

## ERA-Zuordnungen

# Was ist nun mit den Reklamationen?

## Jetzt schon evtl. notwendige Klagen vorbereiten!

„...Bei der zu erwartenden großen Anzahl von Reklamationen wird sich unser Arbeitgeber schon was einfallen lassen müssen, wenn er denn ab April tatsächlich nach ERA bezahlen will. (Die Höhe der „Übertariflichen Zulage“, bei Angestellten und heutigen Zeitlöhnern und die Höhe des „Betrieblichen übertariflichen Grundentgeltes“ lassen sich erst festlegen, wenn denn feststeht, wie die Entgeltstufen vergeben sind.)...“

Schrieben wir in der Doppelausgabe 491/492 unter der Überschrift „Jetzt muss es Reklamationen hageln“ am 11. Januar.

Und der Arbeitgeber teilte im Begleitschreiben zur Aprilabrechnung mit:

„... Alle bis zum 15. März 2007 eingegangenen und berechtigten Reklamationen werden rückwirkend zum 1. Januar 2007 wirksam. Aufgrund der großen Anzahl zu bearbeitender Reklamationen kann es sein, dass eine mögliche Bestätigung und dann auch Nachzahlung erst später als mit dieser Aprilabrechnung erfolgt. Auf jeden Fall werden alle Reklamationen bearbeitet. Nach dem 15. März eingehende und berechnete Reklamationen werden immer zu Beginn des Reklamationsmonats entgeltwirksam....“

### Ein Widerspruch?

#### Nein, sondern ...

... nur der Beleg, dass die Herrschaften über einen Erfindergeist verfügen und sich tatsächlich „was einfallen lassen“ haben: die Höhe der „übertariflichen Zulage“ (ÜTZ = 5,8%) und des „betrieblichen übertariflichen Grundentgeltes“ (BGE = 13%) wurden zwischen Vorstand und GBR eben nicht auf der Basis der endgültigen Entgeltstufen nach den zahlreichen Reklamationen festgelegt sondern Aufgrund von Einschätzungen darüber, was denn nach der Behandlung der Reklamationen herauskommen könnte. (Wer immer da auch was und wie beurteilt, bzw. besser: eingeschätzt, hat!)

Immerhin haben sich Vorstand und GBR geeinigt, dass das Risiko einer Fehleinschätzung vom Unternehmen zutragen sei: Sollten wegen erfolgreicher Reklamationen die Kosten der gesamten Lohn-/Gehaltssumme bei der Einführung von ERA höher als (die im Erpresswerk, der so genannten Zukunftssicherung, vereinbarten 1,5% (mehr als am 31.12.06) steigen – wäre dies so. Sollten die zahlreichen Reklamationen nicht den Erfolg haben, dass die 1,5% erreicht werden, würden ÜTZ und/oder BGE angehoben.

Zwei Dinge sind nach der Einigung auf die Höhe der Entgeltlinie (Festlegung von ÜTZ und BGE) anzumerken:

1. Feststellung: Das Interesse, der Zwang oder auch der Druck auf der Arbeitgeberseite die Reklamationen auch zügig abzuarbeiten hat rapide abgenommen.
2. Prognose: Für die Betriebsräte in der örtlichen Parität ist es nach der Festlegung von „ÜTZ“ und „BGE“ nicht einfacher geworden den berechtigten Reklamationen auch zum Erfolg zu verhelfen.

### Gegen zu niedrige EG wehren

Auch wenn die Sprüche „Keiner verliert durch ERA Geld!“ und So eine langfristige Entgeltabsicherung gab es noch nie!“ stimmen, kann es uns nicht egal sein, was mit unseren Nachfolgern passiert. Schlimm genug, dass alle die nach dem Sommer 2004 anfangen im Vergütungsmodell 3 (VM3) mit weniger Geld landen. Wenn das Unternehmen zusätzlich damit durchkommt die Arbeit mit zu niedrigen Entgeltstufen zu bewerten, dann bekommen die KollegInnen in VM 3 noch weniger und der nächste Schritt ist der, dass das Unternehmen noch stärker versuchen wird, die „alten KollegInnen“ mit hoher EG oder TIB loszuwerden.

## Massive Verletzungen des ERA-Tarifvertrages

Der Tarifvertrag sagt eigentlich deutlich aus, dass der Arbeitgeber Reklamationen in der Regel innerhalb von 8 Wochen zu beantworten hat – Allein schon die fehlende Antwort rechtfertigt schon eine Beschwerde gemäß § 84 Betriebsverfassungsgesetz (siehe Kasten).

Wer jetzt meint, er sei eben die Ausnahme von der Regel, der irrt:

Der Werkleiter hat zwar auf Betriebsversammlungen und bei den Protesten aus der Belegschaft betont, dass die Reklamationen zügig und ordentlich behandelt werden –

Dies scheint sich aber ähnlich abzuspielen, wie beim „management by stress“: Der Werkleiter stellt seit Monaten fest, dass zuviel oder bestenfalls genug Personal vorhanden ist, während in den Hallen immer nur bemerkt wird, dass Personal fehlt.

Jedenfalls hatte bis letzte Woche noch keiner eine abschließende Antwort auf seine Reklamation! – Kann auch nicht:

In der Profil-Extra vom April ist das ERA-Reklamationsverfahren beschrieben (allerdings fehlt in der Darstellung, dass in Bremen, die Reklamationen bei denen der Betriebsrat in der öPako (örtliche Paritätische Kommission) eine andere Meinung hat als der Fachbereich noch ein zweites Mal vom Fachbereich geprüft werden müssen, bevor die Reklamation dann endgültig in der öPako behandelt wird.

Eine ordentliche Bearbeitung der Reklamationen in der öPako wird behindert, **weil der Arbeitgeber (Werkleiter und Personalleiter) sich weigert und es nicht zulassen will, dass gegebenenfalls der direkte Vorgesetzte und/oder der reklamierende Kollege von der öPako befragt werden.**

Deshalb reden

1. vom Arbeitgeberumsetzungsteam (Personalbetreuer und Entgeltfinder) mit dem Fachbereich und direktem Vorgesetzten über die Reklamation.

2. das Ergebnis wird dem Betriebsrat in der öPako mit der Reklamation übergeben.

3. der Betriebsrat übergibt seine Sicht und Stellungnahme dem Arbeitgeberumsetzungsteam.

4. damit geht dieses Team wieder zur Klärung in den Fachbereich.

5. das Ergebnis wird dem Betriebsrat wieder übergeben und soll dann, nach der Vorstellung des Arbeitgebers, dem Einreicher der Reklamation als Entscheidung mitgeteilt werden. Entweder bei Einigung als Ergebnis der öPako oder bei nicht Einigung als einseitige Entscheidung des Arbeitgebers.

**Nach 5. bliebe der Rechtsweg = Klage offen.**

Zur Zeit liegt noch ein großer Teil der Reklamatio-

nen bei 1. etliche hängen seit Wochen bei 4. nur eine Handvoll ist bei 5. Und natürlich dauert es nach 2. bis 3. auch etwas Zeit, zumal der Arbeitgeber ja nicht aufhört sein „management by stress“ zu betreiben, die Arbeitszeiten zu verändern, Personal zu verschieben und, und, und....

Weiter gilt:

## Nur mit Druck

**A**uch die Einführung von ERA macht wieder einmal eine alte gewerkschaftliche Weisheit deutlich:

*Gute Vereinbarungen kommen nur zu Stande, wenn der entsprechende Druck aus der Belegschaft da ist.*

*Und selbst an bestehende Vereinbarungen wird sich vom Unternehmen nicht wegen der Vereinbarung gehalten, sondern nur wenn die Stärke der Belegschaft das Unternehmen dazu zwingt.*

aus: Doppelausgabe 491/492

Die Proteste und massenhaft gehagelten Reklamationen haben anscheinend immerhin bewirkt, dass die Herrschaften bei der versuchten Lohndrückerei vorsichtiger geworden sind. In den Fachbereichen, in denen die 1. Stufe des Reklamationsverfahren durch ist, gab es unterschiedlich viele (insgesamt natürlich viel zu wenig, aber immerhin) Korrekturen der Einstufungen nach oben.

Zu befürchten ist aber, dass die Arbeitgeberseite zur Zeit bei der Bearbeitung der Reklamationen auf Zeit setzt in der Hoffnung so ERA – als Kostensenkungsprogramm nutzen zu können.

Es ist also sicherlich nicht verkehrt, wenn Vertrauensleute und Belegschaft Konzepte entwickeln, die helfen, dass Center- Werkleiter und Vorstand nicht vergessen, dass die Belegschaft nicht bereit ist falsche zu niedrige Einstufungen hinzunehmen!

### Betriebsverfassungsgesetz:

**§ 84 Beschwerderecht** (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

## Keine Einigung ...

... gibt es nach wie vor zwischen dem Arbeitgeberverband und der IG Metall darüber, wie verfahren wird, wenn oben beschriebenes 5. erreicht ist und immer noch keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in der öPako erreicht ist...

Nach 5. ...

**„...bleibt der Rechtsweg offen.“**

Rechtsweg heißt: Der Einzelne klagt gegen die falsche Einstufung. Und diese dann, nach **5. eventuell notwendige...**

**... Klage sollte jetzt schon vorbereitet werden!**

**Einmal**, weil dieses Vorbereiten auf die Klage auch **ein** Weg ist, um den notwendigen Druck zu erreichen, das die Herrschaften die Finger von ihrem Versuch lassen mit ERA die Kosten zu senken und Löhne zu drücken.

Wenn es dann nicht notwendig sein sollte die Klage einzureichen: um so besser!

**Zum Anderen**, soll so eine Klage ja auch **zum Erfolg führen**. Und dazu muss die Klage auch von jedem Einzelnen gut vorbereitet sein.

Einfach nur rum erzählen ich werde klagen und dann, ob nun mit Unterstützung durch die IG Metall oder einen anderen Anwalt die Klage einreichen, wird leider nicht ausreichen.

Dazu ist die Juristerei a) zu kompliziert und

b) bereitet z.Zt. der Arbeitgeber sich und seine Vorgesetzten auch schon auf Klagen vor den Arbeitsgerichten vor.

Ein Grund mehr sich auch bereits jetzt auf eine eventuelle Klage vorzubereiten.

So, wie nur eine begründete Reklamation gegen die falsche Eingruppierung Aussicht auf Erfolg hatte, hat auch nur eine gut begründete und fundierte Klage Aussicht auf Erfolg!

Generell gesagt, wird man gegen die falsche Eingruppierung vor dem Arbeitsgericht nur Erfolg haben, wenn man nachweisen kann, dass man auf Anweisung des Arbeitgebers andere höherwertige Aufgaben macht und machen muss, als in dem zugeordneten Profil (Aufgabenbeschreibung) beschriebene Aufgaben.

Um das nachweisen zu können, ist es jetzt wichtig diese Nachweise jetzt zu sammeln und gut weg zu legen.

## Was tun ...

... wenn der Vorgesetzte gesagt hat, ich soll eben nicht mehr die Tätigkeit, die ich bis zum 31.12.06 ausgeübt habe machen, sondern nur die im zugeordneten Profil?

**Antwort:** Diese Aussage des Vorgesetzten ist schon eine Vorbereitung, um Deine Chance mit einer Klage vorm Arbeitsgericht zu schmälern! Trotzdem bist Du nicht wehrlos:

Vor einer Klage musst Du aber einen „Umweg“ machen: Mach von Deinem Beschwerderecht Gebrauch (siehe Kasten Betriebsverfassungsgesetz)! Reiche Deine Beschwerde (am Besten schriftlich, wegen dem Nachweis) im Personalbüro ein und eine Kopie an den Betriebsrat und eine für Dich! Entweder Deine Beschwerde hat Erfolg – na bitte – wenn nicht: Kann auf jeden Fall die Antwort des Arbeitgebers Deine Chancen vorm Arbeitsgericht wieder deutlich verbessern.

**Hintergrund:** Die obige Aussage des Meisters bedeutet in der Regel eine Strukturänderung. Der Betriebsrat hat bei Strukturänderungen keine Mitbestimmung hätte aber vorher informiert werden müssen (ist er aber in der Regel nicht), um von seinem Beratungsrecht Gebrauch machen zu können.

### Was heißt das für mich, der versetzt wurde?

Für Kollegen, die nach der Zuordnung durch ihren Vorgesetzten seit dem 1.1.2007 bereits am Versetzungskarussell teilgenommen haben und einen neuen Arbeitsplatz und neue Zuordnung zu einer Entgeltgruppe bekommen haben, sind alle Aussagen in diesem Kollegeninfo genauso gültig.

Wenn Ihr die falsche Zuordnung auf die alte Tätigkeit reklamiert habt, dann achtet darauf, dass diese Reklamation auch Ordnungsgemäß bearbeitet wird – obwohl Ihr längst auf einem anderen Platz arbeitet. Die richtige „Erstzuordnung“ ist wichtig wegen der Spiegelregelung. Für eine Vorbereitung der Klage müsst Ihr Euch natürlich an den alten Vorgesetzten wenden und Eure alten Kollegen um Unterstützung bitten.

Zusätzlich solltet Ihr nach einer gewissen Einarbeitungszeit prüfen, ob nicht auch eine Reklamation der ERA- Zuordnung der neuen Tätigkeit notwendig ist.

Das Recht zu reklamieren habt Ihr immer! Nur werden seit dem 16. März *„...eingehende und berechnete Reklamationen ... immer zu Beginn des Reklamationsmonats entgeltwirksam..“*



## Wie bereite ich eine Klage vor?

Grundregel:

**Vom Arbeitgeber lernen:** So wie der Arbeitgeber es bei MPS vormacht indem er alles dokumentiert und festhält, müssen alle Dinge, die mit der Arbeitsaufgabe zusammenhängen dokumentiert werden und gut aufbewahrt werden, weil sie bei der Klage später wichtig sein können und vor allem alles sammeln was beweist, mit welchen Aufgaben man vom Vorgesetzten beauftragt wird/wurde – denn damit könnte dem Arbeitsrichter nachgewiesen werden, dass das Unternehmen einen schlechter bezahlt als es die aufgetragene Arbeit es vorsieht.

**Also z.B.:**

- Natürlich die Kopie der eigenen Reklamation der Entgeltstufe gut aufbewahren.
- Kopien von Rotationsplänen sichern und aufbewahren
- Sich Notizen machen, wenn der Vorgesetzte andere Aufgaben aufträgt, als im zugeordneten Profil beschrieben. (wann, weil lange, wie oft soll die Aufgabe erledigt werden / Wann wurde die Anweisung erteilt usw.)
- Sich vergewissern, dass andere Kollegen die Anweisung mitbekommen haben und dies notfalls bezeugen.
- Für Klarheit und eindeutige Aussagen des Vorgesetzten sorgen: Ihm z.B. sagen, dass man ab morgen auch nur so arbeitet, wie es dem durch ihn zugeordneten Profil entspricht. – Die Reaktion des Vorgesetzten in eigenen Notizen festhalten, möglichst darauf achten, dass andere Kollegen die Aussagen des Vorgesetz-

te auch mitbekommen, um dies vor Gericht bezeugen zu können.

- Wenn nach 5. (siehe „Massive Verletzungen des ERA-Tarifvertrages) der Vorgesetzte die „endgültige“ Entgeltstufe mitteilt, die Begründung notieren.
- Gegebenfalls (zur besseren Dokumentation und Beweissicherung) gegen diese Zuordnung formlos aber schriftlich Beschwerde einreichen. (siehe „Was tun...“ und den Kasten „Betriebsverfassungsgesetz“).
- Überlegen, welche weiteren Möglichkeiten es gibt zu dokumentieren, dass man mit anderen höherwertigen Aufgaben beauftragt wird und diese Möglichkeiten nutzen.

**Aber Achtung:** In der Regel reicht es bei einer Klage vor dem Arbeitsgericht nicht aus zu beweisen, dass man diese Aufgaben macht – es wird wahrscheinlich notwendig sein auch nachzuweisen, dass man dazu vom Arbeitgeber (Vorgesetzten) beauftragt wurde!

Weil das so ist, werden Eure Vorgesetzten in der Vorbereitung auf Klagen auch darauf hingewiesen, Euch bei 5. das Ihr nur die Euch übertragenen Aufgaben erledigen sollt (siehe „Was tun.....“)

In der Praxis kann es auch passieren, dass sich der Vorgesetzte um eine klare Anweisung und klare Beantwortung Eurer Fragen zu drücken versucht – Weil er weiß, dass er im Ernstfall vor dem Arbeitsgericht wahrheitsgemäß erklären muss, ob er Euch mit höherwertigen Aufgaben beauftragt hat.

## Hinweis an die KollegInnen in Halle 66

Die oben aufgeführten Hinweise zur Vorbereitung einer Klage gegen die falsche Einstufung in eine Entgeltgruppe gelten im Prinzip natürlich auch bei einer Klage gegen die Zuordnung in das Vergütungsmodell 2 (VM 2) – obwohl man vor ERA und auch seit dem 1. Januar 2007 nach Zeitvorgaben (Leistungsvorgaben) arbeiten musste und muss.

Das Ihr zukünftig nach dem VM 2 bezahlt werden sollt ist zwar der erklärte Wille des Arbeitgebers – entschieden ist dies aber noch nicht – Dazu fehlt dem Arbeitgeber z.Zt. (noch) die Unterschrift unter einer entsprechenden Betriebsvereinbarung.

### Eine kleine Anmerkung zum Kompromiss der Tarifrunde 2007:

„Du hast mehr verdient“, war das Motto des DGB zum 1. Mai. –

**Mehr verdient** hätten die Kolleginnen und Kollegen, die sich an dem tollen Warnstreik am 3. Mai beteiligt hatten.

**Nix verdient** haben diejenigen, die es am 3. Mai vorzogen sich beim Arbeitgeber anzuködeln und den warnstreikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen!

**KOLLEGEN  
von DAIMLER  
INFORMIEREN**

Ausgabe  
**494**

*Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig! Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es voll ist. Diese Ausgabe erschien im 30. Jahrgang am: 24.05.2007. Es ist die 494. Ausgabe!*

*Das Kollegeninfo wird geschrieben, hergestellt und verteilt von KollegInnen des Bremer Mercedes-Werkes. Kontakt:*

**Hans-Helmut Krug,  
Matthias Puschmann,  
Kerstin Steenken,  
Claus Wessels**

*Spenden für unser Info:  
Axel Götz, Kto.: 22 11 55 200  
20010020 Postbank Hamburg*

*V.i.S.d.P.:  
Rainer Baues, Hast. Osterdeich 158,  
28207 Bremen*

**www.kollegeninfo.de**