

Gute Arbeit... ... neue AERA

Warum wir einen gemeinsamen
Entgeltrahmen-Tarifvertrag
brauchen



Entgeltmodell

C 01 - 02393

gute
arbeit...
gerecht bewerten



IG Metall-Bezirk Frankfurt für Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

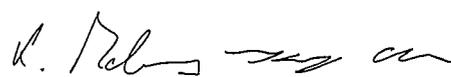
in fast allen Tarifgebieten werden für die Metall- und Elektroindustrie Verhandlungen über einen gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag geführt. In der Mittelgruppe (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) haben sich die Arbeitgeber dazu bislang allerdings nicht in der Lage gesehen. Es haben lediglich Tarifgespräche stattgefunden.

In Thüringen sollen erste Gespräche im September aufgenommen werden.

Die Tarifkommissionen dieser Tarifgebiete haben unterdessen ein Konzept für einen gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag erarbeitet

und am 9. März beschlossen. Es ist Grundlage für mögliche Verhandlungen. Wir wollen es deshalb hier vorstellen. Insbesondere wollen wir diese Fragen beantworten:

Was ist eigentlich ein gemeinsamer Entgeltrahmen-Tarifvertrag? Warum brauchen wir einen solchen Tarifvertrag? Wann soll er geschlossen werden? Wie wirkt er sich auf die Einkommen der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie aus?



Klaus Mehrens
Bezirksleiter

Kay Ohl
Tarifsekretär



Was ist ein gemeinsamer Entgeltrahmen-Tarifvertrag?

Unter einem Entgeltrahmen versteht man einen Tarifvertrag, in dem mit Ausnahme der Lohn- und Gehaltssätze alle Rahmenbestimmungen für die Bezahlung zusammengefasst sind. Also die Eingruppierungsvor-

schriften, die Bestimmungen über Leistungszulagen, Leistungsentlohnung, über die damit verbundene Arbeitsorganisation und über die Abgeltung von Belastungen und Erschwernissen. Bisher sind diese

Sachverhalte in zwei getrennten Tarifverträgen geregelt, nämlich im Lohnrahmentarifvertrag für die Arbeiter und im Gehaltsrahmentarifvertrag für die Angestellten.

Warum brauchen wir einen gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag?

Mit einem neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag soll die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten überwunden und es sollen gemeinsame Bestimmungen für die Bezahlung geschaffen werden. Die Absicht, die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten zu überwinden, reicht aber nicht aus, das Projekt eines Entgeltrahmen-Tarifvertrages zu begründen. Für ein solches Projekt spricht ein noch weit wichtigerer Grund: die veränderte Arbeitsorganisation in den Betrieben.

Die bisherigen Tarifbestimmungen gehen davon aus, dass es im Betrieb sechs verschiedene Personengruppen gibt:

1. die Arbeiter im Leistungslohn (Akkord oder Prämie),
2. die Arbeiter im Zeitlohn,
3. die Meister,
4. die technischen Angestellten,
5. die kaufmännischen Angestellten,
6. die außertariflichen Angestellten.

Diese Unterscheidung baut auf der tayloristischen Arbeitsteilung auf, wie sie zu Beginn des vergangenen Jahrhunderts entwickelt wurde und wie man sie in der Nachkriegszeit der

50er- und 60er-Jahre des letzten Jahrhunderts in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie auch vorfand. Seitdem unterscheidet man in der industriellen Fertigung im Bereich der Arbeiter zwischen dem Produktionsarbeiter, der im Leistungslohn – vorzugsweise im Akkordlohn – bezahlt werden sollte, und dem Arbeiter aus der Instandhaltung, der im Zeitlohn entlohnt werden sollte. Beide Gruppen von Beschäftigten verrichteten ihre Arbeit weitgehend unselbstständig. Sie hatten keine eigene Verantwortung zu übernehmen. Ihnen vorgesetzt war der Meister, der sowohl die fachliche Verantwortung als auch die Führungsfunktion zu übernehmen hatte. Die Arbeiter selbst sollten ihre Arbeit überwiegend nach Anweisung, Arbeitsplänen und Zeichnungen vornehmen, die von technischen Angestellten in technischen Büros entwickelt und auf dem Laufenden gehalten wurden.

Streng abgegrenzt von diesem technischen Bereich war der kaufmännische Bereich, der für Einkauf, Vertrieb und die Buchführung sorgte. In ihm arbeiteten kaufmännische Angestellte, die ebenfalls überwiegend mit Routinetätigkeit beschäftigt wa-

ren. Die Führungsfunktionen im Betrieb waren aus dem Tarifvertrag ausgeschlossen und wurden von Angestellten wahrgenommen, die nicht unter den Tarifvertrag fielen (AT-Angestellte).

Dieses Bild herkömmlicher industrieller Produktion ist in den letzten 20 Jahren kräftig ins Rutschen gekommen. Im Produktionsbereich ist die Grenze zwischen der Produktion auf der einen Seite und der Reparatur und Instandhaltung auf der anderen Seite zunehmend verschwommen. Einerseits nehmen Arbeiter in der Produktion auch die Störungsbeseitigung wahr. Andererseits werden Instandhaltungsfunktionen in die Produktion integriert. Arbeiter arbeiten auch nicht mehr allein nach Anweisung und unter der Kontrolle von Vorgesetzten. Insbesondere mit der Einführung von Gruppenarbeit werden von ihnen die Übernahme von Verantwortung und selbstständiges Handeln erwartet.

Auch die Rolle der Angestellten hat sich durch Veränderungen im Produktionsbereich der Metallbetriebe gewandelt. Dies gilt vor allem für Meister und Arbeitsvorbereiter. Die Arbeitsvorbereitungen in den Betrieben

sind kräftig geschrumpft. Andere Bereiche haben dafür an Bedeutung gewonnen. Dies gilt etwa für Konstruktion und Entwicklung. An diesen Bereich werden auf Grund neuer Organisationsverfahren, beispielsweise dem „simultaneous engineering“, neue Anforderungen gestellt.

Ebenfalls verändert hat sich der kaufmännische Bereich, insbesondere durch die Durchdringung mit den verschiedenen Informations- und Telekommunikationstechniken. Während die Tarifverträge noch von der Taylorix Durchschreibebuchhaltung ausgehen, wurden in den Betrie-

ben hochkomplexe Buchführungs- und Controllingssysteme eingeführt. Während die Tarifverträge noch davon ausgehen, dass Einkäufer verschiedene Angebote einholen, sind die Unternehmen heute damit beschäftigt, Business-to-Business-Lösungen (B2B) über das Internet durchzusetzen.

Warum wollen wir einen neuen gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag?

All diese neuen Entwicklungen wurden in den Tarifverträgen nicht nachvollzogen. Die Tarifverträge müssen deshalb mit dem alten Instrumentarium auf sich verändernde technische und organisatorische Bedingungen in den Betrieben angewandt werden. Das ist zwar möglich, aber je weiter sich die Vorschriften eines Tarifvertrages von der betrieblichen Wirklichkeit entfernen, desto unsicherer wird die Basis in den Tarifverträgen und desto schwieriger wird es, dass Kolleginnen und Kollegen ihre Rechte aus dem Tarifvertrag auch tatsächlich einklagen können. Der Tarifvertrag droht so, zu einer leeren Hülle und dadurch entwertet zu werden. Deshalb brauchen wir neue tarifvertragliche Entgeltrahmenbestimmungen, die die heutigen Formen der Arbeitsorganisation berücksichtigen.

Was wollen wir konkret?

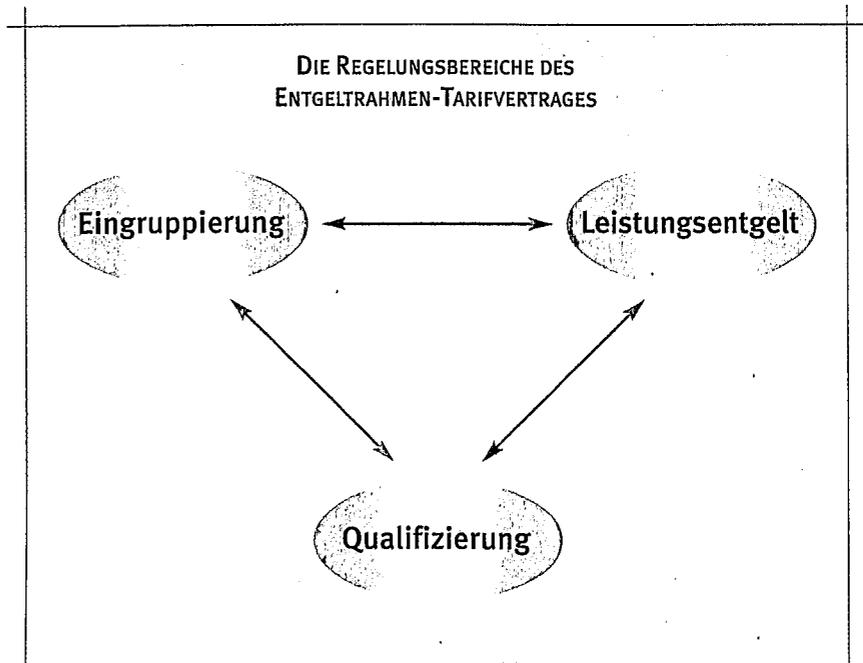
Neue Entgeltrahmenbestimmungen sollen drei große Regelungsbereiche umfassen (siehe Grafik).

1. NEUE BESTIMMUNGEN ZUR INGRUPPIERUNG

Bisher erfolgt die Eingruppierung getrennt für Arbeiter, kaufmännische Angestellte, technische Angestellte und Meister. Für jede dieser Gruppen gibt es besondere Eingruppierungsmerkmale. Mit einem neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag sollen Eingruppierungsbestimmungen geschaffen werden, die gleichermaßen für alle diese Gruppen gelten.

2. NEUE LEISTUNGSBESTIMMUNGEN

Für Arbeiter sehen die Tarifverträge heute drei Entlohnungsgrundsätze vor: Zeitlohn, Akkordlohn und Prämienlohn. Die Arbeitgeber haben jedoch die organisatorischen und technischen Veränderungen in den Betrieben in den letzten Jahren zunehmend dazu genutzt, in den Zeitlohn zu flüchten oder sich neue Formen der Leistungsentlohnung auszudenken. Mit der Flucht in den Zeitlohn



wurden in hohem Maße übertarifliche Lohnbestandteile aufgebaut, die viele Arbeitgeber trotz gleichbleibender und manchmal auch erhöhter Leistungsabforderung mit Tariflohnerhöhungen verrechnet haben. Mit neuen Formen der Leistungsentlohnung entzogen sie sich der Mitbestimmung durch den Betriebsrat, der sie beim Akkord- oder Prämienlohn unterliegen. Wir wollen mit neuen Bestimmungen zum Leistungsentgelt wieder eine Grundlage dafür schaffen, dass Arbeitnehmer leistungsgerecht bezahlt sowie vor unzumutbaren Leistungsbedingungen geschützt werden und dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewahrt bleiben.

3. BESTIMMUNGEN ZUR QUALIFIZIERUNG
In Sonntagsreden wird häufig verkündet, Arbeitnehmer müssten sich darauf einstellen, dass einmal Erlern des nicht ausreicht, dass sie sich ein Leben lang weiterbilden müssen. Eine richtige These, wie die Veränderungen in den Betrieben zeigen, die wir oben in aller Kürze zusammengefasst haben. Um an diesen Veränderungen teilzuhaben, müssen die Arbeitnehmer aber auch das Anrecht bekommen, sich weiterzubilden.

Wie ist das Entgelt bisher aufgebaut?

Nach den bisherigen Bestimmungen ist der Entgeltaufbau für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich. Arbeiter können in einem der drei Entlohnungsgrundsätze Akkordlohn, Prämienlohn und Zeitlohn bezahlt werden.

Beim Akkordlohn gliedert sich das Entgelt in das tarifliche Grundentgelt, das 3,5 Prozent über dem Grundentgelt eines Zeitlöhners liegt (Akkordrichtsatz), und in den Akkordmehrverdienst. Je nachdem, um wie viel Prozent die Leistung eines Akkordlöhners über der tarifvertraglichen Normalleistung liegt, erhält er auch einen höheren Verdienst.

Die Leistung eines Akkordlöhners wird in Minuten vorgegeben, die ein Arbeiter bei so genannter Normalleistung für die Bearbeitung eines Werkstücks braucht. Erhält ein Arbeiter eine Vorgabezeit für die Bearbeitung eines Stückes von 13 Minuten, und hat er die Arbeit in zehn Minuten erledigt, so hat er – bezogen auf die tarifvertragliche Normalleistung – eine Leistung von 130 Prozent erbracht. Er erhält einen Lohn in Höhe von 130 Prozent des Akkordrichtsatzes.

Als die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen wurden, gingen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass Arbeiter in der Produktion in der Regel im Akkord bezahlt werden. Heute trifft dies jedoch nur noch für eine Minderheit zu. Eine wesentlich größere Bedeutung haben der Prämien- und der Zeitlohn. Der Prämienlohn unterscheidet sich vom Akkordlohn dadurch, dass eine Leistungsvorgabe nicht nur durch die Zeit, sondern auch durch andere Bezugsgrößen dargestellt werden kann, beispielsweise durch Mengen, Gewichte, Qualität und andere beeinflussbare Merkmale. Beim Prämienlohn ist tariflich nicht festgelegt, wie viel Geld ein Arbeiter für die erbrach-

te Leistung erhält. Dies muss, bevor er eingeführt wird, mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Am weitesten verbreitet ist bei den Arbeitern jedoch inzwischen der Zeitlohn. Hier erhält der Arbeiter einen tarifvertraglichen Grundlohn plus eine tarifvertragliche Leistungszulage. Die Leistungszulage muss im Betriebsdurchschnitt mindestens 13 Prozent betragen. Im Lohnrahmentarifvertrag in Hessen, Thüringen und in Rheinland-Pfalz ist ein Verfahren geregelt, wie die Leistungszulage zu ermitteln ist. Sie kann für einzelne Beschäftigte unterschiedlich hoch sein, nur der Betriebsdurchschnitt ist tarifvertraglich geregelt. Im Saarland gibt es kein tarifvertragliches Verfahren zur Leistungsbeurteilung. Die Aufteilung der Leistungszulage hängt davon ab, ob betrieblich ein Verfahren vereinbart wurde oder nicht. Aber auch hier gilt: Die durchschnittliche Leistungszulage muss mindestens 13 Prozent betragen.

Für die Angestellten kennt der Tarifvertrag keine unterschiedlichen Entlohnungsgrundsätze. Tarifvertraglich sind nur das Gehalt und eine Leistungszulage geregelt – wie bei den Arbeitern im Zeitlohn. Ihre Leistungszulage ist jedoch nur mit mindestens zehn Prozent im Betriebsdurchschnitt abgesichert.

An die Stelle der Leistungszulage können bei Angestellten aber auch andere Regelungen etwa in Form von Provisionen treten. In jedem Fall ist dann aber sicherzustellen, dass ein Arbeitnehmer mindestens das tarifliche Gehalt erhält.

Wie soll das Entgelt in Zukunft aufgebaut sein?

Mit einem neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag soll die unterschiedliche Behandlung und Einteilung in verschiedene Entlohnungsgrundsätze aufgehoben werden. Der Entgeltaufbau soll sich aus den Komponenten Grundentgelt, Leistungsentgelt, Belastungszulage und weitere Zulagen zusammensetzen.

1. GRUNDENTGELT

Es soll anforderungsabhängig ermittelt werden. Jeder Arbeitnehmer wird, so wie er heute in eine Lohn- oder Gehaltsgruppe eingruppiert ist, in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Allerdings soll es darüber hinaus Entgeltstufen geben, mit denen zusätzliche Anforderungen erfasst und bezahlt werden.

2. LEISTUNGSENTGELT

Es soll dazu ein einheitliches Leistungsentgelt für Arbeiter und Angestellte vereinbart werden. Ein solches einheitliches Leistungsentgelt bedeutet nicht, dass alle gleich bezahlt oder nach gleichen Maßstäben behandelt werden können. Selbstverständlich unterscheidet sich die mit Vorgabezeiten erfassbare Arbeit in der Produktion nach wie vor von der Arbeit eines kaufmännischen Angestellten. Deshalb können auch nicht gleiche Maßstäbe für unterschiedliche Arbeitssituationen gelten. Das Leistungsentgelt kann daher nach unterschiedlichen Verfahren gebildet werden. Es kann seine Grundlage in mess- und zählbaren Größen finden, oder es kann auf Grund von beurteilbaren Kriterien oder vereinbarten Zielen ermittelt werden.

3. BELASTUNGSZULAGE

Bei der Eingruppierung von Arbeitern sind nach den heutigen Bestimmungen der Lohnrahmentarifverträge nicht nur die erforderlichen Qualifikationen, sondern auch auftretende Belastungen zu beachten. Das hat in vielen Fällen zur Diskriminierung von Frauen geführt. Häufig wurde behauptet, diese führten nur eine körperlich leichte Arbeit aus und seien deshalb in die unteren Lohngruppen einzugruppiert. Obwohl es keine Frauen- oder Leichtlohngruppen im Tarifvertrag gibt, haben sich die unteren Lohngruppen deshalb trotzdem zu solchen entwickelt. Das gilt es zu korrigieren. Deshalb sollen in einem künftigen Entgeltrahmen-Tarifvertrag Belastungen bei der Eingruppierung keine Rolle mehr spielen.

Gleichwohl gibt es immer noch Belastungen an den Arbeitsplätzen in der Metall- und Elektroindustrie. Im Vordergrund muss deshalb nach wie vor das Ziel stehen, solche Belastungen abzubauen. Wo das nicht möglich ist, bleibt es aber dabei, dass Belastungen auch durch Geld ausgeglichen werden müssen.

4. WEITERE ZULAGEN

In den Gemeinsamen Manteltarifverträgen sind Zulagen für Mehrarbeit, Nacht- und Spätschichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit geregelt. Diese werden durch einen neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag nicht berührt, sondern sind in gleicher Form wie bisher zusätzlich zu den anderen Entgeltbestandteilen zu zahlen.

DER ENTGELTAUFBAU



weitere Zulagen
Belastungszulage
Leistungsentgelt
Grundentgelt

Das soll ERA bringen:Mehr Menschlichkeit in die Betriebe

Gute Arbeit – neue ÄRA. Nicht zufällig trägt unsere Kampagne für ein gemeinsames EntgeltRahmenAbkommen dieses Motto. Mit einem solchen Abkommen, mit einem gemeinsamen EntgeltRahmen-Tarifvertrag verbinden wir in der Tat die Vision von einer neuen Ära. Es ist die Vision von einer modernen Arbeitsgesellschaft, in der grundlegende Menschenrechte mehr als bisher auch in der Arbeit gelten. Dazu zählen Menschenwürde, Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe.

Zur Menschenwürde in der Arbeit gehört, dass Menschen und ihre Gesundheit nicht ausgebeutet werden. Zwar sind Sklaverei, Kinderarbeit und andere Formen rücksichtsloser Ausbeutung in unseren Breiten überwunden. Zwar haben sich abhängig Beschäftigte seit ihrem Zusammenschluss zu Gewerkschaften ständig mehr Rechte, mehr Schutz und Sicherheit erkämpft. Angeblich zwingt jedoch der globalisierte Wettbewerb dazu, diese Errungenschaften abzubauen. Konkret äußert sich dieser angebliche Zwang in Rationalisierungsstrategien, die nur ein Kriterium kennen: den Gewinn der Shareholder. Dafür werden Arbeitsplätze vernichtet oder verlagert. Dafür werden sichere Beschäftigungsverhältnisse in unsichere umgewandelt. Dafür wird der Leistungsdruck erhöht. Das ist zwar keine Ausbeutung frühkapitalistischen Stils. Aber Stress und andere psychische Belastungen nehmen zu. Mit ERA wollen wir die Arbeit menschengerechter machen. Wirksame Beteiligungs- und Reklamationsrechte für den Betriebsrat und für den einzelnen Beschäftigten sollen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen sorgen.

Gerechtigkeit in der Arbeit und in der Entlohnung herzustellen, gehört zu den wichtigsten Motiven, warum Gewerkschaften für Tarifverträge streiten. Ob und bis zu welchem Grad Tarifverträge dieser Aufgabe gerecht werden, hängt auch davon ab, wie sie die Wirklichkeit in den Betrieben widerspiegeln. Die betriebliche Wirklichkeit wandelt sich ständig, weshalb Tarifverträge, sollen sie gerecht sein, sich ebenfalls wandeln müssen. Genau deshalb wollen wir ERA. Wir wollen neue Verfahren zur Eingruppierung und neue Bewertungsmerkmale, die zur Arbeitswelt von heute und morgen passen. Tarifverträge, die nicht auf sich wandelnde Bedingungen anzuwenden sind, öffnen der Willkür Tür und Tor. Und Willkür schafft keine Gerechtigkeit. Tarifverträge, die für vergleichbare Arbeit und Leistung unterschiedliche Bezahlung ermöglichen, sind ebenfalls nicht gerecht.

Viel und vor allem sonntags reden Arbeitgeber von Mitarbeiterbeteiligung und davon, dass die Qualifikation der Beschäftigten oder „das Gold in den Köpfen“ ein wichtiger Standortvorteil ist. An Werktagen ist in den Betrieben von derlei Wertschätzung wenig zu spüren. Die Arbeitgeber wollen die Beschäftigten nicht am wirtschaftlichen Erfolg, noch weniger an unternehmenspolitischen Entscheidungen und nur nach ihrem Gusto an Fortbildung beteiligen. Ihre Haltung zur Novellierung der Betriebsverfassung hat ebenfalls gezeigt: Sie wollen nicht mehr, sondern weniger Demokratie im Betrieb. Wir wollen mehr Demokratie im Betrieb und mehr Teilhabe am Zuwachs des Wissens. Mit ERA sollen Beschäftigte mitreden können, wie ihre Arbeit gestaltet werden soll. ERA soll allen Beschäftigten einen Qualifizierungsanspruch sichern.

Öffnung für analytische Arbeitsbewertung

Neben der Eingruppierung nach dem summarischen Prinzip gibt es in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie auch die Eingruppierung nach dem analytischen Verfahren. In Betrieben, in denen die analytische Arbeitsbewertung angewendet wird, haben Kolleginnen und Kollegen keine schlechten Erfahrungen damit gemacht. Deshalb soll es weiterhin möglich sein, die analytische Arbeitsbewertung anzuwenden. Hierfür soll der gemeinsame Entgeltrahmen-Tarifvertrag eine Öffnungsklausel vorsehen.

Qualifikation beschreibt nur das Anforderungsniveau. Ob ein Beschäftigter einen Ausbildungsabschluss hat oder nicht, darauf kommt es nicht an. Jede Qualifikation kann auch auf einem anderen Weg erworben werden. Immer gilt das Prinzip: Wer eine Arbeit richtig macht, ist dafür auch qualifiziert.

Die neuen Entgeltstufen

Neben den gemeinsamen Eingruppierungsmerkmalen ist das oben beschriebene Prinzip der Entgeltstufen die zweite Neuerung in einem gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag. Es drängt sich natürlich sofort die Frage auf, wie die Einstufung in die einzelnen Entgeltstufen erfolgen soll. Über das Prinzip, einzelne Entgeltstufen zu bilden, war bereits 1994 mit den Arbeitgebern eine Einigung

erzielt worden. Der Verhandlungsstand sah damals aber nur eine Eingangs-, eine Haupt- und eine Zusatzstufe vor. Die Veränderungen in der Technik und der Arbeitsorganisation der Betriebe machen es erforderlich, nicht nur eine, sondern drei Zusatzstufen vorzusehen.

Wie wird nun konkret eingruppiert?

Als erster Schritt sind die Arbeitsanforderungen festzustellen. Dann erfolgt die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen E 1 bis E 9. Neu eingestellte Arbeitnehmer werden zunächst in der Eingangsstufe eingestellt. Arbeitnehmer, die bereits im Betrieb beschäftigt sind, kommen in die Hauptstufe. Die neu Eingestellten kommen nach Ablauf einer im Tarifvertrag geregelten Zeit ebenfalls von der Eingangs- in die Hauptstufe. Werden über die in den Entgeltgruppenmerkmalen beschriebenen Anforderungen hinaus zusätzliche Anforderungen gestellt, so sind die Beschäftigten in eine der drei Zusatzstufen einzugruppieren. Solche zusätzlichen Anforderungen können sein:

1. Der Arbeitnehmer muss seine Tätigkeit selbstständig ausführen.
2. Der Arbeitnehmer muss für seine Tätigkeit Verantwortung übernehmen.
3. Der Arbeitnehmer wird flexibel eingesetzt.
4. Der Arbeitnehmer muss mit anderen Bereichen kooperieren.
5. Der Arbeitnehmer braucht zusätzliche Qualifikationen.

Wird eines dieser fünf Merkmale von dem Beschäftigten gefordert, so kommt er in die Zusatzstufe 1. Werden zwei Merkmale zusätzlich gefordert, kommt er in die Zusatzstufe 2. Und werden mindestens drei Merkmale zusätzlich gefordert, kommt er in die Zusatzstufe 3.

Mit einem solch veränderten Eingruppierungsprinzip, nämlich der Eingruppierung in Entgeltgruppen plus zusätzlicher Einstufung, wird der Tarifvertrag veränderten Formen der Arbeitsorganisation gerecht. Der bisherige Lohnrahmentarifvertrag sieht beispielsweise eigenverantwortliches und selbstständiges Handeln bei Arbeitern erst ab der Lohngrup-

Ab wann soll ein neuer gemeinsamer Entgeltrahmen-Tarifvertrag gelten?

Nach unseren Vorstellungen soll das gemeinsame Entgelt die bisherigen Rahmen-Vereinbarungen über Löhne und Gehälter bereits zum 1. März 2002 – mit In-Kraft-Treten der neu zu vereinbarenden Tarifierhöhungen – ablösen. Das setzt voraus, dass wir uns bis dahin mit den Arbeitgebern auf einen gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag geeinigt haben. Was wiederum voraussetzt, dass die Arbeitgeber endlich zu Verhandlungen bereit sind. In anderen Tarifgebieten sind die Verhandlungen bereits weit fortgeschritten. Um nicht abgehängt zu werden, müssen wir die Arbeitgeber zur unverzüglichen Aufnahme von Verhandlungen drängen.

pe 8 (Hessen/Thüringen) bzw. der Lohngruppe 10 (Rheinland-Pfalz) und der Lohngruppe 7 (im Saarland) vor. Mit der Einführung von Gruppenarbeit und der Verlagerung der Qualitätssicherung werden aber von vielen Beschäftigten Flexibilität, eigenverantwortliches Arbeiten, Selbstständigkeit und die Kooperation mit anderen sowie zusätzliche Qualifikationen gefordert. Wo solche Anforderungen auftreten, müssen sie auch entsprechend bezahlt werden. Deshalb wird bereits in den wichtigen Entgeltgruppen dieses neue Prinzip der Eingruppierung und Einstufung den veränderten Formen der Arbeitsorganisation besser gerecht.

Wie wirkt sich ein gemeinsamer Entgeltrahmen-Tarifvertrag auf die Einkommen aus?

Neue Eingruppierungen und Einstufungen wie auch neue Formen der Leistungsbewertung haben naturgemäß Auswirkungen auf die Einkommen. Für Art und Umfang dieser Auswirkungen kommt es auf den Einzelfall an. In jedem Fall aber muss das Verfahren eindeutig und tarifvertraglich geregelt sein. Auch müssen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gesichert sein. Darüber hinaus muss in jedem Fall klar sein: Durch einen neuen gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag darf niemand schlechter gestellt sein. Die Arbeitgeber fordern, jede Vereinbarung müsse kostenneutral sein. Das ist aber nicht möglich. Für die IG Metall ist unverzichtbar, dass alle Beschäftigten an der allgemeinen Tarifentwicklung teilnehmen. Über die aus dem Entgeltrahmentarif resultierende Kostenbelastung müssen wir mit den Arbeitgebern verhandeln.

Wie soll Leistung gerechter bewertet werden?

Bei der Neuregelung der Leistungsentlohnung geht die IG Metall von folgenden Grundsätzen aus:

1. Die bestehenden Entlohnungsgrundsätze – Akkordlohn, Prämienlohn, Zeitlohn – sollen auch unter den Bedingungen eines Entgeltrahmen-Tarifvertrags weitergeführt werden können. Da, wo heute der Akkord angewandt wird, muss er nicht wegen der Einführung eines Entgeltrahmen-Tarifvertrages abgeschafft werden. Wo heute im Prämienlohn entlohnt wird, braucht keine neue Vereinbarung über einen Prämienlohn abgeschlossen zu werden.
2. Neue Formen der Leistungsentlohnung sollen im Rahmen eines ge-

meinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrages möglich werden und zu einem tarifvertraglich abgesicherten Leistungsentgelt führen.

3. Leistungsbedingungen sollen human gestaltet und von den Beschäftigten wie auch von ihren Betriebsräten reklamierbar sein.

Die heutigen Tarifverträge sehen – wie bereits oben erwähnt – im Bereich der Arbeiter drei Entlohnungsgrundsätze vor (Akkordlohn, Zeitlohn, Prämienlohn) und im Bereich der Angestellten nur die Leistungszulage bzw. Provisionen. Im Bereich der Lohnempfänger können die einzelnen Entlohnungsgrundsätze nur getrennt angewendet werden. So heißt es z.B. in § 2 des

Lohnrahmentarifvertrages Hessen: „Die Arbeit wird im Zeitlohn, im Akkordlohn (Zeit- oder Stück- bzw. Geldakkord) oder Prämienlohn ausgeführt.“ Bei jedem dieser drei Entlohnungsgrundsätze ist der Lohnaufbau tarifvertraglich abschließend geregelt. Also beim Zeitlohn der tarifvertragliche Grundlohn plus Leistungszulage, beim Akkordlohn der Akkordrichtsatz plus dem Akkordmehrerdienst und beim Prämienlohn der tarifvertragliche Prämienausgangslohn plus der erzielten Prämie. Zum Zeitlohn und zum Akkordlohn können auch betriebliche Zusatzprämien vereinbart werden. Diese dürfen aber keinen Mengenbezug haben, denn dann läge der Ent-

lohnungsgrundsatz Prämie als selbstständige Entlohnungsform vor.

Dieses strikte Nebeneinander verschiedener Entlohnungsgrundsätze wird in vielen Betrieben nicht mehr praktiziert. Unter dem Deckmantel des Zeitlohns werden Zusatzprämien mit Mengenbezug betrieblich vereinbart, zum Prämienlohn werden zusätzliche Leistungsbeurteilungssysteme als Nasenfaktoren und zum Akkordlohn zusätzliche Prämien geregelt. All dies ist mit dem bestehenden Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifvertrag nicht vereinbar.

Es ist dabei müßig, darüber zu diskutieren, ob die eine oder andere betrieblich vereinbarte Entlohnungsform gut oder schlecht ist. Jedes betrieblich vereinbarte Entlohnungssystem ist ein Kompromiss, bei dem Betriebsräte den Versuch gemacht haben, das Beste für die Kolleginnen und Kollegen herauszuholen. Für einen gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrag stellt sich die Frage, wie gut ist die Grundlage, auf der Betriebsräte so etwas machen können, oder kann eine betrieblich vereinbarte Entlohnungsregelung durch den Arbeitgeber unter Berufung auf den Tarifvertrag einseitig infrage gestellt werden. Neue und verständliche Grundlagen zur Leistungsentlohnung sind deshalb erforderlich. Die IG Metall schlägt ein einheitliches Leistungsentgelt für alle Beschäftigtengruppen vor. Dieses Leistungsentgelt kann jedoch auf Grund unterschiedlicher Methoden und Verfahren gebildet werden (siehe Kasten).

Die Ermittlung des Leistungsentgelts in einem neuen Entgelt-rahmen-Tarifvertrag

1. MITTELS MESS- UND ZÄHLBARER GRÖSSEN

Ein solches Verfahren entspricht den bisherigen betrieblichen Regelungen zum Akkordlohn, zum Prämienlohn oder zum Standardlohn. Es bedeutet, dass im Betrieb Vorgabezeiten, vorgegebene Stückzahlen oder vorgegebene Nutzungsgrade ermittelt werden und dass auf der Grundlage dieser vorgegebenen Daten entweder im Akkord- oder im Prämienentgelt bezahlt wird.

2. MITTELS BEURTEILTER KRITERIEN

Dies entspricht dem bisherigen Verfahren der Leistungsbeurteilung. Im Tarifvertrag sind für ein solches Verfahren die Kriterien zu beschreiben. Sie müssen sachbezogen sein und dürfen nicht auf eine Beurteilung des Verhaltens der Beschäftigten abzielen. Merkmal eines jeden Beurteilungsverfahrens ist aber, dass es dafür keinen echten Maßstab gibt. Eine Beurteilung hat also immer einen subjektiven Charakter. Zwischen einem solchen subjektiven System und den nach „arbeitswissenschaftlich“ ermittelten Vorgaben mithilfe von mess- und zählbaren Größen liegt die Möglichkeit, das Leistungsentgelt durch die Vereinbarung von Zielen zu bestimmen.

3. MITTELS DER VEREINBARUNG VON ZIELEN

Bei dieser Methode ist nicht nur an die unterschiedlichen Verfahren der Zielvereinbarungen in den Betrieben zu denken. Hier geht es, wie bereits erwähnt, darum, die Lücke zu schließen, die zwischen arbeitswissenschaftlich ermittelten Größen einerseits und rein subjektiv zu beurteilenden Kriterien andererseits besteht. So können darunter Formen der Zielvereinbarung fallen, die auf Grund von Zielvereinbarungsgesprächen regelmäßig neu getroffen werden, aber auch die Vereinbarung von Leistungsbedingungen an Arbeitsplätzen, an denen der Arbeitnehmer das eigentliche Arbeitsergebnis gar nicht oder kaum beeinflussen kann.

Für ein neues Leistungsentgelt müssen die Rahmenbedingungen im Tarifvertrag geregelt werden. Dazu gehören natürlich wie bisher Bestimmungen über die Methoden der Datenermittlung, die Rechte des Be-

triebsrates bei der Regelung der Leistungsentlohnung, Mindestentgelte für die Leistungsentlohnung, eine tarifvertragliche Bezugsleistung und Reklamationsrechte der Beschäftigten.

Wie soll ein tariflicher Anspruch auf Qualifizierung gestaltet sein?

Die Veränderungen der letzten Jahren in den Betrieben haben gezeigt, dass Qualifizierung und Weiterbildung nicht nur ein Thema für Sonntagsredner ist. Die Einführung neuer Technik und neuer Arbeitsorganisationen verlangt eine Umstellung aller Beschäftigten. Hierzu gehören Qualifizierungsmaßnahmen. Dies bekunden auch die Arbeitgeber landauf, landab. Dennoch bestreiten sie die Notwendigkeit, Qualifizierungsmaßnahmen in einem Tarifvertrag zu regeln. Für sie ist Qualifizierung Privatsache der einzelnen Beschäftigten. Gleichzeitig rühmen sie sich damit, Milliardenbeträge für Qualifizierung auszugeben.

Dass Unternehmer Geld für Qualifizierung ausgeben, kann nicht bestritten werden. Jedoch lohnt es sich, genau hinzusehen. Vereinbarungen und Regelungen zur Qualifizierung sind in erster Linie ein Thema von Großbetrieben und Konzernen. Klein- und mittelständische Unternehmen bieten häufig wenig bis gar nichts an. Qualifizierungsangebote sind ebenso häufig nur ein Thema für diejenigen, die bereits gut und sehr gut qualifiziert sind. So gibt es Fortbildungsveranstaltungen für Meister, für Führungskräfte und für Manager in ganz unterschiedlicher Form und Qualität. Während die einen sich beruflich fortbilden, sind Manager oft in fachfremden Veranstaltungen zu finden. Etwa in Seminaren, die der Stress-Bewältigung dienen.

Die Qualifizierungsprobleme von An- und Ungelernten regeln Unternehmer häufig lieber mit der Methode, Ältere aus dem Betrieb herauszugraulen

und jüngere Arbeitnehmer einzustellen. Eine Qualifizierungsregelung im Tarifvertrag muss deshalb daran ansetzen, allen Arbeitnehmern ein Anrecht auf Qualifizierung zu sichern. Die IG Metall will dabei keinen Ersatz für den gesetzlichen Bildungsurlaub im Tarifvertrag regeln. Dieser muss in erster Linie darauf gerichtet sein, Arbeitnehmern die Teilhabe am gesellschaftlichen und am politischen Leben zu ermöglichen. Deshalb muss Bildungsurlaub neben tarifvertraglichen Regelungen zur Qualifizierung bestehen bleiben.

Eine tarifvertragliche Regelung sollte auch unterschiedlichen Qualifizierungserwartungen gerecht werden. Deshalb strebt die IG Metall eine Qualifizierungsregelung an, die von folgenden Eckpunkten ausgeht:

- Jeder Arbeitnehmer soll einen allgemeinen Anspruch auf Qualifizierung erhalten. Dieser Qualifizierungsanspruch wird im Tarifvertrag nicht beziffert, d.h. es gibt keinen Anspruch auf Qualifizierung für x Tage, er realisiert sich für den Einzelnen vielmehr auf Grund eines Qualifizierungsplans.
- Mit jedem Arbeitnehmer ist einmal im Jahr ein Qualifizierungsgespräch zu führen. Darin muss mit ihm erläutert werden, welche beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten er im Betrieb hat, welche Qualifizierungsmaßnahmen dafür erforderlich sind und welche der Betrieb anbieten kann.
- Auf der Grundlage dieser Qualifizierungsgespräche ist mit dem

Betriebsrat gemeinsam ein Qualifizierungsplan aufzustellen. In diesem Qualifizierungsplan werden die Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart und den Arbeitnehmern bekannt gemacht. Werden mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Maßnahmen nicht berücksichtigt, so steht ihm ein Reklamationsrecht zu.

Qualifizierungsmaßnahmen können ganz unterschiedlicher Art sein. So kann ein Arbeitnehmer zu einer Schulung eines Herstellers eines neuen Bearbeitungszentrums fahren, um dort dessen Programmierung zu erlernen. Für eine solche Maßnahme hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer freizustellen, das Entgelt weiterzuzahlen und die erforderlichen Reisekosten zu übernehmen.

Ein Arbeitnehmer kann aber auch ein Hochschul- oder Fachhochschulstudium aufnehmen wollen. In diesem Fall kann er auf Grund einer tarifvertraglichen Regelung für die Dauer seines Studiums unbezahlt beurlaubt werden.

Zur Durchsetzung der vereinbarten Qualifizierungsmaßnahme gehören tarifvertraglich geregelte Mitbestimmungs- und Reklamationsverfahren, sonst würde jede Qualifizierungsregelung betrieblich ins Leere laufen. Eine solche Qualifizierungsregelung bietet die Chance, durchsetzbare Qualifizierungsansprüche im Tarifvertrag zu vereinbaren, die sowohl den Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten wie auch den betrieblichen Anforderungen gerecht werden.

Schlussfolgerungen

Ein gemeinsamer Entgeltrahmen-Tarifvertrag, eine Neuregelung der Leistungsbedingungen und die erstmalige Regelung eines allgemeinen Anspruchs auf Qualifizierung in der hier vorgestellten Form sind wichtige tarifpolitische, aber auch gesellschaftspolitische Reformvorhaben der IG Metall. Ihre Umsetzung lässt unsere Tarifverträge mit den gewandelten Bedingungen und Anforderungen in den Betrieben Schritt halten. Sie werden weitaus stärker, als das jetzt der Fall ist, dem demokratischen Ideal eines mündigen, selbstbestimmten und teilhabenden Menschen gerecht. Das erhöht die Akzeptanz der Tarifverträge, was wiederum eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass Arbeitgeber Tarifverträge einhalten und dass Betriebsräte und Arbeitnehmer auf diese Einhaltung pochen.

Da auch Arbeitgebern und ihren Verbänden die Bindekraft von Tarifverträgen nicht gleichgültig sein kann, setzen wir darauf, die genannten Ziele in diesem Jahr zumindest in den Eckpunkten mit ihnen gemeinsam erreichen zu können. Anders als in vielen anderen Tarifgebieten ist die Bereitschaft hierzu bei den Arbeitgebern der Mittelgruppe noch nicht sehr ausgeprägt. Deshalb kommt es jetzt zunächst darauf an, sie zu verbindlichen Verhandlungen zu bewegen. Dafür brauchen wir informierte Kolleginnen und Kollegen, die in den Betrieben diskutieren und Druck machen können. Für eine Modernisierung unserer Tarifverträge lohnt es sich zu streiten.