

## **Auseinandersetzungen um ERA-Leistungsentgelt bei Haldex beendet**

19.02.2008

Nach 8-monatiger Einigungsstelle und insgesamt über 2 ½-jährigen heftigen Auseinandersetzungen mit mehrtägigen Betriebsversammlungen, Protesten und anderen Kampfmaßnahmen wurden am 31.01.08 im Rahmen von ERA drei Vereinbarungen unterzeichnet. Ein ausführlicher Bericht ist der Anlage zu entnehmen.

Zwischen IG Metall Heidelberg und Südwestmetall, Bezirksgruppe Rhein-Neckar, wurde für Haldex ein ERA-Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen (Laufzeit bis 31.12.2012), zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung zum ERA-Leistungsentgelt bzw. zur ERA-Leistungs-Ermittlungsmethode sowie zwei Änderungen bei der betrieblichen Arbeitszeit. Alle drei Regelungen tragen rückwirkend das Unterschriftsdatum 30.11.2007 (letzter Verhandlungstermin) und wurden zum 01.01.08 wirksam.

Bei Haldex war ERA vom Management schon zum 01.01.06 einseitig eingeführt worden, mit dem Ziel möglichst schnell, möglichst viel an Entgelt einzusparen. Bereits gegen die Einstufungen in Entgeltgruppen hatten Betriebsrat und Beschäftigte in 89 % der Fälle reklamiert. Von diesen Reklamationen sind bis heute ein Viertel nicht entschieden. Auch beim Leistungsentgelt war 2005 / 2006 eine einvernehmliche Lösung nicht möglich, so dass per Einführungstarifvertrag ERA „regelübergeleitet“ wurde. Die vom Management angerufene Einigungsstelle zum Leistungsentgelt unter Vorsitz des Freiburger LAG-Präsidenten hat 2007 fünf Mal getagt, ohne Ergebnis. Im September wurde sie ausgesetzt. Zuvor hatten an einer zweitägigen Betriebsversammlung zur Unterstützung auch Betriebsräte und IG Metall-Vertreter aus Stuttgart, Gaggenau und Neckarsulm teilgenommen. In betrieblichen Verhandlungen im Oktober und November ist es anschließend doch zu einer Einigung gekommen.

Unter dem alten Lohnrahmentarifvertrag II lag bei Haldex der Prämienlohn-Durchschnitt bei 151 % (LRTV II = 130 %), wobei alle individuellen Leistungs- bzw. Verdienstgrade seit 1997 per Betriebsvereinbarung abgesichert waren (mit einer Obergrenze von 169,97 %). Im Zeitlohn waren bis 40 % (im Schnitt 36 %) Leistungszulage vergeben (LRTV II = 16 %). ERA sieht dagegen einen Leistungsentgelt-Durchschnitt von 15 % und eine individuell Obergrenze von 30 % vor. Durch die Umrechnung bzw. Regelüberleitung in ERA ist bei Haldex im gewerblichen Bereich ein Leistungsentgelt-Durchschnitt von 23,6 % entstanden, plus ein durchschnittlich 12,7 %-iger „betrieblich ermöglichter Mehrverdienst (BeM)“. Im Schnitt standen bei ERA damit 36,3 % Leistungsbestandteil. Von Anfang an war erklärte Absicht des Managements: ERA sollte nicht nur zu künftigen Entgelteinsparungen über Anrechnungen bei Tarifierhöhungen genutzt werden. Sondern insbesondere im gewerblichen Bereich wollte man sogar direkte und unmittelbare, nominelle Entgelt-Absenkungen bei den Leistungsentgeltbestandteilen um 21,3 %-Punkte (auf 15 %) durchsetzen. Wenigstens dies konnte jedoch nach zähem Kampf und Widerstand verhindert werden.

Trotzdem mußten Belegschaft, Betriebsrat und Vertrauenskörper durch ERA schmerzliche Maßnahmen hinnehmen: 2007 ist bereits die 4,1 % Tarifierhöhung für die halbe Belegschaft voll auf die ERA-Ausgleichsbeträge angerechnet worden. Die durch Regelüberleitung entstandenen individuellen Leistungsentgelte werden nun bei allen Beschäftigten auf ca. 3/4 der Beträge abgesenkt (entspricht kollektiv einer Absenkung des derzeitigen, regelübergeleiteten Durchschnitts von 19,8 % auf den 15 %-igen Tariffdurchschnitt beim Leistungsentgelt). Die Unterschiedsbeträge gehen in eine sogenannte „individuelle tarifdynamische und anrechenba-

re Zulage (itaZ)“ ein. Entgeltanrechnungen bei ERA-„Überschreitern“ können bei den folgenden drei Tariferhöhungen vorgenommen werden, bei der vierten zur Hälfte. Die Anrechnungen können im Wege der „itaZ“ zum Teil noch drei bis fünf Prozent-Punkte über die bis zu 10 %-igen ERA-Ausgleichsbeträge hinausgehen, je nach Höhe künftiger Tariferhöhung. Aus den genannten 169,97 % Leistungsbestandteil können so - auf's alte System betrachtet - 142 bis 145 % werden, je nach Höhe künftiger Tariferhöhungen. Fällt die Erstbeurteilung im April 2008 niedriger aus als das umgerechnete Leistungsentgelt, bleibt der Differenzbetrag erhalten bzw. wird in die „itaZ“ überführt. Am Ende nach der Anrechnungs-Periode übrig bleibende „itaZ“-Beträge werden (nicht tarifydynamisch) weitergewährt.

Als Leistungsermittlungsmethode musste der Betriebsrat für den gesamten Betrieb Beurteilen akzeptieren. Reklamationen gegen Beurteilungen werden in einer Paritätischen Kommission behandelt. In der Produktion gibt es kein Kennzahlensystem, wodurch auch die neun Minuten pro Tag restliche Erholzeit gestrichen wurden (betroffen 1/4 der Belegschaft). Außerdem fallen künftig keine Spätschicht-Zuschläge an, wenn nur an einem oder zwei Tagen in der Woche Schicht gearbeitet wurde. Und in die zuschlagsfreie Regelarbeitszeit können ab 2008 bis zu 15 Samstage (statt seit 2005 zehn Samstage) einbezogen werden.

Letztendlich mussten Interessenvertretung und Belegschaft das Gesamtergebnis (mit Datum 2007) aber mittragen. Die genannten 169,97 bzw. 40 % waren in ERA schwer unterzubringen. Die vorgesehene Streichung der individuellen BeM hätte allein eine direkte Entgelt-Kürzung von im Schnitt 260 Euro im Monat bedeutet. Jetzt sind 20 % des BeM bei Tariferhöhungen anrechenbar; 80 % konnten aber mit dem abgeschlossenen ERA-Ergänzungs-Tarifvertrag abgesichert werden. Sie bleiben uneingeschränkt garantiert und müssen auch künftig tarifydynamisch erhöht werden. Ebenso bleiben bisherige tarifliche Sockelbeträge (aus früherem Prämienlohn, bis Entgeltgruppe 4) tarifydynamisch erhalten.

Bei Fortführung der betrieblichen Auseinandersetzungen in das Jahr 2008 hinein hätten eher weitere Begehrlichkeiten des Managements gedroht. Zu berücksichtigen war ebenso, dass 27 % der Beschäftigten zum ERA-Einführungszeitpunkt bereits altersverdienstgesichert waren, also keinerlei Nachteile haben. Weitere 10 % der Belegschaft sind inzwischen dazugekommen; bei ihnen sind Anrechnungen nur auf noch vorhandene restliche ERA-Ausgleichsbeträge gemäß ERA-Tarifvertrag möglich. Außerdem haben von den übrigen Beschäftigten 23 % keinen anrechenbaren ERA-Ausgleichsbetrag mehr.

Betriebsratsvorsitzender Martin Hornung zieht folgendes Fazit: „Fast die Hälfte der Beschäftigten ist über Jahre, zum Teil bis 2011, schmerzlich von Entgeltanrechnungen betroffen, was letztlich auch weniger Geld bedeutet. Verhindert werden konnte aber durch den Widerstand der Belegschaft, dass Management und Südwestmetall Haldex zum Exerzierfeld und Vorreiter sogar für direkte nominelle Entgelt-Absenkungen bei ERA machen konnten.“