

Wirtschaft diskutiert: „Ich bin dann mal weg...“ - Neue Anforderungen an die Arbeitszeit

Marion Gerdes
CEWE Stiftung & Co. KGaA

24.09.2019



cewe

Ist das „Normalarbeitsverhältnis“ noch normal?

Was erwartet jeder von uns und was resultiert daraus?

Schichtarbeit

Wochenendarbeit

Gleitzeit

Ständige Erreichbarkeit

Rufbereitschaft

Überstunden

Flexible Arbeitszeiten

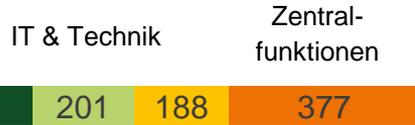
Vertrauensarbeitszeit

Mobiles Arbeiten

UNSER HAUPTSITZ

>1.000

Mitarbeitende in Oldenburg



Produktion

Marketing &
Vertrieb

400 Saisonmitarbeitende



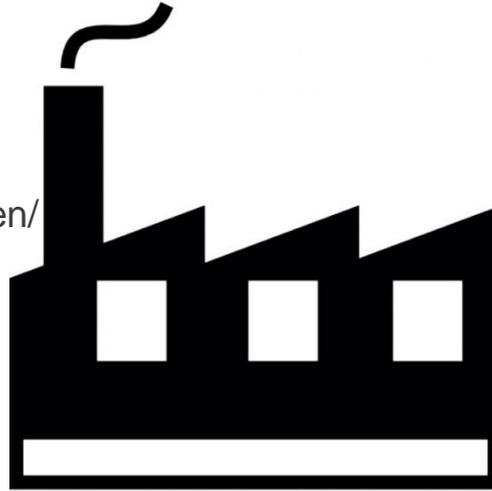
15 Ausbildungsberufe



Arbeitszeitstruktur am Standort Oldenburg

Mobiles Arbeiten?

- 500 gewerbliche Mitarbeiter
- Festen Arbeitszeiten/
Schichtarbeit



- 500 kaufmännische Mitarbeiter
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- 100 außertarifliche und Außendienst Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit

Altersfreizeit

Sabbatical

Teilzeit befristet und unbefristet

Wunsch der Mitarbeiter nach mobilem Arbeiten - Und nun?

1. Schritt: Diskussions- und Arbeitspapier für den Dialog mit Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsrat

- Ziele der Einführung von Mobiler Arbeit bei CEWE
- Grundsätze und Voraussetzungen „Mobiles Arbeiten“ - Was ist Mobilarbeit bei CEWE?
- Wer sind die Teilnehmer?
- Welche Tätigkeiten?
- Wer entscheidet über Mobiles Arbeiten?
- Zusammenarbeit und Führung: Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter
- Arbeitszeit: Zeiterfassung (Welche Fälle der Zeiterfassung soll es bei Mobiler Arbeit geben?), Mehrarbeit/Nacharbeit, Präsenzzeit
- Erreichbarkeit (Flexibel arbeiten - Bewusst abschalten)
- Arbeitsort
- Arbeitsmittel und Arbeitsumfeld
- Daten-, Informations- und Arbeitsschutz
- Technik- und Infrastruktur

Wunsch der Mitarbeiter nach mobilem Arbeiten - Und nun?

2. Schritt: Ziele festlegen

Insgesamt soll die Einführung des mobilen Arbeitens sowohl dem Mitarbeiter als auch CEWE Vorteile in der Zusammenarbeit und bei der Leistungserbringung (win-win) verschaffen. Folgende Ziele werden verfolgt:

- Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben durch flexible und individuelle Gestaltung von Arbeitszeit und -ort.
- Stärkung der Attraktivität von CEWE als Arbeitgeber und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.
- Erhöhung der Arbeitseffizienz und der Arbeitseffektivität
- Schaffung von Möglichkeiten bestimmte Arbeitsplätze adäquat zu besetzen.

Wunsch der Mitarbeiter nach mobilem Arbeiten - Und nun?

3. Schritt: Rahmenbedingungen festlegen

- Arbeit ist dann „mobil“, wenn sie an mehreren Orten stattfinden kann und nicht an dem üblichen innerbetrieblichen Arbeitsplatz erbracht wird.
- Es gibt keinen individuellen Anspruch auf mobiles Arbeiten. Es basiert auf gegenseitigem Vertrauen.
- Alle MA (tariflich, außertariflich, Führungskraft) können prinzipiell teilnehmen.
- Mobiles Arbeiten wird zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter individuell, flexibel und formlos vereinbart. Eine Abstimmung erfolgt über die Arbeitszeit, die Aufteilung, den Arbeitsort, ggf. die Erreichbarkeit, die Reaktionszeit, etc.
- Die Teilnahme ist freiwillig und kann jederzeit durch den Mitarbeitenden oder mit einem sachlichen Grund durch den Vorgesetzten widerrufen werden.
- Es sollten keine signifikanten Mehrkosten oder andere Nachteile für CEWE entstehen.
- Es gelten die üblichen tariflichen und betrieblichen und gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit.
- Die mobile Arbeitszeit muss erfasst, die Erreichbarkeit gewährleistet werden.
- Der Daten-, Informations- und Arbeitsschutz muss gewährleistet bleiben.

Wunsch der Mitarbeiter nach mobilem Arbeiten - Und nun?

4. Schritt: Weiteres Vorgehen festlegen

- Sammeln weiterer Erkenntnisse, ggf. MA-Befragung.
- Diverse Abstimmungen mit dem Betriebsrat.
- Die gemeinsamen Erkenntnisse und Ergebnisse werden dokumentiert. So wird den Führungskräften und den Mitarbeitern eine Orientierung gegeben, wie die Ziele unter Einhaltung des rechtlichen Rahmens erreicht werden können.
- Durchführung eines Testes
- Auswertung Test und je nach Ergebnis Implementierung

VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!

