



metallforderung
ZUKUNFT DER ARBEIT

Die 4-Tage-Woche: Zukunftsmodell für selbstbestimmte Arbeitszeiten

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Transformation führt zu großen Veränderungen in vielen Betrieben. Laut der aktuellen BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ wird davon ausgegangen, dass bis zum Jahr 2040 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, während zugleich Millionen neue entstehen werden. Auch die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten haben sich verändert. In diesen Zeiten braucht es eine Arbeitszeitpolitik, die sowohl zur Sicherung von Beschäftigung beiträgt, als auch den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung ermöglicht.

Die Vier-Tage-Woche ist ein Arbeitszeitmodell für die Zukunft: Wenn die Arbeit in den Betrieben weniger wird, sichert ihre gerechte Verteilung Beschäftigung. Ein zusätzlicher freier Tag fördert Vereinbarkeit, Gesundheit und Geschlechtergerechtigkeit, bietet Freiräume für individuelle Qualifizierung oder andere sinnstiftende Tätigkeiten. Und ein Tag weniger pendeln bedeutet: mehr Klimaschutz, weniger Kosten, weniger Stress.

Die gesetzlichen Spielräume bieten ausreichend Flexibilität zur Einführung solch innovativer, gesellschaftlich sinnvoller Arbeitszeitmodelle.

66,5%

der Befragten hielten die 4-Tage-Woche mit teilweise
Entgeltausgleich als tarifpolitische Kernforderung für wichtig /
sehr wichtig.

Quelle: Beschäftigtenbefragung 2020 der IGM



MIT DER 32-STUNDEN-WOCHEN
KÖNNEN WIR BEI UNS IM STAHLWERK
TROTZ RATIONALISIERUNGSMASSNAHMEN SEIT
JAHREN BESCHÄFTIGUNG SICHERN.
MIR PERSÖNLICH GEHT ES MIT DER KÜRZEREN
ARBEITSZEIT BESSER: ICH KANN MICH VON DEN
ANSTRENGENDEN ARBEITSTAGEN ERHOLEN
UND HABE MEHR ZEIT FÜR MEINE FAMILIE
UND MEIN EHRENAMT ALS SCHIEDSRICHTER.

MARCEL RIEMER,
ARCELORMITTAL EISENHÜTTENSTADT

Klar ist aber: Weniger Arbeitszeit muss man sich auch leisten können. Die Sozialpartner einiger Branchen haben daher bereits Optionen zur Arbeitszeitreduzierung mit Teillohnausgleich geschaffen. Solche Modelle sollten auch politisch unterstützt werden, z. B. durch Steuerfreiheit für Entgelt-Aufstockungsbeträge. Auch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten müssen attraktiver werden.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Neue Zeiten brauchen neue Schutzrechte

Beschäftigte haben ein Recht auf gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten. Versuche, über eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes längere Arbeitszeiten zu ermöglichen, sind gesellschaftlich fahrlässig und schaden der Gesundheit der Beschäftigten. Atypische Arbeitszeiten (z. B. lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Wochenendarbeit, erweiterte Erreichbarkeit) beeinträchtigen Gesundheit und Work-Life-Balance. Auch die Arbeitszufriedenheit sinkt dadurch.

Vor diesem Hintergrund muss der Charakter des Arbeitszeitgesetzes als Arbeitnehmerschutzgesetz erhalten bleiben. Die bestehenden Regelungen bzgl. der täglichen Höchstarbeitszeit sowie der garantierten, ununterbrochenen Ruhezeiten – auch bei ortsunabhängiger Arbeit – dürfen nicht aufgeweicht werden. Vielmehr bedarf es einer Klarstellung, dass sämtliche Arbeitszeiten erfasst und dokumentiert werden müssen.

Müde und erschöpft durch die Arbeit

79%

der Beschäftigten gaben 2018 an, dass sie in den letzten 12 Monaten von nächtlichen Schlafstörungen, allgemeiner Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung betroffen waren.

22%

der Beschäftigten gaben 2018 an, häufig schwer von der Arbeit abschalten zu können.

Quelle: BAuA (2020). Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Der Gesetzgeber muss neue Schutzrechte schaffen, um Beschäftigte vor Stress und Überlastung, bspw. aufgrund von Personalmangel, zu schützen. Betriebsräte müssen ein wirksames Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung erhalten und Unternehmen verpflichtet werden, eine qualifizierte Personalplanung durchzuführen. Denn nur mit einer ausreichenden Anzahl von Beschäftigten kann Leistungsverdichtung und Stress vorgebeugt werden.

Ein wirksamer Schutz vor Fehlbelastungen ist eine gute Gestaltung der Arbeit. Beschäftigte können mit ihrem Know-how dazu beitragen. Daher fordert die IG Metall – insbesondere in betrieblichen Veränderungsprozessen – einen Anspruch auf regelmäßige Teamgespräche von 30 Minuten pro Woche zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -abläufen. Handlungsbedarf besteht auch beim Teilzeit- und Befristungsgesetz.



Die IG Metall fordert

- ▶ die politische Förderung der 4-Tage-Woche, z. B. durch Steuerfreiheit für Entgelt-Aufstockungen
- ▶ die Verbesserung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten (wirksamer Schutz vor Insolvenz sowie Portabilität)
- ▶ Hände weg von bestehenden Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit (8 h) und den garantierten, ununterbrochenen Ruhezeiten (11 h)
- ▶ die Klarstellung, dass sämtliche Arbeitszeiten erfasst und dokumentiert werden müssen
- ▶ ein wirksames Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Personalbemessung
- ▶ verpflichtende qualifizierte Personalplanung für Unternehmen
- ▶ einen gesetzlich verankerten Anspruch für regelmäßige Teamgespräche von 30 Minuten pro Woche zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -abläufen
- ▶ die Weiterentwicklung der Brückenteilzeit: Streichung der Schwellenwerte und Recht auf Aufstockung der Arbeitszeit

Weiterführende Informationen:



www.igmetall.de/wahl21



metallforderung
ZUKUNFT DER ARBEIT

Die digitale Transformation gestalten – mehr Rechte für Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften

Ob Mensch-Maschine-Kollaboration, Predictive Maintenance oder KI im Office: Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt tiefgreifend. Sie stellt zahlreiche Tätigkeiten, Berufe und Arbeitsplätze infrage. Die Herausforderung besteht darin, Digitalisierung menschenzentriert zu gestalten und bestehende Regelungen zum Schutz der Beschäftigten weiterzuentwickeln. Um Beschäftigung am Standort Deutschland zu sichern, müssen zudem Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Unternehmen ermöglichen, im internationalen Wettbewerb Schritt zu halten.

Auf den digitalen Wandel sind viele Betriebe noch nicht gut vorbereitet: Befragungen der IG Metall zeigen, dass es in der Hälfte der untersuchten Betriebe keine systematische Personalplanung und -bedarfsermittlung gibt; Gleiches gilt für die Qualifizierungsbedarfsermittlung. Knapp die Hälfte der Betriebe haben keine oder keine ausreichende Strategie zur Bewältigung der Transformation.

Betriebliche Mitbestimmung und die frühzeitige Einbindung von Betriebsräten stärkt das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung technischer Neuerungen. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden erste Reformschritte eingeleitet. Hier gilt es anzuknüpfen: Betriebsräte brauchen ein Mitbestimmungsrecht in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung, die sich auch auf Arbeitsinhalte und Personalbemessung beziehen. Nur so können betriebliche Interessenvertretungen bspw. auch bei der Einführung von agilen Strukturen und

Arbeitsmethoden mitgestalten. Um der Komplexität der Digitalisierung gerecht zu werden, brauchen Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen durch den*die Arbeitgeber*in sowie bei Vereinbarung einer verbindlichen Prozessgestaltung und deren Kontrolle im Rahmen mitbestimmungspflichtiger Angelegenheiten („prozedurales Mitbestimmungsrecht“).

Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, bspw. beim Einsatz von KI- und Big-Data-Konzepten, sollte ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten eingeführt werden. Darüber hinaus muss eine Klarstellung erfolgen, dass der Betriebsrat ein Initiativrecht für die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (etwa von Zeiterfassungssystemen) hat.

Außerdem sollte der Betriebsrat in diesem Bereich einen vereinfachten Zugriff auf externen Sachverstand erhalten. Auch die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes würde für mehr Rechtsklarheit sorgen.

Die Corona-Krise hat zudem deutlich gemacht: Gewerkschaften bzw. ihren Beauftragten muss zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ergänzend ein virtueller Zugang zum Betrieb mittels Informations- und Telekommunikationstechnologien (z. B. Video- und Telefonkonferenzen, E-Mail, Intranet) gewährt werden.

Digitalisierung und Mitbestimmung – Einbindung des Betriebsrats in die Gestaltung der Transformation

Der Betriebsrat wird über Veränderungsprojekte frühzeitig informiert. (n = 1957)



Der Betriebsrat ist in Projektentwicklungen und deren Umsetzung einbezogen. (n = 1957)



■ trifft (gar) nicht zu ■ trifft teilweise zu ■ trifft zu

Quelle: Betriebsrätebefragung der IG Metall, Transformationsatlas

Eine frühzeitige Information der Betriebsräte über Veränderungsprojekte findet in 52 Prozent der Betriebe nicht statt.



Gute Arbeit in der Plattformökonomie

Mehrere Millionen Menschen in Deutschland erzielen ein Einkommen (haupt- oder nebenberuflich) durch Arbeit auf oder für Internetplattformen (siehe Crowdworking Monitor, 2018). Die Covid-19-Pandemie hat zu einem Wachstum bei den Plattformen geführt, sowohl bei der Auftragslage als auch bei den Neuregistrierungen von Crowdworker*innen.

5,7%

der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland bezogen 2018 entweder mind. 50 Prozent ihres Einkommens aus Plattformarbeit oder arbeiteten mind. 10 h/Woche (oder beides) für eine Plattform.

Quelle: BMAS nach COLLEEM-Survey der Europäischen Kommission (KOM), 2020

Die wenigsten Plattformen räumen ihren Crowdworker*innen Möglichkeiten zur Mitsprache über ihre Arbeitsbedingungen ein. Der Einbezug von arbeitnehmerähnlichen Personen und Selbstständigen, die vergleichbar einem* einer Arbeitnehmer*in sozial schutzbedürftig sind, in den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes würde eine zentrale Mitbestimmungslücke schließen.

Eine bessere Bezahlung ist ein wichtiges Anliegen für Plattformbeschäftigte. Obwohl es durchaus die Bereitschaft auf Seiten der Plattformen gibt, Tarifverträge für Soloselbstständige abzuschließen, fehlt es derzeit an einer eindeutigen Rechtsgrundlage für eine solche tarifliche Regelung. Plattformtätige sollten auch in die gesetzliche Sozialversicherung einbezogen werden und auch die Plattformen sollten zur Einzahlung in diese verpflichtet werden.



WIR BRAUCHEN DRINGEND
TRANSPARENT UND FAIRE BEDINGUNGEN
FÜR CROWDWORKER*INNEN.
PLATTFORMARBEIT ERÖFFNET ENORME
POTENZIALE, DIE IM SINNE ALLER BETEILIGTEN
GESTALTET WERDEN MÜSSEN.

IRINA KRETSCHMER, CROWDWORKERIN

Letztlich führen die Digitalisierung und insbesondere die Gegebenheiten der Plattformökonomie auch dazu, dass der Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff an die digitale Arbeitswelt angepasst werden muss.



Die IG Metall fordert

- ▶ ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften
- ▶ Initiativ- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung
- ▶ ein „prozedurales Mitbestimmungsrecht“ sowie ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und -beziehbarer Daten
- ▶ ein Recht auf Hinzuziehung von externen Sachverständigen bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (ohne Prüfung der Erforderlichkeit)
- ▶ die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigten-datenschutzgesetzes
- ▶ die Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte zu verbessern, u. a. durch
 - ▶ Einführung eines Rechts, dass für Soloselbstständige Tarifverträge abgeschlossen werden können
 - ▶ Mitbestimmung für Crowdworker*innen
 - ▶ Einbeziehung der Plattformtätigen in die gesetzliche Sozialversicherung, in die auch Plattformen einzahlen sollen
- ▶ die Anpassung des Betriebs- und Arbeitnehmerbegriffs





metallforderung
ZUKUNFT DER ARBEIT

Für gute mobile Arbeit und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeit darf nicht krank machen – dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, wo eine Tätigkeit verrichtet wird. Für die Bekämpfung der Corona-Pandemie waren zusätzliche, zeitlich befristete Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes als Beiträge zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten unverzichtbar. Hier gilt es nahtlos anzuknüpfen. Bestehende Lücken im Arbeitsschutz müssen geschlossen werden. Dazu zählen klare Regeln zum Schutz der Gesundheit im Betrieb, ein verbindlicher Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten und die Klarstellung, dass Verstöße gegen Schutzvorschriften kein Kavaliersdelikt sind.

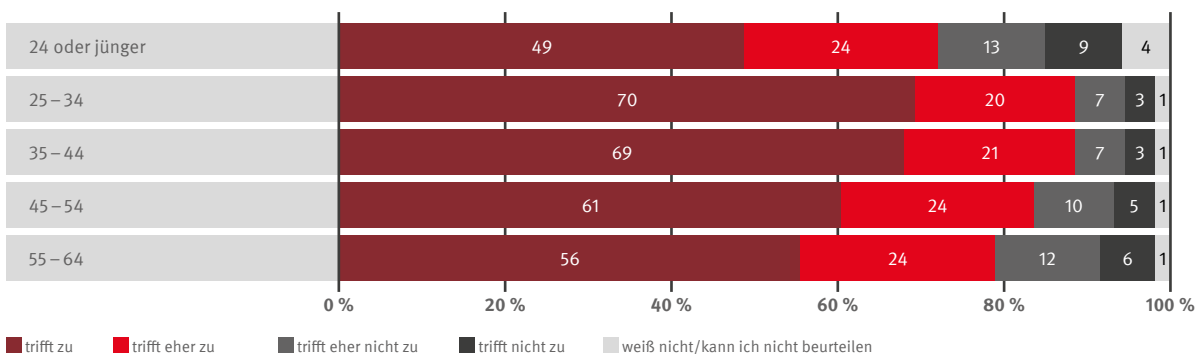
Unabhängig von der Corona-Pandemie trägt die Digitalisierung dazu bei, dass sich Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebungen verändern. Im Gegensatz zur Telearbeit existiert derzeit keine verbindliche Normierung für mobiles Arbeiten. Die Corona-Pandemie hat den gesetzlichen Regelungsbedarf deutlicher denn je gemacht. Chancen wie Risiken sind sichtbar geworden. Einerseits hat sich gezeigt, dass viel mehr Tätigkeiten das Arbeiten von zu Hause zulassen, als von Arbeitgeber*innen zuvor behauptet. Andererseits kann ungeregelte mobile Arbeit aber auch die Gesundheit und das Privatleben der Beschäftigten belasten.

Wie Befragungen zeigen, wünschen sich Beschäftigte, auch künftig regelmäßig von zu Hause arbeiten zu können. In allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie gelten seit 2018 Tarifverträge zu mobilem Arbeiten. Zudem gibt es eine Vielzahl an betrieblichen Regelungen. Mobile Arbeit erfolgt häufig im Homeoffice. Ob sich Homeoffice negativ oder positiv auswirkt, ist stark abhängig von individuellen, betrieblichen, aber auch den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Der Gesetzgeber sollte daher die bestehende Regelungslücke schließen und für gesunde Arbeitsbedingungen im Homeoffice durch entsprechende Ergänzungen in der Arbeitsstättenverordnung sorgen. Arbeitsschutzstandards müssen auch im Homeoffice gelten. Ebenfalls gilt es, einen Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten einzuführen.

In der Vergangenheit war mobile Arbeit häufig vom Wohlwollen der Arbeitgeber*innen abhängig. Betriebsräte brauchen daher ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nicht nur für die Ausgestaltung, sondern auch für die Einführung von mobiler Arbeit.

Die IG Metall fordert zudem einen individuellen Rechtsanspruch für Beschäftigte, wenn ihre Tätigkeit ortsflexibles Arbeiten zulässt. In Ergänzung zur Telearbeit muss der

Ich wünsche mir auch für die Zukunft, regelmäßig von zu Hause aus arbeiten zu können.



Quelle: Beschäftigtenbefragung 2020, IG Metall

85 Prozent der Beschäftigten wünschen sich, auch künftig regelmäßig von zu Hause aus arbeiten zu können.



Regelungsgegenstand definiert und das Prinzip der Freiwilligkeit für die Beschäftigten gesichert werden. Mobile Arbeit ist die zeitweise oder regelmäßige arbeitsvertragliche Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätten unter Beibehaltung eines guten Arbeitsplatzes im Betrieb (nicht

umfasst sind Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen sind, z. B. Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten). Weiterhin bedarf es klarstellender Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Lücken im Arbeits- und Gesundheitsschutz schließen

Die Corona-Krise lehrt zudem: Ohne verbindliche Arbeitsstandards keine menschengerechte Arbeit, ohne staatliche Regulierung bleibt die Gesundheit der Beschäftigten auf der Strecke – moralische Appelle verhallen allzu häufig. Der präventive Arbeitsschutz verlangt auch Lösungen für Probleme, die schon vor der Pandemie auf der Agenda des Arbeitsschutzes standen. So fehlen noch immer verbindliche Regeln für die Arbeitswelt von heute. Und erst recht für die Arbeit von morgen.

166 %

Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Störungen von ca. 44 auf 117 Millionen im Zeitraum 2005 bis 2019

Quelle: Suga – Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Berichtsjahr 2005 (Veröffentlichung 2007) – Berichtsjahr 2019 (Veröffentlichung 2020)

Die Prävention zum Schutz psychischer, aber auch physischer Gesundheit muss vom Gesetzgeber gestärkt werden. Durch eindeutige Rechtsnormen soll die Zahl der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen deutlich erhöht werden. Sie sind die Voraussetzung für gesunde Arbeitsbedingungen. Durch Pandemie und Digitalisierung sind die psychischen Arbeitsbelastungen weiter angewachsen, ob im Home-

office oder im Betrieb. An einer Anti-Stress-Verordnung führt kein Weg mehr vorbei: Noch immer berücksichtigen nur 10 Prozent aller Betriebe psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung. Allein durch verbindliche Regeln können Arbeitgeber*innen verpflichtet werden, Präventionsmaßnahmen auf dem Feld der psychischen Belastungen umzusetzen.

Verstöße gegen Schutzvorschriften sind kein Kavaliersdelikt – nur mit wirksamen Kontrollen und Sanktionen können Beschäftigte umfassend vor gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen geschützt werden. Rechtssetzung und Rechtsüberwachung sind zwei Seiten einer Medaille. Die Länder sind gefordert, die staatlichen Aufsichtsbehörden endlich zu stärken und ihren Präventionsbeitrag im Sinne der Beschäftigten zu leisten.



REGELUNGEN ZUM **SCHUTZ DER GESUNDHEIT** SIND KEIN **BÜROKRATISCHER BALLAST**, SONDERN **UNVERZICHTBAR** FÜR EINE HUMANE ARBEITSWELT.

BERNHARD WAGNER,
BETRIEBSRATSMITGLIED MERCEDES-BENZ AG, RASTATT



Die IG Metall fordert

- ▶ die Einführung eines Rechtsrahmens für mobiles Arbeiten, der u. a. folgende Regelungspunkte beinhaltet:
 - ▶ ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für die Einführung von mobiler Arbeit
 - ▶ einen individuellen Rechtsanspruch für Beschäftigte
 - ▶ die Sicherstellung des Prinzips der Freiwilligkeit für die Beschäftigten
- ▶ klarstellende Regelungen zur Arbeitszeit
- ▶ die Ergänzung von Arbeitsschutzstandards für mobile Arbeit insbesondere im Homeoffice in der Arbeitsstättenverordnung
- ▶ das Schließen der Regelungslücke auf dem Feld psychischer Belastungen durch eine Anti-Stress-Verordnung
- ▶ die Stärkung der staatlichen Aufsichtsbehörden

