

ERA-Einführung stoppen!

Wir fordern:

- x Keine Schlechterstellung von Kollegen, kein Lohnverlust – jetzt nicht, 2011 nicht und auch danach nicht.
- x Keine Verlust zukünftiger Lohnerhöhungen durch eine Verrechnung mit dem ERA-Ausgleich (TIB ...)
- x Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Keine Schlechterstellung von Neueingestellten.
- x Keine Verschlechterung für schwerbehinderte, ältere oder sonstige Kollegen.

Warum ERA gestoppt werden muss:

1. Das Entgeltrahmenabkommen, ERA, wird von den Arbeitgebern genutzt, um die Löhne zu senken.

Zuordnung und Arbeitsplatzbeschreibung dienen zum Lohnraub.

Von vornherein wurde vom Arbeitgeber ein Durchschnittswert ausgegeben, der am Ende raus kommen sollte. Dann wurde die Wirklichkeit zurecht gebogen und die Kollegen nach unten gedrückt.

Beispiel Fertigungsabteilungen: Es wurde einfach ein Mittelwert von 6,3 ausgerufen. Zur Not werden bei solchen Vorgaben bestimmte Arbeitsplätze neu zugeschnitten, umgedeutet und die Löhne einzelner Kollegen abgesenkt.

Andere Variante: „Die Unternehmer wissen, wie sie ERA für sich nutzen können. Da werden dann zum Beispiel die Arbeitsinhalte in den Fabrikhallen geändert, um die Entgeltgruppen für die Massen möglichst klein zu halten. Für das Kapital ist es sehr profitabel, wenn es wenige 'teure' Spezialisten gibt und der Rest der Arbeiterinnen und Arbeiter 'billige' einfache Tätigkeiten verrichten“, schreiben die Alternativen Metaller vom DaimlerChrysler-Werk in Kassel (Januar 2007).

Oder es herrscht einfach Willkür: Warum wurden die Bewertungen der Aufgabenbeschreibungen so miserabel gestaltet wie beim folgenden Beispiel Maschinenbediener 2? Diese Maschinenbediener wurden einfach als Beschäftigte mit 2-jäh-



Protest gegen ERA: Kollegen der Gießerei im Daimler-Werk in Mettingen, 19.3.

Bilanz des Protests in Marienfelde:

Bitter nötig!

Bereits am 28. November 06 legten etwa 350 Kollegen die Arbeit nieder, um sich beim Betriebsrat über ERA und die vorgeschlagenen Eingruppierungen zu beschweren. In den Abteilungen ruhte die Arbeit bis zu einer Stunde, denn aus dem gemeinsamen Besuch der Sprechstunde des Betriebsrats wurde eine Kundgebung mit anschließendem Demonstrationzug zur Personalabteilung.

Am 1. Februar forderten knapp 1.000 Kollegen mit ihrer Unterschrift eine außerordentliche Betriebsversammlung.

Am 20. Februar, einer außerordentlichen Mitgliederversammlung der IG Metall im Berliner Werk, kamen dann 300 Kollegen – so viele wie nie zuvor. Sie forderten nochmals eine außerordentliche Betriebsversammlung.

Am 21. März fanden auf der Betriebsversammlung die Reden gegen ERA lautstarke Unterstützung.

Damit entsteht Druck auf den Arbeitgeber. **Es wird sichtbar: Die Belegschaft wird nicht so mit sich umspringen lassen.**

Warum nutzen Betriebsratsmehrheit und IG Metall diesen Unmut nicht, um dem Arbeitgeber richtig einzuheizen?

Wir fordern weiterhin eine außerordentliche Betriebsversammlung mit einer Abstimmung über die Aussetzung des ERA-Tarifvertrags. Warum werden wir nicht gefragt?

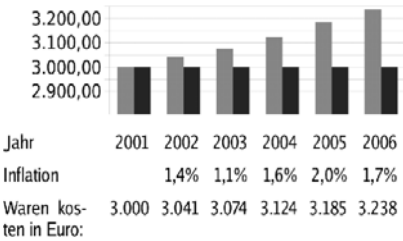
Weitere Diskussionen über ERA in Pausen-, Abteilungs- und Hallenversammlungen sind bitter nötig, damit sich die Kollegen über weitere Schritte verständigen können.

Es ist höchste Zeit, jetzt mit gemeinsamen Protest gegen die Angriffe der Unternehmensleitung tätig zu werden. Aufstehen ist angesagt!

Nominallohn – was heißt das? „Durch TIB – der Ausgleich zur bisherigen Lohnhöhe – soll der 'Nominallohn' auch von 2011 bis 2016 erhalten bleiben“

Wer 2011 zum Beispiel 3.000 Euro bekommt und 2016 immer noch 3.000 Euro hat den gleichen **Nominallohn**. Er kann sich nur nicht mehr das leisten, was er 2011 mit den 3.000 Euro bezahlen konnte.

Wäre der Nominallohn in den letzten 5 Jahren immer gleich geblieben, hätte man bei 3.000 Euro 238 Euro an Kaufkraft verloren:



Gleicher Nominallohn = sinkende Kaufkraft

riger Berufsausbildung eingestuft – obwohl die Arbeitsplatzbeschreibung der Maschinenbediener eine 3- oder 3-½-jährige Facharbeiterausbildung vorsieht.

„Hauptverlierer sind die Facharbeiter und die Montierer“, so Mustafa Efe, Mitglied des Betriebsrats*, „ein Facharbeiter der 28 Arbeitswerte bisher hatte, wird jetzt mit Entgeltgruppe 6 so behandelt als hätte er nur noch 19 Arbeitswerte!“ Mustafa Efe weiter: „Rund 46.000 Reklamationen gab es bei Daimler in Deutschland und 1.000 allein hier im Werk. Es geht also nicht um Einzelfälle. **ERA selbst ist das Problem.**“

Ohne kämpferische Auseinandersetzung den Arbeitgebern weitgehend zu überlassen, alle Arbeitsplätze neu zu bewerten, musste zu dem jetzigen Resultat führen: Lohnraub mit System und völlig überlastete Betriebsräte, die das auf betrieblicher Ebene auffangen sollen.

Die Realität bestand schon immer daraus, dass Unternehmer versuchen, uns so wenig wie möglich Lohn zu zahlen und die Bewertung zu drücken. Kollegen, Betriebsräte und Gewerkschafter hielten nach Kräften dagegen. Aus diesem Kräfteverhältnis ergaben sich die Bewertungen. **Warum soll auf einmal ohne Kampf Verzicht geleistet werden?**

2. Vor allem die Arbeiter sollen zukünftig schlechter entlohnt werden.

Manche behaupten: Das macht nichts. Alle sogenannten Überschreiter, Kollegen die durch ERA

schlechter eingruppiert werden als bisher, erhalten Besitzstandswahrung, dazu zählt das sogenannte „TIB“.

Aber: **Die Lohnkürzung für diese Kollegen, die sogenannten „Überschreiter“, ist nicht aufgehoben, sondern soll nur aufgeschoben werden:** Zukünftige Lohnerhöhungen können mit dieser Besitzstandswahrung verrechnet werden. Das ist abhängig vom „Operating Profit“ von DaimlerChrysler.

3. Mit ERA werden Neueingestellte, schwerbehinderte und ältere Kollegen systematisch benachteiligt.

Neueingestellte bekommen nichts von der Besitzstandswahrung. Das ist nicht einfach ihr Problem. Es ist unseres: Eine gesplante Belegschaft wird es viel schwerer haben, die Löhne und die Arbeitsbedingungen auch in Zukunft zu halten oder gar zu verbessern.

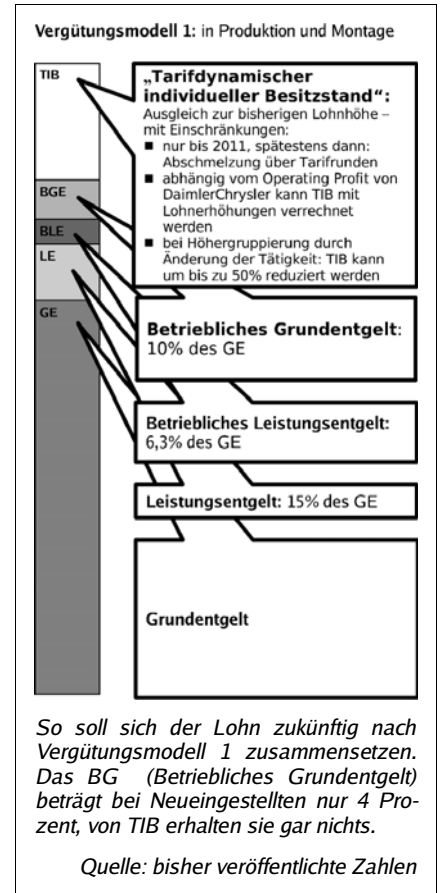
Rein statistisch betrachtet verlieren Schwerbehinderte etwa doppelt so häufig wie nicht-behinderte Kollegen und fallen in deutlich niedrigere Entgeltgruppen ab. Und das, obwohl gerade Schwerbehinderte unter einem besonderen Schutz stehen sollten.

Auch ältere, nicht mehr so leistungsfähige Kollegen werden systematisch schlechter gestellt.

ERA aussetzen

„Die Schlussfolgerung aus diesen Erfahrungen liegt doch auf der Hand“, so Mustafa Efe, „so geht es nicht. In der jetzigen Form gehört ERA nicht in die Betriebe sondern auf den Müll.“

* dient nur der Kenntlichmachung der Person



Nach den bisher veröffentlichten Zahlen ergibt sich für alle ERA-Verlierer folgendes TIB beziehungsweise folgender drohender Lohnverlust:

	EG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
AW	2229,47	2289,87	2410,67	2531,46	2682,46	2832,14	3013,34	3224,73	3434,81	3660,64	3902,24	4174,03	
7	2441,21	211,74	151,34	30,54	-90,25	-241,25	-390,93	-572,13	-783,52	-993,60	-1219,43	-1461,03	-1732,82
8	2472,13	242,66	182,26	61,46	-59,33	-210,33	-360,01	-541,21	-752,60	-962,68	-1188,51	-1430,11	-1701,90
9	2503,04	273,57	213,17	92,37	-28,42	-179,42	-329,10	-510,30	-721,69	-931,77	-1157,60	-1399,20	-1670,99
10	2533,97	304,50	244,10	123,30	2,51	-148,49	-298,17	-479,37	-690,76	-900,84	-1126,67	-1368,27	-1640,06
11	2564,89	335,42	275,02	154,22	33,43	-117,57	-267,25	-448,45	-659,84	-869,92	-1095,75	-1337,35	-1609,14
12	2595,80	366,33	305,93	185,13	64,34	-86,66	-236,34	-417,54	-628,93	-839,01	-1064,84	-1306,44	-1578,23
13	2626,72	397,25	336,85	216,05	95,26	-55,74	-205,42	-386,62	-598,01	-808,09	-1033,92	-1275,52	-1547,31
14	2657,63	428,16	367,76	246,96	126,17	-24,83	-174,51	-355,71	-567,10	-777,18	-1003,01	-1244,61	-1516,40
15	2688,56	459,09	398,69	277,89	157,10	6,10	-143,58	-324,78	-536,17	-746,25	-972,08	-1213,68	-1485,47
16	2723,77	494,30	433,90	313,10	192,31	41,31	-108,37	-289,57	-500,96	-711,04	-936,87	-1178,47	-1450,26
17	2759,00	529,53	469,13	348,33	227,54	76,54	-73,14	-254,34	-465,73	-675,81	-901,64	-1143,24	-1415,03
18	2794,22	564,75	504,35	383,55	262,76	111,76	-37,92	-219,12	-430,51	-640,59	-866,42	-1108,02	-1379,81
19	2829,44	599,97	539,57	418,77	297,98	146,98	-2,70	-183,90	-395,29	-605,37	-831,20	-1072,80	-1344,59
20	2864,65	635,18	574,78	453,98	333,19	182,19	32,51	-148,69	-360,08	-570,16	-795,99	-1037,59	-1309,38
21	2899,88	670,41	610,01	489,21	368,42	217,42	67,74	-113,46	-324,85	-534,93	-760,76	-1002,36	-1274,15
22	2935,10	705,63	645,23	524,43	403,64	252,64	102,96	-78,24	-289,63	-499,71	-725,54	-967,14	-1238,93
23	2970,31	740,84	680,44	559,64	438,85	287,85	138,17	-43,03	-254,42	-464,50	-690,33	-931,93	-1203,72
24	3005,54	776,07	715,67	594,87	474,08	323,08	173,40	-7,80	-219,19	-429,27	-655,10	-896,70	-1168,49
25	3040,76	811,29	750,89	630,09	509,30	358,30	208,62	27,43	-183,97	-394,05	-619,88	-861,48	-1133,27
26	3086,46	856,99	796,59	675,79	555,00	404,00	254,32	73,13	-138,27	-348,35	-574,18	-815,78	-1087,57
27	3132,17	902,70	842,30	721,50	600,71	449,71	300,03	118,84	-92,56	-302,64	-528,47	-770,07	-1041,86
28	3177,58	948,11	887,71	766,91	646,12	495,12	345,44	164,25	-47,15	-257,23	-483,06	-724,66	-996,45
29	3223,58	994,11	933,71	812,91	692,12	541,12	391,44	210,25	-1,15	-211,23	-437,06	-678,66	-950,45
30	3269,28	1039,81	979,41	858,61	737,82	586,82	437,14	255,95	44,55	-165,53	-391,36	-632,96	-904,75
31	3314,98	1085,52	1025,12	904,32	783,53	632,53	482,85	301,66	90,26	-119,82	-345,65	-587,25	-859,04
32	3360,69	1131,22	1070,82	950,02	829,23	678,23	528,55	347,36	135,96	-74,12	-299,95	-541,55	-813,34

Berechnungen mit den Werten: tarifliches Grundentgelt nach der Tabelle vom Juni 2006 + Betriebliches übertarifliches Grundentgelt 10% + tarifliches Leistungsentgelt 15% + betriebliches übertarifliches Leistungsentgelt 6,3%