



DAIMLER
GESAMTBETRIEBSRAT

IG Metall Konferenz: Meine Leben – meine Zeit – Arbeit neu denken
Forum: Lebensphasenorientierte Arbeitszeit und Vereinbarkeit
22. Juni 2016, Kongresshalle Böblingen



Themen

1. Lebensphasenorientiertes Arbeitszeitmodelle

- 1.1. Definition
- 1.2. Trumpfmodell
- 1.3. Bausteine bei Daimler
- 1.4. Vergleich Arbeitszeitmodelle

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

- 2.1. Befragungsergebnisse im Überblick
- 2.2. Befragungsergebnisse im Detail
- 2.3. Ideensammlung
- 2.4. Begriffsklärung
- 2.5. Weiteres Vorgehen

1. Lebensphasenorientierte AZ-Modelle

1.1. Definition

- Lebensphasenorientierte Arbeitszeit steht für eine **langfristige Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, in der schwankende Zeiterfordernisse der Beschäftigten Berücksichtigung finden**, insb. wechselnde familiäre Anforderungen.
- Traditionell werden die drei Lebensphasen definiert: „**Phase des Berufseinstieg**“ (arbeitsintensive Phase), nach etwa 10-15 Jahren Berufserfahrung „**Familienphase**“ (Reduzierung Arbeitszeit) und „**späte Phase**“ gegen Ende des Berufslebens (mit der Möglichkeit alternsgerechte Arbeitszeit).
- Aber: **Lebensentwürfe der Beschäftigten sind unterschiedlich und lassen sich nicht nach Kriterien wie Alter, etc. in bestimmte Phasen zuordnen.**
- D.h. **AZ-Modelle müssen MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen, familiären Situationen und individuellen Bedürfnissen für die jeweils begrenzten Lebenssituationen individuelle Lösungen ermöglichen.**

1. Lebensphasenorientierte AZ-Modelle

1.2. Trumpfmodell

Basisarbeitszeit

Individuell arbeitsvertraglich vereinbarte
Wochenarbeitszeit von **15 bis 40 Std/Woche**.

Wahlarbeitszeit

Arbeitszeit pro Woche zwischen **15 und 40 Stunden für 2 Jahre frei wählbar** (beidseitige Freiwilligkeit).

Betriebliche Altersversorgung

Freiwillig bis zu 2 Std/Woche bzw. 86 Std/Jahr
Möglich (Anspruch MitarbeiterIn), Verzinsung bei 4,5%,

Sabbatical

Freistellungen von 6 bis 24 Monaten für Qualifizierung, Kinderbetreuung und Pflege.
Reduziertes Entgelt analog ATZ.
Freistellungsphase kann vor Arbeitsphase sein.

Familien- und WB- Zeitkonto

1000 Stundenkonto für Freizeitblöcke zwischen 6 Wochen und 6 Monaten, auch vorab möglich.
(beidseitige Freiwilligkeit)

Gleitzeitkonto

Gleitzeitkonten begrenzt von -40 bis +25 Stunden.

Regelarbeitszeitkonto

Rahmen von -200 Std bis +350 Std. Pro Woche max.
+5,5 Std oder -15 Std. Steuerung durch

Bündnis für Arbeit

Das Lebensphasenorientiertes AZ-Modell bei Trumpf ist seit 2011 Kern vom „Bündnis für Arbeit“.

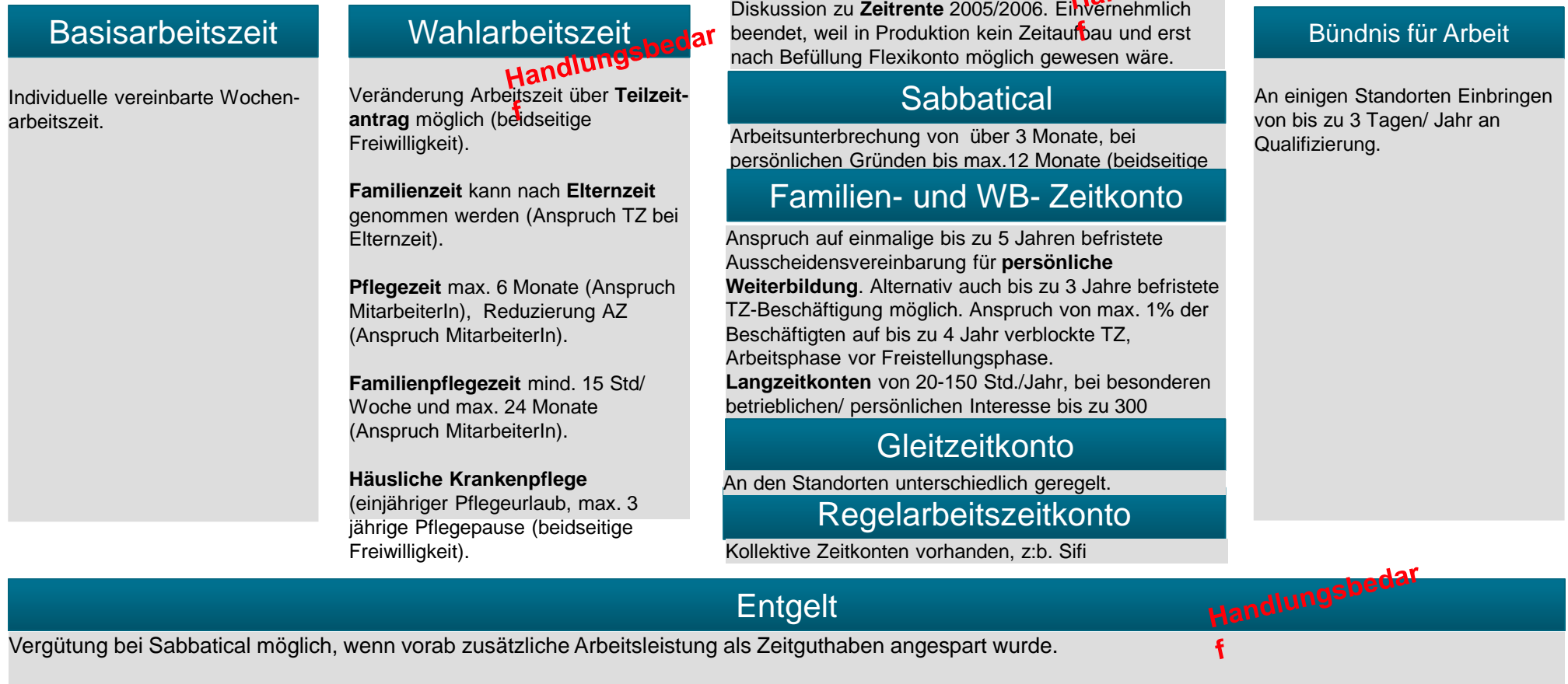
Gegenleistung der Beschäftigten sind **70 Stunden pro Jahr ohne Entgelt-ausgleich** (1,63Stunden/Woche).

Entgelt

Einseitige Festlegung durch die Beschäftigten über den Entgeltanteil, der monatlich ausgezahlt werden soll.

1. Lebensphasenorientierte AZ-Modelle

1.3. Bausteine bei Daimler



1. Lebensphasenorientierte AZ-Modelle

1.4 Vergleich Arbeitszeitmodelle

Wahlarbeitszeit Trumpf		
	2011	2016
Teilnahmequote	182 (6%)	505 (13%)
Erhöhung/ Reduzierung	81%↑ 19%↓	64%↑ 36%↓

AZ-Modelle Daimler	
	2014
Teilzeit	10.800 (7,6% gesamt, 6,0% MV, 6% MP+MPn)
Qualifizierung	379
Sabbatical	102
Pflege	5
Elternzeit	3.365

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.1. Befragungsergebnisse im Überblick

- **Befragung im Rahmen des Frauentags 2015** durchgeführt.
- Beteiligung der **Standorte Berlin, Bremen, Sindelfingen, Hamburg, Untertürkheim, Gaggenau, Kassel und Mannheim***
*im Frauentags-Flyer sind die Zahlen ohne Sifi und Mannheim. Auch wurden die Zahlen von Bremen ergänzt.
- Befragungsergebnisse zeigen, dass es auch **in der Frage „flexibler gestaltbare Arbeitszeiten in der Produktion“ großen Handlungsbedarf gibt.**
- Handlungsbedarf wurde mehrfach im Rahmen der Beteiligungskampagne „Mobiles Arbeiten“ bestätigt.

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.2. Befragungsergebnisse im Überblick

- Der überwiegende Anteil der **Frauen in der Produktion arbeitet im Schichtbetrieb (89%)**, Mitarbeiterinnen in produktionsnahen Bereichen in Normalschicht/Gleitzeit (57%).
- **87% der Frauen in der Produktion** und 89% der Frauen in produktionsnahen Bereichen **haben Interesse an entsprechend ihren Bedürfnissen flexiblen Arbeitszeiten.**
- Für diesen Wunsch werden häufig die „klassischen“ Motive genannt, wie die **Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen (60% Frauen Produktion, 50% Frauen produktionsnahe Bereiche)**. Auffallend oft wird angeführt, **sich weiterqualifizieren zu wollen (22% Frauen Produktion, 27% Frauen produktionsnahe Bereiche)**.
- Ganz konkret: **Die Mehrheit der Frauen** in der Produktion und produktionsnahen Bereichen **wünschen sich einen späteren Schichtbeginn** - sowohl in der Früh- als auch in der Spätschicht.

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.2. Befragungsergebnisse im Detail: Beschäftigungsstatistik

Standort	Frauen gesamt	Frauen Produktion (MP)	Frauen Produktionsnah (MPn)	Frauen Verwaltung (MV)
Berlin	220	80	14	126
Bremen	925	273	61	463
Sindelfingen	3.20	1.213	217	2.090
Untertürkheim	1299	362	219	718
Hamburg	198	68	8	122
Gaggenau	685	241	81	363
Kassel	200	40	17	147
Mannheim	124	89	8	27
Gesamt	7.171	2.366	634	4.056

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.2. Befragungsergebnisse im Detail: In welchem Bereich arbeitest Du?

Standort	Frauen gesamt	Frauen Produktion (MP)	Frauen Produktionsnah (MPn)	Frauen Verwaltung (MV)
Berlin	18	2	4	12
Bremen	46	32	11	3
Sindelfingen	329	143	75	111
Untertürkheim	30	26	4	--
Hamburg	46	8	17	21
Gaggenau	74	28	29	17
Kassel	80	22	10	48
Mannheim	124	89	8	27
Gesamt	747	350	158	239

Fazit:

- Die Befragung wurde im Rahmen des Frauentags 2015 durchgeführt. Die Anzahl der Rückmeldungen ist Resultat einer Zufallsstichprobe aus den Standorten.
- Die Ergebnisse bestätigen die bisher nicht systematisch erfassten Wünsche von Frauen zu flexibleren Arbeitszeiten in der Produktion und produktionsnahen Bereichen

• Nicht weiter ausgewertet wurden die Ergebnisse der Frauen aus der Verwaltung. Bezüglich flexibler Arbeitszeiten wurde diese Zielgruppe bei der Daimler Beteiligungskampagne „Mobiles Arbeiten“ erfasst.

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.2. Befragungsergebnisse im Detail: Arbeitest Du im Schichtbetrieb?

Produktion

Standort	Ja	Nein
Berlin	2	--
Bremen	27	6
Sindelfingen	134	3
Untertürkheim	25	1
Hamburg	8	--
Gaggenau	12	17
Kassel	20	2
Mannheim	82	7
Gesamt	310	36
	89,5%	10,5%

Produktionsnah

Standort	Ja	Nein
Berlin	--	4
Bremen	5	6
Sindelfingen	48	25
Untertürkheim	--	4
Hamburg	--	17
Gaggenau	7	22
Kassel	--	10
Mannheim	7	1
Gesamt	67	89
	42,9%	57,1%

Fazit:

- Der überwiegende Anteil der Frauen in der Produktion arbeitet im Schichtbetrieb (89%).
- Mitarbeiterinnen aus den produktionsnahen Bereichen arbeiten überwiegend in Normalschicht /Gleitzeit (57%).

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.2. Befragungsergebnisse im Detail: Möchtest du flexibel arbeiten?

Produktion

Standort	Ja	Nein
Berlin	2	--
Bremen	29	4
Sindelfingen	106	32
Untertürkheim	23	2
Hamburg	8	--
Gaggenau	28	1
Kassel	21	1
Mannheim	85	4
Gesamt	302	44
	87,2%	12,7%

Produktionsnah

Standort	Ja	Nein
Berlin	4	--
Bremen	11	--
Sindelfingen	60	12
Untertürkheim	4	--
Hamburg	17	--
Gaggenau	25	4
Kassel	9	1
Mannheim	8	--
Gesamt	138	17
	89%	10,9%

Fazit:

- 87% der Frauen in der Produktion haben Interesse an entsprechend ihren Bedürfnissen flexiblen Arbeitszeiten.
- Auch 89% der Mitarbeiterinnen in produktionsnahen Bereichen wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten. Es scheint, dass Normalschicht/Gleitzeit in produktionsnahen Bereichen keine wünschenswerten Spielräume bietet.

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.2. Befragungsergebnisse im Detail: Falls ja, wofür?

Produktion

Produktionsnah

Standort	Kind	Pflegebedürftige	Qualifikationen	Sonstige	Kind	Pflegebedürftige	Qualifikation	Sonstiges
Berlin	1	--	1	--	2	1	--	1
Bremen	18	9	4	4	7	1	3	3
Sindelfingen	45	22	27	37	26	9	29	24
Untertürkheim	15	5	10	6	1	--	1	3
Hamburg	4	--	3	4	8	7	9	7
Gaggenau	16	9	9	7	12	4	5	7
Kassel	15	15	12	7	7	4	3	3
Mannheim	79	24	36	17	7	5	4	--
Gesamt	193	84	102	82	70	31	54	48
	41,9%	18,2%	22,1%	17,8%	34,4%	15,2%	26,6%	23,6%

Fazit:

- Die Wünsche für flexible Arbeitszeiten ergeben ein sehr breites Bild. Dafür werden häufig „klassische“ Themen wie die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftige genannt, 60% bei den Frauen in der Produktion und 50% bei den Frauen in produktionsnahen Bereichen).
- Auffallend oft wird angeführt, sich weiterqualifizieren zu wollen (22% bei den Frauen in der Produktion und 27% bei den Frauen in produktionsnahen Bereichen. Erklärt werden kann das damit, dass Frauen in der Produktion eher weniger gefördert werden bzw. für eine Qualifikation weder Zeit noch Geld zur Verfügung

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.2. Befragungsergebnisse im Detail: Wann wäre der optimale

Schichtbeginn?

Produktion

Standort	07:00	08:00	09:00	10:00	15:00	16:00
Berlin	2	--	--	--	--	--
Bremen	7	13	3	--	--	1
Sindelfingen	72	31	5	--	5	1
Untertürkheim	11	13	4	--	7	3
Hamburg	1	2	1	--	--	--
Gaggenau	12	12	5	--	5	--
Kassel	12	17	11	--	3	--
Mannheim	14	57	10	1	--	--

Gesamt	131	145	39	1	20	5
	38,4%	42,5%	11,4%	0,2%	5,8%	1,4%

← Frührschicht → ← Spätschicht →

Produktionsnah

07:00	08:00	09:00	10:00	15:00	16:00	Sonstige s
3	1	--	--	--	--	--
2	5	1	--	--	--	--
29	14	7	--	2	--	--
2	--	--	--	--	--	--
7	1	--	--	--	--	--
9	9	2	--	1	--	--
7	4	3	--	--	1	1
--	5	2	--	--	--	--

59	39	15	--	3	1	1
50%	33%	12,7%	--	2,5%	0,8%	0,8%

← Frührschicht → ← Spätschicht →

Fazit:

- Die Mehrheit der Frauen in der Produktion und in den produktionsnahen Bereichen wünschen sich einen späteren Schichtbeginn, sowohl in Früh- als auch in Spätschicht.

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.2. Befragungsergebnisse im Detail: Wie wichtig sind dir flexible

Arbeitszeiten?

Produktion

Standort	Sehr wichtig	wichtig	teils/teils	unwichtig	Sehr unwichtig
Berlin	1	1	--	--	--
Bremen	19	8	4	--	1
Sindelfingen	50	46	34	8	--
Untertürkheim	17	9	--	--	--
Hamburg	1	5	2	--	--
Gaggenau	21	7	--	--	--
Kassel	17	3	1	--	--
Mannheim			keine Angaben		
Gesamt	126	79	40	8	1
	49,6%	31,1%	15,7%	3,1%	0,4%

Produktionsnah

Sehr wichtig	wichtig	teils/teils	unwichtig	Sehr unwichtig
2	2	--	--	--
8	3	--	--	--
34	21	17	3	--
1	2	--	--	--
12	3	2	--	--
--	--	--	--	--
9	1	--	--	--
		keine Angaben		
66	32	19	3	--
55%	26,6%	15,8%	2,5%	--

Fazit:

- Rund 97% der Frauen in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen haben Interesse an flexiblen Arbeitszeiten.

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.3. Ideensammlung – Alternative Schichtmodelle

- **Veränderte Anfangszeiten & Auswirkungen auf Schichtzuschläge**

Heute	Variante 1	Variante 2
06:00 – 14:00 Uhr	07:00 – 15:00 Uhr 1 Std mehr Spätzulage	08:00 – 16:00 Uhr Spätzulage 2 Std mehr
14:00 – 22:00 Uhr	15:00 – 23:00 Uhr Zulage 1 Std mehr NS	16:00 – 24:00 Uhr Zulage 2 Std mehr NS
22:00 – 06:00 Uhr	23:00 – 07:00 Uhr Zulage 1 Std weniger NS ab 6:00 Uhr	24:00 – 08:00 Uhr Zulage 2 Std weniger NS ab 6:00 Uhr

- **Mögliche Bereiche**

- Montage und Fertigung

- **Weitere Schritte**

- Pilotkostenstelle aussuchen, konkrete Bedarfe abfragen, Beteiligung & Zustimmung der Gruppe

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.3. Ideensammlung – Ablösemodell Schichtbeginn/

Schichtende

- **Unterstützungsfunktionen**

- Unterstützungsfunktionen in Montagen fast aller Standorten vorhanden (Ablöser, Unterstützer, Spitzenbrecher, Qualität)
- Weitere Unterstützung aus Nacharbeit, Logistik, aber auch Elternzeit/ Pflegezeit möglich
- SpringerInnenpool (Facharbeit mit erhöhter EG)

- **Konkretes Vorgehen**

- Abzulösende/r fängt 1-2 Stunden später an bzw. hört früher auf
- Umsetzung an Standort mit schon vorhandener Unterstützungsfunktionen

- **Weitere Schritte**

- Standort und Pilotbereich mit UL suchen
- Beteiligung& Zustimmung der Gruppe

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.3. Ideensammlung – Beispiele familienfreundliche

Arbeitszeiten

- Viele **Einzelfälle geregelt**

- Dauernachtschicht, Dauerfrühschicht, Dauerspätschicht, WE-Schicht
- Wechsel von Montage in indirekte Bereiche (Teilzeit, Vollzeit)
- Jobsharing
- Vollzeit Montage ist Ausnahme! (Unterstützung Schichtübergabe)

- **Treiber war** überwiegend der **BR!**

- **Weiteres Vorgehen**

- Weitere Beispiele sammeln und transparent machen
- Flexible AZ-Bereiche definieren
- Meisterausschuss mit einbinden

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.3. Ideensammlung – Weitere Konzepte

- **Selbstbestimmte Schichtenteilung mit Hilfe einer App** (Digitaler Marktplatz)
- **Teilzeitmodelle** (flächendeckend in einer Einheit oder Job-Sharing)
- Anspruch auf gleichen Umfang an Arbeitszeit (**Rückkehrrecht nach Teilzeit/** Koalitionsvertrag, **Wahlarbeitszeit/** Vorschlag Nahles)
- **Lohnersatzleistung für Familienarbeitszeit**, verbunden mit Rückkehr in Vollzeit (Vorschlag Familienministerium)

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.4. Begriffsklärung

- ~~Familienfreundliche Arbeitszeiten~~
- ~~Flexible Arbeitszeiten~~
- **Selbstbestimmte Arbeitszeiten = IG Metall**
- **Bedarfsorientierte Arbeitszeiten = Vorschlag aus Frauenworkshop**

Weitere Vorschläge sind willkommen..

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.5. Weiteres Vorgehen über Daimler hinaus..

- **Initiative bei Bosch** gestartet
 - WE-Schichten (StudentInnen)
 - Springerpool für kurzfristigen Einsatz (Facharbeit EG 5 anstatt EG4, nicht stundenweise)
 - Pilotierung FlexiApp von IAO
 - Suche nach weiteren Lösungen (**Bereitschaft UL zu Diskussionen über flexiblen Schichtbeginn**)
- Vorschlag bei Austausch zu Mobilien Arbeiten mit IAO am 19.02.
 - Neue Modelle „flexibel gestaltete Arbeitszeiten in der Produktion“ **gemeinsam mit IG Metall entwickeln.**
- **Treffen Daimler, BMW und Bosch geplant**, organisiert über IGM Bezirk BaWü.
- Ziel **Arbeitszeitkampagne der IG Metall**, die Arbeitszeiten **selbstbestimmt an die Lebensphasen anpassen.**

2. Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Produktion

2.5. Weiteres Vorgehen ..und bei Daimler

- **Wünsche von Beschäftigten werden verstärkt geäußert** (Befragung AK VALF, im Rahmen Beteiligungskampagne Mobiles Arbeiten, 10 Fragen an Brecht& Zetsche).
- Voraussetzung: **Gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln!**
- Argument für UL: **Steigerung AG-Attraktivität**
- Klärung: **Auftrag aus GBR-Klausur?!**