



Europäischer Metallgewerkschaftsbund
Fédération Européenne des Métallurgistes
European Metalworker's Federation

Flexible Vergütungssysteme

*verabschiedet vom 100. EMB Exekutivausschuss
Luxemburg, 7./8. Juni 2005*

Das Thema flexible Vergütung nimmt auf der tarifpolitischen Tagesordnung stets an Bedeutung zu. Einige Elemente der variablen Vergütung wie etwa die nach Akkord bezahlte Arbeit sind seit jeher gang und gäbe, aber derzeit beobachten wir eine Zunahme flexibler, über die variable Vergütung hinausgehender Vergütungssysteme. Darüber hinaus wächst der Anteil der flexiblen Vergütung am Gesamtlohn. Immer mehr Unternehmen führen Formen der flexiblen Vergütung ein.

In der Vergangenheit haben viele europäische Gewerkschaften diese Vergütungsformen abgelehnt. In den jüngsten Jahren haben sich die Wogen jedoch etwas geglättet, und auf der tarifpolitischen Tagesordnung einiger Gewerkschaften stehen die flexiblen Vergütungssysteme mittlerweile sogar ganz oben. Dieser Sinnungswandel ist auch den von EIRO und Eucob@ durchgeführten Erhebungen zu entnehmen.

Ein möglicher Grund für diese veränderte Haltung ist die wachsende Erkenntnis der Gewerkschaften, wie wichtig ihr Einfluss auf die konkrete Gestaltung der variablen und flexiblen Vergütung ist.

Auf europäischer Ebene sind die flexiblen Vergütungssysteme, einschließlich der variablen Vergütung ein wichtiges Werkzeug für multinationale Unternehmen. Mit diesen Unternehmen überwinden die flexiblen Vergütungssysteme Landesgrenzen, und im Zuge des Einflusses dieser Unternehmen sind auch die nationalen Systeme, innerhalb derer sie tätig sind, betroffen. Die Situation der Europäischen Betriebsräte in multinationalen Unternehmen stellt ein gesondertes Problem dar. Wenn die Betriebsräte mit Unternehmensinitiativen zur flexiblen und variablen Vergütung konfrontiert werden, müssen wir, die Gewerkschaften, in der Lage sein, sie zu beraten und zu unterstützen.

Die flexible Vergütung ist als Gegensatz zu anderen Vergütungsformen - vor allem dem tarifvertraglichen Grundlohn – zu definieren. Zum Grundlohn gehören Elemente wie der feste Tages-, Wochen- oder Monatslohn, feste Zusatzbezüge wie das 13. Monatsgehalt oder Urlaubsgeld, Überstundenbezahlung, Härtezulagen, Schichtzulagen und inflationsbedingte Ausgleichszahlungen.

Ein flexibles Vergütungssystem kann sich aus Lohnelementen zusammensetzen, die ungewisse Elemente beinhalten oder weitgehend von der persönlichen oder gemeinsamen Leistung, Qualifikation usw. abhängen.

Die Gewinnbeteiligung kann als besondere Form der leistungsbezogenen Vergütung betrachtet werden, wobei die Kriterien im Gegensatz zu den traditionellen produktionsbezogenen Kriterien finanzieller Art sind.

Die finanzielle Beteiligung, bei der es in der einen oder anderen Form um einen Anteilbesitz am Unternehmen geht, hat mit flexiblen Vergütungssystemen nichts zu tun und wird in diesem Dokument nicht erörtert.

Der EMB ist der Auffassung, dass flexible Vergütungssysteme folgende Kriterien erfüllen müssen:

- Flexible Vergütungssysteme sind von den Gewerkschaften auf Landes- oder Unternehmensebene gemäß der nationalen Traditionen auszuhandeln;
- Flexible Vergütungssysteme dürfen die Tarifverträge nicht untergraben;
- Der flexible Lohn darf lediglich einen geringfügigen Teil des Gesamtlohns ausmachen;
- Flexible Vergütungssysteme dürfen keine Elemente beinhalten, die die individuellen und kollektiven Grundrechte der Arbeitnehmer kürzen – wie etwa das Streikrecht oder das Recht auf Abwesenheit im Krankheitsfall;
- Die Einführung flexibler Vergütungssysteme darf weder die Gleichbehandlungsgrundsätze beeinträchtigen, noch zu Diskriminierung führen;
- Flexible Lohnelemente müssen im gleichen Maße wie feste Lohnelemente zum Sozialsystem beitragen;
- Ein flexibles Vergütungssystem muss transparent, gerecht und messbar sein sowie auf objektiven Kriterien beruhen;
- Bei Gewinnbeteiligung bedarf es besonderer Anstrengungen zur Gewährleistung der Transparenz hinsichtlich der Regelungen der europäischen Richtlinie über Unternehmensabschlüsse;
- Flexible Vergütungssysteme sollten so gestaltet sein, dass der Einzelne seine Begabungen entfalten kann;
- Flexible Vergütungssysteme sind von der Gewerkschaft auf Unternehmensebene regelmäßig zu bewerten, um u.a. einer Überarbeitung der Arbeitnehmer vorzubeugen;
- Bei einem u.a. qualifikationsbedingten flexiblen Vergütungssystem ist den Arbeitnehmern einfacher Zugang zu Ausbildung zum Erwerben derartiger Qualifikationen zu gewährleisten.