Antrag : Leistungspolitik für AT-Angestellte

Laufende Nummer: 339

Antragsteller/in:	GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)
Status:	in Bearbeitung
Sachgebiet:	E3. - Betriebs- und Tarifpolitik

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Die deutliche Zunahme hochqualifizierter Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie z.B. in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Einkauf und Vertrieb, DV/IT führt gleichzeitig zur Ausweitung des Anteils von Außertarif- (AT) und Übertarif- (ÜT) Arbeitsverhältnissen, weil ihre Entgelte nicht mehr von den höchsten tariflichen Entgeltgruppen erfasst werden.

2. Durch die ERA Tarifverträge ist es zwar vielfach gelungen, die Entgeltbedingungen dieser Beschäftigtengruppen in ihren Mindestbedingungen an die Entgeltbedingungen der Flächentarifverträge zu koppeln. Trotzdem gibt es Diskussionen in den Berufsgruppen oder berufsgruppen Vertretungen (z.B. VDI – Verein Deutscher Ingenieure) eigenständig Tarifverträge für Hochqualifizierte zu verhandeln. Auch die VAA (verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie) versucht punktuell in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Fuß zu fassen. Die Entwicklung von Entgeltsystemen sollte für den Bereich der Außertarif-Beschäftigten auch nicht externen Beratern überlassen bleiben.

3. Trotz Widerstand der Arbeitgeber Außertariflich- und Übertariflich- Beschäftigte in unsere Tarifverträge einzubeziehen, ist es strategisch wichtig für diese Zielgruppe attraktive Angebote zu machen.

4. Kurzfristig ist es notwendig das Abstandsgebot in allen Tarifgebieten weiter zu entwickeln.

5. Mittelfristig gilt es in der Tarifpolitik, den Entgeltrahmen unserer Tarifverträge nach oben zu erweitern, z.B. durch zusätzliche Entgeltgruppen. Zusätzliche Entgeltgruppen sollten intensiv tarifpolitisch mit den betroffenen Arbeitnehmergruppen diskutiert werden.

6. Es sind den besonderen Aufgaben und Tätigkeiten dieser Gruppen adäquate Entgeltbestimmungen zu definieren (z. B. hinsichtlich der Entgelthöhe, der Arbeitszeit, der fixen und variablen Gehaltsbestandteile).

7. Insbesondre unsere qualitativen Tarifvertragsinhalte finden bei diesen Beschäftigtengruppen hohe Zustimmungswerte, wie z.B. T-ZUG, Altersteilzeit,

Tarifvertrag Bildung, Urlaubsansprüche und sollten für diese wachsende Arbeitnehmergruppe wirksam werden durch Integration in unsere Tarifstrukturen.

8. Argumente für eine Mitgliedschaft und die Nähe zu einer Gewerkschaft sind schwächer, wenn man per definitionem außerhalb des Tarifvertrags steht. Dabei führt die Mehrheit der Außertarif-Angestellten längst keine Führungsaufgaben mehr aus, sondern befindet sich in einem klassisch abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

9. Der Vorstand wird aufgefordert den Istzustand betrieblicher Außertarif-Regelungen in den unterschiedlichen Tarifgebieten zu erheben.

10. Parallel zu den tariflichen Auseinandersetzungen muss die IG Metall für die Außertarif-Beschäftigten sichtbare Interessenvertretung sein und betrieblich organisieren. Auch weil betriebliche Spaltungen unsere Durchsetzungsfähigkeit insgesamt schwächen. Die IG Metall wird daher die Angebote zum Austausch für betriebliche Akteure ausweiten sowie Hilfsangebote (Checklisten, Ideenaustausch, beste-Praktiken Beispiele, Zielgruppenarbeit für Außertarif-Angestellte) intensivieren.

Beschlussdatum

18.03.2019