

Was lange währt, wird endlich gut

Dem neuen DGB-Entgeltsystem ist ein langwieriger Verhandlungsprozess vorausgegangen – mit dem Arbeitgeber, aber auch mit den Beschäftigten

VON KARL-HEINZ WEBER

Das Entgeltsystem des DGB bestand bis Ende 2002 aus 12 Entgeltgruppen mit jeweils drei, sechs oder 12 Stufen. Der Aufstieg von einer Stufe zur nächsthöheren erfolgte stets nach Ablauf eines Beschäftigungsjahres bis zum Erreichen der Endstufe. Die Eingruppierung richtete sich ausschließlich nach der auszuübenden Funktion gemäß Tätigkeitskatalog.

Dieses System bot keinerlei Anreize für besonderes Engagement bzw. die Übernahme von mehr Verantwortung oder zusätzlichen Aufgaben. Erst in den frühen neunziger Jahren regte sich nennenswerte Kritik an diesem Zustand. Überwiegender Tenor war: Am bisherigen Senioritätsprinzip sollte festgehalten und zugleich sollte Engagement finanziell belohnt werden.

In den für den DGB finanziell sehr schwierigen Zeiten nach Ende des „Wiedervereinigungsbooms“ etwa ab 1994 stieg die Bereitschaft zu Veränderungen auch auf Arbeitgeberseite, wengleich aus einer anderen Motivation heraus: Es sollten Personalkosten eingespart werden! In dieser Situation beschloss der Gesamtbetriebsrat 1998 erstmals ein Papier mit konkreten Forderungen zur Reform des Entgeltsystems. Eine der Positionen war: Wir sind mit der Absenkung der Einstiegsgehälter einverstanden, wenn variable Entgeltbestandteile eingeführt und die Maximalbeträge in den Entgeltgruppen angehoben werden. Dabei soll das Senioritätsprinzip nicht vollends über Bord geworfen werden.

Auf Arbeitgeberseite wurde das von einigen Verantwortlichen als Angebot zum Einstieg in die Leistungsvergütung angesehen. In langwierigen Verhandlungen konnte der GBR dieses Ansinnen abwenden. Es wurde ein im Grundsatz summarisches Entgeltsystem unter Mitwirkung mehrerer

Sachverständiger entwickelt, das sich grob am Entgelttarif der Metall- und Elektroindustrie orientiert.

Der Gesamtbetriebsrat hielt trotz Widerstand von Arbeitgeberseite an seiner Forderung nach teilweiser Beibehaltung des Senioritätsprinzips fest und konnte zudem erreichen, dass es keine Leistungsbeurteilungen gibt, es weiterhin von der Beschäftigungsdauer abhängige Entgeltbestandteile gibt, dass besondere Belastungen vorrangig abzubauen sind und nicht zu mehr Entgelt führen, und dass nachvollziehbare und prinzipiell von allen Beschäftigten erfüllbare Kriterien zu mehr Entgelt führen können.

Das neue, seit Anfang 2003 gültige DGB-Entgeltsystem kennt neun Gruppen mit jeweils sechs Stufen: Grund- und Hauptstufe sowie bis zu vier Zusatzstufen. Dabei erfolgt die Ersteingruppierung in der Regel in der Grundstufe, und die Hauptstufe wird automatisch nach Zeitablauf (12 bis 24 Monate) erreicht. Zu allen beim DGB mehrfach vorkommenden Tätigkeiten existierten Entgeltgruppenbeschreibungen. Zusatzstufen werden auf Antrag nach festgelegten Kriterien vergeben. Diese sind zusätzliche Aufgaben, Qualifikationen und Projekte sowie besondere oder hohe Qualität der Aufgabenerledigung.

Die Anwendung dieses Regelwerks war von Anfang an nicht konfliktfrei. So haben bei der Überführung aus dem alten Entgeltsystem über 200 Beschäftigte ihrer Neueingruppierung widersprochen, in paritätischen Kommissionen wurde zu jedem einzelnen Fall eine Entscheidung herbeigeführt. Auch in den Folgejahren gab es immer wieder Meinungsverschiedenheiten darüber, was eine z. B. zustufungenrelevante zusätzliche Aufgabe oder Qualifikation sein soll.

Diese und weitere strittige Fragen hatten zur Folge, dass das System seit seiner Einführung bereits viermal überarbeitet werden musste. Ein von GBR und Personalabteilung gemeinsam entwickelter Reader wurde inzwischen zu einem wirkungsvollen Hilfsmittel bei der Entscheidungsfindung, auf dessen Grundlage z. B. zustufungsfähige zusätzliche Aufgaben wie Verantwortung in der Berufsausbildung des DGB oder zustufungsfähige Qualifikationen wie tätigkeitserforderliche Fremdsprachenkenntnisse grundsätzlich anerkannt werden.

Im Lauf der Zeit gingen die der dauerhaft gebildeten Schlichtungsstelle zur Entscheidung vorgelegten Fälle immer weiter zurück. Der Gesamtbetriebsrat sieht darin ein Indiz dafür, dass das DGB-Entgeltsystem nach vielen Korrekturen nunmehr auf weitgehende Akzeptanz bei den Beschäftigten trifft. ■

Der Autor ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender des DGB.



Foto: Werner Bachmeier