

Das Werkzeug für faire Bezahlung:



1

Wie wird
festgelegt,
was ich
verdiene?

Das Werkzeug
für faire Bezahlung



Bezirk
Baden-Württemberg

Warum

haben sich Dutzende von Fachleuten
– Arbeitgeber und IG Metall –
jahrelang die Köpfe zerbrochen,
Ideen entwickelt,
geprüft, verworfen,
weiter überlegt,
für einen

ERA-Tarifvertrag?

ENTGELT-RAHMEN-TARIFVERTRAG



Wer
vergleichbare
Arbeit macht,
muss auch
gleiche

**Verdienst-
chancen**
haben.



Arbeit und
Leistung
werden nach
**zeitgemäßen
Kriterien**
bewertet.



Wer sich
**persönlich
entwickeln**
möchte,
soll bessere
Chancen
haben.
Höhere Ver-
dienstgruppen
müssen
erreichbar
sein.

Bevor jemand
weniger ver-
dient, muss es
eine Möglich-
keit geben,
sich beruflich
weiter zu
qualifizieren.



Einkommen
muss durch
Regelungen
zur **Verdienst-
sicherung**
geschützt
werden.

Darum!



Das Werkzeug für faire Bezahlung



Bezirk
Baden-Württemberg



*Jörg Hofmann,
Bezirksleiter
der IG Metall
Baden-Württemberg*

Welche Arbeit ist welches Geld wert?

Mit dem ERA-Tarifvertrag wird ein neues System angewendet, um das Einkommen von Beschäftigten zu ermitteln. Über viele Jahre haben Expertengruppen von Arbeitgebern und IG Metall verhandelt, um eine gemeinsame **Grundlage zur fairen Bezahlung** für alle Beschäftigten zu entwickeln.

Der Grundgedanke ist sehr einfach: Faire Bezahlung für alle. Die Verwirklichung dieses Gedankens muss **viele verschiedene Menschen** in sehr vielen verschiedenen Arbeitssituationen berücksichtigen. Der ERA-Tarifvertrag ist

darum etwas umfangreicher. Dennoch ist er gut nachvollziehbar. Er macht **transparent**, wie Entgelte festgelegt werden. Und er gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, bei Bedarf zu reklamieren, wenn sie mit dem Ergebnis nicht einverstanden sind.

Wichtig ist: Dieser Tarifvertrag ist letztlich nur so gut, wie seine **Umsetzung im einzelnen Betrieb** ist.

Mit vielen Informations- und Schulungsangeboten erleichtert die IG Metall Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten, diese Umsetzung optimal mit zu gestalten.

So setzt sich das Entgelt
(in Baden-Württemberg) **künftig zusammen:**



Alle Beschäftigten haben nach Einführung des ERA-Tarifvertrags Anspruch auf ein **Grundentgelt** und ein **Leistungsentgelt**. Je nach Situation können weitere Entgeltkomponenten hinzukommen. Das ERA-System werden wir auf den folgenden Seiten Stück für Stück darstellen.



Der ERA-Tarifvertrag bringt übrigens keine Veränderung in den „**zeitvariablen Zuschlägen**“: Diese Zuschläge für Schichtarbeit, Mehrarbeit, Feiertagsarbeit und so weiter bleiben vom neuen System unverändert. Sie werden als Zuschlag auf die übrigen Teile des Entgelts zusätzlich bezahlt.



Das Grundentgelt

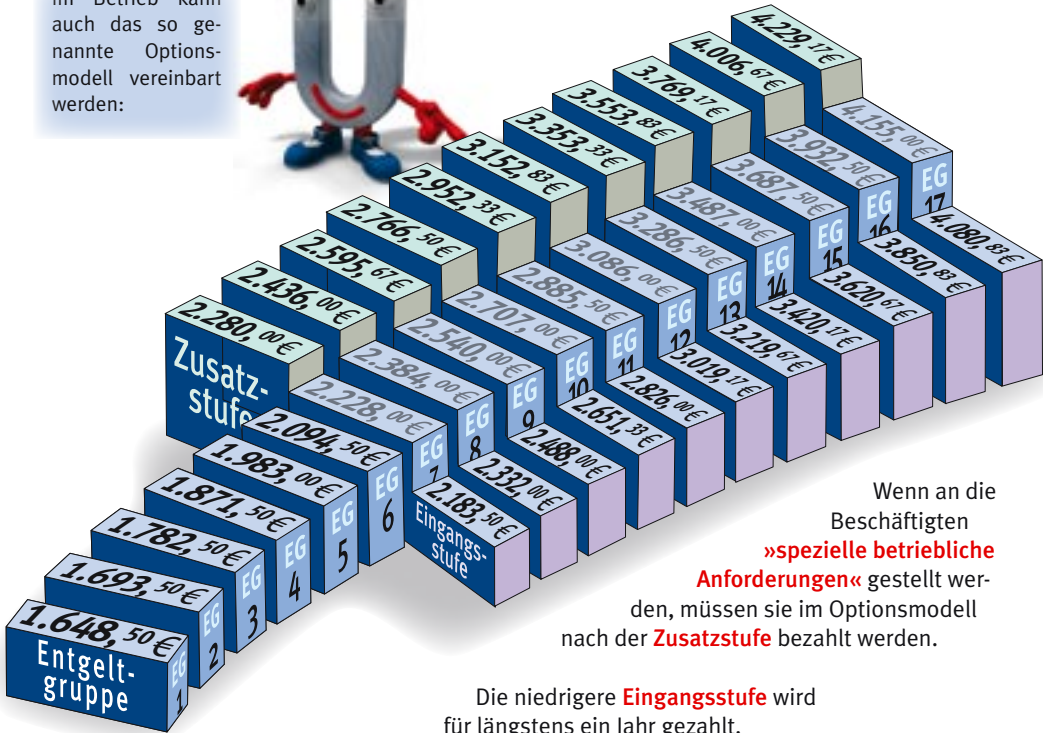
Je anspruchsvoller die Arbeit, um so höher die Entgeltgruppe. Die Werte in dieser Grafik zeigen (mit Stand März 2005), wie hoch das Grundentgelt in Ihrer Entgeltgruppe ist.



Jeweils aktuelle Zahlen darüber, was man in einer bestimmten Entgeltgruppe verdient, bekommen Sie

- ▶ unter www.bw.igm.de
- ▶ von Ihrem Betriebsrat
- ▶ in den »Metall-Nachrichten«, die nach einer Tarifrunde erscheinen

Im Betrieb kann auch das so genannte Optionsmodell vereinbart werden:



Wenn an die Beschäftigten »spezielle betriebliche Anforderungen« gestellt werden, müssen sie im Optionsmodell nach der **Zusatzstufe** bezahlt werden.

Die niedrigere **Eingangsstufe** wird für längstens ein Jahr gezahlt.



Der Sockelbetrag

Akkord- oder Prämien-Beschäftigte erhalten zusätzlich zum Grundentgelt und anderen Einkommenskomponenten noch einen »Sockelbetrag«. Das ist ein bestimmter Prozentsatz des Grundentgelts, der noch dazu kommt.

Diese Sockelbeträge wurden für die im Leistungslohn Beschäftigten notwendig, da mit dem ERA-Tarifvertrag 15 Prozentpunkte Leistungsentgelt

umgewandelt werden, um auch die Leistungsentgelte (wenigstens teilweise) zu vereinheitlichen.

Da die Geldbeträge in der analytischen Arbeitsbewertung nicht identisch sind mit denen in der summarischen, wurde der Sockelbetrag je nach bisheriger Arbeitsbewertungsmethode unterschiedlich festgelegt.





Im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden wurde im gewerblichen Bereich bisher überwiegend die analytische Methode angewendet, um Arbeit zu bewerten; in den anderen Tarifgebieten wurde die summarische Methode benutzt. Der ERA-Tarifvertrag gleicht die unterschiedlichen Geldbeträge der Lohngruppen der beiden Methoden durch unterschiedliche Sockelbeträge aus.

Entgelt-
gruppe:

Sockelbeträge:

= (Stand März '05)

Entgeltgruppe	Prozent	Sockelbetrag (€)
EG 1	9 %	148,37 €
EG 2	7 %	118,55 €
EG 3	2 %	35,65 €
EG 4		

Sockelbeträge Analytik Nw/Nb:

= (Stand März '05)

Entgeltgruppe	Prozent	Sockelbetrag (€)
EG 1	11 %	181,34 €
EG 2	10 %	169,35 €
EG 3	5 %	89,13 €
EG 4	2 %	37,43 €



Das Leistungsentgelt





Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein Leistungsentgelt – je nach erbrachter Leistung kann es mal mehr oder weniger sein. Denn man kann zwischen 0 % und 30 % des Grundentgelts erreichen.

Welche Regeln für das Leistungsentgelt angewandt werden, wird in jedem Betrieb vereinbart.

Damit aber auf jeden Fall faire Lösungen herauskommen, haben die Tarifparteien verabredet: In jeder Betriebsvereinbarung muss sichergestellt werden, dass im Durchschnitt 15 % Leistungsentgelt erreicht werden können.



Die Belastungszulage

Eine höhere oder hohe Belastung am Arbeitsplatz wird durch eine Belastungszulage abgegolten. Hierzu wird die Belastung am Arbeitsplatz einer »Belastungsstufe« zugeordnet.

Vergütet werden bis zu 4 Belastungsstufen (bei Gießereien bis zu 5 Belastungsstufen).

Gleiche Belastungen führen in Zukunft für alle Beschäftigten zu gleich hohen Zulagen.

Belastungs- stufe	Belastungszulage	
	% der EG 7	= (Stand März'05)
1	2,5 %	55,70 €
2	5,0 %	111,40 €
3	7,5 %	167,10 €
4	10,0 %	222,80 €
(5)	12,5 %	278,50 €

Für jede vergütete Belastungsstufe werden 2,5 % des jeweiligen Entgelts der Entgeltgruppe 7 bezahlt.

Jeweils aktuelle Zahlen, beispielsweise über Ihre Belastungszulage **bekommen Sie**

- ▶ unter www.bw.igm.de
- ▶ von Ihrem Betriebsrat
- ▶ in den »Metall-Nachrichten«, die nach einer Tarifrunde erscheinen.

Die Ausgleichszulagen



Damit keine Kollegin, kein Kollege durch die Einführung des ERA-Tarifvertrags nominal weniger verdient als vorher, wurde ein System von Ausgleichszulagen und -beträgen entwickelt:

Ausgleichsbeträge passen das heutige Entgelt schrittweise dem ERA-Entgelt an – dies wird auf mehrere Jahre verteilt.

Daneben gibt es auch in bestimmten Fällen Ausgleichszulagen, die nicht abgebaut werden, sondern sich tarifdynamisch weiterentwickeln.



Immer eine
faire Lösung:
ERA-Tarifvertrag!



Langer Weg zu fairer Bezahlung ...

Der ERA-Tarifvertrag ist ein historischer Schritt: Erstmals haben die Tarifvertragsparteien eine vollständig neue Ordnung der Entgeltstrukturen in Tarifverhandlungen erzielt.

Viele Tarifbestimmungen, die nun ersetzt werden, hatten ihre Wurzeln in Maßnahmen des Nazi-Regimes. Dieses übertrug die Festlegung der Tarife dem Staat.

Nach 1945 musste sich die IG Metall weitgehend auf Defensivpositionen in der Lohngestaltung zurückziehen. Im Wesentlichen wurden für die Arbeiter die Tarifverträge der Weimarer Republik wiederhergestellt. Es dauerte bis in die 60er Jahre,

ehe qualitative Fortschritte für die Beschäftigten durchgesetzt werden konnten, etwa durch die Einführung der paritätischen Kommissionen 1967 im Lohnrahmentarifvertrag I.

Oder die bessere Absicherung der Entgeltrisiken im Alter und vor Rationalisierungsfolgen durch den Manteltarifvertrag 1973 und durch den Tarifvertrag zum Abgruppierungsschutz 1978 – Stichwort »Humane Arbeitswelt«.

In den 80er Jahren bestimmte der Kampf um kürzere Arbeitszeiten das Bild. Im Jahr 2001 gingen wir mit dem Tarifvertrag zur beruflichen Qualifizierung neue Wege.

... und Weggefährten sind weiter notwendig: *Ja, ich möchte Mitglied werden!*

Name	Vorname	Konto-Nr.	Bankleitzahl
Straße/Hausnummer		Name des Kreditinstituts	
Postleitzahl/Wohnort		in (PLZ / Ort)	
Telefon	Geburtsdatum		
E-Mail	Geschlecht	Nationalität	
Ausbildungsziel / Beruf			
Ausbildung voraussichtlich bis	Brutto-Verdienst		
Betrieb (Name und Ort)		Datum/Unterschrift von Antragsteller/in und Kontoinhaber/in	

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.

Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Betrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.

Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.



Das Werkzeug
für faire Bezahlung



Bezirk
Baden-Württemberg

Herausgegeben von der IG Metall Baden-Württemberg
V.i.S.d.P. Jörg Hofmann
Stuttgarter Straße 23 | 70469 Stuttgart | Tel. (0711) 1 65 81-0 | www.bw.igm.de