

ERA-Einführung: Südwestmetall fährt einen unnötigen Konfliktkurs

Widerstand und Unruhe

In immer mehr Betrieben kochen die Konflikte rund um die Einführung des Entgelttarifvertrages (ERA) hoch. Viele Auseinandersetzungen sind der „Beratungsleistung“ des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall zu verdanken.

Hier läuft was schief

Über 900 Reklamationen in einem Betrieb mit 3200 Beschäftigten aus der Region Stuttgart sprechen eine deutliche Sprache: Hier läuft was schief.

In einigen Unternehmen wird die Einführung von ERA verschoben, weil die Arbeitgeber hanebüchene Einstufungen auf den Tisch legen – beraten wurden sie dabei meist von Südwestmetall. Es gibt auch Beispiele, bei denen der Gesprächsfaden zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern ganz gerissen ist, da eine Lösung der Konflikte zur Zeit nicht möglich scheint. „Die Arbeitgeber ordnen den Beschäftigten Arbeitsaufgaben so zu, dass es einen großen Teil Verlierer gibt. Dazu werden die Tätigkeiten abgewertet, als einfach dargestellt, die verlangte Kompetenz erheblich reduziert bzw. beschnitten“, schimpft Dieter Knauß, Bevollmächtigter der IG Metall Waiblingen in einer ERA-Info.

„Ich könnte eine Liste von Betrieben aufzählen, wo Arbeitgeber unter Anleitung von Südwestmetall ERA zur Kostensenkung missbrauchen wollen“, wirft die IG Metall-Bevollmächtigte von Schwäbisch Hall, Heidi Scharf, ein. „Gegen den Widerstand einer Belegschaft lässt sich das allerdings nicht durchsetzen“.



Über 1000 Beschäftigte im Daimler-Werk Untertürkheim haben sich Ende Oktober an einer Info-Veranstaltung des Betriebsrats beteiligt. Anlass für die Aktion war der große Ärger unter den Beschäftigten über die vorläufigen Einstufungen des Unternehmens.

Der Kragen geplatzt

Den Betriebsräten des Automobilzulieferers Mahle ist inzwischen endgültig der Kragen geplatzt. Auf einer Betriebsrätetagung im November in Fellbach haben sie eine Resolution verabschiedet, in der sie den Mahle-Boss Professor Heinz Junker mit Nachdruck auffordern „eine faire Einführung des ERA-Tarifvertrages nicht weiter zu blockieren“. Manfred Steidle, Vorsitzender des Entgeltauusschusses bei Mahle: „Die Einführung des ERA-Tarifvertrages darf nicht als bloßes Kostensenkungsinstrument missbraucht werden. Facharbeit muss weiterhin als Facharbeit bezahlt werden“.

Emotionen schlagen hoch

Auch bei DaimlerChrysler schlagen die Emotionen hoch, wenn es um den neuen Tarifvertrag geht. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende im Werk Untertürkheim, Wolfgang Nieke, wirft dem Stuttgarter

Autobauer sogar glatten Vertragsbruch vor, den „weder Betriebsrat noch Belegschaft akzeptieren“ werden. Nieke geht noch weiter: „In den meisten Bereichen hält sich die Firma nicht an die 2004 getroffene Vereinbarung und ordnet die Mitarbeiter so zu, wie es ihr gerade passt“. Viele Mitarbeiter finden sich deshalb in einer Entgeltgruppe wieder, die deutlich unter ihrem eigentlichen Tätigkeitsniveau liegt.

Südwestmetall hat falsche Versprechungen gemacht

Den Firmen wurden Luftschlösser gebaut, die das eigentliche Tarifergebnis ausblenden. So behauptet Südwestmetall, dass im Kern alleine der Arbeitgeber über die Einstufung der Arbeitsaufgabe entscheide, die dem Beschäftigten übertragen ist. Eine Behauptung, die einen massiven Eingriff in geltende Mitbestimmungsrechte darstellt. Gleichzeitig ein Vorgehen, das Widerstand in den Betrieben und Unruhe im Arbeitge-

berlager erzeugt. So klagen manche Personalchefs hinter vorgehaltener Hand bereits darüber, dass man die Beschäftigten und die Gewerkschaft durch den Konfliktkurs von Südwestmetall unnötig gegen die Unternehmen aufbringe.

Erklärung verlangen

„Statt ideologische Kreuzzüge zu führen, sollte Südwestmetall zur Verantwortung für einen gemeinsamen Tarifvertrag zurückkommen. Der sieht nun mal die Mitbestimmung der Paritätischen Kommission bei Einstufung und Reklamation der übertragenen und ausgeführten Arbeitsaufgabe vor“, stellt Baden-Württembergs IG Metall Bezirksleiter Jörg Hofmann klar.

Folgt der eigene Arbeitgeber blindlings der Linie von Südwestmetall oder hält er sich an den Tarifvertrag? Um diese Frage eindeutig zu klären, fordert Hofmann die Betriebsräte auf, vom Arbeitgeber eine eindeutige Erklärung zu verlangen.

Beispiele aus den Betrieben:

Realsatire mit Stilblütencharakter

Immer mehr Klagen über massive Probleme bei der ERA-Einführung erreichen die IG Metall. Hier nur ein paar Beispiele, die das Vorgehen der Arbeitgeber deutlich machen:

Bellmer in Öschelbronn:

Im Oktober hat der Arbeitgeber den ERA-Tarifvertrag für die Beschäftigten bei Bellmer in Öschelbronn eingeführt. Der Betriebsrat hat für über zwei

Drittel der Mitarbeiter der Maschinenfabrik die ERA-Entgeltgruppe reklamiert. Auf die Antwort des Arbeitgebers warten die Kolleginnen und Kollegen seither vergebens.

Dabei hat das Vorgehen des Papiermaschinenherstellers schon fast Stilblütencharakter. So wurde für vier der hochqualifizierten Elektriker bestritten, dass sie eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung brauchen. Mit dieser Begründung will man sie mit der Entgeltgruppe 6 abspeisen. Dabei verkabeln sie die komplexen und elektronisch gesteuerten Papiermaschinen selbstständig bis hin zum Probelauf. Auch die bis zu fünf Meter breiten und acht Meter hohen Papiermaschinenmodule im Ausland in Betrieb zu nehmen gehört ebenso zu den Tätigkeiten wie die Schulung des örtlichen Instandhaltungspersonals oder die Übergabe der Anlage an den Kunden.

Der tarifliche Beispielskatalog sieht eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung mit zusätzlicher Erfahrungszeit vor um solche Aufgaben erfüllen zu können. Je nach Fallgestaltung ergibt sich daraus mindestens

die Entgeltgruppe 10. Der fünfte Elektriker, der genau die gleichen Tätigkeiten ausübt wie seine vier Kollegen, soll sich statt Entgeltgruppe 6 mit der Entgeltgruppe 4 begnügen. Begründung: für seine Tätigkeit sei ein Anlernen über mehrere Wochen ausreichend.

Auch bei den Angestellten scheut sich der Arbeitgeber nicht, Facharbeit zu entwerten. In der Arbeitsvorbereitung wurde ein Mitarbeiter, der zugleich auch Betriebsrat ist, nach dem Tarifbeispiel „Bürokräft“ zugeordnet, was der Entgeltgruppe 6 entspricht.

Die eigentliche Tätigkeit geht allerdings deutlich über das dort beschriebene „Schreiben von Texten und die Erledigung von Büroarbeiten“ hinaus. Arbeitspläne und Zeitvorgaben für die Teilefertigung und Montage werden erstellt, wirtschaftliche Losgrößen ermittelt und die qualitäts- und termingerechte Verzinkung von Teilen wird organisiert. Betrachtet man den realen Tätigkeitsumfang, entspricht dies dem Beispiel des „Fertigungsplaners“, was der Entgeltgruppe 13 entspricht.

DEUTZ Power Systems in Mannheim

Mit viel Energie wird auch bei Deutz Power Systems in Mannheim die Abwertung von Facharbeitern vorangetrieben.

Die dem Betriebsrat vorgelegten Aufgabenbeschreibungen und Bewertungen stufen Arbeitsplätze, die mit langjährig erfahrenen Spezialisten besetzt sind, zu Arbeiten mit Einfachstaubildung als Voraussetzung ab.

Exemplarisch ist der Bereich „Schnellfertigung“. Mit Spitzendrehmaschinen, Lehnbohrwerkzeugen und Fräsmaschinen fertigen die Beschäftigten Sonderteile für die Motorenmontage und den Vorrichtungsbau. Die Genauigkeitsanforderungen liegen im tausendstel Millimeterbereich, den Mitarbeitern werden teilweise nur Skizzen und keine Zeichnungen an die Hand gegeben.

Ein hohes Maß an Fachkenntnis und Selbstständigkeit sind also notwendig um die komplexen Anforderungen zu erfüllen. Das setzt eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung voraus.

Deutz hält allerdings eine zweijährige Schmalspurausbildung für ausreichend und begründet damit die Entgeltgruppe 6. Korrekterweise erfordern die Aufgaben und Anforderungen eine Zuordnung zu dem Tarifbeispiel „Maschineneinrichter/in“.

Demnach müsste mindestens die Entgeltgruppe 8 zugeordnet werden.

Positive Beispiele

Es gibt sie, die positiven Beispiele rund um die ERA-Einführung:

Bei **Allgaier** in Uhhingen haben sich Betriebsrat und Unternehmensleitung auf die tariftreue Auslegung der Zuständigkeit der Paritätischen Kommission geeinigt. Einigungen zum Grundentgelt gibt es außerdem bei **ZF** in Friedrichshafen. In der **Robert Bosch GmbH** ist es gelungen, für hunderte Beschäftigte im Vorfeld der ERA-Einführung eine Höhergruppierung durchzusetzen. Auch bei **Alfing** wird ERA nicht nach Gutsherrenart eingeführt.

Was interessiert mich mein Geschwätz von gestern?

Südwestmetall Anfang 2005:

„(Die) gekappten Geldbeträge werden betroffenen Beschäftigten bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb tarifdynamisch abgesichert“

Gemeinsames Glossar von IG Metall und Südwestmetall (Januar 2005).

Südwestmetall 2006

„Bei einer Neuregelung des Leistungsentgelts nach der ERA-Einführung entfällt der BeM* ersatzlos“

Umsetzungspraxis und in „Erläuterungen Einführung ERA-TV“ (September 2005)

Sieht so eine verlässliche Verbandspolitik aus?

*Der betrieblich ermöglichte Mehrverdienst (BeM) kommt in Betrieben zum tragen, die bei der ERA-Einführung das tarifliche Leistungsentgelt nach Regel überleiten. In solchen Betrieben kann es bei hohen Leistungsentgelten vor der ERA-Einführung zu der Ausweisung eines BeM kommen.