



Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
Postfach 31 80 | 55021 Mainz

Vorsitzender des
Sozialpolitischen Ausschusses
Herrn Dr. Timo Böhme, MdL
Landtag Rheinland-Pfalz
55116 Mainz

DIE MINISTERIN

Bauhofstraße 9
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-2452
Mail: poststelle@msagd.rlp.de
www.msagd.rlp.de

15. Mai 2019

Mein Aktenzeichen
PuK-01 421-2-158/18

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Dagmar Rhein-Schwabenbauer
Dagmar.Rhein@msagd.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-2415
06131 1617-2415

25. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 9. Mai 2019
hier: TOP 2

Mobiles und flexibles Arbeiten
Antrag der Fraktion der FDP, Vorlage 17/4108

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Dr. Böhme,

in der 25. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 9. Mai 2019 wurde der oben genannte Tagesordnungspunkt mit der Maßgabe der schriftlichen Berichterstattung für erledigt erklärt.

Ich berichte daher wie folgt:

Nach der von der FDP-Fraktion zitierten Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln arbeiten in Deutschland mehr als die Hälfte der Beschäftigten zumindest gelegentlich außerhalb ihres Betriebs, wobei dies zumeist beim Kunden erfolge.

Zu den rund 20 Prozent der Beschäftigten, die - unabhängig von Kundenbesuchen - mehrmals im Monat und häufiger außerhalb des Betriebs arbeiten und mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit am PC, Laptop oder Smartphone verbringen, zählen insbesondere Führungskräfte und Beschäftigte in akademischen Berufen.

- 1 -

Blinden und sehbehinderten
Personen wird dieses Dokument
auf Wunsch auch in für sie wahr-
nehmbarer Form übermittelt.

Abteilung Gesundheit:
Stiftsstraße 1-3 • Fax 06131/164375



Die Aufgabenerledigung dieser mobilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich aufgrund des technologischen Fortschritts in den letzten Jahren am stärksten verändert. Sie arbeiten häufiger in flexiblen Arbeitszeitmodellen, selbstorganisiert und erleben ein stärkeres Zusammenwachsen von Arbeit und Freizeit.

Unterschiede in der Bewertung des Betriebsklimas oder der Arbeitszufriedenheit ließen sich gegenüber den im Betrieb arbeitenden Beschäftigten entsprechend der Untersuchung dabei nicht feststellen.

Auch eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2017 weist auf den wachsenden Einfluss der Globalisierung, der demografischen Entwicklung, des Wertewandel und der Digitalisierung auf Arbeitsmodelle hin: Viele Unternehmen nutzen die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit bereits, wenn auch in unterschiedlichem Maße.

So sind Gleitzeit und Teilzeit, Mehrarbeit und Arbeitszeitkonten als leicht handhabbare Modelle weit verbreitet, andere hingegen werden seltener angewendet.

Um der in der Studie ebenfalls thematisierten Belastung von Beschäftigten durch zunehmenden Leistungs- und Termindruck adäquat zu begegnen, suchen viele Unternehmen gemeinsam mit ihren Beschäftigten nach intelligenten Arbeitszeitlösungen, die beiden Seiten gerecht werden und möglichst viele Interessen berücksichtigen.

Die Studie führt weiter aus, dass derzeit in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft viel über die Dauer, Lage sowie Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten gesprochen würde. Das geltende Arbeitszeitrecht ist der Grundbaustein des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Das Arbeitszeit- und das Arbeitsschutzgesetz geben den Rahmen für individuelle Lösungen durch die Tarifvertragsparteien und Betriebsvereinbarungen. Laut der Studie sähen manche Beschäftigte sich immer weniger in der Lage, berufliche Erfordernisse und private Aufgaben zu vereinbaren.



In dem Zusammenhang weist die Studie darauf hin, dass der Anteil der psychischen Erkrankungen am gesamten Krankheitsgeschehen gestiegen sei. Die Herausforderung für die Sozialpartner liegt daher darin, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und von Fachkräfteengpässen, den gesetzlichen Rahmen so zu nutzen, dass die Interessen von Beschäftigten und Unternehmen gleichermaßen Berücksichtigung finden.

Die beiden Studien zeigen sehr anschaulich die Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Arbeitsverhältnisse. Die Digitalisierung bietet Chancen für die Beschäftigten. Wer seine Arbeitszeiten hinsichtlich Ort und Zeit mitgestalten kann, ist mit seiner Work-Life-Balance zufriedener, arbeitet motivierter, ist nachweislich produktiver, bleibt länger gesund sowie leistungs- und beschäftigungsfähig. Gerade auch in unserem, in weiten Bereichen ländlich geprägten Flächenland, gilt es daher, flexible Arbeitsmodelle weiter zu entwickeln. Wie auch die Studie darstellt, bieten viele Unternehmen bereits moderne Arbeits(zeit)modelle an. Auch im öffentlichen Dienst, wie etwa im Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, ist das Arbeiten in Form von flexibler Arbeitszeit und dem weitgehend voraussetzungslosen Angebot alternierender Telearbeit gelebte Praxis.

Im Rahmen von Arbeit 4.0 sollte dies in den nächsten Jahren überall in die Unternehmenskultur miteinfließen. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können diesen Bereich ausfüllen und Regeln für die Umsetzung beschreiben.

Um einerseits vor Entgrenzung und Überforderung zu schützen und die betrieblichen Erfordernisse mit dem Wunsch nach Selbstbestimmung der Beschäftigten auszutarieren, sind tarifliche und betriebliche Vereinbarungen am besten geeignet, die Spielräume der gesetzlichen Regelungen praxistgerecht umzusetzen.

Es ist aber auch festzustellen, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland bereits heute in hohem Maße von flexiblen Arbeitszeiten geprägt ist. Das deutsche Arbeitszeitgesetz bietet hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit große Spielräume.

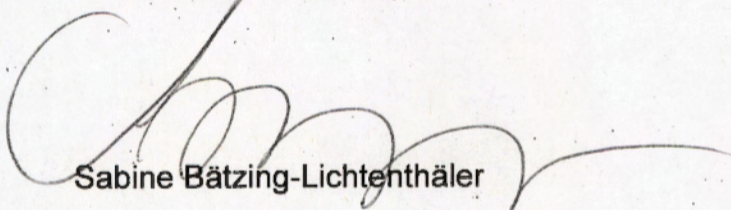


Anders als in vielen EU-Ländern gibt es in Deutschland eine hohe Flexibilität der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von bis zu maximal 48 Stunden mit Spitzen bis zu 60 Stunden (bei entsprechendem Ausgleich innerhalb von sechs Monaten/24 Wochen).

Beim Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss auch weiter der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Auge behalten werden. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, zum Beispiel der Bundesanstalt für Arbeit, deuten außerdem auf einen Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten, psychischen Belastungen, gesundheitlichen Beschwerden und Unfällen hin. Ab der siebten oder achten Arbeitsstunde nimmt außerdem die Leistungsfähigkeit beziehungsweise die Effizienz der Arbeitsleistung deutlich ab. Mit der Dauer der Arbeitszeit von mehr als acht Stunden steigt auch das Unfallrisiko drastisch an (BAUA: Aktuell 3/15 zum Schwerpunkt Arbeitszeit).

Die Auswirkungen durch die fortschreitende Digitalisierung der Arbeit haben wir auch im Rahmen der Entwicklung der Roadmap „Zukunft der Arbeit in Rheinland-Pfalz“ intensiv mit unseren Partnern vom Ovalen Tisch der Ministerpräsidentin diskutiert. Die Roadmap haben wir Anfang März 2019 am Ovalen Tisch vorgestellt. Die Landesregierung beabsichtigt, auf Grundlage der erarbeiteten Vorschläge, gemeinsam mit den Vertretern des Ovalen Tisches, die Unternehmen und ihre Beschäftigten im digitalen Wandel zu unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen



Sabine Bätzing-Lichtenthäler