

# GUCKLOCH

Unabhängig

Transparent

Ehrlich



Ausgabe 4

07 / 2006

Unabhängige Informationen für alle Kolleginnen und Kollegen der BOSCH REXROTH MECHATRONICS GmbH

## ERA — KOMMT !

### ...vom Lohn und Gehalt zum einheitlichen Entgelt

Arbeiter verdienen Lohn, Angestellte verdienen Gehalt, dass ist über 100 Jahre Tariftradition.

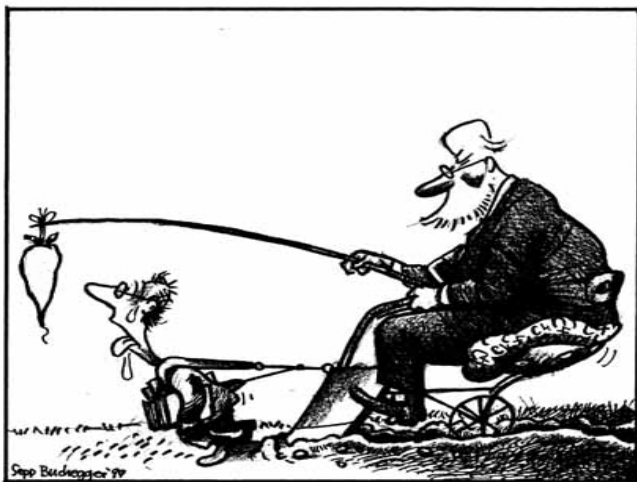
Diese antiquierte Zweiklasseneinteilung zu beseitigen haben sich die Tarifvertragsparteien auf die Fahne geschrieben. Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte werden in Zukunft zusammengeführt zum:

#### Entgelttarifvertragsabkommen ( ERA )

ERA hat den Anspruch als objektiv und wissenschaftlich gerecht zu gelten und eine Bewertung der Tätigkeit soll völlig losgelöst von einzelnen Personen vorgenommen werden.

Daraus folgt die Herausforderung, die MitarbeiterInnen, gemäß ihrer jeweiligen Arbeitsaufgabe, in neue gemeinsame Tarifgruppen ( Entgeltgruppen ) einzugruppieren.

Diese neue Eingruppierung muss in jedem Einzelfall korrekt erfolgen; eine einfache Gleichsetzung von Gruppe alt in Gruppe neu muss vermieden werden damit alte Fehleingruppierungen korrigiert werden können. Die Entgeltgruppen sind gestuft von einfachen bis zu höchsten Anforderungen; entsprechend hoch ist das tarifliche Entgelt jeder Gruppe — das in 12 Stufen festgelegte Grundentgelt.



Hier zeigt bereits der erste Pferdefuss von ERA: den Löwenanteil der Umsetzung und der Arbeit, nämlich die genaue betriebliche Analyse und Eingruppierung der Kolleginnen und Kollegen müssen die Betriebsparteien vornehmen.

Eine gewaltige Verlagerung der Tarifpolitik in den Betrieb hin zu den Betriebsräten ist die Folge.

Hier wird sich die Spreu vom Weizen trennen !

ERA kann im Einzelfall auch zur Abgruppierung führen, besonders dann wenn jemand bislang zu hoch eingruppiert war. Der alte Besitzstand soll jedoch 5 Jahre gesichert bleiben, zwar nicht in der Eingruppierung, jedoch beim Lohn. In solchem Fall der individuellen Entgeltsicherung, **kann** auf das neue niedrigere Tarifentgelt eine Besitzstandszulage gezahlt werden, die langsam von künftigen Tarifierhöhungen aufgezehrt werden kann.

Die Arbeitgeber fordern bei der Einführung von ERA weitgehend **Kostenneutralität**. Die tariflichen Gesamtpersonalkosten dürfen nämlich durch das ERA-Entgelt nicht steigen. Dafür wurde ein tariflicher „Ausgleichtopf“ geschaffen

Es wird aber sicher Betriebe geben, bei denen der festgelegte „Ausgleichstopf“ nicht ausreichend ist, weil z. B. tariflich besser zu stellende Arbeitnehmergruppen in größerer Anzahl vorhanden sind

Eine (un)mögliche Lösung der Tarifvertragsparteien hierzu wäre: Die Eröffnung eines tariflichen „Werkzeugkastens“, der den Betrieben helfen kann, die tarifliche Kostenlast zu vermindern, z. B. durch eine vorübergehende Absenkung des tariflichen Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeldes.

Spätestens nach Auslaufen der bestandsgeschützten Arbeitsverträge und bei Neueinstellungen soll sich ERA aus Sicht der Unternehmen in einer deutlichen Senkung der Lohnkosten bemerkbar machen. Für die Betriebe und Belegschaften liegen in ERA Chancen, die jedoch viel Mühe Kosten werden. Die wichtigste Aufgabe ist eine objektive und kompetente Umsetzung, andernfalls wird ERA für die Mehrzahl der Beschäftigten nach hinten losgehen.

*„ERA bringt letztlich das größte Einsparungspotential,*

*Zitat von Rudolf Streppel*

*Personalchef von DaimlerChrysler Untertürkheim*

#### Wir sind für Euch da !

Dominik Schmitt ( SCC - Tel. 267 )

*Schwerpunkt:* Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen des Angestelltenbereiches

Roland Zoll ( MFO 2 - Tel. 9783 )

*Schwerpunkt:* Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[www.u-t-e-online.de](http://www.u-t-e-online.de)

# Frauen verdienen weniger als Männer

## MÄRCHEN ODER WAHRHEIT ?

Laut einem Bericht des statistischen Bundesamtes in Wiesbaden verdienen weibliche Vollzeitbeschäftigte im produzierenden Gewerbe durchschnittlich rund 30 % weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Verdienstunterschiede beruhen zum großen Teil auf unzureichenden Eingruppierungen. Es ist zu befürchten, dass diese Lohndiskriminierung zur alltäglichen Praxis wird.

Nicht nur bei den leitenden Angestellten ist der Frauenanteil verschwindend gering, auch im gewerblichen Bereich hat es den Anschein, dass Männer eher eine verantwortungsvolle Tätigkeit ( die eine Höhergruppierung begründen würde ) erhalten als Frauen. Es wird höchste Zeit, dass endlich diese Lohndiskriminierung endlich ein Ende hat.



Artikel 3 ( 2 ) GG

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Dieser Grundsatz muss auch für die Bezahlung gelten...

### ...gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Negative Beispiele des gibt es genug – die die betroffenen Frauen sicherlich bestens kennen. Ungleichbehandlung in jeder Form wirkt sich in der Regel demotivierend auf die Kolleginnen aus. Es bedarf dringend einem Umdenken, weg vom kurzfristigen „Geiz ist geil“ hin zu einer fairer geschlechtsübergreifenden Entlohnung.

Da Frauen in der Regel in den unteren Lohngruppen eingruppiert sind, würde sich eine Anpassung an die „Männerlöhne“, kaufkraft- und konjunkturfördernd auswirken.

**Die einzige Drohung, die einem Deutschen Angst einjagt, ist die des sinkenden Umsatzes**

Heinrich Böll

## Achtung — Belegschaftsrabatte

Mitarbeiter von „STAR“ bekommen bei folgenden Firmen Rabatte, die über die üblichen Ermäßigungen hinausgehen.

Reifen Team Kress	Wütschner Fahrzeugteile
Kaltenhäuser Weg 1	Rudolf Diesel Str. 12
97493 Berggrheinfeld	97424 Schweinfurt
Tel. 09721 / 99667	Tel. 09721 / 658 684

Metzger BOSCH Service  
Werner-von-Siemens-Str. 6  
97424 Schweinfurt  
Tel. 09721 / 655 – 0

Wir bedanken uns beim UTE-Kollegen Ronald Schurlik ( MFO 5 ) für das gezeigte Engagement in dieser Angelegenheit.

**Bitte die Werksausweise beim Einkauf nicht vergessen !**

# PRESSEFUNDSTÜCK

## Gefragt sein — BPS mal kritisch

„Bestechung durch Bedeutung“. Es ist immer wieder ein Phänomen zu beobachten, wie ganz vernünftige Kollegen sich verändern, nur weil ihnen vorgegaukelt wird, sie seien plötzlich wichtig und bedeutend, ihre Meinung sei gefragt und sie dürften mitreden und mitgestalten. Die Unternehmer haben dieses Konzept richtig ausgebaut und wenden es schon bei „einfachen“ Kollegen in der Arbeitspolitik, bei Gruppenarbeit, in KVP-Workshops und bei Verbesserungsvorschlägen an. Betriebsräten gaukelt man Wertschätzung und Bedeutung vor und hat so teilweise sehr willige und erfolgreiche Co-Manager gewonnen....“

Aus „Die europäische Gewerkschaftslinker“

## Gesundheitszirkel

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Gesundheit im Betrieb zu stärken, Krankheiten vorzubeugen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Ein wesentliches Merkmal erfolgreicher Projekte in der betrieblichen Gesundheitsförderung stellt eine aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen am Projektverlauf dar. Den Kolleginnen und Kollegen bietet sich dabei die Möglichkeit, Verbesserungen im Rahmen von Gesundheitszirkeln unmittelbar zu erkennen und aufzuzeigen und Problemlösung zu entwickeln.

Nur wer mitmacht kann gewinnen - Gesundheit geht und alle an.

### Vorteile für die Kolleginnen und Kollegen:

- Verringerung gesundheitlicher Risikofaktoren
- Erweiterung der Fähigkeiten im Umgang mit Belastungen
- Erhöhtes Selbstwertgefühl
- Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen
- Verbesserung des individuellen Wohlbefindens
- Erhöhung der Kompetenz in Gesundheitsfragen
- Reduzierung von gesundheitlichen Risiken
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung der Kommunikation in Gesundheitsfragen
- Veränderte Risikowahrnehmung
- Verbesserung des Betriebsklimas

Für den Arbeitgeber ist die Senkung des Krankenstandes sicher ein gewichtiges Argument für die Durchführung eines Gesundheitszirkels mit seinen vielfältigen Projekten.

Im Grossen und Ganzen gesehen, überwiegen für beide Seiten die Vorteile - *also mitmachen — Kolleginnen und Kollegen !!!*

Gesundheitszirkel werden von der BG als geeignetes Mittel zur Prävention gegen arbeitsbedingte Gesundheitsschäden empfohlen.

## Buch- TIP

### „Die Billig-Lüge“

von Franz Kotteder

Die Tricks und Machenschaften der Discounter

ISBN: 3426779250

*Wenn die Wahrheit zu schwach ist sich zu verteidigen, muss sie zum Angriff übergehen.*

Bertolt Brecht

Herausgeber

www.u-t-e-online.de  
c/o Harald Schmitt  
Postfach 1455

