



| Bezirk Küste

Zukunft des Flächentarifvertrages

„Stellenwert der leistungsorientierten Vergütung in der Tarifpolitik der IG Metall“

Leistungspolitische Initiative im IG Metall Bezirk Küste

Hartmut Schulz, IG Metall-Bezirksleitung Küste

**Carl-von-Ossietzky-Universität, Oldenburg
31. Oktober 2006**

➔ Wirklichkeit in den Betrieben der MuE Industrie ist geprägt durch

- zunehmenden Leistungsdruck auf Grund vernetzter Organisation und Technik
- zunehmende Entkopplung von Lohn und Leistung
- zunehmende Vermarktlichung der Leistungsbezüge

➔ Rückgang des tariflichen Leistungsentgelts zugunsten des Zeitentgelts

- „Pforzheim-Syndrom“
- Pseudo-Kostenvorteil durch Ersparnis der Arbeitswirtschaft
- keine Alternativen zum Akkord-System
- Mangel an (gewerkschaftlichen)Entgeltexperten

Unterstellungen



| Bezirk Küste

- ➔ **Leistung ist nicht objektiv – sondern Ausdruck von Machtverhältnissen im Betrieb / in der Gesellschaft**
- ➔ **Leistungsentgelt stützt Produktivitätsentwicklung und Betriebswirtschaftlichen Erfolg**
- ➔ **Leistungsdifferenzierung / Zielgruppenorientierung in der IG Metall**

- ➔ **Illusion über die Abwesenheit von Leistungsentgelt – Leistung wird in jedem Fall abgefordert**
- ➔ **es geht bei der tariflichen Leistungsregulierung nicht um Leistung an sich – es geht nur um das eine...**
- ➔ **...wie komme ich an ein (leistungs-)gerechtes Entgelt?**
- ➔ **Entlohnungsgerechtigkeit**
 - Leistungsvergleich
 - Deal: definiertes (Mehr-)Entgelt für definierte (Mehr-)Leistung
- ➔ **unterschiedliche Deutung des Leistungsbegriffs**
 - Akkord ist Mord
 - Leistung ist nicht meßbar
 - Beschäftigungsabbau

➔ **Leistungsentgelt mit folgenden Entgeltmethoden**

- Akkord
- Prämie
- Provision
- Zielvereinbarung

➔ **Leistungsentgelt ist...**

➔ **...wenn zur Erledigung der Arbeit Mengen, Zeiten und oder andere Leistungsmerkmale vorgegeben oder vereinbart werden.**

Tarifliche Leistungsregulierung



| Bezirk Küste

- ➔ **Zeitentgelt mit Leistungsbeurteilung, ist...**
- ➔ **...wenn zur Erledigung der Arbeit nur allgemeine betriebliche Planungsgrößen und Arbeitsvorschriften vorhanden sind**



- ➔ **Die Betriebsparteien ...**
- ➔ **...legen die jeweiligen Entgeltgrundsätze und -methoden und deren Ausgestaltung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen fest.**
- ➔ **Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle nach § 87 BetrVG.**



- ➔ **Das Grundentgelt wird für eine *Bezugsleistung* gezahlt und ist in jeder Entgeltmethode das garantierte Mindesteinkommen.**

- ➔ **Bezugsleistung ist die Leistung, die**
 - von für die jeweils auszuführende Arbeit geeigneten,
 - eingearbeiteten und geübten Beschäftigten
 - bei normaler Anstrengung und
 - menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung
 - auf Dauer ohne Gesundheitsschädigung erreicht und erwartet werden kann.



- ➔ **Soweit Leistungsvorgaben und Leistungspensen in der jeweiligen Methode vorgesehen sind, werden diese entsprechend dem Anhang "Methoden der Datenermittlung,, ermittelt bzw. vereinbart.**
- ➔ **Sie müssen von einzelnen Beschäftigten bzw. von Gruppen beeinflussbar, überprüfbar und reklamierbar sein.**

- ➔ 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.

Regelung von Streitigkeiten

- ➔ 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 überprüfen und ggf. Veränderung 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 Antragssteller 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 Zielvereinbarung ist eine Methode der tariflichen Entgeltbestimmung, bei der ein individuelles tarifliches Grundentgelt lt. Entgelttabelle und ein Zielentgelt bezahlt wird.**
- ➔ **Eine Zielvereinbarung liegt vor,**
 - **wenn zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten / Gruppen von Beschäftigten**
 - **eine konkrete Ergebniserwartung (Ziel)**
 - **auf der Grundlage definierter Rahmenbedingungen festgelegt**
 - **und für die Erreichung dieses Ziels ein Zielentgelt gezahlt wird.**
- ➔ **Ziele stehen mit der Arbeitsaufgabe, der Verantwortung und der Einflussmöglichkeit der Beschäftigten im Zusammenhang.**
- ➔ **Ziele sind eindeutig und konkret zu formulieren;**



- ➔ **die Ziele bzw. die Zielerreichung muss messbar und/oder beurteilbar sein.**
- ➔ **Eine Kombination der Ziele ist möglich, sofern sie nicht widersprüchlich ist.**
- ➔ **Die Laufzeit einer Zielvereinbarung soll zieladäquat sein.**
- ➔ **Bei Laufzeiten über 12 Monate hinaus sollen Zwischenziele vereinbart werden.**
- ➔ **Das Zielentgelt bemisst sich nach dem Grad der Zielerreichung.**

Die Auswahl von Zielen / Zielarten erfolgt aus folgendem Katalog:

➔ **prozessbezogen:**

- z. B. Stückzeit, Maschinennutzungsgrad, Durchlaufzeiten,
- Auftragsbearbeitungszeiten, Projektlaufzeit,
- Menge, Ausbringung

➔ **kundenbezogen:**

- z. B. Kundenreklamation, Kundenzufriedenheit,
- Kundenkontakte, Reduzierung Nacharbeit

➔ **produktbezogen:**

- z. B. Problemlösung, Ideenentwicklung, Produktinnovation,
- Fertigungsgerechtigkeit, Ergonomie

➔ **mitarbeiterbezogen:**

- z. B. Zusammenarbeit, Kommunikation, Führungsverhalten,
- Personalentwicklung, Fluktuationsrate,
- Arbeitsweise, Initiative, Einsatz, Umgang mit
- Ressourcen, Arbeitssorgfalt, Sauberkeit in der
- Arbeitsumgebung, Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen

➔ **finanzbezogen:**

- z. B. Vertriebsspanne, Gemeinkosten, Bestände,
- Forderungsrückstände, Ressourcenverbrauch

➔ **Die Leistungsmerkmale "eigene Krankheit" und/oder "Unternehmenserfolg" sind nicht zulässig.**

➔ **Einzelne Ziele / Zielarten können nicht gegen den Willen des Arbeitgebers festgelegt werden. Lehnt der Arbeitgeber ein bestimmtes Ziel ab, ist er verpflichtet, stattdessen andere gleichwertige Ziele / Zielarten vorzuschlagen.**



Ziel

- Rückgewinnung der mitbestimmten Leistungsregulierung
- Rückgewinnung der gewerkschaftlichen Gestaltungskompetenz im Betrieb
- Stabilisierung des Flächentarifvertrages
- Bestandteil betriebspolitischer Offensive

Themen

- Leistungsbedingungen reklamieren
- fair deal propagieren
- Beschäftigte in undefinierten Leistungsbedingungen gewinnen
- "Besser statt billiger"
- Leistungspolitik und Beschäftigungssicherung
- Mitgliederentwicklung / Members first



➔ Bilanz im Rahmen der ERA-Einführung

- Entgeltstruktur
- Entgeltgrundsätze
- Ansätze für

➔ Kampagne „ERA ist mehr, als ...“

- ...z.B. Grundentgelt
- ...Leistung muß sich lohnen
- ...fares Entgelt für gute Leistung

➔ Re-Vitalisierung des Leistungsentgelts in der betrieblichen Praxis

➔ Überprüfung bestehender Leistungsregulierung, Pseudo-gerechte Entgeltsysteme

- ➔ **Wer Entgeltgerechtigkeit will kommt an einem regulierten Leistungsentgeltsystem nicht vorbei**
- ➔ **tarifliche Leistungsregulierung transparente, beeinflussbare unter humanen Bedingungen erreichbare Leistungsmerkmale bereitstellen**
- ➔ **tarifliche Leistungsmaß den Betriebsparteien klare Vorgaben machen und den Beschäftigten den Rücken stärken**
- ➔ **ohne „Kreuz“ keine funktionierendes System**
- ➔ **ohne gewerkschaftliche Zusammenhänge kein Arsch in der Hose**