



Arbeitgeber wollen auch künftig alleine entscheiden

Forderungen zu Beteiligung und Qualifizierung abgelehnt!

Die erste
Verhandlung
am 3. April

Qualifizierung ja – tarifliche Ansprüche nein. Das meinten die Arbeitgeber zu unseren Forderungen nach einem Anspruch auf Qualifizierung und zur Reklamation der Leistungsbedingungen. IG Metall-Bezirksleiter Berthold Huber bestand in der ersten Tarifverhandlung am 3. April auf der Forderung nach einem tariflichen Anspruch.

Warum? Seit 1988 gibt es bereits eine tarifliche Vereinbarung darüber, dass die Arbeitgeber jährlich den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln haben – der § 3 des Lohn- und Gehaltsrahmens I. Aber nur in ganz wenigen Betrieben geschah etwas. Die Erfahrung zeigt: Nur wenn die Beschäftigten wirksame tarifliche Rechte haben, können sie sie auch umsetzen.



Tarif-Auftakt: Erstmals verhandelten Südwestmetall und IG Metall über Qualifizierung und Leistung – Bezirksleiter Berthold Huber (links) und Südwestmetall-Chef Otmar Zwiebelhofer (rechts)

Südwestmetall-Chef Otmar Zwiebelhofer meinte, ein tarifliches Recht auf Qualifizierung wäre eine "Überreglementierung".

Überreglementierung?

Stattdessen wollen die Arbeitgeber lieber "Angebote" machen und das gemeinsam mit der IG Metall. Dem widersprechen eindeutig unsere Umfragen in den Betrieben. Berthold Huber hielt sie den Arbeitgebern entgegen: Die überwiegende Mehrheit von Facharbeiter/innen und Un- und Angelernten sieht sich bei den Qualifizierungschancen benachteiligt. Berthold Huber: "Ein jährlicher Qualifizierungsge-spräch für die Beschäftigten

ist keinesfalls eine Überreglementierung."

Zukunftsfrage

Die Frage der Qualifizierung ist eine Zukunftsfrage der Metallindustrie, meinte unser Bezirksleiter. Der derzeitige Fachkräftemangel, so Huber, sei die Rache für den Abbau der Ausbildungsstellen in den 90er Jahren, hausgemacht von den Arbeitgebern selbst.

"Eine moderne Arbeitswelt im 21. Jahrhundert setzt dringend die Beteiligung der Beschäftigten voraus", sagte Huber. Das gilt nicht nur für die Qualifizierung, sondern auch für die Leistung, die den Beschäftigten abgefordert wird. Auch bei den Leistungsbedingungen und

beim Schutz von Einsatzeingeschränkten lehnten es die Arbeitgeber ab, auf die Forderungen der IG Metall einzugehen.

Auf einen Blick

Die Arbeitgeber lehnen einen tariflichen Anspruch auf Qualifizierung ab

Fortsetzung der Tarifverhandlungen am 19. April

Seite 2: Erste Ergebnisse aus der Aktion Unternehmen auf dem Prüfstand zum Thema Leistungsbemessung

Zeitplan gute arbeit

Bis Ende April: Auswertung der Aktion Unternehmen auf dem Prüfstand – Thema Leistungsbewertung

19. April: zweite Tarifverhandlung

26. April: Tariffkommission diskutiert über das weitere Vorgehen



Stress und Arbeitsdruck hat zugenommen, stellte das Forschungsinstitut des Bundesesarbeitsamtes fest

Reaktionen der Arbeitgeber

Südwestmetall-Chef Otmar Zwiebelhofer am 6. März gegenüber der Presse zu unseren Forderungen:

Zum Thema Qualifizierung: "Die IG Metall will den Unternehmen Investitionen in die Mitarbeiter vorschreiben – ohne Rücksicht darauf, ob eine Weiterqualifizierung im Unternehmen genutzt werden kann. Solche 'Zwangs-investitionen' sind verschleudertes Geld für Arbeitgeber und vergebene Mühe für Arbeitnehmer. Weiterbildung auf 'Verdacht' veraltet, wird vergessen und damit schnell zur Investiti-

onsruine ... Deshalb muss der Arbeitgeber entscheiden können, welchem Mitarbeiter er wann welche Qualifikation anbietet." – "Schon gar nicht kann es Aufgabe der Unternehmen sein, ihre Mitarbeiter für eine Arbeit in anderen Unternehmen zu qualifizieren. Die Unternehmen sind keine tarifliche Volkshochschule."

Thema Leistungsbemessung: "Ein solches Mitbestimmungsrecht über die Fabrikplanung zielt in das Herz unternehmerischer Entscheidung und scheitert damit für uns aus."

Reutlingen: Probleme mit der Gesundheit durch Überforderung

Die IG Metall der Verwaltungsstelle Reutlingen/Tübingen hat in ihrer Umfrage eine offensichtliche Zunahme bei der Leistungsüberforderung festgestellt. Hier erste Ergebnisse aus der Umfrage, an der mehr als 2700 Beschäftigte teilgenommen haben.

Die Frage lautete: Kennst du die folgenden Anzeichen von Überforderung? Fast alle Anzeichen wurden von der Mehrheit bejaht.

- 51,2% Prozent bejahten die Aussage: "Kaum Zeit, mit den Kollegen zu reden".
- 63,4% haben ständig das Gefühl, im Rückstand zu sein.
- 56,2% haben zunehmende Überzeiten.
- 51,8 Prozent haben Schwierigkeiten, Zeitguthaben und Urlaub abzubauen.
- 51,3% haben gesundheitliche Probleme durch die Arbeit.
- 43,3% haben Schwierigkeiten, ausreichend Pausen zu machen.

Neckarsulm: Ständig hoher Zeitdruck und Leistungsverdichtung

Die Neckarsulmer IG Metall fragte in 27 Betrieben nach der Leistungs politik und den Gründen für Überforderung. Ergebnis der Umfrage: Die große Mehrheit gibt an, dass der Leistungsdruck stark zugenommen hat.

So macht sich der Druck etwa dadurch bemerkbar, dass Überstunden an der Tagesordnung sind. Die Klagen über Leistungsverdichtung häufen sich und es herrscht ständig hoher Zeitdruck. Es gibt Schwierigkeiten, Urlaub und Freischichten zu nehmen.

Die Mehrheit der Betriebe findet es zutreffend, dass durch Veränderungen bei Technik und Arbeitsorganisation sich die Leistungsanforderungen für die Beschäftigten zum Negativen verändert haben. Ein Effekt der Rationalisierung.

Angestellte unter Druck

Ein eindeutiges Ergebnis ist auch: Der Arbeitsdruck ist besonders bei Angestellten verbreitet. Kein Wunder also, dass fast alle befragten Betriebsräte der Meinung sind: Die Tarifverträge geben uns zu wenig Möglichkeiten, wirkungsvoll gegen Leistungsüberlastung vorgehen zu können.

Überlastung ist teuer: die Grafik unten zeigt die enormen Kosten, die durch arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen

