



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Beteiligungsrechte

Akkord

Zielentgelt

ERa-Einführung

Mitbestimmung

ERa von A bis Z

Metallindustrie Niedersachsen



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

ERa von A bis Z

Metallindustrie Niedersachsen

IG Metall Bezirksleitung 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

November 2005

ERa von A bis Z

Der neue Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERTV) 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, 10 und 12 des ERTV 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 ERTV-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 ERTV die Ausbildungsvergütung als Entgeltgruppe 1 (E 1) in die Entgelttabelle mit aufgenommen. Mit Inkrafttreten des ERTV konnten die Ausbildungsvergütungen an das Eck-Entgelt (Entgeltgruppe 5) angebunden werden. Die Ausbildungsvergütungen stehen also in einem festen Verhältnis zu den anderen Entgelten.

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 Mindestentgelt beträgt ab 1. März 2005 pro Monat 4.866 Euro.

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 zugestalten das Belastungen vermieden werden. Ansonsten sind Belastungszulagen zu zahlen. Die Höhe ist jeweils im Entgelttarifvertrag ausgewiesen. Die Zulage beträgt bei Belastungen mindestens 0,53 Euro/Stunde (ab 1.

März 2005). Für besonders hohe Belastungen müssen mindestens 1,07 Euro/Stunde (ab März 2005) gezahlt werden. Die genaue Höhe wird zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart.

Beteiligungsrechte

Der ERTV 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.

Besitzstandsicherung

Durch die Einführung des ERTV darf für die einzelnen Beschäftigten keine finanzielle Schlechterstellung erfolgen. Wenn das neue tarifliche Entgelt geringer als das tarifliche Lohn- oder Gehalt sein sollte, tritt eine Besitzstandsicherung aus § 5 Überleitungstarifvertrag

in Kraft. Die Überleitungszulage kann nicht mit Tarifierhöhungen verrechnet werden, sie nimmt sogar an Tarifierhöhungen teil.

Entgeltgrundsätze und -methoden

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

Die Betriebsparteien legen die jeweiligen Entgeltgrundsätze und -methoden und deren Ausgestaltung nach Maßgabe der Regelungen des ERTV fest. Im Nichteinigungsfall entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 30 GMTV.

Entgeltgruppen

Der ERA sieht 13 Entgeltgruppen vor (§ 3 ERTV). Die E 5 ist die Eckentgeltgruppe in die Tätigkeiten einzu-

gruppieren sind, die man nach einer abgeschlossenen mindestens 3-jährigen Berufsausbildung ausführen kann. Die E 1 gilt für Auszubildende. 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.

Entgeltstufen

Die Entgeltgruppen sind in drei Entgeltstufen aufgliedert. Die Entgeltstufe A gilt bis zur selbständigen Ausführung der übertragenen Tätigkeit. (in der Regel sechs Monate, in den Entgeltgruppen 5 bis 13 in der Regel zwölf Monate). Die Entgeltstufe B gilt bei der selbständigen Ausführung der übertragenen Tätigkeit. Die Entgeltstufe C gilt, wenn die Gesamttätigkeit über das Anforderungsniveau der Entgeltgruppe hinaus geht, es aber noch nicht für eine höhere Entgeltgruppe reicht.

Eingruppierung

Bei der betrieblichen Einführung des ERTV 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.

ERTV-Überleitungstarifvertrag

Der ERTV-Überleitungstarifvertrag enthält Regelungen über die Einführung des ERTV im Betrieb. In ihm sind zum Beispiel Regelungen zum Erreichen der → *Kosten-*

neutralität, der Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen, zur → *Besitzstandssicherung* und dem Vorgehen bei der Ersteingruppierung vereinbart.

ERA-Einführung

Der ERTV kann vom 1. März 2005 bis 31. Dezember 2008 stichtagsbezogen eingeführt werden. Die Betriebsparteien regeln einvernehmlich den Einführungszeitpunkt. Spätestens zum 1. Januar 2009 ist der ERTV 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 ERTV 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% 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% liegen. Falls die Kosten unterhalb von 2,79% liegen, wird der Anpassungsfonds anteilig ausgezahlt. Falls die Kosten oberhalb von 2,79% 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 ERTV 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% der Grundentgelte jeweils in den Entgeltgruppen 2 bis 4, 5 bis 9 bzw. 10 bis 13. Grundsätzlich sieht der ERTV eine gleichmäßige Ver-

teilung vor. Wenn im Ausnahmefall die Leistungszu-
lage 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 bezeich-
net. Angestellte erhalten Gehalt. Durch den ERTV wird
die Trennung zwischen Lohn und Gehalt zugunsten
eines gemeinsamen Entgelts aufgehoben.

Mitbestimmung

Nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)
hat der Betriebsrat bei der Entgeltgestaltung Mitbe-
stimmungsrechte, zum Beispiel bei der Auswahl der
Entgeltgrundsätze und -methoden und bei der Fest-
setzung der leistungsbezogenen Entgelte (Akkord,
Prämie, Zielentgelt und sonstige vergleichbare Lei-
stungsentgeltformen). Einzelheiten der Mitbestimmung

werden durch das Gesetz aber nicht geregelt. Der ERTV 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 ERTV im Betrieb. Auch bei strittigen Akkordfragen wird eine paritätische Kommission tätig.

Prämie

Prämie ist eine Form des → *Leistungsentgelts*. Einzelheiten sind in § 11 ERTV geregelt. Arbeit im Prämienentgelt setzt voraus, dass für Tätigkeiten die Einflussgrößen ermittelt und vorgegeben werden können. Für das Prämienentgelt kommen u. a. folgende Einflussgrößen in Betracht: Zeit, Menge, Qualität.

Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung der Prämie ein Mitbestimmungsrecht.

Reklamation

Im neuen ERTV 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 vorgenommen erstmaligen Eingruppierung können Richtbeispiele verlangt werden. 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 Tarifverträgen 2002 und 2004 vereinbarten Strukturkomponenten von 0,9% + 0,5% + 0,7% + 0,7% (insgesamt 2,8%) sollen evtl. anfallende Mehrkosten der ERTV-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. 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 § 14 ERTV 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/Gruppen von Beschäftigten eine 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 und sie müssen unmittelbar beeinflussbar sein. Umsatz oder Ertrag des Unternehmens dürfen ebenso wie Abwesenheit wegen eigener Krankheit keine Ziele sein.

