



Betriebspolitische Konferenz 22.06.2016

Forum 2

Leistung und Arbeitszeit Leistungspolitik 2.0?

Vorbemerkungen

Leistungspolitik der IG Metall

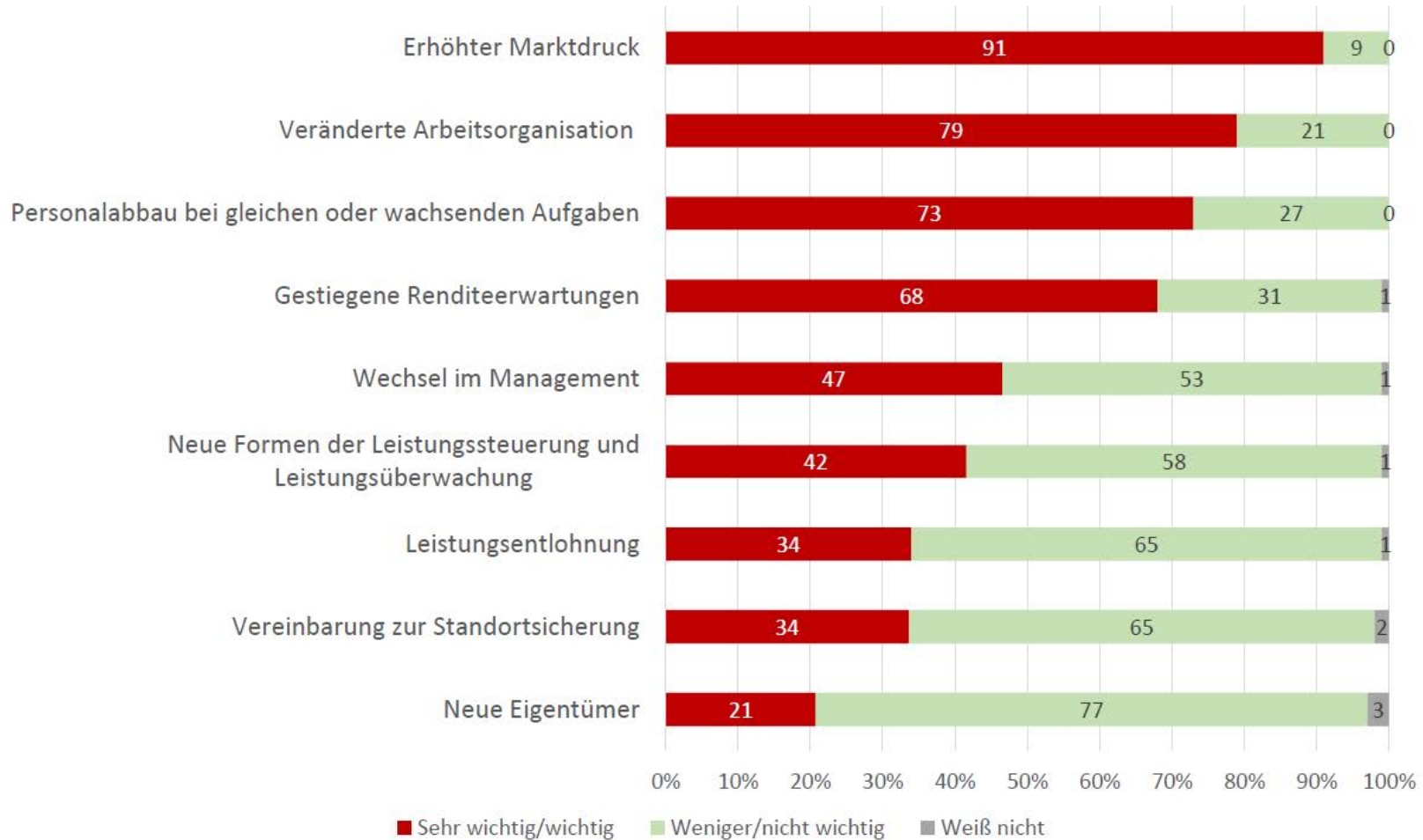
- **Leistungslohn auf der Grundlage der Merkmale/Bezugsgrößen Menge, Zeit und ggf. Qualität als einzige Möglichkeit um humane Leistungsbedingungen durchzusetzen (kollektive MB über die Vorgaben und damit auch Beeinflussung der Verdienstchance, persönliche Bedürfniszeiten, Erholungszeiten)**
- **Leistungsbeurteilung war Geldverteilung - in erster Linie mit dem Nasenfaktor und wurde notgedrungen akzeptiert**
- **Zielvereinbarung als Möglichkeit, um im indirekten Bereich Einfluss auf die Leistungsbedingungen und das Leistungsentgelt nehmen zu können**

Vorbemerkungen

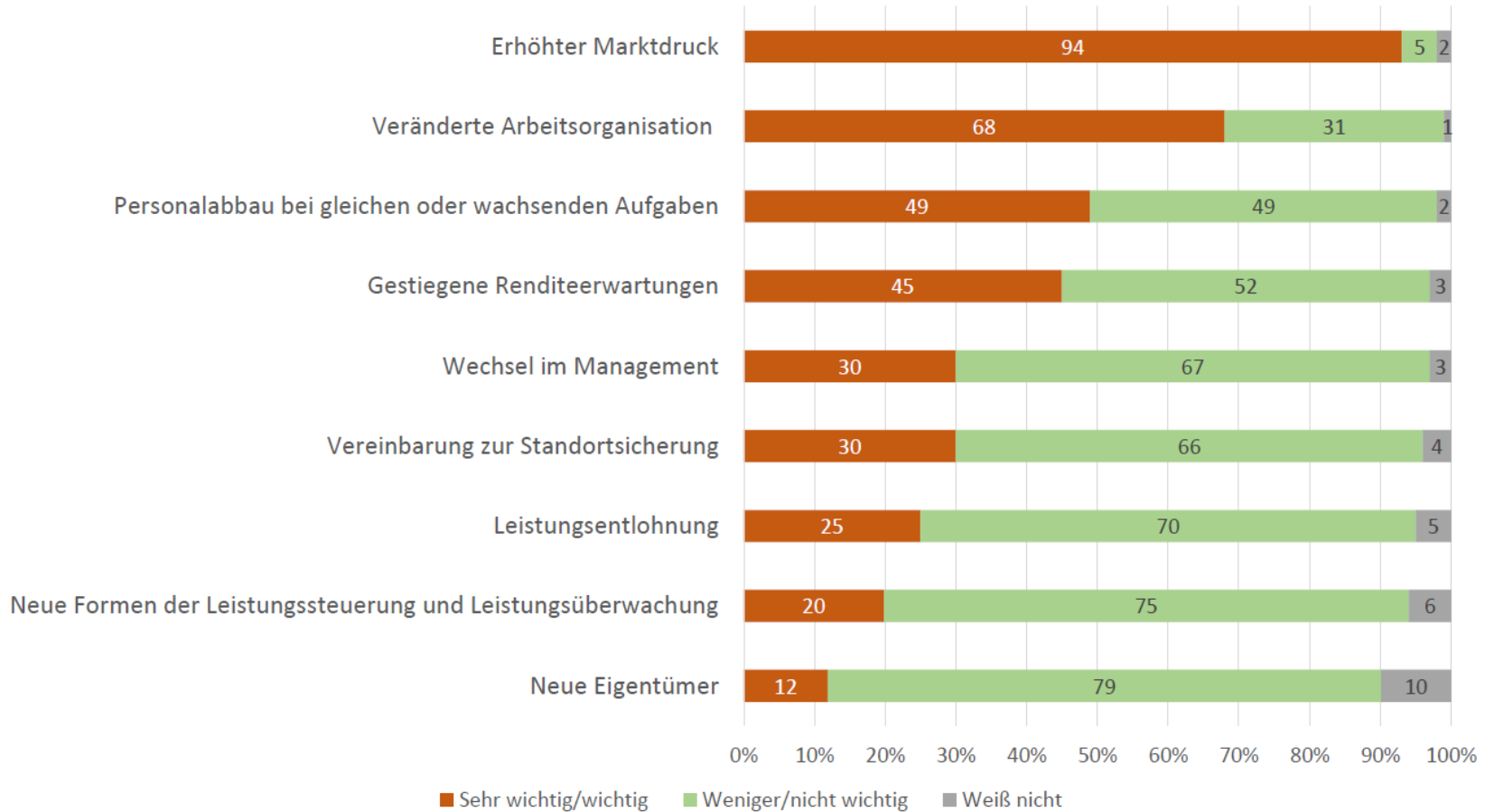
Entwicklung in den Betrieben

- **Flucht aus dem Leistungslohn (insbes. wg. Erholungszeit)**
- **Kleinere Losgrößen, Krise der Zeitwirtschaft, eingefrorene Akkorde/Prämien**
- **Gruppenarbeit und neue Entlohnungskonzepte (Kombimodelle, Produktivitätsprämien), Just in Time, Kundenorientierung**
- **Ganzheitliche Produktionssysteme (insbes. fließende, getaktete Prozesse, KVP)**
- **Renaissance der Zeitwirtschaft, aber nicht der Leistungsentlohnung**

Gründe gestiegener Leistungsanforderungen: Die Sicht der Betriebsräte im Überblick (Angaben in %)

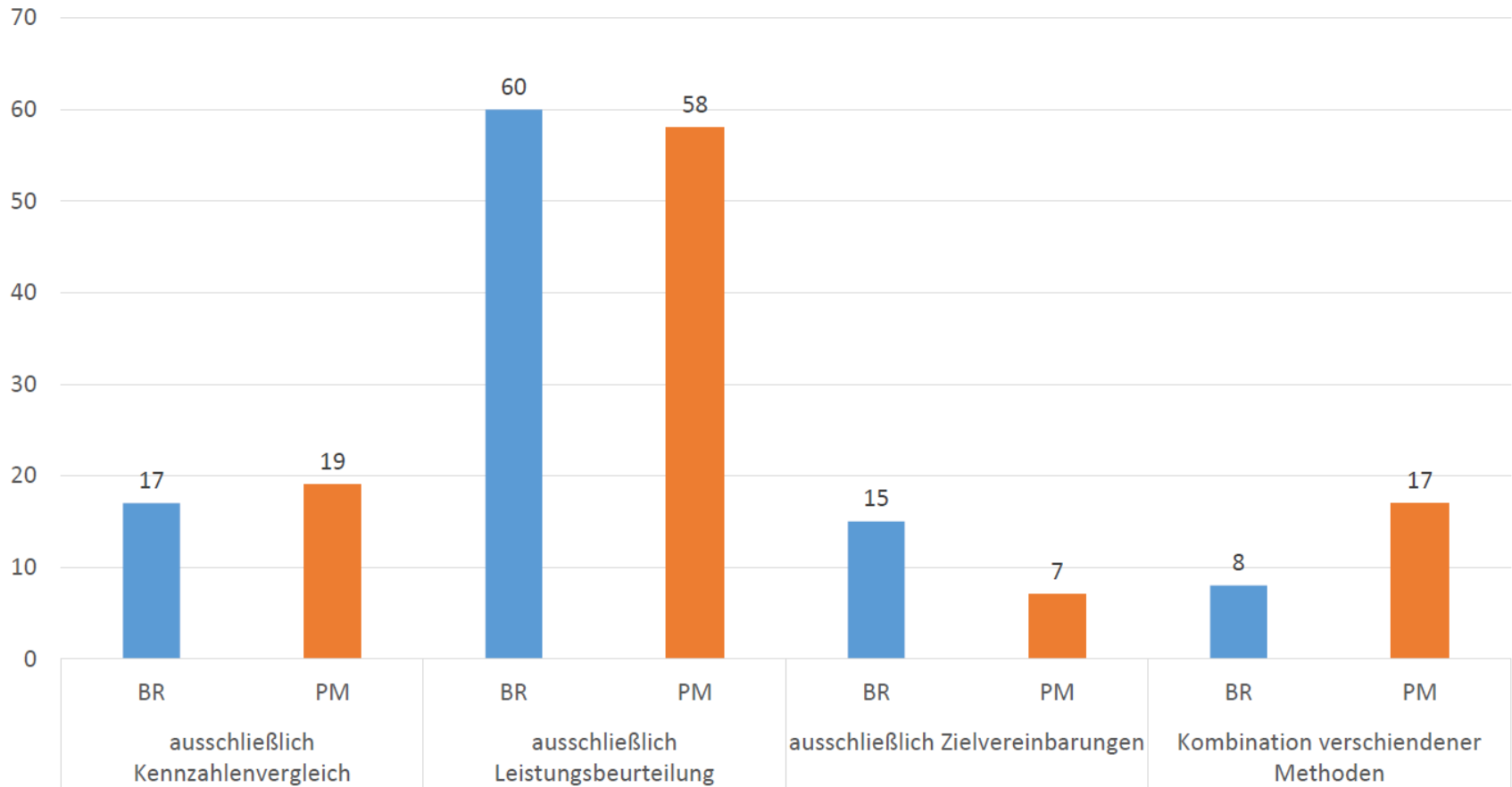


Gründe gesteigener Leistungsanforderungen: Die Sicht des Personalmanagements im Überblick (Angaben in %)

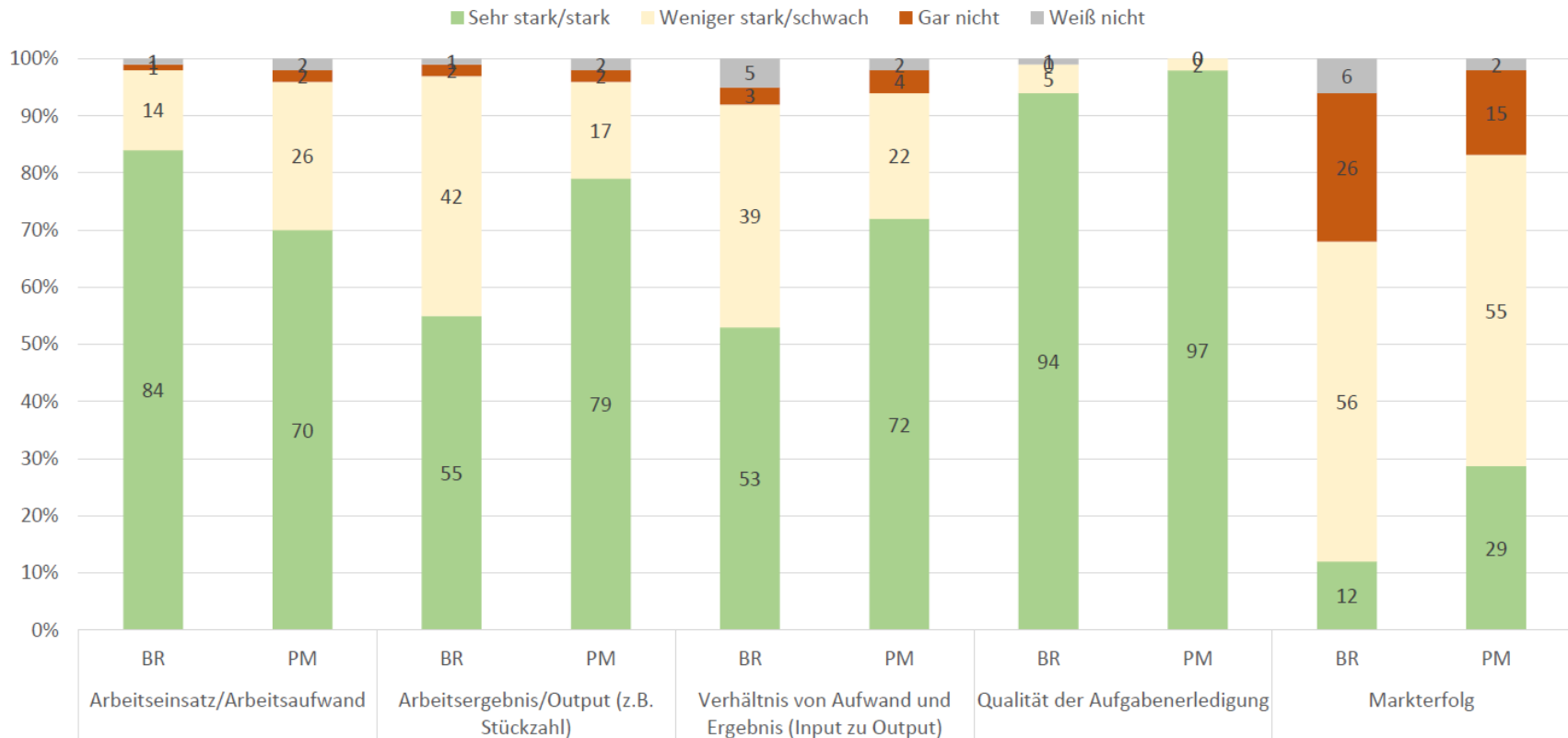


Anteile der Beschäftigten nach Leistungsentgeltmethoden

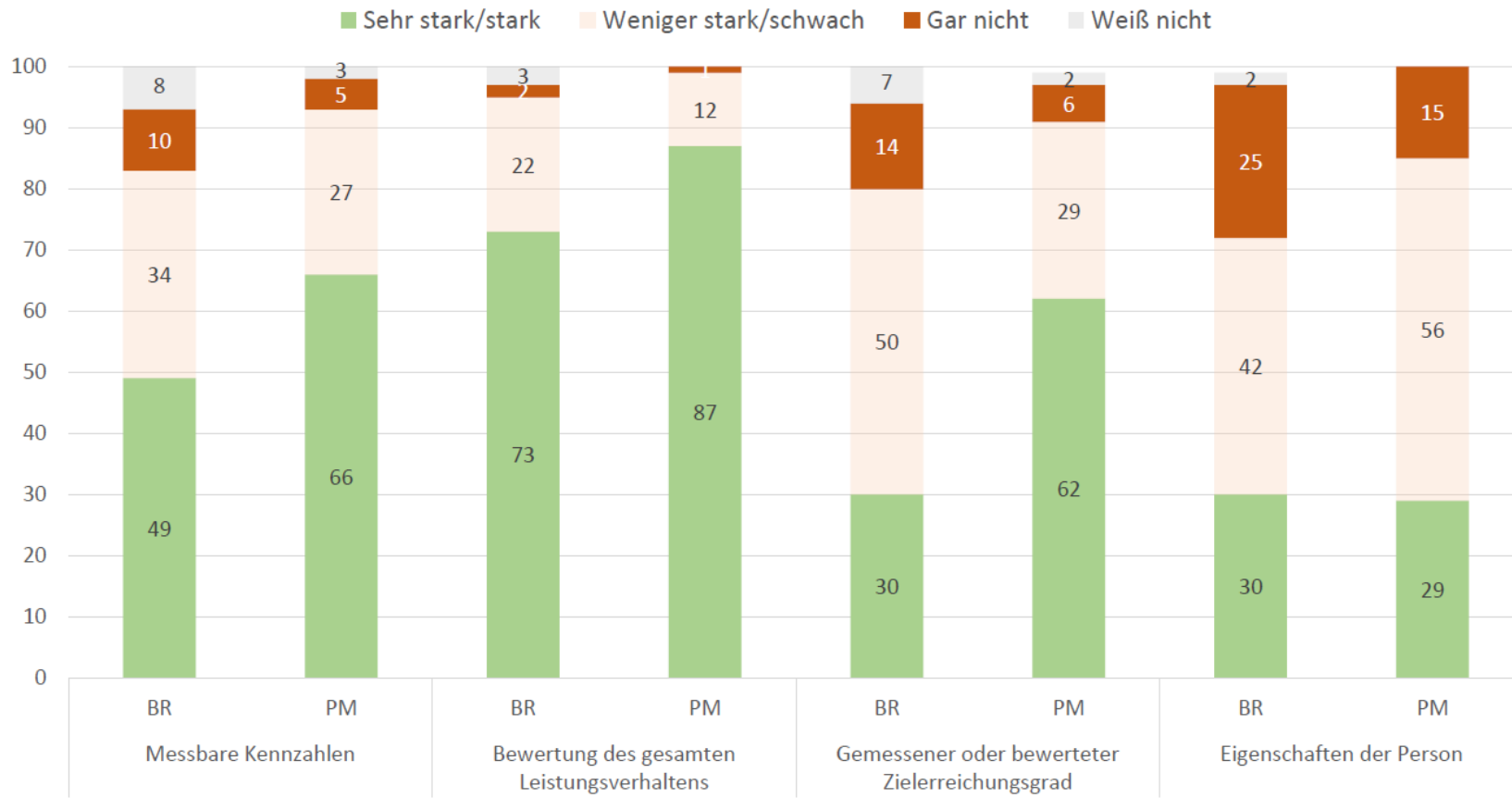
(Gewichtet nach Belegschaftsstärke; Angaben in %)



Welche Kriterien sollten in die Bewertung der Arbeitsleistung mit welchem Gewicht eingehen?
(Tarifgebundene Betriebe mit eingeführtem ERA; Angaben in %; Teil 1)



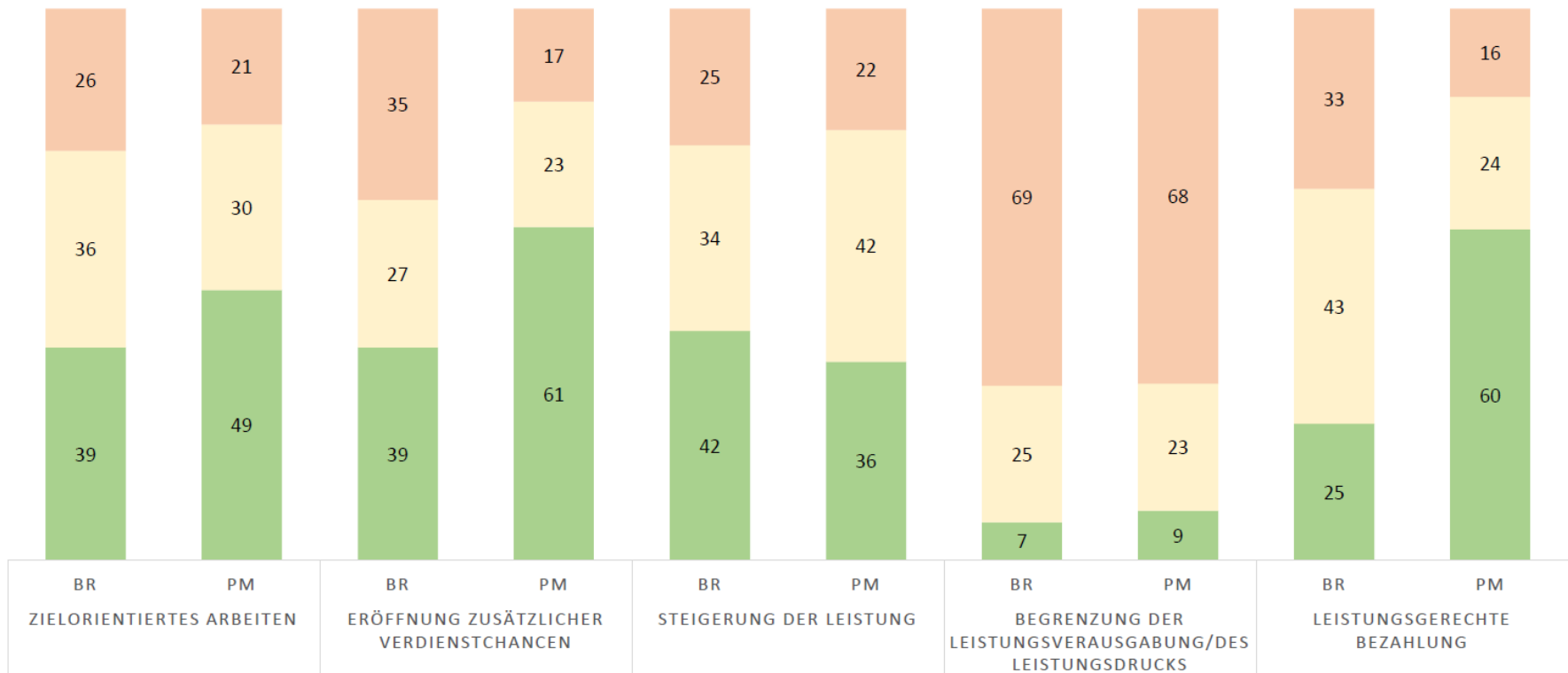
Welche Kriterien sollten in die Bewertung der Arbeitsleistung mit welchem Gewicht eingehen?
(Tarifgebundene Betriebe mit eingeführtem ERA; Angaben in %; Teil 2)



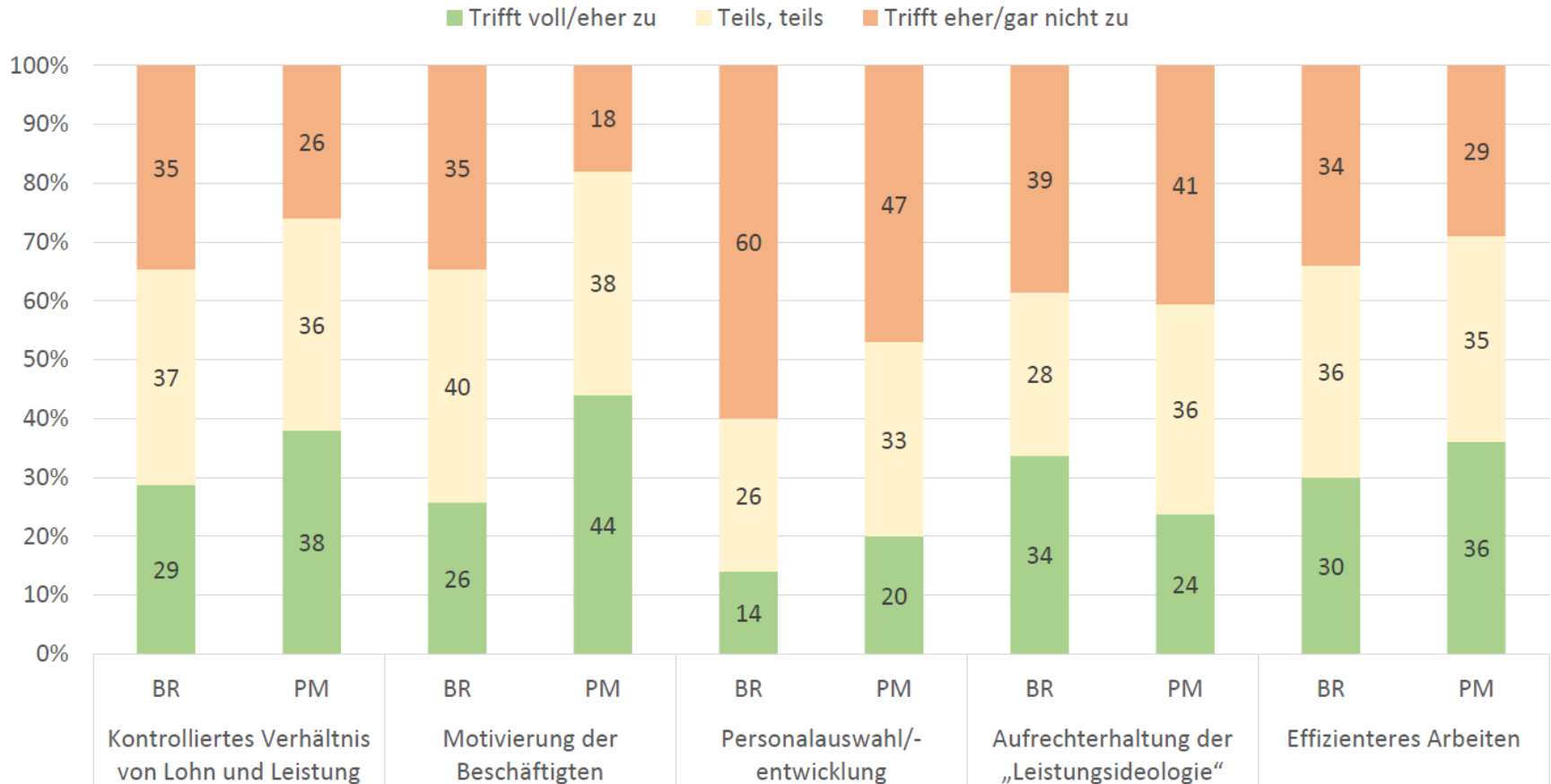
Welche Funktion hat das Leistungsentgelt in Ihrem Betrieb?

(Tarifgebundene Betriebe mit eingeführtem ERA; Angaben in %; Teil 1)

■ Trifft voll/eher zu ■ Teils, teils ■ Trifft eher/gar nicht zu



Welche Funktion hat das Leistungsentgelt in Ihrem Betrieb? (Tarifgebundene Betriebe mit eingeführtem ERA; Angaben in %; Teil 2)



Betriebliche Belange?

Qualifikation

- ☆ Reduzierung von Aufgabenumfängen
- ☆ Eliminierung von Umfeldaufgaben
- ☆ Verdummende Arbeit

Leistung

- ☆ Betriebswirtschaftliche Kennzahlen und Leistungsmerkmal
- Flexibilität (Zeit und Ort)
- ☆ Automatismen der Leistungsanpassung

Arbeitszeit

- ☆ Dauer (bezahlt und unbezahlt)
- ☆ Flexibilisierung
- ☆ Schichtarbeit
- ☆ Eliminierung von bezahlten Pausen

Prinzip: Arbeitszeit ist Wertschöpfungszeit!

Beschäftigte und betriebliche Belange

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

- ☆ **Arbeitsinhalte**
- ☆ **Belastungswechsel**
- ☆ **Ergonomie**
- ☆ **Arbeitszeit**

Faire Verdienstmöglichkeiten/ Leistungsbedingungen

- ☆ **Bezugsleistung und
Leistungsentgelt**
- ☆ **pers. Bedürfniszeit**
- ☆ **Erholungszeit**
- ☆ **nicht verplante Zeiten**

Arbeit und Freizeit

- ☆ **Vereinbarkeit von
Familie und Beruf**
- ☆ **Planbarkeit der
Freizeit bei tariflicher
Arbeitszeit**

Prinzip: Arbeitszeit ist auch Lebenszeit!

Zusammenfassung:

- **Leistungspolitik im klassischen, engen Sinn führt in die Sackgasse.**
- **Leistungspolitik im umfassenderen Sinn muss eingebettet sein in Arbeitspolitik (Leistungsverausgabung, Ergonomie, Arbeitsorganisation und Qualifikation).**
- **Dies erfordert ggf. eine neue Struktur in der Betriebsratsorganisation.**
- **Den großen „Wurf“ für humane Arbeits- Leistungsbedingungen gibt es nicht.**
- **Die Nutzung bestehender tarifvertraglicher und betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen sowie des Arbeitsschutzes ist erforderlich. Ohne die Einbeziehung der Betroffenen wird dies aber auf Dauer nicht erfolgreich sein.**

Zusammenfassung:

- **Welche Methode bzw. Methodenkombination auch zur Anwendung gebracht wird, ohne politische Auseinandersetzung geht es nicht.**
- **Können Kennzahlen mit klarem Bezug zur tariflichen Bezugsleistung vereinbart werden, haben diese weiter Vorrang (auch aus materiellen Gründen z. B. Sockelbetrag).**
- **Betriebliche Vereinbarungen über die Methode Beurteilen sind ggf. unter Berücksichtigung des BAG-Urteils zu überarbeiten. Leistung und Entgelt müssen im Zusammenhang stehen.**
- **Humane Arbeits- und Leistungsbedingungen erfordert das tägliche Bohren dicker Bretter!**