Angestelltenausschuss der IGM-Geschäftsstelle Völklingen

Die IG-Metall diskutiert bundesweit das Thema "Arbeitszeit". Auch mit der Beschäftigtenbefragung 2017 wollen wir eine breite Debatte darüber führen, wie die Arbeitszeit zukünftig geregelt werden soll.
Wir, der Angestelltenausschuss der IG-Metall Völklingen, diskutieren aus der Perspektive der Angestellten die Herausforderungen der Arbeitszeit für morgen. Dabei haben wir das Thema "Mobiles Arbeiten" näher betrachtet. Die Erfahrungen aus unseren Reihen, wo Ingenieure, Techniker, IT-Spezialisten, Kaufleute und Führungskräfte mitarbeiten, haben wir in einem Arbeitspapier zusammengetragen.

Arbeitspapier

Thesensammlung zur Arbeitszeitdebatte im Angestelltenbereich:

Was ist Arbeit:

- (Mobil-)Arbeit umfasst alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, die online oder offline im Auftrag des Arbeitgebers im Rahmen der vereinbarten Arbeitsaufgabe erledigt werden.
- Dies umfasst auch Tätigkeiten, die außerhalb des vereinbarten Arbeitszeitrahmens auf Veranlassung oder in Absprache mit dem Arbeitgeber geleistet werden.

Was gehört zur Arbeitszeit:

- Anwesenheit am Arbeitsplatz innerhalb des arbeitsvertraglichen Arbeitszeitrahmens.
- Alle beruflichen Tätigkeiten außerhalb des arbeitsvertraglichen Arbeitszeitrahmens, soweit dies auf Veranlassung des Arbeitgebers in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer erfolgt.
- Alle beruflichen Tätigkeiten außerhalb des Arbeitsplatzes im Rahmen von Mobilarbeit, Montage, Entsendung und Dienstreise.
- Alle Reisezeiten, die auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet werden.
- Alle beruflich bedingte Kontaktaufnahmen mit dem Arbeitnehmer außerhalb der individuellen Arbeitszeit des Arbeitnehmers mit Hilfe von Mobile Devices.

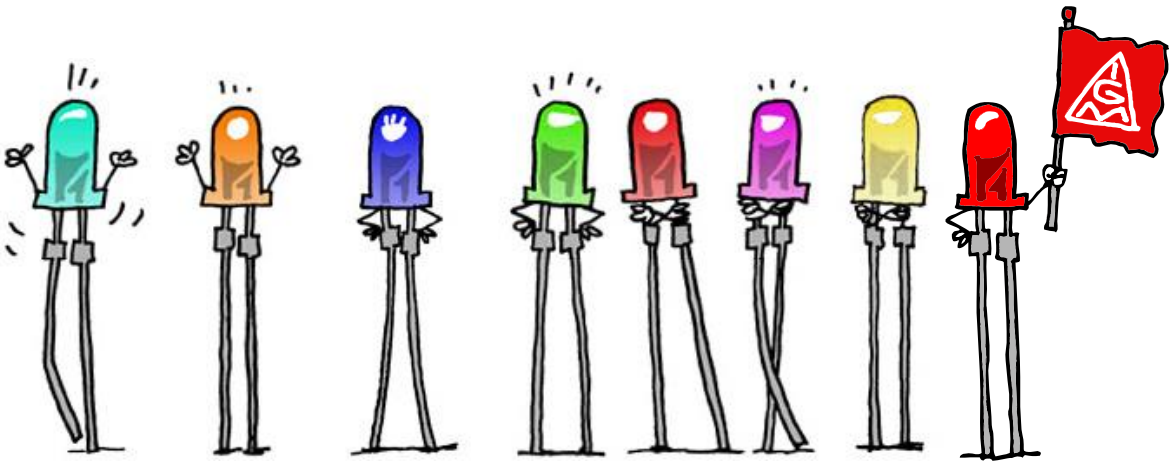
Wie soll Arbeitszeit in Zukunft gestaltet werden:

- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben muss oberste Priorität behalten.
- Die tariflichen Regelungen der 35-Stunden/5Tage-Woche sind unbedingt zu beachten und zu verteidigen.
- Das Wochenende bleibt grundsätzlich arbeitsfrei.
- Die Regelungen des bestehenden Arbeitszeitgesetzes sind beizubehalten, da die dort enthaltenen Regelungen bei Weitem ausreichende Flexibilitätsoptionen zulassen. Ggf. kann die maximale, gesetzliche, wöchentliche Regelarbeitszeit auf 40 Stunden an 5 Tagen festgesetzt werden (siehe Österreich, Frankreich etc.).
- Ausnahmen hiervon nur per BV oder Tarifvertrag.
- Bagatelltätigkeiten bis zur Dauer von einmalig bis 15 Minuten unterbrechen die 11 stündigen Pflichtruhezeiten nicht. (entspricht **nicht** der europäischen Arbeitszeitrichtlinie!)
- Der Gesundheitsschutz und die Ergonomie des Arbeitsplatzes muss eine gesundheitsunschädliche Arbeitsweise insbesondere auch bei Mobilarbeit nachhaltig sicherstellen.
- Die Arbeitsverdichtung bedarf der Kontrolle ➔ Die übertragenen Aufgaben müssen in der regulären Arbeitszeit abgearbeitet werden können.
- Mehrarbeit muss, wie auch heute schon, durch Mitbestimmung reguliert werden.
- Generell bedarf es der besseren Absicherung von flexiblen Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz.
- Es bleibt der grundsätzliche Ansatz, dass wir arbeiten um zu leben und nicht umgekehrt!

Wie soll Arbeitszeit in Zukunft organisiert werden:

- Alle Arbeitszeiten sind zu erfassen, zu vergüten oder durch Freizeitausgleich abzugelten.
- Alle Reisezeiten sind zu vergüten.
- Arbeiten außerhalb des üblichen Arbeitszeitrahmens, auch "Mobiles Arbeiten", kann nur auf Freiwilligkeit basieren.
- Die Zeitsouveränität der Beschäftigten muss gewährleistet sein und darf nicht ausschließlich den Marktbedingungen untergeordnet werden ➔ Arbeitszeit muss planbar sein. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben muss gestärkt werden.
- Das Recht auf Unerreichbarkeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit ist zu stärken und sicherzustellen.
- Es sind Möglichkeiten zu schaffen, anfallende Mehrarbeit in Langzeitkonten anzusparen, um längere Arbeitspausen, Sabbaticals, Familienzeit, befristete Absenkung von Wochenarbeitszeit oder frühzei-

tigeren Renteneintritt etc. zu ermöglichen. Hierbei dürfen die Langzeitkonten nicht auf Dauer zum Ausgleich von saisonaler Arbeit missbraucht werden. Ggf. müssen **staatlich** abgesicherte und verwaltete Langzeitkonten, z.B. bei der gesetzlichen Rentenversicherung, geschaffen werden um lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle abzusichern und portabel zu machen.

- Flexibilisierung der Arbeitszeit soll dazu führen, Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, **anders** und **besser** zu arbeiten und **nicht mehr** und **verdichteter**.
- Bei Flexibilisierung der Arbeitszeit muss die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet werden. Das Verschwimmen der Grenzen zwischen der Arbeit und Privatleben ist einzugrenzen ("Arbeiten im Wohnzimmer oder im Fahrzeug").
- Ständige Erreichbarkeit heißt Ort und Zeit der Leistungserbringung sind hochflexibel. Das berührt die Mitbestimmung bei Arbeitszeit und Technikeinsatz. Somit kann dies nur mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen z.B. durch entsprechende Betriebsvereinbarungen geregelt werden. In Betrieben ohne Mitarbeitervertretung müssen dementsprechend gesetzliche Regeln getroffen werden.
- Unbezahlte Mehrarbeit und Verfall von Arbeitszeit durch Kappungsgrenzen ist strikt zu verbieten (siehe auch §611 BGB). Nur dann sind im Gegenzug höhere Flexibilitätszusagen für Arbeitnehmer zuzulassen.

Der Angestelltenausschuss der IG-Metall Völklingen