

MEIN LEBEN MEINE ZEIT

DIE ARBEITSZEIT-
KAMPAGNE
DER IG METALL



Wem gehört die Zeit?

Arbeiten, rund um die Uhr, auch am Wochenende und vor allem »flexibel« – wie es der Markt gerade braucht: So hätten uns die Unternehmer gern. »Der starre Acht-Stunden-Tag«, meint Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, »passt nicht mehr ins digitale Zeitalter«.

Für viele Beschäftigte klingt das wie Hohn. In ihrer Welt gibt es schon längst keinen »starrten Acht-Stunden-Tag« mehr. Kurzfristig angekündigte Sonderschichten, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten und »Arbeit auf Abruf« werden mehr und mehr zum Normalfall. Die Unternehmer versuchen, die Arbeitszeiten an die Marktschwankungen anzupassen. Immer teurere Maschinen sollen möglichst rund um die Uhr laufen. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt. Unternehmen drängen sich immer unverschämter ins Privatleben ihrer Mitarbeiter hinein.

Die Beschäftigten wollen etwas anderes:

Planbarkeit, Mitsprache und angemessene Vergütung. Zwei Drittel der Kolleginnen und Kollegen wollen höchstens 35 Stunden in der Woche arbeiten. Und es geht um Respekt: Der Wunsch der Arbeitgeber nach Flexibilität darf nicht in Willkür und Beliebigkeit enden. Wer von den Beschäftigten Flexibilität verlangt, muss dafür eine angemessene Gegenleistung bieten!

Deshalb geht es um einen verlässlichen Rahmen, der die Zeitbedürfnisse jedes und jeder einzelnen Beschäftigten berücksichtigt. Es muss »rote Linien« geben, die den Arbeitgebern klarmachen: Wir sind keine Roboter, die man je nach Marktlage an- und abschalten kann.

Weil sich die Arbeitswelt wandelt, wollen die Arbeitgeber die Spielregeln neu definieren. Wir sagen:

Nicht ohne uns! Bei der Gestaltung der Arbeitszeit reden wir als Beschäftigte und als Gewerkschaft mit. Mehrarbeit muss erfasst und gerecht bezahlt werden, Arbeitszeit muss planbar sein. Wo Arbeitszeiten ausufern, muss mehr Personal eingestellt werden. Niemand muss ständig erreichbar sein: Es gibt ein Recht auf Abschalten! Und Schichtarbeit muss so geregelt werden, dass sie nicht krank macht.

Wir wollen mehr Gerechtigkeit, mehr Sicherheit, mehr Selbstbestimmung und mehr Gesundheit. Um dafür den nötigen Druck in den Betrieben aufzubauen, startet die IG Metall 2016 ihre Kampagne »Mein Leben – meine Zeit«.

MEHR SICHERHEIT

- Arbeitsplätze müssen sicher sein. Flexibilität darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen.
- Zeit für Weiterbildung sichert die berufliche Entwicklung!

MEHR GERECHTIGKEIT

- Geleistete Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden. Keine Überstunde ohne angemessene Bezahlung!
- Ausufernde Arbeitszeiten müssen eingedämmt werden.

MEHR SELBSTBESTIMMUNG

- Arbeitszeit muss für die Beschäftigten planbar und beeinflussbar sein.
- Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben stärken – durch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle.
- Auch in Schichtarbeit sollen Beschäftigte mehr persönliche Zeitflexibilität erhalten.

MEHR GESUNDHEIT

- Arbeitszeit und Leistungsanforderungen dürfen die Gesundheit nicht beeinträchtigen.
- ausreichende Personalbesetzung, angemessene Pausen- und Erholungszeiten sowie Ausgleichzeiträume.
- Mobiles Arbeiten und Schichtarbeit müssen reguliert werden, damit Arbeit nicht zum Stressfaktor wird.

KEIN VERFALL VON ARBEITSZEIT - JEDE STUNDE ZÄHLT !



997,1 Mio.
Stunden unbezahlte Mehrarbeit

Überstunden 2015 je Arbeitnehmer



bezahlte Überstunden



unbezahlte Überstunden

Wir haben nichts zu verschenken!

997,1 Millionen Stunden: So lange haben die abhängig Beschäftigten 2015 in Deutschland unbezahlt gearbeitet. Nimmt man die bezahlte Mehrarbeit dazu, kommen sie auf 1,8 Milliarden Überstunden. Dabei werden mehr unbezahlte als bezahlte Überstunden gemacht! Laut Bundesagentur für Arbeit hat jeder und jede Beschäftigte im Schnitt 46,8 Stunden länger gearbeitet als vertraglich vereinbart – also mehr als eine Woche.

Die Arbeitszeiten in den Betrieben steigen seit einigen Jahren wieder kontinuierlich an. Überstunden, Zusatzschichten, Wochenend- und Sonntagsarbeit sowie tägliche Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden sind schon lange nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel. Das gilt auch in der Metall- und Elektroindustrie. Obwohl hier die tariflichen Grenzen für die Wochenarbeitszeit klar definiert sind.

Arbeit ohne Grenzen?

Begründungen, warum gerade jetzt länger gearbeitet werden muss, haben Unternehmen schnell zur Hand: volle Auftragsbücher, Marktschwankungen oder wichtige Kunden mit speziellen Wünschen. Nein zu sagen, ist in solchen Situationen schwierig. Das gilt auch da, wo mit Vertrauensarbeitszeit oder »mobil« gearbeitet wird. Dann wird die Excel-Tabelle eben am Wochenende gemacht oder der Bürotag erst um 21 Uhr beendet. Das gemeinsame Essen mit der Familie fällt dann allerdings aus.

Leider helfen häufig auch betriebliche Regelungen nicht. Besonders wenn sie Kappungsgrenzen enthalten. Den Beschäftigten bleibt bei dauerhafter Arbeitsüberlastung keine Zeit mehr, angesammelte Überstunden abzubauen. Am Ende verfallen sie unbezahlt.

Unsere Arbeit ist etwas wert!

Wir wollen, dass geleistete Arbeitszeit vollständig erfasst und vergütet wird. Am besten durch Freizeitausgleich, wo das nicht möglich ist, finanziell. Das gilt für jede geleistete Arbeitsstunde. Denn wir haben nichts zu verschenken. Die Arbeitgeber schenken uns auch nichts. Unsere Arbeit ist etwas wert!



600.000

Vollzeitstellen



über **15 Mrd. Euro**
verschenkter Lohn
(15 EUR durchschnittl. Stundenlohn)



über **45 Mrd. Euro**
Bruttowertschöpfung



Schichtarbeit familienfreundlicher gestalten

»Oft ist einem ja schon viel geholfen, wenn man sich mit den Kollegen abstimmen kann. Aber wir können die Schichten nur unter der Hand tauschen.« Nicht nur dieser Facharbeiter eines mittelständischen Produktionsbetriebs leidet unter der mangelnden Vereinbarkeit seines Schichtsystems mit seinen privaten Bedürfnissen. Das Fehlen von Möglichkeiten, mal die Frühschicht eine Stunde später zu beginnen, um die Tochter in die Kita zu bringen, ist für den Großteil der 3,3 Millionen Schichtarbeitenden ein Problem.

Zwar betonen die Arbeitgeber immer wieder, wie wichtig ihnen Flexibilität ist. Allerdings wird diese einseitig von den Arbeitnehmern erwartet. Etwa, wenn wieder eine zusätzliche Samstagsschicht angesetzt wird. Laut der IG Metall Beschäftigtenbefragung müssen 24 Prozent der befragten Schichtarbeiter ihre Arbeitszeit kurzfristig auf die Anforderungen des Arbeitgebers anpassen.

Diese einseitigen Anforderungen werden von den Beschäftigten abgelehnt. Über 90 Prozent der Schichtarbeiter wünschen sich planbare Arbeitszeiten und ausreichend lange Ankündigungsfristen bei Änderungen des Schichtplans. Für sie darf Flexibilität keine Einbahnstraße sein. Sie muss auch den Beschäftigten nützen.

Bedürfnisse der Beschäftigten ernstnehmen – Vollzeit flexibler machen

»Ich bin mit Ende 50 einfach nicht mehr so belastbar und flexibel wie mit Anfang 30.« So wie dem Entwicklungsingenieur eines großen deutschen Automobilbauers geht es vielen. Viele Beschäftigte haben das Gefühl: »Der Job frisst mich auf.« Das Privatleben droht unter die Räder zu kommen. Partnerschaften leiden, Eltern verpassen unwiederbringliche Entwicklungsphasen ihrer Kinder. »Zum Babyschwimmen habe ich es nie geschafft«, sagt ein junger Vater, »und jetzt geht meine Tochter schon zur Schule.«

Rund 90 Prozent der von der IG Metall befragten Beschäftigten wünschen sich Möglichkeiten, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Und auch in späteren Lebensphasen ist eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit notwendig. Nur 31 Prozent glauben, unter den momentanen Arbeitsbedingungen die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen zu können.

Rücksicht auf ihre privaten Bedürfnisse

Beschäftigte verlangen von ihren Arbeitgebern mehr Rücksicht auf ihre privaten Bedürfnisse und Lebensentwürfe. Vollzeitbeschäftigung ist und bleibt unser Anspruch. Aber »Vollzeit« muss nicht für das ganze Arbeitsleben gleich definiert sein. Warum nicht die Arbeitszeit reduzieren, wenn die Kinder in die Schule kommen oder die Eltern pflegebedürftig werden? Wieviel einfacher wäre es, neben der Arbeit ein Studium aufnehmen zu können – wenn man dafür die Zeit hätte.

Vier von fünf Beschäftigten hätten gern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit vorübergehend absenken zu können. Das klassische Alleinverdiener- und Familienernährermodell gehört der Vergangenheit an und gilt den meisten Be-

schäftigten auch nicht mehr als erstrebenswert. Frauen wollen existenzsichernde Arbeit und Anerkennung im Beruf, Männer sehnen sich nach mehr Zeit für ihre Familien. Alle zusammen wünschen sich Arbeitszeiten, die ihnen erlauben, Arbeit und Leben besser in Einklang zu bringen.

Lebensphasenbezogene Arbeitszeitverkürzungen

Unterschiedliche Lebensphasen brauchen unterschiedliche Arbeitszeiten. Wir wollen Möglichkeiten für die Beschäftigten, anlass- und lebensphasenbezogen ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Dafür brauchen wir ein flexibles Modell, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Beschäftigte müssen das Recht bekommen, Arbeitszeiten an ihre Bedürfnisse und konkreten Lebenslagen anzupassen, ohne dass ihnen später daraus Nachteile erwachsen. Die Entscheidung für eine bestimmte Lebensphase in Teilzeit oder »kurze Vollzeit« zu gehen, darf nicht zum Karrierehindernis werden. Gemeinsam können wir das erreichen!

»Die Arbeitswelt von morgen braucht mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten, auch in der Arbeitszeit. Das ist im Sinne der Beschäftigten, aber auch langfristig im Sinne der Unternehmen. Engagierte und motivierte Beschäftigte brauchen keine permanente Fremdsteuerung, sondern Freiräume um ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Bedürfnissen mitzugestalten.«

Jörg Hofmann, Vorsitzender der IG Metall



Mobiles Arbeiten – selbstbestimmt ein- und abschalten

Montags im Homeoffice, dienstags im Zug, mittwochs beim Kunden – und dann vielleicht noch zwei Tage im Betrieb. Mobilfunkdatennetze und leistungsfähige Endgeräte machen es möglich: Immer mehr Beschäftigte arbeiten nicht mehr ausschließlich an einem festen Arbeitsplatz, sondern an ganz unterschiedlichen Orten.

Mobile Arbeit - Attraktiv für Beschäftigte

Mobile Arbeit kann für Beschäftigte sehr attraktiv sein. Denn manche Aufgabe kann man besser ungestört zu Hause erledigen, manch unnütze Fahrt entfällt. Mobile Arbeit kann ein Baustein sein, Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Doch wo mobile Arbeit nicht im Sinne der Beschäftigten geregelt ist, kann sie sich schnell zu einem zusätzlichen Stressfaktor auswachsen.

Arbeiten ohne Grenzen?

Wer mobil arbeitet, ist im Prinzip technisch ständig erreichbar. Und wer technisch gesehen rund um die Uhr erreichbar ist, sollte in den Augen vieler Vorgesetzter auch über die übliche Arbeitszeit hinaus verfügbar sein. Arbeit nach Feierabend und teilweise an Wochenenden ist für mobil Arbeitende häufig keine Seltenheit mehr. Aber mobile Arbeit darf kein Freifahrtschein für ständige Erreichbarkeit sein. Außerhalb der abgestimmten oder vereinbarten Zeiten haben auch mobil Arbeitende das Recht, nicht erreichbar zu sein.

Arbeitszeit muss erfasst werden

Mobile Arbeit ist reguläre Arbeit. Die Arbeitszeit von mobil Arbeitenden muss deshalb durch ein geeignetes Verfahren erfasst und anschließend vergütet werden.

Wir fordern:

- Mobile Arbeit darf nicht bedeuten, dass die Beschäftigten ständig erreichbar sein müssen. Es gibt ein Recht auf Abschalten.
- Beschäftigte sollen ein Recht auf mobile Arbeit (bzw. Arbeit von zu Hause aus) haben. Will der Arbeitgeber diesen Wunsch abschlagen, muss er nachweisen, dass die Arbeit nur im Betrieb erledigt werden kann (»Beweislastumkehr«).
- Grundsatz der Freiwilligkeit: Niemand darf gegen seinen Willen zum mobilen Arbeiten oder zur Homeoffice-Tätigkeit verpflichtet werden.
- Mobile Arbeit ist reguläre Arbeit. Geleistete Arbeitszeit muss erfasst, vergütet oder ausgeglichen werden – genau wie bei Arbeit im Betrieb. Sie darf nicht unentgeltlich stattfinden.

LUST AUF (WEITER-) BILDUNG



Lebenslanges Lernen

BILDUNGSZEIT NUTZEN! ABER WIE?

Bildung und Weiterbildung sind wichtig für das gesamte Arbeitsleben. In Zeiten von Digitalisierung und Industrie 4.0 gilt das mehr denn je. »Lebenslanges Lernen« heißt das Stichwort: Doch gerade für Menschen, die voll im Arbeitsleben stehen, ist das nicht so einfach zu organisieren.

Bis vor kurzem noch galt die persönliche berufliche Weiterbildung als reines Privatvergnügen. Für die meisten Beschäftigten war das eine unüberwindliche Hürde: Ihnen fehlte schlicht die Zeit, manchmal das Geld oder beides.

WICHTIG!

Einmal im Jahr sollte jeder Betriebsrat die Weiterbildungswünsche der Kolleginnen und Kollegen ermitteln und einen Qualifizierungsplan mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Es geht um junge Leute, die nach der Ausbildung studieren wollen, Facharbeiter und Facharbeiterinnen, die einen Zusatzabschluss wie Meister oder Techniker ablegen wollen oder auch Ungelernte, die einen Berufsabschluss erwerben möchten. Die gewählte Qualifizierung sollte aber im Grundsatz dazu geeignet sein, eine Tätigkeit im Betrieb auszuüben.

Was ist, wenn der Arbeitgeber meinen Antrag auf Bildungsteilzeit ablehnt?

Wende dich an deinen Betriebsrat. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich damit befassen und versuchen, eine Lösung zu finden. Gelingt das nicht, wende dich an die IG Metall. Es gibt weitere Möglichkeiten bis hin zur tariflichen Schlichtungsstelle.

Wie lange kann die Bildungsteilzeit dauern?

Sowohl die Bildungsteilzeit als auch ein komplettes Ausscheiden mit Wiedereinstellungsgarantie ist bis zu sieben Jahren möglich. Hier gibt es unterschiedliche regionale Regelungen. Sie liegen zwischen 4 und 7 Jahren.

Wie hoch ist mein Verdienst während der Bildungsteilzeit?

Beschäftigte erhalten während der gesamten Dauer mindestens 50 Prozent des letzten Vollzeitverdienstes. Es kann aber mehr sein: In Betrieben, in denen die Quote für Altersteilzeit nicht ausgeschöpft wird, kann der Betriebsrat vereinbaren, dass die nicht genutzten Mittel für die Entgeltaufstockung in der Bildungsteilzeit verwendet werden. Beschäftigte können Jahressonderzahlungen und Urlaubsgeld ansparen, beziehungsweise auf das monatliche Teilzeitentgelt verteilen lassen, um ihr Entgelt während der Bildungsteilzeit aufzubessern. Auch Arbeitszeitkonten können für die Freistellungsphase genutzt werden.

Das Arbeitszeit-HORRORSKOP



Widder 21.03. - 20.04.

Ihre Hoffnung auf ein schönes Wochenende wird leider nicht erfüllt. Sie müssen auf Anweisung des Chefs kurzfristig eine Samstagsschicht einlegen.



Stier 21.04. - 20.05.

Sie schlafen sehr schlecht. Das liegt aber nicht an den Mondphasen. Ihr Vorgesetzter ist einfach der Meinung, dass er Sie auch spät am Abend noch anrufen kann.



Zwillinge 21.05. - 21.06.

Ihre Arbeitgeber erkennt Ihre Großzügigkeit und lässt Sie unbezahlte Überstunden machen.



Krebs 22.06. - 22.07.

Ihr aktueller Schichtplan bringt Unruhe. Wer kann jetzt die Kinder aus der KITA abholen?



Löwe 23.07. - 23.08.

Hurra! Sie können sich freuen. Ihr Feierabend hat angerufen. Er fängt schon mal ohne Sie an.



Jungfrau 24.08. - 23.09.

Sie Glückspilz, Ihr Kontostand steigt ins Unermessliche. Leider ist es nur das Zeitkonto.



Waage 24.09. - 23.10.

Wer zwingt Sie denn nachts zu arbeiten, obwohl es Ihnen mit zunehmendem Alter immer schwerer fällt? Ihr Chef!



Skorpion 24.10. - 22.11.

Ihre Überstunden verfallen. Ein Glück, Sie haben sowieso keine Zeit für Freizeitausgleich.



Schütze 23.11. - 21.12.

Die Kinder sind aus dem Haus. Jetzt würden Sie gerne wieder von Teilzeit auf Vollzeit wechseln. Pustekuchen, sagt Ihr Chef.



Steinbock 22.12. - 20.01.

Alle müssen sparen. Ihr Arbeitgeber spart sich Neueinstellungen und Sie sparen es sich, Gleitzeit zu nehmen.



Wassermann 21.01. - 19.02.

Für den Erfolg des Projektes verschieben Sie das Aufwachen Ihres Kindes doch gerne. Meint Ihr Chef.



Fische 20.02. - 20.03.

Ihr Chef findet Sie haben tollen Humor. Sie wollen Teilzeit und trotzdem Karriere? Da kann er nur herzhaft lachen.

Brauche Weiterbildung für meine Arbeit **70%**

Arbeitsdruck lässt mir keine Zeit für Weiterbildung **47%**

Kann mir Weiterbildung finanziell nicht leisten **46%**

Seit 2015 haben Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, die sich beruflich weiterqualifizieren wollen, die Möglichkeit Bildungsteilzeit in Anspruch zu nehmen. Egal ob es um das Nachholen eines Schulabschlusses, die Fortbildung zum Techniker, ein Studium oder eine andere Fortbildung geht.

Worum geht es?

Die Bildungsteilzeit kann als echte Teilzeit, also mit verkürzten Arbeitszeiten, genommen werden. Sie kann aber auch in geblockter Form genommen werden. Beschäftigte können auch mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie eine Zeitlang aus dem Betrieb ausscheiden. In beiden Fällen haben sie danach ein Rückkehrrecht auf ihren alten Arbeitsplatz oder eine mindestens gleichwertige Vollzeitstelle.

Was ist persönliche Weiterbildung?

Es geht um Qualifizierungen, die Beschäftigte selbst wünschen, um sich beruflich weiterzuentwickeln oder ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Das unterscheidet sie von der betrieblich notwendigen Weiterbildung, für die der Arbeitgeber die Kosten voll übernehmen und die Beschäftigten von der Arbeit freistellen muss.

