

Arbeit@Büro

INFODIENST DER IG METALL FÜR BESCHÄFTIGTE IN OFFICE-BEREICHEN

Interview

mit Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall: „Auf geht's – faires Entgelt für Frauen.“

SEITE 2

Aus der Praxis

Wie wirkt sich die Digitalisierung in den Betrieben aus? Betriebsratsmitglieder berichten.

SEITE 3

Rückkehrrecht in Vollzeit

Voraussetzungen und Tipps für den erfolgreichen Wechsel.

SEITE 4

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

So viel scheint klar zu sein: Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt grundlegend verändern. Doch viele Fragen stehen aktuell im Raum: Wo geht die Reise hin? Wie werden Büroarbeitsplätze in Zukunft aussehen? Welche Jobs werden zukünftig vom Kollegen Computer erledigt? Welche neuen Tätigkeitsfelder entstehen, und welche Qualifikationen werden hierfür nötig sein? Der DGB Index Gute Arbeit 2015 zeigt, dass hier noch viel zu tun ist. Auf die Frage „Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können“ antworteten 47 Prozent der Beschäftigten „gar nicht“ oder „in geringem Maß“. Auch das Thema Flexibilität, das für viele Beschäftigte als Chance gesehen wird, Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren, birgt Risiken: 24 Prozent der Befragten gaben hier an, dass oft oder sehr oft von ihnen erwartet wird, dass sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit per Mail, Telefon o.ä. erreichbar sind. Hier sind IG Metall und Betriebsräte gefragt, dafür zu sorgen, Risiken einzudämmen sowie Chancen und Perspektiven für Beschäftigte zu eröffnen. „Eine gute digitale Welt ist möglich. Wir sind gefragt, sie zusammen zu gestalten.“, sagt Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall. Das ist genau die richtige Vision, die wir vor Augen haben sollten, wenn wir mit den Veränderungen in der Büroarbeitswelt konfrontiert sind. Wir freuen uns immer über Ihre Fragen, Anregungen oder Kritik zum Thema: Schreiben Sie uns unter angestellte@igmetall.de.

Ihre Redaktion

Frauen in der digitalen

Arbeitswelt von Morgen

Sind Frauen die Gewinnerinnen der Digitalisierung? Diese Frage wird aktuell an unterschiedlichen Stellen diskutiert. Die Frauenstudie von Accenture aus dem Jahr 2015 kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt besser gewachsen sind als Männer, weil sie viele der neuen Kernkompetenzen bereits mitbringen.

In der Metall und Elektroindustrie arbeiten rund 600.000 Beschäftigte im kaufmännischen Bereich – davon sind im administrativen Bereich gut 80 Prozent Frauen. Gerade hier wird es große Veränderungen geben. Nach der Logik der in den USA veröffentlichten Studie von Frey und Osborne zur Automatisierung von Berufen, kommt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zu der Einschätzung, dass in Deutschland 12 Prozent der Beschäftigten

eine Tätigkeit ausüben, die spätestens in 10 bis 20 Jahren automatisierbar sein wird. Schon heute können digitale Büroassistenten firmeninterne Informationen bearbeiten und anzeigen, wer gerade an einem bestimmten Thema arbeitet oder der ideale Ansprechpartner für eine Fachfrage ist. Ende 2014 hat Microsoft bereits mit der öffentlichen Testphase des neuen Skype-Translators begonnen. Die Übertragung des gesprochenen Wortes in übersetzten Text oder synthetische Sprachausgabe erfolgt komplett maschinell. Fremdsprachenkenntnisse rücken somit trotz zunehmender Globalisierung und internationaler Teams in den Hintergrund.

Auch Büroräume werden immer intelligenter: Sie sind mit Sensoren ausgestattet, um automatisch, das heißt per Sprachbefehl oder via Smartphone, darauf zu reagieren, was die Menschen benötigen – sei es eine

(Fortsetzung siehe Seite 2)



NACHGEFRAGT



Christiane Benner
2. Vorsitzende der IG Metall

Entgeltgerechtigkeit – ist das 2016 überhaupt noch ein Thema?

Leider ja. Auch wenn das gar nicht in unsere moderne Gesellschaft zu passen scheint: Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Damit bildet Deutschland immer noch fast das Schlusslicht in Europa.

Wie kommt das?

Es gibt immer noch Fälle, bei denen Frauen trotz gleicher Tätigkeit schlechter bezahlt werden als ihre Kollegen. Zudem gibt es in den oberen Entgeltgruppen kaum Frauen. Hier finden wir Karriereknicks und die „gläserne Decke“ in der beruflichen Entwicklung. Hinzu kommt die schlechtere Bezahlung in sogenannten Frauentätigkeiten wie Pflege, Erziehung, Einzelhandel oder Service in Verbindung mit Teilzeitarbeit und Minijobs.

Was können IG Metall und Betriebsrat tun?

Durch moderne Tarifverträge wie unser Entgelttarifvertrag (ERA) haben wir in den Branchen eine gute Basis für eine diskriminierungsfreie Bezahlung. So ist die Entgeltlücke in tarifgebundenen Betrieben deutlich geringer, als in Betrieben ohne Tarifvertrag. Übrigens auch in Betrieben mit Betriebsrat. Mit der Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ unterstützt die IG Metall Betriebsräte dabei, die Gründe für ungleiche Bezahlung aufzudecken. Aber auch die Politik muss aktiv werden. Wir setzen uns stark für ein Entgeltgleichheitsgesetz ein.

Temperaturänderung oder helleres Licht in der Dämmerung. Die Bürowände sind mit einer Art ausrollbarem iPad tapeziert, und die Computer umgeben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als erweiterte virtuelle Realität. In dieser digitalisierten Arbeitswelt werden neue Jobs entstehen. Nach der Accenture-Studie benennen die Teilnehmenden Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Teamfähigkeit und Multitasking als Kompetenzen, die wichtig für qualifizierte Tätigkeiten in der digitalen Arbeitswelt sind. Gerade in diesen Bereichen werden Frauen oft Stärken zugeschrieben. Gute Voraussetzungen also, um optimistisch in die Zukunft zu blicken und Zeit für die Arbeitgeber, diese Potentiale besser zu nutzen! „Leider passiert dies immer noch viel zu wenig, gerade in den Führungsetagen.“, sagt Gisela Ungeheuer, die lange Jahre bei Avaya als Software-Entwicklerin und Betriebsrätin tätig war. „Bei Avaya gibt es mittlerweile mehr Teilzeitbeschäftigte als früher, der Großteil davon Frauen. Leider werden sie meist nicht in die Überlegungen der Vorgesetzten mit einbezogen, wenn es um Aufstiegsmöglichkeiten geht. Das ist nicht nachvollziehbar, denn Frauen, die es schaffen, eine Teilzeitstelle und Familie unter einen Hut zu

bringen, verfügen über so viele wichtige Kompetenzen, dass man sich das als Betrieb nicht entgehen lassen sollte.“ Hinzu kommt, dass intelligente Software auch die Übergabe zwischen Teilzeitkräften verbessern wird.

Die Digitalisierung im Office-Bereich bietet Chancen – aber auch Risiken. Wie genau die Auswirkungen für die Beschäftigten aussehen werden, lässt sich heute erst in Ansätzen erkennen. Fest steht: Weiterbildung wird enorm wichtig sein, um Beschäftigten neue Perspektiven zu eröffnen. Mit dem Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit ist die IG Metall einen ersten Schritt gegangen, sowohl finanzielle, als auch zeitliche Hürden zu nehmen. Firmen wie Volkswagen, BMW oder Bosch haben gezeigt, wie man mobile Arbeit im Rahmen von Betriebsvereinbarungen regeln kann. Auch im Weiteren ist es Aufgabe der IG Metall und der Betriebsräte vor Ort, den Prozess im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten und dafür zu sorgen, dass am Ende die Chancen überwiegen. Hier muss es unter anderem darum gehen, Beschäftigung zu sichern, Weiterbildung zu ermöglichen, Regelungen für mobile Arbeit zu schaffen und den Beschäftigtendatenschutz weiterzuentwickeln.

Projekt: Digitalisierung im Office-Bereich

Im Rahmen des IG Metall Office-Projektes fand am 24.09.2015 in Frankfurt a.M. der erste Workshop „Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigte im Office-Bereich“ statt. In Vorträgen, Arbeitsgruppen und Diskussionen ging es um den Wandel in der Büroarbeit und die Analyse von Veränderungen anhand betrieblicher Beispiele. Dazu waren Betriebsratsmitglieder aus unterschiedlichen Unternehmen eingeladen, um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen sowie Experten und Expertinnen zum Thema zu hören.



„Die Digitalisierung im Büro – das ist vor allem ein Puzzle mit sehr vielen Teilen. Doch wir müssen das große Ganze sehen, damit wir die Chancen nutzen und die Risiken für die Beschäftigten minimieren können.“, erklärte Vanessa Barth, Leiterin des Funktionsbereichs Zielgruppenarbeit beim Vorstand der IG Metall. Ob Shared Service Center, Tools für den Vertrieb oder flexible Büroraumkon-

zepte: Oft sehen Beschäftigte zunächst nur die Vorteile, später erst die Risiken, wie z.B. Arbeitsplatzabbau und Verlagerungen, Verdichtung von Arbeitsleistung oder Dequalifizierung. Bei der Einführung und Umsetzung von Digitalisierungskonzepten ist es wichtig, dass Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte prozessbegleitend ausüben. Dazu müssen sie gut informiert sein. Hierbei unterstützt die IG Metall durch Beratung, fachlichen Input, Informationsmaterialien und Networking-Möglichkeiten.

Der Workshop bildet die Grundlage für den nächsten Schritt im Projekt: Eine wissenschaftliche Studie zu den Auswirkungen der Digitalisierung in den Büros. Neben Interviews mit Expertinnen und Experten, Betriebsratsmitgliedern und Personalentwicklern sind auch die Beschäftigten aus dem Office-Bereich gefragt, ihre Erfahrungen einzubringen. Denn sie kennen ihr Arbeitsumfeld am besten und spüren die Veränderungen unmittelbar. Ergebnisse der Studie erwarten wir im Sommer 2016.

Digitalisierung mit System – gegen die Beschäftigten

„Die Digitalisierung wird direkt bei den Frauen einschlagen. In den Office-Bereichen haben wir circa 65 Prozent weibliche Beschäftigte. Doch immer mehr der Sekretariatsberufe fallen weg. In den letzten eineinhalb Jahren hat sich bei uns viel verändert, Betriebsvereinbarungen wurden gekündigt und neue Organisationsstrukturen geschaffen. Die Vielfältigkeit der Aufgaben wurde eingeschränkt und Arbeitsabläufe automatisiert – natürlich auch, um Kosten einzusparen.“

Heute erkennen wir als Betriebsrat: Die Digitalisierung hat System. Es wurden ständig neue IT-Tools eingeführt, die die Arbeitsprozesse optimieren sollten. Immer unter dem Motto des Arbeitgebers: Wir wollen es euch angenehmer machen. Aber letztendlich führen genau diese Systeme zu einer Reduktion von Arbeit

und zu Stellenabbau. Es fing damit an, dass unsere Beschäftigten sehr stark mit Arbeit überlastet waren. Das hatte zur Folge, dass viele sich auf die Veränderungen gefreut haben. Sie hatten die Hoffnung, dass die neuen IT-Systeme ihre Arbeitssituation verbessern. Heute fragen sich manche Beschäftigte: „Was mache ich denn jetzt noch, wenn der Computer meine Arbeit erledigt?“ Vielen Beschäftigten fehlen hier die Perspektiven, und sie haben Angst um ihren Job. Home-Office ist hierfür ein gutes Beispiel. Das wurde den Beschäftigten erst als sehr positiv vorgestellt: Keine langen Anreisewege mehr, flexibleres Arbeiten von zu Hause und damit bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Job und Familie. Aber wo führt das hin? Heißt es dann irgendwann „Eigentlich musst du nicht mehr herkommen, das kannst du doch alles zuhause machen.“ Dann läuft vielleicht der Arbeitsvertrag aus und es endet im Crowdworking – also darin, dass man individuell für einzelne Jobs

über das Internet gebucht und bezahlt werden kann. Als Betriebsräte müssen wir hier sehr wachsam sein und unsere Mitbestimmungsrechte nutzen, um die Risiken für die Beschäftigten zu minimieren. Das wird in den nächsten Jahren eine große Herausforderung sein.“



Silvia Muszter, Teamassistentin und Betriebsratsmitglied



Doris Vielsack, Senior Developer und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei SAP SE:

Der Gesundheit zuliebe der Flexibilität Grenzen setzen

„Gerade in den Office-Bereichen und den klassischen Assistenzberufen arbeiten bei uns hauptsächlich Frauen. Die Digitalisierung und der Wandel im Büro ist somit definitiv ein Frauenthema. Doch diese Stellen werden immer

weniger, teils weil ausgelagert wird, teils weil vieles durch Self-Services ersetzt wird. Es ist ein schleichender Prozess, den wir nicht aufhalten werden können. Umso notwendiger ist es, das Thema im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten und diejenigen, deren Tätigkeitsfelder wegfallen, um- bzw. weiter zu qualifizieren. Deswegen ist es gerade für Frauen besonders wichtig, durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen am Ball zu bleiben – natürlich am Besten direkt im Betrieb – sich weiterzubilden und sich neue Aufgaben zuzutrauen.“

Die Art der Arbeit, die jetzt stattfindet, geht einher mit einer Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit. Das hat bei SAP eine lange Tradition, wird aber jetzt immer mehr und auch

noch stärker unterstützt. Das kann gute und schlechte Folgen, gerade für Frauen, haben. Sie sind immer noch die, die hauptsächlich die Familienarbeit tragen. Natürlich kann da flexibles Arbeiten von zu Hause hilfreich sein. Aber es gibt auch den gegenteiligen Effekt: Es entsteht die Erwartung, dass man beliebig rund um die Uhr verfügbar ist. Gerade bei Frauen mit Familienpflichten führt das ganz leicht zur Überforderung, was oft negative gesundheitliche Folgen hat.

Natürlich ist es heute von Vorteil, flexibel zu sein, aber es darf nicht über die eigenen gesundheitlichen Grenzen gehen. Denn Loyalität gegenüber dem Chef oder der Chefin heißt nicht, dass man spätabends noch ans Telefon geht oder am Wochenende am Schreibtisch sitzt. Wichtig ist, und das vergessen gerade Frauen oftmals über all ihren Alltagsaufgaben, mit viel Selbstbewusstsein auch auf sich selbst zu achten, auf die eigene Gesundheit und das eigene Weiterkommen.

ARBEIT@BÜRO

INFODIENST DER IG METALL FÜR BESCHÄFTIGTE IN OFFICE-BEREICHEN

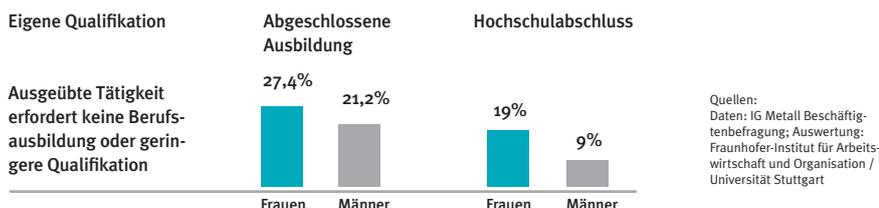
ZAHLEN & FAKTEN

Hoher Anteil der Frauen arbeitet unterhalb ihrer Qualifikation

Obwohl die Metall- und Elektroindustrie über fehlende Fachkräfte klagt, werden auch hier viele Frauen mit guten Abschlüssen unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt. Das ist ein Ergeb-

nis der IG Metall Beschäftigtenbefragung unter 500.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Davon geben 27,4 % der Frauen mit einer beruflichen Ausbildung an, unterhalb ihrer Qualifikation zu arbeiten. Ebenso frappierend ist das Ergebnis bei den Hochschulabsolventinnen: Hier üben 19 % der Frauen einen Job aus, bei dem sie entweder gar keine oder nur eine geringere Ausbildung bräuchten, gegenüber 9% bei den männlichen Akademikern.

So viel Prozent der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft üben Tätigkeiten aus, die unterhalb ihrer Qualifikation liegen:



Quote als positiver Wirtschaftsfaktor

Je geringer der Anteil an Frauen in der Chefetage ist, desto geringer sind auch die Chancen der weiblichen Belegschaft auf eine Beförderung. Dies belegt eine Studie der Norwegian School of Economics und der University of Virginia. Angesichts dessen, dass 2014 die 500 umsatzstärksten Konzerne weltweit zu 95,2 Prozent von Männern angeführt wurden, ist klar, dass dringend Nachholbedarf besteht.

Ab 2016 gilt in Deutschland eine feste Quote von 30 Prozent Frauenanteil in den Aufsichtsräten. Außerdem sind alle Firmen, die mitbestimmungspflichtig oder börsenorientiert sind, gesetzlich

verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand und den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Das ist wichtig, denn die bisher geltende freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft für die Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen, hat wenig gebracht. Und das obwohl sich doch längst gezeigt hat, zuletzt durch eine Studie des Massachusetts Institute of Technology (MIT), dass gemischte Teams kollektiv intelligenter sind als reine Männerunden. Es ist also nicht zuletzt auch ein wirtschaftlicher Faktor, Frauen endlich gleichberechtigt an die Spitze zu lassen.

IMPRESSUM

Herausgeber:
IG Metall Vorstand, Jörg Hofmann,
Christiane Benner, Jürgen Kerner
60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Carina Veit,
Ressort Angestellte, IT, Studierende
Text und Gestaltung: Gaby Peters
Druck: apm, 64295 Darmstadt



Arbeitsrecht aktuell

Rückkehrrecht von Teil- zu Vollzeit

Haben Mutter oder Vater Elternzeit genommen, dann lebt anschließend nach derzeit geltendem Recht die alte vertragliche Arbeitszeitregelung aus der Zeit vor der Geburt des Kindes wieder auf. Das bestimmt ausdrücklich §15 Abs. 5 des Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetzes. Diese Regelung gilt für Betriebe jeder Größenordnung. Ist man unabhängig von Elternzeit als Teilzeitbeschäftigte/-r eingestellt worden oder hat man seine Arbeitszeit nach §8 TzBfG verringert und will später wieder seine Arbeitszeit aufstocken, ist der Weg zurück in die Vollzeit oft hürdenreich. In diesem Fall besteht lediglich das Recht aus §9 TzBfG, bei freien Stellen bevorzugt zu werden.

Sie haben Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit, wenn:

- Sie ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit bei Ihrem Arbeitgeber angezeigt haben.
- Ihr Arbeitgeber einen entsprechenden Arbeitsplatz besetzen will.
- Sie für diesen Arbeitsplatz geeignet sind und
- keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter dem entgegenstehen.

Zwei Tipps:

- Teilzeit direkt befristet beantragen (z.B. für zwei Jahre) und danach automatisch wieder zur vertraglichen Arbeitszeit zurückkehren. Da dies kein Antrag im Sinne des Teilzeit-Befristungsgesetzes (TzBfG) ist, besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Befristung.
- In einigen Tarifverträgen hat die IG Metall ein besseres Rückkehr- bzw. Aufstockungsrecht geregelt. Aber Achtung: Individuelle Rechtsansprüche aus den Tarifverträgen haben nur IG Metall-Mitglieder. Weitere Infos? Sprechen Sie Ihren Betriebsrat an!