



Gerechter Lohn?

Es gibt viele Gründe zum Feiern, das Gehaltsgruppenjubiläum gehört definitiv nicht dazu! Warum dieses Thema? Wir haben doch gute Tarifverträge, oder? Sicher ist die Bezahlung im Bereich der Chemie nicht schlecht, häufig auch etwas besser als in anderen Branchen. Aber warum ist das so? Sollte man sich darauf ausruhen? Und sollte man, wenn es um bessere Bezahlung geht, immer den Blick auf andere Branchen (ab)lenken?

Hohe Qualifizierung, hohe Verantwortung

Die Mitarbeiter in der chemischen Industrie, also auch bei Covestro, sind hochqualifiziert und üben verantwortungsvolle Tätigkeiten aus. Ein einziger Fehler kann zum Erliegen einer ganzen Produktionsstraße oder -charge führen. Den Blick auf andere Branchen zu lenken, ist unsachlich, weil die Tätigkeiten schlicht nicht vergleichbar sind.

In der chemischen Industrie haben wir eine Tarifsystematik: E1 - E13. Es gibt Eingruppierungsbeispiele oder -richtlinien, wie man es nun auch nennt. Diese sind sehr allgemein gehalten, sodass es unter Umständen schwer sein kann, sich dort wiederzufinden. Deswegen spiegeln sie auch nicht immer die Berufsrealität wider, insbesondere in Hinsicht auf die zunehmende Digitalisierung und die Komplexität der jeweiligen Tätigkeiten.

Wie sieht die Realität aus

Es erscheint so, dass es Berufsgruppen gibt, die ab einer gewissen Entgeltgruppe gedeckelt sind. Als Beispiel möchten wir hier nur einmal Chemikanten und Chemielaboranten nennen, aber diese Zustände herrschen auch in anderen Berufsgruppen.

Chemikanten kommen in aller Regel nicht über E8 hinaus, für Laboranten ist häufig bei E9 bis E10 das Ende erreicht. Wollen sie höhere Entgeltgruppen erreichen, werden sie oft darauf verwiesen, dass sie Zusatzqualifikationen benötigen. Aber leider ist es auch nicht gesichert, dass, wenn sie eine Zusatzqualifikation haben, auch eine Umgruppierung erfolgt, weil die Tätigkeit gerade nicht ausgeübt oder abverlangt wird.

Die Tätigkeit ist entscheidend

Doch genau das ist der springende Punkt, denn laut BETV-Chemie (Bundesentgelttarifvertrag-Chemie) ist einzig und allein die ausgeübte Tätigkeit ausschlaggebend für die Eingruppierung.

Im Allgemeinen geht man davon aus, dass eine berufliche Qualifikation auch über eine längere Erfahrung im entsprechenden Arbeitsbereich erreichbar ist. Als Faustformel geht man davon aus, dass eine zweijährige Ausbildung einer vierjährigen Berufserfahrung entsprechen kann.

Stellenbeschreibungen aktualisieren

Sicher kann man eine Tarifsystematik nicht permanent anpassen. Das würde schon an der Trägheit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände scheitern, allein aufgrund ihrer Größe. Aber das wäre auch gar nicht nötig. Man kann auch dauerhaft, also *permanent* die jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen bzw. Stellenbeschreibungen anpassen und aktualisieren. Allein aufgrund der sich immer rasanter verändernden Arbeitswelt ist dies im Hinblick auf eine Personalplanung mehr als notwendig:

Abteilungen werden zusammengelegt, dadurch entstehen neue Aufgabenbereiche.

Aufgrund von verschärften gesetzlichen Regelungen (z.B. Umweltschutz, Arbeitsschutz, Lieferketten) steigt der Grad der Verantwortung.

Unabhängige

Alternative



Liste 2

Durch die fortschreitende Digitalisierung müssen komplexere Tätigkeiten erlernt und ausgeübt werden.

Sind überwiegend Tätigkeitsmerkmale erreicht, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, sind die Kollegen umzugruppieren.

Wenn der Vorgesetzte einer Umgruppierung nicht zustimmt, kann es sehr hilfreich sein, ab und zu ein Zwischenzeugnis zu beantragen oder eine Eingruppierungsüberprüfung beim Betriebsrat zu beantragen.

Fachkräfte sichern

Der Arbeitgeber sollte sich dessen bewusst sein, dass er sich bemühen muss, sich in Zeiten des Fachkräftemangels die besten Arbeitskräfte zu sichern. Das sicherlich einfachste Mittel dazu sind Entgeltanreize.

Lohnabsenkung für Berufseinsteiger beenden

Verzicht auf die 5%ige Lohnabsenkung für Berufseinsteiger bzw. 10%ige Lohnabsenkung für Langzeitarbeitslose! Der Arbeitgeber kann zwar bei Einstellung dieser Kollegen diese Lohnabsenkungen vornehmen, er muss es jedoch nicht! Zumal diese Regelung im Zusammenhang mit vielen anderen tariflichen Öffnungsklauseln geschaffen wurde, um Unternehmen, denen es wirtschaftlich nicht so gut geht, Neueinstellungen zu erleichtern. Sicher sind wir uns alle einig, dass das bei Covestro in letzter Zeit nicht der Fall war!

Außertarifliche Zulagen

Ohne das System des BETV ins Ungleichgewicht zu bringen, ist es auch möglich, außertarifliche Zulagen zu zahlen, um die Kollegen an das Unternehmen zu binden und natürlich den Grad der allgemeinen Zufriedenheit zu erhöhen.

Dies würde auch ein Abwerben von Fachkräften durch andere Unternehmen verhindern und

Unsere Internetseite

Da die Seite noch recht neu ist, ist sie teilweise noch im Aufbau, einige Rubriken sind noch nicht gefüllt, aber wir arbeiten daran.



www.unabhaengige-alternative.de

gleichzeitig die Attraktivität von Covestro steigern.

Um dem Ganzen einen Rahmen zu geben, kann dies mittels einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Man muss es nur wollen und die Notwendigkeit erkennen.

Lohngerechtigkeit sichert Fachkräfte, deshalb:

- **Aktuelle Stellenbeschreibungen!**
- **Berücksichtigung aller Tätigkeitsmerkmale!**
- **Verzicht auf Lohnabsenkung für Berufseinsteiger!**
- **Außertarifliche Zulagen!**

GBV Umkleidezeiten

Gut gemeint, schlecht gemacht.

Es ist unstrittig, dass angeordnete Umkleidezeiten als Arbeitszeit anzurechnen sind.

Hierzu wurde am 22.09.2016 die GBV Umkleidezeiten abgeschlossen.

So begrüßenswert es ist, dass zu diesem Sachverhalt endlich eine längst überfällige Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, so schlecht ist doch die Umsetzung.

Die ermittelten Umkleidezeiten werden einmal jährlich in das Langzeitkonto ausgezahlt, das war's.

Es fehlt jegliche Wahlmöglichkeit für die Kolleginnen und Kollegen und stellt in unseren Augen eine Bevormundung dar. Jeder sollte selbst entscheiden, in welcher Form die Gutschrift für diese Zeiten erfolgen soll.

Einzig sinnvoll ist die folgende Umsetzung, die Wahlmöglichkeiten beinhaltet:

- **Auszahlung der Umkleidezeiten!**
 - **Gutschrift der Umkleidezeiten in Arbeitszeit, was z.B. zu einer Reduzierung der AGS Schichten führen kann!**
 - **Gutschrift ins Langzeitkonto!**
- ⇒ **Wir fordern Nachbesserung!**

Unabhängige Alternative



Liste 2