



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Arbeitshilfe für Vertrauensleute und Betriebsräte



Mit „ERa“ die Zukunft gestalten

Hinweise zum Entgelt-Rahmentarifvertrag für Sachsen-Anhalt



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Mit „ERa“ die Zukunft gestalten

**Hinweise zum Entgelt-Rahmentarifvertrag
für Sachsen-Anhalt**

Inhalt

Mit „ERa“ die Zukunft gestalten	5
„Ein neuer Rahmen“	6
Es war an der Zeit	6
Die ERa-Einführung – Grundstein für die Zukunft	7
ERa – Das Wichtigste in Kürze	8
Vier neue Tarifverträge	8
Der neue Entgeltaufbau	9
Lohn-/Gehaltssäule	10
Entgeltsäule	10
Die neue Eingruppierungssystematik	10
Prinzipien, Kriterien, Aufbau der Gruppen	10
Die Zusatzstufen	12
Die Entgelttabelle	13
1. 2. 3. ... „drei Schritte bis zur Eingruppierung“	15
Basis für die Arbeitsbewertung	15
Die Arbeitsbeschreibung	16
Die neuen Entgeltgrundsätze	17
Entgeltgrundsätze heute und morgen	17
Der Übergang in die neuen Entgeltgrundsätze	18
Zeitentgelt	18
Leistungsentgelt	19
• Prämienentgelt	19
• Bestandsaufnahme und Perspektiven für Entgeltgrundsätze	20
• Überführung von Entgeltgrundsätzen	21
• Zielentgelt	21
ERa umsetzen – die wichtigsten Schritte	23
Kriterien für betriebliche Umsetzungskonzepte	23
Ziele der ERa-Umsetzung	24
Phasenverlauf der ERa-Einführung	25

Bestandsaufnahme – Annäherung an die realen Verhältnisse	26
Betrieblicher Entgeltaufbau	26
Überblick über die Eingruppierung und variable Entgeltbestandteile	26
Am Ende der Bestandsaufnahme	28
Überleitungstarifvertrag	29
Das Einführungsverfahren	29
Die erstmalige Eingruppierung	29
Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen	31
Faktor zur Anpassung der Leistungslöhne	32
Belastungszulagen	33
Überleitungszulagen und Besitzstandssicherung	35
Betriebliche Kostenneutralität	35
Tarifvertrag ERTV-Anpassungsfonds	36
Jetzt kann es losgehen	38
Anhang	39
• Fragebogen zur Einbeziehung Beschäftigter bei Tätigkeitsbeschreibungen	40
• Gegenüberstellung Lohn-/Gehalt zu Entgelt	44
• Formblatt Ersteingruppierung	45
• Musterbetriebsvereinbarung Einführungsprozess ERa	46

Mit „ERa“ die Zukunft gestalten

Mit dem Abschluss des gemeinsamen Entgelt-Rahmentarifvertrages ist für Arbeiter und Angestellte ein tarifpolitisches Reformprojekt vollendet worden. Das Tarifwerk markiert nach Jahren intensiver Beratungen und Verhandlungen einen Meilenstein in der Tarifgeschichte.

In der Öffentlichkeit wird die mit ERa verbundene tarifpolitische Innovation nur unzureichend gewürdigt. In den zurückliegenden Jahren ist die überkommene Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten Schritt um Schritt aus dem Weg geräumt worden. Der neue Entgelt-Rahmentarifvertrag hebt eine der letzten wesentlichen Unterscheidungen auf. Zukünftig werden gleichwertige Tätigkeiten auch einheitlich bezahlt. Damit findet auch die Trennung in Arbeiter und Angestellte bei der Bezahlung ein Ende.

Elf neue Entgeltgruppen lösen die bisher getrennten zehn Lohngruppen für Arbeiter und sieben Gehaltsgruppen für die Angestellten ab. Tarifliche Unterschiede bei der Bezahlung trotz gleichwertiger Tätigkeit gehören der Vergangenheit an. Das ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur arbeits-

und sozialrechtlichen Angleichung von Arbeitern und Angestellten. Mit diesen Regelungen bilden wir nicht nur die aktuelle betriebliche Realität ab und sind auf der Höhe der Zeit, sondern gestalten die Arbeitswelt der nächsten Jahrzehnte. Damit belegt das neue Tarifwerk einmal mehr die Reformfähigkeit und Betriebsnähe des Flächentarifvertrages.

Bis spätestens Ende 2008 ist der ERa in allen Betrieben der Metallindustrie Sachsen-Anhalt umzusetzen. Was sich ein wenig wie Zukunftsmusik anhört, beginnt aber schon heute. Schon jetzt müssen sich Betriebsräte und Vertrauensleute auf die im Jahre 2006 beginnende Einführungsphase von ERa vorbereiten. Parallel zum Tarifabschluss haben wir eine umfassende Beratungs- und Qualifizierungsstruktur aufgebaut. Die Vorbereitung und die Umsetzung von ERa ist eine der wichtigsten Aufgaben der Verwaltungsstellen und Betriebe der nächsten Jahre. Alle Funktionäre in den Betrieben und Verwaltungsstellen sind gefordert, sich daran aktiv zu beteiligen. Dann wird die Umsetzung von ERa ein Erfolg werden.

Hartmut Meine

Martina Manthey

Diethelm Langer

„Ein neuer Rahmen“

Es war an der Zeit

Nach einem langjährigen Verhandlungsprozess vereinbarten die Tarifvertragsparteien im März 2005 den Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERTV) für die Metallindustrie Sachsen-Anhalt. Damit werden das bisherige System der Bewertung und Bezahlung von Arbeit (Eingruppierung) sowie die Regelung der Leistungsbedingungen und der Entgeltgrundsätze den Anforderungen moderner Industrie- und Dienstleistungsarbeit angepasst. Das war längst überfällig. Denn die bisherigen Regelungen der Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge werden den veränderten Bedingungen in den Betrieben längst nicht mehr gerecht:

- Während sich die Tätigkeiten von Arbeitern und Angestellten faktisch angeglichen haben, blieben die Unterschiede bei der Bezahlung bestehen. Ein einheitlicher Tarifvertrag beseitigt jetzt diese längst überholte Trennung und sorgt für mehr Entgeltgerechtigkeit.
- Die bisherigen Tarifverträge sahen unterschiedliche Entgeltgrundsätze für Arbeiter und Angestellte vor. Für den Bereich der Arbeiter bestand bisher die Möglichkeit, Zeitlohn mit Leistungszulage, Akkordlohn oder Prämienlohn zu vereinbaren. Für die Angestellten bestand ausschließlich der Entlohnungsgrundsatz „Gehalt“ mit einer Leistungszulage. Leistungsbezogene Entgelte und damit verbundene Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats über die Leistungsbedingungen sah der Tarifvertrag bisher im Angestelltenbereich nicht vor. Die Folgen dieses Defizits

sind nur allzu bekannt. In vielen Büros herrschen Arbeitshetze, Stress und „Arbeiten ohne Ende“. Die neuen Regeln des ERa verbessern nicht nur die Möglichkeiten zur betrieblichen Regulierung der Leistungsbedingungen deutlich, sondern weiten auch die Reklamations- und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte und Betriebsrat aus.

- Selbst in Zeiten, in denen die Arbeitgeberseite nicht müde wird Eigenverantwortung und Selbstorganisation der Mitarbeiter zu betonen, mangelt es in vielen Bereichen an rechtlich verbrieften Bestimmungen, die den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte bei den Leistungsbedingungen zusichern. ERa schafft an dieser Stelle neue einheitliche Rechte für alle Kolleginnen und Kollegen.

Nicht alle Zielstellungen konnten bei den Tarifverhandlungen durchgesetzt werden. Wie andere Tarifverträge auch, ist ERa ein Kompromiss. Aber die Richtung stimmt. Gleichwohl ist mit den neuen Verträgen erst ein Teil des Weges zur Verbesserung der Arbeits- und Leistungsbedingungen und mehr Entgeltgerechtigkeit zurück gelegt. Der Vertrag muss in den Betrieben noch umgesetzt werden. Zugegebener Maßen keine leichte Aufgabe. Damit dies gelingt, brauchen wir qualifizierte und engagierte Kolleginnen und Kollegen, Vertrauensleute und Betriebsräte sowie die möglichst große Beteiligung der Belegschaften.

Die ERa-Einführung – Grundstein für die Zukunft

Mit der Einführung der neuen Entgeltrahmenbestimmungen in den Betrieben kommt es für alle Beschäftigten zu Veränderungen ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen. Zunächst wird mit der Ersteingruppierung für alle Kolleginnen und Kollegen die eigene Tätigkeit neu betrachtet und bewertet. Hier bestehen Chancen zu Höhergruppierungen. Dennoch kann es auch leicht zu Abwehrhaltungen der Beschäftigten kommen, die ihre Ursache in einer nicht ausreichenden Kommunikation und Information oder der Angst „heruntergestuft“ zu werden haben. Die Regelungen zur Besitzstandssicherung bieten jedoch zuverlässigen Schutz vor der Gefahr von Abstufungen.

Zweitens verändern sich die Leistungsbedingungen und die Mitspracherechte bei Leistungsvorgaben. Finanzielle Auswirkungen (z.B. bei der Festsetzung der Leistungszulagen) sind dabei nicht ausgeschlossen. Aber es sind auch ganz neue Vereinbarungen über Leistungsanforderungen möglich – zum Beispiel für den heutigen Angestelltenbereich in Form des bislang tariflich nicht geregelten Zielentgelts.

Die Planung des Einführungsprozesses in den Betrieben sollte einen ganz besonderen Schwerpunkt in den Verwaltungsstellen, den Betriebsratsgremien und bei den IG Metall-Vertrauensleuten bilden. Je nach Größe und Struktur der Betriebe geht es darum den Einführungsprozess für jeden einzelnen Betrieb genau zu planen.

Dabei hilft das Prinzip der „4 W's“:

WER macht WAS mit WEM und bis WANN?

Dabei stehen zwei Ziele im Mittelpunkt.

- Die Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages, die Beschreibung und Bewertung aller Tätigkeiten im Betrieb sollte **MIT** den Beschäftigten geplant und realisiert werden und **NICHT FÜR** die Beschäftigten. Nur wenn Kolleginnen und Kollegen ausreichend über die neuen Bestimmungen des Entgelt-Rahmentarifvertrages, über die geplanten Einführungsprozesse usw. informiert sind, können wir gemeinsam mit ihnen erfolgreich sein. Aus Unkenntnis begründete Widerstände lassen sich nämlich nur schwer wieder abbauen.
- Der Entgelt-Rahmentarifvertrag legt für die nächsten Jahre, wenn nicht Jahrzehnte die Grundlagen für die Einkommen der Beschäftigten und deren Leistungsbedingungen. Mit den neuen Bestimmungen und den Besitzstandsregelungen im Überleitungstarifvertrag hat die IG Metall tarifvertragliche Voraussetzungen dafür geschaffen, die es auch offensiv und selbstbewusst deutlich zu machen und umzusetzen gilt.

Die IG Metall im Betrieb – die Vertrauensleute, die Betriebsräte und die Mitglieder können und sollen das Heft des Handelns in die Hand nehmen. Die Einführung der ERa-Bestimmungen ist Sache der Metallerrinnen und Metaller. Es besteht damit eine große Chance, deutlich zu machen, dass die IG Metall die kompetente und professionelle Kraft im Betrieb für die Regulierung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen ist. Die Einführung der neuen Entgeltrahmen-Bestimmungen im Betrieb sollte deshalb auch gezielt zur Mitgliederwerbung genutzt werden.

ERa – Das Wichtigste in Kürze

Die Umsetzung des Entgelt-Rahmentarifvertrages erfordert eine gründliche Vorbereitung. Die Einführung ist dann in den Jahren 2006 bis 2008, spätestens aber zum 1. Januar 2009, abzuschließen. In der so genannten Einführungsphase werden alle Beschäftigten aus den bisherigen Lohn- und Gehaltsgruppen in neue Entgeltgruppen eingruppiert. Dazu sieht der Überleitungstarifvertrag ein ausführliches Verfahren zur erstmaligen Eingruppierung vor. Dem Betriebsrat steht ein weitreichendes Mitbestimmungsrecht bei der „Erst-Eingruppierung“ zu. Im Streitfall entscheidet eine besondere tarifliche Schlichtungsstelle. Darüber hinaus gelang es, eine weitreichende Besitzstandsregelung für alle Beschäftigten zu vereinbaren. Es ist aber zu erwarten, dass diese Regelung nur in sehr wenigen Fällen in Anspruch genommen werden muss.

Vier neue Tarifverträge

1. Der Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERTV)

Er regelt die neue Eingruppierungssystematik, Bestimmungen zum Zeit- und Leistungsentgelt sowie eine Belastungszulage.

2. Überleitungstarifvertrag (ÜTV)

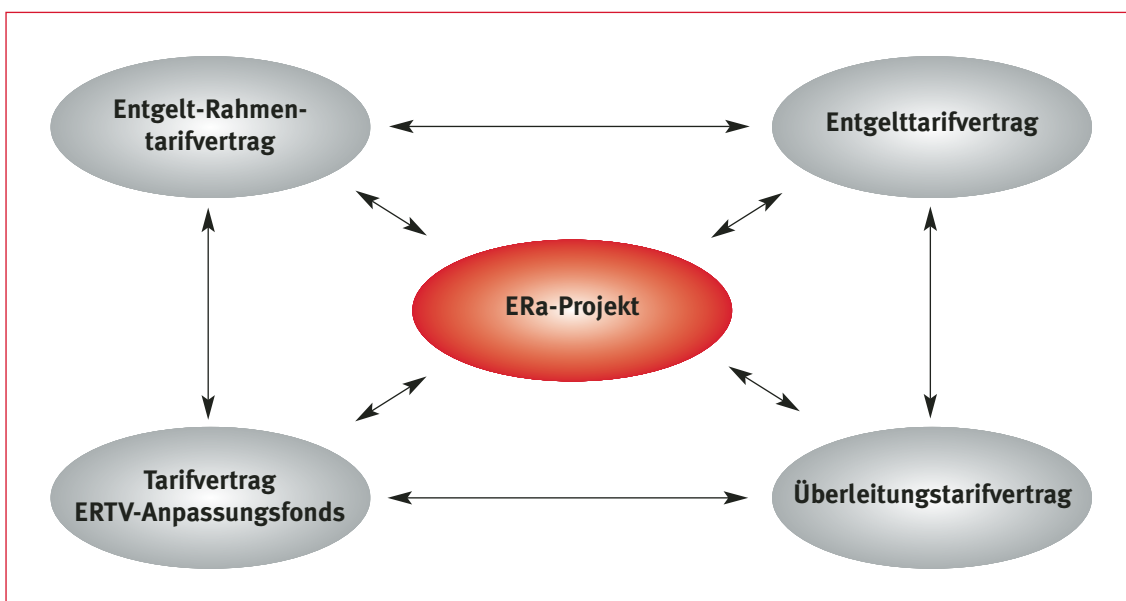
Er regelt das Verfahren der Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung von ERa, die Erst-Eingruppierung, die Umstellung der Leistungsentgelte auf die Bedingungen des neuen Entgelt-Rahmentarifvertrages und die Besitzstandswahrung.

3. Tarifvertrag ERTV-Anpassungsfonds

Hier ist der Aufbau eines Anpassungsfonds geregelt, mit dem betriebliche Mehrkosten für einen Zeitraum von drei Jahren kompensiert werden.

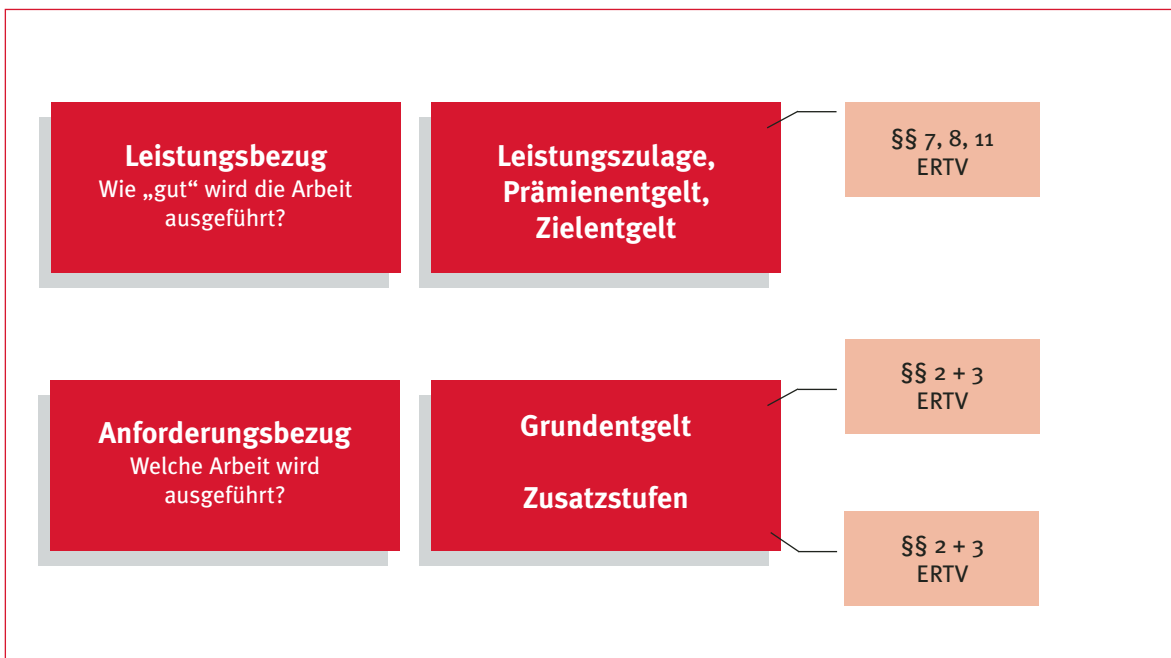
4. Entgelttarifvertrag (ETV)

Er enthält die neue, einheitliche Entgelttabelle für Arbeiter und Angestellte. Der Entgelttarifvertrag wird genauso wie der Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen in den kommenden Tarifrunden um die ausgehandelten Prozentbeträge erhöht.

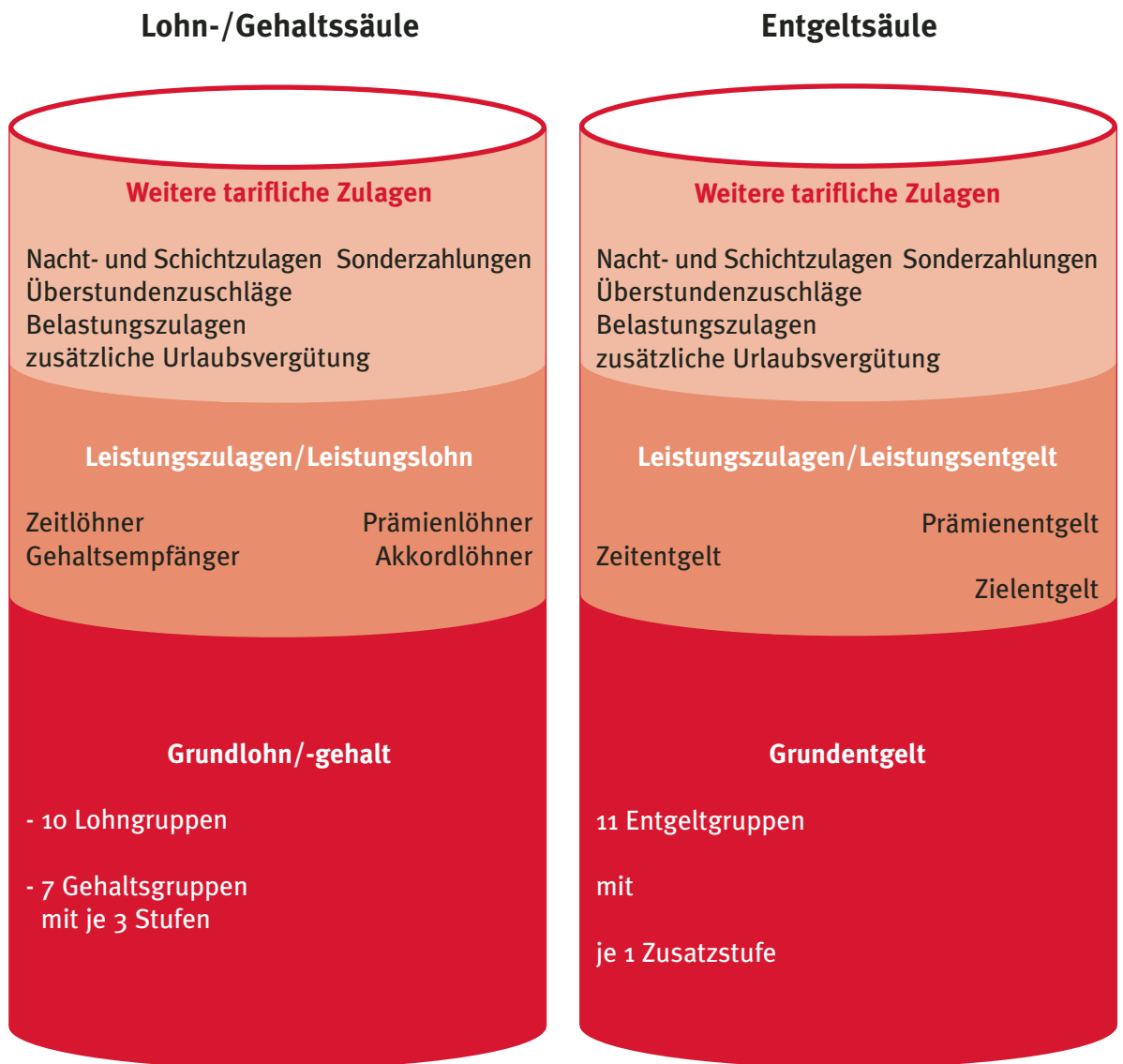


Der neue Entgeltaufbau

Mit Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages wird der Entgeltaufbau neu gegliedert. Die Grafik zeigt die einzelnen Entgeltbausteine, die Entgeltbegründung und die tariflichen Fundstellen.



Die Grundlagen und die Zusammensetzung des Lohns bzw. des Entgelts lassen sich mit zwei Säulen verdeutlichen:



Die neue Eingruppierungssystematik

Prinzipien, Kriterien, Aufbau der Gruppen

Die Zusammenführung der Eingruppierungsbestimmungen von Arbeitern und Angestellten in ein

neues, einheitliches und zeitgemäßes System ist eines der Kernelemente des neuen Entgelt-Rahmentarifvertrages. Durch diese Regelung werden für alle Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie gleiche Kriterien bei der Eingruppierung verwendet.

Der Entgelt-Rahmentarifvertrag enthält 11 Entgeltgruppen. Die Entgeltgruppe 1 gilt für einfache Tätigkeiten und die Entgeltgruppe 5 für Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten voraussetzen, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige fachbezogene Berufsausbildung erworben

werden. Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens vierjährige Regelausbildung an einer Hochschule und langjährige Berufserfahrung erworben wurden, werden mit der Entgeltgruppe 11 vergütet.

Übersicht über die Entgeltgruppen (nur Kurzform!)

Entgeltgruppe	Kurzbeschreibung der Anforderungen (Die erforderlichen Qualifikationen können auch auf anderen Wege erreicht werden!)
1	... zweckgerichtete Einarbeitung und Übung bis zu 4 Wochen
2	... systematisches Anlernen bis zu 6 Monaten
3	... systematisches Anlernen mehr als 6 Monaten
4	... mind. 2-jährige Berufsausbildung
5 (Ecke)	... 3-jährige Berufsausbildung
6	... 3-jährige Berufsausbildung + mehrjährige Erfahrung
7	... 3-jährige Berufsausbildung + mind. 2-jährige Fachausbildung / oder langjährige Berufserfahrung
8	... 3-jährige Berufsausbildung + mind. 2-jährige Fachausbildung + ... langjährige Berufserfahrung
9	... 3-jährige Berufsausbildung + mind. 2-jährige Fachausbildung + langjährige Berufserfahrung + spezielle Weiterbildung
10	... mind. 4-jährige Hochschulausbildung + Fachkenntnisse durch mehrjährige spezifische Berufserfahrung
11	... mind. 4-jährige Hochschulausbildung + Fachkenntnisse + langjährige spezifische Berufserfahrung

Zum Beispiel die Entgeltgruppe 5 (Eckentgelt):

Sachbearbeitende Aufgaben und/oder Facharbeiten, deren Erledigung weitgehend festgelegt sind. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten wie sie in der Regel durch

- eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachspezifische Berufsausbildung erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Wege erworben worden sein.

Auch wenn es auf den ersten Blick so erscheint, als sei die vorhandene Qualifikation für die Eingruppierung der Beschäftigten maßgebend, sind einzig und allein die Anforderungen, die die Arbeit stellt eingruppierungsrelevant.

Im Entgeltrahmen heißt es dazu:

Die Beschäftigten werden entsprechend ihrer Tätigkeit in eine der 11 Entgeltgruppen E 1 bis E 11 eingruppiert.

Entscheidend für die Eingruppierung ist also wie bisher auch die Tätigkeit, die ein Beschäftigter ausübt. Diese anforderungsbezogene Eingruppierung trägt dem Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeit“ Rechnung.

Es kommt also nicht darauf an, ob ein Beschäftigter einen bestimmten Ausbildungsgang durchlaufen hat, sondern lediglich, ob er eine bestimmte Tätigkeit ausübt und die damit gestellten Anforderungen erfüllt.

Wichtig:

Die in den Entgeltgruppen beschriebenen Qualifikationen beschreiben das Maß an Anlernen oder Ausbildung, das ein Beschäftigter üblicherweise braucht, um eine bestimmte Tätigkeit ausüben zu können. Auf welchem Weg die Kenntnisse erworben wurden ist dabei unerheblich.

Deshalb enthalten die Beschreibungen in den Entgeltgruppen des Tarifvertrages auch folgenden Hinweis: „Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Wege erworben worden sein.“

Die Zusatzstufen

Zusätzlich zu den Entgeltgruppen sind Zusatzstufen vereinbart worden. In die Zusatzstufen werden Beschäftigte eingestuft die zusätzliche Anforderungen entsprechend der Definition der Zusatzstufen dauerhaft erfüllen. Diese Stufensystematik honoriert zusätzliche Anforderungen, die sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben, aber noch keine Höhergruppierung rechtfertigen.

Übersicht über die Zusatzstufen

Entgeltgruppen	Kriterien für die Erlangung der jeweiligen Zusatzstufen
E 1 – E 3	Von den Beschäftigten wird zusätzlich eine tätigkeitsübergreifende Qualifikation gefordert.
E 4 – E 9	Den Beschäftigten werden zusätzlich dispositive Aufgaben (gilt für E 4 bis E 6) und/oder Aufgaben der Anleitung und Führung von Arbeitnehmern dauerhaft übertragen. oder Den Beschäftigten werden zusätzliche Tätigkeiten dauerhaft übertragen, die wesentlich über die Anforderungen der jeweiligen Entgeltgruppe hinausgehen und deshalb eine zusätzliche Qualifikation erfordern.
E 10 – E 11	Den Beschäftigten werden dauerhaft zusätzliche Aufgaben der verantwortlichen Anleitung und Führung von Arbeitnehmern übertragen, die auch die Weisungsbefugnis einschließen.

Die Entgelttabelle

Die Entgelttabellen sind im Entgelttarifvertrag (ETV) geregelt. Bis Ende 2009 werden jeweils parallel sowohl Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen als auch der neue Entgelttarifvertrag abgeschlossen. Die entsprechenden Tabellen im Entgelttarifvertrag gelten dann bei der betrieblichen Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages.

**Monatsgrundentgelte ab 1. März 2005 in Euro:
Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt**

Entgeltgruppe	Grundstufe	Zusatzstufe
E 1	1.677	1.711
E 2	1.731	1.752
E 3	1.793	1.832
E 4	1.892	1.954
E 5 (Ecke)	2.035	2.114
E 6	2.200	2.350
E 7	2.490	2.600
E 8	2.690	2.829
E 9	3.096	3.238
E 10	3.513	3.651
E 11	3.955	4.106

1. 2. 3. ... „drei Schritte bis zur Eingruppierung“

Basis für die Arbeitsbewertung

Grundsätzlich erfolgt die Eingruppierung der Beschäftigten auf der Grundlagen einer **Arbeitsbe-**

wertung. Dabei bestimmt die Arbeitsorganisation den Aufgabenzuschnitt und die Inhalte der Tätigkeit, die ein Beschäftigter ausübt. Eine fundierte Bewertung der Arbeit erfordert im Wesentlichen die folgenden Schritte:

1. Beschreibung der Arbeit

Um eine Tätigkeit bewerten zu können, muss zunächst eine umfassende Arbeitsbeschreibung erfolgen. Dabei sollten alle Tätigkeiten, die der Beschäftigte tatsächlich ausführt, auch in die Beschreibung aufgenommen werden.

2. Anforderungen der Arbeit

Nach der Arbeitsbeschreibung, ist zu prüfen, welche Qualifikationen erforderlich sind, um die Arbeit auch tatsächlich ausführen zu können.

3. Eingruppierung der Beschäftigten

Die Eingruppierung erfolgt entsprechend der Bewertung der Arbeit.

Für das Ersteingruppierungsverfahren gelten besondere Bestimmungen. Sie sind im Kapitel zum Überleitungsstarifvertrag erläutert.

Ein lange strittiger Punkt in den ERa-Verhandlungen war die Frage, ob einzelne Tätigkeiten isoliert oder die Summe aller Tätigkeiten bei der Eingruppierung zu bewerten sind. Aktuelle Veränderungen der Arbeitsorganisation und neue Produktionskonzepte verlangen in vielen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie von den Beschäftigten die flexible Ausführung unterschiedlichster Tätigkeiten an ver-

schiedenen Arbeitsplätzen. Besonders die Gruppenarbeit setzt voraus, dass alle Gruppenmitglieder so qualifiziert sind, dass sie ein breites Tätigkeitsspektrum innerhalb der Gruppe ausführen können. Um diese Arbeitssituation angemessen bewerten zu können, sieht der ERa die ganzheitliche Betrachtung der Tätigkeiten vor.

Im Entgeltrahmen heißt es dazu:

„Die Beschäftigten sind entsprechend derjenigen Tätigkeit einzugruppieren, die **das Niveau der Gesamttätigkeit prägt**, auch wenn regelmäßig oder gelegentlich Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus ausgeübt werden. Wenn sich durch die Ausführung unterschiedlicher Tätigkeiten und/oder den Einsatz an unterschiedlichen Arbeitsplätzen ein höheres Anforderungsniveau ergibt, ist dies bei der Eingruppierung entsprechend zu berücksichtigen. Für die Bewertung des Niveaus der Tätigkeiten ist eine **ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen** erforderlich. **Dabei ist der zeitliche Umfang einzelner Tätigkeiten nicht maßgebend.**“

Diese Regelung stellt sicher, dass alle Anforderungen unabhängig von ihrer zeitlichen Dauer berücksichtigt werden. Einzelne Anforderungen können nicht mit dem Hinweis, es handele sich um nach ihrem zeitlichen Umfang nicht überwiegende Tätigkeitselemente, bei der Bewertung ausgeklammert werden. So können gerade auch Tätigkeiten, die zwar nicht zeitlich bestimmend, aber für das Anforderungsniveau prägend sind, angemessen berücksichtigt werden. Es findet keine Unterteilung in verschiedene Tätigkeiten statt. Fazit: Alle Tätigkeiten sind in die Arbeitsbeschreibung aufzunehmen und die Tätigkeitsanforderungen in ihrer Gesamtheit zu betrachten und zu bewerten.

Die Arbeitsbeschreibung

Voraussetzung für eine tarifgerechte Bewertung und Eingruppierung ist eine exakte und vollständige Arbeitsbeschreibung. Nur so gelangt man zu aussagefähigen Regelungen für die jeweiligen Anforderungen, die die Arbeit stellt.

Längst nicht in allen Betrieben und für alle Beschäftigten liegen Arbeitsbeschreibungen vor. Und auch dort, wo solche Unterlagen vorhanden sind, beschreiben sie häufig nur unvollständig die Tätigkeiten, oder bilden nicht mehr den neuesten Stand ab. Auch wenn Beschäftigte und die Interessenvertretung in der Praxis der vergangenen Jahre mit dieser Situation gut zurecht gekommen sind, erfordert die Erst-Eingruppierung nach ERA einen qualifizierten Blick der Interessenvertretung auf die Tätigkeiten der Beschäftigten. Hierzu sollten unbedingt vorhandene Arbeitsbeschreibungen überprüft und ergänzt werden. In den meisten Fällen kommt man um die Erstellung neuer Arbeitsbeschreibungen nicht herum.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Erstellung von Arbeitsbeschreibungen verantwortlich. Doch häufig weisen diese Arbeitsbeschreibungen der Arbeitgeber erhebliche Mängel auf. Oft sind tatsächlich ausgeführte Arbeiten nur unvollständig aufgelistet. Formulierungen erwecken oft den Eindruck, als würden nur geringe Anforderungen an die Beschäftigten gestellt. Aus diesem Grund sollte der Betriebsrat auf keinen Fall darauf verzichten, sich gemeinsam mit den Beschäftigten ein eigenes Bild zu machen und eigenständig Arbeitsbeschreibungen erstellen. Die Vorgehensweise bei der Erstellung einer Arbeitsbeschreibung ist Gegenstand der Broschüre zur „Eingruppierung“ (geplantes Erscheinen November 2005).

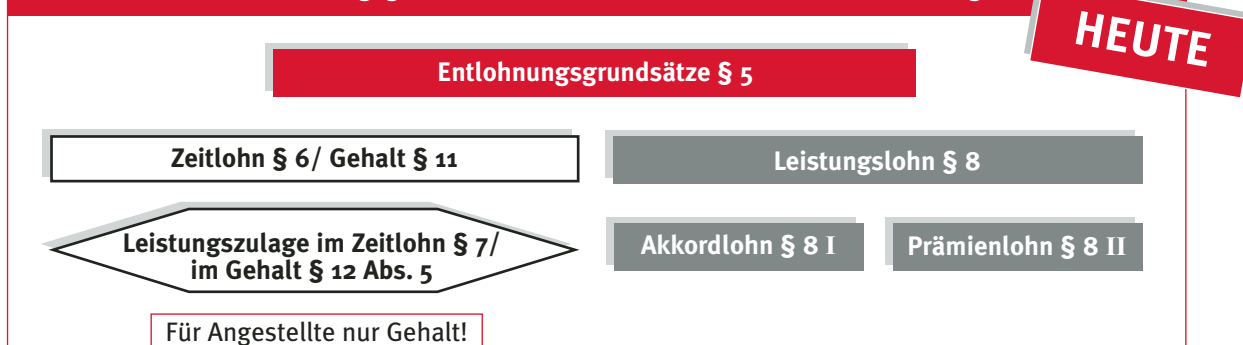
Die neuen Entgeltgrundsätze

Entgeltgrundsätze heute und morgen – ein Überblick

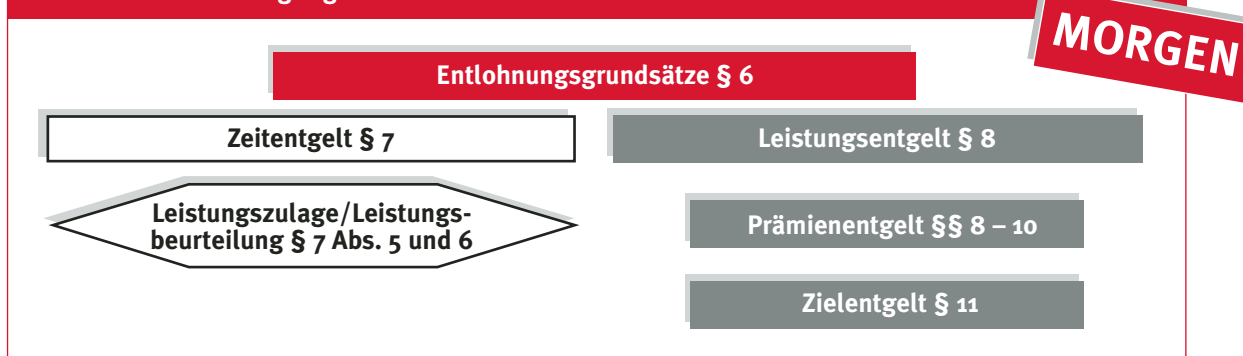
Die bislang eigenständigen Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte sehen unterschiedliche Entgeltgrundsätze vor. So unterscheidet der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag (LGRTV) für die gewerblich Beschäftigten zwischen Zeitlohn mit Leistungszulage, Akkord und Prämie, während für die Angestellten lediglich der Grundsatz „Gehalt mit Leistungszulage“ vorgesehen ist.

Die Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte über die Leistungsbedingungen sind nach geltendem Tarifrecht an leistungsbezogene Entgeltgrundsätze gebunden. Im Entgeltgrundsatz Zeitlohn gibt es keine Mitbestimmung des Betriebsrates über die Leistungsbedingungen. Deshalb hat im Zeitlohn und gerade im Angestelltenbereich die Leistungsverdichtung mehr und mehr zugenommen. Direkte und indirekte Leistungs- und Zielvorgaben haben in den letzten Jahren verstärkt in den Büros Einzug gehalten. Stress und Arbeitshetze bestimmen an vielen Arbeitsplätzen das Bild.

Überblick über die Entlohnungsgrundsätze im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag



Überblick über die Entgeltgrundsätze nach ERTV

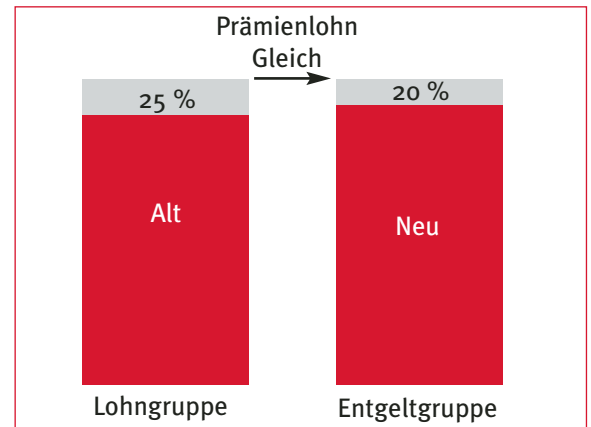
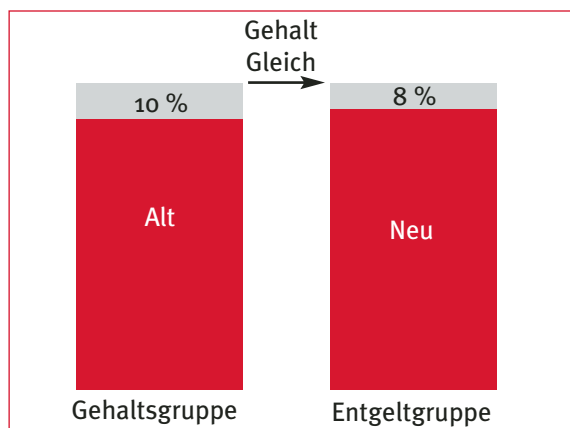
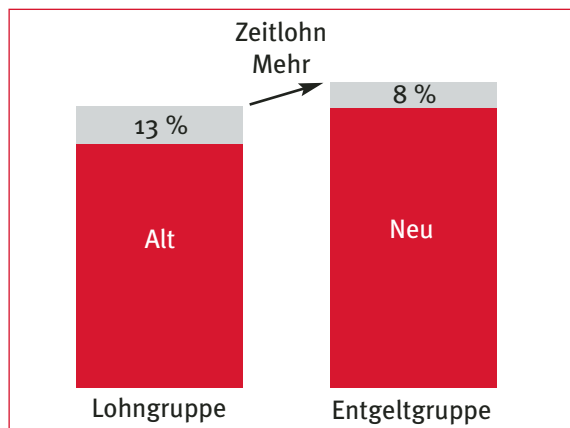


Mit der Neugestaltung der Entgeltgrundsätze im ERa haben sich nunmehr die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte für die indirekten Bereiche (alter Zeitlohn und Gehaltsbereich) deutlich verbessert. So gelten zukünftig für alle Beschäftigten neue, einheitliche Entgeltgrundsätze:

- das neue Zeitentgelt
- sowie ein Leistungsentgelt mit den Entgeltmethoden Prämienentgelt und Zielentgelt

Der Übergang in die neuen Entgeltgrundsätze

Der Übergang von den heutigen Lohn- bzw. Gehaltsbestimmungen in die neuen Entgeltgrundsätze lässt sich vereinfacht folgendermaßen darstellen



Zeitentgelt

Im Zeitentgelt dürfen außer den betrieblichen Arbeitsvorschriften und Planungsgrößen keine Leistungsbestimmungsgrößen als Zeit- oder Mengenvorgaben der Tätigkeit zugrunde gelegt werden. Anders ausgedrückt: Im Zeitentgelt dürfen keine Leistungsvorgaben gemacht werden. Wenn dies der Fall sein sollte, kann der Betriebsrat den Abschluss von Leistungsentgelt verlangen. Betriebsräte sollten immer ihr Mitbestimmungsrecht und Initiativrecht nutzen um Leistungsentgelt durchzusetzen, sobald erkennbar ist, dass Leistungsvorgaben gemacht werden.

Ferner legt der Tarifvertrag fest, dass es für die Beschäftigten im Zeitentgelt nicht zu einer unzumutbaren Leistungsverdichtung kommen darf. In der betrieblichen Praxis können sich Beschäftigte im Zeitentgelt auf die Möglichkeit berufen, unzumutbare Leistungsverdichtung zu reklamieren. Bei Streitigkeiten haben Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln. Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist die Auswahl des Entgeltgrundsatzes und der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt zu prüfen. Hier bestehen weitergehende Möglichkeiten, Leistungsvorgaben zu begrenzen.

Die Beschäftigten haben im Zeitentgelt einen Anspruch auf eine Leistungszulage. Der Durchschnitt muss in den Entgeltgruppen

- 1 bis 4
- 5 bis 8 und
- 10 bis 11

jeweils mindestens 8 % betragen.

Die Leistungszulage wird im Einverständnis mit dem Betriebsrat festgelegt. Der Betriebsrat kann eine gleichmäßige Verteilung vereinbaren. In diesem Fall erhalten alle Beschäftigten im Zeitentgelt, zusätzlich zum Grundentgelt, eine Leistungszulage von 8 %. Mit Zustimmung des Betriebsrates ist auch eine ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage möglich. In diesem Fall ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ein Verfahren der ungleichmäßigen Verteilung zu vereinbaren. Dies kann z.B. ein Beurteilungsverfahren sein, das auf Grundlage regelmäßiger Leistungsbewertungen die Höhe der individuellen Leistungszulage festlegt. Als tarifliche Mindesthöhe ist jedoch immer

in den jeweiligen Entgeltgruppen eine Leistungszulage von mindestens 8 % im Durchschnitt der Beschäftigten zu erreichen. Sollte ein Betriebsrat einer ungleichmäßigen Verteilung nicht zustimmen, bleibt es bei der gleichmäßigen Verteilung und jede/r erhält 8 %. Eine Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates durch die tarifliche Schlichtungsstelle ist nicht vorgesehen.

Leistungsentgelt

Folgende Entgeltmethoden sind im Leistungsentgelt vereinbart:

- **Prämientgelt und**
- **Zielentgelt**

• Prämientgelt

Bei der Vereinbarung der neuen Entgeltgrundsätze bzw. der Anpassung von Betriebsvereinbarungen ist es sinnvoll, zunächst bewährte Prämienvereinbarungen anzupassen. Gerade in der Einführungsphase des Entgelt-Rahmentarifvertrages sind weitreichende Neuerungen und Absicherungen für die Beschäftigten zu regeln. Dieser Prozess sollte nicht zusätzlich mit der Ausgestaltung neuer Entgeltgrundsätze wie Zielentgelt belastet werden. Erst nach Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages und der Anpassung der Entgeltgrundsätze, sollte der Schwerpunkt auf die Einführung und Ausgestaltung des neuen Entgeltgrundsatzes „Zielentgelt“ gelegt werden.

Wenn auch die bisherigen Regelungen zum Leistungslohn (Prämie) im wesentlichen bestehen bleiben, ist in der Einführungsphase insbesondere der Faktor besonders zu beachten. Der Grundgedanke zur Einführung des Faktors besteht darin,

dass durch die erhöhten Grundentgelte die Verdienstgrade entsprechend angerechnet werden. Wenn die Ersteingruppierung in die neuen Entgeltgruppen vorgenommen wird, führt dies zu unterschiedlichen Steigerungen der Grundentgelte gegenüber den heute bestehenden Beträgen in den Lohngruppen. Um die Verdienstgrade anzupassen, wurde ein Faktor zur Anrechnung der heutigen Verdienstgrade vereinbart. (siehe auch „Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen“ Seite 31).

• **Bestandsaufnahme und Perspektiven für Entgeltgrundsätze**

Als Basis für die neuen Vereinbarungen sollte sich der Betriebsrat einen Überblick über die bestehenden Betriebsvereinbarungen zu Entgeltgrundsätzen verschaffen. Beispiel:

Bei der Entscheidung über den zukünftigen Entgeltgrundsatz sollten folgende Überlegungen zu Grunde gelegt werden:

- Dem Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt ist der Vorrang vor dem Zeitentgelt einzuräumen. Überall wo Leistungsentgelt möglich und sinnvoll ist, sollte dies auch vereinbart werden.
- Im Leistungsentgelt möglichst Prämienentgelt vereinbaren.
- Auf keinen Fall Leistungslohn in Zeitentgelt überführen.
- Übertragungen aus Prämienlohn in Zielentgelt sind zu verhindern.

Abteilung	Entlohnungsgrundsatz heute	Entgeltgrundsatz morgen
Montage I	Prämienlohn	Prämienentgelt
Montage II	Prämienlohn	Prämienentgelt
Montage III	Prämienlohn	Prämienentgelt
Werkzeugbau	Zeitlohn	Zeitentgelt
Fräserei	Zeitlohn	Prämienentgelt
Versand	Gehalt	Zeitentgelt
Konstruktion	Gehalt	Zeitentgelt
....

- **Überführung von Entgeltgrundsätzen**

Entlohnungsgrundsatz heute	Entgeltgrundsatz morgen
Zeitlohn	Zeitentgelt oder Prämienentgelt
Gehalt	Zeitentgelt oder Zielentgelt
Prämienlohn	Prämienentgelt

- **Zielentgelt**

Als neue Variante leistungsbezogener Entgeltmethoden enthält der ERa das Zielentgelt. Nach dem Tarifvertrag liegt eine Zielvereinbarung im Rahmen eines Zielentgeltes vor, „wenn zwischen Arbeitgeber und einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten ein konkretes Ergebnis (Ziel)

auf der Grundlage definierter Rahmenbedingungen festgelegt und wenn für die Erreichung dieses Ziels ein Zielentgelt gezahlt wird.“ (§ 11 Ziffer (1))

Grundlage für die Einführung von Zielentgelt ist eine Betriebsvereinbarung, in der Einzelheiten, wie die Art von Zielen, Verfahren zur Vereinbarung,

Rahmenbedingungen, Reklamationsverfahren usw. geregelt sein müssen. Außerdem schreibt der Tarifvertrag vor, dass nicht beliebige unternehmerische Ziele, die die Beschäftigten gar nicht beeinflussen oder nicht erreichen können, vorgegeben werden dürfen.

Im Entgeltrahmen heißt es dazu:

„...Zielen müssen bewert- und/oder messbare Bezugsgrößen zugrunde liegen. Sie müssen sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben und von den Beschäftigten unmittelbar beeinflusst werden können. Die Ziele müssen nachvollziehbar und erreichbar sein. Unternehmenserfolg ist ebenso wie Abwesenheit wegen eigener Krankheit kein Ziel, das im Leistungsentgelt vereinbart werden kann.“
(ERTV § 11)

Mit der tariflichen Regelung zum Zielentgelt besteht jetzt erstmals die Möglichkeit, angemessen leistungspolitische Spielregeln in traditionellen Angestelltenbereichen zu verankern, die den Beschäftigten und der Interessenvertretung Rechte an die Hand geben, die einseitige Leistungsvorgaben und ständiges Drehen an der Leistungsschraube verhindern können.

Das Zielentgelt stellt für IG Metall und Betriebsräte tarifpolitisches Neuland dar. Die betriebliche Umsetzung macht eine breite Diskussion über den besonderen Charakter dieser Methode erforderlich. Dazu gehört auch, dass bei der Zielvereinbarung ein besonderes Zusammenspiel von Tarifvertrag, betrieblicher Mitbestimmung und individueller Ebene vereinbart ist.

Die spezielle Form der „Arbeitsteilung“ zeigt das Schaubild.

Regelungsebenen beim Zielentgelt

tarifliche Ebene	Im Tarifvertrag sind die Möglichkeit des Abschlusses von Zielvereinbarungen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, das Reklamationsverfahren des Beschäftigten, die Absicherung von Mindestentgelten und Mindestanforderungen für das Verfahren bei Veränderungen und Störungen usw. geregelt. Der Tarifvertrag gibt Kriterien für mögliche Ziele vor
betriebliche Ebene	Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind die im Betrieb zulässigen Ziele, das Verfahren zur Vereinbarung von Zielen, die Zuordnung von Zielerreichungsgraden zum Zielentgelt usw. in einer Rahmenbetriebsvereinbarung zu regeln.
individuelle Ebene	Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sind konkrete Ziele in Zielvereinbarungsgesprächen zu vereinbaren.

Neben dieser besonderen Aufgabenteilung erfordert auch die Gestaltung der Rahmenbetriebsvereinbarung eine intensive Vorbereitung und Diskussion mit den Beschäftigten. Nur so kann eine sinnvolle und angemessene Entscheidung über zulässige Ziele getroffen werden. Außerdem ist die Einführung von Zielentgelt längst nicht in allen Bereichen sinnvoll. In den klassischen Bereichen der Produktion, in denen bei stabilen Rahmenbedingungen eine immer wiederkehrende Leistung verlangt wird, gehört die Zukunft dem Prämienentgelt. Deshalb sollte nicht gleich bei der Einführung von ERA, sondern besser einige Jahre später und schrittweise Zielentgelt eingeführt werden. Detaillierte Empfehlungen für die betriebliche Umsetzung finden sich in der dritten Broschüre „Entgeltgrundsätze“ (geplantes Erscheinen Februar 2006).

ERa umsetzen – die wichtigsten Schritte

Kriterien für betriebliche Umsetzungskonzepte

Die neuen ERA-Bestimmungen können und sollen nicht in allen Betrieben gleichzeitig, quasi „über Nacht“ eingeführt werden. Die einzelnen Betriebe benötigen eine Vorlauf- und Vorbereitungsphase, die je nach Ausgangssituation unterschiedlich lang sein kann. Zudem kann es Phasen im Betrieb geben, die für die ERA-Umsetzung weniger günstig sind. Alles in allem wird es für jeden Betrieb und damit auch für die Verwaltungsstellen der IG Metall darauf ankommen, ein eigenes Einführungs- und Umsetzungskonzept und eine systematische Vorgehensweise zu entwickeln. Das geht sicherlich nicht nach einem fest gefügten Schema. Vielmehr

sind die jeweiligen betrieblichen und örtlichen Besonderheiten zu berücksichtigen:

- So können in dem einen Betrieb bereits vorliegende ausführliche Arbeitsbeschreibungen als Basis für die Eingruppierung der Beschäftigten dienen. In einem anderen Betrieb fehlen bislang Arbeitsbeschreibungen oder Kolleginnen und Kollegen müssen sich zunächst für diese Aufgabe qualifizieren.
- In manchen Betrieben gibt es im gewerblichen Bereich einen „eingefrorenen Akkord“, andere haben gerade erst eine neue Prämie vereinbart. In dem einen Fall wird man über die Neugestaltung der Leistungsentlohnung nachdenken müssen, im anderen wird es möglicherweise nur um die Anpassung des neuen Prämienystems an den ERTV gehen.
- In einigen Betrieben bzw. Abteilungen wird es bereits eine entwickelte Debatte über die Leistungsbedingungen im Angestelltenbereich und ihre mögliche Neuregelung geben, während andere hier völliges Neuland betreten. In dem einen Fall sollte geprüft werden, ob die Einführung von Zielentgelt bereits jetzt sinnvoll ist. In dem anderen Fall ist davon abzuraten.
- Auch die Strukturen in den Gremien können eine Rolle bei der Entscheidung über zeitliche Lage und Vorgehensweise spielen. Zum Teil wird es erforderlich sein, Kolleginnen und Kollegen in ERA-Fragen zu qualifizieren oder den Kreis der Aktiven zu erweitern.

Die möglichen Ausgangsbedingungen und Umsetzungsszenarien sind so vielfältig, dass sie hier nicht annähernd dargestellt und erläutert werden können. Gleichwohl können Eckpunkte einer methodischen Vorgehensweise als Hilfestellung für die Umsetzung „vor Ort“ dienen. Bevor jedoch auf die „technischen Details“ der Umsetzung eingegangen wird, sollten die Ziele die die IG Metall mit der ERa-Umsetzung verfolgt, in Erinnerung gerufen werden. Sie dienen letztlich als Kompass für die tägliche Arbeit „vor Ort“. Diese Ziele stellen zugleich den Maßstab für die politische Bewertung dar.

Ziele der ERa-Umsetzung

Auf den ersten Blick mögen die Ziele, die wir mit der ERa-Umsetzung verfolgen, selbstverständlich erscheinen. Es geht um anforderungsgerechte Eingruppierung, Absicherung und/oder Verbesserung des betrieblichen Verdienstniveaus, faire Arbeits- und Leistungsbedingungen usw.

Darüber hinaus geht es um mehr! Die IG Metall verbindet mit dem ERa-Projekt neben den entgelt- und leistungspolitischen Zielen auch die Ausschöpfung

- tarifpolitischer
- betriebspolitischer und
- organisationspolitischer

Chancen.

Aus tarifpolitischer Sicht kommt es gegenwärtig darauf an, die tarifpolitische Kompetenz „vor Ort“ zu stärken und die Geltung der Tarifverträge zu verbessern. Betriebspolitisch stehen wir vor der Herausforderung, unsere Interessenvertretungsarbeit durch die Einbeziehung weiterer Kolleginnen

und Kollegen zu stabilisieren. Ergebnis aber auch Art und Weise der ERa-Umsetzung werden darüber mitentscheiden, ob es gelingt, neue Mitglieder zu gewinnen, bislang noch nicht berücksichtigte Beschäftigtengruppen einzubeziehen und auch neue Vertrauensleute zu werben.

Alles in allem wird es darauf ankommen, dass das ERa-Projekt zu einer nachhaltigen Verbesserung unserer Arbeit „vor Ort“ führt. Diese Ziele sind nur zu erreichen, wenn es gelingt möglichst viele Kolleginnen und Kollegen aktiv einzubeziehen. Aus diesem Grund setzen die nachfolgenden Eckpunkte einen starken beteiligungsorientierten Akzent.

Von Beginn an sollten die IG Metall-Vertrauensleute eine tragende Rolle bei der Planung der Einführung des ERTV und dessen Umsetzung spielen.

Die Umsetzung des neuen ERTV bietet die Chancen Entgelt- und Leistungsgerechtigkeit im Betrieb zu thematisieren. All dies geschieht aufgrund eines Tarifvertrages den die IG Metall mit und für ihre Mitglieder ausgehandelt hat. IG Metall-Vertrauensleute haben die Möglichkeit den Wert der Mitgliedschaft in der IG Metall deutlich zu machen. Bei der betrieblichen Auseinandersetzung um Eingruppierung und Leistungsbedingungen handelt es sich auch immer um Macht- und Durchsetzungsprozesse. Das sollten die IG Metall-Vertrauensleute zusammen mit den Betriebsräten sichtbar machen und selbstbewusst vertreten.

Phasenverlauf der ERa-Einführung

Folgende Phasen der ERa-Umsetzung lassen sich grob unterscheiden:

1

Vorlaufphase:

- Betriebsrat und Vertrauenskörper (BR/VK) verschaffen sich einen ersten Überblick über die ERa-Inhalte
- An ersten Schulungsmaßnahmen teilnehmen (BR/VK)
- Diskussionen und erste Planungen im BR, der VKL und im VK
- Erste Infos an die Belegschaft (die wichtigsten Regelungen des ERa, was kommt auf uns zu? usw.)
- Erste Zuständigkeiten im Gremium klären: Was ist in der Vorbereitungsphase zu tun? Wer macht was? Wie können die Beschäftigten einbezogen werden?
- ...

2

Vorbereitungsphase:

- Umfassende betriebliche Bestandsaufnahme (Entgeltaufbau, Eingruppierungsspiegel, Arbeitsbeschreibung, Bestandsaufnahme Entlohnungsgrundsätze, Zeitlohn, Gehalt, Akkord und Prämie)
- Bestehende Betriebsvereinbarungen sichten
- Detaillierte Arbeitsplanung (BR, VK, Mitglieder)
- Umsetzungskonzept (z. B. Vorgehensweise in der Einführungsphase, Zeitpunkt der Einführung usw.)

- Einbeziehung der Mitglieder bzw. der Beschäftigten zur Vorbereitung auf die Eingruppierung und Tätigkeitsbeschreibungen
- Gespräch mit dem Arbeitgeber über die Vorgehensweise in der Einführungsphase aufnehmen
- Rahmenbetriebsvereinbarung über die ERa-Einführung verhandeln und abschließen
- ...

(Nicht alle Punkte stehen in einer zwingenden zeitlichen Reihenfolge, z.T. werden auch Arbeiten parallel erledigt, Arbeitsplanungen korrigiert und Konzepte geändert.)

3

Einführungsphase:

- Eingruppierung nach den tariflichen Bestimmungen
- Überführung bestehender Entlohnungsgrundsätze in neue Entgeltgrundsätze und/oder Neugestaltung
- Einführung ab X. Januar 200X
- ...

4

Konsolidierungsphase:

- Anwendung des ERa im „Normalbetrieb“
- Kontinuierliche Überprüfung des Eingruppierungsniveaus
- Von Zeit zu Zeit die Entgeltgrundsätze und Leistungsbedingungen auf den Prüfstand stellen
- ...

Ein Teil der hier aufgeführten Punkte versteht sich von selbst. Andere bedürfen einer ausführlichen Erläuterung und gliedern sich selbst wieder in unterschiedliche Arbeitsschritte. Die Vorstellung aller hier aufgeführten Meilensteine, würde sicherlich den Rahmen dieser Broschüre sprengen. Deshalb sind zwei weitere Broschüren vorgesehen, die ausführlich auf die Themen „Eingruppierung“ und „Gestaltung der Entgeltgrundsätze“ eingehen. Wir konzentrieren uns also in dieser Broschüre auf die **ersten Schritte** einer Bestandsaufnahme.

Bestandsaufnahme – Annäherung an die bestehenden Verhältnisse

Voraussetzung für das zielgerichtete Vorgehen ist die genaue Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse. Bei einer solchen Ist-Analyse sind drei Aspekte von besonderem Interesse:

- betrieblicher Entgeltaufbau
- Überblick über Eingruppierung und variable Entgeltbestandteile
- Überblick über Entgeltgrundsätze in den Abteilungen und Einschätzung der Leistungsbedingungen

Betrieblicher Entgeltaufbau

Die verschiedenen Entgeltbestandteile werden bei der ERA-Überleitung zum Teil unterschiedlich gehandhabt. So ist zwischen beispielsweise einer übertariflichen Zulage oder dem Prämienlohn zu unterscheiden. Eine Analyse des Entgeltaufbaus und die rechtliche Bewertung der einzelnen Entgeltbestandteile ist für die weitere Vorgehenswei-

se des Betriebsrates unerlässlich. Vorteilhaft ist die Darstellung in Form einer Lohn- bzw. Gehalts säule (siehe Seite 10). In den meisten Betrieben sind für die jeweiligen Entlohnungsgrundsätze mehrere Säulen zu erstellen. Für die rechtliche Bewertung der einzelnen Entgeltbestandteile wird es in vielen Fällen erforderlich sein, noch einmal die bisherigen Betriebsvereinbarungen zu den Entlohnungsgrundsätzen heranzuziehen.

Überblick über die Eingruppierung und variable Entgeltbestandteile

Wichtigstes Instrument für einen soliden Überblick über die Eingruppierung und den variablen Entgeltbestandteilen, ist ein „Lohn- bzw. Gehaltsspiegel“. Er erfasst die Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen, in den einzelnen Entlohnungsgrundsätzen und Verdienstgrade. Unverzichtbares Hilfsmittel für die Erstellung des Lohn- bzw. Gehaltsspiegels ist die Bruttolohn- und Gehaltsliste. Der Lohn- und Gehaltsspiegel macht spezifische Auswertungen nach unterschiedlichen Kriterien möglich. (z. B. wie verteilen sich die Leistungszulagen auf die einzelnen Gehaltsgruppen, usw.)

Außerdem ist die systematische Aufstellung

- aller Arten von Arbeitsplätzen mit ihrer spezifischen Bezeichnung,
- der Zuordnung zu den Lohn- und Gehaltsgruppen,
- der Anzahl der Arbeitsplätze, die unter die gleiche Funktion bzw. Bezeichnung fallen und
- der Schreibung der Entgeltgrundsätze sinnvoll.

Zunächst gibt diese Übersicht noch keinen Aufschluss über die Richtigkeit oder Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung oder über die Arbeits- und Leistungsbedingungen, sondern gibt allenfalls Hinweise darauf,

- wie das Eingruppierungsniveau insgesamt aussieht,
- wie sich das Eingruppierungsniveau in den verschiedenen Betriebsbereichen oder Beschäftigtengruppen zueinander verhält,
- wie sich das Eingruppierungsniveau im Verhältnis zu anderen Betrieben darstellt,
- ob das bisherige Bild der Interessenvertretung von der Eingruppierungsstruktur einigermaßen zutreffend ist,
- wie sich die einzelnen Entgeltgrundsätze verteilen,
- wie unterschiedlich die Verdienstchancen je nach Entgeltgrundsatz sind,
- wie sich die Verdienstchancen über die unterschiedlichen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen hinweg verteilen.
- usw.

Die zahlenmäßige Besetzung der verschiedenen Lohn- und Gehaltsgruppen spielt in jedem Fall dann eine bedeutende Rolle, wenn die betriebliche Kostenbelastung durch die ERa-Einführung zu berechnen ist. Die quantitative Betrachtung stellt allerdings nur eine erste Annäherung an die bestehenden Verhältnisse dar. Sie ersetzt noch keine Überprüfung der Eingruppierung oder der Entlohnungsgrundsätze. Gleichwohl sind erste Schlussfolgerungen möglich. Über diesen Weg aufgedeckte Ungerechtigkeiten oder Ungleichbehandlungen der Vergangenheit bilden einen besonderen Merkposten für die Neureingruppierung.

Entgeltgrundsätze und Leistungsbedingungen heute

Beim qualitativen Blick auf die Eingruppierungssituation geht es nicht nur um tariftechnische Tatbestände und ihr Verhältnis zu einander. In vielen Betrieben finden sich sehr unterschiedliche Praktiken für die Eingruppierung. In der einen Abteilung existieren aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen und es sind betriebliche Richtbeispiele für die Eingruppierung vereinbart. In einer anderen Abteilung ist das nicht der Fall. Deshalb gilt es, sich zunächst einen Überblick zu verschaffen und daraus Konsequenzen für die bevorstehende Eingruppierung zu ziehen.

Außerdem sollte die aktuelle Einschätzung der Leistungsbedingungen in die qualitative Bestandsaufnahme aufgenommen werden. Für die Entscheidung des zukünftigen Entgeltgrundsatzes ist es bereits in der Phase der Bestandsaufnahme wichtig zu ermitteln, ob es zum Beispiel direkte oder indirekte Leistungsvorgaben gibt, obwohl bisher im Gehalt bzw. Zeitlohn gearbeitet wurde. Daraus sind Schlussfolgerungen für die Entgeltgrundsätze zu ziehen.

Bereits zu diesem Zeitpunkt ist es wichtig, die IG Metall-Vertrauensleute, Mitglieder und Beschäftigte in den Umsetzungsprozess verantwortlich mit einzubeziehen. Die IG Metall-Vertrauensleute haben bereits zu diesem Zeitpunkt die Chance, sich als kompetente und zuständige Kraft einzubringen. Die Einbeziehung der Mitglieder in die Bestandsaufnahme sollte ganz bewusst gesehen und eingeplant werden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages sind die gemeinsamen Beschreibungen von Tätigkeiten mit den Kolleginnen und Kollegen, eine Einschätzung über die zukünftige Eingruppierung und den zukünftigen Entgeltgrundsatz.

Am Ende der Bestandsaufnahme

Die betriebliche Bestandsaufnahme berührt eine Vielzahl von Fragen und beschreibt dabei nicht ausschließlich den Ist-Stand, sondern stellt Wei-

chen für die Zukunft. Deshalb ist die Selbstvergewisserung innerhalb der Interessenvertretung und eine kontinuierliche Rückkopplung mit der Verwaltungsstelle notwendig, bevor es zu Festlegungen kommt. Erst am Ende dieser Phase ist es sinnvoll, mit der Arbeitgeberseite eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur ERa-Einführung vorzunehmen. Darin ist u. a. ein Verhandlungs- und Ablaufplan (Zeitplan für die Bearbeitung einzelner Abteilungen), der Einführungszeitpunkt oder auch Freistellungsansprüche für Betriebsräte und Vertrauensleute zu regeln.

Beispiel für die Vereinbarung eines Zeitplans mit der Geschäftsleitung

	Was	Wann
1.	Erstes Gespräch zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat	
2.	zur genauen Planung der Umsetzung am ... Gemeinsame Bestandsaufnahme ab ...	1. Januar 2006 1. Januar 2006
3.	Betriebsvereinbarung über Entgeltgrundsätze (§ 6 (1) ERTV) vorbereiten (In welcher Abteilung, für welche Arbeitsplätze soll welcher Entgeltgrundsatz gelte) ab...	1. Februar 2006
4.	Betriebsvereinbarung über Entgeltrundsätze verhandeln und abschließen	2006
5.	Erstellung von Arbeitsbeschreibungen Abteilung 1 bis 8 Abteilung 9 bis 15 Abteilung 16 bis 23	1. Februar 2006 1. März 2006 1. April 2006
6.	Vorschlag für Ersteingruppierung durch den Arbeitgeber bis ...	1. Juni 2006
7.	Verfahren der Ersteingruppierung gem. § 3 ÜTV ab ...	1. Juni 2006
8.	Abschließende Regelungen	1. Okt. 2006
9.	Information der Beschäftigten über Eingruppierung und Zusammensetzung des neuen Entgelts	1. Nov. 2006
10.	Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages zum ...	1. Januar 2007

Überleitungstarifvertrag

Der Überleitungstarifvertrag regelt das Einführungsverfahren, die Ersteingruppierung, die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen, Überleitungszulagen und Besitzstandssicherung sowie die betriebliche Kostenneutralität.

Das Einführungsverfahren

Das Einführungsverfahren beginnt mit einer Vorbereitungsphase. In dieser Phase bereiten sich die Betriebsparteien auf den Übergang von den heutigen tariflichen Bestimmungen auf die neue ERA-Welt vor. Am 1. Januar 2006 beginnt die Einführungsphase. Sie endet am 31. Dezember 2008. In dieser Zeit können die Betriebsparteien einvernehmlich den Einführungszeitpunkt festlegen. Dies ist die im Überleitungstarifvertrag vereinbarte Zeitspanne für die Einführung von ERA in den Betrieben.

Bevor jedoch ein Einführungstermin mit dem Arbeitgeber vereinbart werden kann, gibt es eine Menge für Betriebsräte und Vertrauensleute intern zu beraten, zu klären und vorzubereiten. Zum Beispiel:

- Für die Betriebsräte und Vertrauensleute sind zielgerichtete Qualifizierungspläne zu erstellen. Die IG Metall-Verwaltungsstellen und die Bezirksleitung bieten Schulungen, Seminare und Tagungen an, um sich für die ERA-Einführung fit zu machen.
- Je nach bisheriger Eingruppierungspraxis und Übertragbarkeit der bestehenden Betriebsvereinbarungen muss mehr oder weniger Zeit für

die interne Vorbereitung der Betriebsräte und Vertrauensleute eingeplant werden.

- Bevor man in die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite eintritt, sollte innerhalb der Interessenvertretung Klarheit über die angestrebten Eingruppierungen herrschen.

Dies sind nur einige Beispiele die deutlich machen, dass vor Vereinbarung eines Einführungstermins ein Großteil an Aufgaben zu erledigen bzw. einzuleiten ist. Allein für das Verfahren der erstmaligen Eingruppierung sieht der Tarifvertrag eine Frist von 6 Monaten vor. Dieser Zeitraum versteht sich als Mindestzeitraum. Je nach Betriebsgröße, unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, Eingruppierungspraktiken aus den „Lohn- und Gehaltszeiten“, vorhandenen Richtbeispielen oder Anzahl möglicher Streitfälle muss für den Prozess der Ersteingruppierung ein weit größerer Zeitrahmen vorgesehen werden.

Die erstmalige Eingruppierung

Der § 3 Überleitungstarifvertrag regelt das Verfahren der Eingruppierung. Dem Betriebsrat und den Beschäftigten ist die beabsichtigte Eingruppierung so früh wie möglich, aber spätestens 6 Monate vor dem vereinbarten Einführungstermin mitzuteilen. Ist der Betriebsrat mit der beabsichtigten Eingruppierung nicht einverstanden muss er innerhalb von 3 Wochen die Zustimmung verweigern. Der Tarifvertrag macht keine Angaben zur Form der Mitteilung. Deshalb ist es sinnvoll, sich über eine Matrix mit dem Arbeitgeber zu verständigen. Dazu befindet sich im Anhang ein Muster für einen Mitteilungsbogen.

Eingruppierungsliste Nr. 1

Lfd. Nr.	Abteilung	Name, Vorname	Tätigkeit (Stichwort)	Beabsichtigte Eingruppierung GL	Beabsichtigte Eingruppierung BR	BR verweigert Zustimmung	Termin parit. Kommission	Eingruppierung
1	Werkzeugbau	Meier, Willi	Formenbauer	E 7 Z	E 8 G	08.09.2006	13.09.2006	
2	Werkzeugbau	Wolf, Otto	Dreher	E 4 G	E 6 Z			E 6 Z
3	Einkauf	Schmidt, Maria	Bestellungen	E 5 G	E 5 G			E 5 G
4	Einkauf	Müller, Paul	Techn. Einkauf	E 10 G	E 11 G	09.11.2006	13.11.2006	

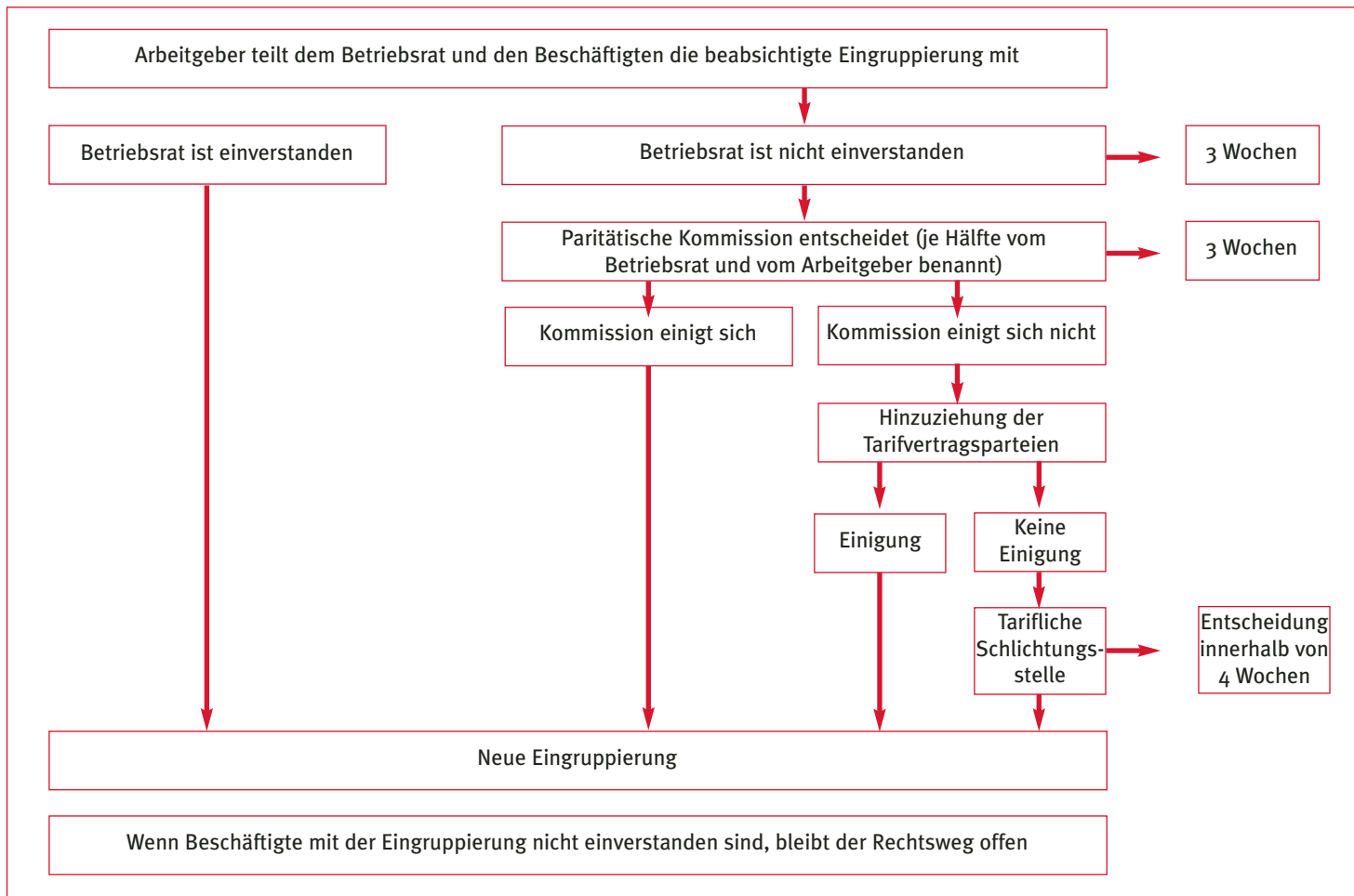
Ist der Betriebsrat mit einer vorgesehenen Eingruppierung nicht einverstanden sieht der Überleitungstarifvertrag folgende weiteren Schritte vor:

- Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates innerhalb von 3 Wochen,
- paritätische Entgeltkommission entscheidet innerhalb von drei Wochen,
- kommt keine Einigung zustande, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen.
- Wird auch unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien keine Einigung erzielt, werden alle strittigen Fälle im Betrieb innerhalb von 4 Wochen von einer besonderen Schlichtungsstelle entschieden.

Während der Vorsitzende der Schlichtungsstelle für alle strittigen Fällen zuständig bleibt, können die Beisitzer für jedes Verfahren neu benannt werden. Diese Regelung macht es möglich, dass Beisitzer benannt werden, die in dem konkreten Fall am kompetentesten sind.

Der Tarifvertrag sieht vor, dass auf Basis der Ersteingruppierungen betriebliche Richtbeispiele vereinbart werden. Dies gilt aber nur für Fälle, in denen eine Einigung erzielt wurde, bevor die Tarifvertragsparteien hinzugezogen wurden. Die Betriebsräte sollten unbedingt den Abschluss von betrieblichen Richtbeispielen verlangen! Eine solche Vereinbarung erscheint direkt im Anschluss an das Eingruppierungsverfahren in dem ja gerade ausführlich Arbeitsbeschreibungen und -bewertungen vorgenommen wurden, durchaus möglich.

Verfahren der Ersteingruppierung (§ 3 ÜTV)



Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen

§ 4 legt fest, dass bestehende Betriebsvereinbarungen zu Leistungszulagen und Prämien redaktionell anzupassen sind. Bestehende Vereinbarungen sind an die neuen Tarifbestimmungen entsprechend anzupassen. Zum Beispiel die Faktor-Regelung in Prämienvereinbarungen oder die Anpassung der Betriebsvereinbarungen zur Festsetzung der Leistungszulage. Andererseits schließt § 4 aus, dass durch die ERa-Einführung alle bestehenden Bestimmungen (Verdienstgrade, Reklamationsverfahren, u.a.m.) infrage gestellt werden.

Zur Anpassung der Leistungslöhne an die neue ERa-Struktur dient der vereinbarte Faktor. Die Verdienstgrade, die aufgrund bestehender Prämienlohnvereinbarungen erzielt werden, werden mit dem Faktor 0,956 multipliziert. Der Hintergrund für diese tarifliche Regelung liegt in der Zusammenführung der unterschiedlichen Verdienstgrade im Zeitlohn und im Leistungslohn. So wurden nach dem alten Tarifvertrag im Zeitlohn 13 % Leistungszulage im Durchschnitt gezahlt, aber im Prämienlohn sind in Sachsen-Anhalt ca. 25 % Verdienstgrad üblich.

Mit der neuen Entgelttabelle wurden die Grundentgelte gegenüber den heutigen Grundlöhnen zum Teil erheblich erhöht. Mit der Einführung des

Faktors zur Überleitung der Prämienlöhne werden die erhöhten Grundentgelte durch Absenkung der Leistungsentgelte zum Teil kompensiert.

Beispielrechnungen Basis Tabellen ab 1. März 2005:

Prämienlohnbeschäftigter heute		Prämienentgeltbeschäftigter morgen	
Lohngruppe 4	1.648,00 €	Entgeltgruppe 3 G	1.793,00 €
Verdienstgrad 125 %	412,00 €	Verdienstgrad 125 %	448,25 €
Grundentgelt	1.648,00 €	Grundentgelt	1.793,00 €
+ Prämienverdienst	412,00 €	+ Prämienverdienst	448,25 €
		= Zwischensumme	2.241,25 €
		x Faktor	0,956
= Summe	2.060,00 €	= Summe	2142.64 €

Prämienlohnbeschäftigter heute		Prämienentgeltbeschäftigter morgen	
Lohngruppe 7	1.860,00 €	Entgeltgruppe 5 G	2.035,00 €
Verdienstgrad 125 %	465,00 €	Verdienstgrad 125 %	508,75 €
Grundentgelt	1.860,00 €	Grundentgelt	2.035,00 €
+ Prämienverdienst	465,00 €	+ Prämienverdienst	508,75 €
		= Zwischensumme	2.543,75 €
		x Faktor	0,956
= Summe	2.325,00 €	= Summe	2.431,83 €

Belastungszulagen

In einigen Betrieben kommen Belastungen vor, die nach dem heutigen Tarifvertrag durch prozentuale Zulagen auf Basis der individuellen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe ausgeglichen werden. Der Tarifvertrag bestimmt, dass bei „nennenswerten Belastungen“ mindestens 4 % bis zu 7 % und bei darüber hinaus gehenden Belastungen mindestens 8 % der jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe als Belastungszulagen zu zahlen sind. Das führt dazu, dass bei gleicher Belastung Zulagen in unterschiedlichen Höhen gezahlt werden. Der Entgelt-Rahmentarifvertrag ändert dieses Prinzip. Zukünftig erhalten Beschäftigte bei gleicher Belastung einen einheit-

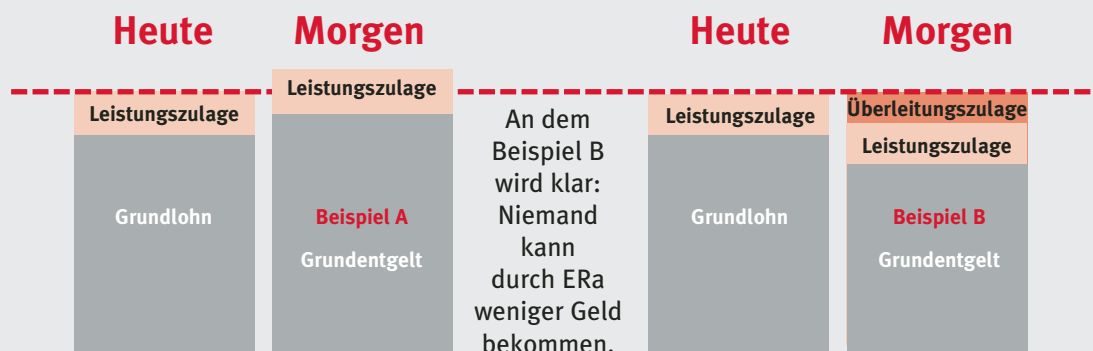
lichen Euro-Betrag, unabhängig davon, in welcher Entgeltgruppe sie eingruppiert sind. Bestehende betriebliche Regelungen sind dementsprechend anzupassen. Wenn für eine Abteilung heute z.B. vereinbart ist, die vorhandenen Belastungen in Form einer Zulage von 4 % der Lohngruppe auszugleichen ist neu eine Zulage in Höhe von 4% des Grundentgeltes der Entgeltgruppe 4/je Stunde zu vereinbaren. Bei höheren Belastungen sind die Beträge entsprechend anzupassen.

Besitzstand

Nach der Neueingruppierung können **positive** oder **negative** Differenzen auftreten.
Im Überleitungs-Tarifvertrag ist vereinbart:

1. Wer mehr bekommt (**Beispiel A**):
Wenn das Entgelt nach der neuen Eingruppierung höher ist, erhalten die Beschäftigten diesen erhöhten Betrag.
2. Wer weniger bekommt (**Beispiel B**):
Wenn das Entgelt in Einzelfällen niedriger ist, wird eine »**Überleitungszulage**« gezahlt.

Bei Tariferhöhungen kann die Hälfte des Erhöhungsbetrages auf die Überleitungszulage angerechnet werden.



Überleitungszulagen und Besitzstandssicherung

Einen Kernbereich im Überleitungstarifvertrag stellt die Besitzstandssicherung dar. Mit dieser Regelung ist es für die Metallindustrie Sachsen-Anhalt gelungen, sicherzustellen, dass niemand Verluste durch

die ERa-Einführung hinnehmen muß. Zudem gilt in Zukunft das Beschäftigte, die nach der ERa-Einführung ein geringeres Entgelt erhalten, eine Überleitungszulage bekommen. Dies gleicht die Differenz zum bisherigen Einkommen aus. Diese Zulage kann bei künftigen Tariferhöhungen um 50 % des jeweiligen Erhöhungsbetrages reduziert werden.

Beispiel: Berechnung der Überleitungszulage

Lohngruppe 7 + Leistungszulage 13 %	1.860,00 + 241,80	Entgeltgruppe 4 G + Leistungszulage 8 % = Monatsentgelt	1.892,00 + 151,36 = 2.043,36
= Monatslohn	= 2.101,80	Differenz: + Überleitungszulage	58,44 + 58,00
		= Monatsentgelt neu:	2.101,36

Beispiel: Anpassung der Überleitungszulage bei 3 % Tariferhöhung

1.892,00 x 3 % + Leistungszulage 8 % = neues Entgelt	1.949,00 155,92 2.104,92	Monatsentgelt neu: Entgeltgruppe 4 G + Leistungszulage 8 % = Monatsentgelt + Überleitungszulage	1.949,00 155,92 2.104,92 27,00
Erhöhungsbetrag der Tarifentgelterhöhung: 50 % davon: Überleitungszulage neu:	30,78 27,00	= Monatsentgelt neu: prozentuale Erhöhung effektiv:	2.131,92 61,56 + 1,45

Betriebliche Kostenneutralität

Durch die Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages entstehen für jeden Betrieb zusätzliche Kosten. In den Tarifverhandlungen hat die IG Metall

immer deutlich gemacht hat, dass der ERa aufgrund einer notwendigen Besitzstandsregelung nicht kostenneutral eingeführt werden kann. Die Tarifvertragsparteien verständigten sich schließ-

lich in allen Tarifgebieten auf eine so genannte strukturelle Kostenneutralität in Höhe von 2,79 %. In den vergangenen Tarifrunden brachten die Beschäftigten diese 2,79 % über so genannte ERTV-Strukturkomponenten ein. Diese %-Punkte gingen nicht in die Entgelttabellen ein, sondern müssen ab 2005 in Form von Rückstellungen durch die Arbeitgeber für den Einführungsprozess „angesparrt“ werden. Sollte der betriebliche Kostenblock größer oder kleiner als 2,79 % sein, stehen nach dem Tarifvertrag weitere Kompensationsmöglichkeiten zur Verfügung.

Die Berechnung der Kosten erfolgt zum Stichtag der betrieblichen ERA Einführung.

Die Berechnungsformel lautet:

$$\begin{aligned}
 & \text{Neue tarifliche Entgeltsumme} \\
 & - \text{bisherige tarifliche Lohn- und} \\
 & \quad \text{Gehaltssumme} \\
 & + \text{Summe der ERTV-Überleitungs-} \\
 & \quad \text{zulagen} \\
 & = \text{betriebliche ERA-Kosten}
 \end{aligned}$$

Bei Mehrkosten über 2,79 % sieht der Überleitungstarifvertrag Kompensationsmöglichkeiten für 3 Jahre in folgenden Schritten vor

- a. **Anrechnung von übertariflichen Zulagen**
- b. **Reduzierung des Erhöhungsbetrages auf 100 € pro Jahr bis das neue tarifliche Monatsentgelt erreicht ist. Spätestens nach 3 Jahren erfolgt die vollständige Anpassung.**
- c. **Verwendung der Mittel im ERTV-Anpassungsfonds**
- d. **Weiterer Aufbau des ERTV-Anpassungsfonds**

e. **Reduzierung der Durchschnittlichen tariflichen Leistungszulage für die Entgeltgruppen E5 – E7.**

f. **Alternativ zu d. Reduzierung der individuellen Jahressonderzahlung oder der individuellen zusätzlichen Urlaubsvergütung.**

Entstehen geringere betriebliche Kosten als 2,79 %, werden die Einsparungen nach 3 Jahren durch Auszahlung des ERA-Fonds – an die Beschäftigten weitergegeben. Dazu vereinbaren die Betriebsparteien die Auszahlungsmodalitäten.

Dem Betriebsrat sind die Unterlagen zur Berechnung der betrieblichen Kosten zur Verfügung zu stellen, so dass er die daraus abgeleiteten Maßnahmen nachvollziehen und auf ihre Richtigkeit prüfen kann.

Tarifvertrag ERTV-Anpassungsfonds

Der ERTV-Anpassungsfonds ist geschaffen worden, um einen Übergang vom heutigen Tarifsysteem auf das ERTV-Entgeltsystem zu ermöglichen, ohne gravierende finanzielle Verwerfungen zur stichtagsbezogenen Einführung auszulösen.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Einkommen der Beschäftigten nach der ERA-Einführung im Durchschnitt 2,79 % über den heutigen Verdiensten liegen. Diese Mehrbelastung wurde in den Tarifabschlüssen 2002 und 2004 berücksichtigt. In diesen Tarifabschlüssen wurde ein Teil der Erhöhung tabellenwirksam und ein Teil

floss in die Strukturkomponente. Die Strukturkomponenten werden in der Tarifperiode, in der sie erstmals entstehen, zunächst individuell berechnet und als Einmalzahlung ausgezahlt. In den folgenden Tarifperioden wird die Strukturkomponente ab 2005 dem ERTV-Anpassungsfonds zugeführt.

Der ERTV-Anpassungsfonds wird entweder nach der ERa-Einführung bei Mehrkosten zur Kompensation verwendet, oder bei geringeren Kosten an die Beschäftigten ausgezahlt. Das Prinzip des ERTV-Anpassungsfonds sieht vor, dass die Betriebe jährlich zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres Rückstellungen in der Höhe des Anteils der Tarifierhöhung der für den ERa vorgesehen und nicht an die Beschäftigten weitergegeben wurde bilden müssen.

Zur Ermittlung der erforderlichen Rückstellung regelt der Tarifvertrag ERTV-Anpassungsfonds 2 Berechnungsmethoden:

1. Methode:

Basis für die Berechnung ist die jeweils letzte ausgezahlte ERTV-Strukturkomponente an die Beschäftigten. Dieser Betrag wird mit dem entsprechenden tariflich vereinbarten Faktor multipliziert. Der im Tarifvertrag ERTV-Anpassungsfonds vereinbart ist. In diesen Faktoren sind entscheidende Kriterien wie die Berücksichtigung der eigentlichen Tarifierhöhungen sowie die vorherigen Strukturkomponenten einberechnet.

Die Formel lautet

	Bezugsbasis*
x	Faktor**
=	Rückstellungssumme

Die ***Bezugsbasis** ist die Bruttolohn und -gehaltssumme, die der Berechnung der letzten ausgezahlten ERTV-Strukturkomponente zugrunde gelegen hat.

Der ****Faktor** wird aus der entsprechenden Jahrestabelle „Geschäftsjahresende zum Monatsende“ abgelesen.

2. Methode:

Der Tarifvertrag sieht für Betriebe mit wesentlichen Strukturveränderungen (z.B. Änderungen in den Betriebsstrukturen, Aufspaltungen, Massenentlassungen o.ä.) die Möglichkeit einer Vergleichsrechnung vor.

	erhöhte Brutto-Entgeltsumme , die im Zeitraum zur Auszahlung gekommen wäre, wenn die Tabellenwerte ab der Tarifierhöhung 2002 um das volle Tarifvolumen erhöht worden wären
-	realer Brutto-Entgeltsumme , die auf Basis der Tariftabellen in dieser Periode zur Auszahlung kam,
-	der Summe der in dieser Periode ausgezählten ERTV-Strukturkomponenten
=	Rückstellungssumme

Bei der zweiten Methode handelt es sich um eine komplexe Berechnung. Allerdings muss diese Variante in einigen Fällen gewählt werden. Die Betriebsräte sind gut beraten, z.B. in Fällen von Betriebsaufspaltungen, Teilverkäufen oder ähnlichem in einer Vereinbarung die Berechnungsbasis für den ERTV-Anpassungsfonds abzusichern.

Jetzt kann es losgehen

Zur erfolgreichen Vorbereitung auf den Einführungsprozess des Entgeltrahmens sind alle relevanten Themen angesprochen und Vorschläge gemacht worden. Jetzt kommt es darauf an, dass die Zusammenarbeit in den Betrieben und Verwaltungsstellen gut vorbereitet wird.

Wenn es gelingt, alle Mitstreiterinnen und Mitstreiter – Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte – in die Vorbereitung, die Qualifizierung und die Umsetzung einzubeziehen, kann die Einführung von ERa eine echte Erfolgsstory werden.

Mit der ERa-Einführung startet die IG Metall ein ambitioniertes sowohl tarifpolitisches als auch betriebspolitisches Projekt. Wenn alle daran mitarbeiten, stehen wir vor einem spannenden, interessanten und am Ende auch erfolgreichen Prozess. In 2005/2006 erscheinen zwei weitere Broschüren zur Umsetzung des Entgeltrahmens mit den Schwerpunkten „Arbeitsbewertung und Eingruppierung“ sowie „Entgeltgrundsätze und Leistungsbedingungen“. Weitere Materialien, die für die ERa-Umsetzung genutzt werden, finden sich im Anhang.

Anhang

- Fragebogen zur Einbeziehung Beschäftigter bei Tätigkeitsbeschreibungen
(Beispiel aus der Verwaltungsstelle Salzgitter)
- Gegenüberstellung Lohn-/Gehalt zu Entgelt
- Formblatt Ersteingruppierung
- Musterbetriebsvereinbarung
Einführungsprozess ERA



Fragebogen zur Erst-Eingruppierung in den ERa

Betrieb: _____

1. Name, Vorname: _____

2. Abteilungsbezeichnung/Arbeitsbereich: _____

3. Kostenstelle: _____

4. Eintrittsdatum Betrieb: _____

5. derzeitige Tätigkeit: _____

seit wann: _____

Berufsausbildung: _____

6. betrieblicher Werdegang: _____

7. Gegenwärtige Entlohnungsmethode und Eingruppierung?

Zeitlohn

Prämienlohn

Gehalt

Sonstiges: _____

Lohngruppe: _____

Gehaltsgruppe: _____

(bitte ankreuzen)

8. Arbeitsform: _____

Gruppenarbeit

Projektarbeit

Einzelarbeitsplatz

Sonstiges: _____

(bitte ankreuzen)



9. Welche Voraussetzungen bzw. Kenntnisse (z.B. Berufsausbildung, Qualifikation, PC-Kenntnisse, Schweißprüfungen usw.) sind üblicherweise für **die derzeitige auszuführende Tätigkeit** erforderlich?

10. Zusätzlich erworbene Qualifikationen
(z.B. inner- und außerbetrieblichen Fortbildungen, Lehrgänge usw.)?

11. Arbeitsaufgabe/Tätigkeitsbeschreibung
Beschreibung der **Hauptaufgabe** und der Tätigkeit:



Beschreibung **aller** tatsächlichen Tätigkeiten bezogen auf den Arbeitsplatz/Arbeitsbereich:

Benötigte Arbeitsunterlagen bzw. Werkzeuge (z. B. Arbeitspläne, Dateien usw.)



12. Zusätzliche Tätigkeiten (z.B. Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Meistervvertretung, Springer, Projektleitung, Nacharbeit, Ersthelfer usw.)?

„Inoffizielle“, zusätzliche Tätigkeiten (z. B. Beseitigung kleiner Störungen, Reparaturen, improvisieren bei Problembeseitigung usw.)?

Gegenüberstellung Lohn- Gehalt zu Entgelt

Name	Heute						Morgen						
	Entlohnungsgrundsatz	Lohn-/Gehaltsgruppe	Grundentgelt	Leistungsbez. Entgelt	Sonstige Zulagen	Effektiv Entgelt	Entlohnungsgrundsatz	Entgeltgruppe	Grundentgelt	Leistungsbez. Entgelt	Sonstige Zulagen	Effektiv Entgelt	Differenz
Müller	Zeitlohn	7	1.860 €	242 €		2.102 €	Zeitentgelt	5G	2.035 €	163 €		2.198 €	96 €
Schulze	Zeitlohn	2	1.581 €	206 €		1.787 €	Zeitentgelt	2Z	1.752 €	140 €		1.892 €	105 €
Otto	Zeitlohn	10	2.474 €	322 €	60 €	2.856 €	Zeitentgelt	8G	2.690 €	215 €	30 €	2.935 €	79 €
Winter	Gehalt	3/4	2.334 €	233 €		2.567 €	Zeitentgelt	6Z	2.350 €	188 €		2.538 €	-29 €
Meier	Gehalt	7/4	3.915 €	392 €	100 €	4.407 €	Zeitentgelt	11Z	4.106 €	328 €	100 €	4.434 €	27 €
Kobza	Prämie	4	1.648 €	412 €		2.060 €	Prämie	3G	1.793 €	448 €		2.142 €	82 €
Stoffregen	Prämie	7	1.860 €	465 €		2.325 €	Prämie	5G	2.035 €	508 €		2.432 €	107 €

Folgende Annahmen wurden der Berechnung zugrunde gelegt.

Grundentgelt: Tarifverträge gültig ab 01.03.2005

Zeitlohn 13 % / Gehalt 10 % Leistungszulage

Zeitentgelt 8 % Leistungszulage

Prämie 25 % Verdienstgrad bei ERa wurde der Faktor berücksichtigt

Musterbetriebsvereinbarung Einführungsprozess ERa

Zwischen

der Geschäftsführung der Firma

und

dem Betriebsrat der Firma

wird folgende Betriebsvereinbarung zur Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages geschlossen.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle tariflichen Beschäftigten des Unternehmens.

§ 2

Präambel

Die Umsetzung der neuen Entgelt-Rahmentarifverträge erfordert:

- Jede Tätigkeit ist auf Basis der neuen Eingruppierungsbestimmungen neu zu bewerten.
- Alle Beschäftigten sind dementsprechend in die neuen Entgeltgruppen einzugruppieren.
- Bestehende Betriebsvereinbarungen über Entgeltgrundsätze sind zu prüfen, und entsprechend den neuen Bestimmungen anzupassen.

Diese Betriebsvereinbarung regelt Abläufe für eine sach- und zeitgemäße Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages.

§ 3

Steuerkreis und Arbeitsgruppen

Der Betriebsrat richtet zur gezielten Steuerung des Einführungsverfahrens einen Steuerkreis ein. Zusätzlich kann der Betriebsrat zu seiner Unterstützung Arbeitsgruppen für einzelne Themen wie z.B. Entgeltgrundsätze oder zur Bearbeitung von Arbeitsbeschreibungen für einzelne Abteilungen oder Bereiche einrichten. Den Arbeitsgruppen und dem Steuerkreis können Betriebsräte und sachverständige Beschäftigte angehören. Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber die von ihm gem. § 28a BetrVG benannten Personen mit. Die Mitglieder kommen ihrer Aufgabe während der Arbeitszeit ohne Minderung ihres Entgeltes nach.

§ 4 Zeitplan

Es wird folgender Zeitplan für die ERA Einführung vereinbart:

- | | Mögliches Beispiel |
|--|-------------------------------|
| 1. Erstes Gespräch zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat zur genauen Planung der Umsetzung am _____ | 1. Januar 2006 |
| 2. Gemeinsame Bestandsaufnahme ab _____ | 1. Januar 2006 |
| 3. Betriebsvereinbarung über Entgeltgrundsätze (§ 6 (1) ERTV) vorbereiten (In welcher Abteilung, für welche Arbeitsplätze soll welcher Entgeltgrundsatz gelten) ab _____ | 1. Februar 2006
2006 |
| 4. Betriebsvereinbarung über Entgeltgrundsätze verhandeln und abschließen | 1. Februar 2006 |
| 5. Erstellung von Arbeitsbeschreibungen
Abteilung 1 bis 8
Abteilung 9 bis 15
Abteilung 16 bis 23 | 1. März 2006
1. April 2006 |
| 6. Vorschlag für Ersteingruppierung durch den Arbeitgeber bis _____ | 1. Juni 2006 |
| 7. Verfahren der Ersteingruppierung gem. § 3 ÜTV ab _____ | 1. Juni 2006 |
| 8. Abschließende Regelungen | 1. Okt. 2006 |
| 9. Information der Beschäftigten über Eingruppierung und Zusammensetzung des neuen Entgelts | 1. Nov. 2006 |
| 10. Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages zum _____ | 1. Januar 2007 |

§6 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am _____ in Kraft. Sie endet mit der betrieblichen Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages spätestens am _____

Ort, Datum

Geschäftsführung

Betriebsrat

Impressum:

Herausgeber:

IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
Postkamp 12
30159 Hannover
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de
E-Mail: bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de
Tel.: 05 11 / 16 40 60

Redaktion:

Martina Manthey
Diethelm Langer
Christoph Ehlscheid
in Zusammenarbeit mit dem IG Metall
Bildungszentrum Sprockhövel

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt/Main

Druck:

alpha print medien AG,
Darmstadt

Juli 2005

