Aktuelle Perspektiven für Arbeitszeitinitiativen

Fünf Thesen

Für ein neues Normalarbeitsverhältnis – Berlin 27. April 2018

AG 1: Dauerstress stoppen! Für eine neue Arbeitszeitinitiative

These 1:

Gewerkschaftliche Initiativen für neue, mehr selbstbestimmte und stärker partnerschaftliche Arbeitszeiten (inclusive kurzer Vollzeit) haben gegenwärtig - trotz Rechtsruck in der Republik - gesellschaftspolitischen Rückenwind

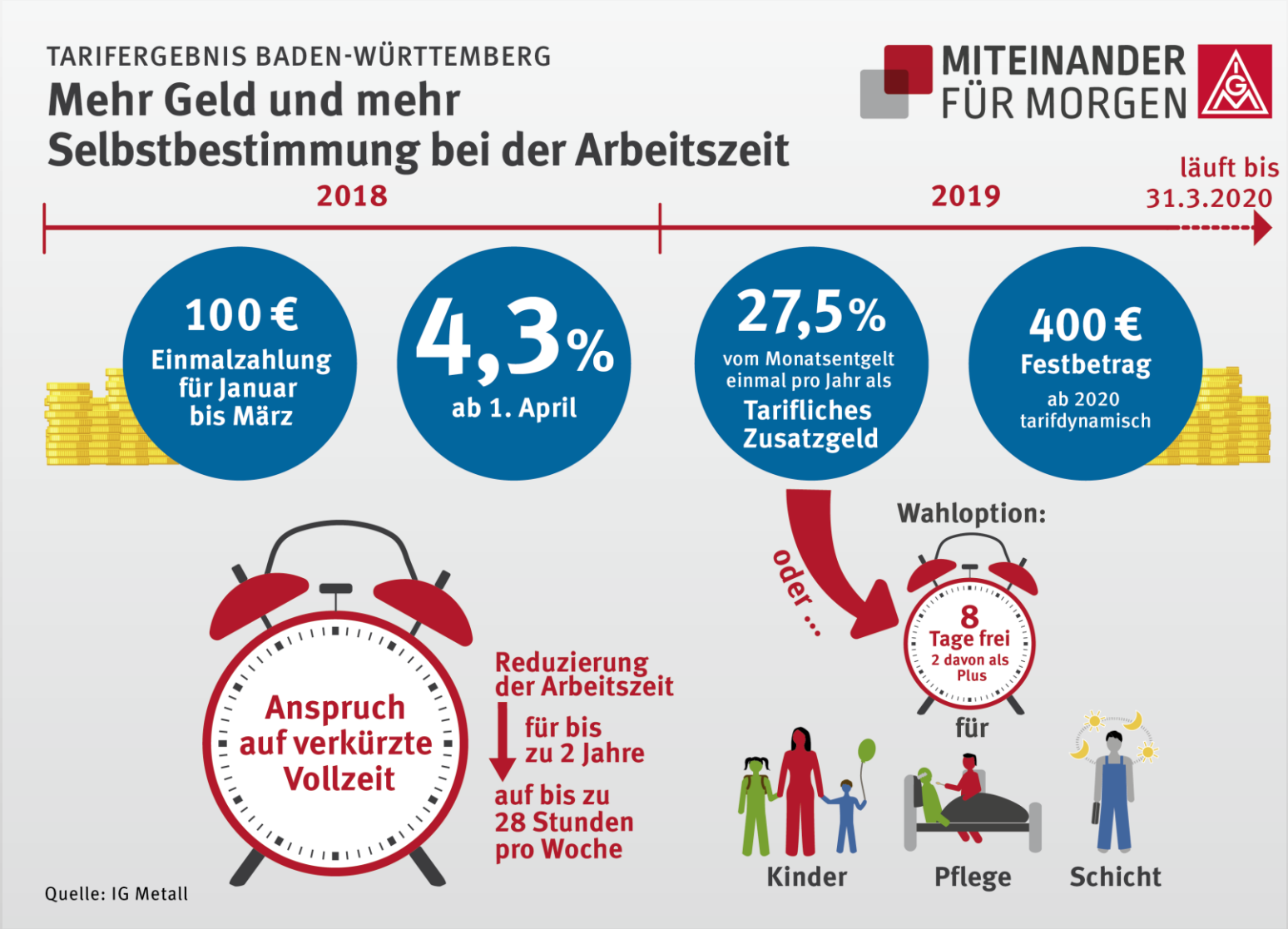
Ziel der Arbeitszeitkampagne der IG Metall war und ist,
die **unterschiedlichen Lebensentwürfe** der Menschen
sowie ihre **Zeit- und Gesundheitsbedürfnisse** zu unterstützen

… über Handlungsmacht im **Betrieb**

… über **tarifliche** Gestaltungsmacht – **TR MuE 2018**

… über **gesellschaftliches** Leitbild und **Gesetze**

Tarifergebnis…



Nerv der Zeit getroffen:
Starker gesellschaftlicher und medialer Rückenwind

These 2:

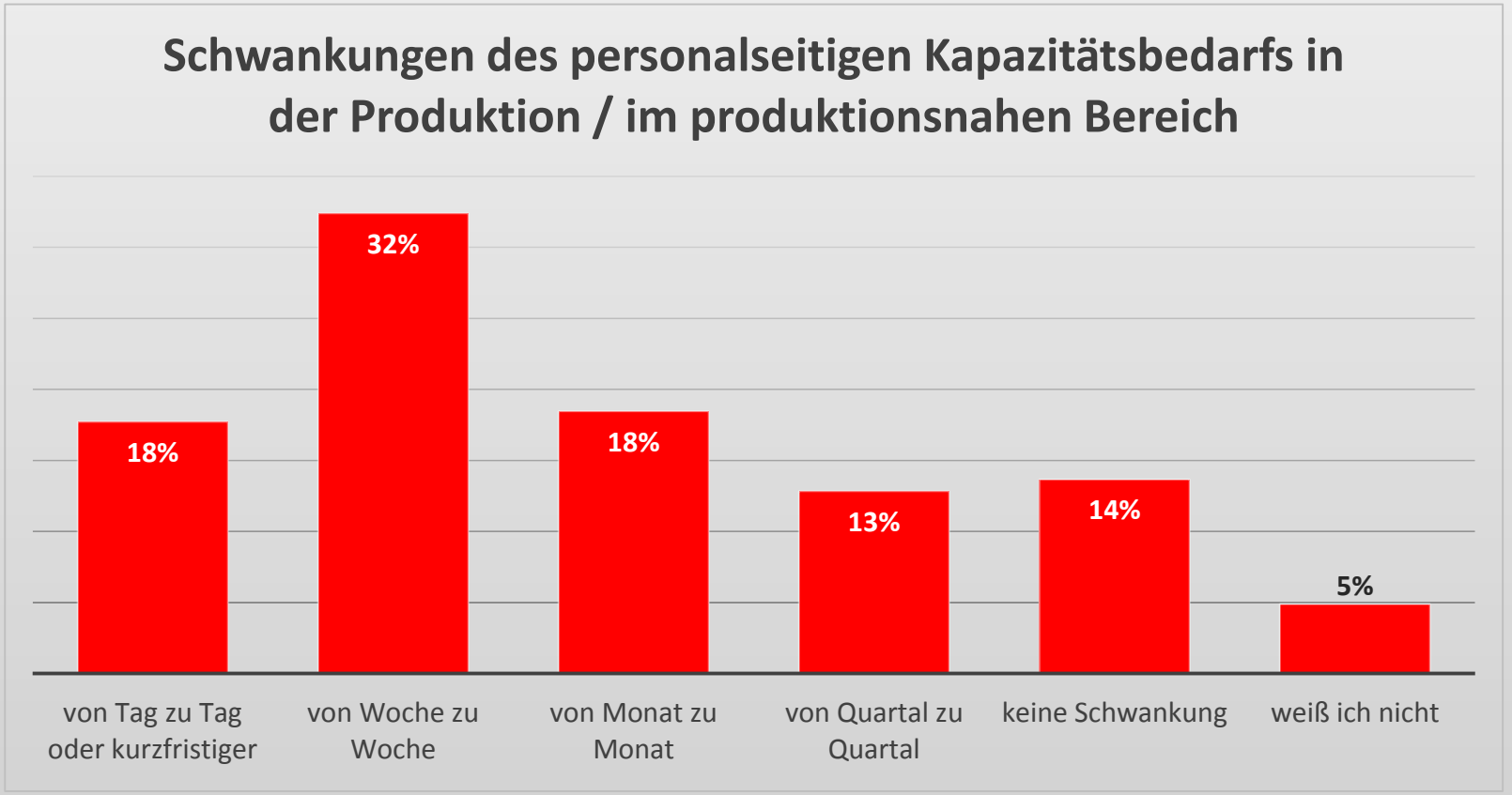
Es gibt gegenwärtig einen Nährboden für gewerkschaftliche Initiativen und Schritte einer neuen, mehr selbstbestimmen Arbeitszeitpolitik

(incl. kurzer Vollzeit)

- aufgrund der riesigen, zunehmenden Kluft
zwischen der Realität in den Betrieben
und den Wünschen der Beschäftigten

DIE BEFRAGUNG 2017

Befunde zu Arbeitszeiten: Flexibilisierung weit fortgeschritten (I)

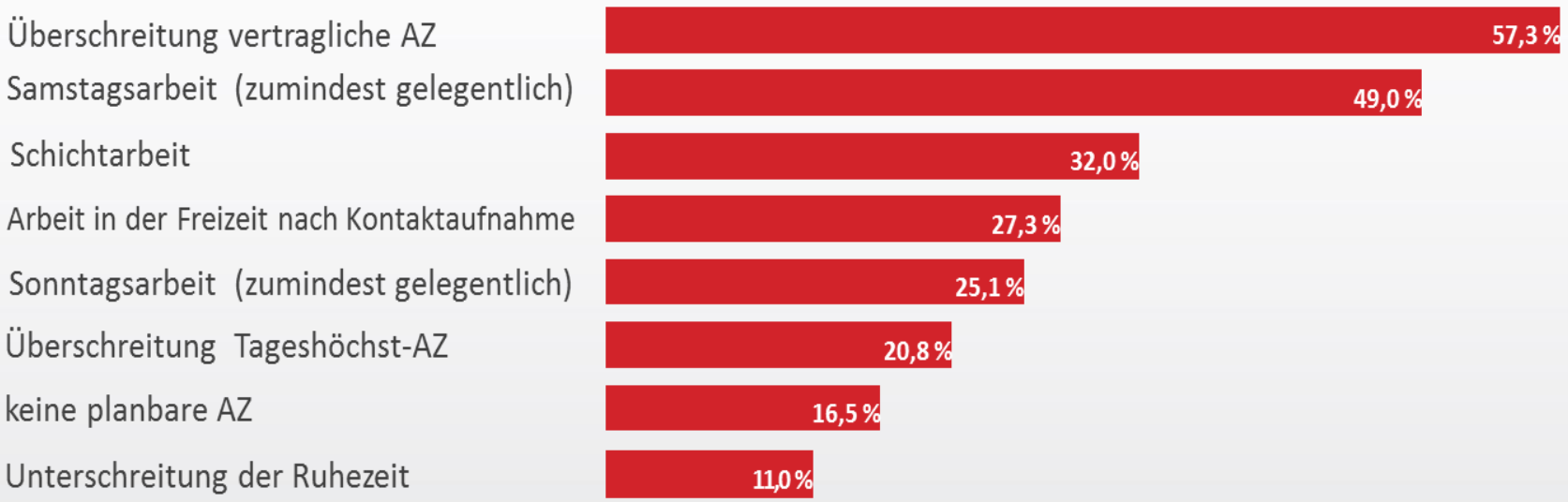


Quelle: IG Metall Betriebsrätebefragung 2017

Flexibilisierung weit fortgeschritten (II)

Heute vor allem zum Vorteil der Unternehmen

Beschäftigte arbeiten hochflexibel



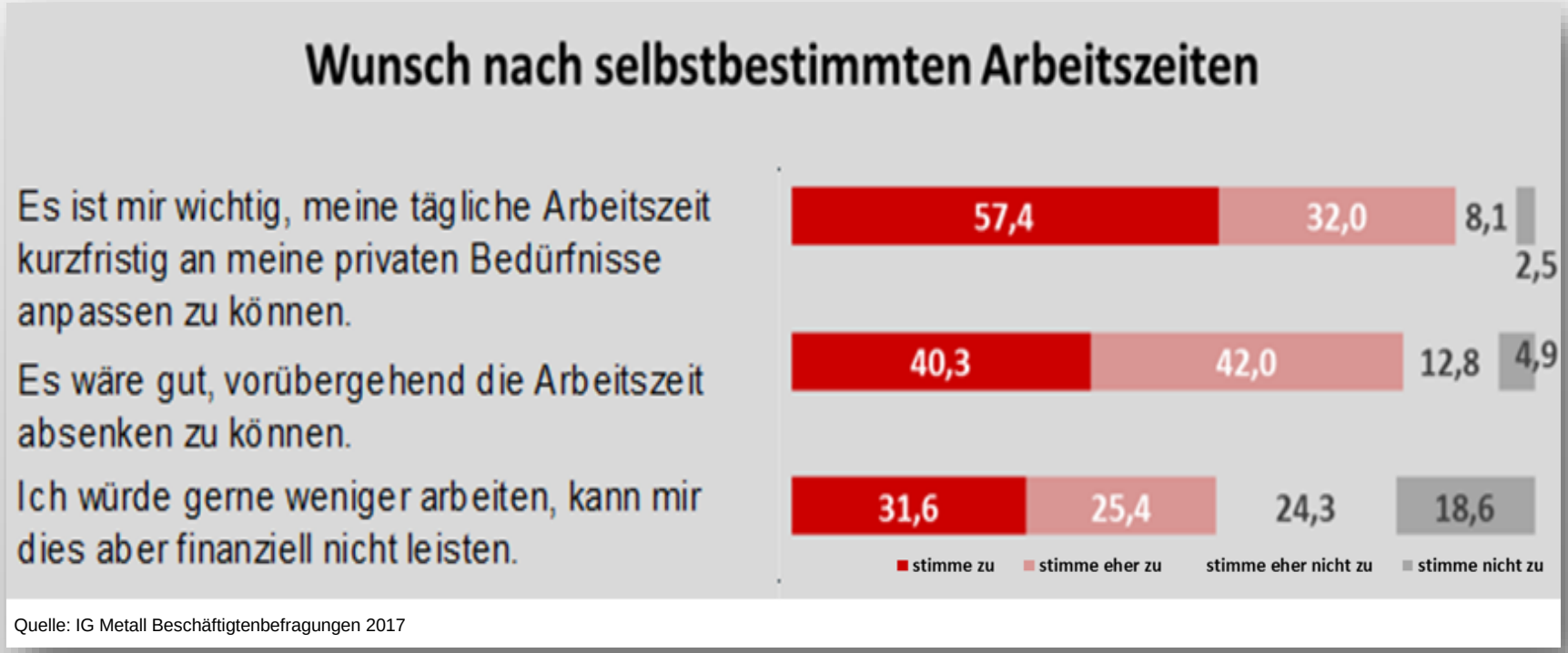
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017

Beschäftigte arbeiten heute hochflexibel: In Schichtarbeit, am Wochenende oder im Homeoffice.

Warum kann die betriebliche Flexibilität nicht von den Beschäftigten für **mehr Selbstbestimmung** genutzt werden?

DIE BEFRAGUNG 2017

Kontrast - Wunsch nach mehr Selbstbestimmung



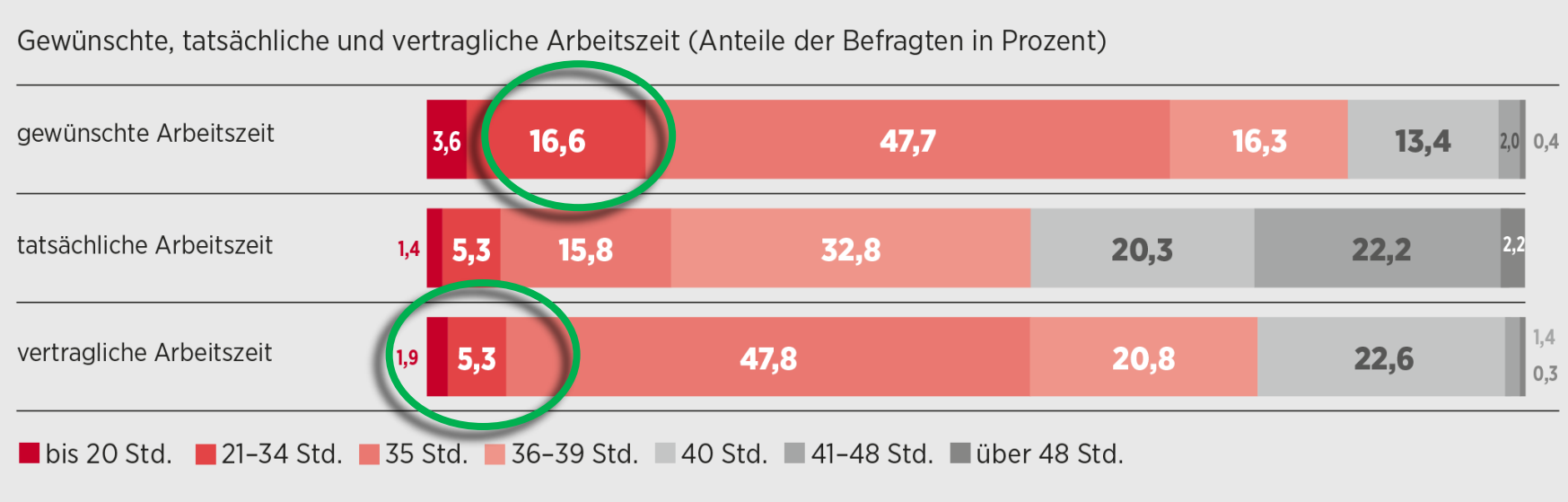
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragungen 2017

Kluft Realität – Wünsche - hoher Regelungsbedarf

Vorstand

ARBEITSZEITDAUER nach der Beschäftigtenbefragung

ARBEITSZEITREALITÄTEN



- Die tatsächliche Arbeitszeit ist deutlich höher als die vertraglich vereinbarte.
- 24,4 Prozent haben überlange Arbeitszeiten (über 40 Stunden).
- **16,6 Prozent der Beschäftigten wünschen sich eine Arbeitszeit zwischen 21-34 Stunden. Nur 5,3 Prozent haben solche Arbeitszeiten.**
- „Die 35“ ist **die** Wunscharbeitszeit.

Ein langer Weg zum Tarifergebnis

Die IG Metall hat auf allen Ebenen – zum Teil kontrovers – diskutiert.
Nach beeindruckender Beteiligung an Warnstreiks und 37 Verhandlungen:

- **Wir können mit großer Geschlossenheit kämpfen**
- **Zu allen von uns gesetzten Themen konnten Ergebnisse erzielt werden**
- **Wir sind in der Lage, tarifpolitisch bessere Arbeitszeiten für die Beschäftigten durchzusetzen**

These 3:

Belegschaften lassen sich auch aktuell für kollektive Auseinandersetzungen um qualitative Forderungen mobilisieren

Erfolgreiche Warnstreiks

Rekordbeteiligung von bundesweit über
1.500.000
Beschäftigten an Warnstreiks

Neues Arbeitskampfkonzept – Ganztägige Warnstreiks

Bezirk	Gesamtzahlen			
	Betriebe	Beschäftigte	aufgerufene Mitglieder	Teiln.
BaWü	66	194.527	118.810	190.997
Bayern	45	146.850	100.773	117.812
BBS	16	27.136	22.068	30.000
Küste	30	52.644	29.841	46.367
Mitte	40	61.230	44.443	42.878
NDS-LSA	15	9.745	6.991	8.282
NRW	68	62.727	44.480	63.600
Summen	280	535.212	368.218	499.936

Riesenerfolg:

Fast 500.000 Teilnehmende an den ganztägigen Warnstreiks vom 31. Januar bis 2. Februar 2018

These 4:

Jetzt kommt es entscheidend auf die Umsetzung der tariflichen Ergebnisse im Betrieb an – und zwar im Sinne der Beschäftigten !

Der Umsetzungsprozess erfordert ein hohes Maß an Beteiligungsorientierung sowie Konfliktbereitschaft und Konfliktfähigkeit

Permanenter Veränderungsdruck – Regime der Maßlosigkeit

- **Unternehmen: permanenter Veränderungsdruck**

  maßlose Renditeorientierung - maßlose Leistung – zwei Seiten einer Medaille

- **„Dynamisierung“ der Leistungsanforderungen**
  - **Ständig steigende und häufig unerreichbare Ziele**
  - **Widersprüchliche Leistungsanforderungen**
  - **Verknappung der (Personal-)Ressourcen**
- **Für die Beschäftigten: Belastungssyndrom „moderner“ Arbeit**
  - **Objektive Unsicherheit führt zu subjektiver Verunsicherung**
  - **Zeit- und Leistungsdruck nehmen weiter zu**
  - **Verhältnis von Arbeits- und Privatleben gerät aus den Fugen**
- **Teilweise Unterlaufen bestehender Rechte und Regelungen**

Betriebliche Umsetzung - Beteiligung und Konfliktbereitschaft (I)

Betriebliche Umsetzung des Tarifergebnisses erfordert
ein hohes Maß an **Beteiligungsorientierung** und auch an
Konfliktbereitschaft und Konfliktfähigkeit

- **Arbeitszeitfragen** betreffen **persönlichste Lebensbereiche.**
  Daher **enge Rückkopplung mit Wünschen und Anforderungen** der Beschäftigten **entscheidend.**
- **Orientierung**: Alle Beschäftigten mit einem Anspruch auf Leistungen aus dem Tarifergebnis sollen diese auch bekommen – **„Wer will – der/die darf“** (Anspruchsvoraussetzungen, Quote…).
  Das wird **nicht ohne Konflikte mit den Arbeitgebern** gehen.
- **Zentraler (Konflikt)Punkt: Kompensation von Kapazitätsausfällen**
  - um Ablehnungsgrund für Verkürzung durch Arbeitgeber zu umgehen
  - um Leistungsverdichtung zu verhindern

  Interventionsmöglichkeit des BR bezogen auf **Personalplanung/ Qualifizierung/ Fachkräftesteuerung/ Personalbemessung/ Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit…**

Anstoß für einen **integrativen Ansatz**

BR/VL sind neu herausgefordert, Umsetzungsprozess im Sinne der Beschäftigten anzulegen

- ihre **Wünsche und Anforderungen** in den Prozess einzubeziehen
- die **Leistungsbedingungen mit zu berücksichtigen** , in dessen Kontext sie arbeiten
- und die **Personalbesetzung mit zu berücksichtigen**

Konfliktpotential auch bei der **Behandlung der Quoten** (oder Übergang Volumenmodell)

- Zur **Einhaltung der Regelquote** (13-18 vH der Beschäftigten mit verlängerter AZ) neu **Ampelmodell** und **Widerspruchsrecht des BR** – vor Vereinbarung einer höheren Quote oder Wechsel ins Volumenmodell vorrangig Ausloten personalplanerischer Maßnahmen (Aus-und Weiterbildung, Neueinstellungen etc.)
- Seitens der **Interessenvertretung** - Arbeitszeitmanagement

These 5:

Der Deregulierungs-Offensive seitens der Arbeitgeber und Teilen der Politik ist mit vereinten Kräften entgegenzutreten.

Politische/gesetzliche Flankierung gewerkschaftlicher Ansätze ist notwendig, um gesellschaftliche Wirkmächtigkeit zu erreichen.

Politik und Gewerkschaften müssen an einem Strang ziehen, um eine übergreifende Arbeitszeitinitiative zu auf den Weg zu bringen.

- **Deregulierungs-Agenda der Arbeitgeber** (BDA-Papier) **unterstützt durch FDP und CDU** (NRW Koalitionsvertrag)
  - Höchstarbeitszeiten am Tag sollen aufgehoben werden
  - Mindestruhepause von 11 Stunden wird infrage gestellt
- **Koalitionsvertrag (CDU – SPD vom 7.2.2018)**
  - Befristetet Teilzeit mit Rückkehrrecht
  - Entwicklung von Modellen mit mehr Spielraum für Familienarbeitszeit
  - **„Experimentierräume“** für tarifgebundene Unternehmen (über Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz)
- *„Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch ein Recht auf Abschalten“*
  (IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017) - **96 % Zustimmung !**

Politische Flankierung und politische Rahmenregelungen

- **Lebensphasenorientierte, gesundheitsförderliche und an realer Selbstbestimmung ausgerichtete gewerkschaftliche Arbeitszeitmodelle** (incl. Modelle kurzer Vollzeit) müssen **arbeitsrechtlich** sowie **steuer- und sozialpolitisch** flankiert werden
- **Eigenständige politische Rahmenregelungen** sind wichtig
  - damit in **allen Branchen** neue Arbeitszeitmodelle durchgesetzt werden können
  - **Vorschlag einer „neuen Normalarbeitszeit“** - zu diskutieren (28-35 Std – allerdings als „gesetzliche“ Regelarbeitszeit – Verhältnis zu tariflicher Regulierung durch Einzelgewerkschaften?…) und eines Wahlarbeitszeitgesetzes mit **Wahlarbeitszeiten**
- Im einzelnen auch
  - Verbesserung und Erweiterung der Regelungen im Anschluss an Elternzeit und Elterngeld/Plus - z.B. Vorschläge wie „Familienzeit“
  - Ausbau und materielle Ausstattung von „Pflegezeit“ („Pflegeauszeit“, „Pflegebudget mit teilweisem Lohnausgleich“ etc.)
  - Ausbau von Weiterbildungszeit
  - Ausbau Gesundheitsschutz / Anti-Stress-Verordnung

…sind jenseits konkreter Modelle bündelnde Orientierungen notwendig, wie

- **Arbeitszeiten, die zum Leben passen**
- **Der Kampf um Zeit und Zeitautonomie ist ein Kampf um die Verfügungsgewalt über das eigene Leben**
- **Individuelle Freiheit stärken - durch kollektiv gesicherte Ansprüche und Rechte**
- **Kampf um Arbeitszeitsouveränität als Gegenbewegung zur totalen Ökonomisierung des Lebens**

Danke für´s Zuhören !