

Entgeltrahmenabkommen

ERA

Einführung bei der Schaeffler KG

Standort Herzogenaurach

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am Standort Herzogenaurach der Schaeffler KG setzen derzeit Personalleitung und Betriebsrat das Entgeltrahmenabkommen (ERA) in die betriebliche Wirklichkeit um.

Blaumann und weißer Kragen, diese überholte Unterscheidung, verschwindet aus der Entgeltsystematik.

Die Arbeitsaufgaben werden beschrieben nach

fachliche Qualifikation

Handlungs- und Entscheidungsspielraum.

Die Verdienstchancen im Zeitlohn, Gehalt und Prämie werden im Leistungsentgelt angeglichen. Zulagen für Nachtarbeit, Sonntag und Mehrarbeit bleiben unberührt.

ERA bietet alle Chancen eines neuen Entgeltsystems mit
mehr Gerechtigkeit, weil vergleichbare Arbeit gleich bezahlt wird
mehr Aufstiegschancen, weil das System durchschaubar und überprüfbar ist.

Wenngleich ERA Chancen bietet, kennen wir auch die Risiken.

Es liegt im Konflikt zwischen Kapital und Arbeit, dass in Entgeltfragen immer auch Verteilungsinteressen zum Ausdruck kommen. Soweit wir das derzeit übersehen, überfrachtet die Personalleitung den ERA-Prozess mit "systemfremden" Zielen.

- Unterlassene Abgruppierungen in der Vergangenheit, weil sich die Arbeitsaufgaben geändert haben, sollen mit ERA korrigiert werden. Die vereinbarte tarifliche Besitzstandsregelung soll diese Absicht befördern.
- Zwischen Betriebsrat und Personalleitung gibt es erhebliche Differenzen in der Bewertung der Arbeitsaufgaben/Eingruppierung.

Der Betriebsrat arbeitet bis an die Leistungsgrenze an seiner Aufgabe.

Die vorliegende Broschüre soll alle Kolleginnen und Kollegen eine Orientierung ermöglichen. Was ändert sich, worauf muss ich mich einstellen?

Herzogenaurach im März 2008



Thomas Molkner
Betriebsratsvorsitzender



Dieter Klose
stellv. Betriebsratsvors.



Werner Leidhardt
stellv. Betriebsratsvors.



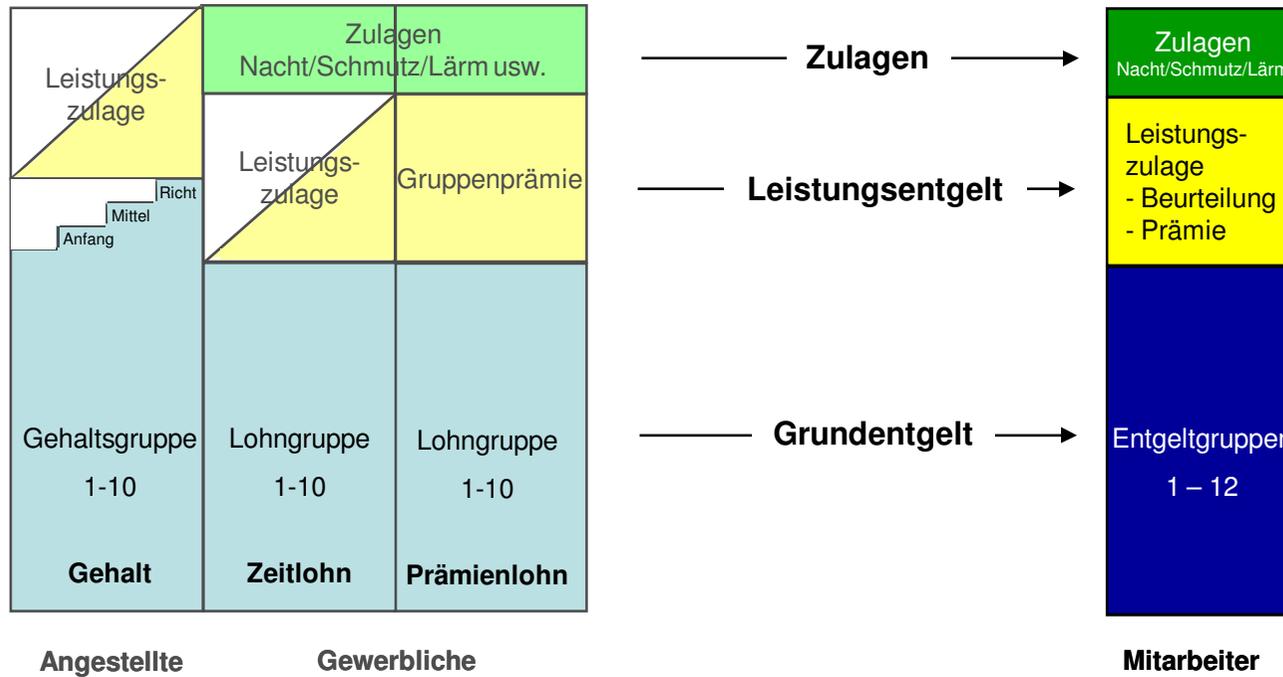
Entgeltrahmenabkommen ERA



Das **EntgeltRahmenAbkommen** beendet die überkommene Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten.

Bisher 3 Entgeltsysteme

Neu 1 Entgeltsystem



Grundentgelt



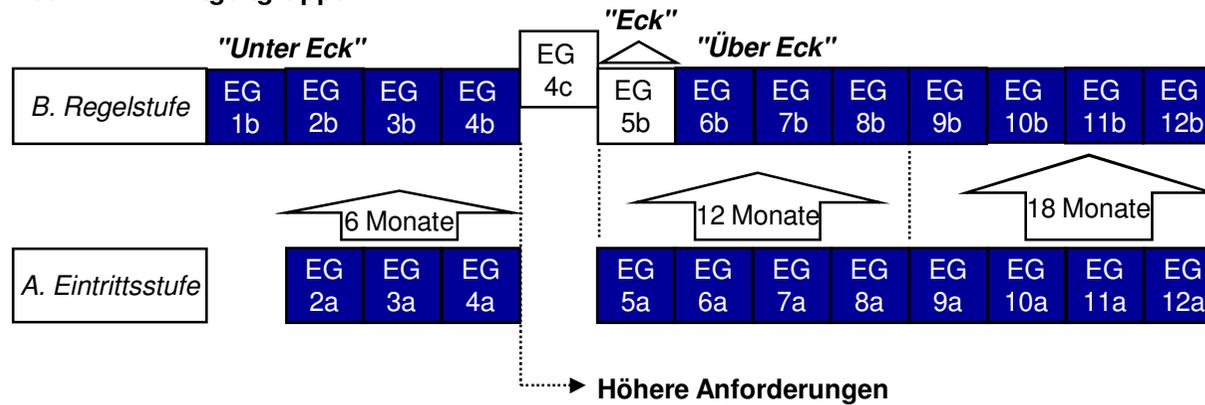
FAG

Bisher Gehaltsgruppen
Lohngruppen

1	GG 4	10
---	------	----

1	LG 7	10
---	------	----

Neu Entgeltgruppen



Grundentgelt

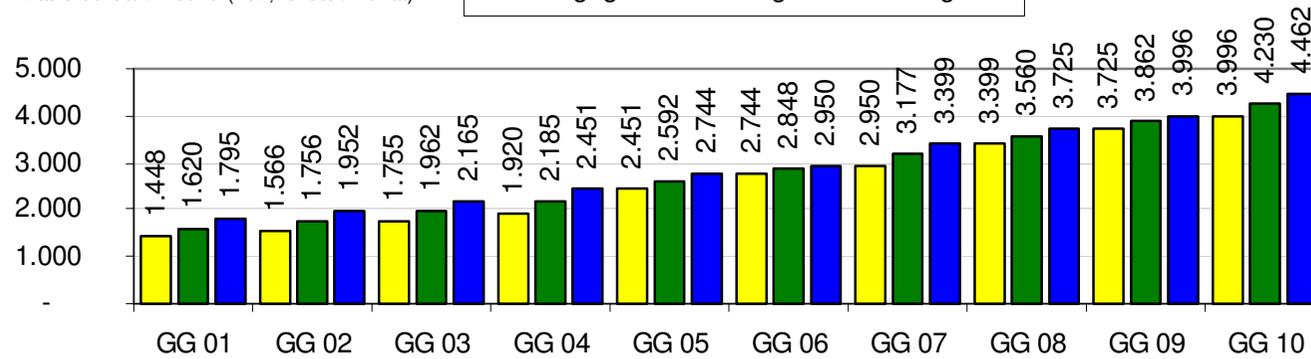


FAG

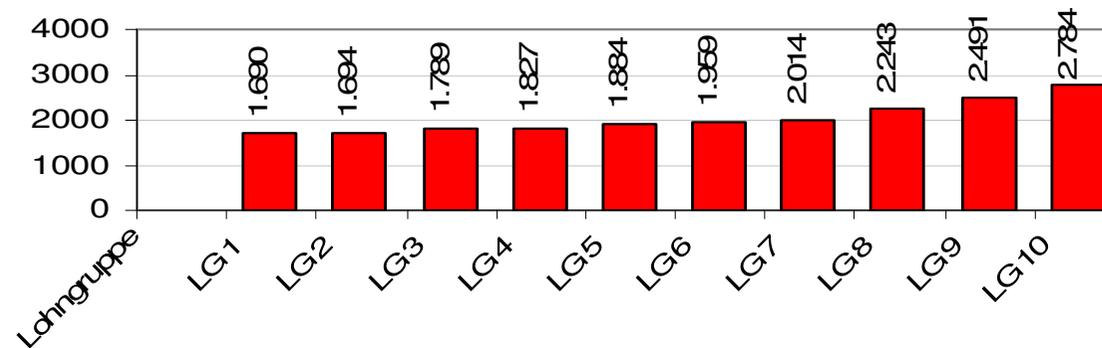
Tarifgehälter (ab 01. Juni 2007)

Basis 35 Std./Woche (152,25 Std./Monat)

■ Anfangsgehalt ■ Mittelgehalt ■ Richtgehalt



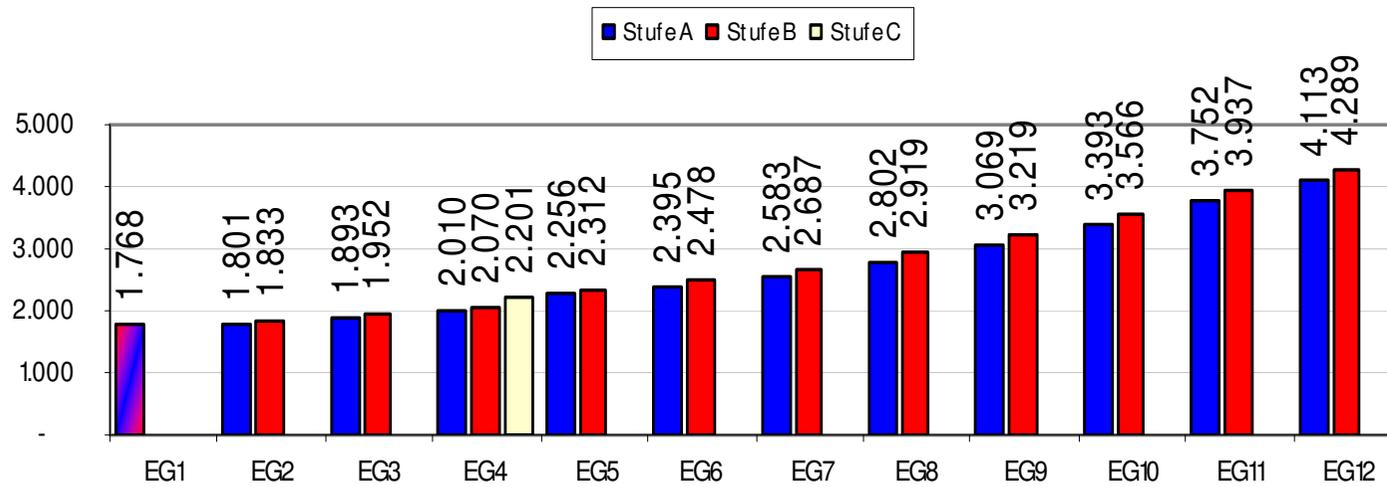
Tariflöhne (ab 01. Juni 2007)



Grundentgelt



Entgeltgruppen (ab 01. Juni 2007)



"Bei der ERA-Einführung hat der Betriebsrat eine wichtige Aufgabe. Mit sachlich begründeten Argumenten muss die Ersteingruppierung der Personalleitung und der Vorgesetzten in vielen Fällen korrigiert werden. Ich unterstütze den Betriebsrat dabei."



Werner Kliemann
Instandhaltungselektriker

Betriebsräte der
Schaeffler KG 

Grundentgelt



Beschreibung der Entgeltgruppen ERA-TV § 3

Entgeltgruppe 1

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch kurze Unterweisung erworben werden.

Entgeltgruppe 2

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch Anlernen erworben werden.

Entgeltgruppe 3

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, für die sowohl Ablauf als auch Ausführung weitgehend festgelegt sind. Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel in einer Zeit* von etwa 6 Wochen erworben werden, oder gleichwertige auf andere Weise erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten.

***Anmerkung:**

Gemeint ist die bei zweckgerichteter Vorgehensweise notwendige Zeit, um die für die Erfüllung der Aufgabe erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erlangen. Notwendig ist die Zeit, die ein durchschnittlicher Arbeitnehmer ohne aufgabenbezogene Vorkenntnisse benötigt.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Grundentgelt



Entgeltgruppe 4

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, für die sowohl Ablauf als auch Ausführung teilweise festgelegt sind. Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die einer zusätzlichen aufgabenbezogenen Qualifikation zur Erfüllung von Tätigkeiten höherer Schwierigkeiten entsprechen.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Stufe C:

Die Arbeitsaufgabe stellt erkennbar höhere Anforderungen als in der Stufe B, die jedoch noch nicht für die nächste Entgeltgruppe ausreichen.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 5

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungen bei der Arbeitsausführung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung und längere zusätzliche fachspezifische Erfahrung erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Grundentgelt



Entgeltgruppe 6

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.
Die erforderliche Zusatzqualifikation kann auch durch eine fachspezifische Erfahrung von etwa 15 Monaten erreicht werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 7

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.
Die erforderliche Zusatzqualifikation kann auch durch eine mehrjährige, d. h. mindestens dreijährige fachspezifische Erfahrung erreicht werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung zum Meister oder Fachwirt erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 8

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung (z. B. Techniker, Betriebswirt) erworben werden. Dazu gehören auch Meister oder Fachwirte mit zusätzlichen Aufgaben wie z. B. Führungsaufgaben und fachlicher Verantwortung für unterstellte Mitarbeiter.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Grundentgelt



Entgeltgruppe 9

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und eine über die der EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 10

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Grundentgelt



Entgeltgruppe 11

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungen bezüglich der eigenen Aufgabenstellung voraussetzt.

Anmerkung:

Die Formulierung zum Handlungsspielraum bedeutet nicht, dass der Arbeitnehmer über seine Arbeitsaufgabe selbst entscheidet.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 12

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene, besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Grundentgelt



FAG

Fachliche Qualifikation	Berufserfahrung Fach- und Spezialkenntnisse	Handlungs- und Entscheidungsspielraum	EG
Kenntnisse und Fertigkeiten, durch kurze Unterweisung erworben.			EG1
Kenntnisse und Fertigkeiten durch Anlernen erworben.			EG2
Kenntnisse und Fertigkeiten, in etwa 6 Wochen erworben		Ablauf und Ausführung sind weitgehend festgelegt	EG3
Kenntnisse und Fertigkeiten, in etwa 6 Wochen erworben undzusätzliche aufgabenbezogene Qualifikation	Ablauf und Ausführung sind teilweise festgelegt	EG4
Kenntnisse und Fähigkeiten durch eine einschlägige 2jährige Berufsausbildung			EG4c
Kenntnisse und Fertigkeiten, durch eine mind. 3jährige Berufsausbildung <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> oder: ... durch einschlägige 2jährige Berufsausbildung und...	-- <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> ...längere zusätzliche fachspezifische Erfahrung	Entscheidungen bei der Arbeitsausführung	EG5
... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung und...	...fachspezifische Zusatzqualifikation oder: ...fachspezifische Erfahrung von etwa 15 Monaten		EG6

Grundentgelt



FAG

Fachliche Qualifikation	Berufserfahrung Fach- und Spezialkenntnisse	Handlungs- und Entscheidungsspielraum	EG
...einschlägige mindestens 3jährige Berufs- ausbildung und... ----- <u>oder:</u> ... qualifizierte Weiterbildung zum Meister oder Fachwirt	... erweiterte fachspezifische Zusatzquali- <u>oder:</u> mehrjährige (min. 3 Jahre) fach- spezifische Erfahrung ----- --		EG7
...einschlägige mindestens 3jährige Berufs- ausbildung und... ----- <u>oder:</u> ... qualifizierte Weiterbildung (z. B. Techniker, Betriebswirt)	... umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation ----- --		EG8
... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung und ... ----- <u>oder:</u> ... qualifizierte Weiterbildung und... ----- <u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer	... eine über die EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikation ----- ...darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation ----- --	Entscheidungs- und Dispositions- spielraum im Rahmen der Aufgabenstellung	EG9

Grundentgelt



FAG

<p>... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung und ...</p> <p><u>oder:</u> ... qualifizierte Weiterbildung und...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer</p>	<p>... besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>...</p>		<p>EG10</p>
<p>... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und ...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer und ...</p>	<p>... darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation</p>	<p>Entscheidung bezüglich der eigenen Aufgabenstellung</p>	<p>EG11</p>
<p>... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und ...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer und ...</p>	<p>... darauf bezogene besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation</p>		<p>EG12</p>

Tarifliche Orientierungsbeispiele

Zur Vereinfachung der Aufgabenbeschreibung und der Bewertung von Arbeitsaufgaben in den Betrieben, haben die Tarifvertragsparteien 70 Orientierungsbeispiele verbindlich vereinbart.

<p>Orientierungsbeispiel 13</p> <p>1. Aufgabenbezeichnung: Automatisches Montieren/Bestücken (in Montagestationen bzw. Bestücklinien)</p> <p>2. Beschreibung Teile und/oder Vorrichtung m Einfaches Umfertigung nach Montageprogr verkettete Sta Einfache Progre (z.B. Varia Erststück ferti ggf. einfache Bedarf Param Montagestati zessen (z.B. S nen. Teile/Pr und/oder als manentproze: Störungen (z. seitigen bzw. Prüfen von M prozessüblich tigkeit, Polur (z.B. Prüfplan Fehlerhafte h Arbeitsgang Reinigungs/ durchführen.</p> <p>3. Bewertungst Das Vorberei schiedenartiq von Teilen mi bung sowie G... lernen entsprechend den Anforde</p>	<p>Orientierungsbeispiel 60</p> <p>1. Aufgabenbezeichnung: Bearbeiten von Einkaufsvorgängen 1</p> <p>2. Beschreibung Bedarf an Tei stellen. Quali auf Plausibili chen erfragen Angebote eini zusammenste tionen vorklä Kennnisse in fremdsprachij Bestellungen rungen inform schlagen. Nac führen. Liefer</p> <p>Hinweise zur) Bezug ähnlich Statistische A durchführen.</p> <p>Aufbereitung Kriterien (z.B.</p> <p>3. Bewertungsb Die Arbeitsau einschlägigen ben werden.</p> <p>Die Arbeitsau Angebotsverg</p>	<p>Entgeltgruppe: EG 3</p> <p>Entgeltgruppe: EG 5</p> <p>Entgeltgruppe: EG 7</p>
---	--	---

"Ich will beruflich am Ball bleiben und mich weiterentwickeln. ERA gibt mir die notwendige Orientierung."



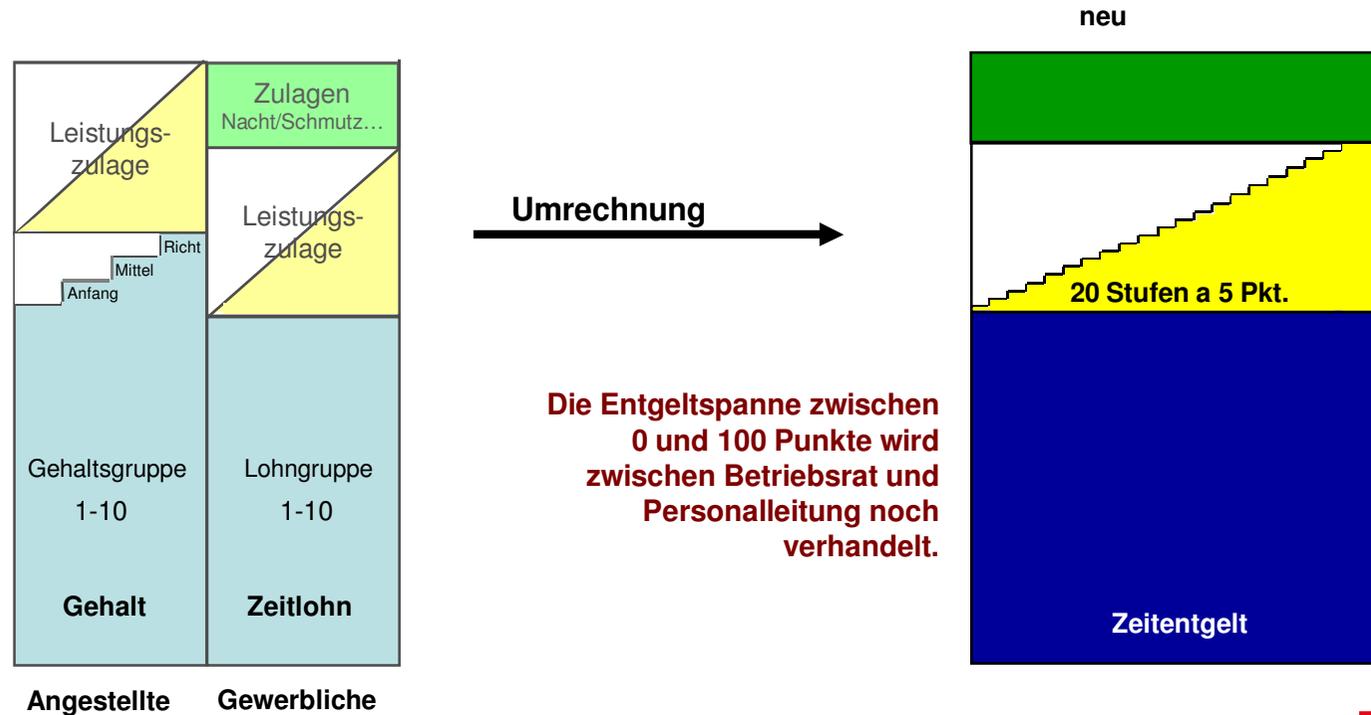
Benedikt Assenmacher
Maschineneinsteller

Leistungsentgelt



Zeitentgelt mit Leistungsbeurteilung

Zum Einführungsstichtag wird die Leistungszulage umgerechnet. Zu einem späteren Zeitpunkt wird die Beurteilung nach neuen, für Arbeiter und Angestellte gleichen Kriterien erfolgen. Dazu wird nach der ERA-Einführung eine Betriebsvereinbarung verhandelt!



Leistungsentgelt



ERA-TV § 7 Ziff. 11 Beurteilungsbogen

		Beurteilungsstufen				
Beurteilungsmerkmale	zu beurteilen zum Beispiel an Hand von	A Die Leistung entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	B Die Leistung entspricht im Allgemeinen den Erwartungen	C Die Leistung entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	D Die Leistung liegt über den Erwartungen	E Die Leistung liegt weit über den Erwartungen
Effizienz	Qualität; termingerechte Arbeitsergebnisse; Umgang mit Zeit; rationelle Durchführung; Setzen von richtigen Prioritäten	0	5	10	15	20
Qualität	Sorgfältige Durchführung von Arbeitsaufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen	0	5	10	15	20
Persönlicher Einsatz	Arbeiten in unterschiedlichen Arbeits- und Organisationsstrukturen; Initiative; Übernahme von Verantwortung; Einbringen bzw. Umsetzen von Ideen und Anregungen; Umgang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	5	10	15	20
Methodisches Arbeiten	Fähigkeit zur Analyse und Entscheidungsfindung; Kostenbewusstsein; übergreifendes Denken und Handeln; Kundenorientierung	0	5	10	15	20
Zusammenarbeit	Teamverhalten; Kommunikationsverhalten; Konfliktfähigkeit; Informationsaustausch; Führungsverhalten; Hilfsbereitschaft	0	5	10	15	20

Bei der Beurteilung sind die Merkmale bezogen auf die Arbeitsaufgabe anzuwenden.

Die beispielhaft aufgeführten Kriterien sind nicht abschließend.

Anmerkung: "Quantität" ist nicht durch Kennzahlenvergleich zu ermitteln.

Leistungsentgelt



Die Leistungsbeurteilung hat (durch die Führungskraft) mindestens einmal im Kalenderjahr zu erfolgen.

Ergibt sich aus der Beurteilung eine Änderung der Leistungszulage, wird diese ab dem der Festsetzung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt.

Eine festgestellte Leistungsminderung ist dem Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen. Er erhält seine bisherige Leistungszulage während einer darauf folgenden Übergangszeit von drei Kalendermonaten. In den letzten zwei Wochen vor Ablauf der Übergangszeit findet eine neue Leistungsbeurteilung statt, die für die ab dem vierten Monat zu zahlende Leistungszulage maßgebend ist. Diese Leistungsbeurteilung entfällt, wenn während der Übergangszeit Einspruch eingelegt wurde.

Die Übergangsregelung kann von einem Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren – gerechnet ab dem Zeitpunkt der ersten Feststellung einer Leistungsminderung – nur einmal in Anspruch genommen werden.

Dem Arbeitnehmer ist eine Kopie seiner Leistungsbeurteilung (Beurteilungsbogen) mit Angabe seiner Leistungszulage in Prozent auszuhändigen.

Auf Verlangen ist ihm seine Leistungsbeurteilung in einem Gespräch zu erläutern.

"Zukünftig wird meine Leistung nach modernen Kriterien bewertet. Ich erhoffe mir dadurch echte Anerkennung."



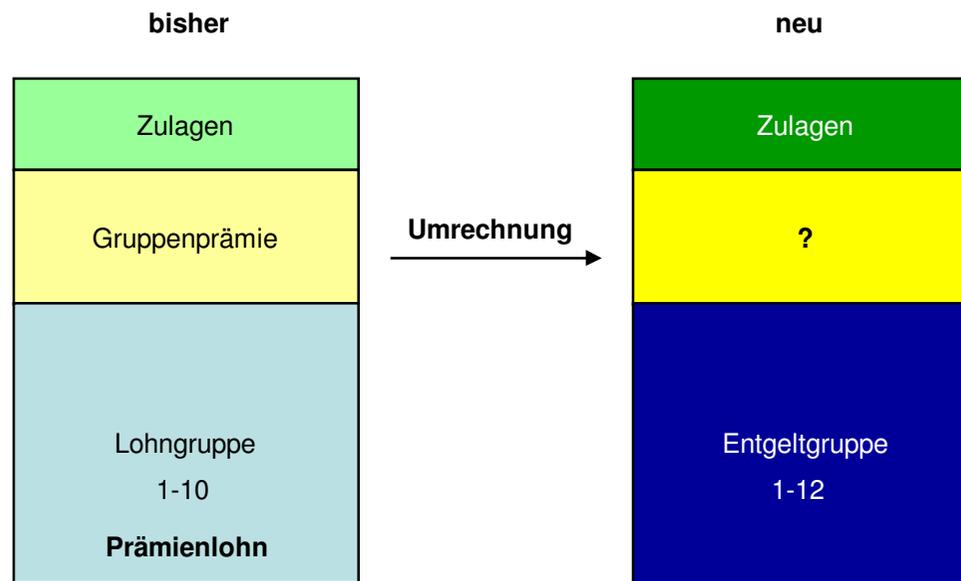
Harald Mölkner
Mechaniker Werkzeugbau

Leistungsentgelt



Prämienentgelt

Zum Stichtag der ERA-Einführung wird die bisherige Prämie Leistungszulage (Prämie) umgerechnet. Die Höhe der Prämie wird derzeit noch zwischen Betriebsrat und Personalleitung verhandelt.



"Ich möchte, dass nicht nur die Firma zufrieden ist, sondern auch der Mitarbeiter. Bei der Beurteilung darf die Wertschätzung jedes Einzelnen nicht missachtet werden."

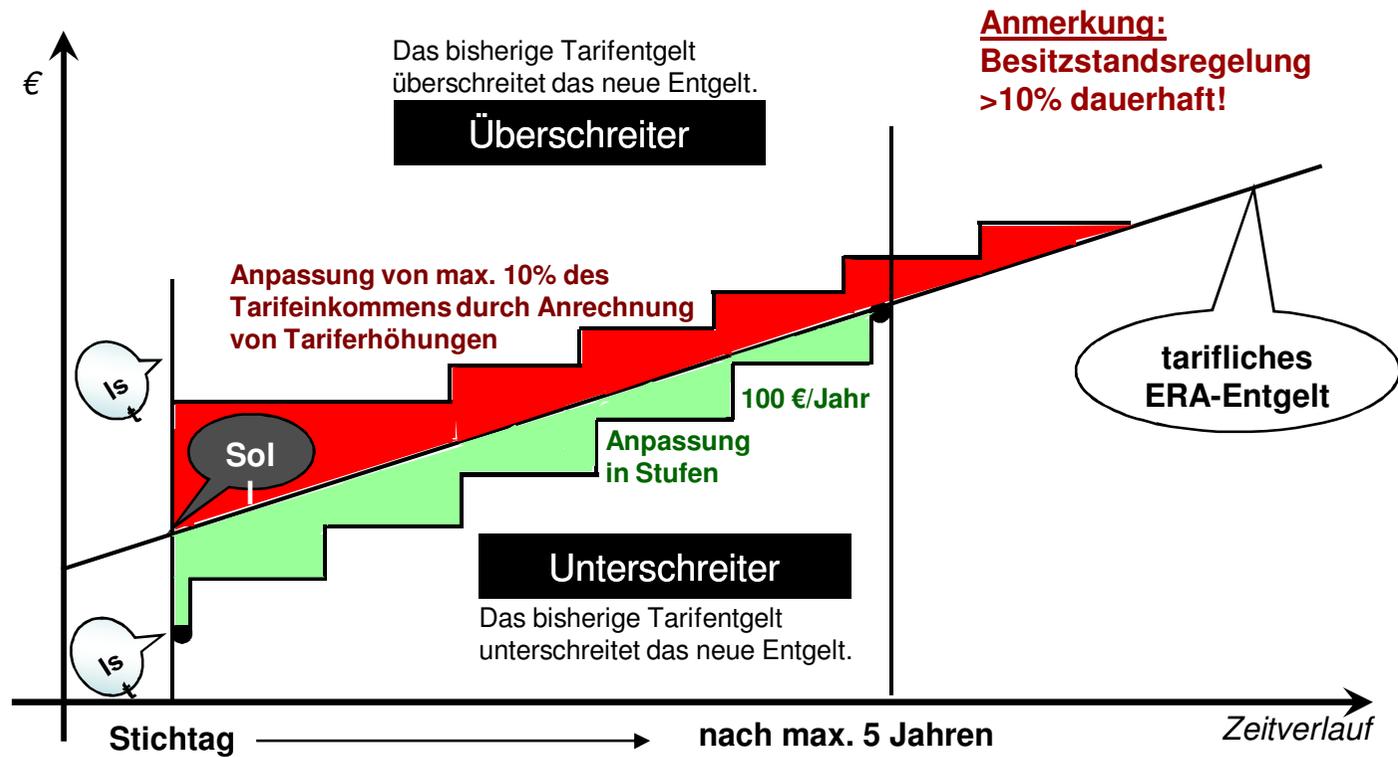


Daniela Kin
Montage Bedienerin

Besitzstandsregelung und Entgeltanpassung



Heranführung der Über-/Unterschreiter §5 Besitzstandsregelung / §6 Entgeltanpassung



"Freiwillige" Zulagen



Am Standort Herzogenaurach gibt es freiwillige Zulagen

z. B. für die Spätschicht
für die Nachtschicht

Diese Zulagen werden nach der Eingruppierung der Arbeitsaufgaben verhandelt.

Individuelle Zulagen, die nicht durch Betriebsvereinbarungen abgedeckt sind, können vom Arbeitgeber jederzeit, auch bei der ERA-Einführung, verrechnet werden.

*"ERA ist grundsätzlich ein notwendiger Reformschritt.
Ich will mithelfen, dass das Unternehmen das Tarifwerk fair und korrekt anwendet!"*



Christian Karmann
Spezialist Werkzeugmanagement

Erschwerniszulagen



1. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Betriebe, soweit möglich, bestrebt sind, durch Umwelteinflüsse auftretende Belastungen unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft durch technische Maßnahmen zu vermeiden bzw. zu vermindern.
2. Ist dies nicht möglich, erhalten die Arbeitnehmer, die durchschnittlich mehr als 3 Stunden pro Tag unter folgenden Bedingungen tätig sind, als Ausgleich von durch Umwelteinflüsse auftretenden erheblichen Belastungen eine Erschwerniszulage wie folgt:

- bei erheblicher Einwirkung von Rauch, Ruß, Staub, Hitze, Säuredämpfen oder giftigen Stoffen, wie dies beispielsweise bei Arbeiten mit Blei oder Zink, beim Kesselreinigen, Sandstrahlen, Spritzlackieren, Schweißen, Beizen, Galvanisieren und ähnlichen Arbeiten auftreten kann, sowie bei Transportarbeiten mit besonderer Verantwortung, bei Reparaturarbeiten mit besonderen Gefahren und ab einem repräsentativen energieäquivalenten Dauerschallpegel von über 85 dB(A)
monatlich 16,50 €

- bei Temperaturen über 35°
monatlich 25,00 €

Die Erschwerniszulage kann insgesamt einen Betrag von monatlich 25,00 € nicht überschreiten.

Normale Belastungen sind mit dem Grundentgelt abgegolten.

3. Wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über das Vorliegen der für die Gewährung der Erschwerniszulage erforderlichen Voraussetzungen keine Einigung erzielt, so entscheidet eine paritätisch zusammengesetzte Kommission, deren Mitglieder von Arbeitgeber bzw. Betriebsrat benannt werden. Bei der Besetzung der Kommission sind fachliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

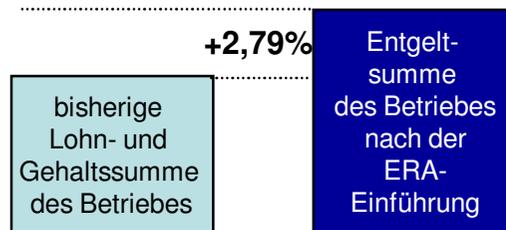
Nacht-, Wochenend- und Mehrarbeitszuschläge bleiben durch ERA unverändert!

Mitarbeiter in Altersteilzeit

Mitarbeiter mit einem Altersteilzeitvertrag, deren Altersteilzeit zum 01.05.2008 besteht oder beginnt, werden NICHT in das ERA überführt. Sie behalten die Rechtssicherheit des bestehenden Vertrages.

Kostenneutralität

Der Tarifvertrag stellt sicher, dass dem Unternehmen durch die Einführung des neuen Entgeltsystems nicht zu hohe zusätzlichen Kosten entstehen.



? **Übersteigt die Kostenwirkung +2,79%, muss ausgeglichen werden. Dies muss dann in einer separaten Vereinbarung geregelt werden.**

Die 2,79% wurden in den Entgelttabellen bisher nicht ausgewiesen und durch Einmalzahlungen an die Belegschaft gegeben. Mit der ERA-Einführung sind sie Teil der Entgeltsystematik.

Im Rahmen der zentralen Verhandlungen streben Betriebsrat und Personalleitung an, Urlaubs- und Weihnachtsgeld NICHT anzurechnen. Die 2,79% sollen ausreichen.

ERA und Tarifierhöhung 2008

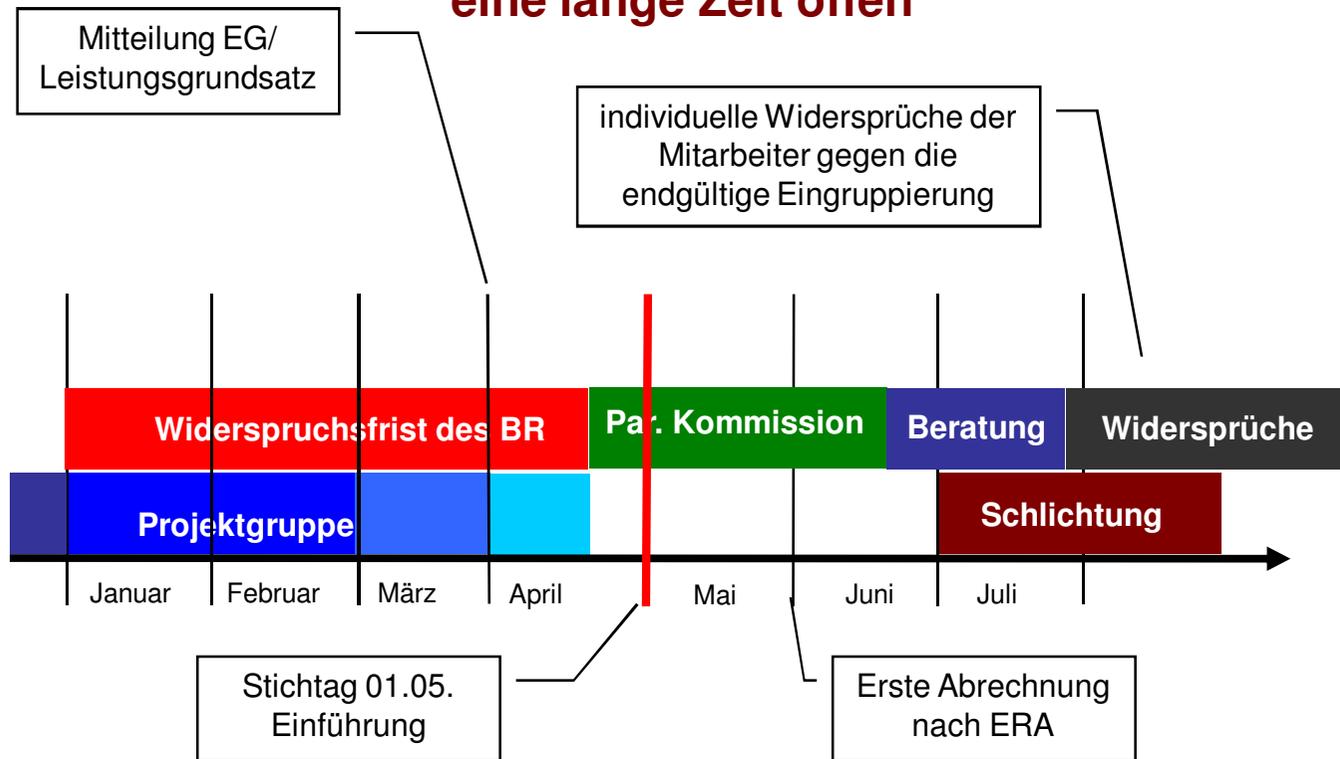
Zum 1. Juni 2008 erhöhen sich die Tabellenwerte um 1,7%. Diese Entgelterhöhung wird nicht auf einen Besitzstand angerechnet (Gesprächsstand Februar 2008).

Monate Juni bis Oktober 2008

Für diesen Zeitraum sieht der Tarifvertrag von 2007 eine monatliche Einmalzahlung im August 2008 in Höhe von je 0,7% vor = 3,98% inkl. anteiliger Sonderzahlung.

Zeitablauf für 2008

Viele Konflikte sind über eine lange Zeit offen



Die ERA Experten des Betriebsrates



FAG

Werk IWS und Bereich W

Siegfried WAGNER

Projektleitung

Telefon 6655

BR-Büro (Gebäude 8/2)



Erwin TABAR

Telefon 1345

BR-Büro (Gebäude 8/2)



Ersatz: **Norbert LAMM**
Eckehard KASCHKA

Daniela KIN

Marinela THIEL

Richard ZIMMER

Alfred WEISS

Harald MÖLKNER

Gottfried SCHAUFLENER

Hermann LANGE

Klaus HORN

Zentralbereiche

Ewald DOBNER

Telefon 2253

BR-Büro (Gebäude 8/2)



Wolfgang HENTSCHKE

Telefon 7377

ERA-Büro (Gebäude 16/4)



Ersatz: **Wolfgang KITZLER**
Thomas MÖLKNER

Roswitha BÄR

Heike NÄRRICH

Beate ZEISSLER

Werner LEIDHARDT

Jürgen WORRICH

Ulrich KANZLER

Dieter KLOSE

Klaus BITTERWOLF

Impressum:

V.i.S.d.P.: Thomas Mölkner, Betriebsratsvorsitzender am Standort Herzogenaurach

Gestaltung: Vertrauensleute am Standort Herzogenaurach

Betriebsräte der
Schaeffler KG

