



Eine moderne Eingruppierung für die nordwestdeutsche Brotindustrie

**Positionspapier der NGG-Tarifkommission
für die Erarbeitung einer modernen Eingruppierungsstruktur
der Brotindustrie in den Tarifgebieten
Hamburg/Schleswig-Holstein, Niedersachsen/Bremen
und Nordrhein-Westfalen.**

Stand: Oktober 2023

A. Die tarifpolitische Ausgangslage

Die norddeutsche und nordrhein-westfälische Brotindustrie erstreckt sich über fünf Bundesländer und drei verschiedene Tarifgebiete mit unterschiedlichen Regelungen zur Eingruppierung. Diese Struktur beruht teilweise, wie im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen, auf einem Gruppenplan und Gehaltsgitter von 1975, welches seitdem nicht überarbeitet wurde und für die gesamte nordrhein-westfälische Ernährungsindustrie gilt. Auch gibt es keine übergreifende einheitliche Regelung zwischen den Tarifgebieten der Brotindustrie. In Hamburg/Schleswig-Holstein und Niedersachsen/Bremen wiederum ist die Eingruppierung in den Manteltarifverträgen geregelt, die 2020 lediglich eine sprachliche Modernisierung aber keine neuen Eingruppierungsgrundsätze erfuhren.

Im Laufe der Jahre haben die Tarifparteien einzelne Änderungen und Anpassungen in verschiedenen Klauseln in den Entgelttarifverträgen und einer Vielzahl von Protokollnotizen vereinbart. Eine systematische und nachhaltige Modernisierung hat nicht stattgefunden. Was alle Tarifgebiete eint, ist das Alter der Regelungen zur Eingruppierung, Tätigkeitsbeschreibungen und Berufsbezeichnungen. Eine Ausnahme hierzu stellen die haustariflichen Vereinbarungen für das Unternehmen Harry Brot aus dem Jahre 2022 dar, in denen für die Tarifgebiete NRW, Niedersachsen/Bremen und Hamburg/Schleswig-Holstein eine Lohngruppe IIa für einfachste Tätigkeiten (Warenbereitstellung in Vertriebsstellen im Unternehmen mit eigenem Frischedienst) vereinbart worden ist.

In den letzten Jahrzehnten hat sich die deutsche Brotindustrie aber in ihren Gegebenheiten stark verändert. Die Transformation der Arbeitswelt, die Digitalisierung und die weiter voranschreitende Mechanisierung von Arbeitsabläufen haben zur Folge, dass viele in den Eingruppierungsgrundsätzen formulierte Berufsbezeichnungen, Anforderungsprofile und Tätigkeitsbeschreibungen so nicht mehr in den Betrieben wiederzufinden sind. Die Eingruppierungsgrundsätze bilden diesen Wandel der Arbeitswelt der norddeutschen und nordrhein-westfälischen Brotindustrie daher nicht mehr ab. Hier zeigt sich eine deutliche Problematik auf, die sowohl die Arbeit der Betriebsräte wie auch die Arbeit der Personalabteilungen in den Betrieben gleichermaßen betrifft. Daher sind dringende Modernisierungen dieser Eingruppierungsgrundsätze notwendig.

Bei den Entgelttarifverhandlungen 2023 wurde deshalb zwischen den Tarifvertragsparteien per Protokollnotiz festgehalten, sich zeitnah zu Sondierungsgesprächen über die Modernisierung der Eingruppierungsstruktur der norddeutschen und nordrhein-westfälischen Brotindustrie zu treffen. Es ist die Aufgabe beider Tarifparteien, die Branche zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig aufzustellen. Dafür ist es nötig, eine moderne und über die drei Tarifgebiete hinweg einheitliche Eingruppierungsstruktur zu schaffen.

B. Der Ist-Zustand in den Betrieben

Die aufgezeigte Problemstellung beim Thema der Eingruppierung spiegelt sich in der aktuellen betrieblichen Realität wider. Durch den Arbeitskräfte- beziehungsweise Fachkräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhöht sich der Druck auf die Arbeitgeber wie auf die Beschäftigten, die die fehlenden Kolleg*innen kompensieren müssen, enorm. Es gilt nicht nur, neue Stellen mit geeigneten Fach- und Arbeitskräften zu besetzen, sondern die bereits im Unternehmen befindlichen Kolleg*innen durch attraktive Arbeitsbedingungen und transparente Eingruppierungen zu halten.

Seit mehreren Jahren ist jedoch aus den Stammebelegschaften eine deutliche Frustration zu entnehmen, die sich im speziellen auch auf die Ein- und Umgruppierungsthematik bezieht. Durch den in der Realität vorherrschenden Wegfall von Berufsbezeichnungen und Tätigkeitsbeschreibungen, die in den alten Eingruppierungsstrukturen formuliert sind und dem parallel dazu laufenden Wandel der Arbeitsplätze im Betrieb, gibt es weit verbreitete Schwierigkeiten. Hier gilt es zum einen der Modernisierung von Arbeitsabläufen zukünftig Rechnung zu tragen, als auch eine Durchlässigkeit praktisch umzusetzen. Zum jetzigen Zeitpunkt ist z.B. für Beschäftigte, die seit mehreren Jahrzehnten im gleichen Betrieb tätig sind, ein Aufstieg in höhere Lohngruppen unmöglich und wird durch eine gläserne Decke verhindert. Eine Entwicklung innerhalb des Eingruppierungsgitters nach Beschäftigungsjahren, sprich nach Erfahrungsstufen, ist mit dem aktuellen Ist-Zustand kaum möglich. Dieser Punkt ist aber unabdingbar, um eine solide Stammebelegschaft zu halten und so Kolleg*innen, die seit Jahrzehnten in den Betrieben sind, auch entsprechend zu entlohnen und wertzuschätzen.

Die Anforderungen an die Arbeitsplätze in den einzelnen Abteilungen (Produktion, Verpackung, Logistik und Instandhaltung/Werkstatt) haben sich durch die Automatisierung und Umstrukturierung von Arbeitsabläufen teilweise stark verändert. Demnach kommt es bei den Unternehmen in den Tarifgebieten zu deutlichen Unterschieden in der Eingruppierung, zum Teil bei ein und denselben Tätigkeiten.

Im Hinblick auf die aktuell vorherrschende Situation auf dem Arbeitsmarkt, der wirtschaftlichen Entwicklung und dem bereits jetzt spürbaren Wegfall geburtenstarker Jahrgänge, bedarf es dringend einer Überarbeitung der vorgenannten Eingruppierungsstrukturen, um neue Fachkräfte zu finden und diese zusammen mit der Stammebelegschaft auch langfristig zu binden. Eine mögliche Folge wäre ein Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt gegenüber anderen Branchen.

C. Thesen für eine moderne Eingruppierungsstruktur

Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten für möglichst viele Beschäftigte sind der Schlüssel, um fehlende Arbeitskräfte zu gewinnen und vorhandene zu binden. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen ungelernete Mitarbeitende bereits heute Tätigkeiten übernehmen, die einst Fachkräften vorbehalten werden. Dies wird sich im Zuge des demografischen Wandels noch verstärken. Was aber bisher fehlt, sind transparente, durchlässige tarifliche Regeln, die dafür sorgen, dass diese persönliche Entwicklung von Beschäftigten mit einer Entwicklung der Eingruppierung und damit des individuellen Entgelts einhergehen. Die künftige Eingruppierungssystematik muss deshalb diesen Prinzipien folgen. Die NGG-Tarifkommission hat im Oktober 2023 die nachfolgend aufgeführten Thesen ausgearbeitet, die die Grundzüge einer modernen Eingruppierung skizzieren. Diese Thesen sollen Bestandteil des Austausches mit der Arbeitgeberseite werden. Ziel ist, dass die Tarifvertragsparteien in gemeinsamen Gesprächen einen modernen Eingruppierungstarifvertrag für die norddeutsche und nordrhein-westfälische Brotindustrie zu entwickeln.

1. Eine einheitliche Eingruppierungsstruktur für alle drei Tarifgebiete

Die drei Tarifgebiete (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen/Bremen und Hamburg/Schleswig-Holstein) bilden im Entgeltbereich seit vielen Jahren eine Tarifgemeinschaft und sind hinsichtlich der Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten das größte Tarifgebiet innerhalb der deutschen Brotindustrie. Die Entgeltverhandlungen werden von arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig jeweils gemeinsam gebildeten Tarifkommissionen geführt. Damit stellen die Tarifparteien sicher, dass hinsichtlich der Entgeltentwicklung einheitliche Standards in der Branche gelten. Was fehlt, sind einheitliche Standards bei der Eingruppierung. Deshalb ist eine gemeinsame, einheitliche Eingruppierungsstruktur notwendig, die alle drei bisherigen Tarifgebiete in einem Entgeltrahmen- bzw. Eingruppierungstarifvertrag vereint.

2. Die betrieblichen Realitäten in den Blick nehmen

Ein modernes Eingruppierungssystem muss vom Betrieb her gedacht werden. In einem künftigen Entgeltrahmentarifvertrag sollten deshalb alle wichtigen Abteilungen eines Brotindustriebetriebs abgebildet werden, dies sind im Wesentlichen die Produktion, die Verpackung, die Logistik, die Verwaltung und die Instandhaltung/Werkstatt.

3. Durchlässigkeit für möglichst viele

Ungelernte Arbeitskräfte, die in vergleichbaren Tätigkeit die nötigen Erfahrungen sammeln, müssen nach Zeitablauf umgruppiert und den Einstiegslohn einer Fachkraft erhalten. Ungelernte Arbeitskräfte erwerben im Laufe ihrer Tätigkeit viele Kompetenzen und Kenntnisse und stoßen dabei in Tätigkeitsbereiche vor, die üblicherweise von Fachkräften ausgeübt werden. Diese persönliche Entwicklungsbereitschaft nutzt den Betrieben und wird von vielen Arbeitgebern bereits heute gefördert. Deshalb ist es nur folgerichtig, dass sie honoriert werden und für möglichst viele geöffnet werden.

4. Entwicklungschancen für Ungelernte

Für ungelernete Arbeitskräfte soll angestrebt werden, dass der Arbeitgeber nach drei Jahren Beschäftigung in der Tätigkeit einer Fachkraft, eine staatlich anerkannte Prüfung nach den Richtlinien des BBiG ermöglichen soll. Damit soll gewährleistet

werden, dass Fachkräfte auch aus dem eigenen Unternehmen gewonnen werden können und eine Durchlässigkeit nach oben geschaffen wird.

5. Perspektiven für Fachkräfte

Fachkräfte, die einen Berufsabschluss erlangt haben, möchten sich auch nach dem Berufseinstieg weiterentwickeln. Voraussetzung dafür ist ein Eingruppierungssystem, das Aufstiegsmöglichkeiten in Form von Erfahrungsstufen, die die Branchenerfahrung berücksichtigen. So werden erworbene Fachkenntnisse und Branchenerfahrungen, honoriert. Ein Wechsel innerhalb der Brotindustriebranche führt so nicht zu einem Wegfall der erworbenen Erfahrungsstufen in der Eingruppierung.

6. Transparenz und klare Definitionen

Die tatsächlich in den Betrieben vorherrschenden Anforderungs- und Tätigkeitsprofile müssen in einem künftigen Eingruppierungstarifvertrag abgebildet werden. Das erfordert die Streichung jener Tätigkeiten und Anforderungen, die aufgrund der veränderten technologischen und betrieblichen Prozesse nicht mehr existieren und die Etablierung neuer Definitionen, die den betrieblichen Status Quo abbilden. Der Anspruch der Tarifvertragsparteien muss es sein, ein transparentes und leicht verständliches Eingruppierungssystem zu schaffen, das Arbeitgebern und Betriebsräten die Eingruppierung erleichtert und das für alle Beschäftigten nachvollziehbar ist.

7. Entgeltgleichheit und Geschlechterdiskriminierung

Die Anforderungs- und Tätigkeitsprofile eines künftigen Entgelttarifvertrages müssen in puncto Entgeltgleichheit und Geschlechterdiskriminierung einer wissenschaftlichen Überprüfung standhalten. Damit geben die Tarifvertragsparteien den Arbeitgebern und Betriebsräten ein Instrument an die Hand, das sie rechtssicher anwenden können. Darüber hinaus gewinnen die tarifgebundenen Unternehmen an Attraktivität als Arbeitgeber.

8. Klare Zulagenregelungen

Weil tarifliche Vorgaben fehlen, nicht praktikabel oder veraltet sind, sind auf betrieblicher Ebene verschiedene Zulagenregelungen entstanden. Ein künftiger

Eingruppierungstarifvertrag muss deshalb eine klare Zulagenregelung enthalten, der Wildwuchs vermeidet.

)

)