

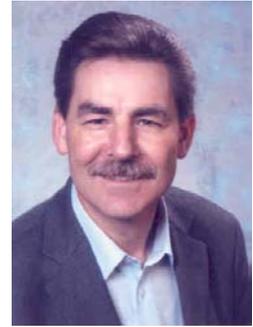


Inhalt:

- Seite 2: Editorial
- Seite 3: ERA-Tarifvertrag
- Seite 8: Umsetzung ERA bei EvoBus
- Seite 9: Grundentgelt bei DaimlerChrysler

extra





Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit!

E

D

I

T

O

R

I

A

L

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,**

mit der Einführung des neuen ERA-Tarifvertrages in der DaimlerChrysler AG zum 01.01.2007 werden wir endlich ein Ziel erreichen, auf das wir als Betriebsräte und IG Metall jahrelang hingearbeitet haben.

Der ERA-Tarifvertrag wird zu einem transparenten und einheitlichen Entgeltsystem für Arbeiter und Angestellte führen. Vergleichbare Tätigkeiten werden mit demselben System bewertet und eingestuft.

Gleichzeitig wurde der jahrzehntelange Streit in unserem Unternehmen über den Entgeltaufbau beendet. Der Anteil des Entgeltes, das unter dem Schutz des Tarifvertrages steht, wurde ebenso definiert, wie der Anteil des außertariflichen Entgeltes, das der Arbeitgeber jederzeit anrechnen kann.

Im Rahmen der Auseinandersetzung zur Zukunftssicherung 2012 wurde dieser Sachverhalt endlich geklärt.

Gleichzeitig wurde erreicht, dass das gesamte individuelle Entgelt der bestehenden Belegschaft nach der Umsetzung des ERA-Tarifvertrages als Besitzstand abgesichert wurde.

Trotz dieser Absicherung unseres Einkommens müssen wir jetzt die Vorbereitungen treffen, damit die Bewertung der Arbeit und später die Zuordnung der Kolleginnen und Kollegen korrekt vom Unternehmen vorgenommen werden.

In der EvoBus GmbH haben wir diesen Schritt schon erfolgreich umgesetzt.

Wir wären hier schon früher in der Lage gewesen, den ERA-Tarifvertrag einzuführen, wenn der Vorstand von DaimlerChrysler in der Frage der Höhe des tariflichen Leistungsentgeltes die EvoBus GmbH nicht gestoppt hätte.

Wir hoffen jetzt, dass wir aufgrund der Lösung, die in der DaimlerChrysler AG gefunden wurde, nun auch in der EvoBus GmbH mit der Einführung des ERA-Tarifvertrages weiter fortfahren können.

In dieser Ausgabe wollen wir euch einen ersten Einblick über das neue Entgeltsystem geben.

Wir brauchen auch bei der Umsetzung eure Unterstützung!

Herzlichst

Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender

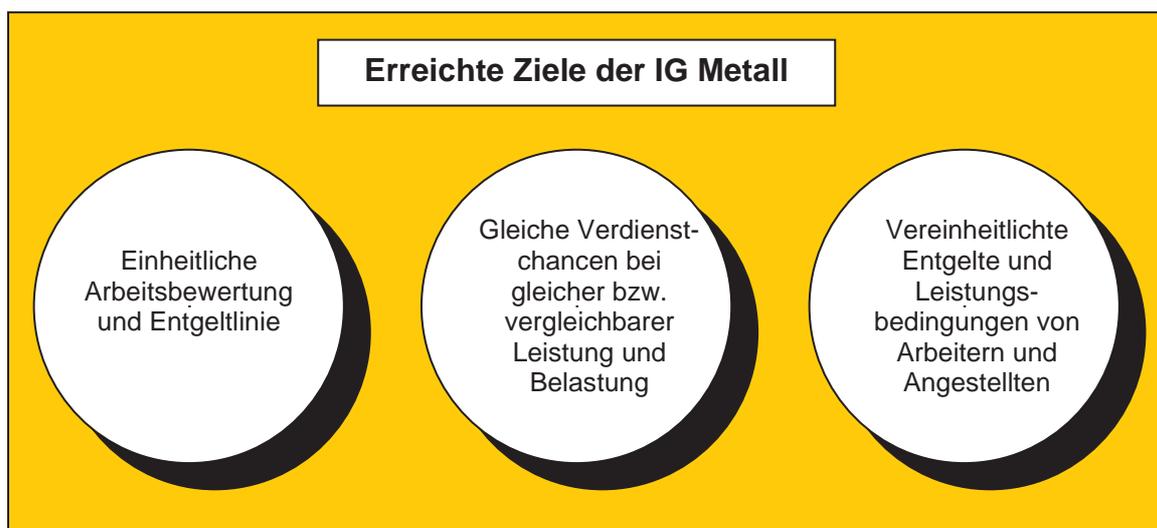
Horst Saam
Stv. Betriebsratsvorsitzender

Gleiches Entgelt für vergleichbare Arbeit!



Warum ERA?

Der ERA-Tarifvertrag stellt ein Bewertungsverfahren zur Verfügung, mit dem auf Betriebsebene – und gleichzeitig vergleichbar im ganzen Tarifgebiet – Folgendes Wirklichkeit werden kann:



Ein einheitliches, zeitgemäßes Entgeltsystem für Arbeiter und Angestellte wird angewendet.

Dies ermöglicht eine einheitliche, vergleichbare, moderne Arbeitsbewertung. Eine Bewertung von Belastungen und Leistungen über alle Arbeitsaufgaben und Beschäftigtengruppen hinweg wird sichergestellt.

Zeitgemäße Merkmale: Kommunikation sowie Denken spielen in modernen Arbeitsumgebungen eine immer wichtigere Rolle.

Dieser Entwicklung trägt der ERA-Tarifvertrag Rechnung durch eine neue Definition dieser Merkmale und ihrer größeren Gewichtung gegenüber der analytischen Arbeitsbewertung.

Dadurch gelingt eine Aufwertung der Facharbeit und dient auch der Innovationskraft und Qualität der Metallindustrie.



Es ist erneut Entgeltgerechtigkeit hergestellt.

Gewachsene Entgelt-Ungerechtigkeiten können in einem Übergangsprozess überwunden werden.



Transparenz und Durchlässigkeit

Ein Wechsel zwischen Lohn- und Gehaltsgruppen ist heute kaum möglich.

Zunehmend aber werden entsprechende Tätigkeiten vermischt. Und die Beschäftigten arbeiten in unterschiedlichen Aufgabenfeldern.

Transparenz wird im ERA erreicht durch die für Arbeiter und Angestellte einheitliche Arbeitsbewertung sowie das einheitliche Entgeltsystem.

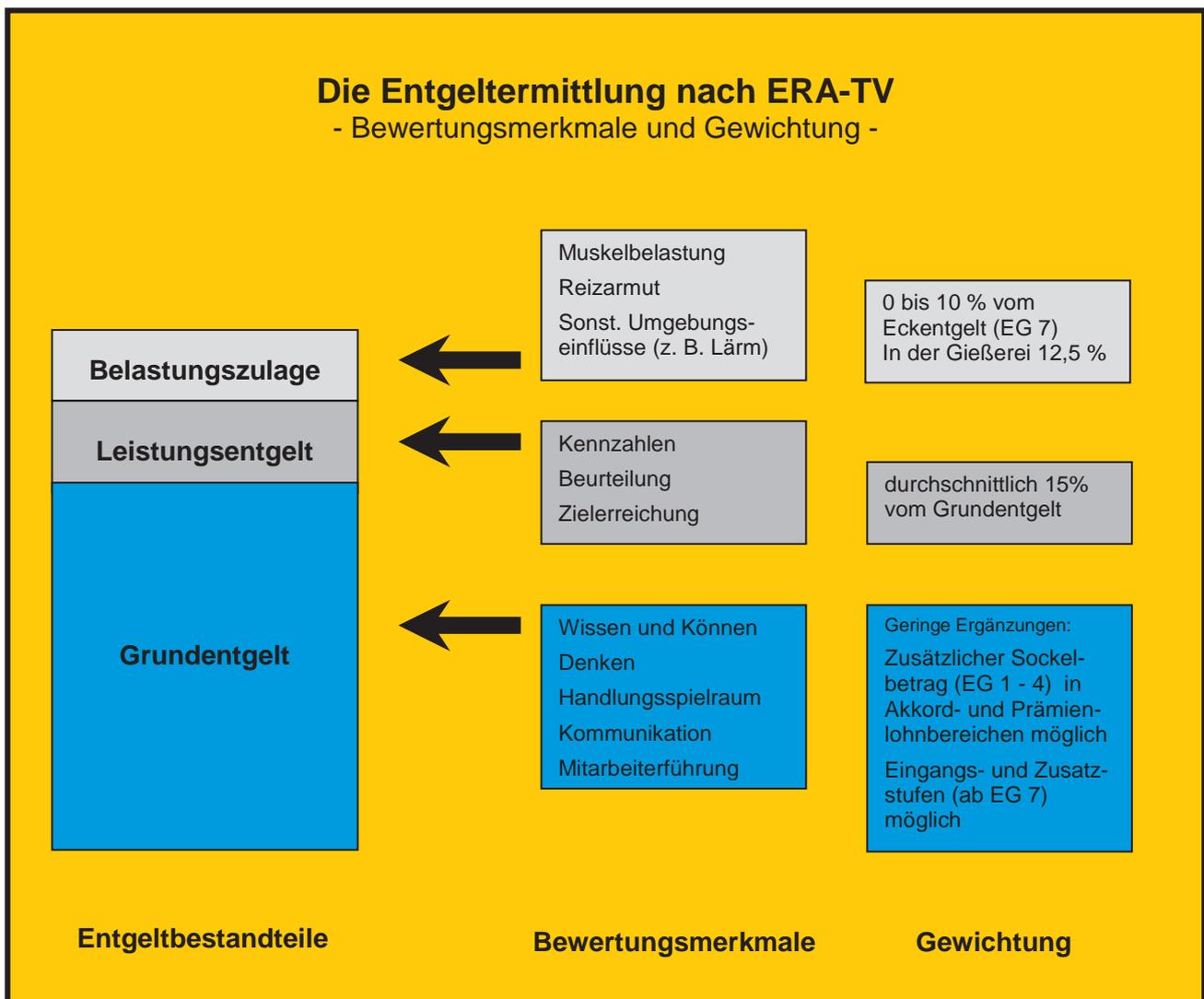
Dies erhöht auch die Durchlässigkeit.



Der Lohnaufbau unter ERA



Merkmale zur Entgeltfindung



Das tarifliche Grundentgelt



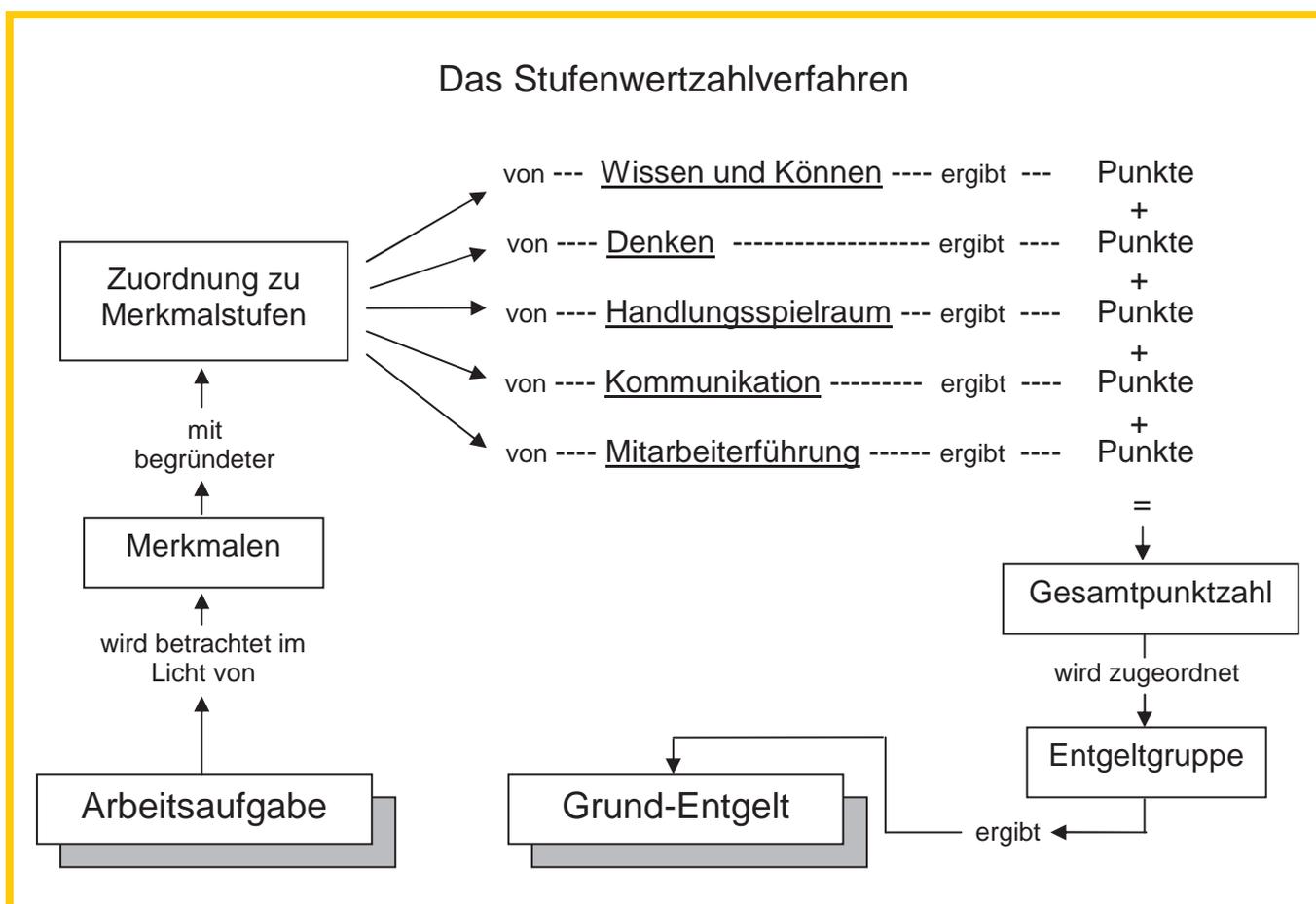
Im ERA-Tarifvertrag ist die Vorgehensweise zur Grundentgeltfindung genau beschrieben und zwar anhand des Stufenwertzahlverfahrens.

Als Grundlage für die Einstufung wird eine Beschreibung der Arbeitsaufgabe benötigt. Diese Arbeitsaufgabe wird in Teilaufgaben gegliedert. Die Aufgabenbeschreibung enthält in der Regel alle Arbeitsinhalte, die wertigkeitsprägend sind, auch wenn diese nicht ständig wiederkehrend sind!

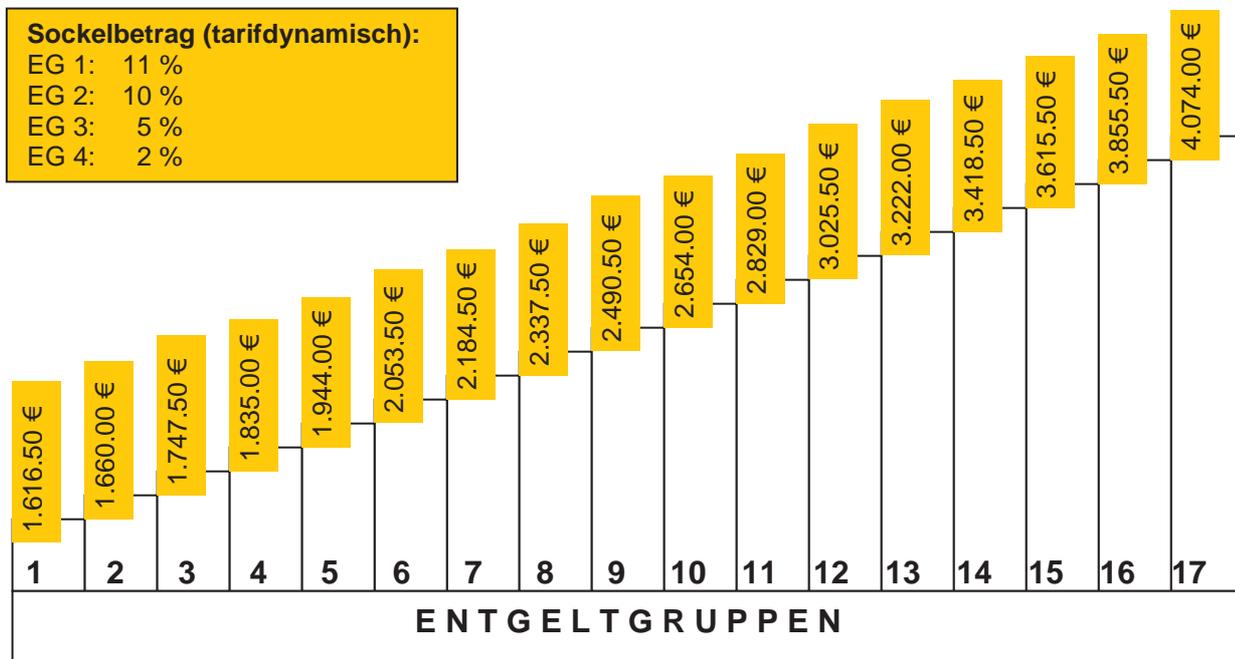
Die fertige Arbeitsaufgabe wird nach den verschiedenen Bewertungsmerkmalen bewertet.

Die jeweilige Stufe eines Merkmales richtet sich nach der Höhe der Anforderung. In der „Bewertungshilfe“ ist die jeweilige Stufenbeschreibung hinterlegt.

Die Summe aus den einzelnen Merkmalen ergibt schließlich die Entgeltgruppe.



Die Entgeltgruppen



Stand: März 2004

Das tarifliche Leistungsentgelt

Über das Grundentgelt hinaus hat jeder Beschäftigte einen tariflichen Anspruch auf ein Leistungsentgelt, das im Durchschnitt der Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen 15 % betragen muss.

Mit welchen Methoden das zukünftige Leistungsentgelt ermittelt wird, muss in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Die anzuwendenden Methoden sind im ERA-Tarifvertrag geregelt:

KENNZAHLENVERGLEICH

BEURTEILEN

ZIELVEREINBARUNG

Diese drei Methoden können jede für sich oder kombiniert eingesetzt werden.

Die tarifliche Belastungszulage

Die Abgeltung von Belastungen ist im ERA-Tarifvertrag neu geregelt. Mit dem neuen Verfahren zur Ermittlung von Belastungen ist gewährleistet, dass alle Beschäftigte für vergleichbare Belastungen das gleiche Entgelt erhalten.

Da man davon ausgehen kann, dass jede Tätigkeit Belastungen mit sich bringt, enthält bereits das Grundentgelt bei allen eine sogenannte „mittlere Belastung“. Wie sich eine höhere und hohe Belastung darauf aufbaut, muss noch genau definiert werden.

Heute ist es so, dass es für Belastungen Lohngruppen gibt, die im Entgelt zu einem Unterschied bei vergleichbaren Belastungen führen können.



Belastung der Muskeln		
Stufe	Definition	Punkte
1	höhere Belastung der Muskeln: schwere Arbeiten, mittelschwere Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung (z. B. Bücken, Knien, über Kopf)	1
2	hohe Belastung der Muskeln: besonders schwere Arbeiten, schwere Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung (z. B. Bücken, Knien, über Kopf)	2

Belastung durch Reizarmut		
Stufe	Definition	Punkte
1	höhere Belastung	1
2	hohe Belastung	2

Belastung durch Lärm		
Stufe	Definition	Punkte
1	höhere Belastung über 82 dB(A) bis 86 dB(A)	1
2	hohe Belastung über 86 dB(A)	2

Sonstige Umgebungseinflüsse		
Stufe	Definition	Punkte
1	Nachhaltig höhere Belastung durch einzelne Umgebungseinflüsse	1
2	Nachhaltig hohe Belastung durch einzelne Umgebungseinflüsse oder nachhaltig höhere Belastung durch mehrere (mehr als 2 Gruppen) Umgebungseinflüsse	2

Schmutz, Öl, Fett
Hitze, Kälte, Zugluft
Nässe, Säure, Lauge
Gase, Dämpfe, Staub
Blendung und Lichtmangel
Unfallgefahr, Schutzkleidung

Zulagesystem für Belastungen:

Punkte:	Geldbetrag in % der EG 7
1	2,5 %
2	5,0 %
3	7,5 %
4	10,0 %
Nur bei Gießereien:	
5	12,5 %



Da der Betrag prozentual am Eckentgelt (EG 7) angebunden ist, nimmt er auch an Tarifierhöhungen teil.

Die Umsetzung des ERA-Tarifvertrages bei der EvoBus GmbH



Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag

In dem „EvoBus-Erfolgsprogramm“ vom Mai 2002 war ein zentraler Punkt die Einführung eines neuen Entgeltsystems.

Dessen Umsetzung hatte im September 2002 standortübergreifend begonnen.

Als Basis galt hier der ERA-Tarifvertrag.

Eine gemeinsame Vorgehensweise zwischen Vertretern der Unternehmensseite und des Betriebsrates wurde für diesen Prozess vereinbart. Dies war insbesondere bei der Ermittlung des Grundentgeltes wichtig, da der Tarifvertrag eine einseitige Beschreibung der Unternehmensseite zulässt.

Nach anfänglichen, sehr stark voneinander abweichenden Auffassungen kam es nach langen, zähen Verhandlungen zu gemeinsam getragenen Regelungen.

Es ist uns gelungen, die Unternehmensseite mit Argumenten zu überzeugen und von ihrem Vorhaben abzubringen, den ERA-Tarifvertrag für eine Absenkung des gesamten Lohnniveaus zu missbrauchen!

Außer der Definition der Bewertungsstufen, der entsprechenden Merkmale, wurde vereinbart, dass auch in den Produktionsbereichen, wie z. B. Montage, Rohbau und Lackierung hochwertige Facharbeiterniveaus erreichbar sein müssen. Wir sprechen hier von einer Ketten-

bildung mit Tätigkeiten, die in einem Bewertungsrahmen zwischen der Entgeltgruppe 3 und 10 liegen.

Mit Argumenten konnten wir hier jedoch die Unternehmensseite überzeugen, dass es auch in diesen Bereichen Facharbeit gibt und nicht nur - aus ihrer Sicht - An- und Hilfsarbeitertätigkeiten.

ERA-Tarifvertrag - Das Werkzeug für faire Bezahlung.

Den Versuch, die Tätigkeiten und dadurch auch das Lohnniveau abzusenkten, konnten wir erfolgreich abwehren.

In den indirekten Bereichen, wie z. B. Instandhaltung, Bem-Bau und Versuch/Musterbau fangen die Tätigkeiten im Facharbeiterbereich an und gehen bis zur EG 12.

Bei den Angestellten-tätigkeiten - hier speziell im kaufmännischen Bereich - konnten die Tätigkeiten auch angehoben werden.

Ein Problem sind die Lager- und Logistikbereiche. Aber auch da sind wir zuversichtlich, vernünftige Regelungen mit der Unternehmensseite vereinbaren zu können.

Ein hartes Stück Arbeit steht uns noch bevor!

Alle Beschäftigte müssen korrekt und ihren ausübenden Tätigkeiten entsprechend zugeordnet werden.

Bei den Verhandlungen zur Ermittlung der Leistungszulage kam dann der STOP des Konzern-Vorstandes. Der Knackpunkt dabei war, dass die Unternehmensseite die Leistungszulagen durch Zielvereinbarungen ermitteln, aber gleichzeitig bei 15 % deckeln wollte.

Eine Vorgabe, die wir so nicht mitgehen konnten.

Denn unser Standpunkt hierzu war, dass auch in Einzelfällen mehr als 15 % erreichbar sein müssen!

Es hat sich dann mal wieder deutlich gezeigt, dass die EvoBus GmbH doch nicht so eigenständig ist, wie dies immer von den Herren der EvoBus-Geschäftsführung betont wird.

Auch beim Thema Belastung ist zurzeit noch keine genaue Richtung der Unternehmensseite zu erkennen.

Beide Seiten tun sich schwer, eine gemeinsame Definition zu finden, was eine „mittlere Belastung“ ist.

Die bisherigen Gespräche zielten allesamt auf die Vorgehensweise ab, die Belastungen ermitteln zu können.

Der Betriebsrat hat allerdings den Eindruck, dass sich die Unternehmensseite gemäß dem Motto „erst mal sehen, wie sich das Thema bei DaimlerChrysler entwickelt“ verhält.

Davon, dass EvoBus ursprünglich als der Pilotbetrieb zur ERA-Einführung galt, hört man im Moment gar nichts mehr. Man will abwarten, was DaimlerChrysler macht und sich dort ggf. anhängen.

So kann und darf es nicht weitergehen!!!

Wir erheben den Anspruch auf Einhaltung der Betriebsvereinbarung zum „Erfolgsprogramm“.

Wir erwarten von der Unternehmensseite der EvoBus, dass alles daran gesetzt wird, als Pilotbetrieb den ERA-Tarifvertrag einzuführen!!!

Die Grundentgeltfindung bei Daimler Chrysler



Die Unternehmensleitung verfolgte mit dem ERA-Tarifvertrag offensichtlich das Ziel, das gesamte Lohnniveau für alle Beschäftigte der DaimlerChrysler AG drastisch nach unten zu drücken.

Aufgrund dessen wurde lange versucht, die Grundentgeltfindung für alle deutschen Standorte durch eine zentrale Paritätische Kommission abzuwickeln.

Der GBR konnte sich letztendlich durchsetzen.

Die Beschreibungen und Bewertungen werden örtlich an jedem Standort gemacht. Die Schritte werden jedoch zentral vom Unternehmen gesteuert.

Erst durch den Streit um die Zukunftssicherung gelang es dem Gesamtbetriebsrat überhaupt, das Thema ERA mit einzubeziehen.



Nach langem und zähem Ringen konnte der Streitpunkt beigelegt und ein Kompromiss erzielt werden.

In den Verhandlungen einigte man sich auf 12 verbindliche Beispiele.

Sie sind beschrieben und bewertet und beinhalten

- 4 Montagetätigkeiten,
- 4 Maschinenbedienertätigkeiten,
- 1 Fertigungsplaner,
- 1 Entwicklungsingenieur und
- 2 Meister (sind allerdings noch nicht beschrieben).

Ein Hauptstreitpunkt war, dass die Unternehmensleitung klar zum Ausdruck brachte, dass sie beim Soll-Arbeitsplatz „Montagetätigkeiten“ keine Facharbeit sehe.

Der Betriebsrat konnte dennoch erreichen, diesen umkämpften Soll-Arbeitsplatz als Facharbeit in der EG 6 zu definieren.

Weiterhin passten Bewertungen und Arbeitsinhalte in keinster Weise zusammen.

Aber auch hier ist es gelungen, einen vernünftigen Kompromiss zu vereinbaren.

Die Unternehmensleitung wollte unbedingt den ERA-TV nutzen, um das Lohngefüge in der DaimlerChrysler AG drastisch nach unten zu drücken.

Am Standort Mannheim haben Ende Januar die ersten Workshops der Unternehmensseite mit den Fachbereichen begonnen.

Arbeitsaufgabe bewerten – Entgeltgruppe ermitteln

In diesen Workshops werden alle Tätigkeiten der jeweiligen Bereiche aufgenommen.

Zentral erstellte Funktionsmatrixen dienen hierbei als Hilfestellung.

Die Abteilungsbetriebsräte sind bei diesen Workshops dabei. Jedoch werden danach die entsprechenden Aufgabenbeschreibungen ohne Beteiligung des Betriebsrates erstellt.

In einem ersten Step werden auch die Mitarbeiter den entsprechenden Niveaus zugeordnet.

Endgültige Klärung gibt es dann in der Paritätischen Kommission, die je zur Hälfte mit Personen der Unternehmensseite und des Betriebsrates besetzt ist.

Da durch die Besitzstandsvereinbarung im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 kein Mitarbeiter Geld verliert, zielt die Unternehmensleitung darauf ab, das Lohnniveau für alle zukünftig eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Keller rauschen zu lassen.

Wir werden hier viel Kraft aufbringen müssen, dem entgegenzuwirken!

Der Lohnaufbau bei DaimlerChrysler unter ERA

In der BV zur Zukunftssicherung 2012 wurde vereinbart, wie sich das Entgelt bei allen Beschäftigten nach Einführung von ERA zusammensetzt.

Da am Standort Mannheim über alle Fertigungen der Verdienstgrad auf 100 % abgesenkt wird, entfällt das betriebliche Leistungsentgelt.

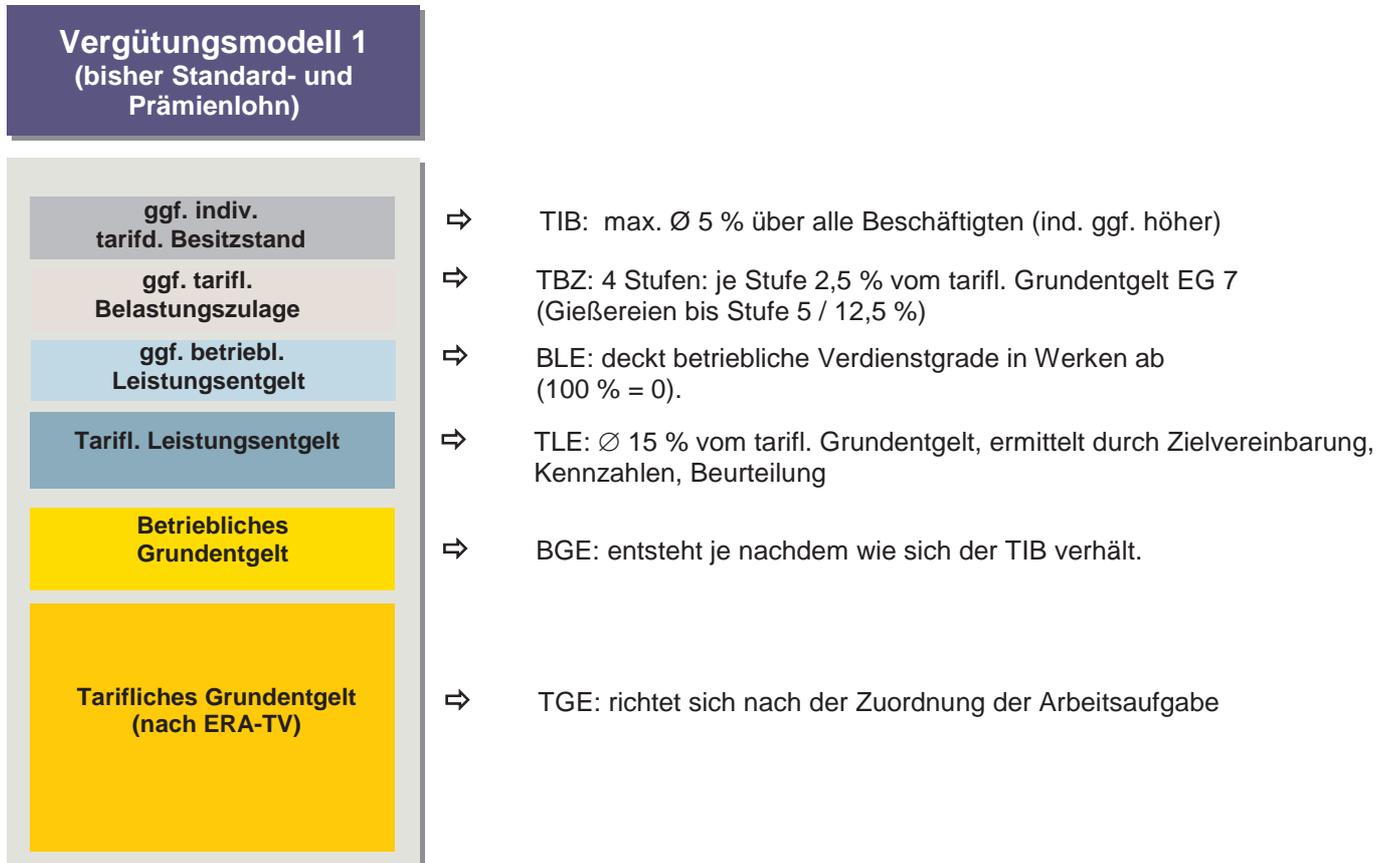
Somit bilden das betriebliche Grundentgelt und der individuelle tarifydynamische Besitzstand die DaimlerChrysler-Entgeltlinie ab.

Alle Entgeltkomponenten sind bei DaimlerChrysler mindestens bis 2012 tarifydynamisch abgesichert.

Das heißt, sie nehmen an jeder Tarifierhöhung in vollem Umfang teil.

Einzige Ausnahme wäre, wenn der Operating Profit in Summe negativ oder gegenüber dem Vorjahr halbiert sein sollte.

Änderungsmöglichkeiten der Bestandteile sind nach 2011 nur mit der Zustimmung der IG Metall machbar.





Vergütungsmodell 2 (bisher Zeitlohn und Gehalt)

ggf. ind. tarifd. Besitzstand	⇒	TIB: max. Ø 5 % über alle Beschäftigten (ind. ggf. höher)
bisherige übertarifl. Zulage	⇒	In vollem Umfang abgesichert. Basis Umstellungszeitpunkt.
ggf. tarifl. Belastungszulage	⇒	TBZ: 4 Stufen: je Stufe 2,5 % vom tarifl. Grundentgelt EG 7 (Gießereien bis Stufe 5 / 12,5 %)
Tarifl. Leistungsentgelt	⇒	TLE: Ø 15 % vom tarifl. Grundentgelt, ermittelt durch Zielvereinbarung, Kennzahlen, Beurteilung
Betriebliches Grundentgelt	⇒	BGE: entsteht je nachdem wie sich der TIB verhält.
Tarifliches Grundentgelt (nach ERA-TV)	⇒	TGE: richtet sich nach der Zuordnung der Arbeitsaufgabe

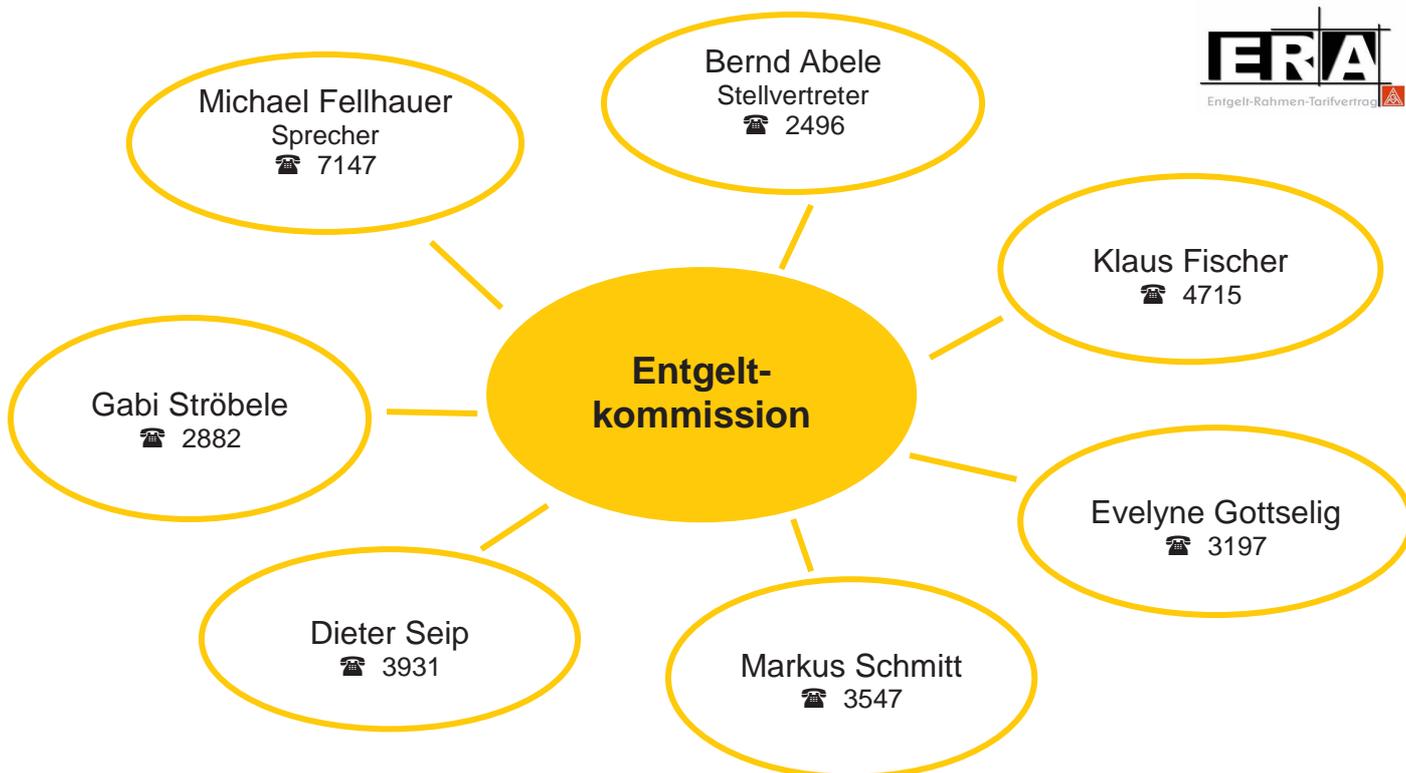
Für die Ermittlung von Leistung und Belastungen gibt es bei DaimlerChrysler vom GBR eingesetzte Verhandlungsteams mit dem Ziel, bis Mitte 2005 eine Vereinbarung ausgehandelt zu haben!!

Die Vorstellungen der Unternehmensseite sind:

- Leistung wird durch Zielvereinbarungen ermittelt!
- In Montagebereichen gibt es keine Belastung!

Die Abkürzungen im Einzelnen:

TIB	Tariydynamischer Individueller B esitzstand
TBZ	Tarifliche B elastung Z ulage
BLE	B etriebliches L eistung E ntgelt
TLE	Tarifliches L eistung E ntgelt
BGE	B etriebliches G rund E ntgelt
TGE	Tarifliches G rund E ntgelt



Die Entgeltkommission ist beteiligt an Verhandlungen und der Festlegung von neuen Entgeltsystemen.

Sie nimmt die Mitbestimmung bei der Entgeltgestaltung und Entgeltveränderung wahr.

Sie überwacht Tarifierhöhungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

Die Hauptaufgabe der Entgeltkommission zurzeit ist sicherlich die Umsetzung des ERA-Tarifvertrages am Standort Mannheim.

IMPRESSUM

V.i.S.d.P:

Peter Toussaint,
1. Bevollmächtigter der IG Metall
Mannheim

Herausgeber:
Betriebsrat Werk Mannheim

Redaktion:
Bruno Buschbacher,
Marion Faber,
Evelyne Gottselig,
Fabiola Günderoth,
Ricardo Macak,
Ralf Müller,
Klaus Schuhmann,
Waldemar Tzieply

Inhalt:
Michael Fellhauer

Bilder:
Archiv

Gestaltung:
Marion Faber

Druck:
Reproservice DaimlerChrysler AG,
Werk Mannheim

Leserbriefe an:
Marion.Faber@daimlerchrysler.com

