

Februar 2006

# metall nachrichten

Metall- und Elektroindustrie Berlin, Brandenburg, Sachsen



Bezirk  
Berlin-Brandenburg  
Sachsen

GEMEINSAMER ENTGELTRAHMENTARIF FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

## 2006 kommt das neue ERA-Entgelt oder Extrageld aus dem Spartopf

2006 ist es so weit: ERA kommt, der gemeinsame Entgelttarif für Arbeiter und Angestellte. Für Beschäftigte, deren Betriebe den ERA jetzt noch nicht einführen, gibt es 2006 unabhängig von der aktuellen Tarifrunde Extra-Geld: Eine Einmalzahlung von 2,79 Prozent. Warum das so ist und woher dieses Geld kommt, ist auf Seite 2 nachzulesen.

Die Geschäftsführungen mehrerer Betriebe in Berlin, Brandenburg und Sachsen haben angekündigt, ERA einzuführen. Statt Lohn oder Gehalt gibt es dann ein Entgelt. Dessen Höhe ist nicht mehr davon abhängig, ob jemand Arbeiter oder Angestellter ist, sondern von den Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz. ERA bringt also mehr Gerechtigkeit. Denn gleichwertige Arbeit wird künftig gleich bezahlt. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei Entgeltgrundsätzen und Entgeltmethoden. Einen Rechtsanspruch auf eine Eingruppierung nach dem Entgelttarif haben aber nur Mitglieder der IG Metall.



Arbeiter oder Angestellter? Das spielt bei ERA keine Rolle mehr. Gleichwertige Arbeit wird gleich bezahlt.

### ERA: Was kommt da auf uns zu?

- **Das neue Entgeltsystem:** Für die Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg sind 13 Entgeltgruppen definiert. Neben der Eingangs- und Hauptstufe haben diese bis zu zwei Zusatzstufen. Damit ist eine genauere Bewertung der Arbeit der Beschäftigten möglich als nach dem alten Lohn- und Gehaltssystem.
  - **Eingruppierung:** Maßgebend sind die Anforderungen, die am konkreten Arbeitsplatz gestellt und erfüllt werden. Für eine richtige Eingruppierung braucht jede/r eine möglichst umfassende Beschreibung der eigenen Arbeitsaufgaben (Seite 2). Laut Tarifvertrag muss der Arbeitgeber die Ein-
- gruppierung vornehmen und hierfür auch die notwendigen Arbeitsbeschreibungen erstellen. Spätestens zwei Monate bevor das neue Entgelt wirksam wird, muss er dem Betriebsrat und dem Beschäftigten die beabsichtigte Eingruppierung schriftlich mitteilen.
- **Konfliktlösung:** Entsteht Streit über die richtige Eingruppierung, haben die Betroffenen oder ihr Betriebsrat bis zu drei Wochen Zeit, dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Die Streitfälle werden dann einer paritätischen Entgeltkommission vorgelegt, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden. Die Kommission entscheidet dann abschließend.

## 2,79 Prozent

Woher kommen die 2,79 Prozent? Warum gibt es die außerhalb der Tarifrunde? Wir erinnern uns: Der Tarifabschluss 2002 sah vier Prozent Einkommenserhöhung vor. Tabellenwirksam wurden aber nur 3,1 Prozent. Die Differenz von 0,9 Prozent gab es als Einmalzahlung. Den Betrag, der nicht tabellenwirksam wurde, sammelte der Arbeitgeber seit 2002 in einem ERA-Strukturfonds. Wären alle Einmalzahlungen tabellenwirksam geworden, lägen die Eckentgelte heute 2,79 Prozent höher. Dieses Geld sollte Mehrkosten bei der ERA-Einführung decken. Die Phase des Ansparens endet am 28. Februar. Wird ERA 2006 nicht eingeführt, muss der Arbeitgeber diese Differenz ab März auszahlen. Betriebsräte können mit ihren Firmen zwei Termine für die Einmalzahlungen zwischen März und Dezember vereinbaren. Einigen sie sich nicht, kommen die gesamten 2,79 Prozent mit dem Weihnachtsgeld aufs Konto.

Modern, gerecht und mitbestimmt

# ERA: Das ist mein neues Entgelt

**Sind meine Arbeitsaufgaben richtig beschrieben? Die Experten für unseren Arbeitsplatz sind wir selbst.**

So geht es: Man notiere in kurzen Stichworten, was man tut. So entsteht die Gesamtbeschreibung der Arbeitsaufgabe. Vier Fragen sind dabei wichtig:

- ▶ **Welche Waren, Daten, Informationen verarbeite oder bearbeite ich?**
- ▶ **Welche Arbeits- und Betriebsmittel, welche Arbeitsunterlagen setze ich dafür ein?**
- ▶ **Für welches Produkt/Arbeitsergebnis bin ich verantwortlich?**
- ▶ **Welche Leistung wird von mir erwartet?**

Was ich heute oder gestern gearbeitet habe, kann ich spontan berichten. Was aber war vorige Woche, vorigen Monat? Gibt es Dinge, die ich nur einmal im Quartal oder im Jahr tue?

Beschäftigte sollten sich die Zeit nehmen, sich darüber klar zu werden. Denn grundsätzlich gilt: Was nicht aufgeschrieben wurde, kann auch nicht bewertet werden – erst

recht, wenn es darüber Streit mit dem Arbeitgeber gibt. Viele Beschäftigte erleben jetzt zum ersten Mal, dass ihr Arbeitsplatz vollständig be-



schrieben wird. Kriterien der Leistungsbeurteilung werden transparenter.

Auch Angestellte können jetzt leistungsbezogenes Entgelt bekommen. Die Bewertung körperlicher und psychischer Belastungen ist im Vertrag nicht ausdrücklich geregelt. Betriebsräte und Vertrauens-

### Tipp: Berufserfahrung und Qualifikation

Welche Qualifikation Arbeitnehmer für ihren Job mitbringen, ist wichtig, aber nicht alles. So können die Anforderungen am Arbeitsplatz dem Niveau eines Facharbeiters gleichkommen. Werden diese erfüllt, muss entsprechend bezahlt werden.

Wer sich über das Niveau einer Anpassungs-Qualifizie-

leute müssen also darauf achten, dass diese Faktoren in die Anforderungsbewertung einfließen.

Manche allerdings befürchten Einkommensverluste, wenn bei der Bewertung ihrer Arbeit eine niedrigere Bezahlung heraus kommt als bisher.

»Der Tarifvertrag legt eindeutig fest: Niemand bekommt durch ERA weniger Geld«, sagt der IG Metall-Betriebsleiter Olivier Höbel. Versuche von Arbeitgebern, die Arbeitskosten zu senken, gebe es immer wieder, ganz unabhängig von ERA, so Höbel. »Hier gilt: Gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaften setzen sich besser durch.«

»In Sachsen dürfte die ERA-Umstellung keine Finanzprobleme verursachen«, sagt Willi Eisele, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Dresden. »Aufgrund der Entgeltlinie gehen wir davon aus, dass so gut wie alle Betriebe genügend Mittel im ERA-Anpassungsfonds haben. Die Auszahlung des Extragelds wird also die Regel sein.«

Mitglieder der IG Metall sollten auf ihre Betriebsräte zugehen und sich informieren, wie in ihrem Unternehmen verfahren wird.

## EINMALZAHUNG AUS DEM ERA-SPARTOPF

# »Schließlich ist es unser Geld«

**Über den Übergang mit den Geldern aus dem ERA-Strukturfonds gibt es Vereinbarungen der IG Metall mit den Metall-Arbeitgeberverbänden.** Demnach können Betriebsrat und Geschäftsführung eine freiwillige Betriebsvereinbarung abschließen. Darin sollen für die Zeit von März bis Dezember bis zu zwei Auszahlungszeitpunkte für die Einmalzahlung aus der ERA-Strukturkomponente festgelegt werden (siehe Kasten). In besonderen Ausnahmefällen ist es auch möglich, die

2,79 Prozent nicht auszuzahlen, sondern weiter Geld anzusparen.

Ein solcher Fall kann eintreten, wenn der Betriebsrat feststellt, dass das Geld im Strukturfonds nicht ausreicht, um die ERA-Umstellung zu finanzieren. Wie sieht die Praxis aus?

»In Berlin wird ERA in 130 Unternehmen eingeführt. Wir wissen bisher von drei Fällen, in denen die Strukturfondsmittel voraussichtlich nicht ausreichen werden und es Sinn macht, die 2,79 Prozent

nicht auszuzahlen«, sagt Klaus Abel, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Berlin. »Betriebsräte sollten aber in dieser Frage sehr genau hinschauen, denn schließlich ist es unser Geld.«

»Im Bereich der Verwaltungsstelle Ludwigsfelde hat einer von neun verbandsgebundenen Betrieben einen Termin für die Auszahlung der 2,79 Prozent vereinbart«, berichtet Andreas Kahnert. »Alle anderen sind ebenfalls auf Auszahlung des Geldes orientiert«, sagt er.