



DIE BEFRAGUNG 2017

ARBEITSZEIT IM FOKUS

SCHICHTARBEIT, MOBILE ARBEIT UND VEREINBARKEIT

Vertiefende Auswertungen der Beschäftigtenbefragung 2017

**MEIN LEBEN
MEINE ZEIT**

ARBEIT
NEU DENKEN

INHALT

| | |
|--|----|
| VORWORT | 3 |
| 1. SCHICHTARBEIT Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) | 5 |
| 2. MOBILE ARBEIT Eine Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) der Universität Stuttgart | 12 |
| 3. VEREINBARKEIT Eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) | 18 |

Impressum

Herausgeber (ViSdP): Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Redaktion: Silke Bothfeld und Katrin Mohr
(Funktionsbereich Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik)

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher (Funktionsbereich Kommunikation,
Presse und Medien)

Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt am Main, 1. Auflage Juni 2017

Produkt-Nr.: 38309-70464

ARBEITSZEIT IM FOKUS

SCHICHTARBEIT, MOBILE ARBEIT UND VEREINBARKEIT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Arbeitszeit ist unser Thema. Das hat die Beschäftigtenbefragung bewiesen. 681.241 Kolleginnen und Kollegen in mehr als 7.000 Betrieben haben sich die Zeit genommen, unseren langen und anspruchsvollen Fragebogen zu beantworten. Diese beeindruckenden Zahlen sind das Ergebnis zahlreicher Verteilaktionen und betrieblicher Aktivitäten – und damit auf Euer Engagement zurückzuführen.

Die Antworten wurden zunächst im April 2017 ausgewertet. Die Auswertungsbroschüre wurde allen Betriebsräten und Vertrauensleuten im Mai 2017 zugeschickt. Betriebsräte und Vertrauensleute erhalten ihre Zahlen über die Geschäftsstellen, die GBRs und KBRs über ihre Betriebsbetreuer.* Vorschläge zur Bearbeitung der Ergebnisse im Betrieb liegen ebenfalls vor, aber die wichtigste Aufgabe liegt nun bei Euch: die Diskussion über unsere Schlussfolgerungen. Welche Ergebnisse provozieren euch? Welche Themen wollt und könnt Ihr angehen? Und welche ganz sicher nicht?

Im nächsten Schritt könnt Ihr Euch in den Betrieben bei konkreten arbeitszeitpolitischen Projekten über die Geschäftsstellen beraten und unterstützen lassen. Dazu zählt auch eine zusätzliche Auswertung der betrieblichen Daten – ganz konkret und je nach Anliegen. Vorausgesetzt, es liegen genügend Rückmeldungen vor, damit der Datenschutz nicht gefährdet wird.

*Soweit möglich wurden geschlechtsneutrale Begriffe verwendet. Dort, wo nicht möglich oder sinnvoll, wurde die männliche Form verwendet.

Parallel zu unseren eigenen Vorhaben haben wir unsere wissenschaftlichen Kooperationspartner – das SOFI in Göttingen, das IAO/IAT in Stuttgart und das WZB in Berlin – gebeten, einen zweiten Blick auf die Themen Schichtarbeit, mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit zu werfen. Diese Auswertungen liegen nun vor und werden in Kürze im Internet zur Verfügung gestellt. Die vorliegende Broschüre stellt die zentralen Ergebnisse vor und ergänzt so unsere »große« Auswertung. Die Ergebnisse sind detaillierter, bestätigen aber unsere zentrale Erkenntnis: Die Menschen sind dort zufrieden mit ihrer Arbeitszeit, wo sie aktiv Einfluss auf deren Länge und Lage nehmen können und diesbezüglich klare Spielregeln für alle im Betrieb gelten – durch Tarifverträge oder verhandelt durch Betriebsräte unter Beteiligung von Vertrauensleuten und Mitgliedern im Betrieb.

Die Arbeitgeber hingegen präsentieren uns als Antwort alten Wein in neuen Schläuchen: weniger Regeln und mehr Flexibilität auf dem Rücken der Beschäftigten. Dahinter steht das alte arbeitszeitpolitische Mantra der Arbeitgeber: Vollzeit plus Überstunden plus Flexibilität plus Leistungsdruck. Das sind keine Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

- ⦿ Die Beschäftigten wollen selbstbestimmte Arbeitszeiten im Alltag und weniger kurzfristige Verschiebungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber.
- ⦿ Die Beschäftigten wollen eine Umverteilung des Arbeitszeitvolumens, die sich am individuellen Lebensverlauf orientiert. Dies erfordert auch, die Arbeitszeit reduzieren zu können, ohne ein Stoppschild für die berufliche Entwicklung vor die Nase gesetzt zu bekommen.
- ⦿ Die Beschäftigten wollen Arbeitszeiten, die die Gesundheit nicht gefährden.

Die 35-Stunden-Woche ist für die große Mehrheit der Beschäftigten die Wunscharbeitszeit. Die »35« war und ist ein wichtiger Meilenstein der Emanzipation der abhängig Beschäftigten in unseren Branchen. Sie steht für die Bedürfnisse nach sicherer Beschäftigung, gesundheitsförderlichen Arbeitszeiten und selbstbestimmtem Leben. Die »35« hat die deutsche Metall- und Elektroindustrie im internationalen Wettbewerb nach vorne gebracht: Weil Wettbewerbsfähigkeit durch engagierte und innovative Beschäftigte erzielt wird und nicht durch Kostenrechner.

Wir wollen die Emanzipation der abhängig Beschäftigten weiter vorantreiben und dabei auch neue Freiheitsräume nutzen, die die digitale Arbeitswelt öffnen kann. Die Auflösung starrer Arbeitsorganisationen in Büro und Produktion oder mobiles Arbeiten – all dies bietet auch neue Chancen für mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeit. Damit es dabei fair zugeht, brauchen wir auch in Zukunft Regeln und Tarifverträge.

Rudolf Luz (Leiter Funktionsbereich Betriebspolitik)
Stefan Schaumburg (Leiter Funktionsbereich Tarifpolitik)
Tanja Smolenski (Leiterin Funktionsbereich Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik)

Juni 2017

SCHICHTARBEIT

Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI)

Paul, Gerd/Kuhlmann, Martin (2017): Schichtarbeit in der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall, SOFI-Paper (im Erscheinen)

Die Studie des SOFI wertet die Daten der Beschäftigtenbefragung gezielt für die Situation der Schichtarbeiter aus. Im Mittelpunkt steht der Vergleich von Arbeitszeit, Belastungssituation und Arbeitszeitzufriedenheit zwischen Beschäftigten in Produktion und produktionsnahen Bereichen, die in Schicht arbeiten, und denen, die nicht in Schicht arbeiten. Ergänzend werden andere Studien zur Wirkung von Schichtarbeit auf Arbeitszeit und Gesundheit herangezogen.

Im Folgenden werden Zwischenergebnisse der Studie in Auszügen dargestellt:

In der Broschüre »Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse und Fakten zur Arbeitszeit« haben wir die Verbreitung von Schichtarbeit und die damit verbundenen arbeitszeitpolitischen Herausforderungen ausgewertet (IG Metall 2017a, Seiten 46 bis 51).

Insgesamt arbeiten in Deutschland gut 17 Prozent der Beschäftigten im Schichtbetrieb. Die Beschäftigtenbefragung hat ergeben, dass in dem von uns betreuten Bereich rund ein Drittel der Beschäftigten (32 Prozent) in Schicht arbeitet. Damit ist der Anteil der Schichtarbeit in dem von der IG Metall organisierten Bereich im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überproportional hoch. Die IG Metall hat bei der Betreuung der Organisationsbereiche und Betriebe eine besondere Verantwortung gegenüber ihren schichtarbeitenden Mitgliedern. Wir wollen für sie eine bestmögliche Regulierung der Arbeitszeit erreichen – sind diese Beschäftigten doch durch die spezifischen Arbeitsbedingungen physisch und psychisch besonders belastet.

WER ARBEITET IN SCHICHT?

86,3 Prozent der Schichtarbeiter sind Männer, nur 13,7 Prozent Frauen. Schichtarbeit im direkten Bereich wird zu 81 Prozent in Vollzeit erbracht und nur zu zwei Prozent in Teilzeit. Im Osten arbeiten mit 56,1 Prozent deutlich mehr der Befragten in Schicht als im Westen (30,2 Prozent).

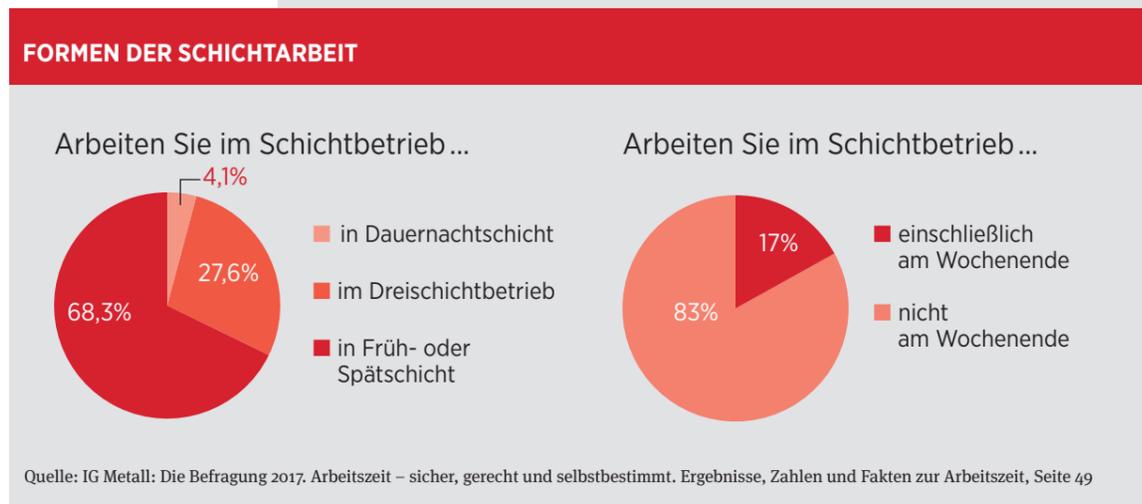
Obwohl sich Schichtarbeit über alle Altersgruppen erstreckt, gibt es eine allmähliche Steigerung über das Lebensalter. Die Altersgruppe, aus der die meisten Schichtarbeiter stammen, ist die der 45- bis 54-Jährigen. Dies spiegelt die Demografie der Erwerbsbevölkerung und zeigt zugleich, wie wichtig es ist, gesundheitliche Belastungen von Schichtarbeitern einzudämmen, zumal die physischen und psychischen Belastungen mit dem Alter zunehmen.

Auffällig ist zudem, dass der Anteil der Leiharbeitnehmer unter den Schichtarbeitern höher ist als im restlichen direkten Bereich (10 versus 5 Prozent). Gleichzeitig sind die Beschäftigten in Schichtarbeit häufiger Mitglied der IG Metall (77 versus 52 Prozent).

WIE WIRD IN SCHICHT GEARBEITET?

Der meistverbreitete Schichtbetrieb ist der Zweischichtbetrieb, üblicherweise als Wechselschicht organisiert. Zwei von drei Schichtarbeitern arbeiten in diesem Schichtsystem. 27,6 Prozent der Schichtarbeiter arbeiten im Dreischichtbetrieb. In Dauernachtschicht arbeiten lediglich 4,1 Prozent der Schichtarbeiter. Von allen Schichtarbeitern arbeiten nur 17 Prozent regelmäßig am Wochenende, hier vor allem am Samstag (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1

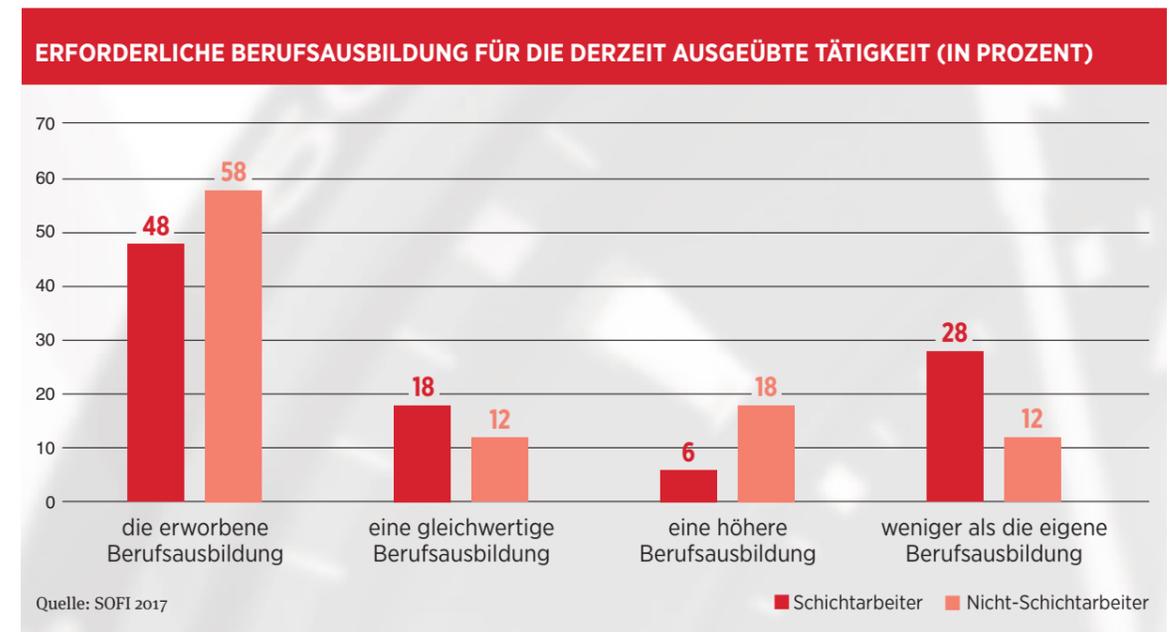


QUALIFIKATION DER BESCHÄFTIGTEN IN PRODUKTION UND PRODUKTIONSNAHEN BEREICHEN

Die Mehrheit der Schichtarbeiter (76 Prozent) geht davon aus, dass für ihre Tätigkeit eine Berufsausbildung erforderlich ist (bei Nicht-Schichtarbeitern steigt dieser Wert auf 91 Prozent). Von diesen Beschäftigten geht wiederum fast die Hälfte davon aus, dass für ihren Arbeitsplatz die von ihnen erworbene Berufsausbildung erforderlich ist (Nicht-Schichtarbeiter: 58 Prozent). Weitere 18 Prozent nennen eine »gleichwertige« Berufsausbildung (Nicht-Schichtarbeiter: 12 Prozent). Eine kleine Minderheit von 6 Prozent (Nicht-Schichtarbeiter:

18 Prozent) sieht eine höhere als die eigene Berufsausbildung als erforderlich an und mehr als ein Viertel der Schichtarbeiter (28 Prozent, Nicht-Schichtarbeiter: 12 Prozent) erachtet für ihre derzeit ausgeübte Tätigkeit eine unter dem Niveau der eigenen Berufsausbildung liegende Qualifikation als ausreichend. Hier zeigen sich bereits merkliche Unterschiede hinsichtlich der Wahrnehmung der erforderlichen Qualifikation zwischen Schichtarbeitern und Nicht-Schichtarbeitern (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2



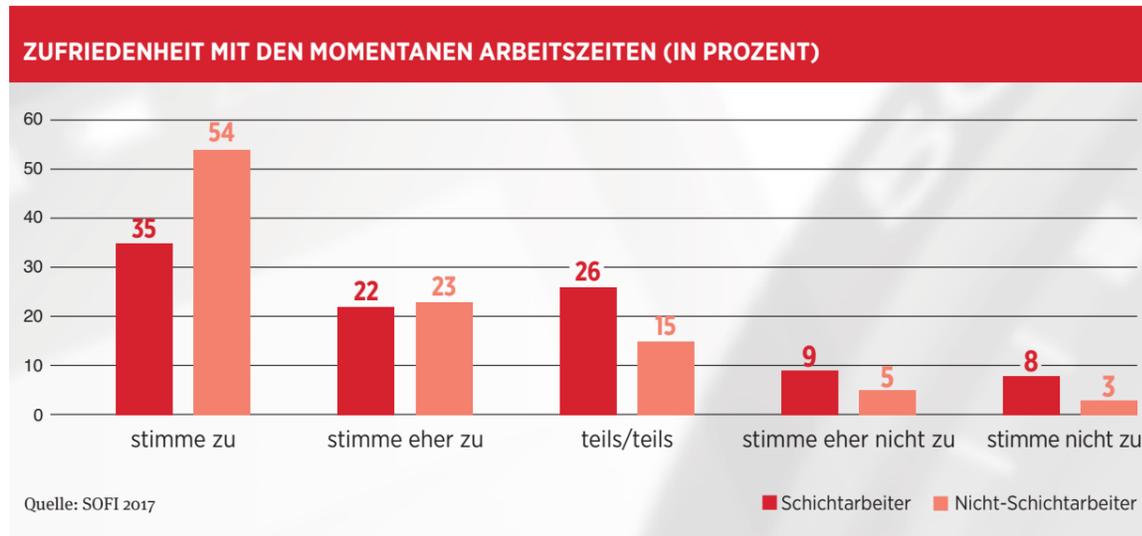
Dabei ist zu beachten: Bereits in den Daten der BIBB/BAuA-Studie 2012* traten Zweifel hinsichtlich der Übertragung bisheriger Kenntnisse auf den aktuellen Job zu Tage. 73 Prozent der Schichtarbeiter aus Produktion und produktionsvorgelagerten Bereichen gaben damals an, dass ihre Tätigkeit mit einer vorigen Ausbildung nichts zu tun habe (Nicht-Schichtarbeiter in diesen Bereichen: 69 Prozent). Die beiden Hauptgründe dafür waren, dass die zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübte Tätigkeit ein besseres Einkommen bot (Schichtarbeiter: 46 Prozent, Nicht-Schichtarbeiter: 33 Prozent) und im erlernten Beruf keine Stelle gefunden wurde (Schichtarbeiter: 35 Prozent, Nicht-Schichtarbeiter: 22 Prozent). 40 Prozent der 2012 befragten Schichtarbeiter (eingegrenzt auf die beiden Bereiche Produktion und vorgelagerte Bereiche) sagten, sie hätten »die Kenntnisse und Fertigkeiten für die jetzige Tätigkeit« durch »Berufserfahrung« erlangt (Nicht-Schichtarbeiter: 46 Prozent).

ARBEITSZEITZUFRIEDENHEIT VON BESCHÄFTIGTEN IN PRODUKTION UND PRODUKTIONSNAHEN BEREICHEN

Schichtarbeiter und Nicht-Schichtarbeiter unterscheiden sich deutlich in ihrer Arbeitszeitzufriedenheit. So stimmen nur 35 Prozent der Schichtarbeiter der Aussage »Ich bin mit meinen momentanen Arbeitszeiten zufrieden« zu (Nicht-Schichtarbeiter: 54 Prozent, siehe Abbildung 3, Seite 8).

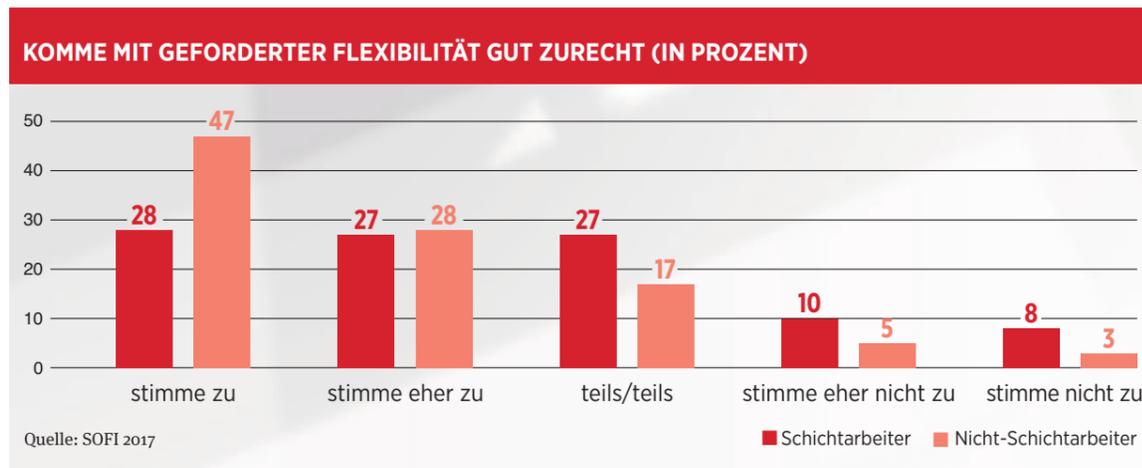
*BIBB/BAuA 2015: Hall, Anja/Tiemann, Michael: Erwerbstätigenbefragung 2012. Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation, Bonn

Abbildung 3



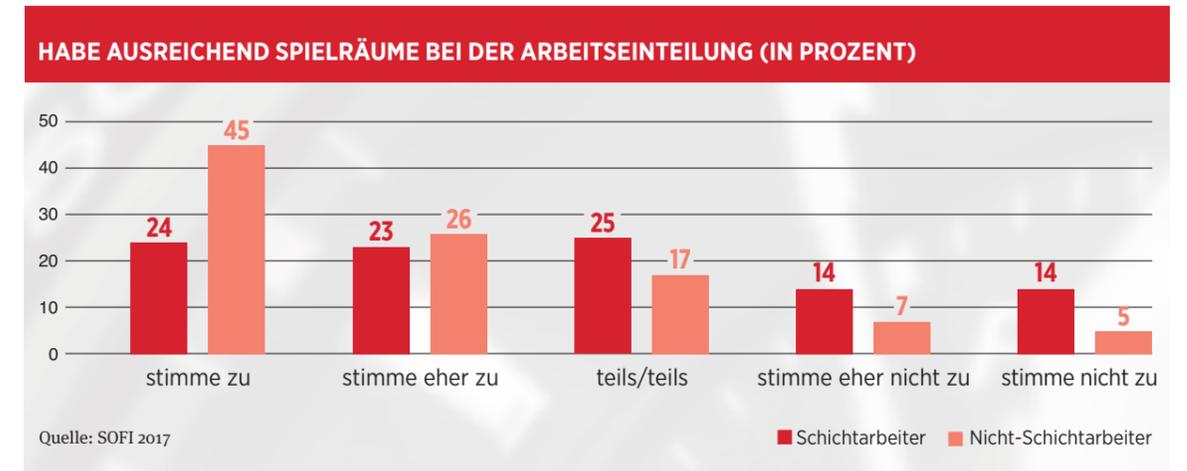
Ein Grund für die niedrige Zustimmung der Schichtarbeiter ist die unterschiedliche Bewertung der geforderten Flexibilität. Lediglich 28 Prozent der Schichtarbeiter geben an, mit der von ihnen geforderten Flexibilität gut zurecht zu kommen, bei den Nicht-Schichtarbeitern gibt dies hingegen fast die Hälfte aller Befragten an (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4



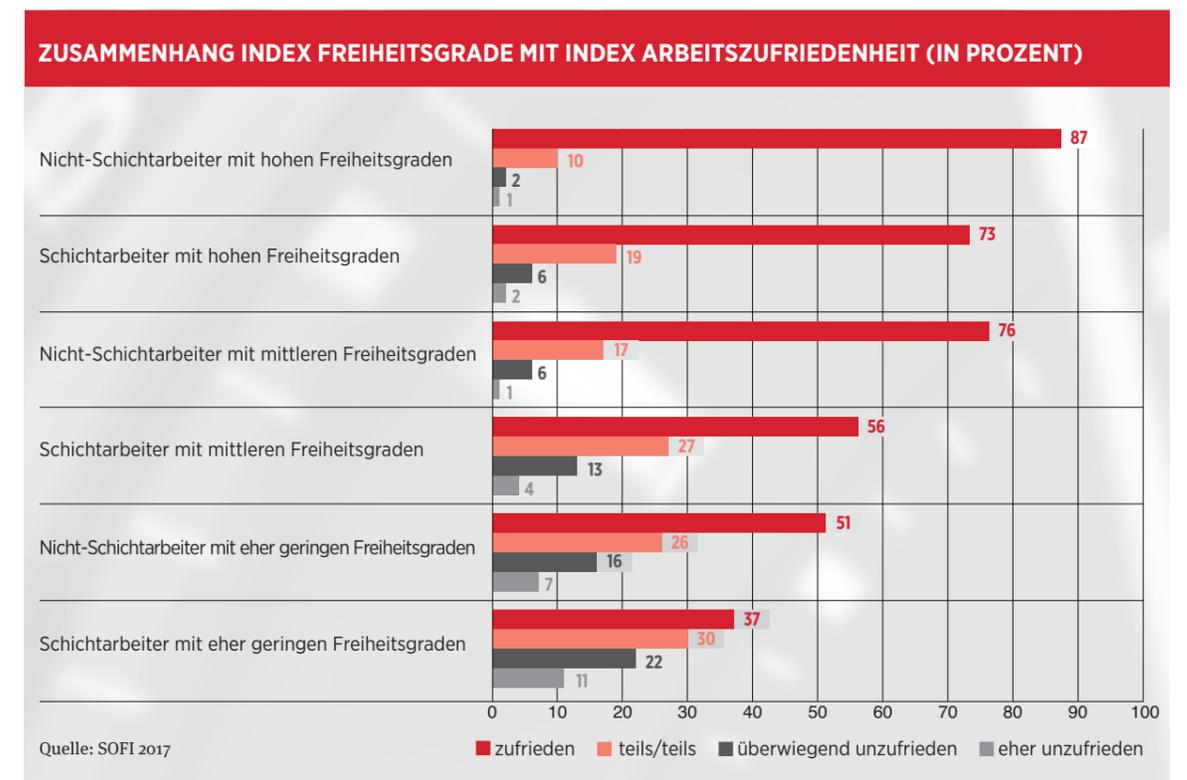
Auch hinsichtlich der Freiheitsgrade beim Umgang mit der Arbeitszeit zeigen sich große Unterschiede, wie die Antworten auf die Aussage »Ich finde die Spielräume, die mir mein Arbeitgeber bei der Einteilung meiner Arbeitszeit lässt, ausreichend« verdeutlichen. Hier wäre bei den Schichtarbeitern ein niedriger Zustimmungswert zu erwarten, da Schichtanfang und -ende ebenso festgelegt sind wie die Art der Schicht. Und in der Tat stimmt nur etwa jeder Vierte (24 Prozent) der Aussage zu, während die Aussage bei 45 Prozent der Nicht-Schichtarbeiter Zustimmung findet (siehe Abbildung 5, Seite 9).

Abbildung 5



Deutlich wird in beiden Gruppen der Zusammenhang zwischen der Möglichkeit zur selbstbestimmten Veränderung der Arbeitszeit und der Arbeitszeitzufriedenheit: Höhere Freiheitsgrade* führen zu größerer Zufriedenheit. Bei den Schichtarbeitern gilt dies fast linear. Umgekehrt sind niedrigere Freiheitsgrade mit einer leicht höheren Unzufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeit verbunden. Der Freiheitsgrad hat größeren Einfluss auf die Arbeitszeitzufriedenheit als die Frage, ob es sich um Schichtarbeiter oder Nicht-Schichtarbeiter handelt (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6



*Der Index Freiheitsgrade wurde aus den Möglichkeiten »vorübergehend die Arbeitszeit absenken können«, »den Arbeitsplatz für kurze Zeit verlassen können« und »kurzfristig einen Tag frei nehmen können« gebildet. In den Index Arbeitszufriedenheit fließen die Aussagen »bin mit meinen momentanen Arbeitszeiten zufrieden«, »komme mit der geforderten Flexibilität gut zurecht« und »habe ausreichend Spielräume bei der Arbeitseinteilung« ein.

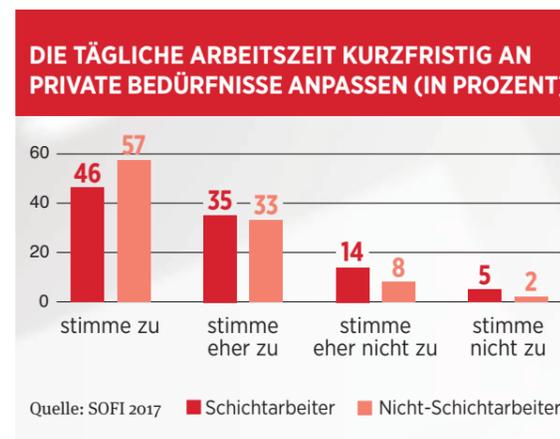
GEREGELTE ODER SELBSTBESTIMMTE ARBEITSZEITEN?

Die Aussage »Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende, auch wenn ich dann selbst davon nicht abweichen kann« findet bei den Schichtarbeitern deutlich stärkere Zustimmung als bei ihren nicht Schicht arbeitenden Kollegen (siehe Abbildung 7a). Dies deckt sich mit der IG Metall-Befragung 2013, bei der 69 Prozent der Schichtarbeiter und 42 Prozent der Nicht-Schichtarbeiter der Aussage »voll und ganz« zustimmten. Bei allen drei Ausbildungsgruppen (Lehre, Meister/Techniker, Hochschulabschluss) der aktuellen Befragung gibt es in der Gruppe der Schichtarbeiter eine höhere Zustimmung, wenn ihre jetzige Tätigkeit keine Ausbildung erfordert, sie also »unter Wert« beziehungsweise unter ihrem Ausbildungs-niveau arbeiten.

Abbildung 7a



Abbildung 7b



Gleichzeitig stimmen 46 Prozent der Schichtarbeiter der Wichtigkeit zu, die »tägliche Arbeitszeit kurzfristig an die privaten Bedürfnisse anpassen zu können« (Nicht-Schichtarbeiter: 57 Prozent). Weitere 35 Prozent stimmen »eher zu« (Nicht-Schichtarbeiter: 33 Prozent, siehe Abbildung 7b). Die Zustimmung ist damit deutlich höher als 2013. Dies deutet darauf hin, dass eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben von den Beschäftigten mittlerweile stärker eingefordert wird.

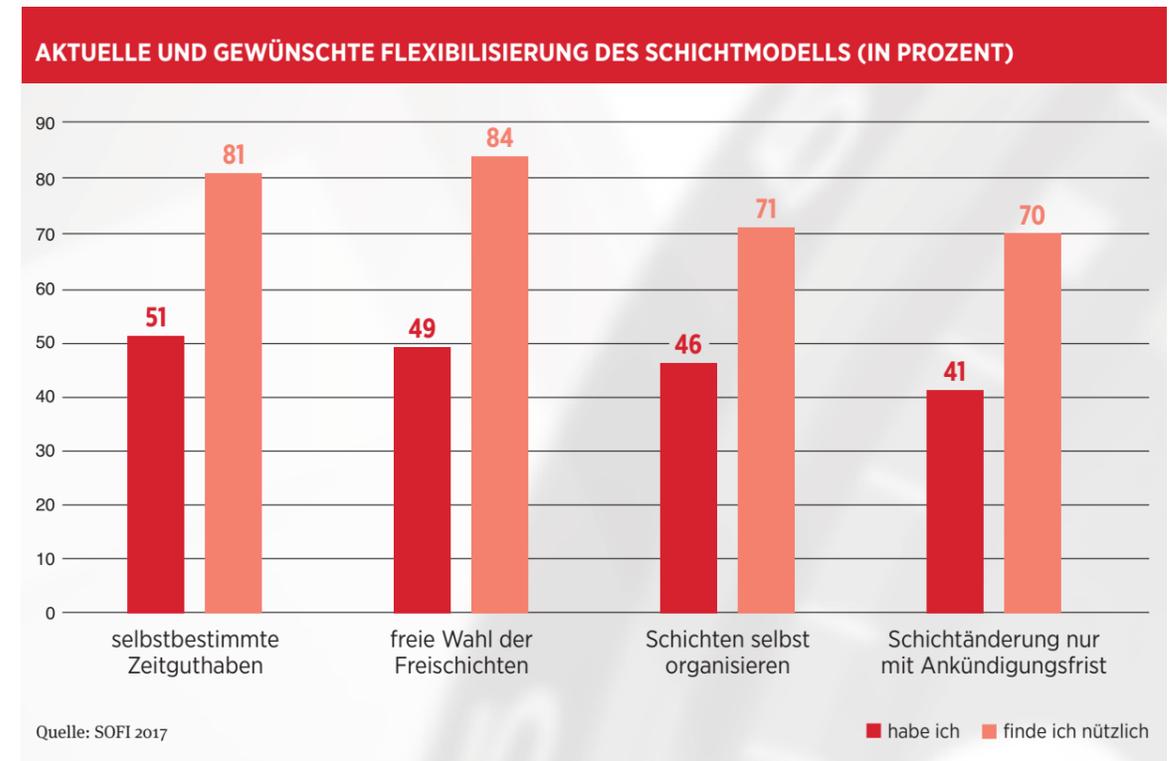
41 Prozent der Schichtarbeiter, die für eine klar geregelte Arbeitszeit stimmen, befürworten zugleich die Anpassung der täglichen Arbeitszeit an die privaten Bedürfnisse. Nur bei einem Viertel der Schichtarbeiter geht mit der Zustimmung für die »geregelte Arbeitszeit« auch die Ablehnung (»stimme eher nicht« und »stimme nicht zu«) der kurzfristigen Anpassung der täglichen Arbeitszeit an die privaten Bedürfnisse einher. Auch bei den Schichtarbeitern scheint das gefestigte »fordistische« Zeitbewusstsein der getrennten Sphären »Arbeit« und »Privatleben« wohl nicht mehr das dominante Orientierungsmuster zu sein. Vielmehr zeigt sich gegenüber den vermeintlichen Polen »geregelte Arbeitszeit« und »Möglichkeit der kurzfristigen Anpassung« eine »Sowohl-als-auch-Haltung«.

GEWÜNSCHTE FORMEN SELBSTBESTIMMTER ARBEITSZEITEN

Bei der Frage nach vorhandenen und gewünschten Möglichkeiten der Flexibilisierung des Schichtmodells zeigen sich große Unterschiede zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Die vier am häufigsten verbreiteten Praktiken der Flexibilisierung sind bei Schichtarbeitern:

- 1) die Möglichkeit, »selbstbestimmte Zeitguthaben auf- und abbauen zu können« (zu 51 Prozent vorhanden),
- 2) die freie Wahl der Freischichten (zu 49 Prozent vorhanden),
- 3) die Möglichkeit, Schichten mit den »Kollegen/innen selbstorganisiert tauschen zu können« (zu 46 Prozent vorhanden) und
- 4) »eine Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche vor Schichtänderung oder Zusatzschichten haben« (zu 41 Prozent vorhanden).

Abbildung 8



Dies sind auch die Optionen, die die befragten Schichtarbeiter als nützlichste Optionen für eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben bewerten (siehe Abbildung 8).

So groß der Abstand zwischen tatsächlichen und gewünschten Flexibilisierungsmöglichkeiten ist, so positiv wird das bereits Vorhandene eingeschätzt. Die Möglichkeit, Schichten selbst zu organisieren, wurde bereits in den 1990er Jahren als Steigerung der Steuerungskompetenz und Autonomie besonders für Gruppenarbeit empfohlen.* Gleichwohl ist die Diskrepanz zwischen Nützlichkeit und Verfügbarkeit der verschiedenen Optionen durchweg hoch.

*Fiedler-Winter, Rosemarie (1995): Flexible Arbeitszeiten. Beispiele aus der Praxis, mi-Verlag: Landsberg

MOBILE ARBEIT –

Eine Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) der Universität Stuttgart

Piele, Christian/Piele, Alexander (2017): Mobile Arbeit. Eine Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017, IAO/IAT-Paper (im Erscheinen)

Die Studie des IAO/IAT untersucht anhand der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung die Praxis mobiler Arbeit in der Industrie und deren Wirkung auf Arbeitszeit und Arbeitszeitzufriedenheit. Dabei kann das IAO/IAT auf einen erweiterten Datensatz der Beschäftigtenbefragung zurückgreifen. In 360 Betrieben erfolgte eine noch differenziertere Befragung, insbesondere zum Thema Mobile Arbeit.

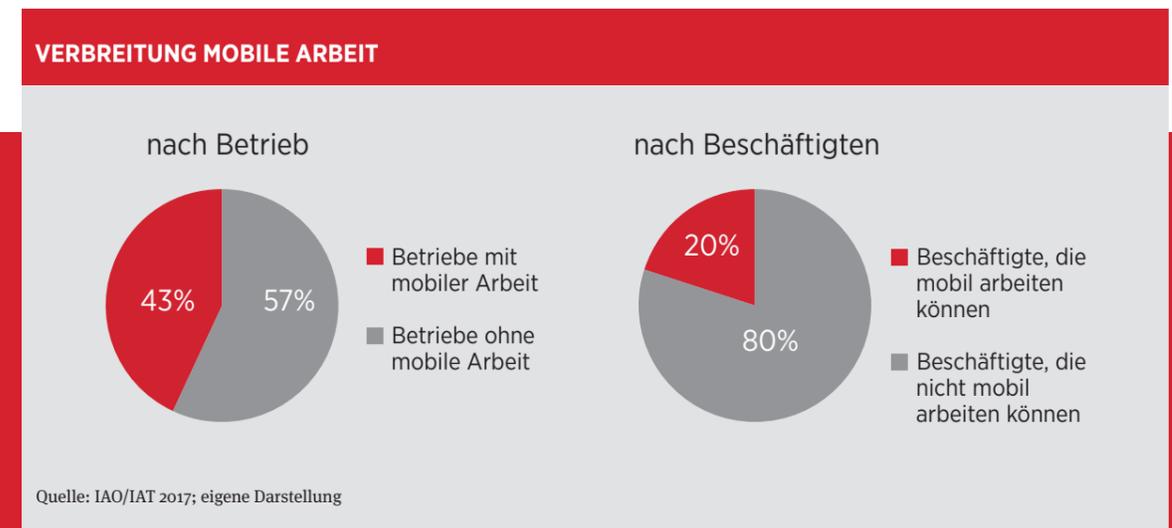
Im Folgenden werden Zwischenergebnisse der Studie in Auszügen dargestellt:

In der Broschüre »Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse und Fakten zur Arbeitszeit« haben wir erste Einschätzungen zur mobilen Arbeit dargestellt und die Arbeitszeitzufriedenheit der mobil Arbeitenden ausgewertet (IG Metall 2017a, Seiten 52 bis 57).

Beschäftigte, die mobil arbeiten können, sind demnach zufriedener und haben ein grundsätzlich positives Verhältnis zu mobiler Arbeit. Das IAO/IAT hat darüber hinaus untersucht, was das Angebot mobiler Arbeit beeinflusst, was die Beschäftigten mit mobiler Arbeit verbinden, was sie daran hindert, mobile Arbeit in Anspruch zu nehmen und ob mobile Arbeit entgrenzte Arbeitszeiten mit sich bringt.

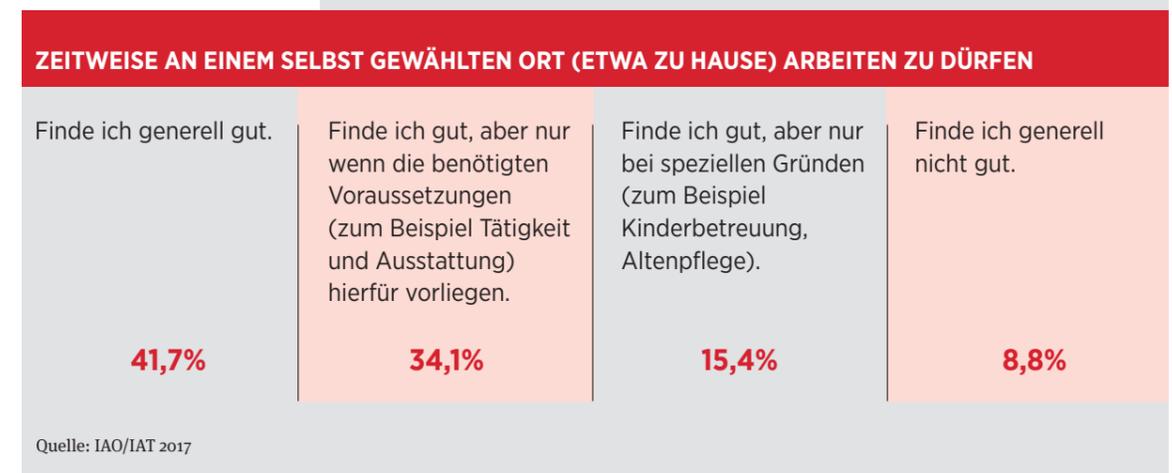
Die Betriebsrätebefragung von November 2016 zeigte, dass im Organisationsbereich der IG Metall bereits in 43 Prozent der Betriebe mobil gearbeitet wird. In der IG Metall-Beschäftigtenbefragung geben mehr als 20 Prozent der Befragten an, an einem selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebs arbeiten zu können (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9



Mobile Arbeit wird grundsätzlich positiv bewertet – über 90 Prozent der Befragten finden sie gut. Allerdings ist dieses Votum bei knapp 50 Prozent der Befragten an Bedingungen für die Gewährung mobiler Arbeit geknüpft (Tätigkeit oder sozial akzeptierte Gründe).

Abbildung 10



Das sind die zentralen Thesen der Studie:

1. Neben der Branchenzugehörigkeit ist insbesondere die Betriebsgröße ein entscheidender Faktor für das Vorhandensein mobiler Arbeit. Die hohe Spannweite zwischen den unten aufgeführten Branchen nimmt mit zunehmender Betriebsgröße ab.

Je größer die Beschäftigtenzahl ist, desto eher besteht die Möglichkeit mobil zu arbeiten. Nicht betrachtet wird hierbei die Höhe des Anteils der Beschäftigten, die diese Möglichkeit tatsächlich angeboten bekommen. So steigt das Vorhandensein der Möglichkeit für mobiles Arbeiten von 37,1 Prozent in Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten bis hin zu 69,2 Prozent in Betrieben mit über 3.000 Beschäftigten (siehe Abbildung 11a, Seite 14).

Abbildung 11a

| BETRIEBE NACH BESCHÄFTIGENZAHL | | | | | | |
|--|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------------|
| Vorhandensein der Möglichkeit für mobiles Arbeiten | bis 99 Beschäftigte | 100 bis 199 Beschäftigte | 200 bis 499 Beschäftigte | 500 bis 999 Beschäftigte | 1.000 bis 2.999 Beschäftigte | ab 3.000 Beschäftigte |
| ja | 37,1% | 40,0% | 42,7% | 55,2% | 58,7% | 69,2% |
| nein | 62,9% | 60,0% | 57,3% | 44,8% | 41,3% | 30,8% |

Quelle: IAO/IAT 2017

Das Vorhandensein der Möglichkeit für mobiles Arbeiten (siehe Abbildung 11a und 11b) schwankt gemäß der Betriebsrätebefragung 2016 stark zwischen den Branchen (nach der Wirtschaftszweige Klassifikation 2008 des Statistischen Bundesamts). Auch in den folgenden ausgewählten Branchen variiert das Vorhandensein sichtbar; so unter anderem von 30,5 Prozent im Bereich der Metallherzeugung/-erzeugnisse (WZ-Code 243, 244, 245 und 25) bis hin zur Elektrotechnik (WZ-Code 26 und 27) mit 60,2 Prozent. Zum Vergleich bieten Betriebe der IT-Dienstleistungsbranche (WZ-Code 62) mit 79,3 Prozent weit überdurchschnittlich und das Handwerk mit 29,5 Prozent deutlich unterdurchschnittlich die Möglichkeit an, mobil zu arbeiten.

Abbildung 11b

| BRANCHEN | | | | | | |
|--|-------------------------------|----------------|--------------|-------------|---------------------|----------|
| Vorhandensein der Möglichkeit für mobiles Arbeiten | Metallherzeugung/-erzeugnisse | Elektrotechnik | Maschinenbau | Fahrzeugbau | IT Dienstleistungen | Handwerk |
| ja | 30,5% | 60,2% | 45,1% | 42,6% | 79,3% | 29,5% |
| nein | 69,5% | 39,8% | 54,9% | 57,4% | 20,7% | 70,5% |

Quelle: IAO/IAT 2017

Betrachtet man die Betriebe mit bis zu 99 Beschäftigten in den hier dargestellten M&E-Branchen, so ergibt sich eine Spreizung von 22,4 Prozent (Metallherzeugung/-erzeugnisse) bis 50 Prozent (Elektrotechnik). Bei großen Betrieben mit 1.000 bis 2.999 Beschäftigten sind es bereits 63,6 Prozent in der Branche der Metallherzeugung/-erzeugnisse. Damit liegt diese nahezu gleichauf mit der Vergleichsbranche Elektrotechnik (65 Prozent). Bei den größten Betrieben (ab 3.000 Beschäftigte) haben die Betriebe der hier dargestellten M&E-Branchen zu über 70 Prozent angegeben, mobile Arbeit – zumindest für einen Teil der Beschäftigten – anzubieten. Diese Werte zeigen Tendenzen für die jeweilige Branche (siehe Abbildung 11b).

2. Wesentlich für die Möglichkeit mobil zu arbeiten sind die Tätigkeit (direkter/indirekter Bereich) und das Qualifikationsniveau. Dagegen sind private Bedürfnisse der Beschäftigten weniger relevant. Sichtbar wird, dass größere Betriebe weit eher bereit sind ihren Beschäftigten eine solche Möglichkeit anzubieten, wenn entsprechend geeignete Tätigkeiten oder sozial akzeptierte private Bedürfnisse der Beschäftigten vorliegen.

3. Bei Beschäftigten, die aufgrund ihrer Tätigkeit grundsätzlich mobil arbeiten könnten, dies aber nicht tun, bestehen andere Gründe für den Ausschluss eines Angebots.

Diese liegen bei einem guten Drittel dieser Gruppe in fehlenden technischen Voraussetzungen. Bei wiederum einem guten Drittel dieser Teilnehmergruppe waren außerdem personenbezogene Gründe in Form der Ablehnung durch die direkte Führungskraft ein entscheidender Ausschlussgrund. Die Führungskräfte haben einen deutlichen Einfluss auf das Angebot mobilen Arbeitens.

4. Über 90 Prozent der Befragten beurteilen mobiles Arbeiten positiv. 86 Prozent sehen in mobiler Arbeit eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Knapp 19 Prozent sieht hierin aber auch die Gefahr entgrenzter Arbeitszeiten.

Für mobiles Arbeiten ist eine Kultur des Vertrauens im Kollegenkreis förderlich. So haben etwa 30 Prozent Angst mehr leisten zu müssen, weil sie nicht darauf vertrauen, dass ihre Arbeitsleistung in mobiler Arbeit wahrgenommen wird. Hieraus resultiert für sie die Gefahr ausufernder Arbeitszeiten.

Betrachtet man die Ergebnisse auf die Frage, wie viele Tage an einem anderen selbstbestimmten Ort im Monat tatsächlich gearbeitet werden, sagt das Gros (74 Prozent) der »mobile Worker«, dass sie höchstens zwei Tage pro Monat in Anspruch nehmen (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12

| WIE VIELE TAGE ARBEITEN SIE DURCHSCHNITTLICH IM MONAT VON ZU HAUSE ODER EINEM ANDEREN SELBSTBESTIMMTEN ORT? | | | |
|---|--------------|---------------|--------------|
| höchstens 2 Tage | 3 bis 5 Tage | 6 bis 10 Tage | über 10 Tage |
| 74,2% | 20,2% | 3,6% | 1,9% |

Quelle: IAO/IAT 2017

Das bedeutet: Nur für eine Minderheit ist mobiles Arbeiten bestimmend für ihre Arbeit. Die große Mehrheit nutzt mobiles Arbeiten als Gelegenheitsarrangement.

Die nachfolgenden Werte wurden der LAIF-Befragung entnommen, bei der die Teilnehmer Angaben zum Umgang mit dieser Arbeitsform machen konnten.

Welche Gründe für mobile Arbeit gibt es seitens der Beschäftigten, welche Hindernisse stehen ihrer Verwirklichung im Wege? Befragt wurden hierzu nur diejenigen Teilnehmer, denen mobiles Arbeiten betrieblich überhaupt gestattet ist. Mobiles Arbeiten erleichtert für 86 Prozent der Antwortenden die Vereinbarkeit von Arbeit und privater Lebenslage und kann ihnen somit zu einer besseren Work-Life-Balance verhelfen.

82,4 Prozent der Befragten geben als Vorzug an, dass sie ungestört arbeiten können – damit dürfte die Arbeit von zu Hause gemeint sein. Die Gefahr der Entgrenzung von Arbeit durch diese örtliche Flexibilisierungsmöglichkeit ist jedoch präsent. Knapp 19 Prozent der Befragten geben an, Schwierigkeiten zu haben, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ziehen zu können, wenn sie beispielsweise von zu Hause aus arbeiten.

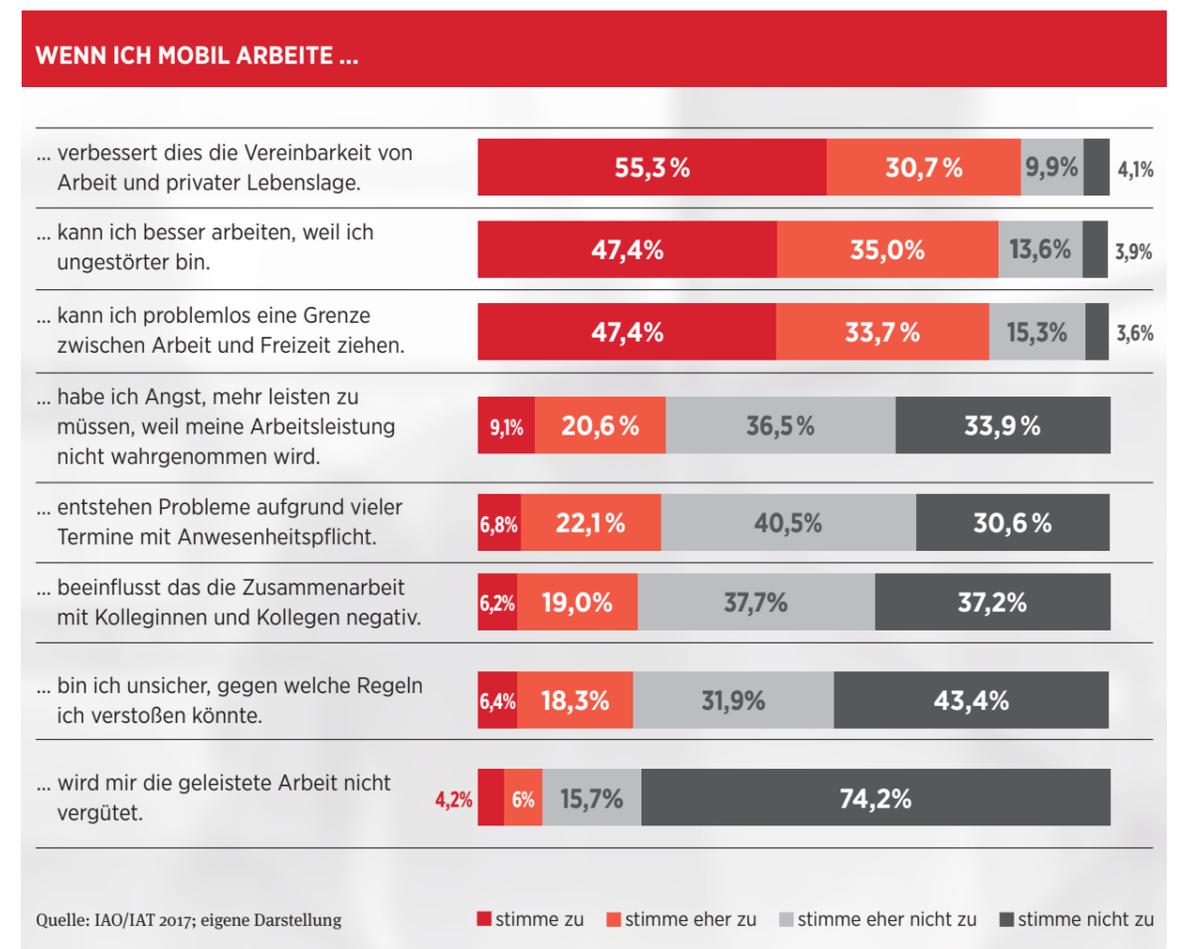
Eine nicht zu unterschätzende Voraussetzung für die Inanspruchnahme örtlich flexiblen Arbeitens liegt im Vorhandensein einer Kultur des Vertrauens, welche bis auf die jeweilige Teamebene herunterreichen muss.

Etwa 30 Prozent geben an, Angst zu haben (noch) mehr leisten zu müssen, wenn sie mobil arbeiten, weil ihre Arbeitsleistung nicht wahrgenommen wird.

Ein wesentlicher Aspekt einer Präsenzkultur ist die Häufung vieler Termine mit Anwesenheitspflicht. Immerhin knapp 30 Prozent der Antwortenden nennen dies als Hinderungsgrund.

Ein Viertel der Befragten gibt an, dass sich die Zusammenarbeit mit den Kollegen verschlechtere, wenn mobil und nicht vor Ort im Büro gearbeitet wird. Nicht zu unterschätzen sind hier neben der eingeschränkten Zusammenarbeit auch die Effekte einer deutlich reduzierten informellen Kommunikation und des sogenannten Networkings (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13



VEREINBARKEIT

VON BERUF UND FAMILIE

Eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)

Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia (2017): Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017, WZB-Discussion-Paper (im Erscheinen)

Die Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung analysiert die Daten der Beschäftigtenbefragung hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitszeitpolitik, Arbeitszeitzufriedenheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Mittelpunkt steht dabei eine differenzierte Betrachtung der Vereinbarkeit bei Haushalten mit Kindern unter 14 Jahren und Haushalten, in denen die Pflege Familienangehöriger erfolgt, sowie der Einflüsse von Haushaltstypus und Geschlecht auf die Arbeitszeit.

Im Folgenden werden Zwischenergebnisse der Studie in Auszügen dargestellt:

In der Broschüre »Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse und Fakten zur Arbeitszeit« hatten wir bereits alle behandelten Fragestellungen nach Frauen und Männern getrennt ausgewertet und einige Aspekte von Teilzeit betrachtet (IG Metall 2017a, Seiten 60 bis 61). Wir haben dort festgestellt, dass nur ein kleiner Anteil der Befragten in Teilzeit arbeitet (6 Prozent), dass es vor allem Frauen sind, die in Teilzeit arbeiten (81,1 Prozent gegenüber 18,9 Prozent bei den Männern) und dass Teilzeitbeschäftigte zufriedener mit ihrer Arbeitszeit sind.

Wir wissen aber auch, dass viele Teilzeitbeschäftigte wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren wollen, da Teilzeit nicht nur weniger Entgelt mit sich bringt, sondern in der Regel auch eine Sackgasse für die berufliche Entwicklung darstellt. Die Beschäftigtenbefragung hat das große Interesse von Beschäftigten an einer »kurzen Vollzeit« gezeigt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Eine andere Verteilung von Arbeitszeit, Familienzeit, Pflegezeit und Bildungszeit über den Lebensverlauf und eine gerechtere Verteilung dieser Zeiten zwischen Frauen und Männern erscheinen zunehmend als Schlüssel für Antworten auf große gesellschaftliche Umbrüche. Die Alterung der Gesellschaft fordert mehr Zeit für Pflege, die riesigen technologischen Umbrüche mehr Zeit für (Weiter-)Bildung, die hohen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienzeit.

Meistens fehlen den Daten Informationen zur konkreten familiären, beruflichen und betrieblichen Situation und oft beruhen sie auf einer so niedrigen Fallzahl, dass die konkreten Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit mit der (Arbeits-)Zeit und der persönlichen Haushalts- wie Berufssituation nicht in ausreichender Tiefenschärfe behandelt werden können. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall bietet hier mit ihren detaillierten Fragen und ihrer großen Teilnehmerzahl neue Forschungsmöglichkeiten.

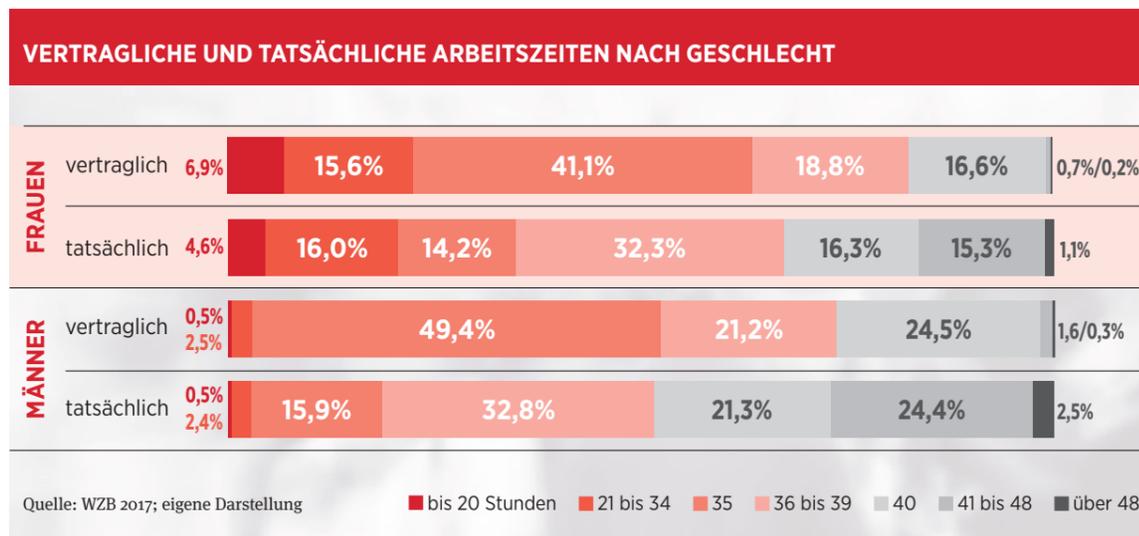
Die Haushaltskonstellation der Beschäftigten erkennen wir an ihrem Partnerschaftsstatus und ihrer Sorgeverantwortung. Der Partnerschaftsstatus zeigt, ob die erwerbstätigen Männer und Frauen mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben. Bei der Sorgeverantwortung wird unterschieden, ob Kinder unter 14 Jahren in einem gemeinsamen Haushalt mit der beschäftigten Person wohnen und ob es pflegebedürftige Angehörige gibt.

Von den befragten Männern leben 28 Prozent mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, bei Frauen sind es 20 Prozent. Pflegebedürftige Angehörige haben 19 Prozent der Männer und 18 Prozent der Frauen. Fasst man die beiden Formen der Sorgeverantwortung zusammen, so leben 42 Prozent der Männer und 35 Prozent der Frauen entweder mit Kindern unter 14 Jahren oder haben pflegebedürftige Angehörige. Die Sorgeverantwortung für Kinder und Angehörige haben fünf Prozent der männlichen und drei Prozent der weiblichen Befragten.

ARBEITSZEIT UND SORGEAUFGABEN

Die meisten Männer (49 Prozent) und Frauen (41 Prozent) haben eine vertraglich vereinbarte 35-Stunden-Woche. Sehr deutlich sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit einer Arbeitszeit unter 35 Stunden. Bei Männern arbeiten insgesamt nur 3 Prozent unter 35 Stunden in der Woche (bis 20 Stunden pro Woche: 0,5 Prozent, 21 bis 34 Stunden pro Woche: 2,5 Prozent), bei Frauen sind es 23 Prozent (bis 20 Stunden pro Woche: 7 Prozent, 21 bis 34 Stunden: 16 Prozent). Mehr als 35 Stunden in der Woche arbeiten 48 Prozent der Männer (36 bis 39 Stunden: 21 Prozent, 40 Stunden: 25 Prozent) und 37 Prozent der Frauen (36 bis 39 Stunden: 19 Prozent, 40 Stunden: 17 Prozent, siehe Abbildung 14, Seite 20).

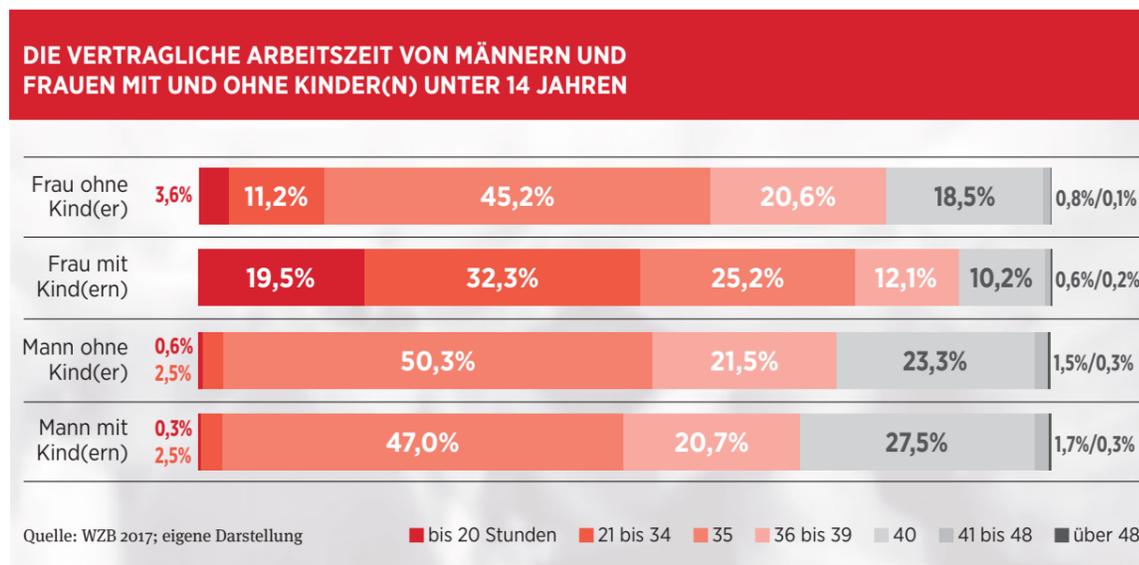
Abbildung 14



Diese Unterschiede gehen maßgeblich auf Kinder unter 14 Jahren zurück (siehe Abbildung 15). Bis 20 Stunden in der Woche arbeiten 20 Prozent der Mütter, aber nur vier Prozent der Frauen ohne Kinder. 21 bis 34 Stunden arbeiten 32 Prozent der Mütter, aber nur 11 Prozent der Frauen ohne Kinder. Zusammengefasst heißt das, dass über die Hälfte der Mütter eine vertragliche Arbeitszeit unter 35 Stunden in der Woche haben, bei Frauen ohne Kinder unter 14 Jahren sind es gerade 15 Prozent.

Bei Männern sind die Unterschiede wesentlich geringer und gehen eher in die andere Richtung: Väter arbeiten etwas länger als Männer ohne Kinder. So arbeiten 25 Prozent der Männer ohne Kinder, aber 30 Prozent der Männer mit Kindern 40 Stunden oder mehr.

Abbildung 15

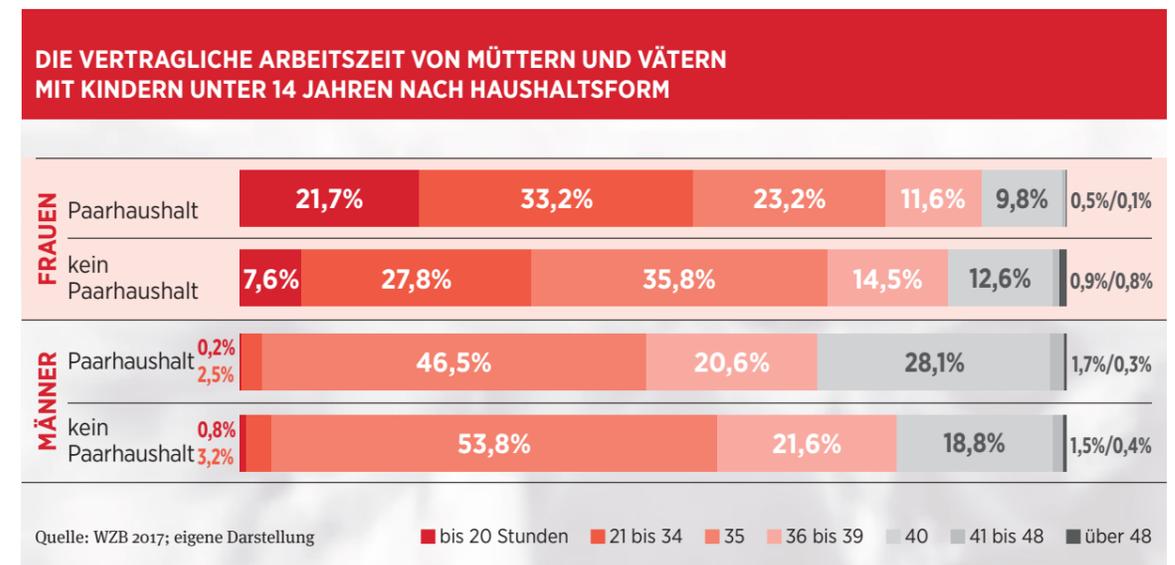


Somit ist offensichtlich, dass sich die großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen weitgehend darauf zurückführen lassen, dass Mütter ihre vertragliche Arbeitszeit massiv reduzieren und Väter dies nicht tun. Doch auch die teilweise hohen Unterschiede zwischen Männern und Frauen ohne Kinder unter 14 Jahre lassen sich weitgehend auf den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Zuschnitt von Arbeitszeit und Familienzeit zurückführen. Frauen, die wegen ihrer Kinder ihre Arbeitszeit reduziert haben, kommen nur selten wieder auf Vollzeit zurück – auch wenn die Kinder über 14 Jahre alt sind und weniger Zeit brauchen.

ARBEITSZEIT UND HAUSHALTSTYPUS

Weitere Unterschiede kommen hinzu: Wenn Mütter in einem Paarhaushalt leben, so liegt ihre Wochenarbeitszeit nochmals deutlich niedriger als bei Müttern, die nicht in einem Paarhaushalt leben. Genauer: Bis zu 20 Stunden in der Woche arbeiten 22 Prozent der Mütter, die in einem Paarhaushalt leben, bei Müttern, die nicht in einem Paarhaushalt leben, sind es acht Prozent. Zwischen 21 und 35 Stunden in der Woche arbeiten 33 Prozent der Mütter in einem Paarhaushalt, aber nur 22 Prozent der Mütter, die nicht in einem Paarhaushalt leben. Zusammengefasst arbeiten also 55 Prozent der Mütter, die in einem Paarhaushalt leben, unter 35 Stunden pro Woche. Bei den Vätern sind es gerade mal drei Prozent (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16



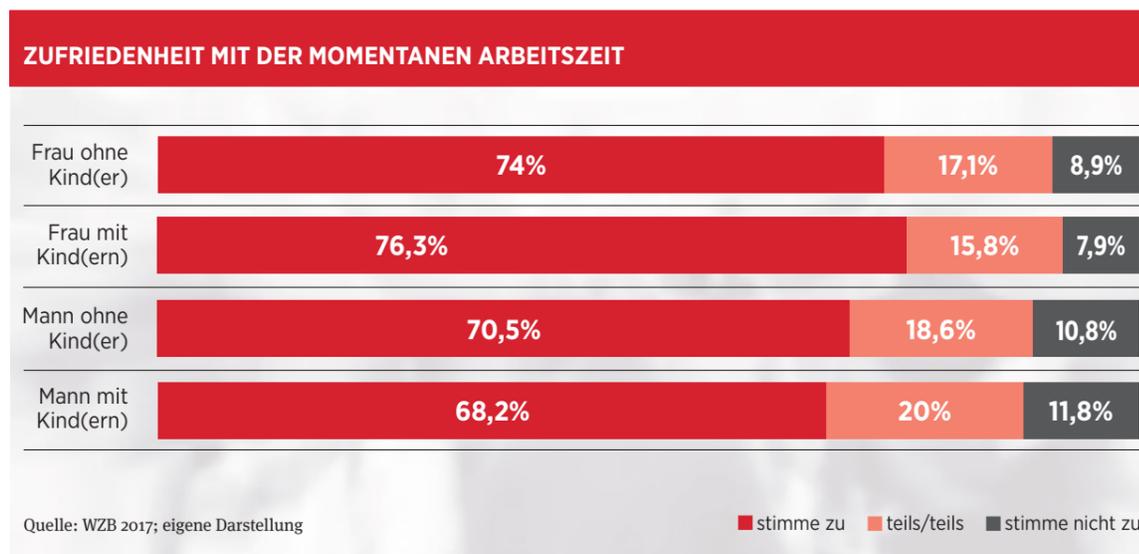
Auch Frauen ohne Kinder arbeiten dann weniger, wenn sie in einem Paarhaushalt leben. Die Unterschiede sind aber weit weniger deutlich: Unter 34 Stunden pro Woche arbeiten 19 Prozent der Frauen in Paarhaushalten, aber nur neun Prozent der Frauen, die nicht in Paarhaushalten leben. Dieser Effekt ist wiederum darauf zurückzuführen, dass diese Frauen (meist mit Kindern über 14 Jahren) nach ihrer aufgrund der Kindererziehung reduzierten Arbeitszeit nicht mehr auf ihre ursprüngliche Stundenzahl zurückkehren (können). Dies droht auch Frauen mit Kindern unter 14 Jahren. Von allen in Teilzeit beschäftigten Frauen mit Kindern unter 14 Jahren geben fast zwei Drittel (65 Prozent) an, auf Teilzeit reduziert zu haben – ohne eine Vereinbarung wieder auf Vollzeit wechseln zu können. Nur ein Zehntel der Frauen war von Beginn an teilzeitbeschäftigt.

Ganz im Gegensatz zu Frauen mit Kindern reduzieren Frauen mit pflegebedürftigen Angehörigen ihre Arbeitszeiten nicht. Bei Männern finden sich ebenfalls keine Unterschiede in der Arbeitszeit, ob zu pflegende Angehörige im Haushalt leben oder nicht. Auch die Haushaltsform macht bei der Pflege keinen Unterschied.

DIE ARBEITSZEITZUFRIEDENHEIT

Die Analyse der Daten verdeutlicht, dass sich Frauen und Männer sowie Menschen mit und ohne Kinder dann nicht mehr in ihrer Arbeitszeitzufriedenheit unterscheiden, wenn man ihr Alter, ihre Ausbildung, ihre vertragliche Arbeitszeit und Merkmale des Berufs – Tarifbindung, Schichtarbeit, Zeiterfassung, Planbarkeit – mit einbezieht (siehe Abbildung 17).

Abbildung 17:



Die geringen Unterschiede in der Arbeitszeitzufriedenheit bei Beschäftigten mit und ohne Kinder sind auf die Reduzierung der Arbeitszeit, in der Regel der Frauen, zurückzuführen. Dies führt zu erheblichen Unterschieden im Einkommen und entsprechend auch in den Altersrenten von Männern und Frauen. Dies gilt nicht für Beschäftigte, bei denen pflegebedürftige Menschen im Haushalt leben.

Die Anwesenheit von pflegebedürftigen Menschen im Haushalt senkt die Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeit sehr deutlich bei Frauen und Männern, Müttern wie Vätern, ganz unabhängig von ihrem Alter, ihrer Stundenzahl, ihrer Ausbildung und den Merkmalen ihrer Tätigkeit. Pflege führt nicht dazu, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten anpassen. Viele versuchen alles zeitgleich auf die Reihe zu bekommen – und das geht selten gut. Auch andere Jobmerkmale können die damit einhergehende Unzufriedenheit nicht mindern. Die Beschäftigten fühlen sich geheizt und unter hohem Druck.

UNSERE BROSCHÜREN ZUR BEFRAGUNG 2017



ARBEITSZEIT - SICHER, GERECHT UND SELBSTBESTIMMT. ERGEBNISSE, ZAHLEN UND FAKTEN ZUR ARBEITSZEIT



POLITIK FÜR ALLE - SICHER, GERECHT UND SELBSTBESTIMMT. ZAHLEN UND HINTERGRÜNDE ZUR BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2017



ERGEBNISSE DER BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG



WEITERE INFORMATIONEN ZUR ARBEITSZEITKAMPAGNE IGMETALL.DE/ARBEITSZEIT



DIE BEFRAGUNG 2017



ARBEITSZEIT IM FOKUS

SCHICHTARBEIT, MOBILE ARBEIT UND VEREINBARKEIT

Vertiefende Auswertungen der Beschäftigtenbefragung 2017

