

Thema: Vereinbarkeit von Leben und Schichtarbeit

Der Gewerkschaftstag der IG Metall möge beschließen:

der Gewerkschaftstag der IG Metall fordert den Vorstand auf, sich für die Entwicklung von tariflichen aber auch betrieblichen Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Leben und Arbeit in Schichtbetrieben einzusetzen.

Dazu sollen übergreifende Projekte unter Einbezug der Ressorts Arbeitsgestaltung- und Gesundheitsschutz, Betriebspolitik, Tarifpolitik sowie Frauen- und Gleichstellungspolitik initialisiert werden. Darüber hinaus soll das Thema stärker in die Öffentlichkeit getragen werden. Schichtarbeit spielt nicht nur in den IG Metall Betrieben/Branchen eine große Rolle. Daher kann auch hier die IG Metall ihrer Vorreiterrolle gerecht werden.

Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1. Planbarkeit: Da in Schicht arbeitende Personen insgesamt schwieriger Freizeitplanung, Reproduktion und Regeneration in Einklang bringen können, ist eine verlässliche Planung der Schichteinsätze vordringlich. Das gesamte Lebensumfeld richtet sich nach dieser Planung – sowohl Kontakte zu Freunden, Freizeitgestaltung als auch die Familienplanung.
2. Flexibilität im Sinne der Beschäftigten: Es muss die Möglichkeit der kurzfristigen Anpassung an persönliche Belange oder auch Kinderbetreuung geben.
 - a. Selbständiger Schichtaustausch
 - b. Möglichkeit (vorübergehend) die Arbeitszeit abzusenken / Teilzeitlösungen
3. Möglichkeit der Kompensation der erhöhten Belastung durch Zeit statt Geld: Dies verringert die Abhängigkeit von Zuschlägen und damit den Anreiz in Schichtmodellen zu arbeiten. Gleichzeitig erhöht dies die Zeitkorridore, die zur Regeneration und Freizeitgestaltung genutzt werden können. Insgesamt macht es Schichtarbeit für den Arbeitgeber teurer und damit unattraktiver.
4. Kombinierte Kompensation aus Zeit und Geld unter arbeitswissenschaftlichen Kriterien.
5. Aufklärung zu den Folgen von Schichtarbeit zur Pflicht des Arbeitgebers machen, z.B. analog zur Sicherheitsunterweisung
6. Aufklärungskampagne auch für Familie, Freunde von Schichtarbeitenden, um beispielsweise Maßnahmen und Umgestaltung (Verringerung) der Schichtarbeit besser verständlich zu machen.
7. Interne oder externe Mitarbeiterberatung zur Unterstützung von Planung von Arztbesuchen oder Behördengängen, Informationen und Beratung bei seelischen Problemen, Finanzplanung, Ernährung in Schichtarbeit, usw.
8. Ständige Erhebung der Belastungsfaktoren (ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung) und Rückkopplung der wissenschaftlichen Erkenntnisse
9. Betriebskindergärten
10. Jobsharing / Schicht-Sharing Modelle (Schichtarbeit in Teilzeit)

Begründung: Mit dem Tarifabschluss aus der Metall- und Elektroindustrie 2018 ist der IG Metall hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Schichtbetrieben ein guter und wichtiger Schritt gelungen. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr

2016/2017 hat ergeben, dass sich ein Großteil der Beschäftigten möglichst große Flexibilität und Selbstbestimmung in der Arbeitszeitgestaltung wünscht.

Die negativen gesundheitlichen Auswirkungen der Schichtarbeit sind in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich Bestandteil der arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Forschung gewesen. Dies führt dazu, dass es einen breiten Wissensstand (zum Beispiel zu Schlafstörungen oder kardiovaskulären Erkrankungen) und auch neue Themen (zum Beispiel Zusammenhänge zur Entstehung von Diabetes) gibt. Schichtarbeit hat aber eben nicht „nur“ Auswirkungen auf den Körper: auch das soziale Leben und das Umfeld der Schichtarbeitenden sind betroffen. Die Arbeit zu den Zeiten, die gesellschaftliche für Freizeitaktivitäten vorgesehen sind, bringt zahlreiche Einschränkungen für die betroffenen Beschäftigten mit sich. Am unmittelbarsten Betroffen sind die Partnerinnen und Partner der Schichtarbeitenden sowie ihre Familien. Auch sie leben nach dem Schichtplan. Aber auch darüber hinaus sind die Schichtarbeitenden auf die Akzeptanz ihres Umfeldes angewiesen, um nicht sozial isoliert zu werden.

Damit es überhaupt Möglichkeiten gibt, die sozialen Auswirkungen abzufedern, müssen Regelungen oft individuell ausverhandelt werden und führen so zu erhöhtem Druck und einer noch stärkeren Abhängigkeit von der Güte des Vorgesetzten. Insbesondere dünne Personaldecken und die Abwesenheit von Springerregelungen machen kurzfristige Lösungen nahezu unmöglich.

Doch auch mit Angeboten, die die Selbstbestimmung Flexibilität erhöhen, bleibt Schichtarbeit auch nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ungesund. Eine gesunde und / oder sozialverträgliche Schichtarbeit gibt es nicht. Das soziale Umfeld von in Schichtarbeitenden Menschen plant sich in der Regel um den Schichtplan herum. Partner und Partnerinnen agieren als „Zeitübersetzer“, übernehmen oft die Planung des sozialen Lebens. Hier spielt also auch die Verlässlichkeit der Planung eine übergeordnete Rolle für die in Schicht arbeitende Person als auch Familie und Freunde. Hier müssen Arbeitgeber Angebote schaffen, die den negativen Auswirkungen von Schichtarbeit entgegenwirken.

In verschiedenen (jedoch noch wenigen) von der IG Metall betreuten Betrieben gibt es bereits gute Betriebsvereinbarungen, die wir als best practise nutzen können.