

# "Gute Arbeit" hat viele Gesichter!

Die im Frühjahr 2013 durchgeführte Auswertung der Befragung der Telekom Beschäftigten zur Guten Arbeit hat verdeutlicht, dass es klare Handlungsbedarfe zur Guten Arbeit im Telekom Konzern gibt!

## Elemente Guter Arbeit im Telekom Konzern

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse und den Inhalten des Tarifpolitischen Aktionsprogramms hatte der ver.di Bundesfachbereich nach einem intensiven Diskussionsprozess die tarifpolitischen Handlungsfelder für die Kampagne „Gute Arbeit“ im Telekom Konzern festgelegt:

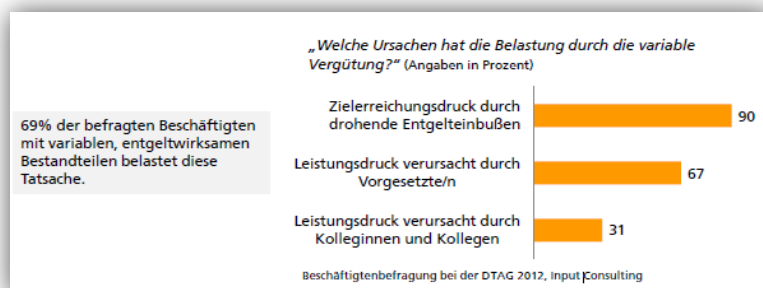
Kampagne "Gute Arbeit" im Telekom Konzern					
Variable entschärfen	Altersteilzeit	Übernahme junger Menschen	Betriebliche Belastungs-Überprüfung & Betrieblicher Belastungs-ausgleich	Individuelle Auszeiten: Pflegezeit, Fortbildung, Erziehung, Freizeit	Alters-reduzierte Arbeitszeit X bis 0 Std.

Zur „Guten Arbeit“ gehören nicht nur ein leistungsgerechtes Einkommen und sichere Berufsperspektiven. Arbeit die Sinn hat, auch Freude und Bestätigung mit sich bringt; Arbeit, mit möglichst wenigen körperlichen und psychischen Belastungen und die die Gesundheit nicht schädigt und Arbeit, die so organisiert ist, dass sich die Beschäftigten als Menschen behandelt fühlen, gehören nach dem DGB Index GUTE ARBEIT ebenso dazu.



## Variable entschärfen

Über Zwei Drittel der in der Telekom Ende 2012 befragten Beschäftigten (69%) fühlten sich durch die variable Vergütung belastet. Dies vor allem aufgrund drohender Entgelteinbußen (90%) und einem von den Vorgesetzten verursachten Leistungsdruck (67%).



Mit den Tarifrunden 2012 und 2014 ist ver.di das Problem aktiv angegangen. Stufenweise wurden den vorhandenen Variablen Systemen die Giftzähne gezogen. Für viele Beschäftigte wurde eine deutliche Reduzierung des Variablen Risikos durchgesetzt und damit auch sicher ein Element guter Arbeit im Telekom Konzern.

## Altersteilzeit

Arbeiten in Zeiten technologischer Umbrüche, die begleitet sind von neuen Qualifikationsanforderungen und auch Personal/ab- und -umbaumaßnahmen, stellt für viele Beschäftigte eine große Belastung dar. Vielfach haben ältere Beschäftigte ihren Wunsch geäußert, die Möglichkeit zu erhalten vorzeitig aus dem Berufsleben aussteigen zu können. Mit dem Instrument einer Altersteilzeit, lässt sich für ältere Beschäftigte ein vorzeitiger gleitender Ausstieg aus dem Berufsleben - unter gesicherten Bedingungen - realisieren. Zeitgleich werden Chancen für Neueinstellung von z.B. Nachwuchskräften eröffnet.



Mit den neu abgeschlossenen Tarifverträgen zur Altersteilzeit hat ver.di diesen Weg gemeinsam mit dem Arbeitgeber eröffnet. Durch vereinbarte Quoten (Anzahl abzuschließender Verträge) ist es ver.di gelungen, den Arbeitgeber zu verpflichten, das Instrument auch anzubieten. Gleichzeitig verbleibt es bei der Freiwilligkeit, so dass die Altersteilzeit nicht zum zwanghaften Personalabbauinstrument missbraucht werden kann.

## Nachwuchskräfte

Die unbefristete, qualifikationsgerechte Einstellung von Nachwuchskräften liegt nicht nur im Interesse der betroffenen Nachwuchskräfte. Junge neue KollegInnen aus der Ausbildung bringen auch neue Qualifikationen in den Betrieb, die dem Arbeitgeber nutzen und Belastungssituationen vorhandener Belegschaftsteile vorbeugen können. Außerdem bringt das „frischen Wind“ in die Altersstruktur - das nutzt allen!

Deshalb hat ver.di dafür gerungen und durchgesetzt, dass in den Jahren 2013 bis Ende 2015 in Summe 5.780 Nachwuchskräfte in den T- Konzern eingestellt werden. Ein Erfolg und Element guter Arbeit! Hier ist zu klären, wie es ab 2016 dazu weitergeht!



## Überlastung erkennen und ihr entgegenwirken

Durch die Befragung der Telekom Beschäftigten Ende 2012 ist auch ans Tageslicht gekommen, dass das Arbeitserleben vieler Befragter häufig durch Gefühle der Erschöpfung und der Frustration geprägt war. So fühlten sich

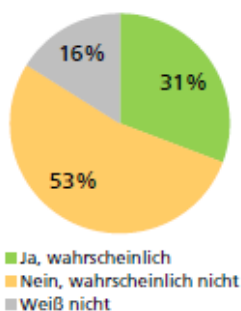


62% der befragten Beschäftigten nach der Arbeit leer und ausgebrannt. 54% geben zudem an, sich in der arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen zu können. 55% der Beschäftigten erlebten ihre Arbeitssituation als frustrierend - Alarmierende Signale.

ver.di hat deshalb Forderungen zu einem Tarifvertrag „Überlastungsschutz“ entwickelt und die Telekom zu entsprechenden Verhandlungen aufgefordert. Mit den nun vorliegenden „Eckpunkten zu einem Tarifvertrag Belastungsschutz“ wird ein Instrument geschaffen mit dem in allen Betrieben regelmäßig und systematisch versucht wird, bestehende erhöhte Belastungen und deren auslösende Faktoren zu erkennen und ihnen entgegen zu wirken.

## Individuelle Auszeiten / Altersreduzierte Arbeitszeit

„Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“



Beschäftigtenbefragung bei der DTAG 2012, Input Consulting

51% der Befragten geben an, gesundheitliche Beschwerden zu haben, die mit ihrer derzeitigen Tätigkeit in Verbindung stehen.

57% der Befragten haben eigenen Angaben zufolge aufgrund der tätigkeitsimmanenten Belastungen schon einmal über einen Arbeitsplatzwechsel nachgedacht bzw. den Arbeitsplatz tatsächlich deshalb gewechselt.

Über die Hälfte der befragten Telekom Beschäftigten haben angegeben, aufgrund der Anforderungen bereits gesundheitliche Beschwerden (51%) zu haben. Entsprechend hoch ist auch der Anteil derer, die meinten, unter den derzeitigen beruflichen Anforderungen nicht bis zur Rente durchhalten zu können (53%).



Zu diesem Befragungsergebnis gesellt sich Frage, welche Antworten sich eigentlich tarifpolitisch darauf und auch auf die sich im Lebensverlauf „ändernde Zeitbedürfnisse“ der Beschäftigten geben lassen!

Beschäftigte sehen sich zunehmend mit längeren Lebensarbeitszeiten konfrontiert; mit der Notwendigkeit und / oder Wünschen Pflegezeiten oder Elternzeiten zu realisieren; oder auch Auszeiten in Form von sogenannten „Sabbaticals“ zu realisieren ohne ihren Arbeitsplatz zu gefährden.

Vor diesem Hintergrund hat ver.di Forderungen zu einem Tarifvertrag „biografieorientierter Lebenszeitkonten“ entwickelt und den Arbeitgeber zu entsprechenden Verhandlungen aufgefordert.

Mit den nun vorliegenden „Eckpunkten zu biografieorientierten Lebenszeitkonten“ ist für die Beschäftigten, die sich z.B. mit längeren Lebensarbeitszeiten und neuen Belastungssituationen konfrontiert sehen, der Einstieg zu neuen individuellen Dispositionsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit gelungen.

Dazu gehören Instrumente zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben genauso, wie die Schaffung der Möglichkeit während des Erwerbslebens gesicherte, „individuelle Auszeiten“ (z. B. für Familie, Erziehung, Freizeit,...) nehmen zu können.

Gewiss ein weiteres Element Guter Arbeit!

### **Das ist nicht alles!**

An den aufgezeigten Beispielen wird deutlich: GUTE ARBEIT – hat viele Gesichter! Neben den hier aufgeführten gibt es noch viele weitere: Der Schutz vor betriebsbedingter Beendigungskündigung, geregelte Arbeitszeiten, verlässliche Freizeitplanung, ein effektiver Arbeits- und Gesundheitsschutz und vieles andere mehr! Eines haben alle Elemente „Guter Arbeit“ gemeinsam: sie fallen nicht vom Himmel! Sie sind Ergebnis einer kontinuierlichen Auseinandersetzung / Diskussion zu den unterschiedlichen Elementen und das tägliche Ringen um Verbesserung!

Dafür bedarf es einer starken Gemeinschaft!

### **MIT ver.di weiter für GUTE ARBEIT streiten!**

