

Gesünder @rbeiten



Tipps für den Arbeitsplatz | Nr. 30

Was ist gute Arbeit?

Ein hoher Verdienst oder die unkündbare Stellung? Wenn sich kaum jemand mehr krank meldet oder wenn der Quartalsbericht gut ausfällt? Nach 30 Jahren sind erstmals wieder Beschäftigte gefragt worden, was sie unter guter Arbeit verstehen und ob sie unter solchen Bedingungen arbeiten. Das Ergebnis ist ernüchternd: Gute Arbeit gilt nur für drei Prozent.

Damit sind die Behauptungen der Arbeitgeber wissenschaftlich widerlegt. „Das Rekordtief bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten ist ein Beleg dafür, dass die Arbeitsbedingungen in Deutschland immer gesünder geworden sind“, sagt beispielsweise die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände. Niedrige Krankenquote gleich gute Arbeit? Das ist falsch. Geringe Fehlzeiten sind vielmehr ein Hinweis darauf, dass sich Beschäftigte auch krank zur Arbeit schleppen, aus Angst, den Job zu verlieren.

Was aber macht gute Arbeit aus? Dazu wurde im Auftrag von INQA, der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, eine repräsentative Untersuchung vorgenommen, um herauszufinden, wie Beschäftigte ihre aktuelle Arbeitssituation bewerten. Was setzt die Lehrerin und den Handwerker, die Telefonistin und den Montagearbeiter am Band unter Stress? Was belastet sie und was macht sie zufrieden. Noch mehr: Alle sollten – unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation – wichtige Aspekte guter Arbeit nennen. 5.400

Beschäftigte machten mit und füllten einen 16-seitigen Fragebogen aus. Das Ergebnis: Gute Arbeit gilt nur für drei Prozent. 13 Prozent haben gute Arbeitsplätze mit existenzsicherndem Einkommen, mit Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und sozialer Einbindung. Allerdings gibt es erhebliche Mängel: Der Arbeitsplatz ist nicht sicher, die Arbeit ist körperlich schwer, über- oder unterfordernd oder kaum mehr zu leisten. Manchmal kommen mehrere Faktoren zusammen. Die größte Gruppe der Beschäftigten ist jedoch weit weg von guter Arbeit: Bei 84 Prozent der Arbeitsplätze sind entweder die Einkommen niedrig, die Belastungen hoch oder Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten kaum vorhanden.

Zehn Aspekte guter Arbeit

Mit der INQA-Studie gibt es erstmals wissenschaftlich fundierte Zahlen: So sieht Arbeit in Deutschland aus und so könnte sie aussehen. Zehn Aspekte guter Arbeit wurden am häufigsten genannt, ob Frau oder Mann, im Osten oder Westen, jung oder alt. An erster Stelle steht ein festes, verlässliches Einkommen. Nicht minder wichtig ist ein sicherer Arbeitsplatz und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Fast so bedeutsam ist Beschäftigten eine Arbeit,

Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- ▷ ein festes Einkommen
- ▷ unbefristete Beschäftigung
- ▷ Kreativität einbringen
- ▷ Sinn in der Arbeit erkennen
- ▷ Anerkennung erhalten
- ▷ soziale Beziehungen
- ▷ Schutz der Gesundheit

die Spaß macht. Arbeit wird von vielen nicht mehr als reiner Broterwerb betrachtet, sie soll Sinn machen. Man möchte die eigenen Fähigkeiten weiterentwickeln und verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen. Kurzum: Beschäftigte haben eine positive Einstellung zur Arbeit.

Ähnlich wichtig sind soziale Aspekte. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten von Vorgesetzten als Menschen wahrgenommen werden, nicht als Kostenfaktor. Klar ist auch: Für die Befragten gehört der Schutz der Gesundheit zu den Kernelementen guter Arbeit.

Das sind die Wünsche. Die Wirklichkeit sieht anders aus. Beschäftigte berichten erschreckend häufig von gesundheitlichen Beschwerden, so die Autorin der Studie Tatjana Fuchs, Sozialwissenschaftlerin bei INIFES. Sie schätzen es als eher unwahrscheinlich ein, unter diesen Bedingungen gesund die Rente zu erreichen.

Für bessere Arbeitsplätze

Warum hat INQA die Untersuchung durchgeführt?

Sedlatschek: Wir brauchen verlässliche Zahlen und Fakten, was aus Sicht von Beschäftigten gute Arbeit ausmacht. Zudem ist die Untersuchung ein Anstoß für eine breite gesellschaftliche Debatte über Qualität von Arbeit.



Eine ähnliche Untersuchung wurde in Deutschland zuletzt in den 70er Jahren durchgeführt. Unterscheiden sich die Ergebnisse?

Sedlatschek: Ja. Ein festes, verlässliches Einkommen, wie es heute oberste Priorität hat, stand für die Menschen nicht an erster Stelle. Das ist nicht verwunderlich, spiegelt es doch gesellschaftliche Realität wieder. Fast jeder kennt einen Arbeitslosen, alle erfahren direkt oder am Rande, dass sich der Niedriglohnssektor ausweitet, Löhne unter Druck geraten. Und selbst wenn das Unternehmen Gewinne macht, ist das manchmal kein Schutz vor Arbeitslosigkeit.

Wie geht es nun weiter?

Sedlatschek: Die Befragung liefert uns eine spannende und aktuelle Basis, um bessere Arbeitsplätze einrichten zu können. Wir möchten Unternehmen dafür gewinnen, dieses Wissenspotential zu nutzen. Denn Beschäftigte sind durchaus bereit, ihre Kreativität einzubringen. Allerdings fehlt häufig die Anerkennung und Bindung ans Unternehmen. Unser Ziel ist, Unternehmen zu unterstützen, sich stärker an den Mitarbeitern zu orientieren. Eine gute Unternehmenskultur ist Voraussetzung, um auch langfristig erfolgreich zu sein.

Dr. Christa Sedlatschek,
Geschäftsführerin von INQA

Die Studie: www.inqa.de



Wo ist die gute Arbeit?

Fünf Betriebe aus dem IG Metall-Bereich haben sich an der Pilotbefragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ beteiligt. Die Ergebnisse sind unterschiedlich ausgefallen. In einem sind sich aber alle Beschäftigten einig: Sie haben Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Positiv schätzen sie dagegen das soziale Klima mit den Kollegen und den Sinn ihrer Arbeit ein.

„Wir wollen wissen, was die Belegschaft denkt“

Betriebsrat und Unternehmen sind gleichermaßen zufrieden. Kein Wunder: Die rund 250 befragten Beschäftigten von **Staedtler Mars in Nürnberg** schätzen ihre Arbeitsbedingungen überdurchschnittlich positiv ein. Personalchefin **Jutta Hubmann-Bähr**: „Wir sind auf dem richtigen Weg.“ Im Projekt „Demografischer Wandel“ wurde beispielsweise die Altersstruktur des gesamten Betriebes analysiert und eine Prognose für 2011 erstellt. Damit dem Unternehmen das Wissen ausscheidender Kollegen nicht verloren geht, gibt es so genannte „Lernpatenschaften“ in den Bereichen Umwelt, Controlling und Marketing. Dabei wird das Knowhow systematisch an junge Nachfolger weitergegeben und dokumen-

tiert. Regelmäßige Vorgesetzten-schulungen gehören ebenso zu den künftigen Vorhaben von Staedtler wie ergonomische Verbesserungen in der Produktion und ein neues Schicht- und Arbeitszeitmodell. „Besonders für Frauen ist das Ende der Spätschicht um 23:15 Uhr belastend“, so die Personalchefin. Das Unternehmen hat die Befragung unterstützt, „weil wir wissen möchten, was die Mitarbeiter denken, was sie schätzen und was sie beklagen.“ Die schlechten Werte beim Thema Arbeitsplatzsicherheit erklären sich Personalleitung und Betriebsrat so: Das Werk Sugenheim wird geschlossen. „Das beunruhigt auch die Kollegen in Nürnberg“, bestätigt Betriebsratsvorsitzender **Josef Schmidtpeter**.

Gute Arbeit ist...
„regelmäßige Arbeit und regelmäßige Bezahlung, auf dass nicht immer wieder das Konto gesperrt wird“
(Horst Koller, Freiberufler)

Beschäftigte wollen Tarifvertrag

Die Beschäftigten des **Kunz Faserplattenwerks in Baruth** schätzen ihre Arbeitsbedingungen eher skeptisch ein. Schlecht kommt bei ihnen die Betriebskultur weg, die geringen Aufstiegschancen und die fehlende Arbeitsplatzsicherheit. Auffallend ist jedoch die Unzufriedenheit mit dem Einkommen. Über 90 Prozent der Befragten sind der Meinung, das Einkommen sei im Verhältnis zu ihrer Arbeitsleistung nicht angemessen. Kein Wunder: Das Faserplattenwerk, eine 100prozentige Tochter des Pfeleiderer-Konzerns, unterliegt

keiner Tarifbindung. „Es ist unser vorrangiges Ziel, endlich einen Tarifvertrag zu bekommen“, sagt Betriebsratsvorsitzender Frank Schmidt. Dafür haben die Kollegen in einem Warnstreik auch schon die Arbeit niedergelegt. Die ersten Gespräche mit dem Arbeitgeber stehen jetzt an. Es gibt noch viel zu tun: 71 Prozent der Befragten halten es nicht für wahrscheinlich, unter diesen Arbeitsbedingungen gesund in die Rente gehen zu können. Schmidt: „Das ist alarmierend.“ Er will vor allem Verbesserung bei der Lärm- und Luftbelastung erreichen.

Qualifizierungswünsche laufen ins Leere

Beschäftigten von **Thermopal in Leutkirch** sind vor allem sinnvolle Arbeit, Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit und gesundheitsförderliche Arbeit wichtig. Doch bei den meisten Punkten ist die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit groß. Das überrascht Betriebsratsvorsitzenden **Alfred Dennenmoser** nicht. **Pfeleiderer**, der Mutterkonzern von Thermopal, hat kürzlich ein Werk geschlossen und nach Russland verlagert. „Die ständige Ankündigung, Personal abzubauen und die geringe Bereitschaft, in die Werke zu investieren, macht den Kollegen Angst.“ Unzufrieden sind die Beschäftigten auch

mit mangelnden Aufstiegschancen. Die Hälfte fühlt sich unterfordert und belastet, weil ihre Qualifizierungswünsche ins Leere laufen. „Wir haben hier Nachholbedarf.“ Die Ergebnisse wird **Dennenmoser** auf der nächsten Betriebsversammlung vorstellen und auch der Pfeleiderer-Zentrale vorlegen. Denn noch hapert es an der Umsetzung der kürzlich abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarung.

„Gute Arbeit ist Arbeit, die mir Freude macht und die ich ohne gesundheitliche Probleme bis zur Rente ausführen kann“
(Anita Seglmeier, Landshut)

Kaum Aufstiegschancen, gute Arbeitszeitmodelle

Die Beschäftigten des **Staedtler-Werks in Neumarkt** bewerten ihre Arbeitsbedingungen etwas negativer als ihre Kollegen im Nürnberger Hauptwerk. Nichtsdestotrotz ist die Zufriedenheit größer als die Belastung. Gut kommt bei den Neumarktern vor allem das Vario-Modell flexibler Arbeitszeiten mit zusätzlichen freien Tagen sowie die rund 60 verschiedenen Teilzeitmodelle an. „Wir haben immer Wert darauf gelegt, dass sich die Arbeitszeit an den Bedürfnissen der Kollegen orientiert“, sagt Betriebs-

ratsvorsitzende **Herbert Distler**. Die weitaus schlechteste Bewertung vergaben die Neumarkter den mangelnden Aufstiegschancen. Ein höherer Status mit mehr Anerkennung und einem besseren Einkommen ist nur schwer zu erreichen, das lässt die Struktur in der Produktion kaum zu, so **Distler**. Belastend findet die Hälfte der Befragten den Lärm am Arbeitsplatz, ein Drittel klagt über körperlich schwere Arbeit. „Das werden wir in der betrieblichen Gesundheitsförderung verstärkt berücksichtigen.“



Endlich kommen Beschäftigte zu Wort

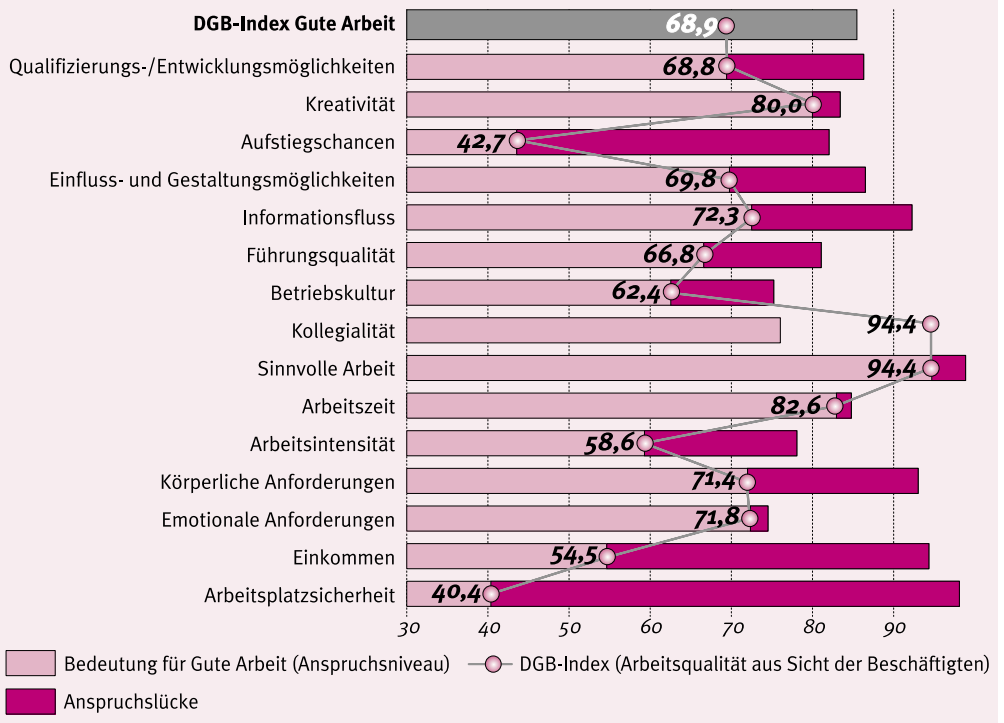
In der Öffentlichkeit geht es immer wieder um Aktienkurse, Standortfaktoren oder den Geschäftsklimaindex. Kurzum: Wir erfahren regelmäßig, wie sich unsere Wirtschaft fühlt, ob Unternehmen zufrieden sind mit ihrer wirtschaftlichen Lage und was besser sein könnte. Die Arbeitsbedingungen spielen dagegen so gut wie keine Rolle. Das ändert sich nun.

Auf Grundlage der Daten und Fakten aus der repräsentativen Untersuchung, die INQA („Initiative Neue Qualität der Arbeit“) in Auftrag gab (s. S. 1), haben die Gewerkschaften den DGB-Index „Gute Arbeit“ entwickelt. Der soll künftig Aufschluss darüber geben, wie es um die Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten bestellt ist. 15 Aspekte werden untersucht – von Einkommen und Arbeitszeit über Aufstiegschancen bis hin zu Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Grafik rechts). Denn eins ist sicher: Zufriedene Beschäftigte sind produktiver, loyaler und engagierter – das kann sich für Unternehmen nur auszahlen.

In einer Vorstudie wurden Beschäftigte aus zehn Betrieben quer durch alle Branchen zu ihren aktuellen Arbeitsbedingungen befragt. Das Ergebnis: Auf einer Skala von 0 („unzumutbar“) bis 100 („Gute Arbeit“) landeten die Beschäftigten mit ihren Antworten bei einem Index-Wert

Gute Arbeit ist ... „eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit und nicht mal kaum etwas zu tun zu haben und dann wieder sämtliche Wochenenden und Feiertage durcharbeiten zu müssen.“
(Franke Bohrer, Aachen)

"DGB-Index Gute Arbeit" aus Sicht der Beschäftigten in zehn ausgewählten Betrieben



In zehn ausgewählten Betrieben wurden 15 Aspekte von Arbeit untersucht. Die Beschäftigten wurden gefragt, was sie für wichtig halten und wie es tatsächlich im Betrieb aussieht. Ganz selten stimmten Anspruch und Wirklichkeit überein. Besonders groß ist die Kluft bei der Arbeitsplatzsicherheit, siehe „Anspruchslücke“.

von 68,9 Punkten. Gleichzeitig machten sie deutlich, wo Wunsch und Wirklichkeit auseinanderklaffen, besonders auffallend bei Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen.

Dieser DGB-Index soll ab 2007 jährlich repräsentativ erhoben werden, um festzustellen, wie sich die Qualität von Arbeit in ganz Deutschland

entwickelt. Das weitergehende Angebot an Unternehmen: Jeder Betrieb kann künftig auf dieser Grundlage eine eigene Befragung durchführen lassen, um zu erfahren, was die Belegschaft denkt, womit sie zufrieden ist und wo etwas im Argen liegt. „Bei hoher Praxistauglichkeit ist das Instrument viel komplexer als übliche Mitarbeiterbefragungen. Die Ergebnisse müssten jedes Management interessieren“, sagt **Dr. Frank Mußmann**, Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und

Gewerkschaften der Universität Göttingen. Doch alle Befragungen sind wertlos, wenn die Qualität von Arbeit nicht verbessert wird. Das haben sich Gewerkschaften zur Aufgabe gemacht. Mit ihrem Projekt „Gute Arbeit“ hat die IG Metall den Anfang gemacht und eine Initiative zur Humanisierung der Arbeitswelt gestartet. Andere Gewerkschaften ziehen mit und fordern eine Trendwende in Deutschland. Denn „Gute Arbeit macht nicht kaputt, sondern zufrieden.“

Von Guter Arbeit weit entfernt

Die Beschäftigten von **Federal-Mogul in Wiesbaden** schätzen ihre Arbeitsbedingungen negativer ein als die Belegschaften in den anderen befragten Betrieben. Besonders beim Einkommen, bei Aufstiegschancen, der Betriebskultur und Arbeitsplatzsicherheit liegt es im Argen. Für die Federal-Mogul-Kollegen sind diese Berei-

che von Guter Arbeit weit entfernt. Den Grund dafür sieht Betriebsratsvorsitzender **Alfred Matejka** in der Ankündigung des Managements, die Belegschaft von 1700 auf 1200 Beschäftigte zu re-

Gute Arbeit ist ... „wenn's mir sonntags nicht vorm Montag graust, ich Mittwoch Abend nicht schon beim Vorabendprogramm einschlafe, und ich Freitag Nachmittag Zeit und Geld für den Wochenendeinkauf habe.“
(Hans Berger, Rosenheim)

duzieren sowie die Drohung, nur dann in den Standort zu investieren, wenn einer verlängerten Arbeitszeit auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich zugestimmt wird. Spär-

liche Information von Seiten der Führungsspitze sowie Druck auf die Beschäftigten wirke sich wiederum negativ auf die Betriebskultur aus. Der Betriebsrat versucht, mit gesundheitsverträglichen Schichtmodellen auf Basis der 35-Stunden-Woche, mit Reduzierung der Mehrarbeit und Umstellung von Akkord- auf Prämienlohn dagegen zu steuern.

Tipps für Betriebsräte

Das Projekt „Gute Arbeit“ hat sich drei Themenfelder vorgenommen: Arbeits- und Leistungsbedingungen, demografischer Wandel und prekäre Jobs. Damit reicht die Palette von altersgerechter Arbeit über ERA, Erholzeiten und Eingliederungsmanagement, von psychischen Belastungen über Schichtpläne bis zu Zeitarbeit. Damit „Gute Arbeit“ nicht zum unüberwindlichen Aufgabenberg wird, gibt Brigitte Kurzer (Foto) vom IG Metall Bildungs- und Konferenzzentrum Sprockhövel Tipps, wie Betriebsräte diesen Berg Stück für Stück erklimmen können.

? Welche Fehler werden am häufigsten gemacht?

Kurzer: Wenn Betriebsräte voller Engagement alles anpacken möchten und eine Liste all der Probleme erstellen, die im Betrieb gelöst werden müssen. Misserfolge sind damit programmiert. Das ist nicht alles auf einmal zu stemmen.

? Wie sollten Betriebsräte statt dessen vorgehen?

Kurzer: Betriebsräte müssen nur hinhören: Worüber beklagt sich die Belegschaft am meisten?

Welche Beschwerden tauchen immer wieder auf?

Das können überlange Arbeitszeiten sein, ständige Wochenendarbeit, unzuverlässige Schichtpläne, eine ständige Überforderung, das Gefühl, die anfallende Arbeitsmenge nicht mehr erledigen zu können, oder auch das Gegenteil, die Unterforderung durch Zergliederung der Arbeit in kleinste Handgriffe.

? Reicht das?

Kurzer: Gleichzeitig sollte sich ein Betriebsrat den Betrieb überschaubar machen und in einzelne Abteilungen, Kostenstellen, Projektteams oder Business Units unterteilen. Die Belastungen können sich in einzelnen Abteilungen durchaus unterscheiden. Jetzt wählt man aus. Der Betriebsrat konzentriert sich auf **eine** Belastung in **einer** Abteilung, natürlich in Abstimmung mit den Beschäftigten. Denn ohne ihre Unterstützung lässt sich nichts verbessern.

Der Betriebsrat prüft: Trauen wir uns das zu? Können wir uns hier einen Erfolg organisieren? Wenn es zu schwierig erscheint, sollte man sich zunächst eine andere Abteilung oder weniger komplizierte Belastungsart vornehmen. Es geht darum, ein Problem so überschaubar zu machen, dass man es lösen kann. Das ist kein aufwändiges Verfahren.

? Wie geht es weiter?

Kurzer: Wenn sich der Betriebsrat für eine Abteilung und eine Belastung entschieden hat, geht es da-

rum herauszufinden, mit welchen Instrumenten man dem Problem zu Grunde gehen und wie man es lösen kann. Klagen Beschäftigte über ständige Überlastung, eignet sich die Gefährdungsbeurteilung; ufern Arbeitszeiten aus, passt der Arbeitszeit-TÜV. Welche Instrumente es für welches Problem gibt, ist im Projekt „Gute Arbeit“ zu erfahren. Dort werden auch Referenten vermittelt. Man muss als Betriebsrat das Problem nicht selbst recherchieren. Es ist sowohl Wissen als auch Material vorhanden.

? Wie kann sich ein Betriebsrat noch schlau machen?

Kurzer: Es gibt in jedem Themenbereich des Projekts „Gute Arbeit“ so genannte Pilotbetriebe, also Betriebe, in denen das Instrument schon ausprobiert wurde und der Betriebsrat bereits Erfahrungen gesammelt hat. Deren Wissen lässt sich nutzen. Außerdem bietet das Bildungs- und Konferenzzentrum Sprockhövel demnächst Seminare zum Thema „Gesundheitsschutz aktuell“ an. Zweieinhalb Tage geht es um arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, um Instrumente wie den Arbeitszeit-TÜV, das Tool zu psychischen Belastungen oder die Software zur Schichtplangestaltung.

? Worauf sollte der Betriebsrat noch achten?

Kurzer: Zunächst würde ich empfehlen, mit dem Arbeitgeber



nicht als erstes eine Betriebsvereinbarung anzusteuern, sondern allenfalls eine Regelungsabrede. Gemeinsam legt man fest – am besten schriftlich – in welcher Abteilung welche Belastung untersucht wird. Das vereinbart man auf einen Zeitraum von einem halben Jahr und überlegt danach wieder gemeinsam, welche Schwierigkeiten es gegeben hat, welche Fehler vermieden werden können und auf welche anderen Abteilungen die Untersuchung ausgedehnt wird.

? Ein solches Projekt könnte sich auch erst nur der Betriebsrat vornehmen?

Kurzer: Klar, das ist möglich. Wichtig ist jedoch, einen zeitlichen Rahmen zu setzen und die Ergebnisse zu kontrollieren. Es hat sich bewährt, diese Aufgaben im Betriebsrat nicht an den Arbeitsschützer abzuschieben, sondern mehrere Betriebsratsmitglieder einzubinden. Am Ende eines solchen Prozesses muss allerdings eine Betriebsvereinbarung stehen, um die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu gewährleisten.



Material zu guter Arbeit +++ Material zu guter Arbeit +++ Material zu guter Arbeit

Gute Arbeit im Schichtbetrieb?

Schichtarbeit gehört für immer mehr Menschen zum Alltag. Doch mit Schichtarbeit wachsen auch soziale und gesundheitliche Risiken. Lässt sie sich nicht verhindern, müssen Risiken minimiert werden. Dabei hilft die Software OPTISCHICHT®, mit der Schichtpläne nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien entworfen werden können.

All das steht in der Broschüre „Gute Arbeit im Schichtbetrieb? So werden Schichtpläne besser“. Bestellung unter www.igmetall.de → Themen → Projekt Gute Arbeit → Material



Gute Arbeit: Seminare in Sprockhövel

Der Arbeitszeit-TÜV: Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten? Das Seminar findet vom 19.-21.3.2007 in Sprockhövel statt. Gute Arbeit im Schichtbetrieb? So werden Schichtpläne besser. Der Termin: 19.-21.03.2007. Und „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt beurteilen – aber wie?“ vom 4.-7.2.2007.

Altersgerechtes Arbeiten

Unter dem Logo „Tatort Betrieb“ hat die IG Metall Baden-Württemberg eine neue Kampagne mit dem Titel „Altersgerechtes Arbeiten“ gestartet. Mehr Infos, Referate, Folien und die Broschüre „Erst ausgedruckt – dann abserviert!“ sind erhältlich unter www.bw.igm.de.

Prekäre Arbeit

„Die Firmen stellen Leiharbeiter ein, entlassen sie nach einem Jahr und stellen den nächsten ein. Es ist eigentlich Bedarf da für feste Arbeitsplätze. Ich möchte auch einen Festvertrag, aber man hat keinen Anspruch darauf. Ich frage immer, bekomme aber keine Antwort. Man hängt ständig in der Luft. Und sobald die Stückzahlen zurückgehen, hat man Angst, entlassen zu werden. Im Prinzip ist jeder gegen jeden. Wenn es darauf ankommt, geht es Leiharbeiter gegen Festangestellte.“ Prekäre



Arbeit nimmt immer stärker zu. Mehr in einer neuen Arbeitsmappe des Projekts „Gute Arbeit“ unter www.igmetall.de → Themen → Projekt Gute Arbeit → Material oder im Extranet unter <http://extranet.igmetall.de> → Themen → Arbeit → Projekt Gute Arbeit → Material.

Gute Arbeit. aus dem AiB-Verlag

„Was ist „Gute Arbeit?“ Dieser Frage geht die „Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung“ aus dem Frankfurter AiB-Verlag in ihrer November-Ausgabe nach. Mehr im Internet beim Online-Auftritt des Magazins unter www.gutearbeit-online.de. Erscheinungsdatum ist Anfang November 2006.