



„ES GEHT AUCH BESSER!“

Wie Beschäftigte in Technik-,
Ingenieurs- und Informatikberufen
ihre Arbeit beurteilen und was
sie von GUTER ARBEIT erwarten.

SONDERREPORT

DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009

Gute Arbeit zwischen
Wunsch und Wirklichkeit

Polarisierte
Arbeitsbedingungen

Bewertung der Arbeits- und
Einkommensbedingungen

Verbundenheit mit
dem Arbeitgeber

Gesundheitserwartung
und Arbeitsfähigkeit



DGB-Index
Gute Arbeit

Herausgeberin:

Der Sonderreport DGB-Index Gute Arbeit für Beschäftigte in den Ingenieur-, Informatik-, Technik- und naturwissenschaftlichen Berufen ist ein gemeinsames Informationsangebot der IG BCE, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover und der IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Veröffentlichung: Februar 2011

Druckauflage: 10 TSD

V.i.S.d.P. & Redaktion:

Yasmin Fahimi (IG BCE), Christiane Benner (IG Metall)

Satz und Gestaltung:

Falk Frede, silberland medienprojekte GmbH

Infografiken & Bildnachweise:

© DGB-Index Gute Arbeit GmbH

Druck:

Buchdruckwerkstätten Hannover GmbH

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe

Alle statistischen Angaben entstammen der Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit.

Erhebungszeitraum: 2007 bis 2009

Fallzahl für diesen Sonderreport: 3036 befragte Personen

Art der Befragung: Schriftliche Befragung mit standardisierten Fragebögen

Wissenschaftliche Expertise und Datenanalyse:

Tatjana Fuchs (Soziologin), Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie INIFES (Stadtbergen).

Umfrage durchführendes Institut:

TNS Infratest Sozialforschung GmbH im Auftrag der DGB-Index Gute Arbeit GmbH (Berlin).

Die DGB-Index Gute Arbeit GmbH ist eine gemeinsame Einrichtung von Gewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Über die Bedeutung von Guter Arbeit



Gute Arbeit ist aus Sicht der Gewerkschaften die Grundlage für die Entwicklungsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmen. Gute Arbeit steht für Arbeit zu fairen Bedingungen, einen zukunftsicheren Arbeitsplatz, gesundheitsgerechtes Arbeiten, für gegenseitigen respektvollen Umgang und für Arbeitsbedingungen, mit denen man auch klar kommt, wenn man bereits einige Jahre im Erwerbsleben hinter sich hat. Experten verstehen darunter das sogenannte altersgerechte Arbeiten.

Die DGB-Gewerkschaften haben 2007 mit einer regelmäßigen Berichterstattung über die Entwicklung von Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland begonnen. Diese Berichterstattung ist eine fundierte Basis, um repräsentativ aus Sicht der Beschäftigten über die Qualität von Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu werben.

Dieser Sonderreport zum DGB-Index Gute Arbeit ist eine Gemeinschaftsinitiative der IG BCE und der IG Metall und widmet sich speziell der Arbeitssituation von Beschäftigten in den Technik-, Ingenieurs-, Informatik- und naturwissenschaftlichen Berufen. Diese Beschäftigten haben eine Schlüsselfunktion in den von den Herausgeberinnen betreuten Branchen. Sie beeinflussen die Innovationsfähigkeit von Unternehmen entscheidend.

Was bedeutet für diese Beschäftigten Gute Arbeit? Welche Arbeitszeiten wünschen sie sich? Welche Arbeitsbedingungen? Wie sieht es mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben aus? Diese Erhebung soll einige Antworten geben und zeigen, welche Ansprüche Beschäftigte an Gute Arbeit haben und wie ihre Realität aussieht.

Wir möchten Sie herzlich einladen, mit uns weitere Schritte in Richtung Guter Arbeit zu gehen. Viel Spaß beim Lesen dieser Broschüre.

Yasmin Fahimi

Christiane Benner

Impressum.....	Seite 2	Einfluss der Branche auf die Arbeitsqualität.....	Seite 13
Editorial.....	Seite 3	<p>Nicht nur die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe führt zu unterschiedlichen Indexwerten innerhalb der Gesamtgruppe. Auch die Branchenzugehörigkeit beeinflusst das Ergebnis.</p>	
1. Einführung – Der DBG Index Gute Arbeit.....	Seite 5	Zufriedenheit und Loyalität in Korrelation zu Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.....	Seite 14
2. Zusammensetzung der Befragungsgruppe – Stichprobe.....	Seite 6	<p>Die Mehrheit der Befragten würde den Arbeitgeber auch bei einer passenden Gelegenheit nicht wechseln (56 %). Insgesamt ist das Potenzial an wechselwilligen Beschäftigten jedoch alarmierend hoch.</p>	
3. Der DGB-Index für Ingenieur-, Informatik-, Technik- und naturwissenschaftlichen Berufen.....	Seite 8	Berufstypische gesundheitliche Beschwerden.....	Seite 15
Ergebnis Gesamtindex.....	Seite 8	<p>Die genannten gesundheitlichen Beschwerden lassen auf häufigen Stress bei der Arbeit schließen.</p>	
<p>Statistisch gesehen haben die Befragten der Untersuchungsgruppe höhere Chancen auf gute Arbeit als die übrigen Berufsgruppen in Deutschland. Mit 62 Indexpunkten erzielen die technischen und naturwissenschaftlichen Expert(en)/innen einen überdurchschnittlich hohen Indexwert. Das Ergebnis dokumentiert allerdings auch, dass die Befragungsgruppe ihre Arbeitssituation als entwicklungsarm beschreibt.</p>		Gesundheitserwartung und Arbeitsfähigkeit.....	Seite 17
Polarisierte Arbeitsbedingungen.....	Seite 9	<p>Fit bis zur Rente? Techniker/-innen sind in dieser Frage im Vergleich pessimistischer als andere Berufsgruppen.</p>	
<p>Innerhalb der Untersuchungsgruppe zeigen sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, unter guten oder schlechten Arbeitsbedingungen zu arbeiten.</p>		Arbeitszeit.....	Seite 17
Bewertung der Arbeits- und Einkommensbedingungen.....	Seite 11	<p>In Zukunft mehr oder weniger arbeiten? Hier gehen die Wünsche je nach Beschäftigungsverhältnis in entgegengesetzte Richtungen.</p>	
<p>Auch in der Bewertung der Arbeits- und Einkommensbedingungen erzielt die Befragungsgruppe einen höheren Indexwert als der DGB Gesamtindex. Zwischen den Berufsgruppen klafft jedoch eine signifikante Lücke von 13 Indexpunkten.</p>		4. Interview – Fazit der Herausgeber.....	Seite 18
Die „Anspruchslücke“ – Gute Arbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit.....	Seite 12	5. Adressen und Ansprechpartner.....	Seite 20
<p>Bei Themen wie Einkommensgerechtigkeit, beruflicher Zukunftssicherheit oder unterstützendem Führungsstil weichen die Erwartungen und die Bewertungen von Guter Arbeit bei den Befragten signifikant voneinander ab.</p>			

1. Einführung – Der DGB-Index Gute Arbeit

Abb. 1 Die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist



Seit 2007 wird der DGB-Index Gute Arbeit jährlich durch eine **bundesweite Repräsentativbefragung** als Zufallsstichprobe unter jeweils mehr als 6.000 abhängig Beschäftigten aus allen Regionen, Einkommensklassen, Alters- und Berufsgruppen, Branchen, Betriebsgrößen, Beschäftigungsverhältnissen und gewerkschaftlich Organisierten wie Nicht-Mitgliedern ermittelt.

Dabei beurteilen die Beschäftigten ihre Arbeitssituation mit Hilfe von insgesamt 31 indexbildenden Fragen¹ in denen 15 Dimensionen von Arbeit berücksichtigt werden. Die Antworten werden in einem arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren in Indexwerte übertragen. So werden Indizes für alle 15 Arbeitsdimensionen ermittelt, die wiederum als drei Teilbereiche – **Ressourcen, Belastungen und Einkommen und Sicherheit** – zusammengefasst werden.

Aus den sich dadurch ergebenden Indizes für die drei Teilbereiche wird abschließend der **DGB-Index Gute Arbeit** errechnet. Der Gesamtindex ermöglicht einen schnellen Überblick – vor allem im Rahmen von Vergleichen oder für die Analyse langfristiger Entwicklungen – ersetzt aber nicht den genauen Blick auf Einzelergebnisse.

Zusätzlich werden die Beschäftigten zur Erwartung ihrer **zukünftigen Arbeitsfähigkeit**, zu ihrer **Bereitschaft eines Arbeitgeberwechsels** oder zu **arbeitsrelevanten gesundheitlichen Aspekten** befragt. Außerdem werden die Teilnehmer/-innen der Befragung um Angaben zur Länge und Lage ihrer **Arbeitszeiten** und zur Höhe ihres **Einkommens** gebeten.

Was sagt der Index-Wert aus?

Gute Arbeit (80 bis 100 Indexpunkte)

- Arbeit, die umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten bietet, kaum negative Belastungen aufweist, angemessen entlohnt wird und für die eine relative berufliche Zukunftssicherheit absehbar ist.
- Sowie eine Arbeitssituation, die die Beschäftigten als überwiegend unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm beschreiben.

Entwicklungsarme Arbeit (50 bis 80 Indexpunkte)

- Arbeitsbedingungen, in denen Beschäftigte nur in geringem Maß auf Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, einen unterstützenden Führungsstil und eine kollegiale Betriebskultur zählen können. Dazu kommen körperliche, psychische und emotionale Anforderungen, die von den Befragten – in unterschiedlichem Maße – als subjektiv belastend beschrieben werden.

Schlechte oder unzumutbare Arbeit (0 bis 50 Indexpunkte)

- Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Beschäftigten belasten und keine oder nur geringfügige Entwicklungsperspektiven bieten.

¹ Die Liste der indexbildenden Fragen ist unter www.dgb-index-gute-arbeit.de abrufbar.

2. Zusammensetzung der Befragungsgruppe – Stichprobe

Die im Erhebungszeitraum 2007 bis 2009 befragten Beschäftigten dieses Reports werden in der Folge als technische und naturwissenschaftliche Experten bezeichnet.

Die Befragungsgruppe wurde für diese Sonderauswertung wiederum in vier Berufsgruppen zusammengefasst.

1. Ingenieur(e)- und naturwissenschaftliche Akademiker/-innen (Anteil 18 %)

Ingenieur(e)/-innen des Maschinen-, Apparate- und Anlagenbaus, Elektroingenieur(e)/-innen, Bergbauingenieur(e)/-innen, Bauingenieur(e)/-innen bzw. Ingenieur(e)/-innen ohne nähere Fachrichtungsangabe, Wirtschafts- und REFA-Ingenieur(e)/-innen sowie Chemie- und Verfahreningenieur(e)/-innen, Chemiker/-innen, Physiker/-innen, Physikingenieur(e)/-innen und Mathematiker/-innen.

2. Informatiker/-innen und Datenverarbeitungsfachleute (Anteil 26 %)

Informatiker/-innen, Softwareentwickler/-innen, Datenverarbeitungsorganisatoren/-organisatorinnen, Rechenzentrums- und Datenverarbeitungs-Benutzerservice-Fachkräfte sowie sonstige Datenverarbeitungsfachleute.

3. Techniker/-innen Anteil (Anteil 44 %)

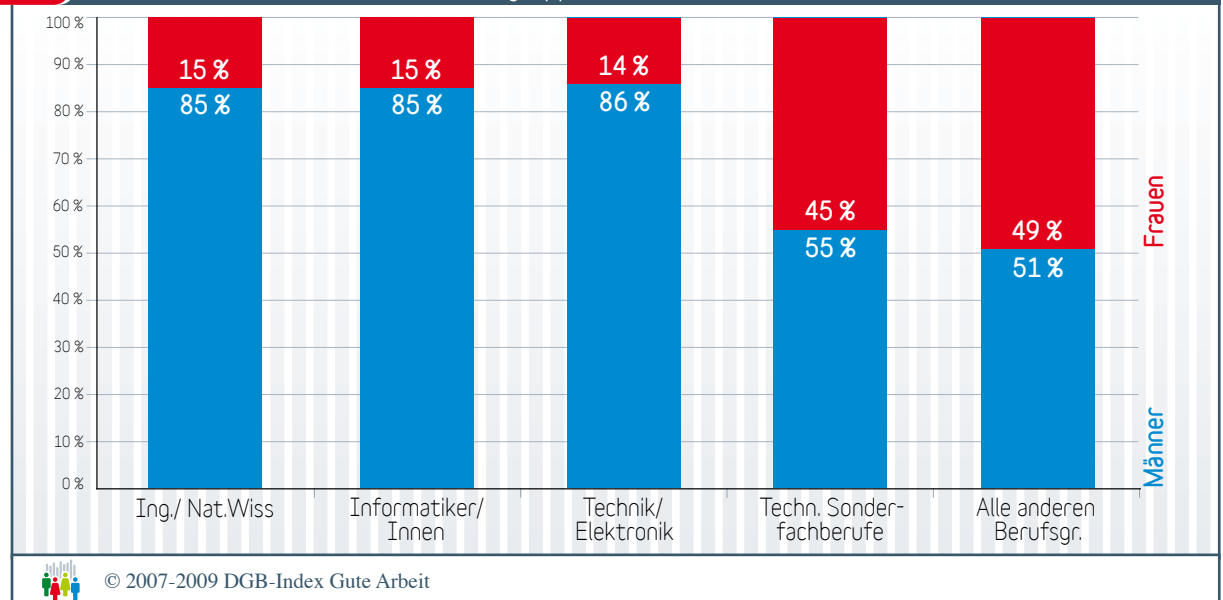
Techniker/-innen aus den Bereichen der Anlagen-, System- und Kommunikationselektronik, z. B. Energieelektronik, Elektromechanik, Bau- und Fertigungstechnik, Industrieelektronik, Kraftfahrzeugelektronik oder Chemo- und Physiktechnik.

4. Technische Sonderfachkräfte (Anteil 12 %)

Zur Gruppe der technischen Sonderfachkräfte werden u. a. die Physikalisch-/Biologisch-technischen Sonderfachkräfte, Laboranten, Industrie- und Werkmeister/-innen sowie technische Zeichner/-innen gezählt.

Besonderheiten der Stichprobenkonstellation

Abb. 2 Anteil der Geschlechter in den Berufsgruppen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9, Sonderauswertung Ingenieur(e)/-innen und technische Expert(en)/-innen, INIFES (Tatjana Fuchs)

Stichwort: Männerdomäne

Der Beschäftigungsanteil der Frauen unter allen technischen und naturwissenschaftlichen Expert/-innen ist branchenübergreifend mit rund 15 % im Vergleich zu den übrigen Berufsgruppen (49 %) auffällig klein. Lediglich in der Gruppe der technischen Sonderfachkräfte sind Frauen ähnlich stark vertreten (45 %).

Stichwort: Beschäftigungsverhältnisse

Die hier betrachteten Berufsgruppen verfügen größtenteils über unbefristete Arbeitsverträge (89 - 91 %). Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 34 Stunden ist unter Ingenieur(en)/-innen, Informatiker(n)/-innen und Techniker(n)/-innen eher klein (6 - 10 % gegenüber rund 30 % in den Vergleichsberufsgruppen). Lediglich

im Berufsbereich der technischen Sonderfachkräfte arbeiten 16 % in Teilzeit und zwar mehrheitlich Frauen.

Stichwort: Hohes Qualifikationsniveau

Der Anteil von formell höher qualifizierten Beschäftigten ist vergleichsweise hoch. 83 % der befragten Ingenieur(e)/-innen und 39 % der Informatiker/-innen haben einen (Fach-)Hochschulabschluss.

Unter den Techniker(n)/-innen und technischen Sonderfachkräften ist der Anteil der Hochschulqualifizierten deutlich geringer (8 % bzw. 3 %). Hier überwiegt ganz deutlich mit einem Anteil von 86 bis 87 % die qualifizierte Fachausbildung.

Stichwort: Altersstruktur

Das relativ hohe Qualifikationsniveau der Untersuchungsgruppe spiegelt sich auch in deren Altersstruktur wider. Lediglich 12 % der Beschäftigten in den Ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Berufen sind unter 30 Jahre alt. Mehr als 30 % sind 50 Jahre alt oder älter.

Stichwort: Führungs- und Leitungsfunktionen

Besonders unter den Ingenieur(en)/-innen, Naturwissenschaftler(n)/-innen und technischen Sonderfachkräften sind überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit Führungs- oder Leitungsfunktionen betraut (45%/43%). Der Durchschnittswert in den übrigen Berufsgruppen liegt hier bei 25 %.

Stichwort: Branchenzugehörigkeit

Ingenieur(e)/-innen und Naturwissenschaftler/-innen sind besonders stark im Maschinen- und Fahrzeugbau vertreten (31 %), gefolgt vom Baugewerbe (16 %) und der chemischen Industrie (10 %). Ingenieur(e)/-innen, die in Ingenieurbüros arbeiten (19 %), werden dem unternehmensnahen Dienstleistungssektor zugeordnet.

Informatiker/-innen und Datenverarbeitungsfachleute sind zu über 50 % im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich zu finden.

Die wichtigsten Wirtschaftsbereiche für die Arbeit von Techniker/innen sind der Maschinen-, Fahrzeug- und Schiffbau (44%), das Baugewerbe (10%), die metallverarbeitenden und erzeugenden Branchen (6%) sowie die Chemie-, Kunststoff- und Glasindustrie (7%).

Technische Sonderfachkräfte sind insbesondere in der chemischen Industrie (19 %), im Metall- und Fahrzeugbau (31 %), im Baugewerbe (12 %) und zu 18 % in unternehmensbezogenen Dienstleistungsbetrieben tätig.

Stichwort: Interessenvertretung und Mitbestimmung

Ein weiteres charakteristisches Merkmal der Untersuchungsgruppe ist deren hoher Beschäftigungsanteil bei Arbeitgebern bei denen betriebliche Mitbestimmung durch einen Betriebsrat gewährleistet ist. *Rund 70% der Ingenieur/innen und technischen Expert/innen arbeiten in Betrieben, die durch einen Betriebsrat mitbestimmt werden – für andere Berufsgruppen gilt dies nur für 59%.*

Abb. 3 Anteil mit guter, schlechter mittlerer Arbeit mit/ohne BR in der Stichprobe:

Ingenieur/innen und technische Expert/innen	Betriebs-/ Personalrat / Mitarb.vertretung vorhanden			
	Ja DGB-Index		Nein DGB-Index	
	Anzahl	%	Anzahl	%
schlecht (0 bis unter 50)	385	22 %	225	28 %
mittel (50 bis unter 80)	1036	60 %	500	62 %
gut (80 bis 100)	305	18 %	87	10 %
Gesamt	1726	100 %	812	100 %

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9, Sonderauswertung Ingenieur(e)/-innen und technische Expert(er)/-innen, INIFES (Tatjana Fuchs)



3. Ergebnis: Der DGB-Index für Ingenieur(e)/-innen, Naturwissenschaftler/-innen und technische Expert(en)/-innen

Höhere Chancen auf gute Arbeit. Aber es geht auch besser!

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Beobachtungszeitraum für die gesamte Untersuchungsgruppe einen Wert von 62 Punkten. Der Wert von 62 Punkten besagt, dass die Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten insgesamt allenfalls vereinzelt als belastend aber auch als relativ entwicklungsarm beschrieben werden.

Wie kommt dieses Gesamtergebnis zustande?

Bei einer näheren Betrachtung der Indexwerte in den 15 Dimensionen fällt auf, dass die Beschäftigten ihre

Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die persönlich wahrgenommene Führungs- und Betriebskultur lediglich als „in geringem Maß“ gut gestaltet bewerten. Das gilt ebenfalls für die Dimensionen Arbeitsintensität, Zeitdruck und ungewollte Störungen bzw. Unterbrechungen der Arbeit. Zudem fehlen vielen Befragten nicht nur Aufstiegsperspektiven, sondern vielfach auch berufliche Zukunftssicherheit und ein subjektiv angemessenes Einkommen.

Abb. 4 Indexpunkte in den 15 Arbeitsdimensionen

Untersuchungsgruppe: Ingenieur/Innen und technische Expert/Innen							
	Alle Ing. + techn. Exp.	Ing./Nat. Wiss.	Informatiker/EDV	Techniker/Innen	Techn. Sonderfachkräfte	alle anderen Berufsgruppen	Deutschland gesamt
DGB-Index gute Arbeit	62	65	64	60	61	58	59
Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens	48	55	52	42	47	39	40
Sicherheit	49	52	50	47	47	48	48
Körperliche Anforderungen	73	81	79	67	70	63	64
Emotionale Anforderungen	80	80	82	80	78	72	73
Arbeitsintensität	57	53	55	59	60	59	59
Arbeitszeit	70	70	71	69	71	66	67
Sinngehalt der Arbeit	74	76	67	76	79	79	78
Kollegialität	80	82	81	79	79	76	76
Betriebskultur	63	66	65	62	61	61	62
Führungsqualität	65	66	65	64	65	64	64
Informationsfluss	69	69	68	69	70	69	69
Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten	67	73	69	63	65	60	60
Aufstiegsmöglichkeiten	48	51	48	48	46	46	46
Möglichkeiten für Kreativität	74	77	77	71	71	66	67
Qualifizierungs-Entwicklungsmöglichkeiten	64	67	65	61	63	58	58



Polarisierende Arbeitsbedingungen: Deutlich mehr „schlechte“ als „gute“ Bewertungen der Arbeitsqualität

Der auf den ersten Blick überdurchschnittlich gute DGB-Indexwert der Untersuchungsgruppe wird in einer differenzierteren Betrachtung stark relativiert.

Denn lediglich ein kleiner Anteil der Befragten berichtet von umfassend guten Arbeits- und Einkommensbedingungen (15 %). Hingegen schildert eine weitaus größere Gruppe (24 %) ihre Arbeits- und Einkommenssituation als nahezu durchgängig belastend.

Und das, obwohl die Befragungsgruppe im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten einen überdurch-

schnittlich hohen Anteil von Personen aufweist, die Führungs- und Leitungsfunktionen ausüben, die zu großen Anteilen Hochschulabschlüsse u. a. hochwertige Qualifikationen erworben haben und die kaum von unsicheren oder prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind.

Das lässt auf polarisierte Arbeitsbedingungen innerhalb der Untersuchungsgruppe schließen, aus denen sich im Einzelnen ein erheblicher Handlungsbedarf für Verbesserungen ergibt.

Abb. 5 Anteil umfassend guter, mittelmäßiger oder schlechter Arbeit (in %)

	Alle Ing. + techn. Exp.	Ing./Nat. Wiss.	Informatiker/EDV	Techniker/Innen	Techn. Sonderfachkräfte
Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte	15 %	14 %	15 %	14 %	12 %
Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte	61 %	67 %	56 %	59 %	54 %
Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	24 %	20 %	28 %	27 %	34 %

© 2007-2009 DGB-Index Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur/innen und technische Expert/innen, INFES (Tatjana Fuchs)

Der DGB-Index im Spiegel der Berufsgruppen: Differenzierungen

Ist gute Arbeitsqualität eine Frage der Berufsgruppe?

Ob technische und naturwissenschaftliche Expert(en)/innen unter guten, entwicklungsarmen oder schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten, ist zunächst keine Frage von Geschlecht, Alter oder Beschäftigungsumfang. In jeder Gruppe berichten Beschäftigte (in relevantem Ausmaß) von guten, mittleren und schlechten Arbeitsbedingungen.

Dennoch zeigen sich einige Unterschiede im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, unter guten oder schlechten Arbeitsbedingungen zu arbeiten.

So berichten Ingenieurinnen und Technikerinnen seltener von umfassend gut gestalteten Arbeitsbedingungen

als ihre männlichen Kollegen. *Insbesondere die Einkommensbedingungen, die berufliche Zukunftssicherheit, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die emotionalen Anforderungen (ständige Kontrolle der eigenen Gefühle, Konfrontation mit Herabwürdigungen, etc) werden von den weiblichen Beschäftigten insgesamt deutlich schlechter bewertet. Dabei ist es bemerkenswert, dass es vor allem unter den Informatikerinnen häufiger zu sehr polarisierten Bewertungen kommt: Frauen dieser Berufsgruppe berichten im Vergleich zu den Männern sowohl häufiger von besonders guten als auch von sehr belastenden, schlechten Arbeitsbedingungen.*

Differierende Interessenschwerpunkte in den Berufsgruppen

Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass alle abgefragten Dimensionen des DGB-Index vom ganz überwiegenden Teil der Befragten als wichtig oder sehr wichtig eingestuft werden. In Teilbereichen lassen sich jedoch auch deutliche Unterschiede in der Bewertung einzelner Aspekte erkennen.

Aus Sicht der **Ingenieur(e)/-innen und naturwissenschaftlichen Berufe** wird die Bedeutung der Themen „Qualifizierungs- und Lernmöglichkeiten“, „kreative Potenziale“, „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“

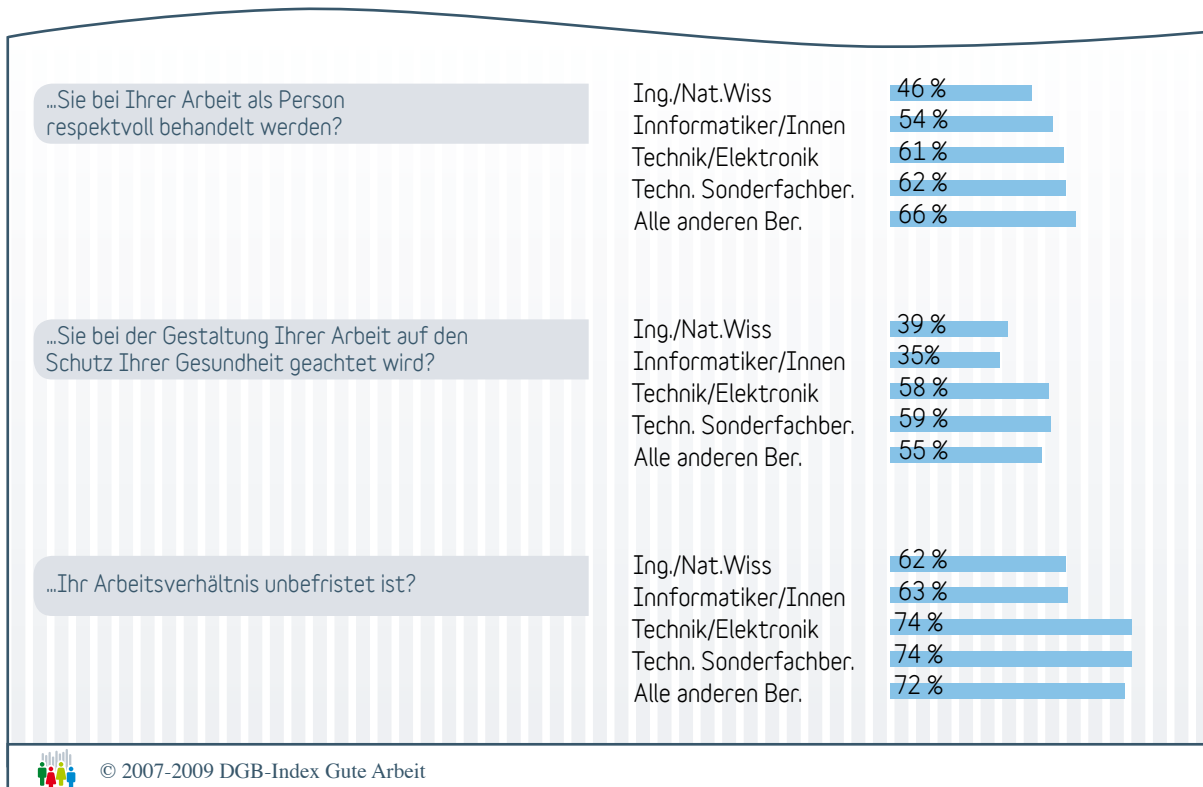
und „freie Gestaltung der Arbeitszeit“ in besonderem Maße als wichtig benannt.

Für **Informatiker/-innen und Datenverarbeitungsfachleute** haben gute Aufstiegschancen besondere Bedeutung.

Wichtige Handlungsfelder aus Sicht der **Techniker/-innen** sind die Themenspektren „soziale Integration und Betriebsklima“, „Arbeitsschutz und Gesundheit“ sowie „Sicherheit des Arbeitsverhältnisses“.

Abb. 6 Was ist Gute Arbeit aus Sicht der Befragtengruppe?





Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur(e)/-innen und technische Expert(en)/-innen, INIFES (Tatjana Fuchs)

Bewertung der Arbeits- und Einkommensbedingungen

Abb. 7 Indexwerte für die Einkommensdimension

Untersuchungsgruppe: Ingenieur/Innen und technische Expert/Innen	insgesamt	Ing./Nat. Wiss	Informatiker/EDV	Techniker/Innen	Techn. Sonderfachkräfte	Deutschland gesamt
	DGB-Index Gute Arbeit	62	65	64	60	61
Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens	48	55	52	42	47	40

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur(e)/-innen und technische Expert(en)/-innen, INIFES (Tatjana Fuchs)

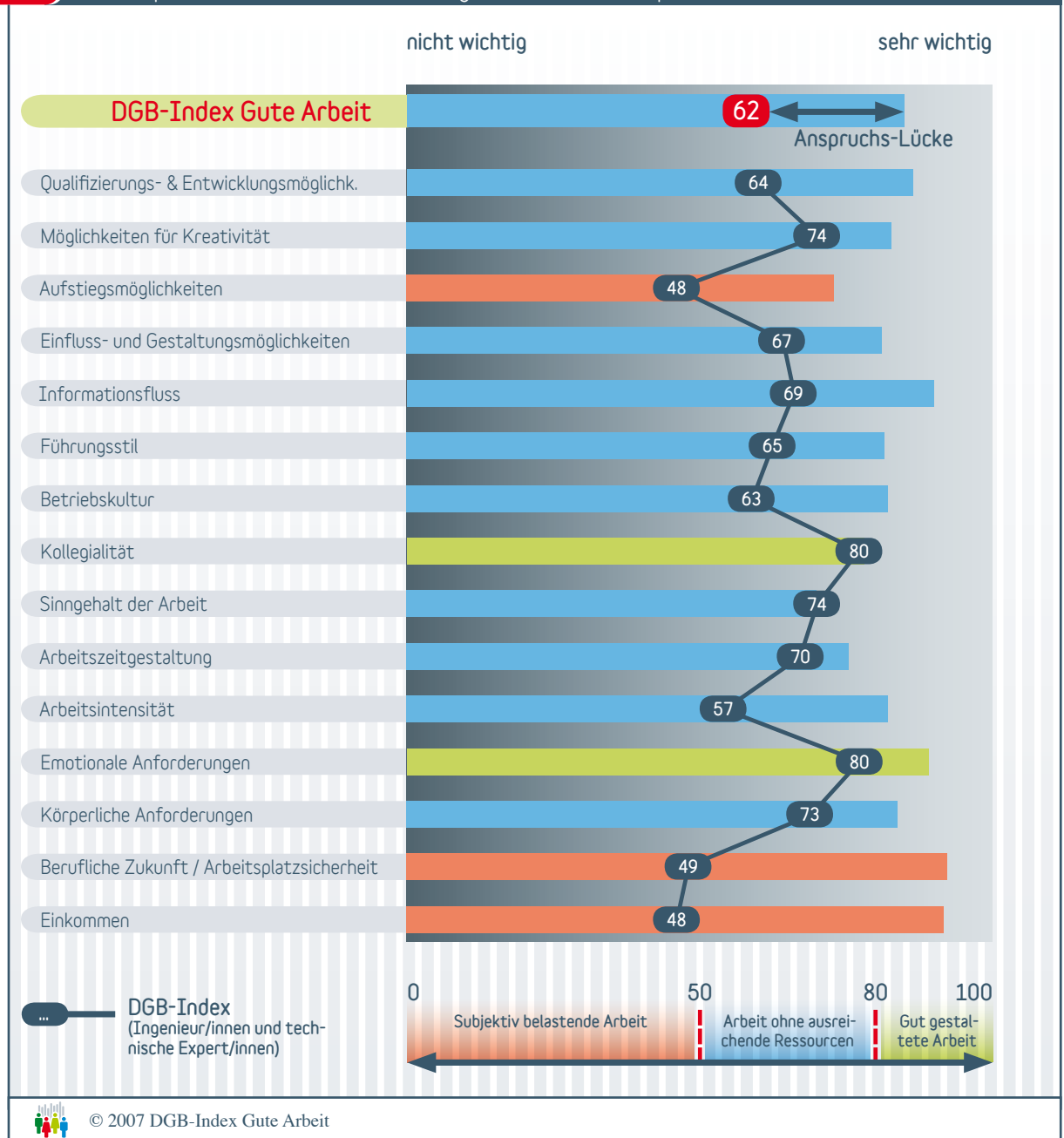
Im Vergleich ist die gesamte Untersuchungsgruppe deutlich mehr mit der Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit ihres Einkommens einverstanden als die übrigen Berufsgruppen (48 Punkte / 40 Punkte).

Ein Vergleich innerhalb der Untersuchungsgruppe zeigt jedoch, dass dieser relativ hohe Durchschnittswert nicht von allen Berufsgruppen gleichermaßen empfunden wird.

So klappt z. B. zwischen dem Indexwert der Ingenieur(e)/-innen und naturwissenschaftlichen Berufen und den Techniker(n)/-innen eine signifikante Lücke von 13 Indexpunkten (55 / 42). Damit rangieren die Techniker/-innen nur knapp über dem bundesdeutschen Durchschnittswert.

Die „Anspruchslücke“ – Gute Arbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Abb. 8) Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten – zwischen Anspruch und Wirklichkeit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur(e)/innen und technische Expert(en)/innen, INIFES (Tatjana Fuchs)

Aus den indexbildenden Fragestellungen lassen sich zwei Perspektiven auf die unterschiedlichen Dimensionen von Arbeitsqualität projizieren: a) welche Bedeutung und b) welche Bewertung ordnen die Befragten einem Aspekt von guter Arbeit zu. Legt man diese beiden Perspektiven übereinander, werden die Unterschiede zwischen Anspruch und Realität als „Anspruchslücke“ sichtbar.

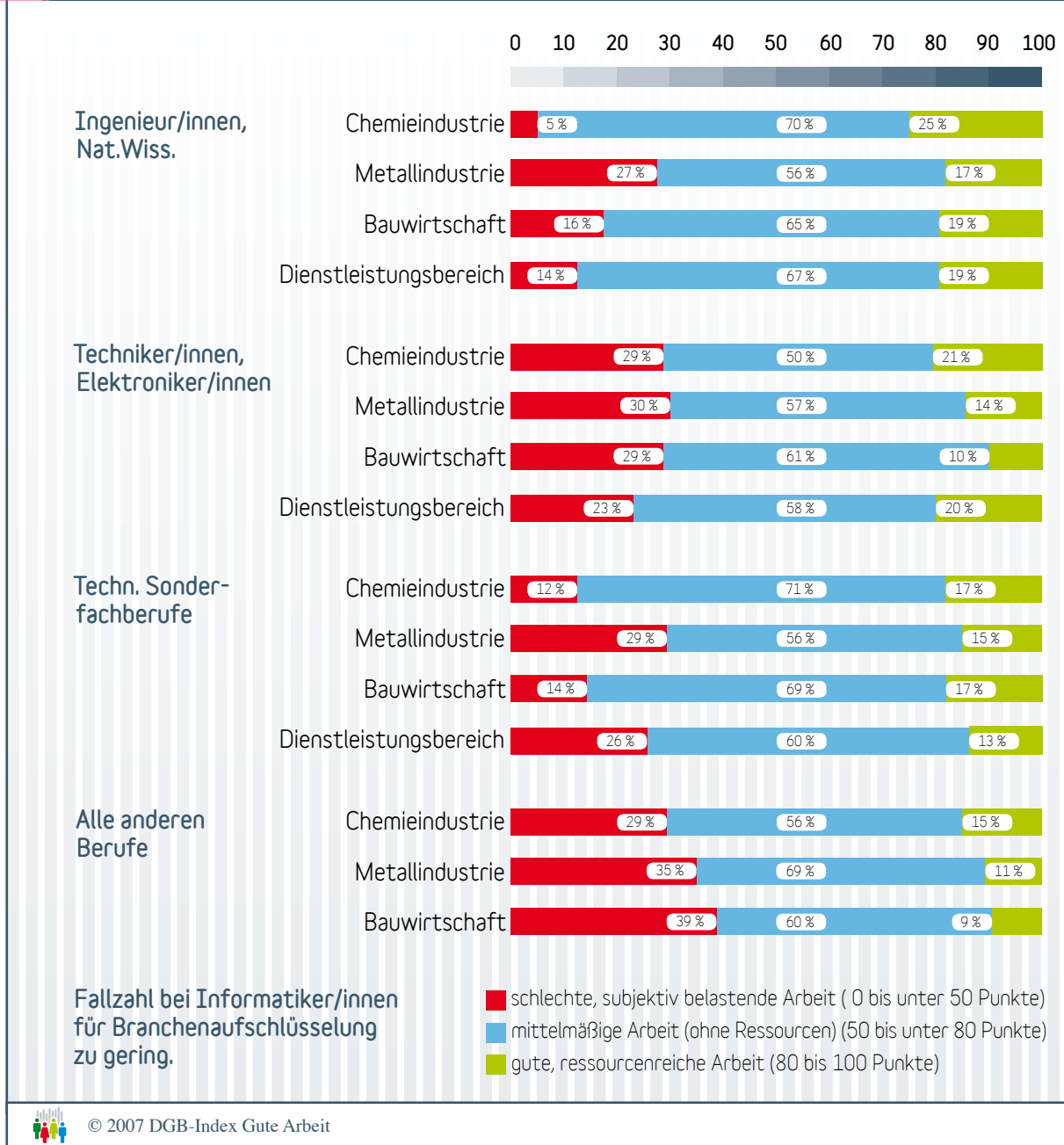
Hier ist in der Untersuchungsgruppe eine deutliche Diskrepanz zwischen dem leistungs- und bedürfnisge-

rechten Einkommen, der beruflichen Zukunftssicherheit, einem angemessenen Arbeitspensum, Aufstiegs-, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie gutem Informationsfluss und unterstützendem Führungsstil festzustellen.

Hingegen stimmen Wunsch und Wirklichkeit bei Aspekten wie kollegialem Klima, Arbeitszeitgestaltung und Sinnhaftigkeit der Arbeit deutlich besser überein.

Die Berufsgruppe im Spiegel unterschiedlicher Branchen

Abb. 9 Einfluss der Branche auf die Arbeitsqualität



Nicht nur die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe führt – wie zuvor gezeigt – zu unterschiedlichen Indexwerten innerhalb der Gesamtgruppe. Auch die Branchenzugehörigkeit beeinflusst das Ergebnis. So berichten z. B. in der Metallindustrie beschäftigte Ingenieur(e)-innen und Techniker/-innen häufiger von belastenden Bedingungen und vergleichsweise seltener von guter Arbeit. Im Gegensatz dazu wird die Arbeitssituation in der chemischen Industrie von den befragten Berufsgruppen besser beurteilt.

Es ist davon auszugehen, dass sich hinter diesen Befunden insbesondere strukturelle Effekte verbergen. Die Chemiebranche ist in höherem Maße von industriellen Großbetrieben geprägt und weist u. a. deswegen eine deutlich höhere Abdeckung von betrieblicher Mitbestimmung/Betriebsräten auf.

Damit ist von einer stärkeren kollektivrechtlichen Bindung auszugehen.

Zufriedenheit und Loyalität in Korrelation zu Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Vor dem Hintergrund der Diskussion über Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft ist der Loyalitätsaspekt vor allem für Unternehmen ein überaus interessantes Ergebnis. Dabei lässt sich eindeutig ein Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität und dem Grad der Unternehmensverbundenheit feststellen.

Jene technischen und naturwissenschaftlichen Expert/innen im Unternehmen, die ihre Arbeitsqualität als belastungsarm und entwicklungsförderlich beschreiben – also Gute Arbeit haben – (DGB-Index 80 bis 100 Punkte), würden zu 86 Prozent selbst dann nicht

den Arbeitgeber wechseln, wenn sie andere Beschäftigungsmöglichkeiten hätten.

Im Gegensatz dazu sind sich 52 Prozent der Befragten, die unter schlechten Bedingungen arbeiten, sicher, dass sie bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln werden.

Insgesamt ist das Potenzial an wechselwilligen Beschäftigten in der Befragungsgruppe alarmierend hoch. Beinahe ein Viertel der Belegschaft (24 %) würde bei einer entsprechenden Alternative zu einem anderen Arbeitgeber gehen. Dazu kommen weitere 19 Prozent Unentschlossene, die diesen Schritt also zumindest in Erwägung ziehen.

Abb. 10 Relative Arbeitgeberbindung

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?	Ing./Nat.Wiss	Informatiker/EDV	Techniker/Innen	Techn. Sonderfachkräfte	gesamt
Ja, wahrscheinlich	22 %	24 %	27 %	20 %	24 %
Nein, wahrscheinlich nicht	60 %	53 %	56 %	62 %	56 %
Weiß nicht	18 %	23 %	18 %	18 %	19 %

© 2007-2009 DGB-Index Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur(e)/innen und technische Expert(en)/-innen, INFES (Tatjana Fuchs)

Wesentliche Faktoren für Zufriedenheit

Fehlen den Beschäftigten Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, ein unterstützender Führungsstil und eine gute Arbeitsorganisation (das charakterisiert entwicklungsarme Arbeit wesentlich), dann ändert sich das Niveau der Zufriedenheit deutlich.

Insgesamt zufrieden äußern sich 71 %. Offen unzufrieden sind weitere 18 %. 12 % der Befragten sind von relativer Perspektivlosigkeit geprägt und akzeptieren nur deshalb ihre Arbeit, weil sie nicht davon ausgehen, eine bessere Arbeitsstelle zu finden.

Im Umkehrschluss beeinflusst eine von Betriebsräten gestaltete Interessenvertretung und Mitbestimmung sowohl die Zufriedenheit als auch die Verbundenheit mit dem Unternehmen positiv. Denn wenn die Befragten in Betrieben mit Betriebsrat tätig sind, haben sie eine fast doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit gute Arbeitsbedingungen vorzufinden als ohne betriebliche Interessenvertretung.

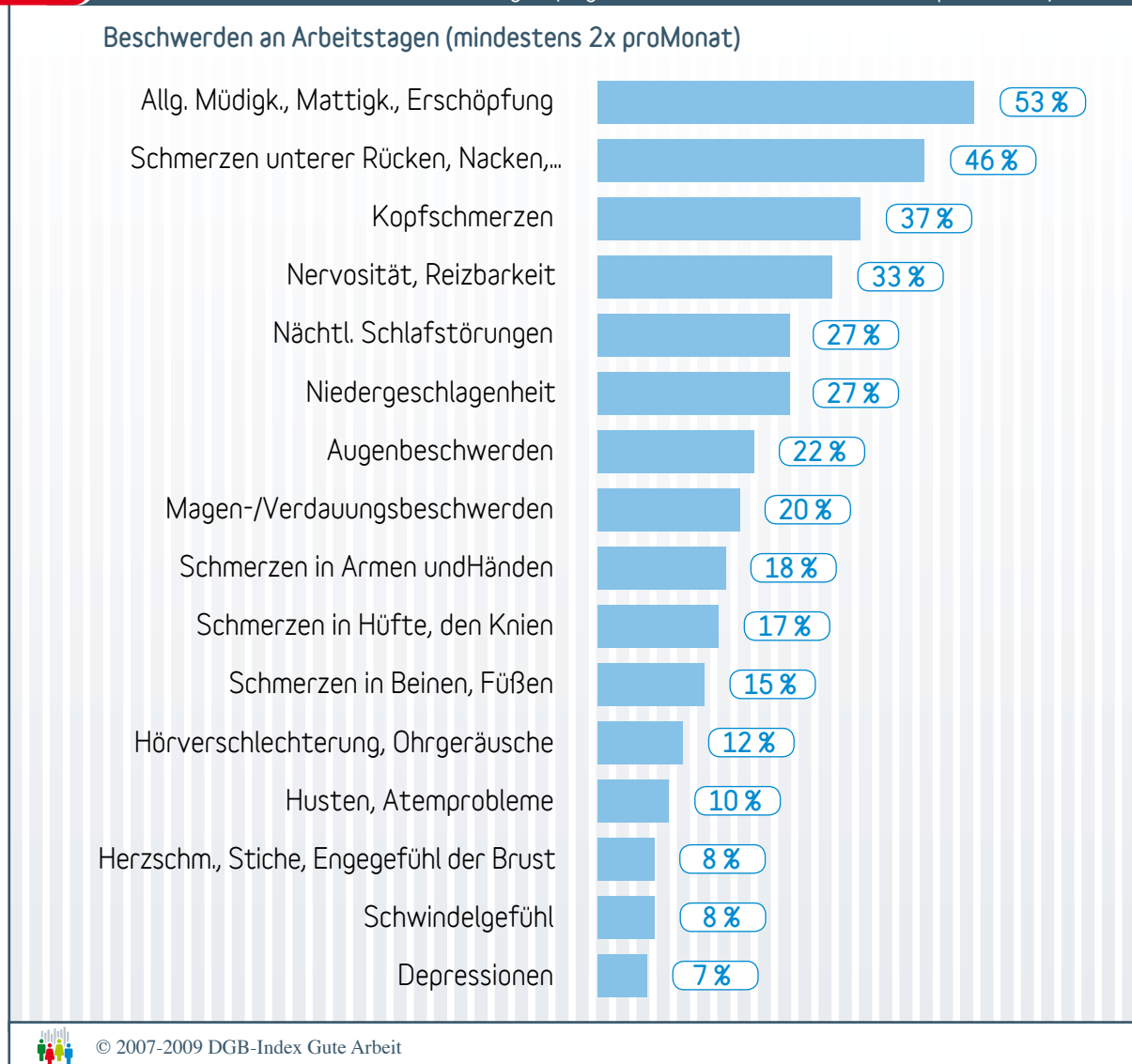
Es hat sich gezeigt, dass unter allen in dieser Studie möglichen Faktoren dieser Aspekt den größten positiven Einfluss hat.

Berufstypische gesundheitliche Beschwerden

Zu den am meisten verbreiteten und regelmäßig auftretenden Beschwerden unter den technischen und naturwissenschaftlichen Expert(en)/-innen gehören: Allgemeine Müdigkeit und Erschöpfungsgefühle (53 Prozent), Nacken-, Schulter- und Rückenschmerzen (46 Prozent) sowie Kopfschmerzen (37 Prozent) und Nervo-

sität bzw. Reizbarkeit (33 Prozent). Die Verbreitung der einzelnen Beschwerden liegt zwar unterhalb des (west-)deutschen Niveaus, was kein Grund zur Beruhigung sein kann, denn das Beschwerdeniveau ist insgesamt alarmierend hoch.

Abb. 11 Gesundheitsbeschwerden an Arbeitstagen (Ingenieur/innen und technischen Expert/innen)



Dieses Beschwerdenbild lässt insgesamt darauf schließen, dass in der Befragungsgruppe insbesondere stressbedingte Belastungen dominieren: Sowohl Erschöpfungszustände, Nervosität, Reizbarkeit, Niedergeschlagenheit und Schlafstörungen können als langfris-

tige Folgen von negativem Stress in Betracht gezogen werden, als auch Rückenschmerzen – als Vorboten oder Begleiter von Muskelskeletterkrankungen – lassen sich auf psychische Fehlbelastungen zurückführen.

Abb. 12 Beschwerden detailliert nach Berufsgruppen

Häufig vorkommende Beschwerden an Arbeitstagen (mind. 2x pro Monat)	alle Ing. + techn. Exp.	Ing./Nat. Wiss.	Informatiker/EDV	Techniker/Innen	Techn. Sonderfachkräfte	alle anderen Berufsgruppen	Deutschland gesamt
Allg. Müdigk., Mattigk., Erschöpfung	53%	59%	48%	53%	52%	62%	61%
Rücken-, Nacken-, Schulternschm.	46%	41%	45%	49%	49%	64%	62%
Kopfschmerzen	37%	35%	30%	40%	45%	48%	46%
Nervosität, Reizbarkeit	33%	34%	33%	34%	30%	44%	43%
Nächtl. Schlafstörungen	27%	32%	22%	26%	36%	38%	37%
Niedergeschlagenheit	27%	27%	22%	28%	32%	36%	35%
Augenbeschwerden	22%	22%	26%	20%	24%	27%	26%
Magen-/Verdauungsbeschwerden	20%	19%	21%	19%	20%	25%	24%
Schmerzen in Armen und Händen	18%	10%	14%	22%	21%	35%	33%
Schmerzen in Hüfte, den Knien	17%	14%	7%	25%	17%	33%	31%
Schmerzen in Beinen, Füßen	15%	15%	5%	18%	26%	33%	30%
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche	12%	11%	13%	13%	10%	16%	15%
Husten, Atemprobleme	10%	13%	3%	12%	12%	16%	15%
Herzschm., Stiche, Engegefühl d. Brust	8%	7%	6%	9%	11%	12%	11%
Schwindelgefühl	8%	9%	6%	8%	9%	14%	13%
Depressionen	7%	9%	6%	7%	7%	12%	11%

© 2007-2009 DGB-Index Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur(e)/innen und technische Expert(e)/innen, INIFES (Tatjana Fuchs)

Zwar mündet nicht jedes Beschwerdeerleben in eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit oder dauerhafte Krankheit.

Wenn aber dann tatsächlich auftretende Erkrankungen zusätzlich nicht zum Anlass genommen werden eine Auszeit zu nehmen, kann eine gefährliche Spirale in Gang gesetzt werden:

Anfang 2009 gaben 71 Prozent der Befragten an, im vergangenen Jahr mindestens einmal trotz Krankheit

zur Arbeit gegangen zu sein. Regelmäßig berichten davon sogar 40 Prozent mehrmals.

Diese Angaben verweisen darauf, dass rückläufige Krankschreibungen längst keine aussagekräftigen Indizien für gesündere Beschäftigte sind.

Häufig sind es Zeit- und Arbeitsdruck, vor allem aber die wachsende Angst vor Arbeitslosigkeit, die die Menschen dazu bewegt, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen.

Abb. 13 Krank zur Arbeit

Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie ...	nie	ein Mal	zwei Mal oder öfter
...zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie sich richtig krank fühlten	29 %	31 %	40 %
...zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten haben?	30 %	26 %	44 %
...gegen den Rat des Arztes Ihrer Arbeit nachgegangen sind?	75 %	15 %	10 %
...zur Genesung Urlaubstage genommen haben?	79 %	15 %	6 %
...sich vom Arzt ein Medikament verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein?	67 %	18 %	15 %

© 2007-2009 DGB-Index Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur/innen und technische Expert/innen, INIFES (Tatjana Fuchs)

Gesundheitserwartung und Arbeitsfähigkeit

Die Einschätzung der eigenen, zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Selbstbeurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Je häufiger Menschen spüren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen, dass sie sich krank und gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer fällt ihre Prognose bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit aus.

In der DGB-Index-Erhebung wurden die befragten Beschäftigten gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation ihren zukünftigen Gesundheitszustand zu beurteilen.

Hierbei geht es nicht um die erwartete Fitness im Ruhestand, sondern um die Einschätzung, während der Erwerbszeit so gesund zu bleiben, um seine Arbeit vollwertig bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können.

Abb. 14 Zukünftige Arbeitsfähigkeit

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

	Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht
Ingenieur/innen, naturwissenschaftl. Berufe	74 %	16 %	10 %
Informatiker/innen, Datenverarbeitungsfachleute	68 %	20 %	11 %
Techniker/innen	60 %	27 %	13 %
Technische Sonderfachkräfte	64 %	24 %	11 %
Alle Ing. und techn. Expert/innen	65 %	23 %	12 %



© 2007-2009 DGB-Index Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur/innen und technische Expert/innen, INIFES (Tatjana Fuchs)

Der Anteil von pessimistischen Einschätzungen ist bei den Techniker(n)/-innen am höchsten. Dem gegenüber schneidet die Einschätzung der Beschäftigten aus den Ingenieurberufen erheblich positiver ab. Aber auch in

dieser Gruppe macht sich ein Teil – nämlich 16 % – große Sorgen bezüglich der Erreichbarkeit des Rentenalters unter den gegenwärtigen Anforderungen.

Arbeitszeit

Die Mehrheit der vollzeitbeschäftigten naturwissenschaftlichen und technischen Expert(en)/-innen arbeitet mehr, als es die vertraglich geregelte Arbeitszeit von rund 39 Stunden vorsieht (Männer 44,1 / Frauen 43,1 Stunden). Und auch die Teilzeitbeschäftigten arbeiten in der Regel mit angegebenen 28,7 Stunden länger als vereinbart (rund 25,0 Stunden).

Die Arbeitszeitwünsche gehen allerdings je nach Beschäftigungsverhältnis in entgegengesetzte Richtungen.

Vollzeitbeschäftigte plädieren mehrheitlich für eine Rückkehr oder Unterschreitung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, während Teilzeitbeschäftigte mehrheitlich eine deutliche Aufstockung ihrer Stundenkontingente auf durchschnittlich 30,0 Stunden befürworten. Für Teilzeitbeschäftigte ist vermutlich die Erhöhung ihrer Entgeltsicherheit dabei das ausschlaggebende Kriterium.

Abb. 15 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



© 2007-2009 DGB-Index Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007-9; Sonderauswertung Ingenieur/innen und technische Expert/innen, INIFES (Tatjana Fuchs)

4. Interview – Fazit der Herausgeber

Christiane Benner (42) ist beim Vorstand der IG Metall beschäftigt. Sie ist dort Teamleiterin für strategische Personen- und Zielgruppen, zu denen auch Studierende, Ingenieur/innen und technische Expert/innen gehören.

Yasmin Fahimi (42) ist als hauptamtliche Gewerkschaftssekretärin der IG BCE u. a. für die Projektleitung Gute Arbeit im Vorstandsbereich des Vorsitzenden der IG BCE verantwortlich.

Was interessiert Sie persönlich am Thema Gute Arbeit und was verstehen Sie unter dem Begriff?

Christiane Benner: Für mich bedeutet Gute Arbeit, Arbeit zu haben, die mich zufrieden stellt, auch weil sie die IG Metall voran bringt. Weiterhin sind mir Anerkennung und hoher Sinngehalt meiner Arbeit wichtig. Da unterscheide ich mich nicht wirklich von den Befragten. Durch Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen auch bei Berufseinsteigern z. B. durch Befristungen und Praktika sehe ich Gute Arbeit generell eher im Abschwung.

Yasmin Fahimi: Ich bin der Überzeugung, dass die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen über den Betrieb hinaus eine zentrale gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe ist. Zufrieden und gut kann Arbeit erst ausgeführt werden, wenn die Beschäftigten aktive Unterstützung erfahren. Z.B. durch angemessene Arbeitsmittel, eine gute Arbeitsorganisation und Möglichkeiten der Einflussnahme auf Arbeitsumfang, Arbeitszeit und Arbeitsinhalte. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein hilfreiches Instrument, um diese immer spezieller werdenden Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten zu identifizieren. Nur so können wir als Gewerkschaft immer passgenauere Lösungen entwickeln.

Was ist der Anlaß zur Herausgabe dieses Sonderreports? Haben die IG Metall und die IG BCE ein besonderes Interesse an den Beschäftigten in den Technik-, Ingenieurs-, IT- und naturwissenschaftlichen Berufen?

Christiane Benner: Ingenieure und Ingenieurinnen sind Innovationstreiber. Viele Produkt- und Prozessinnovationen kommen von Beschäftigten in der F & E und durch gutes Zusammenspiel von Entwicklung und Produktion. Ich bin überzeugt, dass eine gute Arbeitsatmosphäre und gute Arbeitsbedingungen Voraussetzung für Innovationen sind. Dazu zähle ich auch eine hohe Autonomie und Arbeitszeitsouveränität. IG BCE und IG

Metall wollten mit diesem Sonderreport herausfinden, wie Ingenieure ihre Arbeitsbedingungen bewerten und was ihre Wünsche sind.

Yasmin Fahimi: Technische und naturwissenschaftliche Expert(en)/-innen haben im Betrieb eine Schlüsselfunktion. Auch wenn sie selbst keine Leitungs- und Führungspositionen einnehmen, tragen sie oft hohe Verantwortung. Ihre Tätigkeit ist zusätzlich von hohen Flexibilitätsanforderungen geprägt. Als Gewerkschaft ist es uns wichtig, uns mit diesen Arbeitsrealitäten intensiv auseinanderzusetzen. Und der Handlungsbedarf ist spätestens mit diesem Report deutlich geworden. Es ist ein Trugschluss, zu glauben, dass die technischen und naturwissenschaftlichen Expertinnen und Experten – auch wenn sie einen hochqualifizierten, akademischen Abschluss haben – nicht ebenso abhängig Beschäftigte sind, die eine starke und handlungsfähige Interessenvertretung benötigen. Gemeinsam mit den technischen und naturwissenschaftlichen Expertinnen und Experten Handlungsansätze zu definieren, ist die beste Möglichkeit, den Weg für echte Mitbestimmung freizumachen.

Welche Ergebnisse der Studie halten Sie für bemerkenswert und warum?

Yasmin Fahimi: Ich finde es bemerkenswert zu sehen, welchen hohen Einfluss der Betriebsrat auch in diesen Berufsgruppen auf gute Arbeitsbedingungen hat. Das motiviert uns, gute gewerkschaftliche Arbeit weiter voranzubringen.

Christiane Benner: Ich freue mich, dass Hochqualifizierte ihre Arbeit um 4 Indexpunkte besser bewerten als alle Beschäftigten, die an der Index-Befragung teilgenommen haben. Schön ist, dass es unter den Kolleginnen und Kollegen so etwas wie Solidarität gibt, denn zumindest gibt es bei Kollegialität kaum Unterschiede zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Und das halte ich, wie oben erwähnt, für ein wichtiges Merkmal von Guter Arbeit.

Dennoch ergeben sich aus dem Sonderreport Handlungsfelder für gewerkschaftliche Aktivitäten im Hinblick auf die Befragungsgruppe. Wo setzen Sie an?

Christiane Benner: Der Index hat auch bei den Hochqualifizierten Probleme zutage gefördert. So beschreiben viele Beschäftigte ihre Arbeit als entwicklungsarm, weil sie keine Aufstiegs- und Veränderungsmöglichkeiten sehen. Auch gibt es eine starke Verunsicherung hinsichtlich der Zukunftsaussichten. Qualifizierungspolitik und Zukunftssicherung durch Innovationen sind Handlungsfelder von Betriebsräten und Gewerkschaften. Allerdings müssen auch wir in unserer Betriebs- und Tarifpolitik innovativer werden. Deshalb brauchen wir auch hier das Know-how von den Beschäftigten aus Angestelltenbereichen.

Yasmin Fahimi: Die stressbedingten Belastungsprofile finde ich alarmierend. Rechtzeitig hier einzugreifen, um aus Belastungen nicht Beanspruchungen werden zu lassen, halte ich für eine dringliche Aufgabe. Sonst bekommen wir neben dem demografisch bedingten, noch einen gesundheitlich bedingten Fachkräftemangel. Dazu werden wir uns insbesondere für eine gute Arbeitsorganisation einsetzen müssen, für einen angemessenen Führungsstil und für Entwicklungsmöglichkeiten, um das Arbeitspensum für diese Berufsgruppen handhabbar zu machen.

Wo findet man persönliche Ansprechpartner, und wie kann man sich persönlich auf betrieblicher Ebene einbringen für bessere Arbeitsqualität?

Yasmin Fahimi: Im Betrieb sind zunächst unsere Vertrauensleute und Betriebsräte die ersten Ansprechpartner. Mit unserer Zielgruppenarbeit bauen wir aber in den Regionen kontinuierlich Angebote für interessierte Beschäftigtengruppen auf. Außerdem wollen wir auf unserem Blog zur Kampagne „Wir machen Gute Arbeit“ in Dialog mit den verschiedensten Beschäftigtengruppen treten.

Christiane Benner: Bedingungen lassen sich konkret verändern. Wir haben bei den letzten Betriebsratswahlen versucht, dass mehr Beschäftigte aus F & E-Bereichen kandidieren. Weiterhin gibt es in immer mehr F & E-Bereichen auch sogenannte Vertrauensleute. Genau wie die IG BCE haben wir Büros vor Ort und vernetzen engagierte Ingenieure, Naturwissenschaftler und IT auch regional. Auf Bundesebene haben wir einen F & E-Arbeitskreis, der ca. 50.000 Beschäftigte aus der F & E repräsentiert. Dieser Kreis hat zum Beispiel 10 Thesen „Mehr Freiraum für Innovation“ herausgegeben. Weiterhin beobachten wir im Aufschwung eine Zunahme an Werkverträgen und Leiharbeitsverhältnissen bei Ingenieuren und Ingenieurinnen. Auch hier streben wir „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ an.

5. Adressen, Links, Quellen, Projekte, Ansprechpartner

Mehr erfahren über Gute Arbeit?

Wir setzen uns für Gute Arbeit ein! Wenn Sie sich einen Überblick über unsere Aktivitäten, Angebote und Informationen verschaffen möchten, empfehlen wir den Besuch der nachfolgenden Internetadressen. Oder treten Sie mit Ihren Fragen, Anregungen oder Wünschen direkt mit uns in Kontakt.

Ansprechpartner/in in der IG BCE

Yasmin Fahimi
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 1
Projekt Gute Arbeit
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telefon: 0511/7631-141
Fax: 0511/7631-737
E-Mail: gute.arbeit@igbce.de

Ansprechpartner/in in der IG METALL

Christiane Benner
IG Metall
Vorstandsbereich 02/Funktionsbereich Mitglieder und Kampagnen
Teamleitung Strategische Personen- und Zielgruppen
Wilhelm-Leuschner-Strasse 79 , 60329 Frankfurt am Main

Telefon: 069/6693-2215
Fax: 069/6693-802215
E-Mail: christiane.benner@igmetall.de

Gute-Arbeit-Themen im Internet

Internet-Blog zur Kampagne „IG BCE: Wir machen Gute Arbeit!“ www.gute-arbeit.igbce.de
Gute-Arbeit-Themen auf der Homepage der IG Metall www.igmetall.de/gutearbeit
Überstunden-Rechner www.engineering-igmetall.de
Ergonomisches Arbeiten im Büro www.ergo-online.de

Lektüre

Gute Arbeit - Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften (Ausgabe 2011)
www.bund-verlag.de/gute-arbeit-praxis
Gute Arbeit – Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung
www.gutearbeit-online.de

Weitere Infos über den DGB-Index Gute Arbeit

DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Keithstraße 1-3, 10787 Berlin
E-Mail: info@dgb-index-gute-arbeit.de Internet: www.dgb-index-gute-arbeit.de