

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!

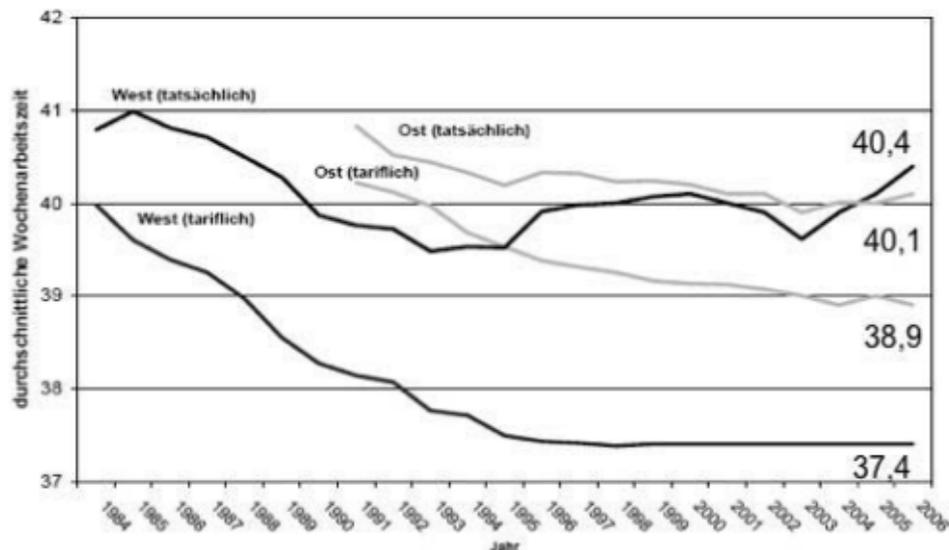


Bedeutung der Arbeitszeit für die Beschäftigungspolitik

- § 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

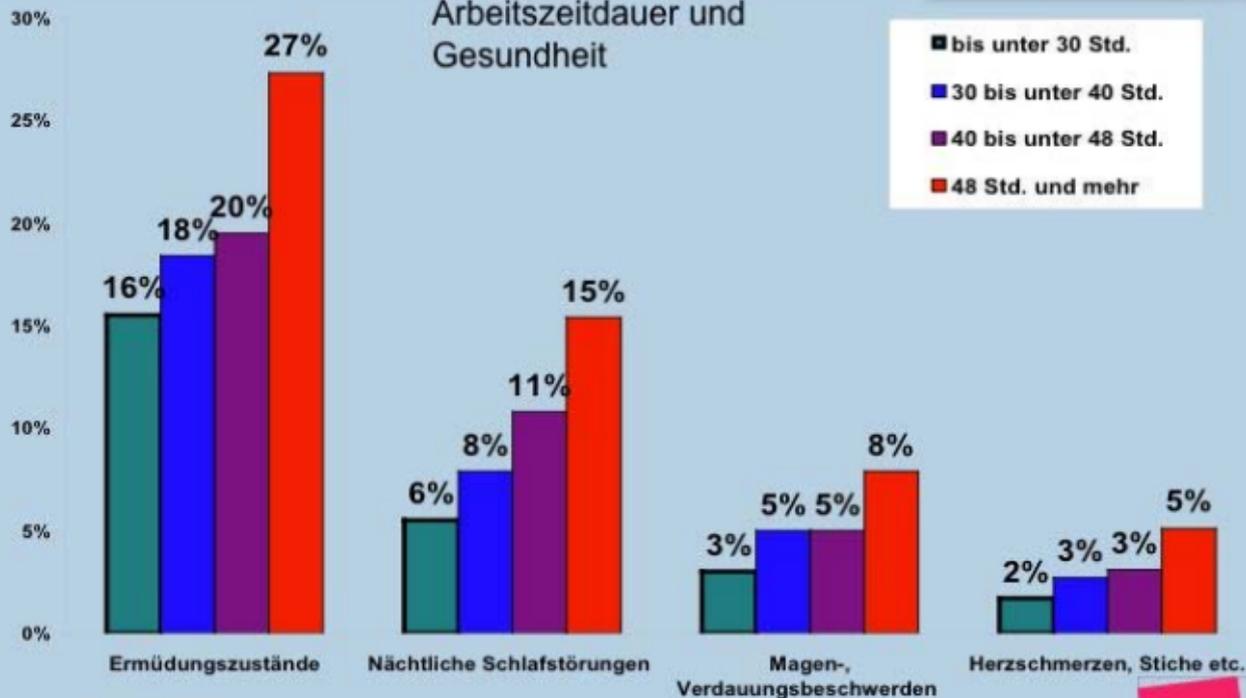
§ Dichte der Arbeitszeit

- Arbeitstempo / Pensum
- Pausen und Erholzeiten

Belastungsintensität
x
Arbeitszeit
=
Risiko
Gesundheitlicher
Gefährdungen

Quelle: A. Oppolzer

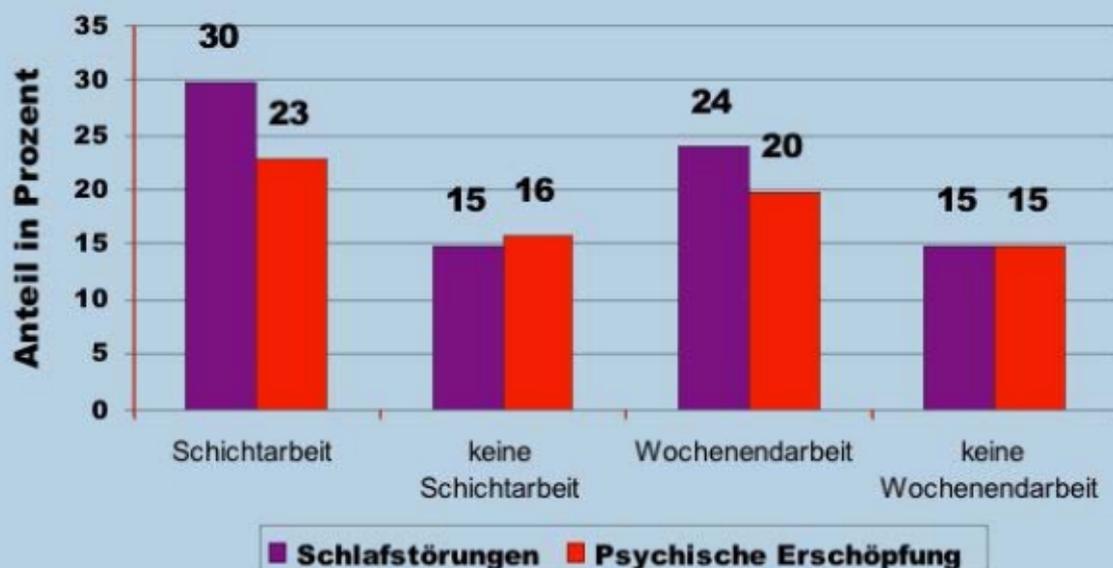
Arbeitszeitdauer und Gesundheit



Quelle: T. Fuchs 2006



Arbeitszeitlage und Gesundheit



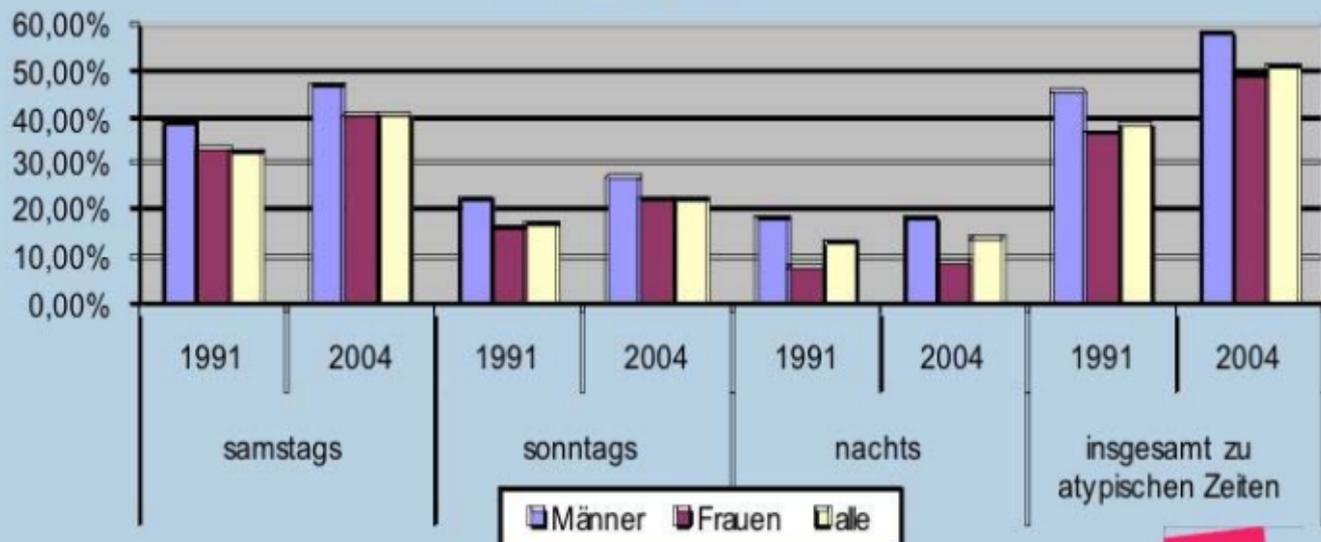
Quelle: T.Fuchs 2006

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

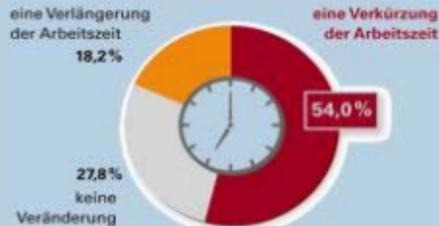
Arbeitszeit: Um 35 Stunden in der Woche für viele ideal



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. Ansparvolumen 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

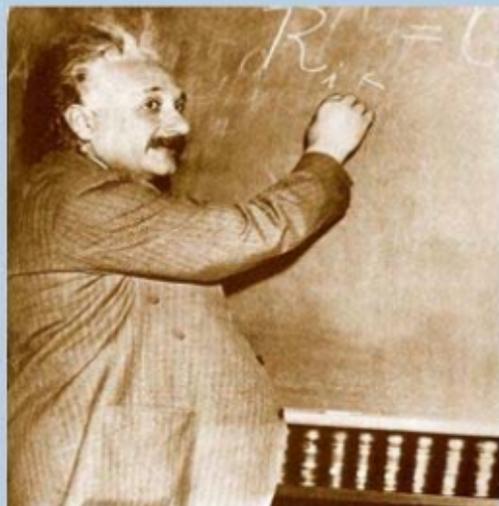
z. B. für die Nutzung von Kennzahlen zur Humanisierung

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



Weitere Informationen und Materialien zum Thema unter:

www.arbeitszeit.verdi.de

www.arbeiten-leben.verdi.de

