

# ERA

## EntgeltRahmenAbkommen



Ein Neues Entlohnungssystem setzt neue Maßstäbe  
Ein Beitrag aus der Sicht eines Betriebsratsmitgliedes des Werkes  
DaimlerChrysler Hamburg

Von Ulf Wittkowski

# ERA

# EntgeltRahmenAbkommen

## Inhaltsangabe:

1. ERA Tarifverhandlungen
2. Was ist ERA?
3. ERA Entstehung und Situation der Gewerkschaft
4. ERA – Vorlauf - Strukturkomponente
5. ERA – Ein neues Lohnsystem
  - 5a. Lohnaufbau
  - 5b. ERA Werkzeuge
6. ERA – Einführung
  - a. Konflikte bei der Umsetzung
  - b. ERA –Unruhen bei der Einführung
7. ERA – Recht
8. ERA – Auswirkung auf die Arbeit von Morgen
9. ERA – offene Fragen
10. ERA – Tarifvertragsparteien
11. ERA – und die Gewerkschaften

# ERA

## EntgeltRahmenAbkommen

Ein Neues Entlohnungssystem setzt neue Maßstäbe  
Ein Beitrag aus der Sicht eines Betriebsratsmitgliedes des Werkes  
DaimlerChrysler Hamburg

Von Ulf Wittkowski

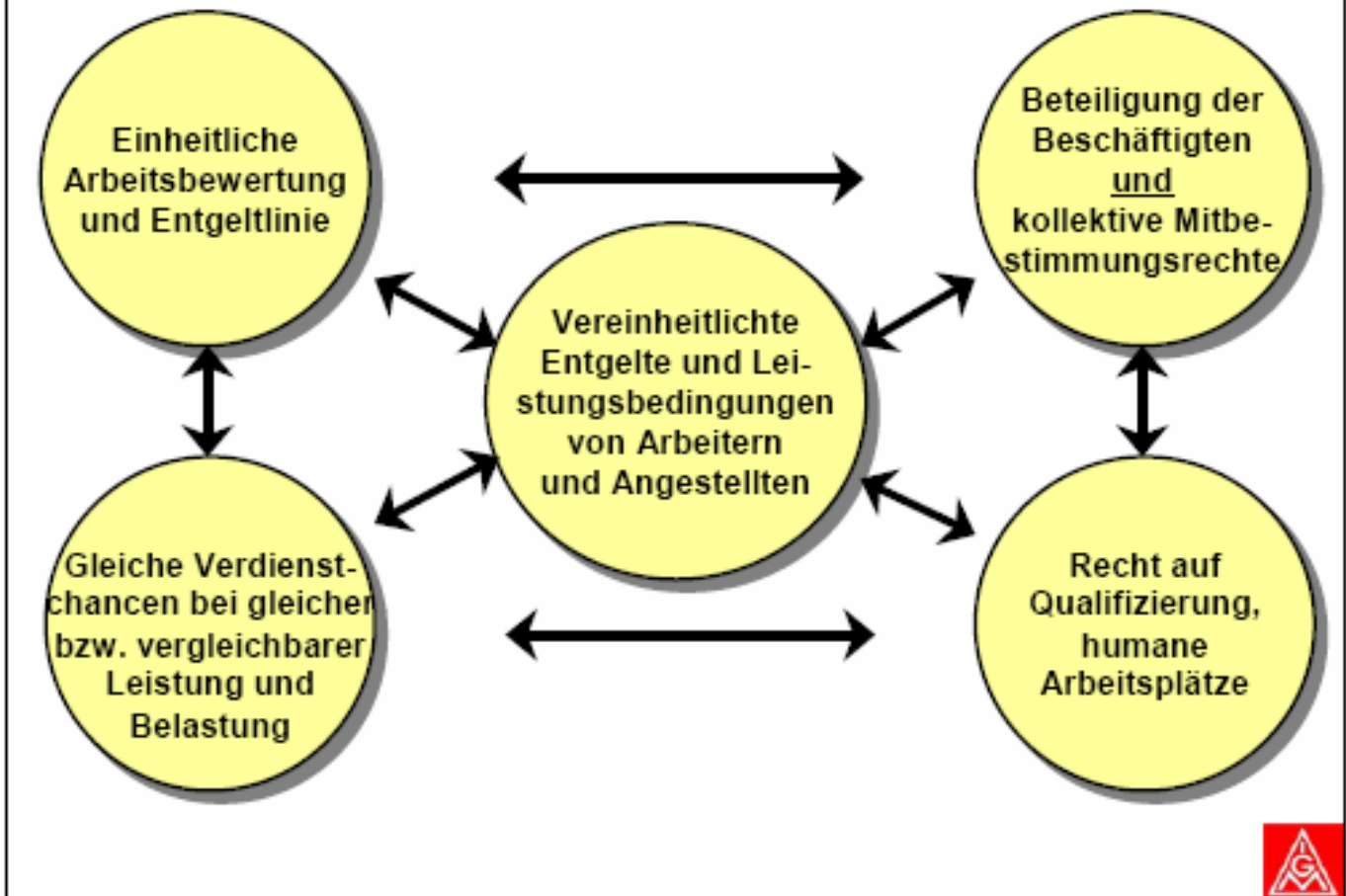


## 1. ERA Tarifverhandlungen

- **2003** Am 23. Juni 2003 wird in Baden-Württemberg eine erste Einigung über den Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) zwischen der [IG Metall Baden-Württemberg](#) und dem Arbeitgeberverband [Südwestmetall](#) erzielt.
- **2006** In den ersten Betrieben wird ERA eingeführt.

Bei der Tarifauseinandersetzung war es schon bezeichnend, dass die meisten Vertrauensleute und Betriebsräte gar nicht recht wussten was ERA überhaupt ist.

## Ziele der IG Metall



Die von der IG Metall angeführten Ziele waren für viele nicht überzeugend, ob sie überhaupt durchsetzbar sind wurde stark bezweifelt. Dennoch machten sie Sinn:

- **Gleiches Entgelt für vergleichbare Arbeit**
- **Ein einheitliches, zeitgemäßes Entgeltsystem für Arbeiter und Angestellte wird angewendet.**
- **Es wird ein höheres Maß an Entgeltgerechtigkeit hergestellt und**
- **Vergangene Fehleingruppierung bereinigt**
- **Individueller Besitzstand wird bei betrieblicher Kostenneutralität gewahrt.**
- **Arbeitspolitik für gute Arbeit ist möglich**

## 2. Was ist ERA?

Der Name: **Entgelt Rahmen Abkommen**

Vorweg erst noch mal, ERA ist ein einheitliches Entlohnungsmodell, welches für Angestellte und Arbeiter die gleichen Bewertungskriterien heranzieht. Ein Tarifvertrag, der den Lohnrahmen- und Gehaltsrahmentarifvertrag ablöst.

Überraschend war der Druck, der aus der Gewerkschaftsführung kam.  
Anders als bei der 35 Stundenwoche

### 3. ERA Entstehung und Situation der Gewerkschaft

Für mich war immer fraglich, bei allen guten Zielen die ERA verfolgen soll, kann man es durchsetzen, wo doch die Gewerkschaften in den letzten Jahren nichts durchsetzen konnten und auch nichts wirklich verhindert haben?

Wenn nicht, was ich befürchtete, nutzt dies nur den Unternehmer, weil sie dann die Rahmenbedingungen für den Entgelttarifvertrag bestimmen.

Betrachtet man die Entstehung von ERA in den 80zigen, fällt dies mit Entscheidenden Ereignissen, die auf die Macht-, Durchsetzungs- und Umsetzungsstruktur der Gewerkschaft wirkte.

In der Zeit gab es fast ein Patt zwischen Linken und Rechten (zumindest in Hamburg)

Die Gewerkschaften gerieten in eine gewaltige Krise durch den Neue Heimat Skandal

Die 35 Stundenwoche war dadurch als Forderung gegen das konservative Lager möglich.

In der Gewerkschaft verfolgte man noch Ziele, dass Projekt Humane Arbeit beeinflusste das Handeln ganz gewaltig. Dort ging es um andere Arbeitsorganisationen, wie z.B. Gruppenarbeit etc.

Aber die Konservativen hatten noch starken Einfluss. So wurden zunehmend Tarifverträge auf die Betriebsräte abgewälzt, so auch die 35 Stundenwoche

Es entstand ein gewisser Freiraum, „die Gewerkschaft“ ließ machen, zog sich selber aber aus der Verantwortung der Organisation. Dadurch wurde die Gewerkschaft immer mehr und einseitiger von den Betriebsräten regiert. Man merkte dies an Kleinigkeiten, wie z.B. die Stellung der Vertrauensleute zu den Betriebsräten. Den Gipfel erleben wir nun bei VW mit dem Ex -Vorsitzenden Volkert. Viele haben wahrscheinlich noch gar nicht die Dimension dieses Skandals erfasst. „Volkert“ ist quasi überall in den Betriebsräten der Großkonzerne.

In dieser Zeit (1988) beschloss der Vorstand das Projekt ERA. Das leider sehr wenig Anbindung an die Basis hatte.

Was dann auch in der Gewerkschaft passierte, besser gesagt nicht passierte und welche Ereignisse unsere Rechts- und Kampfsituation noch grundlegend veränderte, war die Anerkennung der Standortfrage während des „Bayernstreiks“ 1995, die „Deutsche Einheit“, und das „Bündnis für Arbeit“.

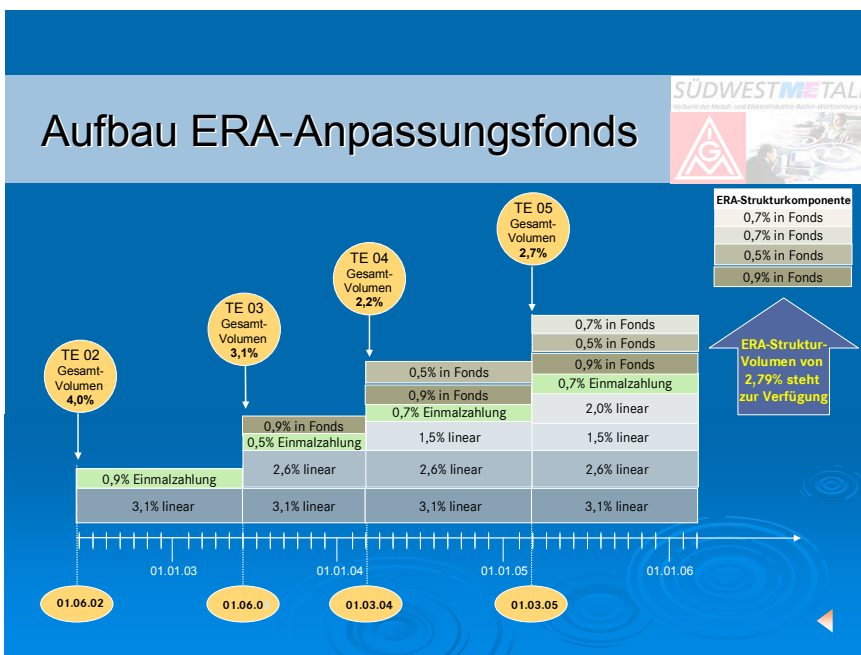
Dies sind wohl einige der wichtigsten Einflüsse auf die heutigen Ergebnisse.

# 4. ERA – Vorlauf - Strukturkomponente

ERA wurde in der Tarifrunde 2002 vereinbart. Doch der eigentliche Vertrag über ERA musste noch ausgehandelt werden. Das man schon bei der Vereinbarung auf sehr wackeligen Beinen stand wird im Nachhinein noch deutlicher. Während man sich auf den Gestaltungsrahmen wie Lohnerhöhung und Strukturkomponente schon 2002 verbindlich einigte war das eigentliche Vertragswerk wieder aus der Obhut entlassen und wurde hinter verschlossenen Türen weiter verhandelt. So auch die zur Umsetzung maßgeblichen 122 tariflichen Niveau-Beispiele. Es wurde zwar manchmal nach draußen Luft geholt, aber die eigentliche Gewerkschaft, die Mitglieder, waren ausgeschlossen.



Die Ansparzeit für ERA war 2002 bis 2006 gesetzt. Ab 2006 konnte ERA eingeführt werden, bis 2009 sollte ERA eingeführt sein. Mit Hilfe des Strukturfonds, mit dem dann 2,79 % Spanne für Erhöhungen angespart wurden sind, um **ERA Kostenneutral** einzuführen.



Diese Kostenneutralität spielt auch weiter eine entscheidende Rolle. Die Kampfverhinderer in den Betriebsräten und der Gewerkschaft durchlöchern immer mehr die Tarifverträge. So beschließen sie im **Pforzheimer Abkommen**, dass auch Tarifverträge aus wirtschaftlichen Gründen voneinander abweichen können. Bei Daimler natürlich nach oben, so sagen es diese „Kollegen“ zumindest. Ein großer Erpressungsversuch, der in vielen Autokonzernen

gleichzeitig abläuft fördert jedoch das Gegenteil zu Tage. Am 23.07.2004 schließen der GBR von DaimlerChrysler gemeinsam mit der IG Metall eine so genannte „**Zukunftssicherung 2012**“ ab, die neben erheblichen Einschnitten auch die tariflich erkämpfte

Strukturkomponente kampflös opfert. Neben dem Verschenken der Strukturkomponente wird auch die Strategie deutlich, in dem ein Dienstleistertarifvertrag in der IG Metall eingeführt wird. Durch absenken der Kosten, Lohnverzicht, will man Arbeitsplätze sichern.

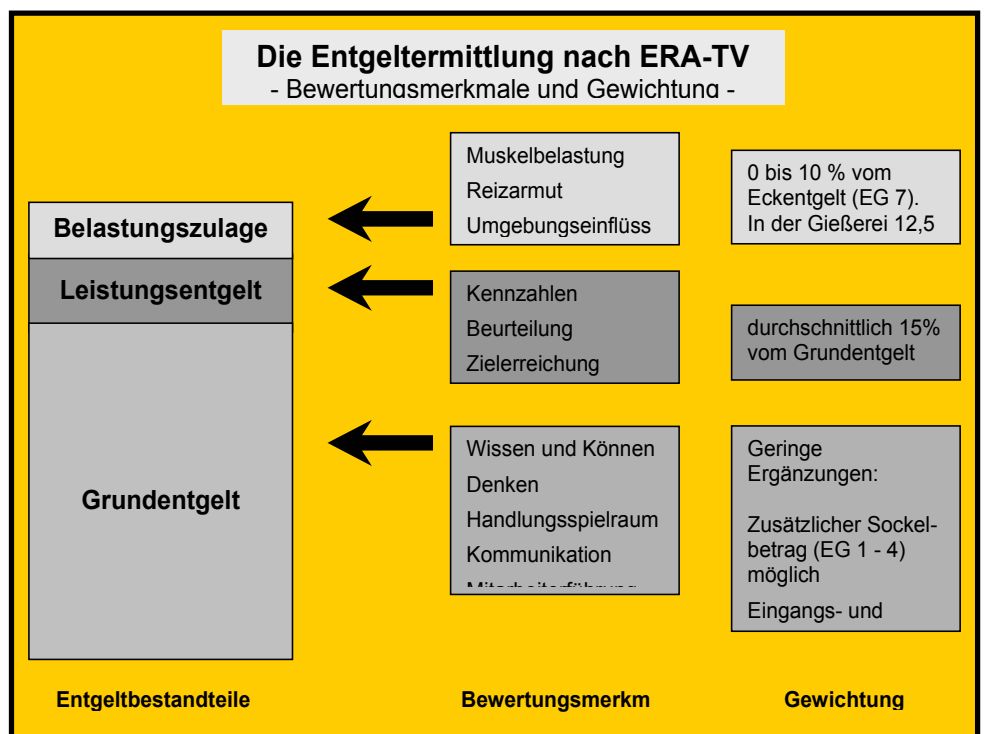
## Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, „Zukunftssicherung 2012“

- Absenkung der Entgeltlinie um 2,79% zum 1.1.2006
- ERA-Einführung zum 1.1.2007 auf Basis der abgesenkten Entgeltlinie.
  - Begrenzung des **Korridors für Kostenneutralität** bei ERA-Einführung auf **1,5%**
  - **Abgesenkter Einarbeitungslohn** für alle neuen gewerblichen Mitarbeiter an allen Standorten für die Dauer von zwei Jahren
  - Aus dem ERA-Anpassungsfonds werden weitere **Altersteilzeitkontingente** für 3.800 Mitarbeiter finanziert und Möglichkeiten für Neueinstellungen geschaffen.
- Für Beschäftigte in den industrienahen Dienstleistungsbereichen gibt es künftig einen gesonderten **Dienstleistungstarifvertrag**. Im Gegenzug verpflichtet sich das Unternehmen, auf Ausgliederung und Fremdvergabe in diesen Bereichen zu verzichten.
- Eigene **Standortpakete** für **Sindelfingen und Mannheim**



## 5. ERA – Ein neues Lohnsystem

### 5a. Lohnaufbau



## 5b. ERA Werkzeuge

Um ERA einzuführen hatten die Tarifparteien einen Katalog mit 122 Niveaubei-  
spielen erstellt. Das System zur Grundentgeltfindung nennt sich Stufenwert-  
zahlverfahren. Hierzu hat man ein DIN A4 Blatt entwickelt, wo in 5 Merkmalstufen  
die Wertigkeiten aufgeführt sind.

Wissen und Können  
Denken  
Handlungsspielraum  
Kommunikation  
Mitarbeiterführung

Hier ist zu beachten, dass die Anwendung des Verfahrens sehr stark auch an  
Vergleiche orientiert. Hier kommt man schon von eigentlichen Wertzuweisungen ab.  
In der Praxis zeigt sich, das Wertmäßige Quervergleiche nicht funktionieren. Man hat  
versäumt bestimmten Begriffen Wertigkeiten zuzuweisen. Bei Bestimmten  
Tätigkeiten, die auf jedem Arbeitsplatz vorkommen, z.B. Rüsten hätte man genaue  
Schwierigkeitsgrade ableiten können.

1 Wissen und Können			2 Denken			4 Kommunikation										
Stufe	1.1 Anlernen	Punkte	Stufe	Denken	Punkte	Stufe	Kommunikation	Punkte								
A1	Kennnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsanweisung und kurze Übung fördern.	3	D1	Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern.	1	K1	Informationsaufnahme und -weitergabe zur Erfledigung der Arbeitsaufgabe (z.B. Auftrag entgegennehmen und abmelden, auftretende Abweichungen melden).	1								
A2	Kennnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsanweisung und längere Übung erfordern.	4	D2	Aufgaben, die eine schwerer zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern oder Aufgaben, die es erfordern, standardisierte Lösungswege anzuwenden.	3	K2	Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen durchsprechen und abstimmen).	3								
A3	Kennnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsanweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern.	5	D3	Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende Lösungswege auszuwählen und anzuwenden.	5	K3	Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen klären).	5								
A4	Kennnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A3 hinaus erfordern, wobei das Erlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.	7	D4	Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	8	K4	Abstimmung und Koordinierung im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes bei gleicher Gesamtzielsetzung. Unterschiedliche Interessenslagen treten auf.	7								
A5	Kennnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.	9	D5	Problemlösungen, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster weiterzuentwickeln.	12	K5	Interessensvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex gegenüber Anderen, bei unterschiedlichen Zielsetzungen (z.B. Gespräche Einzelner mit Lieferanten).	10								
B1	Abgeschlossene, in der Regel zweijährige Berufsausbildung i.S. des BBiG.	10	D6	Neuartige Problemlösungen, die es erfordern, neue Lösungsmuster zu entwickeln.	16	K6	Verhandlungen von funktionsübergreifender Bedeutung mit Anderen, bei unterschiedlichen Zielsetzungen.	13								
B2	Abgeschlossene, in der Regel drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i.S. des BBiG.	13	D7	Neue komplexe Problemlösungen, die innovatives Denken erfordern; längerfristige Entwicklungstrends sind zu berücksichtigen.	20											
B3	Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. Meister-Ausbildung IHK).	16				5 Mitarbeiterführung										
B4	Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. staatlich geprüfter Techniker).	19	3 Handlungsspielraum/Verantwortung			F1	Erfüllen von Anweisungen unter konstanten und überschaubaren Rahmenbedingungen und Zeiten.	2								
B5	Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.	24	H1	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.	1	F2	Erläuterung der Ziele und Abklärung der Aufgabenstellung mit Anleitung der Mitarbeiter. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind nach Art und Umfang überschaubar.	3								
B6	Abgeschlossenes Universitätsstudium.	29	H2	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsschritte innerhalb einer Teilaufgabe).	3	F3	Erreichung eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses zur Zielerreichung, auch bei teilweise unterschiedlicher Interessenslage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwer abschätzbar.	4								
1.2.2 Erfahrung			H3	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrags oder Arbeitsablaufes).	5	F4	Gemeinsame Entwicklung von aufgaben- / bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen bei teilweise unterschiedlicher Interessenslage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwer abschätzbar.	5								
E1	bis zu 1 Jahr	1	H4	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.	7	F5	Gemeinsame, auf persönliche Überzeugung der Mitarbeiter ausgerichtete Entwicklung und Ausgestaltung von aufgaben- / bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen, bei häufig unterschiedlichen Interessenslagen, mit eigenen und/oder anderen Mitarbeitern. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwer abschätzbar, funktions- und/oder bereichsübergreifend.	7								
E2	mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren	3	H5	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit Handlungsspielraum für ein Aufgabengebiet. Zur Aufgabendurchführung ist der selbständige Einsatz bekannter Methoden und Hilfsmittel erforderlich.	9											
E3	mehr als 2 Jahre bis zu 3 Jahren	5	H6	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes Aufgabengebiet.	11											
E4	mehr als 3 Jahre bis zu 5 Jahren	8	H7	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Zielen mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabengebiet.	14											
E5	mehr als 5 Jahre	10	H8	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Zielen mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabengebiet.	17											
EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9	EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	EG 16	EG 17
6	7-8	9-11	12-14	15-18	19-22	23-26	27-30	31-34	35-38	39-42	43-46	47-50	51-54	55-58	59-63	64-96

Ein wichtiger Prozessschritt war es die Arbeitsaufgaben zu analysieren und diese einzelnen Arbeitsaufgaben (Niveaus) zuzuweisen. Die entsprechenden Arbeitsaufgaben dann wieder den Mitarbeitern der Abteilung. Dies Recht behielt sich die Unternehmensseite vor. Der BR konnte nur über die Pari einwirken.

## 6. ERA – Einführung

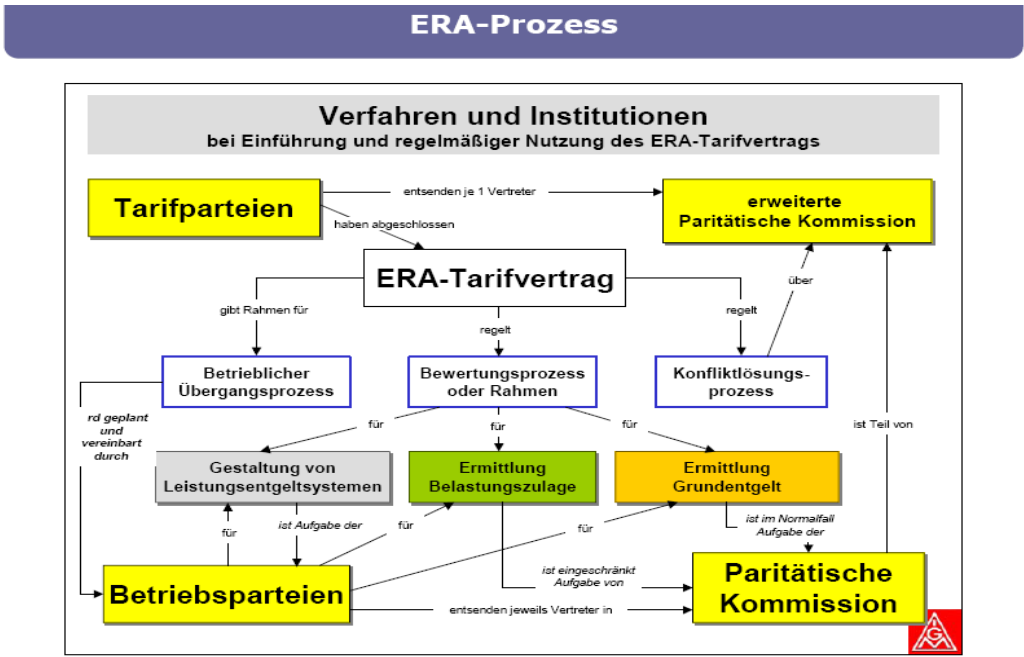
Bei der Einführung gab es bei uns große Probleme. Die Unternehmensleitung hat aus den Arbeitsaufgaben die betrieblichen Niveaubispiele abgeleitet. Die Einflussnahme des Betriebsrates war hier erst nach der Zuweisung durch das Unternehmen möglich.

Die Zuordnung der Mitarbeiter zu den Niveaubei-  
spielen lief ähnlich ab. Es gab zwar immer wieder Rückkopplungen, und der Betriebsrat überprüfte auch die Zuordnungen,



da aber der gesamte Prozessablauf nicht eingehalten wurde und die örtliche Paritätische Kommission der Arbeitgeber die Zuweisungen als absolut richtig einstufte, wurden die Einsprüche des Betriebsrates quasi von vornherein abgewiesen.

Als die Kollegen ihr Grundentgelt zugewiesen bekamen konnte (und kann bis heute März) keiner den Kollegen erklären wie hoch ihr Einkommen nach ERA wirklich ist, da bisher nur ein Bestandteil ihres zukünftigen Lohnes bekannt ist. Das bedeutete große Verunsicherung bei den Kollegen. Psychologisch wirken dann natürlich Sachen wie EG 4 gegenüber 18 AW auch, besonders wenn man das ganze noch nicht einschätzen kann



gibt es verschiedene Lager. Einige sagen quasi alles duftete gelaufen, nur bei der Umsetzung ist der Unternehmer der Böse und fordern die Kollegen auf, auf jeden Fall zu reklamieren. Es wird verkannt, dass bei aller Ungenauigkeit der Beschreibungen hier ein Werkzeug greift, was vorher nicht ordentlich durchgekämpft wurde

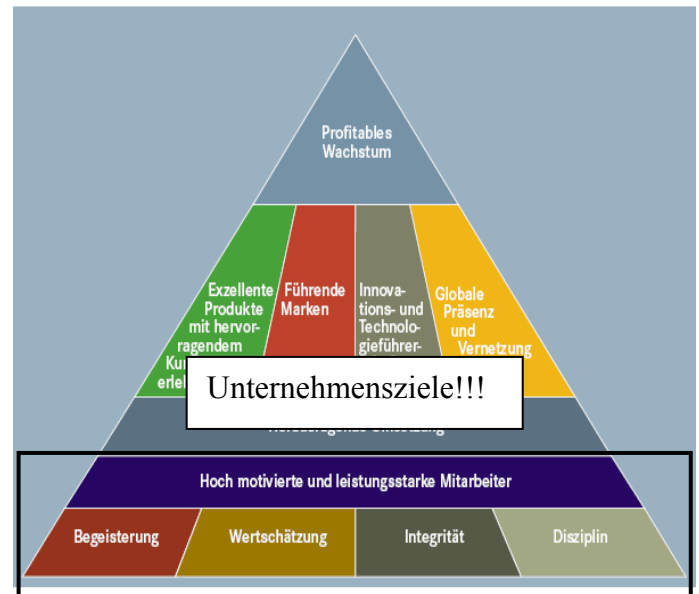
**Darstellungsformen der Beschreibung der Arbeitsaufgabe**

	Beschreibung der Aufgabe	Bewertung der Aufgabe																																																
<b>Aufgabe</b>	<p>05.03.06.05 Instandhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen Aufgabenfamilie: 05.03.06 Entgeltgruppe EG 7 Instandhaltung Elektrik/Elektronik Summe der Punkte 25</p>	<p>05.03.06.05 Instandhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen Betriebselektriker/-in 1 EO 7 Summe der Punkte 26</p>																																																
<b>Umfeld</b>	<p>Produktion    Leiter/-in    Sonstige Handwerker</p> <p>Fachbereiche    Betriebs-elektriker/-in 1</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Bewertungsgründung</th> <th>Stufe</th> <th>Punkte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>1. Wissen und Können</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.1 Anlernen</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.2.1 Ausbildung</td> <td>B 2</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Die Ausführung der Reparatur- und Wartungsarbeiten erfordert eine 3 1/2-jährige Berufsausbildung (z.B. Energieelektroniker/-in).</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.2.2 Erfahrung</td> <td>E 1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Bis 1 Jahr.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>2. Denken</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Entsprechend der Fehlerursache sind standardisierte Lösungswege anzuwenden</td> <td>D 2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td><b>3. Handlungsspielraum/Verantwortung</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Die Tätigkeit als Betriebshandwerker erfordert bei der selbständigen Durchführung von Reparatur- und Wartungsarbeiten handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben</td> <td>H 3</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td><b>4. Kommunikation</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Die Durchführung der Arbeitsaufträge erfordert Abstimmung über Umfang und Zeitpunkt.</td> <td>K 2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td><b>5. Mitarbeiterführung</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Keine.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;"><b>Summe der Punkte</b></td> <td><b>26</b></td> </tr> </tbody> </table>	Bewertungsgründung	Stufe	Punkte	<b>1. Wissen und Können</b>			1.1 Anlernen			1.2.1 Ausbildung	B 2	13	Die Ausführung der Reparatur- und Wartungsarbeiten erfordert eine 3 1/2-jährige Berufsausbildung (z.B. Energieelektroniker/-in).			1.2.2 Erfahrung	E 1	1	Bis 1 Jahr.			<b>2. Denken</b>			Entsprechend der Fehlerursache sind standardisierte Lösungswege anzuwenden	D 2	3	<b>3. Handlungsspielraum/Verantwortung</b>			Die Tätigkeit als Betriebshandwerker erfordert bei der selbständigen Durchführung von Reparatur- und Wartungsarbeiten handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben	H 3	6	<b>4. Kommunikation</b>			Die Durchführung der Arbeitsaufträge erfordert Abstimmung über Umfang und Zeitpunkt.	K 2	3	<b>5. Mitarbeiterführung</b>			Keine.			<b>Summe der Punkte</b>		<b>26</b>
Bewertungsgründung	Stufe	Punkte																																																
<b>1. Wissen und Können</b>																																																		
1.1 Anlernen																																																		
1.2.1 Ausbildung	B 2	13																																																
Die Ausführung der Reparatur- und Wartungsarbeiten erfordert eine 3 1/2-jährige Berufsausbildung (z.B. Energieelektroniker/-in).																																																		
1.2.2 Erfahrung	E 1	1																																																
Bis 1 Jahr.																																																		
<b>2. Denken</b>																																																		
Entsprechend der Fehlerursache sind standardisierte Lösungswege anzuwenden	D 2	3																																																
<b>3. Handlungsspielraum/Verantwortung</b>																																																		
Die Tätigkeit als Betriebshandwerker erfordert bei der selbständigen Durchführung von Reparatur- und Wartungsarbeiten handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben	H 3	6																																																
<b>4. Kommunikation</b>																																																		
Die Durchführung der Arbeitsaufträge erfordert Abstimmung über Umfang und Zeitpunkt.	K 2	3																																																
<b>5. Mitarbeiterführung</b>																																																		
Keine.																																																		
<b>Summe der Punkte</b>		<b>26</b>																																																
<b>Teil-aufgabe</b>	<p><b>Beschreibung der Arbeitsaufgabe</b></p> <p>Durchführen von Reparaturarbeiten Gängige Reparatur- und Überholungsarbeiten an Anlagen im Bereich der Gebäude- und Betriebstechnik aufgrund von Störungsmeldungen mit Angabe möglicher Fehler- und Störursachen selbstständig durchführen, Teilebedarf feststellen, Teile besorgen bzw. Teilebeschaffung veranlassen, Mitarbeit bei der Durchführung umfangreicher Reparaturen, Umbauten und Neuanfertigungen unter fachlicher Anleitung.</p> <p>Durchführen von Wartungsarbeiten (z.B. vorbeugende Instandhaltung) Selbstständige Durchführung einfacher Wartungsarbeiten (z.B. vorbeugende Instandhaltung) nach vorliegenden Wartungsplänen oder auf Anordnung des Vorgesetzten; ggf. Austausch von Teilen nach selbständiger Einschätzung, Umfang und Zeitpunkt der Auftragsdurchführung abstimmen.</p>	<p>05.03.06.05 Instandhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen Betriebselektriker/-in 1 EO 7 Summe der Punkte 26</p>																																																

In unseren Betriebsrat spielte sich folgendes ab. Der Sprecher der Entgeltkommission und der Betriebsratsvorsitzende es nicht geschafft haben alle BR-Mitglieder an der Umsetzung zu beteiligen, einige gehen auf Grund der Arroganz und Überheblichkeit des Sprechers nicht in die ERA Runde. Der Sprecher der Kommission versuchte noch vor kurzem ihm nicht genehme Leute aus der Arbeit auszugrenzen. Selbst Stellvertreter aus der Pari lassen sich kaum in der ERA-Runde sehen, einige basteln an ihrer BR-Karriere, sozusagen auf Volkerts Spuren. Nur zur Information, bei uns wird der BR als Abteilung des Werkes geführt, deren Chef der BR-Vorsitzende ist. Logischerweise bezieht er auch ein Führungsgehalt und bekommt einen Dienstwagen.

## 6a Konflikte bei der Umsetzung

- Konflikte bei Eingruppierung
- Wertschätzung
- Falsche Eingruppierung
- Fragen des Umganges
- Änderung bei Verleihung, Versetzung
- Hohe Anforderung an betriebliche Parteien
- Große Unsicherheit bei Kollegen – Unverständnis
- Nicht verstehen des neuen Werkzeuges
- Unmut und Proteste
- Reklamationen



## 6b. ERA –Unruhen bei der Einführung

Die Verwirrung bei den Kollegen ist sehr groß. Die Absenkung der Lohnlinie, die Zukunftssicherung, der Personalabbau (allein letztes Jahr im Daimler Chrysler Konzern in Deutschland 15.000) und die Umstrukturierung.

Nun erhielten die Kollegen ihre Zuordnung zum Grundentgelt. Zwischen ihrem jetzigen Lohn zum Grundentgelt klaffen Lücken die teilweise über 1000 Euro betragen. Kein Wunder, dass dies einen Schock auslöst. Bei uns gab es eine riesige Unruhe und auch Wut darüber, obwohl noch keiner sagen kann was kommt. Bei uns verweigerten ein paar Kollegen die Arbeit und bekamen eine Abmahnung. Die Kollegen nutzten die Gespräche beim Betriebsrat. Diese Gespräche dauerten oft 2 Stunden und mehr. In anderen Werken wurden diese Aktionen besser organisiert, so dass es die Verärgerung der Kollegen spürbar wurde. Bei uns war diese Verärgerung nicht kleiner. Leider zeigten die Kollegen auf der Betriebsammlung ihren Ärger nicht. Gemeinsam mit den Betriebsräten der IGM Liste und der Werkleitung wurde aus der Versammlung eine „eitel Sonnenschein“ Demonstration.

Viel Entscheidender ist, dass die Kollegen sich Gedanken über Morgen, bzw. was kommt nach der Zukunftssicherung, was passiert 2012 mit dem TIB. Auch hier gibt es keine Antworten. Keiner weiß ob es uns überhaupt noch so lange gibt. Jetzt hat sich herausgestellt, dass die Lohabsicherung nur bei der Einführung gilt, während die IGM Listenleute immer davon gesprochen haben, dass bis 2012 keinem ein Cent fehlen wird

## 7. ERA – Recht

Es ist heute noch nicht absehbar was uns der ERA am Ende alles kostet. Sicher ist aber eine allgemeine Tendenz, dass der abgebaute Sozialstatus sich direkt auf unsere rechtliche Situation auswirkt. Die wichtigsten Kampffelder der Gewerkschaft, Arbeitszeit und Entlohnung werden immer mehr entkoppelt und die Verfügungsgewalt immer einseitiger. Aus Mitbestimmungsrechten werden Mitrederechte, Co-Management ohne Rechte. Die tarifliche Verschiebung auf die Betriebsräte, macht die Gewerkschaft zum verlängerten Arm der Betriebspolitik, die Möglichkeiten etwas durch Streik durchzusetzen werden noch nachhaltiger unterbunden. Wenn man heute bedenkt, dass unsere freie Gewerkschaft das Recht um Arbeitsplätze zu kämpfen, oder um unsere sozialen Rechte zu kämpfen absprechen lässt, was wollen wir dann noch gegen immer skrupellosere Kapitalisten ausrichten.

- Entkopplung von Lohn und Zeit – für Zeit steht nun Ausbringung und Resultat
- Entkopplung der Arbeitsaufgabe vom Arbeitsplatz – anstelle eines Arbeitsplatzes, welches noch einen gewissen Besitzstand und somit auch eine rechtliche Position zum Ausdruck bringt, steht nun eine vielleicht nur zeitliche, nicht abgesicherte Arbeitsaufgabe, die immer neu definiert werden kann, auf die es keinen dauernden, besitzenden Anspruch gibt.

## 8. ERA – Auswirkung auf die Arbeit von Morgen

Die Fabriken von Morgen werden nur noch von Stammebelegschaften gefahren, alle anderen werden prekär Beschäftigte sein, ERA bringt die Unternehmen hier ein schönes Stück voran. Die Sozialstandards werden immer weiter nach unten korrigiert werden müssen, während die Löhne nicht einmal mindest Standards erfüllen. Heute ist schon der Widerspruch bei der Aktion Rente mit 67 Nein zu spüren. Während man dagegen redet hilft man den Unternehmen beim Personalabbau wo man nur kann. Bei Daimler Chrysler mit einer Zukunftssicherung.

## ERA – Auswirkung auf die Arbeit von Morgen

- Arbeitsaufgaben statt Arbeitsplätze
- Arbeitshierarchie
- Stammebelegschaft
- Absenkung der Lohnlinie
- Bei neuen Kollegen ein 8% abgesenkter Lohn
- Wertvoll nur was Produkt spezifisch wichtig ist
- Ausgrenzung Dienstleistung
- Schaffung Niedriglohn Bereiche
- Einfache Arbeit wird immer schlechter bezahlt
- Weg von der Gruppenarbeit

## 9. ERA – offene Fragen

- Lohnabsicherung bis 2012 – was dann
- Viele rechtliche Fragen noch nicht geklärt
- Viele Fragen werden erst jetzt bei der Umsetzung angegangen, Belastung, Leistung
- Betriebsrente
- Ist der ERA TV wirklich gerechter
- Erfüllt der ERA TV die gesetzten Ziele

## 10. ERA – Tarifvertragsparteien

- Welche Chancen hat der Flächentarifvertrag
- SW Metall versucht eine andere Interpretation vom TV – Höchstnorm, Abweichungen nach unten müssen sein
- Einschmelzen und Beseitigen der übertariflichen Lohnbestandteile
- IG Metall versucht durch Verzicht, Anpassung und Differenzierung (Pforzheim, ZuSi) TV aufrecht zu erhalten

## 11. ERA – und die Gewerkschaften

- Ist unsere Gewerkschaft noch eine freie Gewerkschaft
- Mit Niedriglöhnen Arbeitsplätze sichern
- Ohne Arbeitskampf um soziale Rechte kämpfen
- 2 Tarifverträge, die nach unten orientieren, ERA und TVöD