

TARIFKOMMISSIONEN STIMMEN ABSCHLUSS ZUM ENTGELT-RAHMENABKOMMEN ZU

# Die neue **A**ERA kann beginnen

ZUR SACHE

## Offensiv



Mit dem Abschluss der ERA-Vereinbarungen haben wir in schwieriger Zeit tarifpolitische

Handlungsfähigkeit bewiesen. Das ist gerade angesichts der sich häufenden Angriffe auf tarifliche Errungenschaften gut so. Weil ERA eine gerechtere und auch leistungsgerechtere Bezahlung ermöglicht, weil das neue gemeinsame Entgelt der veränderten Arbeitswelt Rechnung trägt, haben wir mit ERA die große Chance, die Akzeptanz unserer Tarifverträge zu erhöhen und so den Flächentarifvertrag zu stärken. Auch gegen Angriffe der Arbeitgeber, wie wir sie heute insbesondere bei der Arbeitszeit erleben. Deshalb müssen wir uns bei der betrieblichen Umsetzung gemeinsam offensiv dafür einsetzen, dass die Vereinbarungen auch tatsächlich als Verbesserungen ankommen.

**Bezirksleiter Klaus Mehrens**

Mit klarer Mehrheit – bei nur vier Gegenstimmen und drei Enthaltungen – haben die Tarifkommissionen für Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland am 16. September in Rüsselsheim dem am 6. Juli erzielten Verhandlungsergebnis zum Entgelt-Rahmenabkommen (ERA) zugestimmt. Ab 2006 bis 2008 kommt das neue Entgeltsystem.

Gegenstände der Zustimmung waren auch die zwischenzeitlich mit den Arbeitgebern vereinbarten Sonderregelungen für die Pfalz und das Saarland. In beiden Tarifgebieten enthalten die bisherigen Tarifverträge Besonderheiten für Angestellte, die bei einer Umstellung auf ERA berücksichtigt werden mussten (siehe S. 2). Mit dem Votum der Tarifkommissionen ist der Weg zu einem moderneren, gerechteren und zukunftsfähigen System bei der Bewertung und Bezahlung von Arbeit geebnet. ERA wird von Anfang 2006 bis Ende 2008 in allen verbandsgebundenen Unternehmen eingeführt. Mit Zustimmung der Tarifparteien ist frühere oder spätere Einführung möglich. Spätester Termin: 31. Dezember 2009.



Rüsselsheim, 16. September: Große Mehrheit für ERA-Abschluss

„Das neue Entgeltsystem macht die Bezahlung nicht nur anforderungsgerechter und leistungsgerechter, es erhöht daneben die Durchlässigkeit für betrieblichen Aufstieg, sichert die Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte der Betriebsräte und Beschäftigten, folgt den Veränderungen in der Arbeitswelt und ist auch für die tarifpolitische Gestaltung künftiger Entwicklungen offen.“ Der Abschluss entspreche zwar nicht in allen Punkten den Vorstellungen der IG Metall, sei jedoch ein großer Fortschritt. Mit diesen Worten würdigte Bezirksleiter und Verhandlungsführer Klaus Mehrens das Ergebnis. Er betonte weiter, der Abschluss unterstreiche die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall

und eröffne gute Chancen für eine offensive Tarifarbeit in den Betrieben. Betriebsräte und Vertrauensleute könnten ihre tarifpolitische Kompetenz ausbauen und unter Beweis stellen. Sie müssten bei der Umsetzung dafür sorgen, dass ERA bei den Beschäftigten als Verbesserung ankommt. Das stärke die IG Metall und erhöhe ihre Attraktivität für mögliche neue Mitglieder.

Dem pflichteten Mitglieder der Tarifkommissionen bei. Sie mahnten, bereits jetzt würden bei den Arbeitgebern Tendenzen sichtbar, ERA als Billigmacher in Form von Abgruppierungen zu missbrauchen. Um so wichtiger sei es, die Chance zu nutzen, mit ERA die Betriebspolitik zu aktivieren.

# Systemwechsel mit System

**Der mit ERA bevorstehende Systemwechsel betrifft die Bewertung und Bezahlung von Arbeit. An die Stelle von Lohn und Gehalt tritt ein gemeinsames Entgelt. Diesem liegen neue Eingruppierungen nach neuen einheitlichen Bestimmungen zu Grunde.**

Der neue Entgeltrahmen hebt die Trennung in Arbeiter und Angestellte auf. Für die Eingruppierung maßgebend ist die Tätigkeit eines Beschäftigten, nicht seine Ausbildung, sein Alter oder seine Beschäftigungszeit. Künftig gibt es elf Entgeltgruppen mit je einer Hauptstufe. Ab Entgeltgruppe 4 können die Betriebsparteien je eine Zusatzstufe mit tariflich definierter Entgelthöhe einführen (siehe Tabelle unten). Deren Einrichtung ist vom Betriebsrat erzwingbar. Auf freiwilliger Basis sind weitere Zusatzstufen möglich.

Als Eckentgelt ist E 5 festgelegt (Sachbearbeitende Aufgaben und/oder Facharbeiten, deren Erledigung weitgehend festgelegt sind und für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, wie sie in der Regel durch

eine abgeschlossene mindestens dreijährige fachspezifische Berufsausbildung erworben werden). Das Entgelt entspricht 100 Prozent. In allen anderen Gruppen ist die Höhe des Entgelts als Prozentwert der E 5 festgesetzt. Auch die Ausbildungsvergütungen sind prozentual daran gekoppelt.

### Große Spannweite

Die Spanne reicht von E 1 (einfache Tätigkeiten ohne berufliche Vorbildung mit bis zu vierwöchiger Einarbeitungszeit) bis E 11 (erweiterter Aufgabenbereich, der teilweise im Rahmen von allgemeinen Richtlinien erledigt wird und für den Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, wie sie in der Regel durch Abschluss einer mindestens vierjährigen Hochschulausbildung erworben werden, sowie Fachkenntnisse aus langjähriger spezifischer Berufserfahrung). Die im ERA beschriebenen formalen Qualifikationen können auch auf anderem Weg erworben werden. Es kommt nicht auf die Ausbildung, sondern auf die Tätigkeit an.

Vor der betrieblichen ERA-Ein-

führung werden die Beschäftigten gemäß diesen Bestimmungen den Gruppen und möglichen Zusatzstufen zugeordnet. Dies ist zunächst Sache des Arbeitgebers. Er muss dann Betriebsrat und Beschäftigte über die beabsichtigte Eingruppierung informieren.

### Widerspruch möglich

Beide können binnen drei Wochen widersprechen. Der Widerspruch wird in einer paritätischen Kommission behandelt. Sie muss innerhalb von drei Wochen entscheiden. Kommt es zu keiner Einigung, sind die Tarifparteien hinzuzuziehen. Gibt es auch hierbei keine Einigung, steht dem Beschäftigten der Rechtsweg offen. Der Arbeitgeber muss sich die fehlende Zustimmung des Betriebsrats vom Gericht ersetzen lassen. Den Entgeltgruppen und möglichen Zusatzstufen ist jeweils ein Grundentgelt zugeordnet (siehe unten).

Hinzu kommen ein Leistungsentgelt (siehe nächste Seite) und gegebenenfalls Zulagen für Belastungen sowie für Mehr- oder Schichtarbeit.

## Niemand hat weniger

Wem nach einer Neueingruppierung weniger Entgelt zusteht als vorher, der erhält die Differenz als Ausgleichszulage. Diese wird bei der nächsten Tarifierhöhung nicht und kann bei folgenden mit dem Wert angerechnet werden, der ein Prozent übersteigt. Wem mehr als bisher zusteht, dessen Entgelt wird bei einer Differenz von unter 100 Euro sofort angepasst. Ist die Differenz höher, geschieht die Anpassung jährlich in 100-Euro-Schritten.

Belastungen oder Erschwernisse sind beim ERA kein Eingruppierungskriterium mehr. Sie werden durch eine Belastungszulage ausgeglichen.

### SONDERREGELN

- In Rheinland-Rheinhesen erhalten Angestellte, die in die Zusatzstufe der E 11 eingruppiert werden, weiterhin das derzeit höchste Entgelt von 3822 Euro (T 6). Grund: Eine Anpassung an die anderen Niveaus würde eine sehr hohe Besitzstandssicherung erforderlich machen.
- In der Pfalz wurde die Entgeltlinie für E 8 und E 9 leicht gesenkt. Grund: Berücksichtigung der Besonderheit, dass für die Bezahlung der Angestellten hier bislang auch Berufsgruppenjahre maßgebend sind.
- Im Saarland erhalten Angestellte der Gehaltsgruppen K 2 b und T 2 b bis K 5 a bzw. T 5 a zusätzlich eine Erfahrungszulage. Grund: Sie hätten ansonsten eine Senkung ihrer Tarifgehälter in Kauf nehmen müssen.

**TABELLE DER MONATLICHEN GRUNDENTGELTE (AKTUELLER STAND)**

Entgeltgruppen	Hessen		Saarland		Pfalz		Rheinland-Rheinhesen	
	Hauptstufe	Zusatzstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
E 1	1628		1628		1628		1628	
E 2	1667		1667		1667		1667	
E 3	1725		1725		1725		1725	
E 4	1822	1861	1822	1861	1822	1861	1822	1861
E 5	1938	2003	1938	2003	1938	2003	1938	2003
E 6	2132	2209	2132	2209	2132	2209	2132	2209
E 7	2364	2461	2364	2461	2364	2461	2364	2461
E 8	2655	2771	2655	2771	2616	2713	2655	2771
E 9	3004	3101	3004	3101	2907	3036	3004	3101
E 10	3295	3392	3295	3392	3295	3392	3295	3392
E 11	3585	3779	3585	3779	3585	3779	3585	3882

# Bezahlung wird gerechter

Zum Grundentgelt kommt auch künftig eine leistungsabhängige Komponente hinzu. Beim Zeitentgelt ist es wie bisher die Leistungszulage. Neu ist das Leistungsentgelt nach Kennzahlen, das auch auf bisherige Angestellte angewendet werden kann. Ebenfalls neu sind Zielvereinbarungen. Die Bezahlung wird durch die Neuerungen leistungsgerechter.

**Leistungszulage:** Sie beträgt zehn Prozent im Betriebsdurchschnitt. Die Differenz zur bisher

## BEISPIEL FÜR ANPASSUNG

Zeitlohn Lohngruppe 6 (alt) (Hessen)	
Grundlohn	1825,48
Leistungszulage 13 %	237,31
<b>Summe</b>	<b>2062,79</b>
Zeitentgelt Entgeltgruppe 5 (neu)	
Grundentgelt	1938,00
Leistungszulage 10 %	193,80
<b>Summe</b>	<b>2131,80</b>

Die mit ERA für bisherige Arbeiter verringerte Leistungszulage führt nicht zu Einkommensverlusten, weil das Grundentgelt entsprechend erhöht worden ist.

13-prozentigen Leistungszulage bei jetzigen Lohnempfängern wird durch das höhere Grundentgelt ausgeglichen. Die Aufteilung auf die Beschäftigten wird auf Basis von Beurteilungen vorgenommen. Über das Verfahren ist eine Betriebsvereinbarung zu schließen. Verzichtet der Arbeitgeber auf eine Leistungsbeurteilung, sind für alle mindestens zehn Prozent Leistungszulage zu zahlen. **Leistungsentgelt nach Kennzahlen:** Hierbei werden die bisherigen Systeme der Akkord- und Prämienentlohnung zusammengefasst. Das Leistungsentgelt wird durch Kennzahlen-Vergleich ermittelt. Die Bedingungen hierfür sind in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Damit können auch bisherige Angestellte nach diesem Grundsatz bezahlt werden. Das Prinzip des Kennzahlen-Vergleichs besteht darin, dass der Arbeitgeber etwa durch Messen, Zählen, Rechnen oder Vergleichen Daten (Kennzahlen) ermittelt und daraus Leistungsvorgaben ableitet. Das vom Beschäftigten erreichte Leistungsergebnis wird sodann

## Der Entgeltaufbau

Zuschläge für Mehr-, Schichtarbeit usw.
Erschwernis-/ Belastungszulage
Leistungszulage, Mehrver- dienst, Zielerreichungszulage
Grundentgelt

mit diesen Vorgaben verglichen. Aus diesem Vergleich wird das Leistungsentgelt ermittelt.

**Zielvereinbarungen:** Sie werden erstmals tariflich geregelt. Betrieblich sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die zulässigen Ziele, das Verfahren zur Vereinbarung von Zielen und deren Dokumentation sowie die Zuordnung von Zielerreichungsgraden zur Zielerreichungszulage zu regeln. Die konkreten Leistungsmerkmale sind zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu vereinbaren. Der Grad der Zielerreichung und damit der leistungsabhängige Entgeltbestandteil wird in einem „Zielerfüllungsgespräch“ ebenfalls mit dem Beschäftigten festgestellt.

## Weiter notwendig

Wir wollten mit ERA auch eine tarifliche Regelung zur Qualifizierung erreichen. Das haben die Arbeitgeber blockiert. An der Notwendigkeit jedoch hat sich nichts geändert. Deshalb halten wir an dieser Forderung fest. Und wir gehen davon aus, dass auch die Arbeitgeber zu besseren Einsichten gelangen. Denn Wettbewerbsfähigkeit behält oder gewinnt man nicht durch längere Arbeitszeiten, wie sie viele Arbeitgeber fordern, sondern nur durch Innovation.

## STRUKTURKOMPONENTE

### Die Finanzierung des Systemwechsels

Der Systemwechsel zum ERA wird aus der 2002 vereinbarten Strukturkomponente von 2,79 Prozent bestritten. Das Geld kommt von den Beschäftigten. Es ist der Teil der Tarifierhöhungen, die seit 2002 nach einmaliger Auszahlung im Jahr ihres Wirksamwerdens in die betrieblichen ERA-Anpassungsfonds fließen oder noch fließen werden.

Mit Einführung des ERA fließt das Geld den Beschäftigten wieder zu. Nicht zu gleichen Teilen, sondern unterschiedlich je nach Eingruppierung. Werden dabei die 2,79 Prozent überschritten, so ist die Differenz etwa durch Anrechnung auf überbetriebliche Zulagen auszugleichen. Bleiben die ERA-bedingten Einkommensverbesserungen unter 2,79 Prozent, ist die Differenz den Beschäftigten entsprechend ihrer Einzahlung auszuführen und gegebenenfalls das Weihnachtsgeld anzuheben.

## MITBESTIMMUNG

# Viele Wörtchen mitzureden

Die Arbeitgeber haben in den ERA-Verhandlungen versucht, die Mitbestimmung einzuschränken. Ohne Erfolg.

Der Betriebsrat ist von Anfang an einzubeziehen. Der Arbeitgeber muss mit ihm beraten, wann ERA eingeführt werden soll. Er muss sechs Monate vor dem von ihm geplanten Einführungstermin den Betriebsrat darüber informieren. Der Betriebsrat kann erzwingen, dass in die Entgeltgruppen E 4 bis E 11 mindestens je

ne Zusatzstufe eingezogen wird. Beschäftigte und Betriebsrat können bei der Ersteingruppierung in eine der neuen Entgeltgruppen und der möglichen Zusatzstufen der vom Arbeitgeber beabsichtigen Eingruppierung widersprechen. An der Behandlung eines Widerspruchs ist der Betriebsrat über die paritätische Kommission beteiligt. Über die Belastungs- und Erschwernis-Zulage ist eine Betriebsvereinbarung zu schließen, die der vollen Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Ebenfalls der vollen Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt die Festlegung, welches der verschiedenen Systeme des Leistungsentgelts angewendet wird. Bei der betrieblichen Ausgestaltung der Leistungsentgelte ist der Betriebsrat über die Vorschrift, dass hierzu Betriebsvereinbarungen abzuschließen sind, ebenfalls voll beteiligt. Außerdem haben die Beschäftigten weitgehende Reklamationsrechte.

# „Viele schneiden besser ab, niemand schlechter“

**Kay Ohl, Tarifsekretär in der Bezirksleitung Frankfurt, antwortet zu Fragen rund um das neue Entgeltsystem.**

*Über zwei Jahre haben die Verhandlungen gedauert. War's so schwer?*

**Ohl:** Einfach war's nicht. Immerhin haben wir ein komplett neues System der Bezahlung und Bewertung von Arbeit vereinbart. Da wird um jeden Cent gestritten. Zusätzlich waren komplizierte Fragen der Mitbestimmung zu regeln, und die Arbeitgeber hatten eine Ausweitung zum Tabu erklärt. Man muss auch bedenken, dass wir in Hessen bereits in den 80-er Jahren einen ersten Anlauf zum gemeinsamen Entgelt unternommen haben. Durchsetzen konnten wir den Vertrag jetzt, weil die ganze IG Metall und alle Bezirke hinter dem Projekt standen.

*Was ist denn so neu an dem System?*

**Ohl:** Bisher gibt es die Trennung in Arbeiter und Angestellte. Und obwohl ihre Qualifikationen und Tätigkeiten oft vergleichbar sind, klafft zwischen ihren tariflichen Einkommen eine Lücke. Diese Lücke wird mit ERA geschlossen, die Trennung

von Arbeitern und Angestellten wird zumindest bei der Bezahlung und hoffentlich auch in Bezug auf ihr gesellschaftliches Ansehen aufgehoben.

*Was ist neu beim Leistungsentgelt?*

**Ohl:** Wir haben für die Bewertung und Bezahlung von Leistung neue Entgeltgrundsätze eingeführt. Für Beschäftigte im Zeitentgelt bleibt es bei der Leistungszulage, die zusätzlich zum Grundentgelt gezahlt wird. Neu ist, dass mit dem Entgeltgrundsatz „Leistungsentgelt nach Kennziffern“ jetzt nicht mehr nur Akkord und Prämien für die bisherigen Lohnempfänger, sondern vergleichbare leistungsabhängige Entgeltbestandteile für die bisherigen Angestellten möglich sind. Neu sind schließlich Zielvereinbarungen. Sie gibt es in einigen Betrieben zwar schon, aber nicht im tariflich gesicherten Bereich. Wir haben sie tarifvertraglich geregelt und damit der Mitbestimmung unterworfen. Das bringt insbesondere bisherigen Angestellten mehr Sicherheit.

*Nach vielen Teilergebnissen konnte als Letztes die Entgeltlinie geregelt werden.*

**Ohl:** Ja, jetzt steht fest, wie viel

Geld in welcher der elf Entgeltgruppen in den Hauptstufen und in den möglichen Zusatzstufen verdient werden kann.

*Jeder wird natürlich wissen wollen, was er künftig verdient.*

**Ohl:** Klar. Aber exakte Angaben kann man erst machen, wenn neben der alten auch die neue Eingruppierung bekannt ist. Und die muss erst noch vorgenommen werden. Da sind unsere Betriebsräte und Vertrauensleute, aber auch die Beschäftigten selbst gefordert. Sicher ist: Niemand wird gegenüber bisher schlechter gestellt, viele schneiden besser ab. Sicher ist auch: Die am Ende mit der ERA-Strukturkomponente von den Beschäftigten in betriebliche Anpassungsfonds eingezahlten 2,79 Prozent fließen wieder an sie zurück. Allerdings wird und kann das nicht zu gleichen Teilen erfolgen. Bei der vereinbarten Kostenneutralität lassen sich bisherige Ungerechtigkeiten nur so ausgleichen.

*Welche Hilfestellung bekommen Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder bei der Umsetzung?*

**Ohl:** Wir haben bereits ein gutes Fundament gelegt mit Schulungen von Haupt- und Ehren-



Tarifexperte Kay Ohl: „Mit ERA wird Gerechtigkeitslücke geschlossen“

amtlichen. Diese gehen weiter. In den Verwaltungsstellen gibt es ERA-Arbeitskreise, in den Betrieben ERA-Beauftragte. Sie haben sich bisher schon intensiv mit ERA und der Umsetzung befasst. Zum ERA-Abschluss erhalten sie zusätzliche Arbeitshilfen, die ihnen die Information und die Umsetzung in den Betrieben erleichtern. Außerdem werden wir die Phase der betrieblichen Vorbereitung auf die Einführung mit Sonderinfos zu Fragen begleiten, die sich jeweils aktuell stellen. Für die Beschäftigten planen wir weitere Informationen, die noch einmal die Grundzüge und die wesentlichen neuen Elemente des ERA in Kurzform erläutern und alle über ihre Rechte informieren.

## WIE GEHT ES WEITER?

# Bei der betrieblichen Umsetzung nichts überstürzen

**Die zu ERA abgeschlossenen Verträge haben es in sich. Deshalb sind für die Vorbereitung der betrieblichen Umsetzung die verbleibenden 15 Monate bis Ende 2005 nicht zu viel.**

Erst einmal geht es darum, die Beschäftigten zu informieren. Dazu werden unsere Betriebsräte und Vertrauensleute mit gutem Material ausgestattet. Die Bezirksleitung hat für die Ver-

waltungsstellen Arbeitsordner zum ERA erstellt.

Eine Broschüre als Arbeitshilfe mit Hinweisen für Betriebsräte und Vertrauensleute ist derzeit in Druck und wird Anfang Oktober vorliegen.

Danach geht es in dieser Schrittfolge weiter:

- Arbeitgeber und Betriebsrat beraten gemeinsam, wann ERA im Betrieb eingeführt werden soll.

- Spätestens sechs Monate vor der beabsichtigten Einführung muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Termin mitteilen.

- Information der Beschäftigten.

- Erstellen der Arbeitsbeschreibungen für jeden Beschäftigten.

- Beschäftigte werden vom Arbeitgeber über die beabsichtigte Eingruppierung informiert.

- Bis zu drei Wochen nach dieser Information können Betriebsrat und Beschäftigte der beabsichtigten Eingruppierung widersprechen.

Während dieses Prozesses müssen Betriebsrat und Arbeitgeber beraten, ob auch andere Vereinbarungen anzupassen sind. IG Metall, Betriebsräte und Vertrauensleute halten die Beschäftigten über die Abläufe auf dem Laufenden.