

Abschluss → **Vorbereitung** → **Einführung**

Am 1.11.2005 wurde der Entgeltrahmen-tarifvertrag (ERA) von der IG Metall und dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (VBM) unterzeichnet. Für die Schaeffler-Gruppe haben wir mit dem letzten Tarifabschluss vereinbart, den für die Metall- und Elektroindustrie abgeschlossenen Entgelttarifvertrag auch im Geltungsbereich unseres Tarifvertrags umzusetzen.

Spätestens vier Monate vor der betrieblichen ERA-Einführung teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat die beabsichtigte neue Eingruppierung der Beschäftigten mit. Innerhalb von acht Wochen kann der Betriebsrat der Eingruppierung widersprechen. Wie es weitergeht, wenn die Betriebsparteien sich nicht einigen, ist unten beschrieben.

Bis zum 30.9.2006 schaffen Betriebsrat und Geschäftsleitung die Voraussetzungen zur ERA-Einführung. Dies betrifft vor allem die Ersteingruppierung und die Kostenneutralität. Bis Oktober 2006 kann ERA nur mit den zuständigen Tarifparteien eingeführt werden. Danach wird der Stichtag betrieblich festgelegt. Bis spätestens 1.10.2009 muss ERA in allen Betrieben umgesetzt sein.

So wird eingruppiert

Die Arbeitswelt ist kompliziert geworden. Komplizierter, als das in den alten Tarifverträgen zum Ausdruck kam. Für die Ersteingruppierung heißt das: Es gibt kein einfaches Schema, nach dem Motto »die Lohngruppe XY wird zur Entgeltgruppe YZ«. In den Betrieben werden – nach Festlegung des Einführungsstermins – die Personalabteilungen die Neueingruppierungen vor-

nehmen. Selbstverständlich hat der Betriebsrat hier ein Mitbestimmungsrecht. Jede einzelne Eingruppierung wird überprüft werden. Damit das Unternehmen nicht auf die Idee kommt, ERA zum Anlass zu nehmen, die Personalkosten zu senken. Im Tarifvertrag wurde genau festgelegt, was passiert, wenn sich Firmenleitung, Beschäftigte und Betriebsrat nicht einig sind. Die Fäl-

le werden zunächst von einer Kommission geprüft, in der Vertreter des Unternehmens und des Betriebsrats gleichermaßen vertreten sind. Kommt hier keine Einigung zustande, wird der strittige Fall an die tarifliche Schlichtungsstelle überwiesen. In der sitzen auch VertreterInnen der IG Metall. Den Vorsitz hat ein neutraler Schlichter. Es befassen sich also auch Vertreter von außerhalb des Betriebs mit dem Fall. Das kann helfen, Blockaden zu überwinden.

Die neuen Tarifverträge im Überblick

- ▶ **Entgeltrahmen-Tarifvertrag**
Regelt die Eingruppierung, die Entgeltgruppen, Fragen von Prämie, Akkord und Leistungsbeurteilung. Erstmals wurden auch die Zielvereinbarungen tariflich geregelt.
- ▶ **ERA-Einführungstarifvertrag**
Regelt den Übergang zum neuen Tarifsysteem: Einführungszeitraum, Ersteingruppierung, Umrechnung von Leistungszulage, Prämie und Akkord und eine Besitzstandswahrung.

- ▶ **Entgelttarifvertrag**
Enthält die neue Entgelttabelle. Sie ist seit 1.11.2005 in Kraft, ersetzt die bisherigen Tarife aber nur dann, wenn ERA eingeführt wurde. Die Entgelttabelle wird bis zu ihrer betrieblichen Einführung um die jeweiligen Tarifabschlüsse fortgeschrieben.

Weitere Infos

Viele reden über Tarifverträge – wir machen sie! Die IG Metall hat mit diesem Tarifwerk ihre tarifpolitische Kompetenz eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Die in der IG Metall organisierten Beschäftigten, Vertrauensleute und Betriebsräte werden ERA in die Praxis umsetzen. Jetzt gilt: Mithelfen bei der Umsetzung des neuen Tarifvertrags. Die Mitglieder der IG Metall haben einen tarifvertraglichen Rechtsanspruch aus dem neuen Tarifwerk. Darum: Mitglied werden! Die IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute sind die kompetenten Ansprechpartner für Fragen zu ERA. Weitere Informationen zu ERA werden folgen.



Ich möchte Mitglied der IG Metall werden.

Name

Anschrift

Anstellung

Unterschrift

Bitte abgeben bei den Vertrauensleuten der IG Metall, dem IG Metall-Betriebsrat oder an die IG Metall-Verwaltungsstelle senden.



Dezember 2005

Nach vier Jahren Verhandlung ist es endlich geschafft:

ERA-Abschluss auch für Schaeffler

Die Aufteilung in Arbeiter und Angestellte gehört der Vergangenheit an. Der neue Entgelttarif (ERA) ist in Kraft. Damit ging ein Verhandlungsmarathon ohnegleichen zu Ende. Seit 2002 hatten die IG Metall und die Arbeitgeber in unzähligen Verhandlungsrunden darum gerungen, ein neues Entgeltschema zu entwickeln.

Die Realität der modernen Arbeitswelt jetzt besser ab.

- ▶ Keine Kollegin, kein Kollege wird durch ERA weniger verdienen. Eine Reihe von Beschäftigten kann sich aber über einen Mehrverdienst freuen, weil ihre Arbeit zukünftig höher bewertet wird.
- ▶ Für die Betriebe ist die Einführung von ERA kostenneutral. Mehraufwendungen, werden durch die ERA-Komponente finanziert. Die Komponente war Teil des Tarifabschlusses und wurde in den Tarifrunden seit 2002 angesammelt.

Wann genau ERA bei Schaeffler umgesetzt wird, muss noch festgelegt werden. Zunächst werden die Betriebsparteien die Vorbereitungen zur Einführung treffen. Frühestens ab dem 1.10.2006 kann ERA dann eingeführt werden.

Richard Polzmacher
Tarifsekretär der IG Metall Bayern



Endlich ist es geschafft: Wir haben den ERA-Tarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag wird auch bei Schaeffler gelten.

Auf den ersten Blick mag es vielleicht nicht so aussehen: Aber dieser Abschluss wird die Arbeitswelt verändern. Mit der Zusammenführung von Arbeitern und Angestellten wird endlich die unsinnige Ungleichbehandlung aufgehoben und verkrustete betriebliche Strukturen werden aufgebrochen.

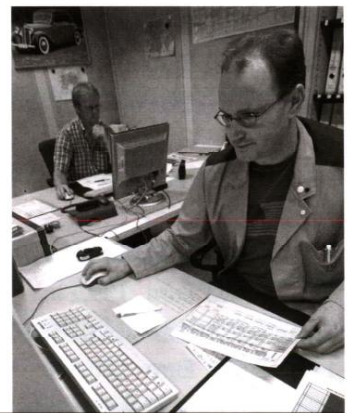
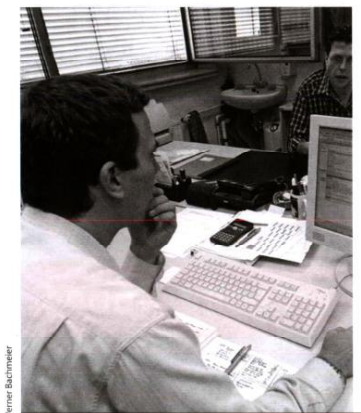
ERA muss sich jetzt in der betrieblichen Realität bewähren. Probleme bei der Einführung werden mit Sicherheit nicht ausbleiben, aber gewinnen werden alle bei der neuen Tarifsystematik.

Die Beschäftigten, weil durch den modernen Tarifvertrag ihre Arbeit gerechter bewertet wird und sie zudem bessere Aufstiegschancen haben.

Dem Arbeitgeber, weil sie mit ERA über ein Instrument verfügen, Personalfragen und Personalentwicklung vernünftig gestalten zu können.

Mit der Umsetzung dieses Entgelttarifvertrags und der damit verbundenen Aufhebung der Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten werden neue Chancen eröffnet, in Zukunft die Gemeinsamkeiten in den Vordergrund zu stellen.

Dies ist vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen wichtiger denn je.



Die Bilder gleichen sich. Wer ist Arbeiter? Wer ist Angestellter? Durch ERA wird die veraltete Unterscheidung aufgehoben.

Impressum | Herausgeber: IG Metall-Betriebsleitung, Eisenstraße 3a, 80335 München, Fax 089-53 29 49-38 | Verantwortlich: Werner Neugebauer | Druck und Vertrieb: Druckwerk, 80339 München



Foto: Werner Bachmayer

Leistungsentgelt

Auch das Leistungsentgelt wurde neu geregelt. Wie bisher kann das Leistungsentgelt durch die Methoden Prämie, Akkord oder durch Leistungsbeurteilung ermittelt werden. Diese Bestimmungen wurden überarbeitet. Neu ist die Methode, das Leistungsentgelt über eine Zielvereinbarung zu ermitteln. Auch die Höhe des Leistungsentgelts wurde neu geregelt. Durch individuelle Leistungen können bis 28 Prozent erreicht werden. Der Durchschnitt liegt bei 14 Prozent und gilt für alle Beschäftigten. Damit ist eine weitere Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten beseitigt worden.

Zeitstufen

Der Übergang von der Zeitstufe A in die Zeitstufe B ist folgendermaßen geregelt: In den Entgeltgruppen 2 bis 4 wird nach sechs Monaten die Stufe B angewandt, in den Gehaltsgruppen 5 bis 8 nach 12 Monaten. In den Entgeltgruppen 9 bis 12 wird die Zeitstufe B nach 18 Monaten erreicht. Selbstverständlich werden die Beschäftigungszeiten vor der ERA-Einführung angerechnet. ERA ist nicht die Stunde Null, sondern übernimmt die tatsächlichen Verhältnisse im Betrieb. Bei Neueinstellungen hingegen gelten die genannten Fristen.

Die neue Entgelt-Tabelle

Stufe A			Stufe B		
1	1.649 Euro	78,4%	1	1.649 Euro	76,5%
2 a	1.680 Euro	79,8%	2 b	1.710 Euro	79,3%
3 a	1.765 Euro	83,9%	3 b	1.820 Euro	84,4%
4 a	1.875 Euro	89,1%	4 b	1.930 Euro	89,5%
			4 c	2.052 Euro	95,2%
5 a	2.104 Euro	100,0%	5 b	2.156 Euro	100,0%
6 a	2.234 Euro	106,2%	6 b	2.311 Euro	107,2%
7 a	2.409 Euro	114,5%	7 b	2.506 Euro	116,2%
8 a	2.614 Euro	124,2%	8 b	2.722 Euro	126,3%
9 a	2.862 Euro	136,0%	9 b	3.002 Euro	139,2%
10 a	3.164 Euro	150,4%	10 b	3.326 Euro	154,3%
11 a	3.499 Euro	166,3%	11 b	3.672 Euro	170,3%
12 a	3.836 Euro	182,3%	12 b	4.000 Euro	185,5%

Dazu kommt ein Leistungsentgelt von im Durchschnitt 14 % (0–28%)

Die Entgeltgruppen

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

Für die Arbeitsaufgabe sind sowohl Ablauf als auch Ausführung **weitgehend** festgelegt. Sie erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel in einer Zeit von **etwa 6 Wochen** erworben werden.

Entgeltgruppe 4

Für die Arbeitsaufgabe sind sowohl Ablauf als auch Ausführung **teilweise** festgelegt. Sie erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die einer **zusätzlichen aufgabenbezogenen Qualifikation** zur Erfüllung von Tätigkeiten höherer Schwierigkeit entsprechen.
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.

Entgeltgruppe 5

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

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.

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 3-jährige fachspezifische Erfahrung** erreicht werden. Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine **qualifizierte Weiterbildung zum Meister oder Fachwirt** 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 Fer-

tigkeiten, 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.

Entgeltgruppe 9

Die Arbeitsaufgabe setzt **Entscheidungs- und Dispositionsspielraum** voraus. Sie erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und eine **über die EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikation** erworben werden. Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer **bis zu 4-jährigen Regelstudiendauer** 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 durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer **mehr als 4-jährigen Regelstudiendauer** erworben werden.

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 4-jährigen Regelstudiendauer** und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer **mehr als 4-jährigen Regelstudiendauer** und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation 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 durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer **bis zu 4-jährigen Regelstudiendauer** und darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer **mehr als 4-jährigen Regelstudiendauer** und eine erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.