

Erholzeit bleibt

Sie sorgte für reichlich Wirbel in den letzten Monaten und war den Arbeitgebern ein Dorn im Auge. Gemeint ist die Erholzeitpause. Mit den Vorstellungen von der Abschaffung der Pause nach Einführung des neuen Entgeltrahmentarifvertrages (ERA) konnte sich Südwestmetall allerdings nicht durchsetzen, das zeigt der neue Tarifvertrag.

In wesentlichen Punkten wurde der Tarifvertrag ohne Änderungen wieder in Kraft gesetzt. Demnach gilt er nach wie vor für alle Beschäftigten in der **Produktion** und in **produktionsnahen Bereichen**.

Bei **Fließ-, Fließband und Taktarbeit** muss sich das Leistungsentgelt überwiegend aus der Methode des **Kennzahlenvergleichs** ergeben.

Festgeschrieben sind außerdem **Mindesttaktzeiten**, die 1,5 Minuten nicht unterschreiten dürfen.

Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat bei der Personalbesetzung, u. a. Anzahl der Springer, die zum Einsatz kommen um Beschäftigte abzulösen, und bei der Gruppenentlohnung.

Für Beschäftigte im **Kennzahlenvergleich** (ggf. in Kombination mit anderen Methoden) oder wenn Zeitvorgaben vergleichbarer Qualität zur Anwendung kommen, sieht der Tarifvertrag wie bisher eine persönliche **Bedürfniszeit** von fünf Prozent (drei Minuten) pro Stunde vor.

Weiter sieht er vor, das Beschäftigte mit überwiegend **manuellen Tätigkeiten** und **kurzen Arbeitszyklen** eine **Erholzeitpause** von fünf Minuten pro Stunde erhalten. Die Regelung



gilt auch für Beschäftigte, die zum Beispiel Prüfaufgaben erledigen, die eine hohe Konzentration erfordern.

Regelmäßige Arbeitsunterbrechungen können dann angerechnet

werden, wenn sie erholend wirken. Liegen solche Arbeitsunterbrechungen vor einer Pause, so kann diese zeitlich auf die Arbeitsunterbrechung verschoben werden. Die Einzelheiten zur Umsetzung im Betrieb müssen die Betriebsparteien vereinbaren.

Der Betriebsrat kann der Zuordnung von Arbeitsplätzen zur Fünf-Minuten-Regel **widersprechen** und eine Prüfung verlangen. Im Konfliktfall entscheidet die Einigungsstelle.

Bei einer Arbeitsgestaltung, die ausreichend Tätigkeiten ohne kurze Arbeitszyklen beinhaltet, z. B. durch zusätzliche Instandhaltungs- und Logistiktätigkeiten, kann dies bei der Ermittlung des Erholzeitanpruchs berücksichtigt werden.

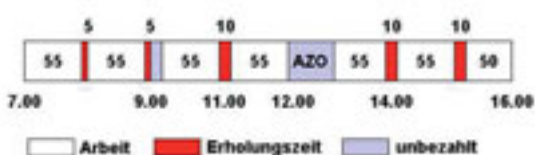
Der Tarifvertrag kann frühestens Ende Februar 2008 (analog ERA-TV) gekündigt werden.

Um die heutigen Erholzeiten zu ändern bedarf es einer einvernehmlichen Regelung zwischen den Betriebsparteien oder der Kündigung bestehender Regelungen durch den Arbeitgeber. Kommt es im Konfliktfall zu keiner Einigung, so liegt die Entscheidung auch hier bei der Einigungsstelle.

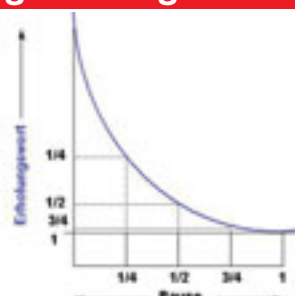
Dies gilt auch, wenn im Fall einer Neuregelung über eine zwingend notwendige Ausgleichszahlung, z. B. wenn das Leistungsentgelt durch die Neuregelung reduziert wird, keine Einigkeit zu erzielen ist.

Pausengestaltung

Mehrere kurze Pausen sind erholungswirksamer als wenige längere Pausen!



Grundregel für Pausen zur Nahrungsaufnahme: mindestens 15 Min.



Grundsatz:

Der Erholungswert einer Pause ist zu Beginn am größten (physisch)!

Die soziale Dimension einer Pause gewinnt mit der Länge der Erholungszeit an Bedeutung (psychisch)!

Einmalzahlung erhöhen

620 Euro sind drin!

Der neue Tarifvertrag sieht neben den tabellenwirksamen Entgeltsteigerungen von drei Prozent ab Juni 2006 auch eine Einmalzahlung von 310 Euro für die Monate März, April und Mai vor. Je nach wirtschaftlicher Lage kann betrieblich nach oben und unten abgewichen werden, wenn sich die Betriebsparteien einig sind.

„Wir müssen ganz genau schauen, welche Ergebnisse diese Form der betrieblichen Differenzierung bringt“, sagte IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann dazu vor etwa 200 Vertrauensleuten auf einer Konferenz in Stuttgart. Gleichzeitig forderte er die betrieblichen Funktionäre auf, dort wo es möglich ist aktiv für eine höhere Einmalzahlung einzutreten. Hofmann: „Tun wir nichts, dann ist klar was passiert. Dann gibt es nur eine Differenzierung in eine Richtung, nämlich nach unten. Doch wo immer es geht

müssen wir für eine Aufstockung des Betrages streiten“. Betriebliche Modelle der Beteiligung von Beschäftigten sind dabei kein Hinderungsgrund, betonte Hofmann, „sie werden für vergangene Ergebnisse bezahlt und wir bilden mit der Einmalzahlung künftige Entwicklungen ab.“

Der Tarifvertrag sieht vor, dass sich die Betriebsparteien in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung über Abweichung in der Höhe der Summe und beim Auszahlungszeitpunkt verständigen können. Für eine Abweichung ist die wirtschaftliche Lage des Betriebs entscheidend. Kommt keine Vereinbarung zustande, so muss der Arbeitgeber die 310 Euro wie vereinbart ausbezahlen.

In vielen Betrieben nutzen die Betriebsräte bereits die Chance und versuchen mehr Geld für die Beschäftigten rauszuholen. Da die Auszahlung in

der Regel bereits mit der Mai-Abrechnung erfolgt, gilt es schnell zu handeln.

Erste Erfolge stehen auch schon zu Buche:

Bei **John Deere** ist es gelungen für alle Beschäftigten in allen Betrieben die Einmalzahlung auf 620 Euro aufzustoßen.

Bei **Voith** soll an den vier Betrieben am Standort Heidenheim 450 Euro ausbezahlt werden. Die Betriebsräte wollen den Versuch starten, den Betrag auf 500 Euro zu heben. In einer ganzen Reihe weiterer Betriebe laufen die Verhandlungen noch.



Stichworte rund um den LRTV II

Als **Produktion** gelten alle direkt mit der Wertschöpfung verbundene Tätigkeiten.

Produktionsnahe Bereiche sind sogenannte „indirekte Tätigkeiten“ wie z. B. Verpackungs- oder Lagerarbeiten, Gabelstaplerfahren usw. Allerdings müssen die Tätigkeiten in die Zeitvorgaben eingebunden sein.

Fließ-, Fließband und Taktarbeit wird von einem oder mehreren Menschen durchgeführt. Die Folge der Arbeitsgänge, die ein Werkstück durchläuft steuert deren Folge.

Beim sogenannten **Kennzahlenvergleich** muss sich das Leistungsentgelt unmittelbar aus dem Verhältnis der vorgegebenen und der tatsächlich eingesetzten Arbeitszeit ergeben.

Der Schichtablauf ist in **Zyklen** unterteilt. Von kurzen Arbeitszyklen sprechen wir dann, wenn sich ein Arbeitszyklus während einer Schicht mehrfach wiederholt.

Können sich die Betriebsparteien auf keine Neuregelung verständigen, so entscheidet die **Einigungsstelle** nach § 76.5 der Betriebsverfassung. Sie besteht aus Beisitzern von Arbeitgeber und Betriebsrat und einem Vorsitzenden.

Jetzt Mitglied werden!



Name		Vorname	
Straße/Hausnummer			
Postleitzahl/Wohnort			
Telefon		Geburtsdatum	
Betrieb: Name und Ort			
☐ z. Zt. vollbeschäftigt	☐ teilzeitbeschäftigt	☐ männlich	☐ weiblich
☐ Auszubildende/r bis voraussichtlich:			
☐ gewerbl. Arbeitnehmer/in	☐ Angestellte/r	☐ kaufm.	☐ techn.
		☐ Meister	
Nationalität		Änderung des bisherigen Status	
Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts)		ab Monat	
geworben durch (Name und Betrieb)			

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten oder bei der Verwaltungsstelle. Oder schicken an: IG Metall-Vorstand, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 60599 Frankfurt am Main

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.No.	Bankleitzahl
Name des Kreditinstituts	
in PLZ	Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.
Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.
Hiermit ermächtige ich wiederum die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttogehalts bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abzug von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.
Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Dem vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers