

# Betriebsrats - Info

Firma Wilhelm Karmann GmbH Osnabrück | Ausgabe Nr.1 | 22. Februar 2007

Interessenausgleich Fixkosten

## Jetzt: „Fit für die Zukunft“?

**Nach dem Interessenausgleich für den Fahrzeugbau wurde im Dezember 06/Januar 07 ein zweiter für Verwaltung und andere sogen. „Fixkosten“-Bereiche abgeschlossen. Hierbei verlangte die Geschäftsführung zunächst mehr als 350 Entlassungen sowie zusätzliche Einsparungen in einer beträchtlichen Größenordnung bei den übrigen Personalkosten.**

### Ausgangspunkt: „Kosten runter ...“

Um verlässliche Zahlen durch die GF zu bekommen und diese betriebswirtschaftlich prüfen zu können, hatte der BR schon im Spätsommer eine Beratungsfirma („GfS“) eingeschaltet. Von Anfang an befand sich der BR in Bezug auf das o. g. Einsparziel mit den Unterpunkten a) Personalabbau und b) sonstige Einsparungen in einer Zwickmühle:

Einerseits zweifelten wir nicht grundlegend daran, dass Karmann diese Einsparungen braucht. Andererseits konnte es nicht unser Ziel sein, die Zahl von ca. 350 Entlassungen punktgenau einzuhalten – ebenso wenig wie das 2. Einsparziel durch Abstriche vom Entgelt und im Sozialniveau der Belegschaft zu erreichen. Die GF wollte den BR dazu bringen, bei erfolgreichem Herunterdrücken der Entlassungszahl die dadurch entgangenen Einsparungen über weitere Abstriche bei den Sozialkosten gegenzufinanzieren.

### Noch 140 harte Entlassungen ...

... sind geblieben: Knapp 40 Mitarbeiter sind in die Produktionsbereiche des Fahrzeugbaus versetzt. Mehr als 140 zur Kündigung anstehende Mitarbeiter können im Fixkostenbereich bleiben. Allerdings wird sich diese Abbauzahl durch Lösungen wie Altersteilzeitverträge im Einzelfall in den nächsten Jahren noch erhöhen. Und:

- Im Raum steht nach wie vor die Schließung der Karmann-Kantinen. Im Gespräch ist ein Betriebsübergang auf eine seriöse Catering-Firma – für diesen Fall kämen die 23 Küchenbeschäftigten als weiterer (zeitverzögerter) Personalabbau dazu ...
- Auch die Lösungen für die Pförtner sind ein, wenn auch über Jahre, zeitverzögerter Personalabbau.
- Die Lösung für die Kollegen in der Gebäudereinigung erhält zwar diesen Bereich, begrenzt aber die

Mitarbeiterzahl auf Dauer auf ca. 40 Kollegen! Insofern bedeutet das langsame Herauswachsen der Mitarbeiter über dieser Zahl ebenfalls Personalabbau. Die Belegschaft mag daran sehen: der BR hat nicht das Ziel verfolgt, die anvisierten Millionen-Einsparungen über Personalabbau nun unbedingt zu erreichen – und sie werden auch längst nicht erreicht.

### Neue Aufträge? Härtester Preisdruck!

Neue Aufträge für Gesamtfahrzeuge gibt es noch nicht – die wahrscheinlichen Preiskonditionen im Verhältnis zu den Autos der Gegenwart werden eine harte Nuß für Management und BR sein. Am Beispiel eines „am Ende des Tages“ entgangenen Gesamtfahrzeug-Auftrags wurden dem BR diese Konditionen erläutert.



Das Karmann-Kapital ist keine „Heuschrecke“ – aber Profite (Umsatzrendite) in einer bestimmten Höhe wollen die Gesellschafter schon sehen. Insofern wirkte dieser Druck auftraggebender Konzerne in unsere Interessenausgleichsverhandlungen voll hinein – und jede entgangene Million beim Personalabbau erhöht den Druck woanders. Hätten wir dazu prinzipiell „Nein“ gesagt, so wäre das wohl

der Beginn der Abwicklung des Geschäftsmodells Karmann gewesen.

### 7% bzw. 9% - Einbußen beim Entgelt...

...das sind etwa 50% des „Tributs“, den die Kollegen im BMS seit 2004 leisteten und leisten - dort 2/3 davon durch Arbeitszeitverlängerung in der Form eines „Qualifizierungskontos“ und 4,9 % über Entgeltkürzung. Das hatte die GF auch im „Fixkosten“-Bereich gefordert – am Ende aber kamen die Fachbereiche damit nicht klar: viele Bereiche haben nicht die Arbeit, um eine Arbeitszeitverlängerung produktiv umsetzen

zu können. Der BR selbst hatte noch größere Bedenken zur Arbeitszeitverlängerung als zu Entgeltkürzungen.

Allen „Fixkosten“-Mitarbeitern mit 35 Stunden Arbeitszeit werden nun 7% vom Entgelt abverlangt – allen 40-Stündlern (einschl. Außertariflichen) 9 % . Abweichende Sonderregelungen gibt es im Werkschutz und in der Werkinstandhaltung.

## Neuregelung im Fahrzeugbau

Im September 2006 wurden hier 31,5 Stunden Arbeitszeit und Bezahlung vereinbart. Doch dann wurde immer deutlicher: nicht nur im 1. Halbjahr 2007, sondern auch im Jahresdurchschnitt würde diese Arbeitszeit wohl nicht erreicht, sondern deutlich überschritten. Darum forderte der BR: 35 Stunden Bezahlung – auch als „Entschädigung“, dass nicht 200 Mitarbeiter, wie vereinbart, nach Rheine versetzt werden konnten.

Schließlich wurden 34 Stunden Bezahlung durchgesetzt. Der BR ist überzeugt: wir können froh sein, wenn im Jahresdurchschnitt die 34 Stunden erreicht werden. In der Lackiererei hatte es der BR bei 31,5 Stunden Bezahlung belassen - nach dem Urlaub wird eine komplette Schicht wegfallen. Die Lackiererei hatte 2006 eine wesentlich geringere Zahl an Entlassungen als der übrige Fahrzeugbau zu verzeichnen.

Ein Hinweis noch: Wir konnten die 31,5 Stunden Bezahlung aus dem Interessenausgleich Fahrzeugbau nur deshalb nachbessern, weil die 200 Mitarbeiter ab Dezember **nicht** zu sehen waren!

## Altersteilzeit – nur wenig geöffnet ...

Für bestimmte Arbeitsplatz-Streichungen im Fixkostenbereich wurden Altersteilzeitzusagen erreicht. Eine generelle Wiederöffnung der Altersteilzeit lehnt die Geschäftsführung hart ab: „Zu teuer, weil zur Zeit keine Chance auf Teil-Rückerstattung durch das Arbeitsamt...“

## Leiharbeit regulieren?

Bis zum Juli soll es eine Rahmenvereinbarung über künftige Behandlung von Leiharbeitnehmern geben. Hiermit möchte der Betriebsrat auch Einfluss nehmen auf die Zusammenarbeit zwischen Karmann als möglicher Entleiherbetrieb und der Firma ProVis, an der Karmann beteiligt ist.

Wenn BR und IG Metall Leiharbeit in der Zukunft schon nicht verhindern können, so wollen wir sie re-

gulieren – nicht nur bei ProVis. Solange Karmann, Krone und ProVis mit der „Briefkasten-Gewerkschaft“ Christlicher Gewerkschaftsbund zusammenarbeiten, wird es keine vernünftigen Lösungen geben.

## „Nicht nur die Kleinen und Dicken, die nicht fliegen können...“

Management-Schelte liegt dem BR fern. Wir brauchen und haben qualifizierte Führungskräfte. Die Verschlingung der Karmannorganisation ist jedoch nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern liegt auch im ureigensten Firmeninteresse.

Diese Forderung hatten wir schon früh an die Geschäftsführung herangetragen - zuletzt auf der Betriebsversammlung am 15. November. Wir waren und sind überzeugt: egoistische Interessen im Apparat der Firma Karmann haben das bisher verhindert.

Der BR begrüßt, dass die neu umgebaute Geschäftsführung jetzt zum Handeln übergegangen ist. Alle Strukturen der Wilhelm Karmann GmbH müssen auf den Prüfstand. Einige wurden schon „schlank“ und effektiv gemacht, andere werden wohl noch folgen ...

## Bilanz

Diese und andere Maßnahmen sind notwendige, wenn auch noch nicht hinreichende Bedingungen dafür, die Karmannkrise meistern zu können. Die Opfer der Belegschaft mit den Regelungen vor allem im Interessenausgleich II sind schmerzlich. Wenn der BR nicht davon überzeugt wäre, sie für die Zukunft von Karmann und der Karmann-Mitarbeiter zu erbringen, hätten wir anders gehandelt.

Es geht jetzt um einen neuen „Brückenpfeiler“, also um neue Gesamtfahrzeugaufträge am Markt – zuerst einmal einen! Den brauchen nicht nur die Beschäftigten im Fahrzeugbau, sondern auch die heute noch mehr als 2.000 im „Fixkosten“-Bereich „im weitesten Sinne“, denen jetzt Gehaltsabstriche zugemutet werden.

Der BR wird auch in Zukunft darauf zu achten haben, dass selbst in schwerer Zeit unsere sozialen Errungenschaften sich nicht im „freien Fall nach unten“ bewegen. Unsere Zugeständnisse waren unter riesigem Druck diktiert von dem Ziel: Die Gesellschafter sollen weiterhin ihr Geld in der GmbH halten wollen.

Der BR ist überzeugt, die von außen und innen auf das Unternehmen wirkenden Kräfte richtig einzuschätzen. Diese Aufgabe kann dem BR keiner abnehmen. Wir bitten allerdings alle Beschäftigten, nicht dem Prinzip zu folgen: „Heiliger St. Florian, verschon mein Haus, zünd' andere an ...“

Zur Zeit heißt Solidarität bei Karmann, aber auch woanders, nicht immer: Zusammenstehen für eine Umverteilung von oben nach unten. Heute geht es häufig darum, möglichst wenig hergeben zu müssen - und als Last gemeinsam zu tragen, was dabei nicht zu verhindern ist.

Inhalt	Seite
Interessenausgleich Fixkosten.....	1/2
Kündigungsschutzprozesse.....	3/4
IG Metall: Rechtsberatung und Rechtsschutz.....	5
IAA-Fahrten für Mitarbeiter/innen.....	5
ERA: Fragen und Antworten.....	6/7
Betriebliche Kinderbetreuung.....	7
„Wir brauchen eine Internetvereinbarung“.....	8
Fixkostenbereich Presswerk?.....	8

## „Gleichbehandlung“ kontra „Altersgruppen“?

Am 29. Januar sowie am 5. und 12. Februar 2007 verhandelte das Arbeitsgericht Osnabrück 51 Klagen gegen Kündigungen aus dem Interessenausgleich/Sozialplan Fahrzeugbau (September 2006). Die Urteile waren eine Überraschung – nicht nur für den Betriebsrat. Wenn sie von den höheren Instanzen bestätigt würden, dann wäre dies eine Kehrtwende in der Rechtsprechung zum Kündigungsschutz: (wieder) mehr Kündigungsschutz für Ältere - aus unserer Sicht sehr positiv. Allerdings: auch der beste „Kündigungsschutz“ bedeutet nicht mehr als eine „gerechtere“ Sozialauswahl – Kündigungen würden dadurch nicht verhindert.

Grundsätzlich regelt der Paragraph 1 im Kündigungsschutzgesetz die „Sozialauswahl“ bei Kündigungen - zunächst im Absatz 3, Satz 1: „Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen... gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat...“

Dann aber folgt die (bisherige?) Rechtsgrundlage für die „Altersgruppen“: „In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung... zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt“.

### Sozialauswahl in „Altersgruppen“ – ein Stück Sozialabbau

Dieses „berechtigte betriebliche Interesse“ an einer „ausgewogenen Personalstruktur“ stand nicht immer im Kündigungsschutzgesetz. Erstmals schrieb es die damalige CDU/FDP-Regierung hinein mit ihrem „Beschäftigungsförderungsgesetz“ vom 25.09.1996, zusammen mit vielen anderen Verschlechterungen für die Arbeitnehmer, z.B. Kürzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Diese Veränderungen erfolgten auf Wunsch der Unternehmerverbände und gegen heftigen Protest der Gewerkschaften. Auch gegen die „Altersgruppen“ bei der Sozialauswahl traten wir 1996 an, weil diese zur Aushebelung der Gesichtspunkte Alter/Betriebszugehörigkeit führen und so den Kündigungsschutz für Ältere verringern. Die Karmann-Belegschaft z.B. hat am 6. Juni 1996 aus Protest gegen dieses Gesetzespaket die Arbeit niedergelegt

Nach dem Regierungswechsel 1998 haben SPD und Grüne zunächst die Änderungen aufgrund des „Beschäftigungsförderungsgesetzes 1996“ weitestgehend wieder rückgängig gemacht. Doch Ende 2003 nahm die Schröder-Regierung als Teil ihrer „Agenda 2010“ ihr eigenes „Korrekturgesetz“ von 1998 wieder zurück und führte viele Bestimmungen des „Beschäftigungs-

förderungsgesetzes 1996“ wieder ein – darunter auch die „ausgewogene Personalstruktur“ (s. dazu Michael Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, 31. Aufl. 2006, S.824/825). Folge in vielen Betrieben: Sozialauswahl innerhalb von „Altersgruppen“, um diese „ausgewogene Personalstruktur“ zu erhalten.

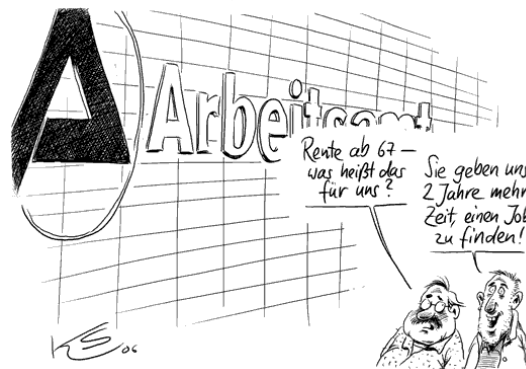
### Betriebsrat - zwischen Pest und Cholera

Der Karmann-Betriebsrat hatte die „Altersgruppen“ in den Verhandlungen um den Sozialplan Fahrzeugbau zunächst abgelehnt. Für die Geschäftsführung aber war dies ein ganz harter Streitpunkt. Sie stellte den BR vor die Wahl zwischen Pest und Cholera: Zustimmung zu „Altersgruppen“ oder 192 Entlassungen mehr. In dieser

Situation hat sich der BR für weniger Entlassungen entschieden – um den Preis einer weniger „gerechten“ Sozialauswahl.

Bei der Beratung der Betroffenen (Alternative: „Klage oder Transfergesellschaft“) ging der Betriebsrat – wie die IG Metall und die meisten Rechtsanwälte – von der bisherigen Rechtsprechung aus. Eine andere Rechtsprechung gab es bis zum Abschluss des Sozialplanes nicht. Im Gegenteil: noch am 6. Juli 2006 hat das Bundesarbeitsgericht diese bestätigt: „Eine ausgewogene Altersstruktur erhalten zu wollen, kann bei betriebsbedingten Kündigungen einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Ein berechtigtes betriebliches Bedürfnis am Erhalt einer ausgewogenen Altersstruktur kann besonders dann bestehen, wenn bei Massenentlassungen die Gefahr besteht, dass es durch eine Auswahl allein nach sozialen Gesichtspunkten zu erheblichen Verschiebungen in der Altersstruktur kommt, die im betrieblichen Interesse nicht hinnehmbar sind.“ („direkt“, 31.01.2007).

„Altersgruppen“ gab es auch schon im Betriebsmittelbau 2004 - in allen Prozessen über Kündigungen aus diesem Sozialplan wurden diese bestätigt oder spielten keine Rolle. Unsere Beratung konnte nur von dieser vorhandenen Rechtslage ausgehen - wovon sonst? Übrigens: Kommentare zum AGG wie der im Folgenden zitierte „Handkommentar“ (Hrsg.: Däubler, Bertzbach) liegen erst seit Anfang 2007 vor...



## Osnabrücker Urteile - Wende in der Rechtsprechung?

Leiten die Urteile des Arbeitsgerichts Osnabrück eine Wende in dieser Rechtsprechung zum Kündigungsschutz ein? Sollte die Geschäftsführung an ihrem „Sieg“ über den BR bei den „Altersgruppen“ keine Freude mehr haben? Was ist auf einmal anders?

Am 18.08.2006 trat das „**Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**“ (AGG) in Kraft. Dieses Gesetz soll die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien umsetzen in nationales deutsches Recht und will insbesondere Benachteiligungen „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1) verhindern.

Doch: „Der deutsche Gesetzgeber hat es versäumt, das nationale Recht nach Widersprüchen zum Diskriminierungsverbot zu „durchforsten“... Daraus ergeben sich insbesondere für die Überprüfung des vor Geltung der Richtlinie erlassenen Rechts Schwierigkeiten. Da der deutsche Gesetzgeber Widersprüche zum europäischen Recht nicht selbst ausdrücklich ausgeräumt hat, muss sozusagen im Nachhinein überlegt werden, ob die nationale Vorschrift ein Ziel hat, das mit der Richtlinie zu vereinbaren ist.“ (Däubler/Bertzbach (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Handkommentar, Baden-Baden 2007, § 10, Rn 6, S. 390).

Diese neue Unklarheit zwischen deutschem Kündigungsschutzrecht und europäischem Diskriminierungsverbot hat die Osnabrücker Richterin Brors versucht zu klären. Ihr Leitsatz: „Das Interesse des Arbeitgebers an einer bestimmten Altersstruktur seiner Belegschaft kann... zu rechtfertigen sein, wenn diese Struktur für die Tätigkeitserbringung im Zusammenwirken der Arbeitnehmer berufsbezogene Vorausset-

zung ist. Derartige Fallgruppen werden die Ausnahme sein“ (Brors, in: Däubler..., § 10, Rn 112, S. 426). An die Rechtfertigung einer „ausgewogenen Altersstruktur“ seien nach Inkrafttreten des AGG sehr viel strengere Maßstäbe anzulegen als vorher – diesen strengeren Maßstäben aber würden die pauschalen Begründungen von Karmann nicht genügen.

## „Kündigungsschutz“ – kein Schutz vor Kündigungen!

Es ist offen, ob dies auch von Landes- und Bundesarbeitsgerichten genauso gesehen wird. Mehr Kündigungsschutzes für Ältere wäre aus sozialen Gesichtspunkten sehr zu begrüßen.

### Beteiligungsrechte

*Wir leben in einer  
fairen Partnerschaft  
erklärte der Wolf  
den Schafen*

*Ich sage Euch  
wen ich  
fressen werde  
und Ihr dürft mir  
Eure Meinung dazu  
sagen*

Knut Becker

Allerdings: damit würde keine einzige Kündigung weniger ausgesprochen. Auch ohne „Altersgruppen“ hätte es September 2006 dann allerdings nicht 633, sondern 825 Kündigungen gegeben – und es hätte dann eben mehr und in manchen Fällen andere getroffen. Und: hätten alle Betroffenen geklagt, statt in die TG zu gehen, hätte dies postwendend zum nächsten Sozialplan geführt.

Stilllegungen und Verlagerungen, Rationalisierung und Leistungsverdichtung, Kaufkraftschwäche und Absatzprobleme – Kündigungen sind Folgen von Unternehmerentscheidungen. Bei der „Sozialauswahl“ müssen wir uns mit den Folgen dieser Entscheidungen herumschlagen – und mehr Schutz für Kollegen „Müller“ heißt dann weniger

für „Schulze“, oder umgedreht.

Doch auf die Entscheidungen selbst haben Betriebsräte und Gewerkschaften in unserem Wirtschaftssystem keinen Einfluss. Weder Betriebsrat noch IG Metall bestimmen die Wirtschaftspolitik in unserem Lande – weder allgemein noch speziell zur Automobil- und Zuliefererindustrie. Wenn wir das ändern wollen, brauchen wir stärkere, nicht schwächere, Gewerkschaften.

## Auch in Zukunft noch: Jubilarfeier bei Karmann ???

Wenn es nach der Geschäftsführung geht, soll sich einiges verschlechtern. Die letzte BV 11/05 „Gratulation von Jubilaren“ wurde von der Geschäftsführung bereits im September 2005 gekündigt und wirkt nach Absprache zumindest in Teilumfängen bis heute nach.

Der Sozialausschuß hat gerade eine neue Betriebsvereinbarung erarbeitet und wird diese in Kürze im Betriebsrat abstimmen. Der Betriebsrat wird dann Verhandlungen mit der Geschäftsführung aufnehmen.

Als kleine Info hier schon einmal die wichtigsten Bestandteile unseres Entwurfes:

- Einbau einer neuen Jubiläumsstufe bzw. Veränderungen in den Stufen
- gerechtere Festlegung des Jubiläumsgeldes
- verbindliche Laufzeiten

Zum Stand der Verhandlungen werden wir euch dann natürlich auf dem Laufenden halten...

# IG Metall: Rechtsberatung und Rechtsschutz

Im Zusammenhang mit den Kündigungsschutzprozessen aus den Karmann-Sozialplänen werden verschiedene Vorwürfe gegen die IG Metall erhoben:

1. Die IG Metall hätte ihre Mitglieder „falsch beraten“,
2. Die IG Metall hätte „Kündigungsschutzklagen verhindert“,
3. Die IG Metall hätte „keinen Rechtsschutz gewährt“ und keine Kosten für Rechtsanwälte übernommen.

Diese Vorwürfe sind unberechtigt.

Unsere damalige Empfehlung, keine Klage einzureichen, beruhte auf der bisherigen Rechtsprechung, dass die durchgeführte Sozialauswahl unter Einschluss der „Altersgruppen“ zulässig ist. Damit erschienen Klagen aussichtslos, soweit nicht besondere Fehler bei der Sozialauswahl (z.B. Nichtberücksichtigung nachgewiesener Unterhaltspflichten oder Sozialauswahl unter nicht vergleichbaren Arbeitnehmern) vorlagen, was in 24 Fällen zu einem Widerspruch des Betriebsrates geführt hat (s. dazu auch: „*Gleichbehandlung*“ kontra „*Altersgruppen*“? in diesem BR-Info).

Dazu kam als Hintergrund: Im Falle einer Klage wäre ein Eintritt in die Transfer-Gesellschaft nicht möglich gewesen. Diese Transfer-Gesellschaft betrachten wir als ein sinnvolles Instrument, um Betroffenen eine Hilfestellung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und eine längere materielle Absicherung zu geben. Dies war für uns ein weiterer Grund, den Kolleginnen und Kollegen zu empfehlen, von einer Klage abzusehen, wo der Betriebsrat der Kündigung nicht widersprochen hatte.

Aber: die IG Metall hat keine Kündigungsschutzklage „verhindert“! Wir haben auch bei den Informationsveranstaltungen im Haus Rahenkamp ausdrücklich darauf hingewiesen,

- dass wir lediglich eine Empfehlung aussprechen,
- dass jeder Betroffene selbst entscheiden muss, ob er klagen will oder nicht, und
- dass wir dann auch den Rechtsschutz übernehmen würden.

Hiervon haben im Übrigen auch einige Kollegen Gebrauch gemacht. Auch Kollegen ohne BR-Widerspruch haben sich von der DGB-Rechtsschutz-GmbH vertreten lassen. **Die IG Metall hat in keinem einzigen Fall einen Antrag auf Rechtsschutz abgelehnt.**

Richtig ist allerdings: die IG Metall übernimmt keine Kosten für private Rechtsanwälte. Die IG Metall finanziert zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften die DGB-Rechtsschutz-GmbH. Die dort beschäftigten Rechtssekretäre sind qualifizierte Arbeitsrechtler. Sie beziehen ein festes Honorar und werden nicht, wie private Rechtsanwälte, nach der Zahl und dem Streitwert ihrer Fälle bezahlt.

Diese qualifizierte Rechtsvertretung durch die DGB-Rechtsschutz-GmbH ist ein Satzungsanspruch jedes IGM-Mitgliedes, der durch seinen Beitrag finanziert wird. Wenn ein Kollege sich entscheidet, stattdessen einen privaten Rechtsanwalt zu nehmen, ist das allerdings seine private Entscheidung, für die die IGM nicht aufkommt.

Hartmut Riemann

**IG-Metall-Veranstaltung für Kollegen in der TG und Karmann-Beschäftigte:  
„Was ist in den 51 Arbeitsgerichtsprozessen gelaufen?“ -  
Dienstag, 27.02.2007, 18.00 Uhr, Haus Rahenkamp,  
Osnabrück (Meller Landstr. 106)**

## IAA Fahrten für Mitarbeiter/ Innen

In Gesprächen mit der Geschäftsführung konnte der Sozialausschuß erreichen, dass auch in diesem Jahr wieder Busse zur IAA eingesetzt werden.

Die Messe findet vom 13.–23.09.07 in Frankfurt statt. Die Fahrten für die Mitarbeiter werden am **15., 16. und 22.09.07** durchgeführt.

Der Verkauf der Karten wird wieder prozentual zum Anteil der Beschäftigten in den jeweiligen Abteilungen/Bereichen vorgenommen. Die Details werden im Sommer in einem Aushang mitgeteilt.

### Mitwirkende Autoren:

Achim Bigus, Frank Haucap, Harald Klausung  
Friedhelm Kress, Lazar Kustudic, Hartmut Riemann, Gerhard Schrader

### Layout:

Harald Klausung, Lazar Kustudic, Achim Bigus

### V.i.S.d.P:

Harald Klausung

# ERA: Fragen und Antworten

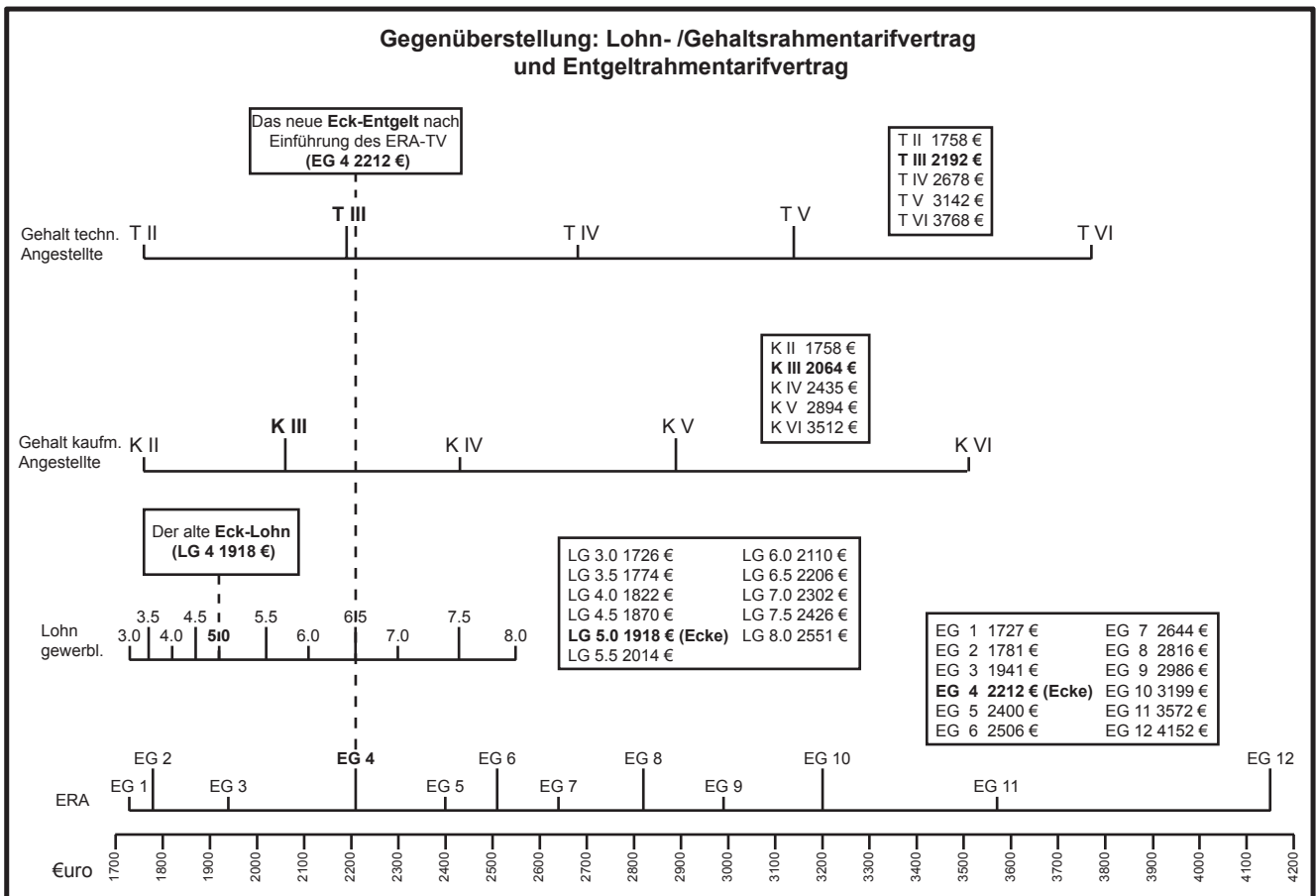
## Warum ERA ?

### Ausgangssituation

Unsere Lohn- und Gehaltsstarifverträge stammen aus den 70iger Jahren. Daher sind die Eingruppierungsmerkmale nicht mehr zeitgemäß. Als Beispiel kann hier der Gehaltsrahmentarifvertrag angeführt werden. Für die Gruppe K I wird hier u.a. das „Lochen von Lochkarten innerhalb einer Einarbeitungszeit von 3

### Leistungsverdichtung im Zeitlohn

Die Zeiten, in denen Zeitlöhner keine zeitlichen Vorgaben zur Erledigung ihrer Arbeit erhalten haben, sind lange vorbei: Ob in der Instandhaltung, wo die Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung genauestens ins SAP-System rückmelden, oder in der MaWi, wo ein Staplerleitsystem genauestens dokumentiert, welche Bewegungen Material und Stapler/Mitarbeiter durchführen. Leistungsdaten entstehen in beiden Fällen na-



Monaten“ als Eingruppierungsmerkmal angeführt. Arbeiten dieser Art sind in unseren Betrieben schon seit Jahren nicht mehr vorhanden. Daher können solche Beispiele auch in strittigen Fällen nicht zur Durchsetzung berechtigter Ansprüche herangezogen werden.

### Unterschiedliche Einkommen für Arbeiter und Angestellte bei vergleichbarer Qualifikation

Das bedeutet: Lernt heute ein gewerblicher Azubi nach dreijähriger Ausbildung aus, erhält er nicht das gleiche Entgelt wie ein Gleichaltriger, der eine Ausbildung in einem Angestelltenberuf absolviert hat.

### Unterschiedliche Einkommen für kaufmännische und technische Angestellte

Obwohl sowohl die Ausbildungsgänge für technische als auch für Wirtschaftswissenschaften an unseren Hochschulen und Universitäten vergleichbare Abschlüsse vermitteln, erfolgt in unseren Betrieben eine nicht mehr zu rechtfertigende Schlechterstellung der so genannten kaufmännischen Angestellten.

hezu als „Abfallprodukt“ der EDV- Systeme. Eine Berücksichtigung beim Leistungsbestandteil des Lohnes fand in diesen Fällen bisher jedoch nicht statt.

## Warum jetzt ?

Der ERA-TV ist am 1. Juli 2004 in Kraft getreten, die Einführung in den Betrieben sollte danach ab dem 1. März 2005 erfolgen. Der Einführungstermin bei Karman wurde bereits mehrfach verschoben.

In den Interessensausgleichverhandlungen drängte die Arbeitgeberseite massiv auf eine schnelle Einführung. Sie wollte wohl die Gunst der Stunde zu nutzen und eine für des Unternehmen billigere Eingruppierung durchsetzen. Vom Betriebsrat wurde von Anfang an klar gestellt, dass es keine „Quick and dirty“ - Einführung geben wird. Alle Beschreibungen und die daraus erfolgenden Eingruppierungen müssen vor einer rechtsverbindlichen Umsetzung geprüft und ggf. beraten und verändert werden. Aus diesem Grund wurden

im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die einzelnen Schritte bis zur verbindlichen ERA- Eingruppierung geregelt.

## Was passiert wann?

In der o.g. Betriebsvereinbarung wurde folgender Ablaufplan vereinbart:

Der Betriebsrat wird bis zum 1. März 2007 über die vom Arbeitgeber geplante Era-Eingruppierung informiert. Der BR hat dann drei Wochen Zeit, die Arbeitgebereingruppierung zu prüfen. Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die ERA-Eingruppierung, muss der BR innerhalb von drei Wochen Widerspruch gegen die Maßnahme einlegen. Das Personalwesen informiert die Mitarbeiter bis zum 1. April schriftlich über die geplante ERA- Einstufung. Hat der Betriebsrat Widerspruch eingelegt, wird dies dem Mitarbeiter mit der geplanten Eingruppierung mitgeteilt. Das Unternehmen setzt die Einstufungen zum 1. Mai 2007 um. In den Fällen, in dem der BR Widerspruch eingelegt hat, erfolgt diese Umsetzung erst einmal vorläufig. Diese Fälle werden dann in einer paritätischen Kommission zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beraten. Hierfür haben sich die Betriebsparteien eine Frist bis zum 31. August 2007 gesetzt. Sollte bis dahin keine Einigung zu erzielen sein, werden die nicht geklärten Fälle im Rahmen eines tariflichen Schlichtungsverfahrens durch einen Richter entschieden.

## Bekomme ich mit ERA weniger Geld?

Die Tarifvertragsparteien haben zur Einführung das ERA- TV vereinbart, dass kein Mitarbeiter unmittelbar durch die Einführung weniger Entgelt bekommt. Mitarbeiter, deren Tätigkeit nach ERA- Einführung geringer vergütet werden („Überschreiter“), erhalten eine Ausgleichszulage zum bisherigen Einkommen.

Dieser Ausgleichsbetrag wird bei zukünftigen Tarifierhöhungen zu höchstens 25% der Ausgleichszulage, aber nicht mehr als 50% der jeweiligen Tarifierhöhungen abgeschmolzen.

Mitarbeiter, deren Tätigkeit nach ERA-Einführung höher vergütet würde („Unterschreiter“), werden in jährlichen 100 €-Schritten über maximal 5 Jahre an ihre neue Vergütung herangeführt.

## Was ist bei späteren Versetzungen?

Grundsätzlich wird jeder, der nach Einführung von ERA versetzt wird, nach der Wertigkeit des neuen Arbeitsplatzes vergütet.

Werden „Überschreiter“ auf höher bewertete Arbeitsplätze versetzt, erfolgt eine Verrechnung mit der Ausgleichszulage. Werden „Überschreiter“ auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz versetzt, bleibt die Ausgleichszulage im ermittelten Umfang bestehen. Ein Abschmelzen erfolgt lediglich bei Tarifierhöhungen.

## Wie wird die Tarifrunde 2007 betroffen sein?

In der ERA- Einführungsbetriebsvereinbarung wurde einvernehmlich festgelegt, dass im Jahr 2007 keine Verrechnung mit Ausgleichszulagen von Überschreitern stattfindet.

### ERA-TV Strukturkomponente

Die anfallenden Strukturkomponenten für den Zeitraum 01.01. bis 30.04.2007 werden mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für den Monat Februar als ERA-Einmalzahlung ausgezahlt.

## „Betriebliche Kinderbetreuung“

### Treffen der Kooperationspartner am 15. Februar 2007 bei Karmann mit Vertretern aus Stadt und Land

Die Verleihung eines Sonderpreises zum Thema „Familienfreundlicher Betrieb“ durch den Landkreis Osnabrück und die Neue Osnabrücker Zeitung haben die Betriebsräte der Firmen Meyer & Meyer, Schoeller, Piepenbrock und Karmann zum Anlass genommen, das Projekt der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Der Inhalt befasst sich vor allem damit, eine über das heute übliche Angebot hinausgehende Betreuung von Kindern im Alter von 8 Wochen bis 12 Jahren zu gewährleisten.

Um den Bedarf – vor allem im Hause Karmann – besser einschätzen zu können, bitten wir alle interessierten KollegenInnen, sich mit dem Gleichstellungsausschuss (Thomas Lehnen – Tel.: 7941 oder Mechthild Weber – Tel.: 3524) in Verbindung zu setzen.

Nur konkrete Bedarfszahlen werden es uns ermöglichen, dieses Projekt durchzuführen. Weitere Informationen könnt ihr auch in der nächsten Karmann-Post nachlesen.

Nutzt diesen heißen Draht!

# „Wir brauchen eine Internetvereinbarung“

Im Rahmen der von unseren Auftraggebern geforderten IT-Sicherheit ist eine „Benutzerrichtlinie Informationssicherheit“ herausgegeben worden. Sie soll ein Leitfaden für die Nutzung von Internet und Email darstellen.

Die eindeutig als „privat“ klassifizierte Email- oder Internet Nutzung ist nicht möglich. Eine Trennung „dienstlich“ und „privat“ wäre sowieso erst nach dem Empfang und nach Auswertung und Analyse des Inhalts denkbar. Eine so genannte „Voll-Überwachung“ aller Telekommunikationsvorgänge im Betrieb würde nicht nur gegen einschlägige Datenschutzbestimmungen verstoßen, sondern auch als schwerwiegender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters dessen Grundrechte verletzen.

Anders kann das nur aussehen, wenn der Arbeitgeber die private Nutzung von vornherein unter folgenden Einschränkungen zulässt:

1. Natürlich darf durch diese Nutzung weder das eigene Arbeitsergebnis noch das von anderen Kollegen beeinträchtigt werden.
2. Auch müssen die allgemeinen Regeln zur dienstlichen Nutzung (Verbot von beleidigenden, rassistischen, sexistischen, pornographischen Inhalten usw.) in jedem Fall eingehalten werden.
3. Und vor allem muss der Nutzer einer Überwachung und Filterung des Internet-Verkehrs (Email, World-

Wide-Web) nach den in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Kriterien zustimmen.

Der Betriebsrat will gerade nach den Erfahrungen der jüngsten Vergangenheit (Kündigungen im April) die Nutzung in einer Betriebsvereinbarung „Email und Internet Nutzung“ regeln. In der letzte Woche hat der Betriebsrat unter Hinweis auf seine Mitbestimmungsrechte die Personalabteilung aufgefordert, die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung „Email- und Internet Nutzung“ zu beginnen. Durch eine Betriebsvereinbarung bekommt der Arbeitgeber mehr Rechtssicherheit und der Kollege einen verlässlichen Handlungsfaden für den Umgang mit Email und Internet.

Über den weiteren Verlauf werden wir euch auf dem Laufenden halten.

## Interessante Internet Seiten:

*Die kritische Website*

<http://www.nachdenkenseiten.de/>

*Die Newssuche*

<http://www.paperball.de/>

*IG Metall Verwaltungsstelle Osnabrück*

<http://www2.igmetall.de/homepages/osnabrueck/>

## „Fixkostenbereich“ Presswerk?

Jahrzehntelang eingegliedert in die Produktionskette Fahrzeugbau, stehen wir nun vor der Tatsache, dass eine Produktionsabteilung zwecks Kostensenkung in einem Sozialplan von der Geschäftsführung zum „Fixkostenbereich“ erklärt wird.

Zuerst scheiterte der Versuch der GF, das Presswerk in die BV 30/06 für den Betriebsmittelbau hineinzuziehen. Sodann wurde für das Presswerk mit der Begründung, dieses habe im Interessenausgleich und Sozialplan Stufe 1 für den Fahrzeugbau keinen internen Stellenabbau beigetragen, der Beitrag wie für die Fixkostenbereiche festgelegt. Die GF sah keinen Grund mehr, nach dem Zusammengehen mit dem BMS das Presswerk wie eine Fahrzeugbauabteilung zu behandeln.

Die eng gestrickte Personaldecke wurde also nicht als rationelle Fertigung im Presswerk honoriert - vielmehr wurde das als Grund genommen, das Presswerk in den Interessenausgleich für den Fixkostenbereich hineinzuziehen. Nachdem die Kündigungen auf unter 150 gedrückt werden konnten, gab es für sachliche und fachliche Argumente kein Gehör mehr: Das Presswerk saß mitten drin im Zwang, 7% Entgeltabzug herzugeben...

Der Versuch, diese Beiträge separat zu verweigern, hätte die Verhandlungen zum Scheitern gebracht und uns wieder insgesamt weit mehr als 300 Kündigungen beschert. Auch das Presswerk hätte davon einen Anteil leisten müssen: Denn die Festlegung, ob und wieviel Kündigungen gewollt sind, ist nach Kündigungsschutzgesetz nicht mitbestimmungspflichtig. Dieses Risiko wollte der Betriebsrat nicht eingehen. Allerdings heißt das für uns auch: Für den Fall einer Auftragserteilung im Fahrzeugbau und einer damit sehr wahrscheinlich einhergehenden Forderung, bei den Personalkosten herunter zugehen, kann das Presswerk dann nicht wieder zu einer Fahrzeugbauabteilung erklärt werden...