ERA-UMSETZUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG: ERSTE BILANZ EINES MAMMUT-PROJEKTES

Die Facharbeit wurde aufgewertet

Vor gut drei Jahren begann ein tarifliches Mammut-Projekt: die Umsetzung des Era-Tarifvertrages in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. Jetzt ist die Einführungsphase abgelaufen – Zeit für eine erste Bilanz.

Wird bei der Era-Einführung beschissen, wird die Arbeit hingeschmissen: Protestaktion bei Huber in Öhringen Foto: IGM Schwäbisch Hall

Mit Ende der Einführungsphase zum 29. Februar 2008 war der Entgeltrahmentarifvertrag (Era) in gut 65 Prozent der baden-württembergischen Metallbetriebe formal eingeführt. Diese Betriebe umfassen über 85 Prozent der Beschäftigten. »Eingeführt heißt noch nicht umgesetzt«, sagt Walter Beraus von der Stuttgarter IG Metall-Bezirksleitung, der für das Era-Mammutprojekt verantwortlich zeichnet: Wegen teils hoher Reklamationszahlen sei diese Phase noch nicht überall abgeschlossen.

In etwa 150 Betrieben sei die Era-Einführung über Ergänzungstarifverträge oder durch Zustimmung der Tarifparteien auf später verschoben worden. Walter Beraus: »In den meisten Fälllen wurden der Arbeitsaufwand und die Konfliktträchtigkeit der völligen Neuordnung der Entgeltstrukturen unterschätzt.«

Tatsächlich ging es um nichts anderes als um die komplette Neuordnung der gesamten betrieblichen Entgeltstrukturen – »zum ersten Mal in der Tarifgeschichte«, so Beraus: »Das konnte nicht konfliktfrei ablaufen.« Einerseits sei es äußerst schwierig, in Jahrzehnten gewachsene Regelungen in die neue Era-Welt einzupassen.

Andererseits hätten die Arbeitgeber von Südwestmetall »massiv und aggressiv« versucht, die »Lufthoheit« über die Auslegung der neuen Regelungen zu gewinnen. »Es wurde kein Instrument ausgelassen, um das tarifliche Entgeltniveau in den Betrieben abzusenken«, sagt Walter Beraus: »Das führte zu Zuspitzungen in vielen Betrieben« – die **metallzeitung** berichtete vielmals. Die Auseinandersetzungen und die vielen Proteste zeigten aber Wirkung: So seien viele Betriebe inzwischen vom Konfliktkurs Südwestmetalls wieder abgerückt, weil diese Strategie Motivation, Vertrauen und auch Facharbeiter-Stolz zerstöre.

Südwestmetall werde in vielen Punkten auch nach dem Ende der Einführungsphase dranbleiben, daran hat Era-Experte Beraus keinen Zweifel. So wurde die Neuordnung der Arbeitsorganisation wohl erstmal verschoben. Die Gestaltung der neuen Leistungsentgeltsysteme steht in den meisten Betrieben noch an. Auch mögliche Konflikte zur Frage, welche Belastungen im Grundentgelt inbegriffen sind, müssten noch offensiv angegangen werden.

Die qualifizierte Facharbeit besonders im Zeitlohn habe aufgewertet werden können – das ist für Beraus ein wesentliches Ergebnis der Era-Umsetzung. Auch hier hatten die Arbeitgeber Abwertungen versucht. Erstmals seien nun die Grundentgelte über alle Beschäftigtengruppen hinweg transparent zu überblicken: Das ermögliche den Beschäftigten, ihren eigenen beruflichen Werdegang besser zu planen. »Überall dort, wo selbstbewusste Betriebsräte die Rechte offensiv eingefordert haben und auf dem Instrument Era spielen gelernt haben«, so Beraus, »konnte die Einführung insgesamt positiv gestaltet werden«. Eine abschließende Bilanz über die Effekte der Era-Einführung sei gleichwohl erst später möglich. Zu viele Fragen seien dafür noch offen und harrten ihrer Lösung in der nächsten Zeit. ■

ERA-ENTGELT-EXPERTEN

Die IG Metall hat in den letzten Jahren tausende betriebliche Kolleginnen und Kollegen in Sachen Era ausgebildet. So gibt es heute eine »neue Generation« von qualifizierten Entgelt-Experten, die auch nach der Era-Einführung die betrieblichen Strukturen weiterentwickeln werden.

Mehr Era im Internet:
►www.bw.igm.de

Sozialplan für Siemens SEN

Die Beschäftigten von Siemens Enterprise Communications (SEN) konnten umfangreiche Sozialplan-Regelungen erreichen.

Siemens will SEN verkaufen. Im März war von 2500 Arbeitsplätzen die Rede, die entweder durch Ausgliederung oder Streichung auf der Kippe standen. Nach Protesten der Belegschaft konnte der Gesamtbetriebsrat für SEN einen Sozialplan erreichen. Dieser sieht vor, den Personalabbau über freiwillige Vereinbarungen umzusetzen. 262 Arbeitplätze werden über Versetzungen und Altersteilzeitangebote abgebaut. Es verbleiben 822, denen Bildungsangebote mit IHK-Abschluss, Eintritt in eine Transfergesellschaft mit 24-monatiger Laufzeit und Aufhebungsverträge mit Abfindungen angeboten werden. Die Abfindungen entsprechen den bei Siemens üblichen, regionalen Regelungen. Für die Beschäftigten an den Standorten Mannheim, Karlsruhe, Freiburg und Stuttgart bedeutet dies: Rund 90 Arbeitsplätze werden wegfallen. 40 davon könnten über Altersteilzeit-Regelungen abgebaut werden, sagte Betriebsratsvorsitzender Norbert Koch aus Stuttgart.

Falls nach einem Verkauf weitere Jobs wegfallen – von 800 war die Rede – gilt: Siemens trifft mit dem Käufer Vereinbarungen, dass der Sozialplan angewendet wird. Gleiches gilt auch für die beabsichtigte Ausgliederung des Siemens-Mittelstandsbereichs. Die Tarifbindung soll ebenfalls erhalten bleiben. SEN ist bis jetzt noch nicht verkauft worden. ■

Foto: IGM Stuttgart

Protestkundgebung der SEN-Beschäftigten in Stuttgart: Sozialplan erreicht

Schon zum siebten Mal befristet

Bosch Buderus Wernau: Wahrhaft unsichere Arbeitsverhältnisse

Das sind wahrhaft »unsichere Arbeitsverhältnisse«: Bei Bosch Buderus Thermotechnik (BBT) in Wernau erlebten mehrere befristet Beschäftigte die siebte Verlängerung ihrer Arbeitsverträge.

2005 sind diese Beschäftigten bei BBT eingestellt worden, wie die IG Metall Esslingen mitteilt. Seither erstrecken sich ihre beruflichen Perspektiven und damit ihre Lebensplanung stets nur auf wenige Monate. Das sind keine Einzelfälle: Trotz Aufschwung und Rekordgewinnen ist in der Metallindustrie nun jeder Zehnte entweder befristet beschäftigt oder in Leiharbeit – so Zahlen der IG Metall-Wirtschaftsabteilung. 130 000 Jobs sind seit Anfang 2007 neu entstanden – hier ist es noch schlimmer: Über die Hälfte (69 000) sind unsicher: 43 000 Leiharbeiter, 26 000 Befristete.

Foto: IGM Reutlingen

Erster Warnstreik: Metzinger Refu-Belegschaft steht für ihre Rechte ein

Erstmals Warnstreik bei Refu in Metzingen

Bei Refu Elektronik in Metzingen gab es den ersten Warnstreik der Firmengeschichte. Der Grund: Die Einkommen der Refu-Beschäftigten liegen nach Angaben der IG Metall Reutlingen-Tübingen bis zu 25 Prozent unter dem Tarifniveau. Seit 2004 wurden die Entgelte schon nicht mehr erhöht.

Ende 2007 wurde deshalb die Forderung nach einem Tarifvertrag gestellt, sagt Michael Bidmon von der IG Metall. Refu gehörte einige Jahre zu Bosch Rexroth und blieb dort eines der wenigen nicht tarifgebundenen Betriebe. Seit 2004 gehört es nach Bidmons Informationen wohl zum Pfullinger Prettl-Konzern, was dieser aber bisher bestreitet.

Im Prinzip war nach fast halbjährigen Verhandlungen im April eine Einigung in Sicht. Das hätte bedeutet, dass die Flächentarifverträge fast ganz Geltung bekommen hätten. Außerdem wollte die Geschäftsführung den Sprung auf die aktuelle Entgelttabelle vollziehen. Am Tag nach der Verhandlung interpretierte der Arbeitgeber sein Angebot neu: Eine um zwei Stunden längere Wochenarbeitszeit solle doch nicht bezahlt werden. Die IG Metall-Mitglieder lehnten das einstimmig ab und so kam es zum ersten Warnstreik. Weitere Aktionen sind nicht ausgeschlossen.

AS Motor: Heimlich Tarifbindung gekündigt

Ohne Wissen der Belegschaft ist der Gartengerätehersteller AS Motor Oberrot zum 1. Januar 2008 heimlich aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten. »Das ist keine vertrauensvolle Zusammenarbeit, wie sie die Arbeitgeber immer gerne einfordern«, sagte Heidi Scharf, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Schwäbisch Hall. Nun wolle die Geschäftsleitung die Arbeitsbedingungen verschlechtern. Entgelterhöhungen soll es künftig – wenn überhaupt – nur noch in Höhe der Inflationsrate geben.

»Wir schreiben schwarze Zahlen und sollen trotzdem bluten. Das ist nicht richtig«, so Alfred Sanwald, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Die Belegschaft ist bereits für ihre Rechte aktiv geworden. Ziel ist die Rückkehr in den Arbeitgeberverband oder ein Haustarif, in dem die Flächentarifverträge anerkannt werden.

IMPRESSUM

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg,
Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart,
Telefon 0711–16 58 1-0,
Fax 0711–16 58 1-30E-Mail:
bezirk.baden-wuerttemberg@
igmetall.de
Veranwortlich: Jörg Hofmann,
Redaktion: K. Bliesener, U. Eberhardt