

# Fair Miteinander!

Fachtagung für Betriebsräte im Facility- und Industrieservice

## Workshop 4

Innovative Arbeitszeitmodelle, Lebensphasen orientierte Arbeitszeit – Was sind die Anforderung an die Arbeitszeit der Zukunft?

Raum: Anna Seghers

GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT

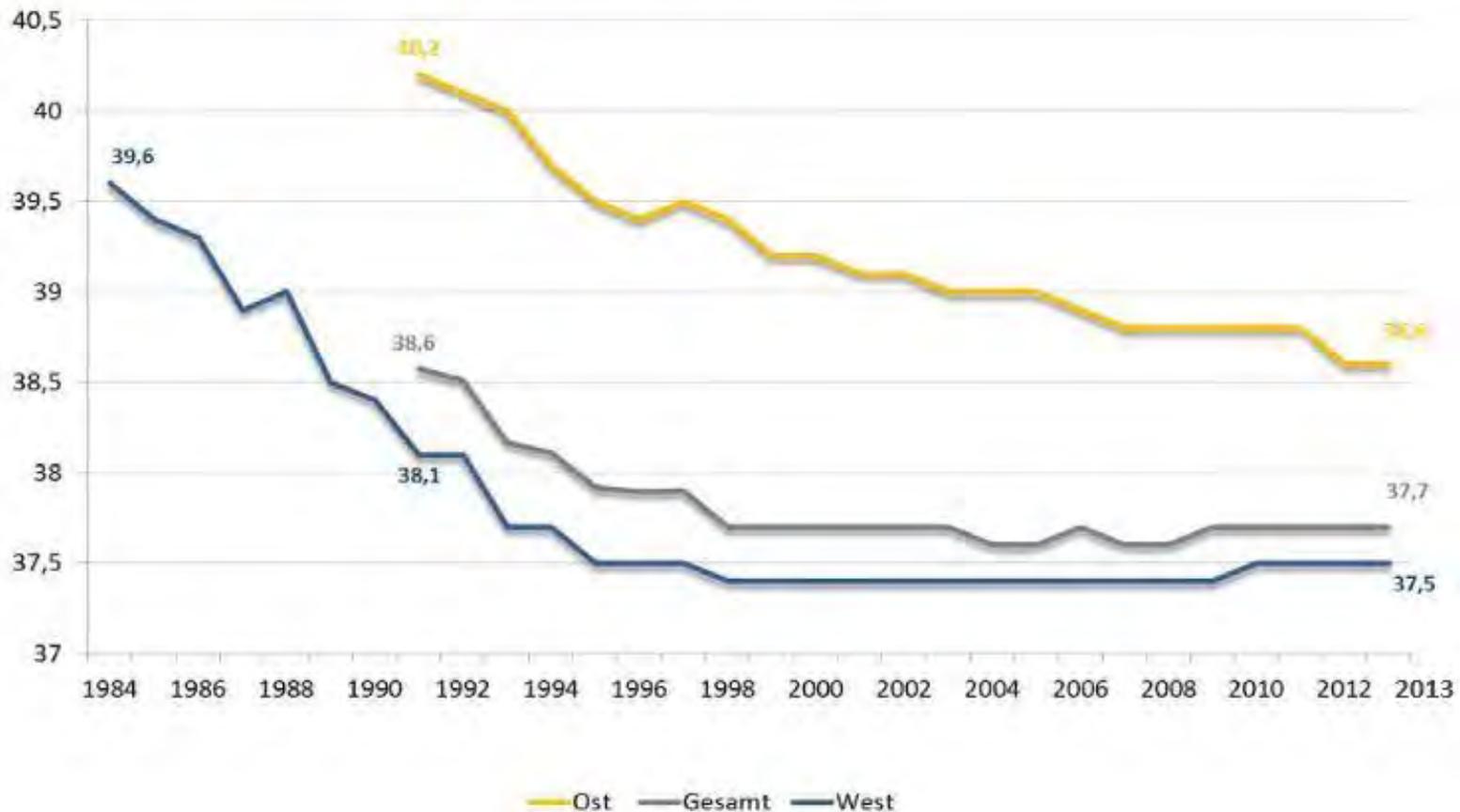


# Arbeitszeit ist klassisches gewerkschaftliches Bestätigungsfeld

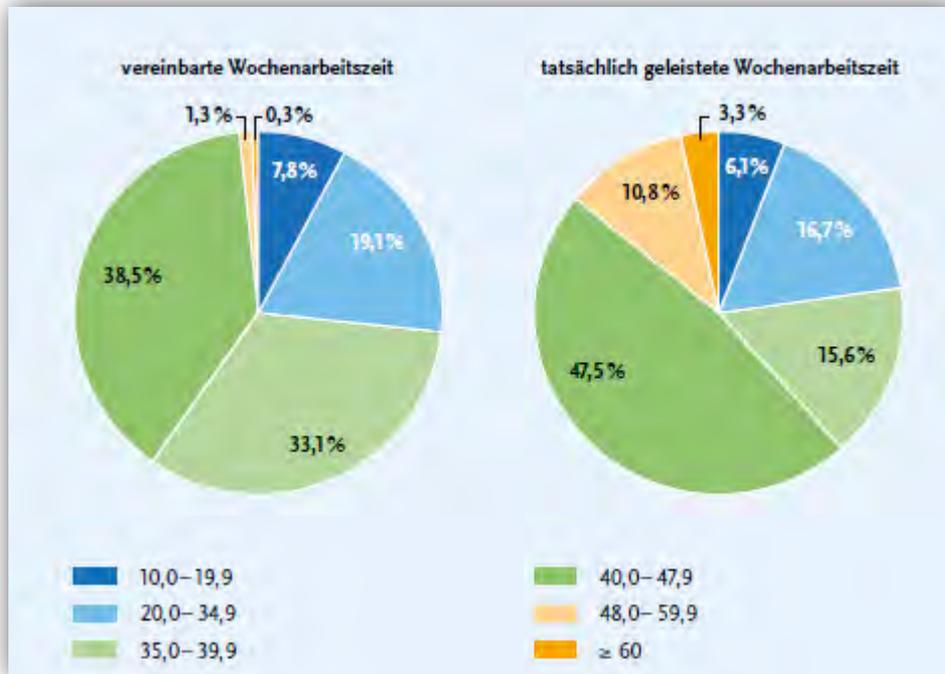


# Wo stehen wir?

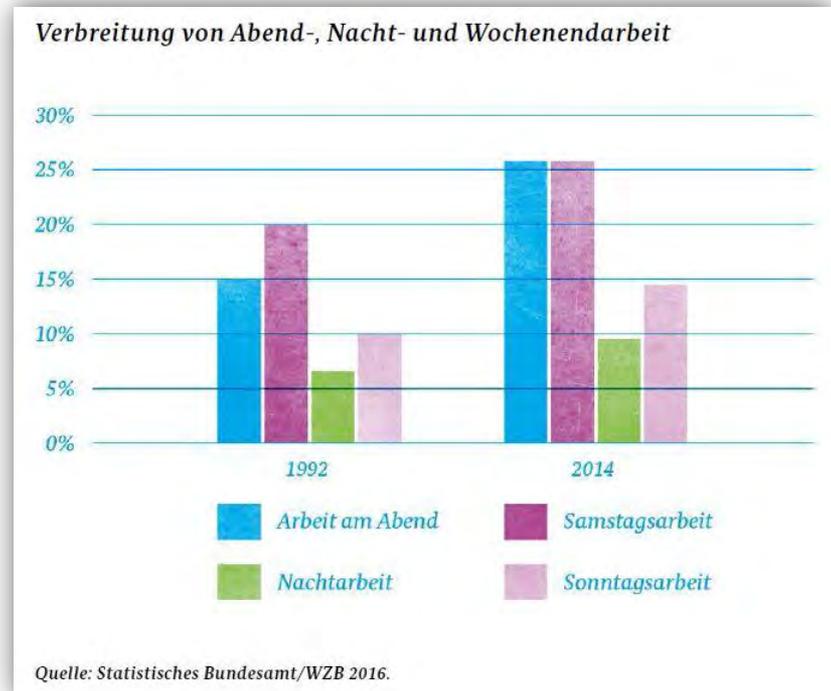
Abbildung 7 Tarifliche Wochenarbeitszeit 1984 - 2013



# Wo stehen wir?



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt/WZB 2016.

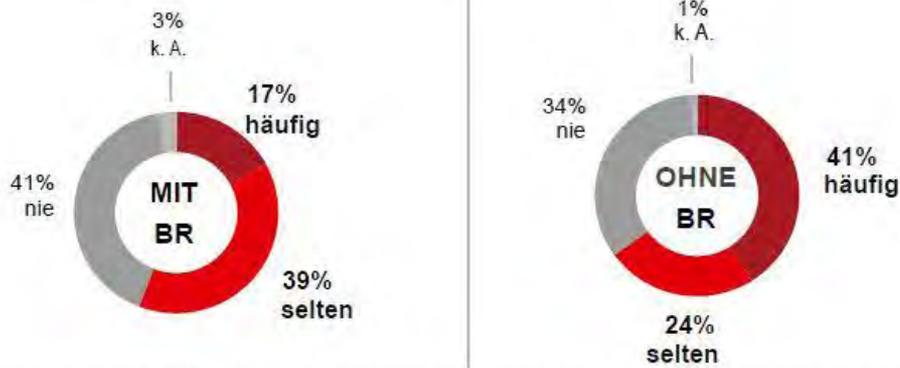
Bezeichnung	Teilzeit		Vollzeit			
	kurze Teilzeit	lange Teilzeit	moderate Vollzeit	lange Vollzeit	überlange Vollzeit unter 60 Stunden	überlange Vollzeit ab 60 Stunden
<b>Definition:</b> Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit	10–19 h	20–34 h	35–39 h	40–47 h	48–59 h	ab 60 h
<b>Verteilung</b> (n = 17 944)	6 %	17 %	16 %	44 %	13 %	4 %

Quelle Arbeitszeitreport 2016, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

# Eindrücke aus der FS Branche

## Wochenendarbeit – vor allem wenn der Betriebsrat fehlt!

Arbeiten Sie oft am Wochenende?



## Zwei von fünf müssen dauernd erreichbar sein!

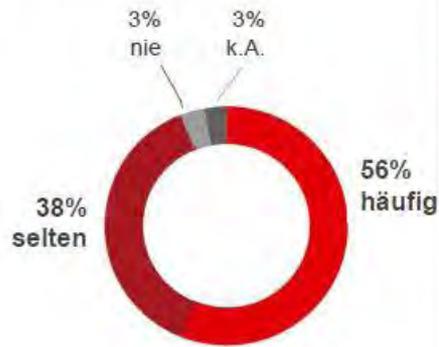
Wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit erreichbar sind, z. B. telefonisch oder per E-Mail?



# Eindrücke aus der FS Branche

94 Prozent machen Überstunden,  
davon 39 Prozent mehr als zehn Stunden pro Monat.

Leisten Sie  
Überstunden/Mehrarbeit?

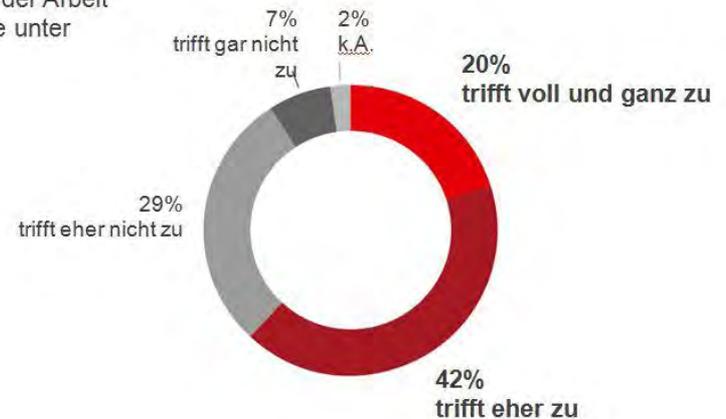


Leisten Sie  
Überstunden/Mehrarbeit?

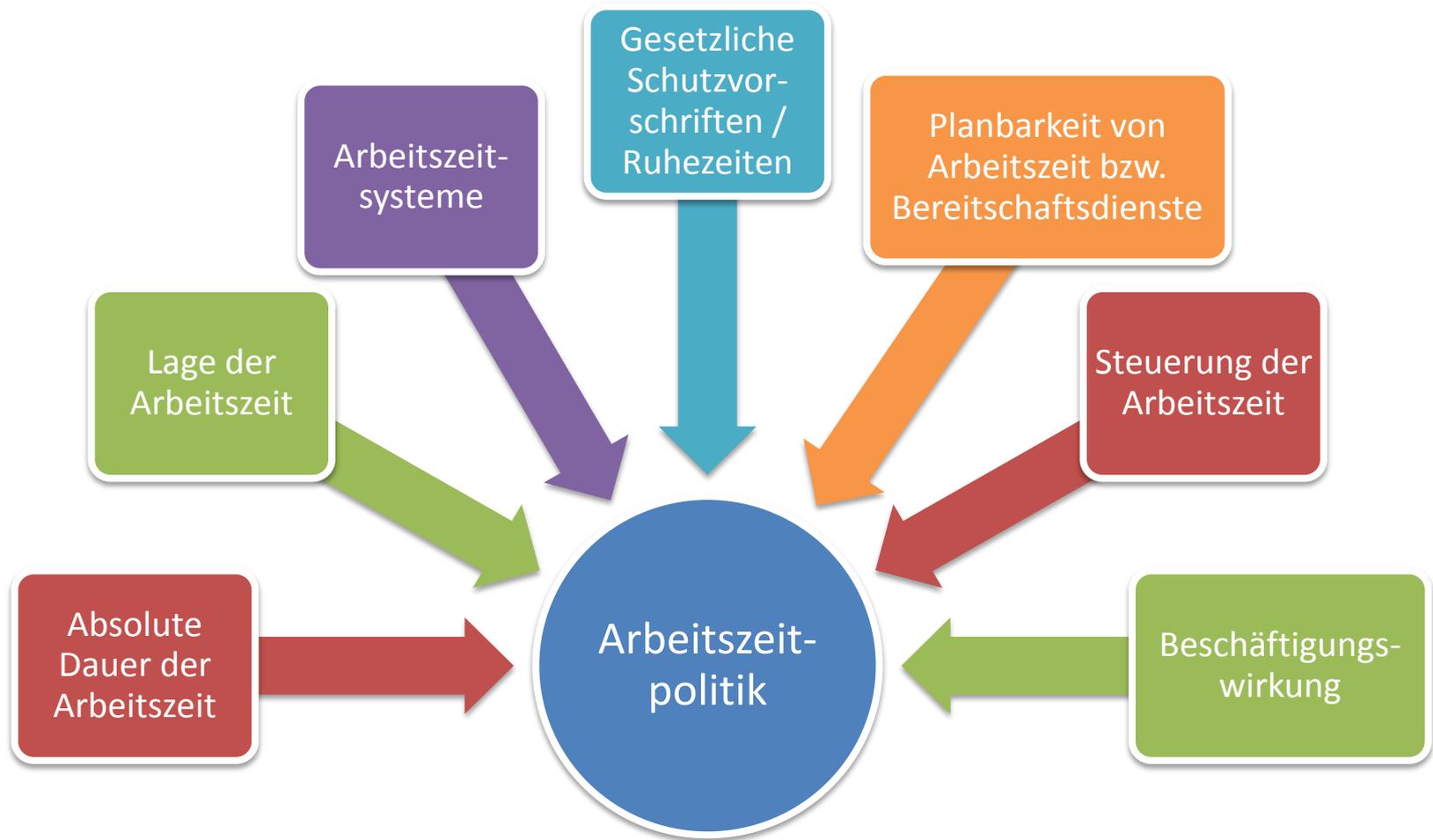


## Hetze und Zeitdruck weit verbreitet

Ich fühle mich bei der Arbeit  
gehetzt oder stehe unter  
Zeitdruck.



# Dimensionen der Arbeitszeitpolitik

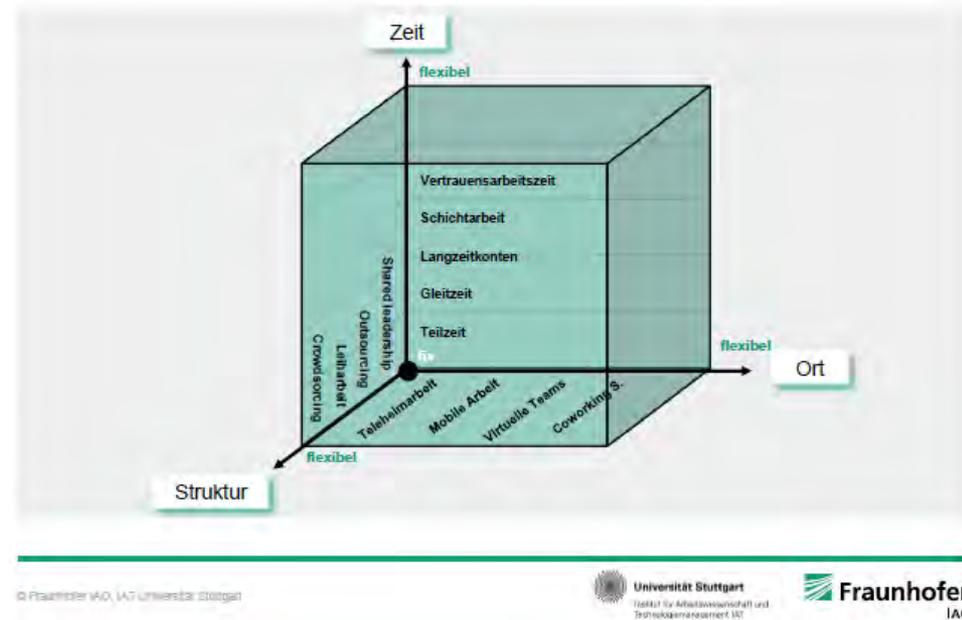


# „Lebensphasen“



# Gesellschaftliche & technologische Treiber

- Indirekte Steuerung & Entgrenzung der Arbeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Lebenslanges Lernen
- Digitalisierung
- Internationalisierung von Arbeit



- Wie weit darf Flexibilisierung gehen?
- Was macht innovative Modelle aus?

# Positionen der Arbeitgeber

- Abkehr von der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit, stattdessen Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit
- Aufhebung des Sonntagsarbeitsverbotes, bzw. Erleichterungen der Genehmigung für Sonn- und Feiertagsarbeit
- Ermöglichung von längeren Arbeitszeiten im Betrieb oder zu Hause oder an anderen Orten
- Ausgleich solcher Mehrarbeit zu anderen Zeiten
- Stärkere Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Kurzfristige Erhöhung des Arbeitsvolumens
- Verkürzung der Ankündigungsfrist für Arbeitszeiten

# **TARIFVERTRAGLICHE HANDLUNGSFELDER**

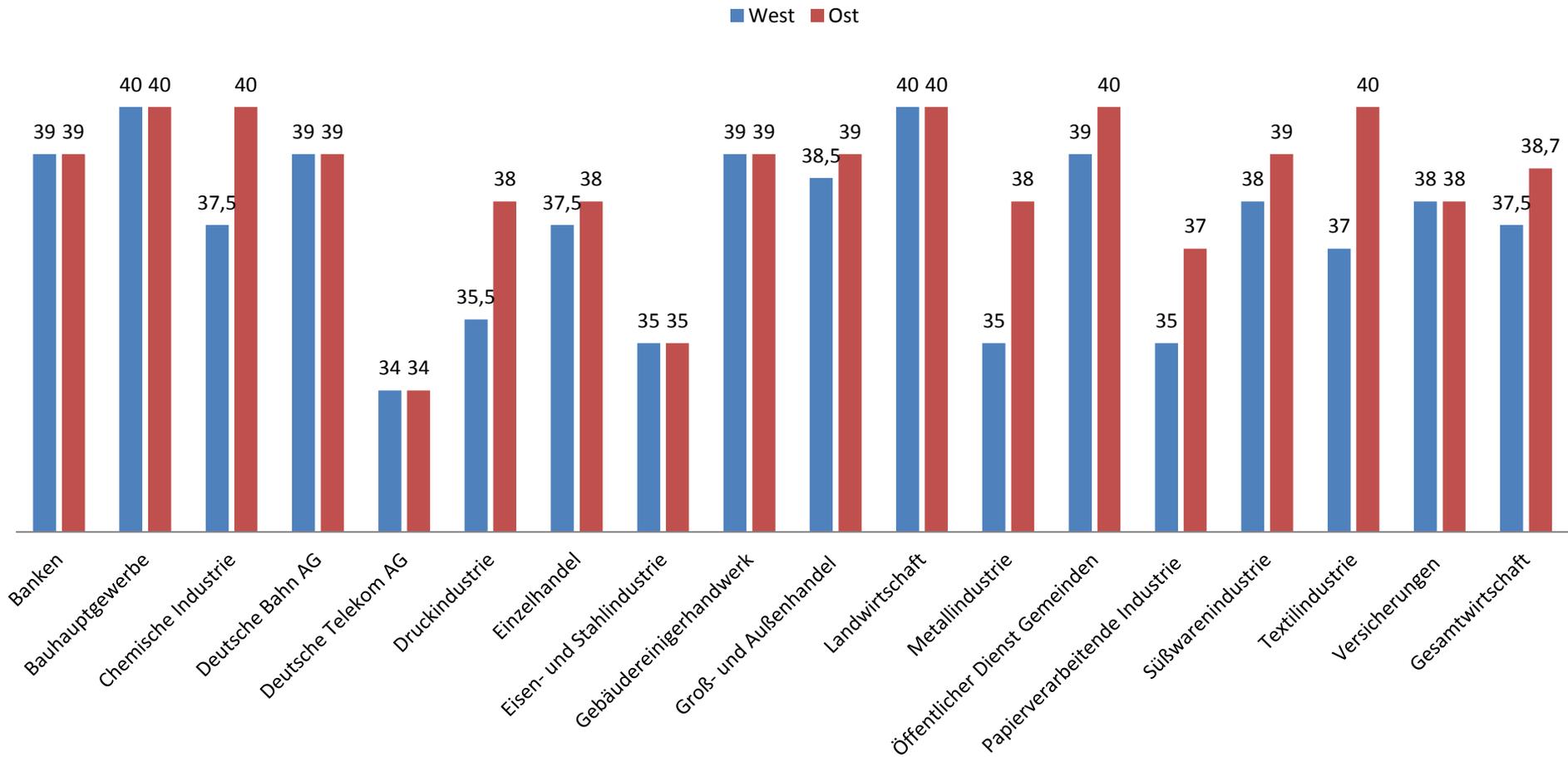
# Tarifvertragliche Regelungsfelder

Grundmodelle:

1. Dauerhafte Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit
2. Dauerhafte Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit für einzelne Beschäftigtengruppen
3. Tariflich festgelegte saisonal unterschiedliche Arbeitszeit
4. Unregelmäßige Verteilung der tariflichen Regelarbeitszeit
5. Befristete Verkürzung/Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit

# Tarifvertragliche Regelungsfelder

## Tarifvertragliche Wochenarbeitszeiten



# Tarifvertragliche Regelungsfelder

## Lage und Verteilung der Arbeitszeit

- Arbeitstage
- Unter- und Obergrenzen
- Tägliche, wöchentliche, monatliche, jährliche Begrenzungen
  - Ausgleichszeitraum
- Gleitzeit



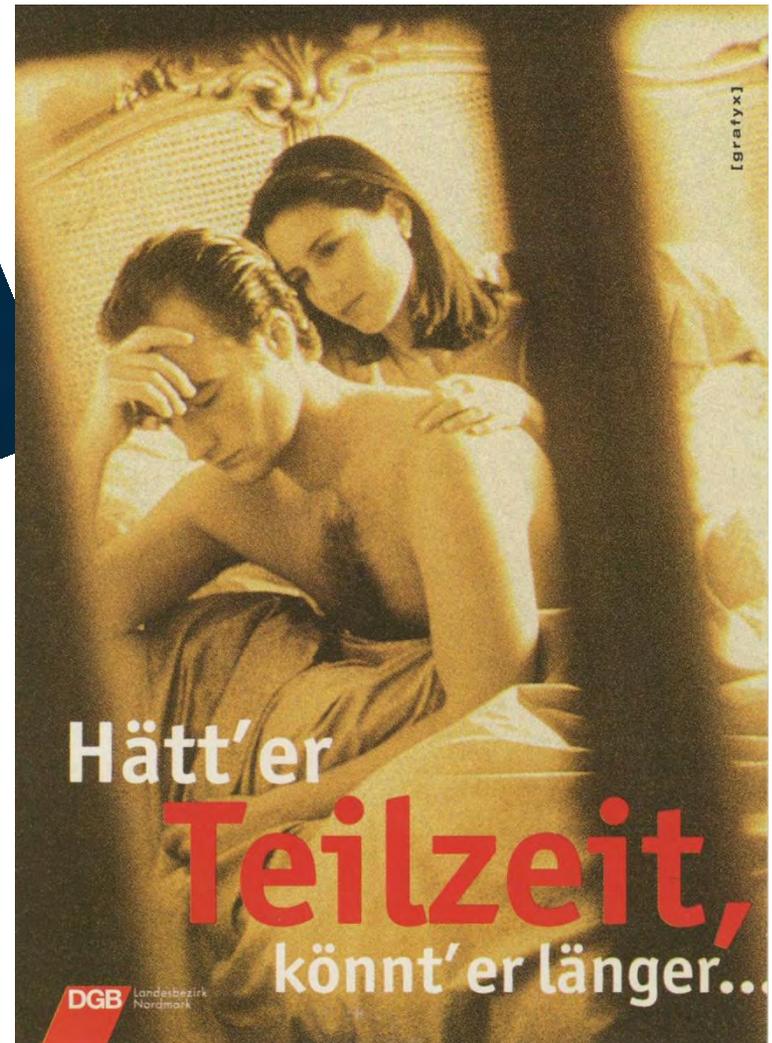
# Tarifvertragliche Regelungsfelder

## Arbeitszeitkonten



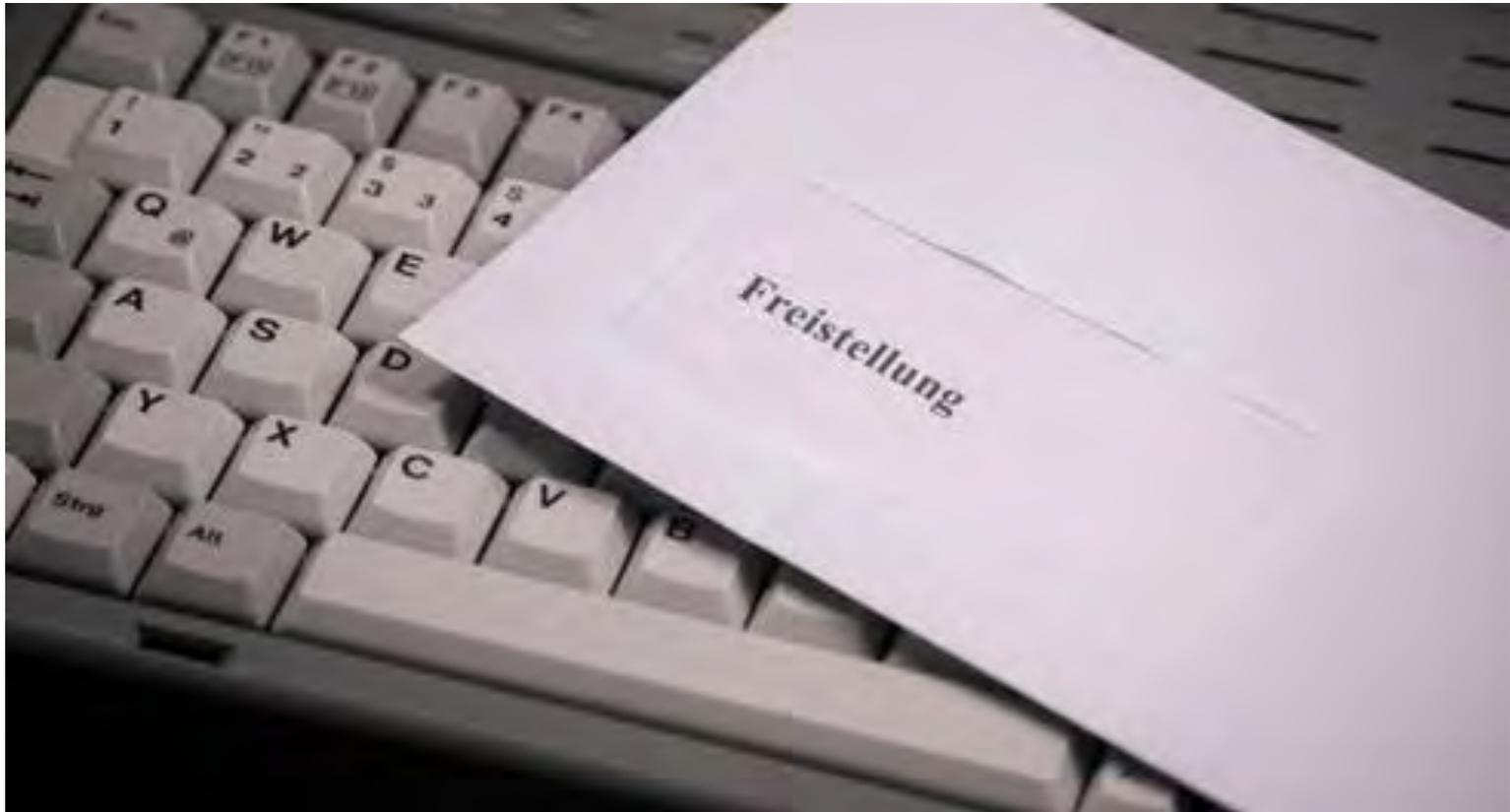
# Tarifvertragliche Regelungsfelder

Teilzeitarbeit



# Tarifvertragliche Regelungsfelder

## Freistellungsregelungen



# Tarifvertragliche Regelungsfelder

## Altersteilzeit und Demografieregelungen



# Zeitwertkonten



# Zusammenfassung

- Tarifvertragliche Arbeitszeitspolitik ist lebendig, flexibel und innovativ, hat aber immer den Schutz vor grenzenlosem Zugriff durch Arbeitgeber im Fokus
- Arbeitszeitpolitik ist hart umkämpft
- Arbeitszeitpolitische „Win-Win-Situationen“ sind möglich
  - Verknüpfung der Arbeitszeitbestimmungen mit Regelungen zur Personalbemessung / Leistungsregulierung
- Innovative, (lebensarbeitszeitbezogene) Modelle sind derart auszugestalten,
  - dass die Autonomie der ArbeitnehmerInnen gestärkt wird
  - dass es nicht zu Konflikten zwischen den Generationen kommt
  - dass Risiken im Zeitverlauf durch die Arbeitgeber getragen werden
  - Dass Arbeitsplatzwechsel oder –Verlust nicht zum Verlust von Ansprüchen führen

# **AKTUELLE KAMPAGNEN DER GEWERKSCHAFTEN**

## Kurze Vollzeit für alle



### Mehr Zeit für mich ...

und mein Wohlbefinden  
und meine Familie/ Lebenspartnerschaft  
und meine Gesundheit  
und meine Kinder  
und einen gesunden Lebensabend  
und zur Sicherung der Arbeitsplätze meiner Kollegen/-innen.....  
und mein Engagement außerhalb der Arbeit  
und die Chance auf Vollzeit für meine Teilzeitkollegin  
und die Chance für dich, eingestellt zu werden  
und und und .....

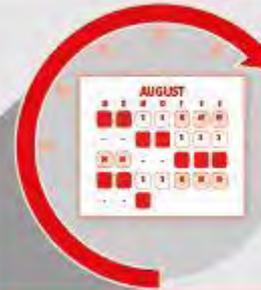


# IG Metall



## Arbeitszeitverfall

Arbeitsstunden  
dürfen nicht verfallen



## Schichtarbeit

Schichtarbeit  
neu denken



## Bildungsteilzeit

Arbeitszeit  
ist Bildungszeit



## Mobiles Arbeiten

Arbeitszeit  
zählt überall



**MEIN LEBEN  
MEINE ZEIT**  
ARBEIT  
NEU DENKEN

# Forderungen an Politik

- Innovative Modelle gesetzgeberisch umsetzen/unterstützen
  - Familienarbeitszeit
  - Bildungsteilzeit
- Recht auf Rückkehr aus Teilzeit zu Vollzeit
- Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes
  - Recht auf Telearbeit
  - Recht auf Nichterreichbarkeit

# Wem gehört die Zeit?

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit

GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT



**BACKUP**

# **BETRIEBLICHE UND TARIFLICHE BEISPIELE**

# mobile digitale Arbeit bei der Telekom

## Tarifvertrag „Mobile Working“

- Die Teilnahme an mobiler (Tele-)Arbeit ist freiwillig – aber sobald ein Bereich diese als Option einführt, haben alle Beschäftigten dieses Bereichs ein Recht auf mobile Telearbeit.
- Zeiträume, innerhalb derer mobil gearbeitet werden darf, sind definiert (Montag bis Freitag, 6-22h) – Überstunden, Arbeit am Wochenende etc. müssen beantragt werden.
- Arbeitszeiten sind zu erfassen.
- Alle Zeiten, zu denen gearbeitet wird, werden als Arbeitszeit anerkannt.
- Die Ortswahl für die mobile Telearbeit liegt bei den Beschäftigten. Der Arbeitgeber kann das Erscheinen im Betrieb anordnen. Der Betrieb bleibt der erste Arbeitsplatz.



The screenshot shows a news article from the website 'agv:community'. The article title is 'Erster Branchentarifvertrag für mobiles Arbeiten geschlossen'. The date is 15.09.2016. The article text states that the agv:community, founded in October 2015, has signed the first industry tariff agreement for mobile work. It mentions that the agreement was reached with the German Telecom industry and aims to provide flexibility and autonomy for employees. The article also notes that the development of modern information and communication technologies has led to a growing need for mobile work outside of traditional office hours.

# Generationentarifvertrag Post

## 1. Überblick über den Generationenvertrag

- Der Generationenvertrag gilt für Tarifkräfte (Vollzeit- und Teilzeitkräfte)
- Er besteht aus drei Elementen: Zeitwertkonten, Altersteilzeit und Demografiefonds
- Alle – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – leisten einen Beitrag
- Ziel: die körperliche Belastung im Alter reduzieren und aktive Teilnahme am Arbeitsleben bis zum Erreichen einer abschlagsfreien gesetzlichen Rente ermöglichen

Mehr dazu finden Sie auf den **Seiten 4 und 5**.

## 2. Zeitwertkonten

- Jede unbefristet beschäftigte Tarifkraft kann auf Antrag ein Zeitwertkonto einrichten
- Vielfältige Ansparmöglichkeiten: Verschiedene Einkommensbestandteile können in das Zeitwertkonto eingezahlt werden (zwischen 2 % und 30 % des Bruttojahreseinkommens)
- Volle Flexibilität: Jährlich kann neu über die Höhe der Einzahlungen oder deren Beendigung entschieden werden
- Volle Sicherheit: Das Wertguthaben ist in Höhe der Einzahlungen gesichert und wird verzinst
- Ziel: Finanzierung einer Freistellung von der Arbeit. Erspartes Guthaben wird während Freistellung ausgezahlt, d.h., die Dauer der Freistellung ist abhängig der Höhe des Wertguthabens
- Möglichkeiten zur Freistellung:
  - Rentennah direkt vor Renteneintritt (mit oder ohne Altersteilzeit)
  - Nicht-rentennah (Verlängerung von Elternzeit, Pflege naher Angehöriger, allgemeine Auszeit)

Deutsche Post 

Wie Sie Ihr Guthaben aufbauen können und wie ein konkretes Ansparmodell aussehen kann, erfahren Sie auf den **Seiten 6 bis 9**.

## 3. Altersteilzeit und Demografiefonds

- Altersteilzeit wird im Teilzeitmodell angeboten (d.h., man arbeitet 50 % der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit)
- Tarifvertragliche Voraussetzungen:
  - Mindestens 59 Jahre
  - 55 Wertguthabenspunkte im Zeitwertkonto (1 Wertguthabenspunkt = 1 % des Bruttojahreseinkommens ohne Sonderzahlungen)
- Dauer der Altersteilzeit: mindestens 2 Jahre, maximal 6 Jahre. Die Freistellungsphase hängt vom Guthaben im Zeitwertkonto ab
- Attraktive Vergütung während der Altersteilzeit:
  - Demografiefonds erhöht die Vergütung einkommensabhängig
  - Vergütung zwischen 79 % bis maximal 87 % des Bezugs-Nettoentgelts
  - Die Deutsche Post AG zahlt zusätzlich auch während der Freistellung Urlaubsgeld, 13. Monatsentgelt, Besitzstand Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen
- Großzügige Regelungen für die Dauer der Freistellung im Rahmen der Altersteilzeit:
  - »Angebrochene« Freistellungsmonate werden auf ganze Monate aufgerundet
  - Für jeden Monat der Freistellung wird ein zusätzlicher freier Tag gewährt

**Arbeitnehmer:**  
Individuelle eigene Vorsorge durch Einzahlung von Teilen des Einkommens in **Zeitwertkonten**

Alle zahlen  
in den Generationen-  
vertrag ein

**Arbeitnehmer als  
Solidargemeinschaft:**  
Finanzierung des **Demografiefonds**  
durch Anrechnung von 0,5 Prozent-  
punkten aus der Lohnerhöhung 2012

**Arbeitgeber:** Finanzierung der  
Altersteilzeit durch  
**Aufstockungsbeträge** zum  
Altersteilzeitlohn

# TV Personalbemessung Charité

- Charité: größtes Uni-Klinikum Deutschlands, eines der größten in Europa; 14.000 Beschäftigte, vier Standorte
- Personalbemessung
  - ITS; Funktionsdienste, stationäre Pflege
- Verfahrensgrundsätze
  - Gesundheitsausschuß
  - Reportingsystem
- Konsequenzen
  - Interventionskaskade



# Deutsche Bahn AG

**UNSER ERFOLG!**

**5,1%** **MEHR**

**UND DAS EVG-WAHLMODELL KOMMT!**

**EVG**

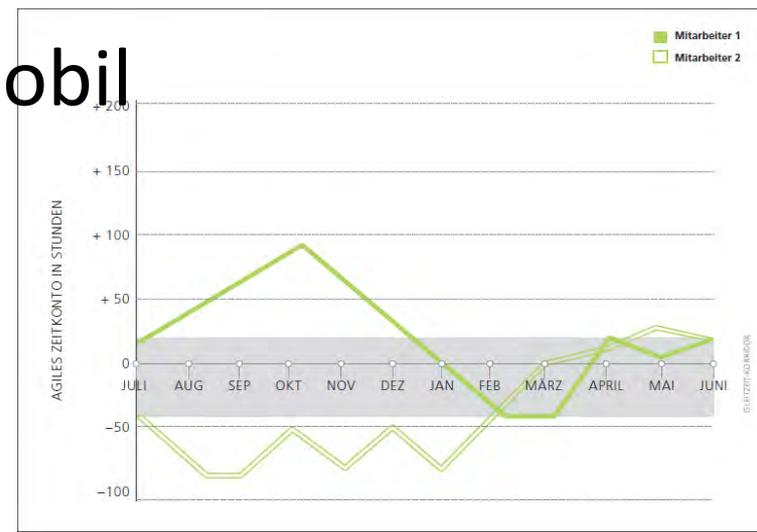
**GEMEINSAM MEHR!**  
Tarifrunde DB AG

The advertisement features a group of six diverse employees smiling and giving thumbs up. They are dressed in a mix of work attire (orange safety gear, hard hats) and business attire (suits, blouses). The background is a bright, clean studio setting with a green field at the bottom. The text is bold and clear, emphasizing the 5.1% increase and the EVG election model.

EVG-Wahlmodell:  
Du entscheidest für Dich!

# Trumpf

- Bündnis für Arbeit 2021
- Wochenarbeitszeit  
15 bis 40 Stunden
- Beschäftigte können  
Alle 2 Jahre wählen
- 20 % der Arbeitszeit kann mobil  
Erbracht werden



# **ZUSAMMENFASSUNG FÜR PLENUM**

# Zusammenfassung Workshop 4

Entwicklung der  
tariflichen  
Wochenarbeitszeiten

Tatsächliche  
Realitäten zwischen  
Entgrenzung und  
Flexibilisierung

Aktuelle Treiber in der  
Arbeitszeitpolitischen  
Debatte

Tarifvertragliche  
Handlungsfelder

Aktuelle Kampagnen  
der Gewerkschaften

Anforderungen an  
innovative  
Arbeitszeitpolitik

Wem gehört die Zeit?

# Zusammenfassung

- Treiber der Debatte
  - Gesellschaftliche Rahmenbedingungen (Rentenalter etc)
  - Fachkräftemangel
  - Demografie
  - Wie agieren Konzerne (kundenorientierte Organisationsformen)
  - Kundenanforderungen
  - Unterschiedliche Leistungsbereitschaft

# Zusammenfassung

## Realität und Entgrenzung

- Indirekte Steuerung und Interessierte Selbstgefährdung
- Flexibilisierung ja, aber reglementiert

## Tarifliche Arbeitszeitgestaltung

- Reglementierung
- Zwingende Erfassung aller Bestandteile
- Model einer elektronisch geführten Jahresarbeitszeit
- Model Bahn, individuelle Wahlmöglichkeit Geld, WAZ oder Urlaub
- Model Charite, Leistungsbegrenzung

# Zusammenfassung

Tarifvertragliche Handlungsfelder

- U. a. durch das Austreten aus AG Verbänden oder sogar durch ihre Auflösung steigt die Notwendigkeit allgemeinverbindlicher Bedingungen in der Branche

Kampagne der Gewerkschaften

- Das Selbstbewusstsein der Branche und ihrer Beschäftigten stärken, ihre wirtschaftliche und gesellschaftliche Rolle verdeutlichen und damit ihren Wert verdeutlichen

Arbeitsthema; kennen die BR der Kunden die Arbeitsbedingungen der FM Dienstleister