

# metallnachrichten

Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

Nr. 01 - Januar 2008



**Ich gebe meinen Arbeitsplatz nicht auf.  
Ich reiche ihn weiter.**

Für jeden Älteren, der geht, kommt ein Jüngerer. Dieses staatlich geförderte Prinzip muss nach 2009 erhalten bleiben. Wir setzen uns dafür ein, diese Beschäftigungsbrücke auch als Bestandteil künftiger Tarifverträge fortzuführen. Mehr Infos unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

Für jung.  
Für alt.  
Für alle.  
Neue Altersteilzeit

Der Protest beginnt zu wirken

## Jetzt Brücken bauen

Ende 2009 läuft die geförderte Altersteilzeit aus. Gleichzeitig hat die Bundesregierung alle anderen Möglichkeiten für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben dicht gemacht. Aber nicht alle Beschäftigten können bis zur Rente arbeiten, da sich die Leistungsbedingungen in den Betrieben weiter verschärfen. Aus diesem Grund ist die IG Metall die treibende Kraft hinter der Debatte um neue Altersübergangsmodelle. Erste Teilerfolge sind schon sichtbar.

### Was haben wir erreicht?

Zwei unserer Forderungen wurden zwischenzeitlich umgesetzt. So hat der Bundestag inzwischen die Beibehaltung der Bruttoentgeltumwandlung beschlossen. Damit wird die Säule der betrieblichen Altersvorsorge gestärkt.

Weiter hat das Parlament vor einigen Wochen der Beibehaltung einer Steuer- und Beitragsfreiheit von Aufstockungsbeträgen bei Altersteilzeit zugestimmt.

### Weitere Forderungen

Aus Sicht der IG Metall müssen noch drei zentrale Punkte umgesetzt werden:

► Es muss auch in Zukunft eine Förderung von Altersübergängen durch die Bundesagentur für Arbeit geben. Allerdings sollte die Förderung konkret an die Einstellung von Arbeitslosen oder die Übernahme von Auszubildenden gekoppelt sein.

► Das Modell der Teilrente soll ausgebaut und durch verbesser-

te Hinzuverdienstgrenzen und einem Zugang zu dieser Rentenart ab 60 Jahren attraktiver werden. Der Gesetzgeber muss den Ausgleich von Rentenabschlägen und fehlenden Erwerbsjahren durch den Arbeitgeber erleichtern.

Es liegt also noch ein steiniger Weg vor uns. Fest steht: bis Juni 2008 wollen wir eine tarifliche Lösung erreichen. Aber wir dürfen nicht locker lassen. Denn mit unseren Konzepten setzen wir uns ein. Für jung, für alt, für alle!

## Aktionen laufen

Mit verschiedenen Aktionsformen machen Metallertinnen und Metallert in ganzen Land derzeit für neue Altersübergangsmodelle mobil. So wurden in 17 Verwaltungsstellen insgesamt über 100 000 Postkarten



an die Bundestagsabgeordneten aus Baden-Württemberg in Umlauf gebracht. Mit Postkarten im Großformat werden zeitgleich Tausende Unterschriften gesammelt und in öffentlichkeitswirksamen Aktionen an die Abgeordneten übergeben.

Zudem werden aus zahlreichen Betrieben gemeinsame Anschreiben an die Abgeordneten adressiert, um auf die Brisanz des Themas hinzuweisen (Beispiele unten).

Mit Diskussionsveranstaltungen, Presseinformationen, Konferenzen und Brückenaktionen wird zudem regionale Öffentlichkeit hergestellt.



Gemeinsame Anschreiben an Abgeordnete liegen u.a. aus folgenden Betrieben vor:

**Metallwerke Kloß** in Maulbronn, **Kendrion** in Donaueschingen, **John Deere** in Mannheim, **Ceratizit** in Horb, **Gold- und Schmiedeanstalt** in Pforzheim, **E.G.O.** in Oberderdingen und **Hans Rüster** in Deggingen.



# ERA: Erfolge bei konsequenter Umsetzung

In über 350 von uns betreuten Betrieben in Baden-Württemberg wurde im letzten Jahr ERA eingeführt. Dies betrifft etwa 80 Prozent aller Beschäftigten. Teilweise ging die ERA-Einführung reibungslos über die Bühne – viel zu oft brachte sie aber heftige Konflikte mit sich. Eines bestätigt sich immer wieder: Überlässt man die ERA-Einführung den Arbeitgebern und mischt sich nicht kräftig ein, dann wird ERA viel zu oft als Kostensenkungsinstrument benutzt.



## Tarifliche Schiedsstelle

### Strittige Fragen geklärt

Strittige Fragen zu ERA wurden in einer tariflichen Schiedsstelle durch einen Vergleich entschieden.

So wurde festgestellt, dass grundsätzlich bei betrieblichen Kosten „unter Null“, also eine geringere Entgeltsumme nach ERA-Einführung, dies durch eine Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung auszugleichen ist.

Unabhängig davon hat in diesen Fällen die Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds nach näherer Vereinbarung der Betriebsparteien zu erfolgen. Hiervon kann nur einvernehmlich eingegrenzt abgewichen werden.

Weiter wurde festgestellt, dass der bei der Regelüberleitung des Leistungsentgelts in einigen Betrieben entstandene Zuschlag („beM“) bei einer Neuvereinbarung des Leistungsentgelts entfällt. Die Betriebsparteien können allerdings einen Ausgleich dafür vereinbaren.

Betriebsräte in betroffenen Betrieben müssen dies künftig bei der Verhandlung der Leistungsentgelte und deren Überleitung in ERA beachten.

Gemeinsam wurde weiter im Schiedsverfahren festgehalten, dass diese Feststellungen und Vereinbarungen bestehende Regelungen nicht berühren.

## Arbeitsgericht bestätigt:

### Paritätische Kommission für Reklamationen zuständig

Ein zentraler Punkt der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern ist dabei die Reichweite der Mitwirkung der Paritätischen Kommission (PAKO).

Hier hat zuletzt das Arbeitsgericht Stuttgart die Südwestmetall-Linie deutlich korrigiert: Die Arbeitsrichter haben festgestellt, dass nur die PAKO's Reklamationen auf ihre Zulässigkeit hin überprüfen dürfen. Zudem werden die Arbeitgeber vom Gericht verpflichtet »diese Überprüfung nicht zu behindern oder gar zu verhindern«.

Genau das war aber in der Vergangenheit häufig der Fall. Arbeitgeber weigerten sich Reklamationen nach dem tariflichen Verfahren zu behandeln. Zudem hat das Gericht es für zulässig erklärt, dass Betriebsräte den Arbeitgeber über ein Beschlussverfahren zu einem entsprechenden Verhalten verpflichten können.

Die Reaktion des betroffenen Arbeitgebers: Statt sich endlich an das vereinbarte tarifvertragliche Verfahren zu halten, wurde Beschwerde beim Landesarbeitsgericht eingelegt.

## Positive Beispiele im Umgang mit ERA-Reklamationen

### Es geht auch anders ...

... wie zahlreiche Beispiele belegen. Hier nur eine kleine Auswahl:

**Illig** in Heilbronn: Etwa 300 Beschäftigte wollte man als Überschreiter einstufen und damit ihre Arbeitsaufgaben abwerten. Nach dem Reklamationsverfahren durch die Paritätische Kommission sank die Zahl auf 120. Dagegen haben 520 von 670 betroffenen Beschäftigten sogar ein höheres tarifliches Entgelt.

Bei **Alfing Kessler** in Aalen wurden sogar gleich zwei Paritätische Kommissionen gebildet - eine fürs Entgelt, eine für die Belastung - und die damals 1100 Beschäftig-

ten gemeinsam bewertet. Die 30 Reklamationen wurden von der Paritätischen Kommission schnell bereinigt.

Ähnlich bei **Acument** in Schrozberg mit 320 Beschäftigten. Dort konnten die 76 Reklamationen zu zwei Dritteln positiv durch die Paritätische Kommission gebracht werden.

Erst nach gehörigem betrieblichen Druck kam dagegen die Paritätische Kommission bei **Fibro** in Haßmersheim ins Laufen. Dort gab es bei 400 Beschäftigten 320 Reklamationen. Nach wenigen Wochen waren noch 17 Reklamationen übrig.