



Jörg Hofmann

Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Vorstellung des DGB-Index

„Gute Arbeit – Der Report 2014“

Bundespressekonferenz

Berlin, 4. Dezember 2014

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Gestaltung der Arbeitszeit bestimmt den Alltag der Beschäftigten in einem hohen Maße. Der „Gute Arbeit Index 2014“ hat diesen Themenschwerpunkt aufgegriffen. Auch durch die Erweiterung des Fragesamples.

Ich will Ihnen einige Befunde zu diesem Thema vorstellen:

1. Reale Arbeitszeiten, vertragliche Regelungen und Wunscharbeitszeiten liegen zum Teil erheblich auseinander:

Wie Reiner Hoffmann ausführte: Knapp 60 Prozent der Befragten arbeiten zum Teil erheblich mehr als es der Arbeitsvertrag vorsieht.

Vollzeitbeschäftigte wünschen sich im Durchschnitt eine Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit auf ein Niveau knapp unter der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit:

Der Datensatz zeigt einen klaren Trend: Auch Männer mit überlangen Arbeitszeiten wollen kürzer arbeiten: Jeder zweite Mann arbeitet über 40 Stunden. Vier von fünf dieser Kollegen wollen ihre Arbeitszeit reduzieren. Und aus dieser Gruppe will jeder Dritte auf eine Arbeitszeit unter 35 Stunden.

Andererseits: Eine große Zahl von Teilzeitbeschäftigten, weit überwiegend Frauen, wollen eine Aufstockung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Dies ist jedenfalls die eindeutige Botschaft, die der Datensatz im Detail aufzeigt: Jede dritte Beschäftigte mit einer Arbeitszeit unter 20 Stunden will länger arbeiten. (22 Prozent im Segment bis 30 Stunden und knapp 10 Prozent Vollzeit (35 +))

Es geht um eine gerechtere Verteilung des Arbeitszeitvolumens zwischen den Beschäftigten und indirekt auch zwischen den Geschlechtern: Weniger erzwungene Teilzeit einerseits, kürzere statt überlange Arbeitszeiten andererseits.

2. Ausdrücklich hinweisen will ich auf den Umstand, dass sich jeder fünfte Befragte (18 Prozent) eine Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 34 Stunden – also eine kurze Vollzeit - wünscht.

Hier spielt ganz sicher, wie in anderen Befragungen - etwa die Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigt - auch die jeweilige Lebenslage eine gewichtige Rolle. Das Alleinverdienermodell, bei dem die Frau „den Rücken freihält“, ist zwischenzeitlich Minorität. Single-Haushalte nehmen zu. Wachsende räumliche Mobilität des Wohnorts der Arbeitskräfte zerreißt den sozialen Kontext von Großfamilien. Männer und Frauen, Väter und Mütter wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In Konsequenz nimmt die Bedeutung von Arbeitszeitmodellen, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben unterstützen, zu.

Beschäftigte wünschen sich eine lebensphasenorientierte Gestaltung von Arbeitszeiten. Wir sollten ein neues Normalarbeitsverhältnis anstreben, das eine unbefristete Vollzeitarbeit mit der Option der temporären Absenkung von Arbeitszeiten für Care-Aufgaben, Zeit für berufliche Bildung, flexible Altersübergänge verbindet.

Meine Damen und Herren,

3. Der DGB-Index hat auch danach gefragt, welche Spielräume die Beschäftigten selbst in der täglichen Arbeitszeitgestaltung haben.

Die Feststellungen sind ernüchternd: Flexibilität ist weiter oft nur eine Einbahnstraße für Arbeitgeberinteressen.

Bei 60 Prozent ändern sich die Arbeitszeiten, weil der Betrieb es verlangt, bei fast jedem fünften Beschäftigten „oft“ oder „gar sehr häufig“.

Jeder Dritte wird von dieser Änderung erst am selben Tag, ein weiteres Drittel erst am Vortag informiert. Nur das letzte Drittel bekommt so rechtzeitig Bescheid, dass sie etwa Kinderbetreuung vernünftig umplanen können.

Dagegen erweist sich die kurzfristige Flexibilität für Beschäftigte zur besseren Vereinbarung von Arbeit und Leben als nur begrenzt gegeben.

Auch dazu einige Befunde im Telegrammstil:

Nur 14 Prozent können Arbeit auch kurzfristig von zu Hause aus erledigen.

Bei der Festlegung von Arbeitsbeginn bzw. –ende, oder einem Wechsel der Schicht, berichtet auch nur jeder dritte Beschäftigte von eigenen Spielräumen.

Immerhin können zwei Drittel (63 Prozent) kurzfristig einen Tag frei nehmen.

Der Index weist auch klare Zusammenhänge zwischen den Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeit einerseits sowie Arbeitshetze und Wertschätzung andererseits auf. So sagen zwei Drittel (71 Prozent) der Befragten, die sich nie einen Tag kurzfristig freinehmen können, dass sie sich sehr häufig bzw. oft gehetzt fühlen. Dieser Wert sinkt bei denjenigen, die in hohem Maße einen Tag frei nehmen können, auf knapp die Hälfte (46 Prozent).

Die eindeutige Botschaft:

Flexibilität darf keine Einbahnstraße für Arbeitgeber sein. Mehr Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Arbeitszeit führen zu einer besseren Arbeitsqualität. Damit kann arbeitsbedingter Stress reduziert werden.

Meine Damen und Herren,

Fazit: Die Arbeitszeitfrage rückt erneut als die zentrale Schlüsselfrage für gute Arbeit in den Mittelpunkt.

Dies gilt für die Betriebs- wie Tarifpolitik. Aber auch der Gesetzgeber ist gefordert, ein neues Normalarbeitsverhältnis sozialpolitisch zu begleiten.