



Bezirk Niedersachsen  
und Sachsen-Anhalt

Beteiligungsrechte

Einigungsgruppen

Zielentgelt

ERa-Einführung

Mitbestimmung

ERa von A bis Z

Metallindustrie Sachsen-Anhalt

LSA



Bezirk Niedersachsen  
und Sachsen-Anhalt

# ERa von A bis Z

Metallindustrie Sachsen-Anhalt

**IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Postkamp 12, 30159 Hannover

Tel.: 0511 16406-0, Telefax: 0511 1640650

E-Mail: [bezirk.nieder-sachsen-anhalt.de](mailto:bezirk.nieder-sachsen-anhalt.de)

Druck: Druckhaus Dresden

Mai 2006

## **ERa von A bis Z**

**Der neue Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERTV) eröffnet eine neue Welt, in der es von Fachbegriffen wimmelt. Dieses Lexikon erklärt alle wichtigen Begriffe von A (wie Arbeitsgestaltung) bis Z (wie Zielentgelt).**



## Anpassungsfonds

Die in den Tarifverträgen 2002 und 2004 vereinbarten ERTV-Strukturkomponenten wurden nach der erstmaligen Auszahlung in einem Anpassungsfonds angesammelt. Dieser kann dann dazu eingesetzt werden, evtl. anfallende Mehrkosten der ERA-Einführung im Betrieb zu finanzieren.

## Ausbildungsvergütung

Damit die Auszubildenden an der allgemeinen Entgeltentwicklung teilhaben, wurde im Rahmen des ETV (§ 3 Entgelt-Tarifvertrag) die Ausbildungsvergütung an das Eck-Entgelt (E 5) angebunden, d. h. die Ausbildungsvergütungen stehen in einem festen Verhältnis zur Eckentgeltgruppe 5 (von 31,8 Prozent des Eckentgelts im 1. bis 40,2 Prozent des Eckentgelts im 4. Ausbildungsjahr).

## Belastungszulage

Treten Belastungen der Muskeln, Sinne und Nerven oder aus Umgebungseinflüssen auf, die nennenswert über die normalerweise auftretenden Belastungen der Entgeltgruppe hinausgehen, müssen diese gem. § 12 ERTV durch eine Belastungszulage oder bezahlte Freistellung ausgeglichen werden.

Ziel muss es sein, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Belastungen vermieden werden. Ansonsten sind Belastungszulagen zu zahlen. Die Höhe der Zulagen ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Für nennenswerte Belastungen beträgt die Zulage mindestens 4 Prozent und für hohe Belastungen müssen mindestens 8 Prozent des Grundentgelts der Entgeltgruppe 4 pro Stunde.

## Beteiligungsrechte

Der ERTV ergänzt die betriebliche → *Mitbestimmung* des Betriebsrats. Ebenso werden die individuellen Beteiligungsrechte der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeits-, Leistungs- und Entgeltbedingungen durch tarifliche Regelungen gestärkt, zum Beispiel durch Gestaltungs- und Reklamationsrechte (§§ 7.3, 7.6, 10.1, 10.2 ERTV).

## Besitzstandssicherung

Durch die Einführung des ERTV darf für die einzelnen Beschäftigten keine finanzielle Schlechterstellung erfolgen. Wenn das neue tarifliche Entgelt geringer als der/das bisherige tarifliche Lohn/Gehalt sein sollte, tritt die Besitzstandssicherung gem. § 5 Überleitungstarifvertrag zum ERTV in Kraft. Die Überleitungszulage ist bei späteren Höhergruppierungen voll und bei künftigen Tarifentgelterhöhungen bis zur Hälfte des Erhöhungsbetrages anrechenbar.

## Entgeltgrundsätze und -methoden

Der ERTV lässt folgende Entgeltgrundsätze zu:

→ *Leistungsentgelt* mit den Entgeltmethoden Prämie, Zielentgelt und → *Zeitentgelt* mit Leistungszulagen (§ 6 ERTV).

Die Betriebsparteien legen die jeweiligen Entgeltgrundsätze und -methoden und deren Ausgestaltung nach Maßgabe der Regelungen des ERTV fest. Im Nichteinigungsfall entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 28.1 MTV

## Entgeltgruppen

Der ERTV sieht gem. § 3 elf Entgeltgruppen vor. Die E 5 ist die Eckentgeltgruppe, in die Tätigkeiten einzugruppieren sind, die nach einer abgeschlossenen mindestens 3-jährigen fachspezifischen Berufsausbildung ausgeführt werden können.

Die Beschäftigten sind entsprechend derjenigen Tätigkeiten einzugruppieren, die das Niveau der Gesamttätigkeit prägen. Maßgeblich ist eine → *ganzheitliche Betrachtung* der Anforderungen. Der zeitliche Umfang einzelner Tätigkeiten ist nicht maßgebend (§ 2 ERTV).

## ERTV-Überleitungstarifvertrag

Der Überleitungstarifvertrag zum ERTV enthält Regelungen über die Einführung des ERTV im Betrieb. In ihm sind zum Beispiel Regelungen zum Erreichen der → *Kostenneutralität*, der Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen, zur → *Besitzstandssicherung* und dem Vorgehen bei der → *Ersteingruppierung* vereinbart.

## Erstmalige Eingruppierung

Bei der betrieblichen Einführung des ERTV 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 zustande. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung, handelt es sich um einen Streitfall, der zunächst in einer → *paritätischen Kommission* beraten und entschieden wird. Kommt in der paritätischen Kommission keine Einigung zustande, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen. Kommt auch hier keine Einigung zustande ist der Streitfall durch eine tarifliche → *Schlichtungsstelle* innerhalb von vier Wochen zu entscheiden.

## ERA-Einführung

Der ERTV wird frühestens ab 1. Januar 2006 und spätestens bis zum 31. Dezember 2008 eingeführt. Die Betriebsparteien regeln einvernehmlich den Einführungszeitpunkt. Nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann dieser Termin bis zum 31. Dezember 2009 verschoben werden.

## **Gehalt**

Als Gehalt wird bisher das Entgelt für Angestellte bezeichnet. Arbeiter erhalten Lohn. Durch den ERTV wird die Trennung zwischen Lohn und Gehalt zugunsten eines gemeinsamen Entgelts aufgehoben.

## **Kostenneutralität**

Die IG Metall hat sich mit den Arbeitgebern verständigt, dass die Umstellung auf das neue Entgeltsystem kostenneutral sein soll.

Die angenommenen durchschnittlichen Mehrkosten in Höhe von 2,79 Prozent sind durch die Vereinbarung von Strukturkomponenten in den Tarifabschlüssen 2002 und 2004 bereits abgedeckt.

In einzelnen Betrieben können die Kosten oberhalb oder unterhalb von 2,79 Prozent liegen. Falls die Kosten unterhalb von 2,79 Prozent liegen, wird der Anpassungsfonds nach drei Jahren ausgezahlt. Falls

die Kosten oberhalb von 2,79 Prozent liegen, sind in den Tarifverträgen weitere Möglichkeiten zur Kompensation vereinbart (z. B. Verrechnung mit übertariflichen Zulagen, Verwendung der Mittel des Anpassungsfonds u. a. m.).

## Leistungsentgelt

Leistungsentgelt kommt zur Anwendung, wenn im Unterschied zum → *Zeitentgelt* zur Erledigung der Arbeit Mengen, Zeiten und/oder andere Leistungsmerkmale vorgegeben oder vereinbart werden.

Das Leistungsentgelt besteht aus dem individuellen tariflichen Grundentgelt laut Entgelttabelle und einer Leistungskomponente.

Der ERTV lässt die → *Leistungsentgeltmethoden*, → *Prämie* und → *Zielentgelt* zu.

## Leistungszulage

Im Zeitentgelt sind Leistungszulagen zu zahlen. Sie sind in der Entgeltabrechnung gesondert und prozentual auszuweisen (§ 7.4 ERTV). Die Summe der Leistungszulagen beträgt mindestens 8 Prozent der Summe der Grundentgelte der Beschäftigten im Zeitentgelt jeweils in den Entgeltgruppen 1 bis 4, 5 bis 8 und 9 bis 11.

Die Leistungszulage wird im Einverständnis mit dem Betriebsrat festgelegt. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Leistungszulage sind dabei die Reklamationsrechte der Beschäftigten zu regeln. Kommt es im Rahmen eines → *Reklamationsverfahrens* nicht zu einer Einigung, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Kommt es auch hier zu keiner Einigung, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle (§ 7.6 ERTV).

## Lohn

Als Lohn wird bisher das Entgelt für Arbeiter bezeichnet. Angestellte erhalten Gehalt. Durch den ERTV wird die Trennung zwischen Lohn und Gehalt zugunsten eines gemeinsamen Entgelts aufgehoben.

## Mitbestimmung

Nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei der Entgeltgestaltung, zum Beispiel bei der Auswahl der Entgeltgrundsätze und -methoden und bei der Festsetzung der leistungsbezogenen Entgelte (Prämie, Zielentgelt und sonstige vergleichbare Leistungsentgeltformen). Einzelheiten der Mitbestimmung werden durch das Gesetz aber nicht geregelt. Der ERTV ergänzt die gesetzliche Mitbestimmung des Betriebsrats.

## Paritätische Kommission

Als paritätische Kommission wird ein betrieblicher Ausschuss bezeichnet, der sich mit einer bestimmten betrieblichen Angelegenheit befasst. Die Mitglieder der Kommission werden – je zur Hälfte – vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt.

Eine paritätische Kommission ist beispielsweise vorgesehen bei der Behandlung von Streitfällen anlässlich der notwendigen → *Ersteingruppierung aller Beschäftigten* bei der Einführung des ERTV im Betrieb. Weiterhin sind paritätische Kommissionen zuständig für die Behandlung von Leistungsentgeltbestimmungen gem. § 8 ERTV, Reklamationen im Prämientgelt gem. § 10 ERTV und die Anwendung der Eingruppierungsbestimmungen gem. § 2 ERTV

## Prämie

Prämie ist eine Form des → *Leistungsentgelts*. Einzelheiten sind in § 8 ERTV geregelt. Prämientgelt kann

eingeführt werden, wenn messbare Einflussgrößen vorhanden sind wie Zeit, Menge und Qualität, deren Ausprägungen Prämienausgangsbasis, Prämienverlauf und Prämienendpunkt bestimmen.

Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung der Prämie ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Es sind insbesondere zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren: Prämienverfahren, Prämienbezugsgrößen, Prämienausgangsleistung, Prämienentgeltlinie, Prämienend-Entgelt und Prämienendleistung.

## Reklamation

Im neuen ERTV sind Reklamationsrechte der Beschäftigten über die abgeforderte Leistung in allen Entgeltgrundsätzen geregelt. Die Verfahren sind entweder im Tarifvertrag beschrieben oder müssen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden: Zeitentgelt (§ 7.3 ERTV), Prämienentgelt (§ 10.1 ERTV) und Zielentgelt (§ 11.2 ERTV).

## Richtbeispiele

Auf Basis der vorgenommenen erstmaligen Eingruppierung können betriebliche Richtbeispiele verlangt werden. Im Streitfall entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle (§ 3.7 Überleitungstarifvertrag zum ERTV).

Diese betrieblichen Richtbeispiele sollen den Betriebsparteien in der Zukunft helfen die Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit einzugruppieren. Die IG Metall empfiehlt den Betriebsräten unbedingt nach erfolgter Ersteingruppierung Richtbeispiele zu verlangen.

## Schlichtungsstelle

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat z.B. bei der Leistungsentgeltgestaltung (Prämie, Zielvereinbarung) keine Einigung zustande, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle. Diese besteht aus einem neutralen Vorsitzenden und einer gleichen Anzahl von Beisitzern des Arbeitgebers und des Betriebsrats.

## Strukturkomponente

Die in den Tarifrunden 2002 und 2004 vereinbarten Strukturkomponenten von 0,9 + 0,5 + 0,7 + 0,7 Prozent (insgesamt 2,8 Prozent) sollen evtl. anfallende Mehrkosten der ERTV-Einführung im Betrieb finanzieren.

## Zeitentgelt

Zeitentgelt kommt zur Anwendung, wenn im Unterschied zum → *Leistungsentgelt* zur Erledigung der Arbeit nur allgemeine betriebliche Arbeitsvorschriften und Planungsgrößen vorhanden sind. Es dürfen keine Leistungsbestimmungsgrößen als Zeit- oder Mengenvorgaben der Tätigkeit zugrunde gelegt werden (§ 7.2 ERTV). Auf die Grundentgelte im Zeitentgelt sind → *Leistungszulagen* zu zahlen (§ 7.4 ERTV).

## Zielentgelt

Eine Zielvereinbarung liegt vor, wenn zwischen Arbeitgeber und einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten ein konkretes Ergebnis (Ziel) auf der Grundlage definierter Rahmenbedingungen festgelegt und für die Erreichung dieses Ziels ein Zielentgelt gezahlt wird.

Zielentgelt ist eine Form des → *Leistungsentgelts*. Einzelheiten sind in § 11 ERTV geregelt. Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung des Themas ein tariflich geregeltes Mitbestimmungsrecht. Zielen müssen bewert- und/oder messbare Bezugsgrößen zugrunde liegen. Sie müssen sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben und von den Beschäftigten unmittelbar beeinflusst werden können. Unternehmenserfolg ist ebenso wie Abwesenheit wegen eigener Krankheit kein Ziel, das im Leistungsentgelt vereinbart werden kann.

## Zusatzstufen

Jede der 11 Entgeltgruppen ist unterteilt in „Grundstufe“ und „Zusatzstufe“. In die Zusatzstufe der jeweiligen Entgeltgruppe wird eingestuft, wer zusätzliche Anforderungen erfüllt. Voraussetzung für die Einstufung in eine Zusatzstufe ist, dass das abgeforderte Anforderungsniveau der Grundstufe überschritten wird, ohne dass das Anforderungsniveau der nächst höheren Entgeltgruppe erreicht wird.

Merkmale für die Zusatzstufe sind: tätigkeitsübergreifende Qualifikation (E 1 bis E 3); dispositive Aufgaben (E 4 und E 5); Anleitung und Führung von Beschäftigten (E 6 bis E 9); verantwortliche Anleitung und Führung von Beschäftigten, die auch die Weisungsbefugnis einschließen (E 10 und E 11).