

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Arbeit: sicher und fair! Die Befragung.

Ergebnisse, Zahlen, Fakten

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne
der **IG Metall**

Vorwort



Detlef Wetzel
Zweiter Vorsitzender

Berthold Huber
Erster Vorsitzender

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren!

„Arbeit: sicher und fair! Die Befragung.“ So lautete das Motto der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Wahljahr 2013. Wir wollten von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt hören: Was fordern sie von der Politik? Was sind ihre Erfahrungen im Betrieb? Welche Erwartungen haben sie an ihre berufliche Zukunft?

Mitgemacht haben mehr als eine halbe Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zwei Drittel gehören der IG Metall an und ein Drittel ist kein Gewerkschaftsmitglied. Die Bereitschaft der Beschäftigten insgesamt ist sehr groß, Fragen zu beantworten und dadurch umfangreiche Informationen zur Verfügung zu stellen. Sehr viele Befragte haben zudem die Möglichkeit zu einem persönlichen Kommentar genutzt. Damit ist diese Aktion die umfangreichste und größte Beschäftigtenbefragung in Deutschland. Das Ergebnis hat unsere Erwartungen weit übertroffen. Die IG Metall legt die umfassendste empirische Erhebung zu zentralen politischen und betrieblichen Gestaltungsfragen für den industriellen Sektor einschließlich der industrienahen Dienstleistungen und Handwerksbranchen vor.

Mit dieser Aktion haben wir unseren Mitgliedern und den Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der IG Metall ein Angebot zur direkten Beteiligung gemacht. Wir setzen auf mehr individuelle Möglichkeiten zur Mitgestaltung. Wir wollen unseren Anspruch verwirklichen, die Demokratie im Betrieb zu stärken. Damit werden die Mitbestimmung, die Arbeit der Vertrauensleute, Betriebsräte und JAVen gestärkt. Denn die betrieblichen Erfahrungen bestätigen: Mehr Beteiligung stärkt unsere Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit in betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen und trägt zur Mitgliederbindung und -gewinnung bei.

Der Rücklauf bestätigt, dass unser Weg in Richtung Beteiligungsgewerkschaft richtig ist: Die Mitglieder und Beschäftigten wollen ihre Erfahrungen einbringen, selbst mitmachen und mitgestalten. Sie wollen über zentrale Fragen in ihrem Arbeitsleben selbst mitbestimmen.

Den enormen Rücklauf haben viele tausend Kolleginnen und Kollegen ermöglicht. In mehr als 8.400 Betrieben haben sie diese Befragung mit großem Einsatz durchgeführt, mit vielen Beschäftigten gesprochen und zum Mitmachen motiviert. Unser herzlicher Dank gilt allen, die diese Arbeit geleistet haben, vor allem unseren aktiven Mitgliedern, Vertrauensleuten, Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertretern und Betriebsratsmitgliedern.

Sie sind die unmittelbaren und persönlichen Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen und bilden so das Fundament der starken betrieblichen Verankerung der IG Metall.

Die Ergebnisse werden eine wesentliche Grundlage unserer Arbeit. Die Informationen bieten Orientierungen, aus denen wir Leitlinien für unsere Arbeit erstellen. Sie sind ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Ziele. Wir werden detaillierte Analysen zu einzelnen betriebspolitischen Fragen, zum Beispiel Qualifizierung oder altersgerechte Arbeit, erstellen. Auch für die Weiterentwicklung der Zielgruppenarbeit für Angestellte, Frauen oder junge Beschäftigte werden wir mit differenzierten Analysen die Informationen auswerten und nutzen. Bei den Schlussfolgerungen wird die Linie der Befragung fortgesetzt: Beteiligungsorientiert werden wir unsere weitere Programmatik gestalten.

Die Ergebnisse können bereits jetzt konkrete Aktivitäten in jedem einzelnen Betrieb oder Unternehmen anstoßen. Für die Erstellung der Arbeitsprogramme der neu gewählten Gremien im nächsten Jahr enthalten die Auswertungen viele Hinweise darauf, welche Themen den Mitgliedern und Beschäftigten wichtig sind, wo sie Gestaltungsanforderungen haben.

»Bitte machen Sie derlei Umfragen öfter!«

»Ich finde es gut, dass diese Befragung durchgeführt wird, und bin der Meinung, dass dies öfter gemacht werden sollte. Es sollte vielmehr so sein, dass auch in der Politik wichtige Entscheidungen durch Volksentscheide untermauert werden müssten ...«

»Danke.«

»Macht weiter so – wir sind auf dem richtigen Weg!«

»Weiter so, Kolleginnen und Kollegen!!! Weiter so engagiert bleiben wie in den letzten Jahren und für die Arbeitnehmer kämpfen :)«

»Wenn unser Betriebsrat, die IG Metall, unsere Chefs und alle Regierenden so weitermachen wie bis heute, trete ich doch noch in die IGM ein!«

»Macht einfach weiter so, Daumen hoch :-)!«

»Weiter so, ohne die IG Metall wären wir Sklaven und würden nie mit dem Verdienst leben können.«

»Viel Erfolg und alles Gute für die Zukunft!«

Quelle: Persönliche Kommentare

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertrauen darauf, dass die IG Metall ihren Ansprüchen an Politik und Arbeitgeber eine unüberhörbare Stimme verleiht. Diesen Handlungsauftrag nehmen wir gern an. Die Befragungsergebnisse bilden im Bundestagswahlkampf und danach die Richtschnur unserer Forderungen an die nächste Bundesregierung. Die Botschaft ist eindeutig:

Die Beschäftigten wollen einen politischen Kurswechsel!

- › Arbeit hat eine große Bedeutung im Leben der Menschen – die Politik muss dafür die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Arbeit muss sicher sein und den Lebensunterhalt gewährleisten.
- › Eine hohe Beschäftigungsquote ist nicht gleichbedeutend mit guter und sicherer Arbeit – die Regierung muss ihre Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik neu justieren.

Die Beschäftigten fordern eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt!

- › Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen den gesetzlichen Mindestlohn sowie die Begrenzung und bessere Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen.
- › Flexible Übergänge in die Rente müssen das Kürzungsprogramm der Einheitsrente mit 67 ersetzen.

Von den Unternehmen erwarten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass ihre Bedürfnisse gleichberechtigt mit den betrieblichen Erfordernissen berücksichtigt werden. Denn die Beschäftigten erfüllen schon jetzt die hohen Anforderungen an Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Dafür erwarten sie einen fairen Ausgleich.

Die Beschäftigten fordern gute und sichere Arbeitsbedingungen!

- › Eine bessere Arbeitsgestaltung muss die Anforderungen und Belastungen begrenzen.
- › Betriebliche Flexibilitätsanforderungen gehören in einen verbindlichen Gestaltungsrahmen.
- › Vereinbarkeit von Arbeit und Leben muss gewährleistet werden.
- › Weiterbildung soll für alle Beschäftigten möglich und attraktiv sein.
- › Mehr altersgerechte Arbeitsplätze sind notwendig.
- › Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten müssen ausgebaut werden.

Diese Erwartungen an das Arbeitsumfeld sind Grundlage für die Politik der IG Metall in den Betrieben. Wir werden uns mit aller Kraft dafür einsetzen, dass diese Forderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfüllt werden.

Berthold Huber *Detlef Wetzel*

Berthold Huber
Erster Vorsitzender

Detlef Wetzel
Zweiter Vorsitzender

Die Befragung

Mit der Umfrage „Arbeit: sicher und fair!“ knüpft die IG Metall an die erfolgreiche Befragung aus dem Jahr 2009 „Deine Stimme für ein gutes Leben“ an. Die IG Metall verwirklicht direkte Beteiligung.

Der vierseitige Fragebogen umfasste 20 Fragen zu verschiedenen betriebs-, arbeits- und gesellschaftspolitischen Schwerpunkten sowie einige Fragen zur Person. Dies ermöglicht tiefgehende Auswertungen und Differenzierungen, die noch erfolgen werden. Der Fragebogen wurde mit Unterstützung des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart und des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) in Göttingen entwickelt. Bevor er flächendeckend eingesetzt wurde, ist er in Kooperation mit der Universität Hohenheim getestet worden.

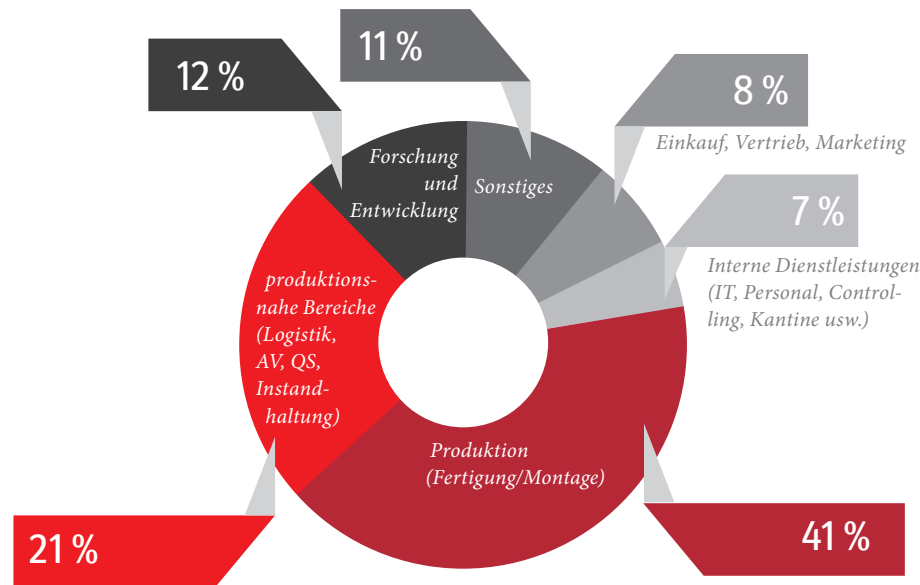
Betriebsräte, Vertrauensleute und JAVen haben die Befragung zwischen Mitte Februar und Ende April 2013 durchgeführt. Die Auswertung erfolgte anonym. Der Fragebogen wurde in mehr als 8.400 Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall genutzt. Die Mitglieder der IG Metall in Leiharbeit, in Betrieben ohne Betriebsrat sowie arbeitslose und aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Mitglieder erhielten den Fragebogen per Post oder als Beilage zur Mitgliederzeitung „metallzeitung“. Es bestand zudem die Möglichkeit, den Fragebogen online auszufüllen.

Mitmachen konnten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Circa ein Drittel (31%) der Teilnehmer gehören nicht der IG Metall an. Damit ist es in einem großen Umfang gelungen, Nichtmitglieder einzubeziehen.

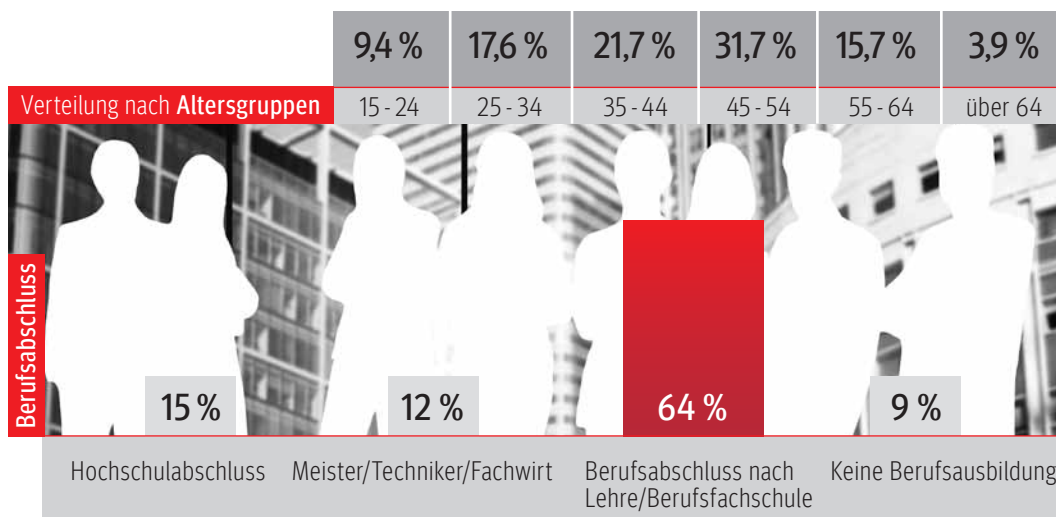


An der Befragung haben sich insgesamt 514.134 Menschen beteiligt (Stand: 2. Juni 2013). Zusätzlich zu den geschlossenen Fragen bestand die Möglichkeit der freien Meinungsäußerung.

Diese Möglichkeit nutzten knapp acht Prozent der Befragten. Teilgenommen haben zu 80 Prozent Männer und zu 20 Prozent Frauen. Die Verteilung nach Tätigkeitsbereichen ist wie folgt:



Die Qualifikation der Befragten spiegelt die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen insgesamt wider.



Die Beschäftigten wollen einen politischen Kurswechsel.

Für mehr Gerechtigkeit und Solidarität.

Alle abgefragten Handlungsfelder werden mit deutlichen Voten unterstützt. Die Grafik zeigt, was den Menschen besonders wichtig ist und das ist eindeutig: Für die Beschäftigten ist ein starker und handlungsfähiger Sozialstaat von höchster Bedeutung – er ist das Fundament für eine gerechte und solidarische Gesellschaft. Deshalb fordern sie den Erhalt und die Stärkung der sozialen Sicherungssysteme.

Bildungspolitik sehen die Befragten als Kernaufgabe des Sozialstaats: Gefordert wird Chancengleichheit. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lehnen es ab, dass die soziale Herkunft über Bildungschancen entscheidet. Auf große Zustimmung trifft auch die Forderung nach einer stärkeren Besteuerung hoher Einkommen, Vermögen und Erbschaften.

Die solidarische Krisenbewältigung in Europa ist den Befragten ebenfalls ein großes Anliegen. Ihnen missfällt das aktuelle Vorgehen der Politik – sie wollen ein faires Krisenmanagement.

Frage:

Die IG Metall fordert einen Kurswechsel in der Politik. Wie wichtig sind für Sie folgende Handlungsfelder?

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Regulierung der Finanzmärkte und Besteuerung von Finanztransaktionen.	54 %	35 %	9 %	2 %
Mehr Verteilungsgerechtigkeit durch eine stärkere Besteuerung hoher Einkommen, hoher Vermögen und großer Erbschaften.	47 %	34 %	14 %	4 %
Erhalt und Stärkung der sozialen Sicherungssysteme (Rente, Pflege, Gesundheit, Arbeitslosenversicherung).	75 %	22 %	2 %	0 %
Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.	48 %	35 %	13 %	5 %
Gleiche Bildungschancen unabhängig von Herkunft und Einkommen der Eltern.	67 %	27 %	4 %	1 %
Ein ökologisch und sozial nachhaltiges Wachstum.	53 %	41 %	5 %	1 %
Eine solidarische Krisenbewältigung in Europa.	40 %	40 %	15 %	5 %

Die Beschäftigten fordern den Erhalt und die Stärkung der sozialen Sicherungssysteme.

Anmerkung zu den Prozentzahlen: Durch Rundungsdifferenzen ergibt die Summe nicht immer genau 100 Prozent. Das gilt für alle Grafiken und Tabellen.

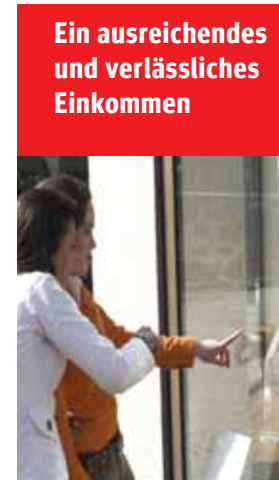
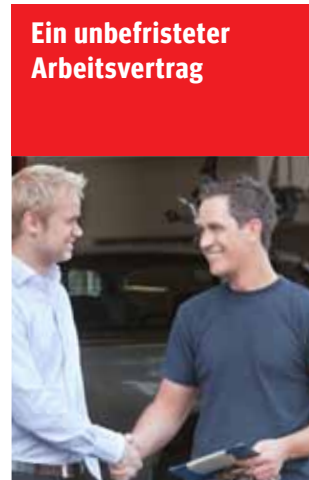
Arbeit hat eine große Bedeutung und trägt zu einem erfüllten Leben der Menschen bei – wenn der Rahmen stimmt.

Die Erwerbstätigkeit ist der entscheidende Dreh- und Angelpunkt in unserer Gesellschaft. Dabei geht es nicht nur um die Absicherung des Lebensunterhaltes. Die Beschäftigten haben einen hohen Anspruch an ihre Arbeit – sie wollen eine sichere, gute und interessante Arbeit.

Frage:

Wenn Sie an gute Arbeit denken, was ist Ihnen wichtig?

	Ein unbefristeter Arbeitsvertrag	Ein ausreichendes und verlässliches Einkommen	Ein gutes Betriebsklima in der Abteilung	Eine interessante Arbeit	Planbare Arbeitszeiten	Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten
sehr wichtig	88 %	83 %	65 %	47 %	44 %	35 %
wichtig	11 %	17 %	34 %	48 %	48 %	53 %
weniger wichtig	1 %	0 %	1 %	5 %	8 %	11 %
unwichtig	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %



Eine sichere Arbeit und ein ausreichendes Einkommen ist für die Befragten am wichtigsten. Nach wie vor ist die Erwerbstätigkeit ein zentraler Faktor im Leben der Menschen in unserer Gesellschaft.

Eine große Bedeutung haben das Arbeitsumfeld und das betriebliche Klima – Wertschätzung ist den Befragten wichtig. Der sinnstiftende „Wert der Arbeit“ muss in den oft techniklastigen Innovations- und Modernisierungsprozessen eine größere Bedeutung bekommen. Fragen der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung gehö-

ren gleichrangig in diese Prozesse. Die Arbeitgeber sind gefordert, die Arbeit mehr als bisher wertzuschätzen und so einen Beitrag zu einem guten Betriebsklima zu leisten. Zudem erwarten die Beschäftigten ein hohes Maß an Beteiligung und Mitbestimmung, das sie noch nicht ausreichend verwirklicht sehen.

Zugleich verbinden die Befragten mit der Arbeit Lebenssinn und Selbstverwirklichung. Deshalb haben sie auch in hohem Maße den Anspruch, eine interessante Arbeit und ein gutes Arbeitsumfeld zu haben.

»Ich möchte, dass alle Vollzeitarbeiter so viel verdienen, dass ihr Gehalt nicht mit Hartz IV und somit mit unseren Steuern aufgestockt wird.«

»Ich will einen Festvertrag.«

»Ich wünsche mir ein gutes Betriebsklima, gerechte Bezahlung und vor allem, dass man die Rente erreichen kann.«

»Kollegen, kümmert euch um Schein-Leiharbeit! Werkverträge werden übelst ausgenutzt. Ich selbst bin über einen Werkvertrag beschäftigt und werde wie ein Leiharbeiter geführt ohne Equal Pay etc. ICH WILL SICHERHEIT!«

»Die Wochenenden müssen für Familie und Freizeit frei bleiben. Durch die Schichtarbeit, gerade am Wochenende, leiden Familie sowie Vereine gleichzeitig.«

»... zusammenfassend sind mir folgende Themen wichtig: tariflicher Lohn, bezahlbare Kinderbetreuung und vorhandene Plätze, Mitbestimmung im Unternehmen und die Eindämmung der Leiharbeit und das damit einhergehende Lohndumping.«

Gesondert wurde nach der Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit gefragt. Das hat für die Beschäftigten oberste Priorität. Gleichzeitig wissen sie, dass ein sicherer Arbeitsplatz keineswegs selbstverständlich ist.



Frage:

Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?



39 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen sich „sehr starke“ oder „starke“ Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz. Hintergrund dafür ist, dass die sogenannte „prekäre Beschäftigung“ näher an die eigene Existenz rückt. Das wird – häufig zu Recht – als Bedrohung erkannt. Der wachsende Niedriglohnsektor und die hohe Anzahl an Beschäftigten in Leiharbeit, Werkverträgen und Minijobs verunsichern. Dies nehmen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in relativ sicheren und anständigen Beschäftigungsverhältnissen wahr.

Die Politik darf sich deshalb nicht mit der aktuell hohen Beschäftigungsquote begnügen: Die Jobs müssen insgesamt wieder sicherer gestaltet und die Arbeit aller anständig bezahlt werden. Das ist auch erforderlich, damit insbesondere die jungen Menschen ihr Leben besser planen können.

Die große Verunsicherung spiegelt zudem Erfahrungen mit dem permanenten Strukturwandel, der ständigen Bedrohung von Arbeitsplatzabbau oder Outsourcing wider. Dies ist eine Entwicklung, die in vielen Betrieben seit Jahren, zum Teil mit wachsender Dynamik, zu verzeichnen ist. Extreme konjunkturelle Ausschläge sind weltweit an der Tagesordnung. Das verstärkt vorhandene Unsicherheiten. Beschäftigungssicherung muss deshalb alte Bahnen verlassen und „Besser-statt-billiger“-Strategien müssen weiterentwickelt werden.

Eine neue Ordnung des Arbeitsmarktes muss im Mittelpunkt des politischen Handelns stehen. Die Beschäftigten fordern sichere und faire Arbeit – dafür muss die neue Bundesregierung den Rahmen schaffen.



Nur die Hälfte der jungen Beschäftigten hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Mit Gewerkschaft ist es besser: Die IG Metall setzt sichere und gute Arbeitsbedingungen durch.

Obwohl viele Beschäftigte sich um die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze sorgen, erleben neun von zehn Befragten ihre eigene Arbeitssituation als positiv und besser als sie es im Hinblick auf die allgemeinen Anforderungen an gute Arbeit formuliert haben. Das ist ein Erfolg der IG Metall und der Betriebsräte in gut organisierten Betrieben, in denen sie Gestaltungskraft entwickeln konnten.

Die guten Arbeitsbedingungen sind eine Folge der betrieblichen Verankerung der IG Metall: Gut organisierte Belegschaften und starke Betriebsräte setzen diese gemeinsam mit der IG Metall durch. Aber: Diese Durchschnittswerte dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es Handlungsbedarf gibt: So hat von den jungen Beschäftigten nur gut die Hälfte einen unbefristeten Arbeitsvertrag (56,4 % Quelle: Befragung „Arbeit: sicher und fair!“). Es ist nicht akzeptabel, dass große Teile der jungen Generation ihr Leben ohne Arbeitsplatzsicherheit planen und gestalten müssen.

Frage:

Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken: Haben Sie ...

	Ja	Nein
› einen unbefristeten Arbeitsvertrag?	88 %	12 %
› ein ausreichendes und verlässliches Einkommen?	77 %	23 %
› planbare Arbeitszeiten?	80 %	20 %
› ein gutes Betriebsklima in der Abteilung?	73 %	27 %
› eine interessante Arbeit?	79 %	21 %
› ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten?	47 %	53 %

Knapp die Hälfte der Befragten wünscht sich mehr Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten.

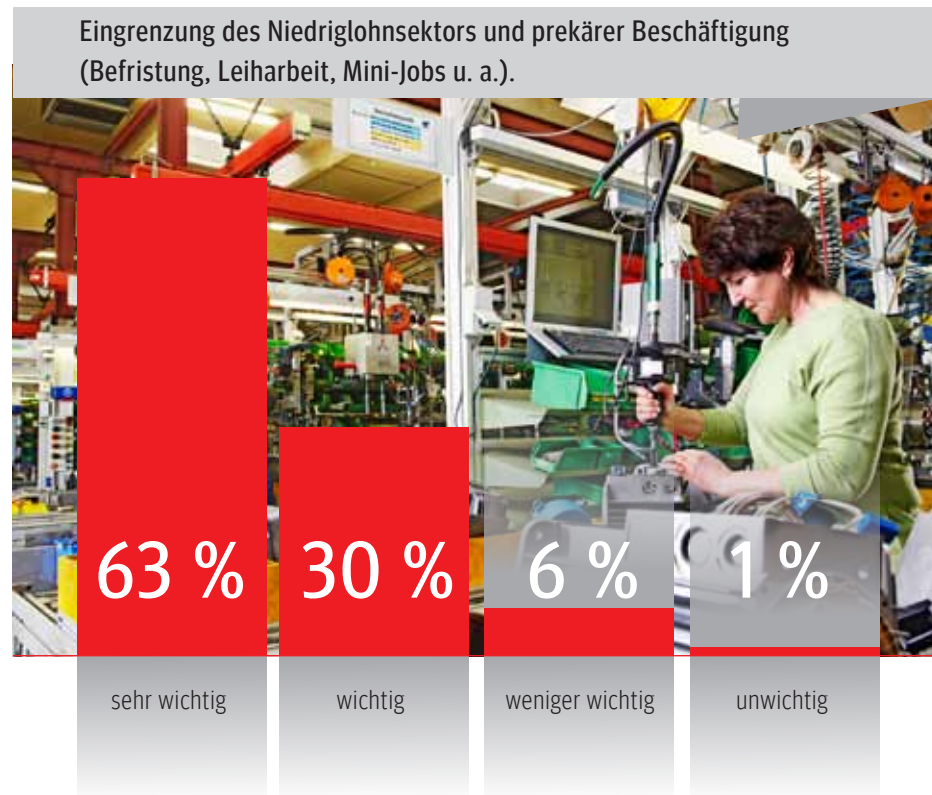
Darin drücken sich hohe Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit aus. Sie sind bereit, sich über die Arbeitsleistung hinaus betrieblich zu engagieren und fordern auch deshalb Beteiligung ein.

Die Beschäftigten fordern eine neue Ordnung des Arbeitsmarkts.

Die Befragten lehnen Niedriglohn und prekäre Beschäftigung ab. Sie fordern eine neue Ausrichtung, die beides eingrenzt. Konkret solle die Politik Leiharbeit und Werkverträge regulieren und den einheitlichen Mindestlohn einführen.

Frage:

Die IG Metall fordert einen Kurswechsel in der Politik. Wie wichtig ist für Sie das Handlungsfeld?



»Leiharbeit, Niedriglöhne, 400-Euro- und 1-Euro-Jobs gehören verboten. Endlich faire Löhne, das heißt, egal welcher Job auf min. 37,5 Std/Woche: 2.500 Euro brutto! Ich muss leben können von meiner Arbeit.«

»Unterstützen Sie die Arbeitnehmer weiterhin und stehen Sie für eine starke Solidargemeinschaft ein, das ist sehr wichtig.«

Quelle: Persönliche Kommentare

Die Beschäftigten lehnen Entwicklungen ab, durch die Arbeit zur Ramschware degradiert wird: Das klassische sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ – also unbefristet, mit auskömmlichem und verlässlichem Einkommen und Absicherung durch die Sozialversicherungen – ist unangefochten das angestrebte Beschäftigungsmodell. Die Beschäftigten wissen, dass Werkverträge, Leiharbeit und Minijobs die Chancen auf sichere Beschäftigung – und damit auch auf ein planbares Leben – behindern statt fördern.

Sie unterstützen die Forderung nach Regulierung der atypischen Arbeit und sie wollen den gesetzlichen Mindestlohn für alle Beschäftigten.

Frage:

Unabhängig von Ihrer persönlichen Situation: Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

Leiharbeit und Werkverträge müssen gesetzlich neu geregelt werden. Es muss grundsätzlich gelten: „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“.

Wir brauchen einen gesetzlichen Mindestlohn von anfänglich mindestens 8,50 €.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nicht nur die eigene soziale Absicherung im Blick.

Die Beschäftigten wollen, dass es in dieser Gesellschaft sozial gerechter zugeht. Das neoliberale Leitbild „Gerecht ist, was Arbeit schafft“ hat endgültig ausgedient. Deshalb gilt es, solidarische Ideen und Sozialstaatlichkeit zur Grundlage politischen Handelns zu machen.

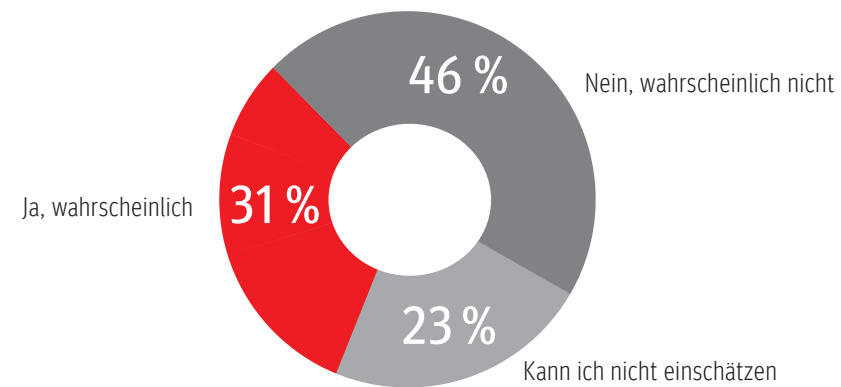
stimme nicht zu	4 %	2 %
stimme eher nicht zu	5 %	6 %
stimme eher zu	24 %	25 %
stimme voll und ganz zu	67 %	67 %

Flexible Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Erwerbsleben statt Rente mit 67 für alle.

Nur ein Drittel der Beschäftigten geht davon aus, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können.

Frage:

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?



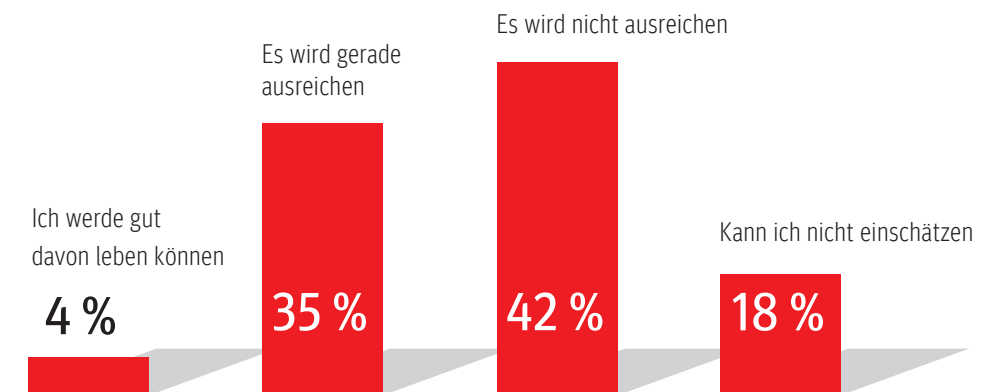
Die Einschätzung differenziert deutlich je nach Alter und Tätigkeit. Je erfahrener die Befragten sind, desto besser können sie ihre eigenen Möglichkeiten einschätzen, die jüngeren sind dazu zum Teil noch nicht in der Lage. Je größer die eigene körperliche Belastung im Beruf ist, desto eher gehen die Beschäftigten davon aus, nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können.

Deshalb ist klar: Nicht nur altersgerechte Arbeit, sondern auch flexible Altersübergänge müssen an Bedeutung gewinnen und Teil eines Gesamtkonzepts der altersgerechten Arbeitszeitgestaltung werden. Hierzu muss es dauerhafte und belastbare Rechtsansprüche sowie Modelle geben. Flexible Altersübergänge sind machbarer, wenn sie nicht mit Entgeltverlusten verbunden sind.



Frage:

Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?



Nur vier Prozent schätzen, dass sie von der gesetzlichen Rente gut leben können.

Mehr als 40 Prozent glauben, dass ihre gesetzliche Rente nicht ausreichen wird. Damit bestehen massive Zweifel daran, dass diese Form der Alterssicherung ihre Funktion auch nur annähernd erfüllt. Die Wahrnehmung ist: Das Sozialsystem ist ungerecht und bildet die Leistung der Menschen nicht mehr ab.

Ohne Zweifel haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach lebenslanger Erwerbstätigkeit ein Recht darauf, im Alter sorgenfrei leben zu können. Mit der Absenkung des Rentenniveaus ist die Anerkennung der Lebensleistung im Alter nicht mehr gegeben.

Eine deutliche Mehrheit der Befragten sieht sich nicht oder nicht ausreichend in der Lage, dies durch private Eigenvorsorge zu korrigieren – weil ihnen dafür die finanziellen Mittel fehlen.

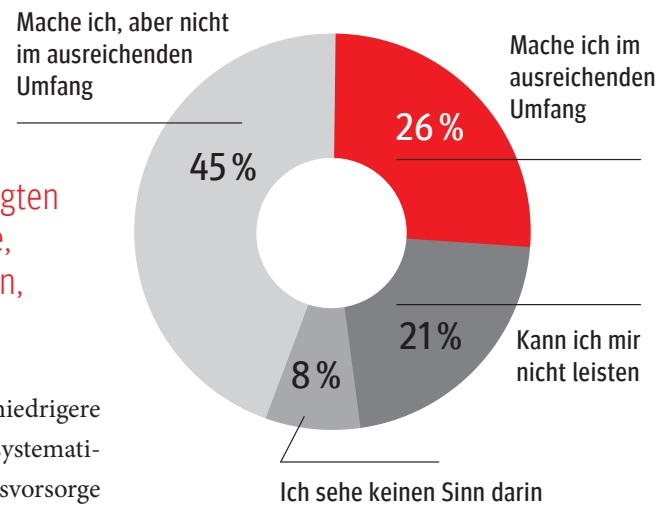


Frage:

Haben Sie die Möglichkeit, durch eine zusätzliche Altersvorsorge, Ihre Rentenbezüge deutlich zu verbessern?

Nur ein gutes Viertel der Befragten sieht sich finanziell in der Lage, privat für das Alter vorzusorgen, und macht dies auch.

Insbesondere bei denjenigen, die niedrigere Einkommen beziehen, könnte der systematische Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge ein notwendiges Korrektiv zur gesetzlichen Rentenversicherung bilden, das die Arbeitgeber wieder verstärkt in die Finanzierung der Alterssicherung einbezieht.



Frage:

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?

Eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge.
Der besondere Kündigungsschutz und die Verdienstsicherung im Alter.
Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen (z. B. durch Altersteilzeit).

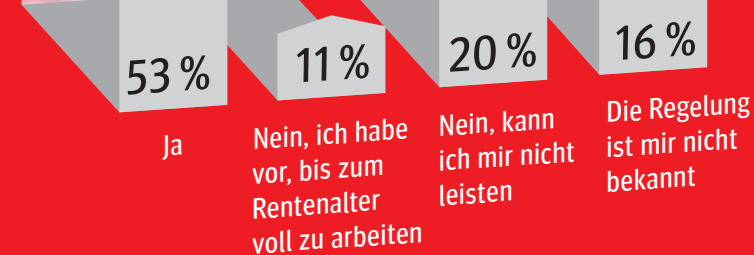
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge.	60%	32%	6%	1%
Der besondere Kündigungsschutz und die Verdienstsicherung im Alter.	74%	24%	2%	0%
Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen (z. B. durch Altersteilzeit).	60%	32%	7%	1%

Der besondere Kündigungsschutz im Alter und damit die Verdienstsicherung ist den Beschäftigten am wichtigsten, da es nach wie vor – trotz aller gegenteiliger Behauptungen – nur in Ausnahmefällen gelingt, in höherem Alter einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Eine zusätzliche Alterssicherung durch betriebliche Altersvorsorge oder die Möglichkeit der Altersteilzeitregelung wäre für viele Beschäftigte attraktiv.

Frage:

Würden Sie nach heutigem Stand die bestehende Altersteilzeitregelung nutzen?



Frage:

Unabhängig von Ihrer persönlichen Situation: Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

Das Rentenniveau darf nicht abgesenkt werden.
Die Rente mit 67 muss zurückgenommen werden.
Nach langer Erwerbstätigkeit muss man abschlagsfrei in die Rente gehen können.
Der Gesetzgeber muss auch in Zukunft Möglichkeiten eines flexiblen Ausstiegs vom Erwerbsleben in die Rente fördern.

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Das Rentenniveau darf nicht abgesenkt werden.	73%	16%	5%	6%
Die Rente mit 67 muss zurückgenommen werden.	77%	14%	6%	3%
Nach langer Erwerbstätigkeit muss man abschlagsfrei in die Rente gehen können.	84%	14%	2%	1%
Der Gesetzgeber muss auch in Zukunft Möglichkeiten eines flexiblen Ausstiegs vom Erwerbsleben in die Rente fördern.	78%	20%	2%	0%

Die Beschäftigten wollen gute und sichere Arbeitsbedingungen.

Eine bessere Arbeitsgestaltung muss die Anforderungen und Belastungen begrenzen.

Die Befragten sind hohen Anforderungen in Sachen Einsatzbereitschaft, Leistungsfähigkeit sowie großen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Ein Teil hat erhebliche Sorge, ob er dem wachsenden Stress und Leistungsdruck gewachsen ist. Um langfristig arbeitsfähig bleiben zu können, sind Maßnahmen zur besseren Arbeitsgestaltung erforderlich.

Frage:

Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu?

	ständig	häufig	selten	nie
Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes.	7 %	22 %	54 %	17 %
Ich fühle mich bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck.	13 %	38 %	41 %	8 %
Ich arbeite außerhalb meiner regulären Arbeitszeit (z.B. am Wochenende).	5 %	16 %	47 %	32 %
Der Betrieb erwartet, dass ich auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar bin (z.B. per E-Mail, Handy).	4 %	8 %	32 %	56 %
Ich arbeite körperlich schwer und/oder mit ungünstiger Körperhaltung.	11 %	21 %	35 %	33 %

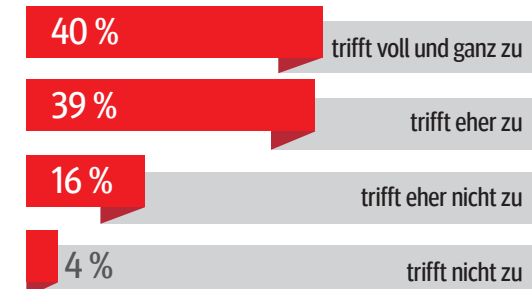
Für fast jeden Dritten ändert sich die tägliche Arbeitszeit „ständig“ oder „häufig“ kurzfristig, jeder Dritte arbeitet „ständig“ bzw. „häufig“ körperlich schwer. Jeweils etwa ein Viertel arbeitet „ständig“ bzw. „häufig“ außerhalb der regulären Arbeitszeit bzw. ist außerhalb der Arbeitszeit erreichbar. Unter diesen Bedingungen fühlen sich mehr als die Hälfte der Beschäftigten bei der Arbeit „ständig“ oder „häufig“ gehetzt oder unter Zeitdruck.

Große Teile der Belegschaften – in allen Tätigkeitsfeldern – sind häufig mit besonderen Anforderungen konfrontiert und fühlen sich deshalb zunehmend belastet.

Fast 80 Prozent der Befragten geben an, immer mehr arbeiten zu müssen.

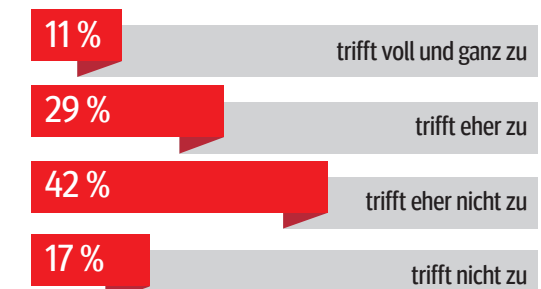
Frage:

Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen?



Frage:

Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?



Schon jetzt sieht sich jeder Zehnte der Befragten den wachsenden Anforderungen nicht mehr gewachsen. Weitere knapp 30 Prozent sehen dies überwiegend so.

Es besteht großer Handlungsbedarf: Für bessere Arbeit sind mehr eigenständige Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie faire Leistungsvorgaben notwendig. Erforderlich sind Arbeitsorganisationen, die neue Arbeitsformen und beteiligungsorientierte Führungs- und Personaleinsatzstrategien umsetzen. Mindeststandards sowie eine deutliche Erweiterung der Mitbestimmung bei Arbeitsgestaltung und Leistungsbemessung sind erforderlich, um die Arbeitskraft zu erhalten und die Motivation zu stärken.

Flexibilität braucht fairen Ausgleich.

Die Beschäftigten akzeptieren betriebliche Forderung nach Flexibilität und können in einem hohen Maße damit umgehen. Aber sie verlangen einen verbindlichen Gestaltungsrahmen. Sie gehen eigenständig und pragmatisch mit den wachsenden betrieblichen Flexibilitätsforderungen um und knüpfen Bedingungen an ihre Bereitschaft, diesen Erwartungen nachzukommen.

Frage:

Wenn Ihr Betrieb Flexibilität von Ihnen fordert: Wie stehen Sie grundsätzlich dazu?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Flexibilität darf nicht dazu führen, dass die Arbeit mein Privatleben stark beeinträchtigt.	55 %	37 %	7 %	1 %
Ich kann mit Flexibilität gut umgehen und habe damit kein Problem.	25 %	54 %	17 %	4 %
Flexibilität lehne ich ab. Sie geht vor allem zu Lasten der Beschäftigten.	10 %	21 %	39 %	30 %

Flexibilitätsanforderungen werden nicht erduldet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleben Flexibilität auch positiv: 69 Prozent stimmen „nicht“ bzw. „eher nicht“ der Aussage zu: „Flexibilität lehne ich ab. Sie geht zu Lasten der Beschäftigten.“ Flexibilität soll das Privatleben allerdings nicht stark beeinträchtigen, sagen 92 Prozent. Und drei Viertel (79 %) sehen das für sich auch „voll und ganz“ bzw. „eher“ verwirklicht.

Als Ausgleich erwarten die Beschäftigten verbindliche Regelungen, die ihre Interessen berücksichtigen. Sie verlangen insbesondere Rahmenvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung sowie Ankündigungsfristen. Ein Ausgleich durch Freizeit ist insgesamt wichtiger (93 %) als Entgeltzuschläge (88 %). Damit deutet sich ein Mentalitätswechsel an, der durch die Unterscheidung nach Altersgruppen bestätigt wird.



93% wollen Ausgleich durch Freizeit

60,8% der Beschäftigten über 55 wollen Flexibilität

Frage:

Wenn zeitliche Flexibilität von Ihnen gefordert wird: Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen?

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.	57 %	36 %	5 %	1 %
Ausgleich durch Entgeltzuschläge.	50 %	38 %	11 %	1 %
Ausreichend lange Ankündigungsfristen, so dass ich mich darauf einstellen kann.	45 %	42 %	12 %	1 %
Die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn ich sie kurzfristig brauche.	52 %	41 %	6 %	1 %

So stimmen etwa 80 Prozent der unter 35-Jährigen „nicht“ oder „eher nicht“ der Aussage zu: „Flexibilität lehne ich ab. Sie geht zu Lasten der Beschäftigten.“ Bei den Beschäftigten über 55 Jahren ist dieser Wert mit 61 Prozent zwar auch beachtlich, aber deutlich geringer.

Es bedarf einer neuen Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und denen der Beschäftigten.

Dies setzt voraus, dass die Flexibilitätswünsche der Beschäftigten gleichberechtigt neben den betrieblichen Anforderungen stehen. Um dies zu gewährleisten, sind rechtliche und tarifpolitische Rahmenbedingungen erforderlich. Diese müssen betrieblich passgenaue Vereinbarungen, insbesondere Erfassung und Zeitausgleich bzw. finanzielle Vergütung der geleisteten Arbeitszeit, ermöglichen.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben muss gewährleistet werden.

Den betrieblichen Flexibilitätsanforderungen stehen auf der privaten Seite immer Lebenslagen der Beschäftigten gegenüber: Patchworkfamilien, Singlehaushalte, die Zunahme pflegebedürftiger Angehöriger, die steigende Zahl erwerbstätiger Frauen und – absehbar – die zunehmende Beschäftigung Älterer erfordern breit gefächerte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Ein Schlüssel dafür ist mehr individuelle Zeitsouveränität der Beschäftigten.

Frage:

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.	45 %	32 %	17 %	6 %
Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.	37 %	45 %	15 %	3 %
Es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um z. B. mehr Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben.	29 %	50 %	17 %	4 %
Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.	14 %	19 %	34 %	33 %
Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige.	10 %	21 %	43 %	25 %
Meine Arbeit bedeutet mir so viel, dass ich ihr in der Regel Vorrang vor dem Privatleben einräume.	7 %	22 %	35 %	36 %
Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist.	12 %	18 %	21 %	49 %

Rechtliche und tarifpolitische Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung von betrieblichen Flexibilitätsanforderungen sind ein wichtiger Hebel. Damit erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Mehr an persönlicher Gestaltungsfreiheit. Entscheidend für die konkrete Ausgestaltung sind die persönlichen Lebensumstände:

Die Teilgruppe der auf Kinderbetreuung angewiesenen Befragten stimmt zu fast 40 % der Forderung, vorübergehend die Arbeitszeit reduzieren zu können, „voll und ganz“ zu.

Notwendig sind neben passgenaueren Arbeitszeitmodellen mit individuellen Spielräumen betriebliche Sozialleistungen, zum Beispiel im Bereich der Kinderbetreuung oder der Gesundheitsvorsorge. Diese können und dürfen nicht die sozialstaatlichen Leistungen ersetzen. Die öffentliche Hand ist verpflichtet, insbesondere das Angebot an hochwertiger Kinderbetreuung auszubauen. Entscheidend sind verlässliche organisatorische Rahmenregelungen, die größtmögliche individuelle Zeitsouveränität ermöglichen.



Mehr Zeit für Privatleben, Familie und Pflege wird immer wichtiger.

Weiterbildung braucht neue Perspektiven.



Jeder Zehnte wird von Vorgesetzten unterstützt.

Ein Teil der Befragten gibt an, dass er für seine Arbeit keine Weiterbildung braucht, dafür keine Zeit oder keine ausreichenden Möglichkeiten hat. Die Menschen werden zu wenig durch ihren Arbeitgeber unterstützt und sehen keine berufliche Perspektive, für die sie sich weiterbilden könnten.

Insgesamt gibt es viele Beschäftigte, die wegen zu geringer Entwicklungsmöglichkeiten und/oder zu wenig Beratung auf Weiterbildung verzichten. Sie haben keine oder zu wenig Möglichkeiten oder verbinden damit keine bessere berufliche Perspektive.

Frage:

Welche der folgenden Aussagen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung treffen zu?

trifft voll und ganz zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

Aussage	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.	10 %	33 %	33 %	24 %
Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Entwicklung aktiv.	10 %	30 %	33 %	27 %
Fehlende Perspektiven im Betrieb stehen meinem Wunsch nach beruflicher Entwicklung entgegen.	16 %	31 %	32 %	21 %

Viele Betriebe nutzen vorhandenes Potenzial nicht oder zu wenig, um den demografischen Wandel und den drohenden Fachkräftemangel zu bewältigen. Zugleich besteht die Herausforderung, bei mehr Beschäftigten ein konkretes Interesse an Weiterbildung zu wecken und die Bedeutung von Qualifizierungsmaßnahmen für die eigene Arbeit deutlich zu machen.

Notwendig ist deshalb ein neues Verständnis von Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Arbeitsorganisation, Weiterbildung und Personalentwicklung müssen gemeinsam und aufeinander abgestimmt weiterentwickelt werden.

Dies erfordert höhere betriebliche Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei müssen Beschäftigtengruppen im Fokus stehen, die am stärksten unter dem strukturellen Veränderungsdruck leiden. Zugänglichkeit und Durchlässigkeit dürfen dabei nicht an einfachen oder mangelnden formellen Bildungsabschlüssen scheitern. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, die Rahmenbedingungen für tarifpolitische Vereinbarungen über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anhand dieser Anforderungen zu schaffen.

Fast die Hälfte kann sich eine Auszeit zur Fortbildung nicht leisten.

trifft voll und ganz zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

Aussage	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Für meine Arbeit brauche ich keine Weiterbildung.	10 %	19 %	30 %	40 %
Bei dem Arbeitsdruck bleibt keine Zeit für Weiterbildung.	14 %	33 %	35 %	18 %
Ich würde mich gerne beruflich entwickeln, aber für eine Auszeit zur Fortbildung fehlt mir das Geld.	20 %	25 %	29 %	26 %

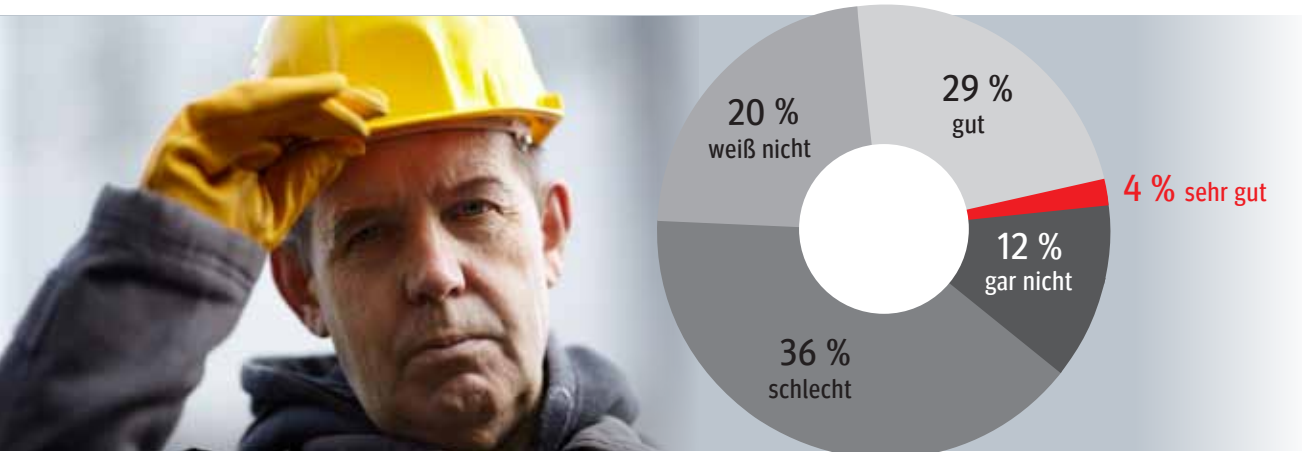
Mehr altersgerechte Arbeitsplätze sind notwendig.

Die große Mehrheit der Betriebe ist nicht ausreichend auf älter werdende Belegschaften vorbereitet. Aber die Beschäftigten haben klare Vorstellungen, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Trotz aller Beteuerungen der Arbeitgeber und ihrer Verbände ist das Thema altersgerechtes Arbeiten längst noch nicht ausreichend in den Betrieben angekommen. Die Arbeitgeber haben die gesetzliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit gewollt – weigern sich aber, in den Betrieben die Voraussetzungen zur Beschäftigung älterer Menschen zu schaffen.

Frage:

Wie gut ist Ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet?



Nur vier Prozent der Befragten halten den eigenen Betrieb für „sehr gut“ und 29 Prozent immerhin für „gut“ vorbereitet. Mehr als die Hälfte ist (sehr) skeptisch.

Politik und Arbeitgeber sind gefordert: Die Alterssicherung und die betriebliche Personalpolitik müssen auf die betrieblichen Realitäten ausgerichtet werden.



Dabei ist für die Belegschaften recht eindeutig, welche Maßnahmen ergriffen werden müssten:

Frage:

Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht wichtig, damit Sie bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten können?

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung.	56 %	40 %	4 %	0 %
Möglichkeiten, sich Arbeitsmenge und Arbeitstempo selbst einzuteilen.	36 %	55 %	9 %	1 %
Altersgemischte Teams, damit die unterschiedlichen Kompetenzen von Alt und Jung effektiv zum Einsatz kommen.	39 %	47 %	13 %	2 %
Mehr Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten (z. B. bei der Aufgaben- und Arbeitsgestaltung).	29 %	57 %	13 %	1 %
Automatisierung von körperlich schwerer oder eintöniger Arbeit.	34 %	48 %	15 %	3 %
Möglichkeiten, sich beruflich im Betrieb weiter zu entwickeln.	48 %	43 %	8 %	1 %
Betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Sport in der Freizeit.	28 %	41 %	26 %	5 %
Möglichkeit, die Arbeitszeit im Alter schrittweise abzusenken.	45 %	43 %	11 %	1 %

Diese Einordnungen zeigen, was die Beschäftigten als Experten bei der Gestaltung ihres unmittelbaren Arbeitsumfelds erwarten. Das ist insbesondere die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Sowohl technische Erleichterungen als auch die Umgestaltung der Arbeitsorganisation sind Ansatzpunkte zur Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze.



Die Beschäftigten erwarten von ihren Interessenvertretern hohes Engagement, Professionalität und Qualität. Sie wollen an Entscheidungen beteiligt werden.

Frage:
Wie bewerten Sie die Arbeit des Betriebsrates und der IG Metall?

Betriebsräte und IG Metall – gefragt und gefordert.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben hohe Erwartungen an ihre Interessenvertretungen. Sie gehen deshalb selbstbewusst mit den Betriebsräten und der IG Metall um. Es ist ihr Anspruch, in Entscheidungsfindungen unmittelbar einbezogen zu werden. Die Beschäftigten wollen nicht nur über Ergebnisse informiert, sondern auch in Prozesse einbezogen werden. Sie in möglichst großem Umfang und über die vorhandenen Möglichkeiten hinaus stärker an Entscheidungen teilhaben zu lassen, ist eine wichtige Gestaltungsfrage. Die Einflussmöglichkeiten der Mitglieder zu erhöhen, stärkt und erweitert die bestehenden demokratischen Vertretungsstrukturen. Mehr Beteiligung ist eine Möglichkeit, die betriebliche und gewerkschaftliche Vertretungsstruktur und Gremienarbeit zu verbessern. Vertrauensleutearbeit und ehrenamtliches Engagement können ein neues Profil gewinnen und neue Impulse durch die Beschäftigten erfahren.

Insgesamt werden auch hohe Anforderungen an Information und Kommunikation gestellt. Die Betriebsräte und die IG Metall sind gefordert, ihre Arbeit stärker sichtbar zu machen.

Es gibt ein großes Potenzial an Menschen, die sich engagieren möchten: 15 Prozent sind „voll und ganz“ bereit, sich selbst stärker einzubringen. Ihnen muss die Möglichkeit eröffnet werden, aktiv werden zu können. Sie sind besonders ansprachebereit und können in die betriebliche Arbeit der IG Metall einbezogen werden. So gewinnt die IG Metall an betriebspolitischer Stärke!

trifft voll und ganz zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

Der Betriebsrat ist präsent und gut zu erreichen.	39 %	44 %	12 %	5 %
Der Betriebsrat und die IG Metall (Vertrauensleute) informieren ausreichend und zeitnah.	27 %	49 %	18 %	6 %
Der Betriebsrat hört auf die Meinung der Beschäftigten, bevor er entscheidet.	19 %	46 %	24 %	10 %
Der Betriebsrat und die IG Metall (Vertrauensleute) kümmern sich ausreichend um die Probleme in meinem Arbeitsbereich.	20 %	45 %	25 %	10 %
Ich würde mich gerne selber stärker einbringen, wenn es um die Vertretung von Beschäftigteninteressen geht.	15 %	29 %	36 %	21 %

15 Prozent würden sich gerne stärker in der IG Metall einbringen.

Frage:

Haben Sie Anregungen an die IG Metall und ihr Handeln in Betrieb und Gesellschaft?

Quelle: Persönliche Kommentare

»Ich wünsche mir einen festen Arbeitsvertrag nach fast 3 Jahren Leiharbeit!!!!!!!!!!!!!!«

»Kürzlich wurden bessere Bedingungen für Leiharbeiter durch bessere Bezahlung von der IG Metall durchgesetzt. Mein Arbeitgeber wird dies mit Werksverträgen umgehen. Oder er schmeißt mich raus. Außer Spesen nichts gewesen ...«

»Neue solidarische Mitglieder werben. Ich arbeite derzeit leihmässig im Bereich der IG BCE, habe aber keine Wechsel vor. Wer weiß denn heute, wo ich wann wie demnächst arbeite.«

»Noch mehr gegen Leiharbeit! Der Branchenzuschlag ist super!«

»Ich finde den derzeitigen Kurs ganz gut. Bitte kämpfen Sie weiterhin gegen die Einführung von Vertrauensarbeitszeit in den Betrieben. Geleistete Arbeit muss voll vergütet werden.«

»Endlich einmal die Probleme der befristet Beschäftigten in den Fokus nehmen. Lohnerhöhung nutzt uns wenig, wir wüssten gerne, was wir in einem Jahr oder gar in fünf Jahren tun. Mein Beispiel: Seit 13 Jahren arbeite ich nun als Akademikerin bei diversen Arbeitgebern immer nur befristet und irgendwann wird man immer Opfer einer Umstrukturierung und muss sich was Neues suchen, wie ich gerade nun schon wieder ab April.«

»Arbeitnehmer, die richtig körperlich arbeiten müssen – also Dreck, Krach, Hitze, Staub – sollen angemessene Bezahlung bekommen, auch wenn der Bildungsstand niedriger ist.«

»Duale Studenten sollten mehr Gleichberechtigung im Verhältnis zu normalen Auszubildenden bekommen.«

»Mehr Engagement für Arbeitslose bzw. Menschen, die in Maßnahmen „geparkt“ werden.«

»Ich würde mir wünschen, dass es eine grundsätzlich geltende Regelung für Mütter gibt, zu welchen Konditionen sie nach der Elternzeit wiederkommen dürfen.«

»Es muss in Zukunft besser möglich sein, Arbeit, Freizeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Meine persönliche oberste Priorität: flexible Vertrauensarbeitszeit und Betriebskindergarten.«

»Die Rente mit 65 wieder einführen oder dass 45 Jahre als Beitragszahler ausreichen, um in Rente zu gehen.«

»Ab 40 Beitragsjahren flexibler Einstieg in die Rente zwischen 60 und 70 Jahren und bis zur Rente flexible Arbeitszeiten. Keine feste Altersgrenze von 67.«

»Die Rente mit 67 ist eine klare Renten Kürzung und gehört abgeschafft. Es kann nicht sein, dass man nach 48 Versicherungsjahren Abschläge in Kauf nehmen muss, wenn man mit 63 in Rente gehen will.«

»Es ist leider viel zu wenigen bewusst, dass nur eine starke Gemeinschaft sozialen Fortschritt erreichen kann. Die Auseinandersetzung mit der Politik wird von vielen als nicht wirksam abgelehnt. Aber wer nicht wählt, hat die falsche Wahl getroffen, da er damit die extremen Gruppierungen stärkt, die sich um ihren eigenen Vorteil kümmern.«

»Die großen und hier in der Befragung selber aufgeworfenen gesellschaftlichen Themen noch stärker und beharrlicher vertreten sowie auch letztlich durchsetzen!«

»Für Beschäftigte in kleineren und Betrieben ohne „guten“ Betriebsrat ist es wichtig, dass Tarifverträge allgemeinverbindlich werden.«

»Ein schärferes Durchgreifen der Betriebsräte bei Verstößen von Vorgesetzten, egal welcher Art. Was nützen Gesetze, wenn sie nicht eingehalten werden und Betriebsräte das ignorieren!«

»Leider Gottes haben wir keinen Betriebsrat. Der Arbeitgeber entscheidet ausschließlich nach eigenem Interesse ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer.«

»Ich bin nicht immer mit der IG Metall einverstanden, finde es aber trotzdem gut, dass es sie gibt und sie die Interessen der Arbeitnehmer vertritt.«

Herausgeber

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

www.igmetall.de