

Arbeitgeber bauen immer neue Hindernisse auf – zum Beispiel beim Leistungsentgelt

ERA – Scheitern kurz vor dem Zieleinlauf?

Das Ringen um einen gemeinsamen Entgelt-rahmen-Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte geht in die entscheidende Phase. Bis Ostern wollen IG Metall und Südwestmetall die noch offenen Fragen klären.

Mit dem Tarifergebnis des letzten Jahres wurde die Grundlage für die Angleichung der Löhne und Gehälter auf eine neue gemeinsame Entgeltsystematik geschaffen. Schon damals war klar: Es sind noch schwere Brocken aus dem Weg zu räumen, bis es zu einem abschließenden Ergebnis kommt. Damit nicht genug: Die Arbeitgeber bauen immer weitere Hindernisse auf. Offensichtlich meint ein Teil der Arbeitgeber, man könne ERA zu einem betrieblichen „Kostensenkungsprogramm“ nutzen.

Leistungsentgelt nach unten?
Im Mittelpunkt stünden in diesem Fall die Akkord- und



Malocher am Band (hier bei Porsche): Und die Arbeitgeber wollen das Niveau des Leistungsentgelts absenken

Prämienlöhner. Ihnen sollen nach den Vorstellungen der Arbeitgeber fast alle Akkord- und Prämienmehrverdienste über 130 % nur noch als Besitzstand gewährt werden. Bei gleicher Leistung soll das Niveau des Leistungsentgelts in den Betrieben abgesenkt werden.

Aber auch bei Zeitlöhnern und Angestellten soll, soweit sie betriebsdurchschnittlich höhere als die tariflich vorgeschriebenen Leistungsentgelte haben, der ERA zur Kürzung des Leistungsentgelts beitragen. Für die Arbeitgeber eine Wunschvorstellung – für die

Beschäftigten ist das in keiner Weise hinnehmbar.

„Gutsherrenprinzip“

Die Beweggründe der Arbeitgeber sind offensichtlich: Die Regeln des Tarifvertrags und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sollen auf die tariflichen Mindestbedingungen zurechtgestutzt werden. Darüber soll statt einer fairen betrieblichen Aushandlung von Leistung und Entgelt die alleinige Entscheidung des Arbeitgebers stehen. „Es lebe das Gutsherrenprinzip“ – das ist das Credo der Verbandsfunktionäre, die diese Linie formulieren. Da tröstet es

wenig, dass heutige Entgelte durch Besitzstände gesichert werden - auf die Dauer, soll das Niveau der Leistungsverdienste deutlich gesenkt werden.

Die IG Metall sieht, sollten die Arbeitgeber bei dieser Position bleiben, keine Chance für eine Verhandlungslösung. Die Grosse Tarifkommission der IG Metall wird am 6. März 2003 über den Stand der Verhandlungen beraten und Konsequenzen für das weitere Vorgehen beschließen.

Fahrplan

6. März: Große Tarifkommission berät das weitere Vorgehen

Aktuelles im Netz: www.bw.igm.de



Leistung soll sich lohnen! Aber nur für die Arbeitgeber?

Die Arbeitgeber wollen im neuen ERA-Tarifvertrag das Leistungsentgelt nach unten nivellieren. Das soll alle Bereiche im Betrieb betreffen – von der Werkstatt bis zum Büro.

- **Am Band:** Kurze Takte, ständig höheres Leistungsniveau an den Bändern – der gerechte Mehrverdienst für diese Leistungsbedingungen soll gekappt werden. So wollen es die Unternehmen von Audi über Bosch, Daimler und Porsche bis ZF (A bis Z...)
- **An der Maschine:** Prä-



Kurze Takte, immer mehr Leistung – dafür weniger Entgelt?

mien für hohe Nutzung, Akkord für gute Leistung – Leistung die ehrlich verdient wird. „Alles nur hingemogelt“, so die Verbandsfunktionäre von Südwestmetall.

● **In der Werkstatt:** Früher Akkord – heute Zeitlohn. Damals wurde versprochen, dass durch den Wechsel das Leistungsentgelt im Betrieb nicht gekürzt wird. Nun soll ERA genutzt werden, sich von dieser Verpflichtung zu befreien. Gerade der Maschinenbau wäre davon massiv betroffen.

● **Im Büro:** Moderne Vergütung im Leistungsentgelt – bessere Verdienstchancen durch Zielvereinbarungen. Weit gefehlt: Arbeitgeber wollen zwar mehr Leistung abfordern, aber dafür nicht mehr bezahlen.

Das Leistungsentgelt im ERA-Tarifvertrag:

Mit kleinen Schritten in die Zukunft

Die Verhandlungen zum Leistungsentgelt ziehen sich hin. Die Arbeitgeber verweigerten in der Tarifrunde 2001 Regelungen für faire Leistungsvereinbarungen, gegen eine Überlastung der Beschäftigten. So haben sie die Tür für eine grundsätzliche Neugestaltung der Leistungsentgeltbestimmungen zugeschlagen. Insoweit geht es nun um Veränderungen im Detail. Dies betrifft die Möglichkeit, in Zukunft verschiedene Methoden zu kombinieren (z. B. Prämie und individuelle Leistungsbeurteilung) und eine neue zusätzliche Methode einzuführen: die Zielvereinbarung.

Die Arbeitgeber wollen bei der Ausgestaltung der Methode **Zielvereinbarung** das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte weitgehend einschränken. Auch soll der Arbeitgeber ein

Vetorecht gegen die Einführung der Methode Zielvereinbarung haben.

Die Methode **Leistungsbeurteilung** bleibt weitgehend unverändert. Die Ankündigung einer möglichen schlechteren Leistungsbeurteilung muss schon drei Monate vor der Leistungsbeurteilung erfolgen. Dafür entfällt der heutige Karenzzeitraum.

Die heutigen Entlohnungsgrundsätze **Prämie** und **Akkord** werden in einer Methode, dem **Kennzahlenvergleich**, zusammengefasst. Im Wesentlichen gelten hier die Bestimmungen des heutigen Prämienlohns weiter. Strittig sind die Fortgeltung der Regelungen des heutigen LRTV II Nw/Nb zu Datenermittlung, Erholzeiten, persönlicher Bedürfniszeit, fließ- und taktgebundener Arbeit und der Mitbestimmung über die Perso-

nalbesetzung bei Gruppenentlohnung. Die Arbeitgeber wollen möglichst wenige dieser Regelungen in die ERA-Welt übernehmen. Die IG Metall besteht auf einer Fortgeltung dieser Regelungen für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden.

Ein wesentlicher Knackpunkt ist auch noch die **Überleitung der heutigen Betriebsverein-**

barungen in die ERA-Welt. Die Arbeitgeber gehen davon aus, dass in der Regel diese Vereinbarungen neu verhandelt werden müssen. Die IG Metall will, dass die heutigen Vereinbarungen weiter gelten, soweit sie nicht den Regelungen des ERA-TV widersprechen.

Gute Arbeit, gutes Geld: Wir lassen uns das 2002 erkämpfte Tarifergebnis nicht verwässern (Bild: DaimlerChrysler Sindelfingen 2002)

