

Stellenabbau und falsche Eingruppierungen:

## Miese Stimmung im Hause BMW

Jahr für Jahr fährt BMW neue Umsatz- und Gewinnrekorde ein. Das freut die Anteilseigner. Doch die Belegschaft hat keinen Grund zur Freude. Sechs Milliarden Euro müssten in den nächsten Jahren eingespart werden, meint BMW-Chef Norbert Reithofer. Und hat schon eine Idee: Sparen kann man bei den Personalkosten. 8 100 Arbeitsplätze weniger, davon 7 500 in Deutschland – das senkt die Konzernkosten deutlich.

Dazu kommt: Bei der Eingruppierung von Beschäftigten, die neu eingestellt werden, versucht die Personalabteilung, erhebliche Abgruppierungen durchzusetzen (Einzel-

heiten auf Seite 2 und 3).

Neu ist: BMW will, zumindest bei der Eingruppierung, die Facharbeit (und damit das Qualifikationsmerkmal Facharbeiter/in) in den Hintergrund drängen. Jeder weiss: Premium-Qualität kann nur von Beschäftigten produziert werden, die entsprechende Fähigkeiten (und damit auch eine entsprechende Bezahlung) haben. 100 000-Euro-Autos, hergestellt von Beschäftigten, die von der Firmenleitung auf das Niveau von »Ungelernten« abqualifiziert wurden – das geht nicht. Vielleicht kapiert das auch Herr Reithofer – je schneller, desto besser.



Muss wieder aufpoliert werden: Das Image von BMW

### Werner Neugebauer Bezirksleiter der IG Metall

Mit unserem Tarifvertrag über gemeinsame Entgeltstrukturen haben wir in erster Linie eines erreicht: Für gleiche Qualifikation wurde gleiches Entgelt vereinbart, egal ob Arbeiter oder An-



gestellter – nach mehr als hundert Jahren künstlicher Trennung zwischen den beiden Bereichen.

Dazu eine persönliche Anmerkung: Um diesen Tarifvertrag haben wir fast ein halbes Jahrzehnt gerungen. Die Verhandlungen waren alles andere als vergnügungssteuerpflichtig. Doch es zählt nur das Ergebnis. Und das ist sehr gut geworden: Ein modernes Entgeltsystem, das der Wirklichkeit in den Betrieben entspricht.

Für die derzeit Beschäftigten bei BMW haben wir Dank unserer gewerkschaftlichen Stärke im Verbund mit dem Betriebsrat ein Regularium gefunden, mit dessen Hilfe dieser Tarifvertrag umgesetzt wurde, und zwar für viele zigtausende BMW-Beschäftigte zum Positiven.

Was jetzt ansteht, ist die Bewertung der Arbeitsplätze für jene, die neu eingestellt werden.

Wer, wie die Personalabteilung bei BMW, glaubt, den Wert von Arbeit bei BMW so definieren zu können, dass für die Beschäftigten zwei bis drei Entgeltgruppen (und damit viel Grundentgelt) verloren gehen, hat ein Problem. Denn wir werden das nicht zulassen. Die Menschen bei BMW machen hochqualifizierte Arbeit, sind motiviert und bringen ausgezeichnete Ergebnisse.

Wer will, dass dies auch in Zukunft so bleibt, sollte als Personalverantwortlicher aufhören, mit dem Feuer zu spielen.

Foto: Werner Bachmeier

# ERA: Probleme an allen Standorten

## Regensburg



Herbert Deinzer

Dem Betriebsrat der Werke Regensburg und Wackersdorf liegen derzeit ca. 8000 Erstein- gruppierungen von Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen vor.

Festzustellen ist, dass die Beschreibungen der Arbeitsaufgaben in vielen Fällen nicht den tatsächlichen Tätigkeiten entsprechen. Zudem sind die vom Unternehmen vorgesehenen Eingruppierungen nahezu flächendeckend um ein bis drei Gruppen unter dem Tarifniveau. Diese Situation ist in allen Standorten identisch. Deshalb haben die Betriebsräte der Standorte eine gemeinsame grundsätzliche Vorgehensweise abgestimmt:

- Wir werden die Aufgabenbeschreibungen so nicht akzeptieren. Das heißt, ohne die aktuelle Abstimmung der Aufgaben mit dem Betriebsrat sind diese Beschreibungen keine Grundlage für die Eingruppierung bei ERA.
- Wir akzeptieren keine von der Personalzentrale zensierten Aufgabenbeschreibungen. Wir fordern eine Rückkehr zur lokalen Bewertungskompetenz.
- Wird den Vertretern vor Ort weiterhin das Mandat zu sachlichen Verhandlungen verweigert, bleibt dem Betriebsrat nur der Weg in die tarifliche Schlichtung.
- Wir werben für die Wiederherstellung der gewohnten BMW Kultur. Dazu ist es notwendig, dass die Aufgabenbeschreibungen und die Eingruppierungen der Mitarbeiter in bewährter Weise zusammen mit dem Betriebsrat, Fachbereich und Bewerter der Personalabteilung sachlich und fair vereinbart werden.

## Landshut



Günther Stamm

Unser Werk befindet sich in einem ständig härter werden Wettbewerb mit international agierenden Zulieferern. Wir müssen mit innovativen Produkten, dem Einsatz modernster Technik und mit bestqualifizierten Beschäftigten der Konkurrenz die Stirn bieten. Dies kann auf Dauer nur gelingen, wenn diese hochqualifizierte und motivierte Mannschaft in einem relativ stabilen Umfeld Rahmenbedingungen vorfindet, die es ermöglichen, die für den Standort so notwendigen Ideen zu entwickeln. Wenn unsere Kolleginnen und Kollegen sich derzeit aber mit der Unsicherheit auseinanderzusetzen haben, ob auch in Zukunft ihre Arbeit fair entlohnt wird, werden sie in ihrem erfolgreichen Tun und Handeln massiv eingeschränkt.

Am Standort Landshut ist dem Betriebsrat die Erstein- gruppierung von ca. 80 Prozent der Mitarbeiter vorgelegt worden. Beginnend mit 85 tariflichen Führungskräften, deren durchschnittliche Entgeltgruppe von heute 9,8 auf zukünftig 9,3 reduziert werden soll.

Die Analyse der Solleingruppierung der Mitarbeiter auf Fertigungs- und Sekundär- funktionen war erschreckend. Im Prämienentgelt sind bisher sieben Prozent unter der Eckentgeltgruppe, d.h. unter Facharbeiterniveau beschäftigt. Zukünftig sollen es über 70 Prozent aller Mitarbeiter im Prämienentgelt sein!

In einem anderen Technologiebereich geht es sogar soweit, dass die Zuordnungen der Mitarbeiter unter Eckentgeltgruppe von derzeit Null Prozent auf 79 Prozent steigen soll. Da wir nicht davon ausgehen, dass das Unternehmen ernsthaft vorhat, hochkomplexe Fertigungsstrukturen zukünftig mit Ungelernten und Angelegerten zu betreiben,

ist für uns als Betriebsrat klar: Hier soll qualifizierten Mitarbeitern die ihnen zustehende Eingruppierung vorenthalten werden. Auch in den sogenannten Angestellten- funktionen – 450-Mitarbeiterzuordnungen wurden uns bereits übergeben – kann ein deutlicher Trend hin zu niedrigeren Entgeltgruppen festgestellt werden.

## Dingolfing



Thomas Zitzelsberger

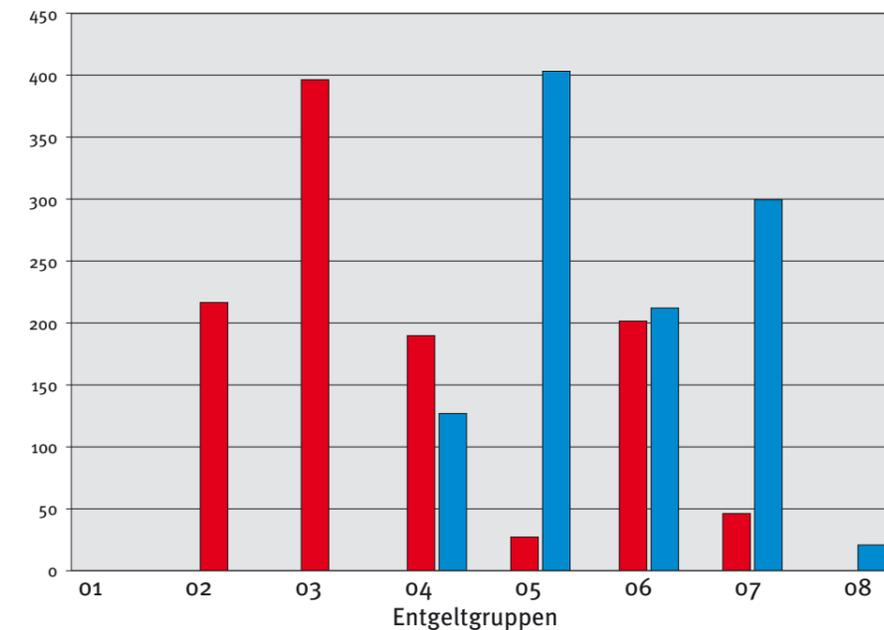
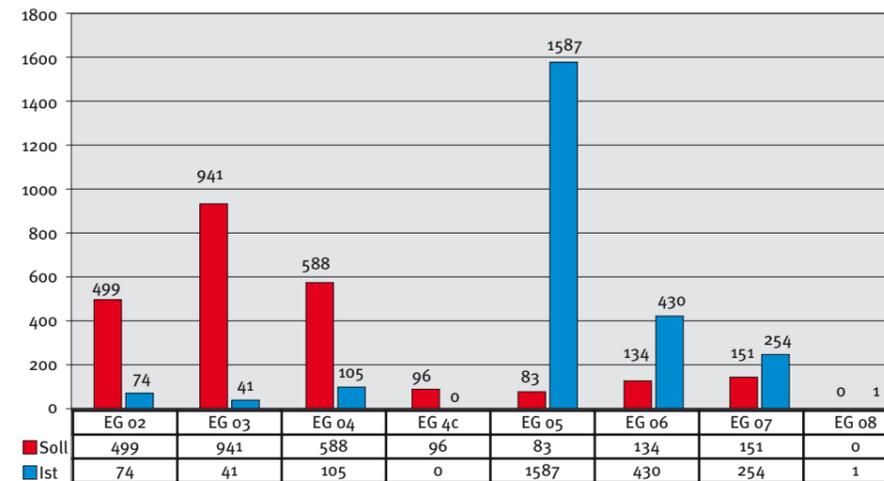
Der Bewertungsprozess der Montage- meister am Standort Dingolfing ist abgeschlossen. In Sondier- gesprächen wurde bis auf drei Fälle Einigung erzielt. Zur Klärung der drei

strittigen Funktionen wurde vom Betriebsrat die Schlichtung angerufen. Jedoch konnte im Vorfeld eine für den Betriebsrat positive Einigung erreicht und somit die Schlichtung vermieden werden.

Die Widerspruchsfrist bei den tariflichen Führungskräften ist Ende März abgelaufen. Der Betriebsrat hat den geplanten Eingruppierungen und den Funktionsmatrizen zu einem großen Teil widersprochen. Zur Zeit laufen die Vorbereitungen zur dezentralen paritätischen Kommission. Der Bewertungsprozess am Standort gestaltet sich sehr schwierig, wäre aber lösbar, wenn die Unternehmens- Verhandlungsgruppe in Dingolfing ein Verhandlungsmandat hätte und die Personalzentrale die Abläufe nicht wieder zentral steuern möchte. Das Niveau der Eingruppierungen bei den Produktionsmitarbeitern ist ebenfalls erschreckend. In Zukunft möchte das Unternehmen mit Angelernten und Hilfsarbeitern Premium-Fahrzeuge produzieren. Der Betriebsrat sieht keine Möglichkeit, auf dieser Basis zu einem tragbaren Ergebnis zu kommen. Auch hier wird den Eingruppierungen widersprochen. Aus Sicht des Betriebsrats liegen die Bewertungen deutlich unter dem Niveau des ERA- Tarifvertrags.

**Beispiele München und Dingolfing: Die neuen Beschäftigten sollen gnadenlos abgruppiert werden. Rote Balken - das will BMW. Blaue Balken - so ist es bisher.**

Fertigungstätigkeiten bei TM-4  
Vergleich Soll-Ist



Das unten aufgeführte Beispiel stellt die Situation aus einem Bereich der Lackiererei dar. Die blauen Balken beschreiben das heutige Niveau der Eingruppierungen, die roten die geforderten Eingruppierungen nach Neubewertung. Diese Systematik spiegelt sich in allen anderen Bereichen genauso wieder.

## München



Hans Haumer

Im Werk München sind derzeit in der Montage 2.600 Stammmitarbeiter beschäftigt. Die Mehrzahl der Mitarbeiter war bisher in der BMW Entgeltgruppe E3 eingruppiert. Diese Eingruppierung entspricht der ERA Entgeltgruppe EG 05.

Bei der Einführung von ERA am 1.7.2007 bei BMW wurden diese Mitarbeiter in der Regelüberführung in die ERA EG 05 überführt.

Nachdem dem Betriebsrat nun die Funktionsmatrizen mit der neuen Eingruppierung und Bewertung übergeben wurden, musste der Betriebsrat feststellen, dass das Unternehmen bei der Bewertung und Neueingruppierung der Stellen durchschnittlich bis zu drei Entgeltgruppen und sogar im Einzelfall bis zu fünf Entgeltgruppen unter der bisherigen Einstufung liegt.

Der Betriebsrat wird diese Bewertungen und Eingruppierungen nicht akzeptieren und verweigert diesen seine Zustimmung. Er wird daher auf höhere Eingruppierungen reklamieren und diese auch einfordern.

Die Verhandlungsführer im Werk signalisieren dem Betriebsrat, dass sie kein Verhandlungsmandat zu Veränderungen haben.

Die Konsequenz daraus ist, dass nun in der dezentralen bzw. zentralen paritätischen Kommission die nächsten Schritte entschieden werden müssten. Sollte es keine Einigung geben, bliebe als letztes Instrument die tarifliche Schlichtung.

Sollte das Unternehmen nicht zu einer vernünftigen Vorgehensweise zurückkommen, werden wir öffentlich wirksame Aktionen durchführen.

# Jetzt zusammenhalten!

**Manfred Schoch**  
Gesamtbetriebsrats-Vorsitzender BMW



Die Beschäftigten bei BMW wissen: Betriebsbedingte Kündigungen sind Dank der Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und der IG Metall ausgeschlossen. Aber die Beschäftigten wissen auch: Personaler bitten zum Gespräch über Vertragsauflösung und Abfindung und, und, und ...

Mehr als 7 500 Arbeitsplätze will die Geschäftsleitung in Deutschland streichen. Dass davon ca. 5 000 Leiharbeitskräfte betroffen sind, ist alles andere als ein Trost. Denn es sind 5 000 Arbeitsplätze, die wegrationalisiert werden – ob sie nun von Zeitarbeiter/innen oder von Festangestellten besetzt sind. Klar ist: Die 2 500 festangestellten Kolleginnen und Kollegen, die nach den Vorstellungen der Geschäftsleitung ge-

hen müssen, haben gute Karten. Niemand kann zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezwungen werden. Und: Der starke BMW-Betriebsrat unterstützt alle, denen es nicht leicht fällt, sich gegen die redgewandten Abgesandten der Geschäftsleitung durchzusetzen. Das ist die selbstverständliche Aufgabe eines Betriebsrats. Die Mehrzahl der Beschäftigten bei BMW ist in der IG Metall organisiert. Aber daraus folgt nicht: Warum ich auch noch? Die anderen bezahlen ja schon. Sondern: Auch ich will, dass die Interessen der Belegschaft effektiv vertreten werden. Also werde ich Mitglied.

Nichts einfacher als das: Man muss nur untenstehenden Abschnitt ausfüllen.

Gegenwärtig beschäftigt sich BMW intensiv mit Personalabbauprogrammen, internen Umstrukturierungen und Neuorganisationen sowie der Neuausrichtung von Prozessen. Diese Aufgaben kosten sehr viel Zeit und Kraft. Die Stimmung in der Belegschaft ist gedrückt und bei vielen Mitarbeitern ist Enttäuschung festzustellen. Die strategische Neuausrichtung des Unternehmens spielt bei den Mitarbeitern nur noch eine nebensächliche Rolle. Zudem wird die Automobilindustrie mit negativen und belastenden Faktoren konfrontiert. Die permanent steigenden Rohstoffpreise sowie der extrem fallende Dollarkurs sind die Ursachen. Gerade in diesen schwierigen Situationen brauchen die Mitarbeiter eine ganz klare Orientierung und Zielausrichtung. Wir sollten uns bei BMW in dieser Phase auf die Begeisterung und Motivation der Belegschaft konzentrieren. Wir müssen daran arbeiten, dass unsere neuen Fahrzeugmodelle in Spitzenqualität die Fabriken verlassen. Der neue 7er sollte bei der Markteinführung zu einem Feuerwerk der Emotionen bei den Kunden führen. Voraussetzung ist, dass wir alle gemeinsam vom Markterfolg der kommenden Produkte begeistert und überzeugt sind. Das Design und die technischen Innovationen stellen einen Aufbruch in eine neue Dimension dar.



Foto: Werner Bachmeier

## Ich möchte Mitglied der IG Metall werden.

Name	<input type="text"/>	Kontonummer	<input type="text"/>
Anschrift	<input type="text"/>	Bankleitzahl	<input type="text"/>
Betrieb	<input type="text"/>	Bank	<input type="text"/>
Tätig als	<input type="text"/>		
Unterschrift	<input type="text"/>		

Bitte abgeben bei den Vertrauensleuten der IG Metall, dem IG Metall-Betriebsrat oder an die IG Metall-Verwaltungsstelle senden.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliederbeitrag von 1% des Bruttoverdienstes bei Fälligkeit von meinem Girokonto einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben meine Daten mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Antrag kann schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.