

ERA nach Gutsherrenart

Entgeltfragen sind Machtfragen

Nach den ideologischen Vorgaben von Südwestmetall versuchen viele Geschäftsführungen mit der Einführung von ERA, die betriebliche Lohn- und Gehaltslinie zu senken, statt sie um 2,79 Prozent anzuheben.



ERA
Tarifvertrag

beiter beginnen zwar bei der EG 7, doch viele Arbeitgeber wollen das nicht zahlen: Das ist eine der zentralen Auseinandersetzungen bei der ERA-Einführung, wie wir schon berichtet haben.

„Die Auftragslage ist derzeit hervorragend. Da können Belegschaften Druck ausüben, den ERA tarifgerecht einzuführen.“

Die Betriebsräte sind gut beraten, dies möglichst schnell zu tun“, sagt Bender.

Ziel müsse es auch sein, bei der ERA-Einführung Anrechnungsmöglichkeit der Tarifierhöhungen bei Überschreitern zu verringern oder ganz zu verhindern. „Die

Kolleginnen und Kollegen haben sich ihr Einkommensniveau erarbeitet. Ihr Entgelt ist auch Ausdruck der Wertschätzung der Arbeit.“

Mitbestimmung sichern

Doch die Arbeitgeber haben es nicht nur auf das Geld der Kolleginnen und Kollegen abgesehen, sie wollen die seit Jahrzehnten gültige Mitbestimmung bei der Grundentgelt-Findung und der Zuordnung der Beschäftigten außer Kraft setzen.

„Die Mitbestimmungsrechte der Paritätischen Kommission (Pako) bzw. des Betriebsrats bei der Zuordnung des Beschäftigten zur Entgeltgruppe, sowie bei Reklamationen müssen für die Zukunft festgeschrieben sein“, so Bender. Dies dürfe nicht allein das Recht der Geschäfts- oder Personalabteilung sein. „Dagegen wehren wir uns.“

„Die betriebliche Lohn- und Gehaltssumme muss mit ERA steigen“, erklärt Sieghard Bender, Erster Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Esslingen. In jedem Betrieb müsse es Beschäftigte in der EG 17 geben. Fachar-

Inhalt

- | | |
|----------------------------------|---------|
| ■ Ohne Druck geht gar nichts | Seite 2 |
| ■ ERA per Ergänzungstarifvertrag | Seite 3 |
| ■ Baustelle: Belastungszulage | Seite 4 |

Esslingen
Göppingen-Geislingen
Ludwigsburg
Stuttgart
Waiblingen

Halbzeit bei der ERA-Einführung

Ohne Druck geht gar nichts

Seit 2006 wird der ERA-TV in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie eingeführt, 2009 soll die Einführung abgeschlossen sein. Es ist Halbzeit im Kampf um die richtige Arbeitsplatzbewertung und um gerechte Vergütung. Die Erfahrung in vielen Betrieben zeigt, dass ein Teil der Arbeitgeber den ERA missbraucht, um die Entgelte zu senken und Arbeit zu entwerten. Einzelne Arbeitgeber lassen sich weiter vor den Karren von Südwestmetall spannen. Dass sie dadurch oft ein Eigentor schießen, zeigen unsere Beispiele.

BERU in Ludwigsburg:

Protest hat sich gelohnt

Beim Kfz-Zulieferer BERU in Ludwigsburg hatte die Geschäftsleitung den Betriebsrat vor vollendete Tatsachen gestellt und lediglich im Dezember 2005 „rechtzeitig“ die Beschäftigten informiert, in welche Entgeltgruppe sie eingruppiert würden. Allerdings lagen nicht einmal Arbeitsplatzbeschreibungen vor. Als die Kolleginnen und Kollegen die Auswirkungen erkannten, war das Entsetzen groß. Der Betriebsratre-



Foto: Graffiti

Seit Monaten befinden sich die Behr-Beschäftigten in Stuttgart-Zuffenhausen in einer harten ERA-Auseinandersetzung. „Wir wollen, dass alle Arbeitsplatzbeschreibungen in der PaKo besprochen werden. Die Beschreibungen sind falsch und spiegeln nicht das Arbeitsfeld der Beschäftigten wider“, erläutert Thomas Wörner, Betriebsratsvorsitzender von Behr.

klamierte, forderte alle Beschreibungen ein und legte anschließend kollektiven Widerspruch ein. Begleitet wurde der Einspruch mit außerordentlichen Betriebsversammlungen und einer Protestaktion vor dem Werkstor. Der Einsatz hat sich

für die Beschäftigten gelohnt: Die „vorläufigen Einstufungen“ blieben auch „vorläufig“ bis sie die PaKo geprüft hatte. Die Geschäftsführung musste die Mitbestimmungsrechte in der PaKo akzeptieren, die Reklamationen wurden in der PaKo bearbeitet. Dies führte in einem ersten Schritt zu besseren Eingruppierungen im gewerblichen Bereich. Marina Cee, BRV ist überzeugt: „Ohne unsere offensive Informationspolitik und die Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen hätte sich nichts bewegt.“



Werner und Pfeleiderer regelt die ERA-Einführung per Ergänzungstarifvertrag

Die Maschinen standen still

Der ERA beschäftigte Belegschaft und Betriebsrat von Coperion Werner und Pfeleiderer (CWP) in Stuttgart-Feuerbach viele Monate. Jetzt wurde der Streit um die Einführung des Tarifvertrages beigelegt.

Nach langen Verhandlungen einigten sich IG Metall und Geschäftsführung von CWP auf einen Ergänzungstarifvertrag. Darin geregelt sind etwa die Eingruppierungen, die vor allem im gewerblichen Bereich strittig waren, und die tarifliche Absicherung sämtlicher Tarifentgelte, wie die Leistungszulage. „So wurde sicher gestellt, dass auch neu Beschäftigte ein gutes Leistungsentgelt erreichen können“, sagt Uwe Meinhardt von der IG Metall Stuttgart.

Des Weiteren werde es keine Anrechnung der Tarifierhöhungen geben: Sie werden eins zu eins weiter gegeben. „Wir sind mit dem Ergebnis zufrieden“, erklärt Albrecht Klumpp, Betriebsratsvorsitzender von WP.



Die Beschäftigten von Coperion Werner und Pfeleiderer in Stuttgart-Feuerbach haben sich nicht unterkriegen lassen. Foto: Graffiti

Diesem positiven Ergebnis war eine lange und harte Auseinandersetzung vorangegangen. „Unsere Kolleginnen und Kollegen waren nicht mehr bereit, Überstunden zu leisten“, erzählt Klumpp. Regelmäßig fanden im Betrieb Info-Veranstaltungen und Betriebsver-

sammlungen statt. Nachdem der Arbeitgeber gedroht hatte, den Tarifvertrag ohne den Betriebsrat einführen zu wollen, erhöhte die Belegschaft den Druck in dem auftragsstarken Unternehmen: Sie legte für zwei Tage die Arbeit nieder.

ERA-Einführung bei ZF Lenksysteme in Bietigheim-Bissingen

Konfrontation statt Konsens

„Nach sehr schwierigen Verhandlungen schlossen wir bei der ZFLS in Bietigheim-Bissingen eine ERA-Einführungsvereinbarung ab. Unsere Ziele waren das Lohnniveau zu erhalten, eine transparente ERA-Einführung und beide Seiten verpflichteten sich, ERA im Konsens einzuführen.

Wir stellen jedoch fest, dass die Unternehmensleitung die Erstmitteilung ohne vorherige Diskussion in der PaKo an die Beschäftigten verschickt hat. Seit Wochen wei-

gert sie sich, entgegen der Vereinbarung, die betrieblichen Beispiele in der PaKo zu beraten.

Ein weiterer Hauptstreitpunkt ist die Einstufung von Facharbeit. Was bisher als Facharbeit in AWG 6 eingestuft war (nach ERA EG7), wird jetzt zu Anlernertätigkeiten abgestuft. Das widerspricht dem ERA-Tarifvertrag, sowie unserer ERA-Einführungs-BV.

Bei unserer Mutter Bosch gab es



eine Standort übergreifende PaKo. Es wurden im Konsens, Ergänzungsbeispiele beschrieben und bewertet. Bei der Zuordnung hat man sich an die Grundsätze gehalten, was bislang Facharbeit war, wird auch in ERA Facharbeit bleiben. Wir werden uns dafür einsetzen, dass sich **auch die ZFLS** an die Grundsätze hält.“

Vincenzo Basile
Betriebsratsvorsitzender

Keine Trennung von Entgelt- und Arbeitsschutzpolitik

ERA-Baustelle: Belastungszulage

Die Arbeitswelt und die mit ihr verbundenen Belastungen haben sich in den letzten Jahren stark verändert und müssen im Rahmen des ERA-Prozesses angegangen werden: Belastungen müssen, sofern sie sich nicht vermeiden lassen, gesondert erfasst, bewertet und entsprechend vergütet werden.

Südwestmetall geht mit der Vorgabe in die betriebliche Umsetzung, dass ausschließlich nur mittlere Belastungen vorzufinden sind und deshalb keine Belastungszulage bezahlt werden muss.

Eine flächendeckende Bewertung der betrieblichen Belastungen als mittlere Belastungen könnte die Arbeitgeber dazu verleiten, keine Belastungsbeseitigung und -minderung durchzuführen. Dem

müssen sich Betriebsräte entgegenstellen und sich gemeinsam mit den Arbeits- und Gesundheitsschützern an einen Tisch setzen und gemeinsame Strategien entwickeln. Eine Trennung von betrieblicher Entgelt- und Arbeitsschutzpolitik wäre kontraproduktiv.

Belastungsabbau hat Vorrang

Im betrieblichen Prozess muss es vorrangiges Ziel bleiben, Belastungen zu beseitigen. Gesundheitsschädigende Belastungen dürfen nicht anstelle ihrer Beseitigung bezahlt werden. Doch so lange diese Belastungen nicht beseitigt sind, sind sie zu bewerten und zu bezahlen. In kleinen und mittleren Unternehmen ist es sinnvoller, mit Hilfe einer Be-

triebsvereinbarung, zuerst Grundbelastungen relativ pauschal zu regeln und anschließend, besondere Belastungen spezieller Abteilungen und/oder Arbeitsplätze zu erfassen und zu bewerten.

Die Vielfalt und Wechselwirkungen verschiedenster Belastungen müssen beachtet werden. Eine Häufung kurzzeitiger Belastungen kann zu erhöhten Belastungen führen, selbst wenn jede einzelne Belastungsart für sich betrachtet nicht dazu führen würde.

Lassen sich Arbeitgeber nicht auf eine gemeinsame Belastungsbewertung mit den Betriebsräten ein, muss es eine betriebliche Auseinandersetzung um jedes einzelne Belastungskriterium geben. Denn auch hier gilt: Ohne Druck geht gar nichts.

Eure Meinung zählt!

Das ist die inzwischen vierte Ausgabe unseres regionalen Impuls. Wir würden uns freuen, wenn ihr Euch fünf Minuten Zeit nehmt und uns Eure Meinung zu den bisherigen Ausgaben mitteilt.

1.) *Gefällt Euch der regionale Impuls?*

😊 ja 😐 geht so ☹️ nein

2.) *Was findet Ihr gut?*

3.) *Was könnten wir verbessern?*

4.) *Welche Themen brennen Euch unter den Nägeln?*

Rückmeldungen bitte per Fax: 0711/ 23705-11 oder über die Homepage der IG Metall Region Stuttgart: <http://www.region-stuttgart.igm.de>.

Danke für Eure Unterstützung!

Die Verwaltungsstellen der IG Metall Region Stuttgart

IG Metall Region Stuttgart:
www.region-stuttgart.igm.de
E-Mail: clang@imu-institut.de

IG Metall Esslingen
www.esslingen.igm.de
E-Mail: esslingen@igmetall.de

IG Metall Göppingen
www.igmetall.de/homepages/goepingen-geislingen
E-Mail: goepingen-geislingen@igmetall.de

IG Metall Ludwigsburg
www.ludwigsburg.igm.de
E-Mail: ludwigsburg@igmetall.de

IG Metall Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de
E-Mail: stuttgart@igmetall.de

IG Metall Waiblingen
www.waiblingen.igm.de
E-Mail: waiblingen@igmetall.de