



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

ARBEIT
WEITER
DENKEN

ARBEITEN 4.0 UND ARBEITSZEITPOLITIK

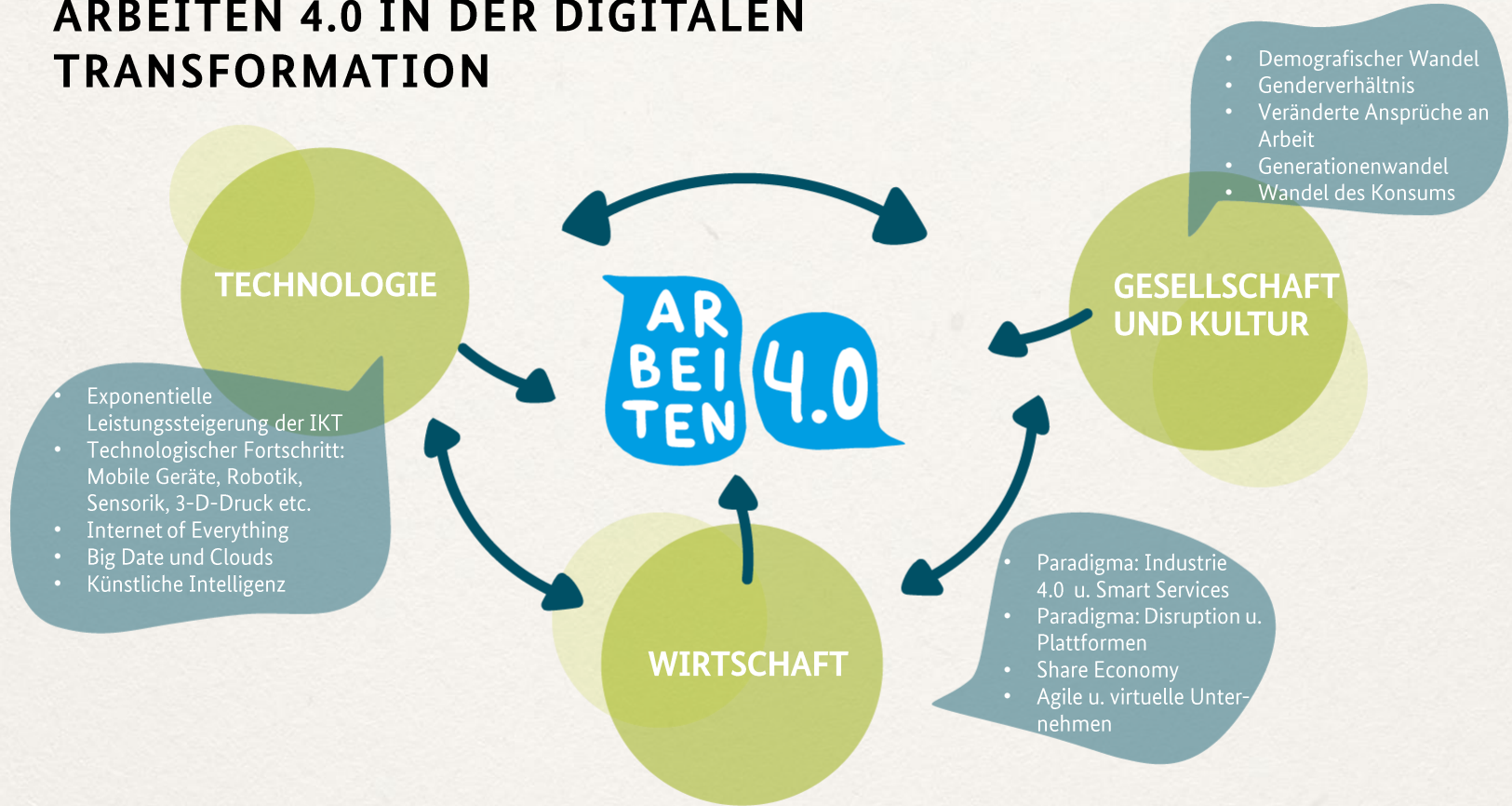
A R B E I T E N 4.0

KONFERENZ DER IG METALL BAWÜ, 22. JUNI 2016, BÖBLINGEN
BENJAMIN MIKFELD, LEITER DER ABTEILUNG I IM BMAS



1. EINLEITUNG

1. ARBEITEN 4.0 IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

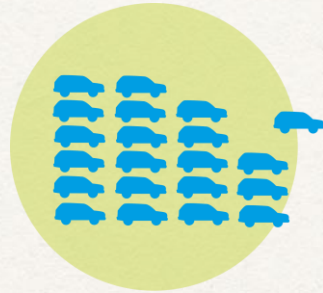


1. WIE „ARBEITEN 4.0“ AUSSEHEN WIRD, IST (AUCH) GEGENSTAND DER POLITISCHEN DEBATTE IN DEN KOMMENDEN JAHREN



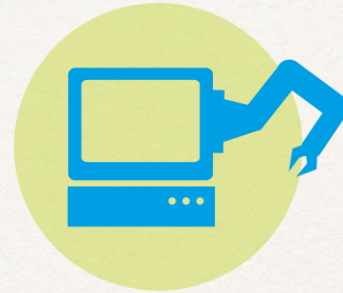
ARBEITEN 1.0

Anfänge der Industriegesellschaft, erste Organisation von Arbeitern



ARBEITEN 2.0

Beginn der Massenproduktion, Anfänge des Wohlfahrtsstaates



ARBEITEN 3.0

Globalisierung, Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft-Wohlfahrtsstaates



ARBEITEN 4.0

Vernetztes Arbeiten, Wertewandel, neuer sozialer Kompromiss



1. DIALOGPROZESS „ARBEITEN 4.0“ IM ÜBERBLICK

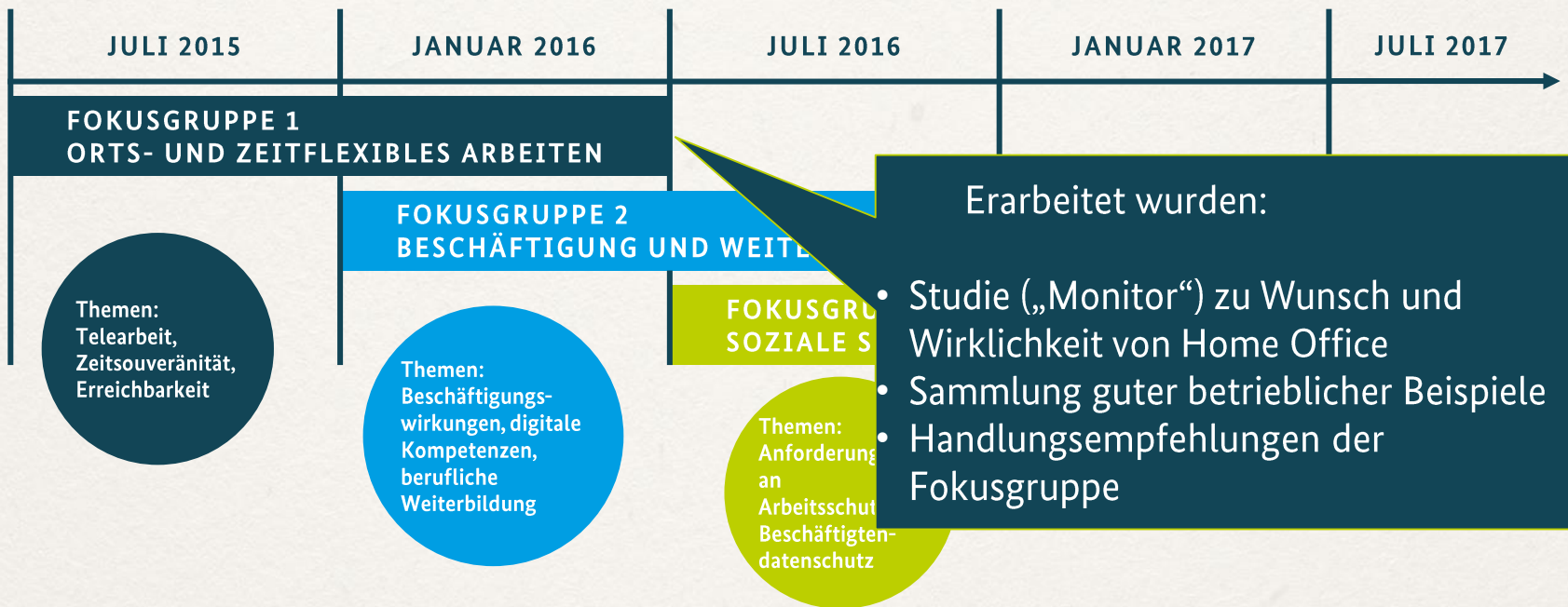


**GRÜN
BUCH**



**WEISS
BUCH**

1. IT-GIPFEL PLATTFORM „DIGITALE ARBEITSWELT“ MIT DREI FOKUSGRUPPEN



**2. ZWISCHENBILANZ DES DIALOGS ZUM THEMA
ARBEITSZEIT**

2. ANFORDERUNGEN DER WIRTSCHAFT



- **Internationale Arbeitsteilung und Digitalisierung: Flexibilität, „Just-in-Time“-Ökonomie, Kundenorientierung**
 - Arbeitgeberforderungen u.a. Wochen- statt Tages-Höchstarbeitungszeiten und Verkürzung der Ruhezeiten im ArbZG
- **Sicherheit in der Personalplanung** (keine weiteren Rechtsansprüche für Arbeitnehmer)
- **Fachkräftebedarf sichern im demografischen Wandel**
- **„Employer Branding“, Attraktivität als Arbeitgeber steigern**

2. ANFORDERUNGEN DER GESELLSCHAFT



Einerseits:

- Familienfreundliche Arbeitswelt (u.a. Forderung nach zeitlichen „Ziehungsrechten“)
- Zeit für Ehrenamt und Bürgerarbeit
- Sonntag als freier Tag
- Gesunderhaltung
- Reduzierung / Verteilung von Verkehrsströmen

Andererseits:

- Tendenz zum Wunsch nach Befriedigung der Konsumwünsche „rund um die Uhr“

2. ANFORDERUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN



- **Schutz vor Entgrenzung und Überforderung**
- **Mehr Planbarkeit und Souveränität bei Zeit (und Ort)**
- **Arbeitszeiten stärker an Lebenslagen und –phasen orientieren:**
 - **Erziehung, Pflege, Weiterbildung, Ehrenamtliches Engagement, Übergang in Rente**
- **Aber: Ansprüche sind nicht einheitlich, Zeitsouveränität ist nicht gleich „Flexibilität“**

**3. FORSCHUNGSERKENNTNISSE:
WELCHE ARBEITSZEITEN (UND -ORTE) WOLLEN DIE
BESCHÄFTIGTEN?**

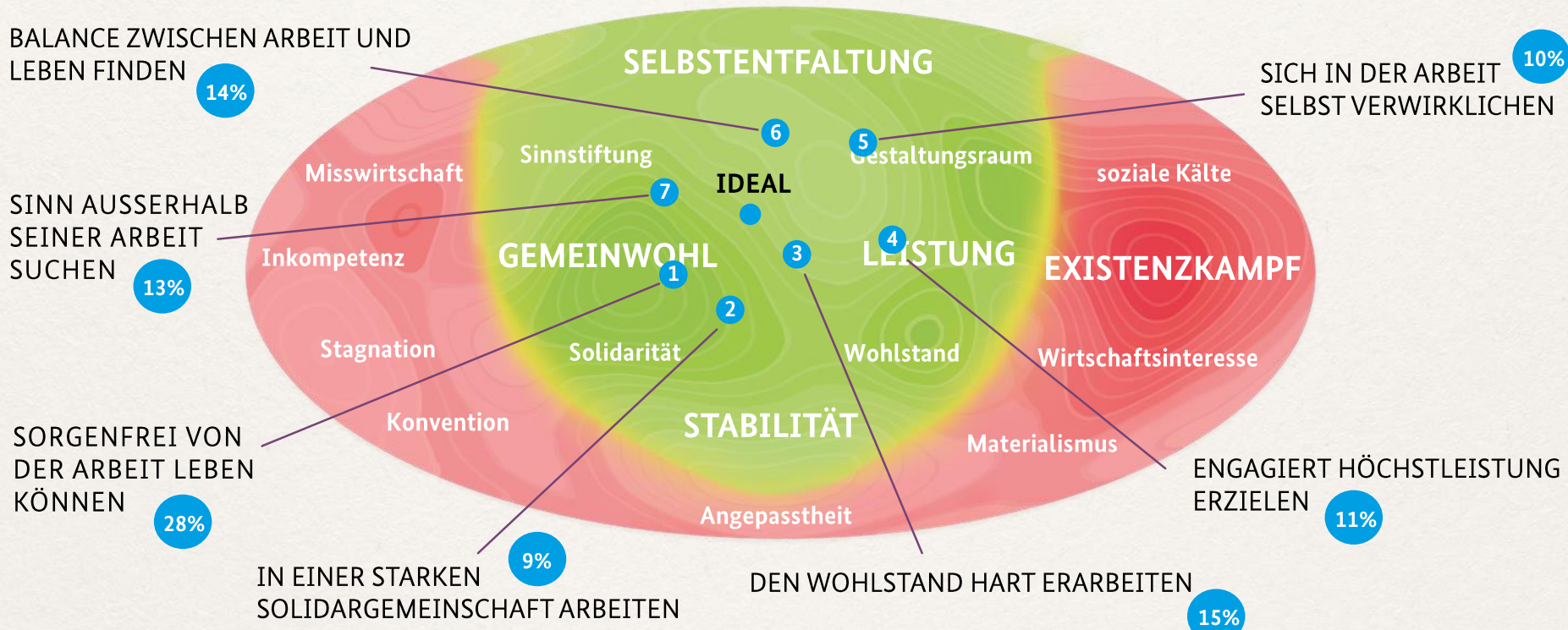
WAS HEIßT „FLEXIBILITÄT“?

3. STUDIE WERTEWELTEN ARBEITEN 4.0



- 1.000 (1.200) repräsentative Tiefeninterviews von 1 bis 2 Stunden
- Befragte bewerteten eigene und gesellschaftliche Situation auf Basis eines IT-gestützten Systems mit eigener Sprache (assoziativer Paarvergleich)
- Keine klassische Befragung, sondern intuitives Verfahren, das qualitative und quantitative Aspekte kombiniert.
 - **Qualitativ:** Die Befragten beschreiben jeweils ihre eigenen inhaltlichen Bewertungsdimensionen (im Schnitt 12 Dimensionen pro Befragten)
 - **Quantitativ:** Die Befragten bewerten die vordefinierten Items gemäß ihren Bewertungsdimensionen (rund 500 Bewertungen pro Befragten)
- So ist es möglich, unbewusste „Kulturmuster“ herauszuarbeiten und einen „Kulturraum Arbeit“ für Deutschland zu definieren

3. ANSPRÜCHE AN ARBEIT: 7 WERTEWELTEN



QUELLE: BMAS/NEXTPRACTICE 2016

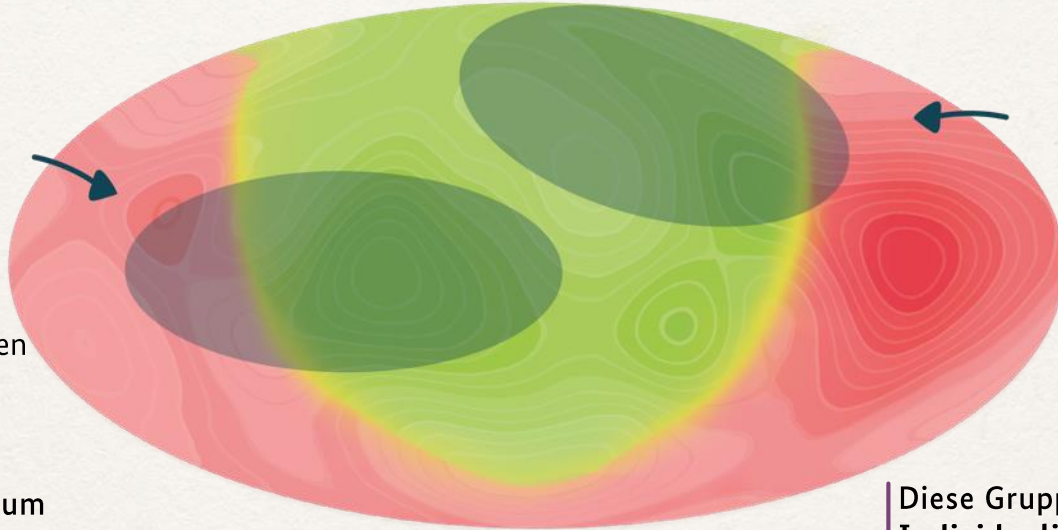
3. DIVERGIERENDE ANSPRÜCHE AN ARBEITSZEITGESTALTUNG

ABGEGRENZTE ARBEITSZEITEN

- Familiär
- Gelassenheit
- Planbarkeit
- geregelte Arbeitszeiten
- Sorgenfrei

INDIVIDUALISIERUNG DER ARBEITSZEITEN

- Eigeninitiative
- freie Zeiteinteilung
- Selbstverwirklichung
- Gestaltung
- × Eustress
- Flexibilität



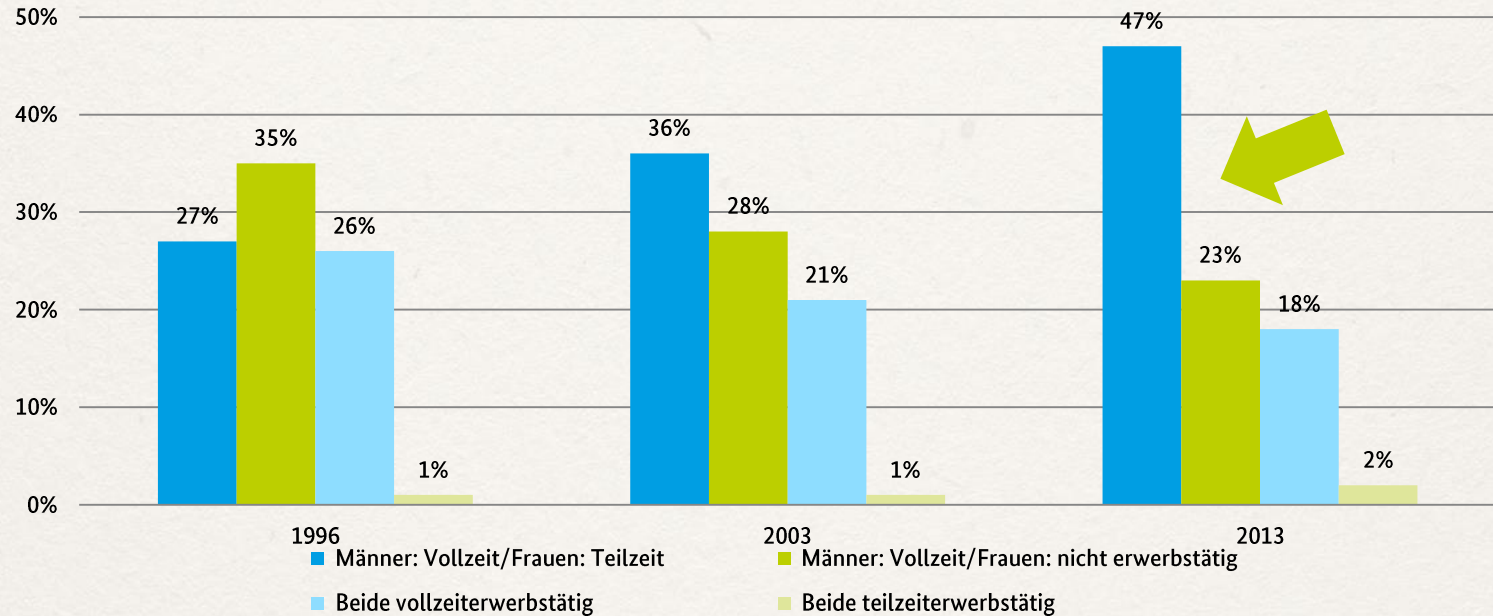
Diese Gruppe bevorzugt **abgegrenzte Arbeitszeiten**, um Arbeit und Freizeit zu trennen. Flexibilität bedeutet für sie **Fremdbestimmtheit** und ist negativ konnotiert.

Diese Gruppe strebt nach der **Individualisierung** ihrer Arbeitszeiten, um Arbeit und Freizeit zu integrieren. Flexibilität bedeutet für sie **Selbstbestimmtheit** und ist positiv konnotiert.

QUELLE: BMAS/NEXTPRACTICE 2016

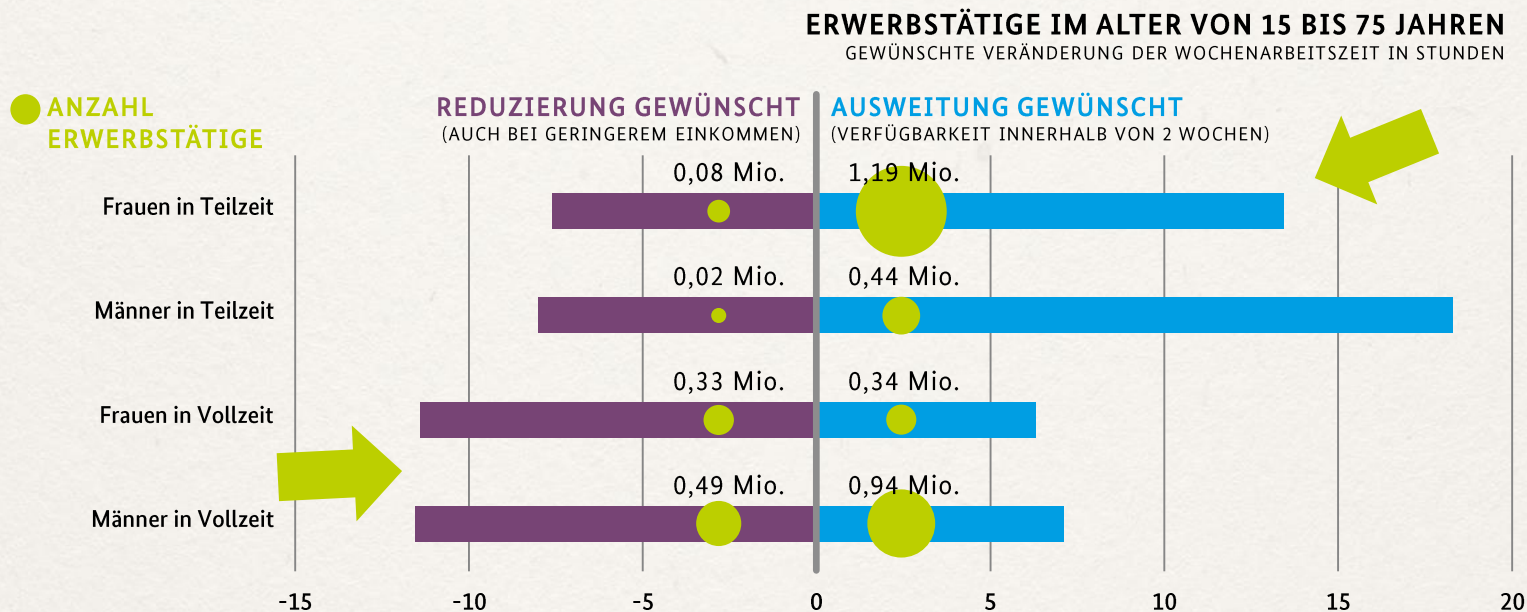
WELCHE DAUER DER ARBEITSZEIT IST GEWÜNSCHT?

3. DEUTLICHE VERÄNDERUNGEN IN DER ROLLENVERTEILUNG VON PARTNERN



QUELLE: MIKROZENSUS

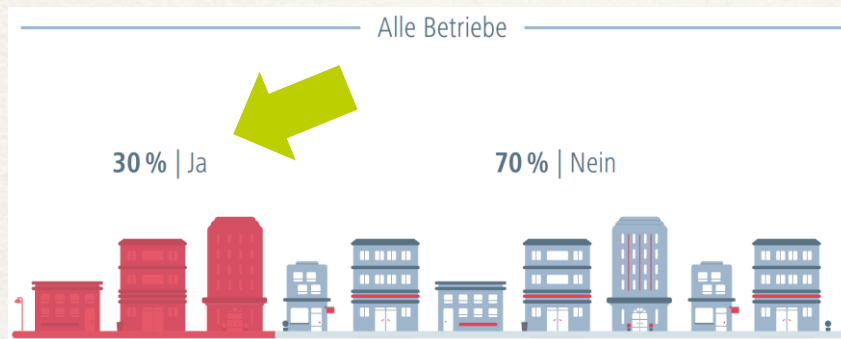
3. FAST VIER MILLIONEN ERWERBSTÄTIGEN WOLLEN ANDERE ARBEITSZEITEN



QUELLE: ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2014

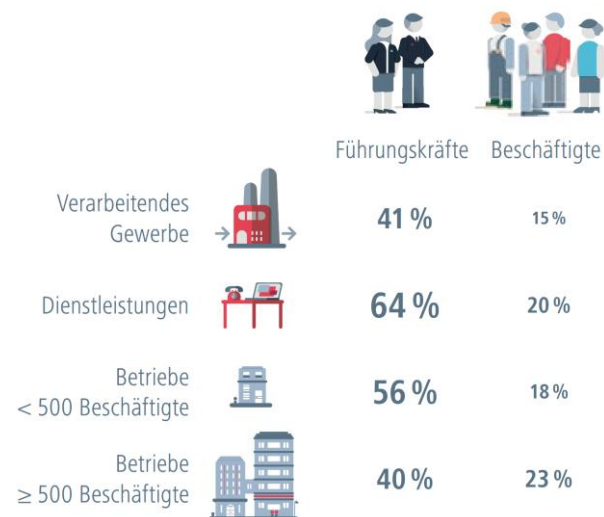
**ARBEITSORT: WUNSCH UND WIRKLICHKEIT VON HOME
OFFICE**

3. ANGEBOT IN DEUTSCHEN BETRIEBEN: NACH WIE VOR STARKE ANWESENHEITSKULTUR



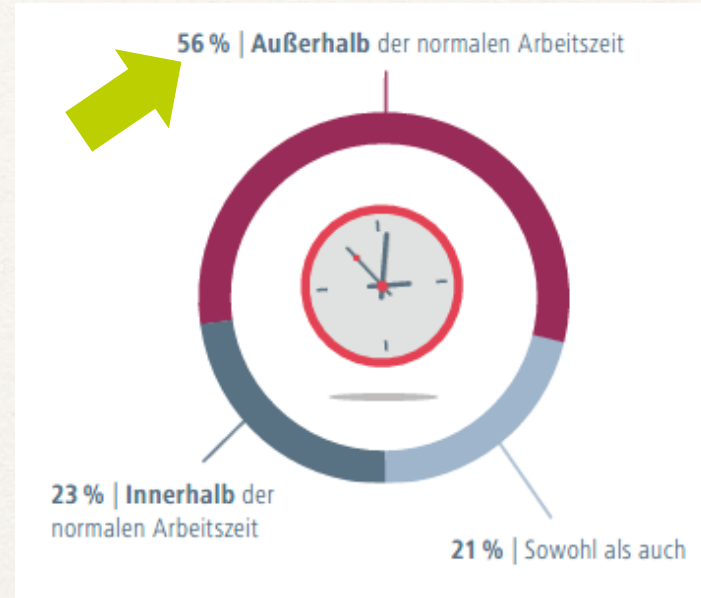
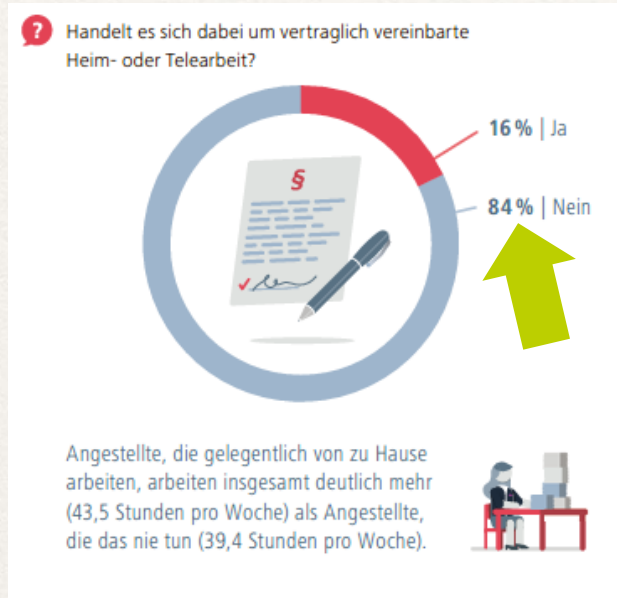
- Knappes Drittel bietet Homeoffice an
- insb. Instrument für Führungskräfte
- Nutzung: keine Zunahme in letzten Jahren
- weniger Arbeitsform für Alltag als Instrument für besondere Situationen

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die vom Homeoffice Gebrauch machen können? (Berechtigte Beschäftigte, nicht tatsächliche Nutzerinnen und Nutzer)

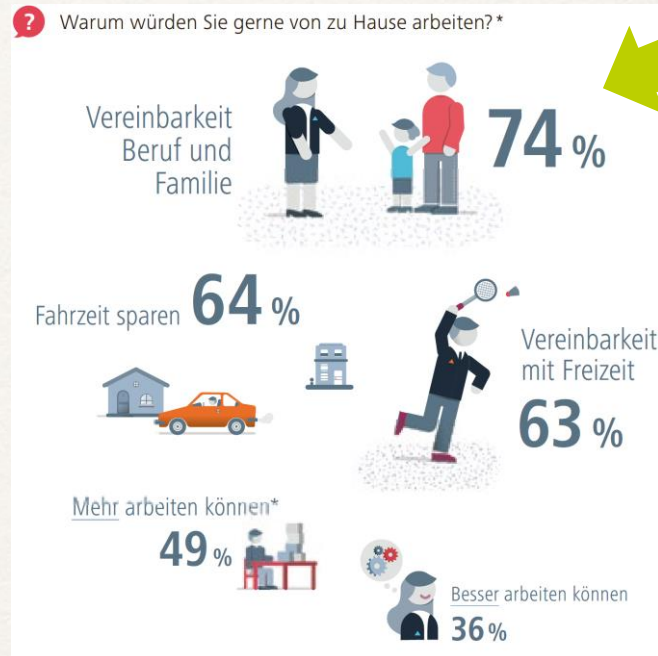
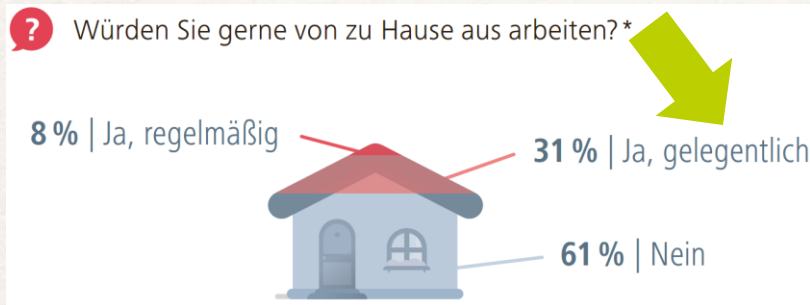


QUELLE: BMAS (2015) MONITOR MOBILES UND ENTGRENZTES ARBEITEN

3. HOME OFFICE OFT AUSSERHALB DER ARBEITSZEIT



3. NACHFRAGE IST GRÖßER ALS AKTUELLES ANGEBOT



- Nur Angestellte befragt, nicht Arbeiter
- Wunsch insb. Beschäftigte mit Kindern
- Vereinbarkeit Beruf/Privatleben, höhere effektive Arbeitszeit (insb. Teilzeitbeschäftigte) wichtige Gründe

QUELLE: BMAS (2015) MONITOR MOBILES UND ENTGRENZTES ARBEITEN

4. ZIELE. ZIELKONFLIKTE. MÖGLICHE LÖSUNGEN.

4. SPANNUNGSFELDER UND ZIELKONFLIKTE



- **Unternehmensbezogene Flexibilität und Planungssicherheit vs. Schutz und Zeitsouveränität für Beschäftigte**
- **Unterschiedliche Präferenzen und Durchsetzungschancen der Beschäftigten (Teilzeit / Einkommen, Tätigkeit/Flexibilität), mögliche Konflikte in den Belegschaften**
- **Wirtschaftliche vs. Gesellschaftliche Zeitinteressen**
- **Flankierende Infrastruktur: Bedarfe vs. Finanzierungsbereitschaft**

4. MÖGLICHE INSTRUMENTE UND HANDLUNGSEBENEN



- **Rechtliche Regelungen**
 - **Arbeitszeitgesetz**
 - **Recht Teilzeit und (geplant) auf Rückkehr** in frühere Arbeitszeit
 - **Ziehungsrechte mit finanzieller Förderung und Freistellungsansprüchen** (Elternzeit, (Familien-)Pflegezeit, Familienarbeitszeit, Weiterbildung)
 - **Flexible Übergänge** in den Ruhestand
- **Betriebliche und tarifliche Vereinbarungen**
 - z.B. Wahlarbeitszeitmodelle, Demografie- und Bildungs-TV, (Lang-)Zeitkonten, Homeoffice
- **Weitere Rahmenbedingungen**
 - **Quantität und Qualität der Infrastruktur** (Betreuung, Pflege)
 - **Industrie 4.0 und Digitale Technologien** als Unterstützung für Zeitsouveränität
 - **Betriebliche Personalpolitik und Führung**
 - **Empowerment der Beschäftigten und Arbeitsschutz**

4. IM WEITEREN POLITISCHEN DIALOG ZU KLÄRENDE FRAGEN

Wie können wir mehr **Schutz, Zeitsouveränität und „ausgehandelte Flexibilität“** erreichen?

- Mehr (Schutz-)Rechte für Beschäftigte (“Nichterreichbarkeit“, „Homeoffice“, Lage der Arbeitszeit)?
- **„Wahlarbeitszeiten“**
 - Abstimmung der verschiedenen Instrumente u. Regelungsebenen
 - Anreize für betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte
- **„Ausgehandelte Flexibilität“**
 - Tarifliche Öffnungen denkbar, wenn „Gegenleistung“ vereinbart wird?
- **Flankierende Infrastruktur u. Attraktivität von „Care-Arbeit“ stärken**



VIELEN DANK

Kontaktieren Sie uns unter:
arbeitenviernull@bmas.bund.de

oder besuchen Sie uns auf:



www.facebook.com/BMAS.Bund



www.twitter.com/bmas_bund