

# Die neuen Entgeltrahmentarifverträge in der Metallindustrie – Vorstand und Bezirke der IG Metall berichten

## Die neuen Entgeltrahmentarifverträge

Berthold Huber  
Armin Schild

Die IG Metall hat nunmehr in fünf Bezirken die Tarifverhandlungen über die *Entgeltrahmenverträge (ERA)* für die Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen, weitere Tarifgebiete werden in nächster Zeit folgen. Damit haben die Tarifvertragsparteien in der Metall- und Elektroindustrie ihre Reformfähigkeit unter Beweis gestellt, und dies bei einer hoch komplexen Materie. Viele verbinden damit zu Recht vor allem die längst überfällige Aufhebung der rechtlichen Trennung von Arbeitern und Angestellten in Entgeltfragen. Und sicherlich handelt es sich hierbei um eine zentrale Thematik des gesamten Reformvorhabens, weil mit dem Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ auch Fragen der Gerechtigkeit angesprochen werden. Allein schon durch die Aufhebung der rechtlichen Statusunterteilung ist ERA nicht nur ein tarifpolitisches, sondern auch ein *gesellschaftspolitisches Reformprojekt*. Darüber hinaus ist ERA ein bedeutendes *organisations- und betriebspolitisches Projekt*.

Zunächst einmal soll ein Blick auf die *wesentlichen Neuregelungen*, die die „ERA-Welt“ tariftechnisch bzw. entgeltpolitisch prägen, geworfen werden:<sup>1</sup>

- Einführung einer einheitlichen Entgelttabelle für Arbeiter und Angestellte (Entgelttarifvertrag);
- Vereinheitlichung der Eingruppierungskriterien zwischen bislang separat geltenden Beschäftigtengruppen (Entgeltrahmentarifvertrag);
- Schaffung von tariflichen Zwischenstufen;

- Teilweise Ausweitung der Regelung von Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten bei Einstufung und Eingruppierung;
- Neugestaltung der Entgeltgrundsätze (und damit auch der Leistungsentgeltbestimmungen) und Tarifierung eines so genannten Zielentgelts;
- Entkopplung von Grundentgeltdifferenzierung und Belastungsabgeltung;
- Neugestaltung des Verhältnisses von Grundentgelten und variablen Einkommensbestandteilen;
- Überleitungsbestimmungen und Zeitpläne (Überleitungstarifvertrag);
- Finanzierung und betrieblicher ERA-Fond;
- Besitzstandsregelungen.

Dieses hier nur andeutungsweise skizzierte Regelwerk wird die bisherigen Lohn- und Gehaltstarifverträge und die Lohn- bzw. Gehaltstabellen nach einer betrieblichen *Übergangsphase* endgültig ablösen.

### ERA – EIN MARKSTEIN IN DER TARIFGESCHICHTE

Hinter dieser eher „tarifschlosserischen Fassade“ verbirgt sich ein Vorhaben, das getrost als „*Markstein*“ in der Tarifgeschichte der IG Metall bezeichnet werden darf. Erstmals haben die Tarifparteien eine *vollständige Neuordnung der Entgeltstrukturen* in Tarifverhandlungen erzielt und damit für die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie das größte *entgeltpolitische Reformprojekt* der Nachkriegsgeschichte eingeleitet. Es wird in seiner Um-

setzung und seiner Wirkung die Organisation noch auf Jahre hin begleiten.

Doch damit nicht genug: Das Projekt weist in mehrfacher Hinsicht weit über die unmittelbaren Grenzen der eigentlichen Entgeltpolitik hinaus. So haben etwa *Dauer und Verlaufsform* des *Verhandlungsprozesses* einen derart spezifischen Charakter, dass sie einer besonderen Beachtung würdig sind:

Das ERA-Projekt hat eine *lange Vorgeschichte*. Seit nunmehr 30 Jahren diskutiert und betreibt die IG Metall ein tarifpolitisches Reformprojekt zur Angleichung von Arbeitern und Angestellten sowie zur Modernisierung tariflicher Rahmenregelun-

<sup>1</sup> Bei dieser Darstellung muss bedacht werden, dass die Detailregelungen doch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Tarifgebieten aufweisen. Vgl. zu spezifischen regionalen Aspekten die folgenden Beiträge in diesem Heft.

**Berthold Huber** ist 2. Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall.

e-mail: Berthold.Huber@igmetall.de

**Armin Schild** ist Leiter des Funktionsbereichs Tarifpolitik der IG Metall.

e-mail: Armin.Schild@igmetall.de

gen.<sup>2</sup> Es versteht sich von selbst, dass über die Jahre bzw. Jahrzehnte hinweg das Thema „ERA“ in den innerorganisatorischen Debatten unterschiedliche Phasen oder auch Konjunkturen durchlaufen hat, brandaktuell und Gegenstand heftiger organisationsinterner Debatten, dann wieder von anderen Themen verdrängt. So haben wir in den späten 80er und frühen 90er Jahren eine intensive Diskussion mit hoher Ausstrahlungskraft um die „*Tarifreform 2000*“ geführt, die dann aber durch die *Zwänge des deutsch-deutschen Einigungsprozesses* und die *Angriffe auf die Tarifautonomie* recht bald wieder versandete.

Auch wenn das Konzept nicht direkt in Tarifverhandlungen eingeflossen ist, hat es innerhalb der IG Metall einen wesentlichen Beitrag zur inhaltlichen Fortentwicklung der regionalen Forderungsdiskussion geleistet, die dann Ende der 90er Jahre in verschiedenen Bezirken auch in konkrete Tarifverhandlungen mündete. Bis zur Tarifrunde 2002 konnten in zahllosen Expertengesprächen, Verhandlungsrunden und Technischen Kommissionen zwar Teilergebnisse erzielt werden, zentrale Fragen wie etwa ein verbindlicher Zeitplan, Ankerpunkte für die Entgeltlinie oder die Kosten blieben aber nach wie vor offen. Erst als die IG Metall den „*unumkehrbaren Einstieg in ERA*“ in ihre tarifpolitische Mobilisierung einschloss, konnte ein erster bedeutender Durchbruch erzielt werden.<sup>3</sup>

Aber nicht nur die Intensität, mit der die Debatte geführt wurde, war einem Wandel unterzogen: auch *Ziele, Konzepte und Regelungsvorstellungen*. Ein Beispiel hierfür sind die Vorstellungen der IG Metall im Bereich der *Grundentgeltdifferenzierung*: Mitte der 80er Jahre beherrschte noch die Orientierung auf eine qualifikationsbezogene Form der Entgeltdifferenzierung die Szene. In der Tarifreform 2000 hat die IG Metall dann mit dem so genannten „*zwei Säulenmodell*“ eine Mischung aus Qualifikations- und Anforderungsbezug vorgelegt, die aber im Verlauf der Diskussion in den eigenen Reihen nicht mehrheitsfähig war. Heute ist klar, dass es in keinem Tarifgebiet etwas anderes als einen „*reinen*“ *Anforderungsbezug* geben wird. Insgesamt sind allerdings die fundamentalen *entgeltpolitischen Ziele* und die *konzeptionelle Grundausrichtung*, bei gleichzeitig stark regionalisierten Lösungsansätzen, weitgehend gleich geblieben.

Nicht die langen Zeiträume, sondern auch *Form und Verlauf* der Tarifverhand-

lungen sind bemerkenswert: So haben die Tarifparteien in allen Tarifgebieten in *projektähnlichen Strukturen* arbeiten müssen. Das gilt sowohl für die Arbeitsweise zwischen den Parteien als auch für die Abläufe innerhalb der Verbände. Nur so ließ sich die hohe Komplexität der Materie bewältigen. Trotz einer Vielzahl sich widersprechender Positionen gab es zwischen den Tarifparteien ein Mindestmaß an gemeinsamen Reforminteressen, das hauptsächlich in der Aktualisierung veralteter Kriterien, einer Vereinfachung der Bestimmungen durch Reduzierung überholter Differenzierung<sup>4</sup> und einer Neubewertung von qualifizierter Facharbeit bestand. Trotz einer Schnittmenge an gemeinsamen Interessen und der Arbeit in Projektstrukturen war die Rückkopplung zwischen einmal erreichten Ständen, Verhandlungsfortschritten und offenen Fragen oft schwierig. Die Sicherung von Verhandlungsfortschritten gelang, wo Einzelaspekte von ERA herausgegriffen und in Tarifrunden thematisiert wurden. So darf nicht vergessen werden, dass die IG Metall insbesondere in der Tarifrunde 2002 Zugeständnisse der Arbeitgeber erst durch eine *tarifpolitische Mobilisierung* erreichen konnte.

## DER NEUE ERA: KONZEPTE UND REGELUNGEN

Die IG Metall hat zwar immer auf eine bezirksübergreifende und verallgemeinerbare Grundausrichtung der ERA-Verträge orientiert, aber nie einen „*Bundeseinheitstarifvertrag*“ gefordert. In den ERA-Konzepten und -Strategien spiegeln sich zum einen die unterschiedlichen tarifvertraglichen Voraussetzungen der heutigen Lohn- und Gehaltsrahmenverträge wider. Aber nicht nur die objektiven Ausgangsvoraussetzungen in der jeweiligen bezirklichen Tariflandschaft haben unterschiedliche ERA-Konzeptionen hervorgebracht. In der bezirklichen Differenzierung kommen auch unterschiedliche Diskussionsstände, Prioritätensetzungen und Argumentationstraditionen der einzelnen Tarifkommissionen zum Ausdruck.<sup>5</sup> Unter diesen Bedingungen war es für die IG Metall nicht immer leicht, eine politische Koordination in strategischen Grundfragen bei gleichzeitig regionalisierten Lösungsansätzen sicherzustellen.

Trotz beschriebener Differenzierung der Regelung in den einzelnen ERA-Verträgen ist es möglich, die Konzeptionen

und Grundelemente der neuen Tariflandschaft vorzustellen. Im Zentrum der gemeinsamen Rahmenverträge stehen die Regelungskomplexe *Grundentgeltdifferenzierung (Eingruppierung) und Entgeltgrundsätze*.<sup>6</sup>

## GRUNDENTGELTDIFFERENZIERUNG (EINGRUPPIERUNG)

Auch in der Zukunft ist in allen Tarifgebieten das Eingruppierungsprinzip des so genannten *Anforderungsbezugs* oder auch *Tätigkeitsbezugs* vereinbart. Die Differenzierung zwischen den Entgeltgruppen richtet sich folglich nach den sachlichen Anforderungen der Arbeit und nicht etwa nach der Qualifikation des Beschäftigten. Eine neue Qualität für die betriebliche Eingruppierungspraxis ergibt sich nunmehr aus einer *ganzheitlichen Betrachtung* der Anforderungen bei der Bewertung der Arbeit. Auf diese Weise kann gerade Vielseitigkeit und Flexibilität im Arbeitseinsatz besser bewertet werden als dies mit der traditionellen Betrachtung der „*überwiegenden Tätigkeit*“ möglich war.

<sup>2</sup> Vgl. Wagner, H., Arbeitsentgelt im Spannungsfeld betrieblicher und gesellschaftlicher Veränderung, Köln 1992. – Die Wurzeln der Entgeltreformdebatte lassen sich sogar noch weiter zurückverfolgen: So gab es bereits in den 50er und 60er Jahren grundlegende Kritik an den überkommenen Formulierungen der Lohnabkommen, die ihre Wurzeln noch im Faschismus hätten.

<sup>3</sup> Nachdem ein Durchbruch in Baden-Württemberg erzielt werden konnte, wurden in den Verhandlungsergebnissen der Bezirke *Einführungszeitpunkt, Finanzierung, Eckentgelt* (die 100%-Gruppe für Anforderungen auf dem Niveau einer abgeschlossenen Berufsausbildung) und z.T. auch bereits die Entgeltlinie (Zahl der Entgeltgruppen und Geldbeträge) vereinbart.

<sup>4</sup> In manchen Tarifgebieten wird in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen nicht nur zwischen Arbeitern und Angestellten, sondern auch noch zwischen Kaufleuten, Technikern und Meistern unterschieden

<sup>5</sup> Bispinck sieht in der Unterschiedlichkeit der ERA-Konzepte zu Recht „einen Beleg für den differenzierten Problemzugriff im Rahmen von (regionalisierten) Flächentarifverträgen“ und hält dies den Kritikern entgegen, für die „*Verbandstarifverträge immer nur starre, unflexible und zwangseinheitliche Regelungsmonster*“ seien (Bispinck, R. auf der Tarifpolitischen Konferenz der IG Metall, 5./7. 3. 2003 in Kassel).

<sup>6</sup> Vgl. Ehlscheid, Ch./Schild, A., Entgeltrahmenpolitik der IG Metall. Eine Zwischenbilanz, in: Sozialismus 9/2003, S. 40 ff. sowie die folgenden Beiträge in diesem Heft.

Bei den *Bewertungsverfahren* der Zukunft sind bundesweit mit dem *Stufenzahlverfahren* und *summarischen Modellen* zwei unterschiedliche Systeme vereinbart worden: Das in Stuttgart und NRW eingeführte Stufenwertzahlverfahren bzw. Punktbewertungsverfahren steht in der Traditionslinie einer analytischen Arbeitsbewertung und bewertet bzw. bepunktet einzelne Kriterien im Vergleich mit tariflichen Niveaubeiispielen. Die summarischen Systeme arbeiten mit tariflich definierten Entgeltgruppentexten, die die abgeforderte Qualifikation, den Grad der Selbständigkeit oder die erforderliche Verantwortung beschreiben. Auch hier gibt es zur Unterstützung der betrieblichen Anforderungsermittlung aktualisierte tarifliche Richtbeispiele, die moderne industrielle Tätigkeitsprofile beschreiben. Im Gegensatz zu vielen herkömmlichen Eingruppierungssystemen sind Belastungen und/oder Umgebungseinflüsse in keinem Entgelttarifvertrag mehr eingruppierungsrelevant. Stattdessen werden Belastungen durch ein eigenständiges Zulagensystem abgegolten. Neu ist auch, dass in fast allen Systemen eine weitere Binnendifferenzierung innerhalb der Entgeltgruppen vereinbart wurde. Eine *Stufungssystematik* honoriert zusätzliche Anforderungen (z.B. Erfahrung, Flexibilität, Verantwortung, Kooperation), die sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben, aber noch keine Höhergruppierung rechtfertigen. Mit diesen Zusatzstufen sollen zwei Effekte erzielt werden: Einmal wird dem Umstand Rechnung getragen, dass heute vielfach in der betrieblichen Praxis ein verzweigtes Geflecht von Zwischenlohngruppen oder übertariflichen Zulagen etabliert ist. Außertarifliche Einkommensbestandteile können und sollen mit dieser Regelung tariflich „eingefangen“ werden. Zum zweiten wird die Hürde für eine individuelle Einkommenssteigerung wegen der kleineren Entgeltsprünge in der Praxis wohl niedriger sein.

Bei der *Zahl der Entgeltgruppen* gibt es zwischen den Tarifgebieten signifikante Unterschiede; sie wird sich wohl zwischen 11 und 17 Gruppen bewegen. Die heute bereits vereinbarten Geldbeträge bzw. die fixierten Entgelttabellen zeigen, dass es einerseits bislang der IG Metall nicht gelungen ist, die AT-Bereiche entsprechend tariflich „einzufangen“. Andererseits zeichnet sich ab, dass wohl weitgehend eine Angleichung der Grundlöhne an die Grundgehälter gelingen wird, sodass eine Anpassung

auf Basis der Gehaltlinie erfolgt und eine Erhöhung der Lohnlinie nicht mit einem Absenken der Gehälter erkaufte werden muss.<sup>7</sup> Auch wenn die Vergleichbarkeit zwischen heutiger und zukünftiger Entgeltstruktur wegen der Unterschiede im Entgeltaufbau nur unzureichend gegeben ist, so können doch die neuen Entgelttabellen aller Voraussicht nach als einkommenspolitischer Erfolg gelten, der dadurch verstärkt wird, dass sich die *Durchlässigkeit* des Systems verbessert hat. Neben den neuen Kriterien und der Stufung innerhalb der Entgeltgruppen bewirkt allein schon die Zusammenführung der beiden Systeme für hochqualifizierte Arbeiter eine Öffnung für Eingruppierungen oberhalb der höchsten Lohngruppe.

Eine der umstrittensten Regelungen war und ist die Reichweite der *Mitbestimmungsrechte* bei Fragen der Eingruppierung. Die bis zu diesem Zeitpunkt erzielten Teilergebnisse bringen in den Tarifgebieten, welche bislang ohne eine qualifizierte Regelung auskommen mussten, eine Verbesserung der Mitbestimmungslage.

#### ENTGELTGRUNDSÄTZE (ZEIT- UND LEISTUNGSENTGELT)

Zentrales tarifpolitisches Motiv für die Neugestaltung der Entgeltgrundsätze lag und liegt für die IG Metall in einer verbesserten Regulierung der *Arbeits- und Leistungsbedingungen*. Das mag zunächst verwundern, erklärt sich aber schnell, wenn man bedenkt, dass das Arbeits- und Tarifrecht keine qualifizierten Mitbestimmungsrechte über Leistungspensen und/oder Personalbemessung außerhalb der Leistungsentlohnung vorsieht. Damit ist die innere Ausgestaltung der Entgeltgrundsätze nicht nur für Verdienstchancen von zentraler Bedeutung, sondern auch für die Einflussmöglichkeiten von Interessenvertretung und Beschäftigten auf die betrieblichen Leistungsbedingungen entscheidend. Gerade in Zeiten wachsender Arbeitshetze und steigender Leistungsverdichtung, in denen mit dem geflügelten Wort vom „Arbeiten ohne Ende“ die Arbeits- und Leistungsbedingungen gerade im Zeitlohn- und Angestelltenbereich trefend charakterisiert werden, sind nach übereinstimmender Auffassung in der IG Metall verbesserte tarifliche Regelungen für einen „fairen“ betrieblichen Leistungskommiss notwendigere denn je. Bei der angestrebten tariflichen Systematik und den

einzelnen Verfahrensvorschriften wurden und werden in den Bezirken allerdings unterschiedliche Wege gegangen. Dabei sind zwei Grundkonzepte zu unterscheiden:

- Das eine Modell sieht auch künftig eine Trennung von *Zeitentgelt* und *Leistungsentgelt* vor. Das Leistungsentgelt ist etwa in Akkord, Prämienentgelt, Zielentgelt und Provision unterteilt. Im Zeitentgelt wird es ein Leistungsbeurteilungssystem mit Leistungszulage geben.
- Der andere Ansatz hebt die Trennung auf und regelt nur noch ein *einheitliches Leistungsentgelt*, das mit drei unterschiedlichen Methoden, nämlich Beurteilung, Kennzahlen und Zielvereinbarungen bestimmt wird.

Fragt man nach den *bedeutenden Eckpunkten* in den letztlich vereinbarten Neuregelungen zu den Entgeltgrundsätzen, so lässt sich jenseits bezirklicher Spezifik und Detailfragen Folgendes festhalten:

Allein durch das Zusammenführen von Lohnrahmenregelungen und Gehaltsrahmenbestimmungen wird für Angestelltenbereiche eine bislang bestehende rechtliche Hürde übersprungen. Zukünftig sind auch hier Formen des Leistungsentgeltes zulässig, wodurch qualifizierte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in Fragen der Leistungsgestaltung in bislang unregulierten Bereichen geschaffen worden sind.

- Es zeichnet sich ab, dass in den Systemen mit Zeitentgelt die Rechte der Beschäftigten bei Leistungsüberforderung etwas gestärkt werden.
- Das Leistungsentgelt der Zukunft wird sich auch weiterhin an einem menschenzentrierten und aufwandsorientierten Leistungsbegriff ausrichten und keine von den Beschäftigten unbeeinflussbaren Parameter zulassen.
- Mit der tariflichen Verankerung von Zielvereinbarungen wird zum einen ein normierender Rahmen für eine sich in der betrieblichen Praxis zunehmend ausbreitende Entgeltform abgesteckt. Zweitens eröffnen sich damit auch Chancen für die

<sup>7</sup> Die politische Formel für diese Politik hieß etwa in Stuttgart „Orientierung der Entgeltlinie ab E 7 an der T-Linie“; in Stuttgart wird noch zwischen kaufmännischer und technischer Tätigkeit unterschieden, wobei die Gehälter im technischen Bereich höher liegen.

Beschäftigten und ihre Interessenvertretung auf eine aktive Leistungs politik für Bereiche, in denen die klassischen Leistungsentgelte (Akkord und Prämie) an ihre praktischen Grenzen stoßen.

– Wichtige Schutzrechte der klassischen Leistungslohnung konnten auch in der „ERA-Welt“ gesichert werden. Für Tarifgebiete mit traditionell hoher Regulierungsdichte im Leistungslohn darf dieser Aspekt in seiner politischen Bedeutung keineswegs unterschätzt werden.<sup>8</sup>

### **DIE UMSETZUNG VON ERA ALS BETRIEBSPOLITISCHES PROJEKT DER ZUKUNFT**

Eingangs haben wir darauf verwiesen, dass ERA in seiner politischen Tragweite über die unmittelbare tarifliche Entgelt politik hinausweist. So hat ERA auch und gerade für die IG Metall eine bedeutende organisations- und betriebspolitische Dimension. Denn: Mit der Unterschrift der Tarifparteien unter neue Rahmenverträge ist das ERA-Projekt keineswegs abgeschlossen. Vielmehr beginnt mit der betrieblichen

Umsetzung eine zweite Phase, in der sich letztlich entscheiden wird, ob die neuen Regelungen zu einer qualitativen Weiterentwicklung bei der Gestaltung moderner Industriearbeit führen und ob auch die materiell-verteilungspolitische Bilanz für die Beschäftigten positiv ausfällt. So müssen etwa mit der ERA-Einführung in den Betrieben alle Arbeiten einer neuen Einstufung, also einer Anforderungsermittlung mit Arbeitsbeschreibung usw., unterzogen werden; ein Prozess der nicht ohne Risiko ist, treffen doch traditionell betrieblich gewachsene Entgeltbegründungen und erreichte Besitzstände auf ein neues Regelwerk. Abgruppierung und Statusverluste sind für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen nicht auszuschließen und müssen trotz einer Regelung zur Besitzstandswahrung politisch bewältigt werden. Die betriebs- und organisationspolitischen Anforderungen für die betrieblichen Interessenvertretungen sind folglich enorm. Sie werden sich nur durch ein Höchstmaß an politischer Aktivierung der betrieblichen Funktionäre und der Beteiligung aller Beschäftigten bewältigen lassen.

Hierin stecken allerdings für Betriebsräte und IG Metall auch Chancen. So kann der Tarifvertrag mit seinen Regelungen wieder zu einem Instrument werden, dessen Bedeutung für die Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen von den Beschäftigten direkt erfahren wird; das gilt gerade auch für die qualitativen Bestimmungen, wie etwa Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Gleichzeitig kann und muss die Umsetzung des Tarifvertrages zu einer *neuen Qualität betriebsorientierter Betriebspolitik* führen, die die Beschäftigten als Experten in eigener Sache direkt integriert. Die rechtlichen Rahmenregelungen dafür liegen im neuen ERA mit unterschiedlichen paritätischen Kommissionen und Reklamationsverfahren durchaus vor. Hier können beispielsweise auch Vertrauensleute oder Beschäftigte ohne Funktion rechtswirksam Aufgaben übernehmen.

<sup>8</sup> Für das Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden ist das die Fortführung der Lohnrahmen II-Bestimmungen zu den bezahlten Mindestlohnzeiten.

## **Gute Arbeit – neue AERA – Der neue Entgelttarifvertrag im Norden**

*Hartmut Schulz*

Dass am 23. Mai 2003 der erste ERA-Abschluss für die Metall- und Elektroindustrie an der Küste gelang, kommt nicht von ungefähr. Beteiligung und Mobilisierung für das ERA-Projekt waren weit stärker möglich, als wir das ursprünglich für solche qualitativen Forderungen geglaubt hatten.

Maßgeblich dafür war ein neuer Ansatz im Rahmen des Organisationsentwicklungsprozesses (OE) in der IG Metall. Das sogenannte ERTV-Projekt zur Erstellung eines Forderungs- und Durchsetzungskonzepts hat eine breite Beteiligung von Funktionären und Mitgliedern ausgelöst und in der spannenden Phase zu Mobilisierungsschritten auch außerhalb von Tarifbewegungen bzw. noch während der Friedenspflicht geführt – nicht vergleichbar mit

dem Mobilisierungsgrad großer Tarifbewegungen, aber deutlich spürbar und mit der klaren Botschaft an die Arbeitgeber: Wir wollen ERA!

Der neue Tarifvertrag enthält neben der Fortschreibung von Bewährtem und nicht Veränderbarem auch eine ganze Reihe von Verbesserungen und Neuregelungen.

### **DIE WESENTLICHEN REGELUNGEN DES NEUEN TARIFVERTRAGES**

#### **GELTUNGSBEREICH**

– Neben dem zentralen Anliegen des gemeinsamen Entgelttarifvertrages für Arbeiter und Angestellte, ist die Vereinheitlichung der Rahmentarifverträge aus acht Tarifgebieten mit z.T. völlig unter-

schiedlichen Regelungen zur Lohn- und Gehaltsgestaltung eine der wichtigen Veränderungen.

– Die Auszubildenden werden in das Entgeltgitter und die Regelungen zur Belastungszulage einbezogen. Bis zum Jahr 2008 wird die prozentuale Anbindung der Auszubildenden an das Eckentgelt definiert.

– Der Geltungsbereich für AT-Angestellte ist durch Verschiebung des Geldabstandes zwischen AT und der höchsten Entgeltgruppe gerechnet auf Basis einer Wochenarbeitszeit von etwa 39 Stunden ausge-

**Hartmut Schulz** ist Tarifsekretär bei der IG Metall Bezirksleitung Küste.  
e-mail: [Hartmut.Schulz@igmetall.de](mailto:Hartmut.Schulz@igmetall.de)



dehnt worden. Bislang war das Problem, dass dieser Abstand auf Basis des höchsten Gehalts in der Gehaltstabelle, die aber nur für Angestellte mit 35 Wochenstunden gilt, bestimmt wurde, obwohl nicht wenige Angestellte schon aufgrund ihres Status einen 40 Wochenstunden-Vertrag haben.

#### EINGRUPPIERUNGSBESTIMMUNGEN

– Als Grundsatz für die Eingruppierung gilt wie bisher der sogenannte Anforderungsbezug. D.h., bewertet wird die abgeforderte Erfüllung von Arbeiten und nicht die mitgebrachte Qualifikation. Jedoch ist die Definition des Anforderungsbezugs<sup>1</sup> verändert worden. Wurde bisher festgestellt, welches die „überwiegende Tätigkeit“ im Anforderungsprofil darstellt und dann entsprechend dieser „Mehrheit“ eingruppiert, so gilt mit ERA die „ganzheitliche Betrachtung“ als Wesensmerkmal für die Eingruppierung.

– Für die Ersteingruppierung bei Einführung von ERA ist ein mitbestimmtes Eingruppierungs- und Reklamationsverfahren vereinbart worden. Es ist uns leider nicht gelungen, dies auch für die obligatorischen Eingruppierungsverfahren jenseits der ERA-Einführung festzulegen. Aber gegenüber bestehenden Möglichkeiten ist das Reklamationsverfahren ausgeweitet bzw. verbessert worden.<sup>2</sup>

– Gegen Widerstände im Arbeitgeberlager ist es gelungen, den Grundsatz beizubehalten, dass neben formalen Qualifikationen zum Erwerb notwendiger Kenntnisse und Fertigkeiten auch andere Wege wie z.B. Arbeits- und oder Lebenserfahrung bei der Eingruppierung zu berücksichtigen sind. Jemand, der über keine üblicherweise notwendigen Berufsabschlüsse verfügt, aber dennoch die verlangten Arbeiten erledigt, hat danach Anspruch auf eine entsprechende Eingruppierung.<sup>3</sup>

– Neu geregelt ist eine Besitzstandsregelung bei Abgruppierung. Hierbei gilt, dass vor einer Abgruppierung zunächst andere gleichwertige und zumutbare Arbeiten angeboten werden müssen. Das können auch später freiwerdende oder neu geschaffene Arbeitsplätze sein. Erst danach ist ein Abschmelzen des Unterschiedbetrages zwischen alter und neuer Entgeltgruppe vorgesehen.

– Neu ist auch die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Eingruppierung von Meistern und Vorarbeitern sowie die erzwingbare Vereinbarung von betrieblichen Richtbeispielen für die Eingruppierung ab dem 1. Januar 2008.

– Das System gestufter Entgeltgruppen, das schon die Neugestaltung des Gehaltsrahmens (GRTV) 1988 geprägt hat, wurde nicht nur beibehalten, sondern erweitert und systematisch weiterentwickelt. Die Entgeltstruktur besteht aus 11 Entgeltgruppen. Die Entgeltgruppe 1 ist den Azubis vorbehalten. Die Entgeltgruppe 5 stellt die „Ecke“ dar.

– Jede Entgeltgruppe hat mindestens die Eingangs- und die Hauptstufe. Darüber hinaus differenzieren sich 1 bis 3 Zusatzstufen, deren Erreichung durch die Erfüllung anforderungsbezogener Merkmale – Flexibilität, Kooperation und Verantwortung – gekennzeichnet sind. Die Hauptstufe wird durch Zeitablauf erreicht. Diese Zeiten wurden gegenüber dem GRTV halbiert. D.h., ein ausgelernter Facharbeiter oder ein technischer bzw. kaufmännischer Angestellter wird spätestens nach 1 Jahr in die Hauptstufe eingruppiert.

#### LEISTUNGSENTGELTGESTALTUNG

– Die bisherigen Entgeltgrundsätze wurden beibehalten, in ihren Regelungen aber ergänzt bzw. verändert. Es gibt vier Leistungsentgeltsysteme: Akkord, Prämie, Provision und Zielentgelt. Die Abgrenzung zwischen Zeitentgelt und Leistungsentgelt wurde schärfer formuliert.

– Gab es in den Lohnrahmentarifverträgen meistens keine inhaltlichen oder gestalterischen Vorgaben für die Betriebsparteien, so gelten mit ERA ausformulierte Gestaltungshinweise für Prämienregelungen, die dem Zustimmungsvorbehalt der Tarifvertragsparteien unterliegen.<sup>4</sup>

– Die Akkordbestimmungen sind weitgehend beibehalten, allenfalls aktualisiert bzw. zwischen den unterschiedlichen Tarifgebieten harmonisiert worden.

– Als neuer Entgeltgrundsatz gilt mit der ERA-Einführung das Zielentgelt. Damit soll die betriebliche Grauzone zwischen Zeitentgelt und Akkord oder Prämie durch ein neues Leistungsentgeltsystem ergänzt werden. Aus unserer Sicht war es notwendig eine tarifliche Regulierung für die „Schnittmenge“ zwischen Zeitlohn und Prämienlohn zu finden. Regelungs- und Gestaltungsinteressen von Beschäftigten – insbesondere von Angestellten –, die unter zunehmendem Leistungsdruck stehen, können oft nicht wirksam umgesetzt werden, weil die klassischen Leistungsentgeltsysteme nicht oder so nicht anwendbar sind bzw. so nicht akzeptiert werden.

#### ZEITENTGELT

– Die Definition des Zeitentgelts ist schärfer gefasst als in den aktuell noch geltenden LRTV/GRTV. Eine neue Qualität ist dabei auch die individuelle Reklamierbarkeit von Leistungsanforderungen. Selbst wenn die Reklamation im Streitfall nicht zwingend in der Einigungsstelle landet, so gibt es dennoch anders als bisher einen „Befassungszwang“ und eine Veröffentlichung von Leistungsüberforderung.<sup>5</sup>

1 „Grundlage der Eingruppierung sind die Anforderungen aus der übertragenen Arbeit (Tätigkeiten, Aufgaben, Aufgabengebiete oder Aufgabenbereiche) an die Beschäftigten. Hierbei werden alle Anforderungen, soweit sie die übertragene Arbeit im Wesentlichen prägen, in ihrer Gesamtheit bewertet.“

2 „Halten Beschäftigte ihre Eingruppierung für unzutreffend, so können sie gegen diese Einspruch erheben. Hilft der Arbeitgeber dem Einspruch nicht ab, so ist die Ablehnung unter Zugrundelegung der Anforderungsbeschreibung schriftlich zu begründen. Sodann haben Arbeitgeber und Betriebsrat den Streitfall mit dem Ziel einer Verständigung zu behandeln. Gelingt auch hier keine Einigung, steht den Beschäftigten der Rechtsweg offen.“

3 „...Kenntnisse und Fertigkeiten gelten als ‚auf anderem Wege erworben‘ im Sinne der Entgeltgruppen 4 bis 11, wenn der Beschäftigte die Anforderungen der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt.“

4 „Durch Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, kann nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen Prämienentgelt eingeführt werden. Einigen sich die Tarifvertragsparteien nicht, so entscheidet die Einigungsstelle gem. § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnell-schlichtung.“

5 „Die Anforderungen an die Beschäftigten im Zeitentgelt sind so zu gestalten, dass sie von für die auszuführenden Arbeiten geeigneten, genügend eingearbeiteten und eingeübten Beschäftigten auf Dauer ohne Gefährdung für ihre Gesundheit bewältigt werden können. Der Beschäftigte oder der Betriebsrat können die von dem Beschäftigten erwarteten Anforderungen schriftlich beanstanden, wenn diese erheblich und nicht nur vorübergehend über den nach Abs. 1 zu erwartenden Anforderungen liegen. Auf die Beanstandung hat der Arbeitgeber die Beschwerde zu überprüfen und gegebenenfalls Veränderungen zu veranlassen. Ist der Antragsteller mit dem Ergebnis der Prüfung nicht einverstanden oder hat der Arbeitgeber nicht innerhalb von acht Wochen die Beschwerde beschieden, so kann der Antragsteller eine paritätische Kommission anrufen, die die Beschwerde überprüft und ggf. Änderungen veranlassen kann. Kommt die paritätische Kommission zu keiner Entscheidung, so haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Beanstandung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu befassen. Die Betriebsparteien können für den Fall der Nichteinigung ein freiwilliges betriebliches Einigungsverfahren vereinbaren. Den Beteiligten steht in jedem Fall der Rechtsweg offen.“

– Die Leistungszulagen betragen für Beschäftigte im Zeitentgelt im Durchschnitt der jeweiligen Entgeltgruppe 6 %. In Betrieben bis 200 Beschäftigten wird dieser Durchschnitt über Entgeltgruppenbündel gebildet.

– Die Methodische Leistungsbeurteilung ist tariflich nur noch verfahrenstechnisch geregelt. Die inhaltlichen Vorgaben des Tarifvertrages werden durch die Betriebsparteien umgesetzt.

## BELASTUNG

– Als Belastung gelten: Belastungen der Muskeln, der Sinne und Nerven (u. a. Monotonie, Vereinzeln, Störungen der Konzentration), aus Umgebungseinflüssen, die in nennenswertem Maße über die normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen.

– Die Höhe der Zulagen ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Die Zulagen betragen mindestens 4 %, für hohe Belastungen mindestens 8 % des Eckentgelts.

– Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Zulagen durch entsprechend bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden.

## QUALIFIZIERUNG

Die Tarifparteien waren einig, das Thema Qualifizierung in den neuen Tarifvertrag mit aufzunehmen. Einerseits konnten sich die Arbeitgeber nicht dazu durchringen, eine ähnliche Regelung wie sie vor Jahr und Tag in Baden-Württemberg gefunden wurde, zu vereinbaren. Andererseits existieren an der Küste im Bereich der Ausbildungsförderung und des Ausbildungsmanagements eine ganze Menge Voraussetzungen, die sich von den Stuttgarter Formulierungen absetzen. So wurde vereinbart, in diesem Punkt einen eigenen Weg zu gehen und diesen später in ERA aufzunehmen.

## BESITZSTANDSREGELUNG

– Durch die Einführung der neuen Entgeltstruktur und der damit im Zusammen-

hang stehenden Verträge (Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge) darf für den einzelnen Beschäftigten keine finanzielle Schlechterstellung erfolgen.

– Bei Einführung von ERA wird festgestellt, ob es einen Anspruch auf eine Besitzstandzulage gibt. Ist dies der Fall, so wird über den Zeitraum mehrerer Tarifabschlüsse diese Besitzstandzulage mit den Tarifierhöhungen verrechnet (höchstens jeweils 25 % der Ausgleichszulage, aber nicht mehr als 50 % der jeweiligen Tarifierhöhung).

– Bei Aufrücken in eine höhere Entgeltgruppe oder -stufe und bei Erhöhungen der Leistungszulage kann die Ausgleichszulage angerechnet werden.

– Vorrang vor einer Ausgleich- bzw. Besitzstandzulage hat aber die Bereitstellung eines höherwertigen Arbeitsplatzes.

## EIN GUTER TARIFVERTRAG IN SCHLECHTEN ZEITEN

Jahrhundertwerk! Aufbruch in eine neue AERA! Es gab viele zum Teil euphorische Schlagzeilen nach dem Durchbruch in den ERA-Verhandlungen und dem Abschluss im Frühjahr 2003. Ob es denn auch so kommen wird, hängt maßgeblich davon ab, ob es uns gelingt, die „Lohn“gestaltungskompetenz in vielen Betrieben wieder zu gewinnen.

Drei große Ziele haben wir mit ERA verbunden und auch erreicht:

– Das Eingruppierungssystem macht die *gleiche Bewertung* von Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten tatsächlich möglich.

– Mit mehr *Transparenz* und *Durchlässigkeit* im Eingruppierungssystem ist ein weiteres Ziel erreicht worden. Das gewollte Maß an Differenzierung im Stufensystem gewährleistet, dass den zunehmenden Anforderungen der Arbeit auch eine entsprechend differenzierte Eingruppierung folgen kann.

– Nicht zu vergessen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Entgeltsystem. Differenzierte arbeits- und anforderungsbezogene Kriterien anstelle der noch heute gültigen körperlichen Belastungs-

merkmale beseitigen weitgehend die *mittelbare Diskriminierung* von Frauen.

Die neue AERA bringt auch neue Chancen für eine Revitalisierung der *Leistungspolitik* und damit einen neuen Anlauf für die Leistungsentgeltgestaltung. Der Druck auf die Leistungsentgeltsysteme nimmt weiter zu, aber es gibt auch das Problem in vielen Betrieben, dass sich nicht mehr so viele Kolleginnen und Kollegen darin auskennen. Ein Teil unserer Kolleginnen und Kollegen will sich wohl dem Leistungsentgelt öffnen, empfindet aber das Angebot von Akkord oder Prämie nicht zutreffend. Mit dem *Zielentgelt* bieten wir ein neues Leistungsentgeltsystem an, das ganz sicher nur dann eine Chance auf Realisierung hat, wenn es uns gelingt, Arbeits- und Leistungsgestaltung im Betrieb zum Thema zu machen und darüber hinaus die Beteiligung der Beschäftigten an Arbeits- und Entscheidungsprozessen auch als Element von Interessenvertretung zu verstehen und zu etablieren.

Was für manche von uns als Kröte beim Tarifabschluss 2002 daher kam, wird sich letztlich als Chance manifestieren: Die lange Strecke, bis überall der neue Tarifvertrag rechtsverbindlich einzuführen und anzuwenden ist, reicht bis Januar 2008! Der ERA-Einführungsprozess erfordert *viel Aufwand*. Nicht nur sind entsprechende Schulungen über den Inhalt des Tarifvertrages notwendig, sondern auch die Prozessqualifizierung für die *neuen Entgeltexperten*, die die IG Metall braucht, um die Chancen der neuen AERA nachhaltig abzusichern. Und nicht zuletzt ist die Beteiligung unserer Mitglieder am Einführungsprozess erforderlich, damit ERA ihr Erfolg wird und sie ganz praktisch und materiell davon profitieren, dass sie Mitglied unserer großen Organisation sind. Denn schließlich ist dies der Grund, warum wir all das tun.

# Der Entgeltrahmentarifvertrag in der niedersächsischen Metallindustrie

Martina Manthey  
Hartmut Meine

Am Ende eines elfjährigen Verhandlungsprozesses wurde im November 2003 der Entgeltrahmentarifvertrag in der niedersächsischen Metallindustrie vereinbart. Die Kernbereiche sind die Eingruppierungssystematik sowie die Regulierung der Leistungsbedingungen und Entgeltgrundsätze.

## EINGRUPPIERUNGSSYSTEMATIK

Es wurden 13 Entgeltgruppen vereinbart, die gemeinsam für Arbeiter und Angestellte gelten. Die Entgeltgruppe 1 ist für die Auszubildenden vorgesehen. Die Entgeltgruppe 2 gilt für einfache Tätigkeiten und die Entgeltgruppe 5 für Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten voraussetzen, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige fachbezogene Berufsausbildung erworben werden. Die Entgeltgruppe 13 ist für Tätigkeiten vorgesehen, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens 4-jährige Regelausbildung an einer Universität und mehrere Jahre Berufserfahrung erworben werden. In den 13 Entgeltgruppen sind jeweils drei Entgeltstufen vereinbart. Die Entgeltstufe A ist eine sogenannte Eingangsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe: Nach 6 bzw. 12 Monaten erfolgt eine Überführung in die Entgeltstufe B. Die Entgeltgruppe C setzt ein erhöhtes Anforderungsniveau voraus.

Die Differenzierung der Entgelte reicht von 1.620 € pro Monat in der Entgeltgruppe 2 B über 2.075 € in der sogenannten Eckentgeltgruppe 5 B bis hin zu 4.000 € in der Entgeltgruppe 13 C. Zu diesen Grundentgelten kommen leistungsbezogene Entgeltbestandteile von durchschnittlich mindestens 10%. Das sogenannte Grenzentgelt für den Bereich der außertariflich Beschäftigten wurde auf 4.700 € pro Monat festgesetzt.

Die Beschreibung der Entgeltgruppen erfolgt nach einem ganzheitlichen und summarischen System. Die 13 Entgeltgruppen werden durch tarifliche Tätigkeitsbeispiele ergänzt, die alle fünf Jahre

durch die Tarifvertragsparteien zu aktualisieren sind. Darüber hinaus besteht für die Betriebsparteien die Möglichkeit, zu den Entgeltgruppen betriebliche Richtbeispiele zu vereinbaren. Im Streitfall entscheidet hierzu die tarifliche Schlichtungsstelle. Zusätzlich zu den tariflichen Monatsgrundentgelten können bei entsprechenden Voraussetzungen Belastungszulagen vereinbart werden.

Einer der zentralen Punkte bei den Verhandlungen war die Frage, ob Einzeltätigkeiten oder Gesamttätigkeiten zu bewerten sind. Aktuelle Veränderungen der Produktionskonzepte und der Arbeitsorganisation führen bekanntlich in vielen Betrieben dazu, dass von den Beschäftigten verlangt wird, ständig unterschiedliche Tätigkeiten oder Tätigkeiten an verschiedenen Arbeitsplätzen auszuführen. Besonders bei Gruppenarbeit wird häufig angestrebt, alle Gruppenmitglieder so zu qualifizieren, dass sie in der Lage sind, alle verschiedenen Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze innerhalb der Gruppe abwechselnd ausführen zu können.

Vor diesem Hintergrund sind die Regelungen zur Bewertung der Tätigkeiten im Entgelt-Rahmentarifvertrag zu sehen. Im § 2 heißt es dazu: „Die Beschäftigten sind entsprechend derjenigen Tätigkeit einzugruppieren, die das Niveau der Gesamttätigkeit prägt, auch wenn regelmäßig oder gelegentlich Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus ausgeübt werden. Wenn sich durch die Ausführung unterschiedlicher Tätigkeiten und/oder den Einsatz an unterschiedlichen Arbeitsplätzen ein höheres Anforderungsniveau ergibt, ist dies bei der Eingruppierung entsprechend zu berücksichtigen. Für die Bewertung des Niveaus der Tätigkeiten ist eine ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen erforderlich. Dabei ist der zeitliche Umfang einzelner Tätigkeiten nicht maßgebend“.

Damit ist auch bei einem flexiblen Personaleinsatz eine ganzheitliche Bewertung der Tätigkeit sichergestellt, die alle Anfor-

derungen adäquat berücksichtigt. Insbesondere durch den Hinweis, dass der zeitliche Umfang der einzelnen Tätigkeiten nicht maßgebend ist, wird sichergestellt, dass nicht die zeitlich überwiegenden Tätigkeitselemente berücksichtigt werden, sondern diejenigen Elemente, die die Gesamttätigkeit in ihrem Anforderungsniveau prägen. Dies können beispielsweise bei der Arbeit an komplexen automatischen Produktionssystemen (Anlagenführer/in) die Tätigkeitselemente sein, die zeitlich selten aber inhaltlich entscheidend sind, wie z.B. eine schnelle und kompetente Beseitigung von Störungen.

## REGULIERUNG DER LEISTUNGSBEDINGUNGEN UND ENTGELTGRUNDSÄTZE

Die bisherigen getrennten Tarifverträge für Arbeiter bzw. Arbeiterinnen und Angestellte sahen völlig unterschiedliche Entgeltgrundsätze vor. Für den Arbeiterbereich waren die Entlohnungsgrundsätze Zeitlohn mit Leistungszulage, Akkordlohn und Prämienlohn vereinbart, für den Angestelltenbereich ausschließlich der Entlohnungsgrundsatz Gehalt mit einer Leistungszulage. Leistungsbezogene Entgelte und damit die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates über die Leistungsbedingungen waren bisher im Angestelltenbereich nicht vereinbart. Eine Regulierung der Leistungsbedingungen war daher im Angestelltenbereich bisher nicht möglich.

Im neuen Entgeltrahmentarifvertrag sind einheitlich für alle Beschäftigten neue

Martina Manthey ist Tarifsekretärin.  
e-mail: [Martina.Manthey@igmetall.de](mailto:Martina.Manthey@igmetall.de)  
Hartmut Meine ist Bezirksleiter des  
IG Metall-Bezirk Niederrhein und  
Sachsen-Anhalt.  
e-mail: [Hartmut.Meine@igmetall.de](mailto:Hartmut.Meine@igmetall.de)

Entgeltgrundsätze vereinbart worden: einerseits das Zeitentgelt mit Leistungszulage und andererseits das Leistungsentgelt mit den Entgeltmethoden, Prämienentgelt, Zielentgelt und für eine Übergangszeit noch Akkordentgelt.

Von der IG Metall konnte eine klare Abgrenzung zwischen Zeitentgelt und Leistungsentgelt durchgesetzt werden. Einerseits ist festgelegt, dass im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt außer den betrieblichen Arbeitsvorschriften und Planungsgrößen keine Leistungsbestimmungsgrößen als Zeit- oder Mengenvorgaben der Tätigkeit zugrunde gelegt werden dürfen. Andererseits ist geregelt, dass Leistungsentgelt dann zu vereinbaren ist, wenn zähl-, und/oder messbare Leistungsbestimmungsgrößen wie Zeit, Menge, Qualität usw. der Tätigkeit als Leistungsvorgabe zugrunde gelegt werden. Die Forderung der Arbeitgeber, die einzelnen Entgeltgrundsätze und -methoden kombinieren zu können, konnte abgewehrt werden.

Im *Zeitentgelt* haben die Beschäftigten Anspruch auf eine Leistungszulage. Der Durchschnitt der Leistungszulage muss im unteren, mittleren und oberen Bereich der Entgeltgruppen jeweils mindestens 10 % betragen. Der Regelfall ist eine gleichmäßige Verteilung der Leistungszulage; aus diesem Grund ist im Entgelt-Tarifvertrag neben der Entgelt-Tabelle für die Grundentgelte eine Tabelle für Grundentgelte mit zuzüglich 10 % Leistungszulage vereinbart. Erfolgt keine gleichmäßige Verteilung der Leistungszulage, kann mit Zustimmung des Betriebsrates ein Verfahren der ungleichmäßigen Verteilung eingeführt werden, z.B. ein Leistungsbeurteilungsverfahren mit Kriterien und Punkten. Die Zustimmung des Betriebsrates kann nicht durch die tarifliche Schlichtungsstelle ersetzt werden.

Erstmals konnte im Zeitentgelt der Grundsatz vereinbart werden, dass es für die Beschäftigten nicht zu einer unzumutbaren Leistungsverdichtung kommen darf. Beschäftigte und/oder Betriebsrat haben die Möglichkeit, diesen Sachverhalt im Zweifelsfall zu reklamieren. Bei Streitigkeiten haben Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln. Im Tarifvertrag ist geregelt, dass bei Streitigkeiten über die Leistungsbedingungen im Zeitentgelt der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt zu prüfen ist. Insofern hat der Betriebsrat ein Initiativrecht nach § 87 (1) 10 BetrVG,

für derartige Konstellationen eine Form des Leistungsentgeltes zu fordern. Insbesondere durch die Vereinbarung von Zielentgelt ergeben sich gerade im Bereich der heutigen Angestellten neue Handlungsoptionen.

Im Rahmen des *Leistungsentgelts* sind zwei neue Entgeltmethoden vereinbart worden. Seit den 90er Jahren wird innerhalb der IG Metall intensiv über die sogenannte „Krise des Akkordsystems“ diskutiert. Durch technisch-organisatorisch determinierte Produktionssysteme wird von zahlreichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht mehr die maximale Unterschreitung einer Vorgabezeit im Akkordentgelt erwartet, sondern stattdessen die exakte Einhaltung von vereinbarten Leistungsbestimmungsgrößen. Für diese Konstellation wurde das Konzept des *Standardentgelts* entwickelt. Die Arbeitgeberverbände haben sich seit Jahren dagegen gesperrt, den Grundsatz des Standardlohns in Tarifverträgen zu vereinbaren. Jetzt konnte erstmals im Entgelttarifvertrag der Entgeltgrundsatz Standardentgelt als Unterfall des Prämienentgeltes vereinbart werden. Er liegt dann vor, wenn für die Einhaltung einer vereinbarten Standardleistung ein festes Leistungsentgelt gezahlt wird. Die Höhe der Standardleistung und die Höhe des festen Leistungsentgeltes sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Die Erzwingbarkeit über eine tarifliche Schlichtungsstelle konnte nicht durchgesetzt werden. Die Einführung von Standardentgelt ist an die Zustimmung der Tarifvertragsparteien gebunden.

Mit dem *Zielentgelt* wurde eine völlig neue Entgeltmethode im Rahmen des Leistungsentgeltes vereinbart. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass sich in zahlreichen Angestelltenbereichen der Leistungsdruck in den vergangenen Jahren massiv erhöht hat. Durch direkte oder indirekte Leistungs- und Zielvorgaben wird heute auch in den kaufmännischen und administrativen Bereichen sowie im Konstruktions-, Forschungs- und Entwicklungsbereich der Leistungsdruck erhöht. Bisher sahen die Tarifverträge für die Angestellten keine Möglichkeit vor, über Leistungsbestimmungsgrößen mitzubestimmen. Mit der tariflichen Vereinbarung von Rahmenregelungen für das Zielentgelt besteht erstmals die Möglichkeit, im klassischen Angestelltenbereich die Leistungsbedingungen adäquat zu regulieren. Hier wird tarifpolitisches Neuland betreten, was für Beschäf-

tigte und Betriebsräte im klassischen Angestelltenbereich neue Handlungsoptionen bietet.

Im Entgelttarifvertrag ist festgelegt: „Eine Zielvereinbarung liegt vor, wenn zwischen Arbeitgebern und einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten ein konkretes Ergebnis (Ziel) auf der Grundlage definierter Rahmenbedingungen festgelegt und für die Erreichung dieses Ziels ein Zielentgelt gezahlt wird“. In Rahmenbetriebsvereinbarungen müssen geregelt werden: Geltungsbereich, Arten von Zielen, Verfahren zur Vereinbarung von Zielen, die jeweiligen Rahmenbedingungen, die Zuordnung vom Entgelt zum jeweiligen Grad der Zielerreichung, Auszahlungsmodalitäten, Erklärungsfristen für die Zielvereinbarung und ein Reklamationsverfahren. Die Ziele müssen nachvollziehbar und erreichbar sein. Umsatz oder Ertrag des Unternehmens sind ebenso wie Abwesenheit wegen eigener Krankheit keine Ziele, die im Leistungsentgelt vereinbart werden können. Ziele werden zwischen den Beschäftigten oder Gruppen und den jeweiligen Vorgesetzten schriftlich vereinbart. Der Betriebsrat ist unverzüglich über den Abschluss von Zielvereinbarungen zu informieren. Die Beschäftigten können während der Erklärungsfrist der Zielvereinbarung widersprechen. Bei offensichtlichen Verstößen gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen kann auch der Betriebsrat widersprechen.

## EINFÜHRUNGSPHASE

Die Umsetzung des Entgelttarifvertrages in den einzelnen Betrieben kann ab Juni 2004 beginnen, ist jedoch spätestens zum 1. Januar 2009 in allen Betrieben abzuschließen. In der Einführungsphase werden alle Beschäftigten aus den alten Lohn- und Gehaltsgruppen in neue Entgeltgruppen eingruppiert. Dazu ist ein detailliertes Verfahren zur erstmaligen Eingruppierung im Überleitungstarifvertrag vereinbart. Der Betriebsrat hat ein volles Mitbestimmungsrecht bei der erstmaligen Eingruppierung. Im Streitfall entscheidet eine besondere tarifliche Schlichtungsstelle. Darüber hinaus konnte eine volle dynamische Besitzstandsregelung für alle Beschäftigten vereinbart werden. Es ist aber davon auszugehen, dass dies nur für sehr wenige Fälle in Anspruch genommen werden muss.



# Der Entgelttarifvertrag in NRW: was lange währt ...

Robert Sadowsky

Am 18. Dezember 2003 konnte in Nordrhein-Westfalen ein Verhandlungsergebnis zu einem neuen Entgelttarifvertrag erzielt werden. Das Lohnrahmenabkommen war seit 1978 von der IG Metall gekündigt.

In allen Tarifgebieten verfolgte die IG Metall mit ERA ähnliche Ziele: bessere Verdienstchancen, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Gerechtigkeit bei Eingruppierung und Leistung, Mitbestimmung bei der Leistungsbemessung, höhere Bewertung von qualifizierter Facharbeit, Aufhebung des Unterschieds zwischen Arbeitern und Angestellten. Zusätzlich gab es in NRW spezifische Probleme und entsprechende Ergänzungen bei den Zielen.

## NORDRHEIN-WESTFÄLISCHE SPEZIALITÄTEN

Betrachtet man die tarifvertraglich bedingte Einkommenshöhe gewerblicher und Angestelltentätigkeiten, so findet man in NRW eine geringere systemimmanente Diskriminierung von Arbeitern als in anderen Tarifgebieten. Vergleicht man z.B. das Einkommen eines Jungfacharbeiters mit dem einer Industriekauffrau nach dem Abschluss ihrer Ausbildung bei jeweils durchschnittlicher Leistungsbeurteilung, so ergibt sich sogar ein Vorteil für den gewerblichen Kollegen. Nur: Aufgrund des Gehaltssystems ist nach dem 3. Beschäftigungsjahr das Einkommen der Angestellten deutlich gestiegen. Eine entsprechende Automatik gibt es im gewerblichen Bereich nicht. So ergaben sich zwei Zielsetzungen für ERA:

- Höhere Durchlässigkeit des Eingruppierungssystems. (Während in der höchsten Lohngruppe weniger als 5 % der Arbeiter eingruppiert sind, ist fast ein Viertel der Angestellten in der höchsten Gehaltsgruppe K/T6.)
- Zusätzliche Mitbestimmung. Was nützt alle Durchlässigkeit, wenn die Instrumentarien zur Durchsetzung fehlen.

Die niedrigste Lohngruppe hat in NRW die gleiche Beschreibung, wie die beiden darü-

ber liegenden. Dort wird eingruppiert, wenn die auszuführende Arbeit mit „geringen körperlichen Belastungen verbunden ist“. Hier gibt es also eine Art „Belastungsabschlag“. Da solche Arbeiten, z.B. in Montagewerken, häufig von Frauen ausgeführt werden, wirkt diese tarifliche Bestimmung mittelbar diskriminierend. Auch daher lauteten im Hinblick auf die Belastungen die Ziele der IG Metall:

- vollständige Herausnahme von Belastungen aus der Grundentgeltfindung,
- Feststellung vorliegender Belastungen in einem mitbestimmten Verfahren,
- Ausgleich von Belastungen nicht nur in Geld,
- Berücksichtigung von physischen und psychischen Belastungen.

Das Leistungsentgelt spielt in NRW eine geringere Rolle als in anderen Tarifgebieten. Das durchschnittliche Einkommensniveau in Prämie und Akkord liegt bei 132 % des Grundlohns. Eine tarifliche Bestimmung zu einer Mindesthöhe oder einem einzuhaltenden Durchschnitt gibt es nach dem Lohnrahmenabkommen nicht.

Der Tarifvertrag regelt zwar detailliert die Bestimmungen zum Akkord, bezüglich der Entgeltmethode „Prämie“ wiederholt er nur die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsrechtes. Zur Datenermittlung gibt es – außer für Akkord – keine tariflichen Bestimmungen. Ziel der IG Metall war es daher, Mindestniveaus im Leistungsentgelt abzusichern und die tariflichen Regelungen zur Datenermittlung auszuweiten.

## IDEOLOGY MEETS REALITY

Die ca. 5.700 Betriebe der Metall- und Elektroindustrie NRW sind überwiegend Klein- und Mittelbetriebe. Der Durchschnittsbetrieb hat 128 Beschäftigte. Dies war bei ERA zu berücksichtigen: Die Arbeitgeber wollten zunächst im ERA weniger als bisher tariflich regeln. Je mehr sie über ERA diskutierten, desto eher wollten sie klare und abschließende Regelungen.

Beide Betriebsparteien in kleineren Betrieben erwarten von ihren Verbänden Problemlösungen statt zusätzlicher Arbeit. Daher hat ERA eine größere Regelungsichte als die Arbeitgeber anfangs wollten. Bei manchen Regelungen kann nach tarifvertraglich festgelegten Konditionen per freiwilliger Betriebsvereinbarung von der Standardlösung abgewichen werden.

Noch ein Meinungsumschwung: Ursprünglich vertraten die Arbeitgeber mit der IG Metall gemeinsam die Position, dass es nur noch „Leistungsentgelt“ geben solle. Das wandelte sich dahin, dass sie auch künftig ein Zeitentgelt haben wollten. Der Grund ist offensichtlich: Bei Leistungsentgelt gibt es mehr Mitbestimmung. Als Kompromiss wurde im Zeitentgelt ein zusätzliches Reklamationsrecht bei Leistungsüberforderung eingeräumt. Dieses ist zwar nicht einigungsstellenfähig; es bleibt ein Individualrecht, jedoch muss sich auf Verlangen des Betriebsrates eine paritätische Kommission mit der Frage befassen: ein Instrument für künftige betriebliche Leistungs politik.

Erwartungsgemäß schwierig war das Thema „Reklamation der Eingruppierung“. Die IG Metall wollte eine Lösung für Fälle, in denen eine zunächst richtig bewertete Arbeitsaufgabe sich im Laufe der Zeit ändert und die Beschäftigten daher zu niedrig eingruppiert sind. Da die Arbeitgeber die Ausweitung der Mitbestimmung zum Tabu erklärt hatten, wurde eine Lösung erst in der Schlussphase der Verhandlungen möglich. Der Tarifvertrag enthält nun eine „Normlösung“ und eine „frei wählbare Option“:

- In allen Fällen einer geänderten Arbeitsaufgabe kann der Beschäftigte oder der Betriebsrat eine Reklamation einleiten, die über eine paritätische Kommission bis zur

Robert Sadowsky ist Tarifsekretär im  
IG Metall-Bezirk Nordrhein-Westfalen.  
e-mail: Robert.Sadowsky@igmetall.de

Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien geregelt ist. Hier ist ein Auflösungsmechanismus nicht vorgesehen.

– Als freiwillige Option wurde vereinbart, dass ein besonderes Verfahren mit betrieblichem Auflösungsmechanismus bei der Eingruppierung gewählt werden kann. Die Kündigung der Option ist frühestens nach sechs Jahren zulässig. Diese Zeit sollte genügen, um die Vorteile eines solchen Verfahrens für den Streitfall zu erkennen.

## **PUNKT FÜR PUNKT MEHR GERECHTIGKEIT**

Die Arbeitsbewertung nach ERA ist ein Punktbewertungsverfahren mit den Anforderungsmerkmalen Können, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Kooperation und Mitarbeiterführung. Ihnen sind Stufen zugeordnet, für die Punkte zu vergeben sind. Am stärksten wird das Können gewichtet. Hier sind 60 % der möglichen Punkte erreichbar. Für den Handlungs- und Entscheidungsspielraum sind maximal 20 %, für Kooperation und Mitarbeiterführung je 10 % erreichbar. Entsprechend der erreichten Gesamtpunktzahl wird die Arbeitsaufgabe einer von 14 Entgeltgruppen zugeordnet.

Die einheitlichen Bewertungskriterien für alle Beschäftigten führen dazu, dass besonders qualifizierte Facharbeit mit ERA höher bewertet – und tariflich höher bezahlt werden wird. Bei bestimmten Arbeitsaufgaben können sich Einkommensdifferenzen bis zu 400,- € ergeben. So wurden aber auch Ungerechtigkeiten des bisherigen Tarifsystems aufgedeckt: In den Tarifbeispielen des Gehaltsrahmenabkommens wurden Aufgaben, die nahe am „betrieblichen Machtzentrum“ angesiedelt sind (Personalabteilung, Finanz- und Rechnungswesen), mit einem Bonus versehen. Der fällt nun weg.

Die Merkmale zur sozialen Kompetenz (Kooperation und Mitarbeiterführung) berücksichtigen die Veränderungen in den Anforderungen moderner Industrie- und Dienstleistungsbetriebe endlich auch im Tarifvertrag. Solche Fähigkeiten der Beschäftigten wurden immer mehr zur *conditio sine qua non* betrieblicher Abläufe. Da auch die Arbeitgeberseite dies anerkennt, wird soziale Kompetenz mit ERA entgeltrelevant.

Bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe wird eine Gesamtbetrachtung aller auszuführenden Tätigkeiten vorgenommen, un-

abhängig davon, wie oft oder wie lange diese ausgeführt werden. Individuelle Qualifikationen des Beschäftigten, die für die Arbeitsaufgabe nicht erforderlich sind, werden nicht bewertet. Bei der Eingruppierung der Beschäftigten spielt keine Rolle, auf welchem Wege Qualifikationen erworben wurden. Zertifizierte Formalqualifikationen werden nicht vorausgesetzt.

Das Anforderungsmerkmal „Können“ berücksichtigt eine weitere Veränderung moderner Industriearbeit: Die Beschäftigten sollen, auch unabhängig von Gruppenarbeit, multifunktional einsetzbar sein. Nach dem Lohnrahmenabkommen war die Fähigkeit einer Montiererin, an verschiedenen gleichwertigen Arbeitsplätzen eingesetzt zu werden, nicht wertsteigernd für ihren Lohn. Eine Gesamtbetrachtung der übertragenen Arbeiten wird nun die insgesamt erforderliche Anlernzeit berücksichtigen und so die multifunktionale Einsatzfähigkeit der Kollegin honorieren.

Für die Arbeitgeber war die Ausweitung des Tarifbereiches ein Tabu. Nun führt das Punktbewertungsverfahren zu einer schärferen Abgrenzung als bisher. Arbeitsaufgaben oberhalb einer bestimmten Gesamtpunktzahl sind „AT“. Dies hätte für die Arbeitgeber bedeutet, dass das bisher personalpolitisch für sie wichtige Verleihen des Titels „AT-Angestellter“ ausfällt. Darüber hinaus wären einige Arbeitsaufgaben, die bisher unstrittig als „außertariflich“ zu bewerten waren, „tariflich“ geworden. Um aus dieser systembedingten Zwickmühle herauszukommen, wurde den Arbeitgebern zugestanden, dass sie mit Beschäftigten, deren Arbeitsaufgabe bis zu 15 Punkten unterhalb der Tarifgrenze liegt, einen AT-Vertrag vereinbaren können. Im Gegenzug sind nun für alle außertariflichen Angestellten tarifliche Mindeststandards (auch unter Berücksichtigung der Dauer der Arbeitszeit!) einzuhalten.

## **HILFE ZU FAIREN KOMPROMISSEN**

Zielvereinbarungen werden mit ERA neue tarifliche Entgeltmethoden. Hatten die Arbeitgeber zunächst die Absicht, hier „schlanke“ Tarifregelungen zu vereinbaren, mussten sie bald erkennen, dass viele Klein- und Mittelbetriebe mit dieser komplexen Materie überfordert wären. Schon allein die Frage, wie es bei langen Zielvereinbarungs-Zeiträumen möglich ist, Durchschnittsberechnungen des Entgelts vorzunehmen, ohne dabei die Beschäftig-

ten zu übervorteilen, wirft selbst für Entgeltspezialisten erhebliche Probleme auf. Damit sollten die Betriebe nicht allein gelassen werden. Nun wird die Methode recht detailliert im Tarifvertrag beschrieben.

Bei der Datenermittlung zu Leistungsentgelten besteht zwar nach dem BetrVG die volle Mitbestimmung des Betriebsrates. Die Erfahrung mit dem alten Lohnrahmenabkommen zeigte jedoch, dass das Fehlen von tariflichen Regelungen hierzu in vielen Betrieben Unklarheiten bzw. unfaire Leistungskompromisse brachte. ERA regelt nun, dass bei Leistungsentgelt eine Betriebsvereinbarung zur Datenermittlung abgeschlossen werden muss. Darüber hinaus sind weitere Eckpunkte vorgesehen. So können Vorgabedaten nur geändert werden, wenn dafür sachbezogene Gründe, z. B. technische oder organisatorische Änderungen, vorliegen. Daher ist nun tarifvertraglich ausgeschlossen, erreichte Ist-Daten automatisch in Vorgabedaten umzuwandeln. Damit sind einige unfaire Ausgestaltungen von „modernen“ Gainsharing-Vereinbarungen mit ERA nicht möglich.

ERA wird bekanntlich nicht „kostenneutral“ umgesetzt. Bereits im Mai 2002 wurde vereinbart, wie viel ERA mehr kosten soll. Die Entgelttabelle war so festzulegen, dass die durchschnittlichen Mehrkosten im Tarifgebiet 2,79 % betragen. Aufgrund von statistischen Erhebungen wurde eine komplexe Modellrechnung vorgenommen. Diese Berechnung bedingte Regelungen zur neuen Entgeltzusammensetzung. So wurde

– für ehemalige Arbeiter die leistungsbezogene Verdienstspanne verringert, für Angestellte wird sie größer. Dies geht mit einem relativen Anstieg des Grundentgelts für ehemalige Gewerbliche und einem relativen Absinken des Grundentgelts für ehemalige Angestellte einher. Dabei bleibt das tarifliche Gesamteinkommen – abgesehen von den teilweise deutlichen Eingruppierungseffekten – unangetastet;

– festgelegt, dass im Durchschnitt ein Leistungsanteil von mindestens 10 % zu zahlen ist. Individuell kann das Leistungsentgelt darüber oder darunter liegen;

– vereinbart, bisherige Leistungsanteile nach einem einfachen Rechenverfahren in die ERA-Welt zu übertragen. Auf die Betriebe kommt mit der neuen Arbeitsbewertung genügend Arbeit zu, sie sollen nicht zu einer gleichzeitigen Neuregulierung der Leistungssysteme gezwungen werden.

Nach den alten Tarifverträgen gab es unterschiedliche Reklamationsrechte. Mit ERA wurden sie einander angeglichen. Dabei wurde auch ein individuelles Reklamationsrecht geschaffen. Denn die Zunahme individueller Regelungen, wie z.B. Zielvereinbarungen, kann nur dann zu fairen Kompromissen führen, wenn Individualität mit kollektivem Schutz verbunden wird.

Eine Neujustierung der Bestimmungen zu Belastungen, so erforderlich sie sein mag, gelang mit ERA nicht. Weder eine

Aufnahme auch psychischer Belastungen, noch ein mitbestimmtes Verfahren zur Feststellung von physischen Belastungen konnte vereinbart werden. Im Wesentlichen konnte nur das Ziel, Belastungen aus der Grundentgeltfindung herauszunehmen, vereinbart werden.

#### **ERA: NICHT BLOß TECHNIK!**

Die IG Metall sieht in der Umsetzung von ERA keinen bloß technischen Prozess zur Anwendung neuer Tarifbestimmungen.

Durch den neuen Tarifvertrag soll eine Renaissance betrieblicher Gewerkschaftsarbeit eingeleitet werden. Der Einführungsprozess soll so organisiert werden, dass die Bedeutung von Tarifverträgen und damit der Gewerkschaft für die Menschen wieder erfahrbarer wird. Der ERA-Einführungsprozess soll der Mitgliedergewinnung dienen. Wenn so in jedem Betrieb deutlich wird, dass es lohnt, kollektiv für individuelle Rechte zu streiten, dann erfüllt ERA seinen Zweck.

## **Neues regeln – Bewährtes erhalten – Beteiligungsrechte stärken: Der Entgeltrahmen- tarifvertrag in Baden-Württemberg**

*Walter Beraus*

Mit dem im Sommer 2003 abgeschlossenen ERA, dem Tarifvertrag zur Fortführung der Bestimmungen des LRTV II (Lohnrahmentarifvertrag) sowie dem bereits in der Tarifrunde 2001 abgeschlossenen Tarifvertrag zur Qualifizierung ist die tarifpolitisch grundlegende Reform der bestehenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge gelungen. Die wesentlichen Ziele wurden erreicht, der Flächentarifvertrag gestärkt und die Tarifvertragsparteien haben eindrucksvoll unter Beweis gestellt, dass selbst hoch komplexe Materien letztendlich in freien Verhandlungen gelöst werden können – wenn beide Seiten auch tatsächlich an einer Lösung interessiert sind. Die betriebspolitische Umsetzung wird in den nächsten Jahren (ein gesonderter Einführungs-TV regelt die Umsetzung über einen Zeitraum von fünf Jahren) die Arbeit der IG Metall im Betrieb entscheidend prägen und letztendlich über den Erfolg des Reformprojekts mitentscheiden.

Im Zentrum stand in Baden-Württemberg die Vereinheitlichung der Bezahlung zwischen Arbeiter/-innen und Angestellten und die Überwindung der unterschiedlichen Behandlung im Angestelltenbereich (kaufmännische Angestellte erhalten bei gleichen Anforderungen ca. 350 € weniger Gehalt als technische Angestellte) sowie im

Arbeiter/-innen-Bereich (so sind im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden z. B. heute im Zeitlohnbereich 16 % Leistungszulage tarifvertraglich abgesichert und im Leistungslohnbereich 130 %).

#### **EIN NEUES SYSTEM ZUR BEWERTUNG VON ARBEIT**

Es gilt: gleiches Entgelt für gleiche bzw. vergleichbare Arbeit. Um Arbeitsaufgaben entsprechend ihrer Unterschiedlichkeit differenziert bewerten zu können, wurde mit einem neuen Arbeitsbewertungssystem an die Erfahrungen mit der analytischen Arbeitsbewertung (die in Nordwürttemberg/Nordbaden im gewerblichen Bereich die zentrale Rolle spielt) und der summarischen Arbeitsbewertung (die im Angestelltenbereich und den Südtarifgebieten zentral ist) angeknüpft. Das Ergebnis ist eine neue Sicht auf Arbeit, ein System, das Arbeitsaufgaben insgesamt betrachtet und bei der Bewertung sich auf diejenigen Bewertungsmerkmale konzentriert, die die Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie prägen und eine Gleichbehandlung der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen gewährleistet.

Die Grundüberlegung für das neue System war, dass eine Arbeitsaufgabe dann

erfüllt wird, wenn „Wissen und Können“ im Rahmen von „Denken“ und „Handlungsspielraum“ in Zusammenarbeit mit anderen („Kommunikation“) umgesetzt wird. Soweit fachliche und disziplinarische Führungsaufgaben vorliegen, werden diese ebenfalls erstmals mit berücksichtigt. Die Differenzierung innerhalb der Merkmale wiederum erfolgt über eine Anzahl von summarisch beschriebenen Stufen. 17 Entgeltgruppen, davon 6 unter Eck, wurden unter dem Gesichtspunkt der Durchlässigkeit des Systems vereinbart. Um den betriebspezifischen Bedürfnissen Rechnung zu tragen, kann auf Antrag einer Betriebspartei eine weitere Differenzierung ab der Entgeltgruppe 7 in eine Einstufungsstufe (zeitbezogen) und eine Zusatzstufe (anforderungsbezogen) erfolgen.

Um einerseits den Betriebsparteien die Arbeit zu erleichtern, andererseits – interessanterweise insbesondere auf Drängen der

**Walter Beraus** ist Tarifsekretär bei der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg.

e-mail: [Walter.Beraus@igmetall.de](mailto:Walter.Beraus@igmetall.de)

Arbeitgeberseite – den tarifvertraglichen Normen Geltung zu verschaffen, wurde verabredet, dass die Anwendung des Systems der Arbeitsbewertung unter Beachtung der verbindlich festgelegten 122 tariflichen Niveaubeschreibungen von Arbeitsaufgaben zu erfolgen hat.

### **„ABGRUPPIERUNGSSCHUTZ“/ VERDIENSTSICHERUNG/ PARITÄTISCHE KOMMISSION**

Soweit Arbeitsaufgaben entfallen oder sich verändern und es dadurch zu einer niedrigeren Entgeltgruppe für Beschäftigte kommt, haben diese einen Anspruch auf Qualifizierung (in der Regel bis zu sechs Monate, in Sonderfällen bis zu zwölf Monate), um eine zumutbare Arbeitsaufgabe mit derselben Entgeltgruppe übernehmen zu können. Sollte dies nicht möglich sein, erhalten diese Beschäftigten eine Verdienstsicherung, die ausschließt, dass es zu Nominalverlusten kommt.

Arbeitsaufgaben werden auch weiterhin von einer paritätischen Kommission bewertet, in der auch Nichtmitglieder des Betriebsrates – also z. B. gewerkschaftliche Vertrauensleute – vertreten sein können, je nach Betriebsgröße vorab oder im Rahmen einer Reklamation. Die Entscheidungsfindung über die Wertigkeit einer Arbeitsaufgabe erfolgt letztendlich in einer betrieblichen Schiedsstelle (paritätische Kommission plus durch Los ermittelte Vorsitzende, die die Tarifvertragsparteien bestimmen). Damit konnte die Entscheidungsfindung auf der betrieblichen bzw. unter Einbeziehung der tarifvertraglichen Ebene erhalten bleiben und das „Damoklesschwert“ – ein möglicher Vertreter der Tarifvertragsparteien fällt die Entscheidung – wird, wie in der Vergangenheit, in der Regel zu einvernehmlichen Lösungen auf Betriebsebene führen, die dann auch umgesetzt werden.

### **ABSCHAFFUNG DER ENTLOHNUNGSGRUNDSÄTZE**

Einen völlig neuen Weg beschreitet die IG Metall in Baden-Württemberg bei der Leistungsentgeltgestaltung, damit entstehen neue Möglichkeiten der Leistungsregulierung.

Mit dem ERA werden die klassischen Entlohnungsgrundsätze Zeitlohn, Akkord, Prämie bzw. Gehalt ersetzt durch drei Methoden zur Ermittlung des Leistungsentgelts, die einzeln oder in Kombination

angewendet werden können. Diese Methoden sind:

- das Beurteilen,
- der Kennzahlenvergleich und
- die Zielvereinbarung.

Der Tarifvertrag regelt darüber hinaus einen Gestaltungsrahmen für die Betriebsparteien, die so differenzierte betriebliche Situationen gezielt mit entsprechenden Leistungsentgeltsystemen ausgestalten können. Damit wird es möglich, Einfluss auf die Leistungsbedingungen im heutigen Zeitlohn bzw. Angestelltenbereich zu nehmen bzw. im klassischen Leistungslohn zu erhalten. Der Zwang, erst eine Entscheidung über den Entlohnungsgrundsatz und damit über Mitbestimmungsmöglichkeiten und entsprechende tarifliche Absicherungen herbeizuführen, entfällt in einigen Bereichen weitgehend.

Für die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der konkreten abverlangten Leistung ist allein entscheidend, ob für einen Teil des Leistungsentgelts der Kennzahlenvergleich zur Anwendung kommt.

Im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten wurden die Beteiligungsrechte der Beschäftigten – auch wenn noch einiges wünschenswert gewesen wäre – gegenüber der heute gängigen reinen Leistungsbeurteilung fortentwickelt.

Des Weiteren konnte verhindert werden, dass das Leistungsentgelt zukünftig erfolgsabhängig bzw. in Abhängigkeit von der eigenen Krankheit gestaltet werden kann. Bezugsbasis für das Leistungsentgelt ist weiterhin die individuell oder kollektiv erbrachte Arbeitsleistung – in welcher Form auch immer.

### **GLEICHE VERDIENSTCHANCEN BEI VERGLEICHBARER LEISTUNG**

Die unterschiedliche tarifliche Absicherung von Leistungsentgelten für Beschäftigtengruppen wurde ersetzt durch eine einheitliche Absicherung von 15 % im Betriebsdurchschnitt, wobei bei der Vereinbarung von unterschiedlichen Leistungsentgeltsystemen zu berücksichtigen ist, dass dieser Durchschnitt im Geltungsbereich einer jeden Vereinbarung auch erreicht werden kann. Für Leistungsentgelte, die mit den tariflichen Methoden zur Ermittlung des Leistungsentgeltes über dem abgesicherten Durchschnitt liegen, wurde

explizit eine Klarstellung aufgenommen, dass es sich in diesen Fällen um tarifliches Leistungsentgelt handelt.

Durch die Vereinheitlichung der Leistungsentgelte ist – kollektiv gesehen – der leistungsabhängige Entgeltanteil im Angestelltenbereich vertretbar erhöht und insbesondere im Leistungslohnbereich deutlich reduziert worden. Diese Umwandlung von Entgeltbestandteilen war einerseits notwendig, um den Grundsatz „Vergleichbare Arbeit und Leistung muss zu gleichen Verdienstchancen führen“ umzusetzen und andererseits, um die kostenneutrale Einführung des ERA zu ermöglichen.

### **VERGLEICHBARE BELASTUNG – GLEICHES ENTGELT**

Mittelbar diskriminierende tarifvertragliche Bestimmungen wurden abgeschafft. Neben dem Grundsatz, dass Belastungen vorrangig abzubauen sind, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, konnte bei der Abgeltung von Belastungen – unabhängig von der Entgeltgruppe – durch ein Zulagesystem eine gleiche Bezahlung bei vergleichbarer Belastung durchgesetzt werden. Das Zulagesystem umfasst die Belastungsarten: Muskeln; Reizarbeit (Monotonie und soziale Isolation); Umgebungseinflüsse (Lärm, sonstige Umgebungseinflüsse). Eine Differenzierung in geringe und mittlere Belastung findet nicht mehr statt, da mittlere Belastungen bereits mit dem Grundentgelt abgegolten sind. Beim Wegfall von Belastungen wurde sichergestellt, dass die Beschäftigten nominal kein Entgelt verlieren.

### **MATERIELLE AUSGESTALTUNG UND BETEILIGUNGSRECHTE**

Mit dem ERA wurden Grundentgelte (Stand 2003) von der Entgeltgruppe 1 = 1.592,89 € über das Eckentgelt Entgeltgruppe 7 = 2.152,55 € und der Entgeltgruppe 17 = 4.014,50 € geregelt.

In den unteren Entgeltgruppen wurde aufgrund der kollektiven Umwandlung von 15-Prozentpunkten Leistungsentgelt in Grundentgelt die Einführung von Sockelbeträgen für diese Beschäftigtengruppen notwendig, um diese nicht strukturell zu benachteiligen. Eine gesamte Berücksichtigung der Umwandlung in der Grundentgelttabelle hätte insbesondere im angelernten Bereich im Zeitlohn zu einem beträchtlichen Kostenschub geführt, der



von beiden Tarifvertragsparteien nicht gewollt war. Mit dem Geldbetrag der Entgeltgruppe 17 konnte allerdings nur der heutige höchste Entgeltsatz festgeschrieben werden. Die Arbeitgeber waren nicht bereit, Entgelte darüber hinaus zu regeln. Damit wurde jedoch der Anspruch, Entgelte über den heutigen geldlichen Geltungsbereich hinaus zu regeln, nicht aufgegeben. Ein Sonderkündigungsrecht für die Entgeltgruppen eröffnet die Möglichkeit, diese Thematik zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzugreifen, ohne den ERA kündigen zu müssen. Zu den Grundentgelten kommt eine betriebsdurchschnittliche Absicherung von 15% im Leistungsentgelt und gegebenenfalls individuell eine Belastungszulage in Höhe von 2,5% der Entgeltgruppe 7 je Belastungsstufe, wobei es insgesamt 4 bezahlungsrelevante Belastungsstufen gibt.

Sowohl der Betriebsrat als auch die Beschäftigten können Entgeltgruppen und Vorgaben, Beschäftigte auch das Leistungsergebnis reklamieren. Eine reklamierte Entgeltgruppe wird immer in der paritätischen Kommission bzw. in der betrieblichen Schiedsstelle entschieden. Reklamierte Vorgaben (Kennzahlenvergleich) werden letztendlich in der Einigungsstelle entschieden. Für die Reklamation von Leistungsergebnissen können die Betriebsparteien eine paritätische Kommission einrichten.

## QUALIFIZIERUNG UND RECHTE

Nachdem in den Verhandlungen zum ERA deutlich geworden war, dass die Arbeitgeber zu keinen substanziellen Zugeständnissen im so wichtigen Zukunftsthema Qualifizierung bereit sind, konnte im Rah-

men einer eigenständigen Tarifrunde 2001 ein Tarifvertrag durchgesetzt werden. Im Kern dieses Tarifvertrages geht es um den Anspruch der Beschäftigten auf ein regelmäßiges Qualifizierungsgespräch, in dem der Qualifizierungsbedarf festgestellt wird. Der Qualifizierungsbedarf kann sich beziehen auf Maßnahmen zur Erhaltungsqualifizierung, zur Anpassungsqualifizierung oder auf die Qualifizierung für eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe. Der Arbeitgeber hat für solche Maßnahmen das Entgelt fortzuzahlen.

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, so wird betriebsgrößenabhängig versucht, eine Einigung in einer paritätischen Kommission oder zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu erreichen. Gelingt dies nicht, wird zur Konfliktauflösung ein Vertreter der eigens von den Tarifvertragsparteien gegründeten Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Stimmrecht hinzugezogen.

Darüber hinaus haben Beschäftigte nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf eine einmalige, bis zu drei Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung. Betriebszugehörigkeitszeiten vor der Ausscheidensvereinbarung werden nach der Wiedereinstellung voll angerechnet. Eine Freistellung kann auch in Teilzeit erfolgen.

## EINSATZEINGESCHRÄNKTE

Gerade unter dem Gesichtspunkt des demographischen Wandels und der daraus resultierenden Diskussion über längere

Lebensarbeitszeiten, rückt ein für die IG Metall in Baden-Württemberg wichtiges Regelungsthema immer stärker in den Vordergrund. Was passiert mit Beschäftigten, die für ihre Arbeitsaufgaben nicht mehr voll einsetzbar sind?

Der ERA gibt nun vor, im Rahmen von arbeitsgestalterischen oder personellen Maßnahmen einen Ausgleich zu schaffen, soweit der hierfür notwendige Aufwand vertretbar ist. Ist dies nicht möglich, so haben diese Beschäftigten Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen für eine andere gleichwertige Arbeitsaufgabe. Ist dies nicht möglich, greift die Regelung zur Verdienstsicherung. Um eine Ausgrenzung von Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen bei Gruppenarbeit zu verhindern, muss die vorhandene Einsatzeinschränkung in der Leistungsvorgabe der Gruppe entsprechend berücksichtigt werden.

## HUMANISIERUNG DER ARBEITSWELT

Mit dem Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II konnte der Angriff der Arbeitgeber auf die Vorschriften zur Gestaltung von Industriearbeit für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden abgewendet werden. Eine Übertragung auf die Südtarifgebiete gelang allerdings nicht.

Die Bestimmungen zur Gestaltung von Fließ-, Fließband- und Taktarbeit, deren überwiegende Bezahlung im Kennzahlenvergleich, die Regelung von Erhol- und persönlichen Bedürfniszeiten sowie zur Gruppenarbeit, geben der betrieblichen Interessensvertretung weiterhin besondere Möglichkeiten an die Hand, um die vorzeitige Vernutzung der Arbeitskraft für diese Beschäftigtengruppe zu verhindern.