

Das Werkzeug für faire Bezahlung:

5



Wie entwickelt sich  
mein Entgelt  
nach der Einführung  
des ERA-Tarifvertrags?

## So geht es los:



Bevor im Betrieb der ERA-Tarifvertrag eingeführt wird, muss das **ERA-Entgelt** aller Beschäftigten **festgelegt** werden. Das betrifft

- ▶ die Entgeltgruppe
- ▶ ggf. Sockelbeträge
- ▶ ggf. die Belastungszulage
- ▶ das Leistungsentgelt
- ▶ mögliche Ausgleichsbeträge, Verdienstaugleiche, Zulagen etc.

Dies muss den Beschäftigten spätestens einen **Monat vor der ERA-Einführung** mitgeteilt werden. Das neue ERA-Entgelt wird mit dem alten Entgelt verglichen:

## Altes Entgelt:

Grundlohn bzw.  
Grundgehalt  
Leistungsentgelt  
bzw. Leistungszulage

## ERA-Entgelt:

- ▶ Grundentgelt
- ▶ ggf. Sockelbetrag
- ▶ ggf. Belastungszulage
- ▶ Leistungsentgelt



# Wie ergibt sich mein neues ERA-Leistungsentgelt?



## Die **1.** Möglichkeit:

Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren im Vorfeld der ERA-Einführung neue Regeln zum Leistungsentgelt – dann werden diese angewendet.

## Die 2. Möglichkeit:

Es wird **nichts vereinbart** – dann gelten **tarifliche Regelungen** zur Umrechnung des alten Leistungsentgelts in das ERA-Leistungsentgelt. Diese Regeln bedeuten vereinfacht:

Bei den **Angestellten** werden die Leistungszulagen so umgerechnet, wie es der Erhöhung von 10 % auf 15 % des durchschnittlichen Leistungsentgelts entspricht.

Bei **Beschäftigten z. B. im Akkord- und Prämienlohn** werden die Leistungsentgelte so umgerechnet, wie es der Kürzung von 30 % auf 15 % des durchschnittlichen Leistungsentgelts entspricht.

Daneben gibt es **weitere Korrekturen**, die sehr stark von den betrieblichen Bedingungen abhängen.



Die Tarifparteien waren sich einig: **Niemand wird** durch den ERA-Tarifvertrag nominal **weniger verdienen** als vorher.

Wegen der durchgehenden Systematik des ERA-Tarifvertrags (durchschnittlich 15 % Leistungsentgelt) ist es in den einzelnen Bereichen notwendig, bisherige Einkommensbestandteile umzurechnen.

Im Prinzip kann gesagt werden: Im Angestelltenbereich wird der durchschnittliche Leistungsentgeltanteil zu Lasten des Grundentgelts erhöht – das heißt, wer beispielsweise bisher 10 % Leistungszulage bekommen hat, bekommt dann 15 %.

Im Leistungslohnbereich ist es umgekehrt: Einem in der Regel höheren Grundentgelt steht ein niedrigeres Leistungsentgelt gegenüber. Wer also bisher 30 % Prämie erhalten hat, bekommt künftig nur noch 15 % – das erfordert die Logik des ERA-Tarifvertrags.

## Ist das ERA-Entgelt höher...

... als das bisherige, dann wird das Entgelt ggf. in mehreren Schritten angepasst. Wie lange diese Anpassung genau dauert, ist abhängig von der Höhe der Differenz. Spätestens nach fünf Jahren muss die Anpassung allerdings abgeschlossen sein.







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](http://www.bw.igm.de)