

## Leistungslohn: fortschrittliche Lohnpolitik?

In letzter Zeit führten manche Betriebe den Leistungslohn für Lehrlinge ein. Dafür wurden neue Qualifikationssysteme aufgestellt, nach denen die Leistungen der Lehrlinge zukünftig bewertet werden. Von zwei solchen Systemen erhielt „focus“ Kenntnis. Nach dem einen werden die Lehrlinge in der Maschinenfabrik Walter Städeli, Oetwil a.S. beurteilt, nach dem anderen die Lehrlinge in der Gretag AG, Regensdorf, eine Tochtergesellschaft der Ciba-Geigy, welche elektronische Geräte für verschiedene Zwecke, wie Photoverarbeitung, Grossbildprojektionen, Nachrichten- und Datenverarbeitung herstellt.

Walter Städeli bezeichnet die neue Gehaltsregelung als „fortschrittliche Entlohnungspolitik“ und entschloss sich zu deren Einführung, weil „die Lehrlinge im letzten Lehrjahr in der Regel als nahezu vollwertige Arbeitskräfte in Werkstatt und Büro eingesetzt werden können“ und durch diese „leistungsgerechte Entlohnung“ vermieden werde, dass das „Schlagwort vom ‚ausgebeuteten Lehrling‘ aufkomme“.

### **Nicht das Übliche, sondern das „Mehr“ wird belohnt**

Einen höheren Lohn erhält der Lehrling, der „die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen bei weitem“ übertrifft, so „fehlerlos auch bei stärkster Belastung“ arbeitet, „auch über die übliche Zeit hinaus gut durchhält“ und „zu Sonderleistungen jederzeit bereit“ ist. Lässt sich der Lehrling auf diese Weise zusätzlich ausbeuten, kann er ein höheres Gehalt als den Grundlohn bekommen. Es ist aber der Unternehmer, der sowohl die Leistung beurteilt und in der Folge den Zusatzlohn zu bezahlen hat.

Auch wird der Leistungslohn nicht nur von der erbrachten Qualität und Quantität abhängig gemacht, sondern

### **Integrations- und Anpassungswille**

des Lehrlings kommen ebenfalls zur Beurteilung. Sein Fleiss erhält die Bewertung 6, wenn er „überaus eifrig“ ist und „echte Schaffensfreude zeigt“. Das Betragen wird im Qualifikationssystem mit „Anpassungs- und Einordnungsbereitschaft“ umschrieben. Der Lehrling erhält unter diesem Begriff die höchste Note, wenn er „bescheiden und zuvorkommend ist“, „eine natürliche und echte Herzlichkeit zeigt“ und „seine Mitarbeiter mitreisst“. Falls des Lehrlings Betragen so sein sollte, dass er „andere von der Arbeit abhält“, bekommt er eine 3. Mit einer „sehr guten Einstellung zur Firma“ und „nie erlahmendem Arbeitsinteresse, auch bei unangenehmer Arbeit“, kann der Lehrling unter dem Begriff ‚Interesse‘ das Maximum erreichen. Note 4 erhält er, wenn ihm „Einstellung und Politik zur Firma gleichgültig“ sind und Note 3, wenn er „sich von der Arbeit gelangweilt zeigt“.

Für den Unternehmer ist die Anpassungsbereitschaft eines Lehrlings wichtig. Dieses Verhalten erhält eine strenge Bewertung und unter dem Gesichtspunkt einer längerfristigen Strategie entschliesst sich der Unternehmer, Lehrlinge, welche beste Qualität und hohe Quantität liefern, aber kaum Bereitschaft zeigen, Strukturen des Unternehmens zu verinnerlichen, mit schlechter Notengebung sowohl bezüglich der Entlohnung wie der Beförderung zu disqualifizieren.

Zudem schrecken die Unternehmer nicht davor zurück, um ihre Absichten verwirklichen zu können. Forderungen im Bewertungssystem aufzustellen, welche gegen gesetzliche Vorschriften verstossen.

Es gibt einige gesetzliche Bestimmungen, welche wenigstens beschränkt zugunsten der Arbeiter, bzw. der Lehrlinge lauten. So dürfen Lehrlinge nur soweit zu Akkordlohnarbeiten verwendet werden, als solche Arbeiten mit dem zu erlernenden Beruf in Zusammenhang stehen und die Ausbildung nicht beeinträchtigt wird, d.h. die Berufsausbildung muss die Akkordarbeit bedingen und im Ausbildungsreglement des betreffenden Berufes darf sie nicht ausgeschlossen sein. Will der Lehrling nun einen höheren Lohn als den Grundlohn erreichen, da mit diesem nicht auszukommen ist, zwingt ihn der Unternehmer, zwar auf angeblich freiwilliger Basis und selbstverständlich nicht als solche proklamiert, Akkordarbeit zu leisten. Um eine bessere Note und damit mehr Lohn zu erhalten, muss der Lehrling mehr liefern. Dies folgt aus den oben zitierten Beurteilungskriterien. Sollte der Lehrling z.B. „nervös und aufgereggt werden, wenn das Arbeitstempo gesteigert wird“, bekommt er die Note 4, also knapp genügend, und in der Folge auch höchstens den Grundlohn ausbezahlt. Die gesetzliche Einschränkung der Akkordarbeit kann mit dieser Gehaltsregelung effektiv umgangen werden.

Das Qualifikationssystem enthält zudem explizite Gesetzesverletzungen. Von Gesetzes wegen ist die Leistung von Ueberstunden für Lehrlinge entweder gänzlich verboten oder ihre Anzahl sehr beschränkt. Jede einzelne Ueberstunde ist von der Behörde zu bewilligen und vom Lehrling nur zu leisten, wenn im Betrieb etwas Aussergewöhnliches oder Unvorhersehbares geschieht. Qualifikationen, die für die Erteilung der höchsten Note verlangen, dass der Lehrling „auch über die übliche Zeit hinaus gut durchhält“, „immer zur Stelle und frühzeitig am Arbeitsplatz ist“ (sollte der Lehrling ‚nur‘ auf die Minute genau erscheinen, erhält er eine knapp genügende Note; wenn er „selten Ueberstunden macht“, bringt ihm dies eine ungenügende Bewertung (Note 3) ein; bei keinen Ueberstunden bekommt er Note 2), zwingen den Lehrling, auf den gesetzlichen Schutz zu verzichten und ‚freiwillig‘ Ueberzeitarbeit zu leisten.

Die von den Unternehmern neu eingeführte Gehaltsregelung macht einmal mehr deutlich, dass diese Leute bestehende gesetzliche Vorschriften ohne weiteres verletzen, wenn sie sich davon einen Gewinn versprechen. Es sind aber die gleichen Leute, die von den Angestellten, Arbeitern und Lehrlingen verlangen, dass sie die Bestimmungen in Gesetzen, Verordnungen, Hausordnungen, Gesamtarbeits- und Einzelarbeitsverträgen strikte einhalten, und reichhaltige Möglichkeiten, von der Kündigung bis zum Einsatz der Polizei, zur Verfügung haben, um deren Einhaltung zu erzwingen. Hingegen ist uns nicht bekannt, dass die Behörde, welche die Aufsicht über die Lehrstellen hat, gegen Regelungen des Leistungslohnsystems, worin gesetzliche Vorschriften verletzt werden, interveniert hätte, wie es ihre Pflicht ist. Aus diesem Grunde schrieb „focus“ an die Aufsichtsbehörde und fragte diese an, was sie gegen derartige Gesetzesverletzungen zu unternehmen gedenke. Bis zum Redaktionsschluss der Ausgabe lag noch keine Antwort vor. Sobald das kantonale Amt (KIGA) geantwortet hat, werden wir unseren Lesern darüber berichten.

Zitate stammen aus den Beurteilungsblättern der beiden obgenannten Firmen.

Focus, Nr. 57, November 1974.

Löhne > Leistungslohn. Berufsbildung. Focus, 1975-11-01