

ifaa-Fachkolloquium 2018

Arbeitszeit der Zukunft – bedarfsgerechter, flexibler, individueller?



Christine Molketin
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

Wie sieht die Arbeitszeit der Zukunft aus? Auf jeden Fall flexibler, individueller und ortsunabhängiger. Für die Gestaltung im Interesse von Beschäftigten und Unternehmen erfordert es betriebspezifische Arbeitszeitmodelle und Veränderungsbereitschaft. »Mobile first – in Bewegung bleiben. Unter dieses Motto könnte man das ifaa-Fachkolloquium 2018 stellen«, so Professor Dr.-Ing. Sascha Stowasser, Direktor des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Wie genau die Umsetzung in den Betrieben funktionieren kann, welche Rahmenbedingungen benötigt werden und wie die Gesetzeslage aussieht, darüber referierten und diskutierten die Teilnehmer aus Forschung, Verbänden und der betrieblichen Praxis.

Zu Beginn gab Dipl.-Päd. Sven Hille eine Übersicht über die aktuellen Entwicklungen zu Arbeitszeit und Arbeitszeitmodellen. »Unternehmen müssen vor dem Hintergrund sich stetig verändernder Rahmenbedingungen, wie dem demografischen Wandel, neuer technologischer Entwicklungen und sich wandelnden Kundenanforderungen ständig flexibel bleiben. Da ist Arbeitszeit eine wichtige Schraube zur Erhaltung und Erhöhung der Produktivität.«

Abb. 1: Sven Hille,
Leiter Fachbereich
Arbeitszeit und
Vergütung



Bedarfsgerechter, flexibler, individueller?

Arbeiten ohne Schichtplan?

Seit 2018 läuft bei der thyssenkrupp Rasselstein GmbH das Projekt »Kurzfristige Personaleinsatzplanung ohne Schichtplan«. »Industrie 4.0 braucht Arbeitszeit 4.0. Das bedeutet für uns ein hohes Maß an Flexibilität. Deshalb haben wir dieses Projekt ins Leben gerufen«, so Klaus Höfer, Head of Industrial Engineering. Das bedeutet für das Projekt in der Umsetzung: Flexible Schichtsysteme, Einflussmöglichkeit auf Arbeitszeit durch Beschäftigte, strukturierte Planungsprozesse, Anreizsysteme für Flexibilität und die Nutzung von Software zur Personaleinsatzplanung.

Die Arbeitszeitbox – Tool für kleine und mittlere Unternehmen

Professor Dr.-Ing. Susanne Mütze-Niewöhner von der RWTH Aachen stellte die praktische Arbeitszeitbox vor. Diese soll kleine und mittlere Unternehmen bei der Einführung und Implementierung flexibler Arbeitszeitmodelle unterstützen. »Es fehlen einfache Tools, die zum Beispiel den Einstieg zum Thema Arbeitszeit erleichtern oder eine Bewertung unterstützen. Und genau hier setzt die Arbeitszeitbox an.«

Flexible Arbeitszeiten brauchen eine hohe Vertrauenskultur

Yvonne Postler, Personalleiterin bei der Continental Automotive GmbH, und Dirk Siebels, Senior Vice President Corporate Labor Relations von der Continental AG, warfen in ihrem Vortrag einen Blick auf den bis heute 6-jährigen Prozess der Arbeitszeitsouveränität. »Wir können sagen, dass in den Bereichen, wo eine hohe Vertrauenskultur herrscht, auch der Anteil an Vertrauensarbeitszeit sehr hoch ist und zudem unproblematisch funktioniert«, so Postler. »Umfragen belegen zudem einen hohen Grad an Zufriedenheit unter den Mitarbeitern«, ergänzt Siebels.



Abb. 2: Klaus Höfer, Head of Industrial Engineering, thyssenkrupp Rasselstein GmbH

Rechtliche Rahmenbedingungen zur Arbeitszeit

Die Vertreter der Verbände, Sabine Glaser, Leiterin Tarifpolitik beim Arbeitgeberverband Gesamtmetall, und Gabriel Berger, Geschäftsleiter Tarifpolitik bei Südwestmetall, erläuterten die rechtlichen Hintergründe zum aktuellen Tarifabschluss und zur mobilen Arbeit.

Im Vordergrund standen dabei die neuen Regelungen zu den zusätzlichen freien Tagen für bestimmte Beschäftigtengruppen und die tariflichen Möglichkeiten zur Verringerung der Wochenarbeitszeit, auch verkürzte Vollzeit genannt. Der Tarifvertrag zur mobilen Arbeit gilt hier sicherlich als richtungsweisend für andere Branchen. Im Gegenzug zur erweiterten Flexibilität der Mitarbeiter entfallen unter bestimmten Bedingungen Zuschläge, und die Ruhezeit kann von elf auf neun Stunden reduziert werden.

Das Zeitalter der Desktop-PCs ist vorüber

»Dem Smartphone gehört die Zukunft. Das Zeitalter der Desktop-PCs ist vorüber«, damit begann Stephan Mallmann, Geschäftsführer der ProTransform, seinen Vortrag. Er gab einen eindrucksvollen Einblick in die Zukunft der Mobilität im Allgemeinen und im Besonderen über die mobile Arbeit mit Smartphone und Tablet.

Mobile Working bei der HELLA GmbH & Co. KGaA

In seinem Vortrag stellte Thomas Cramer, Leiter operatives Personalmanagement bei der HELLA GmbH & Co. KGaA, die Regelungen über Mobile Working in seinem Unternehmen vor und berichtete über gemachte Erfahrungen. Mobile Working steht in Einklang mit dem Arbeitszeitmodell »Gleitzeit auf Vertrauensbasis« und ist dabei als Erweiterung des



Abb. 3: Susanne Mütze-Niewöhner, Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen University



Abb. 4: Yvonne Postler, Personalleiterin Continental Automotive GmbH



Abb. 5: Dirk Siebels, Senior Vice President Corporate Labor Relations, Continental AG



Abb. 6: Gabriel Berger, Geschäftsleiter Tarifpolitik bei Südwestmetall



Abb. 7: Sabine Glaser, Leiterin Tarifpolitik bei Gesamtmetall



Abb. 8: Thomas Cramer, Leiter operatives Personalmanagement, HELLA GmbH & Co. KGaA



Abb. 9: Stephan Mallmann, Geschäftsführer ProTransform



Abb. 10: Martin Waldherr, Arbeits- und Zeitwirtschaftsingenieur, Bosch Rexroth AG Schweinfurt



Abb. 11: Mobilarbeitsführerschein

Ihr Weg zum Mobilarbeitsführerschein

Das ifaa bietet im Rahmen des Veranstaltungsprogramms den »Möbilarbeitsführerschein« an. In diesem Seminar werden die Themen rund um mobile Arbeit intensiver behandelt: Organisation und betriebliche Abläufe, Arbeitszeit, Arbeitsplatz und -ort & Ergonomie, Arbeits- und Datenschutz, Anforderungen an die Führungskräfte und Beschäftigte.



Autoren-Kontakt

Christine Molketin M. A.
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel.: +49 211 542263-26
E-Mail:
c.molketin@ifaa-mail.de

Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter zu betrachten. Dies zeigt sich insbesondere in den Voraussetzungen, die für die Arbeit von unterwegs zu erfüllen sind. Zum Beispiel muss neben der Vollzeitbeschäftigung und einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten das Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem gegeben sein, und die Performance des Mitarbeiters sollte entsprechend sehr gut sein. Sollten allerdings wichtige Kundentermine oder andere Präsenztermine anstehen, haben diese gegenüber dem Mobile Working-Tag Vorrang. Auch wenn bisher nur wenige von dem Angebot Gebrauch machen, sind Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretung und Beschäftigte mit dem System bisher zufrieden, und es wird weiter daran gearbeitet. Referent Thomas Cramer geht davon aus, dass sich diese Arbeitsform in Zukunft weiter ausdehnen wird.

Martin Waldherr, Arbeits- und Zeitwirtschaftsingenieur der Bosch Rexroth AG, stellte das Konzept zur Möbilarbeit für den Standort Schweinfurt vor. Unter der bereits 2014 geltenden Prämisse – »Bosch fördert das flexible und mobile Arbeiten, um dazu beizutragen, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu erhöhen und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse zu ermöglichen.« – soll mobiles Arbeiten grundsätzlich ermöglicht werden. Ausnahmen bilden in betriebsorganisatorischen Fällen nur wenige Bereiche – zum Beispiel der medizinische Bereich und die Werkfeuerwehr. Bosch setzt hierbei auf die doppelte Freiwilligkeit bei der Anwendung mobiler Arbeit. Eine grundsätzliche Ablehnung der Führungskraft für die Abteilung ist zu begründen, Einwände sind zu prüfen und

Alternativen sind zu diskutieren. Eine Verpflichtung des Mitarbeiters zu mobiler Arbeit besteht auf der anderen Seite nicht. Akzeptiert ist die mobile Arbeit unter anderem deshalb, weil Beschäftigte und direkte Führungskräfte die konkrete Ausgestaltung des mobilen Arbeitens vereinbaren.

Workshops

Zusätzlich zu den Vorträgen konnten die Teilnehmer des Fachkolloquiums in drei Workshops die jeweiligen Themen vertiefen und eigene Ideen sowie Erfahrungen einbringen: Es ging um die »Arbeitszeitbox«, »Value Proposition Design zur mobilen Strategie« und die »Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit«.

Im Rahmen des Workshops »Die ifaa-Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit« wurde die Checkliste beispielhaft angewendet. Die Gruppen leiteten Anforderungen an die Führungskräfte und Beschäftigten ab, formulierten betriebliche Abläufe und erarbeiteten Lösungsansätze für die betriebliche Praxis. Ausprobieren durften die Teilnehmer des Workshops »Die Arbeitszeitbox – Praxishilfen für die betriebliche Arbeitszeitgestaltung«. Die Instrumente der Box sind insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen interessant. Darüber erhielten die Teilnehmer genauere Informationen zu Inhalt und Terminen der INQA-Multiplikatoren-schulung. Referent Stephan Mallmann stellte in seinem Workshop »Mit Value Proposition Design zur mobilen Strategie« die Methode »Value Proposition Design« vor. Exemplarisch führt er an die Arbeit mit der Methode heran und stellt dar, wie hiermit Produkte, Services oder Geschäftsmodelle entwickelt oder überprüft werden, die der Kunde auch wirklich will. ■

Impressionen vom ifaa-Fachkolloquium



Fotos: Joerg Friedrich

Das Interview ohne Worte

Wenn der Tag 25 Stunden hätte ...



Wir haben Teilnehmer/-innen des Fachkolloquiums gefragt: Wenn der Tag 25 Stunden hätte, was würden Sie mit der gewonnenen Zeit anfangen?

