



Betriebspolitische Konferenz 22.06.2016

Forum 2

Leistung und Arbeitszeit

Beurteilung und Prämie bei Mahle Behr Mühlacker

Leistung und Arbeitszeit

Methode Beurteilen

- im gesamten indirekten Bereich
- ein System für alle (TV-Beispiel)
- Variabilität zwischen 0 % und gut 20 %
- Einfluss auf die Leistungsbedingungen minimal im Rahmen des Beurteilungsgesprächs

Methode Kennzahlenvergleich

- im direkten Bereich
- Kombi-Modell mit den Leistungsmerkmalen Zeit (analog Akkord) und Qualität
- Variabilität zwischen 0 und 16 %
- Neue Vorgaben bedürfen der Freigabe durch BR
- ggf. Reklamation v. Vorgaben

Leistung und Arbeitszeit

Methode Beurteilen

- Arbeit im 3 Schichtbetrieb
- Gleitzeitrahmen ± 60 Std.
- Vertrauensarbeitszeit neu für sog. „AT“ler
- Arbeitsbelastung wird insgesamt als hoch empfunden (Beschäftigtenbefragung)

Methode Kennzahlenvergleich

- Arbeit im 3 Schichtbetrieb (mit Dauernachtschicht)
- Taktzeiten von 5 Sek. bis 3 Min.
- Erholungszeit wurde in Standortverhandlungen abgepresst
- Arbeitsbelastung wird insgesamt als hoch empfunden (Beschäftigtenbefragung)

Leistung und Arbeitszeit

Arbeitgeber will die Prämie ersetzen durch ein einheitliches LE-System für den direkten und indirekten Bereich

Begründung:

- **Hoher administrativer Aufwand/hohe Kosten, hohe Komplexität des Systems (intransparent)**
- **Ergebnisse werden über Mehraufwände „schöngerechnet“**
- **Nutzen des Systems nimmt immer mehr ab**
- **Kosten für Softwareumstellung**

Leistung und Arbeitszeit

Eckpunkte für ein neues Leistungsentgeltssystem

- **Leistungsbeurteilung individuell ø 10 %**
- **Gruppenbezug im Kennzahlenvergleich für Prozess-/Werkskennzahl (z. B. Produktivität, Schrott) mit periodischem Wechsel ø 5 %**
- **Werden im Kennzahlenvergleich mehr als 5 % erreicht, soll die Abgeltung bis max. 1,5 % mit einem außertariflichen Bonus auf Basis des Betriebsergebnisses erfolgen**

Hintergrund unter anderem:

Recherche der am Markt verfügbaren/eingesetzten Entlohnungssysteme

Leistung und Arbeitszeit

Zielsetzung des neuen Entlohnungssystems

- einheitliches System für den direkten und indirekten Bereich
- bessere Honorierung der „Leistungsträger“ (über Beurteilung)
- Erhöhung der Wahrnehmung betrieblicher Kennzahlen
- System mit geringem administrativem Aufwand, einfach zu handelndes System
- transparentes, leicht verständliches System
- Vermeidung von hohen DV-Kosten
- schnelle Umsetzung durch ggf. Einigungsstelle

Leistung und Arbeitszeit

Zielsetzung des Betriebsrats

- Inhaltliche und politische Auseinandersetzung mit dem Ansinnen der Geschäftsleitung (BR übergreifend)
- BR sieht im Grundsatz kein Änderungsbedarf im Kennzahlenvergleich
- Erhalt der Mitbestimmung über Leistungsvorgaben (incl. der persönlichen Bedürfniszeit)
- Sicherung des materiellen Volumens für die bisher erbrachte Leistung (Sockelbetrag, erbrachte Leistung muss über tarifliches Leistungsentgelt abgegolten werden)
- Weiterentwicklung der Methode Beurteilen im indirekten Bereich durch Berücksichtigung des BAG-Urteils



Kontakt:

Wolf-Dietrich Glaser
Mahle Behr Mühlacker

Tel.: 07041/46977

E-Mail: silwo@kabelbw.de