

ENTGELT-RAHMEN-ABKOMMEN AM 15. JANUAR ZUM ABSCHLUSS GEBRACHT

Schritt nach vorn in eine neue **A**ERA

Bezirksleiter Klaus Mehrens Wegweisend



Der Verhandlungsführer der Arbeitgeber hat Recht: Die ERA-Vereinbarungen sind wegweisend.

Weil sie zu mehr Gerechtigkeit beitragen und der veränderten Arbeitswelt Rechnung tragen, weisen sie den Weg zu höherer Akzeptanz unserer Tarifverträge. Der Flächentarifvertrag wird gestärkt. Dass wir das gemeinsam erreichen konnten, ist eine bemerkenswerte Leistung.

Um so unverständlicher ist, dass die Arbeitgeber in der aktuellen Runde mit Gegenforderungen kommen, die den Flächenvertrag in Frage stellen. Denn wer Arbeitszeit und Einkommen als Kernelemente tarifpolitischer Gestaltung von den Tarifparteien abziehen und den Betriebsparteien überantworten will, handelt ebenfalls wegweisend: Er weist den Weg weg vom Flächenvertrag. Das müssen wir verhindern. Deshalb wehren wir uns gegen die von den Arbeitgebern verlangten Öffnungen der Verträge.

Wir haben es geschafft: Das Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA) ist unter Dach und Fach. Am 15. Januar haben wir das komplette Tarifwerk mit den Arbeitgebern vereinbart. Der Weg zu einem moderneren, gerechteren und zukunftsfähigen System bei der Bewertung und Bezahlung von Arbeit ist geebnet. ERA wird von Anfang 2006 bis Ende 2007 in allen verbandsgebundenen Unternehmen der Thüringer Metall- und Elektroindustrie eingeführt. Mit Zustimmung der Tarifparteien ist auch frühere oder spätere Einführung möglich. Spätester Termin ist der 31. Dezember 2008.

„Das neue Entgeltsystem macht die Bezahlung nicht nur gerechter und auch leistungsgerechter, es erhöht daneben die Durchlässigkeit für betrieblichen Aufstieg, sichert die Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte der Betriebsräte und Beschäftigten, passt zu 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



Foto: FM

Verhandlungsführer unterschreiben ERA: Abschluss nach fast zwei Jahren

IG Metall, er sei aber insgesamt ein Fortschritt. Mit diesen Worten würdigte unser Bezirksleiter und Verhandlungsführer Klaus Mehrens am Abend des 15. Januar das zuvor erzielte Ergebnis. Gemeinsam mit den Thüringer Arbeitgebern sprach er von einer „neuen Ära in der Tarifpolitik“. Arbeitgeber-Verhandlungsführer Wilhelm Kaufmann sagte: „Mit dem Abschluss beweisen wir, dass wir auch in schwierigen Zeiten und in einer Phase aktueller Tarifauseinandersetzung zu wegweisenden und zukunftsfähigen tarifpolitischen Fortschritten in der Lage sind.“

Fast zweijährige Verhandlungen sind damit zu einem erfolgrei-

chen Ende gelangt. Ausgangspunkt waren die Tarifbewegung 2002 und der damals erzielte Abschluss, für den sich auch die Thüringer Metallerrinnen und Metaller in zahlreichen Aktionen und Warnstreiks stark gemacht hatten. Die damals vereinbarten ERA-Eckpunkte sind jetzt in Tarifverträge umgesetzt. Ab sofort gilt es, Vorbereitungen für deren betriebliche Umsetzung zu treffen. Das sollte nach den bisherigen und weiteren Schulungen sowie mit den betrieblichen ERA-Verantwortlichen, den ERA-Arbeitskreisen in den Verwaltungsstellen und den ERA-Referentinnen und -Referenten kein Problem sein. Eine Umsetzungshilfe wird erstellt.

Modern und zukunftsfähig

Der mit ERA vollzogene 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 zwölf Entgeltgruppen und je eine Zusatzstufe.

ENTGELTLINIE

Aktuelle monatliche Grundentgelte (ohne Leistungsentgelte und Zulagen):

Entgeltgruppe	Grundentgelt (in €)	Entgeltstaffel
E 1	1604	84 %
Z 1	1623	85 %
E 2	1642	86 %
Z 2	1661	87 %
E 3	1699	89 %
Z 3	1737	91 %
E 4	1794	94 %
Z 4	1852	97 %
E 5	1909	100 %
Z 5	2004	105 %
E 6	2100	110 %
Z 6	2195	115 %
E 7	2329	122 %
Z 7	2424	127 %
E 8	2615	137 %
Z 8	2711	142 %
E 9	2864	150 %
Z 9	2959	155 %
E 10	3054	160 %
Z 10	3150	165 %
E 11	3341	175 %
Z 11	3436	180 %
E 12	3532	185 %
Z 12	3723	195 %

Als Eckentgelt ist E5 festgelegt (Tätigkeiten, deren Erledigung weitgehend festgelegt ist und für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich

sind, wie sie in der Regel durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung erworben werden). Das Entgelt entspricht 100 Prozent. In allen anderen Stufen ist die Höhe des Entgelts als Prozentwert der E5 festgesetzt.

Die Spanne reicht von E 1 (einfache Tätigkeiten ohne berufliche Vorbildung mit bis zu vierwöchiger Einarbeitungszeit) bis E 12 (erweiterter Aufgabenbereich,



Unterschriften am 15. Januar: Der Systemwechsel ist beschlossen

Foto: FM

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 Berufserfahrung). Hinzu kommen jeweils Zusatz-

stufen. Die Ausbildungsvergütungen sind ebenfalls prozentual an das Eckentgelt gekoppelt. Bei der betrieblichen Umsetzung des ERA werden die Beschäftigten gemäß diesen Bestimmungen den Gruppen und Zusatzstufen zugeordnet. (Hierbei haben sie die Möglichkeit des Widerspruchs – siehe unten). Dieses Verfahren kann betrieblich durch eine „Regelung tariflicher Entsprechung“ ersetzt werden, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind (siehe unten).

Den einzelnen Entgeltgruppen und 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.

ERSTEINGRUPPIERUNG

Zwei Wege sind möglich

Wenn sie die aktuelle Eingruppierung überprüft und für richtig befunden haben, können die Betriebsparteien für die Eingruppierung die Anwendung der „tariflichen Entsprechung“ vereinbaren.

Hierbei wird für jede der bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppen eine tarifvertraglich festgelegte Zuordnung zu einer der Entgeltgruppen bzw. Zusatzstufen vorgenommen. Beispiele: Die jetzigen Beschäftigten in der Lohngruppe 2 und in den Gehaltsgruppen K 1 und T 1 kommen in die neue E 1. Der Lohngruppe 4 entspricht E 3. In die E 7 kommen die Beschäftigten der Lohngruppe 8 und die der Gehaltsgruppe T 3. Und in die höchste Entgeltgruppe (E 12) kommen Beschäftigte der Gehaltsgruppen K 6 und T 6.

Kommt keine freiwillige Betriebsvereinbarung über die Anwendung der tariflichen Entsprechung zustande, sind die Beschäftigten gemäß den ERA-Bestimmungen neu einzugruppieren. Dies ist zunächst Sache des Arbeitgebers. Er muss sodann Betriebsrat und Beschäftigte informieren. Beide können innerhalb von 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.

BESITZSTAND GESICHERT

Niemand hat weniger

Wem nach einer Neueingruppierung weniger Entgelt zusteht als vorher, bekommt die Differenz als Ausgleichszulage. Diese kann bis zu 50 Prozent auf künftige Tarifierhöhungen angerechnet werden. Wem mehr Entgelt 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. Die bisher aufgrund von Belastungen erfolgten und jetzt entfallenden Höhergruppierungen von Lohnempfängern (die zu einer Diskriminierung von Frauen führen konnten) werden durch eine Belastungszulage ausgeglichen.

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 13-pro-

Beispiel für ERA-Anpassung

Zeitlohn Lohngruppe 6 (alt)	
Grundlohn	1796,81
Leistungszulage 13%	233,59
Summe	2030,40
Zeitlohn Entgeltgruppe 5 (neu)	
Grundentgelt	1909,00
Leistungszulage 10%	190,90
Summe	2099,90

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

zentigen Leistungszulage bei jetzigen Lohnempfängern wird durch das höhere Grundentgelt aufgefangen. 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 Leistungs-

Der Entgeltaufbau

Zuschläge
Erschwernis-Belastungszulage
Leistungszulage, Mehrverdienst Zielerreichungszulage
Grundentgelt

ergebnis wird sodann mit diesen Vorgaben verglichen. Aus diesem Vergleich wird das Entgelt 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 wird in einem „Zielerfüllungsgespräch“ ebenfalls mit dem Beschäftigten festgestellt.

Notwendigkeit bleibt

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 Deutschland nicht durch längere Arbeitszeiten, wie sie die Arbeitgeber derzeit 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. Davon sind bereits 1,4 Prozent zusammen. Das Geld kommt von den Beschäftigten. Es ist der Teil der letzten beiden Tarifierhöhungen, die nach den einmaligen Auszahlungen 2002 und 2003 in die betrieblichen ERA-Anpassungsfonds fließen. Mit der oder den nächsten Tarifierhöhungen wird die Zahlung der restlichen 1,39 Prozent geregelt.

Dieses Geld fließt 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 (oder auf einem anderen Weg) auszugleichen. Bleiben die ERA-bedingten Einkommensverbesserungen unter 2,79 Prozent, ist die Differenz den Beschäftigten entsprechend ihrer Einzahlung auszu zahlen.

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 mit ihm prüfen, ob die bestehenden Eingruppierungen tarifgerecht sind, um gegebenenfalls das System der tariflichen Entsprechung anwenden zu können. Der Arbeitgeber muss schließlich sechs

Monate vor dem von ihm geplanten Einführungsstermin den Betriebsrat darüber informieren.

Beschäftigte und Betriebsrat können bei einer Neueingruppierung der vom Arbeitgeber beabsichtigten 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 Mitbestim-

mung des Betriebsrats unterliegt. Ebenfalls der vollen Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt die Festlegung, welches der verschiedenen Systeme des Leistungsentgelts angewendet wird.

Schließlich sind sie bei der betrieblichen Ausgestaltung der Leistungsentgelte 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, zu Fragen rund um das neue Entgeltsystem.

Fast 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 eingeführt. Da wird um jeden Cent gestritten. Dazu waren komplizierte Fragen der Mitbestimmung zu regeln, und die Arbeitgeber hatten eine Ausweitung zum Tabu erklärt. Man muss auch bedenken, dass wir in anderen Tarifgebieten schon viel länger verhandeln. In Hessen haben wir bereits in den 80er Jahren begonnen. Dass es jetzt in Thüringen relativ schnell geht, liegt auch daran, dass wir auf viele Vorarbeiten zurückgreifen konnten.

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, klappt 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?



Kay Ohl (li.) mit Arbeitgeber-Verhandlungsführer Wilhelm Kaufmann (re.): „Um jeden Cent gestritten“

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 zwölf Entgeltgruppen und der jeweiligen Zusatzstufe 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 Vertrauens-

leute, aber auch die Beschäftigten selbst gefordert. Sicher ist nur: 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.

Welche Hilfestellung bekommen Betriebsräte und Vertrauensleute bei der Umsetzung?

Ohl: Wir haben bereits ein gutes Fundament gelegt mit Schulungen von Haupt- und Ehrenamtlichen. 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 eine ERA-Formel erstellen. Sobald außer der bisherigen auch die künftige ERA-Eingruppierung bekannt ist, lässt sich mit dieser Formel die Differenz neu zu alt ermitteln. Wir wollen dazu einen Rechner auf unsere Internet-Seite stellen (www.igmetall.de/homepages/bezirk-frankfurt).

WIE GEHT ES WEITER?

Bei der Umsetzung nichts überstürzen

Die zu ERA abgeschlossenen Tarifverträge haben es in sich. Deshalb sind fast zwei Jahre (bis Ende 2005) Vorbereitung für die betriebliche Umsetzung nicht zu viel. Zumal einige Bestandteile wie zum Beispiel Niveaubeiispiele für die betriebliche Eingruppierung noch nicht geregelt sind.

Jetzt geht es erst einmal darum, die Beschäftigten zu informieren und dafür ihre betrieblichen Vertreter mit Material auszustatten. Die Bezirksleitung arbeitet deshalb intensiv an einer Arbeitshilfe mit Hinweisen für Betriebsräte und Vertrauensleute. Für die Vorbereitung auf die betriebliche Umsetzung wird die

Arbeitshilfe neben vielen Erläuterungen auch sehr konkrete Mustertexte enthalten – etwa für Betriebsvereinbarungen, die für die ERA-Einführung abgeschlossen werden sollten oder müssen. Des Weiteren werden die Schulungen zum ERA für ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre der

IG Metall fortgesetzt – ab sofort auf Basis des ERA-Abschlusses. Es gilt also, sich noch jede Menge Infos und Know how anzueignen. Das sollte jetzt oberste Priorität haben. Ein derartiger Systemwechsel, wie wir ihn mit ERA vollziehen, will gut vorbereitet sein, damit er reibungslos klappt.