



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

LSA



Der ERa kommt

**Hinweise zum Entgelt-Rahmentarifvertrag
für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie
in Sachsen-Anhalt**

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Inhalt

Jetzt beginnt die neue „ERa“: Warum ein Entgelt-Rahmen- tarifvertrag (ERa)?	4
So funktioniert ERa	6
Wenn es um's Geld geht: Die neue Entgelttabelle	8
Warum niemand durch den ERa schlechter wegkommt – die Besitzstandsregelung	13
Wie komme ich zu meinem Geld? Was ist die Eingruppierung?	16
Worauf kommt es bei der Eingruppierung an?	18
Zeitentgelt oder Leistungsentgelt?	20
Neue Entgeltmethode: Das Zielentgelt	24
Was tun bei Problemen? – Reklamationsrechte	26
Fragen und Antworten rund um den Tarifvertrag	27
Kleine Geschichte des ERa	31

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12, 30159 Hannover

Tel.: 0511 16406-0, Telefax: 0511 16406-50

E-Mail: bezirk.nieder-sachsen-anhalt.de

Satz und Layout: Karsten Meier

Fotos: Walter Schmidt

Druck: Druckhaus Dresden

September 2006

[Vorwort

In den Betrieben der Metallindustrie steht in der nächsten Zeit die Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages an. Der Abschluss dieses Tarifvertrages ist ein Meilenstein der Tarifpolitik. Je näher der Zeitpunkt der konkreten Einführung rückt, desto mehr Fragen tauchen auf. Was kommt auf mich zu? Was ändert sich? Werde ich nach der Einführung soviel verdienen wie vorher? Wie läuft meine Eingruppierung ab? Was kann ich für meine korrekte Eingruppierung tun? Viele Fragen. Die vorliegende Broschüre will auf diese und andere Fragen erste Antworten geben.

Darüber hinaus geben IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute gern Auskunft über die Einzelheiten des Entgelt-Rahmentarifvertrages. Gleichzeitig wollen wir Sie dazu einladen, aktiv an der erfolgreichen Einführung von ERA im Betrieb mitzuwirken.

Ich hoffe, dass es nach dem Lesen der Broschüre heißen kann: Der ERA kommt auch bei uns im Betrieb gut an.



Hartmut Meine

Jetzt beginnt die neue „ERa“:

Warum ein Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERa)?

Ob Sie Arbeiter oder Angestellter genannt werden, ob Sie Lohn oder Gehalt verdienen, ist Ihnen egal? Eigentlich sollte das auch keinen Unterschied machen, aber bisher gab es ihn. Das soll mit dem ERa anders werden. Viele Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten in der Arbeitswelt sind in den vergangenen Jahren aufgehoben worden. Mit dem Entgelt-Rahmentarifvertrag soll einer der letzten Unterschiede fallen. Die Trennung in Arbeiter und Angestellte bei der Bezahlung wird durch Regelungen ersetzt, die dafür sorgen, dass vergleichbare Tätigkeiten auch gleich bezahlt werden. Der Entgelt-Rahmentarifvertrag, kurz ERa, bedeutet ein Stück mehr Gerechtigkeit in den Betrieben. Gleichzeitig werden die Tarifverträge moderner, um die Arbeitswelt von heute und von morgen zu gestalten. Darüber hinaus eröffnet das neue Tarifvertragswerk Chancen, im Betrieb besser voran zu kommen und die Aufstiegschancen besser zu nutzen.

Elf neue Entgeltgruppen lösen die bisher getrennten zehn Lohngruppen für gewerbliche Arbeitnehmer und sieben Gehaltsgruppen für die Angestellten ab. Tarifliche Unterschiede bei der Bezahlung trotz vergleichbarer Tätigkeiten gehören der Vergangenheit an. Bis Ende 2008 ist der ERa in allen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen-

Anhalt umzusetzen. Das ist nicht mehr viel Zeit. Im Übrigen besteht die Möglichkeit, die Einführung auch vorzuziehen. Höchste Zeit, sich mit dem ERa ein wenig vertraut zu machen.

Für die Einführung von ERa im Betrieb gibt es Spielregeln. Diese werden in den folgenden Kapiteln erläutert.





So funktioniert ERa

Der neue Entgelt-Rahmentarifvertrag gilt seit dem 1. Januar 2006. Das heißt aber nicht, dass alle Betriebe den neuen Tarifvertrag auch sofort umsetzen müssen. Arbeitgeberseite und IG Metall haben sich darauf verständigt, dass spätestens bis Ende 2008 der neue Tarifvertrag einzuführen ist. Die Einführungsphase begann ab dem 1. Januar 2006. Der genaue betriebliche Einführungsstermin wird zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart. Ein gesonderter Überlei-

ERa

tungstarifvertrag regelt das Verfahren zur Einführung und die wichtigsten damit verbundenen Fragen, wie zum Beispiel die Absicherung der bisherigen persönlichen Einkommen (Besitzstandssicherung). Bevor sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen Einführungstermin verständigen, gibt es für Betriebsräte und Vertrauensleute viel zu tun. Etliche Fragen sind zu klären und die einzelnen Schritte vorzubereiten. Die IG Metall vor Ort steht dabei mit Rat und Tat zur Seite. Viele Betriebsräte und ERa-Experten bereiten sich schon seit einiger Zeit zum Beispiel mit Seminaren und regelmäßigen Zusammenkünften auf die Umsetzung von ERa vor.

Die Umsetzung von ERa bedeutet, dass die Beschäftigten aus ihren bisherigen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen in neue Entgeltgruppen (siehe Seite 8 – 12) überführt werden.

ERa ist aber mehr als eine neue Eingruppierung. Neu geregelt wurden auch alle Fragen zum Zeitlohn, zur Leistungszulage und zum Prämienlohn. Das ist auf Seite 20 bis 25 ausführlich beschrieben.

Wenn es um's Geld geht – Die neue Entgelttabelle

Im **Mittelpunkt** des neuen Entgelt-Rahmentarifvertrages (ERa) steht die **Zusammenführung** der Bestimmungen für die Entlohnung **von Arbeitern und Angestellten** in ein neues einheitliches und zeitgemäßes System. Konnte es früher trotz vergleichbarer Arbeit bei der Bezahlung von Arbeitern und Angestellten zu erheblichen Differenzen kommen, bestehen nun gute Chancen für eine faire Eingruppierung. Denn für alle Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie werden gleiche Kriterien bei der Zuordnung zur Entgeltgruppe verwendet. Die bisherigen zehn Lohngruppen und sieben Gehaltsgruppen werden durch **elf Entgeltgruppen** ersetzt (siehe Übersicht auf der nächsten Seite).

Gleichzeitig werden in jeder Tarifrunde aber schon die **neuen Entgelttabellen** vereinbart (siehe Abbildungen auf den folgenden Seiten).

Übersicht über die Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Kurzbeschreibung der Anforderungen (Die erforderlichen Qualifikationen können auch auf anderen Wegen erreicht werden!)
1	... zweckgerichtete Einarbeitung und Übung bis zu 4 Wochen
2	... systematisches Anlernen bis zu 6 Monaten
3	... systematisches Anlernen von mehr als 6 Monaten
4	... mind. 2-jährige Fachausbildung
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

Monatsgrundentgelte ab 1. Juni 2006 in Euro

Entgeltgruppe	Grundstufe	Zusatzstufe
E 1	1.727	1.762
E 2	1.783	1.805
E 3	1.847	1.887
E 4	1.949	2.013
E 5 (Ecke)	2.096	2.177
E 6	2.266	2.421
E 7	2.565	2.678
E 8	2.771	2.914
E 9	3.189	3.335
E 10	3.618	3.761
E 11	4.074	4.229

Monatsgrundentgelte inkl. 8% Leistungszulage ab 1. Juni 2006 in Euro

Entgeltgruppe	Grundstufe	Zusatzstufe
E 1	1.865	1.903
E 2	1.926	1.949
E 3	1.995	2.038
E 4	2.105	2.174
E 5 (Ecke)	2.264	2.351
E 6	2.447	2.615
E 7	2.770	2.892
E 8	2.993	3.147
E 9	3.444	3.602
E 10	3.907	4.062
E 11	4.400	4.567

Die Anforderungskriterien der elf Entgeltgruppen sind so angelegt, dass sie aufeinander aufbauen: von zweckgerichteter Einarbeitung und Übung (E 1), über Anlernen (E 2 bis E 3), Berufsausbildung und Berufserfahrung (ab E 4), Berufsausbildung und Fachausbildung (ab E 7) bis zum Hochschulabschluss (E 9 – E 11). Die ausgeübte Tätigkeit ist maßgebend für die Eingruppierung.

Zusätzlich zu den Entgeltgruppen sind **Zusatzstufen** vereinbart worden. In die Zusatzstufen werden Beschäftigte einge-

Übersicht über die Zusatzstufen

Entgeltgruppen	Kriterien für die Erlangung der jeweiligen Zusatzstufen
E 1 – E3	Von den Beschäftigten wird zusätzlich eine tätigkeitsübergreifende Qualifikation gefordert.
E 4 – E9	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.

stuft, die **zusätzliche Anforderungen** entsprechend **dauerhaft** erfüllen. Diese Stufensystematik honoriert zusätzliche Anforderungen, die sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben aber noch keine Höhergruppierung rechtfertigen.

Die Höhe des jeweiligen Grundentgelts der Grundstufe oder Zusatzstufe ist die **Grundlage für die Berechnung des Leistungsentgelts**, das mindestens acht Prozent im Betriebsdurchschnitt betragen muss.



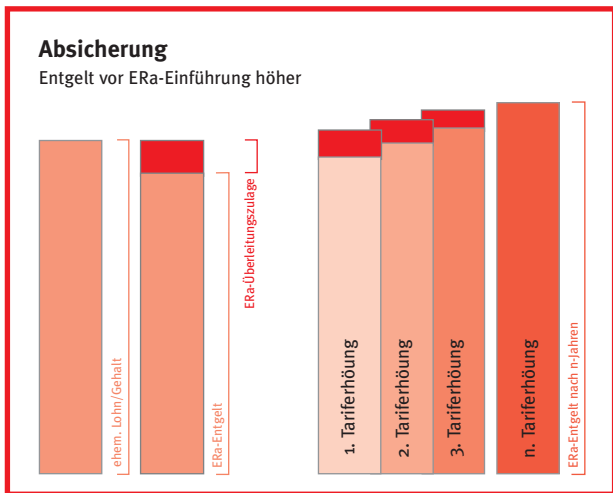


Warum niemand durch den ERA schlechter wegkommt – die Besitzstandsregelung

Der eine oder andere schaut vielleicht mit ein wenig Skepsis auf den neuen ERA und fragt sich, ob sein bisheriges Einkommen erhalten bleibt. Diese Sorge ist unbegründet, denn der **ERA stellt sicher, dass niemand durch die Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages finanziell schlechter gestellt wird.** Durch die Überführung von der bisherigen Lohn- beziehungsweise Gehaltsgruppe in die neue Entgeltgruppe können für einzelne Beschäftigte sowohl positive aber auch negative Differenzen entstehen. Wenn das tarifliche Entgelt der neuen Entgeltgruppe geringer als der bisherige Lohn beziehungsweise das bisherige Gehalt sein sollte, tritt eine **Besitzstandssicherung** in Kraft. Die Beschäftigten bekommen auf keinen Fall weniger. Durch eine Überleitungs-

zulage bleibt das bisherige Einkommen garantiert. Die Überleitungszulage nimmt nicht an tariflichen Erhöhungen teil. Sie kann bei zukünftigen Tarifierhöhungen um 50 Prozent des jeweiligen Erhöhungsbetrages reduziert werden. Die Überleitungszulage wird in vollen Euro-Beträgen ausgewiesen und mit dem Monatsentgelt gezahlt.

War das Entgelt vor Einführung des ERa höher, so wird der Differenzbetrag als ERa-Überleitungszulage gezahlt. Die Höhe des alten Lohn- bzw. Gehaltsbetrages kann also nicht unterschritten werden und ist langfristig gesichert.





Im umgekehrten Fall, wenn das Entgelt nach der Eingruppierung höher ist, erhalten die Beschäftigten diesen erhöhten Betrag. Es können zunächst übertarifliche Bestandteile – soweit vorhanden – angerechnet werden.

Entstehende Kosten für die Anpassung der alten Lohn- und Gehaltsstrukturen an die neuen Entgeltstrukturen des ERa werden aus dem sogenannten ERa-Anpassungsfonds finanziert. Diesen Fonds haben Beschäftigte aus Teilen der letzten Tarifabschlüsse aufgebaut. Jeder Betrieb hat einen Fonds und entsprechende Rücklagen gebildet. Werden die im Anpassungsfonds bestehenden Mittel für die Umstellung nicht ausgeschöpft, wird der verbleibende Geldbetrag wieder an die Beschäftigten ausgezahlt.

Wie komme ich zu meinem Geld? Was ist die Eingruppierung?

Jede Arbeit hat ihren Wert. Dazu wurde bisher jede Tätigkeit einer Lohn- beziehungsweise Gehaltsgruppe zugeordnet. Dieser Grundsatz ändert sich auch durch die neuen Entgeltgruppen nicht. Die Zuordnung eines jeden Arbeitsplatzes zu einer der neuen Entgeltgruppen erfolgt auf Grundlage einer Tätigkeitsbeschreibung. **Maßgeblich für die Eingruppierung** sind nicht die persönlichen Qualifikationen, sondern **die gestellten Anforderungen am Arbeitsplatz**.

Um eine Tätigkeit bewerten zu können, muss zunächst eine umfassende Arbeitsbeschreibung erfolgen. Hier sind auch die Beschäftigten als Experten ihres Arbeitsplatzes gefragt. Sie wissen am Besten Bescheid, welche Anforderungen an sie gestellt werden. Anschließend ist zu prüfen, welche Qualifikationen erforderlich sind. Zum Beispiel Anlernen oder dreijährige Berufsausbildung oder Berufserfahrung oder zusätzliche Weiterbildung, um die Arbeit auch tatsächlich ausführen zu können. Abschließend wird die so beschriebene Tätigkeit beziehungsweise der Arbeitsplatz der richtigen Entgeltgruppe zugeordnet.



Für die erstmalige Eingruppierung im Zuge der ERa-Einführung sieht der Überleitungstarifvertrag besondere Regelungen vor. **Bei der Eingruppierung stehen die Beschäftigten nicht allein, sondern haben ihren IG Metall-Betriebsrat an ihrer Seite.** Der Arbeitgeber muss die beabsichtigte **Eingruppierung** so früh wie möglich, aber **spätestens sechs Monate vor dem vereinbarten Einführungstermin dem Betriebsrat und den Beschäftigten** mitteilen. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung innerhalb von drei Wochen zu der beabsichtigten Eingruppierung verweigern, wenn er damit nicht einverstanden ist. Er wird dies in enger Abstimmung, wie das gesamte Eingruppierungsverfahren, mit dem Beschäftigten entscheiden. Für diesen Fall sieht der Tarifvertrag ein detailliertes Verfahren vor, um solche Streitfälle zu klären.

Worauf kommt es bei der Eingruppierung an?

Bei der betrieblichen Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages müssen alle Beschäftigten neu eingruppiert werden. Der Arbeitgeber macht dazu einen Vorschlag und teilt diesen dem Betriebsrat und den Beschäftigten mit. **Stimmt der Betriebsrat zu, kommt die Eingruppierung zu Stande. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung, handelt es sich um einen Streitfall.** Dieser wird zunächst in einer paritätischen Kommission, die je zur Hälfte von Mitgliedern des Betriebsrates und Vertretern der Arbeitgeberseite besetzt ist, beraten und entschieden. Kommt hier keine Einigung zu Stande, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen. Falls auch dann keine Einigung erzielt wird, entscheidet eine **tarifliche Schlichtungsstelle.**

Auch wenn es sich bei der Eingruppierung zunächst um ein Mitbestimmungsverfahren für den Betriebsrat handelt, werden IG Metall-Betriebsräte stets Wert darauf legen, Beschäftigte ausführlich zu informieren und zu beteiligen. So können die Beschäftigten quasi als Experten ihres eigenen Arbeitsplatzes häufig am Besten darüber Auskunft geben, welche Tätigkeiten am Arbeitsplatz tatsächlich ausgeübt werden. **Das ist für eine Tätigkeitsbeschreibung unverzichtbar**, die Grundlage für das weitere Verfahren ist. Dabei kommt es darauf an, nicht nur „offizielle“ Aufgaben zu erfassen, sondern alle Tätigkeiten, die tatsächlich ausgeübt werden.

Die Erfahrung zeigt, dass zum Beispiel Stellenbeschreibungen nicht immer ein vollständiges Bild ergeben. **Je ausführlicher** die Arbeitsaufgabe bezeichnet, deren Inhalt beschrieben, notwendige Betriebsmittel und Arbeitsunterlagen aufgelistet und Anforderungen dargestellt werden, **desto erfolgreicher** wird die Eingruppierung sein. Im Zweifel, beziehungsweise Konfliktfall, erhält der Betriebsrat so sehr viel mehr Argumente an die Hand, um für eine angemessene Einstufung des Arbeitsplatzes beziehungsweise Eingruppierung des Beschäftigten zu argumentieren. Wichtig ist, dass in Streitfällen niemand einzeln seine korrekte Eingruppierung durchsetzen muss. Für ihre Mitglieder macht dies die IG Metall.

Zeitentgelt oder Leistungsentgelt?

Die Höhe der Vergütung und die dafür zu erbringende Arbeitsleistung ergibt sich nicht nur aus der Eingruppierung. Sie hängt auch vom Entgeltgrundsatz und der Entgeltmethode ab.

Was ist das? Bei den Entgeltgrundsätzen unterscheidet der Tarifvertrag zwischen **Zeitentgelt** (bisher Zeitlohn beziehungsweise Gehalt) sowie **Leistungsentgelt** (bisher Akkord- oder Prämienlohn). Auch wenn der Tarifvertrag im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt keine Leistungsvorgaben zulässt, sind auch hier für die Beschäftigten Leistungsdruck und Stress kaum geringer als im Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt. Der Unterschied besteht vor allem darin, dass der Betriebsrat Mitbestimmung über die Höhe der abverlangten Leistung, wie zum Beispiel Vorgabezeit oder Stückzahlen, hat. Ob Leistungs- oder Zeitentgelt angewendet wird, legt der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung fest. Um den Leistungsdruck in den Betrieben zu begrenzen und einen fairen Ausgleich zwischen abverlangter Leistung und Entgelt zu erreichen, empfiehlt die IG Metall nach Möglichkeit Leistungsentgelt zu vereinbaren.

Für den Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt wiederum gibt es unterschiedliche Entgeltmethoden: Das Prämienentgelt und neuerdings das Zielentgelt.

Im **Zeitentgelt** wird die überdurchschnittliche Leistung pauschal durch eine **Leistungszulage** und damit unter Umständen verbundene Leistungsbeurteilungen abgegolten. Diese Zulage beträgt im **Durchschnitt**, vereinfacht betrachtet, **mindestens 8 Prozent**. Für Angestellte galt bisher eine Leistungszulage von durchschnittlich 10 Prozent. Bei der Umstellung der Gehaltsgruppen auf die Entgeltgruppen wurde dieser Sachverhalt berücksichtigt, so dass sich von der Entgelthöhe für die meisten Angestellten wenig ändert. Die Höhe des neuen Entgelts einschließlich Leistungszulage wird in der Regel der Höhe des alten Gehalts einschließlich Leistungszulage entsprechen. Sollte das neue Entgelt niedriger sein, gilt die Besitzstandssicherung.

Beim **Prämienentgelt** ist der Betriebsrat von Anfang an mit im Boot. Er bestimmt bei der Leistungsermittlung, die nach festgelegten, nachvollziehbaren Kriterien erfolgen muss, bei Art und Umfang der Leistung und des dafür zu zahlenden Entgelts mit. Damit gibt es mehr Transparenz und Fairness bei der Leistungsermittlung.



Ursprünglich wollte die IG Metall, dass die bisherigen Leistungslöhner und Zeitlöhner nicht nur bei den Entgeltgruppen, sondern auch bei der Höhe der leistungsbezogenen variablen Entgeltbestandteile gleich behandelt werden. Dieses Ziel konnte nicht ganz erreicht werden. IG Metall und Arbeitgeber haben deshalb für das **Prämienentgelt** einen sogenannte **Faktor** vereinbart. Trotz der Erhöhung des Grundentgeltes bewirkt der Faktor, dass der gesamte Verdienst für die heutigen Leistungslöhner geringer ansteigt.

Gestern		Morgen	
Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag		Entgelt-Rahmentarifvertrag	
Zeitlohn	Prämienlohn	Zeitentgelt	Prämienentgelt
	2.299,00 €		2.404,00 €
2.165,00 €	20%	2.264,00 €	15% (rechnerisch)
13%		8%	Faktor
Lohngruppe 7	Lohngruppe 7	Entgelt- gruppe 5 G	Entgelt- gruppe 5 G
Zeitlohn:		Zeitentgelt:	
LG 7	1.916,00 €	EG 5 G	2.096,00 €
LZ (13%)	249,00 €	LZ (8%)	168,00 €
Summe	2.165,00 €	Summe	2.264,00 €
Prämienlohn:		Prämienentgelt:	
LG 7	1.916,00 €	EG 5 G	2.096,00 €
Prämie (20%)	383,00 €	Prämie (20%)	419,00 €
Summe	2.299,00 €	Zwischensumme	2.515,00 €
(120% von LG7)		Faktor	0,956
		Summe	2.404,00 €

Für Angestellte besteht mit dem neuen ERA die Chance, die Leistungsbedingungen in Büros, Forschungs- und Entwicklungs- und IT-Abteilungen zu beeinflussen und den Leistungsdruck zu begrenzen. Dazu sieht der Entgelt-Rahmentarifvertrag die neue Entgeltmethode „Zielentgelt“ vor.

Neue Entgeltmethode:

Das Zielentgelt

Bessere Zeiten beim Entgelt auch für Angestellte. Das verspricht zumindest die **neue Entgeltmethode Zielentgelt**, die erstmals im Entgelt-Rahmentarifvertrag definiert wurde. Ob IT-Spezialisten, Ingenieure, Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, kurz, auch für alle Angestellten hat der Leistungsdruck erheblich zugenommen.

Das neue Zielentgelt stellt eine mögliche Entgeltmethode für **klassische Angestelltentätigkeiten** dar. Der Entgelt-Rahmentarifvertrag schreibt Regelungen für Zielentgelt und Zielvereinbarung fest. Zunächst hat der **Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Zielentgelt**. Danach ist die einseitige Einführung von Zielentgelt beziehungsweise Zielvereinbarungen durch den Arbeitgeber nicht zulässig.

Der wesentliche Unterschied zum klassischen Leistungsentgeltsystem liegt darin, dass die jeweils konkreten Ziele bei Zielvereinbarungen zwischen dem Vorgesetzten und den Beschäftigten beziehungsweise einer Gruppe von Beschäftigten vereinbart werden. Wichtig sind die Anforderungen an die zu vereinbarenden Ziele. Danach müssen sich **Ziele aus der Arbeitsaufgabe** ergeben, von Beschäftigten **unmittelbar beeinflusst werden können, nachvollziehbar und erreichbar sein**. Und schließlich müssen mess- und/oder zählbare Bezugsgrößen wie Zeit, Menge, Qualität zu Grunde liegen.

Denkbare Zielarten könnten beispielsweise die Einhaltung von Projektterminen, die Reduzierung von Kundenreklamationen oder die Einhaltung von Budgetvorgaben sein.

In einer Zielvereinbarung ist festzulegen, wie hoch das Zielentgelt bei der Erreichung des vereinbarten Zieles ist. Umgekehrt muss auch klar sein, wie hoch das Zielentgelt ist, falls die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden. Mit dem Zielentgelt ist tarifpolitisches Neuland betreten worden. Die ausführliche Information und Beratung bei den IG Metall-Betriebsräten sollte deshalb unbedingt genutzt werden.

	Zielentgelt	Prämiententgelt	Zeitentgelt
Bezugsgruppen	Mess- oder zählbare Bezugsgrößen	Mess- oder zählbare Bezugsgrößen	keine Vorgaben Leistungsbestimmungsgrößen als Zeit- oder Mengenvorgaben zulässig
	keine methodische Datenermittlung erforderlich	methodische Datenermittlung erforderlich (z.B. Zeitaufnahme)	
Vertragspartner über Leistungsvorgaben	Rahmen-Betriebsvereinbarung: Arbeitgeber und Betriebsrat Zielvereinbarung: Vorgesetzter und Beschäftigte (Lediglich Einspruchsrecht des Betriebsrates)	Arbeitgeber und Betriebsrat	keine Ziele bzw. Leistungsvorgaben zulässig

Was tun bei Problemen?

Reklamationsrechte

Nicht alles im Leben verläuft ohne Konflikte. Das ist im Betrieb und in der Arbeitswelt auch nicht anders. Was tun zum Beispiel, wenn die Eingruppierung beanstandet wird? Am Besten ist es, den IG Metall-Betriebsrat hinzuzuziehen. Er kann in der gemeinsamen paritätischen Kommission die Beschwerde über eine beanstandete Eingruppierung behandeln. Auch über die abgeforderte Leistung in allen Entgeltgrundsätzen stehen den Beschäftigten Reklamationsrechte nach dem Entgelt-Rahmentarifvertrag zu. Die Verfahren sind entweder im Tarifvertrag beschrieben oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Der Gang zum Betriebsrat hilft hier weiter.



Fragen und Antworten rund um den Tarifvertrag

Arbeitsbedingungen, wie z. B. Arbeitszeit, Entgelt und Urlaub, können im Arbeitsvertrag, im Gesetz oder aber im Tarifvertrag geregelt werden. Tarifverträge sind unbestritten die wichtigste Regelungsebene. Sie regeln Mindestbedingungen. Sie verhindern, dass Arbeitgeber bei schlechter Arbeitsmarktlage die Konditionen beliebig nach unten fahren können. **Tarifverträge** werden von Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern und Gewerkschaften für ihre Mitglieder abgeschlossen. Deshalb gelten sie **rechtsverbindlich und einklagbar nur zwischen Mitgliedern der Tarifvertragsparteien**. Das heißt in der Regel zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten, der Mitglied der Gewerkschaft (z. B. der IG Metall) ist. **Allein deshalb lohnt es sich, Mitglied der IG Metall zu sein oder es zu werden.** Außerdem bekommen Mitglieder Rechtschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, Service im Bereich Weiterbildung und vieles andere mehr. Die jeweils gültigen Tarifverträge sind für Mitglieder beim Betriebsrat, den IG Metall Vertrauensleuten oder der IG Metall vor Ort erhältlich.

ERA

Ausführliche Informationen zum Entgelt-Rahmentarifvertrag enthalten auch die Arbeitshilfen der IG Metall. Bisher sind dazu erschienen:

Arbeitshilfe Nr. 1: Mit „ERa“ die Zukunft gestalten

Arbeitshilfe Nr. 2: Arbeit bewerten und eingruppieren

Arbeitshilfe Nr. 3: Entgeltgrundsätze und Leistungsbedingungen

Diese Arbeitshilfen richten sich vor allem an Betriebsräte, Vertrauensleute und interessierte Mitglieder und sind bei der IG Metall vor Ort erhältlich. Weitere Informationen zum ERA finden Sie auch unter:

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

www.igmetall.de



.....
Name/Vorname

.....
Straße/Hausnummer

.....
PLZ/Wohnort

.....
Telefon

.....
Geburtsdatum

.....
Betrieb: Name

.....
Ort

- vollbeschäftigt
 teilzeitbeschäftigt
 Auszubildende/r bis voraussichtlich:
 Angestellte/r
 Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 Euro)

.....
Nationalität

.....
Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts)

.....
ab Monat

.....
geworben durch (Name/Betrieb)

.....
Konto

.....
BLZ

.....
Name des Kreditinstituts

.....
in PLZ

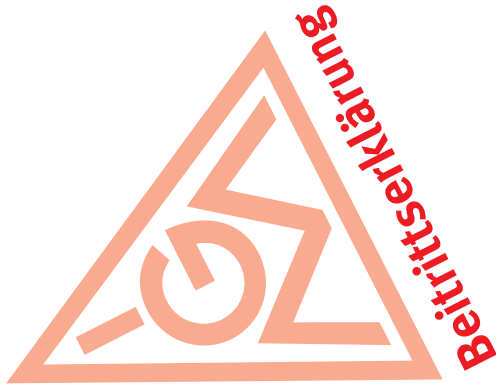
.....
Ort

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei ihrer Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.

.....
Ort/Datum

.....
Unterschrift

Bitte die ausgefüllte Beitrittserklärung abschneiden und bei ihrem IG Metall-Betriebsrat abgeben oder an die IG Metall schicken (Diese Beitrittserklärung ist rückseitig als Postkarte vorbereitet)



IG Metall

Bezirksleitung Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt
Postkamp 12

30159 Hannover

Kleine Geschichte des ERa

Fast zwölf Jahre wurde verhandelt ...

In der Tarifbewegung 2002 gelang der „unumkehrbare Einstieg“ in den Entgelt-Rahmentarifvertrag für Arbeiter und Angestellte. Ihm gingen über elf Jahre intensive Beratung und Verhandlung voraus. Damit fand ein langwieriges Reformprojekt, die Angleichung der Arbeitsbedingungen von Arbeitern und Angestellten, einen erfolgreichen Abschluss.

Der ERa sieht einheitliche Entgeltbedingungen für Arbeiter und Angestellte vor. Eine der letzten wesentlichen Unterscheidungen zwischen den beiden Beschäftigtengruppen ist überwunden. **Bis spätestens Ende 2008 soll der neue ERa in allen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Einzug halten.** ERa bedeutet aber nicht nur mehr Gerechtigkeit bei der Arbeitsbewertung, sondern auch die Tarifverträge fit zu machen für die Arbeitswelt von morgen. Kernelemente sind deshalb elf neue Entgeltgruppen, die die bisher zehn Lohn- und sieben Gehaltsgruppen ablösen sowie neue Tätigkeitsbilder. Die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Entgeltgruppen soll die Chancen zum beruflichen Aufstieg verbessern. Die einzelnen Stationen zum ERa zeigt die Chronik.

Kleine ERa-Chronik:

▲ **24. Januar 2002**

Die Tarifkommission nimmt ERa in die Forderung für die Tarifrunde 2002 mit auf.

▲ **19. Februar 2002**

Die IG Metall fordert den Arbeitgeberverband zu Verhandlungen um einen Entgelt-Rahmentarifvertrag auf. Vorlage eines Eckpunktepapiers durch die IG Metall.

▲ **27. Mai 2002**

Der große Durchbruch. Im Rahmen der Tarifrunde 2002 einigen sich IG Metall und Arbeitgeber auf einen „unumkehrbaren Einstieg“ in das neue Entgeltsystem. Spätestens Ende 2008 soll der ERa in allen Betrieben eingeführt werden.

▲ **19. Februar 2004**

Die Entgeltgruppen mit ihren Beschreibungen liegen unterschrieben auf dem Tisch.

▲ **21. März 2005**

Der ERa ist nach 18 Verhandlungsrunden geschafft. Die Entgelttabelle steht.

▲ **1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008**

Der ERa wird in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt eingeführt.