



Arbeitszeitgestaltung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht

Prof. Dr.-Ing. habil. Sascha Stowasser
ISWA Politikseminar, 5. Mai 2020

 @ifaa_online

ifaa Institut für
angewandte Arbeitswissenschaft





ifaa-Positionspapier: 11 Thesen zur Arbeitszeit der Zukunft

Düsseldorf, Mai 2020

Einleitung:

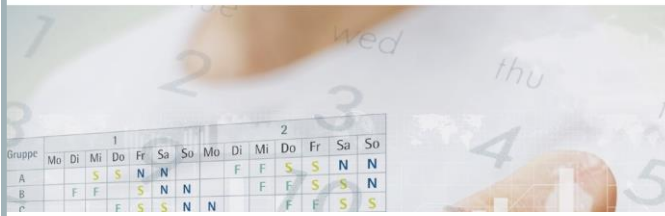
Die Arbeitszeit der Zukunft wird immer flexibler und individueller. Es gilt, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie einerseits einen wirtschaftlich effizienten, bedarfsorientierten Personaleinsatz sicherstellt und andererseits die individuellen Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten berücksichtigt.

Die heutige Realität ist nicht hinreichend an diese Flexibilität angepasst. Der Flexibilisierungsdruck nimmt zu. Das kommt in der Gestaltung der Arbeitszeit zum Ausdruck. Die Beschäftigten haben ein Recht auf eine individuelle Arbeitszeitgestaltung. Die heutige Arbeitszeitgestaltung ist nicht hinreichend an diese Flexibilität angepasst. Der Flexibilisierungsdruck nimmt zu. Das kommt in der Gestaltung der Arbeitszeit zum Ausdruck. Die Beschäftigten haben ein Recht auf eine individuelle Arbeitszeitgestaltung.



ifaa
Institut für
angewandte Arbeitswissenschaft

ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen
nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien



Gruppe	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A			S	S	N	N			F	F	S	S	N	N
B		F	F	S	S	N	N		F	F	S	S	N	N
C			F	S	S	N	N		F	F	S	S	N	N



Gutachten zur Mobilen Arbeit

Erstellt im Auftrag der
Bundestagsfraktion der Freien Demokratischen Partei (FDP)

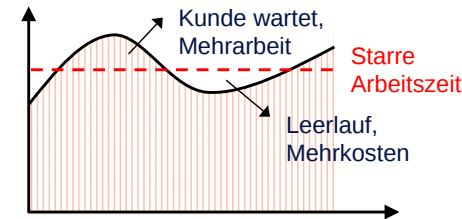
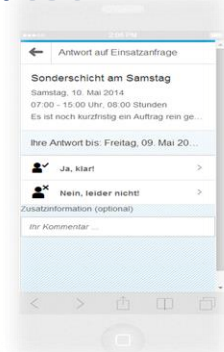
© 2019

downloadbar auf www.arbeitswissenschaft.net

Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung

ifaa

Arbeit 4.0



1960/70er
Jahre

primär Lage der
Arbeitszeit,

z.B. Schichtarbeit,
Wochenarbeitszeit



Arbeit 1.0 & Arbeit 2.0

1980/90er
Jahre

primär Dauer der
Arbeitszeit,

z.B. Teilzeit mit festen
Arbeitszeiten, Altersteilzeit



heute

Lage und Dauer
der Arbeitszeit,

z.B. Vertrauensarbeitszeit,
Sabbaticals, Mobilarbeit,
Flexible Arbeit, Telearbeit

Moderne Anforderungen an Unternehmen, Beschäftigte und Regelungen (z.B. Arbeitszeitgesetz)



Fokus Flexibilität

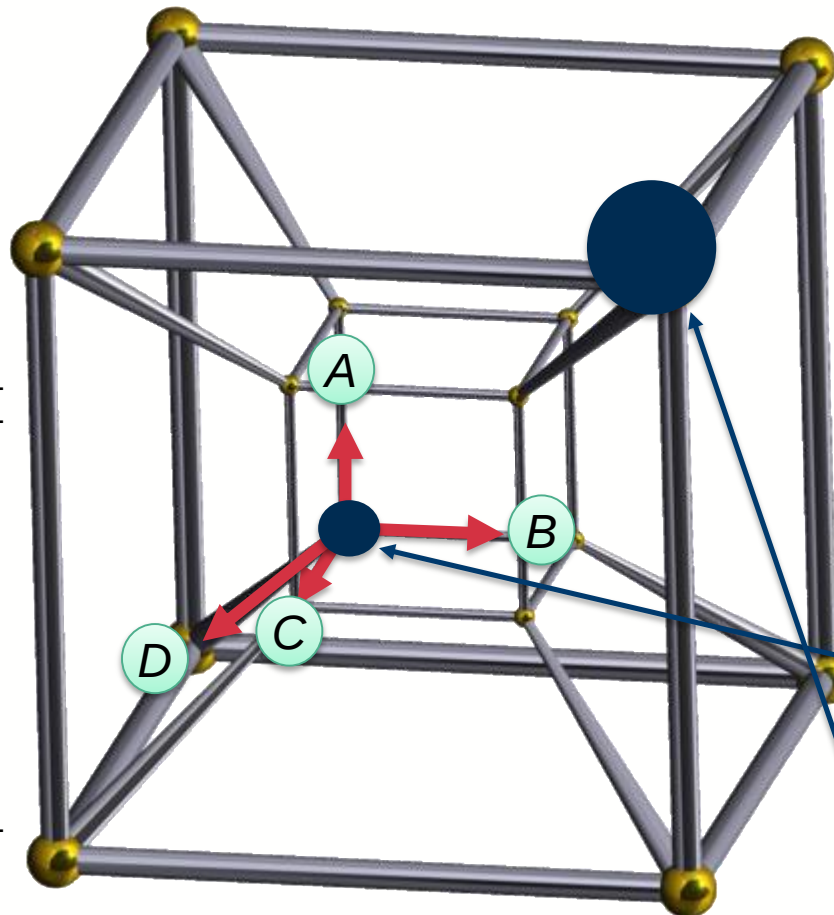
- 1. Arbeitszeiten müssen flexibel und bedarfsgerecht gestaltet sein***
- 2. „Doppelte Flexibilität“***
- 3. „Mehr“ an Verantwortung für die eigene Gesundheit und den Arbeitsschutz***
- 4. Traditionelle Arbeitszeitmodelle stoßen an ihre Grenzen***
- 5. Arbeitszeitkonten sind wichtige Instrumente flexibler und bedarfsgerechter Arbeitszeitgestaltung***
- 6. Orts- und zeitflexibles Arbeiten gewinnt an Bedeutung***
- 7. Eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist gewünscht und notwendig***

Die vierdimensionale Flexibilität in der Arbeitswelt 4.0/5.0

Die Einführung von flexibler Arbeit erfordert

- **bedarfsgerechte und maßgeschneiderte Unternehmenslösungen und**
- **betriebsindividuelle Vereinbarungen zur Gestaltung, welche in vier Dimensionen stattfindet:**

Prävention 4.0



- A **Flexibilität der Arbeitszeit**
- B **Flexibilität des Arbeitsorts**
- C **Flexibilität der Arbeitsorganisation**
- D **Flexibilität der Handlungsfreiheit**

Arbeit 1.0 (z.T. 2.0/3.0): Fixe Zeit, fester Ort, starre Organisation, vorgegebene Standards

Arbeit 4.0/5.0: Flexible Zeit, veränderlicher Ort, agile Organisation, selbstverantwortliche Handlung

Quelle: Stowasser 2018

Fokus Schichtarbeit

- 8. Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Schicht- und Nachtarbeit nimmt seit Jahren zu***
- 9. Die neu gewonnenen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Ansätze und Erkenntnisse werden bei zukünftigen Gestaltungen beachtet***
- 10. Flexible, gesundheits- und bedarfsgerechte Schichtarbeit ist planbar***

UND – ÜBERGEORDNET WICHTIG:

- 11. Es gibt kein Patentrezept für die betriebliche Arbeitszeitgestaltung***

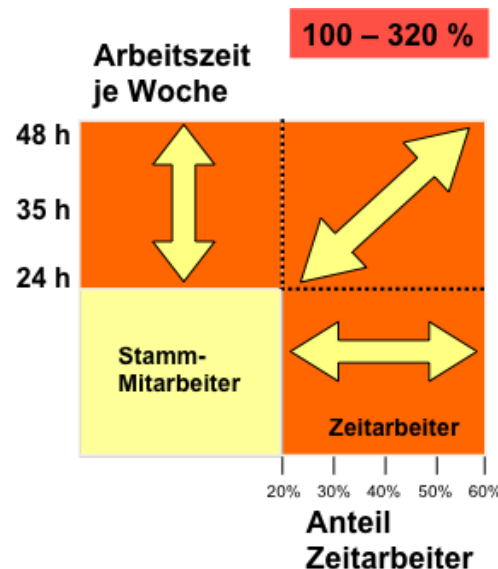
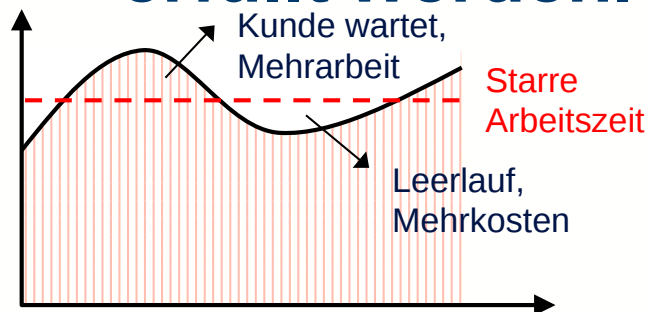
Wichtige Botschaften zum Schluss

Arbeitszeit der Zukunft wird **flexibler, gesünder** und **differenzierter**.

Arbeitszeit als entscheidender Flexibilisierungsfaktor der deutschen Unternehmen sowie der Beschäftigten.

Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung sind zu **verbessern** und **nicht noch stärker gesetzlich zu regulieren**.

Paradigma: Die betrieblichen Belange müssen erfüllt werden.



Wir gestalten die Arbeitswelt der Zukunft

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Ing. habil. Sascha Stowasser

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite: www.arbeitswissenschaft.net



@ifaa_online

ifaa