

# Tarifpolitische Konferenz der IG Metall

am 5./6. März 2002  
in Kassel

---



## Gute Arbeit: Qualitative Weiterentwicklung der Tarifpolitik

Reinhard Bispinck

**WSI** Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaftliches  
Institut

---

***gutes geld und  
gute arbeit...***

- ◆ **Verteilungspolitik als „Kernkompetenz“**
- ◆ **Tarifziel 2002: Neue Entgeltstrukturen**
- ◆ **Die lange Vorgeschichte**
- ◆ **Umbruch der Arbeits- und Leistungsbedingungen**
- ◆ **Widersprüchliche und gemeinsame Interessen der Tarifparteien**
- ◆ **Konzepte und Konflikte**
- ◆ **„Gute Arbeit“: mehr als nur einheitliche Entgeltstrukturen**

---

# Die aktuelle Tarifrunde: Nur ein Kampf um Prozente?

- ◆ Lohnforderungen dominieren
- ◆ Kritik des „Mainstreams“
- ◆ Verteilungspolitik als „Kernkompetenz“
- ◆ Verknüpfung mit qualitativer Tarifpolitik

---

## Tarifpolitischer Handlungsbedarf (Metall-Betriebsräte)

	%
Sicherung der Einkommen	68
Altersteilzeit	59
einheitliche Entgeltbestimmungen	56
Abbau von Überstunden	45
Begrenzung des betrieblichen Leistungsdrucks	43
Arbeitszeitflexibilisierung	36
Weiterbildung	36
Angleichung der Osttarife	32
Sicherung der betrieblichen Altersvorsorge	32
betriebliche Umstrukturierungen	28
betrieblicher Gesundheits- u. Umweltschutz	23
Vereinbarkeit von Beruf u. Familie	21
Jahresarbeitszeitverkürzung	18
leistungsabhängige Vergütung	18
ertragsabhängige Vergütung	13
Wochenarbeitszeitverkürzung	11

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000

---

# **ERA**

## **Neue Entgeltstrukturen im Zentrum der Tarifrunde**

- **mehr als ein technisches Problem der Angleichung**
- **Bestandteil eines umfassenden tarifpolitischen Reformprogramms**  
***„Gute Arbeit“***

---

# **Einheitliche Entgelttarifverträge - der Ausgangspunkt**

- **historische Trennung in Arbeiter und Angestellte**
- **schrittweise Angleichung im Arbeits- und Sozialrecht**
  - zum Beispiel:
    - Lohnfortzahlung 1969
    - Kündigungsfristen 1994
- **hartnäckiges Überleben der Unterschiede in den Tarifverträgen**

---

# Trennung in Lohn- und Gehaltstarifverträge noch weit verbreitet

- **Landwirtschaft**
- **Industrie**
  - Druck und Papier
  - Textil und Bekleidung
  - Holz und Kunststoff
  - Baugewerbe
- **Handwerk**
  - diverse Metallhandwerke
  - Dachdecker
  - Tischlerhandwerk
  - Gebäudereiniger
  - Fleischerhandwerk
- **Private Dienstleistungen**
  - Einzelhandel
  - Groß- und Außenhandel
- **Öffentlicher Dienst**
  - Bund, Länder, Gemeinden

---

# Einheitliche Entgelttarifverträge seit den 70er Jahren:

## 70er Jahre

- Vorreiter NGG: bis 1985 rund 90 einheitliche Entgelttarifverträge

## 80er Jahre

- 1988: Bundesentgelttarifvertrag Chemische Industrie

## 90er Jahre

- Deutsche Bahn, Deutsche Telekom
- Kautschukindustrie
- Kommunale Versorgungsbetriebe
- Metallhandwerke (Kfz, Elektro)

---

# Der lange Weg zum ERA

## IGM-Forderungen:

**1971:** Einheitliche Manteltarifverträge

**1974:** - Gemeinsame Tarifverträge für  
ArbeiterInnen und Angestellte  
- Tarifliche Monatsgeldbeträge  
für ArbeiterInnen

**1977:** Gemeinsame Entgelttarif-  
verträge für ArbeiterInnen und  
Angestellte

---

# Umsetzung

Schrittweise Durchsetzung  
gemeinsamer Manteltarifverträge

**1979:** Verhandlungen in NRW

**1982:** Rahmentarifvertrag Süd

**1982:** Firmentarifvertrag Vögele

**1988:** LGRTV I Baden-Württemberg

**1991:** Tarifreform 2000

---

# Tarifreform 2000

- Neue gemeinsame Entgeltstrukturen
- Qualifizierung und Weiterbildung
- Leistung und Entgelt
- Arbeit und Technikgestaltung
- Umwelt und Gesundheit
- Beteiligung und Mitbestimmung

---

## Arbeit der Zukunft

- Abwechslungsreiche Arbeit in Arbeitssystemen
- Selbstbestimmte Gruppen –und Teamarbeit
- Lebenslange Qualifizierungschancen
- Vereinbarte Arbeitspensen
- Ausgehandelte Personalbesetzung
- Gesicherte Beteiligungsrechte
- Paritätisch gefasste Entscheidungen
- Aktive Arbeitsgestaltung
- Bessere Aufstiegschancen

---

# Umbruch der Arbeits- und Leistungsbedingungen

- ◆ Neue **Unternehmensstrukturen** und rascher technischer Wandel
- ◆ Neue **Arbeitsformen**: Projekt- und Teamarbeit
- ◆ **Entgrenzung** der Arbeit und Arbeitszeit
- ◆ **Intensivierung** der Leistung und Dynamisierung der Leistungsvorgaben
- ◆ Anbindung der Leistung an die **Unternehmensziele**
- ◆ Neue Methoden der Leistungs- politik: **Zielvereinbarungen**
- ◆ Einführung **marktbewerteter** Einkommen

---

# Konsequenzen für

- Entgelt differenzierung und Eingruppierung
- Entgelt und Leistung

---

## **Die Sicht der Manager:** **überbewertet:**

◆ einfache gewerbliche Tätigkeiten	24 %
◆ Spezialisten, qual. Fachkräfte	16 %
◆ einfache Ang.-Tätigkeiten	12 %
◆ Vertrieb, Marketing, Service	7 %
◆ Ältere ArbeitnehmerInnen	7 %

## **Die Sicht der Betriebsräte:** **überbewertet:**

◆ Führungskräfte	31 %
◆ Vertrieb, Marketing, Berater	15 %
◆ kaufm. Angestellte	10 %
◆ techn. Angestellte	9 %
◆ Spezialisten	7 %

---

## Die Sicht der Manager: unterbewertet

◆ Facharbeiter	25 %
◆ Führungskräfte	16 %
◆ Vertrieb, Marketing, Service	7 %
◆ kaufm. Angestellte	7 %
◆ einfache gewerbliche Tätigkeiten	7 %

Quelle: FATK

## Die Sicht der Betriebsräte: unterbewertet

◆ Facharbeiter	20 %
◆ einfache gewerbliche Tätigkeiten	17 %
◆ Vertrieb, Marketing, Service	9 %
◆ einfache Ang.-Tätigkeiten	8 %
◆ jüngere Berufseinsteiger	7 %

Quelle: FATK

---

# Leistungs- und erfolgsbezogene Bezahlung

- Betriebsräte der Metallindustrie -

	in %
<b>leistungsbezogene Bezahlung</b>	
- gewerblich	51
Akkord	41
Prämienentlohnung	64
Sonstiges	19
- Angestellte	35
Zielvereinbarungen	25
sonstiges	75
- leitende Angestellte	23
- keine leistungsabhäng. Bezahlung	37
<b>erfolgs- bzw. ertragsbezogene Bezahlung</b>	
ja	44
- Jahressonderzahlung	81
- laufende Bezüge	21
- sonstiges	10

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000

---

# Regelungen zu leistungs- und erfolgsbezogener Bezahlung

- Betriebsräte der Metallindustrie –

<b>Leistungsbezogene Bezahlung</b>	in %
- nicht schriftlich	10
- schriftlich	86
<b>- tariflich</b>	<b>51</b>
- Betriebsvereinbarung	79
- Sonstiges	9
<b>Erfolgs- bzw. ertragsbezogene Bezahlung</b>	
- nicht schriftlich	20
- schriftlich	75
<b>- tariflich</b>	<b>4</b>
- Betriebsvereinbarung	84
- Sonstiges	17

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000

---

## **Ausgangsposition der Arbeitgeber**

- veraltete, zu „dichte“ Regulierung des Arbeits- und Leistungsprozesses
- zu hohe Autonomie der Beschäftigten im Leistungslohn
- finanzielle Privilegierung der Angestellten nur noch begrenzt von Interesse
- hinderliche Statusdifferenzen zwischen ArbeiterInnen und Angestellten

---

## **Forderungen der Arbeitgeber**

- **„Marktgerechte“ Differenzierung**  
ausreichende Zahl von Entgeltgruppen für „einfache Tätigkeiten“
- **Höherer Anteil variabler Vergütung**  
orientiert an „Wertschöpfung“
- **Großer Spielraum für betriebliche Lösungen**
- **Neue Bewertung und Einstufung aller betrieblichen Aufgaben**  
Abbau ungerechtfertigter Besitzstände
- **Kein Ausbau von Mitbestimmungsrechten**
- **Kostenneutral für Einzelbetrieb**
- **ERA im Gesamtpaket**  
Abschluss in 2002 nicht möglich



## Ausgangsposition der IG Metall

- Lohn- und Gehaltsdifferenzierung spiegelt die Arbeits- und Tätigkeitsstruktur der 60er/70er Jahre
- Ungleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit
- Regelungen zu den Entlohnungsgrundsätzen (Akkord/Prämie/Zeitlohn) entsprechen nicht mehr den aktuellen Anforderungen
- Leistungsbedingungen und –bezug fundamental verändert
- Unterbewertung geringer qualifizierter Tätigkeiten
- Indirekte Diskriminierung von Frauen durch Form der Entgelt differenzierung



## Ziele der IG Metall

- einheitliche Eingruppierungsmerkmale
- ganzheitliche Bewertung von Arbeit
- Durchlässigkeit der Gruppen
- Wirksame Instrumente zur Leistungsbemessung und –begrenzung
- Einbeziehung bisheriger AT-Angestellter
- Reklamations- und Mitbestimmungsrechte

---

## **Konzepte und Konflikte**

- **regional unterschiedliche Konzepte**
- **Entgelt differenzierung:**  
summarisch und analytisch
- **Leistungsentgelt**
  - Zeit- und Leistungsentgelt
  - Gemeinsames Leistungsentgelt
  - Neu: Zielvereinbarungen

---

## **Streitpunkte:**

### **■ Kostenneutralität**

- systembedingt
- betrieblich

### **■ Mitbestimmung**

- Leistungs- und Personalbemessung
- Reklamationsrecht

---

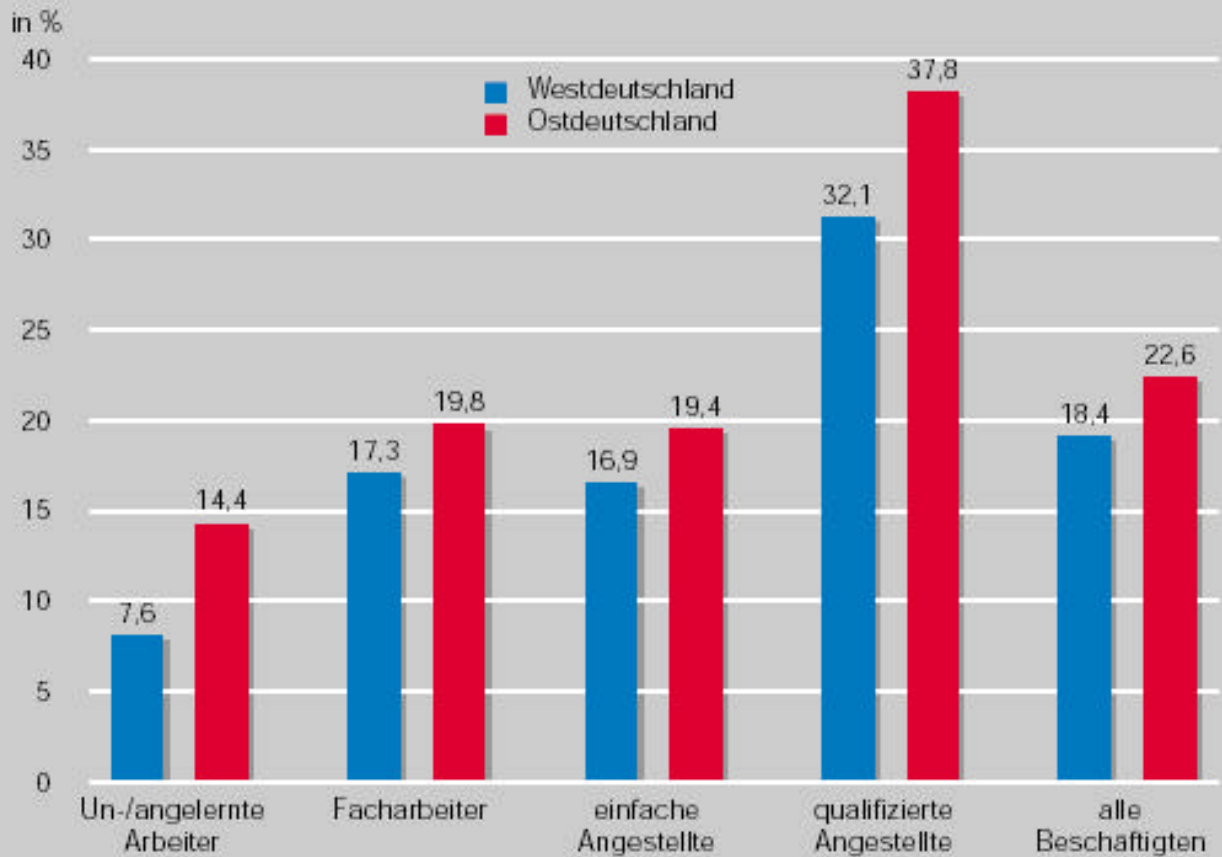
# „Gute Arbeit“

## ERA ist nicht alles:

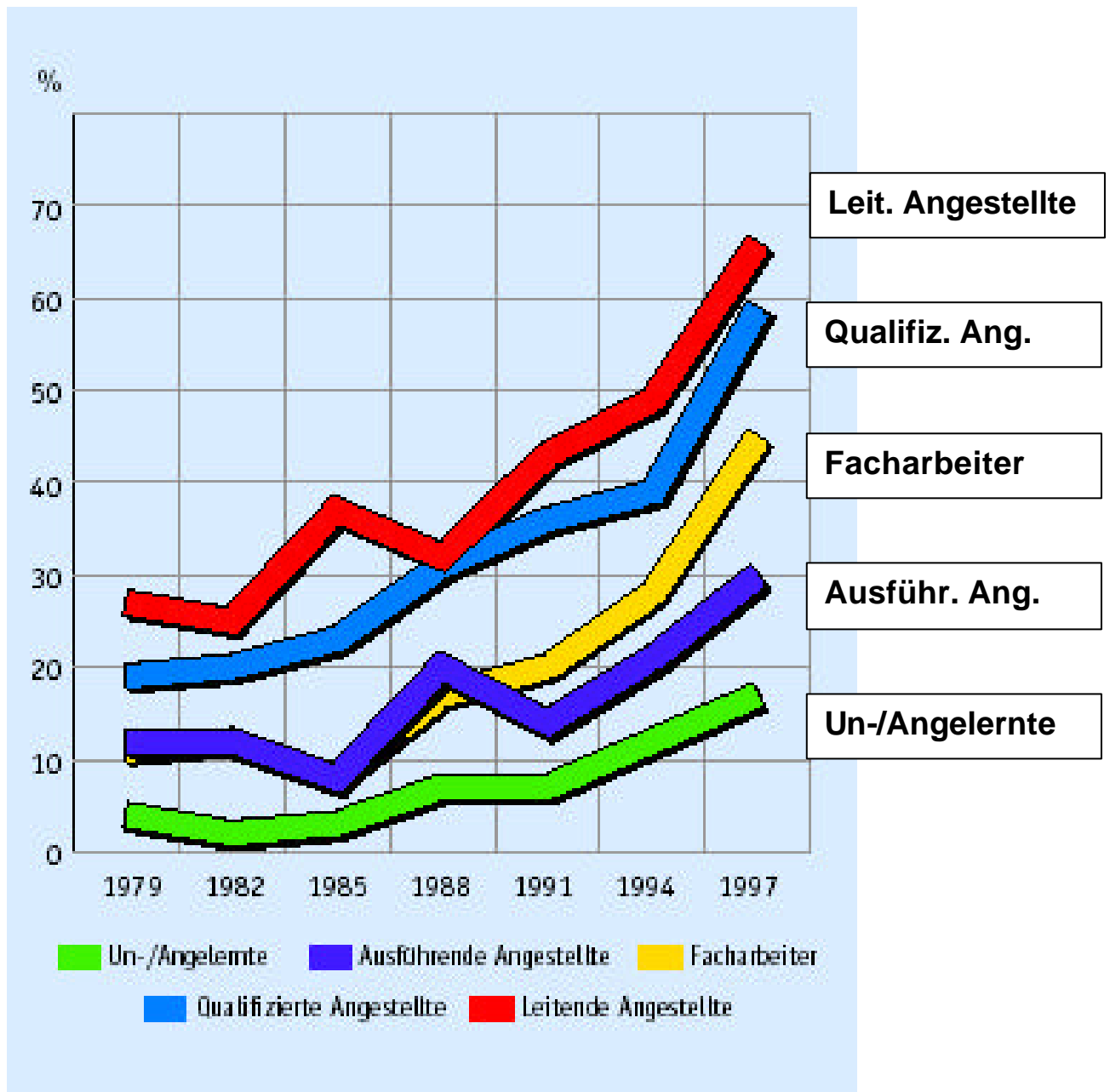
- Qualifizierung
- Arbeitszeit

## Teilnahmequoten nach Qualifikationen

Betriebliche Weiterbildung im 1. Halbjahr 1999 in West- und Ostdeutschland,  
Anteile an den Qualifikationsgruppen in %



# Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1979 - 1997



---

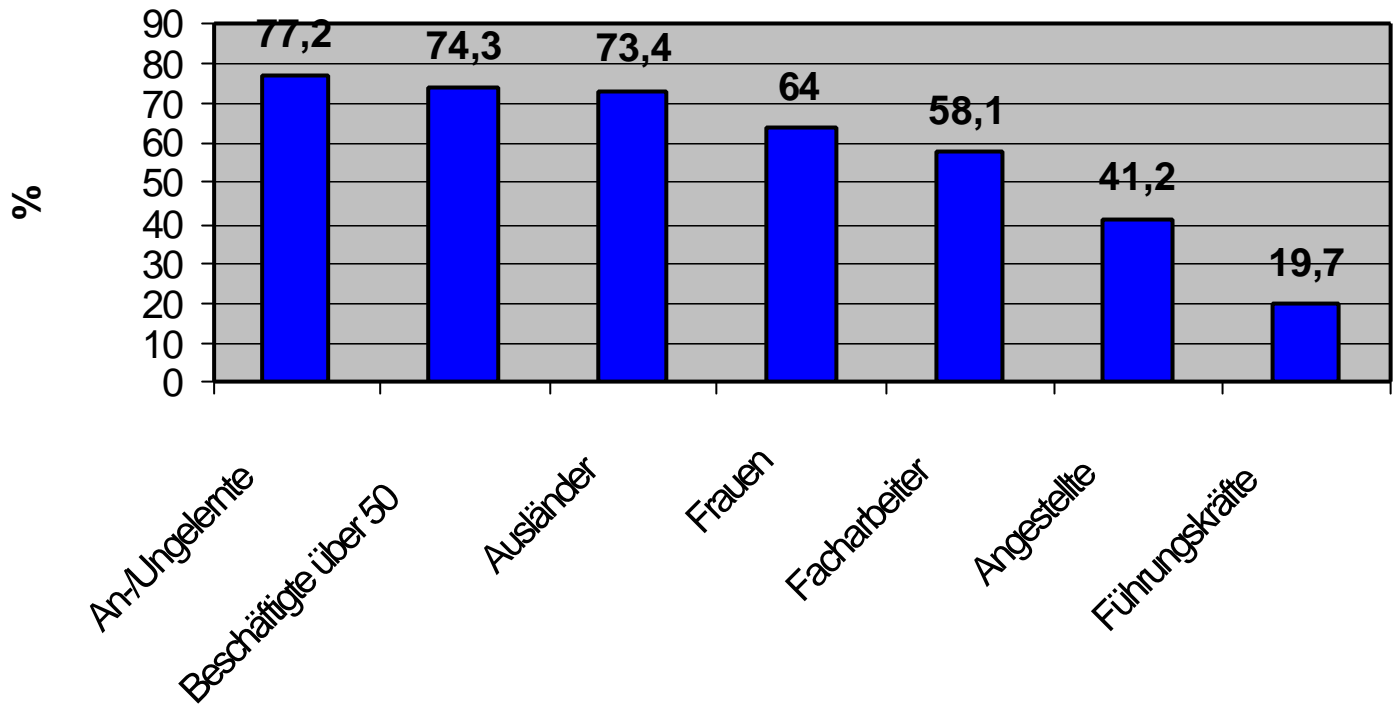
# Chance zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

- Metallindustrie Baden-Württemberg -

	<b>keine/ wenig/ unge- nügend</b>	<b>zufrieden- stellend</b>	<b>genügend</b>
<b>An-/Ungelernte</b>	<b>77,2</b>	<b>16,3</b>	<b>6,5</b>
<b>Beschäftigte über 50</b>	<b>74,3</b>	<b>17,7</b>	<b>7,4</b>
<b>Ausländer</b>	<b>73,4</b>	<b>18,1</b>	<b>7,6</b>
<b>Frauen</b>	<b>64,0</b>	<b>24,9</b>	<b>11,1</b>
<b>Facharbeiter</b>	<b>58,1</b>	<b>26,1</b>	<b>15,7</b>
<b>Angestellte</b>	<b>41,2</b>	<b>34,7</b>	<b>24,1</b>
<b>Führungskräfte</b>	<b>19,7</b>	<b>22,4</b>	<b>57,9</b>

Quelle: IG Metall

## Ungenügende Chancen bei Weiterbildung Metallindustrie Baden-Württemberg



---

# Arbeitszeitpolitik



## Bestandsaufnahme:

- Stillstand bei den tariflichen Arbeitszeitstandards
- Verlängerung der effektiven Arbeitszeit
- Weitere Flexibilisierung
- kein Fortschritt bei Überstundenabbau und Teilzeit
- Altersteilzeit flächendeckend

## Offene Fragen:

- Sicherung und Einhaltung der 35-Stunden-Woche
- Wirkungsvolle Eingrenzung von Überstunden
- *Individuelle* Rechte bei flexibler Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitszeitverkürzung im Lebenszyklus
- Verknüpfung von Arbeitszeit und Weiterbildung
- Perspektive *kollektiver* Arbeitszeitverkürzung

# www.tarifvertrag.de





**WSI** [www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de)  

[Startseite](#) [WSI](#) [Tarifarchiv](#)

**Tarifchronik:** Neuester Eintrag vom    
**04.03.2002:**

**"Auch die zweite Tarifrunde in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie ist ohne ..."**

**Neu auf diesen Tarif-Seiten:**

- 28.02.2002  **Tarifpolitischer Monatsbericht Februar 2002 als PDF-Datei** [mehr...>](#)
- 26.02.2002 [Wann kommt das Tariftreuegesetz ?](#) [mehr...>](#)
- 13.02.2002  **Tariftreuegesetz: Public procurement to be linked to observance of collective agreed pay** [mehr...>](#)
- 01.02.2002  **Tarifbericht 2001 erschienen** [mehr...>](#)
- 31.01.2002  **Tarifpolitik und Weiterbildung - neue Entwicklungen und alte Fragen** [mehr...>](#)

**Tarifrunde 2002**  
Kündigungstermine  
Forderungen  
Tarifabschlüsse 2002  
Frühere Abschlüsse  
Laufende Chronik  
Dokumente  
Links

**Für Einsteiger:  
Das Tarifsysteem**

**Datenbank  
Tarifabschlüsse**

