



Bezirk
Baden-Württemberg




Aktiv für Tarif!

Starke Tarifverträge. Innovative Konzepte. Mehr sichere Arbeitsplätze.

Arbeit mit Zukunft

**Was können
wir dafür tun!**



Ausquetschen lassen wie eine Zitrone?
Es gibt viele Möglichkeiten sich zu wehren

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

habt ihr Euch schon mal wie eine Zitrone ausgequetscht gefühlt? Für viele Beschäftigte in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie ist dies zum Alltag geworden, weil der Zeit- und Leistungsdruck immer weiter steigt.

Wer ständig an seinem Limit oder darüber arbeiten muss, wird eher krank, ist öfter erschöpft und ausgepowert.

Jetzt will Südwestmetall in Nordwürttemberg/Nordbaden den Beschäftigten im Leistungslohn Erholzeiten wegnehmen. Mit dieser Arbeitgeberforderung für die nächste Tarifrunde werden Kolleginnen und Kollegen getroffen, die zusätzlich oft als Schichtarbeiter einem um 40 Prozent höheren Herzinfarktisiko ausgesetzt sind. Das werden wir nicht hinnehmen.

Tarifverträge können helfen, dass viele Arbeitnehmer nicht wie eine Zitrone ausgepresst werden. So können Beschäftigte ihre Leistungsvorgaben reklamieren. Unsere Betriebsräte haben durch den neuen Entgelttarifvertrag (ERA) ein weitreichendes Mitbestimmungsrecht bekommen.

Gegen Überforderung hilft Weiterbildung. Unser Tarifvertrag zur Qualifizierung bietet einige Möglichkeiten, in den Unternehmen korrigierend einzugreifen.

Außerdem können wir über ein aktives Gesundheitsmanagement Arbeitsplätze und Arbeitsorganisationen, die krank machen, umgestalten. Viele Möglichkeiten bietet da das Arbeitsschutzgesetz.

In der Broschüre finden sich einige Anregungen, dem Leistungsdruck entgegen zu treten.



*Jörg Hofmann,
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg*

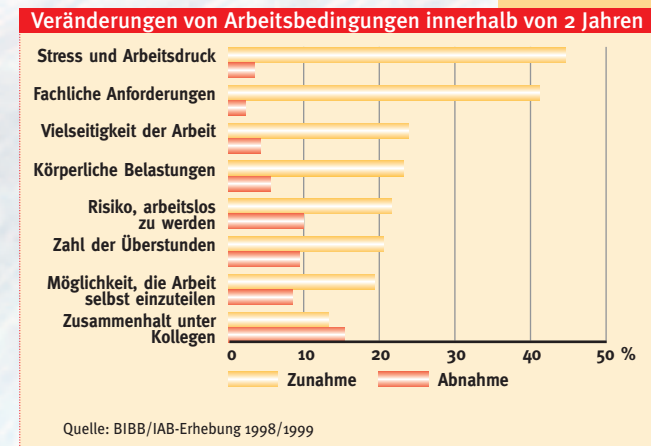
Leistungsverdichtung nimmt zu **Finanzmärkte machen Druck**

10, 15, 20 Prozent und noch mehr Umsatzrendite fordern manche Kapitalmanager an den globalen Börsen. Den Druck der Finanzmärkte „herunterzubrechen auf jeden einzelnen Mitarbeiter, das ist das Kunststück, das über das Überleben der Betriebe entscheiden wird“, betont dann auch der Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Martin Kannegiesser.

Schon heute leidet die Hälfte der Erwerbstätigen unter dem zunehmenden Leistungsdruck (siehe Grafik rechts), der durch überzogene Umsatzrenditen weiter zunimmt:

1. Obwohl die Taktzeiten immer kürzer werden, sollen jetzt die Beschäftigten am Fließband und im Akkord auf ihre wichtigen Erholzeiten („Steinkühlerpause“) verzichten.
2. Die Personaldecke in den Unternehmen wird immer dünner. Viele Manager fordern deshalb längere Wochenarbeitszeiten. Die Mehrarbeit nimmt zu. Die dadurch entstehenden gesundheitlichen Probleme auch.

3. Den Übergang von den bisherigen Tarifverträgen zum Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA) versuchen manche Unternehmen auszunutzen, um für mehr Leistung das gleiche oder weniger Geld zu bezahlen.
4. Überzogene Zielvorgaben erhöhen den Stress am Arbeitsplatz auch bei Angestellten.
5. Anstatt mit innovativer Arbeitspolitik die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern, wird beispielsweise KVP nur zu Steigerung der Produktivität verwendet.



Stress und Arbeitsdruck haben extrem zugenommen. Dazu kommen stark gestiegene fachliche Anforderungen und eine Zunahme der körperlichen Belastungen.

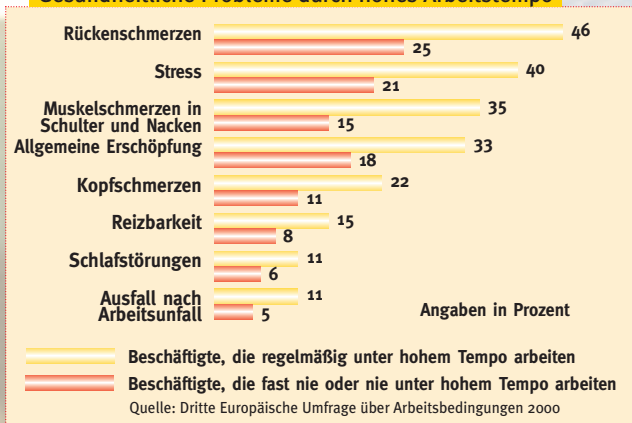
Leistungsdruck macht krank

Für jeden Menschen ist das Wichtigste seine Gesundheit. Diese ist in den Unternehmen in Gefahr.

Zeit- und Leistungsdruck belastet in Deutschland die Hälfte der Beschäftigten. Deshalb fürchten 73 Prozent aller, die praktisch immer unter Zeit- und Leistungsdruck arbeiten, um ihre Gesundheit. Dies hat eine BIBB/IAB-Erhebung festgestellt.

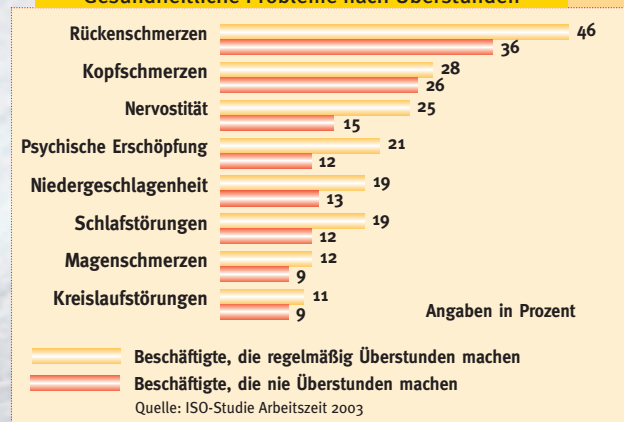
Weil die Personaldecke zu dünn ist, müssen Beschäftigte sich mehr anstren-

Gesundheitliche Probleme durch hohes Arbeitstempo



Ein regelmäßig hohes Arbeitstempo ist eine Gefahr für die Gesundheit

Gesundheitliche Probleme nach Überstunden



Wer ständig Überstunden machen muss, wird schneller krank

gen, um Vorgaben einzuhalten. Viele arbeiten schneller und verzichten auf Pausen.

Oft kommen auch noch Überstunden dazu, um das vorgegebene Pensum zu schaffen. Die Folge: Rücken- und Kopfschmerzen sowie Schlafstörungen und Kreislaufprobleme nehmen zu (siehe Grafik oben).

Menschen mit viel Stress bei der Arbeit leiden zudem verstärkt unter Bluthochdruck, Angstzuständen oder nervösen Magenschmerzen.

„In der Summe kann Dauerstress“, so Professor Alfred Oppolzer, Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler aus Hamburg, „ernsthaft das Immunsystem angreifen und damit für Infekte aller Art anfällig machen, erwiesenermaßen aber auch für Krebs und Herz-Kreislauf-Krankheiten.“



Für Ältere ist es heute besonders schwer

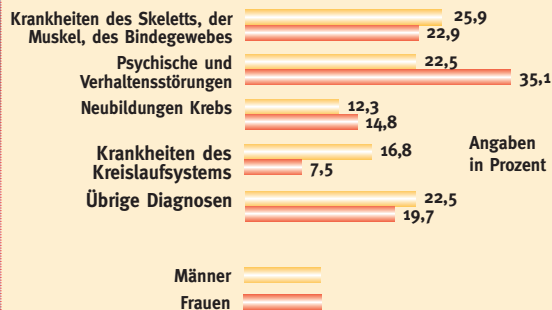
Die meisten Unternehmen sind einem „Jugendwahn“ erlegen. Dabei wird vergessen, dass die Belegschaften immer älter werden.

Gesund alt zu werden, ist auf vielen Arbeitsplätzen bei steigendem Leistungsdruck kaum mehr möglich. Das Ausstiegsalter für Metaller in der Montage liegt im Schnitt bei 56 bis 57 Jahren. Nur ein knappes Drittel der Erwerbstätigen arbeitet bis zum vorgesehenen Rentenalter von 65 Jahren. Der Rest scheidet vorher häufig krankheitsbedingt aus. Männer werden häufig durch Muskel- und Skeletterkrankungen zu Frührentnern, Frauen stehen mit

35 Prozent bei seelischen Erkrankungen an der Spitze. (Siehe Grafik links)

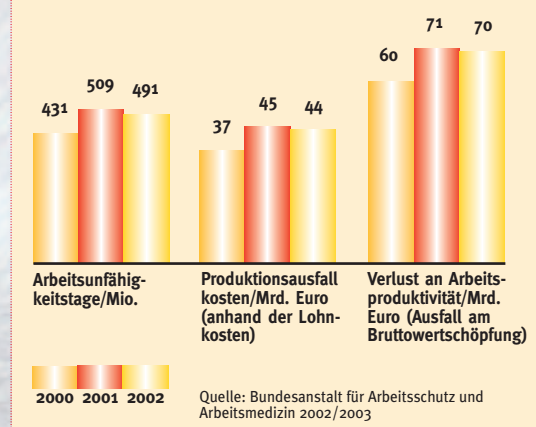
Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Rentenzugänge im Jahr 2001 der gesetzlichen Rentenversicherung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach Diagnosegruppen (1. Diagnose)



Quelle: VDR 2002

Produktionsausfall aufgrund von Arbeitsunfähigkeit



Arbeitsunfähigkeit steigert die Kosten für die Unternehmen. Mehr Prävention senken sie!

Krankheiten sind teuer

Wenn Beschäftigte krank werden, weil der Leistungsdruck zu hoch ist, dann kostet es Unternehmen und Gesellschaft Milliarden. In der Eisen- und Metallverarbeitung wurden 2002 über 46 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage registriert. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat errechnet, dass 2002 in der Gesamtwirtschaft durch Arbeitsunfähigkeit ein Produktionsausfall von 44 Milliarden Euro entstanden ist. (siehe Grafik oben)

1998 lagen die direkten Krankheitskosten verschiedener Erkrankungsarten bei ca 197 Milliarden Euro. Durch Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen könnten die Krankenkassen bis zu 20 Milliarden Euro einsparen.



„Wenn Zielvereinbarungen bei uns in der Verwaltung mit dem bestehenden Personalstamm nicht zu erfüllen sind, kann Leistungsdruck und Stress nur verhindert werden, wenn neues Personal eingestellt wird.“

Karl Weber,
Betriebsratsvorsitzender
Getrag Untergruppenbach



Es gibt viel zu tun, wir können es schaffen!

Geregelte Leistungs- bedingungen erhalten

Der Arbeitgeberverband Südwestmetall fordert eine Streichung der Erholzeiten für Leistungslöhner und hat den entsprechenden Tarifvertrag gekündigt. Setzen sich die Arbeitgeber durch, dann wird entweder 8,6 Prozent mehr Arbeitszeit in Stückzahlen umgesetzt oder für die gleiche Stückzahl 8,6 Prozent weniger Personal gebraucht. Alleine bei DaimlerChrysler wären weitere 4000 Arbeitsplätze in Gefahr.

Jetzt altersgerechte Arbeitsplätze schaffen

Auch Ältere sollten gesund und produktiv arbeiten können. Wir brauchen in den Unternehmen eine Erhebung, die Arbeitsplätze im Sinne menschengerechter und somit altersgerechter Arbeitsplätze aufschlüsselt. Daraus können dann vom Betriebsrat konkrete Maßnahmen einer altersgerechten Arbeitsgestaltung abgeleitet werden.

Gesundheitsmanagement kontra Leistungsverdichtung

Wieviel Leistung abgefordert wird und wie lange eine Schicht dauert, entscheidet darüber, wie kaputt oder auch fit man nach der Arbeit ist.

Wenn der Betriebsrat Arbeitsbedingungen humaner gestalten will, muss er wissen, wo die Probleme liegen. Deshalb sieht das Arbeitsschutzgesetz eine Gefährdungsbeurteilung (§ 5) vor. Damit sollen arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken im Betrieb aufgespürt und ein ständiger Prozess der menschengerechten Arbeitsgestaltung ermöglicht werden. Mit der Gefährdungsbeurteilung werden nicht nur körperliche Gefährdungen ermittelt, sondern auch psychische Belastungen beurteilt. Dabei sind die betroffenen Beschäftigten voll mit einzu beziehen. Maßnahmen, die zum Belastungsabbau beitragen, sind dann zu planen und umzusetzen.

Übrigens: Betriebsräte haben hier ein volles Mitbestimmungsrecht im Arbeits- und Gesundheitsschutz (Was die jüngste BAG-Rechtssprechung bestätigt). Auch Beschäftigte können sich einmischen. § 84 Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht eine Beschwerde bei den zuständigen Verantwortlichen im Betrieb. **Jetzt gilt es**, diese Möglichkeiten zu nutzen, um dem Leistungsdruck entgegen zu treten.



„Es ist nichts Neues, dass die monotone Arbeit am Fließband sowohl Körper als auch Psyche stark belastet. Deshalb ist der Krankenstand in Montageabteilungen auch höher als in anderen Abteilungen. Die Gesundheit der Kollegen am Band darf nicht noch mehr in Mitleidenschaft gezogen werden. Deshalb müssen die Erholzeiten unbedingt erhalten bleiben. Es ist sowieso schon schwierig, die Arbeit in der Montage bis zum Rentenalter durchzustehen. Ohne die Erholzeitpausen wäre die Gesundheit der Kollegen noch viel früher verschlissen.“

Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender
DaimlerChrysler Stuttgart-
Untertürkheim

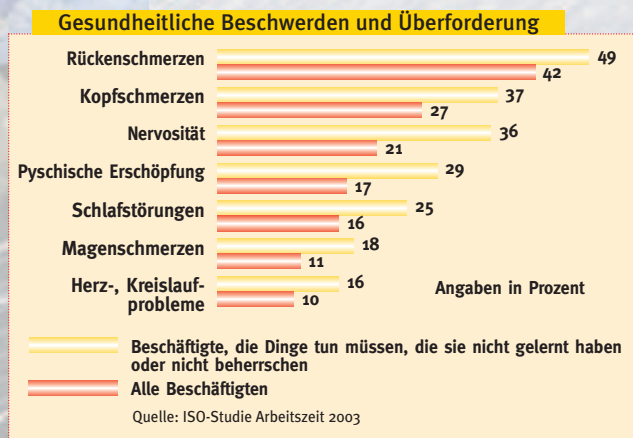


Der Gesundheit zuliebe, ERA-Reklamationsrecht nutzen

Sind die Leistungsvorgaben zu hoch, können Beschäftigte die „Feststellung ihres Leistungsergebnisses reklamieren“. Dies hat die IG Metall in § 18.2 im neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA) vereinbart. Ist ein Beschäftigter mit der Nachprüfung nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat in einer paritätischen Kommission (§18.4) eine einvernehmliche Lösung suchen.

Auch bei Leistungsvorgaben und Zielvereinbarungen haben Beschäftigte und Betriebsrat eine zusätzliche Mitsprache.

Jetzt gilt es, dieses Rechte der Gesundheit zuliebe zu nutzen.



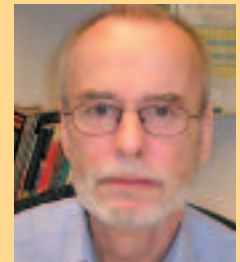
Wer Menschen ständig überfordert, gefährdet ihre Gesundheit. Qualifizierung kann helfen.

Gegen Überforderung hilft auch Weiterbildung

Ein gutes Viertel aller Erwerbstätigen fühlt sich laut einer EMNID-Umfrage durch zu schwierige Aufgaben überfordert. Diese Beschäftigte sind öfters sehr erschöpft, leiden häufiger unter Kopf- und Rückenschmerzen.

Gegen Überforderung hilft eine entsprechende Weiterbildung, die auf die Arbeitsaufgaben besser vorbereitet. **Jetzt gilt es**, den Tarifvertrag zur Qualifizierung in den Unternehmen konsequent umzusetzen.

Außerdem schreibt der Tarifvertrag zur Qualifizierung vor, dass besonders belastete Beschäftigte am Fließband und/oder Taktarbeit „bei inhaltlich, einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeitsaufgaben mit geringen Anreizen aus den Arbeitsinhalten oder ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten bei der Besetzung von anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen sind“. Über notwendige Qualifizierungsmaßnahmen muss mit dem betroffenen Beschäftigten, der ein Vorschlagsrecht hat, gesprochen werden.



„Der Stress am Arbeitsplatz und damit auch die psychischen Belastungen haben stark zugenommen. Wenn wir die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen erhalten wollen, brauchen wir mehr erholungswirksame Maßnahmen als bisher“

Rainer Wietstock
Betriebsratsvorsitzender
John Deere

Mit innovativen Arbeitsmodellen Zukunft gestalten

Die Kündigung des Fortführungsvertrages zum Lohnrahmen II ist der Beweis: Die Arbeitgeber wollen die Gestaltung von Arbeits- und Leistungsbedingungen aus der tariflichen Regulierung herausbrechen und damit einen arbeitspolitischen Roll-back befördern. Immer mehr Arbeitgeber kehren zu monotonen Arbeitstätigkeiten zurück, vor allem in den Montagebereichen. In den Firmenzentralen wird zwischenzeitlich weit mehr Zeit und Aktivität in die Planung von Budgetvorgaben, Kostenzielen und Renditeerwartungen verwandt, als in die Gestaltung entwicklungsförderlicher und schädigungsfreier Arbeit. Der Mensch als eigentlicher Leistungsträger wird kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Rentabilitäts-erwartungen nach- und untergeordnet. Die monotonen Tätigkeiten und die hohe Arbeitsintensität der „tayloristischen“ Arbeitssysteme sind belastend für die Gesundheit und bieten kaum Entwicklungsperspektiven für die Beschäftigten. Die Folgen: steigende Fehlzeiten und sinkende Qualität.

Die Experten sind sich einig: So vergeuden die Unternehmen riesige Potenziale. Eine breit angelegte Studie des Fraunhofer Institut (Karlsruhe) zeigt, dass es durchgängig positive Zusam-

menhänge zwischen der Einführung neuer moderner Formen der Arbeitsorganisation (Gruppenarbeit, Abbau von Hierarchie, Selbstorganisation, Dezentralisierung von Verantwortung, usw.) und Produktivitätssteigerungen gibt.

Innovative Arbeitsmodelle befördern nicht nur die Flexibilität und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, sondern führen auch zu verbesserten Arbeitssituationen und Kooperationsstrukturen sowie einer stärkeren Entwicklung und Nutzung von Kompetenzen der Beschäftigten.

Ansatzpunkte innovativer Arbeitspolitik sind z.B.:

Arbeitsorganisation	erweiterte Gruppen-/Teamarbeit (Gruppenselbstorganisation und Funktionsintegration); aktive Einbindung der Beschäftigten bei Planungen und Prozessoptimierung
Betriebsorganisation	Prozessorientierung, Dezentralisierung, Dehierarchisierung
betriebliche Führung	erweiterter Kompetenzzuschnitt der ersten Führungsebene (Planung, Budget) sowie gewandeltes Führungsverständnis (konsensorientiert statt direktiv)
Koordinations- und Steuerungsformen	prozessorientierte, vereinbarungsbasierte Steuerungs- und Koordinationsformen (Zielvereinbarungen)
Qualifizierung und Kompetenzentwicklung	Qualifizierungszeit
Entgeltsystem, Leistungsregulierung	beteiligungorientiert, Durchlässigkeiten ermöglichendes Entgeltsystem mit fairen Leistungsbedingungen (Leistung gegen Teilhabe); ERA