

ALLES IN ORDNUNG

Ein neues Tarifwerk wirft in der Metallbranche die Trennung von Arbeitern und Angestellten über den Haufen. Ohne Konflikte geht die Zeitenwende nicht ab

Text: MARTIN BERNHARD

Es geht um die enorme Summe von 144 Mrd. €. So viel verdienen die 1,8 Millionen Beschäftigten in den tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektrobranche, wenn man sämtliche Gehälter addiert. Diese 144 Mrd. € müssen bis 2009 neu verteilt werden. Und wie immer, wenn ein großer Batzen Geld neu unter die Leute gebracht wird, fliegen die Fetzen.

Schuld daran ist ERA. Die Abkürzung steht für das einheitliche Entgelt-Rahmen-Abkommen, eine Art Tarifwerk, das in der Branche bis zum nächsten Jahr herkömmliche Tarifverträge ablösen soll. Die Abkürzung erinnert nicht umsonst an das Wörtchen Ära. Das neue Tarifwerk läutet eine Zeitenwende ein, für Chefs ebenso wie für Untergebene. Mit ERA verschwindet die seit der Industrialisierung gebräuchliche Trennung von Arbeitern und Angestellten.

15 JAHRE WURDE über ERA diskutiert, bis Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich 2003 erstmals in Baden-Württemberg dazu durchdrangen. „Eine solche Radikalität hat es in der Tarifgeschichte der IG Metall noch nie gegeben“, jubelte der damalige IG-Metall-Bezirksleiter Peter Gasse. Künftig bekommen alle Beschäftigten, egal ob Arbeiter oder Angestellte, ein Grundentgelt, auf das ein Leistungsentgelt aufgeschlagen wird. Als Leistung gilt in diesem Fall der Anteil, den der jeweilige Job zur Wertschöpfung des Unternehmens beiträgt. Bei harter körperlicher Arbeit kommt eine Erschwerniszulage obendrauf.

Insgesamt gibt es – der Höhe nach gestaffelt – 17 Grundentgeltstufen. In die müssen nun alle Beschäftigten eingeordnet werden, je nachdem, wie anspruchsvoll die jeweiligen Tätigkeiten sind. „Das ist das sensibelste Thema, das wir derzeit haben“, sagt



In manchen Betrieben wird schon die Ausbildung von Facharbeitern zu einem Streitpunkt

HEIDI SCHARF, IG METALL SCHWÄBISCH HALL

Gerald Reichel vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall.

Denn es gibt Streit. „Südwestmetall hat in Schulungen erzählt, dass Betriebe mit ERA massiv Geld einsparen können“, wirft Heidi Scharf der Arbeitgeberseite vor. Sie ist erste Bevollmächtigte der IG Metall in Schwäbisch Hall. Von den 22 tarifgebundenen Firmen in ihrem Bezirk,

NEU GEORDNET Bei der Unternehmensgruppe Fischer, bekannt für ihre Dübel, hat die Einstufung der Arbeitnehmer reibungslos geklappt

sagt sie, hätten vier große Probleme bei der ERA-Umstellung. „Die Gewerkschafter haben mit ihrem Slogan ‚ERA bringt mehr‘ den Beschäftigten suggeriert, dass sie mit ERA mehr verdienen würden“, sagt hingegen Dietmar Heinz, Personalvorstand beim Nürnberger Kabelhersteller Leoni. Und was ist nun richtig?

REIN TARIFRECHTLICH sollte beides nicht zutreffen. Denn die ERA-Einführung soll für die Arbeitgeber kostenneutral bleiben, die Arbeitnehmer ihrerseits genießen Bestandsschutz; keiner darf nach ERA weniger verdienen als vorher.

Mittel- und langfristig wird ERA aber doch auf die Portemonnaies durchschlagen, vor allem auf die der künftigen Mitarbeiter. „Es geht um das Grundentgelt und damit darum, wie Arbeit und die Qualifikation der Beschäftigten bewertet werden“, sagt Heidi Scharf.

ERA verlangt, dass der Job eines jeden Beschäftigten beschrieben und beurteilt wird. Auf dieser Basis entscheiden dann Vertreter von Arbeitgeber und Arbeitnehmern, in welche der bis zu 17 Gehaltsgruppen der Arbeitsplatz eingestuft wird. Scharf: „In manchen Betrieben wird schon die dreieinhalbjährige Ausbildung von Facharbeitern zum Streitpunkt.“

Selbst denen, die bald in Rente gehen, sollte die Bewertung ihrer Arbeit nicht egal sein, findet Scharf. Denn ein möglicher Nachfolger übernehme die schlechtere Einstufung und bekomme weniger Geld für seine Arbeit.

Sind die Konflikte um ERA am Ende eine Frage unterschiedlicher Auslegung und Bewertung? Nicht nur, meint Wolfram Geist, Unternehmensberater bei der Böblinger Gesellschaft HR-Team. „Je offener man mit dem Ganzen umgeht, desto besser ist es. Es gibt Firmen, da hat fast die ganze Belegschaft Einspruch gegen die Einstufungen erhoben, bei anderen

kaum einer.“ Er rät dazu, die Mitarbeiter möglichst früh und umfassend zu informieren.

Stefan Gryglewski vom Arbeitgeberverband Südwestmetall bestätigt das. „Kommt es zu Beschwerden, liegt das nicht an den Ergebnissen, sondern daran, wie diese kommuniziert werden.“ So liege die Beschwerdequote in manchen Betrieben bei zwei Prozent, in anderen bei fast 80 Prozent.

Die Unternehmensgruppe Fischer, bekannt durch Fischer-Dübel und -Technik, setzte bei ERA von Beginn an auf Mitarbeiterinformation. Vier Projektgruppen gab es, in allen saßen

PASSENDE TARIFE

ERA steht für das einheitliche „Entgelt-Rahmen-Abkommen“ in der Metall- und Elektrobranche.

ÄRA Es hebt die „analytische Arbeitsplatzbewertung“ aus den 60er-Jahren und die Trennung von Arbeitern und Angestellten auf.

Betriebsräte. Auch an allen Schulungen der Führungskräfte nahmen Mitarbeitervertreter teil. Bei den Stellenbeschreibungen wurde jeder Mitarbeiter gefragt. „Wir setzten von Anfang an auf ein Konsensmodell und holten uns das Okay der Beschäftigten ein“, sagt Personalvorstand Marc Mengis.

Bei Fischer kam die Zeitenwende in vier Schritten: Die Projektgruppe Grundentgelt befasste sich mit der Einstufung; eine paritätische Kommission musste die Ergebnisse absegnen. Das war kein Selbstläufer. Die Kommission, je zur Hälfte mit Vertretern von Arbeitgeber und Arbeitnehmern besetzt, verglich die Stellen untereinander und durch sämtliche Abteilungen. „Das hat am meisten Zeit gekostet“, sagt Personalchef Mengis. Mit dem Leistungsentgelt beschäftigte sich anschließend eine separate Projektgruppe. Das so entstandene Modell führte schließlich zu einer Betriebsvereinbarung.

Als die Geschäftsleitung im Januar die ERA-Unterlagen an den Betriebsratsvorsitzenden übergab, war das nur noch ein symbolischer Akt: Die Betriebsräte waren in alle Phasen der Ausarbeitung eingebunden. Nach 332 Tagen schließlich traten die ERA-Richtlinien in dem Waldachtaler Familienunternehmen mit weltweit 3800 Beschäftigten in Kraft.

Während in Baden-Württemberg die Frist zur ERA-Einführung Ende Februar und in der Tarifregion Nord Ende 2007 ablief, bleibt den übrigen Betrieben in der Regel noch bis 2009 Zeit. Berater Wolfram Geist rät den Unternehmen, ERA nicht auf die lange Bank zu schieben. Denn wer nach der maximalen Fristverlängerung um ein Jahr das neue Entgeltsystem noch nicht installiert hat, muss sein bestehendes System standardisiert an ERA anpassen. Und dann gibt es doch nur wieder Streit, meint Wolfram Geist: „Nicht schieben, sondern so bald wie möglich beginnen!“ □

6. „Hamburger Unternehmenstage: Steuern“ Internationalisierung des Mittelstandes – Fallstricke im In- und Ausland

Freitag, 13. Juni 2008 in der Handelskammer Hamburg

Keynote Speaker:

Michael O. Grau, Geschäftsführender Gesellschafter der Mankiewicz Gebr. & Co. (GmbH & Co. KG)
Internationalisierung eines mittelständischen Unternehmens: Ein Praxisbericht

Weitere Fachvorträge und Beiträge von:

Hans-Henning Bernhardt, Eugen Bogenschütz, Eva Irina Doyé, Dr. Udo Henkel, Birgit Jürgensmann,
Jens Scharfenberg, Dr. Peter Versteegen

Im Anschluss findet eine von Prof. Dr. Oliver Rentzsch moderierte **Diskussionsrunde** mit Beteiligung von Andreas Brodtmann, Michael O. Grau und Dr.-Ing. Wolf-Dieter Longrée statt.

Der Kostenbeitrag beträgt 300,- Euro, für Studenten 20,- Euro (begrenzt Kontingent).

Nähere Einzelheiten erhalten Sie von:

Jutta Thormann, Telefon 040/3 61 38-351

E-Mail: jutta.thormann@hk24.de und www.hk24.de, Dokumenten-Nr. 42448

