

Arbeitszeit zukunftsfähig gestalten

Die fortschreitende Digitalisierung im Maschinen- und Anlagenbau macht eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit nicht nur möglich, sondern auch notwendig. Davon können Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen profitieren. Voraussetzung ist allerdings, dass sich die Flexibilisierung in erster Linie an betrieblichen Notwendigkeiten orientiert.

Sicht von Politik und IG Metall einseitig

Bislang haben Politik und Gewerkschaften die Diskussion um flexible Arbeitszeiten einseitig aus Sicht der Arbeitnehmer geführt. Die Belange der Unternehmen blieben weithin ausgeblendet. Die Forderungen reichen von einer Wahlarbeitszeit für Arbeitnehmer, von der Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) in ihrem Weißbuch Arbeit 4.0 spricht, bis hin zum Einstieg in die 28-Stundenwoche, die jüngst im Hinblick auf die anstehenden Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie aufgebracht wurde. Arbeitnehmer, so wird die Argumentation unterfüttert, sollen damit mehr Zeit für Kinder oder ältere Angehörige erhalten. Mit anderen Worten: damit würde den Unternehmen eine generelle Zuständigkeit für eine Aufgabe übertragen, die eigentlich gesamtgesellschaftlicher Verantwortung unterliegt. Eine pauschale Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich ginge einseitig zu Lasten der Unternehmen.

Fachkräftenachfrage verschärft sich

Die Fachkräftenachfrage ist bereits angespannt. So waren bei den Arbeitsämtern im ersten Halbjahr 2017 fast ein Drittel mehr Stellen aus dem Maschinenbau als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum gemeldet. Nach Schätzungen des VDMA dürfte im Juni 2017 die Zahl der offenen Stellen zwischen 23.000 und 24.000 betragen haben. Die Lage würde durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit verschärft.

Flexible Gestaltung möglich

Die Digitalisierung gibt den Betrieben einen gewissen Spielraum, auf Wünsche der Beschäftigten einzugehen, ihre Arbeitszeit individueller zu gestalten. Das kann vor allem dort funktionieren, wo dank moderner Kommunikation Steuerung und Überwachung von Arbeitsabläufen nicht mehr zwingend an den Betrieb gebunden sind. Für eine flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeit sollte aber das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) reformiert werden.

KurzZahl

Wussten Sie, dass laut einer IG Metall-Studie sieben von zehn Beschäftigten in der Industrie mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind?

Arbeitszeitgesetz modernisieren

Bei einer Änderung des ArbZG geht es nicht darum, das Schutzniveau für die Beschäftigten zu unterlaufen. Stattdessen muss es das Ziel der Reform sein, die Gestaltungsspielräume für Beschäftigte und Betriebe zu vergrößern. Tarifliche Öffnungsklauseln allein reichen hierfür dauerhaft nicht aus. Vielmehr muss die starre gesetzliche Regel, die eine Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen vorschreibt, gelockert werden, insbesondere für Tätigkeiten, die der Zeitsouveränität des Beschäftigten unterworfen sind. Außerdem sollte die Höchstarbeitszeit nicht pro Tag, sondern pro Woche definiert werden, wie es auch die Arbeitszeitchrichtlinie der Europäischen Union vorsieht. Das würde ebenfalls für mehr Flexibilität sorgen.

Flexibilität hat betriebliche Grenzen

Sowohl im Hinblick auf die Arbeitszeit als auch den Arbeitsort muss dennoch gelten: Flexibilität kann nicht losgelöst von betrieblichen Notwendigkeiten betrachtet werden. Da nicht jede Tätigkeit von zu Hause oder nach individuellen zeitlichen Vorstellungen erledigt werden kann, muss die Organisationshoheit beim Arbeitgeber bleiben.

Lage der Betriebe realistisch beurteilen

Die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie haben schon heute einen großen Spielraum, ihre Arbeitszeit zu gestalten. Für noch mehr Spielraum wollen sie, wie eine Studie von Gesamtmetall ergab, nicht auf Geld verzichten. Zweidrittel aller Betriebe bieten mobiles Arbeiten oder Homeoffice an. Nach Schätzung der Unternehmen sind allerdings nur rund 15 Prozent der Arbeitsplätze generell dafür geeignet. Die ständige Erreichbarkeit ist ebenfalls kein Massenphänomen. Zwar gaben 70 Prozent der Beschäftigten an, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, aber nur bei 2 Prozent wird dies auch gefordert.

Fazit

Mit dem digitalen Wandel in der Arbeitswelt muss insbesondere die Flexibilität der Arbeitszeit Schritt halten. Zeitliche Selbstbestimmung der Beschäftigten ist wünschenswert. Bei der Festlegung der Arbeitszeit müssen aber weiterhin betriebliche Belange im Vordergrund stehen. Pauschale Ansprüche auf Arbeitszeitreduktion dürfen deshalb weder von den Tarifpartnern noch vom Gesetzgeber vorformuliert werden.

Kontakt

Fabian Seus, Leiter Competence Center Arbeitsmarkt
Telefon +49 63 6603-1350, E-Mail fabian.seus@vdma.org

Holger Wuchold, Hauptstadtbüro
Telefon +49 30 306946-19, E-Mail holger.wuchold@vdma.org

www.vdma.org

Mehr KurzPositionen



www.vdma.org/kurzpositionen