



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg

Handlungshilfe ERA-Einführungsprozess

**Bausteine einer systematischen
Vorgehensweise des Betriebsrates**

www.bw.igm.de

Bausteine einer systematischen Vorgehensweise des Betriebsrats bei der ERA-Einführung – Übersicht

			geplant/ erledigt	
<h2>1</h2>	<h3>Analyse der Ist-Situation</h3> <p>S. 4</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Übersicht über die bisherige Entgeltstruktur zu Grund- und Leistungsentgelt b) Qualitative Analyse betrieblicher Entgelttraditionen c) Bestandsaufnahme entgeltwirksamer Regelungen und Analyse ihrer Weitergeltung d) Bestandsaufnahme bisheriger Belastungsanteile am Entgelt e) Abfrage zur Zuführung und Rückstellung des ERA-Anpassungsfonds 		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<h2>2</h2>	<h3>Ausgewählte eigene ERA- Bewertungen und Alt-/Neu-Vergleiche</h3> <p>S. 7</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eigene Beschreibung und Bewertung ausgewählter exemplarischer Tätigkeiten (10-30 betriebliche „Ankerbeispiele“) b) Grob-Bewertung bestehender Belastungen c) Grobanalyse der Übergangseffekte beim Leistungsentgelt d) erster Alt-/Neu-Vergleich und Abschätzung zu Über- und Unterschreitern 		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<h2>3</h2>	<h3>Grobabschätzung der Kostenneutralität und der Strategieoptionen</h3> <p>S. 10</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Verfeinerung des Alt-Neu-Vergleichs zu einer groben Trendrechnung für Fallunterscheidungen zur Kosten-Neutralität b) Einschätzung der Arbeitgeberstrategie: <ul style="list-style-type: none"> ● Kostenneutrale Einführung oder Missbrauch zur Kostensenkung? ● Kooperation in der Vorbereitungsphase oder abgeschottete Vorbereitung und Übergabe mit 8-Wochen-Frist? ● Veränderung der Arbeitsorganisation vor ERA-Einführung? ● früher oder später geplanter Einführungszeitpunkt bzw. Zeitpunkt der Mitteilung an die Beschäftigten? 		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

geplant/
erledigt

- c) Klärung der Handlungsalternativen des BR und der konkretisierten Ziele für den betrieblichen Einführungsprozess
- eigene Erfolgsmaßstäbe? / Fallunterscheidung zu Ausgangsbedingungen / Ergänzungsbeispiele? / Konkretisierung Belastungsstufen? / Leistungs-entgeltgestaltung / Qualifizierungs- und Arbeitspolitik / Absicherung betrieblicher Entgeltbestandteile / Verwendung ERA-Anpassungsfonds / Kommunikation mit Beschäftigten und Mitgliedern etc.
 - Kooperation mit dem Arbeitgeber wo möglich, Konfrontation wenn nötig.

4

Konkretisierte Eckpunkte für Vereinbarungen zur betrieblichen ERA-Einführung

S. 13

- I. Einführungsvereinbarung zu Einführungsschritten, Zeitplan, Einführungszeitpunkt und Zusammenarbeit Geschäftsleitung/Betriebsrat
- II. Evtl. (Absicherungs-)Vereinbarung zu betrieblichen Entgeltbestandteilen (Ergänzungs-Tarifvertrag)
- III. Vereinbarung zur Verwendung/Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds

5

Prioritätensetzung und Erstellung eines Handlungsplanes

S. 15

- a) Realistische Planung der Arbeitsschritte und der Ressourcen im Betriebsrat
- b) Kooperation mit dem Arbeitgeber wo möglich, Konfrontation wo nötig.
- c) Belegschaft informieren und beteiligen, Mitglieder gewinnen und halten

Anlage 1: Kurzinformation „Regelüberleitung Leistungsentgelt“ **S. 17**

Anlage 2: Vergleichstabellen für Summarik in Nordwürttemberg-Nordbaden, für Südwürttemberg-Hohenzollern und für Südbaden **S. 18**

Anlage 3: Kurzinformation Betriebliche Ergänzungsbeispiele **S. 19**

Anlage 4: Nützliche Materialien für Betriebsräte zur ERA-Einführung **S. 22**

Erläuterung der Bausteine einer systematischen Vorgehensweise des Betriebsrates bei der ERA-Einführung

Die ERA-Tarifverträge sind Werkzeuge, um die betrieblichen Entgeltstrukturen und den Übergangsprozess zu gestalten. Ihre betriebliche Umsetzung kann nicht dem Arbeitgeber allein überlassen werden, sondern erfordert Aushandlungsprozesse mit dem Betriebsrat und in den Paritätischen Kommissionen.

Bei der betrieblichen ERA-Einführung sind viele Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung neu zu überdenken und zu entscheiden. Viele Betriebsräte sehen nach der Qualifizierungsphase deshalb einen unüberblickbaren „Berg“ von Arbeit und Problemen vor sich. Diese

Handlungshilfe soll dazu beitragen, den Weg über den Berg in überblickbare Etappen zu zerlegen und damit eine aktive Politik des Betriebsrates in der Vorbereitungsphase der ERA-Einführung zu erleichtern.

Die Handlungshilfe setzt Kenntnisse voraus, die im ERA-Schulungsprogramm der IG Metall erworben werden. Viele hier nur angerissene Fragen erfordern eine Beratung mit den hauptamtlichen Betreuern der IG Metall. Die Vorgehensweise kann als Grundlage dienen für eintägige Strategieklausuren des Betriebsrates zur ERA-Einführung, wie sie dringend empfohlen werden.

1. Analyse der Ist-Situation

Die Analyse der Ist-Situation kann aus fünf Bausteinen bestehen:

a) Übersicht über die bisherige Entgeltstruktur zu Grund- und Leistungsentgelt

Grundlage für eine solche Übersicht sind entsprechende Informationen des Arbeitgebers, auf die der Betriebsrat einen Anspruch hat (nach §80.2 BetrVG in Verbindung mit 87.1.10 und 11 BetrVG und LGRTV I §11.2 und LRTV II §4.6.4). Aus den entsprechenden Lohn- und Gehaltslisten können Übersichtstabellen erstellt werden, aus denen Strukturen erkennbar werden. Bewährt haben sich dazu z. B. **die beiden Tabellen 1 und 2** (siehe folgende Seite 5).

b) Qualitative Analyse betrieblicher Entgelttraditionen:

In vielen Betrieben gibt es zusätzlich zum Tarifvertrag geschriebene oder ungeschriebene Regeln der betrieblichen Entgeltdifferenzierung. Sie können Verbesserungen oder Verschlechterungen für die Beschäftigten enthalten. Sie können z.B. eine gezielte und vereinbarte Verbesserung tariflicher Mindeststandards sein oder z.B. auf dem Verstoß oder der Nichtbeachtung tariflicher

Regelungen zur Entgeltdifferenzierung beruhen. Die ERA-Einführungsregeln gehen davon aus, dass vorher für alle Beschäftigten die flächentariflichen Regeln angewandt wurden. Falls es entsprechende vom Flächen-TV abweichende betriebliche Entgelttraditionen gibt (z.B. Zwischenlohngruppen), müssen diese im Übergangsprozess besonders beachtet und ggf. neu vereinbart werden.

Wo entspricht die heutige betriebliche Entgeltstruktur nur in verzerrter Weise den alten Tarifverträgen? Beispiele für solche Entgelttraditionen können sein:

- Entgeltstrukturen (insbesondere bei Angestellten) entsprechen evtl. nicht den Anforderungsstrukturen, sondern individueller „Verhandlung“ und/oder steigender Eingruppierung mit Betriebszugehörigkeit
- Früher neuartige Zusatzqualifikationen (z.B. EDV-Kenntnisse) führen weiter zu erhöhten Eingruppierungen, obwohl sie heute zur Berufsausbildung zählen
- Bei veränderten Arbeitsaufgaben wurde die Eingruppierung nicht verändert (evtl. in bestimmten Bereichen nicht nach oben und in anderen nicht nach unten)
- Belastungen haben sich verändert, ohne dies in der Eingruppierung nachzuvollziehen
- Vergleichbare Tätigkeiten wurden evtl. im Leistungslohn niedriger und im Zeitlohn höher eingestuft

Leistungszulage Zeitlohn/Angestellte			Leistungslohn			Alle	
Durchschnitt LZ Zeitlohn: 17,5%			Durchschnitt Leistungslohn: 135%				
Durchschnitt LZ Angestellte: 10%							
L/G-Gruppe	Anzahl AN	in Prozent	L/G-Gruppe	Anzahl AN	in Prozent	Gesamt	in Prozent
L1	0	0,0%	L1	0	0,0%	0	0,0%
L2	0	0,0%	L2	0	0,0%	0	0,0%
L3	0	0,0%	L3	0	0,0%	0	0,0%
L4	0	0,0%	L4	0	0,0%	0	0,0%
L5	0	0,0%	L5	6	25,0%	6	5,4%
L6	0	0,0%	L6	6	25,0%	6	5,4%
L7	14	15,9%	L7	12	50,0%	26	23,2%
L8	38	43,2%	L8	0	0,0%	38	33,9%
L9	11	12,5%	L9	0	0,0%	11	9,8%
L10	1	1,1%	L10	0	0,0%	1	0,9%
M1	0	0,0%				0	0,0%
M2	0	0,0%				0	0,0%
M3	1	1,1%				1	0,9%
M4	1	1,1%				1	0,9%
K1	0	0,0%					
K2	2	2,3%				2	1,8%
K3	1	1,1%				1	0,9%
K4	2	2,3%				2	1,8%
K5	3	3,4%				3	2,7%
K6	5	5,7%				5	4,5%
K7	0	0,0%				0	0,0%
T1	0	0,0%					
T2	0	0,0%					
T3	0	0,0%					
T4	2	2,3%				2	1,8%
T5	3	3,4%				3	2,7%
T6	0	0,0%					
T7	4	4,5%				4	3,6%
ÜT	0	0,0%					
	88			24		112	

Tabelle 1:
Gesamtübersicht über einen Betrieb
(die Tabelle zeigt ein betriebliches Beispiel aus dem Tarifgebiet Südwestfalen/Hohenzollern).

Abteilung/Funktionsbereich	Teilfunktion/Tätigkeitsbereich	Eingruppierung	Entlohnungsrundsatz	Anzahl Beschäftigter
Teilefertigung	Zerspanende Fertigung	LG 9		3
		LG 11		5
		LG 12		3
	Schweißerei	LG 7		2
		LG 8		3
		Meister	M 4	
Montage	Vormontage	LG 5		20
		LG 6		30
	Endmontage	LG 7		100
		LG 8		20
		Meister	M 4	
Werkzeugbau		LG 10		3
		LG 11		1
	Meister	M 3		1
Instandhaltung		LG 9		3
Lager/Logistik	Staplerfahrer	LG 7		5
		LG 5		4
	Lager	LG 7		2
		Meister	M 2	
Auftragsbearbeitung/Order Handling		K 4		3
		K 5		2
		K 3		2
		K 5		3
Verwaltung (FiBu, Personal, Controlling)		K 7		1
		AT		2
		K 6		3
		AT		10
Entwicklung/ Konstruktion		T 4		5
		T 5		2
		T 6		10
		T 7		5
		ÜT		6

Tabelle 2: Beispiel für Entgelt – Strukturübersicht nach Abteilungen und Tätigkeitsgruppen

- Die realen Leistungsbedingungen entsprechen nicht mehr dem vereinbarten Entlohnungsgrundsatz

Die genannten Beispiele können durch weitere betriebsbezogene Beispiele ergänzt und als bereichsbezogene Checkliste verwandt werden. Diese Analyse kann wichtig sein, um eine realistische Einschätzung der ERA-Effekte zu ermöglichen sowohl im BR als auch bei den Beschäftigten.

c) Bestandsaufnahme entgeltwirksamer Regelungen und Analyse ihrer Weitergeltung

Mit der ERA-Einführung stellt sich die Frage, welche bisherigen betrieblichen Entgeltregelungen in welcher Weise weiter wirken. Viele Regelungen beziehen sich z.B. in ihrem Geltungsbereich auf Begriffe aus den alten Tarifverträgen (wie z.B. Zeitlohn oder Akkord oder auf alte Entgeltgruppen). Eine Sammlung und Auflistung aller im Betrieb angewandten Regelungen ist dringend erforderlich, um ihre Weitergeltung mit dem Arbeitgeber zu klären. Dabei handelt es sich nicht nur um Betriebsvereinbarungen, sondern auch um

Regelungsabsprachen, Protokollnotizen und betriebliche Übungen. Der Arbeitgeber hat die entsprechenden Regelungen dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen, soweit sie schriftlich vorliegen.

Tabelle 3 zeigt den Tabellenkopf eines betrieblichen Beispiels, um eine Übersicht über die entsprechenden Regelungen zu erhalten. Kernbestandteil sind sämtliche Regelungen zu den Entlohnungsgrundsätzen, darüber hinaus können aber viele weitere Regelungen betroffen sein.

Es ist zwar richtig, dass viele solcher Regelungen formal unwirksam werden durch den Wegfall der alten Tarifverträge. Unrichtig ist es, dass die ERA-Einführung ein sachlicher Grund wäre, solche Regelungen auch inhaltlich und materiell entfallen zu lassen (außer z.B. bei solchen, die im Vorgriff auf die ERA-Einführung vereinbart wurden). Vielmehr sind Verhandlungen aufzunehmen über ihre Anpassung zur Weitergeltung. Dabei kann es evtl. auch aus unserer Sicht sachgerecht sein, das bisherige Volumen anders zu verteilen.

	Entgeltbestandteil	Regelungsinhalte	Betroffene Gruppe	Anzahl	Regelungsart	Datum	Handlungsbedarf
1							
2							

Spalten-Definitionen der Tabelle 3 zur Bestandsaufnahme betrieblicher Entgeltregelungen:

- Bezeichnung des Entgeltbestandteils
- wesentliche Regelungsinhalte
- Betroffene Beschäftigtengruppe/Bereich
- Anzahl Betroffener
- Regelungsart (Betriebsvereinbarung, Regelungsabsprache, betriebliche Übung etc.)

- Eingeführt bzw. geändert am ...
- Handlungsbedarf durch ERA-Einführung (gilt weiter, wird redaktionell angepasst, muss neu gestaltet werden, kann entfallen)

Tabelle 4 zeigt betriebliche Beispiele aus einer Erhebung im Maschinenbaunetzwerk Baden-Württemberg.

Beispiele für betriebliche Entgeltregelungen (zusätzlich zu Leistungslohnregelungen)		
	Bezeichnung Entgeltbestandteil	Regelungsart
1	Abgeltung bei Einsatz in verschiedenartigen Einzelaufgaben	BV
2	Ausgleichszahlung für Lohngruppenreklamation	BV
3	Bargeldlose Lohn- und Gehaltszahlung	BV
4	Regelung zur Auszahlung der zusätzlichen tariflichen Urlaubsvergütung	BV
5	Regelung zu Jubilarsfeiern und Jubilarausflügen	BV
6	Festlegung des Bezugszeitraumes für die Berechnung der variablen Bestandteile des	BV
7	Betriebliche Schichtprämie	Protokollnotiz
8	Betriebliche Zulagentabelle zum Beispiel für Schichtführer, Telefonbereitschaft etc.	Beschluss Paritätische Kommission
9	Betriebsvereinbarung Gruppenarbeit/Gruppensprecherzulage	BV
10	25 Prozent Montagezuschlag	betriebliche Praxis
11	Automatische Entgeltentwicklung bei Auslernern und Neueingestellten	Regelungsabsprache
12	Arbeitsplatzgebundene Zulagen (für Maschinenzulage, Schmutz, Schweißen, Bereitschaft, Service etc.)	BV
13	Zulagen für Vorgesetztenstellvertretung/Schichtführer/Projektleiter	Beschluss Paritätische Kommission
14	Zusätzliche Verdienstsicherung aus dem Interessenausgleich aus dem Jahr XY	Sozialplan

Tabelle 4: Beispiele für betriebliche Entgeltregelungen (zusätzlich zu Leistungslohnregelungen)

d) Bestandsaufnahme bestehender Belastungsanteile am Entgelt

Belastungen haben nach den bisherigen Tarifverträgen teilweise einen erheblichen Anteil an der Entgeltbegründung. Eine Bestandsaufnahme dieses Anteils kann einerseits Hinweise auf heutige Belastungsstrukturen geben, andererseits aber auch auf Probleme durch längst entfallene, aber evtl. nicht nachvoll-

zogene Entgeltbegründungen aufmerksam machen. Eine „Regelüberleitung“ alter Belastungszulagen in die ERA-Belastungszulage kann es nicht generell geben (vgl. „Belastungsbewertung im Vergleich“ in ERA-Wissen Handbuch I, Seite 219 ff). Es kann aber im Rahmen einer betrieblichen Regelung sinnvoll sein, bisherige Belastungsrangstufen der Analytik den Belastungsstufen nach ERA zuzuordnen.

		ERA Belastungsmerkmale										ERA sonstige Umgebungseinflüsse								
Beispiel		Belastung der Muskeln			Belastung durch Reizarmut			Belastung durch Lärm				Schmutz Öl, Fett	Hitze Kälte Zugluft	Wasser Säure Lauge	Gase Dämpfe Staub	Blendung u. Lichtmangel	Unfallgefahr Schutzkleidung			Belastungs-Punkte gesamt
Tätigkeit/Nr	LG	AW alt	St. 1	St. 2	AW alt	St. 1	St. 2	dB (A)	St. 1	St. 2	AW alt	AW alt	AW alt	AW alt	AW alt	AW alt	St. 1	St. 2		
Angabe der Alt-AW mit einer Dezimalstelle																				

Tabelle 5: Betriebliches Beispiel zur Erhebung bisheriger Belastungsanteile am Entgelt (Tarifgebiet NW/NB).

(Achtung: eine „Umrechnung“ von alten Belastungsstufen in ERA-Stufen ist i.d.R. nicht möglich)

e) Abfrage zur Zuführung zum ERA-Anpassungsfonds:

Gemäß Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds sind die ERA-Strukturkomponenten nach ihrer erstmaligen Auszahlung an die Beschäftigten in den folgenden Tarifperioden jeweils zum Geschäftsjahresende dem ERA-Anpassungsfonds zuzuführen. Gemäß §4d TV ERA-Anpassungsfonds hat der Arbeitgeber den Betriebsrat regelmäßig zu informieren. Wird dies nicht getan, muss der Betriebsrat beim Arbeitgeber dies schriftlich abfragen (vgl. ent-

sprechendes Musterschreiben):

- Die Bruttolohn- und Gehaltssumme des jeweiligen Bezugsmonats für die Zuführung zum ERA-Anpassungsfonds.
- Die bisher dem ERA-Anpassungsfonds zugeführten Beträge.
- Die bilanzielle Rückstellung der bisher aufgelaufenen Mittel zzgl. der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Der ERA-Fondsrechner auf der ERA-CD ermöglicht eine Überprüfung der korrekten Berechnung der Zuführungsbeträge.

2. Ausgewählte eigene ERA-Bewertungen und Alt-Neu-Vergleiche

a) Eigene Beschreibung und Bewertung ausgewählter exemplarischer Tätigkeiten (10-30 betriebliche Ankerbeispiele)

Es ist sinnvoll, möglichst früh im Betriebsrat eigene Beschreibungen und Bewertungen zu erstellen. Dies dient

- zur Übung nach der Qualifizierungsphase,
- zur Vorbereitung auf die PAKO-Arbeit (und evtl. Reklamationen) und zur Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses unter den Betriebsratsmitgliedern,
- als Grundlage für die Auswahl evtl. betrieblicher Ergänzungsbeispiele,
- als Grundlage eines ersten Alt-/Neu-Vergleiches und einer groben Trendrechnung.

Die Auswahl der Beispiele sollte sich an den Schwerpunkten orientieren, die sich aus den Tabellen 1 und 2 ergeben. Für eine „Trendrechnung“ ist es vorteilhaft, wenn die Verteilung der Ankerbeispiele sich an der Verteilung der bisherigen Lohngruppen orientiert. (Dies gilt allerdings nur, wenn die Verteilung der Entgeltgruppen auch der Verteilung der Tätigkeiten entspricht und diese nicht verzerrt.)

Zur Beschreibung der Ankerbeispiele kann die Datei zur Erstellung betrieblicher Niveau-Beispiele auf der ERA-CD genutzt werden. Eine Übersicht über die entsprechenden Ankerbeispiele könnte in der Form der **Tabelle 6** dargestellt werden:

Betriebliche Ankerbeispiele						Grundentgelt									
Lfd.-Nr.	Tätigkeit	Anzahl Beschäftigte	Nr. Aufgaben-Beschreibung und Bewertungs-Begründung	Nr. tarifliches Niveau-Beispiel	Nr. betriebliches Niveau-Beispiel	bisherige Eingruppierung	W+K			Denken	Handlungs-Verantwortung	Kommunikation	Mitarbeiterführung	Punkte	Entgeltgruppe
							Anlernen	Ausbildung	Erfahrung						
1	Beispiel 1					LG 9	0	B 2	E 2	D 2	H 2	K 2	0	25	7
2	Beispiel 2					LG 5	A 4	0	0	D 2	H 1	K 1	0	12	4

Tabelle 6: Übersichtstabelle für ausgewählte exemplarische Tätigkeiten (betriebliche Ankerbeispiele)

b) Grob-Bewertung bestehender Belastungen

Eine aufgabenbezogene Beschreibung und Bewertung der Belastungen hat der Arbeitgeber vorzunehmen. Für den Betriebsrat ist es sinnvoll, im Rahmen einer Grobanalyse

- die Belastungsstufen der bewerteten Ankerbeispiele zu ermitteln,
- eine Auflistung von Arbeitsplätzen mit betriebstypischen bzw. besonders hohen Belastungen vorzunehmen und diese zunächst in eine jeweilige Rangreihe entsprechend der vier Belastungsmerkmale zu bringen (als Grundlage für eine betriebliche Konkretisierung der mittleren Belastung und der Belastungsstufen),
- bezüglich der Umgebungseinflüsse Arbeitsbereiche zu beschreiben, in denen von relativ einheitlichen Umgebungseinflüssen und zugeordneten Belastungsstufen auszugehen ist.

Hilfreich kann auch die Anforderung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nach §5 Arbeitsschutzgesetz sein, zu der der Arbeitgeber verpflichtet ist.

c) Grob-Analyse der Übergangseffekte beim Leistungsentgelt

Die Bestandsaufnahme der Übergangseffekte beim Leistungsentgelt kann zwei Bausteine enthalten: Die Überprüfung der Leistungsentgeltdurchschnitte auf ihre Regelüberleitbarkeit und eine erste Bestandsaufnahme, in welchen Beschäftigtenbereichen aus Sicht des Betriebsrates in Zukunft welche Methodenkombination zur Anwendung kommen soll.

● Überprüfung der Leistungsentgeltdurchschnitte auf ihre Regelüberleitbarkeit:

Bisher gab es zum Leistungsentgelt unterschiedliche tariflich abgesicherte kollektive Durchschnittsgrößen (z.B. in Nordwürttemberg/Nordbaden 16 % im Zeitlohn, 10 % bei den Angestellten und 130 % im Leistungslohn). Wesentlicher Baustein einer Bestandsaufnahme ist die Analyse der betrieblichen Gegebenheiten beim Leistungsentgelt (nicht nur im Leistungslohn!).

- Welche betrieblichen Regelungen zur

Absicherung kollektiver Durchschnitte gibt es? Sind eventuell andere als die tariflichen Durchschnitte geregelt?

- Welche realen Durchschnittswerte werden aktuell bezahlt in den unterschiedlichen Entlohnungsgrundsätzen?
- Wie würde sich eine „Regelüberleitung“ der Leistungsentgelte nach §3.4. ETV ERA auswirken? Gibt es in den betrieblichen Regelungen „nicht leistungsbezogene Sockelbeträge“ (§3.4.2 ETV ERA), die eventuell nicht regelüberleitbar sind? (Vgl. dazu die „Kurzinformation Regelüberleitung“ in Anlage 1)
- Für welche Arbeitsplätze im heutigen Leistungslohn sind die Voraussetzungen gegeben für die Zahlung von ERA-Sockelbeträgen nach §2.2.2 des ERA Entgelttarifvertrages?

Auf der Basis einer Bestandsaufnahme der Regelungen durch den Betriebsrat ist dazu in der Regel eine Beratung mit dem IG Metall-Sekretär erforderlich, da zur Beurteilung der Fragen Spezialwissen erforderlich ist.

● Welche Methodenkombination in welchem Beschäftigtenbereich?

ERA ersetzt die bisherigen unterschiedlichen Entlohnungsgrundsätze durch unterschiedliche Methoden (-Kombinationen) zur Ermittlung des Leistungsergebnisses. Eine Zuordnung der Methoden entsprechend den bisherigen Entlohnungsgrundsätzen ist zwar möglich, aber nicht immer sinnvoll. So wie der Arbeitgeber seine Chancen bei der ERA-Einführung analysiert, sollte sich auch jeder Betriebsrat fragen, wo die ERA-Einführung eine Chance auf Verbesserung der Leistungsbedingungen und der Leistungsregulierung ermöglicht. Sinnvoll ist dazu eine Bestandsaufnahme, in welchen Beschäftigtenbereichen aus unserer Sicht welche Methoden und welche Leistungsmerkmale sinnvoll sein können.

Als Leitlinie gilt (wegen der Anforderung der „Nachvollziehbarkeit“ § 16 ERA): Kennzahlenvergleich wo sachlich möglich, je Bereich über-

schaubare Anzahl der Leistungsmerkmale und maximal zwei kombinierbare Methoden. Einer Methodenkombination in bisherigen Leistungslohnbereichen kann nur zugestimmt werden, wenn vorher rechtssicher geklärt ist, dass die Beschäftigten einen Anspruch auf Sockelbeträge entsprechend § 2.2.2 ERA-Entgelttarifvertrag haben.

d) Erster Alt-Neu-Vergleich und erste Abschätzung zu Über- und Unterschreitern in wichtigen Beschäftigtengruppen

Ein erster grober Alt-Neu-Vergleich kann aufgrund der Bewertung der Ankerbeispiele stattfinden mit Hilfe der folgenden **Tabelle 7a** zum Vergleich ERA-Entgelt und Entgeltgruppen Alt. Diese Tabelle ermöglicht einen sehr groben Vergleich ohne mit Euro-Beträgen rechnen zu müssen. Ein

so grober Vergleich enthält allerdings viele Fehlerquellen. Z.B. sind weder eine evtl. Regelüberleitung des Leistungsentgelts noch Sockelbeträge noch ERA-Belastungszulagen berücksichtigt. (Hintergrundinfo: In den bestehenden Lohn und AW-Gruppen gibt es unterhalb der Eckentgeltgruppe eine Differenzierung auch in geringe Belastungen, ab dem Eckentgelt wird heute eine mittlere Belastung unterstellt).

Dieser grobe Niveauvergleich sollte dringend in einem zweiten Schritt durch entsprechende Berechnungen verfeinert werden, die dann auch z.B. Belastungszulagen und betrieblich unterschiedliche Regelüberleitung der Verdienstgrade berücksichtigen können und eine grobe Trendrechnung ermöglichen (vgl. unten). Die Urdaten der Vergleichstabelle sind als Datei unter ERA-Wissen online verfügbar.

EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9
T 1/1	AWG III ZL	AWG V ZL	AWG III LL	T2/1	T2/2	AWG IX ZL	AWG VIII LL	T/3
K1/3	K1/4	K2/1	AWG I u. II LL	K2/3	K3/1	T2/3	AWG X ZL	K4/2
K1/2	AWG I u. II ZL	T1/2	K2/2	T1/4	K2/4	K3/2	T3/1	AWG IX LL
K1/1		AWG IV ZL	T1/3	AWG IV LL	AWG V LL	AWG VI LL	T2/4	AWG XI ZL
				AWG VI ZL	AWG VII ZL	AWG IX ZL	K3/3	K4/1 - K3/4
							AWG VII LL	T3/2
							M 1	
EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	EG 16	EG 17	
T4/ - T3/4	K5/2	T5/2	T5/3	T6/2	T6/3	K7	T7	
K4/3	K5/1 - K4/4	T5/1 - T4/4	K6/2	T6/1 - T5/4	K6/4	T6/4		
AWG X LL	T4/2	K5/3	K6/1 - K5/4	K6/3		M5		
M2	AWG XI LL	T4/3		M4				
		M3						

Tabelle 7a

Tabelle 7a: Niveau-Vergleich der Geldbeträge für Grund- plus Leistungsentgelt bisheriger Entgeltgruppen und ERA (bei Unterstellung der tarifliche abgesicherten Mindestdurchschnitte des Leistungsentgelts). Tabelle 7a) gilt für die Analytik in Nordwürttemberg/Nordbaden, entsprechende Tabellen für die Summarik und die anderen Tarifgebiete finden sich in Anlage 2 – Tabellen 7b bis 7d

Achtung: Diese Tabelle eignet sich nur für einen groben Niveauvergleich von bewerteten Ankerbeispielen mit den bisherigen Entgelt-niveaus, ohne dabei rechnen zu müssen. Nicht berücksichtigt werden z.B.

Belastungszulagen, Sockelbeträge und individuelle Verdienstgrade. Sie eignet sich nicht zur individuellen Ermittlung von Über- und Unterschreitern. Eine „Regelüberleitung“ alter in neue Entgeltgruppen entspricht nicht der Logik einer Neubewertung nach ERA.

Tabelle 7e – Lesehilfe zu den Tabellen 7a bis 7d mit ausführlicher Spalte zur EG 7: In der „Spanne“ der EG 7 (+15%) liegen die Geldbeträge z.B. von AWG IX Zeitlohn (+16 %), von AWG VII Leistungslohn (+30%) und von T3 erstes Beschäftigungsjahr (+10%).

Tabelle 7e: Beispielhaft ausführliche Darstellung der Spalte zum Entgeltniveau der EG 7 in Tabelle 7a (alles in Euro)		
T2/3 =	2280,07 + 10% =	2508,08
T2/4=	2401,58 + 10 % =	2641,74
K3/2=	2261,61 + 10 % =	2487,77
K3/3=	2387,02 + 10 % =	2625,72
T3/1=	2403,25 + 10 % =	2643,58
M1=	2401,58 + 10 % =	2641,74
AWG VII LL =	1971,55 + 30% =	2563,02
AWG IX ZL =	2192,16 + 16 % =	2542,9
EG7 =	2228,00 + 15% =	2562,20
Spanne von EG 7 =		2485,44 - 2651,90
Mittelwerte zu EG6 und EG8 inkl. 15%		

Die obige Trendrechnung kann keine präzise Berechnung der ERA-Kosten ersetzen. Sie kann aber eine wichtige Grundlage sein für die Strategiebildung.

Bei entsprechend großer Anzahl der bewerteten Ankerbeispiele macht auch eine erste Abschätzung zur Anzahl der Unter- und Überschreitern einen Sinn (vgl. **Tabelle 9** aus einem betrieblichen Beispiel).

Grob- Bilanz Über-/ Unterschreiter		Anzahl	in %	wichtigste Gruppen
Überschreiter	> 10%			
Überschreiter	<= 10%			
Gleichbleibend	± 50€			
Unterschreiter	50-200€			
Unterschreiter	> 200€			
Anzahl verglichene Beschäftigte				
Anzahl Beschäftigte Gesamt				

Tabelle 9: Übersicht über Umfang und Struktur der Über- und Unterschreiter, bezogen auf die Beschäftigten, die den ausgewählten Ankerbeispielen zugeordnet sind

Kurz-Info Kostenneutralität:

Diese drei genannten Fallgestaltungen ergeben sich aus den für die ERA- Einführung vereinbarten Regeln zur Kostenneutralität. Sehr vereinfacht gesagt beruhen sie auf folgender Systematik:

Auf der Ebene einer Durchschnittsbetrachtung über das Tarifgebiet wurde die ERA-Entgeltlinie so vereinbart, dass das Tarifentgelt durch Umstellung auf ERA um 2,79% steigt (entsprechend einer Prognose-Rechnung). Zweck war, dass es wesentlich mehr Unterschreiter als Überschreiter geben soll (im Durchschnitt des Tarifgebietes). Dieser Durchschnitt beinhaltet, dass ein Teil der Betriebe darüber und ein Teil der Betriebe darunter liegen wird, je nach Aufgabenstruktur und Ausgangsbedingungen.

Auf betrieblicher Ebene wurde Kostenneutralität so definiert, dass die Entgeltsumme über den Kostenneutralitätszeitraum von fünf Jahren den Korridor zwischen Null und plus 2,79% nicht verlassen darf. Falls eine korrekte ERA-Einstufung und -Überleitung zu einer Korridor-Überschreitung führen würde, muss sie trotzdem angewandt werden, ihre Wirkung wird aber im 5-Jahreszeitraum durch Anpassungsmechanismen kompensiert (z.B. durch befristete Absenkung der Jahres-Sonderzahlung vgl. § 5.3 ERA-ETV). Der Zusammenhang zwischen Kostenneutralität und ERA-Anpassungsfonds wird kurz erläutert auf Seite 14/15.

(Näheres zu diesem komplexen Thema im Aufbau-III-Seminar der IG Metall.)

b) Einschätzung der Arbeitgeberstrategie

Obwohl der Arbeitgeberverband mit einer einheitlichen Strategie berät, ist die jeweilige betriebliche Strategie sehr unterschiedlich. Für die Handlungsoptionen des BR ist eine Einschätzung der Arbeitgeberstrategie sehr wesentlich:

- Geht es dem Arbeitgeber um eine auch langfristig kostenneutrale Einführung oder um den Missbrauch des ERA zur Kostensenkung? Will der Arbeitgeber evtl. bestehende bisherige über-tarifliche Entgeltstrukturen abschaffen oder geht es ihm um klarere Trennung zwischen Flächentarif und betrieblichen Zusatzbestandteilen ohne Absenkung des Volumens?
- Ist der Arbeitgeber bereit zur Kooperation in

der Vorbereitungsphase oder macht er eine abgeschottete Vorbereitungsphase mit Übergabe der Einstufungen an die PaKo oder den Betriebsrat mit der kürzestmöglichen 8-Wochen-Frist?

Anzeichen für die Kooperationsbereitschaft können z.B. sein die frühe Informationsbereitschaft über schon erstellte Beschreibungen und über erste Schattenrechnungen des Arbeitgebers. Außerdem die Bereitschaft zu frühen Verhandlungen über eine Einführungsvereinbarung und bei Betrieben unter 300 bzw. 500 Beschäftigten die Bereitschaft zu einer freiwilligen PaKo.

- Zeigen die Beschreibungen eine Veränderung der Arbeitsorganisation vor ERA-Einführung? Werden bisher ganzheitliche Arbeitsaufgaben aufgespalten, werden bisher auf mehrere

Beschäftigte verteilte Tätigkeiten jetzt bei wenigen konzentriert?

● Zielen die bisherigen Planungen auf einen eher frühen oder eher späten Zeitpunkt der Mitteilung an die Beschäftigten bzw. Einführungszeitpunkt (diese Zeitpunkte können sich deutlich unterscheiden!) ?

c) Klärung der Handlungsalternativen des BR und der konkretisierten Ziele für den betrieblichen Einführungsprozess

Auf der Basis der o.g. Grobanalyse kann der Betriebsrat erste wesentliche Entscheidungen für eine eigene Einführungsstrategie treffen. Dafür gibt es z.B. folgende Bausteine:

● Klärung der eigenen Erfolgsmaßstäbe:

Woran messen wir unter unseren betrieblichen Ausgangsbedingungen, ob die ERA-Einführung ein Erfolg im Sinne der Beschäftigten war?

● **Fallunterscheidung:** Wie bewerten wir unsere Ausgangsbedingungen? Haben wir betrieblich ein überdurchschnittliches Entgeltniveau, das es bei der ERA-Einführung tariflich zu sichern gilt? Haben wir ein unterdurchschnittliches Entgeltniveau, das durch eine korrekte ERA-Einführung erhöht werden müsste? Müssen diese Fragen eventuell für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unterschiedlich beantwortet werden?

● **Bewertungsmethodik:** Wo sind für uns betriebliche Ergänzungsbeispiele und Ergänzungsbeispielfamilien ein wichtiger Ansatzpunkt? (Vgl. dazu die „Kurzinformation betriebliche Ergänzungsbeispiele“ in Anlage 3.)

- **Belastungsbewertung:** Streben wir eine betriebliche Konkretisierung der Belastungsstufen und betriebliche Belastungsbeispiele an? Wollen wir eine Bewertung der Belastungen in der Grundentgelt-PaKo durch freiwillige Betriebsvereinbarungen erreichen?

● **Leistungsentgeltgestaltung:** Wo streben wir eine Neugestaltung des Leistungsentgelts, wo eine Regelüberleitung bisheriger Regelungen an? Ist es möglich und sinnvoll, für mehr Beschäftigte als bisher den Kennzahlenvergleich als ein Element der Leistungsermittlung einzusetzen und damit die Mitbestimmung zu erweitern?

● **Qualifizierungs- und Arbeitspolitik:** Wie können wir rechtlich und politisch reagieren auf evtl. Veränderungen der Arbeitsorganisation, durch die vor der ERA-Einführung neue Aufgabenzuschnitte geschaffen werden sollen, mit dem Zweck einer niedrigeren Bewertung? In

welchen Problembereichen brauchen wir Initiativen, damit anspruchsvolle Arbeitsaufgaben erhalten bleiben oder geschaffen werden und damit die Beschäftigten ihr Anrecht auf Qualifizierung nach dem Qualifizierungstarifvertrag nutzen können? Wie können wir insbesondere die Regelung des § 4.4.1 ERA-ETV betrieblich konkretisieren, dass „zur Vermeidung von Überschreitern die Regelungen des §12 ERA-TV entsprechend anzuwenden“ sind, dass also entsprechende Arbeitsaufgaben in der bisherigen Entgeltgruppe anzubieten sind, evtl. unter Vorschaltung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen? (Ende 2005 erscheint eine Argumentationshilfe zum Thema „ERA-Einführung bei Gruppenarbeit und anderen Formen flexibler Arbeitsorganisation“)

● **Absicherung betrieblicher Entgeltbestandteile:** Welche bisherigen betrieblichen Entgeltbestandteile sollen auch nach ERA-Einführung weiter wirken? Wo erfordert evtl. der Wegfall bisheriger Abgrenzungen auch aus unserer Sicht eine Neugestaltung? Nützlich ist auch hier eine Fallunterscheidung: Betreffen bisherige übertarifliche Entgeltstrukturen nur einzelne Beschäftigte oder eher abgrenzbare Beschäftigtengruppen oder eher alle Beschäftigte? Welche Eckpunkte sehen wir für eine entsprechende Betriebsvereinbarung bzw. einen Ergänzungstarifvertrag? Hierzu wird (wie zur gesamten Strategiebildung) dringend die Beratung mit einem IG Metall-Sekretär empfohlen.

● **Verwendung ERA-Anpassungsfonds:** Ist absehbar, dass der Anpassungsfonds benötigt wird zum Ausgleich der betrieblichen Kostensteigerung um mehr als 2,79% oder steht er (teilweise) zur Auszahlung nach ERA-Einführung zur Verfügung? Wie soll er zur Vermeidung absehbarer „Verwerfungen“ bei der ERA-Einführung verwandt werden? Soll der Anpassungsfonds auf betrieblicher Ebene oder evtl. auf Unternehmensebene gebildet werden?

● **Kommunikation mit Beschäftigten und Mitgliedern:** Wie können Beschäftigte und Mitglieder in den verschiedenen Phasen des Vorbereitungs- und Einführungsprozesses optimal informiert und beteiligt werden?

4. Konkretisierte Eckpunkte für Vereinbarungen zur betrieblichen ERA-Einführung

Aus den bisher erarbeiteten betriebsbezogenen Zielen für den Einführungsprozess sollten konkretisierte Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen abgeleitet werden. Im folgenden wird eine Übersicht über mögliche solche Eckpunkte gegeben, die weder vollständig ist, noch überall in

allen Punkten zutreffen muss. Dabei wird unterschieden zwischen drei unterschiedlichen Vereinbarungen zum Einführungsprozess, zu betrieblichen Entgeltbestandteilen und zum ERA-Anpassungsfonds. Je nach Fallgestaltung können Teile dieser Vereinbarungen auch zusammengefasst werden.

I. Mögliche Elemente einer Einführungs-Betriebsvereinbarung

A. Präambel

Gegenstand der Einführungs-BV ist die Beteiligung des Betriebsrates und der Paritätischen Kommission bei der Schaffung der sachlichen Voraussetzungen für die Einführung des ERA-Tarifvertrages. Geregelt werden

- die Benennung der zu erledigenden Schritte
- deren zeitliche Reihenfolgen und Zielzeitpunkte (Meilensteinpläne)
- die Beteiligung des Betriebsrates und der Paritätischen Kommission bei diesen Schritten
- der angestrebte Einführungszeitpunkt

B. Bestandsaufnahme und Anpassung Betriebsvereinbarungen

- Bestandsaufnahme weitergeltenden, anzupassender oder neu zu gestaltender betrieblicher Regelungen, darin insbesondere
- Regelungen zum Leistungsentgelt
- bisher geltende Besitzstandsregelungen
- sonstige betriebliche Entgeltbestandteile
- Vereinbarung, wo Anpassung bzw. Neugestaltung erforderlich ist und eines Meilensteinplans zur Bearbeitung

C. Konkretisierung des Verfahrens der Erseinstufung (mit dem Ziel verbindlicher (d.h. gemeinsam in der PaKo verabschiedeter) Erseinstufungen)

- Vereinbarung einer Bestandsaufnahme, für welche Arbeitsaufgaben welche Bewertungsmethode angemessen ist (Direkt-Anwendung Stufenwertzahlverfahren, Vergleich mit Tarifbeispielen, Vergleich mit betrieblichen Ergänzungsbeispielen)
- Vereinbarung eines Entscheidungsprozesses

darüber, wo wie viele betriebliche Ergänzungsbeispiele vereinbart werden sollen (vgl. Kurzinfo Ergänzungsbeispiele)

- Vereinbarung über Bestandsaufnahme und Bewertung von Belastungen (eventuell Konkretisierung von Belastungsstufen oder Vereinbarung von Belastungsbeispielen, evtl. freiwillige Vereinbarung zur Belastungs-Bewertung in einer PaKo, möglichst in gemeinsamer PaKo mit der Einstufung)
- Meilensteinplan für die Erstellung von Beschreibungen, Ergänzungsbeispielen, Einstufungen, Belastungseinstufungen und der Mitteilung an die Beschäftigten (inklusive der prozessbegleitenden Beteiligung der Vorgesetzten, der Beschäftigten und des Betriebsrates)
- Konkretisierung des Verfahrens in der Paritätischen Kommission (Geschäftsordnung), dabei z.B. Konkretisierung der 8-Wochen-Frist (eventuell Vorklärungsphase vor normaler Übergabe, eventuell Verlängerung, eventuell Staffelung nach Bereichen), z.B. alternierender Sprecher etc.
- Vereinbarung zur Vorgehensweise bei der Erseinstufung von Beschäftigten, die bisher so genannte AT-Verträge besitzen (mindestens die Einstufung eventueller Schein-ATler (so genannte AT-Verträge ohne übertarifliches Entgelt) und ihre Rückholung in den Tarifbereich). Bei Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds werden diese nur dann berücksichtigt, wenn für diese Beschäftigten Beiträge dem ERA-Anpassungsfonds auch zugeführt wurden.

In Konzernen: Konkretisierung des Zusammenspiels der überörtlichen und örtlichen Ebenen von Arbeitgeber, Betriebsrat und eventuell PaKo.

D. Konkretisierung der Informationsrechte

● Alle mit der ERA-Einführung befassten BR-Mitglieder erhalten einen uneingeschränkten Zugang zu allen Daten und Unterlagen. Dazu gehören insbesondere:

- Die Unterlagen für die Bewertung der Arbeitsaufgaben und der Belastungen
- Die Berechnung der betrieblichen Kostenneutralität inkl. Prognose-Rechnungen
- Aktuelle Lohn- und Gehaltslisten, Aufschlüsselung der Lohn- und Gehaltsbestandteile für alle Beschäftigten (auch LG-Anteile für Belastungen)
- Zusammenstellung der kollektiven Vereinbarungen, die von der Einführung des ERA-TV betroffen sein könnten
- Sonstige notwendige Unterlagen zur Erfüllung der Aufgaben
- Zugriffsrechte zu entsprechenden EDV-Laufwerken (oder Einrichtung spezieller Info-Laufwerke) und zu entsprechenden Programmen

E. evtl. Bildung von betrieblichen Projektgruppen (insbesondere in größeren Betrieben) und zusätzlichen Freistellungs- und Finanzierungsmodalitäten

Es können z.B. zwei betriebliche Projektgruppen gebildet werden

● Die eine entspricht in der Zusammensetzung der PaKo und bearbeitet das in C. konkretisierte Verfahren der Ersteinstufigung incl. der tariflich definierten Aufgaben der Paritätischen Kommission (insbesondere wird die Erledigung von Meilenstein gemeinsam verabschiedet)

● Die andere ist ein Verhandlungsgremium zwischen Geschäftsleitung und BR und bearbeitet alle Aufgaben der Anpassung von Betriebsvereinbarungen und der Überleitung (Beteiligung der IGM abklären und die Notwendigkeit ergänzungstariflicher Regelungen)

● Die Mitglieder der Projektgruppen werden für die notwendige Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt unter Fortzahlung von Lohn bzw. Gehalt.

● In Konzernen: evtl. Bildung einer standortübergreifenden Projektgruppe

II. Eventuelle (Absicherungs-) Vereinbarung zu betrieblichen Entgeltbestandteilen (Ergänzungstarifvertrag):

Es kann aufgrund betrieblicher Ausgangs-

bedingungen Fallgestaltungen geben, in denen die Analyse zeigt, dass das heutige Entgelt-niveau durch Arbeitsbewertung, Belastungs-bewertung, Gestaltung des Leistungsentgeltes und ggfs. entfallende ÜT-Zulagen nicht gehalten werden kann. In diesen Fällen sind Verhandlungen mit der Geschäftsleitung über eine Absicherungsvereinbarung aufzunehmen, die prinzipiell nicht ohne Vertreter der IG Metall geführt werden können. Ein Entwurf für eine Vereinbarung kann nur maßgeschneidert für jeden Betrieb erarbeitet werden.

Gegenstände einer Vereinbarung können sein:

- a) Vermeidung von Überschreitern (§4.4.1 ETV ERA) durch Qualifizierung
- b) ggfs. Abschluss einer Betriebsvereinbarung Qualifizierung (soweit eine solche noch nicht vorliegt)
- c) neue Arbeitsorganisationen mit ganzheitlichen Arbeitsaufgaben
- d) keine Anrechnung von positiven Ausgleichsbeträgen bei Überschreitern und Umwandlung derselben in Ausgleichszulagen (dynamisiert)
- e) bestehende kollektive ÜT-Bestandteile bleiben bestehen; ggfs. Umverteilung
- f) Festlegung, wie viel ERA letztendlich im Betrieb kostet; höhere betriebliche Grundentgeltlinie, höheres betriebliches Leistungsentgelt, höhere Belastungszulage, ggfs. Schaffung eines neuen betrieblichen Entgeltbestandteils.

III. Vereinbarung zur Verwendung des ERA-Anpassungsfonds:

„Die auf dem ERA-Konto befindlichen Beträge sind eine Verbindlichkeit des Arbeitgebers aus tariflichen Entgelten, die in früheren Tarifperioden entstanden sind, aber nicht ausgezahlt wurden.“ Sie dienen „entweder zur Deckung betrieblicher Kosten im Rahmen der Regelungen zur betrieblichen Kostenneutralität“ oder sind, soweit sie hierfür nicht verbraucht werden, an die Beschäftigten auszuzahlen. „Die Auszahlung ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln“. Eine eventuelle Auszahlung soll dazu dienen, dass „Verwerfungen bei der Umstellung vermieden werden“ (alle Zitate aus Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds). Die konkreten Möglichkeiten und Ziele zur Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds ergeben sich aus den o.g. Fallunterscheidungen zur Kostenneutralität und aus einer qualitativen Analyse evtl. „Verwerfungen“. In der Regel soll der ERA-Anpassungsfonds zur Minderung der Anrechnungseffekte bei den Überschreitern eingesetzt werden.

Falls der ERA-Tarifvertrag nicht vorher eingeführt wurde, sieht der Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds vor, dass ab März 2006 die ERA-Strukturkomponenten nicht weiter im Anpassungsfonds angesammelt, sondern bis zur betrieblichen ERA-Einführung an die Beschäftigten ausgezahlt werden (nicht monatlich, sondern in zusammenfassenden Einmal-Zahlungen). Eine weitere Zuführung zum ERA-Anpas-

sungsfonds kann nur vereinbart werden, wenn aufgrund einer gemeinsamen Prognoserechnung mit einer repräsentativen Auswahl und Anzahl von Arbeitsaufgaben eine weitere Zuführung notwendig erscheint.

In Konzernen kann der Anpassungsfonds auf betrieblicher oder auf Unternehmensebene gebildet und verwendet werden.

5. Prioritätensetzung und Erstellung eines Handlungsplanes

a) Realistische Planung der Arbeitsschritte und der Ressourcen im Betriebsrat

Die oben ausgeführten Bausteine einer systematischen Vorgehensweise des Betriebsrates müssen für den jeweiligen Betrieb konkretisiert und in einen realistischen Handlungsplan umgesetzt werden. Ein Grundgerüst für den Handlungsplan kann die Baustein-Übersicht auf Seite 2 und 3 sein. Dies wird in kleineren Betrieben anders aussehen als in größeren. Wichtig ist allerdings, dass sowohl in kleineren wie in größeren Betrieben ein Weg gefunden wird zu einer Bestandsaufnahme der Ist-Situation und zu eigenen Zielsetzungen des Betriebsrates für die ERA-Einführung. Ein Abwarten, bis der Arbeitgeber seine Vorstellungen auf den Tisch legt, birgt die Gefahr, dass dann unter hohem Zeitdruck nicht mehr angemessen reagiert werden kann.

Insbesondere in größeren Betrieben hat es sich bewährt, die ERA-Einführung systematisch als Projekt des Betriebsrates zu planen mit entsprechenden Teilprojekten, Verantwortlichkeiten und Meilensteinen. Dies gilt auch dann, wenn es gelingt, für einige genannte Bausteine gemeinsame Arbeitsgruppen oder Projekte mit dem Arbeitgeber zu bilden. Es gibt auch gute Erfahrungen damit, für die Strukturierung eines solchen Projektes externe Beratung in Anspruch zu nehmen (diese kann von der IG Metall Verwaltungsstelle vermittelt werden).

Die ERA-Einführungsphase erfordert zumindest vorübergehend zwingend erhöhte Ressourcen zum Thema Entgeltspolitik in der Betriebsratsarbeit. Wie weit dies durch Veränderung von Prioritäten, durch Umverteilung von Aufgaben, durch stärkere Einbeziehung von Vertrauensleuten und Mitgliedern oder durch zusätzliche (Teil-)Freistellungen erreicht werden kann, hängt

vom Einzelfall ab. Sicher ist nur eines: Je früher gemeinsame Konsequenzen daraus gezogen werden, dass die ERA-Einführung nicht „nebenbei“ bewältigt werden kann, desto weniger wird sich ein immer größerer Berg von Aufgaben anhäufen.

Obige Bausteine beziehen sich vor allem auf eine systematische Analyse und Strategiebildung innerhalb des Betriebsrates. Auf ihnen aufbauend sollten in den Handlungsplan entsprechende Schritte gegenüber dem Arbeitgeber und der Belegschaft eingebaut werden.

b) Kooperation mit dem Arbeitgeber wo möglich, Konfrontation wo nötig.

Die Schaffung der Voraussetzungen für die ERA-Einführung ist zum Teil Aufgabe des Arbeitgebers. Dazu gehören u.a. viele oben genannte Module der Bestandsaufnahme der Ist-Situation bei Grund- und Leistungsentgelt und auch Analysen zur Kostenneutralität. Insofern sollten Betriebsräte immer den Arbeitgeber auffordern, ihnen so früh wie möglich entsprechende Daten zur Verfügung zu stellen und auch die Ergebnisse von Analysen der Arbeitgeberseite.

Wichtiger Teil einer Einführungsvereinbarung kann gerade die Bildung gemeinsamer Projektgruppen zur ERA-Einführung und der gemeinsam vereinbarte Zugriff des Betriebsrates auf alle erforderlichen Daten sein. Selbst gemeinsam vereinbarte Stufenpläne zur Information der Belegschaft können sinnvoll sein (ohne das jederzeitige Informationsrecht des Betriebsrates zu beschränken).

Diese Kooperation macht aber eine eigene Analyse und Strategiebildung des Betriebsrates nicht überflüssig. Außerdem zeigen bisherige

Erfahrungen, dass viele Arbeitgeber mit der Begründung „wir wollen zuerst unsere Hausaufgaben machen“ dem Betriebsrat wichtige Informationen gar nicht oder sehr spät zugänglich machen wollen. Dann muss der Betriebsrat Wege finden, sein Recht auf rechtzeitige Information durchzusetzen und eigene Analysen zu erstellen. Auch Verhandlungen über die im vierten Kapitel genannten Betriebsvereinbarungen werden von vielen Arbeitgebern zwar nicht klar abgelehnt, aber immer wieder verzögert. Eine Einführungsvereinbarung entspricht aber nicht ihrem in §2.2 ERA-ETV genanntem Zweck, wenn sie erst am Ende der Einführungsphase abgeschlossen werden kann. Sie soll vielmehr die Beteiligung des Betriebsrates am Vorbereitungsprozess sicherstellen. Es ist deshalb wichtig, frühzeitig Klarheit zu schaffen, ob der Arbeitgeber tatsächlich zu einer kooperativen Einführungsphase bereit ist. Endlose Verhandlungen sind nicht sinnvoll, wenn erkennbar ist, dass der Arbeitgeber zu einer Konkretisierung einer kooperativen Vorgehensweise nicht bereit ist oder sogar Mitspracherechte des Betriebsrates beschränken will (z.B. indem pauschal die Ungültigkeit aller bisherigen betrieblichen Entlohnungsregelungen vereinbart werden soll, ohne diese auch nur zu nennen oder zu prüfen).

c) Belegschaft informieren und beteiligen, Mitglieder gewinnen und halten

Für die einzelnen Beschäftigten ist die Vorbereitungsphase auf ERA eine Phase der Unsicherheit, weil am Anfang des Prozesses noch nicht feststehen kann, wer am Ende welches Entgelt erhält. Es ist deshalb wichtig, dass bei der Information der Belegschaft die jeweils verfügbaren sachlichen Informationen im Vordergrund stehen und nicht allgemeine Unsicherheiten und Befürchtungen bestärkt werden.

Für die allgemeine Informationsphase eignen sich die sieben ERA-Infobroschüren (vgl. Anlage 4). Entsprechend der fortschreitenden Analyse der betrieblichen Ausgangslage sollten betriebspezifische und evtl. auch zielgruppenspezifische Informationen erfolgen (z.B. Abteilungsversammlungen).

Sowohl bei der Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben als auch bei der Zuordnung von Beschäftigten zu Arbeitsaufgaben kann die Beteiligung von Vertrauensleuten und Beschäftigten zum richtigen Zeitpunkt sehr hilfreich sein. Auch eine intensive Beteiligung der Vorgesetzten hat sich bewährt, insbesondere in den Fällen, in denen der Arbeitgeber den Vorgesetzten nur begrenzte Beteiligungsmöglichkeiten zugestehen will. „Mitglieder haben Vorteile“ sollte auch bei der Umsetzung dieses Tarifvertrages gelten, der mit der Kraft und dem Geld der Mitglieder durchgesetzt wurde. Strategien zum Gewinnen und Halten von Mitgliedern bei der ERA-Einführung sollten deshalb betrieblich entwickelt werden.

Anlage 1: Kurzinformation

Regelüberleitung Leistungsentgelt

Die Höhe des Leistungsentgeltes des einzelnen Beschäftigten war bisher nicht nur unterschiedlich entsprechend der individuell unterschiedlichen Leistung, sondern hing auch davon ab, ob die Beschäftigten im Zeitlohn, im Leistungslohn oder als Angestellte arbeiteten. Dies hing u.a. damit zusammen, dass die Tarifverträge unterschiedliche Mindestwerte festlegten für den betrieblichen Durchschnittswert der Verdienstgrade, um den herum sich die individuellen Verdienstgrade in den jeweiligen Gruppen verteilen.

Diese tarifliche Regeln waren auch noch teilweise unterschiedlich für die ehemals drei Tarifgebiete in Baden-Württemberg.

Mit der Umstellung auf ERA wird ein wichtiger Schritt zur Vereinheitlichung der Leistungsentgelte zwischen den Beschäftigtengruppen und den Tarifgebieten getan, indem als gemeinsamer tariflicher Referenzpunkt der Durchschnittswert von 15 % festgelegt wird (anstelle der bisherigen Werte von 10 %, 15 %, 16 % und 30 %). Gleichzeitig enthält der Einführungstarifvertrag Überleitungsregeln, die sicherstellen, dass bisherige betriebliche Entgelt-niveaus, die über den bisherigen tariflichen Mindestniveaus liegen, auch in die ERA-Welt übertragen werden können. Im folgenden soll die Logik und der Zweck dieser Regeln angestellt werden, eine genauere Darstellung der Umrechnungsformeln aus § 3.4.1 ERA-Einführungstarifvertrag würde hier zu weit führen (genauer vgl. das Seminar Aufbau II und die entsprechenden Teilnehmermaterialien in ERA-Wissen online. Außerdem gibt es entsprechende Excel-Umrechnungsprogramme der individuellen und kollektiven Leistungsgrade auf der ERA-CD-ROM der IG Metall).

Der ERA-Einführungstarifvertrag sieht für den Einführungszeitpunkt für das Leistungsentgelt die beiden Alternativen vor, dass entweder neue betriebliche Leistungsentgeltregelungen wirksam werden oder die bestehenden Bestimmungen weiter gelten, allerdings mit entsprechenden Anpassungen. Dabei gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, „dass die Betriebsparteien vor Einführung des ERA-TV durch freiwillige Betriebsvereinbarung neue betriebliche Leistungsentgeltregelungen auf der Basis des ERA-TV vereinbaren, die mit der betrieblichen Einführung des ERA-TV wirksam werden“ (§ 3.4.1 ERA-ETV). Hierbei ist zu beach-

ten, dass einige Arbeitgeber bei Kombination von Leistungsermittlungsmethoden den Sockelbetrag für heutige Leistungslöhner in Frage stellen. In solchen Fällen ist eine Neuregelung mit Methodenkombination abzulehnen.

Um sicherzustellen, dass bei solchen Neuregelungen im Sinne betrieblicher Kostenneutralität die bisherigen betrieblichen Entgelt-niveaus bei der ERA-Einführung nicht abgesenkt werden, wurden entsprechende Überleitungsregeln vereinbart, die zum Zuge kommen, wenn es bei der Neuregelung vor ERA-Einführung zu keiner Einigung kommt.

Diese sogenannte „Regelüberleitung“ enthält drei wesentliche Elemente (vgl. § 3.4.2.ERA-ETV):

a) Die verschiedenen betrieblichen Durchschnittswerte der Verdienstgrade werden so umgerechnet, dass sie einheitlich 15 Prozent ergeben, falls sie vorher den tariflichen Mindest-durchschnitten entsprochen haben. Falls der betriebliche Durchschnitt höher war, ergeben sich auch unter ERA entsprechend höhere Werte als 15 % für den übergeleiteten betrieblichen Durchschnitt.

Nicht von der Umrechnung erfasst werden dabei "nicht leistungsbezogene Sockelbeträge" (§ 3.4.2 ERA-ETV). Dabei könne u.E. betrieblich erwartete bzw. vereinbarte Mindest-Leistungsniveaus nicht als „nicht leistungsbezogen“ betrachtet werden (dies sehen einige Arbeitgeber anders).

b) Die individuellen Verdienstgrade werden so umgerechnet, dass sie um den neu ermittelten betrieblichen Durchschnitt in entsprechender Weise schwanken, wie vorher um den alten. Die Formeln dafür enthalten also Faktoren, die sich auf die umgerechneten neuen Durchschnitte beziehen und die für Zeitlohn, Leistungslohn und Angestellte unterschiedlich sind.

c) Falls ausnahmsweise ein heutiger betrieblicher Durchschnittsverdienstgrad gewisse Obergrenzen überschreitet, wird er nur bis zu dieser Obergrenze umgerechnet. Das darüber hinausgehende Leistungsentgelt wird nicht kollektiv (durch Regelüberleitung der Verdienstgrade), sondern individuell für die bisherigen Beschäftigten abgesichert (durch einen sogenannte „betrieblich ermöglichten Mehrverdienst (BeM)“).

Anlage 2: Tabellen 7b bis 7d

Niveauvergleich der Geldbeträge für Grund- und Leistungsentgelt bisheriger Entgeltgruppen und ERA

EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9
K1/1	T1/2	LG 1 LL	T1/3	T2/1	T2/2	T2/3	T3/2	T3/3
K1/2	K2/1	LG 2 LL	T1/4	LG 8 ZL	K2/4	T2/4	K3/4	K4/2
K1/3	LG 5 ZL	LG 3 LL	K2/2	LG 6 LL	K3/1	K3/2	K4/1	LG 10 LL
K1/4		LG 6 ZL	K2/3		LG 7 LL	K3/3	LG 11 ZL	LG 12 ZL
T1/1			LG 4 LL		LG 9 ZL	T3/1	LG 9 LL	
LG 1 ZL			LG 5 LL			M1		
LG 2 ZL			LG 7 ZL			LG 8 LL		
LG 3 ZL						LG 10 ZL		
LG 4 ZL								
EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	EG 16	EG 17	
T3/4	T4/3	T4/4	T5/3	T5/4	T6/3		T7	
K4/3	K5/2	K5/3	K6/3	K6/4	T6/4			
K4/4	LG 12 LL	K5/4		T6/1	K7			
T4/1		T5/1		T6/2	M5			
T4/2		T5/2		M4				
K5/1		K6/1						
M2		K6/2						
LG 11 LL		M3						

Tabelle 7b:
Summarik
Nordwürttemberg/Nord-
baden

EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9
K1/1	K1/4	T1/3	T1/4	T2/2	K3/1	K3/2	T2/4	T3/2
K1/2	K2/1	K2/2	K2/3	LG VI LL	T2/3	LG IX ZL	K3/3	K4/2
K1/3	LG V ZL	LG VI ZL	T2/1		K2/4	LG VIII LL	T3/1	LG X ZL
T1/1		LG I LL	LG IV LL		LG VIII ZL		M1	LG IX LL
T1/2		LG II LL	LG VII ZL		LG VII LL		K4/1	
LG I ZL		LG III LL	LG V LL					
LG II ZL								
LG III ZL								
LG IV ZL								
EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	EG 16	EG 17	
T3/3	T4/2	T4/3	T5/1	T5/2	T6/2	K7	T7	
K4/3	K5/1	K5/2	K6/1	K6/2	M4			
T4/1			M3	T6/1				
M2								
LG X LL								

Tabelle 7c:
Südwestwürttemberg-Hohen-
zollern

EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9
K1/1	K2/1	LG VI ZL	T1/3	T2/1	K2/4	T2/4	K4/1	K4/2
K1/2	T1/2	LG I LL	T1/4	LG VI LL	T2/2	T3/1	T3/2	T3/3
K1/3	LG V ZL	LG II LL	K2/2		K3/1	K3/2	K3/4	LG IX LL
K1/4		LG III LL	K2/3		LG VIII ZL	K3/3	LG X ZL	
T1/1			LG VII ZL		LG VII LL	LG VIII LL		
LG I ZL			LG IV LL			LG IX ZL		
LG II ZL			LG V LL			M1		
LG III ZL								
LG IV ZL								
EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	EG 16	EG 17	
T3/4	K5/2	T4/4	T5/3	T5/4	T6/3		T7	
K4/3	T4/3	T5/1	K6/3	T6/1	T6/4			
T4/1		T5/2		T6/2	K7			
M2		K5/4		K6/4	M5			
T4/2		M3		M4				
K4/4		K6/1						
K5/1		K6/2						
LG X LL		K5/3						

Tabelle 7d:
Südbaden

Zur Interpretation dieser Tabellen vgl. die Erläuterungen zu Tabelle 7a auf Seite 11.

Achtung: Diese Tabelle eignet sich nur für einen groben Niveauvergleich von bewerteten Ankerbeispielen mit den bisherigen Entgeltstufen, ohne dabei rechnen zu müssen. Nicht berücksichtigt werden z.B. Belastungszulagen, Sockelbeträge und unterschiedliche kollektive und individuelle Verdienstgrade. Sie eignet sich nicht zur individuellen Ermittlung von Über- und Unterschreitern. Eine „Regelüberleitung“ alter in neue Entgeltgruppen entspricht nicht der Logik einer Neubewertung nach ERA.

Anlage 3: Kurzinformation betriebliche Ergänzungsbeispiele

Der ERA-TV sieht drei Formen der Anwendung des Systems der Bewertung und Einstufung von Arbeitsaufgaben vor:

1. Direkte Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens
2. Vergleich mit einem tariflichen Niveaubeiispiel
 - a) mit gleicher oder
 - b) mit abweichender Bewertung (Analogbewertung)
3. Vergleich mit einem durch die betriebliche Paritätische Kommission erstellten betrieblichen Ergänzungsbeispiel

Im betrieblichen Einstufungsverfahren ist jeweils eine klare Unterscheidung wesentlich, welche dieser Formen gerade angewandt wird. Die Analogbewertung kann z.B. immer nur im Verhältnis zu einem Tarifbeispiel oder betrieblichen Ergänzungsbeispiel erfolgen, ein Bezug auf eine Kombination unterschiedlicher Tarifbeispiele

ist nicht zulässig. Eine entsprechende Analogbewertung wäre erst möglich in Bezug auf ein einvernehmliches Ergänzungsbeispiel, das Beschreibungselemente aus Tarifbeispielen kombiniert, bei neuer ganzheitlicher Bewertung.

Die 122 tariflichen Niveaubeiispiele beschreiben Arbeitsaufgaben innerhalb einer fiktiven betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation. Die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie unterscheiden sich teilweise gravierend in ihrer hierarchischen Gliederung, ihrer Aufteilung nach Unternehmensfunktionsbereichen und ihrer Arbeits- und Ablauforganisation. Entsprechend können Jobfamilien unterschiedlich strukturiert sein, je nach dem ob es sich um einen Betrieb mit eher hochgradiger Arbeitsteilung oder eher ganzheitlichen Arbeitsaufgaben handelt.

Es ist deshalb **nicht zutreffend, wenn behauptet wird, dass der Katalog der 122**

Folie 1

bitte weiterlesen auf Seite 21

SWM - Einführungsstrategie - Aufgabenbeschreibungen -

SWM: Der Katalog der 122 Niveaubeiispiele

Beschreibung der Arbeitsaufgabe:
 Technische Beschreibung
 Durchführen von Reparatur- und Montagearbeiten
 Anfertigen von Feilern und Glättungen an komplexen Betriebsmitteln mit unterschiedlichen, feststehenden geometrischen Körperformen, zur Vermeidung von Übermaßschleifen, zur Entlastung der Bauteile und zur Erreichung der vorgeschriebenen Oberflächenbeschaffenheit.
 Durchführen von Schleif- und Feilarbeiten an Bauteilen, um die Oberflächenbeschaffenheit zu verbessern, die Oberflächenbeschaffenheit zu kontrollieren, die Oberflächenbeschaffenheit zu verbessern, die Oberflächenbeschaffenheit zu kontrollieren, die Oberflächenbeschaffenheit zu verbessern, die Oberflächenbeschaffenheit zu kontrollieren.
 Durchführen von Montage- und Instandhaltungsarbeiten
 Erstellen von Montageplänen

beschreibt im Durchschnitt 75 % der betrieblichen Arbeitsaufgaben direkt

+

ermöglicht bei 20 % der betrieblichen Arbeitsaufgaben eine Vergleichsbewertung.

D. h. nur für 5 % der Arbeitsaufgaben müssen Ergänzungsbeispiele vereinbart werden bzw. muss die konkrete Arbeitsaufgabe bewertet werden.

WB Sept. 04

Bezirksleitung Baden-Württemberg

© Alle Rechte bei TO Metall Beckler Baden-Württemberg. Jede Verlagsaufgabe ist ein Kopier- und Weitergaberecht, bei uns.

SWM - Einführungsstrategie - Ergänzungsbeispiele -

Katalog 122 Niveaubispiele

betriebliche Ergänzungsbeispiele

- Standhalten von komplexen Betriebsmitteln (Anlagenmechaniker-in)**: Entgeltgruppe: 11, Punkte: 41
- Standhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen (Maschinenbediener-in 3)**: Entgeltgruppe: 9, Punkte: 33
- Standhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen (Maschinenbediener-in 2)**: Entgeltgruppe: 5, Punkte: 17
- Bedienen von Bearbeitungsgeräten (Maschinenbediener-in 1)**: Entgeltgruppe: 4, Punkte: 14
- Bedienen schwerer Einzelwerkzeuge (Erweiterter in 1)**: Entgeltgruppe: 3, Punkte: 9

WB Sept. 04

Bezirksleitung Baden-Württemberg



© Alle Rechte bei To Metall / Bezirk Baden-Württemberg. Jede Verfügungsbefugnis, wie Kopier- und Weiterverbrech., bei uns.

Folien 2 und 3

Tarifliche Niveaubispiele und ihre Kettenwirkung - Tarifbeispielkatalog -

Instandhaltung

- Standhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen (Betriebsbediener-in 3)**: Entgeltgruppe: 12, Punkte: 45
- Standhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen (Betriebsbediener-in 2)**: Entgeltgruppe: 10, Punkte: 36
- Standhalten von elektrischen/elektronischen Anlagen (Betriebsbediener-in 1)**: Entgeltgruppe: 7, Punkte: 25

mech. Fertigung

- Bedienen von Bearbeitungsgeräten (Maschinenbediener-in 3)**: Entgeltgruppe: 8, Punkte: 29
- Bedienen von Bearbeitungsgeräten (Maschinenbediener-in 2)**: Entgeltgruppe: 6, Punkte: 20
- Bedienen von Bearbeitungsgeräten (Maschinenbediener-in 1)**: Entgeltgruppe: 4, Punkte: 14
- Montieren von Montageeinheiten (Montierer-in 3)**: Entgeltgruppe: 5, Punkte: 16
- Montieren von Montageeinheiten (Montierer-in 2)**: Entgeltgruppe: 4, Punkte: 12

Montage

mech. Fertigung

WB Sept. 04

Bezirksleitung Baden-Württemberg



© Alle Rechte bei To Metall / Bezirk Baden-Württemberg. Jede Verfügungsbefugnis, wie Kopier- und Weiterverbrech., bei uns.

Niveaubispiele so konstruiert sei, dass er im Durchschnitt 75 Prozent der betrieblichen Arbeitsaufgaben direkt beschreibt und bei 20 Prozent der betrieblichen Arbeitsaufgaben eine Vergleichsbewertung ermöglicht, so dass nur für fünf Prozent der Arbeitsaufgaben Ergänzungsbeispiele vereinbart werden oder eine Direktbewertung der Arbeitsaufgaben stattfinden muss. Vielmehr ist davon auszugehen, dass Ergänzungsbeispiele nicht nur für die Bewertung von Exotenarbeitsplätzen wie der betrieblichen Krankenschwester erforderlich sind, sondern auch für Kernbereiche der Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie. Dies ist selbst dann möglich, wenn diese Arbeitsaufgaben von der Bezeichnung her denen der Bezeichnung der Tarifbeispiele entsprechen oder ähneln.

Damit die Arbeitsbewertung den realen Anforderungen entspricht und damit auch die Beschäftigten in den ERA-Arbeitsbeschreibungen ihre realen Arbeitsaufgaben innerhalb der realen betrieblichen Organisation (und nicht einer fiktiven nach „ERA-Muster“ beschriebenen Organisation) erkennen können, wird häufig die Erstellung von **Ergänzungsbeispiel-Familien** (für aufeinander aufbauende Aufgaben innerhalb von Bereichen) oder auch ganzen **Ergänzungs-**

beispiel-Katalogen (für Betriebsteile oder Betriebe) erforderlich sein. Dies dient einer Konkretisierung des Stufenwertzahlverfahrens auf die betrieblichen Verhältnisse und der Konkretisierung der unbestimmten Rechtsbegriffe der Niveaubispiele (einfach, schwierig, komplex etc.).

Viele Arbeitgeber befürchten eine Verschiebung des Entgeltniveaus nach oben durch Ergänzungsbeispiel-Kataloge und lehnen sie deshalb ab. Andererseits schlagen einige Arbeitgeber Ergänzungsbeispiel-Kataloge dann vor, wenn sie eine Verschiebung des Entgeltniveaus nach unten erreichen wollen.

Zur Schaffung der sachlichen Voraussetzung für die ERA-Einführung gehört deshalb eine Bestandsaufnahme aller betrieblichen Arbeitsaufgaben und ihre Unterteilung in

- solche, die direkt mit dem Stufenwertzahlverfahren bewertet werden sollen,
- solche bei denen der Vergleich mit Tarifbeispielen herangezogen werden kann und
- solche, für deren (Vergleichs-)Bewertung die Erstellung von betrieblichen Ergänzungsbeispielen erforderlich ist.

Folie 4

Betriebliche Ergänzungsbeispiele und ihre Kettenwirkung - Ergänzungsbeispielkatalog -

Montage

Entgeltgruppe: 6
Punkte: 21

Entgeltgruppe: 5
Punkte: 16

Entgeltgruppe: 4
Punkte: 12

mech. Fertigung

Entgeltgruppe: 7
Punkte: 25

Entgeltgruppe: 6
Punkte: 20

Entgeltgruppe: 6
Punkte: 20

Instandhaltung

Entgeltgruppe: 8
Punkte: 29

Entgeltgruppe: 8
Punkte: 29

Entgeltgruppe: 8
Punkte: 29

© Alle Rechte bei: IG Metall / Bezirksleitung Baden-Württemberg. Jede Vergrößerung ist eine Vergrößerung des Originals.

WB Sept. 04

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Anlage 4: Nützliche Materialien für Betriebsräte zur ERA-Einführung

(erhältlich über die IG Metall Verwaltungsstelle)

1. Checklisten und Musterschreiben für Betriebsrat und Paritätische Kommission

- Schreiben des Betriebsrates an die Geschäftsleitung wegen Zuführung zum ERA-Anpassungsfonds und Rückstellung in der Bilanz
- Musterschreiben des Betriebsrates und der PaKo zur Überprüfung der Beschreibung der Arbeitsaufgabe
- Reklamationskarte für die Einzelreklamation durch Beschäftigte oder Betriebsrat zur Bewertung der Arbeitsaufgabe
- Reklamationslisten (in Excel) für die gemeinsame Reklamation mehrerer Arbeitsaufgaben durch den Betriebsrat (z.B. bei Übergabe der Einstufungen als Paket)
- Checklisten zu im ERA-Tarifvertrag geregelten Rechten des Betriebsrates (jeweils unterschieden nach Grundentgelt/ Leistungsentgelt/ Belastungszulagen/ Einführungsprozess und Anpassungsfonds) geordnet nach:
 - Informationsrechte
 - Beratungsrechte
 - Reklamationsrechte
 - Regelungspunkte für freiwillige Betriebsvereinbarungen
 - Regelungspunkte für erzwingbare Betriebsvereinbarungen
- Gestaltungshinweise zu Betriebsvereinbarungen (z.B. Einführungs-BV, freiwillige PaKo in Kleinbetrieben, freiwillige PaKo zur Ermittlung der Belastungen, Geschäftsordnung einer Paritätischen Kommission, weitere Zuführung zum ERA-Anpassungsfonds).
- Handlungshilfe zur systematischen Vorgehensweise im Einführungsprozess

(Die Checklisten und Musterschreiben sind erhältlich nur beim zuständigen Betriebsbetreuer der IG Metall, da für ihre Anwendung Beratung erforderlich ist)

2. Berechnungs- und Bewertungshilfen als Excel-Programme

- Tarifliche Niveaubispiele (mit unterschiedli-

chen Filter-, Such- und Druck- Funktionen auf der ERA-CD und in ERA-Wissen-Online).

- Programm zur Erstellung betrieblicher ERA-Niveaubispiele (ERA-CD)
Achtung: Die Programmversion auf der ERA-CD ist leider fehlerhaft. Eine überarbeitete Version ist bei den ERA-Beauftragten der Verwaltungsstellen erhältlich
- Berechnung des jährlichen Zuführungsbetrages zum betrieblichen ERA-Anpassungsfonds (ERA-CD)
- Umrechnung individueller Verdienstgrade (und des BEM) bei der Umstellung auf ERA (in Abhängigkeit von der Umrechnung der regelübergeleiteten abgesicherten betrieblichen kollektiven Verdienstgrade) (ERA-CD)
- Erstellung von betriebsbezogenen Umrechnungslisten und entsprechenden Aushängen zur Umrechnung individueller Verdienstgrade in Lohn, Gehalt und Leistungslohn (ERA-CD)
- Berechnung der individuellen Verdienstsicherung nach §13 ERA (ERA-CD)
- Berechnung der Geldbeträge für Sockelbeträge, Belastungszulagen und eventuelle Eingangs- und Zusatzstufen beim Optionsmodell (ERA-CD)

3. Erläuterungen zum ERA-TV

- Glossar zum ERA-TV: Erläuterung von 121 wichtigen ERA-Begriffen, gemeinsam von IG Metall und Südwestmetall (ERA-CD)
- Teilnehmermaterial der ERA-Seminare, in der jeweils aktuellen Fassung (ERA-Wissen-Online)
- ERA-Handbuch I (Grundentgelt und Belastung) und ERA-Handbuch II (Leistung, erscheint im Herbst 2005)
- Übungen und Lösungen aus dem ERA-Wissen-Handbuch (ERA-Wissen-Online)
- Grafiken und Texte aus dem Handbuch als Dateien (ERA-Wissen-Online)

**4. Informationsmaterial für Beschäftigte,
erhältlich bei den IG Metall-
Verwaltungsstellen, als Datei auf der ERA-
CD**

ERA-Infobroschüren gibt es zu den Themen:

- Entgeltzusammensetzung
- Ermittlung von Entgeltgruppe und Belastungszulage
- Ermittlung des Leistungsentgelts
- Finanzierung des betrieblichen ERA-Anpassungsfonds
- Umstellungsregeln für das Entgelt bei ERA-Einführung
- Qualifikationsansprüche bei ERA-Einführung
- Geschlechtergerechtigkeit bei ERA-Einführung

**ERA-Wissen online:
<http://www.era-wissen.igm.de>**

Die Teilnehmer-Unterlagen der ERA-Seminare und weitere Umsetzungshilfen sind jetzt öffentlich zugänglich. Passwortgeschützt sind die Bereiche für ERA-Referenten und z. B. für die Lösungen der Arbeitsaufgaben in den ERA-Handbüchern.

Herausgeber:

IG Metall Bezirksleitung für Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart, Telefon 0711/16581-0, Fax
0711/16581-30, E-Mail bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de,
Internet: www.bw.igm.de

Verantwortlich: Bezirksleiter Jörg Hofmann. Redaktion: Rainer Salm.

Layout und Gestaltung: Uli Eberhardt. Druck: Melter, Mühlacker.

Oktober 2005