



ARBEITSZEITSOUVERÄNITÄT ZURÜCKGEWINNEN

Herausforderungen in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik

INHALT

Arbeitszeitsouveränität zurückgewinnen – Herausforderungen in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik	3
1. Die Arbeitszeit – ein zentrales Thema für Gute Arbeit	4-5
2. Aktuelle arbeitszeitpolitische Ziele der IG BCE	6
3. Gestaltungsvorschläge der Arbeitszeit für Betriebsrätinnen und Betriebsräte	
3.1. Arbeitszeiten konsequent erfassen	7
- Obergrenzen für die Arbeitszeiterfassung müssen abgeschafft werden	
- Keine Zeitgrenzen zum Überstundenabbau	
- Ampelarbeitszeitkonto	
3.2. Betriebliche Arbeitszeitmodelle	8-10
- Feste Arbeitszeit	
- Gleitzeit	
- Vertrauensarbeitszeit	
- Teilzeit	
3.3. Unterschiedliche Lebensphasen erfordern unterschiedliche Arbeitszeitmodelle	10-12
- Arbeitszeitmodelle als Wahloption	
- Lebenslauforientierte Arbeitszeiten und Ansparmodelle	
- Teilzeit muss nicht immer halbtags heißen – Vollzeitnahe Teilzeitarbeit	

ARBEITSZEITSOUVERÄNITÄT ZURÜCKGEWINNEN

HERAUSFORDERUNGEN IN DER GEWERKSCHAFTLICHEN ARBEITSZEITPOLITIK



Das Thema Arbeitszeit ist ein wesentliches Element gewerkschaftlicher Tarifpolitik und der betrieblichen Mitbestimmung. IG BCE und Betriebsräte müssen sich daher stets den neuen Herausforderungen stellen und innovative Antworten auf die sich schnell wandelnde Arbeitswelt geben.

Diese Arbeitshilfe richtet sich an Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Sie hat zum Ziel, mittels konkreter ergänzender Arbeitszeitmodelle Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten zurückzugewinnen. Die Schichtarbeit wird in der Arbeitshilfe als Bestandteil des gesamten Arbeitszeitthemas gesehen und nicht als ein eigener Teil betrachtet. Unter den Prämissen globaler Konkurrenz und Renditeorientierung haben sich die Arbeitsbedingungen und die Leistungsanforderungen für die

Beschäftigten im Organisationsbereich der IG BCE in den vergangenen Jahren verschärft.

Neue Formen der Arbeitsorganisation und Restrukturierungsmaßnahmen haben die Arbeitswelt dabei nachhaltig verändert. Beschäftigte haben im Zuge neuer unternehmerischer Steuerungsformen die Verantwortung für das Arbeitsergebnis übertragen bekommen. Diese neuen Autonomiespielräume führen in ihrer Konsequenz vielerorts zu einer Auflösung von klassischen Arbeitszeiten mit der Folge, dass Grenzen zwischen Arbeit und Leben verschwimmen, mit negativen Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten, wie einschlägige wissenschaftliche Untersuchungen heute dokumentieren.

1. DIE ARBEITSZEIT – EIN ZENTRALES THEMA FÜR GUTE ARBEIT

Gute Arbeit – unter diesem Begriff hat die IG BCE in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen, Projekte und Kampagnen in Betriebe und die Öffentlichkeit getragen. Flankiert und gestützt werden diese Initiativen dabei durch die Themen, die aus Sicht der Beschäftigten selbst arbeitspolitische Relevanz besitzen und sich in den repräsentativen Ergebnissen der seit 2007 durchgeführten Berichterstattung im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit widerspiegeln.

Die Beschäftigten beantworten die Frage nach Guter Arbeit dabei eindeutig. Gut ist eine Arbeit demnach dann, wenn sie ein leistungsgerechtes, festes Einkommen ermöglicht und sichere Perspektiven vermittelt. Arbeit soll außerdem einen Sinn haben und Freude und Bestätigung bringen. Sie soll möglichst wenige körperliche und psychische Belastungen enthalten und die Gesundheit nicht schädigen.

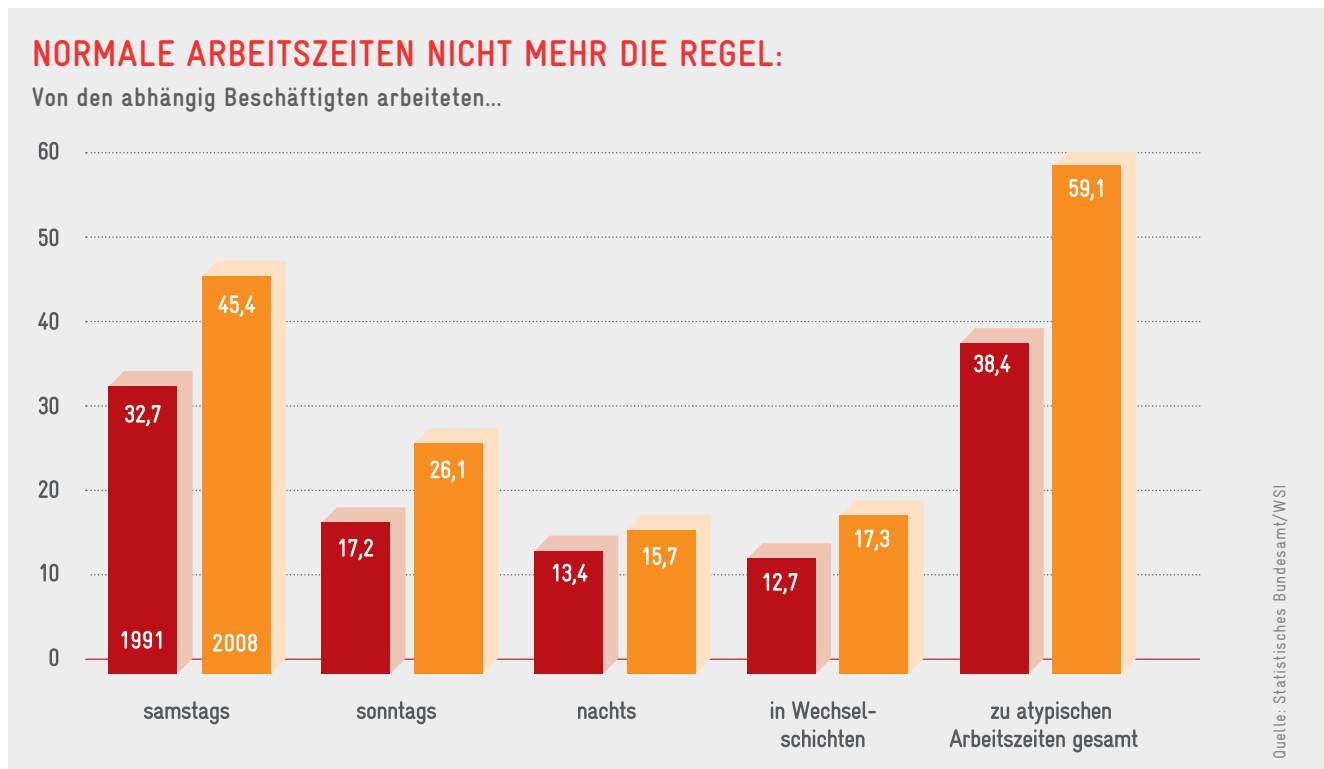
Die Ergebnisse des DGB-Indexes Gute Arbeit haben in den vergangenen Jahren aufgezeigt, welche Bedeutung das Thema Arbeitszeit aus Sicht der Beschäftigten hat. Dort nämlich, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Einfluss nehmen können auf ihre Arbeitszeitgestaltung, steigt das allgemeine Wohlbefinden massiv an.

Doch trotz der Bedeutung des Arbeitszeitthemas, sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch für die betriebliche Mitbestimmung, handelt es sich um ein schwieriges Feld der Betriebsratsarbeit. Charakteristisch für diese Vielschichtigkeit

ist der doppelte Widersacher, dem sich die Betriebsgremien bei vielen Initiativen gegenübersehen. Zum einem gilt es, den Arbeitgeber von der Notwendigkeit eines maßvollen Umgangs mit menschlichem Leistungsvermögen zu überzeugen, zum anderen sehen sich die betrieblichen Interessenvertreterinnen und -vertreter mit Kritik der Beschäftigten selbst konfrontiert, die sich auch in der eigenen (Arbeits-) Freiheit beschnitten sehen können.

Flexible und kluge Arbeitszeitpolitik bietet große Chancen für die Gestaltung von Guter Arbeit und kann, wenn sie sich an den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientiert, große individuelle Gestaltungsmöglichkeiten sowie emanzipatorisches Potenzial entfalten.

Das hat auch die Krisenpolitik von Gesetzgeber und Sozialpartnern während der Wirtschaft- und Finanzkrise 2008/2009 demonstriert. Durch Instrumente wie Kurzarbeit, den Abbau von Überstunden und durch tarifliche Korridor-



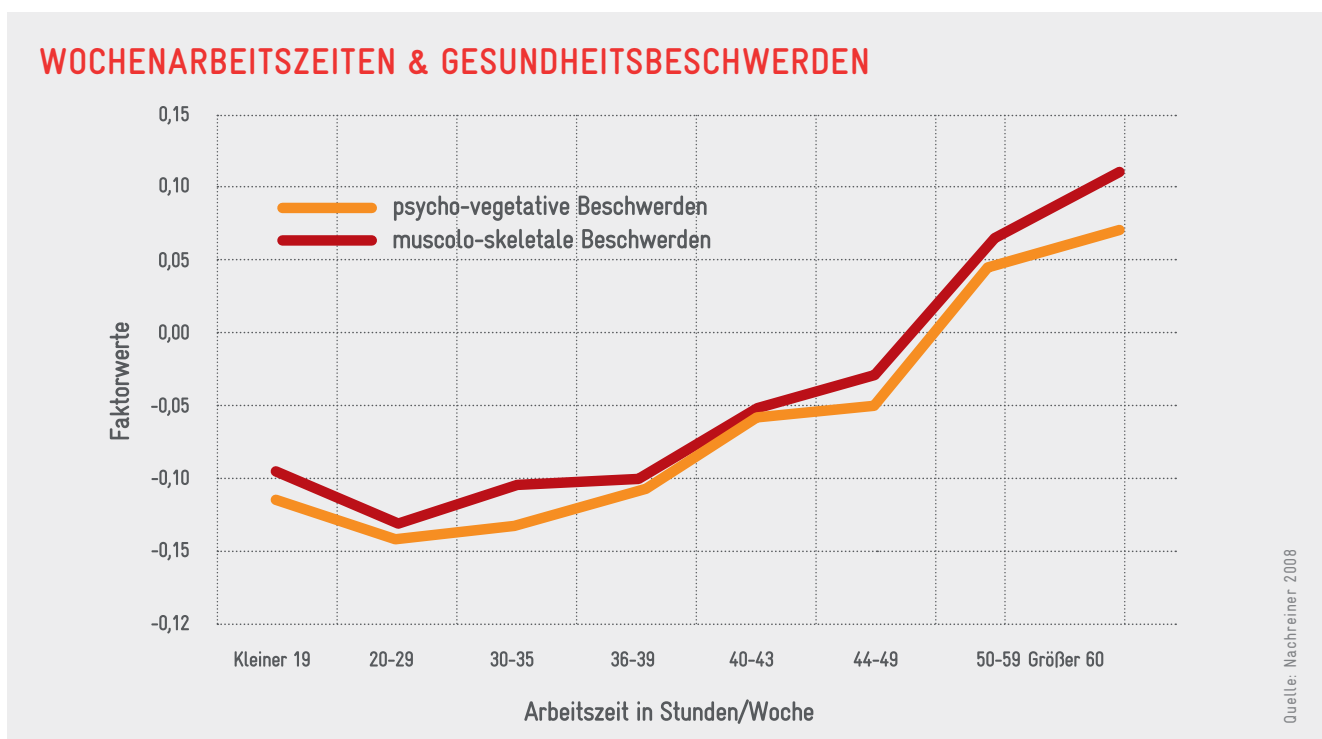
modelle wurden Arbeitsplätze und in der Folge Einkommen und Perspektiven gesichert.

Mit der wirtschaftlichen Erholung sind aber auch die Arbeitszeiten wieder länger geworden. Bereits 2011 haben diese das Vorkrisenniveau erreicht und steigen seitdem kontinuierlich an. Neben der generellen Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeit auf mittlerweile durchschnittlich 43 Wochenarbeitsstunden unter Vollzeitbeschäftigten schwimmen auch die herkömmlichen Grenzen der Arbeitszeit. Beschäftigte arbeiten heute differenziert und zu völlig unterschiedlichen Zeiten und in unterschiedlichen Modellen.

Nur noch 13 % der Beschäftigten gehen heute durchgängig einer Regelarbeitszeit von acht Stunden am Tag von Montag bis Freitag nach. Arbeit zu wechselnden Zeiten, ob in Wechselschichten, nachts oder am Wochenende, ständige Erreichbarkeit über E-Mail, mobiles Internet und Handys spiegeln hingegen die Arbeitssituation vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wider. In der Summe bedeutet dies: Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten hat heute keine »normalen« Arbeitszeiten mehr. Betriebliche Interessen wie auch die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten klaffen in der betrieblichen Praxis häufig sehr stark auseinander. Während die Betriebe mit flexiblen Arbeitszeitinstrumenten und veränderten Arbeitskonzepten insgesamt auf Wettbewerbsdruck und Konjunkturschwankungen reagieren, werden lange

sowie entgrenzte Arbeitszeiten, die bei vielen Beschäftigten mit steigender Selbstverantwortung und Flexibilität einhergehen, für die Menschen zu einem großen Belastungsfaktor. Das Urteil der Beschäftigten ist eindeutig. Der DGB-Index Gute Arbeit 2011 zum Thema »Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung« hat aufgezeigt, dass mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt und unter Zeitdruck erledigen müssen. Stress am Arbeitsplatz wird von der Ausnahme zur Regel. Dazu steigt die Arbeitsintensität.

Die Arbeit trägt sich immer mehr ins Privatleben. Im Zusammenhang mit der Verlängerung der Arbeitszeit führt die Flexibilisierung insgesamt sowohl zu einer Zunahme von Vereinbarkeitsproblemen zwischen den beruflichen und außerberuflichen Interessen als auch, eine Folge von Stress und Arbeitshetze, zu einem signifikanten Anstieg von physischen wie auch psychischen Gesundheitsbeschwerden. Immer mehr Menschen leiden unter seelischer Erschöpfung. Laut DAK-Gesundheitsreport sind im Zeitraum von 1997 bis 2012 die Krankheitstage aufgrund psychischer Belastungen um 165 % angestiegen. Im Jahr 2012 war demnach jeder 22. Erwerbstätige wegen einer psychischen Diagnose krankgeschrieben. Und auch wenn eine eindeutige Ursachenzuschreibung nicht immer möglich ist, so ist es doch unzweifelhaft, den Großteil der Ursachen psychischer Belastungen in der Arbeitswelt zu verorten.



Ab einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nehmen die Gesundheitsrisiken im besonderen Maße zu. Einseitig lange und entgrenzte Arbeitszeiten wirken sich damit in starkem Maße negativ auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten aus. Werden Gesundheit, Motivation und Wohlbefinden der

Beschäftigten aber ständig überstrapaziert, gefährden die Unternehmen ihre Innovationskraft und langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit. Eine Entwicklung, der – im Sinne von Guter Arbeit als bereichsübergreifende Querschnittsaufgabe – gewerkschaftspolitisch entgegengetreten werden muss.

2. AKTUELLE ARBEITSZEITPOLITISCHE ZIELE DER IG BCE

Die Arbeitszeit war schon immer ein wesentliches Element gewerkschaftlicher Politik. Kaum ein anderes Feld bietet so viele Gestaltungsspielräume, die der unmittelbaren Mitbestimmung unterliegen. Die skizzierten negativen Entwicklungen in der Arbeitszeitgestaltung stellen aber auch die Arbeitszeitpolitik vor neue Herausforderungen.

Arbeitszeit ist aus Sicht der Beschäftigten zu einem zentralen Kriterium für die Bewertung von Guter Arbeit geworden. Eine moderne Arbeitszeitpolitik muss sich neben den Flexibilitätsansprüchen der Unternehmen daher konsequent an den Interessen der Beschäftigten orientieren.

Es sind Lösungen gefordert, die den unterschiedlichen Anforderungen nach Arbeitsumfeld, Arbeitsaufgabe, Lebensphase und Lebenssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht werden.

Daraus ergibt sich ein notwendiger Gestaltungsauftrag. Entscheidend ist dabei immer, die Beschäftigten frühzeitig an diesen Gestaltungsaufgaben zu beteiligen. Die IG BCE und die Betriebsrätinnen und Betriebsräte müssen die Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten zurückgewinnen.

Dazu sind drei wesentliche Prinzipien konsequent zu berücksichtigen:

1. Geleistete Arbeitszeit muss systematisch erfasst werden. Mehrarbeit darf nicht ohne die Schaffung eines Ausgleiches verfallen.
2. Um Handlungsspielräume zu bieten, sollen den Beschäftigten verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten werden, zwischen denen sie sich in regelmäßigen Abständen entscheiden können.
3. Es bedarf Vereinbarungen über den Umgang mit den verschiedenen Formen der E-Mobility und den Einsatz neuer Kommunikationsmittel.



©cirquedesprit-Fotolia.com

3. GESTALTUNGSVORSCHLÄGE DER ARBEITSZEIT

Die folgenden Gestaltungsvorschläge für Betriebsrätinnen und Betriebsräte tragen den neuen arbeitszeitpolitischen Herausforderungen Rechnung. Ziel der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung muss es sein, der Ausweitung und Entgrenzung der individuellen Arbeitszeit zu begegnen sowie den Beschäftigten alternative und den Lebensphasen angepasste Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen.

3.1. ARBEITSZEITEN KONSEQUENT ERFASSEN

Um die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten zurückzugewinnen und Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, ist es zunächst unerlässlich, jegliche geleisteten Arbeitszeiten zu erfassen und zu dokumentieren. Dazu müssen folgende Kriterien gelten:

OBERGRENZEN FÜR DIE ARBEITSZEITERFASSUNG MÜSSEN ABGESCHAFFT WERDEN

Oft haben die betrieblichen Regelungen der Zeiterfassung Kappungsgrenzen, um Schwankungen einzudämmen und die Beschäftigten dazu anzuhalten, die Arbeitszeit individuell zu begrenzen. Weil aber trotzdem viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusätzliche Überstunden leisten (müssen), funktioniert dieses System in der Praxis häufig nicht. Die Arbeitszeitkonten laufen über, Stunden werden gekappt. Arbeitszeitkonten dürfen deswegen keine Begrenzung haben.

KEINE ZEITGRENZEN ZUM ÜBERSTUNDENABBAU

Die betriebliche Praxis zeigt, dass Arbeitgeber Überstunden von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerne annehmen, aber zögerlich sind, wenn es darum geht, den Beschäftigten diese Zeit wieder zurückzugeben. Es ist deswegen ein falscher Ansatz, geleistete Mehrarbeit zu einem bestimmten Stichtag oder nach festgelegter Dauer ausgleichen zu lassen.

Zu oft passiert es dann, dass Mehrarbeit ohne Ausgleich verfällt. Besser ist es, wenn der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 6 BetrVG dazu nutzt, dass das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto im folgenden Kalenderjahr z. B. in normalen Urlaubsanspruch umgewandelt wird. Möglich ist auch, ein bestimmtes Kontingent auf dem Arbeitszeitkonto automatisch in Freischichten umzuwandeln, über das frei verfügt werden kann.

AMPELARBEITSZEITKONTO

Mit sogenannten Ampelregelungen kann das Erreichen von Limits verhindert werden, wenn das Arbeitszeitkonto mit Prozessen verbunden wird, die das Zeitguthaben im Rahmen

halten. Grundidee des Ampelarbeitszeitkontos ist die Einrichtung von drei Korridoren, die von den Betriebsparteien festgelegt werden. Das Erreichen oder sogar Überschreiten der jeweiligen Kontogrenzen soll damit verhindert werden.

HINWEISE FÜR DIE BETRIEBSRATSARBEIT

0-10

0-10 ÜBERSTUNDEN:

In einem grünen Korridor kann die Arbeitszeit beliebig variieren. Dieser Bereich sollte nicht zu weit ausgestaltet sein und zehn Stunden beim Überstundenaufbau nicht überschreiten.

11-30

11-30 ÜBERSTUNDEN:

Der gelbe Korridor dient dazu, erste Korrekturmechanismen auszulösen. Dies kann z. B. ein verpflichtendes Gespräch zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten sein, in dem Verabredungen zum Abbau der geleisteten Mehrarbeit getroffen werden.

31-
MEHR

31 ODER MEHR ÜBERSTUNDEN:

Bei Erreichen des roten Korridors ist das Zeitguthaben sofort mindestens soweit abzubauen, bis der gelbe Korridor wieder erreicht ist.

3.2. BETRIEBLICHE ARBEITSZEITMODELLE

FESTE ARBEITSZEIT

Wenn in einem Betrieb feste Arbeitszeiten gelten, haben die Beschäftigten keine Möglichkeiten, sich ihre Arbeitszeit frei einzuteilen. Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung wird festgelegt, wann die Arbeitszeit beginnt und wann sie endet. Am Ende einer Arbeitswoche ist die vertraglich festgelegte Arbeitszeit erreicht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei festen Arbeitszeiten keinen Einfluss auf die Lage der Arbeitszeit nehmen. Sie bietet ihnen im Umkehrschluss aber auch die Möglichkeit, das Privatleben an die Arbeitszeiten anzupassen.

Der Arbeitgeber weiß genau, wann seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb anwesend sind. Überstunden müssen durch den Betriebsrat genehmigt werden und sind nach den tarifvertraglichen Regelungen zuschlagspflichtig.

GLEITZEIT

Viele Betriebe setzen bei der Arbeitszeitgestaltung auf das Modell Gleitzeit. Die flexible Arbeitszeit muss dabei jedoch täglich erfasst werden. Gleitzeit ist eine im Rahmen betrieblicher Richtlinien frei gestaltete Arbeitszeit. Dies bedeutet, dass Beschäftigte mit Gleitzeit ihren Job nicht täglich zu einer festgelegten Zeit beginnen oder beenden, sondern innerhalb einer bestimmten Gleitspanne gestalten. Sie können innerhalb einer festgelegten Gleitspanne ihre Arbeit flexibel beginnen und beenden. Zur Einführung von

Gleitzeit im Betrieb muss eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber geschlossen werden.

In den meisten Betrieben mit täglicher Gleitzeit setzt sich die flexible Arbeitszeit aus einer Gleitspanne und Kernarbeitszeit zusammen. Im Rahmen dieser Regelung können Beschäftigte ihre Arbeitszeit innerhalb der Gleitspanne zwischen beispielsweise acht und zehn Uhr beginnen. Auch für das Ende der täglichen Arbeitszeit ist hier eine Gleitspanne gültig. Einzuhalten ist aber in jedem Fall die Kernarbeitszeit: Während der Kernzeit gilt grundsätzlich Anwesenheitspflicht. Die Kernarbeitszeit ist eine feste Arbeitszeit.

Die klassische Gleitzeit sieht feste Wochenarbeitszeiten vor. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzen die Gleitzeit, um ihr Arbeitspensum und Termine individuell auf ihre Arbeitszeit abzustimmen. Liegt mehr Arbeit an, ermöglicht die flexible Arbeitszeit eine Erledigung dieser Tätigkeiten ohne Anhäufung von Überstunden. Zuschläge werden damit nur noch an Feiertagen oder für Wochenendarbeit gezahlt. Liegt hingegen weniger Arbeit an, kann die tägliche Arbeitszeit individuell verkürzt und damit auf einen anderen Arbeitstag übertragen werden.

Die klassische Gleitzeit bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Vorteil, ihre Arbeit im Rahmen der Gleitspanne und Kernarbeitszeit flexibler einzuteilen. Mithilfe der flexiblen Arbeitszeit können private Besorgungen und Termine optimaler in den Tagesablauf integriert werden. Für Arbeitgeber ist Gleitzeit ein Instrument des Arbeitszeit-

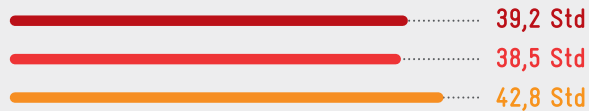


©stockasso-Fotolia.com

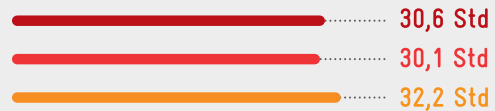
ARBEITSZEITEN SIND SELTEN WUNSCHGEMÄSS

Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten betragen 2009...

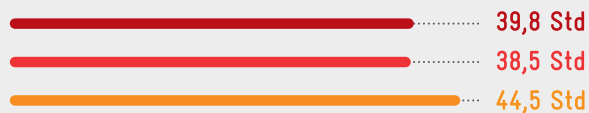
Männer insgesamt



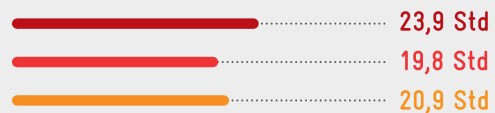
Frauen insgesamt



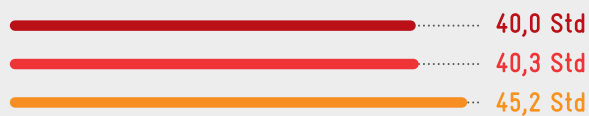
Männer in Vollzeit (West)



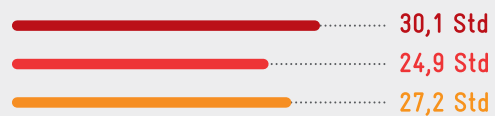
Frauen in Teilzeit (West)



Männer in Vollzeit (Ost)



Frauen in Teilzeit (Ost)



● gewünscht ● vereinbart ● tatsächlich

Quelle: Holst, Seifert 2012 © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Managements. Mit flexiblen Arbeitszeiten werden die personellen Ressourcen optimaler genutzt als mit festen Arbeitszeiten, in deren Rahmen immer gewisse Leerläufe und damit unproduktive Arbeitszeitphasen entstehen. Mit Arbeitszeitkonten, die oft mit der Gleitzeit eingeführt werden, fällt im Rahmen der normalen Arbeitszeit keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit an.

VERTRAUENSARBEITSZEIT

Für viele Beschäftigte wird die Arbeitszeit gar nicht mehr erfasst. Sie arbeiten in Vertrauensarbeitszeit. In seiner Idee ist dieser Ansatz nicht grundsätzlich abzulehnen, weil Freiräume für beide Seiten entstehen können. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten bei tatsächlicher Vertrauensarbeitszeit die Möglichkeit, sich ihre Arbeitszeit frei einzuteilen und können selber entscheiden, wann und in welchem Umfang sie ihre Arbeit leisten. Kurz vor der Fertigstellung eines Projektes zum Beispiel sind viele Beschäftigte bereit, Überstunden zu tätigen, um den wirtschaftlichen Erfolg ihres Arbeitgebers nicht zu gefährden. In ruhigeren Zeiten könnten sie dafür etwas kürzer treten.

Im Rahmen einer Vertrauensarbeitszeitregelung verzichtet der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Arbeitszeit und vertraut darauf, dass die Beschäftigten ihren vertraglichen Verpflichtungen auch ohne betriebliche Überprüfung nachkommen. Beschäftigte entscheiden eigenverantwortlich, wann sie ihre Aufgaben erfüllen und erhalten volle Zeitsouveränität – allerdings im Rahmen der arbeits- und tarifvertraglichen Vereinbarungen. Die Realität sieht leider oft ganz anders aus.

Folgende Szenarien sind in der Praxis unter dem Namen Vertrauensarbeitszeit verbreitet:

- **Definition von Besetzungstärken und Anwesenheitszeiten für Teams, innerhalb derer die persönliche Arbeitszeit im Team ausgehandelt wird**
- **Gleitzeit ohne Arbeitszeiterfassung**
- **Führung über Zielvereinbarungen**
- **Verzicht auf eine Verabredung über ein abzuleistendes Arbeitszeitvolumen**
- **Verzicht auf Kernanwesenheitsstunden**
- **Verzicht auf jegliche Zeiterfassung – auch durch den Arbeitnehmer.**

Das Modell der Vertrauensarbeitszeit findet seine Befürworter nicht nur bei Arbeitgebern, sondern auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Während für Arbeitgeber besonders die Variabilität und damit die Anpassungsfähigkeit der persönlichen Arbeitszeiten an die Betriebsinteressen im Vordergrund steht, sehen die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer Vorteile in der gestiegenen Selbstständigkeit und Zeitsouveränität.

Vertrauensarbeitszeit kann aber nur dann als ein modernes Arbeitszeitinstrument fungieren, wenn sich geleistete Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften

bewegt und Ausgleichszeiten geschaffen werden. Leider sieht die Realität hier ganz anders aus. Vertrauensarbeitszeit heißt in der betrieblichen Praxis häufig nicht mehr als die Umgehung tariflicher und gesetzlicher Schutzvorschriften mit der Folge, dass dauerhaft zu lange hinaus gearbeitet wird. Wenn nicht mehr die Anwesenheit im Betrieb, sondern ein bestimmtes Arbeitsergebnis vergütet wird, laufen viele Beschäftigte Gefahr, ihre Arbeitszeit über ein gesundes Maß hinaus auszuweiten, damit die Arbeit fertig wird. Der Arbeitgeber bekommt die Mehrarbeit seiner Mitarbeiter dann quasi kostenlos, weil oft genug kein Raum für Ausgleichszeiten geboten wird.

TEILZEIT

Deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht auf Teilzeitarbeit: Seit 2001 müssen Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, auf Wunsch weniger Stunden zu arbeiten. Außerdem dürfen keine betrieblichen Gründe gegen eine Beschäftigung in Teilzeit sprechen – z. B. Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufes. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihr Interesse an einer Teilzeitstelle

mindestens 3 Monate im Voraus anmelden und ihrem Arbeitgeber außerdem die gewünschte Arbeitsverteilung angeben.

Teilzeitarbeit ist mit einer weitgehend flexiblen Anzahl von Stunden möglich. Eine Teilzeitstelle liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit kürzer ist als bei vollbeschäftigten Arbeitnehmern. Dabei dürfen Teilzeitjobs eine Wochenarbeitszeit von 15 Stunden jedoch nicht unterschreiten: In diesem Fall läge eine geringfügige Beschäftigung vor. In der Regel beläuft sich die wöchentliche Arbeitszeit bei einer Teilzeitstelle auf 15 bis 30 Stunden. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden spricht man von einer vollzeitnahen Teilzeitstelle.

In Deutschland wird etwa jede dritte Stelle in Teilzeit ausgeübt. Während sich allerdings weniger als 10 % der Männer für einen Teilzeitjob entscheiden, üben mehr als 45 % der Frauen einen Job mit verringerter Arbeitszeit aus. Zu den Motiven für Teilzeitarbeit gehört in erster Linie die Kinderbetreuung. Zu den wesentlichen Vorteilen von Teilzeitarbeit zählt, dass es eine Möglichkeit darstellt, Familie und Job miteinander zu vereinbaren.



HINWEISE FÜR DIE BETRIEBSRATSARBEIT

Der Betriebsrat hat bei der Einführung von Vertrauensarbeitszeitmodellen aber volles Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Dieses Recht sollte er nutzen, um den Missbrauch in der Vertrauensarbeitszeit zu regeln. Da viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für sich selbst die Vorteile einer freien Einteilung der Arbeitszeit sehen, erscheint eine Zustimmungsverweigerung oder Abschaffung bestehender Regelungen oft nicht ratsam. Der Betriebsrat kann aber die Einführung von Vertrauensarbeitszeit an Bedingungen knüpfen. Wie bei der Schichtarbeit, die für den Arbeitgeber zur Aufrechterhaltung seiner Produktion oft unerlässlich ist, muss auch die Vertrauensarbeitszeit ihren Preis haben. Beschäftigte in Schichtarbeit leisten Arbeit zu Zeiten, die für die Gesundheit schädlich sind. Dafür bekommen sie finanzielle Zulagen. Wieso soll der Arbeitgeber Vertrauensarbeitszeitregelungen also »geschenkt« bekommen?

Auch hier geht die Arbeitszeit oft über ein gesundes Maß hinaus. Die »kostenlose« Verfügbarkeit im Feierabend stellt ebenfalls eine erhebliche Belastung dar. Da ein finanzieller Bonus für die Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeit aber meist wenig reizvoll ist, erhalten sie eine Zulage in Form von Zeitguthaben. Wie bei der Schichtarbeit auch, kann hier ein bestimmter Prozentsatz »oben drauf geschlagen werden«. Wer in Vertrauensarbeitszeit arbeitet, erhält z. B. eine Zulage in Höhe von 5 % der tariflichen Wochenarbeitszeit, die in einem Langzeitkonto angespart wird. In einer Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien definieren, ob das angesparte Zeitvolumen in einem bestimmten Zeitraum zu Erholungszwecken entnommen werden muss.

3.3. UNTERSCHIEDLICHE LEBENSPHASEN ERFORDERN UNTERSCHIEDLICHE ARBEITSZEITMODELLE

Auch wenn die Arbeitszeit in den Betrieben oft für viele Bereiche und Abteilungen einheitlich geregelt ist, sind die individuellen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten häufig sehr unterschiedlich. Für die jeweilige Lebenssituation oder den Lebensabschnitt gibt es den Wunsch, die Arbeitszeit für längere Phasen zu verändern. Junge Beschäftigte ohne familiäre Verpflichtungen können häufig bereit sein, die Höchstarbeitszeit im Rahmen tariflicher und gesetzlicher

Regelungen zu leisten. Nach der Geburt eines Kindes oder bei der Pflege eines Familienangehörigen kann aber Bedarf an einer angepassten reduzierten Arbeitszeit bestehen, die nach einigen Jahren aber wieder erhöht werden soll. Kurzum: Die Arbeitswünsche der Menschen sind so unterschiedlich, wie es verschiedene Lebenssituationen gibt.

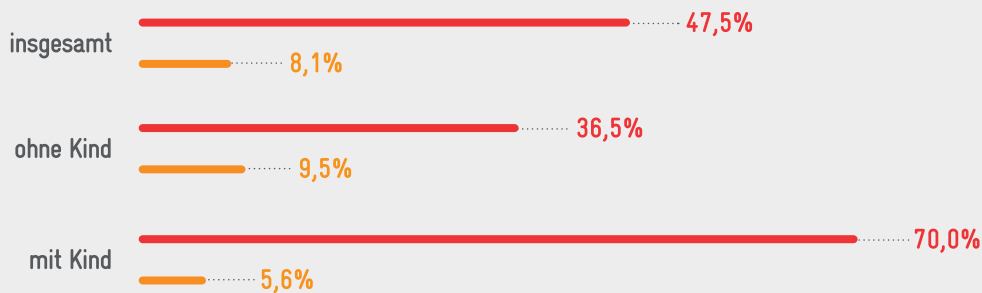
Auch wenn grundsätzlich ein Anspruch auf Teilzeitarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz für alle Beschäftigten besteht, ist die betriebliche Praxis von einer arbeitnehmerorientierten Umsetzung weit entfernt. Wenn überhaupt, gibt es vielerorts nur Halbtagsarbeitsplätze, die der Lebenslage der Beschäftigten nur selten gerecht werden. Vollzeit-

nahe Teilzeit ist in der betrieblichen Praxis oft die Ausnahme. Gleitende Übergänge zwischen den unterschiedlichen Lebensphasen zu schaffen, sind daher zentrale Herausforderungen für die Arbeitszeitpolitik.

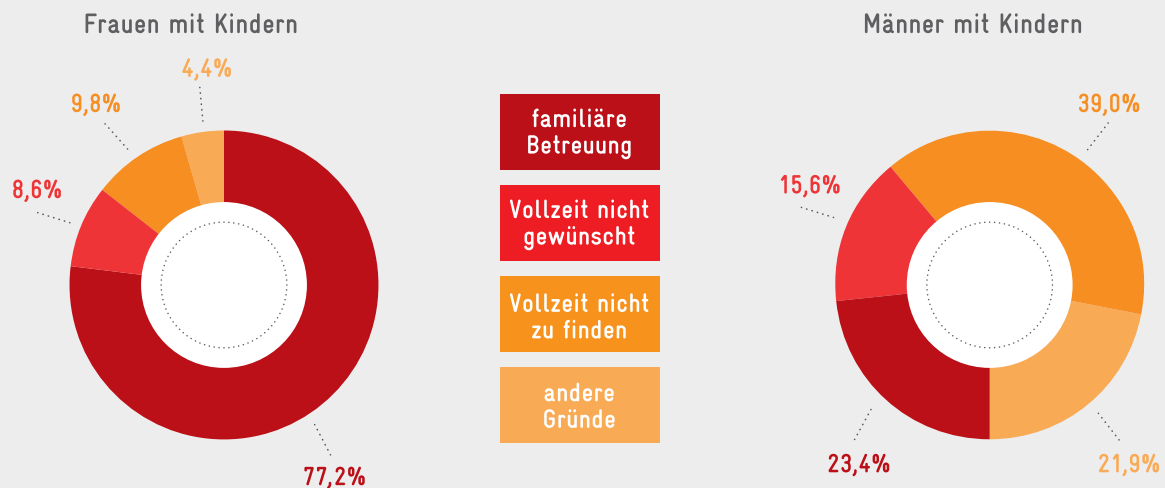
Frauen dürfen nicht deswegen in Teilzeitarbeit bleiben, weil es keine passende Vollzeitstelle gibt. Von flexiblen Modellen, die eine längere Weiterbildungsphase oder einen Übergang in die Rente ermöglichen, ganz zu schweigen.

MÜTTER IN TEILZEIT, VÄTER IN VOLLZEIT

Von allen Erwerbstätigen* arbeiten in Teilzeit...



Die Gründe für ihre Teilzeitbeschäftigung sind bei...



* aktiv Erwerbstätige ohne vorübergehend Beurlaubte | Quelle: WSI GenderDatenPortal 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

ARBEITSZEITMODELLE ALS WAHLOPTION

Betriebliche Arbeitszeitmodelle müssen außerdem erweitert werden. Wichtig ist, dass den Beschäftigten ein Anspruch auf einen Wechsel ebenso zugesichert wird, wie der Weg zurück in das alte Arbeitszeitmodell. Der »Anspruch auf Vollzeit« darf Beschäftigten in Teilzeit nicht verweigert werden. Es sollte die Möglichkeit bestehen, in regelmäßigen Abständen zwischen verschiedenen Modellen zu wechseln, d. h. die hier dargestellten Arbeitszeitmodelle sollten in einer Betriebsvereinbarung nebeneinander gestellt und als Wahloption in einem festen Rhythmus Beschäftigten und dem Arbeitgeber Planungssicherheit geben. Kommt es zur Vereinbarung eines solchen neuen Arbeitszeitmodells, sollte dies in der Anfangsphase von den Betriebsräten begleitet werden, um die Auswirkungen zu kontrollieren sowie

Beschäftigte und deren Vorgesetzte bei der Umsetzung zu unterstützen.

LEBENSLAUFORIENTIERTE ARBEITSZEITEN UND ANSPARMODELLE

Lebenslauforientierte Arbeitszeiten können zusätzlich durch Ansparmodelle ermöglicht werden. Je nach den persönlichen Bedürfnissen können Phasen mit einer kürzeren Arbeitszeit oder sogar einer kurzen Auszeit durch Entnahme von Zeitguthaben realisiert werden. Dabei muss die Zeit auf einem Lebensarbeitszeitkonto natürlich erst angespart werden. Hier ist z. B. ein Modell denkbar, bei dem bei einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden über einen längeren Zeitraum nur 35 Stunden ausbezahlt werden und 2,5 Stunden pro Woche auf ein Arbeitszeitkonto gehen. Auch wenn die

Eröffnung eines Lebensarbeitszeitkontos für den Arbeitgeber mit Kosten verbunden ist, kann sich dieses Modell für beide Seiten lohnen. Betriebliche Regelungen können sich z. B. auf folgende Auszeiten beziehen:

- Für Familie und Kinder bzw. die Pflege von Familienangehörigen
- Für Qualifizierung und Weiterbildung
- Für die persönliche Verwendung/Sabbaticals
- Für einen flexiblen Übergang in die Altersrente.

TEILZEIT MUSS NICHT IMMER HALBTAGS HEISSEN – VOLLZEITNAHE TEILZEITARBEIT

Erwerbsarbeit und Kindererziehung oder die Pflege eines Familienangehörigen sind oft nur schwer unter einen Hut zu bekommen. Oft arbeiten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit, um diesen Spagat zu bewältigen. In Deutschland heißt Teilzeitarbeit sehr oft Halbtagsarbeit und wird fast ausschließlich von Frauen geleistet. Damit manifestiert sich aber sowohl der bereits deutliche Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern als auch die männliche Rolle des »Haupternährers«, der sich nur wenig um die Heimarbeit kümmern kann.

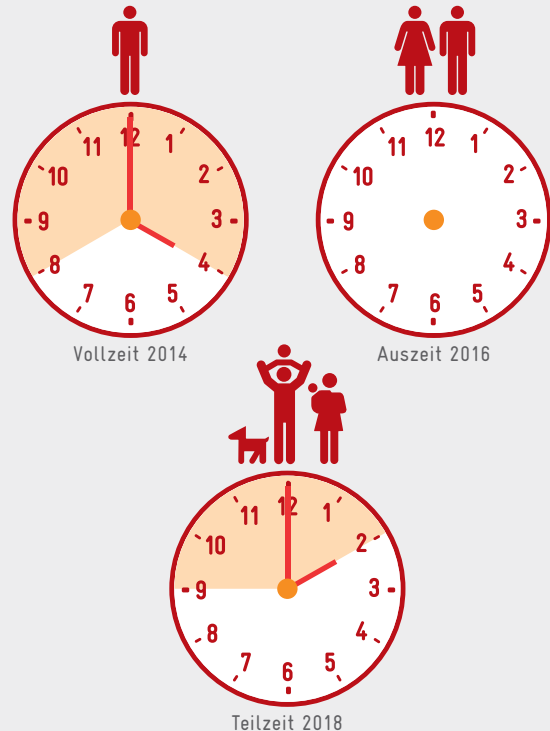
Weibliche Beschäftigte in Teilzeit wünschen sich aber häufig eine längere Arbeitszeit, während Männer in Vollzeit gerne weniger arbeiten würden. Die Arbeitszeitrealität in den Betrieben hinkt hier den Ansprüchen der Beschäftigten hinterher. Teilzeitbeschäftigte werden oft nicht als vollwertig anerkannt, sondern stattdessen als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer zweiter Klasse betrachtet.

Eine vollzeitnahe Teilzeit oder kurze Vollzeit ist ein Modell, das bisher nur sehr wenig in der betrieblichen Arbeitszeit verankert ist. Mit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung können die individuellen Arbeitszeiten jedoch stärker an die »Wechselfälle des Lebens« angepasst werden. Besonders Männer wünschen für sich in bestimmten Situationen mehr Zeit für die Familie. Eine vollzeitnahe Teilzeit zwischen 30 und 35 Stunden spielt dabei eine Schlüsselrolle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Für die Ausgestaltung von Teilzeit ist es wichtig, dass Möglichkeiten zur Rückkehr auf Vollzeit bestehen und die Beschäftigten über die entsprechenden Mitspracherechte verfügen. Mit dem Modell der vollzeitnahen Teilzeit besteht die Hoffnung, dass auch aus Teilzeitjobs heraus berufliche Aufstiege und die Übernahme von Leitungspositionen möglich sind. Damit bietet dieses Modell die Chance, dass sich sowohl die zeitlichen Anforderungen an eine Führungsposition als auch die familiären Verpflichtungen miteinander vereinbaren lassen.

LEBENSARBEITSZEIT

Der/Die Arbeitnehmer/-in arbeitet 2014 in Vollzeit und hat bis 2016 ein Zeitguthaben angespart. Dieses wird 2016 durch längere Auszeiten abgebaut, bevor ab 2020 die Familienphase eintritt. Durch Teilzeitmodelle können beide Elternteile ihre Arbeitszeit gestalten.



Quelle: Eigene Darstellung



©FrankGärtner-Fotolia.com

DER WEG ZUR BETRIEBLICHEN REGELUNG



1

IG BCE berät und unterstützt
die Betriebsräte fachlich
und rechtlich



2

Beschäftigte einbinden
für bessere Regelungen
im Betrieb



3

Betriebsrat verhandelt
mit dem Arbeitgeber eine
konkrete betriebliche Regelung



4

Gemeinsame
betriebliche Aktionen und
Mitgliedergewinnung



5

Umsetzung der
vereinbarten Änderungen
sorgt für Gute Arbeit

KONKRETE BETRIEBLICHE REGELUNGEN – SO KÖNNTE DER WEG AUSSEHEN!

Es braucht einen Plan, um Gute Arbeit zu regeln und zu einer konkreten Vereinbarung zu kommen. Deshalb haben wir uns an erfolgreichen Beispielen der letzten Jahre orientiert und eine mögliche Umsetzung der Themen in fünf Schritten entwickelt. Aber welches Thema im konkreten Betrieb Priorität hat, kann nur der Betriebsrat vor Ort entscheiden.

Es ist uns wichtig zu betonen, dass wir euch in dieser Broschüre nicht vorschreiben wollen, wie Betriebsräte zu arbeiten haben. Vielmehr möchten wir mögliche Schritte beschreiben, die sich auf dem Weg, eine konkrete betriebliche Regelung umzusetzen, als erfolgreich erwiesen haben.

Wir würden uns freuen, wenn wir es in der laufenden Amtszeit zusammen schaffen würden, gemeinsam neben dem Thema Gestaltung von Büroarbeitsplätzen noch möglichst in weiteren Feldern der Guten Arbeit im Betrieb zu konkreten betrieblichen Regelungen zu kommen.

DIE INITIATIVE IM ÜBERBLICK – ZENTRALE WERKZEUGE UND TERMINE

Zur Unterstützung der Initiative „Gute Arbeit – Wir regeln das!“ haben wir eine Reihe von Dingen geplant, die wir im Folgenden in der Übersicht darstellen wollen.

ANSPRECHPARTNER UND ARBEITSMATERIALIEN

Die IG BCE unterstützt Betriebsräte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Umsetzung Guter Arbeit und beim Abschluss von betrieblichen Regelungen. Durch die Betriebsbetreuerinnen und Betriebsbetreuer, Fachsekretärinnen und Fachsekretäre sowie mit:

- Informationsbroschüren
- Informationsveranstaltungen
- Musterbetriebsvereinbarungen
- Qualifizierungsangeboten nach § 37.6 BetrVG
- Redebausteinen
- Präsentationen zum Einstieg in das Thema
- Best-Practice-Lösungen

INTERNET

Alle Materialien und Unterlagen zur Initiative findet ihr auf der Seite www.gute-arbeit.igbce.de.

JOURNAL ARBEITSPOLITIK

Darüber hinaus werden wir allen, deren E-Mail-Adresse wir zur Verfügung haben, regelmäßig im Rahmen des Journals Arbeitspolitik Informationen über die Entwicklung und den Umsetzungsstand unserer Initiative zukommen lassen.

VERANSTALTUNGEN

Regionale Veranstaltungen werden wir auch weiterhin durchführen. Die Seminare zur Umsetzung arbeitspolitischer Themen werden wir in einem eigenen Bildungsprogramm 2015 zusammenfassen.

UNSER ZEITPLAN FÜR GUTE ARBEIT

2014

Start der Initiative
„Gute Arbeit – Wir regeln das!“

2015

Forum Arbeitspolitik
Schwerpunkt: Arbeits- und Gesundheitsschutz,
Arbeitsorganisation und betriebliche
Arbeitszeitgestaltung

2016

Zwischenbilanz: Umsetzung konkreter
betrieblicher Regelungen
Schwerpunkt: Beschäftigungspolitik und
Demografie, Berufliche Bildung/Weiterbildung

2017

6. Ordentlicher Gewerkschaftskongress
Bundestagswahl
Bilanz und Auswertung
Erfolgskommunikation

2018

Betriebsratswahlen

MITSTREITER ZU MITGLIEDERN MACHEN

Gemeinsame betriebliche Aktionen „Jetzt Mitglied werden für Gute Arbeit“

Gestalten setzt Gestaltungsmacht voraus. Wenn wir auch künftig in einer veränderten Arbeitswelt Arbeitsbedingungen im Betrieb im Sinne der Beschäftigten positiv gestalten wollen, brauchen wir nicht nur Ideen und Engagement, sondern wir müssen auch stark sein.

Stark im Sinne von Organisationsstärke. Das heißt konkret, dass wir unsere Ideen und unser Engagement für Gute Arbeit im Betrieb auch dazu nutzen wollen, neue Beschäftigtengruppen oder bisher unentschlossene Kolleginnen und Kollegen für die IG BCE zu gewinnen.

AUCH DAS WOLLEN WIR GEMEINSAM ANGEHEN.

Deshalb stellen wir euch zur Ansprache der Kolleginnen und Kollegen eine Reihe von Unterstützungsangeboten in entsprechenden Formaten zur Verfügung. Wichtig ist, dass die Beteiligung der Beschäftigten ein entscheidender Teil der Umsetzung von Guter Arbeit im Betrieb ist und somit von vornherein mit eingeplant und mitgedacht wird.

Wenn ihr Unterstützung zu diesem Thema benötigt, wendet euch jederzeit an die Abteilung Mitglieder/Allgemeine Organisation.



www.bilderfilm.de



ANSPRECHPARTNER ZUM THEMA ARBEITSZEITSOUVERÄNITÄT ZURÜCKGEWINNEN

ABTEILUNG ARBEITSPOLITIK

☎ 05 11 . 76 31 - 188

✉ abt.arbeitspolitik@igbce.de

FACHSEKRETÄR ABTEILUNG ARBEITSPOLITIK ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG

👤 Sören Tuleweit

☎ 05 11 . 76 31 - 472

✉ soeren.tuleweit@igbce.de



HERAUSGEBERIN:

IG BCE – VB 3, ABTEILUNG ARBEITSPOLITIK
Königsworther Platz 6
D-30167 Hannover

V.i.S.d.P.: Ralf Sikorski
Redaktion: Sören Tuleweit, Stephanie Albrecht
Kontakt: abt.arbeitspolitik@igbce.de
Internet: www.gute-arbeit.igbce.de



www.gute-arbeit.igbce.de
