

Arbeit@Büro

INFODIENST DER IG METALL FÜR KAUFLEUTE

Aus der Praxis

Ergebnisse der IG Metall Beschäftigtenbefragung "Arbeit sicher und fair!" – im Fokus: Angestellte

SEITE 1-2

Homeoffice kontrovers

Das Spannungsfeld ist groß. Worauf sollten Sie achten? Hier finden Sie einige Anregungen.

SEITE 3

Zahlen & Fakten

WSI-Lohnspiegel: In tarifgebundenen Unternehmen erhalten fast doppelt so viele Beschäftigte Weihnachtsgeld.

SEITE 4

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

viele von Ihnen haben an unserer Beschäftigtenbefragung teilgenommen. Wir wollten wissen: Wie stehen Sie dazu, wenn von Ihnen Flexibilität gefordert wird? Ist es ein Problem? Oder helfen Ihnen flexible Arbeitszeiten Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren? Wie sieht es beim Thema Weiterbildung aus? Bekommen Sie die Möglichkeit an Weiterbildungen teilzunehmen, wenn Sie diese benötigen? Wie stehen Sie zum Thema Homeoffice? Diese und andere Fragen haben wir Ihnen gestellt.

Ziel der IG Metall war es mit den Beschäftigten noch stärker als bisher in einen Dialog zu treten und zu schauen, wie wir Sie zukünftig noch besser unterstützen können.

Die Ergebnisse möchten wir Ihnen natürlich nicht vorenthalten. In der aktuellen Ausgabe Arbeit@Büro haben wir den Fokus auf die Antworten der Angestellten gelegt. Die Ergebnisse sind eine wichtige Grundlage für die zukünftige Arbeit der IG Metall.

Nicht nur im Rahmen der Beschäftigtenbefragung freuen wir uns über Ihr Feedback. Unter angestellte@igmetall.de haben Sie jederzeit die Möglichkeit Kontakt mit uns aufzunehmen.

Wir wünschen Ihnen ein schönes und entspanntes Weihnachtsfest im Kreise Ihrer Lieben.

Ihre Redaktion

IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013 – im Fokus: Angestellte Vereinbarkeit & Flexibilität

„Arbeit sicher und fair!“ so lautete das Motto der Beschäftigtenbefragung, an der sich deutschlandweit über eine halbe Million Beschäftigte, darunter 149.209 Angestellte, beteiligt haben. Hier sind die Ergebnisse, die zeigen, welche Themen die Angestellten beschäftigen und wo gehandelt werden muss. Wissenschaftlich begleitet wurde die Befragung durch das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart und das Soziologische Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen.

Die Befragungsergebnisse machen deutlich: Ein sicherer und fair bezahlter Arbeitsplatz mit einer interessanten Tätigkeit ist das wichtigste Anliegen für Angestellte. Darüber hinaus sind die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Möglichkeiten der Weiterbildung sowie die immer stärker geforderte Flexibilität am Arbeitsplatz vorherrschende Themen im Lebens- und Arbeitsalltag. Neue Büroraumkonzepte und

Arbeitsmodelle, wie z.B. Desk-Sharing oder mobiles Arbeiten, fordern heute eine immer größere Flexibilität, die auch vor dem Privatleben nicht halt macht.

Freizeitausgleich für Flexibilität

Flexibilität geht für die Beschäftigten dann in Ordnung, wenn sie verbindlich und tarifpolitisch geregelt ist. Über 90 Prozent wollen nicht, dass ihr Privatleben zu stark beeinträchtigt wird, so das Ergebnis der Beschäftigtenbefragung. Als Kompensation für ihre Flexibilität wünschen sich mit 92 Prozent die meisten Angestellten vor allem einen Freizeitausgleich, der sich am eigenen Bedarf orientiert. Denn die familiäre Lebenssituation vieler Angestellten könnte unterschiedlicher nicht sein: Singlehaushalte und Familien mit zwei berufstätigen Partnern sind die Norm, während das Alleinverdiener-Modell ausstirbt. Gerade immer mehr Frauen finden

(Fortsetzung siehe Seite 2)



KOMMENTAR



Danke für Euer, für Ihr Vertrauen. Dass von über einer halben Million Antworten bei unserer Befragung fast 150.000 Angestellte waren, hat uns besonders gefreut. Signalisiert dieser Rücklauf doch Interesse an unserer Arbeit und die Erwartung, mit dem Ausfüllen eines Fragebogens etwas zu bewirken. Dies und auch Anmerkungen am Ende des Fragebogens wie: „Danke für diese Befragung, die auch Personen mit einbezieht, die (...) keiner Gewerkschaft angehören!“ beflügelt mich und uns alle in unserer Arbeit. Wir werden unser Bestes geben, um auch diese Menschen für die IG Metall zu gewinnen.

Überhaupt: erstaunlich viele haben die Möglichkeit für persönliche Kommentare genutzt. Ich habe mir die Mühe gemacht, sie zu lesen. Und bin froh darüber. Sicher, es gibt kritische Stimmen, die mir zu denken geben. Aber es gibt auch viel „macht weiter so“ und „gut, dass es euch gibt“. Auch die Arbeit der Betriebsräte wird von den meisten hoch geschätzt. Das ist Ansporn für die weitere Arbeit der gesamten IG Metall.

Wir werden uns den neuen Herausforderungen stellen und gemeinsam Lösungen erarbeiten. Denn auch das hat die Befragung ergeben: Über ein Drittel der Befragten Angestellten würden sich gern stärker einbringen, „wenn es um die Vertretung von Beschäftigteninteressen geht“. Wir ermuntern Sie: Bringen Sie sich ein. Im Betrieb. In der IG Metall. In der Gesellschaft. Wir brauchen viele kluge Köpfe, um die anstehenden Aufgaben zu bewältigen.

Christiane Benner
geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall

sich in der Zwickmühle zwischen Beruf und Familie. Das traditionelle Rollenbild, das Frauen immer noch den Großteil der Familien- und Sorgearbeit zuschreibt, ist noch längst nicht aus den Köpfen verschwunden. So wird es zur immer größeren Herausforderung Kinderbetreuung und Pflege zu organisieren – oft genug eine logistische Meisterleistung. Hier sind alle Familienmitglieder gefragt – und vor Allem auch die Unternehmen, flexiblere Möglichkeiten zu schaffen um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können. Eine Lösung scheinen viele Beschäftigte im Homeoffice zu sehen: 46 Prozent der Befragten würden gerne einen Teil ihrer regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Bedürfnis nach Vereinbarkeit

Mehr Zeit für Privatleben, Familie und Pflege ist dementsprechend gerade für Angestellte mit Kindern ein wichtiges Anliegen. 86 Prozent der Angestellten wünschen sich, die Arbeitszeit kurzfristig an ihre privaten Bedürfnisse anpassen zu können. Hier besteht Handlungsbedarf. Die Herausforderung wird es sein, Regelungen zu schaffen, zu überprüfen und zu verbessern, die dem Bedürfnis der Angestellten nach mehr Flexibilität Rechnung tragen: Passgenaue Arbeitszeitmodelle mit individuellen Spielräumen, mobiles Arbeiten, leistungsgerechte Entlohnungssysteme – all dies sind Möglichkeiten, Flexibilität im Sinne der Beschäftigten zu regeln. Wir müssen uns dafür einsetzen, dass die Flexibilisierung der Arbeitswelt auch den Beschäftigten zu Gute kommt.

Weiterbildung: Investition in die Zukunft

Doch nicht nur für die Familiensorgearbeit fehlt oft die Zeit, mehr Freiraum wird auch

gewünscht für die Teilnahme an Weiterbildungen. 84 Prozent der Angestellten sehen Weiterbildung als notwendig für ihre Arbeit. Doch obwohl über die Hälfte der Angestellten die betrieblichen Angebote zu Weiterbildungsmaßnahmen als ausreichend ansehen, geben 45 Prozent an, dass ihnen oft die Zeit fehlt diese auch wahrnehmen zu können. Leistungsverdichtung und Arbeitsdruck – eine große Mehrheit von 79 Prozent hat den Eindruck, dass immer mehr Arbeit in gleicher Zeit zu bewältigen ist. Über die Hälfte fühlt sich bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck. Somit bleibt wenig Zeit für die berufliche Weiterbildung, obwohl alle – Arbeitgeber und Beschäftigte – davon profitieren würden. Hier sollten Arbeitgeber ihre engagierten Mitarbeiter stärker unterstützen und in die Weiterbildung ihrer Fachkräfte investieren.

Beteiligung schafft Motivation

Das Einbringen dieser Themen in die betriebliche Diskussion ist wichtig um weiterhin die Arbeitssituation der Angestellten in ihrem Sinne zu verbessern. Insgesamt wird die Interessensvertretung im Betrieb von den Angestellten eindeutig positiv bewertet! Doch die Angestellten haben auch den Betriebsräten und der IG Metall etwas ins Pflichtenheft geschrieben: sie wollen nicht nur über Ergebnisse informiert, sondern auch in Prozesse einbezogen werden. Hier sind Betriebsräte und IG Metall aufgefordert, ihre Entscheidungen und ihre Arbeit stärker als bislang transparent zu machen. Die Befragung soll die Grundlage für unsere weitere Arbeit sein, aus der wir tarif- und betriebspolitische Strategien ableiten. Denn letzten Endes geht es darum, wie wir Sie vor Ort am Besten unterstützen können.

Wie geht es weiter?

Tagung zur Beschäftigtenbefragung in Frankfurt

Diese Frage wurde ausgiebig auf der zentralen Tagung zur Beschäftigtenbefragung am 30. Oktober 2013 in Frankfurt diskutiert. Rund 250 Teilnehmer/-innen aus Verwaltungsstellen, Bezirken und dem IG Metall Vorstand haben teilgenommen. Einigkeit gab es in dem Punkt, den beteiligungsorientierten Ansatz der IG Metall fortzuführen. Die nächsten Monate sollen dazu genutzt werden, die Ergebnisse der Befragung in den Betrieben, aber auch in den örtlichen Ausschüssen der IG Metall breit zu diskutieren – das geht nur mit Ihrem Engagement. Insbesondere Angestellten möchten wir so die Möglichkeit geben, ihre Anliegen stärker als bisher in die Diskussionsprozesse der IG Metall und somit auch in die Entwicklung der Betriebs- und Tarifpolitik einzubringen. Ziel ist es die betrieb-, tarif- und gesellschaftlichen Positionen der IG Metall gemeinsam mit den Beschäftigten weiterzuentwickeln. 2014 ist eine zentrale Tagung der IG Metall geplant, auf der die Ergebnisse zusammengetragen werden.

Homeoffice kontrovers – Ihre Stimme

Auf dieser Seite befinden sich einige Stimmen aus der Beschäftigtenbefragung der IG Metall, die zeigen, wie aktuell und kontrovers die Diskussion neuer Arbeitsformen in den Unternehmen ist. Der Wunsch vieler Beschäftigter, einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice zu erledigen, ist groß – das ist das Ergebnis der Beschäftigtenbefragung. Von Seiten der Arbeitgeber zeichnen sich aber auch gegenläufige Entwicklungen ab. Während Homeoffice in vielen Betrieben zunächst als Chance betrachtet wurde, die Kosten für angemietete Büroflächen zu senken, haben mittlerweile Betriebe wie Yahoo und Hewlett Packard die Entscheidung getroffen ihre Beschäftigten aus dem Homeoffice zurückzuholen. Das Spannungsfeld ist groß. Wohin die Entwicklung in den nächsten Jahren gehen wird, bleibt abzuwarten.

„Bei uns hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer ein Recht auf ein Homeoffice, so fern es seine Arbeitsaufgabe zulässt. Die Vorurteile gegen dieses Modell müssen abgebaut und viel breiter angeboten werden – vor allem auch an Nicht-Mütter!“

„Wünsche mir Homeoffice um den Spagat zwischen Kind, Beruf, Alltag besser zu bewältigen. In der heutigen Zeit werden die außerberuflichen Verpflichtungen mehr und mehr, sodass man zwar alles irgendwie bewältigt, aber keine Zeit hat sich zu erholen. Das führt nicht nur zu Stress im Beruf, sondern auch in der Freizeit. Eine Erholungsphase ist wichtig.“

„Mehr Flexibilität für AN (Homeoffice an einzelnen Tagen, Job-sharing, ...)“

Der Aussage „Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.“ stimmten 46 Prozent der Beteiligten voll und ganz oder eher zu. Das sind fast die Hälfte der Befragten.

„Flexible Arbeitszeiten sind zwar ein gutes Konzept, gehen aber in meinem Betrieb /in meiner Firma grundsätzlich zu Lasten der Arbeitnehmer und nicht zu ihrem Nutzen, so dass mir mittlerweile feste Bürozeiten lieber wären.“

„Rücksicht der Arbeitgeber auf Familien. Zurück zu normalen Arbeitszeiten und dadurch Schutz des Arbeitnehmers!!“

Homeoffice: Worauf sollte ich achten?

Homeoffice erfordert von den Beschäftigten hohe Disziplin in Bezug auf die Abgrenzung von Arbeit und Privatem. Wenn Sie über Homeoffice nachdenken, sollten Sie vorher auf folgende Punkte achten:

- Haben Sie zu Hause einen Arbeitsplatz, an dem Sie ungestört arbeiten können und der den ergonomischen Anforderungen entspricht? Wenn nicht: Trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Einrichtung Ihres Homeoffice Arbeitsplatzes?
- Wie wird Ihre Arbeitszeit erfasst? Wann sind Sie für Ihren Chef, Ihre Kollegen/-innen und Ihre Kunden telefonisch erreichbar und wann nicht?
- Kann Ihr Umfeld damit umgehen, dass Sie zu Hause und trotzdem nicht unmittelbar ansprechbar sind?
- Welche Möglichkeiten haben Sie den Kontakt zu Kollegen/-innen im Betrieb aufrecht zu erhalten? Achtung: Alles was mal schnell zwischen Tür und Angel besprochen wird, aber auch der sogenannte „Flurfunk“ entfällt.

Teilweise gibt es Betriebsvereinbarungen, die wichtige Eckpunkte im Homeoffice regeln. Sprechen Sie mit Ihrem Betriebsrat!

KRITISCH BETRACHTET

Homeoffice: Vor- und Nachteile

Flexibilität

Häufig lassen sich private Verpflichtungen und Arbeit im Homeoffice besser vereinbaren.

Zeitsouveränität

Höhere Zeitsouveränität für Beschäftigte. Mehr Kontrolle über die Verteilung der eigenen Arbeitszeit.

Zeitersparnis

Weg zur Arbeit entfällt, ggf. längere Arbeitszeiten = höheres Entgelt

Bessere Konzentrationsmöglichkeiten

Bessere Rückzugsmöglichkeiten für konzentriertes Arbeiten, in der Regel weniger Störungen/Unterbrechungen

Geringere Kosten

Geringere Kosten für Auto oder ÖPNV

Ergebnisorientierung

Leistungsvorgaben orientieren sich am Ergebnis und nicht an der erforderlichen Arbeitszeit

Keine klare Abgrenzung

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen – für viele bedeutet das zusätzlichen Stress.

Homeoffice erfordert eine hohe Disziplin

hohes Maß an Selbstorganisation für Arbeitsprozesse und Pausen

Aus den Augen - aus dem Sinn?

Schlechtere Einbindung in betriebliche Prozesse

Arbeitszeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit zu Hause ist schwierig → Entgrenzung der Arbeitszeit

ARBEIT@BÜRO

INFODIENST DER IG METALL FÜR KAUFLEUTE

ZAHLEN & FAKTEN

Mehr Weihnachtsgeld mit Tarifvertrag

Lediglich 54 Prozent der Beschäftigten erhalten von ihrem Arbeitgeber Weihnachtsgeld. Dies ist das Ergebnis einer Online-Umfrage der Internetseite www.lohnspiegel.de, die vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. An der Umfrage haben 17.000 Beschäftigte teilgenommen. Die zwischen Juli 2012 und August 2013 erhobenen Umfragedaten zeigen: Die Chancen, Weihnachtsgeld

zu erhalten, sind ungleich verteilt: Bei Beschäftigten aus Betrieben mit Tarifbindung beträgt der Anteil 59 Prozent, bei Beschäftigten aus Betrieben ohne Tarifbindung dagegen nur 35 Prozent. (Quelle: www.lohnspiegel.de). In tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie erhalten alle Beschäftigten Weihnachtsgeld. Das Weihnachtsgeld beträgt 55 Prozent des Bruttoentgelts in den westlichen Bundesländern, 50 Prozent in den östlichen Bundesländern. Aber Achtung: Einen rechtlichen Anspruch auf Leistungen aus den Tarifverträgen haben nur Gewerkschaftsmitglieder.

Beschäftigte, die Weihnachtsgeld erhalten, in Betrieben mit und ohne Tarifbindung

Betriebe mit Tarifbindung

59%

Betriebe ohne Tarifbindung

35%



100%

MACHEN SIE MIT!

Betriebsratswahlen 2014

Bald ist es so weit: Vom 01. März bis 31. Mai 2014 finden die nächsten Betriebsratswahlen statt. Dort werden die Weichen für eine gute betriebliche Interessenvertretung neu gestellt. Denn für Gute Arbeit

braucht es nicht nur gute Tarifverträge, sondern auch Betriebsräte, die ihre Rechte und Pflichten kennen und wissen, wie sie agieren können. Wahlberechtigt sind alle zum Betrieb gehörenden Arbeitnehmer ohne Leitungsfunktion – auch Beschäftigte im Außendienst sowie Leihbeschäftigte, die seit mindestens drei Monaten im Betrieb sind. Machen Sie mit!

IMPRESSUM

Arbeit@Büro – Infodienst der IG Metall für Kaufleute
Herausgeber: IG Metall Vorstand, Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Carina Veit
Text und Gestaltung: Gaby Peters
Druck: apm, 64295 Darmstadt



Wussten Sie schon?

Vereinbarkeit / Flexibilität

Den Ansprüchen im Job und im Privatleben gerecht zu werden ist eine große Herausforderung. Die IG Metall setzt sich für bessere Rahmenbedingungen ein: In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, aber auch in Gesetzen. Familienfreundliche, planbare Arbeitszeiten, flexibler Wechsel in Teilzeit und wieder zurück, die Abschaffung des Betreuungsgeldes und der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind nur einige der Punkte, für die sich die IG Metall stark macht.

Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung sind Schlüsselthemen für die berufliche Entwicklung. Die IG Metall wirkt bei der Gestaltung von Ausbildungs- und Weiterbildungsberufen sowie Studiengängen mit. Auch an der Entwicklung des neuen Ausbildungsberufs Kaufmann/-frau für Büromanagement war die IG Metall beteiligt. Der neue Ausbildungsberuf löst ab dem 01. August 2014 die drei bisherigen Büroberufe (Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und Fachangestellte für Bürokommunikation) ab und soll den Anforderungen der modernen Büropraxis besser gerecht werden. Weitere Informationen finden Sie im Extranet der IG Metall (www.extranet.igmetall.de).

Für kaufmännische Angestellte

Schauen Sie doch auch einmal in unseren „Kleinen Ratgeber für kaufmännische Angestellte“ (Bestell-Nr. 23006-37970). Hier finden Sie rechtliche Hinweise rund um den Arbeitsvertrag sowie Informationen zu den Themen Vereinbarkeit und Weiterbildung. Haben Sie Interesse an der Broschüre? Dann wenden Sie sich bitte an Ihren Betriebsrat oder Ihre IG Metall Verwaltungsstelle.

