



ERGEBNISSE DER  
**BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG**

**DIE BEFRAGUNG 2017**



## GLIEDERUNG

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Struktur der beteiligten Unternehmen</b>                                | 4  |
| <b>2. Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen:</b>                        |    |
| Externe Flexibilität  | 8  |
| Interne Flexibilität  | 10 |
| <b>3. Ausgewählte Formen der Umsetzung von Flexibilität in den Betrieben:</b> |    |
| Arbeitszeitkonten   | 11 |
| Wochenendarbeit   | 12 |
| Schichtarbeit   | 12 |
| <b>4. Selbstbestimmte Arbeitszeiten</b>                                       |    |
| Betriebliche Regelung und Praxis einer lebensphasengerechten Arbeitszeit      | 15 |
| Langzeitkonten  | 17 |
| <b>5. Mobiles Arbeiten</b>  | 18 |

### Impressum

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

Redaktion: Birgit Dietze, Ralf Rukwid, Sophie Jänicke  
IG Metall Vorstand, FB Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik

Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt am Main, 2. Auflage März 2017

Produkt-Nr.: 37709-68604

## EINLEITUNG

Im Vorfeld der Beschäftigtenbefragung 2017 haben uns Betriebsräte aus mehr als 2100 Betrieben gesagt, wie bei ihnen Arbeitszeit gestaltet ist.

Die wesentlichen Ergebnisse sind:

- ▶ **»Flexibilisierung«** von Beschäftigung und Arbeitsvolumen prägt die Realität in den Betrieben.
- ▶ **»Externe Flexibilität«** wird durch Werkverträge, Leiharbeit, Befristungen erzeugt. Die Folgen sind unsichere und oft schlecht bezahlte Arbeit ohne Tarifverträge und Mitbestimmung. Wir wissen: Hier geht es oft nicht nur um mehr Flexibilität, sondern um nackte Lohndrückerei.
- ▶ **»Interne Flexibilität«** wird durch flexible Arbeitszeiten der Belegschaften, zum Beispiel mittels Arbeitszeitkonten, sichergestellt. Zunehmende Wochenendarbeit und ausufernde Schichtarbeit sind die Konsequenzen. Besonders zu vermerken: Viele dieser Flexibilisierungsinstrumente haben in den Betrieben ohne tarifliche Grundlage Einzug gehalten. Es fehlt bis heute in vielen Tarifgebieten an tariflichen Grundlagen, die Betriebsräten Rechtssicherheit geben und sie in ihren Rechten stärken. Die wachsende Fremdbestimmung der Arbeitszeit ist damit unübersehbar.
- ▶ **»Selbstbestimmte Arbeitszeiten«** Beispiele für eine Arbeitszeitgestaltung, die mehr Selbstbestimmung ermöglicht, sind dagegen selten. Dies auch, weil es an tariflichen Regelungen und Ansprüchen fehlt. Doch der Wunsch der Beschäftigten danach ist deutlich erkennbar. Ein geeignetes Instrument für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist der Anspruch auf zeitweilige Arbeitszeitreduzierung. Doch nur in wenigen Betrieben gibt es hierzu Vereinbarungen. Langzeitkonten haben ebenfalls nur eine geringe Verbreitung. Auch weil sie voraussetzen, dass Beschäftigte zunächst über Jahre Zeitguthaben ansparen, was dauerhafte Mehrarbeit bedeuten würde.
- ▶ **»Mobiles Arbeiten«** Mobiles Arbeiten bedeutet nicht nur mehr Selbstbestimmung: Ohne Regeln kann es schnell zur Selbstausschöpfung führen.

**Das Fazit ist offensichtlich:** Es bedarf tariflicher Regelungen, die die Flexibilität begrenzen und Ansprüche auf mehr selbstbestimmte Arbeitszeiten sichern.

# 1. STRUKTUR DER BETEILIGTEN UNTERNEHMEN

An der Online-Befragung nahmen Betriebsräte aus insgesamt 2134 Betrieben teil. Die Beteiligung war bei größeren Betrieben höher als bei Betrieben ohne freigestellten Betriebsrat. Daher werden einige Ergebnisse differenziert nach Betriebsgröße dargestellt. Denn 70 Prozent der von der IG Metall betreuten Betriebe haben weniger als 200 Beschäftigte (Anteil bei den Betrieben mit Rückmeldung: 50,3 Prozent (siehe Tabelle 1)).

**Tabelle 1: Betriebe mit Rückmeldung nach Betriebsgröße**

| Betriebsgrößen-Klasse | Anteil an allen Betrieben |
|-----------------------|---------------------------|
| bis 99 Beschäftigte   | 28,3%                     |
| 100 bis 199           | 22,0%                     |
| 200 bis 499           | 32,0%                     |
| 500 bis 999           | 10,5%                     |
| 1000 bis 2999         | 5,7%                      |
| ab 3000               | 1,5%                      |

Auf den Metall- und Elektrobereich – mit den Hauptbranchen Metallherzeugung/-erzeugnisse, Elektrotechnik, Maschinenbau, Fahrzeugbau und sonstige MuE – entfallen insgesamt 70 Prozent der teilnehmenden Betriebe. Die restlichen 30 Prozent der in der Befragung erfassten Unternehmen sind den Branchen Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff, Stahl, IT-Dienstleistungen und Handwerk zuzuordnen bzw. unter der Sammelkategorie der sonstigen Branchen erfasst (siehe Tabelle 2).

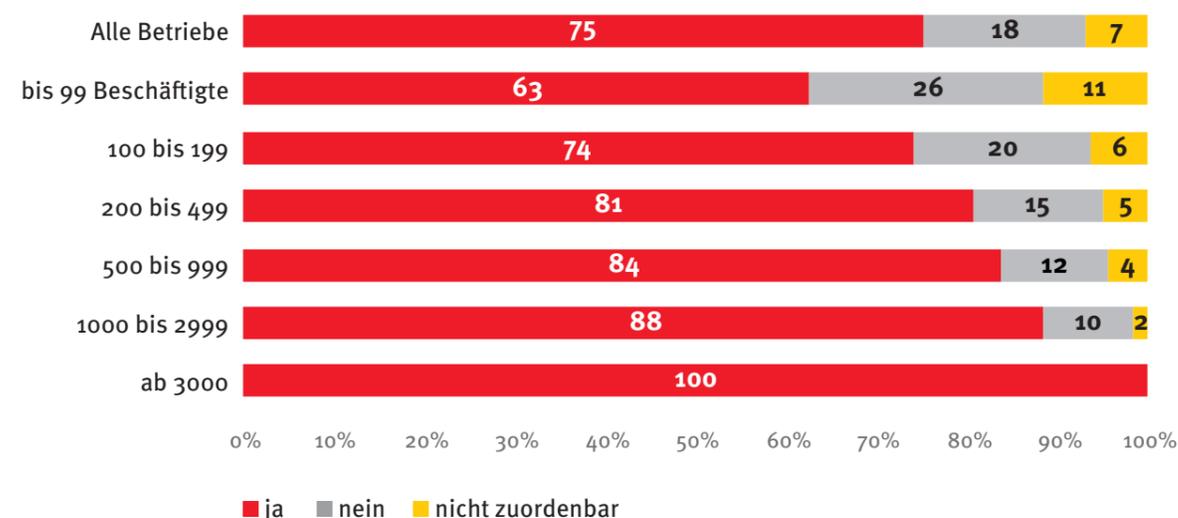
**Tabelle 2: Betriebe mit Rückmeldung nach Branchen**

| Branche                      | Anteil an allen Betrieben |
|------------------------------|---------------------------|
| Textil und Bekleidung        | 3,3%                      |
| Holz und Kunststoff          | 3,8%                      |
| Stahl                        | 1,6%                      |
| Metallerzeugung/-erzeugnisse | 17,6%                     |
| Elektrotechnik               | 13,6%                     |
| Maschinenbau                 | 20,9%                     |
| Fahrzeugbau                  | 12,4%                     |
| Sonst. MuE                   | 5,2%                      |
| IT Dienstleistungen          | 1,5%                      |
| Handwerk                     | 10,1%                     |
| Sonstige                     | 9,9%                      |

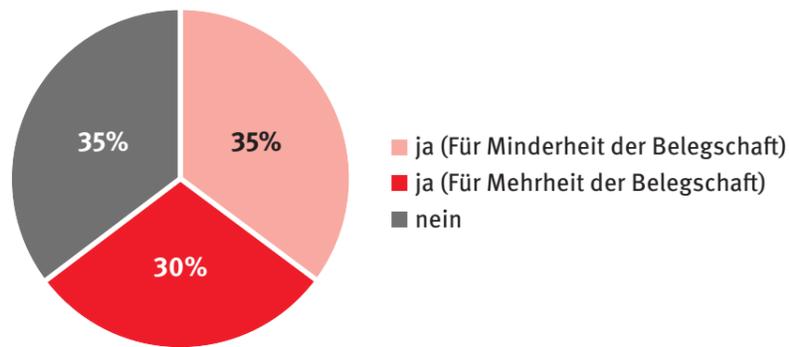
**MuE  
69,7%**

Von den Betrieben, die sich an der Befragung beteiligten, sind 75 Prozent der Betriebe tarifgebunden (Fläche oder Haustarif). Im Vergleich: Bei den von der IG Metall betreuten Betrieben liegt dieser Prozentsatz bei 68 Prozent. Die Tarifbindungsquote nimmt mit der Betriebsgröße generell zu (Abbildung 1). Im Vergleich der einzelnen Branchen fällt der Grad der Tarifbindung teils sehr unterschiedlich aus. So sind in der Stahlindustrie 90 Prozent der Betriebe, die sich an der Befragung beteiligten, tarifgebunden, bei den IT-Dienstleistungen nur 34 Prozent.

**Abbildung 1: Tarifbindung nach Betriebsgröße**



**Abbildung 2: Betriebe mit Schichtarbeit**

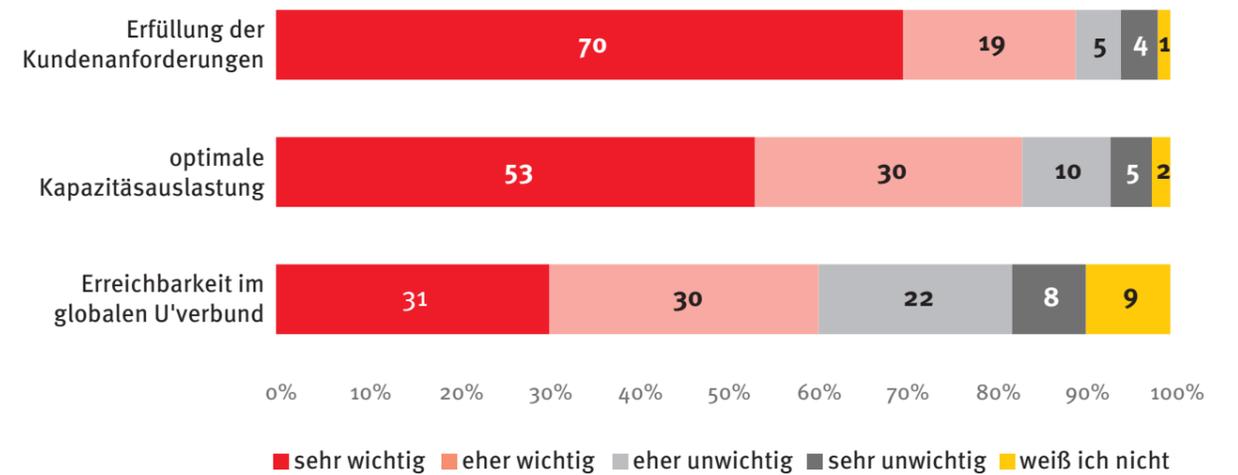


Der Anteil der beteiligten Betriebe mit Schichtarbeit beträgt insgesamt 65 Prozent. Bei 30 Prozent der Betriebe wird angegeben, dass die Mehrheit der Belegschaft in Schichtarbeit tätig ist. In weiteren 35 Prozent der Betriebe gibt es ebenfalls Schichtarbeit, diese betrifft aber eine Minderheit der Belegschaft (siehe *Abbildung 2*).

## 2. EXTERNE UND INTERNE FLEXIBILISIERUNGSTRATEGIEN DER UNTERNEHMEN

Flexibilität ist kein Ziel an sich. Betriebe nutzen den flexiblen Einsatz von Beschäftigten als »Puffer« zur auftragsgemäßen Belieferung des Kunden, zur Absicherung einer möglichst hohen Kapazitätsauslastung oder zeitlichen Verfügbarkeit rund um die Uhr in den globalen Netzwerken der Unternehmen. Dabei steht die Erfüllung der Kundenanforderungen an erster Stelle, wie *Abbildung 3* zeigt.

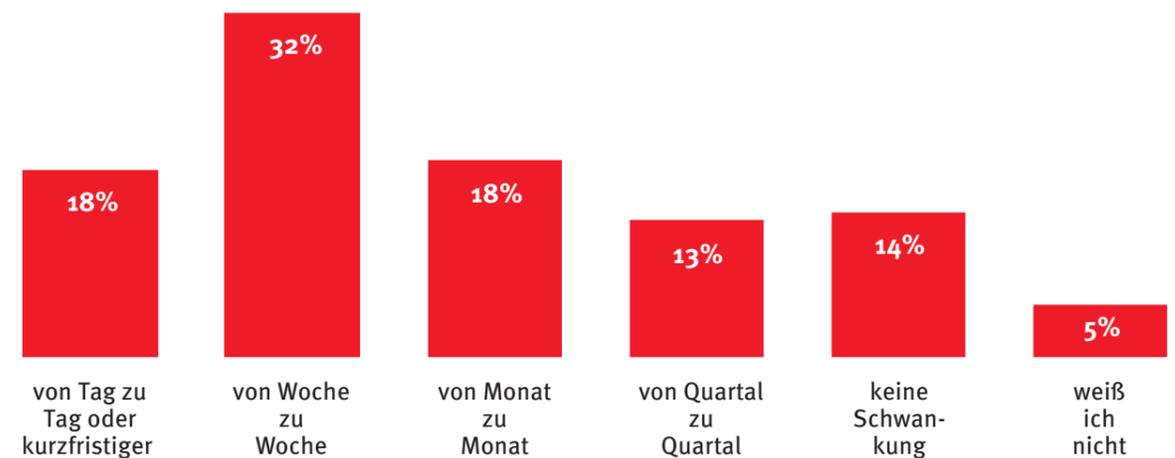
**Abbildung 3: Aktuelle Bedeutung des zeitlich flexiblen Einsatzes der Beschäftigten für ...**



Stabile und verlässliche Kundenbelieferung, dauerhaft hohe Kapazitätsnutzung, ständige Erreichbarkeit – das alles soll durch die Flexibilität der Beschäftigten erreicht werden. Dass Beschäftigte Interesse an verlässlichen Arbeitszeiten haben, geht dabei unter.

*Abbildung 4* zeigt die Flexibilität, die den Beschäftigten heute von den Betrieben abverlangt wird. Die Hälfte der Betriebe erwartet von den Beschäftigten im Wochen- und Tagestakt unterschiedlichen Personaleinsatz oder flexible Arbeitszeiten. In fast jedem fünften Betrieb schwankt die Personalkapazität sogar täglich.

**Abbildung 4: Schwankungen des personalseitigen Kapazitätsbedarfs in der Produktion / im produktionsnahen Bereich**



**Dies hat zur Folge:** kurze Ankündigungsfristen, keine Planbarkeit des privaten Lebens – also Fremdbestimmung statt Selbstbestimmung.

**Arbeitgeber nutzen zwei Formen von Flexibilität:**

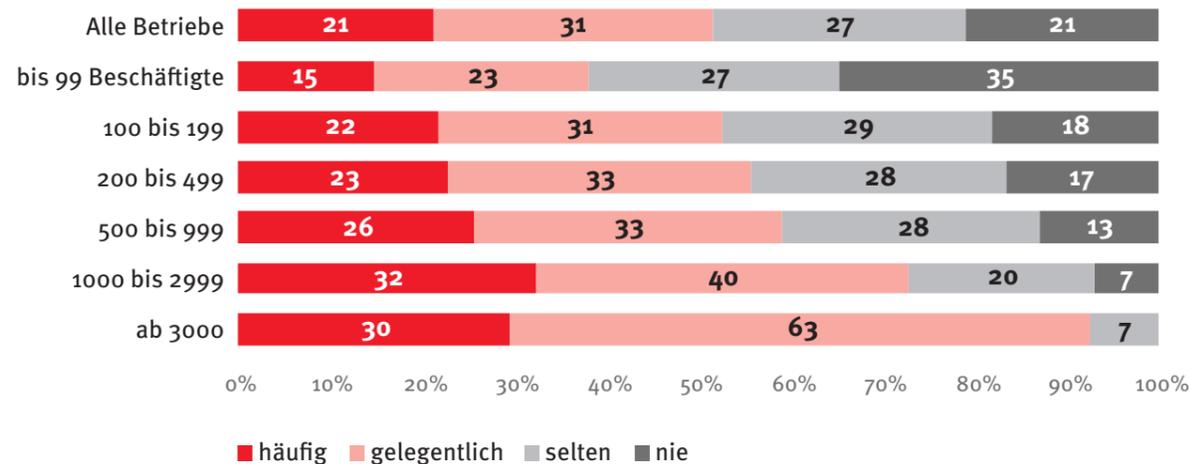
Externe Flexibilität durch Fremdvergabe, Befristungen und Leiharbeit und interne Flexibilität durch flexible Arbeitszeiten der eigenen Beschäftigten.

**Externe Flexibilität**

Externe Flexibilität meint, dass betriebliche Flexibilitätsanforderungen nicht mit der Arbeitszeitflexibilität der Stammbesetzung erfüllt werden, sondern mit externer Arbeitsleistung. Hierzu gehören u.a. Auftragsvergaben an Dritte über Werkverträge oder kurzfristige Personalaufstockungen über Leiharbeitnehmer, befristete Arbeitsverträge, Ferienarbeiter etc.. In der Betriebsrätebefragung wurde nach den externen Auftragsvergaben an Werkvertragsnehmer bzw. Dienstleister sowie dem Einsatz von Leiharbeitnehmern gefragt.

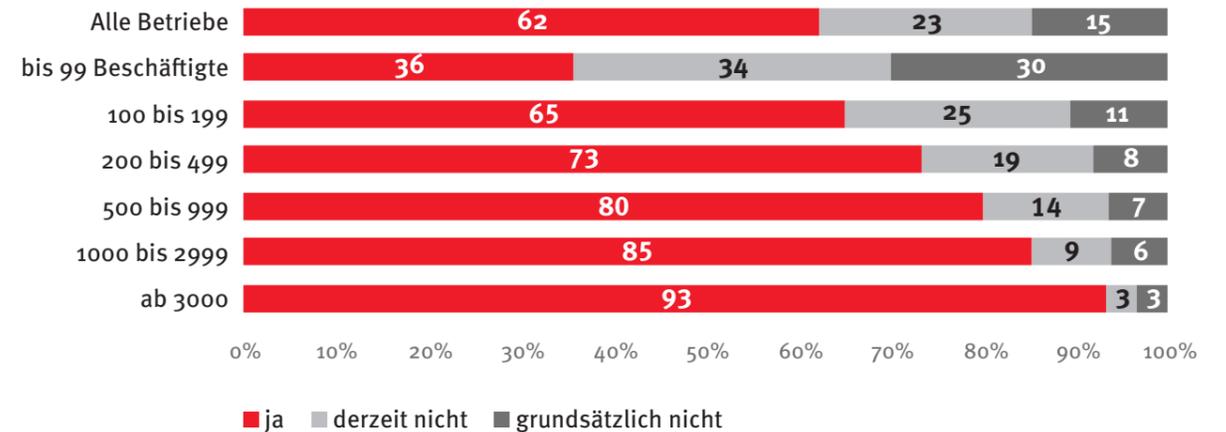
**Externe Auftragsvergaben:** Gut ein Fünftel aller Betriebe nutzen externe Arbeitsvergaben »häufig« (21 Prozent) und etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe (52 Prozent) »häufig« oder mindestens »gelegentlich«. Dabei werden Aufgaben umso häufiger fremdvergeben, desto größer der Betrieb ist. (siehe *Abbildung 5*).

**Abbildung 5: Nutzung kurzfristiger externer Arbeitsvergabe (Spitzenausgleich durch Werkverträge oder externe Dienstleister)**



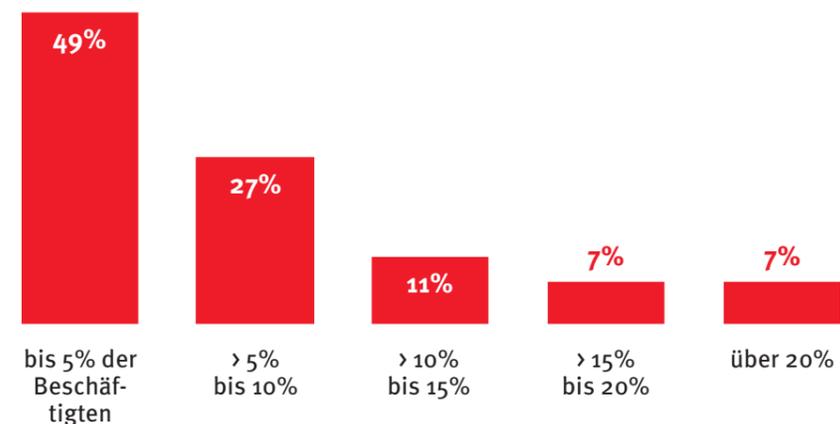
**Leiharbeit:** Der Einsatz von Leiharbeit als Flexibilitätsinstrument ist noch deutlich verbreiteter als die Nutzung externer Auftragsvergaben. In knapp zwei Dritteln der befragten Betriebe werden aktuell Leiharbeiternehmer eingesetzt (62 Prozent). Nur 15 Prozent der Betriebe beschäftigen grundsätzlich keine Leiharbeitnehmer (siehe *Abbildung 6*).

**Abbildung 6: Beschäftigung von Leiharbeitern**



Auch beim Einsatz von Leiharbeit gibt es klare Betriebsgrößeneffekte (siehe *Abbildung 6*). Je größer die Betriebe sind, umso selbstverständlicher ist die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern. Hier spiegeln sich auch branchenspezifische Unterschiede wieder: In dem durch Großbetriebe dominierten Fahrzeugbau nutzen 77 Prozent der Betriebe das Instrument Leiharbeit, im Handwerk dagegen nur 36 Prozent.

**Abbildung 7: Leiharbeiteranteil bei Betrieben mit Leiharbeiterinnen**



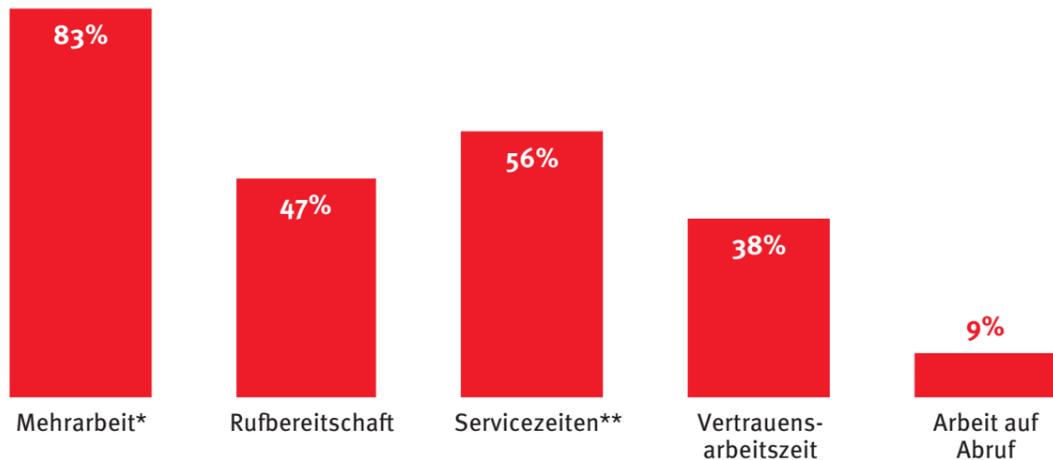
Soweit Leiharbeiternehmer eingesetzt werden, liegt die Quote der Leihbeschäftigten bei der Hälfte der Betriebe unter 5 Prozent. Aber jeder vierte Betrieb hat eine Quote von über 10 Prozent (siehe *Abbildung 7*).

### Interne Flexibilität

Interne Flexibilität bedeutet, dass Flexibilität durch die oft kurzfristige Veränderung der Arbeitszeit in Dauer und Lage erreicht wird. Hierzu dienen z. B. Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit, Schichtarbeit, Rufbereitschaft oder Abrufarbeit. Tiefgehend beleuchtet hat die Betriebsrätebefragung Arbeitszeitkonten sowie Wochenend- und Schichtarbeit (siehe Abschnitt 3).

Abbildung 8 gibt zunächst einen Überblick über die Nutzung verschiedener interner Flexibilisierungsinstrumente. Es zeigt sich, dass – zusätzlich zur Nutzung der externen Möglichkeiten – in über vier von fünf Betrieben (83 Prozent) intern mit Mehrarbeit auf erhöhten Arbeitsanfall reagiert wird. Damit Kundenbedürfnisse jederzeit erfüllt werden können, gibt es in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe Servicezeiten (56 Prozent), während derer die Erreichbarkeit – auch außerhalb der regulären Arbeitszeit – gewährleistet werden soll. In knapp der Hälfte aller Betriebe sind Beschäftigte verpflichtet, außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit in »Rufbereitschaft« jederzeit für Einsätze zur Verfügung zu stehen (47 Prozent). In fast jedem zehnten Betrieb arbeiten Beschäftigte »auf Abruf«, also ohne jede feste Arbeitszeit. Hinter der sogenannten Vertrauensarbeitszeit, die es in mehr als einem Drittel der Betriebe als Arbeitszeitmodell gibt, versteckt sich in der Regel der Verzicht auf jede feste Arbeitszeitgrenze und oft auch der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit.

Abbildung 8: Welche zeitlichen Flexibilitätsformen werden umgesetzt?



\* Über die übliche tägliche Arbeitszeit hinausgehende, zusätzlich angeordnete Arbeitsstunden

\*\* Ein Funktionsbereich muss zu vorgegebenen Tageszeiten immer erreichbar sein. Der Kollegenkreis stellt dies durch Absprachen zur Anwesenheit untereinander sicher.

Über Tarifverträge hat die IG Metall Mehrarbeit und teilweise Rufbereitschaft geregelt. Servicezeiten stehen oft im Konflikt zu unseren tariflichen und betrieblichen Regelungen zum Schichtbetrieb. Vertrauensarbeitszeiten und Arbeit auf Abruf liefern die Beschäftigten dem Flexibilitätsdruck der Arbeitgeber aus, ohne dass Mitbestimmung notwendige Grenzen zieht. Schon allein dieser Blick macht deutlich, dass sich die IG Metall betrieblich politisch aktiv in die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen im Betrieb einmischen muss.

## 3. AUSGEWÄHLTE FORMEN DER UMSETZUNG VON FLEXIBILITÄT IN DEN BETRIEBEN

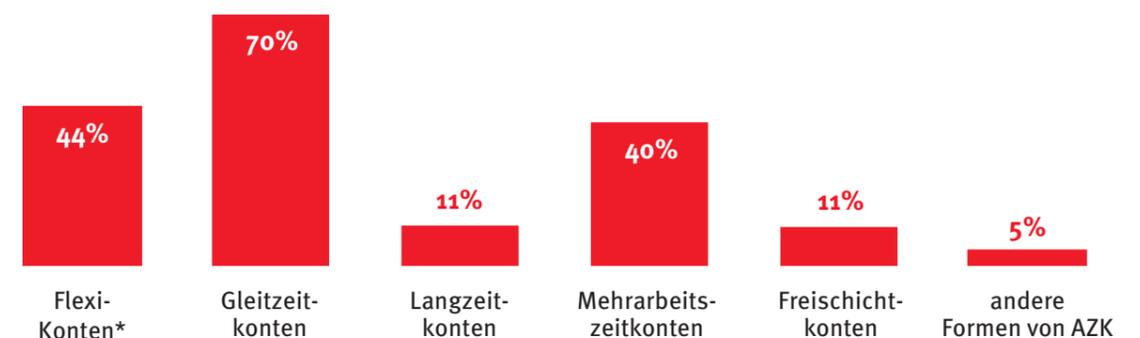
### Arbeitszeitkonten

95 Prozent aller Betriebe nutzen Arbeitszeitkonten. Und dies, obwohl nur in wenigen Tarifverträgen Regelungen zu Arbeitszeitkonten bestehen. Die am häufigsten verbreitete Form von Arbeitszeitkonten sind die Gleitzeitkonten (siehe Abbildung 9). Zu Beginn lehnte die IG Metall Gleitzeit ab. Danach gelang es in den letzten Jahrzehnten nicht, tarifliche Regeln zur Gleitzeit zu vereinbaren. Deshalb hat sich diese Form von Arbeitszeitkonten in den Betrieben häufig verselbstständigt. Gleitzeit bedeutet für viele Beschäftigte mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Dennoch bedarf es Regeln, die etwa zur Freizeitnahme verpflichten, anstatt Arbeitszeitguthaben auf den Gleitzeitkonten auszuzahlen oder gar zu kappen. Solche Regeln zur Freizeitnahme – oder gar Personalausgleich – sind aber eher selten.

Flexi-Konten, Mehrarbeitszeitkonten und Freischichtkonten sind in der Regel in Betriebsvereinbarungen geregelt. Sie ermöglichen es, dass die tatsächliche Arbeitszeit zeitweilig über der tariflichen Wochenarbeitszeit liegt. Dadurch entstandene Arbeitszeitguthaben werden dann durch Arbeitszeitreduzierung oder Freischichten im Folgezeitraum ausgeglichen. Die Arbeitszeitkonten unterscheiden sich in der Form der Genehmigung und den Regeln zum Auf- und Abbau. Für alle diese Konten, die in drei von vier Betrieben in der einen oder anderen Form zur Anwendung kommen, gibt es nur in wenigen Tarifverträgen Regelungen. Zwar sehen Tarifverträge teilweise vor, dass der Zeitausgleich im Zeitraum von sechs oder 12 Monaten zu erfolgen hat, die betriebliche Praxis ist aber oft eine andere. Kontenstände von 300 und mehr Stunden ohne jede Absicherung und ohne wirksame Abbauregeln – etwa durch »Ampelregelungen« – sind keine Seltenheit.

Langzeitkonten gibt es in 11 Prozent der Betriebe. Sie dienen zum Aufbau individueller Zeitguthaben zur persönlichen Verwendung. Auch hier hat die IG Metall nur in zwei Flächentarifen tarifliche Regeln vereinbart.

Abbildung 9: Welche Formen von Arbeitszeitkonten werden genutzt?

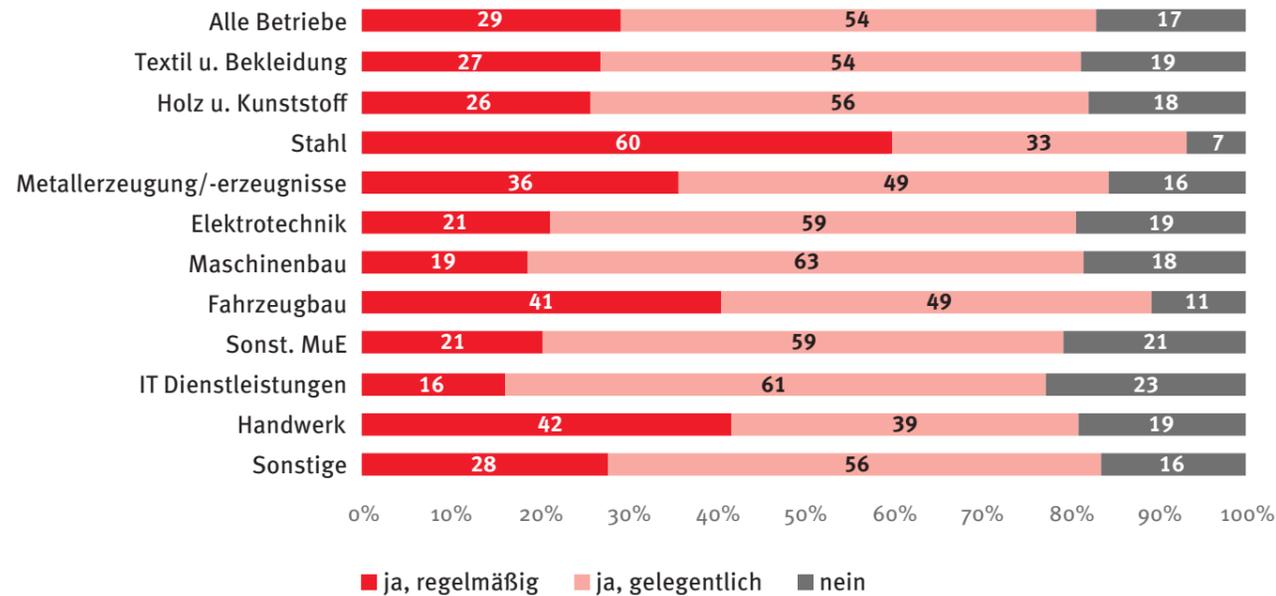


\* Der Betriebsrat entscheidet über Auf-/Abbau mit.

**Wochenendarbeit**

Ein freies Wochenende ist mehr als ein zusammenhängender Zeitraum zur Erholung. Es ist auch der Zeitraum, in dem das gesellschaftliche und soziale Miteinander seinen festen Platz hat.

**Abbildung 10: Wochenendarbeit**



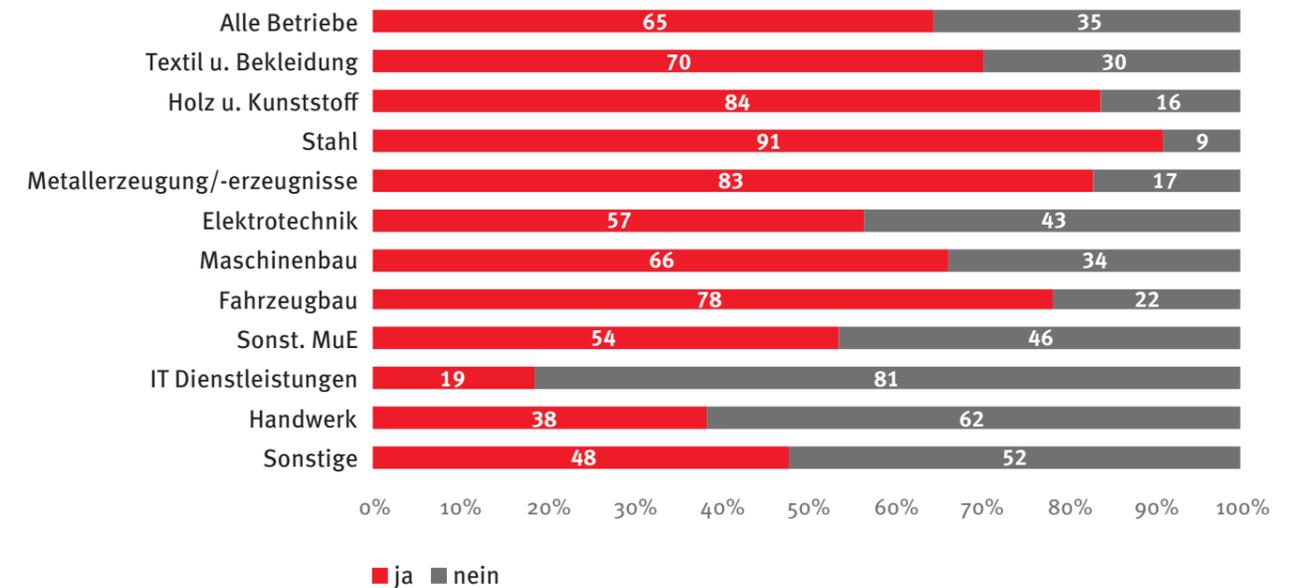
Ein freies Wochenende für alle Beschäftigte ist nach den Angaben der befragten Betriebsräte zwischenzeitlich nicht die Regel: In gut vier Fünftel der Betriebe (83 Prozent) wird regelmäßig oder zumindest gelegentlich am Wochenende gearbeitet (siehe *Abbildung 10*).

Vor allem im Handwerk und in der durch Kontschicht geprägten Stahlbranche kommt die regelmäßige Wochenendarbeit überdurchschnittlich häufig vor. Insgesamt haben ein Drittel der Nicht-MuE-Betriebe regelmäßig Wochenendarbeit – gegenüber knapp 28 Prozent der Betriebe in den MuE-Branchen.

**Schichtarbeit**

Schichtarbeit ist weit verbreitet (siehe *Abbildung 11*). In knapp zwei Dritteln der befragten Betriebe wird in Schichten gearbeitet (65 Prozent). In einzelnen Branchen gibt es einen besonders niedrigen Anteil an Schichtbetrieben – z. B. im Handwerk und in den IT-Dienstleistungen. Dagegen stehen Branchen mit einem sehr hohen Anteil von Betrieben mit Schichtbetrieb. Einerseits sind es die technischen Prozesse (Stahl, Metallerzeugung), andererseits die Kapitalintensität der Anlagen in den verarbeitenden Industriebranchen, die die Verbreitung der Schichtarbeit befördern.

**Abbildung 11: Anteil Schichtbetriebe**



Die häufigste Form von Schichtarbeit ist der 2-Schicht-Betrieb mit Früh- und Spätschicht. Diese Schichtarbeit findet sich bei rund zwei Dritteln der Betriebe. Im 3-Schicht-Betrieb – also inkl. Nachtschicht – wird in knapp der Hälfte der befragten Betriebe (46 Prozent) gearbeitet. Wochenendschichten gibt es in einem Drittel aller befragten Betriebe (33 Prozent). Zwar gibt der Umstand, dass im Betrieb auch Schichtarbeit existiert, noch nicht an, wie viele Mitarbeiter konkret im Schichtbetrieb tätig sind. Nach Schätzung der Betriebsräte sind im Durchschnitt der teilnehmenden Betriebe drei von zehn Beschäftigten in Schichtarbeit eingebunden.

**Das heißt:** rund ein Drittel der Beschäftigten unterliegen den besonderen Einschränkungen und Gefährdungen, die Schichtarbeit mit sich bringt. Nicht nur die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist durch den Schichtbetrieb massiv eingeschränkt. Auch die gesundheitliche Belastung dauerhafter Schichtarbeit ist arbeitswissenschaftlich bewiesen. Dies gilt insbesondere im 3-Schicht-Betrieb – sowohl im rollierenden 3-Schicht-Betrieb als auch bei ständiger Nachtschicht.

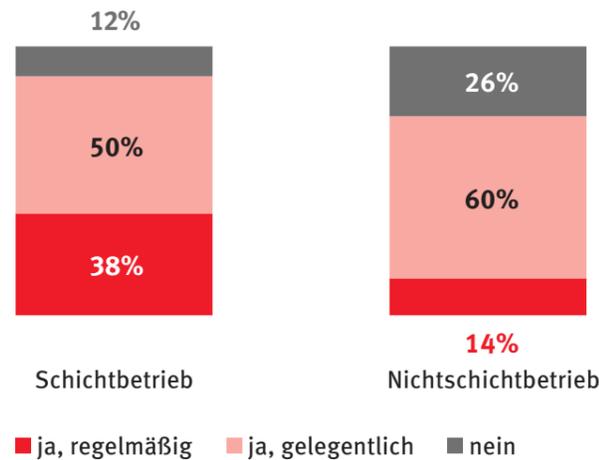
**Und verschärfend:** In Betrieben mit Schichtarbeit ist zudem das für die Erholung wichtige freie Wochenende insgesamt seltener.

Während in 38 Prozent der Schichtbetriebe regelmäßig am Wochenende gearbeitet wird, ist dies bei Betrieben ohne Schichtarbeit nur bei 14 Prozent der Betriebe der Fall (siehe *Abbildung 12*). Das bedeutet: zur Belastung durch Schichtarbeit kommt überproportional häufig die Belastung regelmäßiger Wochenendarbeit dazu.

Vergleiche zeigen, dass sich Schichtarbeit in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet hat. Dies gilt nicht nur für die Zahl der Schichtbetriebe,

sondern auch für die Zahl der Schichten, die Ausweitung der Nachtschicht und die Einbeziehung des Wochenendes. Und Schichtarbeit macht längst nicht mehr an den Grenzen der Produktion halt, sondern verbreitet sich auch in indirekten Bereichen, Entwicklung und anderen Unternehmensfunktionen. Daher ist und bleibt Schichtarbeit ein zentrales wichtiges arbeitszeitpolitisches Gestaltungsfeld.

**Abbildung 12: Wochenendarbeit**



## 4. SELBSTBESTIMMTE ARBEITSZEITEN

Die zunehmende Fremdbestimmung der Arbeitszeit in den Betrieben steht im harten Kontrast zu dem Wunsch vieler Beschäftigter nach selbstbestimmten Arbeitszeiten, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessern. Denn hier ist Planbarkeit, Verlässlichkeit und die Berücksichtigung individueller Zeitpräferenzen gefragt. Und dies ist umso wichtiger, desto vielfältiger und weiblicher die Belegschaften der von uns vertretenen Branchen werden. **Und nicht zuletzt:** Damit Kinder, die Pflege Familienangehöriger oder berufliche Neuorientierung nicht zum Stoppchild für berufliche Entwicklung werden, sind die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen. Daher müssen Arbeitszeitmodelle ununterbrochene

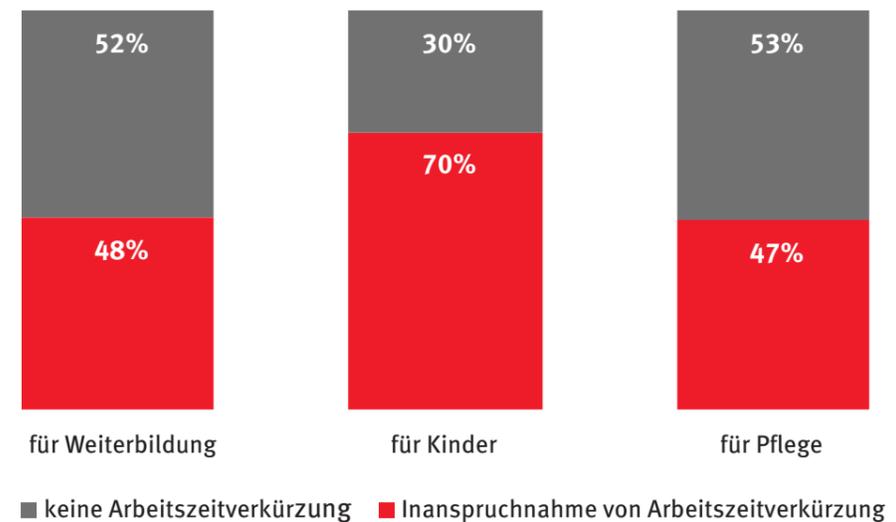
Erwerbsbiographien unterstützen. Dies ist nicht nur im Interesse der Betroffenen, sondern angesichts des demographischen Wandels auch im Interesse der Arbeitgeber. Wie aber gelingt der Spagat zwischen Fremdbestimmung aufgrund betrieblicher Erfordernisse und Selbstbestimmung entsprechend der Bedürfnisse der Beschäftigten?

Die Betriebsrätebefragung wirft ein Schlaglicht darauf, in welchem Umfang auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen und praktische Möglichkeiten zur lebensphasengerechten Anpassung der Arbeitszeit bereits gegeben sind.

### Betriebliche Regelung und Praxis einer lebensphasengerechten Arbeitszeit

Eines der Instrumente, um die Arbeitszeit mit verschiedenen Lebensphasen zu harmonisieren, ist der individuelle Anspruch, temporär die Arbeitszeit zu reduzieren. In der Befragung haben die Betriebsräte Auskunft darüber gegeben, ob und warum Beschäftigte in den vergangenen 12 Monaten diese Möglichkeit genutzt haben. In nahezu der Hälfte der Betriebe gibt es Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit für eine Weiterbildung oder für die Pflege von Angehörigen verkürzt haben. In sieben von zehn Betrieben gibt es Beschäftigte, die dies für die Betreuung von Kindern getan haben. (siehe Abbildung 13).

**Abbildung 13: Arbeitszeitreduzierung**



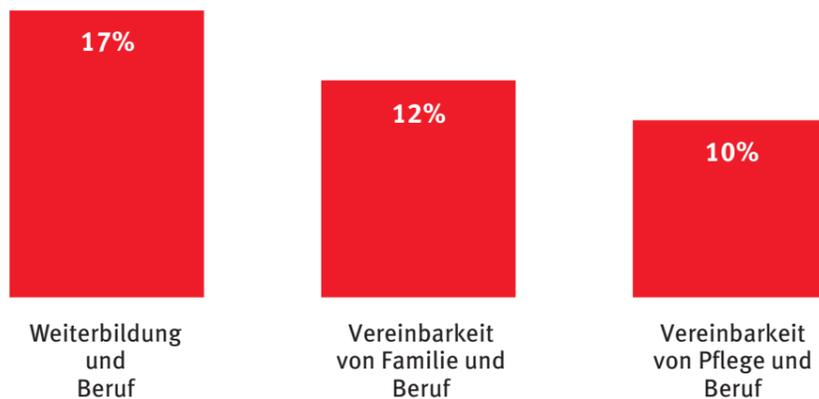
Doch dies geschieht heute in der Regel ohne feste Regeln. Individuelle Aushandlung und das Wohlwollen des Chefs sind Voraussetzung, Entgeltverzicht die Folge. Schon daher kann sich dies nicht jede oder jeder leisten. Üblich ist, dass es keine geregelten Rückkehrmöglichkeiten an den alten

Arbeitsplatz gibt, keine Regeln, wer die Arbeit übernimmt, die liegen bleibt – es sei denn, er oder sie nimmt sie mit nach Hause.

**Die Betriebsrätebefragung zeigt:** Der Bedarf nach temporärer Arbeitszeitreduzierung ist groß. Aber die Betroffenen werden damit heute weitgehend allein gelassen.

Nur in jedem zehnten Betrieb existieren Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind es lediglich 12 Prozent der Betriebe. Mit einem Anteil von 17 Prozent der Betriebe gibt es Betriebsvereinbarungen zur Harmonisierung von Weiterbildung und Beruf auch nur in einer Minderheit der Betriebe vereinbart (siehe Abbildung 14).

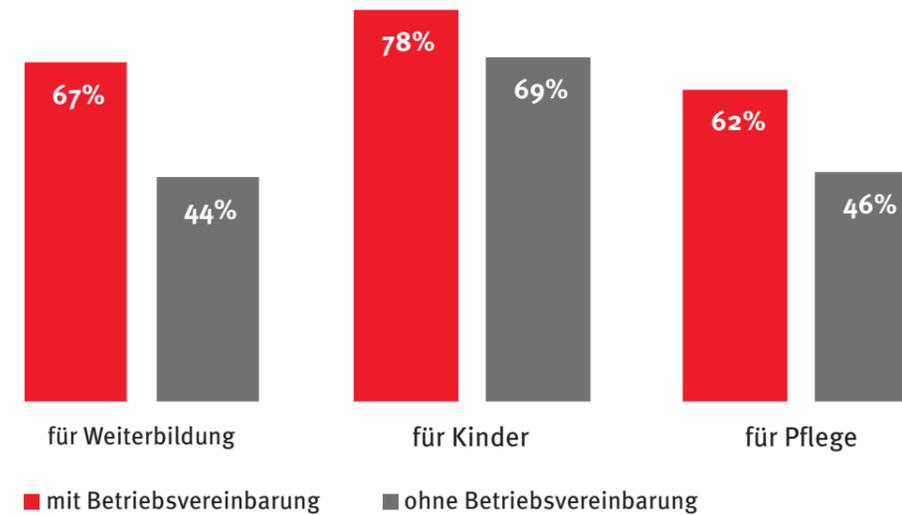
Abbildung 14: Existierende Betriebsvereinbarungen



Einige Unternehmen machen es vor: Statt sich »arbeitsweltgerechte« Mitarbeiter zu schaffen, bieten sie »lebensweltgerechte« Arbeitsbedingungen. Gezielte betriebliche Maßnahmen und Regelungen helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren und die Herausforderungen der Digitalisierung durch Weiterbildung zu bewältigen. Je stärker das Ringen um Fachkräfte wird, umso stärker wird auch das Ringen um »Arbeitgeberattraktivität«. Doch Vereinbarkeit darf keine »gewährte« – also vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängige – Möglichkeit sein. Gute Vereinbarkeit muss für Beschäftigte ein Anspruch sein und dazu brauchen die Beschäftigten verbrieft Ansprüche und Regeln in Tarifverträgen.

Dort, wo heute schon freiwillige Vereinbarungen geschlossen werden konnten, zeigt sich: Gelten Vereinbarungen, werden sie in der Praxis auch genutzt. In über zwei Drittel der Betriebe (67 Prozent) mit einer Betriebsvereinbarung zu Weiterbildungsmöglichkeiten haben die Beschäftigten hierfür auch tatsächlich ihre Arbeitszeit reduziert. Dagegen wurden nur in weniger als der Hälfte der Betriebe ohne Betriebsvereinbarung (44 Prozent) Arbeitszeitreduzierungen mit Qualifikationsmaßnahmen verknüpft. Bestehende Betriebsvereinbarungen begünstigen auch, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit zur Pflege von Angehörigen und Erziehung von Kindern anpassen. (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Arbeitszeitreduzierungen



**Langzeitkonten**

Langzeitkonten sind Arbeitszeitkonten, auf denen Arbeitszeitguthaben angespart werden können, um sie für individuelle Freistellungen oder Arbeitszeitreduzierungen zu nutzen, ohne auf das laufende Entgelt verzichten zu müssen. Langzeitkonten sind wenig verbreitet. Nur 11 Prozent der an der Betriebsrätebefragung teilnehmenden Betriebe bieten ihren Beschäftigten Langzeitkonten an (siehe Abbildung 16). Kein Wunder: Nur in zwei regionalen Flächentarifen hat die IG Metall bis heute Langzeitkonten geregelt. Daneben gibt es eine Reihe betrieblicher Tarifverträge.

Abbildung 16: Verbreitung von Langzeitkonten

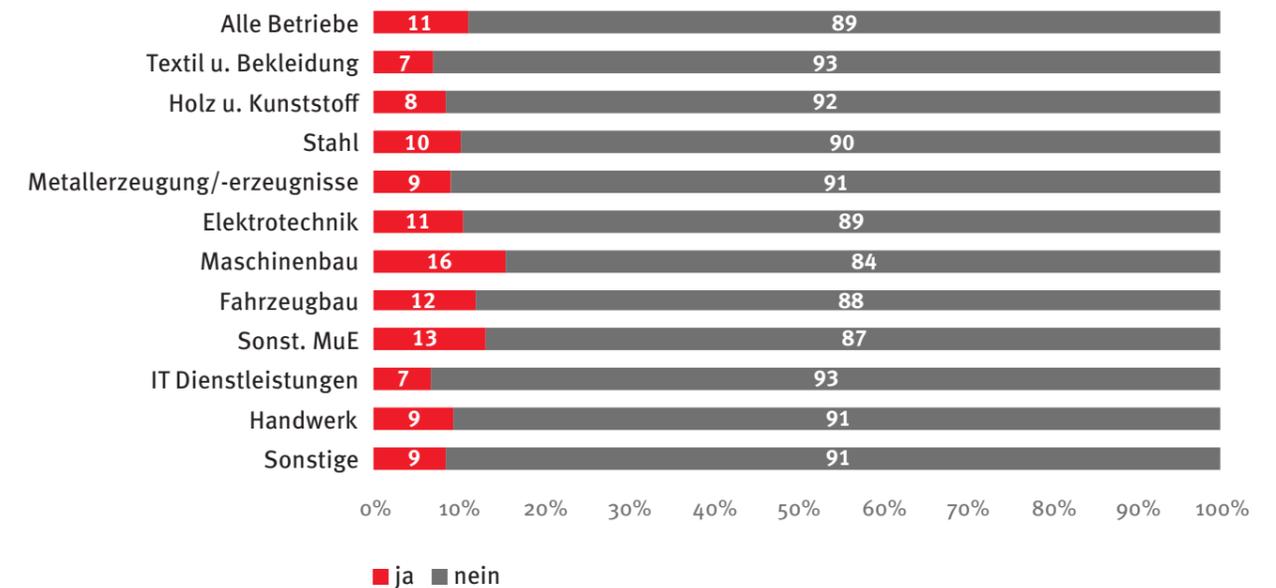
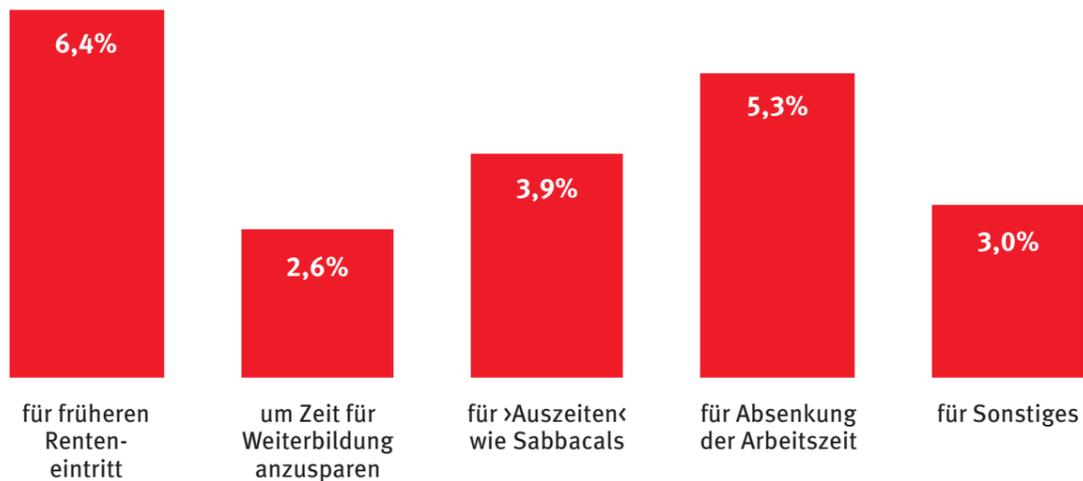


Abbildung 17: Verwendung von Langzeitkonten



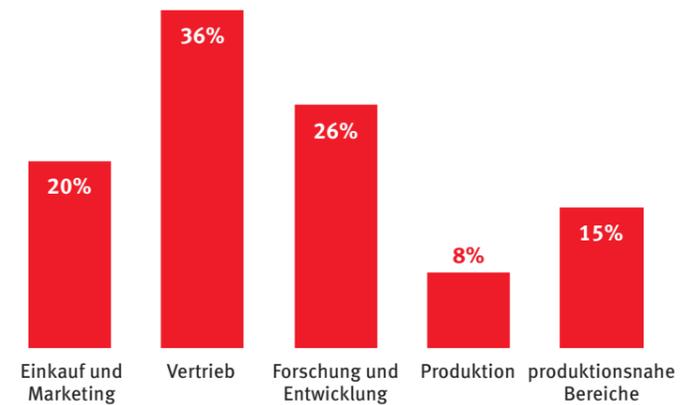
Interessant ist die Aufteilung nach Verwendungszwecken (siehe Abbildung 17). Am häufigsten wird die in einem Langzeitkonto angesparte Zeit für einen früheren Renteneintritt genutzt (6,4 Prozent aller Betriebe), gefolgt von der Nutzung für Auszeiten (3,9 Prozent) und Weiterbildung (2,6 Prozent). Oder anders: Langzeitkonten sind selten Instrumente zur besseren Vereinbarkeit, sondern vor allem zum früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben.

Genutzt werden sie aber auch außerhalb des gesetzlich zulässigen Rahmens: 5,3 Prozent der Betriebe nutzen Langzeitkonten für eine vorübergehende Absenkung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit, obwohl dies rechtlich ausgeschlossen ist.

## 5. MOBILES ARBEITEN

Mit fortschreitender Digitalisierung von Produktion und Verwaltung nehmen die Möglichkeiten zu, mobil arbeiten zu können, das heißt, ortsunabhängig offline oder online (z. B. mit Laptops, Tablets oder Mobiltelefonen) Arbeitsleistungen zu erbringen. Mobiles Arbeiten ist dabei für viele Betriebe nichts Neues: Für den Außendienst, Monteur Tätigkeiten, Service, Vertrieb – also bei kundennahen Funktionen – ist mobiles Arbeiten Teil der Arbeitsaufgabe. Man muss daher genau unterscheiden, ob mobiles Arbeiten Teil der Arbeitsaufgabe ist – wenn z.B. um 22:00 Uhr ein Telefonat mit der Filiale in Los Angeles geführt wird – oder ob es den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung erlaubt. In der Betriebsrätebefragung wird beides deutlich.

Abbildung 18: Möglichkeit mobilen Arbeitens in Funktionsbereichen



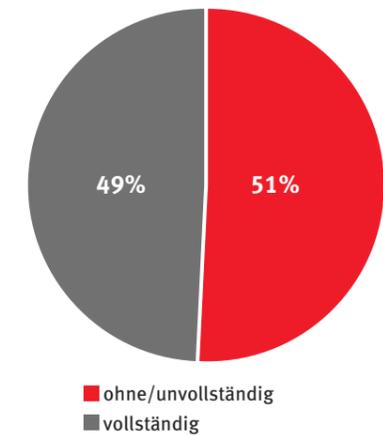
Die Möglichkeit mobilen Arbeitens gibt es heute bereits in 43 Prozent der befragten Betriebe mit starken Unterschieden zwischen den Branchen. Während in der Stahlbranche nur wenige Betriebe mobiles Arbeiten prinzipiell anbieten (10 Prozent), ist dies im Bereich der IT-Dienstleistungen bei fast acht von zehn Betrieben der Fall (79 Prozent). Vor allem Angestellte haben die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Zu beachten ist aber zugleich eine bereits nicht unerhebliche Verbreitung im direkten Bereich. In acht Prozent der befragten Betriebe bestehen auch in der Produktion Möglichkeiten zur mobilen Arbeit; in den produktionsnahen Bereichen ist das in 15 Prozent der Betriebe der Fall. Mit der fortschreitenden Digitalisierung der Prozesse wird sich auch in der Produktion der Anteil derer, die mobil arbeiten können, deutlich erhöhen, z.B. Instandhaltung, Maschinenbedienung (siehe Abbildung 18).

Gerade bei mobiler Arbeit ist die Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden wichtig. Da dies praktisch nur durch eigene Dokumentation möglich ist, verlangt dies eine neue Arbeitszeitkultur, die auf Vertrauen in die Beschäftigten statt auf Präsenzkultur setzt.

Von den befragten Betrieben mit Möglichkeiten zu mobilem Arbeiten erfasst gut die Hälfte (51 Prozent) mobil geleistete Arbeitszeit gar nicht oder nur unvollständig (siehe Abbildung 19). Vor allem in kleineren Betrieben unter 200 Beschäftigten fehlt die Zeiterfassung überdurchschnittlich häufig, während dies bei den Großbetrieben ab 1 000 Beschäftigten weniger ausgeprägt vorkommt.

Auch dies zeigt, wie notwendig tarifliche Regelungen sind, die Mindestbedingungen für mobiles Arbeiten definieren und sicherstellen, dass geleistete Arbeit auch erfasst und vergütet wird.

Abbildung 19: Zeiterfassung bei mobiler Arbeit



**DIE BEFRAGUNG 2017**

