



Tagung vom DGB und ver.di
Arbeit und Leben im Lebensverlauf
18. Juni 2012, ver.di Bundesverwaltung



Grußwort zur Tagung vom DGB und ver.di Arbeit und Leben im Lebensverlauf am 18. Juni 2012 in der ver.di Bundesverwaltung

Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlich Willkommen zu unserer Tagung Arbeit und Leben im Lebensverlauf!

Ich freue mich, dass wir diese Tagung gemeinsam mit ver.di auf die Beine gestellt haben und heute so viele betriebliche Praktikerinnen und Praktiker aus den unterschiedlichsten Branchen hier zusammen gekommen sind: Ich bin gespannt auf einen regen Austausch.

Wer die Arbeitszeiten regelt, bestimmt auch die Familienzeit und die Freizeit mit.

Die Ergebnisse des DGB-Index *Gute Arbeit 2011* zeigen eine stetig steigende Arbeitshetze, und Arbeitsintensivierung.

Diese Entgrenzung von Arbeit und Leben muss gesellschaftlich stärker wahrgenommen werden; vor allem im Betrieb, wo die Anforderung hundertzwanzigprozentiger Verfügbarkeit einerseits und Familienfreundlichkeit andererseits einen fast unlösbaren Zielkonflikt ergeben.

Überstunden und eine Kultur der Dauerpräsenz bestimmen den Alltag der Beschäftigten.

Die Ergebnisse des DGB-Index *Gute Arbeit 2011* ergaben, dass zwei Drittel der Beschäftigten Überstunden leisten – jede/r Fünfte mehr als zehn Überstunden pro Woche.

Und dort, wo länger gearbeitet wird, steigt auch die Arbeitshetze.

Die Ergebnisse der Index-Befragung zeigen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und dem „Rest“ des Lebens mehr und mehr verschwimmen:

Wochenend-Arbeit ist längst kein Tabu mehr, sondern für 35 Prozent der Beschäftigten in Deutschland der Regelfall.

Eine problematische Entwicklung, die Beschäftigte, Familien und vor allem Alleinerziehende und deren Kinder vor neue Schwierigkeiten stellen.



Denn welche Kita hat schon am Samstag oder Sonntag geöffnet?

Während also die Belastungen am Arbeitsplatz steigen, bleibt immer weniger Zeit für Erholung und Kultur, Familie und Kinder.

Dieser Trend ist nicht gesund – weder für die Beschäftigten noch für die wirtschaftliche Entwicklung.

In kürzerer Zeit mit weniger Personal und weniger Geld mehr arbeiten! Rationalisierung, ja. Aber wie weit kann man die Schrauben festdrehen?

Deshalb müssen der Arbeitszeit und den Arbeitsbelastungen Grenzen gesetzt werden!

Die Arbeitsgestaltung muss stärker an den Bedürfnissen und Ansprüchen der Beschäftigten ausgerichtet werden.

Flexibilität spielt eine immer größere Rolle, doch darf sie nicht länger nur nach den Interessen der Arbeitgeber ausgelegt werden.

Der DGB-Slogan aus dem Jahr 1956 - „Samstags gehört Vati mir!“ - ihr erinnert euch sicher; damals kreiert zur Einführung der Fünf-Tage-Woche - ist bis heute aktuell und wichtig.

Nur dass wir heute zwei Versionen brauchen, damit samstags auch »Mutti« Zeit für ihre Kinder hat.

Die Entgrenzung von Arbeit und Leben nimmt alarmierende Ausmaße an:

- Gut ein Viertel der Beschäftigten muss auch in der Freizeit sehr häufig oder oft für die Arbeit erreichbar sein.
- Jede/r Siebte arbeitet sehr häufig oder oft in seiner Freizeit unbezahlt für den Arbeitgeber.
- Einem Drittel fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten –
- und mehr als ein Drittel muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.

Stress bei der Arbeit ist also keine Ausnahme.

Mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten (52 %) – fühlt sich Arbeitshetze ausgesetzt.

Dies gilt im Besonderen für Frauen – hier liegt der Anteil sogar bei 58%.

Die Daten zeigen ganz klar:

Arbeitshetze, steigende Arbeitsintensität und Entgrenzung gehören mittlerweile zum Alltag der Beschäftigten.



Die psychischen Belastungen durch Arbeit sind so hoch, dass die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gefährdet sind. Schlagworte sind hier mittlerweile anerkannte Krankheiten wie Burn-out und/ oder Depression.

Und nicht zuletzt stellen die demografische Entwicklung neue Anforderungen.

Wir brauchen also eine umfassende Strategie, um die Belastungen im Zusammenhang mit der Arbeit abzubauen - mit klaren Regeln für die Arbeitgeber und starken Beschäftigtenvertretungen in den Betrieben, die sich um dieses Thema kümmern.

Ein Beispiel dafür ist die Familienfreundlichkeit der Betriebe:

Obwohl sich hierzu einiges bewegt hat in den letzten Jahren, sind familienfreundliche Unternehmen immer noch selten.

Nur 17 Prozent der Eltern minderjähriger Kinder sind laut Monitor Familienleben der Meinung, dass sich Beruf und Familie vereinbaren lassen.

Was Beschäftigte und ihre Familien dazu vor allem brauchen ist Zeit!

Zeit für die Organisation des Alltags, für Fürsorgeaufgaben, für gemeinsam verbrachte Freizeit, für die Paarbeziehung, für Regeneration; aber auch für Weiterbildung oder für ehrenamtliches Engagement.

Und das gilt in unterschiedlicher Ausprägung für alle Phasen des Erwerbs- und des Privatlebens.

Familie leben können. Nicht nur Restzeiten!

Eine lebensverlaufsorientierte Zeitpolitik sollte also eine zentrale Säule moderner Familienpolitik werden. Das bestätigen auch der erste Gleichstellungsbericht und der 8. Familienbericht der Bundesregierung. Wir Gewerkschaften wollen dazu beitragen, dass diese Erkenntnis endlich politisch umgesetzt wird.

Wir sagen: eine breite Debatte über Arbeitszeiten ist längst überfällig! Denn trotz des 8. Familienbericht mit dem Fokus auf das Thema „Zeit für Familien“ liegen kaum konkrete Vorschläge für die Gestaltung einer neuen Zeitpolitik in diesem Land vor.

Viele Unternehmer und Politiker sehen Fürsorgeaufgaben nach wie vor abgekoppelt von der Arbeitswelt. Vor allem dort, wo der Fachkräftemangel noch keine Rolle spielt.

Unternehmen gehen immer noch davon aus, dass Arbeitskräfte flexibel sind; dass sie entweder keine Familie haben oder Familienpflichten beim Betreten des Werksgeländes hinter sich lassen.

Und deshalb fehlen trotz verbaler Aufgeschlossenheit oft konkrete Taten.

Hier ist ein Umdenken erforderlich.



Tagung vom DGB und ver.di
Arbeit und Leben im Lebensverlauf
18. Juni 2012, ver.di Bundesverwaltung



Die Arbeitgeber müssen sich endlich von dem Bild der ständig verfügbaren Beschäftigten ohne Privatleben verabschieden.

Teilzeit darf nicht automatisch zum Karriereknick führen. Und ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung muss her! Oder zu vollzeitnaher Beschäftigung: Männer wollen weniger, Frauen wollen oft mehr arbeiten.

Flexibilität von Arbeitszeit und -ort nützt nicht nur Beschäftigte, die kleine Kindern haben oder neben der Erwerbstätigkeit einen Angehörigen pflegen, sondern allen Beschäftigten.

Welche Anforderungen Arbeitswelt, Familien und Privatleben ganz konkret an eine lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitgestaltung stellen, werden wir heute gemeinsam diskutieren.

In diesem Sinne wünsche ich uns und euch einen fruchtbaren Austausch vieler guter Ideen. Zur Anregung und zum Nachmachen in der eigenen Arbeits- und Lebenswelt.

Ich würde mich freuen, wenn viele mit Schwung nach Hause fahren, mit Ideen und Motivation im Gepäck und dem Gefühl, dass sie für jüngere und ältere Kolleginnen und Kollegen etwas Gutes und Hilfreiches anschieben können.