

# 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 Anforderungen 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.

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, Prämientgelt, 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 Prämientgeltes 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.

# Entgelt-Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte und einheitlicher Arbeitnehmerstatus

**D**er Abschluss von gemeinsamen Entgelt-Rahmentarifverträgen in der Metallindustrie sowie aktuelle arbeits- und sozialrechtliche Änderungen lassen das Ende der Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte sichtbar werden. Nachdem schon in etlichen Branchen gemeinsame Entgelt-Tarifverträge abgeschlossen wurden, konnten im Jahre 2003 in vier Tarifgebieten der Metallindustrie gemeinsame Entgelt-Rahmentarifverträge vereinbart werden;

in den anderen Tarifgebieten wird dies 2004 geschehen. Parallel zu dieser Reform des Flächentarifvertrags in der größten Industriebranche wird es in den nächsten Jahren zu einer Vereinheitlichung der Träger der Rentenversicherung kommen (Landesversicherungsanstalten und Bundesversicherungsanstalt für Angestellte). Damit sind dann die letzten rechtlichen und tariflichen Unterscheidungen für Arbeiter und Angestellte aufgehoben und auch in der Metall-

industrie kann dann faktisch von einem einheitlichen Arbeitnehmerbegriff ausgegangen werden. Damit wird ein langjähriges gewerkschaftliches Reformziel umgesetzt, dessen historische Bedeutung in der aktuellen Debatte vollkommen zu kurz kommt.

## Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten

Bei der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten wird unterstellt, dass Arbeiter überwiegend körperlich und Angestellte überwiegend geistig arbeiten, oder – anders formuliert – Arbeiter die Handarbeit und Angestellte die Kopfarbeit verrichten. Durch die aktuellen Entwicklungen in der Technologie und Arbeitsorganisation wird diese Grundannahme unhaltbar. Insbesondere an den Nahtstellen von Produktions- und Administrationssphäre haben sich die Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen in

klassischen Arbeiter- und Angestelltenbereichen teilweise so weitgehend angenähert, dass eine Zuordnung zu unterschiedlichen sozialrechtlichen Beschäftigtengruppen in keiner Weise mehr nachvollziehbar ist.

Die heute noch bestehenden Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten im Arbeits- und Sozialrecht haben ihren Ursprung in der Herausbildung der beiden Beschäftigtengruppen im 19. Jahrhundert und der sie begleitenden systematischen Statusdifferenzierung im damaligen Arbeits- und Sozialrecht. Im allgemeinen deutschen Handelsgesetzbuch (ADHGB) von 1861 für Handlungsgehilfen und der Gewerbeordnung von 1869 für Arbeiter wurde die Trennung der zwei sozialen Gruppen Arbeiter und Angestellte rechtlich fixiert. Beispielsweise existierten unterschiedliche Regelungen bei Kündigungsfristen und bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die für Angestellte günstiger waren als für Arbeiter. Das Sozialversicherungsrecht baut auf dieser Trennung auf und schafft die Voraussetzungen für die bis heute andauernde Unterscheidung. Die Rentenversicherungsgesetzgebung sieht seit Bismarcks Zeiten unterschiedliche Rentenversicherungsträger für Arbeiter und Angestellte vor.

Neben diesen arbeits- und sozialrechtlichen Unterscheidungen gab es seit Herausbildung des Tarifsystems unterschiedliche Regelungen für Arbeiter und Angestellte, die teilweise in Tarifverträgen fixiert waren. Noch in den 50er und 60er Jahren wurden von der IG Metall getrennte Tarifsysteme für Arbeiter und Angestellte durchgesetzt. Für beide Gruppen der Beschäftigten gab es unterschiedliche Manteltarifverträge sowie unterschiedliche Lohnrahmen- und Gehaltsrahmentarifverträge. In den Manteltarifverträgen waren einerseits zentrale Elemente identisch vereinbart, wie z. B. die Arbeitszeitregelungen und die Urlaubsdauer. Andererseits gab es zahlreiche Regelungen, die für Angestellte

günstiger waren als für Arbeiter, beispielsweise bei den Kündigungsfristen. Die Vergütungssysteme und Vergütungshöhen sind in den bisherigen Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen völlig unterschiedlich geregelt – sowohl bei der Zahl und Beschreibung der Lohn- und Gehaltsgruppen, als auch bei der Entgelthöhe und den leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen.

### Etappen der Angleichung

Während Ende der 50er Jahre nur vereinzelte Angleichungsschritte zu beobachten sind, beginnt Mitte der 90er Jahre sowohl auf der gesetzlichen als auch auf der tariflichen Ebene ein Prozess, der zu einer Angleichung der beiden Beschäftigtengruppen führt. Der Angleichungsprozess für Arbeiter und Angestellte ist beispielhaft in einem vereinfachten Schaubild für die niedersächsische Metallindustrie dargestellt.

Als Beginn des Prozesses kam die Durchsetzung der tariflichen Lohnfortzahlung auch für Arbeiter im Jahre 1956 gesehen werden, die 1969 in der Vereinbarung des Lohnfortzahlungsgesetzes mündete. Im Jahre 1990 erklärte das Bundesverfassungsgericht die erheblich kürzeren Kündigungsfristen für Arbeiter im Vergleich zu Angestellten für verfassungswidrig; sie verstießen gegen den Gleichheitsgrundsatz. Ab Mitte der 90er Jahre kam es zu einer forcierten Reform des Tarifsystems in der Metallindustrie, die im Jahre 2003 ihren Abschluss in der Vereinbarung eines gemeinsamen Entgelt-Rahmentarifvertrags fand.

Parallel dazu wurde erst im Jahre 2001 die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz und im Mitbestimmungsgesetz für Aufsichtsräte aufgehoben.

Im Jahre 2003 verabschiedete der Verband der deutschen Rentenversicherungsträger (VDR) ein neues Organisationsmodell für die Träger der Rentenversicherung. Auch hier wird es zu einer

vollständigen Angleichung von Arbeitern und Angestellten bei einem einheitlichen Rentenversicherungsträger kommen. Das entsprechende Gesetz soll noch im Jahre 2004 verabschiedet werden. Zumindest für die Metallindustrie kann das Jahr 2009 als Endpunkt dieses Angleichungsprozesses betrachtet werden, da bis dahin in allen Betrieben der Branche die vereinbarten Entgelt-Tarifverträge umgesetzt werden müssen. Ab 2009 wird es in der Metallindustrie keine Unterscheidungen mehr zwischen Arbeitern und Angestellten geben – das gewerkschaftliche Reformziel eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs ist dann durchgesetzt.

### Reform des Tarifsystems

In der niedersächsischen Metallindustrie gab es – ähnlich wie in anderen regionalen Tarifgebieten – bis 1994 strikt getrennte Tarifsysteme für Arbeiter und Angestellte. Es gab drei unterschiedliche Manteltarifverträge jeweils für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende sowie unterschiedliche Lohn- und Gehaltstarifverträge und Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen. Diese für Arbeiter und Angestellte getrennten Tarifsysteme wurden ab 1994 schrittweise vereinheitlicht.

Zunächst wurde 1994 ein gemeinsamer Manteltarifvertrag abgeschlossen, in dem es keinerlei begriffliche, inhaltliche und materielle Unterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten gibt. Ende des Jahres 2003 konnte in der niedersächsischen Metallindustrie ein Entgelt-Rahmentarifvertrag abgeschlossen werden, der ab dem Jahre 2004, jedoch spätestens im Jahr 2009, in den Betrieben umgesetzt werden muss. Damit gibt es ein einheitliches Tarifsystem für Arbeiter und Angestellte, das aus einem gemeinsamen Manteltarifvertrag, einem gemeinsamen Entgelt-Rahmentarifvertrag und einem gemeinsamen Entgelt-Tarifvertrag besteht.

- Die gesetzliche Trennung in Arbeiter und Angestellte wurde im Zeitraum von 1861 bis 1891 fixiert: Unterschiede bei den Trägern und dem Leistungsumfang der Rentenversicherung. Unterschiedliche Regelungen z.B. für Kündigungsfristen und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
- In den 50er und 60er Jahren vereinbarte die IG Metall getrennte Tarifsysteme für Arbeiter und Angestellte: Unterschiedliche Manteltarifverträge, unterschiedliche Lohnrahmen- und Gehaltsrahmentarifverträge

Arbeiter

Angestellte

### Angleichungsprozess

Arbeits- und Sozialrecht	Jahr	Tarifliche Regelung am Beispiel der niedersächsischen Metallindustrie
Angleichung der Leistung der Rentenversicherung, aber weiterhin getrennte Systeme in IWA's und BfA	1956	Tarifliche Lohnfortzahlung auch für Arbeiter
	1957	
Lohnfortzahlungsgesetz	1969	
	1973	Angleichung der Gehälter von kaufmännischen und technischen Angestellten
Einheitliche gesetzliche Krankenversicherung	1989	
	1990	Freiwillige Einführung des Monatslohns für Arbeiter anstelle des Stundenlohns
Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu einheitlichen Kündigungsfristen	1992	Erste Tarifverhandlung zum gemeinsamen Entgeltrahmen-tarifvertrag
	1993	
Einheitliche gesetzliche Kündigungsfristen	1994	Gemeinsamer Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende: Verbindliche Einführung des Monatslohns für Arbeiter, Angleichung aller Bestimmungen
	2001	Erstes Teilverhandlungsergebnis zum Entgelt-Rahmentarifvertrag
Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes „76“: Keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeitern und Angestellten	2002	Abschluss in Baden-Württemberg und anschließend in Niedersachsen: Verbindlicher Zeitplan zur Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrags
	2003	24. November: Abschluss des Entgelt-Rahmentarifvertrags in der niedersächsischen Metallindustrie
Beschluss des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) neues Organisationsmodell für die Rentenversicherung: Aufhebung der Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte	2004	Beginn der Einführungsphase des Entgelt-Rahmentarifvertrags
	2009	Verbindliche Anwendung des Entgelt-Rahmentarifvertrags in allen Betrieben



2009

**Einheitlicher Arbeitnehmerstatus**

# Reform des Tarifsystems

## in der niedersächsischen Metallindustrie

Manteltarifvertrag für Arbeiter

Manteltarifvertrag für Angestellte

Manteltarifvertrag für Auszubildende

### Bis 1994:

Strikte Trennung zwischen Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden

LTV  
Lohntarifvertrag

GTV  
Gehaltstarifvertrag

TV über Ausbil-  
dungsvergütungen

### Ab 1994:

GMTV =  
Gemeinsamer  
Manteltarif-  
vertrag

LGRTV =  
Lohn- und Gehalts-  
rahmen-  
tarifvertrag

TV über Löhne,  
Gehälter und  
Ausbildungs-  
vergütungen

### Ab 2004 bzw. 2009:

Mantel-  
Tarifvertrag

gilt weiter wie bisher  
regelt allgemeine  
Arbeitsbedingungen  
wie zum Beispiel die  
Arbeitszeit.

ERa =  
Entgelt-Rahmen-  
tarifvertrag

gilt ab 1. Juli 2004  
regelt Eingruppierungs-  
grundsätze, Entgelt-  
gruppen und -stufen,  
Belastungszulagen,  
Zeitentgelt, Akkord,  
Prämie, Zielentgelt

Entgelt-  
Tarifvertrag

gilt ab  
1. Dezember 2003  
regelt zum Beispiel die  
Entgelttabelle.

Überleitungs-  
Tarifvertrag

gilt ab  
1. Juli  
2004 regelt das Einführungsverfahren, erstmalige  
Eingruppierung, Anpassung Betriebsverein-  
barungen, Besitzstandssicherung, ERTV-Fonds

## Entgelt-Rahmentarifvertrag

Die Kernbereiche des Entgelt-Rahmentarifvertrags in der niedersächsischen Metallindustrie sind die Eingruppierungssystematik sowie die Regulierung der Leistungsbedingungen und Entgelt-Grundsätze.

Die bestehenden zehn Lohngruppen und sieben Gehaltsgruppen wurden in 13 Entgeltgruppen überführt, die gemeinsam für Arbeiter und Angestellte gelten. Die Entgeltgruppe eins ist für die Auszubildenden vorgesehen, die Entgeltgruppe zwei gilt für einfache Tätigkeiten und die Entgeltgruppe fünf 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 vierjährige Regelausbildung an einer Universität und mehrere Jahre Berufserfahrung erworben werden.

In den 13 Entgeltgruppen sind jeweils drei Entgeltstufen vereinbart. Die Entgeltstufe A ist eine so genannte Eingangsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe: nach sechs bzw. zwölf Monaten erfolgt eine Überführung in die Entgeltstufe B. Die Entgeltstufe C setzt ein erhöhtes Anforderungsniveau voraus.

Die Differenzierung der Entgelte reicht von 1.620,00 € pro Monat in der Entgelt-

gruppe 2 B, über 2.075,00 € in der so genannten Eckentgruppe 5 B bis hin zu 4.000,00 € in der Entgeltgruppe 13 C. Zu diesen Grundentgelten kommen leistungsbezogene Entgeltbestandteile von durchschnittlich mindestens zehn Prozent. Das so genannte Grenzentgelt für den Bereich der außertariflichen Beschäftigten wurde auf 4.700,00 € pro Monat festgesetzt.

Die bisherigen getrennten Tarifverträge für Arbeiter 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 Betriebsrats über die Leistungsbedingungen waren bisher im Angestelltenbereich nicht vereinbart. Eine Regulierung der Leistungsbedingungen war daher im klassischen Angestelltenbereich bisher nicht möglich.

Im neuen Entgelt-Rahmentarifvertrag sind einheitlich für alle Beschäftigten neue Entgeltgrundsätze vereinbart worden: Einerseits das Zeitentgelt mit Leistungszulage und andererseits das Leistungsentgelt mit den Entgeltmethoden Prämienentgelt, Zielentgelt und für eine Übergangszeit noch Akkordentgelt.

Mit dem Zielentgelt wurde eine völlig neue Entgeltmethode im Rahmen des Leistungsentgelts erstmals im Tarifvertrag verankert. 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 der Leistungsdruck erhöht. Bisher sahen die Tarifverträge für die Angestellten keine Möglichkeit vor, über Leistungsbestimmungsgrößen mitzbestimmen.

### Kriterien der Eingruppierung

**Basis für die Eingruppierung ist die Tätigkeit. Die Bewertungsmaßstäbe werden erstmalig für Arbeiter und Angestellte die gleichen sein.**

- ▶ EG 1: Auszubildende
- ▶ EG 2: ... nach kurzer Unterweisung
- ▶ EG 3: ... Anlernen
- ▶ EG 4: ... Anlernen + betriebliche Weiterbildung/oder 2-jährige Berufsausbildung/oder Anlernen + mehrjährige Erfahrung
- ▶ EG 5: (Ecke): ... 3-jährige Berufsausbildung/oder ... entsprechende mehrjährige Berufserfahrung
- ▶ EG 6: 3-jährige Berufsausbildung + erweiterte berufliche Fertigkeiten
- ▶ EG 7: ... 3-jährige Berufsausbildung + auf den Betrieb bezogene Weiterbildung/... oder mehrjährige Erfahrung
- ▶ EG 8: ... 3-jährige Berufsausbildung + berufliche Weiterbildung/... oder entsprechende Berufserfahrung
- ▶ EG 9: ... Meister/in, Fachwirt/in/... oder entsprechende Berufserfahrung
- ▶ EG 10: ... Techniker/in bzw. Betriebswirt/in/... oder 3-jährige Berufsausbildung + mehrjährige Erfahrung
- ▶ EG 11: ... Fachhochschule bzw. Bachelor/... oder Techniker/in bzw. Betriebswirt/in + mehrjährige Erfahrung
- ▶ EG 12: ... Universität/Master/Magister/... oder Techniker/in bzw. Betriebswirt/in + langjährige Erfahrung
- ▶ EG 13: ... Universität/Master/Magister + mehrjährige Berufserfahrung/... oder Techniker/in bzw. Betriebswirt/in + Berufserfahrung, die tiefgreifende Fachkenntnisse oder fachübergreifende Spezialkenntnisse erfordern

Die Umsetzung dieser neuen tariflichen Rahmenregelung wird insbesondere in der Anfangsphase der Umsetzung des Entgelt-Tarifvertrages für alle Beteiligten eine Herausforderung darstellen. Denkbar und möglich ist es, dass es auch für die Bereiche, in denen die Leistungsbedingungen bis heute nicht reguliert werden, neue Entgelt- und Leistungsstrukturen entwickeln, bei denen Leistungsziele nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben, sondern zwischen Beschäftigten und ihren Interessenvertretern und dem Arbeitgeber vereinbart werden.

### Konsequenzen

Mit den vereinbarten gemeinsamen Tarifsystemen für Arbeiter und Angestellte und den absehbaren letzten Angleichungen im Sozialversicherungsrecht wird die überkommene Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten nach über 150 Jahren aufgehoben. Es wird zu prüfen sein, ob der Gesetzentwurf der Bundesregierung für die einheitlichen Rentenversicherungsträger, der im Jahre 2004 erwartet werden kann, die nötige Konsequenz aufweist und im gesamten Arbeits- und Sozialrecht die Begriffe Arbeiter und Angestellte aufgibt und durch den Begriff des Beschäftigten ersetzt. Die Gewerkschaften werden jedenfalls bei diesem Prozess auf eine konsequente Umsetzung des einheitlichen Arbeitnehmerbegriffes im gesamten Arbeits- und Sozialrecht drängen.

Martina Manthey,  
Hartmut Meine,

IG Metall, Bezirksleitung Niedersachsen  
und Sachsen-Anhalt

### Die neue Entgelttabelle

**Grundentgelte ab 1. 12. 2003**

Entgeltgruppe	A	B	C
1		Auszubildende	
2	1.569	1.620	1.632
3	1.645	1.670	1.709
4	1.727	1.750	1.841
5	1.950	2.075	2.100
6	2.125	2.153	2.200
7	2.265	2.315	2.370
8	2.425	2.503	2.536
9	2.554	2.600	2.640
10	2.690	2.730	2.762
11	2.797	2.930	3.062
12	3.192	3.322	3.455
13	3.601	3.884	4.000

(+ 10 % Leistungszulage im Durchschnitt)