

- § Gestaltungsmacht wieder zu erlangen
- § Akteurin im Kampf um die Zeit zu sein
- § Gestalterin für eine humane und soziale Gesellschaft sein
- § Mit Arbeitszeit GUTE ARBEIT gestalten
- § Arbeitszeitpolitik als ein verbindendes Element für alle Beschäftigten- und Statusgruppen nutzen
- § Arbeitszeitpolitik verknüpfen mit anderen tarifpolitischen Gestaltungsfeldern ( Lohngestaltung; Leistungsbedingungen; Arbeitsorganisation etc.)



## Arbeitszeitverlängerung abwehren

- § zur Sicherung von Beschäftigung
- § zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, Übernahme von Auszubildenden
- § zur Verhinderung einer indirekten Lohnsenkung
- § zur Beibehaltung gleicher Wettbewerbsbedingungen in den Branchen und darüber hinaus
- § zur Eindämmung des Rollbacks in der Arbeitszeitpolitik und
- § als Gegenoffensive des ökonomischen, gesellschaftlichen und sozialen Unsinn



## Arbeitszeitverkürzung wieder vorantreiben und nutzen

- § zur Beschäftigungssicherung und zum Aufbau von Beschäftigung
- § hohe Produktivität rechtfertigt Verkürzung und Umverteilung
- § zur Heranführung von Teilzeitbeschäftigten an den Vollzeitstatus und den damit verbundenen Rechtsansprüchen und Karrierechancen
- § zur Schaffung von Geschlechter- und Generationengerechtigkeit
- § Wenn Rente mit 67 nicht abzuwehren ist muss ein Ausgleich zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit geschaffen werden



## Arbeitszeitverkürzung wieder vorantreiben und nutzen

- § zur Schaffung von Spielräumen der Arbeits-(Zeit)gestaltung in der Lebenslaufperspektive
- § zur Reduzierung gesundheitlicher Belastungen, als Ausgleich zu hoher Arbeitsintensität und Leistungsverdichtung und als präventiver Ansatz gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- § zur Schaffung von Zeitressourcen für die Weiterbildung
- § für die Bereitstellung von zeitlichen Freiräumen für ehrenamtliches Engagement beider Geschlechter
- § für mehr Demokratie und Stärkung des Gemeinwesens



## Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung als Einheit betrachten

- § Einfluss auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeiten gewinnen
- § Dem "Rund-um die Uhr" entgegen wirken
- § Selbstbestimmung- aber nicht Selbstausbeutung fördern
- § Ausdehnungen der Betriebszeiten dürfen nicht zu Belastungen der Beschäftigten führen
- § Sozial wertvolle Zeiten als solche erhalten, honorieren und durch Freizeiten ausgleichen
- § Lebenslaufbezogene Arbeitszeitmodelle müssen den Arbeitgeber mit in die Verantwortung nehmen
- § Teilzeitmodelle durch "kurze Vollzeit" oder Vollzeit light weiter entwickeln



## ØÜberstunden

- § keine Ablösung durch Konten oder Korridore bzw. sehr eingeschränkt
- § Zuschläge eher höher ansetzen als abbauen
- § Zwangswechsel von Überstd. und Zwangsfreizeit vermeiden;
- § Mitentscheidung der beschäftigten, wann zeitnaher Ausgleich
- § Leistung und Umfang im Zusammenhang mit Arbeitsintensität und Lage
- § Einfluss auf MAK-Werte bei Leistung von Überstd. In Bereichen wo bereits hohe tägl. und wöchentl. AZ existieren, Überstd. gering halten
- § Differenzierung bei Beschäftigtengruppen zulassen (freiwillig und nur mit Zeitausgleichen)

## ØArbeitsbedingungen

- § Monotonie und lange AZ vermeiden
- § Kompetenzerweiterungen,
- § Einfluss auf Zielvereinbarungen,
- § Qualifizierungsangebote



## ØSchichtarbeit

- § verkürzte und vorwärts rotierende Schichtzyklen (Früh-Spät-Nacht)
- § oft ein freies Wochenende; zusammenhängende freie Tage nach Nachtschicht
- § Anpassung der Schichtlänge an Arbeitsintensität
- § Nachtarbeit nur im nötigsten Fall (Nachweispflichten des AG)
- § Senkung der MAK Werte für Schichtdienstleistende
- § keine Verknüpfung von Überstd. und Nachtarbeit
- § Verteuerung dieser Zeiten beibehalten, mit Freizeitausgleiche bzw. Nachtschichten kürzen
- § bezahlte Kurzpausen in Nachtschicht (10 Min pro Std.); Abendarbeit (5.Min pro Std.)
- § Durch Umwandlung der Zuschläge in Freizeit zum Kürzen der Schichten nutzen
- § Schichtbeginn/-ende flexibel gestalten (mit Situation der Beschäftigten abgleichen)
- § langfristige Planungssicherheit





## ØFlexible Arbeitszeiten

- § AZ verkürzen für besonders belastende Tätigkeiten, bei hoher Arbeitsintensität, Leistungsverdichtung bzw. bezahlte Pausen einbauen
- § Festlegung tägl. und wöchentl. Höchstarbeitszeiten
- § Langfristige Planbarkeit und Mitspracherechte
- § Personalausgleiche bei Freizeitblöcken – besonders bei Zeitwertkonten
- § Festschreibung 5 Tage Woche
- § Zuschläge für unsoziale Arbeitszeiten, die in sozial wichtigen Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden
- § Zielvereinbarungen; Projektarbeit mit Ressourcen verknüpfen
- § Zuschlagsregelungen bei besonderer Flexibilität der Beschäftigten (auch Teilzeitkräfte) z.B. kurzfristige Einsätze, Rückholen aus dem Frei etc.
- § AZ verknüpfen mit Präventionsmaßnahmen, besonders in Bezug auf Erschwernisse und Leistungsanforderungen
- § Entschädigungen durch präventive Maßnahmen oder Arbeitszeitgestaltung

## Ø Alters- und altersgerechte Angebote

§ keine AZ -Verlängerung für Junge, aber AZ-Verkürzung für belastete Beschäftigtengruppen, oder gleitenden Übergang in die Rente

## Ø Berücksichtigung der äußeren Zeitstrukturen für bestimmte Beschäftigtengruppen

§ Mobilitätsanforderungen; Betreuungsaufgaben, Sicherheit; ehrenamtliches Engagement

## Ø Variable Angebote, die für unterschiedliche Lebensphasen

§ kurzfristige Gestaltungsspielräume (Gleitzeit; Kurzzeitkonten; Teilzeit)

§ mittelfristige Gestaltungsspielräume (Wahlarbeitszeit; Langzeitkonten, Teilzeit;

§ langfristige Gestaltungsspielräume (Altersteilzeit; lebensphasenorientierte Zeitwertkonten)



## ØGewährleistung und Förderung der Teilzeitbeschäftigung

- § unabhängig der Position, Beweislast der Ablehnung liegt beim Arbeitgeber
- § Wechsel zwischen Vollzeit - Teilzeit - Vollzeit ermöglichen
- § Wahlarbeitszeit, z.B. im Jahresverlauf anbieten
- § Kein Zwang zu Mehrarbeit und Bereitschaftsdiensten; Einsatzbereitschaft Flexibilität finanziell anerkennen
- § Qualifikationsansprüche abkoppeln vom Arbeitsvolumen
- § tarifliche Sonderzahlungen ohne Stichtagsregelungen
- § Kommunikationsstrukturen auf Beschäftigungsstrukturen ausrichten

## Øsoziale Zeiten als solche verdeutlichen

- § zurückdrängen oder sozialverträgliche Gestaltung von Abend-, Wochenend- und Schichtarbeit

## ØErgänzende Maßnahmen

- § Planbarkeit und Instrumente zur Sicherstellung der Einhaltung;
- § Qualifizierungsstrategien zu Vertretungsressourcen aufbauen und mit Flexibilisierung verknüpfen



### Ø Weiterbildungskonten

sehr genaue Betrachtung, da Beschäftigte für alles mögliche Zeit ansparen sollen; wo sind tägliche und wöchentl. Ansparsvolumen vorhanden - Begrenzung aus Gesundheits- und Vereinbarkeitsgründen

### Ø Rahmenbedingungen und Zeitressourcen der Beschäftigten berücksichtigen

wie müssen Angebote aussehen, dass alle davon profitieren; Lage-Dauer müssen passen

### Ø Weiterbildungszeit unabhängig von Arbeitszeitvereinbarungen der Einzelnen

Teilzeit /vollzeitnahe Teilzeit); d. h. alle Beschäftigte bekommen die gleichen Zeitbudget vom AG

### Ø Einbindung von Menschen, die in Freiphasen sind

Kontennutzung, Familienphase etc.

### Ø Qualifizierung auch im Zusammenhang mit Arbeitszeitbewusstsein

(Arbeiten ohne Ende, Selbstaussbeutung) Prävention, Konfliktlösungstrainings, etc.

## Ø Rahmenbedingungen für Zielvereinbarungen entwickeln

- § Gefährdungsbeurteilung als Grundvoraussetzung
- § Festlegen der Anforderungen an die Ziele (aussagefähig, beeinflussbar, korrigierbar; realistisch...)
- § Vorhalten von entsprechenden Ressourcen ( Personal; Zeit; Finanzen; Arbeitsorganisation)
- § Innere und äußere Abhängigkeiten berücksichtigen
- § Handlungsspielräume und Befugnisse klären
- § Beachtung gesetzl., tarifl. und vergleichbare Beschränkungen (d.h. müssen in vereinbarter AZ zu schaffen sein)
- § Konfliktlösungsmechanismen
- § usw. (Arbeitspapier der „AG gendergerechte und humane Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag“)



## Handlungsfelder gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen

Ø Thematisierung gesundheitsförderlicher und belastungsreduzierender Arbeitszeitgestaltung und Empfehlungen

Ø Gestaltungsinstrumente zur Beeinflussung von Leistungsbedingungen entwickeln

z.B. für tarifliche Rahmenregelungen zu Zielvereinbarungen

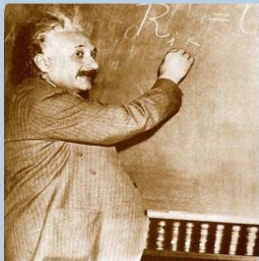
z. B. für die Nutzung von Kennzahlen zur Humanisierung

Ø Verankerung des Einsatzes und der Nutzung des Instrumentes der Gefährdungsbeurteilung und damit Stärkung von Rechten der Beschäftigten

Ø Unterstützende und sichernde Regelungen zum Eingliederungsmanagement



## In diesem Sinne:



Eine wirklich gute Idee erkennt man daran, dass ihre Verwirklichung von vornherein ausgeschlossen erscheint.

Albert Einstein

ver.di: Leistung - Microsoft Internet Explorer provided by ver.di

http://tarifpolitik.verdi.de/leistung

ver.di: Material - Microsoft Internet Explorer provided by ver.di

http://tarifpolitik.verdi.de/material

**ver.di** Nimm dir die Zeit

BRANCHEN JUGEND AKTIVE PRESSE

ver.di: arbeitszeit / Material

**Material "Nimm dir die Zeit"**

Bestelltes Material (PDF, 104 KB)

Die Materialien dieser Seite können, sofern sie als PDF nicht ausreichen, mit diesem Bestellfeld in größerer Menge bestellt werden. Bei Einzelbestellungen sollten sich ver.di-Mitglieder an ihren Bezirk bzw. den Fachbereich wenden.

**Materialien und Links zu Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung**

- Aktionsmaterialien
- Tarifpolitisches Programm
- Arbeitszeitkennzeichnungsverfahren
- Arbeitszeitkennzeichnungsverfahren
- Arbeitszeit und Gesundheitsschutz
- Arbeitszeit und Leistungsbedingungen
- Arbeitszeit und Qualifizierung
- Arbeitszeitkennzeichnung
- Arbeitszeitkennzeichnungsverfahren
- Arbeitszeitkennzeichnungsverfahren in ver.di

Machen Sie mit ... an der Umfrage der Umföderung zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Belastung und gesundheitlichen sozialen Auswirkungen auf Menschen. Die Erkenntnisse sollen zur besseren Gestaltung guter Arbeitszeiten beitragen.

Zur Umfrage ...

ver.di Bundesverwaltung, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, Sylvia Skrabs





Weitere Informationen und Materialien zum Thema unter:

[www.arbeitszeit.verdi.de](http://www.arbeitszeit.verdi.de)

[www.arbeiten-leben.verdi.de](http://www.arbeiten-leben.verdi.de)

