31.05.2017

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Wann ist Feierabend? – Arbeitszeitsouveränität wird den Beschäftigen wichtiger

Das dritte und letzte After-Work-Gespräch in der Reihe „Entspannt in den Feierabend – Geht das noch?“ stand unter dem Thema „Abschalten und Runterfahren – Wann ist Feierabend“. Im Fokus des Abends stand die Frage nach der Arbeitszeitsouveränität. Wer bestimmt über die Einteilung der Arbeitszeit? Wann können Beschäftigte abschalten und runterfahren? „Es ist ein bisschen wie in dem Roman Momo, alle versuchen Zeit zu sparen und haben am Ende doch weniger Zeit“, meinte Heike Miehe (ZGV) in ihrer Begrüßung. Rund 25 Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertreter diskutierten am Dienstag, den 23.5. im Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung (ZGV), wie die Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitszeit in Einklang gebracht werden können.

Planbare Arbeitszeit ist wichtig für die Zufriedenheit

Michael Ebenau, Gewerkschaftssekretär bei der Bezirksleitung Mitte der IG Metall in Frankfurt, gab zu Beginn des After-Work – Gesprächs einen Überblick über das Verhältnis von Arbeit und Zeit. In der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall, an der sich mehr als 680.000 Beschäftigte in rund 7.000 Betrieben beteiligt hatten, gaben 70,9 % der Befragten an, dass sie mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. „Die Planbarkeit von Arbeitszeiten ist der wichtigste Einflussfaktor auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, gefolgt von der Möglichkeit kurzfristig für ein paar Stunden gehen zu können und die Arbeitszeit zeitweise absenken zu können.“, fasste Michael Ebenau ausgewählte Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zusammen. Auch zeigt sich in der Befragung, dass in Betrieben mit Betriebsräten und Tarifverträgen die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit deutlich höher ist als in Betrieben ohne Betriebsräte. Ein klares Indiz für die Wichtigkeit der Mitbestimmung und die Arbeit von Betriebsräten.

Gegenseitiges Vertrauen ist das Fundament von mobilem Arbeiten

Wolfgang Förster, Betriebsrat bei der Daimler AG in Wörth stellte vor, wie mobiles Arbeiten konkret in einem Betrieb umgesetzt werden kann. Die Betriebsvereinbarung kommt dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten entgegen. So hatte eine Umfrage der Beschäftigten bei Daimler im Juni 2015 ergeben, dass sich ca. 80 % einen Anspruch auf mobiles Arbeiten wünschen. In der Einsparung von Wegzeiten, einer größere Produktivität sowie weniger Stress durch ungestörtes Arbeiten sehen die meisten Beschäftigen den Vorteil des mobilen Arbeitens. „Gegenseitiges Vertrauen ist das Fundament für unsere Betriebsvereinbarung. Ohne Vertrauen kann die Betriebsvereinbarung nicht funktionieren“ machte Wolfgang Förster deutlich. Die Betriebsvereinbarung selbst ist freiwillig, d.h. Beschäftigte können – soweit es ihr Aufgabengebiet zulässt – mobil arbeiten, müssen dies jedoch nicht. Dabei umfasst das mobile Arbeiten alle Tätigkeiten und ist nicht auf reine Telearbeit beschränkt. Außerdem steht den Beschäftigten ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit zu. Die Betriebsvereinbarung von Daimler in Wörth ist erst seit dem 1.12.2016 in Kraft und wird nach 18 Monaten evaluiert werden. Dann wird sich zeigen, ob die guten Ideen auch dem Praxistest standgehalten haben. Trotz kritischer Nachfragen in den Bereichen Arbeitsschutz und Gefahr der Selbstausbeutung, zeigten sich in der abschließenden Diskussion viele Teilnehmer*innen optimistisch, dass die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten ein gutes Beispiel dafür ist, wie Arbeitswelt und Privatleben in Einklang gebracht werden können.

Die After-Work-Gespräche sind gemeinsame Veranstaltungen der Regionalstelle für Arbeitnehmer- und Betriebsseelsorge Rheinhessen im Referat Berufs- und Arbeitswelt im Bistum Mainz, dem Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und dem

Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland.
Dr. Julia Dinkel (ZGV)

TEILEN DOWNLOAD PDF DRUCKEN

<< zurück