

+ + + + + Sommertelegamm 6/2013 des Personalrates + + + + +

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bevor alle in den Urlaub entschwinden, möchte der Personalrat knapp gefasst über seine wichtigsten Aktivitäten berichten.

1. Seit heute (28.6.2013) steht die neue DV zur Telearbeit im Internet. Wesentliche Änderung ist, dass für Wissenschaftliche Mitarbeiter die Wartefrist als Voraussetzung entfällt (siehe § 2 Abs.3 Satz 1).
2. Wir werden in Kürze der Dienststellenleitung eine neue DV zur Regelung der Gleitenden Arbeitszeit vorschlagen. Wir wollen damit die alte (Übergangs-) Regelung ablösen, generell die Regelungen vereinheitlichen und eine weitere Flexibilisierung in der Gestaltung der Arbeitszeit erreichen. Aber das muss noch mit der Leitung verhandelt werden.
3. Viel Zeit in den Verhandlungen zwischen Dienststelle und Personalrat haben immer wieder die Stufenfestsetzungen gebraucht. Inzwischen gibt es aber einige Entscheidungen (auch rückwirkender Art), die zeigen, dass sich die Auffassungen zwischen Dienststelle und Personalrat angeglichen haben.
4. Wir werden uns dem Gesundheitsmanagement (GM) verstärkt widmen. Dazu werden wir uns mit Vertretern der Beuth-Hochschule treffen, die sich damit schon intensiv beschäftigt haben. Das GM berührt so viele Themen (demografischer Wandel, gesund am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzgestaltung, lebenslanges Lernen, Förderung des Nachwuchses, Gestaltung von Arbeitsprozessen, Fachkräftemangel und PERSONALENTWICKLUNG etc.), dass wir es zu einem Schwerpunktthema unserer Arbeit machen wollen. Anbei zwei interessante Artikel dazu.

Flotte Sommertage wünscht

Ihr Personalrat

Die geteilte Frau TSP 14.4.13

Die meisten Teilzeitkräfte sind weiblich. Noch immer kann das ihre berufliche Entwicklung bremsen

VON KATHARINA LUDWIG
UND LARA SOGORSKI

Die Woche beginnt für Jenny Wieben wie immer entspannt. Denn die 36-jährige Sozialversicherungsfachangestellte hat montags immer genügend Zeit: für nötige Erledigungen, um ihre beiden Kinder zu betreuen und um zwei Stunden nur für sich. Dann macht sie Sport. Seit 1996 arbeitet Jenny Wieben bei der Barmar GEK, der größten gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland. Seit 2006, als ihr Babyjahr zu Ende war, hat sie den Montag frei. An den restlichen Wochentagen arbeitet sie von 8.30 bis 14.30 Uhr. „Das ist der große Vorteil“, sagt die berufstätige Mutter über ihr Teilzeitmodell, „am Montag kann ich alles kompensieren“.

Der Großteil der Teilzeitbeschäftigten ist nach wie vor weiblich. Der Hauptgrund in Teilzeit zu gehen ist den Beruf mit familiärer Betreuungs- und Pflegearbeit zu vereinen. Was vor allem daran liegt, dass sich viele Frauen ungern nur auf die Arbeit reduzieren lassen wollen. Für die meisten steht Familie und Kinder genauso an oberer Stelle. Die Zahl der Teilzeitarbeitenden steigt, im Jahr 2010 waren es fast 4,979 Millionen Frauen in Deutschland. Innerhalb der EU haben Frauen nur in den Niederlanden noch öfter Teilzeitjobs. Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) geht davon aus, dass mittlerweile 46 Prozent aller weiblichen Erwerbstätigen keine Vollzeit-Stelle besetzen. Die meisten arbeiten unter 20 Stunden pro Woche. Dagegen definieren sich Männer in erster Linie klar über ihren Job. Kindererziehung spielt dabei eher eine Nebenrolle: Nur zehn Prozent der erwerbstätigen Männer arbeiten in Teilzeit. Viele Frauen riskieren mit Teilzeitarbeit finanzielle Abhängigkeit gegenüber ihrem Partner und Armut im Fall einer Trennung oder später im Alter, wenn die eingezahlten Beiträge nicht für eine existenzsichernde Rente ausreichen. Bei der berufli-

chen Entwicklung sind Teilzeitkräfte häufig gebremst oder ausgebremst: Fakt ist laut WZB zum Beispiel, dass sie im Durchschnitt weniger Geld pro Stunde verdienen als ihre Vollzeit-Kollegen. Neben dem finanziellen Nachteil sei zudem ein Problem, dass viele Entscheider und Führungskräfte Teilzeit-Mitarbeiter weniger wohlwollend betrachten. „Teilzeit kann deshalb auch den Aufstieg gefährden“, sagt Lena Hipp vom WZB.

Teilzeitkräfte sollten daher besonders genau ihre Rechte kennen - sie sind den Vollzeitangestellten in den meisten Bereichen gleichgestellt. Verhandeln mit dem Arbeitgeber, aber auch in der Familie ist angesagt. Martin Hensche ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin und sieht die Aufsteigschancen von Teilzeitkräften

Man läuft Gefahr, dieselbe Arbeit für weniger Lohn zu erledigen

skeptisch. Er empfiehlt die Arbeitszeit nur befristet auf eine bestimmte Zeit zu verkürzen. Wenn eine neue Vollzeitstelle ausgeschrieben wird, sind Unternehmen zwar verpflichtet, ihre Mitarbeiter in Teilzeit bei einer Bewerbung zu bevorzugen. „Dieser Anspruch ist praktisch nicht allzu viel wert“, sagt Hensche. Von der Teilzeit wieder in die Vollzeit - häufig ist das gar nicht so einfach. Denn während Unternehmen seit 2001 den Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit akzeptieren müssen, wenn keine besonderen betrieblichen Gründe dagegen sprechen, gibt es andersherum keinen Rechtsanspruch aufs Aufstocken - außer für Väter und Mütter, die während ihrer Elternzeit in Teilzeit gegangen sind.

Darum sollten Mitarbeiter dazu immer klare Absprachen mit dem Arbeitgeber treffen, wie lange sie in Teilzeit gehen wollen. „Das Mitarbeitergespräch ist das A und O“, sagt auch Martina Brokbal, die bei Barmar GEK in der Personalent-

wicklung arbeitet. Knapp ein Drittel der 15 000 Mitarbeiter sei in Teilzeit, der Großteil davon Frauen. Den Wechsel von einem Arbeitszeitmodell in ein anderes versteht sie aber als Chance, auch über die inhaltliche Ausrichtung und spätere berufliche Perspektiven nachzudenken. Entwicklung könne etwa in die Breite stattfinden, indem man zum Beispiel in einem anderen Fachbereich arbeitet.

Arbeitsrechtler Hensche rät, gut zu überlegen, in welchem Umfang man die Arbeitszeit verringern möchte. Bei einer Teilzeit von 30 oder 35 Wochenstunden laufe man Gefahr, die selbe Menge Arbeit für geringere Bezahlung zu erledigen. Eine gut eingearbeitete Teilzeitkraft arbeite schneller und orientiere sich oft auch unwillkürlich an ihrem bisherigen Vollzeit-Arbeitspensum. Deshalb ist wichtig auch die Verpflichtung von Überstunden im Vertrag über die Teilzeitarbeit zu limitieren und eine gesonderte Zahlung von Überstunden festzulegen.

Für bestimmte Lebensphasen sei Teilzeit eine gute Option, sagt Beraterin und Coach Petra Kather-Skibbe von der Beratungsstelle Kobra in Berlin. Langfristige Teilzeitarbeit aber existenzsichernd sein. Wer ständig viel für sehr wenig Bezahlung arbeitet, verliert auch an Selbstbewusstsein, den weiteren beruflichen Weg zu gestalten. Das betrifft besonders Minijobber (siehe Kasten). Manche Teilzeitkräfte hätten das Gefühl „nur eine halbe Kraft“ zu sein.

Jenny Wieben sieht das ganz bestimmt nicht so: „Ich bin stolz“, antwortet sie auf die Frage, was der Umstieg auf ihr Teilzeit-Modell für sie verändert hat. „Nach sechs Stunden weiß ich, was ich getan habe“, sagt sie, „und ich weiß auch, was zu Hause noch vor mir liegt: die zweite Schicht.“

Lesen Sie auf Seite K4, wie Unternehmen flexible Arbeitszeiten für Führungskräfte möglich machen

MINIJOBS

Teilzeit für 450 Euro

KEINE STEUERN
Zum 1. Januar 2013 sind neue Regeln für Minijobber in Kraft getreten. Seitdem darf man mit einem Minijob bis zu 450 Euro pro Monat verdienen. Für dieses Einkommen fallen für den Minijobber keine Steuern an. Wie viele Stunden man dafür arbeitet, ist nicht beschränkt. Es lohnt sich, den eigenen Stundenlohn auszurechnen. Es besteht eine grundsätzliche Pflicht zur Rentenversicherung. Allerdings kann man sich davon befreien lassen. Wer dabei bleibt, zahlt

die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil und dem Mindestbeitrag für die Rentenversicherung.

KEIN WEIHNACHTSGELD
In Deutschland gibt es 7,4 Millionen Minijobber, zwei Drittel davon sind Frauen. Wer in einem Minijob geringfügig beschäftigt ist, hat genauso Anspruch auf Kündigungsschutz, Urlaub, Weiterbildung und andere Leistungen wie die übrigen Teilzeitkräfte. Per Gesetz beträgt der Urlaub 24 Werktage im Kalenderjahr. Eltern Anspruch auf Sonder-

zahlungen wie Weihnachtsgeld gibt es dagegen nicht. Die Wahrscheinlichkeit, von einem Minijob wieder zu einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeit- oder Vollzeitstelle wechseln, ist gering. Das zeigen Studien.

INFORMATIONEN

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales betreibt ein Bürgertelefon zum Thema „Teilzeit/Alters-telzeit/Minijobs“ - von Montag bis Donnerstag (8-20 Uhr) unter Tel. 030 282-911 005. *kal/sog*

die 2. Seite

Interview mit Dr. Götz Richter

„Lernkompetenz förde

Lebenslanges Lernen ist keine Frage des Alters, sondern der persönlichen Ziele und eines Wissensaustausches derzeit bei der Jacobs University Bremen forsch (das Bild eines Langstreckenläufers vor Augen. Was er damit meint, erklärt er im Ge

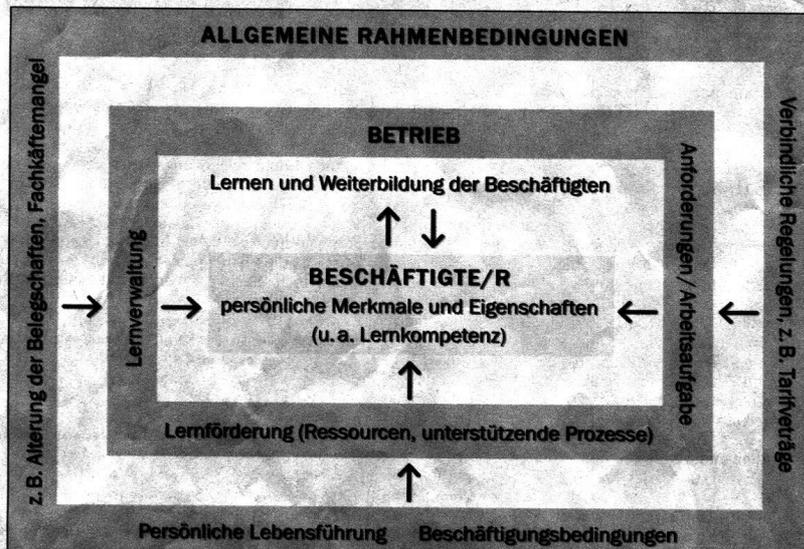
Herr Dr. Richter, wie hat sich das Arbeitsleben Ihrer Ansicht nach verändert?

Das Arbeitsleben ist zu einem Langstreckenlauf geworden. Immer längere Arbeitszeiten, mehr Stress, mehr Verantwortung belasten die Arbeitnehmer. Wer da gesund ins Ziel kommen möchte, sollte seine Energie einteilen und seiner Arbeitssituation und sich selbst mehr Aufmerksamkeit schenken. Mitunter kann nämlich sogar Arbeit, die Spaß macht, belasten – wenn nicht unmittelbar, so doch auf längere Sicht. Manche Belastungen sind sofort spürbar, an-

dere erst dann, wenn chronische Erkrankungen auftreten. Einige können ausgeglichen werden, andere stauen sich auf und werden dadurch stärker.

Was belastet den Körper und die Psyche?

Belastend sind zum Beispiel äußere Einflüsse wie Lärm, Umgebungstemperatur und körperliche Anforderungen (einseitige Belastungen, schweres Heben und Tragen), hinzu kommen psychische Belastungen wie Termin- und Leistungsdruck. Auf der anderen Seite kann Arbeit die Persönlichkeit und die physische



Quelle: M. Saupe-Heide, Uni Köln

rn“

SZ 19.6.2013

Möglichkeiten sowie der Förderung im Betrieb. Dr. Götz Richter, der im Rahmen sonst Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund), hat dabei spräch.

Verfassung fördern und stärken. Wie lange der Lauf für jeden Einzelnen auch sein mag, das Ziel dürfte immer darin bestehen, gesund und leistungsfähig bis zur Rente zu bleiben.

Was kann jeder Einzelne tun?

Wichtig sind ein ergonomischer Arbeitsplatz, die Unterstützung durch Vorgesetzte, soziale und materielle Sicherheit sowie glaubhafte Wertschätzung. Wer seine Kräfte einteilen und sich auf Veränderungen im Streckenverlauf einstimmen möchte, braucht eine gehörige Portion Lernkompetenz.

Kann man auch im Alter noch die Kompetenz aufbauen?

Lernen ist keine Anhäufung von Faktenwissen, sondern der Aufbau und Erhalt der Fertigkeit zur Bewältigung von Anforderungen. Fertigkeit heißt: Lernen kann man trainieren! Wer verinnerlicht hat, dass „Hans nimmermehr lernt, was Hänschen nicht lernte“, wird weniger Zeit und Aufwand in sein Lernen investieren als erforderlich und möglich. Ein zweites Kernelement ist die Lernkontrolle. Sie umfasst das Planen und Bewerten des eigenen Lernens und damit die Setzung von Lern- und Entwicklungszielen und Mitteln, mit denen diese Ziele erreicht werden können. Wer lernfit ist, kennt also quasi seinen Trainingszustand und weiß, wo er oder sie beim Training noch zulegen muss. Lernkompetenz wächst in einem Umfeld lernförderlicher Arbeitsgestaltung, partizipativer Personalführung und gesundheitsbewusster Leistungspolitik. Sie alle stärken die Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Interesse von Gesundheit und höherer Produktivität.

Was können Unternehmen für ihre Mitarbeiter tun? Unternehmen können zum Beispiel mit einer Be-

standsaufnahme anfangen. Prof. Stamo Roßnagel von der Jacobs University hat dazu einige Fragen formuliert: Wie sehen Lern- und Altersklima aus, wie lernförderlich ist die Arbeitsgestaltung, welche Führungskräfteunterstützung für Weiterbildung erleben Beschäftigte? Wie ist der Stand ihrer individuellen Lernkompetenz? Wer parallel die Führungskräfte fragt, welches Ausmaß an Unterstützung sie zu geben glauben, und wie sie das Lern- und Altersklima einschätzen, enthüllt im Abgleich von Beschäftigten- und Führungskräfte-sicht die ersten wichtigen Stellschrauben. Aus der Bestandsaufnahme lassen sich die zentralen Handlungsbedarfe ableiten. Unternehmen erfahren punktgenau, wie sie mit Führungskräfte-

entwicklungen altersdifferenzierte Führung fördern können. Die Lernkompetenz selbst lässt sich schon mit einem etwa zehn Stunden umfassenden Training nachhaltig aufbauen und senkt den Lernzeitbedarf um bis zu 20 Prozent. Es spricht also viel dafür, Lernkompetenz zu fördern.

Das Gespräch führte Guido Schweiß-Gerwin.

Information zur Lernförderung

Unterstützung finden Interessierte bei der Initiative Neue Qualität der Arbeit (www.inqa.de) und auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de). Die Sozialversicherungen bieten auf den Seiten der Initiative Gesundheit & Arbeit (www.iga-info.de) ebenfalls Literatur und Kontakt zu Experten an. Im Demographienetzwerk ddn e.V. (www.demographie-netzwerk.de) arbeiten Unternehmen und Organisationen an der alter(n)sgerechten Arbeitswelt.

„Lernen ist keine Anhäufung von Faktenwissen, sondern der Aufbau und Erhalt der Fertigkeit zur Bewältigung von Anforderungen.“