

Tarifliche Schutz- und Gestaltungsregelungen vor Leistungsüberlastung

21. November 2007
Filderhalle Leinfelden-Echterdingen

Fahrplan durch das Referat: Tarifliche Schutz- und Gestaltungsregelungen vor Leistungsüberlastung

- 1) Ein Schlaglicht: stressauslösende Faktoren, die aktuell auf die Beschäftigten einwirken.
- 2) Voraussetzungen der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.
- 3) Modell zur Erklärung von Leistungsüberlastung. Folgen von Leistungsüberlastung.
- 4) Tarifliche Möglichkeiten die Bedingungen der Arbeit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten "in Einklang zu bringen".

Gestaltungsregeln

- Qualifizierung
- Gestaltung der Methoden zur Feststellung des Leistungsergebnisses
- Regelungen für einsatzeingeschränkte Beschäftigte.

Schutzbestimmungen

- Alterssicherung
- Verdienstsicherung bei Verminderung des Grundentgeltanspruchs
- Schutz vor Verdienstminderung bei fehlerhafter Arbeit ohne Verschulden

Stressauslösende Faktoren für die Beschäftigten

1. Verweigerung der Anerkennung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit (im Zuge der ERA-Einführung)
2. Organisatorische Probleme im Arbeitsbereich
 - fehlendes Material
 - nicht eingearbeitetes Personal (hoher Anteil Leiharbeiter)
3. Konfrontation mit (Produktivitäts-) Kennzahlen, für deren Bewertung die Voraussetzungen fehlen.
4. Zeit
 - Verkürzung von Terminzielen (kaum: Kürzung von Vorgabezeiten)
 - überlange Arbeitszeiten
 - zu kurze Erholungsphasen
 - Arbeit gegen den natürlichen Tagesrhythmus
5. Umstrukturierungen (in kurzer zeitlicher Abfolge)
6. Arbeitsplatzbedrohung (z.T. trotz wirtschaftlich zufriedenstellender Ergebnisse)

Qualitätsprobleme
Nacharbeit

Wodurch wird die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bestimmt?

1. **Fähigkeiten** (langfristig)
 - Anlagen
 - Ausbildung
 - Erfahrung

2. **Motivation** (kurz- und langfristig)
 - Entgelt- und Arbeitsplatzinteresse
 - Anerkennung
 - Interesse
 - Solidarität

3. **Disposition** (kurzfristig)
 - Tagesrhythmus
 - körperliches Befinden
 - Ermüdung

Modell der Leistungsüberforderung / Stress

(Bewernick nach Lazarus)

Anforderung / Situation

Wahrnehmung

Person

Interpretation

Kann ich mit meinen Ressourcen diese Anforderung bewältigen ?

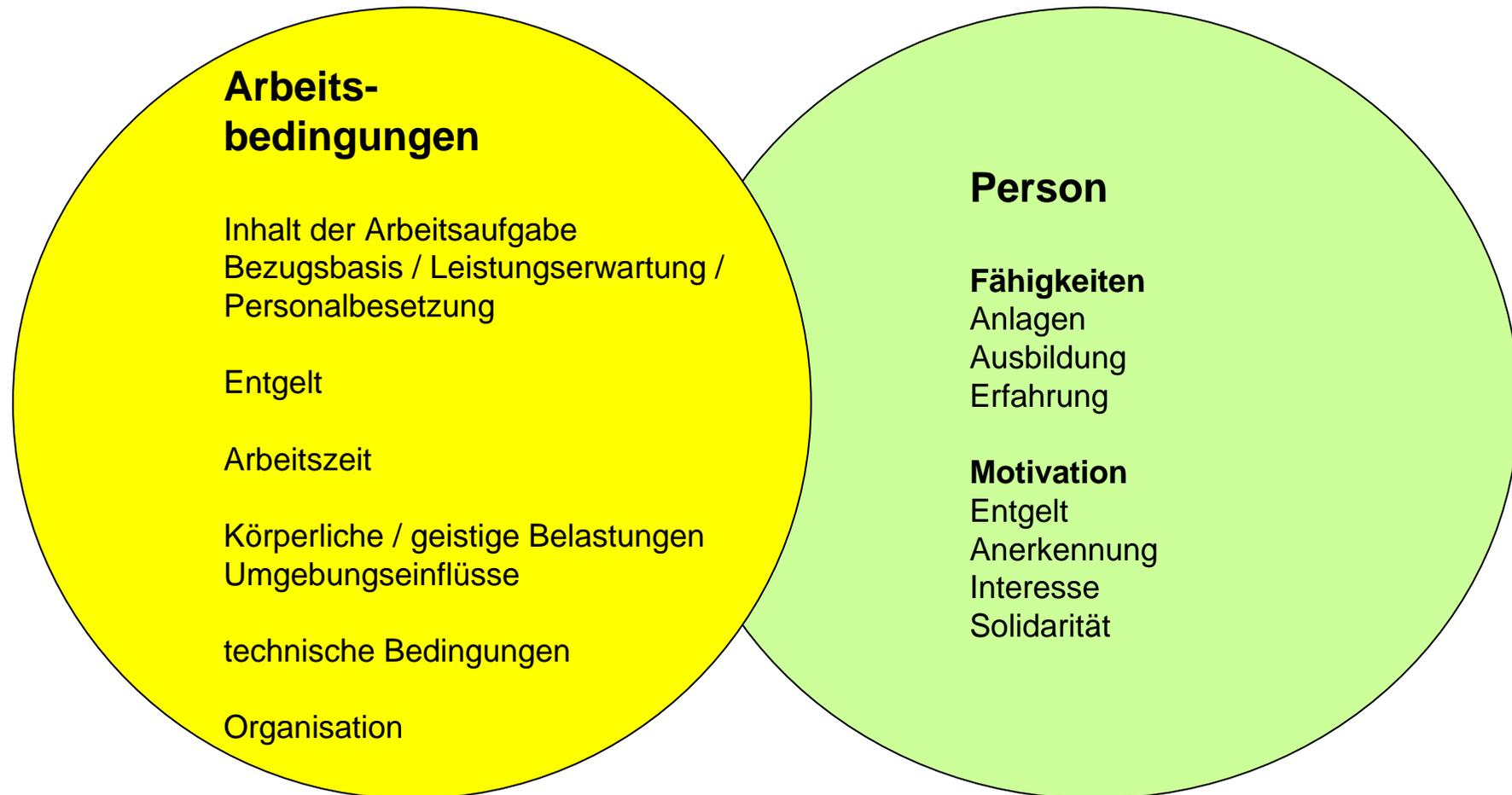
Ja

angemessene
Verarbeitung

Nein

**Leistungsüberforderung
/ Stress**

Die objektive und die subjektive Seite der Leistungsüberforderung



Klassische psychophysiologische Erkrankungen

Asthma
Chronischer Kopfschmerz
Hypertonie
Koronare Herzerkrankungen

„Neue“ psychophysiologische Störungen

Stress, vor allem Dauerstress, unterdrückt das Immunsystem
Daher erhöhte Anfälligkeit für Viren- und Bakterieninfektionen
Daher auch der früher immer angenommene Zusammenhang
zwischen Stress und Magengeschwür

Darstellung nach Bewernick

Handlungsfelder zur Stressminderung

(aus Rolf Satzer: Stress – Psyche – Gesundheit. Das START-Verfahren zur Gefährdungsbelastung)

Verringerung der Risikofaktoren

- Gesundheitsförderliche Arbeitszeitgestaltung
(z. B. belastungsnaher Ausgleich)
- Arbeitsorganisation
(z. B. **Arbeitsvolumen**, Arbeitszeit, Personal, Teamarbeit)
- **Qualifikation**
(Fortbildung für fachliche und soziale Anforderungen)
- **Soziale Unterstützung**
(Kooperation, Betriebsklima, Interessenvertretung)
- Persönlich das eigene Maß der Arbeit finden

Leistungsüberforderung / Stress

Differenz

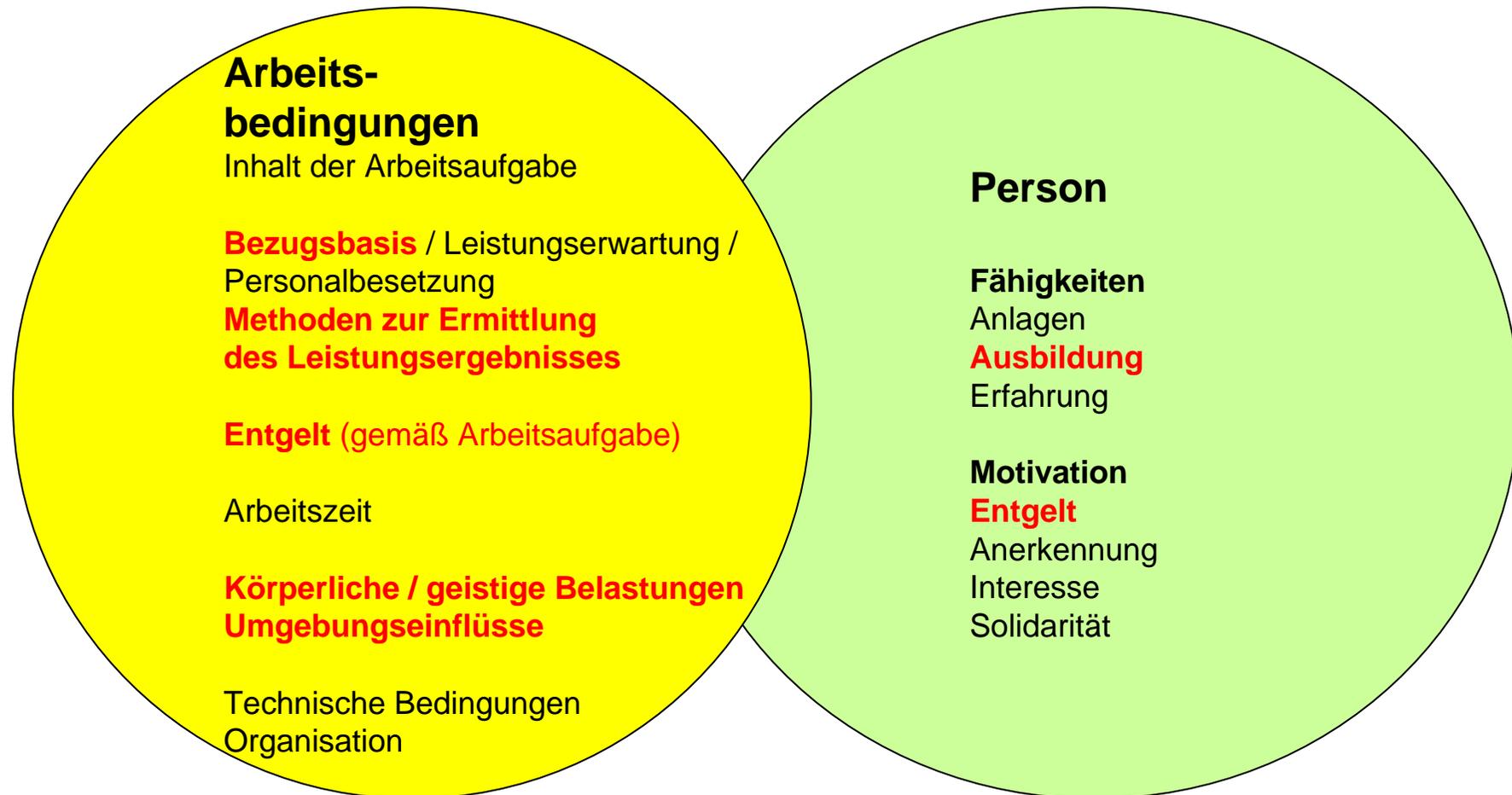
- Aufgabe
- Leistungsniveau



Person

Welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt der Tarifvertrag?
Wie schützt uns der Tarifvertrag ?

Die objektive und die subjektive Seite der Leistungsüberforderung



Tarifliche Gestaltungsregelungen Vermeiden einer Differenz Beschäftigte / Arbeitsaufgabe (I)

- Entgeltanspruch entsprechend der **ausgeführten** Arbeitsaufgabe (§§ 9, 10 ERA-TV; § 3.2.3 ETV ERA).
- Bei Veränderung oder Wegfall von Arbeitsaufgaben:
 - Angebot von zumutbaren Arbeitsaufgaben mit der bisherigen Entgeltgruppe (§12.2 ERA-TV; entsprechend zur Vermeidung von Überschreitern)
 - falls nicht vorhanden: Qualifizierungsmaßnahmen 6/12 Monate um die Übertragung einer anderen zumutbaren Arbeitsaufgabe zu ermöglichen (§ 12.3 ERA-TV; entsprechend zur Vermeidung von Überschreitern).

Tarifliche Gestaltungsregelungen
Vermeiden einer Differenz Beschäftigte / Arbeitsaufgabe (II)
Tarifvertrag zur Qualifizierung

- Anspruch auf regelmäßiges Gespräch über Qualifizierungsbedarf.
- Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen, wenn Qualifizierungsbedarf besteht.
- Erhaltung des Basiswissens der älteren Beschäftigten.
- Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Regelungen zur Konfliktlösung.

§ 3 Bezugsbasis der Entgeltregelung

(...ohne Beachtung von Geschlecht und Alter der Beschäftigten...)

„Es ist eine Leistungsbasis unterstellt, die bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung von durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist.“

Tarifliche Gestaltungsregelungen

Vermeiden einer Leistungsüberforderung durch Gestaltung der Methoden zur Feststellung des Leistungsergebnisses (I)

§17.5 ERA-TV

Leistungsmerkmale müssen in ursächlichem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen!



aus ERA Wissen Handbuch II

Tarifliche Gestaltungsregelungen

Vermeiden einer Leistungsüberforderung durch Gestaltung der Methoden zur Feststellung des Leistungsergebnisses (II)

Leistungsentgeltsystem: **Mitbestimmung**

Auswahl der Methode Mit dem **Betriebsrat zu vereinbaren** ist:
Geltungsbereich Die Auswahl der Methode zur Ermittlung des Leistungsergebnisses für den ganzen Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen, einzelne Arbeitsplätze

	Beurteilen	Kennzahlenvergleich	Zielvereinbarung
Leistung	In einer Betriebsvereinbarung sind u. a. festzulegen:	In einer Betriebsvereinbarung sind u. a. festzulegen:	Vetorecht des Arbeitgebers bei Leistungsmerkmal
Merkmal	Leistungsmerkmale Gewichtung Differenzierung	Leistungsmerkmale Kennzahlen	In einer Betriebsvereinbarung sind u. a. festzulegen:
Ergebnis	Festlegung einmalig durch Arbeitgeber	Datenermittlungsmethoden	formale Gestaltung und Ablauf von Zielvereinbarungen
Bedingung		ein Verfahren zur Reklamation von Vorgaben	
Leistung-Entgelt-Relation		Leistung-Entgelt-Relation	Leistung-Entgelt-Relation



aus ERA Wissen Handbuch II

Tarifliche Gestaltungsregelungen
Vermeiden einer Leistungsüberforderung durch
Gestaltung der Methoden zur Feststellung des Leistungsergebnisses (II)

- **Kennzahlenvergleich**
- Betriebsparteien regeln Vergütung für bei Vorgaben nicht berücksichtigten erforderliche Zeiten.

- **NW/NB: Tarifvertrag Fortführung von Bestimmungen des LRTV II**
- Gestaltung Fließ-, Fließband- und Taktarbeit
- Maßnahmen der Arbeitsgestaltung: Arbeitsanreicherung und –erweiterung
- Persönliche Bedürfniszeit und Erholungszeit

Tarifliche Gestaltungsregelungen

Regelungen für einsatzeingeschränkte Beschäftigte (§ 22 ERA-TV)



Tarifliche Schutzbestimmungen

- **Kündigungsschutz** für ältere Beschäftigte (§ 4.4 MTV-ERA)
- **Alterssicherung:** Verdienstschutz (§ 6 MTV-ERA)
- keine Verdienstminderung wenn fehlerhafte Arbeit ohne Verschulden des Beschäftigten (§ 16 MTV-ERA)
- Verdienstaussgleich bei Verminderung des Grundentgeltanspruches (§ 13 ERA-TV)
- **Kennzahlenvergleich**
- Anspruch auf Leistungsentgelt durchschnitt
- für bei Vorgaben nicht berücksichtigten erforderliche Zeiten.