

Tarifrunde 2006

Tariflicher Schutz vor Überforderung jetzt

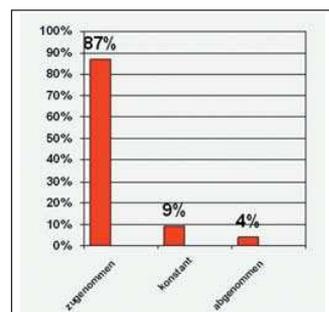
Die Tarifrunde 2006 um fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt wird durch eine Arbeitgeberentscheidung besonders belastet. Südwestmetall hat den Lohnrahmentarifvertrag II (LRTVII) für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden gekündigt.

Dies ist keine Entscheidung, die »nur« das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden betrifft. Dieser Tarifvertrag ist 1974 in einem Arbeitskampf durchgesetzt worden. Dieser Arbeitskampf war der erste Arbeitskampf in der Nachkriegsgeschichte für bessere Arbeitsbedingungen. Wir erreichten damals den Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte sowie deren Verdienstsicherung. Bei den Arbeitsbedingungen für Leistungslöhner sind seither Mindesttaktzeiten vorgeschrieben, Schutzregelungen für Gruppenarbeit, und Erholzeiten festgelegt, die vor Leistungsüberforderungen schützen sollen.

Der Leistungsdruck hat erheblich zugenommen

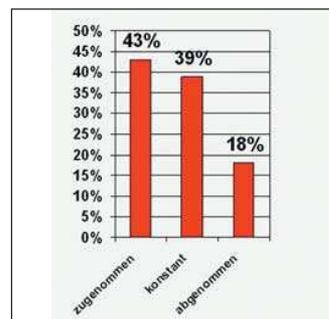
Nun wollen die Arbeitgeber das Ergebnis des Arbeitskampfes beseitigen und damit die Leistungsbedingungen erheblich verschlechtern. Auch wenn diese Bestimmungen für die Tarifgebiete Südbaden und Südwestmetall/Hohenzollern nicht gültig sind, haben Betriebsräte in den beiden Südbezirken vom LRTVII profitiert. Die Alterssicherung ist tariflich im Manteltarifvertrag geregelt. Die Erholzeiten als Teil der Vorgabezeit bei Leistungsvorgaben waren bislang unstrittig. Auch sonst war es klar, dass Leistungsüberforderung durch betriebliche Regelungen vermieden werden soll. Die Beschäftigten haben ihre Erfahrungen über Entwicklung der Leistungsbedingungen im Betrieb beschrieben. Durch eine Befragung haben wir ein repräsentatives Meinungsbild erhalten. Diese zeigt: Der Leistungsdruck

am Arbeitsplatz hat erheblich zugenommen. Neun von zehn Befragten klagen über erheblich gestiegenen Leistungsdruck. Leistungsdruck steigt in allen Bereichen. Sowohl im Zeitlohn, im Leistungslohn als auch bei den



Hat der Leistungsdruck zu- oder abgenommen?

Angestellten. Die Schere zwischen gestiegenen Leistungsanforderungen und den Qualifizierungsmöglichkeiten hat sich weiter geöffnet. Die Zeit für Qualifizierung hat nach Meinung der Beschäftigten abgenommen. Auch betriebliche Besprechungen, die zur gegenseitigen Unterstützung früher möglich waren, sind unter Druck. Organisatorische Änderungen und technische Änderungen am Arbeitsplatz erhöhen den



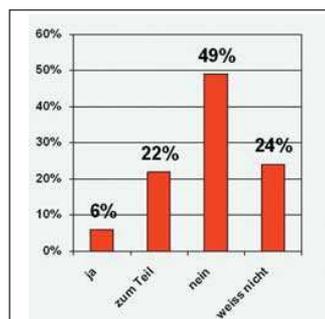
Gibt es mehr Möglichkeiten zur Qualifizierung oder für Besprechungen?

Druck auf die Beschäftigten und führen zu zunehmendem Stress und psychischen Belastungen. Knapp drei Viertel der Befragten berichten darüber und sagen, dass Stress und psychische Belastungen zugenommen hätten. Psy-

chische Belastung im Betrieb wird auch zu einem immer verbreiteten Krankheitsbild.

Freischichtgewährung wird restriktiv gehandhabt

Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten beklagen, dass die Freischichtgewährung bei flexibler Arbeitszeit und Zeitkonten immer stärkeren Restriktionen ausgesetzt ist. Ein nachgerade dunkles Kapitel sind die Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte. 75 Prozent der Befragten weiß nicht, ob im Betrieb Personal-Entwicklungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte angeboten werden. Das ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass solche Maßnahmen nicht oder kaum angeboten werden,



Gibt es Personalentwicklungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte?

obwohl drei Viertel der Beschäftigten von »alterskritischen« Arbeitsplätzen berichten. Zwei Drittel der Befragten berichten auch von einem schleichenden Personalabbau durch Nichtersatz von Altersabgängen.

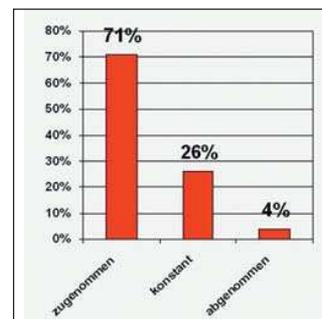
Die Tätigkeitsspielräume werden kleiner

Auch bei der Arbeitsgestaltung gibt es erhebliche Defizite. Entgegen allen Verlautbarungen verkleinern die Arbeitgeber die Tätigkeitsspielräume der Beschäftigten. Knapp 40 Prozent berichten, dass die Tätigkeitsspielräume kleiner geworden sind. Aber die Tätigkeitsspielräume vergrößern sich. So sehen es etwa die Hälfte der Be-

fragten. Nur zwei von fünf Beschäftigten berichten über gleichbleibende Tätigkeitsumfänge im letzten Jahr. Rund zwei Drittel der Befragten berichten, dass auch die Möglichkeiten der Kommunikation eingeschränkt werden.

Tariflicher Schutz vor Leistungsüberforderung

Die gestiegenen Leistungserwartungen und restriktive Führungsstile tragen zu der Einschränkung der Kommunikationsspielräume bei. Die Einschränkung der Kom-



Gibt es mehr Stress oder psychische Belastungen am Arbeitsplatz?

munikationsspielräume ist kontraproduktiv für Innovationen; KVP Prozesse oder Qualität. Diese Befragung der Beschäftigten zeigt: Mehr tariflicher Schutz vor Leistungsüberforderung ist notwendig. Deshalb hat die Tarifkommission entschieden, nicht nur die Forderung nach fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt in das Zentrum der Tarifrunde zu stellen, sondern auch zum Schutz vor Leistungsüberforderung qualitative Elemente aus dem LGRTV II in die beiden Südtarifgebiete zu übertragen. ◀

Impressum
 IG Metall
 Villingen-Schwenningen
 Arndtstraße 6
 78054 Villingen-Schwenningen
 Telefon 0 77 20-83 32-0
 Fax 0 77 20-83 32-22
 E-Mail: villingen-schwenningen@igmetall.de
 Redaktion: Günter Güner
 (verantwortlich)