



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

ARBEIT
WEITER
DENKEN

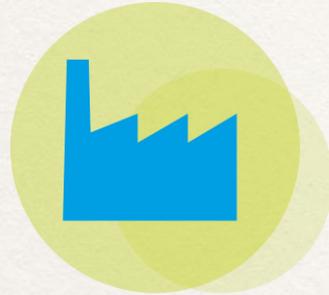
ZEITSOUVERÄNITÄT NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

A R B E I T E N 4.0

BWA FORUM ZEITSOUVERÄNITÄT, 28. APRIL 2016
BENJAMIN MIKFELD, LEITER DER ABTEILUNG I IM BMAS

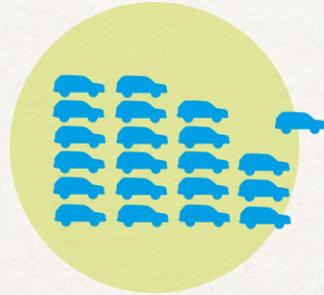


1. WIE „ARBEITEN 4.0“ AUSSEHEN WIRD, IST (AUCH) GEGENSTAND DER POLITISCHEN DEBATTE IN DEN KOMMENDEN JAHREN



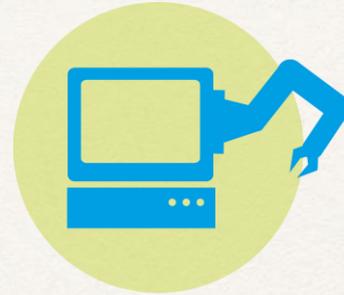
ARBEITEN 1.0

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

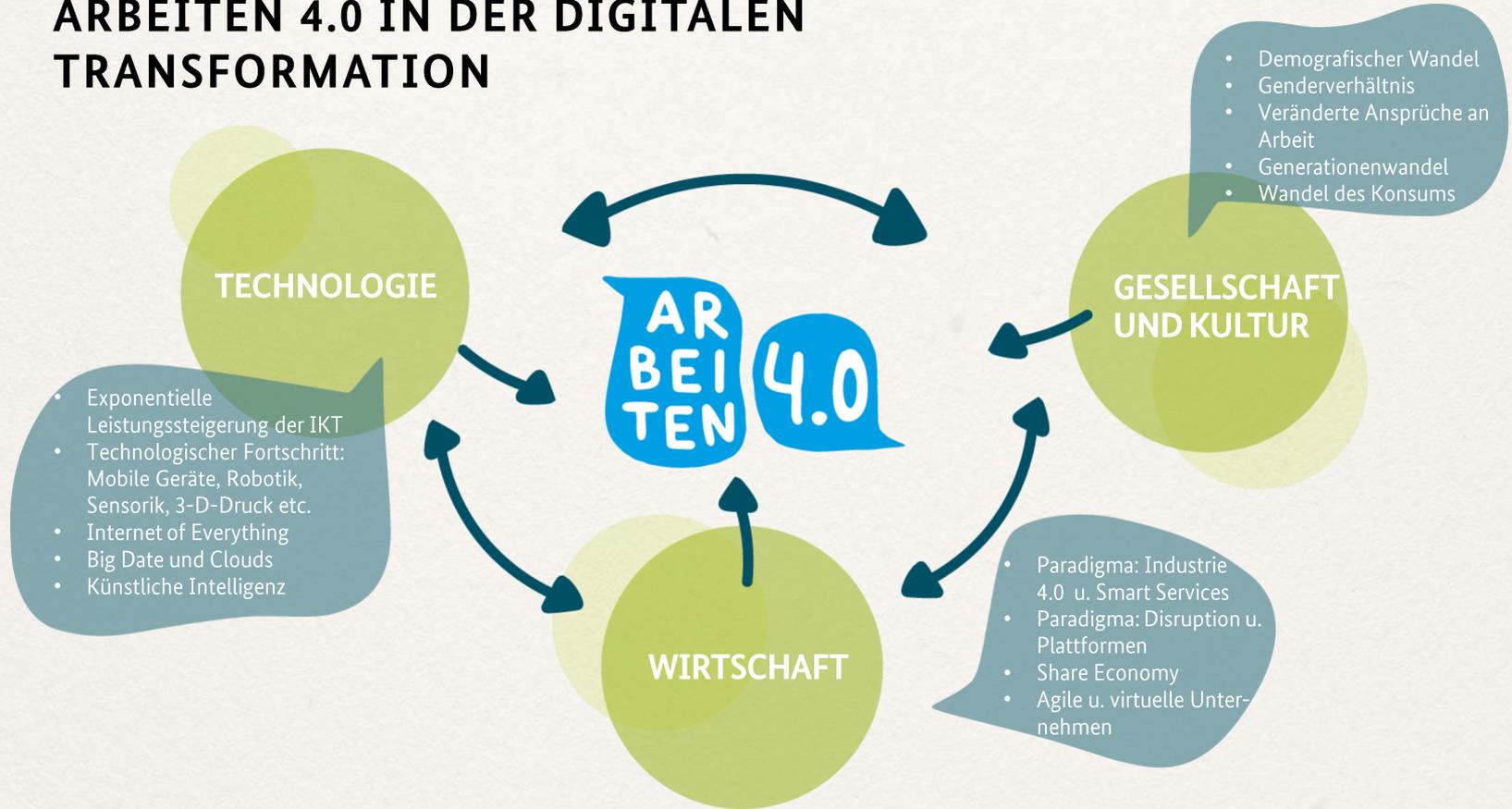


ARBEITEN 4.0

Vernetztes Arbeiten, Wertewandel, neuer sozialer Kompromiss



1. ARBEITEN 4.0 IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION



1. DIALOGPROZESS „ARBEITEN 4.0“ IM ÜBERBLICK

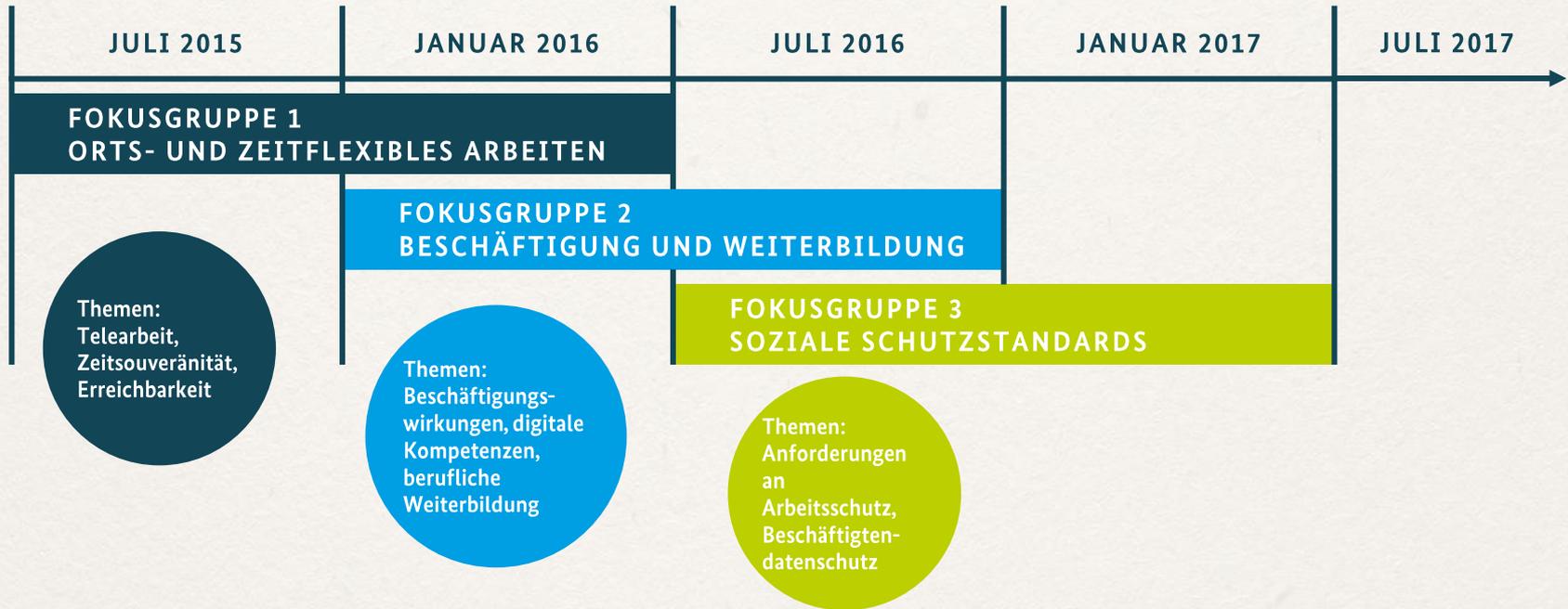


**GRÜN
BUCH**



**WEISS
BUCH**

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



2. ANFORDERUNGEN DER WIRTSCHAFT



- INTERNATIONALE ARBEITSTEILUNG UND DIGITALISIERUNG: FLEXIBILITÄT, „JUST-IN-TIME“-ÖKONOMIE, KUNDENORIENTIERUNG
- PLANUNGSSICHERHEIT IN PERSONALPLANUNG
- FACHKRÄFTEBEDARF SICHERN IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL
- „EMPLOYER BRANDING“

- DIFFERENZIERTER ANFORDERUNGEN AUS SEITEN DER UNTERNEHMEN UND BETRIEBE

3. ANFORDERUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN



- PLANBARKEIT UND SOUVERÄNITÄT BEI ZEIT (UND ORT)
 - Planbarkeit in der kurzen Frist (Lage und Verteilung, Ort der Arbeit)
- LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITGESTALTUNG / WAHLARBEITSZEITEN
 - Erziehung, Pflege, Weiterbildung, Ehrenamtliches Engagement, Übergang in Rente
- ABER: ANSPRÜCHE SIND NICHT EINHEITLICH, ZEITSOUVERÄNITÄT IST NICHT GLEICH „FLEXIBILITÄT“

3. STUDIE WERTEWELTEN ARBEITEN 4.0



- 1.000 (1.200) repräsentative Tiefeninterviews von 1 bis 2 Stunden
- Befragte bewerten 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

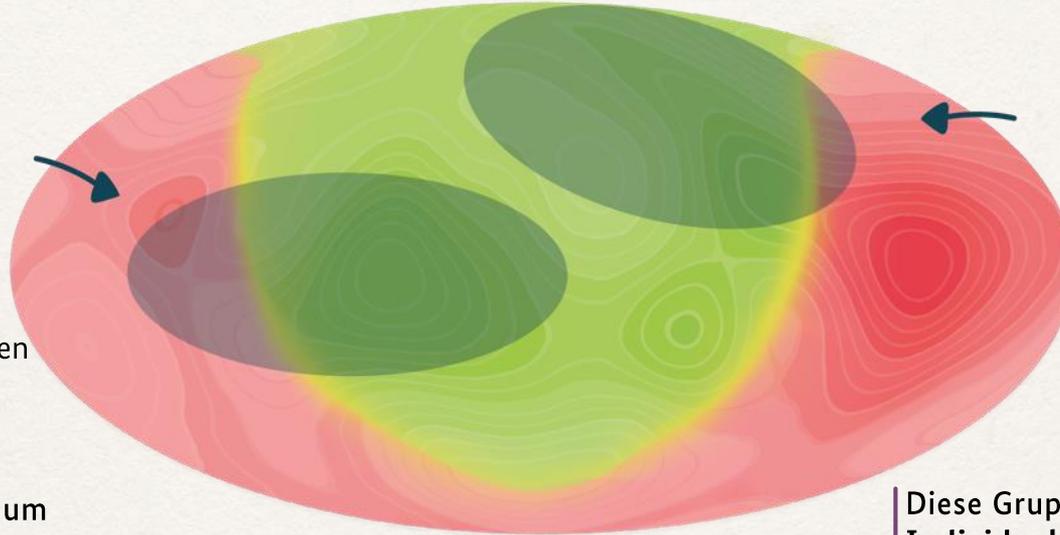
3. DIVERGIERENDE ANSPRÜCHE AN ARBEITSZEITGESTALTUNG

ABGEGRENZTE ARBEITSZEITEN

- Familiär
- Gelassenheit
- Planbarkeit
- geregelte Arbeitszeiten
- Sorgenfrei

INDIVIDUALISIERUNG DER ARBEITSZEITEN

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

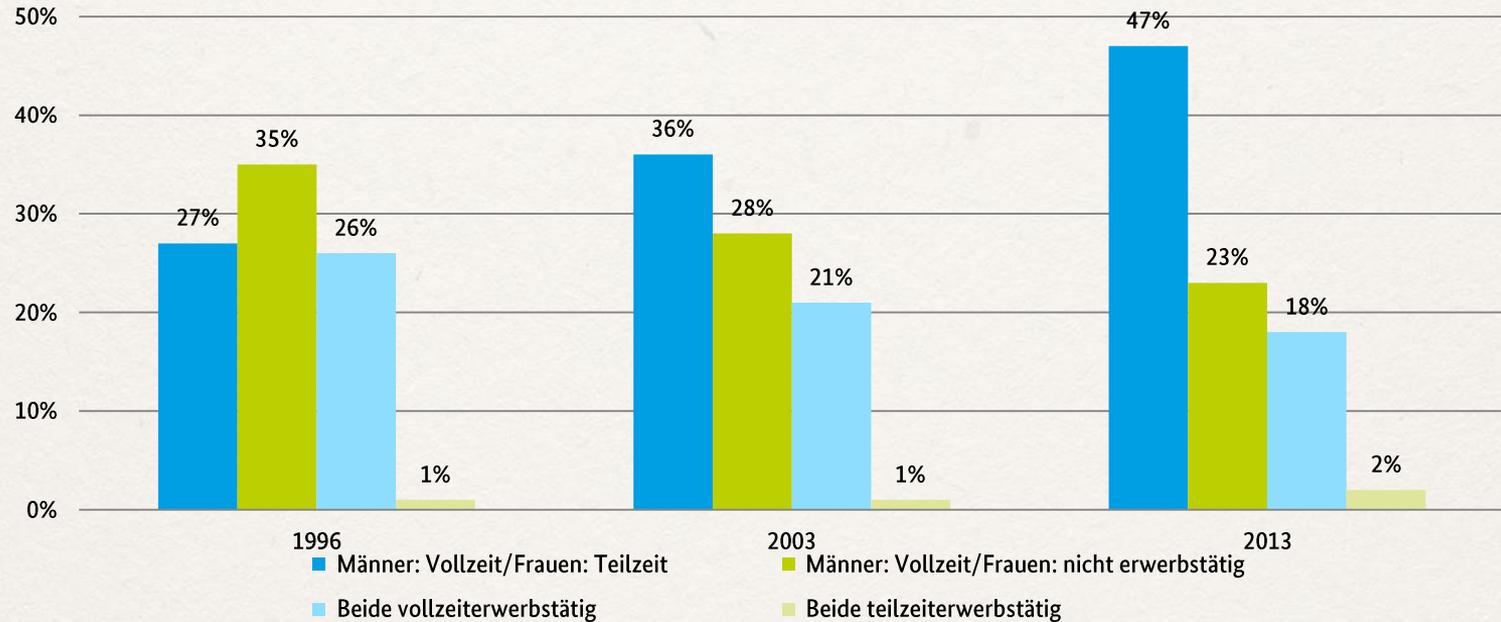


Diese Gruppe bevorzugt **abgegrenzte Arbeitszeiten**, um Arbeit und Freizeit zu trennen. Flexibilität bedeutet für sie **Fremdbestimmtheit** und ist negativ konnotiert.

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

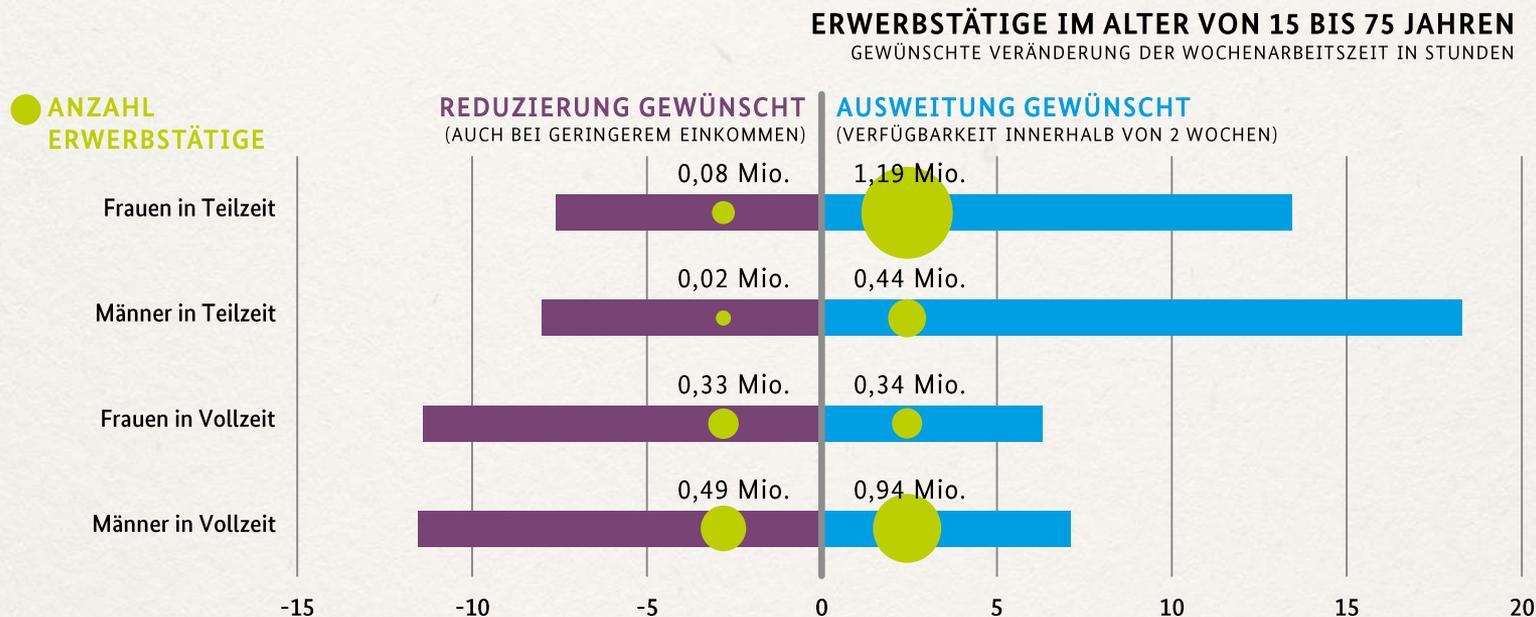
QUELLE: BMAS/NEXTPRACTICE 2016

3. DEUTLICHE VERÄNDERUNGEN IN DER ROLLENVERTEILUNG VON PARTNERN



QUELLE: MIKROZENSUS

3. FAST VIER MILLIONEN ERWERBSTÄTIGEN WOLLEN ANDERE ARBEITSZEITEN

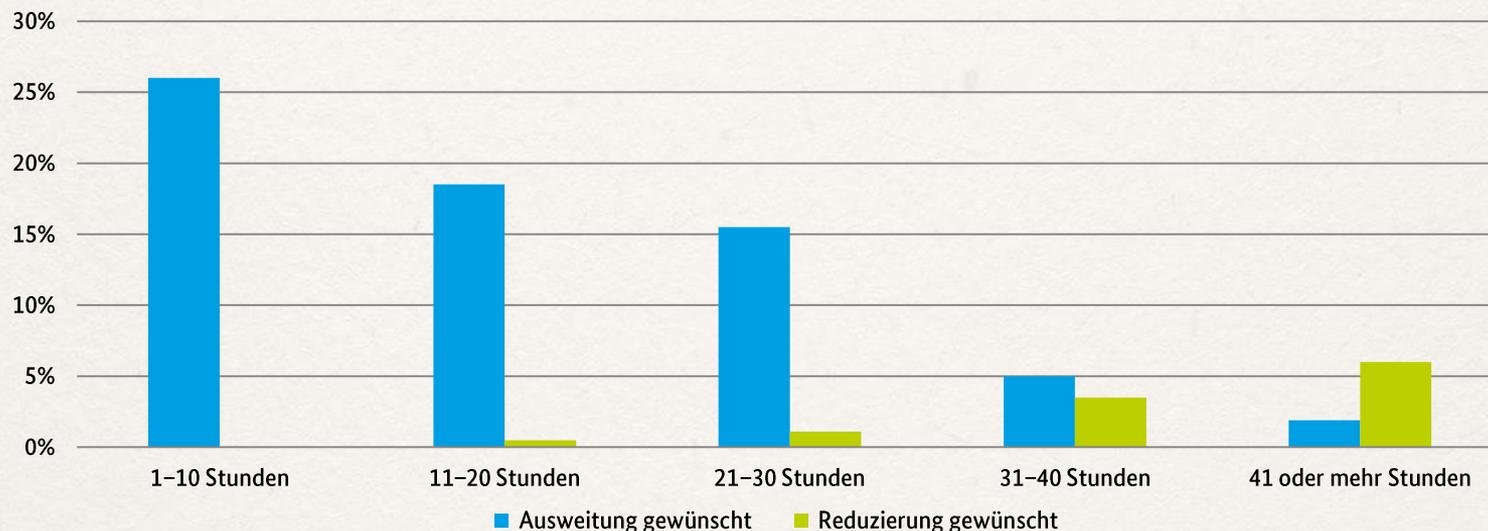


QUELLE: ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2014

3. INSBESONDERE MÜTTER WÜNSCHEN SICH ARBEITSZEITEN ZWISCHEN TEIL- UND VOLLZEIT



ERWERBSTÄTIGE MÜTTER MIT DEM WUNSCH, DIE ARBEITSZEIT ZU VERÄNDERN
20-64 JAHRE, ANTEIL AN ALLEN ERWERBSTÄTIGEN MÜTTERN IN PROZENT, NACH NORMALERWEISE AUSGEÜBTER ARBEITSZEIT,
2013

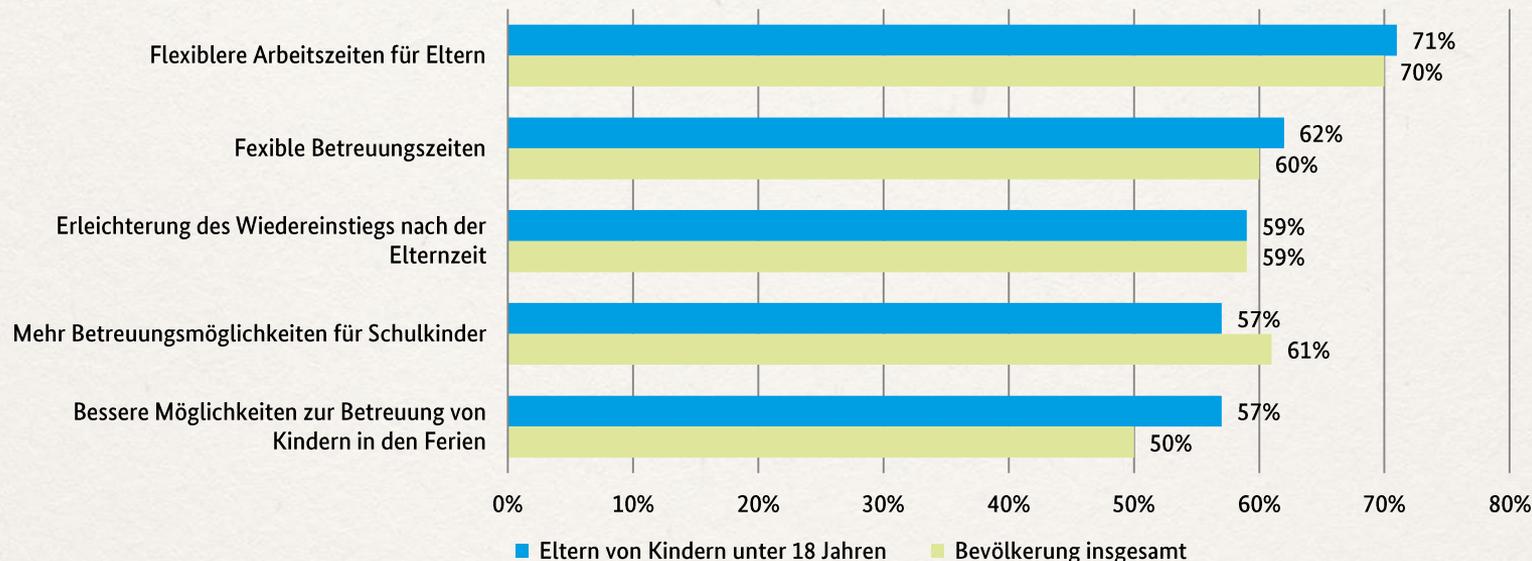


QUELLE: MIKROZENSUS (2013); MÜTTER MIT MINDESTENS 1 MINDERJÄHRIGEN KIND

3. ZEITSOUVERÄNITÄT UND WORK-LIFE-BALANCE (1)

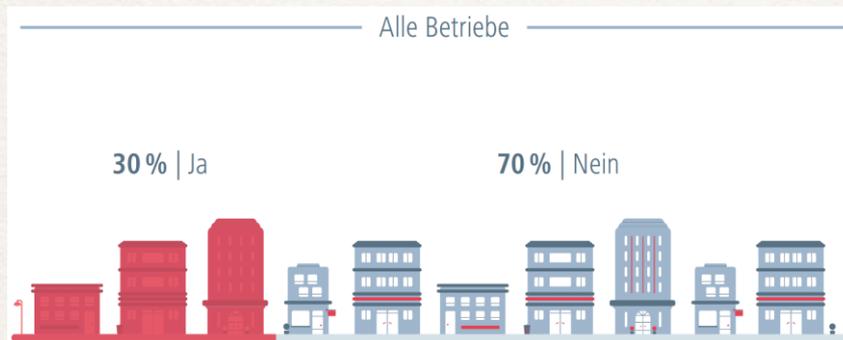


WAS WÜRD BESONDERS DAZU BEITRAGEN, DIE LEBENSQUALITÄT ZU VERBESSERN?



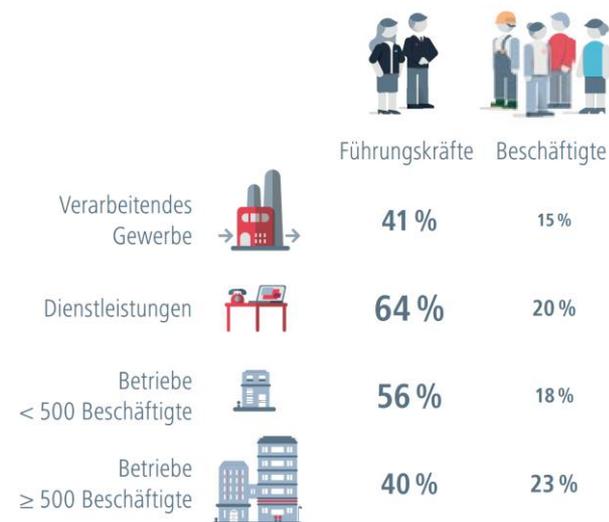
QUELLE: BMFSFJ MONITOR FAMILIENLEBEN (2013)

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

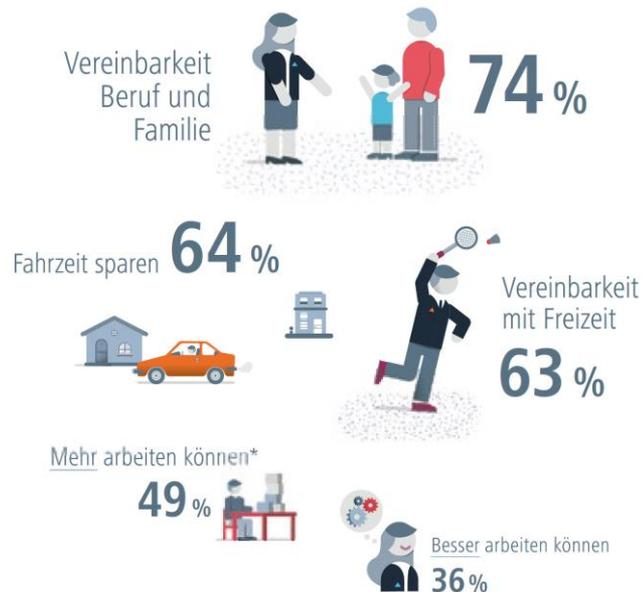
3. NACHFRAGE IST GRÖßER ALS AKTUELLES ANGEBOT

? Würden Sie gerne von zu Hause aus arbeiten? *



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

? Warum würden Sie gerne von zu Hause arbeiten? *



QUELLE: BMAS (2015) MONITOR MOBILES UND ENTGRENZTES ARBEITEN

4. SPANNUNGSFELDER UND ZIELKONFLIKTE



- UNTERNEHMENSBEZOGENE FLEXIBILITÄT VS. ZEITSOUVERÄNITÄT FÜR BESCHÄFTIGTE
- UNTERSCHIEDLICHE PRÄFERENZEN DER BESCHÄFTIGTEN
- UNTERSCHIEDLICHE DURCHSETZUNGSCHANCEN DER BESCHÄFTIGTEN (TEILZEIT / EINKOMMEN, TÄTIGKEIT/FLEXIBILITÄT)
- „ONE SIZE FITS ALL“ WIRD DER REALITÄT NICHT GERECHT
- WIRTSCHAFTLICHE VS. GESELLSCHAFTLICHE ZEITINTERESSEN
- INFRASTRUKTUR: BEDARFE VS. KOSTEN

5. „DESIGN“ FÜR MEHR ZEITSOUVERÄNITÄT: INSTRUMENTE



- **BETRIEBLICHE UND TARIFLICHE VEREINBARUNGEN**
 - z.B. Wahlarbeitszeitmodelle, (Lang-)Zeitkonten, Homeoffice
- **RECHTLICHE REGELUNGEN**
 - Arbeitszeitrecht, Recht auf Rückkehr in frühere Arbeitszeit bei Teilzeit
 - Ziehungsrechte mit finanzieller Förderung und Freistellungsansprüche (Elternzeit, (Familien-)Pflegezeit, Familienarbeitszeit, Weiterbildung)
 - Flexible Übergänge in den Ruhestand
- **WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN**
 - Quantität und Qualität der Infrastruktur (Betreuung, Pflege)
 - Industrie 4.0 und Digitale Technologien als Unterstützung für Zeitsouveränität
 - Betriebliche Personalpolitik
 - Empowerment der Beschäftigten und Arbeitsschutz

5. „DESIGN“ FÜR MEHR ZEITSOUVERÄNITÄT: GUTE PRAXIS



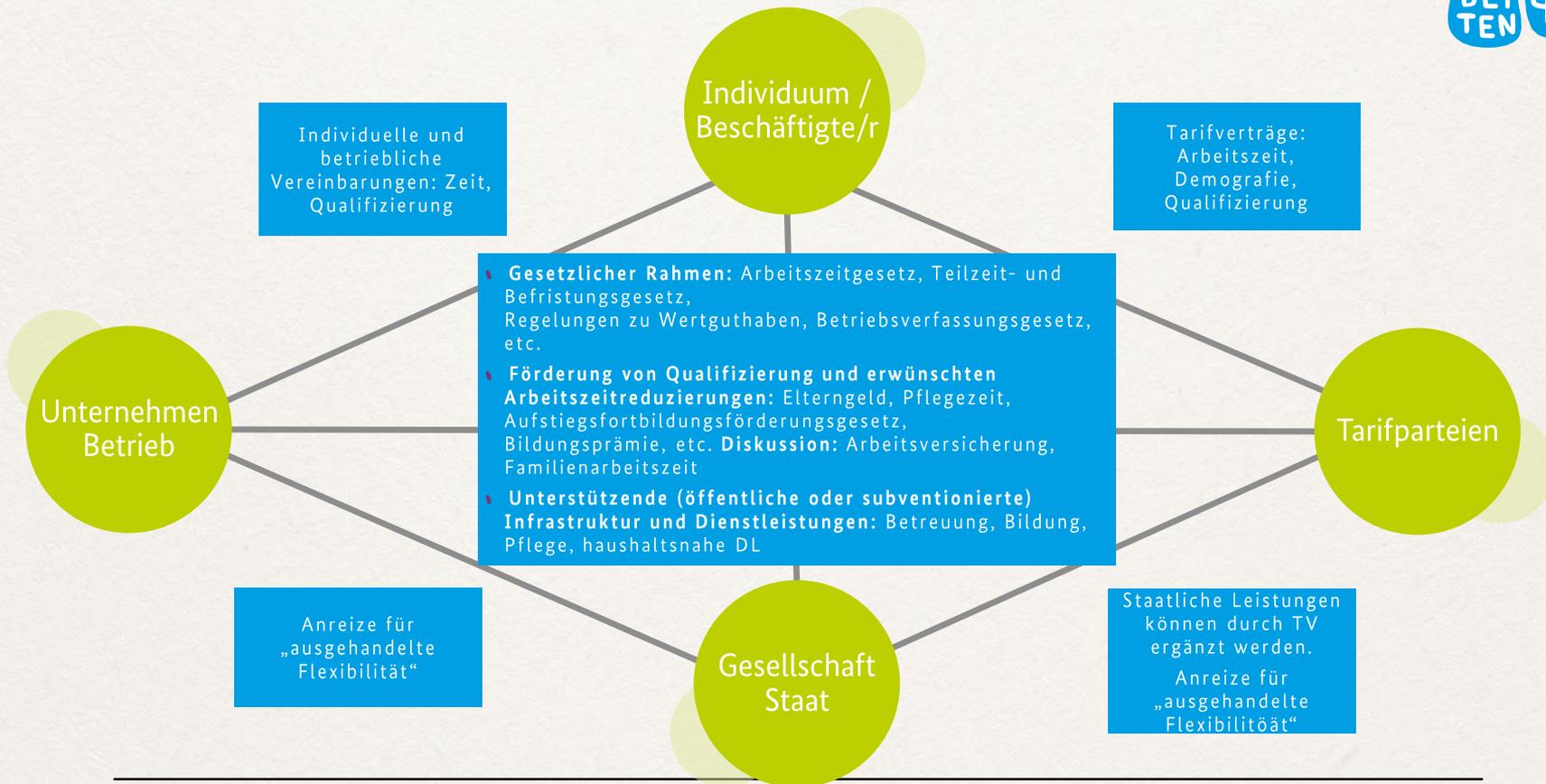
- **TARIFVERTRÄGE:** z.B. „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Chemieindustrie
- **BETRIEBLICHE ANSÄTZE- ERFOLGSBEDINGUNGEN**
 - Betriebsvereinbarungen (ggf. auf Basis TV)
 - Beschäftigte gewinnen an Zeitsouveränität
 - Unternehmen sorgt für Gesundheitsschutz
 - Unternehmen fördert Kompetenz im Umgang mit mobilen Arbeitsformen
 - Benachteiligungen werden vermieden
 - Strategische Personalplanung
 - Neue Technologien werden sinnvoll eingesetzt

5. „DESIGN“ FÜR MEHR ZEITSOUVERÄNITÄT: ZU KLÄRENDE FRAGEN



- Übergeordnetes Prinzip: Festigung der Sozialpartnerschaft und der Tarifbindung – „ausgehandelte Flexibilität“
- Abstimmung der verschiedenen Instrumente u. Regelungsebenen
- Mehr Rechte für Beschäftigte („Nichterreichbarkeit“, „Homeoffice“, Lage der Arbeitszeit)?
- Öffnung der gesetzlichen Regelungen für bestimmte Gruppen als „ausgehandelte Flexibilität“?
- Modellprojekte und Experimentierräume (Regelungen, Organisation, Technologie)?
- Flankierende Infrastruktur u. Attraktivität von „Care-Arbeit“

5. EIN NEUER FLEXIBILITÄTSKOMPROMISS





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