

Über erga kompakt

Der Informationsbrief erga kompakt berichtet regelmäßig über aktuelle Ereignisse im Projekt erga „Energie-Ressource Gute Arbeit“ und bei den beteiligten Projektpartnern. Er informiert über wichtige Hintergrundthemen und über Neuigkeiten aus dem Bundesnetzwerk Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Er lädt Sie ein, Gute Arbeit kompakt zu erfahren.

Neues aus dem Projekt

30 Unternehmen mit zwischen 6 und 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben inzwischen an einer Bestandsaufnahme teilgenommen, dem so genannten Basischeck. Mindestens zehn von ihnen sind in eine intensivere Analyse eingestiegen, die so genannten Intensivchecks. Die Stärken und Schwächen und die Entwicklungsperspektiven der Unternehmen werden herausgearbeitet, und es werden daraus verschiedene Maßnahmen (vor allem Qualifizierungs- und sonstige Verbundmaßnahmen) entwickelt, durch die gute = attraktive Arbeitsbedingungen bei den Firmen gefördert werden.

An diesen Maßnahmen können nach einer entsprechenden Beratung ab dem Sommer 2012 in der Regel auch solche Unternehmen teilnehmen, die bei den Basischecks und den Intensivchecks nicht dabei waren. Welche Maßnahmen das sind, darüber werden wir in den nächsten Wochen genauer unterrichten.



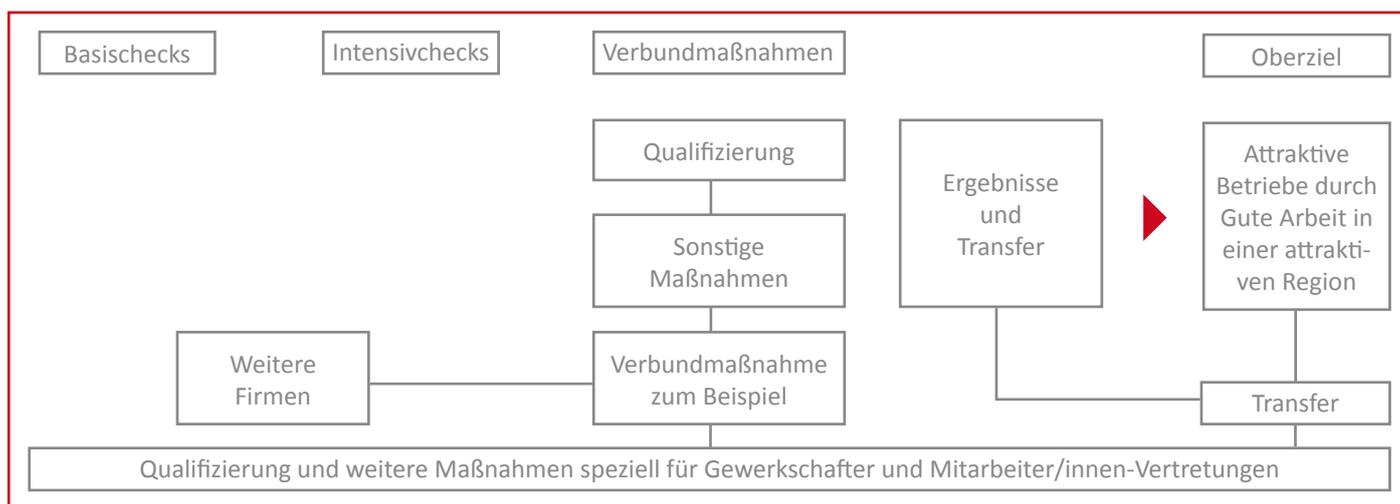
Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden durch die Mitarbeiter/innen des Projekts erga begleitet. Hierfür steht ab sofort auch ein so genannter Clustermanager beim Agenda 21-Büro des Kreises Steinfurt zur Verfügung (siehe letzte Seite).

Beim Projektpartner DGB Bildungswerk NRW e.V. laufen die Arbeiten an entsprechenden Beratungs- und Qualifizierungseinheiten für Gewerkschaftspersonal und für Mitarbeitervertreter/innen auf Hochtouren.

Für Ihre Rückfragen zur Teilnahme an Maßnahmen wenden Sie sich bitte an:

Veit Hartmann | Tel.: 05971 990-113
E-Mail: veit.hartmann@tat-zentrum.de

Grafische Darstellung der Einbettung der Verbünde in den Ablauf



Die 3. von 9 Ausgaben informiert über:

- ▶ erga kompakt
- ▶ Neues aus dem Projekt
- ▶ Schwerpunktthema: „Gute Arbeit“ - für Fachkräfte - hier am Beispiel der Bauwirtschaft
- ▶ Neues aus INQA

„Gute Arbeit“- für Fachkräfte - hier am Beispiel der Bauwirtschaft

Zusammenhänge, Befunde, Ansätze

Das Leitbild „Gute Arbeit“ des DGB und seiner Einzelgewerkschaften steht im Zusammenhang mit dem in den 70iger und 80iger Jahren verfolgten Projekt „Humanisierung des Arbeitslebens“. Der Index „Gute Arbeit“ des DGB wird seit 2007 durch Befragung der Beschäftigten zur Arbeitszufriedenheit regelmäßig erhoben und veröffentlicht, differenziert u.a. nach Branchen, Alter, Geschlecht (www.dgb-index-gute-arbeit.de). Dadurch wird der auf den ersten Blick schillernde Begriff „Gute Arbeit“ nachvollziehbar.

Die wichtigsten Punkte für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind ein festes, verlässliches Einkommen und die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Dazu passt, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis für die meisten Befragten sehr wichtig ist. Mit deutlichem Abstand nach diesen lebenswichtigen Funktionen von Arbeit kommen „weichere Faktoren“ wie Spaß an der Arbeit, Kollegialität, sinnvolle Arbeit und Vielseitigkeit. Besonders hervorzuheben ist auch die respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte.



Der DGB-Index „Gute Arbeit“ aus dem Jahre 2011 kommt insgesamt zu dem Ergebnis, dass 34 % der repräsentativ Befragten in der Bundesrepublik ihre Arbeit als „schlecht“ bezeichnen, 54 % als „mittelmäßig“ und nur 12 % davon ausgehen, eine „gute“ Arbeit zu haben. Dieser Befund ist nach Branchen recht unterschiedlich und wird nachfolgend am Beispiel der Bauwirtschaft dargestellt.

Die **Branche Hoch- und Tiefbau** schneidet besonders schlecht ab: Nach eigener Einschätzung haben 44 % schlechte, 48 % mittelmäßige Bedingungen, und nur 7 % meinen, sie arbeiten unter guten Bedingungen. Die zentralen Forderungen aus Arbeitnehmer- und gewerkschaftlicher Sicht lauten deshalb: Ein verlässliches, festes, in der Höhe angemessenes Einkom-

men (Mindestlohn!) und ein sicherer Arbeitsplatz mit unbefristetem Arbeitsverhältnis. Zudem soll es eine Tätigkeit sein, die Spaß macht, sinnvoll ist, auf die man stolz sein kann, die abwechslungsreich ist, die ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen ermöglicht und nicht zuletzt - die Gesundheit nicht gefährdet.

Für die Bauwirtschaft kommt hinzu, dass Gesetzestreue und die Ablehnung illegaler Beschäftigungspraktiken und Schwarzarbeit gefordert werden müssen. Es muss sichergestellt sein, dass Arbeitgeber (Mindest-) Löhne nach Tarif und Beiträge zur Urlohnkasse der Bauarbeiter zahlen, Steuern nicht hinterziehen, und Sozialabgaben tatsächlich abführen. Eine konkrete Forderung zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung ist, dass (zunächst) öffentliche Auftraggeber aufgefordert werden, offensichtliche Dumpingangebote abzulehnen und dass „die Generalunternehmerhaftung“ eingeführt wird. Angesichts der schlechten Bewertung des Arbeitsplatzes und der mäßigen Bedingungen in der Bauwirtschaft verwundert es nicht, dass die Branche händeringend Nachwuchs sucht.

Das **Projekt erga** untersucht, welche Rolle „Gute Arbeit“ bei der Fachkräftesicherung, hier im ländlichen Raum und speziell für die (Energie-) Bauwirtschaft, haben kann.

Nach einer aktuellen Studie des F.A.Z.-Instituts für Management, Markt- und Medieninformationen und der SOKA-BAU fehlt in der Baubranche schon heute der Nachwuchs: Die Altersdekaden von 45 bis 54 Jahren (rund 163.000 gewerbliche Arbeitnehmer) und von 35 bis 44 Jahren (rund 119.000) sind personell am stärksten. Die Dekade der Auszubildenden und Gesellen im Alter von 15 bis 24 Jahren ist dagegen deutlich kleiner (rund 52.000). Das heißt, die Lücke wächst stetig. Die Institute berechnen allein als Ersatz für die heute 55- bis 64-Jährigen (rund 83.000 Beschäftigte) einen jährlichen Bedarf von 10.000 neuen Berufsanfängern. „Wenn die heute 45- bis 54-Jährigen in Rente gehen, wächst – sofern die Ausbildungszahlen künftig nicht drastisch steigen werden – keine ausreichende Zahl junger Fachkräfte nach“ (aus der o. g. Studie, zit. bei www.igbau.de). Das Problem des Fachkräftemangels wird noch dadurch verschärft, dass in der Baubranche kaum ein Arbeitnehmer bis zur gesetzlichen Rente arbeiten kann (schon gar nicht bis 67).

„Kaum ein Maurer, Dachdecker oder Gerüstbauer im Kreis Steinfurt erreicht die reguläre Rentenaltersgrenze. Der körperliche Verschleiß im Job ist zu groß. Die meisten schaffen es nicht einmal bis 60 Jahre zu arbeiten.“ Wolfgang Berkes, Bezirksvorsitzender der IG BAU Münster-Rheine, Westfälische Nachrichten 27.09.2012

„Gute Arbeit“ als Option, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, bedeutet also erstens, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, lange in der Branche und im Beruf gesund bis zur Rente zu arbeiten und zweitens, die Attraktivität für Auszubildende zu steigern.

Die angesprochene Studie des F.A.Z.-Instituts für Management, Markt- und Medieninformationen und der SOKA-BAU¹ zeigt auch, dass es nicht die Höhe der Ausbildungsvergütung ist, die Bauberufe für junge Menschen attraktiv macht. Das Hauptmotiv sind der Spaß an diesem Beruf (62,8 % sehr wichtig, 33 % wichtig) und die Meinung, „das Gelernte kann ich auch privat gebrauchen“ (62,8 % sehr wichtig, 28,2 % wichtig) sowie gute Berufsperspektiven am Bau (45,6 % sehr wichtig, 49 % wichtig).

Wer als Arbeitgeber attraktiv sein will, muss also diese Aspekte guter Arbeit ausbauen und darüber informieren. Am besten auch im Internet, wissend, dass Jugendliche mehr und mehr das Internet für ihre Auswahl von potenziellen Arbeitgebern benutzen (91 %).

Worauf es noch ankommt, zeigt eine Analyse der Motive der Abbrecher. Die Auszubildenden kritisieren das Arbeitsklima, die Arbeitsbelastung, die Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen. Die meisten Aus- und Abbrecher nennen mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterentwicklung in der Baubranche als ihr Motiv, (41,3 %) verlassen deshalb die Branche, wobei eine Rückkehr in diese (für 31,8 %) nicht ausgeschlossen wird! Einzig die Angst vor Arbeitslosigkeit hindert noch mehr Menschen, dem Bauberuf den Rücken zu kehren.

Die Experten der Studie empfehlen, neben einem guten Gehalt, Jobsicherheit, eine zusätzliche Rente und flexible Arbeitszeitmodelle (Langfristkonten) anzubieten und insbesondere Karriere durch Weiterbildung zu ermöglichen: Fast 60 % der befragten Azubis streben eine Meisterposition an, 39,5 % die eines Poliers, und 29,8 % wollen ein Studium anhängen (Mehrfachnennungen waren möglich). Etwa ¼ der Befragten überlegt eine spätere Selbständigkeit. „Gute Arbeit“ und Aufstiegsmöglichkeiten können so die Attraktivität der Baubranche steigern und - auch in Konkurrenz zur Industrie - Nachwuchsfachkräfte heranziehen.

Das DGB-Bildungswerk NRW e. V. will im Projekt erga mithelfen, Chancen auszuloten, wie über „Gute Arbeit“ der Fachkräftemangel in Folge der demografischen Entwicklung (länger gesund arbeiten und Attraktivität auf dem Ausbildungsmarkt) für die Bauwirtschaft - im ländlichen Raum - gelindert werden kann. Und wie umgekehrt der Fachkräftemangel als Chance für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen fruchtbar gemacht werden kann.

¹ Im Januar und Februar 2012 haben die Institute 5.000 Berufseinsteiger aus der Bauwirtschaft zu ihrer Berufsausbildung und ihren Karriereplänen befragt.

Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass die betrieblichen Akteure, hier die Betriebsräte und auch gewerkschaftliche Berater derselben, sich nicht nur der Problematik bewusster werden, sondern auch Lösungsansätze für die betriebliche und letztlich tarifpolitische Praxis entwickeln.

Es werden hierzu verschiedene Seminartypen für die angesprochenen Zielgruppen entwickelt, Workshops angeboten und Ergebnisse zu einem betrieblich gewerkschaftlichen Ideenpool aufbereitet. Dabei wird auf vielen Wegen Öffentlichkeitsarbeit geleistet.

Es sind in diesem Zusammenhang umfangreiche Vorarbeiten aus der Initiative INQA entwickelt worden. Schon 2008 erschien die Broschüre „CASA-Bauen – Gute Arbeit am Bau“, ein Instrument für Betriebsräte. Die wichtigsten Bausteine dieser Broschüre sind in „INQA-Bauen – Mehr Geschäftserfolg als gutes Bauunternehmen; INQA Bau- und Praxishilfe für Bauunternehmen und Handwerksbetriebe“ aufgenommen (4., vollständig überarbeitete Auflage im Oktober 2011; http://www.inqa-bauen.de/site.aspx?url=html/inqa-bauen/ib_074.htm).

DGB-Bildungswerk NRW e.V., Nikolaus Bley

Gute Arbeit

„Worin besteht nun die Entäußerung der Arbeit? Erstens, daß die Arbeit dem Arbeiter äußerlich ist, d. h. nicht zu seinem Wesen gehört, daß er sich daher in seiner Arbeit nicht bejaht, sondern verneint, nicht wohl, sondern unglücklich fühlt, keine freie physische und geistige Energie entwickelt, sondern seine Physis abkasteit und seinen Geist ruiniert. Der Arbeiter fühlt sich daher erst außer der Arbeit bei sich und in der Arbeit außer sich. Zu Hause ist er, wenn er nicht arbeitet, und wenn er arbeitet, ist er nicht zu Haus. Seine Arbeit ist daher nicht freiwillig, sondern gezwungen, Zwangsarbeit. Sie ist daher nicht die Befriedigung eines Bedürfnisses, sondern sie ist nur ein Mittel, um Bedürfnisse außer ihr zu befriedigen.“

Karl Marx: Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844, MEW Ergänzungsband I:514

Linkliste

www.gut-in-rente.de | www.verdi-gute-arbeit.de
www.dgb-index-gute-arbeit.de | www.gutearbeit-online.de
www.gesunde-bauarbeit.de | www.gutearbeit.igbce.de/
<http://www.demobib.de/bib/>
www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/9591.htm
www.inqa-bauen.de/upload/CasaBau_IGBAU.pdf

Ein Buch zum Thema aus gewerkschaftlicher Perspektive:

Lothar Schröder / Hans-Jürgen Urban (Hg.):

Gute Arbeit - Ausgabe 2012 | Zeitbombe Arbeitsstress

Frankfurt a.M.: Bund-Verlag | 496 Seiten, gebunden, 39,90 EUR | ISBN: 978-3-7663-6107-3

Das erga Beratungsteam

In dieser Ausgabe von erga ▶ kompakt stellen wir Ihnen weitere Projektmitarbeiter/innen vor.



Sabine Katzsche-Döring vom DGB-Bildungswerk NRW ist wissenschaftliche Mitarbeiterin mit den Aufgaben der Sensibilisierung und Qualifizierung betrieblicher Interessenvertretungen durch Workshops und Seminare. Sie ist ausgebildete Organisationssekretärin einer Einzelgewerkschaft und des DGB. In dem Projekt erga ist sie u. a. Ansprechpartnerin für Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen.



Thomas Möller ist im Agenda 21-Büro des Kreises Steinfurt im Projekt erga verantwortlich für die Organisation und Betreuung von transbetrieblichen Verbundmaßnahmen und für die Vernetzung der Akteure in der Region.

Neues von INQA

Neue Version des Online-Check „Unternehmenscheck Guter Mittelstand“

Im Rahmen der bundesweiten „Fachkräfteoffensive“ ist jetzt eine verbesserte Version des INQA „Unternehmenscheck Guter Mittelstand“ erhältlich (www.inqa-unternehmenscheck.de). Um Unternehmen zu helfen, wettbewerbsfähig zu bleiben und zukünftigen Herausforderungen besser entgegen zu treten, bietet der Check die Möglichkeit, im online-Selbsttest unkompliziert und praxisorientiert herauszufinden, wie gut der eigene Betrieb bereits aufgestellt ist und wo es noch Verbesserungspotential geben könnte. Anhand von konkreten Hilfestellungen soll der Check dazu motivieren, aktiv zu werden und Veränderungen im Unternehmen auf den Weg zu bringen. Jedem Teilnehmer steht nach dem Check ein Handbuch mit Umsetzungshinweisen und Informationen, das speziell auf den jeweiligen Handlungsbedarf zugeschnitten wurde, zur Verfügung. Die autorisierten Mittelstandsberater Veit Hartmann und Markus Reineremann unterstützen die teilnehmenden Betriebe dabei gerne.

Neuaufstellung der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Um ihre Ziele noch besser verwirklichen zu können, hat sich die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) neu strukturiert. In ihrem Steuerkreis wurden die Schwerpunkte der Initiativen-

Arbeit in diesem Jahr definiert. Der Kreis setzt sich paritätisch aus Vertretern der Wirtschaft und der Gewerkschaften zusammen und schließt auch Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Arbeits- und Sozialministerkonferenz mit ein. Mit den Themen Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit, Wissen und Kompetenz hat die Initiative vier zentrale Handlungsfelder identifiziert, die ein wettbewerbsfähiges Unternehmen der Zukunft auszeichnen. Jedes Themenfeld soll zukünftig durch einen unabhängigen Themenbotschafter im Steuerkreis repräsentiert werden. Diese Botschafter sind seit vielen Jahren in ihren Themenbereichen aktiv und sorgen mit ihrer praktischen Perspektive für neue Impulse in der Initiativen-Arbeit.

Mehr zu INQA unter: www.inqa.de

Personalia

Ausgeschieden wegen einer beruflichen Veränderung ist Julia Scheerer (TAT). Frau Scheerer war im Projekt vor allem für die Öffentlichkeitsarbeit und die Organisation von Veranstaltungen zuständig. Diese Aufgabe hat nun Ursula Schäfer-Rehfeld übernommen. Frau Schäfer-Rehfeld ist in den verschiedenen TAT-Gesellschaften als deren Prokuristin seit über 20 Jahren in der Projektarbeit und für die Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsorganisation tätig.

Nach Veit Hartmann aus dem erga-Projektteam des TAT ist jetzt auch Markus Reineremann von der Akademie Überlingen, Institut für Unternehmensentwicklung GmbH akkreditierter Berater der „Offensive Mittelstand“.

Berater der Offensive Mittelstand unterstützen kleine und mittelständische Unternehmen im Rahmen der nationalen Qualitätsoffensive des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, führen Potenzialanalysen in den Unternehmen durch und fördern die Vernetzung mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Das kommt auch dem Projekt erga zu Gute.

gefördert durch:



im Rahmen der



fachliche Begleitung



Projektträger

