



## Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung „Arbeit: sicher und fair“ in der Zentrale

Nachdem wir im Juli bereits über die bundesweiten Ergebnisse berichtet haben, werden wir ab dieser Ausgabe in einer kleinen Serie die wesentlichen betrieblichen Ergebnisse vorstellen. Gleichzeitig möchten wir mit Ihnen in einen Dialog treten, wie diese Ergebnisse zu interpretieren sind und welche Konsequenzen wir gemeinsam daraus ziehen sollten – auch im Hinblick auf unsere Prioritäten als IG Metall Betriebsräte. Beginnen wollen wir mit:

### FLE-XI-BI-LI-TÄT, DIE (VON LAT. FLECTERE, BIEGEN, BEUGEN): Anpassungsfähigkeit an wechselnde Umstände, Biagsamkeit

Mangelnde Anpassungsfähigkeit an eine sich permanent verändernde Umwelt hat schon so mancher Spezies ein jähes Ende bereitet. Entsprechend ist Flexibilität im Sinne der Anpassungsfähigkeit wichtig und im deutschen Sprachgebrauch positiv belegt - und die Umfrage zeigt, dass die KollegInnen auch damit umgehen können. Der Frage „Ich kann mit Flexibilität gut umgehen und habe damit kein Problem“, stimmen 35 Prozent voll und ganz zu, 53 Prozent stimmen eher zu. Nur

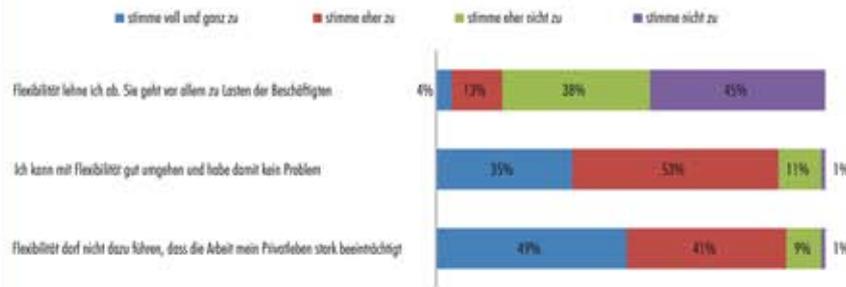
Stichwort „customer dedication“: der Kunde ist König und muss gemäß seiner Bedürfnisse umsorgt werden – möglichst rund um die Uhr und just in time. Für diese Aufgabe benötigt das Unternehmen die richtige Anzahl von MitarbeiterInnen bzw. FTEs (Full-time Equivalents) in den richtigen Projekten und den richtigen Standorten für die richtige Anzahl von Stunden - und erwartet hierfür eine entsprechende (zeitliche und räumliche) Flexibilität der FTEs. Die Umfrage zeigt, dass die KollegInnen der Zentrale dieser Erwartung im hohen Maße erfüllen: die tatsächliche Arbeitszeit liegt bei allen Befragten deutlich über der tariflich vereinbarten. Über 40 Prozent der Befragten

Arbeitszeit ständig und bei 34 Prozent häufig kurzfristig aufgrund der Anforderungen des Betriebs. Vor allem die hohe Zahl der Überstunden deutet darauf hin, dass die KollegInnen nicht starr auf Ihre jeweils vereinbarte Wochenarbeitszeit bestehen, sondern flexibel auf die (steigenden) Anforderungen des Unternehmens reagieren. Dank unserer guten Gleitzeitvereinbarung, nach der keine Arbeitszeiten verfallen, können die KollegInnen diese Überzeiten dann (theoretisch) in „ruhigeren“ Zeiten auch wieder abbauen – oder sie werden über Zuschläge kompensiert.

### FLEXIBILITÄT AUS SICHT DER KOLLEGINNEN

Trotz der jüngst geforderten 275.00 Kundenverantwortlichen - sprich voller Kundenorientierung – orientieren sich die KollegInnen primär an ihrer privaten Situation. Nur 6 Prozent stimmten der Aussage voll und ganz zu, dass die Arbeit ihnen so viel bedeutet, dass sie ihr in der Regel Vorrang vor dem Privatleben einräumen. Den KollegInnen ist es ein Anliegen, die geforderte Arbeitsleistung gemäß der eigenen Bedürfnisse zeitlich flexibel und mobil zu erbringen – primär um der Vielzahl zusätzlicher „privater“ Verpflichtungen wie Arzttermin, Kinderbetreuung, Hausbau, Ehrenamt o.ä. adäquat begegnen zu können.

Wenn Ihr Betrieb Flexibilität von Ihnen fordert: Wie stehen Sie grundsätzlich dazu?



4 Prozent lehnen Flexibilität grundsätzlich ab. Als biegsam hingegen möchte niemand gerne bezeichnet werden, denn das steht für Charakterschwäche, fehlende Überzeugungen und wechselnde Prioritäten. Aber welche Flexibilität ist hier eigentlich gemeint?

### FLEXIBILITÄT AUS SICHT DES UNTERNEHMENS

Das Unternehmen möchte die richtigen Produkte zur richtigen Zeit in der richtigen Qualität und der richtigen Menge an den Kunden bringen – und das zu möglichst geringen Kosten. Aktuelles

gaben an, mehr als 40 Stunden die Woche zu arbeiten. Bei 13 Prozent der Befragten ändert sich die tägliche

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu?

