



| Ressort Angestellte, IT

Betriebsrätekonferenz – Arbeit: Sicher und fair

Referentin: Christiane Benner



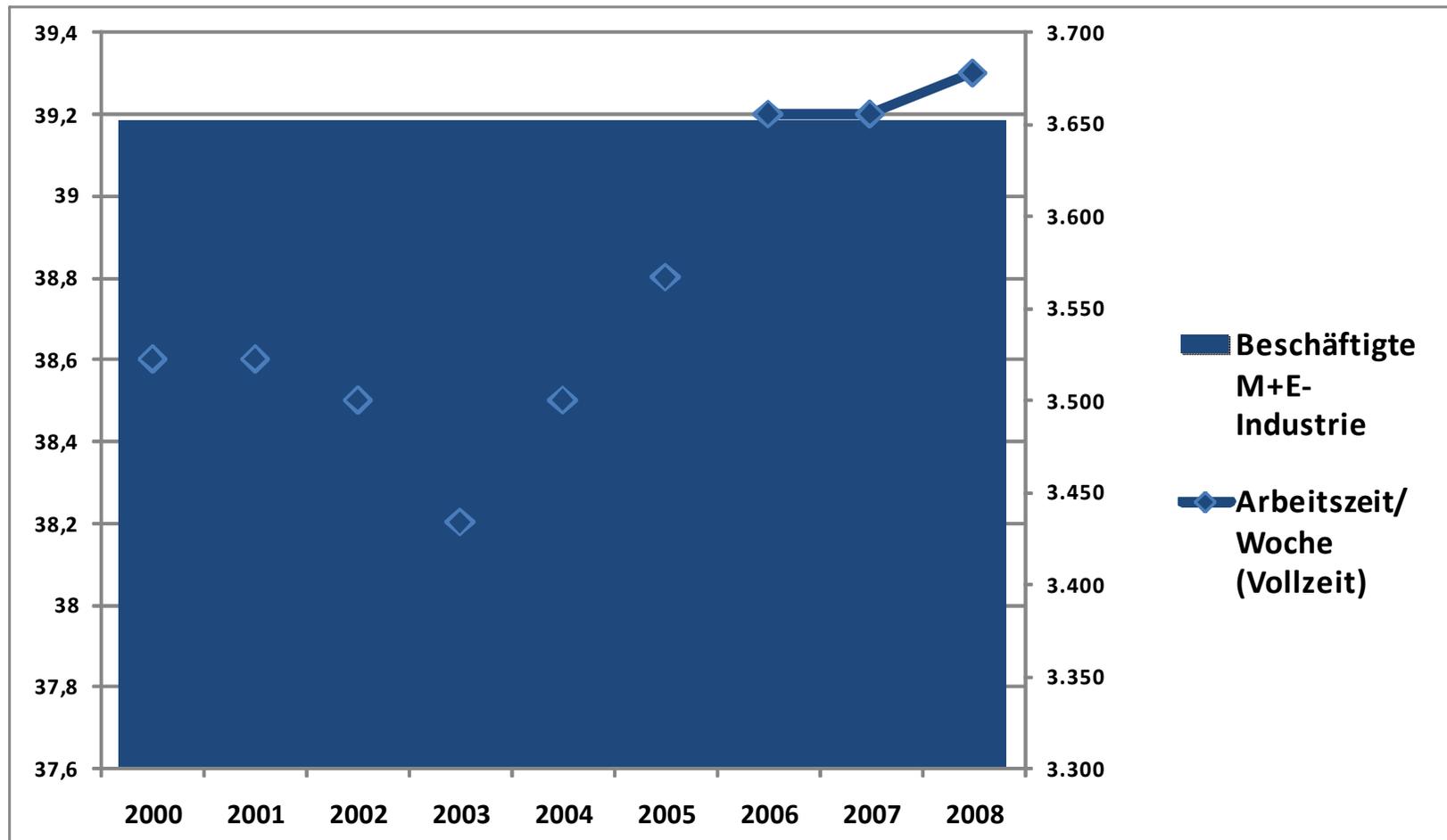


Ablauf

- 1. Arbeitszeit: betriebliche Realität**
- 2. Arbeitszeit, Leistung und Gesundheit**
- 3. Arbeitszeit: Wünsche von Beschäftigten**
- 4. Komplexität von Wunsch und Wirklichkeit**
- 5. Mit den Beschäftigten in die Offensive kommen: Kein Verfall von Arbeitszeit**



1. Arbeitszeit und Beschäftigung M&E-Industrie

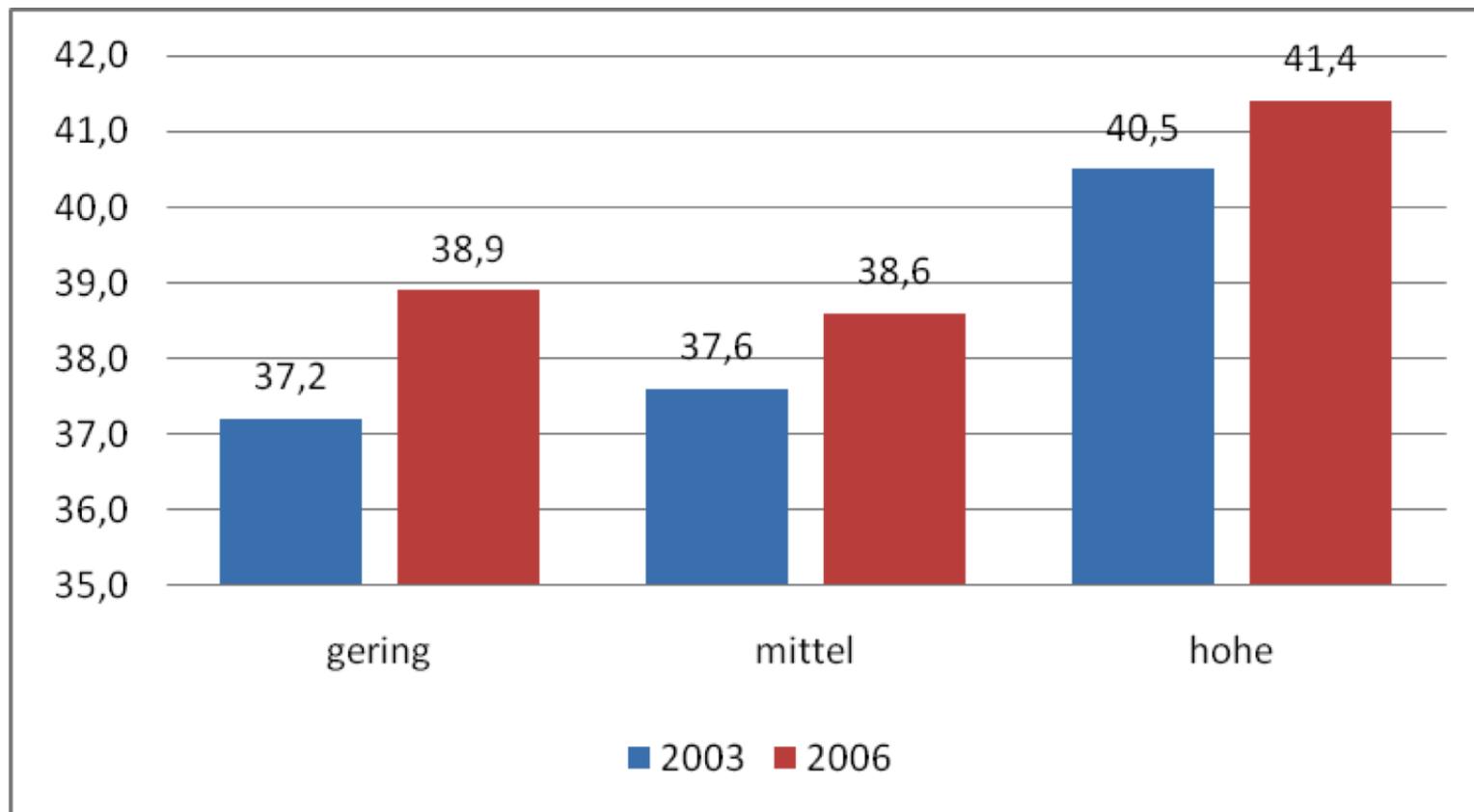


Beschäftigte in 1.000 (ohne Leiharbeit); gewöhnliche Wochenarbeitszeit von abhängig in Vollzeit Beschäftigten
Quellen: Gesamtmetall (Beschäftigte); Mikrozensus / Eigene Berechnungen IAQ (Arbeitszeit, Lehndorff 2010)



Vollzeit, M&E, Westdeutschland)

Gewöhnliche Arbeitszeiten nach Art der Qualifikation (Vollzeit, M&E, Westdeutschland)



Quelle: IAQ 2009



2. Zunahme psychischer Belastungen

| Ressort Angestellte, IT

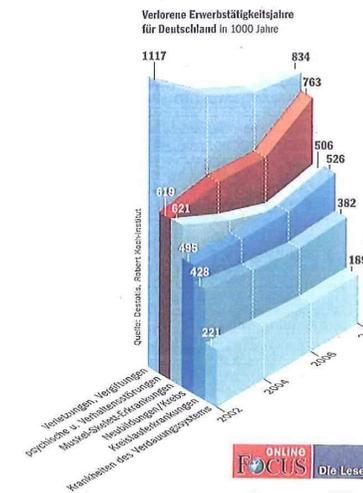


Burn-out-Alarm

Zwischen 1995 und 2008 stiegen die beruflichen Fehlzeiten laut AOK wegen psychischer Erkrankungen um **80 Prozent.**

64 000 neue Rentner allein 2009 meldet die Rentenversicherung wegen psychischer Erkrankungen.

Bei **32 Prozent** der Männer ist ein Seelen-Infarkt der Grund für den vorzeitigen Ruhestand, bei Frauen sogar in **44 Prozent** der Rentenfälle.



ONLINE FOCUS Die Leserdebatte von FOCUS Online

Burn-out: Wie sollen wir mit Stress im Job umgehen?

In unserem neuen Meinungsforum debattieren unsere Leser das Thema der Woche. Die besten Texte drucken wir nächste Woche, leicht gekürzt, auf der neuen Leserdebatten-Seite. Bedingung: Sie schreiben unter Ihrem echten Namen und verwenden kein Pseudonym.

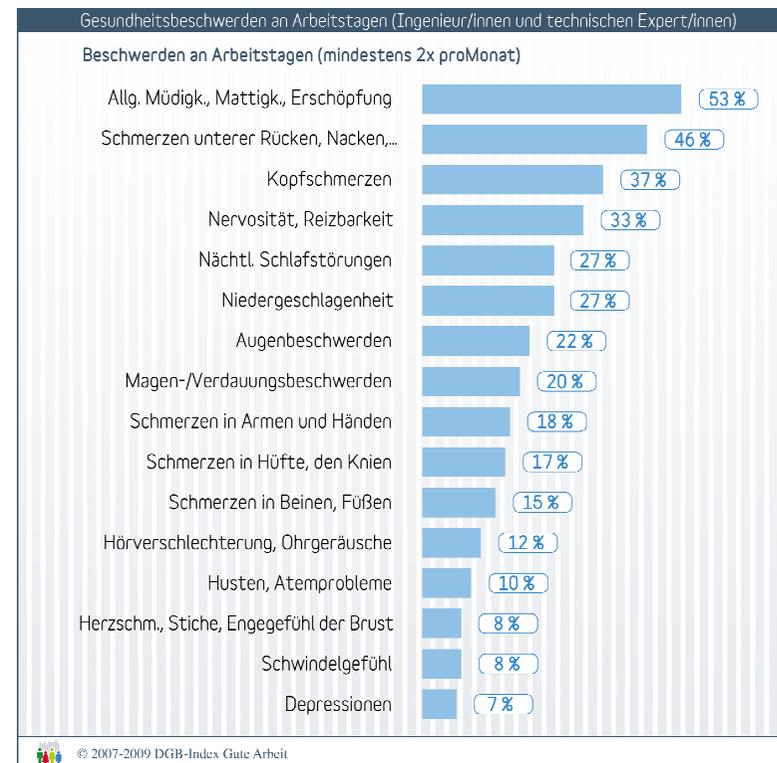
Beiträge unter: www.focus.de/magazin/debatte
 Mails an: debatte@focus-magazin.de
 Smartphone-Benutzer: Über die App „Kooaba“

FOCUS 43/2010



Gesundheitliche Beschwerden

- ➔ Alarmierend hohes Niveau
- ➔ Stressbedingte Belastungen dominieren:
Nervosität, Reizbarkeit, Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen

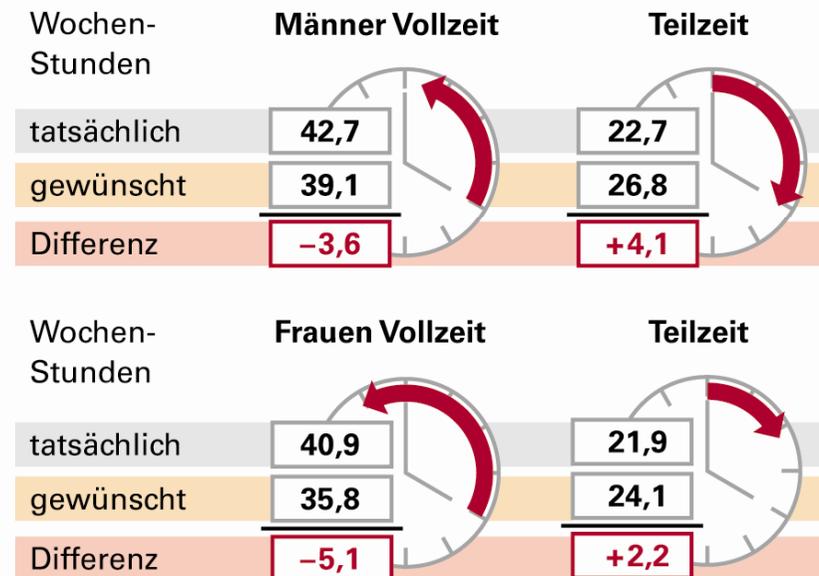




3. Arbeitswünsche

Die ideale Arbeitszeit

Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich 2003



Quelle: iso-Institut 2004 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005



Arbeitszeiten von Eltern

Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von abhängig-Beschäftigten ¶
mit und ohne Kinder □

□	Frauen □		Männer □	
	Ohne Kind(er)* □	Mit Kind(ern)* □	Ohne Kind(er)* □	Mit Kind(ern)* □
□	Deutschland*			
Abhängig-Beschäftigte □	32,0-h □	24,4-h □	38,5-h □	39,7-h □
□	Ostdeutschland*			
Abhängig-Beschäftigte □	34,2-h □	32,8-h □	38,3-h □	39,3-h □
□	Westdeutschland*			
Abhängig-Beschäftigte □	31,5-h □	22,6-h □	38,4-h □	39,8-h □

*) unter 18 Jahre im Haushalt ¶

Daten: Mikrozensus 2005; Sonderauswertung für das WSI*



Arbeitszeiten weichen stark vom Vertrag ab, aber...

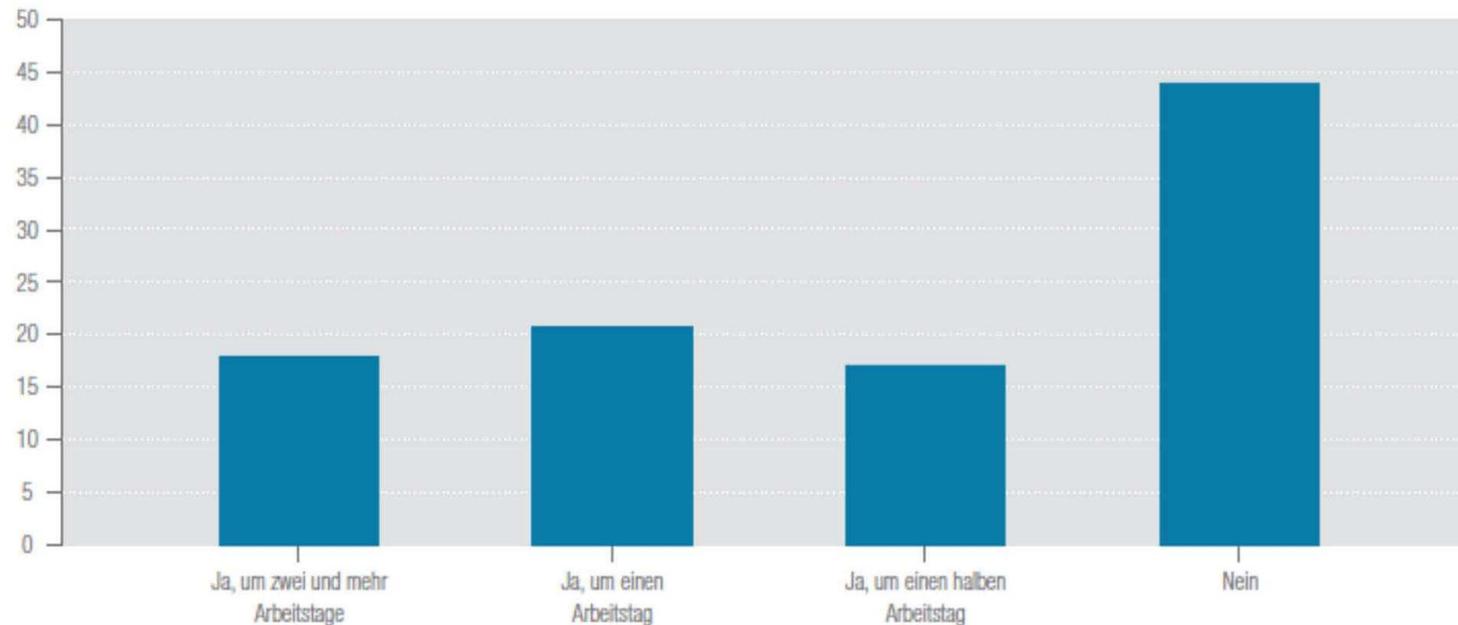
- ➔ Die Beschäftigten wünschen sich mindestens eine Rückkehr zur vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.
- ➔ Vollzeitbeschäftigte Frauen wünschen sich eine Arbeitszeit von 36,4 Stunden, die Männer einen Rückgang um 5,8 Stunden auf 38,4 Stunden.

Arbeitszeitwünsche					
	Vereinbarte Wochenarbeitszeit	Tatsächliche Wochenarbeitszeit	Gewünschte Wochenarbeitszeit	Differenz Wunsch-/Tatsächliche Arbeitszeit	Differenz Wunsch-/Vertragliche Arbeitszeit
Alle Technische Expert/innen	37,9	42,6	37,3	-5,4	-0,7
darunter:					
Vollzeit - Männer	39	44,1	38,4	-5,8	-0,6
Vollzeit - Frauen	39,1	43,1	36,4	-6,7	-2,7
Teilzeit - Alle	25,4	28,7	29,8	1,1	4,5





Bereitschaft von Vätern, ihre reguläre Arbeitszeit zu verkürzen (2008, in%)

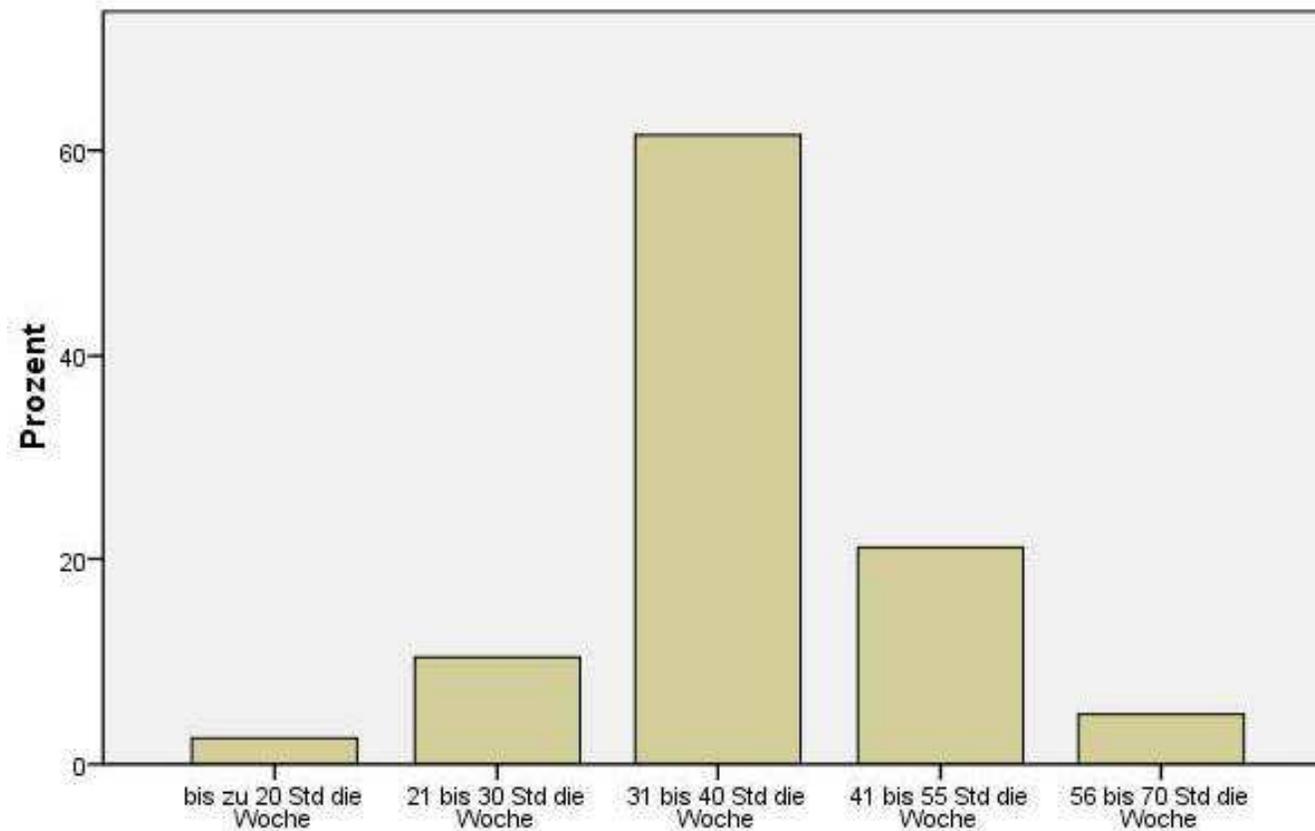


*Basis: Väter, die in Vollzeit oder in Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden erwerbstätig sind und deren PartnerIn derzeit nicht berufstätig ist (n = 224 Fälle).
Quelle: BMFSFJ (2008: 38)

Quelle: Gleichstellungsgutachten 2011 für die Bundesregierung
Steffen Lehendorf, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen



Gewünschte Arbeitszeiten der Führungskräfte



Quelle: VDI-Bericht Frauen im Ingenieurberuf



Wunsch und Wirklichkeit

- ➔ **Teilzeitbeschäftigte würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen**
- ➔ **Es gibt unterschiedliche AZ-Realitäten und –Wünsche von Männern und Frauen, aber eine Annäherung der Wunsch-Wochenarbeitszeit von Eltern**
- ➔ **Angestellte: Führungskräfte mit langen Arbeitszeiten zwischen 41 bis 55 Stunden pro Woche würden ihre Arbeitszeit gerne verkürzen**



4. Wie ist es denn nun?

- ➔ „Ich wechsle lieber in ein AT-Arbeitsverhältnis. Da habe ich finanziell planbar die bezahlte 40 Stunden Woche. Ich arbeite eh mehr als 50 Stunden pro Woche. 40 davon bezahlt – immerhin.“
- ➔ Warum sagen Beschäftigten in Studien, dass sie weniger arbeiten wollen, aber im Betrieb verlängern sie ihre Wochenarbeitszeit?
- ➔ Tun wir den Beschäftigten einen Gefallen, wenn wir die Arbeitszeit verlängern oder ist es eine Verschiebung des Problems?



Überlaufende Zeitkonten, Verfall von Arbeitszeit

Abstempeln, danach wieder an den Arbeitsplatz

➤ Reaktion auf mangelhafte betriebliche Rahmenbedingungen

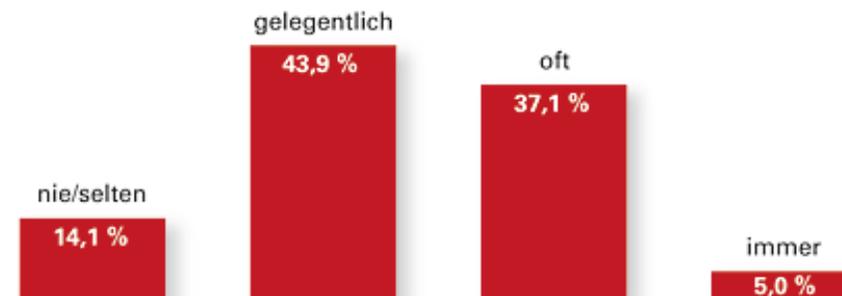
- Unrealistische Zeitpläne
- Zu wenig Personal

➤ **Bereitschaft zum Flatrate-Arbeiten:**
Hohe Identifikation mit der Tätigkeit, Verantwortung

➤ **Steigende Belastung, weniger Autonomie, Unzufriedenheit mit dem Arbeits-Ergebnis**

Zielvorgaben oft zu ambitioniert

Führungskräfte sagen: „So häufig steht von Beginn an nicht genug Personal und Geld zur Verfügung, um vorgegebene Ziele zu erreichen“



Angaben von 221 Führungskräften; Quelle: Schüpbach, Wilde 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009



Arbeitszeit existiert nur auf dem Papier

- Beschäftigte sehen ihre Arbeitszeit oft nicht in direktem Verhältnis zu ihrem Entgelt – obwohl der Zusammenhang sehr direkt existiert

M+E-Tarif NRW	€/Stunde	€/Stunde bei 6 h
	bei 35 h/Woche	unbezahlten Überstunden pro Woche
EG 14 (4.318 €)*	28 €	24 €
EG 13 (3.801 €)*	25 €	21 €

*Ab dem 1. Beschäftigungsmonat in der jew. EG, inkl. 10 % Leistungszulage

- Ingenieure arbeiten im Schnitt 6,8 Stunden länger als vertraglich vereinbart, nur ein Teil davon wird bezahlt. (VDI, DGB-Index Gute Arbeit)



Hohe Komplexität des Themas – warum handeln Angestellte gegen (?) ihre Interessen?

- ➔ Zu hohes Arbeitsvolumen
- ➔ Problem von Leistungsverdichtung, Personalbemessung und hoher Belastung
- ➔ Projektarbeit, zeitzoneübergreifendes Arbeiten
- ➔ Verfall-Regelungen, Kappungsgrenzen
- ➔ Hohe Selbststeuerung der Arbeit
- ➔ Entgrenzung von Arbeit und Privatem liegt aufgrund von IT-Möglichkeiten voll im Trend → 24-Stunden-Verfügbarkeit
- ➔ Unternehmenskultur → oft Präsenzkultur (auch online)



In die Offensive kommen - Voraussetzungen

- ➔ **Kein Verfall von Arbeitszeit mehr – jede Arbeitszeit wird erfasst und vergütet**
 - Voraussetzung, um überhaupt voranzukommen
- ➔ **Bereichsbezogene Frühwarnsysteme (z.B. Ampelsysteme)**
 - ➔ Scheinbar individuelle Arbeitszeit-Probleme werden als das sichtbar, was sie sind: Ergebnis des Führungssystems
 - ➔ Nur die tatsächliche Arbeitszeit ist seriöse Grundlage für realistische Personalplanung
- ➔ **Echte Zeitsouveränität: Entnahme von freien Tagen oder Zeitabbau nicht nur „in Absprache mit den Vorgesetzten“**



Arbeitszeitgestaltung - Fazit

- **Keine „Kultur des Aushandelns von Arbeitszeit und Leistungsbedingungen“ mit dem Arbeitgeber**
 - ➔ Der Arbeitgeber bestimmt sie de facto weitgehend allein
 - ➔ (noch und teilweise) Zu wenige BRs, Mitglieder, VLs in Angestellten- und F&E-Bereichen
- **Über Grundsatz „Kein Arbeitszeitverfall“ überhaupt in Verhandlungsposition kommen**
- **Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten aufgreifen (Vereinbarkeit Arbeit und Leben)**
- **Fachkräftemangel wird noch zusätzlich Druck beim Thema Arbeitszeit erzeugen**
- **Diskussion ist in der IG Metall „angekommen“**
- **Bei den Gewerblichen auch nicht vom Himmel gefallen, sondern mühsam und langwierig erkämpft**



5. Argumente für die Einbeziehung von Beschäftigten

➔ Kontakt und Kommunikation zwischen BR und Belegschaft wird verbessert

- BR/VL greifen Themen auf, die für Beschäftigte interessant sind
- nehmen die Meinung der Beschäftigten ernst
- laden zum mitmachen und mitentscheiden ein

➔ Vertrauen und Transparenz entsteht und wächst

- unsere gewerkschaftliche Betriebspolitik wird sichtbar und erlebbar

➔ Betriebsrat und Vertrauensleute werden gestärkt

- Akzeptanz und Unterstützung der Belegschaft
- Beteiligung als Nährboden, um Mitglieder zu gewinnen und zu halten
- höhere Konfliktfähigkeit entsteht – motivierte und aktive Beschäftigte als starkes „Argument“ gegenüber dem Arbeitgeber
- es entsteht mehr Durchsetzungskraft gegenüber dem AG



6 Stufen der Beteiligung

Welcher Grad an Beteiligung
ist der jeweiligen Situation
angemessen ?

wir haben
entschieden

→ wir begründen das und diskutieren mit Euch

wir haben
ein Konzept

→ wir brauchen Eure Unterstützung

wir haben einen
Vorschlag

→ wir brauchen Euer Feedback

wir haben
ein Problem

→ wir brauchen Eure Ideen und
Vorschläge

Ihr habt
Interessen

→ wir richten unsere Arbeit
danach aus

wir müssen
gemeinsam
eine Lösung
finden

→ ihr entscheidet
mit

Beispiele: „Baum der Erkenntnis“ und aktivierende Befragung auf Wandzeitungen



| Ressort Angestellte, IT

Meinungen abfragen: Beschäftigte können ihre Anliegen zu einem Thema loswerden

wenn das Thema klar ist:
konkrete Erfahrungen abfragen



	nie/ selten	oft/ immer
Auf die Planung meiner Arbeitszeit kann ich mich verlassen	●●●●●●●● ●●●●●●●●	●●
Mein privates und soziales Leben wird durch meine Arbeitszeit beeinträchtigt	●●	●●●●●●●● ●●●●●●●●
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten		●●●●●●●● ●●●●●●●●
Ich habe Schlafstörungen	●●	●●●●●●●● ●●●●●●
Ich fühle mich erschöpft	●	●●●●●●●● ●●●●●●



Beispiele: Plakat und - Postkartenaktionen



In meinem Bereich / meiner Abteilung gibt es folgende Probleme:

Um eine Verbesserung zu erzielen, schlage ich vor:



Bitte beim Betriebsrat abgeben

2012/17-31490

Hrsg: IG Metall Vorstand, FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, FB IT- und Elektroindustrie/Angestellte, Frankfurt/Main, Titelgestaltung: Thomas Veit, Foto: Effinger, fotolia, September 2010



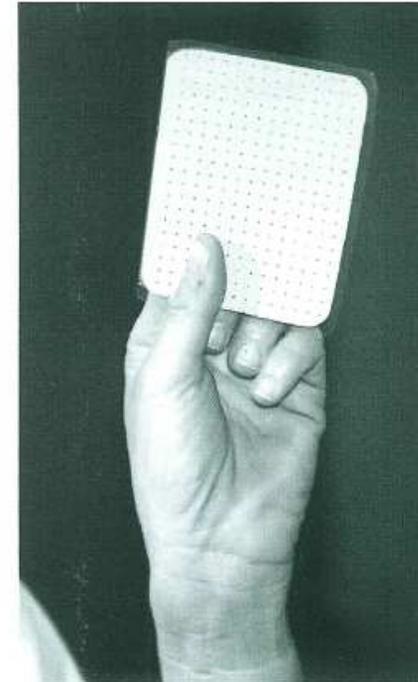
Beispiele: Abstimmungen / spontanes Meinungsbild

ABSTIMMUNGEN/ SPONTANES MEINUNGSBILD:

Um die Beschäftigten im Rahmen einer Betriebsversammlung stärker zu beteiligen, können eine oder mehrere Abstimmungen durchgeführt bzw. Meinungsbilder erstellt werden. Grundsätzlich geht das natürlich durch „melden“ oder „Hand-Heben“. Um ein möglichst unvoreingenommenes Meinungsbild zu erhalten, empfiehlt sich jedoch folgende Ampel-Methode:

Alle Beschäftigten erhalten am Beginn der Versammlung eine grüne, eine gelbe und eine rote quadratische Papierkarte (wie aus der farbigen Zettelbox). Die Abstimmungsregeln werden erklärt:

- Grün bedeutet Zustimmung/ja
- Gelb bedeutet Enthaltung/weiß nicht/ noch unklar
- Rot bedeutet Ablehnung/nein
- Es stimmen immer alle gleichzeitig ab!
- Die Abstimmungskarte wird gut sichtbar nach vorne gezeigt und nach hinten durch die Hand oder durch die anderen beiden Zettel verdeckt!

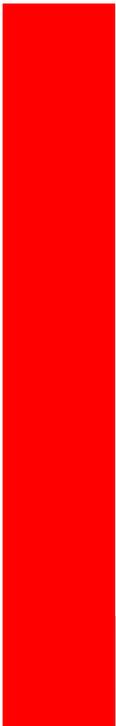


Der Betriebsrat kann die Beschäftigten bitten, unkompliziert zu verschiedenen Fragen Stellung zu nehmen. Da stets alle zusammen abstimmen und keiner sieht, welche Farbkarte die anderen hochhalten, erhält der Betriebsrat schnell ein unvoreingenommenes Meinungsbild. Die Beschäftigten werden von Zuschauern zu Akteuren in der Betriebsversammlung.

Der Vorteil an allen genannten Methoden der Beteiligung ist, dass die Beschäftigten stärker zu Akteuren werden: Sie setzen Themen, Probleme, Anliegen auf die Tagesordnung, sie positionieren sich zu betrieblichen Vorhaben, etc. Auf diese Weise wird die Bedeutung von Mitbestimmung und Einflussnahme lebendig, jede und jeder kann und soll sich beteiligen.

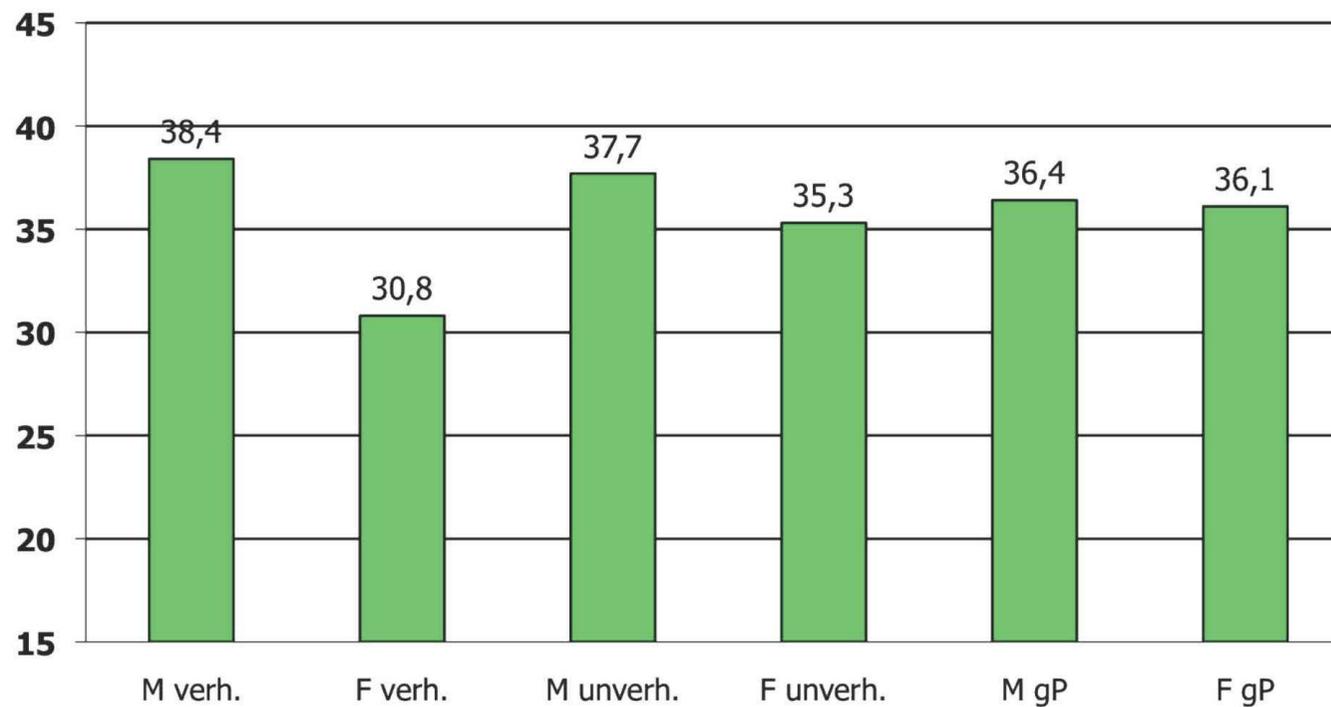


Backup





Arbeitszeiten nach Familienstatus, M/F* ohne Kinder

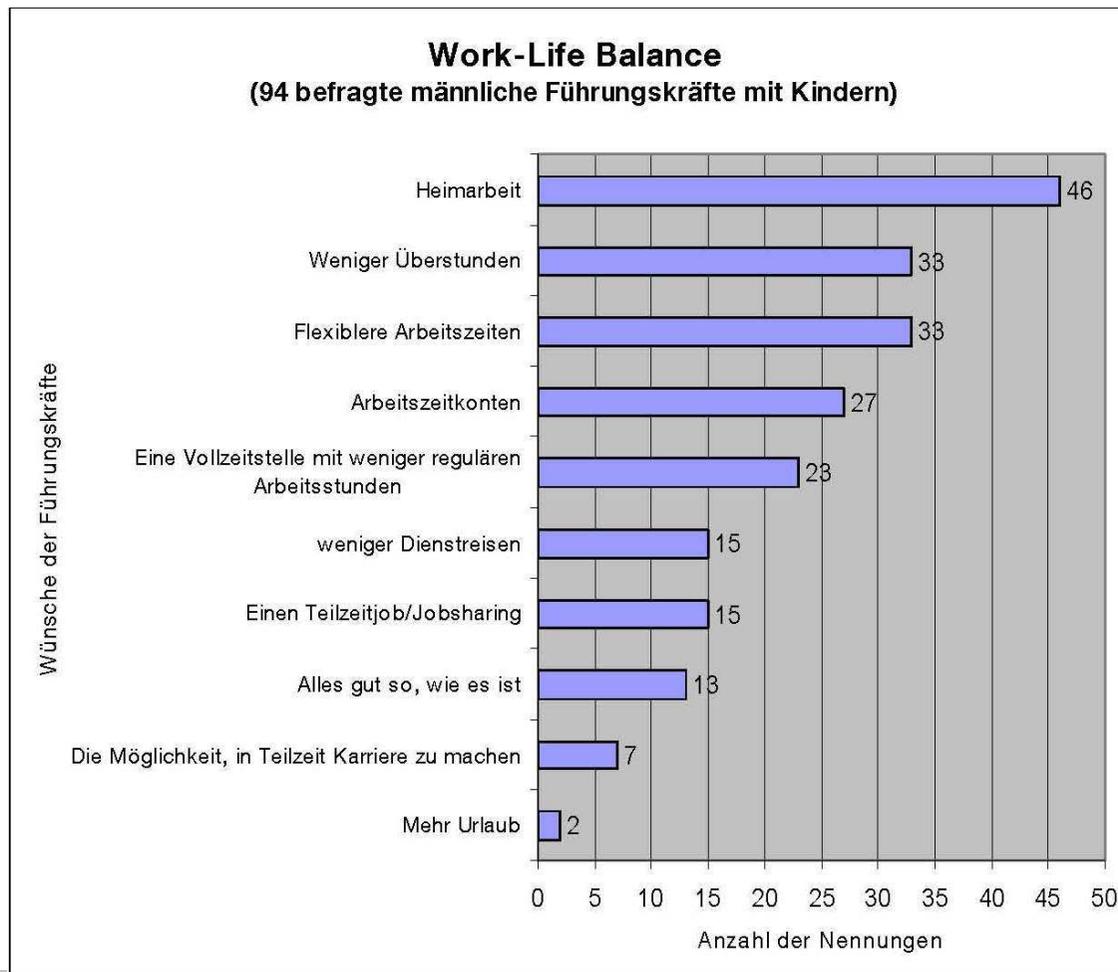


*Vollzeit und Teilzeit, abhängig Beschäftigte; Deutschland 2007

Quelle: Steffen Lehendorf, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen



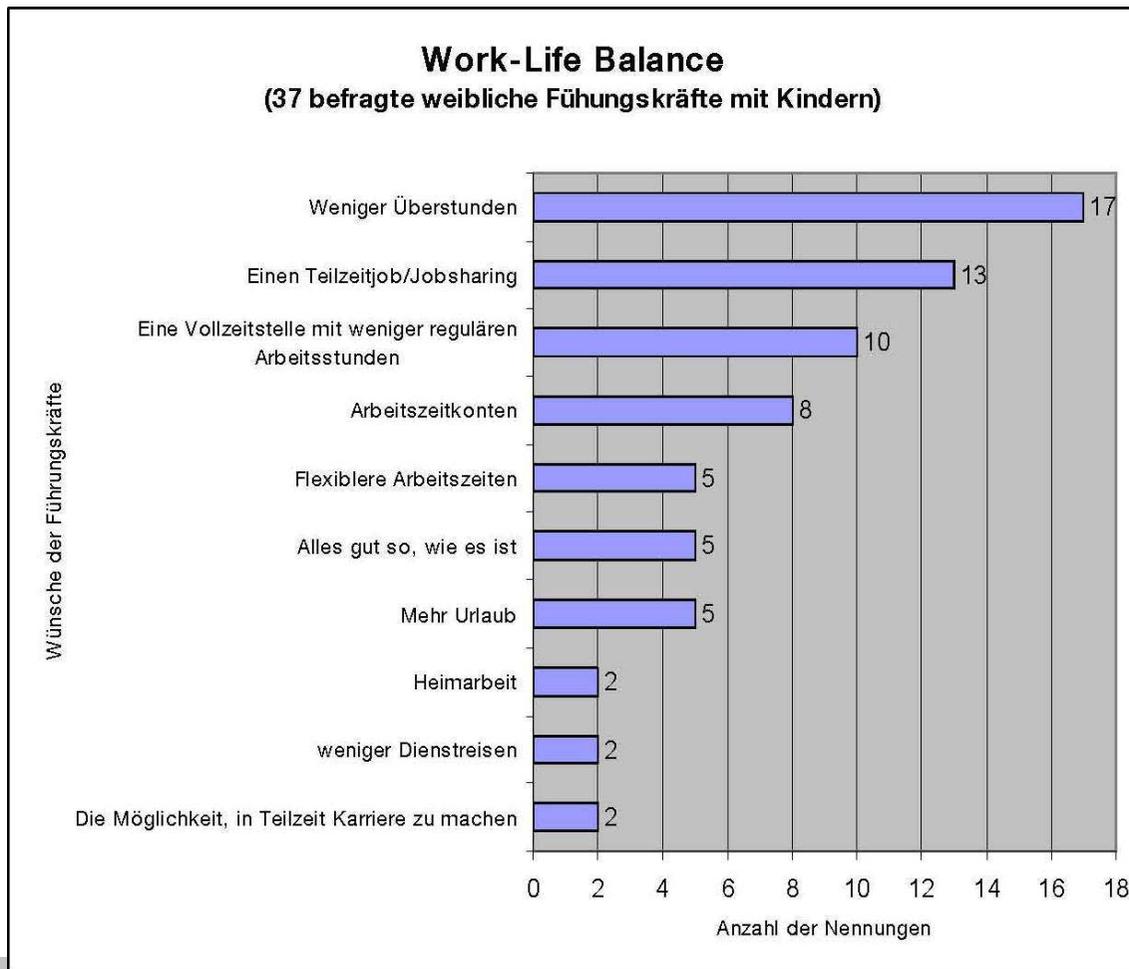
Wünsche zur Work-Life Balance von männl. Führungskräften



Quelle: VDI-Bericht
Frauen im
Ingenieurberuf



Wünsche zur Work-Life Balance von weibl. Führungskräften



Quelle: VDI-Bericht
Frauen im
Ingenieurberuf



Arbeitszeiten von Eltern

Tatsächliche Arbeitszeiten

	Mütter	Väter	Alleinerziehende Mütter
bis 15 Stunden	14,5 %	1,0 %	12,0 %
15 bis 34 Stunden	43,1 %	2,5 %	40,0 %
35 bis 40 Stunden	25,0 %	39,9 %	30,0 %
40 bis 45 Stunden	11,4 %	27,2 %	10,0 %
mehr als 45 Stunden	5,9 %	29,4 %	8,0 %

Daten: [WSI-Arbeitnehmer/-innenbefragung 2003](#) (gewichtet)