



---

# **Besonderheiten der ERA-Einführung im Maschinenbau**

**Branchen-Workshop KFZ - Maschinenbau 18.4.2007**

**Martin Schwarz-Kocher**



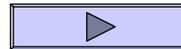
## ERA Einführung im Maschinenbau

**BR-Netzwerk Maschinen- und Anlagenbau in BaWü beim Bezirk hat in 5 Seminaren die ERA-Einführung in der Branche durch intensiven Erfahrungsaustausch begleitet.**

**Dabei hat sich die ERA-Überleitung für die Tätigkeitsfamilie der Montage als besonders maschinenbauspezifisches Thema herausgestellt. Dabei geht es um:**

■ Überleitung BMTV zu ERA

- Tarifvereinbarungen



■ Betriebliche Regelungen zur Überführung BMTV zu ERA

- Absicherung Montagezulage
- Absicherung der Montagezulagen als Teil der Differenzbildung Überschreiter



■ Einstufung v. Außenmontage



## Tätigkeitsfamilie Montage im Maschinenbau

Traifl. Niveau- beispiel-Familie	Einzelgeräte- monteur 1	Einzelgeräte- monteur 2	IBS-Spezial- monteur	
<b>Ausbildung</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>B2</b>	
<b>Erfahrung</b>	<b>E1</b>	<b>E3</b>	<b>E3</b>	
<b>Denken</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	
<b>Handlungssp.</b>	<b>H3</b>	<b>H3</b>	<b>H4</b>	
<b>Kommunikation</b>	<b>K2</b>	<b>K3</b>	<b>K3</b>	
<b>Mitarbeiterführung</b>			<b>F1</b>	
<b>Punkte</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>EG 6</b>	<b>EG 9</b>	<b>EG 11</b>	
<b>Betriebliche Beispiele BOSCH</b>	<b>System- monteur 1</b>	<b>System- monteur 2</b>	<b>IBS-Spezial- monteur 2</b>	<b>IBS-Spezial- monteur 3</b>
<b>Ausbildung</b>	<b>B2</b>	<b>B2</b>	<b>B2</b>	<b>B2</b>
<b>Erfahrung</b>	<b>E3</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>
<b>Denken</b>	<b>D3</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D4</b>
<b>Handlungssp.</b>	<b>H3</b>	<b>H4</b>	<b>H4</b>	<b>H4</b>
<b>Kommunikation</b>	<b>K2</b>	<b>K3</b>	<b>K3</b>	<b>K4</b>
<b>Mitarbeiterführung</b>				<b>F1</b>
<b>Punkte</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>41</b>	<b>47</b>
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>EG 9</b>	<b>EG 10</b>	<b>EG 11</b>	<b>EG 13</b>



## Der Konflikt um die PaKo

### Für was ist die PaKo zuständig?

- Tätigkeitsbeschreibung ?
- Einstufung der Tätigkeit (Stufenwertverfahren) ?
- Widerspruch der Beschäftigten bei falscher Tätigkeitsbeschreibung ?
- Reklamation der Beschäftigten bei falscher Einstufung ?
- Reklamation der Beschäftigten bei falscher Zuordnung?

**Ohne verbindliche Anerkennung eines PaKo-Verfahrens mit Konfliktlösung durch die Geschäftsleitung führt unsere fachliche Argumentation mit ERA-Regeln i.d.R. nicht zu sachgerechten Einigungen.**

**Unsere gut vorbereitete fachliche Argumentation ist nötig als Vorbereitung und Begründung von Reklamationen und als sichtbarer Appell für eine tarifkonforme Einführung. Aber sie reicht i.d.R. nicht, um die Beschäftigteninteressen bei der ERA-Einführung erfolgreich zu vertreten.**

**Wer bei Reklamationen nicht „im Hamsterrad“ enden will,  
muss PaKo- Zuständigkeit und Konfliktlösung rechtzeitig im Betrieb klären!**



## ERA-Einführung als betriebspolitischer Prozess

Der ERA-TV **ist nicht** die neue Entgeltstruktur für unsere Betriebe, er ist das tarifliche **Instrumentarium** für den betriebspolitischen Aushandlungsprozess, der dann zu neuen betrieblichen Entgeltstrukturen führt.

- Den Beschäftigten muss deutlich werden, dass nicht der ERA zu Verschlechterungen führt, sondern die falsche Anwendung und der Missbrauch zur Kostensenkung durch den Arbeitgeber. Bester Beweis dafür ist, wenn er ein sachorientiertes Konfliktlösungsverfahren verhindert.
- Jeder Konflikt, jedes Mitbestimmungsrecht, jede Belegschaftsinfo muss dazu genutzt werden, um eine verbindliche Anerkennung der Pako mit Konfliktlösung zu erreichen (vgl. Schreiben Jörg Hofmann).



## Der Konflikt um die PaKo



Bezirk  
Baden-Württemberg

Erlassschiff IG Metall, Bezirksleitung Baden-Württemberg  
Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart

An die Betriebsräte  
in der Metall- und Elektroindustrie  
in Baden-Württemberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie hat sich die langjährige Praxis bewährt, Arbeitsaufgaben gemeinsam in der betrieblichen Paritätischen Kommission (PaKo) zu bewerten und Widersprüche und Reklamationen dort zu klären. Der Arbeitgeberverband Südwestmetall versucht die Betriebe anzuhalten, aus Anlass der ERA-Einführung tarifvertragliche Rechte in Frage zu stellen, obwohl ERA keine solche Änderung des Verfahrens vorsieht.

Insbesondere sieht ERA kein Vorprüfungsrecht des Arbeitgebers vor, weder über die Zuständigkeit der Paritätischen Kommission noch über die Zulässigkeit von Widersprüchen und Reklamationen.

Wir bitten alle Betriebsräte im Bezirk Baden-Württemberg, von Ihrem Arbeitgeber hierzu eindeutige Erklärungen in Form einer Geschäftsordnung der Paritätischen Kommission oder einer zusätzlichen Vereinbarung zu verlangen. Wir können es nicht zulassen, dass ausgerechnet beim Systemwechsel Mitbestimmungsrechte durch den Arbeitgeber außer Kraft gesetzt werden sollen und damit auch die

Datum:  
16. Januar 2007  
Nr. Zeichen:

Unser Zeichen:  
Hoch  
Telefon:  
0711/10551-11  
E-Mail:  
[Arbeitsrat@igmetall.de](mailto:Arbeitsrat@igmetall.de)

IG Metall  
Stuttgarter Str. 23  
70469 Stuttgart  
Telefon: (07 11) 1 05 51-0  
Fax: (07 11) 1 05 51-30

Ein Beispiel für eine richtige Tarifierung ist die Firma Algalier in Ullingen (Geschäftsführer Herr Dieter Hundt). Hier wurde zur Zuständigkeit der PaKo und Ihrer Arbeit folgendes vereinbart:

„Bei der Anwendung der Bestimmungen des ETV-ERA und des ERA-TV besteht Übereinkunft, dass die PaKo sowohl für die Entscheidungen über die Widersprüche der Einstufung, die Reklamation von Entgeltgruppen als auch für Reklamationen der Zuordnung der Beschäftigten zu den eingestufteten Arbeitsaufgaben zuständig ist.“

Damit ist geklärt, dass über die Zulässigkeit von Widersprüchen und Reklamationen nur die betriebliche Paritätische Kommission selbst entscheiden kann.

Mit den IG Metall Verwaltungsstellen ist besprochen, dass sie gemeinsam mit den Betriebsräten klären, wie derartige Vereinbarungen am besten durchzusetzen sind. Nähere Hinweise zur Ausgestaltung solcher Vereinbarungen befinden sich im Bereich „ERA Baden-Württemberg“ im Extranet der IG Metall.

Eine schriftliche Klarstellung sollte auch in den Betrieben erfolgen, in denen gegenwärtig eine befriedigende Zusammenarbeit in der Paritätischen Kommission besteht oder angekündigt ist. Nur eine schriftliche Klarstellung sichert eine verlässliche Zusammenarbeit auch bis ins Konfliktlösungsverfahren ab.

Mit kollegialen Grüßen

Jörg Hofmann