

Arbeits- zeit der Zukunft



Bedarfsgerechter, flexibler,
individueller?

ifaa- Fachkolloquium

Düsseldorf, 5. Juni 2018

Sven Hille

ifaa Institut für
angewandte Arbeitswissenschaft

Technisch-ökonomische Entwicklungen

- Globalisierung
- Integration der Informations- und Kommunikationstechnologie (Digitalisierung)
- Entwicklung zur Wissens- und Innovationsgesellschaft
- Verknappung der Rohstoffsituation und Energieversorgung

Demographische Entwicklung

- Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften
- Schrumpfung der Bevölkerung
- Verknappung der Nachwuchskräfte (Arbeitgeberattraktivität)
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit

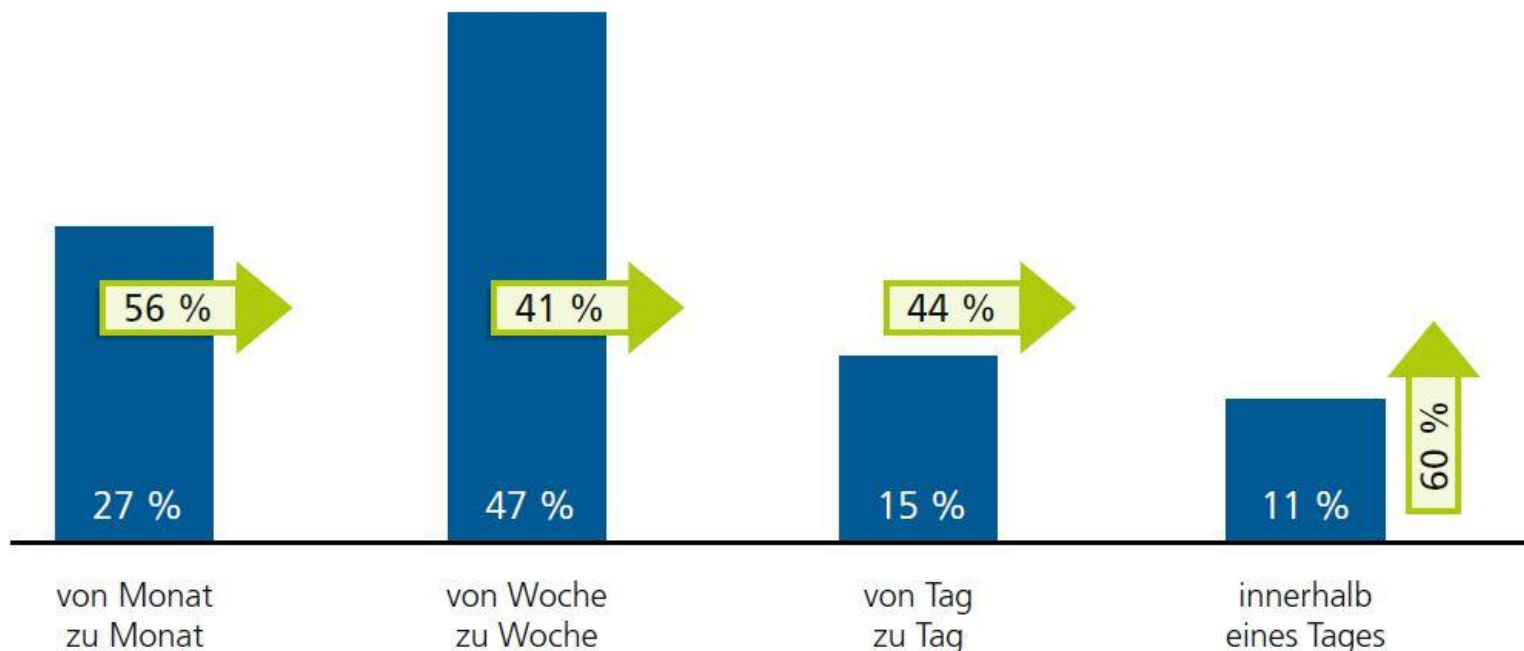
Gesellschaftliche Entwicklung

- Individualisierung
- Feminisierung (Erwerbsstatistik)
- Wertewandel
- Sensibilisierung für Nachhaltigkeit

Arbeitszeitmodelle der Zukunft

So viele Unternehmen ...

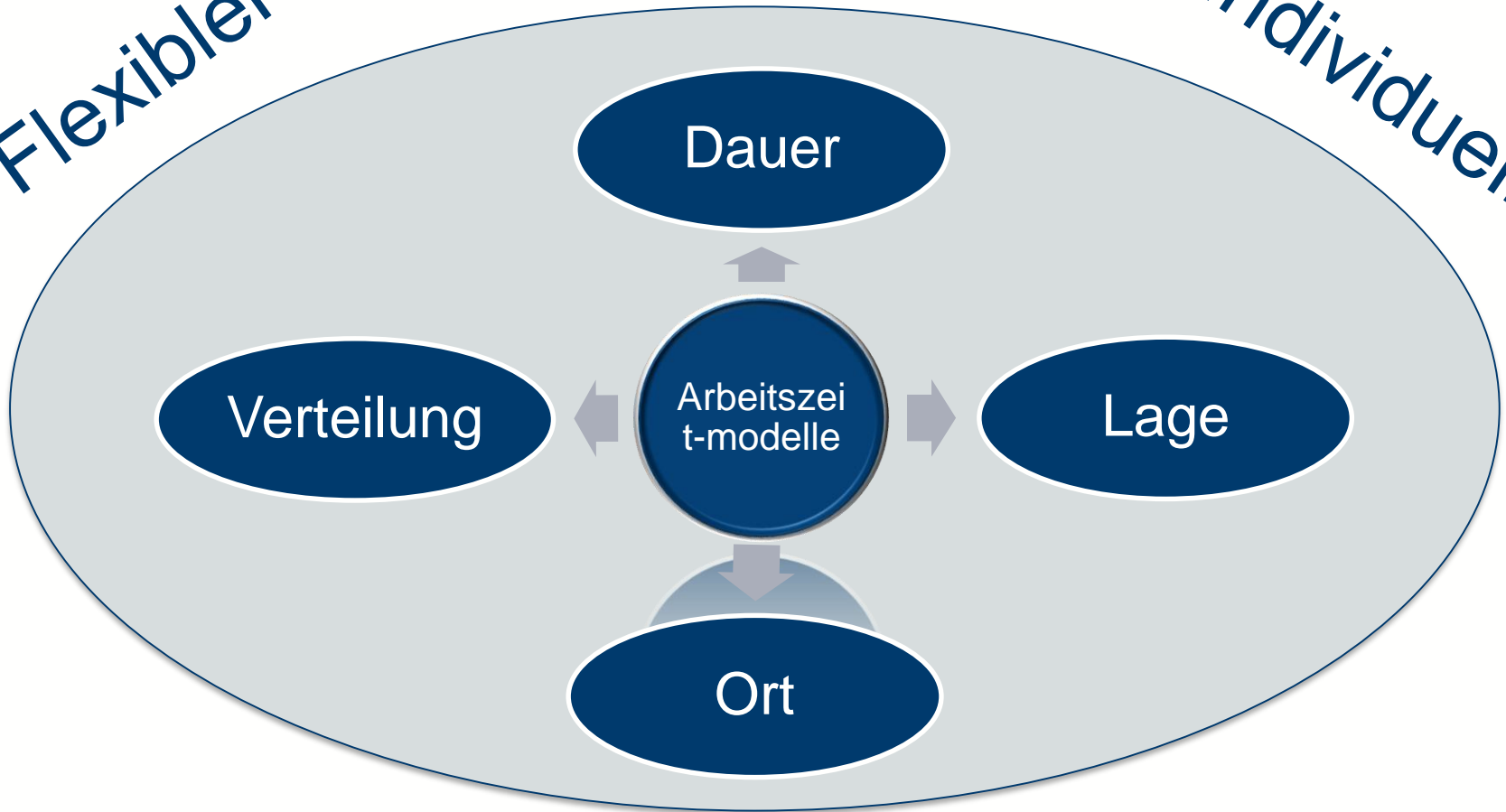
- ... haben heute starke Schwankungen im personelseitigen Kapazitätenbedarf.
- ... sehen zukünftig starke Schwankungen.



Dieter Spath (Hrsg.), Oliver Ganschar, Stefan Gerlach, Moritz Hämmerle, Tobias Krause, Sebastian Schlund: *Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0*, Fraunhofer-Verlag, Stuttgart, 2016

Flexibler

Individueller



Mobiler

Digitalisierung: Stellt neue Anforderungen an die Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung

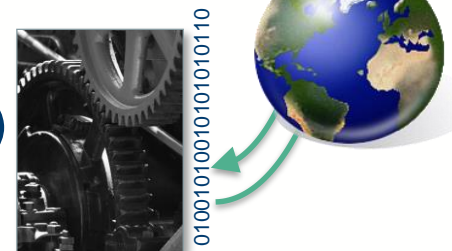
Betrieblich gesteuerte Arbeitszeiten Beispiel: Überwachungs-, Steuerungs- und Kontrolltätigkeiten



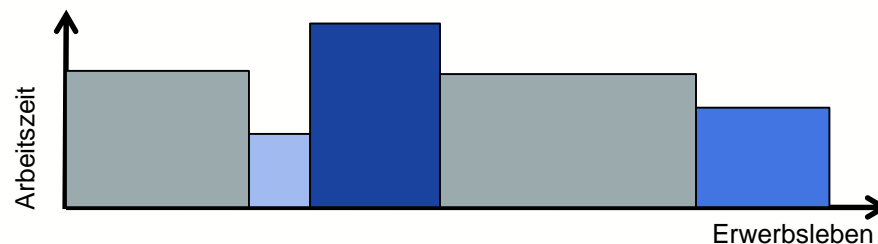
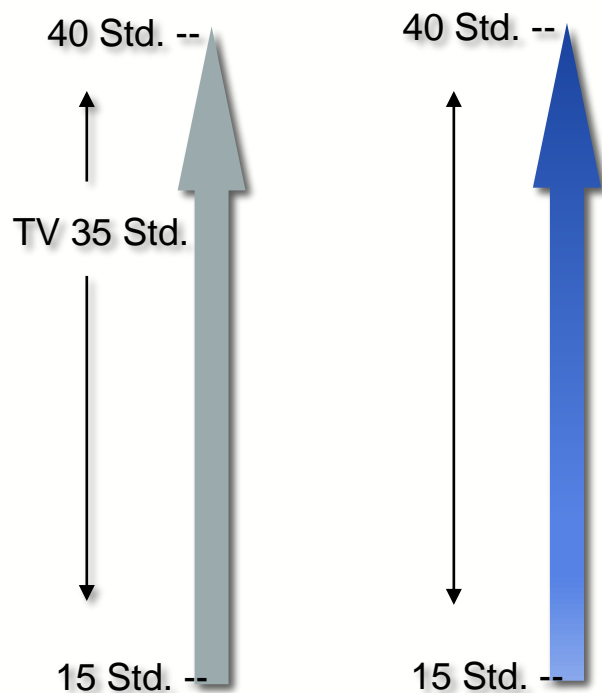
- Arbeitszeit am Stück ↓
- Verteilung unterbrochen
- Verteilungszeitraum ↑
- Planbarkeit???
- Arbeitszeitvolumen???
- Teilweise ortsunabhängig (z. B. Fernwartung)
⇒ Reisezeiten ↓



01001010010101010110



Arbeitszeitmodelle der Zukunft: Wahlarbeitszeit zur Anpassung des Arbeitszeitvolumens



- Gewinnung und Bindung von Fachkräften
- Anpassung WAZ an Lebenssituation/Gesundheit
- Planungs- und Verwaltungsaufwand
- Ablehnung beantragter Höhe der Wahlarbeitszeit

Arbeitszeitmodelle der Zukunft: Kombination Schichtarbeit, Teilzeit (Jobsharing), Gleitzeit

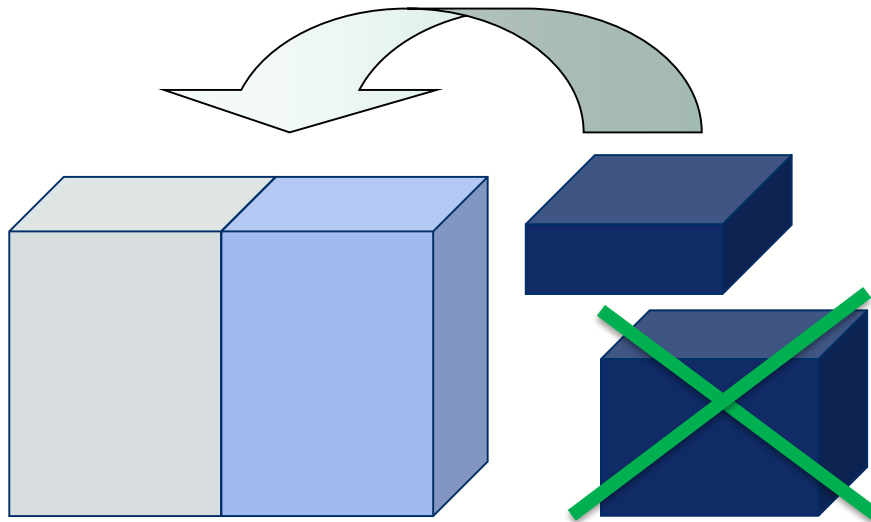
Schichtart	Gleitzeitrahmen	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Teilzeit Frühschicht I	05:00	4 h	4 h	4 h	4 h	4 h
	11:00					
Teilzeit Frühschicht II	09:00	4 h	4 h	4 h	4 h	4 h
	15:00					
Teilzeit Spätschicht I	13:00	4 h	4 h	4 h	4 h	4 h
	19:00					
Teilzeit Spätschicht II	17:00	4 h	4 h	4 h	4 h	4 h
	23:00					



Je 2 Beschäftigte in Teilzeit teilen sich Verantwortung für Abdeckung der Früh- bzw. Spätschichten am Arbeitsplatz

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Jobsharing auch für Eltern)
- Abdeckung von stundenweise variierendem Kapazitätsbedarf
- Einsatz Leistungsgewandelter/flexibler Übergang in die Rente
- Absprache und Zuverlässigkeit
- Vertretungsmöglichkeiten

Weniger Nacharbeit durch Digitalisierung?



Frühschicht Spätschicht Nachtschicht

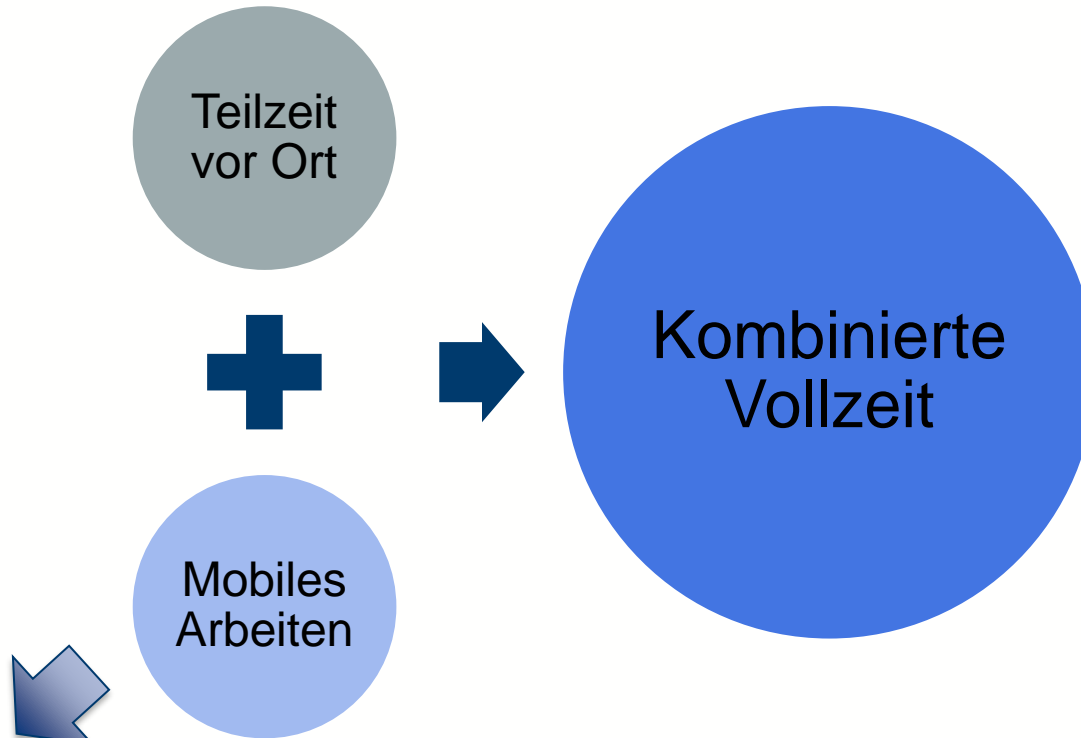
	Frühschicht	Spätschicht	Nachtschicht
Mo	6	6	2
Di	6	6	2
Mi	6	6	2
Do	6	6	2
Fr	6	6	2
Sa	6	6	2
So	6	6	2

➔ Beispiel: Reduzierte Besetzungsstärke in Nachtschicht durch Steuerung digital vernetzter Anlagen von einer Person

➔ Beispiel: Verlagerung von Tätigkeiten aus Nachtschicht in verlängerte Tagschichten. Automatisierter Anlagendurchlauf in verkürztem Nachtzeitraum

Woche 1							
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	SL	SL	SL				
B	FL	FL		SL	SL		
C			FL	FL	FL	FL	

- Reduktion von Belastung durch weniger Nacharbeit
- Reduktion von Kosten durch Wegfall von Nachtzuschlägen



TV MobA

- keine Zuschläge für Spät-/Nacharbeit bei freier Wahl der Arbeitszeit
- Reduzierung der Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden

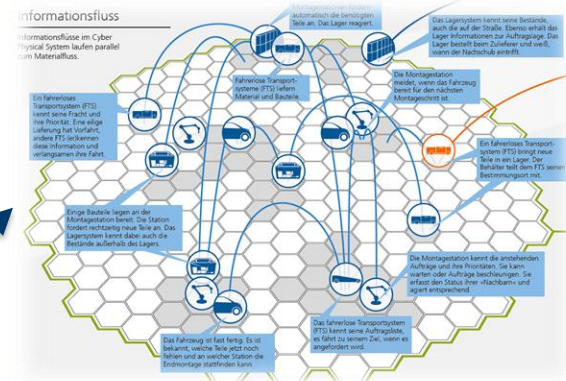
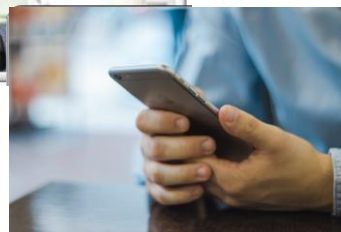
- Aufhebung der Ortsbindung ermöglicht höhere WAZ
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie
- Erschließung ungenutzter Beschäftigtenpotenziale
- Gewinnung und Bindung von Fachkräften
- Kommunikation / Klare Regelungen

Arbeitszeitmodelle der Zukunft



Fazit

- Digitalisierung bringt vielfältige Änderungen mit sich.
- Auswirkungen stellen neue Anforderungen an Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung.
- Arbeitszeitmodelle der Zukunft kombinieren Bewährtes, Innovationen sowie unterstützende Instrumente und Arbeitsformen.
- Die Synergieeffekte erweitern den zeitlichen und örtlichen Flexibilitätsspielraum für Unternehmen und Beschäftigte enorm.
- Dabei sind bestehende gesetzliche und tarifliche Regelungen auf Angemessenheit zu überprüfen und ggfs. an die neuen Anforderungen anzupassen.





Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

www.arbeitswissenschaft.net

Dipl.-Päd. Sven Hille
Leiter Fachbereich Arbeitszeit und Vergütung
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)
Uerdinger Str. 56
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 / 542263-34
E-Mail s.hille@ifaa-mail.de