



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA) 2024

**Elektro- Handwerk
Baden-Württemberg**

Abschluss:	01.06.2024
Gültig ab:	01.07.2024
Gültig bis:	31.12.2025
Kündigungsfrist:	3 Monate zum Monatesende

Zwischen dem

Fachverband Elektro- und Informationstechnik
Baden-Württemberg, Stuttgart

- einerseits -

und der

Industriegewerkschaft Metall
vertreten durch die Bezirksleitung Baden-Württemberg

- andererseits -

wird folgender

Entgeltrahmen-Tarifvertrag

für die Elektrohandwerke in in Baden-Württemberg

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1.1 räumlich:

für das Land Baden-Württemberg;

1.2 fachlich:

für alle Betriebe, die selbst oder deren Innungen dem Fachverband Elektro- und Informationstechnik Baden-Württembergs angehören.

1.3 persönlich:

für alle Beschäftigte¹ in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrags gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildende und dual Studierende.

¹ Alle Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen und stehen zur Anwendung für weibliche, männliche und diverse Personen gleichermaßen.

1.4 Öffnungsklausel

Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist, vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen. Im Übrigen bleiben die Rechte des Betriebsrats unberührt.

Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

2.1 Bezugsbasis der Entgeltregelung

Bei der Bewertung der Höhe der Arbeitsanforderungen nach diesem Tarifvertrag ist ohne Beachtung von Geschlecht und Alter der Beschäftigten, die die jeweilige Arbeit ausführen, von Folgendem auszugehen:

Es wird eine Leistungsbasis unterstellt, die bei gesundheitlich zuträglicher Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung von durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist.

2.2 Anforderungsbezug

Grundlage der Eingruppierung sind die Anforderungen aus der übertragenen Arbeitsaufgabe (Summe der Tätigkeiten) an die Beschäftigten.

Soweit in den Entgeltgruppenbeschreibungen gem. § 4 eine Berufsausbildung, ein duales Studium oder eine Zusatzqualifikation benannt ist, so gelten die Anforderungen auch als erfüllt, wenn die Beschäftigten keine formale Berufsausbildung nachweisen können, aber eine entsprechende Arbeitsaufgabe ausführen. Sie haben Anspruch auf die entsprechende Entgeltgruppe.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Arbeitsaufgaben, die zwingend eine formale Ausbildung oder Qualifikation voraussetzen (z. B. gemäß VDE 1000-10), nur von entsprechenden Beschäftigten ausgeübt werden dürfen.

2.3 Mitteilungspflicht

Die Eingruppierung und jede Änderung ist den Beschäftigten schriftlich mitzuteilen. Dem Betriebsrat ist, sofern vorhanden, zeitgleich eine schriftliche Mitteilung darüber zuzustellen. Ist die schriftliche Mitteilung der Eingruppierung oder Umgruppierung nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen.

§ 3 Reklamationsrecht

Sind Beschäftigte oder Betriebsrat der Auffassung, dass Beschäftigte eine Arbeitsaufgabe ausführen, deren Entgeltgruppe höher ist als die bestehende, so kann die (Gesamt)Entgeltgruppe des Beschäftigten von diesem schriftlich reklamiert werden.

Der Arbeitgeber hat diese Reklamation zu behandeln. Lehnt er dies ab, so hat er diese Ablehnung innerhalb eines Monats nach Zugang der Reklamation dem Beschäftigten und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen.

Die Reklamation muss innerhalb von 3 Monaten nach Eingang der Reklamation abgearbeitet sein.

In Betrieben ohne Betriebsrat gilt:

Sind Beschäftigte mit der Ablehnung der Reklamation nicht einverstanden, so kann der Arbeitgeber je einen sachkundigen stimmberechtigten Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzuziehen. Der Antrag ist schriftlich an die Tarifvertragsparteien inklusive einer Sachverhaltsdarstellung zu richten.

Die Vertreter der Tarifvertragsparteien entscheiden in diesem Fall gemeinsam innerhalb von 3 Monaten über die Reklamation. Die Frist beginnt mit der Zustellung bei beiden Tarifvertragsparteien.

Durch diese Bestimmung bleibt der gesetzlich mögliche Rechtsweg für den Beschäftigten einerseits gegen den Arbeitgeber andererseits, unberührt.

In Betrieben mit Betriebsrat gilt:

Sind die Beschäftigten oder der Betriebsrat mit der Ablehnung der Reklamation nicht einverstanden, so erfolgt eine weitere Überprüfung in der Reklamation durch die Paritätische Kommission (PaKo). Die notwendigen Unterlagen zur Bearbeitung der Reklamation sind der PaKo zu übergeben.

3.1 Paritätische Kommission (PaKo)

Die Paritätische Kommission besteht aus je zwei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Beschäftigten andererseits; es sei denn, Arbeitgeber und Betriebsrat verständigen sich einvernehmlich auf je drei Vertreter.

Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.

Mindestens ein Vertreter der Beschäftigten muss dem Betriebsrat angehören.

Jede Seite der Paritätischen Kommission kann nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählte Berater aus dem Unternehmen hinzuziehen.

Die Mitglieder und Stellvertreter der Paritätischen Kommission sind für ihre Aufgaben aus diesem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen. Dasselbe gilt für Schulungen zu diesem Tarifvertrag.

3.2 erweiterte Paritätische Kommission (ePaKo)

Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so wird auf Antrag einer Seite je ein sachkundiger stimmberechtigter Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen (erweiterte Paritätische Kommission).

3.3 Beilegung von Streitigkeiten

Kommt nach eingehender Beratung in dieser erweiterten Paritätischen Kommission eine einheitliche oder mehrheitliche Meinung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag einer Partei die Ständige Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien.

Diese setzt sich aus je zwei Beisitzern/innen und einem/einer von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen.

Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichts.

Durch die Bestimmungen von § 3.3 bleibt der Rechtsweg für die Beschäftigten oder den Betriebsrat einerseits, gegen den Arbeitgeber andererseits, unberührt.

Mit der Entscheidung der Paritätischen Kommission oder der erweiterten Paritätischen Kommission, ist das Reklamationsverfahren verbindlich abgeschlossen. Führt die Überprüfung zu einer höheren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der verbindlichen Entscheidung.

Der Beschäftigte kann im Hinblick auf das Ergebnis der Überprüfung den Rechtsweg beschreiten.

§ 4 Entgeltgruppen

Die Eingruppierung erfolgt grundsätzlich anhand der wertprägenden Tätigkeiten der überwiegend ausgeübten Tätigkeiten.

4.1 Entgeltgruppentabelle

EG	Qualifikation	Tätigkeit
1	Keine einschlägig a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung	Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.
2	Keine einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung Mehrjährige ² einschlägige Berufspraxis	Tätigkeiten, die geringe berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in Teilgebieten erfordern.

² Mehrjährige Berufspraxis = mindestens zwei Jahre

3	Einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils ohne Abschluss oder ein gleichwertiger Ausbildungsstand	Tätigkeiten, die berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.
4	Einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss oder ein gleichwertiger durch a. langjährige ³ Berufspraxis oder b. Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand	Tätigkeiten, die grundlegende berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.
5	Einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf oder ein gleichwertiger durch a. langjährige Berufspraxis und b. Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand	Tätigkeiten, die nach konkreter Anweisung selbstständig und anforderungsgerecht ausgeführt werden.
6	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. a) eine einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes oder b) einen Meister, staatlich geprüfter Techniker, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann jeweils mit geringer Berufspraxis erfordern.	Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbstständig ausgeführt werden.

³ Langjährige Berufspraxis = mindestens vier Jahre

7	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. eine einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf allen wesentlichen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes erfordern.	Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung selbstständig ausgeführt werden.
8	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. a) eine einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf allen wesentlichen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes oder b) einen Abschluss im Sinne des DQR ⁴ Niveaus 6 (insb. Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils mehrjähriger Berufspraxis erfordern.	a.) Tätigkeiten die im Rahmen betrieblicher Richtlinien eigenverantwortlich ausgeführt werden oder b.) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem begrenzten Aufgabengebiet
9	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. a) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 6 (insb. Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils langjähriger Berufspraxis oder b) eine einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Zusatzqualifikationen oder	a) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion auf Gebieten kaufmännischer oder technischer Sachbearbeitung oder b) Tätigkeiten komplexerer Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien stets eigenverantwortlich ausgeführt werden

⁴ Deutscher Qualifikationsrahmen

	<p>c) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung) erfordern.</p>	
10	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R.</p> <p>a) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung) mit jeweils mehrjähriger Berufspraxis oder</p> <p>b) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 6 (insb. Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils langjähriger Berufspraxis sowie Zusatzqualifikationen oder</p> <p>c) eine einschlägige</p> <p>a. gewerblich-technische oder</p> <p>b. kaufmännische</p> <p>Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Zusatzqualifikationen erfordern.</p>	<p>a) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder</p> <p>b) Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbstständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen.</p>
11	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R.</p> <p>a) einen Abschluss im Sinne des DQR-Niveaus 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung) mit jeweils mehrjähriger Berufspraxis und Zusatzqualifikationen oder</p> <p>b) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 6 (insb. Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils langjähriger Berufspraxis sowie Zusatzqualifikationen oder</p>	<p>a) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder</p> <p>b) Tätigkeiten in wichtigen betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbstständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen.</p>

	<p>c) eine einschlägige</p> <ul style="list-style-type: none">a. gewerblich-technische oderb. kaufmännische <p>Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Zusatzqualifikationen erfordern.</p>	
12	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R.</p> <ul style="list-style-type: none">a) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 6 und 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung, Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils mit langjähriger Berufspraxis und Zusatzqualifikationen oderb) eine einschlägige<ul style="list-style-type: none">a. gewerblich-technische oderb. kaufmännischeBerufsausbildung jeweils mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Zusatzqualifikationen erfordern.	<p>Tätigkeiten in übergeordneten Leitungsfunktionen des Betriebes, die eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordern.</p>
13	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R. einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung) mit jeweils langjähriger Berufspraxis und Zusatzqualifikationen erfordern.</p>	<p>Tätigkeiten in übergeordneten weitreichenden Leitungsfunktionen mit umfangreicher Weisungsbefugnis.</p>

4.2 Vorübergehende Übernahme höherwertiger Tätigkeiten

Die Differenz zur Entgeltgruppe wird bei vorübergehender Übernahme einer höher eingestuften Entgeltgruppe, die voraussichtlich vier Wochen übersteigt, spätestens nach vier Wochen als Zuschlag zum tariflichen Entgelt für die entsprechende Zeit gezahlt; Art und Umfang sind betrieblich zu regeln; bestehende für die Beschäftigten günstigere Regelungen

bleiben unberührt. Der Zuschlag geht in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und des tariflichen Urlaubsentgelts ein.

Nach spätestens sechs Wochen ist vom Arbeitgeber zu prüfen, wie die Mehrbelastung durch die vorübergehende Übernahme der Arbeitsaufgaben ausgeglichen werden kann.

Folgt daraus keine Lösung, die im Einverständnis mit dem Beschäftigten und Betriebsrat erzielt werden kann, findet die verbindliche Höhergruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe statt.

Besteht der Grund für o. g. Zuschlag oder Höhergruppierung nicht mehr so entfällt gleichzeitig auch der Anspruch darauf.

4.3 Entgelte und Vergütungen

Die Höhe der Entgelte sowie Ausbildungsvergütungen werden in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart.

§ 5 Monatsgrundentgelt

Der Monatsgrundentgelt der Beschäftigten ergibt sich aus der Gesamtentgeltgruppe gem. § 4 in Verbindung mit dem jeweils aktuellen Entgeltabkommen.

§ 6 Tarifliche Besitzstandsregelung

Beschäftigte, die aufgrund der Neuregelung in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden, erhalten eine persönliche Entgeltgruppe. Diese setzt sich zusammen aus der Entgeltgruppe und einem Besitzstand. Die anforderungsbezogen ermittelte Entgeltgruppe und die persönliche Entgeltgruppe ist auf der Entgeltabrechnung getrennt aufzuführen.

Tariferhöhungen wirken sich nicht auf den Besitzstand aus.

Dieser Gesamtbetrag ist Basis der Berechnung der Entgeltfortzahlung, der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und des tariflichen Urlaubsentgelts.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2024 in Kraft.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2025, gekündigt werden.

Stuttgart, den 01.06.2024

Fachverband Elektro- und Informationstechnik
Baden-Württemberg

Thomas Bürkle

Klaus Rümmele

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Barbara Resch

Saskia Genthner

