

Wir fordern: Gute Arbeit – sichere Arbeitsplätze!

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung geben dem Betriebsrat deutliche Hinweise „wo der Schuh drückt“.

Bei Schaeffler in Schweinfurt sagen 64 % der Befragten, sie fühlen sich zunehmend **gehetzt und unter Zeitdruck**. Es beruhigt nicht, wenn 58 % der Metaller im Bundesgebiet die Leistungsverdichtung ähnlich sehen.

- ▶ Unter dem Druck hoher Ertragsmargen wird in Produktion, wie in Zentralfunktionen (CORE), das Personal ausgedünnt.
- ▶ Nach „Lean-Management-Methoden“ werden die Abläufe im Büro, wie in der Fabrik, standardisiert. Der eigenverantwortliche Mitarbeiter macht auf Störungen aufmerksam und Verbesserungsvorschläge, mit dem Ergebnis, dass dann die Einhaltung des neuen Standards scharf kontrolliert wird. Entscheidungsspielräume werden wegrationalisiert. Ist es für Menschen gut, dass die Maschine, das Computerprogramm, der definierte Ablauf den Takt vorgeben?

Viele Kolleginnen und Kollegen beschreiben diesen Leistungsdruck, erhoffen sich Gegenmaßnahmen. Gerade ältere Beschäftigte und Schichtarbeiter/innen wollen bei der Arbeitszeit stärkere Entlastung. Weltweit hat die Metallindustrie das Produktionskonzept verändert. **Arbeit im Kundentakt**: Niedrige Bestände an Halbfertigware und Fertigware – anfällige Logistikketten – enge Zuliefertakte zum Kunden. Dieser Druck wird systematisch an die Beschäftigten weiter gegeben. Früher zählte die Laufzeit der Maschine und die Stückzahl pro Zeiteinheit, idealerweise 7 Tage die Woche. Das heutige Konzept sieht vor, 15 Schichten von Montag bis Freitag und maximale Flexibilität: Einmal Absage von Schichten und ein anderes Mal bis zu 21 Schichten pro Woche.

Doch Flexibilität ist keine Einbahnstraße: Die meisten Beschäftigten wollen mehr selbstbestimmte Flexibilität! Dabei bewegt sich der Betriebsrat in einem Spannungsfeld:

- ▶ Woche für Woche verhandeln die Betriebsräte – unter Kostendruck des Produkts, Befürchtungen von osteuropäischer Konkurrenz und im Bemühen, keinen Kunden zu verlieren – den Spielraum der Flexibilität
- ▶ Mit Nachdruck achten die Betriebsräte auf die Einhaltung der Regelungen der Zeitkonten sowie der Höchstarbeitszeit.

Die Arbeitgeberverbände fordern „**Arbeiten ohne Ende**“, die Beschäftigten wollen mehr Schutz. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen aber auch ein Rückkehrrecht aus Teil- in Vollzeit und das Recht auf vorübergehende Arbeitszeitreduzierung für persönliche Belange, etwa zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade im Spannungsfeld von Industrie 4.0 – verschärfter Konkurrenz und größerer weltwirtschaftlicher Unsicherheiten, ist für 93 % der Befragten **Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Perspektive** wichtig oder sehr wichtig (64 %).

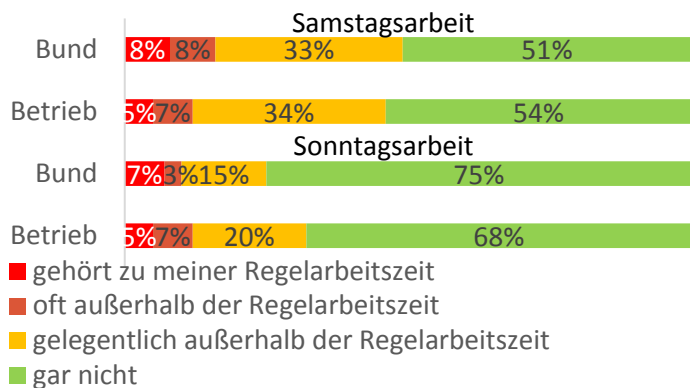
In einer breit angelegten Zahl von Veranstaltungen „**Betriebsrat vor Ort im Dialog**“ wollen wir die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im September aufnehmen. Bis zur Betriebsversammlung am 12. Dezember 2017

- ▶ wird der Betriebsrat die Ergebnisse auswerten
- ▶ der Belegschaft berichten
- ▶ Lösungsvorschläge erarbeiten und mit dem AG verhandeln.

Wir bitten euch, uns dabei zu unterstützen. Denn nur gemeinsam sind wir stark und können unsere Ziele erreichen.

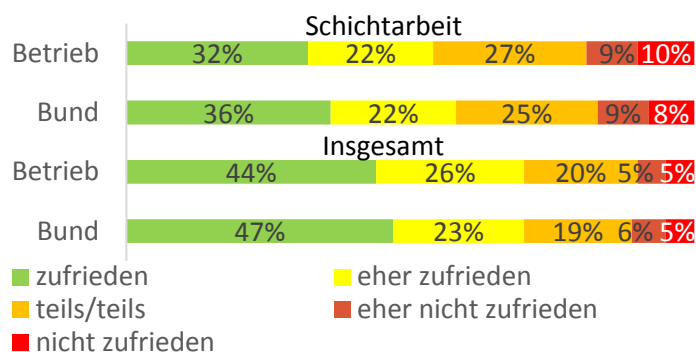
Euer Betriebsrat

Arbeiten am Wochenende



Ein großer Teil der Beschäftigten hat ein freies Wochenende. Einer der **Unzufriedenheitsfaktoren Wochenendarbeit** ist aber weit verbreitet. Fast 50 % müssen häufig, oder zumindest gelegentlich, samstags arbeiten.

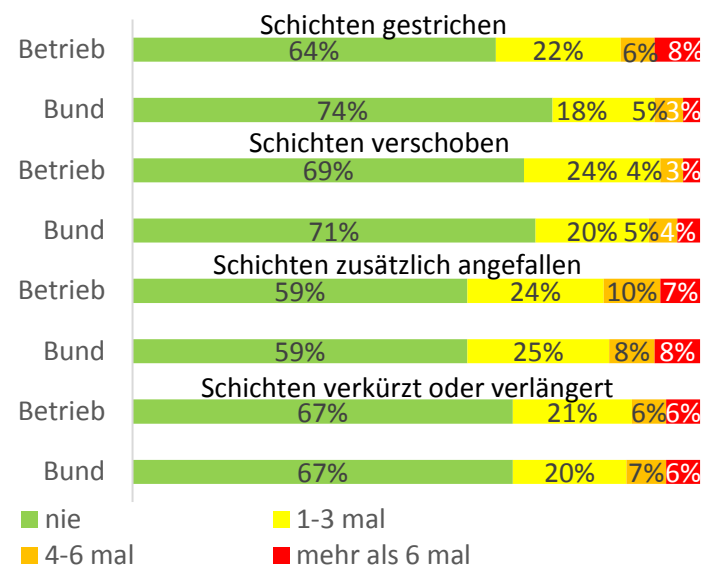
Schichtarbeit und Zufriedenheit mit der Arbeitszeit



Bei Schaeffler in Deutschland arbeiten überdurchschnittlich viele Mitarbeiter in Schicht. Der Grund liegt vermutlich darin: Das Unternehmen hat viele Produktionsstandorte in Deutschland!

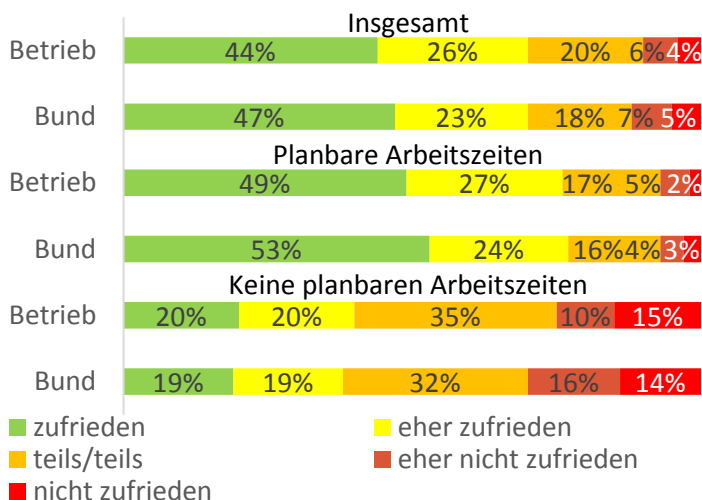
Beschäftigte in **Schichtarbeit** sind **unzufriedener** mit ihren Arbeitszeiten **als der Durchschnitt**.

Wie verändert sich Ihre Arbeitszeit kurzfristig?



Zu Herausforderungen in der Schichtarbeit gehören die **weitreichenden Flexibilitätsanforderungen**. Die Firmen steuern – termingebundene Kundenaufträge, Unterbrechung der Zulieferteile, Maschinenausfälle über die Arbeitszeit. Mit „Lean-Produktion“ – bei Schaeffler MOVE – fallen Zwischenpuffer weitgehend weg. Somit wird die Lagerhaltung und damit die Kapitalbindung (Kosten) minimiert. Bei 14 % der Mitarbeiter wurden im vergangenen halben Jahr vier oder mehrmals Schichten gestrichen. 16 % der Beschäftigten in Schichtarbeit mussten im vergangenen Jahr viermal oder öfter eine zusätzliche Schicht übernehmen.

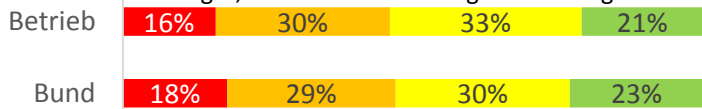
Planbarkeit und Zufriedenheit mit der Arbeitszeit



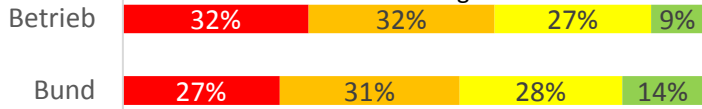
Beschäftigte in Wechselschicht sind am meisten auf planbare Schicht- und Freizeitblöcke angewiesen. Je mehr Verbindlichkeit, um so leichter können **soziale und private Belange** mit **der Schichtarbeit in Einklang** gebracht werden. Freischichten zum Ausgleich der negativen Folgen von Nacharbeit werden arbeitsmedizinisch empfohlen.

Leistungsdruck: Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken ...

Ich arbeite oft länger, damit ich meine Aufgaben erledigt bekomme



Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck



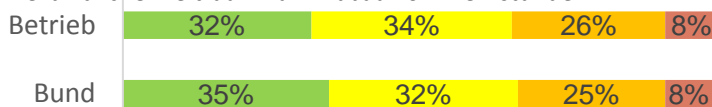
■ stimme zu ■ stimme eher zu
■ stimme eher nicht zu ■ stimme nicht zu

Fast 50 % der Beschäftigten arbeiten oft länger, um die Aufgaben erledigt zu bekommen, fast 60 % fühlen sich zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck.

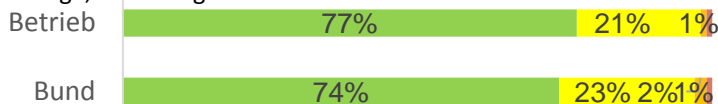
Das zeigt: **Die Personaldecke ist vielerorts dünn, die Arbeitsintensität hoch.**

Flexibilität: Geforderte Gegenleistungen

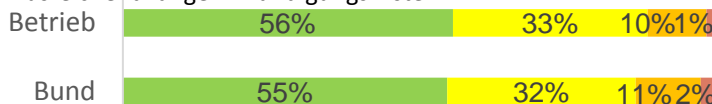
Verbindlicher Zeitraum zum Abbau von Mehrstunden



Zusage, kurzfristig Freizeit nehmen zu können



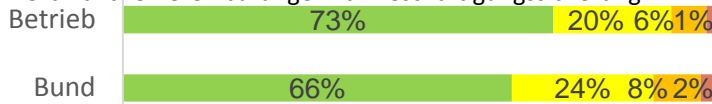
Ausreichend lange Ankündigungsfristen



Ausgleich durch Entgeltzuschläge



Verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung



■ wichtig ■ eher wichtig
■ eher unwichtig ■ unwichtig

97 % wollen kurzfristig Freizeit nehmen können. Für 90 % ist die Vereinbarung von Beschäftigungssicherung wesentlich. Ausreichend lange Ankündigungsfristen finden 87 % bedeutsam.

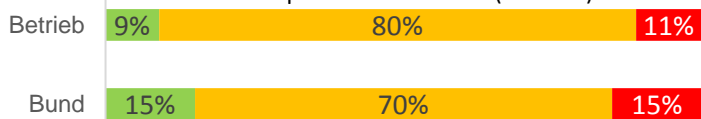
Die Beschäftigten setzen auf eine Umverteilung des Arbeitszeitvolumens entlang des Lebenslaufes. Dem Mantra der **Arbeitgeber** von „Vollzeit + Überstunden + Leistungsintensivierung + Flexibilität“ sind **Grenzen zu setzen** und neue Bedingungen zu schaffen für die Selbstbestimmung der Beschäftigten. Dagegen ist die eine allgemeine Wochenarbeitszeitverkürzung aktuell keine breit getragene Forderung.

Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken ...

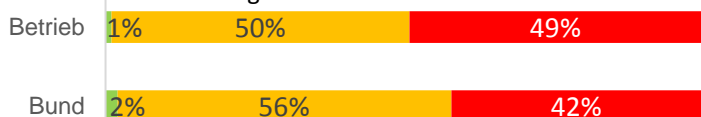
... können Sie kurzfristig einen Tag frei nehmen?



... können Sie den Arbeitsplatz für kurze Zeit (1-2 Std.) verlassen?



... können Sie vorübergehend die Arbeitszeit absenken?



■ ja, ohne mich abzustimmen
■ ja, nach Abstimmung
■ nein, das ist nicht möglich

Verfügungsspielräume über ihre Arbeitszeit im Alltag und in verschiedenen Lebensphasen sind den Beschäftigten sehr wichtig. Viele haben im Alltag Spielräume dafür.

Die vorübergehende Absenkung ist dagegen für deutlich weniger Beschäftigte möglich.

In **Schweinfurt bei Schaeffler** beteiligten sich 1.475 Beschäftigte an der Befragung der IG Metall. Im Konzern waren es 4.151 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insgesamt machten mehr als 680.000 Metallerinnen und Metaller in rund 7.000 Betrieben mit.

Quelle: Befragung 2017 der IG Metall, Intranet – lokal – Betriebsrat – B Ergebnisse der IG Metall Mitarbeiterbefragung 2017

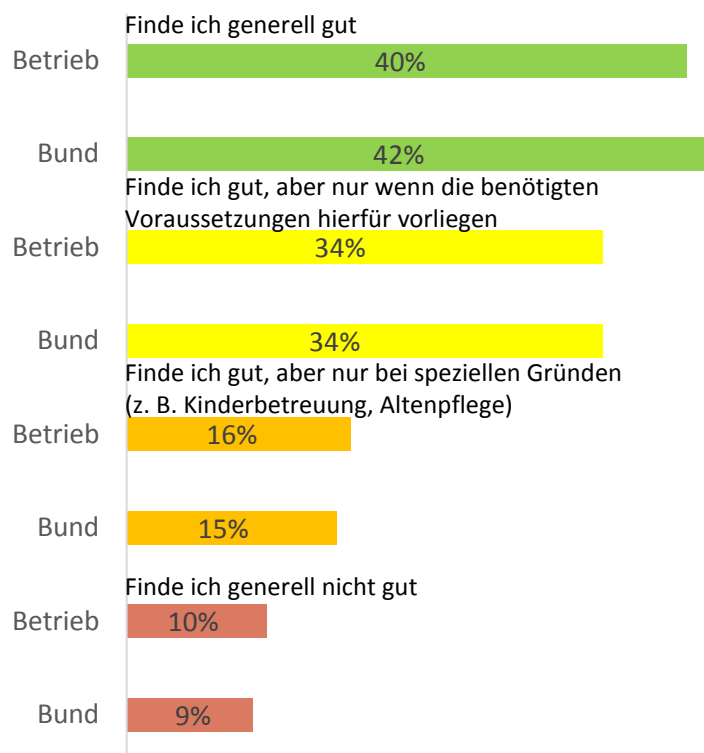
Dürfen Sie an einem selbstgewählten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes (Home-Office) arbeiten?



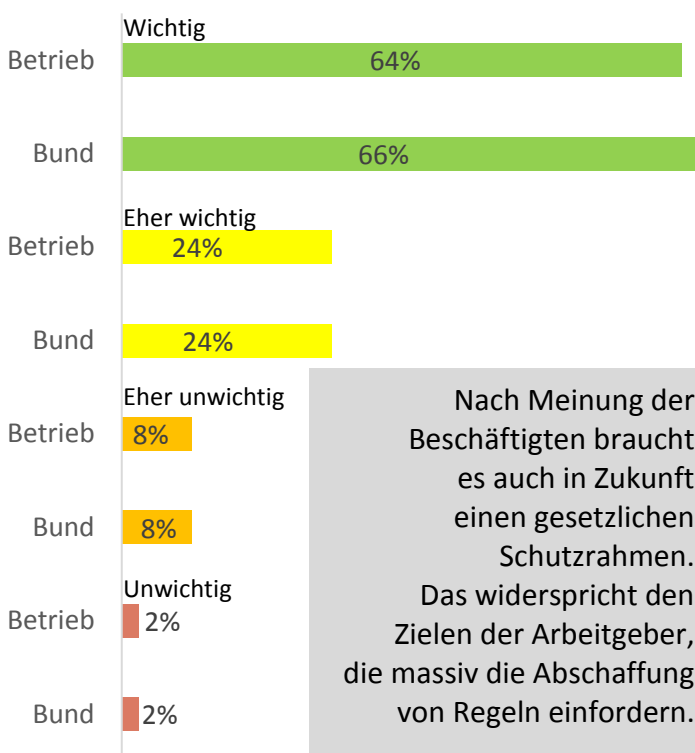
17 % der Beschäftigten können heute schon mobil arbeiten.

Nur 9 % der Beschäftigten lehnen mobiles Arbeiten generell ab.

Was halten Sie davon, wenn Beschäftigte zeitweise an einem selbstgewählten Arbeitsort (etwa zu Hause) arbeiten dürfen?

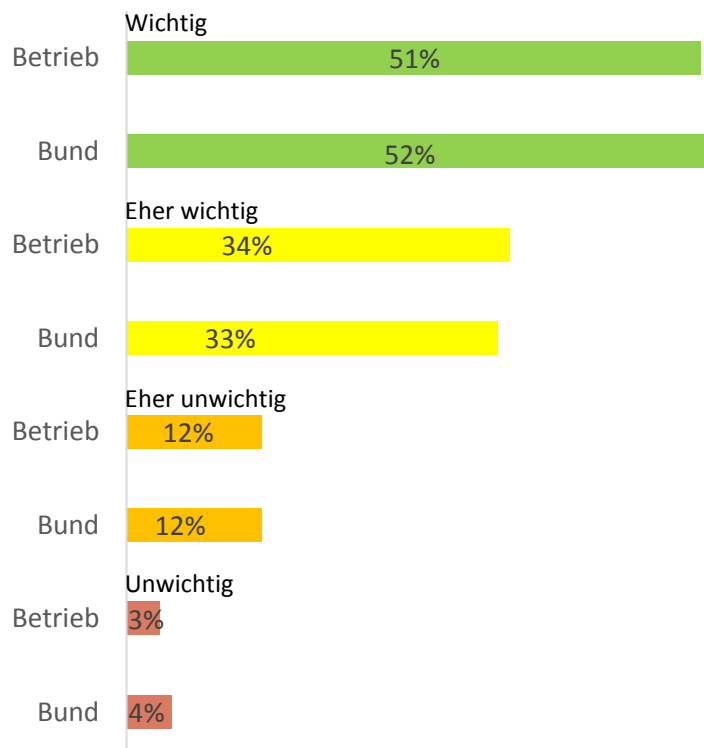


Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch das Recht auf Abschalten.



Nach Meinung der Beschäftigten braucht es auch in Zukunft einen gesetzlichen Schutzrahmen. Das widerspricht den Zielen der Arbeitgeber, die massiv die Abschaffung von Regeln einfordern.

Wer für Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung die Arbeitszeit reduziert, muss einen Entgeltausgleich bekommen.



Allgemeine branchenspezifische Wochenarbeitszeitverkürzung, auch wenn dies teilweise Entgeltzuwächse kostet.

