



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Beteiligungsrechte
Akkord
Eingruppierung
Strukturkomponenten
Zielentgelt
ERa-Einführung
Mitbestimmung

ERa von A bis Z

Metallindustrie
Osnabrück-Emsland

OS-EMS



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

ERa von A bis Z

**Metallindustrie
Osnabrück-Emsland**

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

Druck: Druckhaus Dresden

Februar 2006

ERa von A bis Z

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

Akkord

Akkord ist eine Form des → *Leistungsentgelts*. Einzelheiten sind in den §§ 9 und 11 des ERA-TV geregelt. Akkordarbeit liegt vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit vorher auf der Grundlage der Bezugsleistung ermittelt und vorgegeben wird. Der Zeitverbrauch für das mengenmäßige Arbeitsergebnis muss von den Beschäftigten beeinflussbar sein. Die Vergütung erfolgt proportional zur Mehrleistung des Beschäftigten. Das Grundentgelt wird garantiert. Die Arbeit kann im Einzel- oder Gruppenakkord ausgeführt werden.

Die IG Metall empfiehlt vorrangig den Entgeltgrundsatz → *Prämientgelt* zu vereinbaren. Hier ist es einfacher, die Leistungsabforderung zu begrenzen.

Anpassungsfonds

Die in den Tarifrunden 2002 und 2004 vereinbarten ERA-TV-Strukturkomponenten wurden nach der erst-

maligen 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 ERA-TV die Ausbildungsvergütung als Entgeltgruppe A in die Entgelttabelle mit aufgenommen. Mit Inkrafttreten des ERA-TV konnten die Ausbildungsvergütungen an das Eck-Entgelt (Entgeltgruppe 4) angebunden werden. Die Ausbildungsvergütungen stehen also in einem festen Verhältnis zur Entgeltgruppe 4 (von 32 Prozent des Eckentgelts im 1. bis 39 Prozent des Eckentgelts im 4. Ausbildungsjahr).

Außertarifliche Beschäftigte

Außertarifliche Beschäftigte fallen durch ihre Einkommenshöhe, ihren Einzel-Arbeitsvertrag und durch höhere Anforderungen als im Tarifvertrag geregelt aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages heraus. Dieses höhere Einkommen hat für diese Beschäftigten allerdings auch eine Kehrseite: Sie verlieren den gesamten Schutz des Tarifvertrages (Urlaubsanspruch, Mehrarbeitszuschläge, Verdienstsicherung, Kündigungsschutz etc.). Das durchschnittliche monatliche Entgelt dieser Beschäftigten muss das jeweils höchste in der Entgelttabelle ausgewiesene Tarifentgelt um mehr als 15 Prozent übersteigen.

Belastungszulage

Treten Belastungen der Muskeln, Sinne und Nerven oder aus Umgebungseinflüssen auf, die nennenswert über die normalerweise auftretenden Belastungen der Entgeltgruppe hinausgehen, müssen diese 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

Beteiligungsrechte

Der ERA-TV ergänzt die betriebliche → *Mitbestimmung* des Betriebsrats. Die individuellen Beteiligungsrechte der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeits-, Leistungs- und Entgeltbedingungen wird durch tarifliche Regelungen gestärkt, zum Beispiel durch Gestaltungs- und Reklamationsrechte (§§ 7.2, 10.3, 10.7, 11.2 und 11.3 ERA-TV).

Besitzstandssicherung

Durch die Einführung des ERA-TV 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 ERA-TV in Kraft. Die Ausgleichszulage kann bei künftigen Tarifentgelterhöhungen nur zu 25 Prozent mit den Tarifierhöhungen verrechnet werden. Ist die Ausgleichszulage niedriger als 100 Euro können 50 Prozent der jeweiligen Tarifierhöhung angerechnet werden.

Entgeltgrundsätze und -methoden

Der ERA lässt folgende Entgeltgrundsätze zu: → *Leistungsentgelt* mit den Entgeltmethoden Akkord, Prämie, Zielentgelt, und → *Zeitentgelt* mit → *Leistungszulagen* (§ 7 ERA-TV).

Die Betriebsparteien legen die jeweiligen Entgeltgrundsätze und -methoden und deren Ausgestaltung nach Maßgabe der Regelungen des ERA-TV fest. Im Nichteinigungsfall entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 22 MTV.

Entgeltgruppen

Der ERA-TV sieht gem. § 4 ERA-TV 13 Entgeltgruppen vor (EG A für Auszubildende sowie EG 1 bis EG 12). Die E 4 ist die Eckentgeltgruppe, in die Tätigkeiten einzugruppieren sind, die man nach einer abgeschlossenen mindestens 3-jährigen fachbezogenen Berufsausbildung ausführen kann. Die Beschäftigten sind entsprechend ihrer Tätigkeit in eine der Entgeltgruppen einzugruppieren. Maßgeblich ist eine ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen. Der zeitliche Umfang einzelner Tätigkeiten ist nicht maßgebend (§ 3 ERA-TV).

Entgeltstufen

Die Entgeltgruppen sind in drei Entgeltstufen aufgliedert: → *Eingangsstufe*, *Hauptstufe* und *Zusatzstufen*. Die Eingangsstufe gilt bis zur selbständigen Ausführung der übertragenen Tätigkeit. Die Einstufung in die Hauptstufe erfolgt nach Zeitablauf: In den Entgeltgruppen 2 bis 4 nach einem Jahr, in den Entgelt-

gruppen 5 bis 8 nach zwei Jahren und in den Entgeltgruppen 9 bis 12 nach drei Jahren in der Eingangsstufe.

In der Hauptstufe einer Entgeltgruppe kann differenziert nach den Kriterien → *Flexibilität, Verantwortung und Kooperation* in drei Zusatzstufen eingestuft werden. Voraussetzung für die Einstufung in eine Zusatzstufe ist, dass das abgeforderte Anforderungsniveau der Hauptstufe überschritten wird, ohne dass das Anforderungsniveau der nächst höheren Entgeltgruppe erreicht wird.

Eingruppierung

Bei der betrieblichen Einführung des ERA-TV 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 wird der Streitfall durch eine tarifliche → *Schlichtungsstelle* entschieden.

ERA-TV-Überleitungstarifvertrag

Der ERA-TV-Überleitungstarifvertrag enthält Regelungen über die Einführung des ERA-TV 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.

ERa-Einführung

Der ERA-TV kann vom 1. März 2005 bis 31. Dezember 2008 stichtagsbezogen eingeführt werden. Die Betriebsparteien regeln einvernehmlich den Einführungs-

zeitpunkt. Spätestens zum 1. Januar 2009 ist der ERA-TV verbindlich einzuführen. Nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann dieser Termin bis zum 1. Januar 2010 verschoben werden.

Gehalt

Als Gehalt wird bisher das Entgelt für Angestellte bezeichnet. Arbeiter erhalten Lohn. Durch den ERA-TV 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 anteilig 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 lt. Entgelttabelle und einer Leistungskomponente.

Der ERA-TV lässt folgende Leistungsentgeltmethoden zu: → *Akkord*, → *Prämie* und → *Zielentgelt*.

Leistungszulage

Im Zeitentgelt sind Leistungszulagen zu zahlen. Sie sind in der Entgeltabrechnung gesondert und prozentual auszuweisen. Die Summe der Leistungszulagen beträgt mindestens 10 Prozent der Summe der Grundentgelte der Beschäftigten im Zeitentgelt in der jeweiligen Entgeltgruppe. In Betrieben bis zu 200 Beschäftigten mindestens 10 Prozent im Durchschnitt der Grundentgelte der Entgeltgruppen 1 bis 4, 5 bis 8 und 9 bis 12. Grundsätzlich sieht der ERA-TV eine *→ gleichmäßige Verteilung* vor.

Wenn im Ausnahmefall die Leistungszulage ungleichmäßig verteilt werden soll, müssen in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung das Verfahren und die Reklamationsrechte vereinbart werden.

Lohn

Als Lohn wird bisher das Entgelt für Arbeiter bezeichnet. Angestellte erhalten Gehalt. Durch den ERA-TV

wird die Trennung zwischen Lohn und Gehalt zugunsten eines gemeinsamen Entgelts aufgehoben.

Mitbestimmung

Nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Betriebsrat bei der Entgeltgestaltung Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei der Auswahl der Entgeltgrundsätze und -methoden und bei der Festsetzung der leistungsbezogenen Entgelte (Akkord, Prämie, Zielentgelt und sonstige vergleichbare Leistungsentgeltformen). Einzelheiten der Mitbestimmung werden durch das Gesetz aber nicht geregelt. Der ERA-TV 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 ERA-TV im Betrieb. Auch bei strittigen Akkordfragen wird eine paritätische Kommission tätig.

Prämie

Prämie ist eine Form des → *Leistungsentgelts*. Einzelheiten sind in § 10 ERA-TV geregelt. Arbeiten im Prämienentgelt liegen vor, wenn sachbezogene Bestimmungsgrößen und eine dazugehörige Prämienausgangsleistung vorgegeben werden. Für das Prämienentgelt kommen u. a. folgende Einflussgrößen in Betracht: Zeit, Menge, Qualität.

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 ERA-TV sind Reklamationsrechte der Beschäftigten über die abgeforderte Leistung im Zeitentgelt, Akkordentgelt, Prämienentgelt und Zielentgelt vereinbart. Die Beschäftigten haben das Recht die Leistungsbedingungen in allen Entgeltgrundsätzen zu reklamieren. Die Verfahren sind entweder im Tarifvertrag beschrieben oder müssen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Richtbeispiele

Auf Basis der einvernehmlich vorgenommenen erstmaligen Eingruppierung können ergänzende betriebliche Richtbeispiele verlangt werden. Im Streitfall entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle (§ 3.7 Überlei-

tungstarifvertrag zum ERA-TV) 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 (Akkord, 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 Pro-

zent (insgesamt 2,8%) sollen evtl. → *anfallende Mehrkosten* der ERA-TV-Einführung im Betrieb finanzieren.

Zeitentgelt

Zeitentgelt kommt zur Anwendung, wenn im Unterschied zum → *Leistungsentgelt* zur Erledigung der Arbeit nur allgemeine betriebliche Planungsgrößen und Arbeitsvorschriften vorhanden sind (§7 ERA-TV). Es dürfen keine Leistungsbestimmungsgrößen als Zeit- oder Mengenvorgaben der Tätigkeit zugrunde gelegt werden. Auf die Grundentgelte im Zeitentgelt sind → *Leistungszulagen* zu zahlen.

Zielentgelt

Zielentgelt ist eine Form des → *Leistungsentgelts*. Einzelheiten sind in § 13 ERA-TV geregelt. Das Zielentgelt wird aufgrund einer Zielvereinbarung zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten gezahlt. Eine Zielvereinbarung liegt vor,

wenn zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten und/oder Gruppen von Beschäftigten ein konkretes Ziel auf der Grundlage definierter Rahmenbedingungen festgelegt und für die Erreichung dieses Ziels ein Zielentgelt gezahlt wird. Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung des Themas ein tariflich geregeltes Mitbestimmungsrecht. Zielen müssen zähl- und/oder messbare Bezugsgrößen zugrunde liegen. Sie müssen sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben und unmittelbar beeinflusst werden können. Umsatz oder Ertrag des Unternehmens dürfen ebenso wie Abwesenheit wegen eigener Krankheit keine Ziele sein.

