

SÜDWESTMETALL



Bezirk Baden-Württemberg

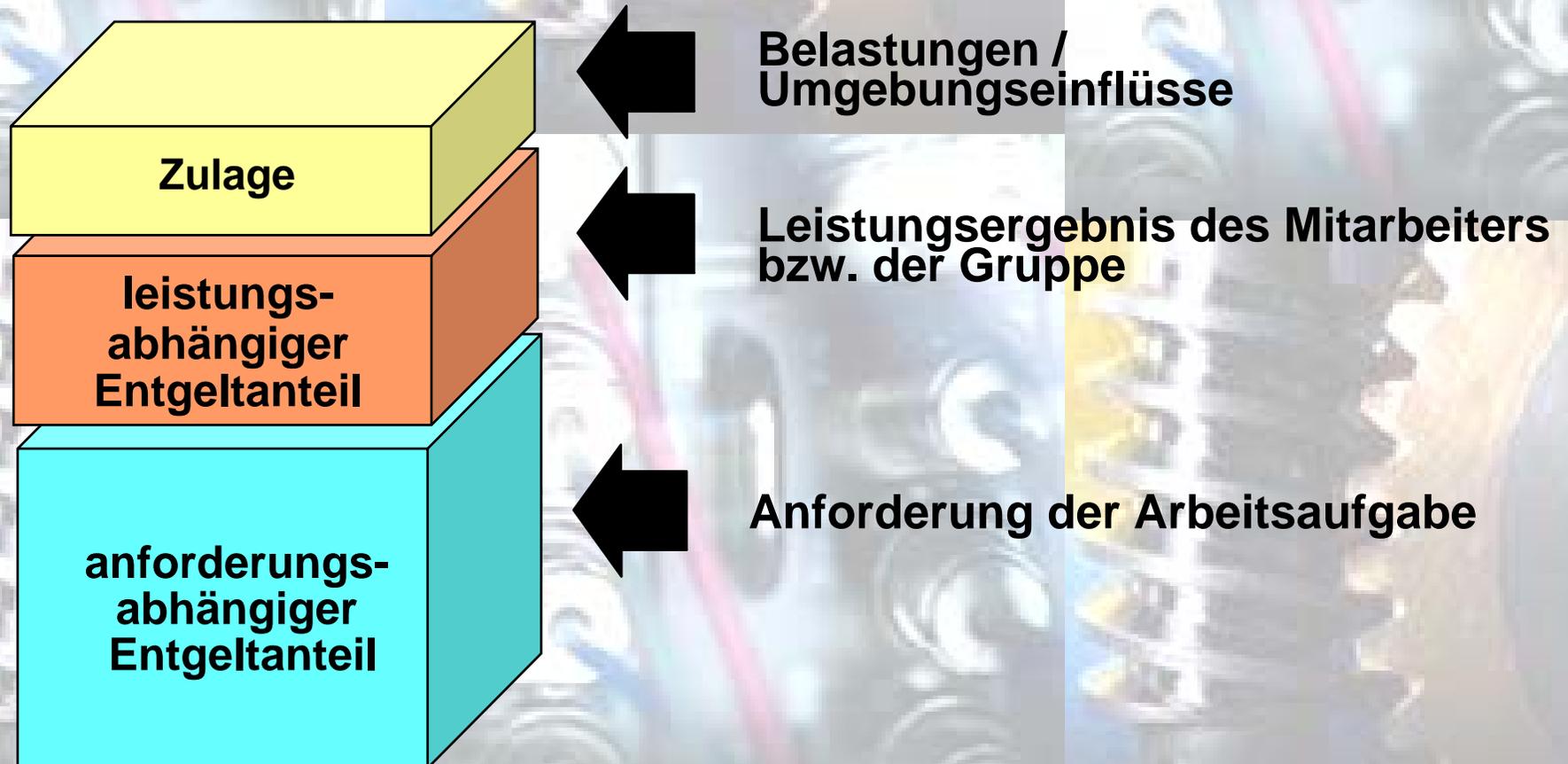
Der ERA - TV

**Ein Gestaltungsrahmen
für die Arbeit der Zukunft!**

ERA soll

- **den Betrieben wieder eine einfache und flexible Basis für eine moderne und gerechte Entgelt differenzierung liefern.**
- **den erforderlichen arbeitsmarktpolitischen Wandel durch einen entgeltpolitischen Ordnungsrahmen unterstützen.**

Der Entgeltaufbau nach ERA-TV (Monatsentgelt) - Prinzipdarstellung -



1. Das Stufenwertzahlverfahren

Die Bewertungsmerkmale entsprechen längerfristig gültigen Schlüsselqualifikationen

Wissen und Können

- Anlernen + Übung
- Ausbildung + Erfahrung

Denken

Handlungsspielraum / Verantwortung

Kommunikation

Mitarbeiterführung

1. Das Stufenwertzahlverfahren

Differenzierung der Arbeitsaufgaben durch summarisch beschriebene Stufen je Bewertungsmerkmal

3. Handlungsspielraum / Verantwortung

Stufe	Definition
1	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.
2	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).
3	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).
4	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.
5	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.

1. Das Stufenwertzahlverfahren

Differenzierung (Gewichtung) der Merkmale untereinander und innerhalb durch die Festlegung von Wertzahlen (Punkte / Arbeitswerte)

Merkmale	max. P-zahl
Wissen und Können - Anlernen + Übung - Ausbildung + Erfahrung	39
Denken	20
Handlungsspielraum / Verantwortung	17
Kommunikation	13
Mitarbeiterführung	7

3. Handlungsspielraum / Verantwortung

Stufe	Beschreibung	Punkte
1	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.	1
2	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).	3
3	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).	5
4	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.	7
5	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.	9

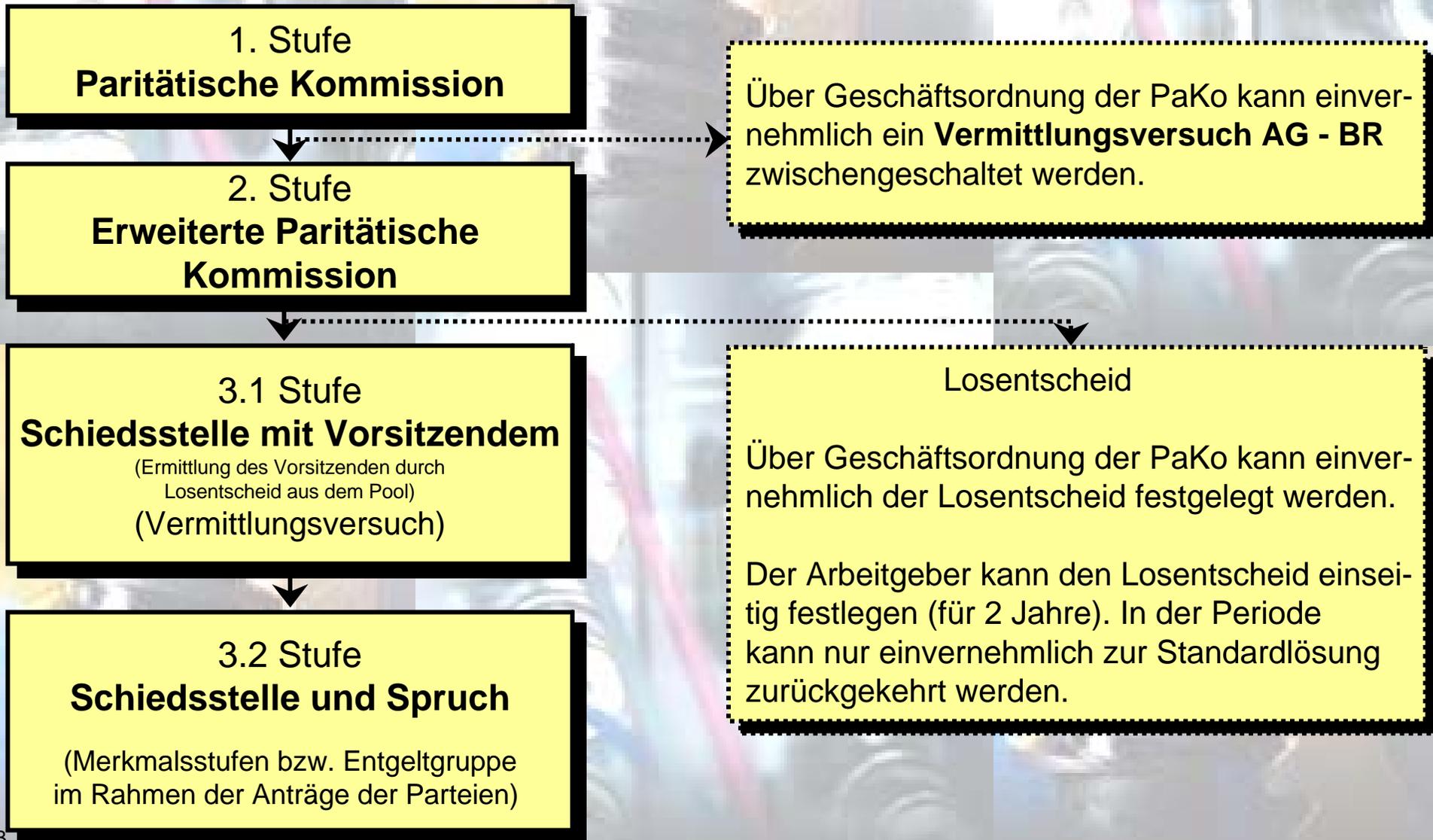
Das Prinzip der Niveaubeispiele stellt eine wesentliche Veränderung der Arbeitsbewertung dar!

Die Verwendung von Niveaubeispielen auf Basis der Tarifbeispiele

vereinfacht die Bewertung,
reduziert den Pflegeaufwand,
vermindert das zukünftige Konfliktpotential.

Konfliktlösungsverfahren der PaKo

Alternativen



Vereinfachtes Einstufungsverfahren (Betriebsgrößenregelung)

In Betrieben mit bis
zu 500 Beschäftigten*

Keine ständige
Paritätische Kommission
(d.h. keine
Fall-zu-Fall-Überprüfung)

BR nimmt das verbindliche
Einstufungsergebnis
des Arbeitgebers entgegen
BR kann reklamieren (§ 10)

*Für konzernabhängige Betriebe
mit bis zu 300 Beschäftigten

Vereinfachtes Einstufungsverfahren (Reklamation)

**Reklamation der
Entgeltgruppe**

**Bildung einer
Paritätischen Kommission
(je 2 Vertreter)**

**Aufgaben, Rechte und
Konfliktlösung
ansonsten identisch**

Freiwillige BV:

- Einrichtung einer ständigen PaKo
- Festlegung von je 3 PaKo-Mitgliedern

Grundentgeltdifferenzierung (Grundmodell)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----



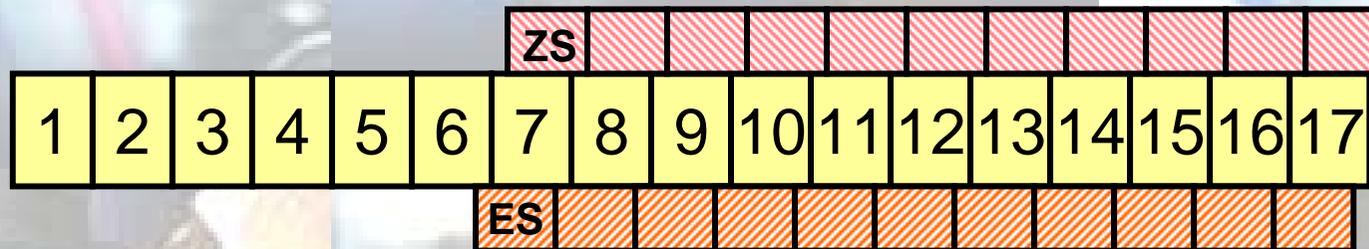
**Typisch:
Anlernaufgaben**



**Geldbetrag
T 7- höherer Leistungsanteil**

Anmerkung: Heute haben wir jew. 7 Gruppen für K u.T, sowie 12 LG in der Summarik.

Grundentgeltdifferenzierung (Optionsmodell)

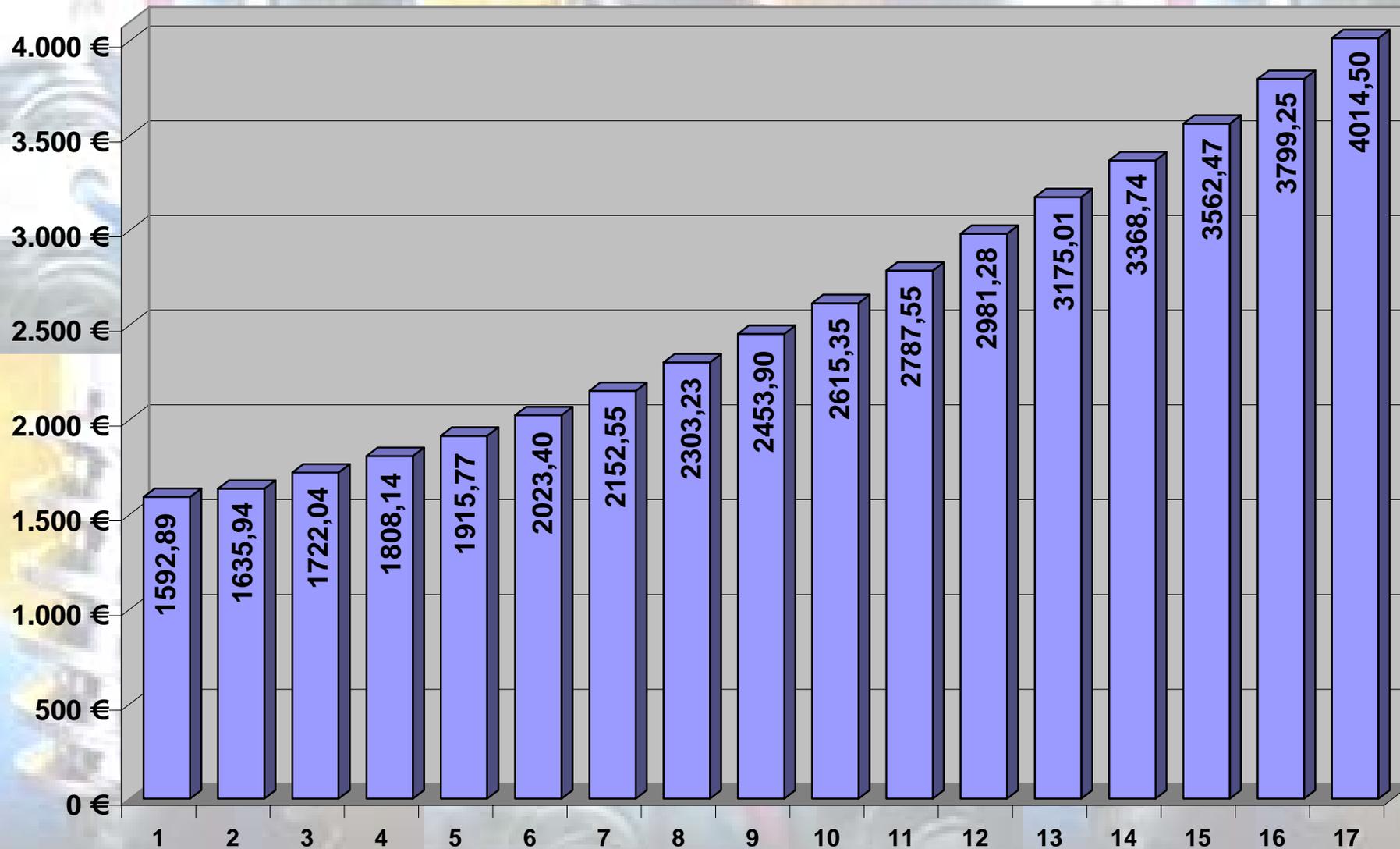


Die Eingangsstufe (**ES**) liegt immer um $\frac{1}{3}$ der Differenz zur niedrigeren Entgeltgruppe unter der jew. EG.
 Die Zusatzstufe (**ZS**) liegt immer um $\frac{1}{3}$ der Differenz zur höheren Entgeltgruppe über der jew. EG.

Anmerkung: Heute haben wir 50 Geldbeträge allein im Angestelltenbereich!



17 Entgeltgruppen in den monetären Grenzen des Tarifbereichs!



Berücksichtigung von Belastungen durch eine Zulage - Grundsätze -

**Keine Bezahlung von
Gesundheitsschäden!**

**Gleiche bzw. vergleichbare
Belastung wird einheitlich über
eine Zulage abgegolten!**

Eine Belastung

- der Muskeln
- durch Reizarmut
- durch Lärm und
- durch sonstige Umgebungseinflüsse

wird bezahlt, wenn sie nachhaltig über eine mittlere Belastung hinaus geht!

Berücksichtigung von Belastungen durch eine Zulage

- Zulagesystem -

Je 2 Belastungsstufen mit gleicher Gewichtung für:

- Belastung der Muskeln
- Belastung durch Reizarmut
- Belastung durch Lärm
- Belastung durch sonstige Umgebungseinflüsse

führen zu einem

Zulagesystem für Belastungen

Punkte	Geldbetrag in % der EG 7
1	2,5 %
2	5,0 %
3	7,5 %
4 *	10,0 %

* NW/NB u. SW/HZ: in Gießereien auch 5 Punkte und 12,5 % möglich.

ERA - Leistungsentgelt

**3 Methoden
einzeln oder in Kombination**

**Kennzahlen-
vergleich**

Beurteilen

Zielvereinbarung

Mögliche Leistungsmerkmale bezogen auf (Anlage 3):

Prozesse	(z.B. Menge, Zeit, Nutzung),
Kunden	(z.B. Kundenreklamation, Kundenzufriedenheit),
Produkte	(z.B. Problemlösung, Ideenentwicklung),
Mitarbeiter	(z.B. Initiative, Einsatz),
Finanzen	(z.B. Gemeinkosten, Bestände).

Es gibt keine tariflichen Entlohnungsgrundsätze mehr!

Es ist jedes sinnvolle Leistungsentgeltsystem im Tarif möglich.

Nur echte Gewinnbeteiligungen müssen „on top“ erfolgen.

+ MB
- keine MB

+ Auswahl der Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses

MB über	Beurteilung	Kennzahlenvergleich	Zielvereinbarung
Leistungsmerkmale	+; wenn keine Regelung: Tariflich geregelt	+	+ ; aber Vetorecht des AG
Geldzuordnung Leistung - Entgelt	einmalige Festlegung durch AG	+ Kennlinie	+ für Zielerfüllungsgrad
Leistungsvorgaben	- Erwartung des AG	Methodische Ermittlung oder Vereinbarung	- nur individuell

Mitbestimmung bei der Gestaltung des ERA-Leistungsentgelts

Tarifliches Leistungsentgelt

Leistungs-
entgelt

130%

115%

100%

Mitbestimmung über die
Leistung-Entgelt-Relation
(eingeschränkt Beurteilung)

Individuelles
Leistungsentgelt
zwischen
0 und 30 %

Leistungs-
ergebnis

Systembezogene Betrachtung

Tarifliches Leistungsentgelt

Leistungs-
entgelt

Der ERA-TV sieht nur Maßnahmen bezogen auf den Betriebsdurchschnitt vor.

116%

115%

114%

113,5%

Bandbreite deren Unter-/Überschreitung zur Beratung verpflichtet

Aufzahlungspflicht des Arbeitgebers

Betriebsdurchschnittliche Betrachtung

Leistungs-
ergebnis

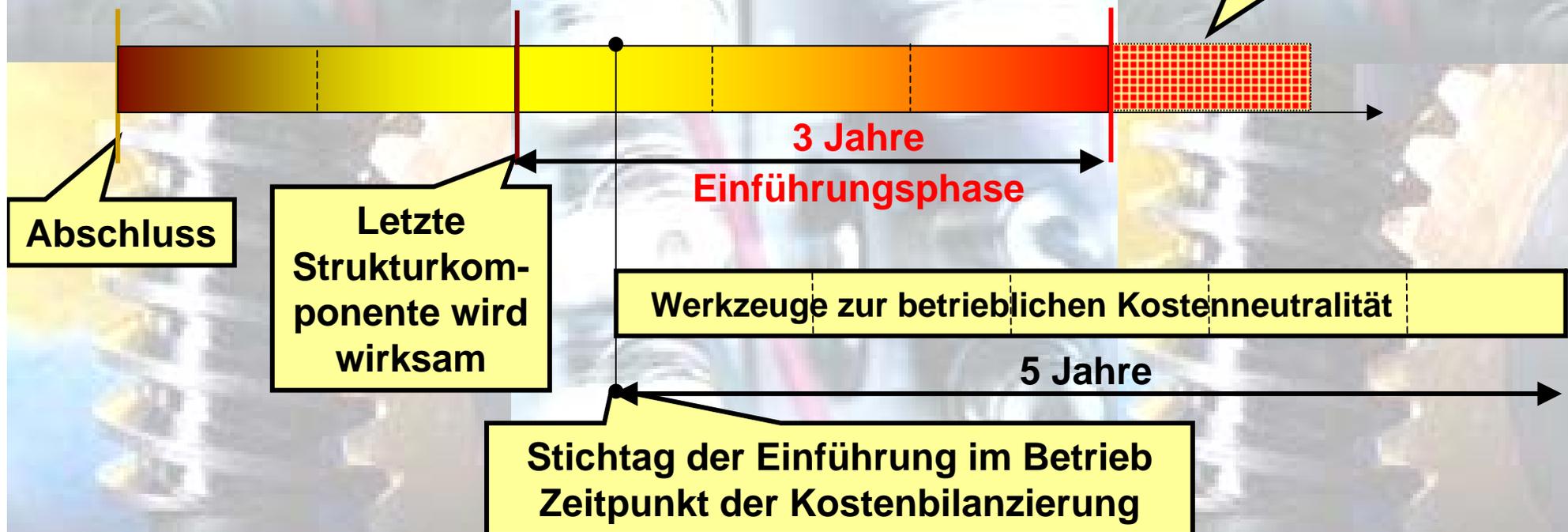
Vorbereitungsphase

- Einführungsorganisation
- Schulung
- Tätigkeitsbeschreibungen
- Zuordnung der MA zu den einzelnen Tätigkeiten

Vorbereitungsphase

- Ermittlung der Belastungszulagen
- Vereinbarung neuer Leistungsentgeltsysteme
- Vorbereitung der Abrechnung
- etc.

Verlängerung der Einführungsfrist nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien



ERA-TV Einführung (ETV-ERA) - sachliche Voraussetzungen -

- ❖ Bestimmungen des ERA-TV sind anzuwenden**
- ❖ Entgeltansprüche entstehen bis zur Einführung nicht**
- ❖ Ersteinstufung**
 - ➔ Neubewertung**
 - ➔ verbindliche oder vorläufige Einstufung durch AG**
- ❖ Reklamation**
 - ➔ innerhalb von 3 Jahren nach der ERA-Einführung nur, wenn Arbeitsaufgabe nicht der bewerteten Arbeitsaufgabe entspricht**

ERA-TV Einführung (ETV-ERA) - Einführungsvereinbarung -

Betriebsparteien können vereinbaren

- ❖ **Zeitplan**
- ❖ **Vorgehensweise für die Bewertung**
 - ➔ **Arbeitsaufgaben**
 - ➔ **Belastungssituationen**
- ❖ **Anpassung**
 - ➔ **bestehender bzw.**
 - ➔ **Abschluss erforderlicher BV's**

Rechtslage:

Mit Einführung des ERA-TV verlieren alle betrieblichen Vereinbarungen auf Basis der alten Tarifverträge ihre Geltung, es sei denn, der ERA-TV regelt den Sachverhalt genau wie zuvor.

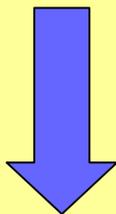
-> Bestehende Leistungsentgeltsysteme sind ohne Kündigung außer Kraft.

Deshalb regelt der ETV ERA explizit deren Weitergeltung, wenn nichts Neues vereinbart wird.

Grundsätzlich verlieren auch kollektive Regelungen zu ÜT-Entgelten, die sich auf die heutigen tariflichen Regelungen beziehen oder deren Geltung voraussetzen, mit betrieblicher ERA-Einführung ihre Geltung, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Damit entfallen die entsprechenden Vergütungsbestandteile bei allen betroffenen Beschäftigten unmittelbar mit der ERA-Einführung.

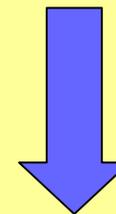
Umstellung Leistungsentgelt nach ERA-TV

Freiwillige BV



ERA - Leistungsentgelt

Keine freiwillige BV



Überleitung nach Regeln

Umstellung Leistungsentgelt nach ERA-TV - Regeln zur Überleitung -

Kollektive Regeln

- ❖ Umrechnung der \emptyset Verdienstgrade
- ❖ Kappung der \emptyset Verdienstgrade
- ❖ Anpassung der \emptyset Verdienstgrade bis 15 %, wenn systembedingte betriebl. Kosten
 - ↳ > 2,79 %
 - ↳ < 2,79 %
 - ↳ > 4,79 % in den EG 1 - 6 im Zeitlohn

Individuelle Regeln

- ❖ Umrechnung des individuellen Verdienstgrades
- ❖ Kappung des Leistungsentgelts
- ❖ betrieblich ermöglichter Mehrverdienst
- ❖ ERA-Ausgleichsbeträge
 - ↳ Unterschreiter
 - ↳ Überschreiter

ERA-TV Einführung (ETV-ERA) - Unterschreiter -

- ❖ **Anrechnung tariflicher Bestandteile, wenn sie durch die ERA-Einführung entfallen**
- ❖ **Empfehlung zur Anrechnung übertariflicher Verdienste**
- ❖ **Anpassung zum Stichtag der ERA - Einführung um bis zu 100 €**
- ❖ **Anpassung jeweils nach 12 Monaten um bis zu weiteren 100 €**
- ❖ **spätestens nach 60 Monaten vollständige Anpassung**

ERA-TV Einführung (ETV-ERA) - Überschreiter -

- ❖ Begrenzung des Verdienstrisikos auf max. 10 % des Entgelts**
- ❖ darüber hinausgehende Beträge ergeben eine regelmäßige Zulage (dynamisiert)**
- ❖ Anrechnung**
 - ➔ 12 Monate nach Mitteilung 1. Tarifierhöhung**
 - ➔ weitere Tarifierhöhungen bis auf 1 %**
 - ➔ Erhöhung des Grundentgelts
zzgl. LE - Anteile**
 - ➔ Erhöhungen der Belastungszulage**

ERA-TV Einführung (ETV-ERA) - Regeln zur Kostenkompensation -

- ❖ Bei betrieblichen Mehrkosten, soweit sie 2,79 % übersteigen, erfolgt dies durch:**
 - ➔ Anrechnung von im Kostenvergleich nicht einbezogenen Bestandteilen des Monatslohns bzw. -gehalts jeglicher Art und Herkunft**
 - ➔ Verwendung des ERA-Anpassungsfonds**
 - ➔ Ausgleich der verbleibenden Differenz durch Reduzierung der tariflichen Jahressonderzahlung**
- ❖ Bei geringeren betrieblichen Kosten erfolgt dies durch:**
 - ➔ Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds**
 - ➔ Ausgleich der bestehenden Differenz durch Erhöhung der betrieblichen Jahressonderzahlung**

ERA-TV Einführung (ETV-ERA)



Bei Beschäftigten,

- ➔ die am Einführungstichtag mindestens 54 Jahre alt sind und
- ➔ dem Betrieb mindestens ein Jahr angehören,

wird der Ausgleichsbetrag nicht abgebaut.

Er nimmt an Tariferhöhungen teil.

Mehr- und Minderkosten durch den ERA-TV

- Zeitraum gemäß § 5.2.1.2 ETV-ERA -

