



Bezirk
Baden-Württemberg

Aktiv für Tarif!

Starke Tarifverträge. Innovative Konzepte. Mehr sichere Arbeitsplätze.

Martin Allespach

Unternehmen auf dem Prüfstand:

**Leistung, Arbeitsgestaltung und
alternsgerechtes Arbeiten**

Ergebnisse einer Umfrage der
IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

Februar 2006

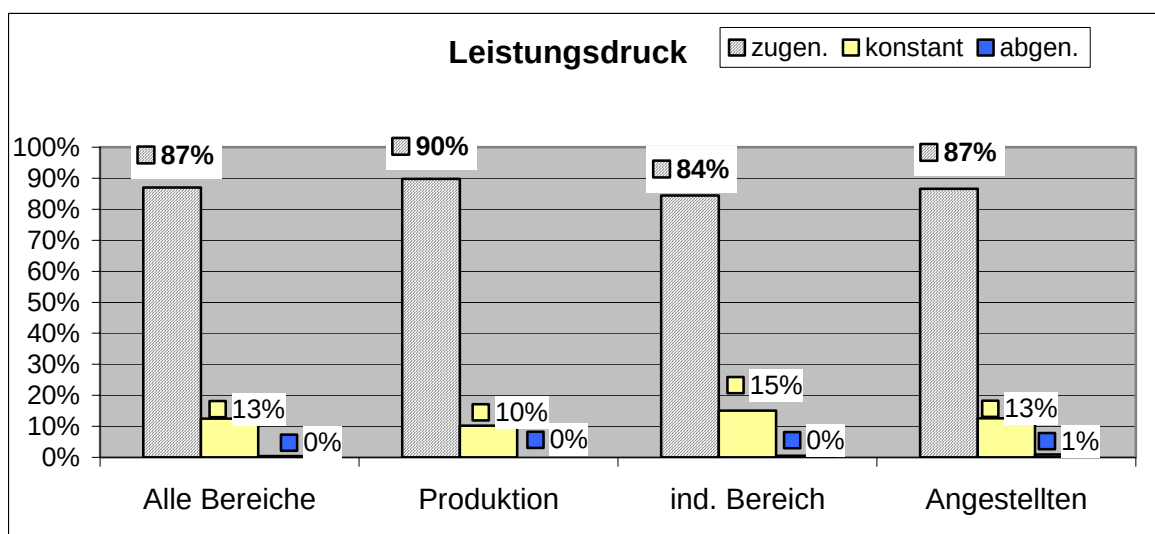
Im Rahmen einer Umfrage der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg unterzogen Betriebsräte und Vertrauensleute die Themen Leistung, Arbeitsgestaltung und alternsgerechtes Arbeiten mittels Fragebogen einer kritischen Prüfung. Zum Teil ging dem eine Beschäftigtenumfrage voraus. Der Bezirksleitung liegen die Auswertungen von 17 der 27 Verwaltungsstellen vor. Die Umfrage wurde in 197 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt: mit Fahrzeugherstellern und -zulieferern, Maschinenbau, Elektroindustrie und IT sowie sonstigen diesem Industriezweig zugehörigen Betrieben sind hier alle Branchen vertreten. Insgesamt arbeiten dort ca. 215.000 Beschäftigte; bei den Betriebsgrößen ist die gesamte Bandbreite vom Groß- bis zum Kleinbetrieb vertreten - allerdings stellen die Betriebe von „über 100“ bis „über 500“ die größte Gruppe, während insgesamt 23 Betriebe mit unter 100 Beschäftigten und 13 Großbetriebe mit mehr als 2.500 Beschäftigten an der Befragung teilnahmen.

Verwaltungsstelle	Betriebe	Beschäftigte Gesamt
Tauberbischofsheim	7	3.278
Ludwigsburg	11	5.924
Albstadt	30	10.338
Schwäbisch Hall	13	4.975
Villingen-Schwenningen	8	1.396
Göppingen	4	2.386
Schwäbisch Gmünd	6	7.574
Waiblingen	10	7.723
Heidelberg	9	9.378
Reutlingen	14	3.585
Stuttgart	33	104.111
Friedrichshafen	12	17.563
Singen	5	2.911
Heilbronn-Neckarsulm	12	17.942
Freiburg	5	4.472
Karlsruhe	14	8.704
Bruchsal	4	2.264
Summe	197	214.524

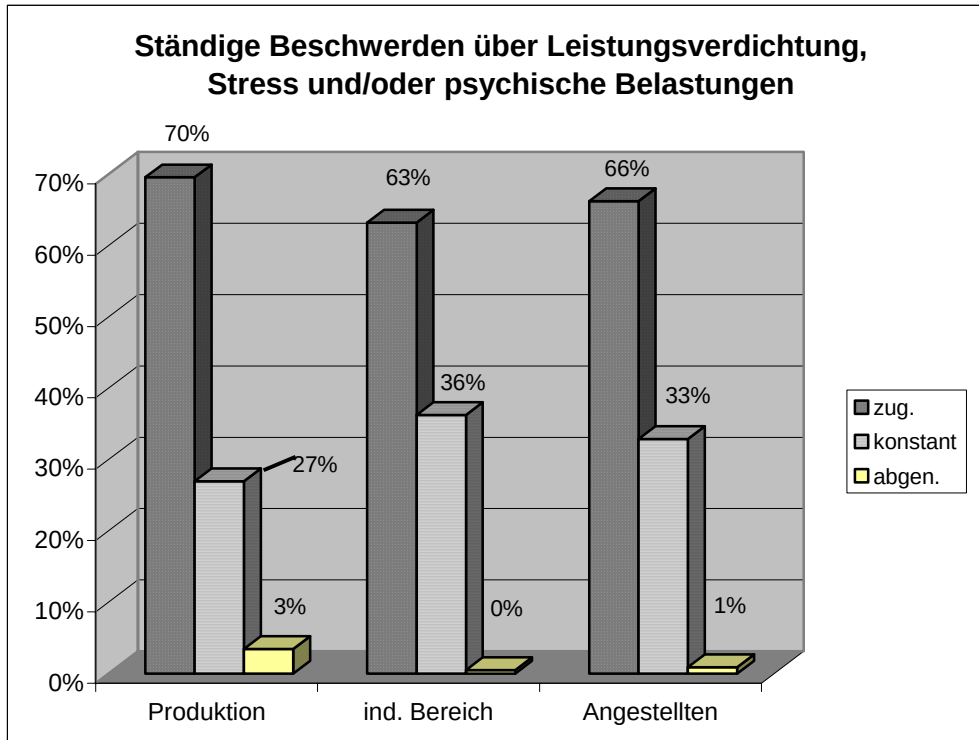
Die Ergebnisse:

Leistungsdruck nimmt dramatisch zu

Aus den Antworten zu den Leistungsbedingungen im Betrieb lässt sich ganz eindeutig eine Verschärfung der Leistungsanforderungen ablesen. Eine Erhöhung von Arbeitstempo und Leistungsverdichtung stellen allein 84 bzw. 87 Prozent der Befragten fest. Alarmierend ist die Tatsache, dass die große Mehrheit steigenden Leistungsdruck verspürt; am gravierendsten im Bereich Produktion: Hier sagte keiner der Befragten aus, dass der Leistungsdruck gesunken sei. Doch auch im Angestelltenbereich lässt sich ein dramatischer Anstieg feststellen, wie die unten stehende Grafik verdeutlicht. Der steigende Leistungsdruck lässt sich u.a. an den Stückzahlen ablesen, die bei knapp 66 Prozent der Befragten erhöht wurden. Dabei geben 25 Prozent der Umfrageteilnehmer an, dass die Leistungsbedingungen durch die Beschäftigten nicht beeinflusst werden können, die große Mehrheit macht eine mögliche Beeinflussung nur „zum Teil“ aus. Diese verschärften Leistungsbedingungen wurden bereits in anderen Studien nachgewiesen: So arbeitet nach einer BIBB/IAB-Erhebung (Bundesinstitut für Berufsbildung und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) jeder zweite Beschäftigte unter Termin- und Leistungsdruck, davon 18 praktisch immer. Das hat Folgen: Nur jeder fünfte Beschäftigte erreicht das reguläre Rentenalter von 65 Jahren. Über die Hälfte der Beschäftigten wird wegen Gesundheitsverschleißes vorzeitig verrentet.



Angesichts der mehrheitlich negativen Veränderung der Leistungsbedingungen verwundert es nicht, dass in zwei Dritteln der Fälle Beschwerden über Stress und/oder psychische Belastungen zugenommen haben und nur weniger als zwei Prozent (!) der Befragten eine Abnahme solcher Beschwerden verzeichnen.



Die spürbar gestiegenen Leistungsanforderungen wirken sich auf die Weiterentwicklung von Qualifizierungsmöglichkeiten aus: Unveränderte Qualifizierungs- und Besprechungsmöglichkeiten konstatieren 64,3 Prozent der Befragten, bei 25,9 Prozent haben sie sich gar noch verringert. Bei der Frage nach der Möglichkeit, Freischichten oder Pausen zu nehmen, zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: Unverändert finden diese 56,5 Prozent, 34,1 Prozent hingegen stufen die Möglichkeit mittlerweile als geringer ein.

Ein Aspekt der Leistungsverdichtung in der Produktion liegt in der vielerorts erfolgten Erhöhung der Taktzeiten: 46,1 Prozent der Befragten mussten feststellen, dass die Arbeitstakte verkürzt wurden. Knapp 43 Prozent der Antworten lauten außerdem dahingehend, dass Fließband- und Taktarbeit insgesamt zugenommen bzw. stark zugenommen hat.

Vor diesem Hintergrund ist es eine Provokation der besonderen Art, wenn Südwestmetall den Fortführungsstarifvertrag zum LGRTV II kündigt. Denn gerade die Kolleginnen und Kollegen, die repetitive Arbeiten ausführen, sind besonders betroffen und

sollten durch die Tarifbestimmungen eine Erleichterung ihrer Arbeitsbedingungen erfahren. Zur Erinnerung:

**Inhalt der Tarifbestimmungen in
Nordwürttemberg/Nordbaden:**

- Taktgestaltung/Bandbesetzung/ Aus-
taktung bei Fließband- und Taktarbeit
- Mindesterholzeitananspruch von 5 Mi-
nuten
- Pauschalierte Bedürfniszeit von 3
Minuten
- Regelungen bei Gruppenentlohnung

Wegfall der Erholzeitpausen mit negativen Beschäftigungsfolgen

Von der Kündigung des Fortführungstarifvertrags zum LGRTV II sind insgesamt ca. 92.250 Kolleginnen und Kollegen mit Prämien- und Akkordarbeit im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden betroffen. Welche Auswirkungen der Wegfall der bezahlten Erholzeitpause und die damit verbundene Verlängerung der Arbeitszeit hätte, lässt sich folgendermaßen berechnen:

5 Minuten Erholzeitpause je Arbeitsstunde = 1/12 der Arbeitszeit

Aus der Anzahl der betroffenen Beschäftigten multipliziert mit 1/12 der Arbeitszeit ergibt sich die drohende Arbeitsplatzvernichtung in den Betrieben.

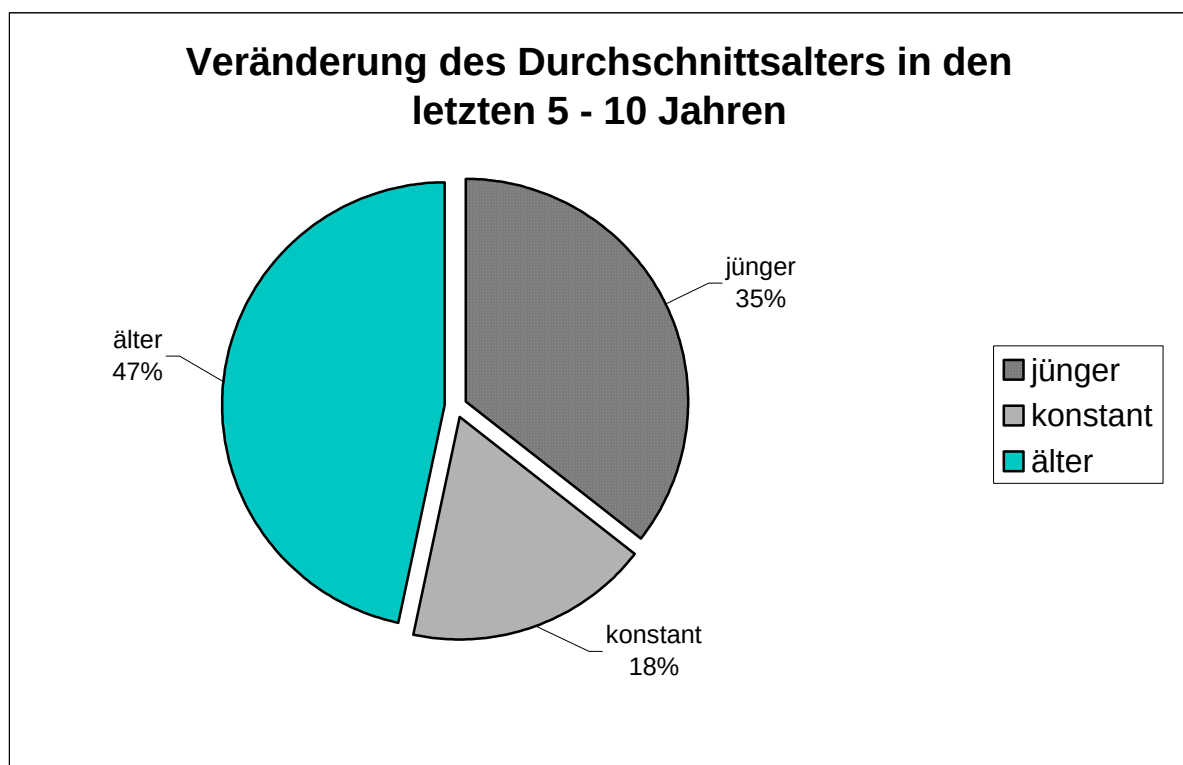
Die negativen Beschäftigungseffekte durch den Wegfall der Erholzeitpausen sind als dramatisch zu bezeichnen: Fast 7.700 Arbeitsplätze würden vernichtet!

Alternde Belegschaften, aber fehlende altersspezifische Personalentwicklung

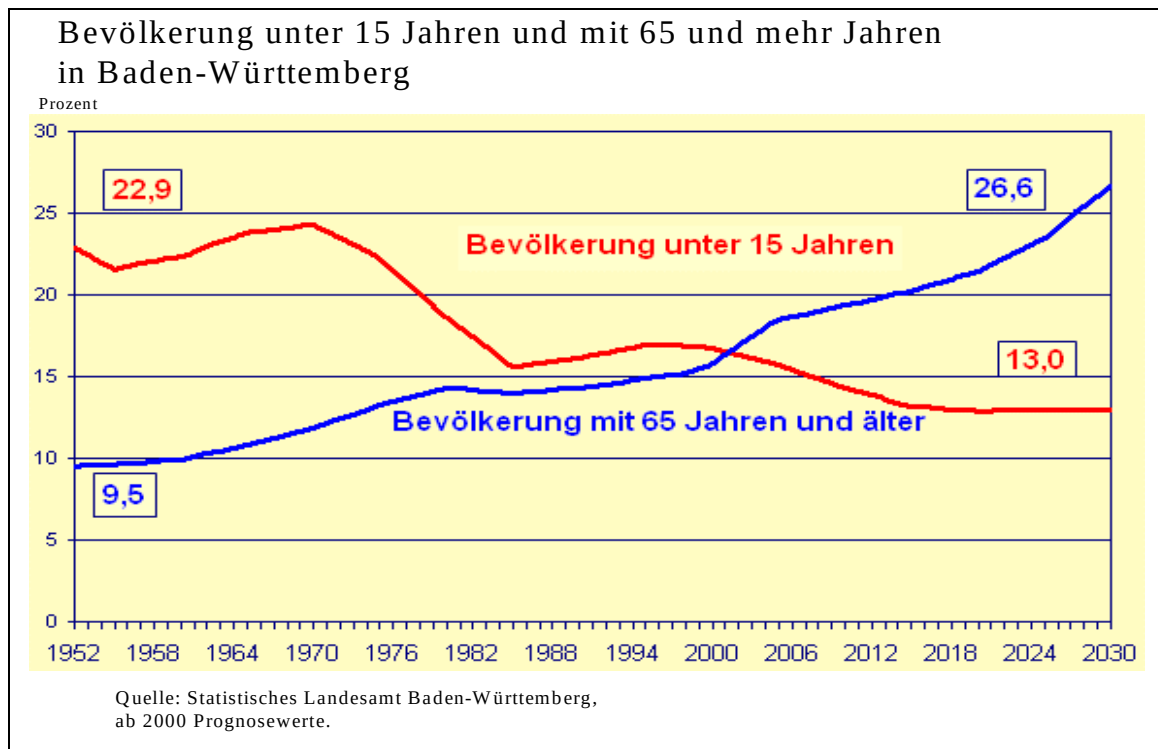
Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und deren Auswirkungen auf künftige Arbeitspolitik muss geprüft werden, inwieweit altersgerechtes Arbeiten in der Praxis überhaupt ein Thema ist und umgesetzt wird. Wenn die Arbeit der Zukunft mehrheitlich mit Älteren geleistet werden muss und somit die Bedeutung der

älteren Generation für die Produktivität, Leistungsfähigkeit und Innovationskraft der Betriebe wächst, dann entstehen neue Bedarfe für die Gestaltung altersgerechter und lernförderlicher Organisation der Arbeitsprozesse.

Zunächst ein Blick auf die Altersstrukturen in den Betrieben. Hier lässt sich die Veränderung des Durchschnittsalters der Belegschaften recht eindeutig ablesen: Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass sich das Durchschnittsalter in den letzten fünf bis zehn Jahren erhöht hat. Bezogen auf alle befragten Betriebe ergibt sich ein Durchschnittsalter von 42,3 Jahren, wobei das mit Abstand höchste 51,0 Jahre beträgt.



Mit diesem Ergebnis liegt die Umfrage im Bevölkerungsentwicklungstrend in Baden-Württemberg: eine starke Zunahme der über 65-Jährigen bei gleichzeitiger Abnahme der unter 15-Jährigen.



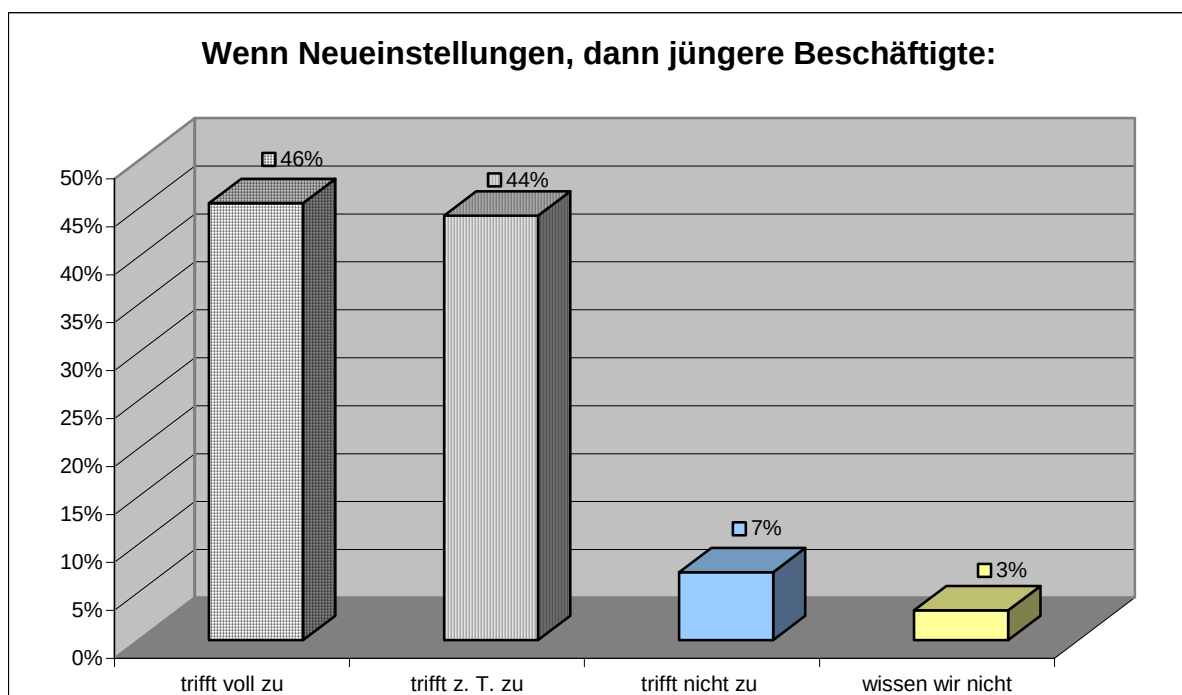
In diesem Zusammenhang darf ein Blick auf die Ausbildungssituation nicht fehlen: Laut dem Institut für angewandte Wirtschaftsforschung in Tübingen bilden 28 Prozent der Betriebe in Baden-Württemberg aus. Auch im vergangenen Jahr verschärfte sich die negative Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt; die Bewerberzahlen (89.578) haben das Ausbildungsplatzangebot (63.605) wieder deutlich überstiegen. Die Zahl der Bewerber aus früheren Schulentlassjahren steigt ebenfalls beständig, in den letzten fünf Jahren allein um 4,5 Prozentpunkte. Somit zeigt sich der allgemeine negative Trend auch bei uns ungebrochen. Auf 100 Bewerber kamen in Baden-Württemberg 71 Ausbildungsstellen, damit liegt der Südwesten im Vergleich der Bundesländer auf dem 5. Platz.

46,4 Prozent der Umfrageteilnehmer antworten, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in den letzten fünf Jahren konstant gehalten wurde, während 27 Prozent eine Abnahme feststellen mussten und 26 Prozent eine Steigerung verzeichneten. Häufig kann einzig aufgrund des hartnäckigen Engagements vieler Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Zahl der Ausbildungsplätze in den Betrieben gehalten oder erhöht werden! Die Unternehmen scheinen nicht nur den Fachkräftebedarf von morgen nicht im Blick zu haben, sondern steuern vielmehr sehenden Auges auf einen Fachkräftemangel zu, denn sonst dürfte diese Investition in die Zukunft nicht so katastrophal vernachlässigt werden.

Schließlich geht mit dem demographischen Wandel ein prognostizierter Fachkräftemangel einher, und die Gestaltung dieses Phänomens muss jüngere wie ältere Arbeitnehmer berücksichtigen:

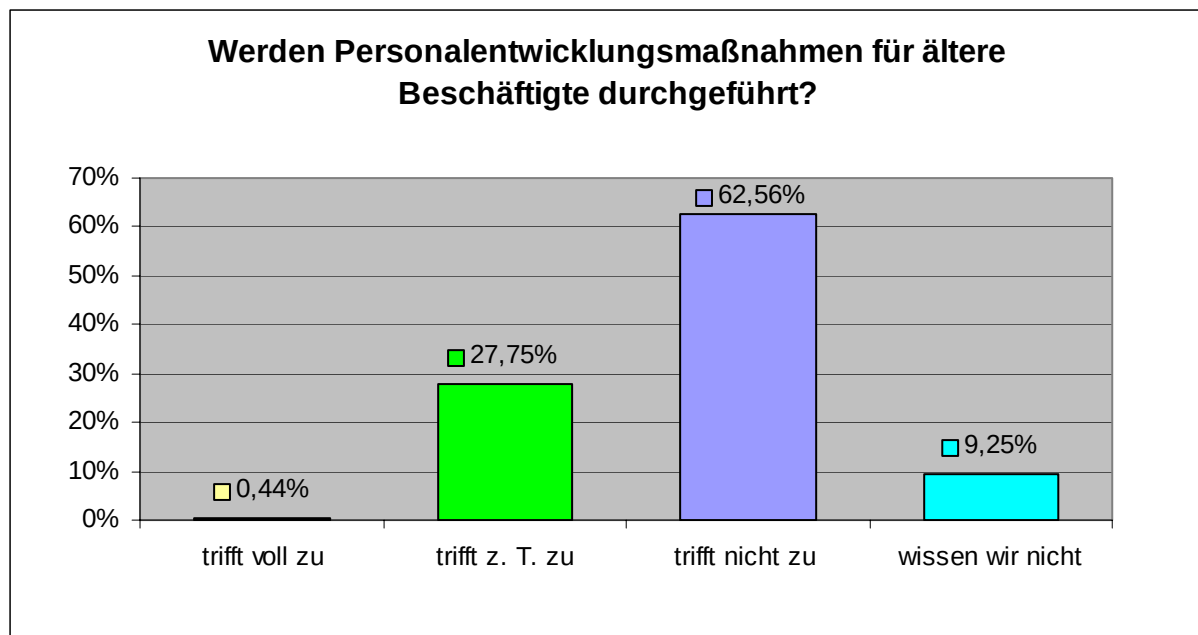
1. durch Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen,
2. durch Personalentwicklungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte sowie
3. durch Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte.

45,8 Prozent der Umfrageteilnehmer antworten, dass die Rentenabgänge nicht durch Neueinstellungen ersetzt werden - ein Hinweis auf schleichenden Personalabbau durch „natürliche Rentenfluktuation“. Hält man sich dabei noch einmal die hohen Prozentsätze derer vor Augen, die steigenden Leistungsdruck und zunehmende Beschwerden über Leistungsverdichtung und Stress geltend machen, findet man hier eine Erklärung: Die Arbeit muss von insgesamt weniger Beschäftigten bewältigt werden. Wird angegeben, dass Rentenabgänge durch Neueinstellungen ersetzt werden, dann sind darunter fast 46 Prozent, die nur jüngere Beschäftigte einstellen.



Ungeachtet der demographischen Prognosen verfolgen die meisten Betriebe keine besondere altersspezifische Personalstrategie - wie die zuletzt genannten 46 Prozent

belegen; die betriebliche Personalpolitik ist häufig nach wie vor jugendzentriert. Um sich aber mit dem Altersstrukturwandel tatsächlich auseinander zu setzen und gesundes Älterwerden im Betrieb für alle Beschäftigten zu ermöglichen, sind weitergehende Maßnahmen vonnöten. Werden also Personalentwicklungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte durchgeführt? „Nein“ sagen 62,5 Prozent der Befragten; bei 79,2 Prozent wird der Weiterbildung Älterer kein hoher Stellenwert im Betrieb eingeräumt.



Befragt danach, ob bestimmte Arbeitsplätze oder -bereiche im Betrieb als „alterskritisch“ einzustufen sind, z.B. durch körperlich anstrengende Arbeiten, antworten 25,2 Prozent mit „ja“, bei weiteren 49,9 Prozent trifft dies zum Teil zu. Konkrete Anstrengungen, um diese alterskritischen Arbeitsanforderungen für ältere Beschäftigte zu verringern, werden in den Betrieben kaum unternommen: 47,4 Prozent der Befragten können überhaupt keine Anstrengungen in diese Richtung feststellen, 43,4 Prozent sehen hier nur zum Teil Fortschritte.

Übrigens hat man von Arbeitgeberseite hier eine ganz eigene Sichtweise auf die wichtige Rolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Anlässlich des Kongresses des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg „Jugendwahn in der Gesellschaft? - Neue Chancen für Ältere“ im Januar äußerte Südwestmetallchef Otmar Zwiebelhofer

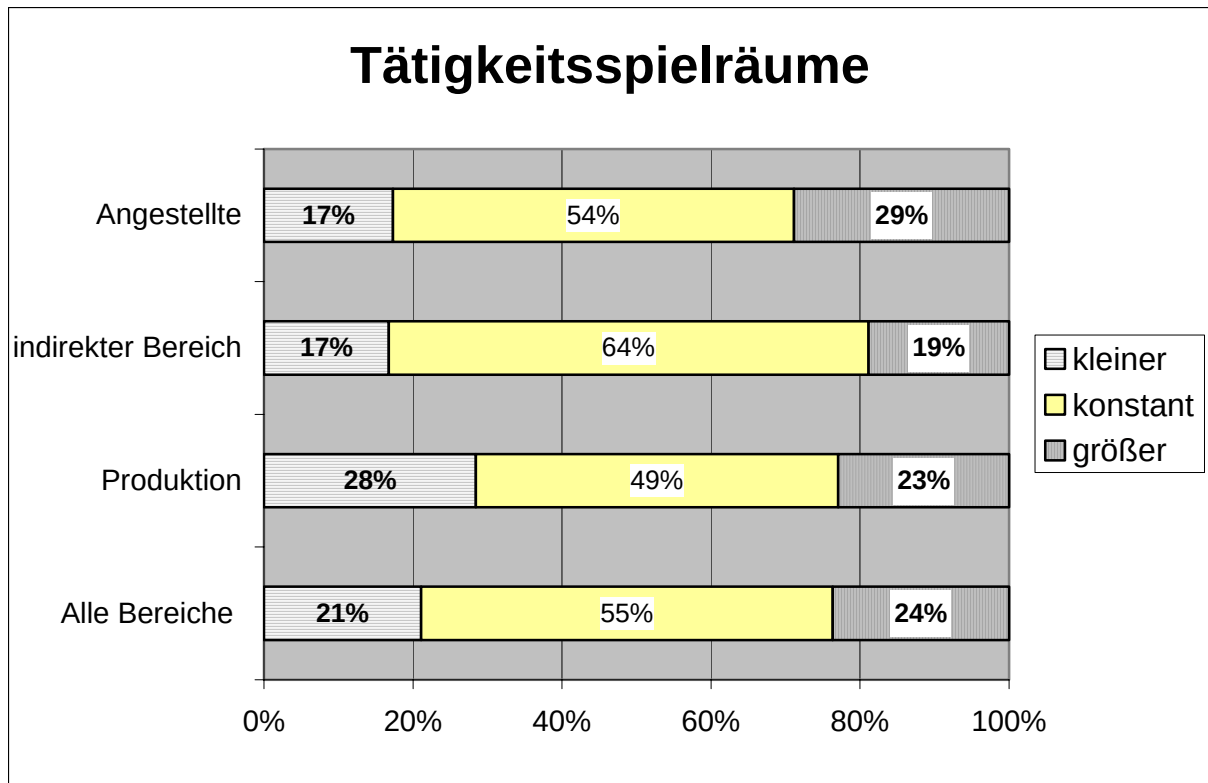
dazu folgende simple Berechnung, die die Schlussfolgerung nahe legt, dass die Verantwortlichkeiten bei den Beschäftigten selbst liegen:

„Menschen halten sich bei tariflichen Konditionen innerhalb eines Jahres zu gerade einmal knapp 20 Prozent am Arbeitsplatz auf. Die Gesundheit wird aber auch und gerade in den übrigen 80 Prozent beeinflusst. Es wäre deshalb unsinnig, den Arbeitgebern die Verantwortung für das Gesundheitsmanagement ihrer Beschäftigten aufzuerlegen.“

Wie sich schon in dieser zynischen Äußerung eine gewisse Haltung gegenüber dem Thema zeigt, muss insgesamt kritisch bemerkt werden, dass das Thema „altersgerechtes Arbeiten“ in der betrieblichen Realität eine verschwindend geringe Rolle spielt.

Arbeitspolitische Konzepte widersprüchlich, neo-tayloristische Tendenzen unverkennbar

Befragt nach den arbeitspolitischen Entwicklungen in den letzten fünf Jahren kamen über 70 Prozent der Umfrageteilnehmer zu dem Ergebnis, dass die Tätigkeitsumfänge größer geworden sind, d.h. die Beschäftigten „müssen mehr tun“. Die Tätigkeitsspielräume finden 55,3 Prozent der Befragten unverändert vor; über das tatsächliche Niveau dieser Spielräume für die Beschäftigten im Sinne von Aufgabenerweiterung mit vor- und nachgelagerten Arbeiten und indirekten Tätigkeiten sagt dies natürlich wenig aus. Bei 21 Prozent der Befragten sind die Spielräume sogar quantitativ messbar noch kleiner geworden.



Kooperationsspielräume, also Möglichkeiten zur gegenseitigen Unterstützung in der Arbeit, sind bei 26,1 Prozent der Befragten zurückgegangen.

In Sachen Kommunikationsspielräume zeichnet sich ein ähnliches Bild ab; aber hier sagten 31,7 Prozent der Befragten aus, dass vor allem in der Produktion die Möglichkeit zur Kommunikation gesunken sei. Für die meisten Befragten haben sich die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit weder verbessert noch verschlechtert: 62 Prozent beurteilen die Situation wie gehabt. Über die Qualität der tatsächlich anzutreffenden Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sagt dies freilich nichts aus.

Die Frage nach Fließband- und Taktarbeit beantworten insgesamt knapp 43 Prozent der Befragten, dass diese Arbeitsformen zugenommen bzw. stark zugenommen haben. In diesen Zusammenhang muss man die Antworten zur qualifizierten Gruppenarbeit stellen: Insgesamt nur 128 der Befragten haben die Frage beantwortet - in einem Großteil der abgebildeten Betriebe gibt es keine qualifizierte Gruppenarbeit, wie wir sie verstehen und die u.a. gekennzeichnet ist durch 1. erweiterte Handlungsspielräume, 2. Möglichkeit zu Rotation und 3. indirekten Tätigkeiten. In rund einem Viertel

der Betriebe, von denen Antworten dazu vorliegen, hat die qualifizierte Gruppenarbeit sogar noch abgenommen.

Insgesamt stellt sich die arbeitspolitische Konzeptauseinandersetzung in den Betrieben gegenwärtig widersprüchlich dar: Auf der einen Seite bestätigt unsere Untersuchung eine gewisse Konstanz der Arbeitsformen; andererseits lassen sich eindeutig neo-tayloristische Tendenzen feststellen. Der hohe Anteil der Betriebe, in denen Fließband- und Taktarbeit zugenommen haben und in denen die Taktzeiten verkürzt wurden, belegen dies. Mit modernen arbeitspolitischen Konzepten hat dies freilich wenig gemein.