

Nach elfjährigem Ringen ist es geschafft:

Jetzt beginnt die neue »ERa«

Bezirksleiter Hartmut Meine Mehr Gerechtigkeit

Nach über elf Jahren intensiver Beratung und Verhandlungen ist ein Meilenstein in der Tarifgeschichte der Nachkriegszeit geschafft. Ein neuartiger Flächentarifvertrag ist geboren, ein langjähriges Reformprojekt abgeschlossen.

Wir wollen mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft und in den Betrieben. Mehr Gerechtigkeit bedeutet auch, die Tarifverträge fit zu machen, um die Arbeitswelt von morgen zu gestalten. Wir wollen keine Gleichmacherei, keinen Einheitslohn. Wir wollen faire Tarifverträge mit akzeptablen Bedingungen.

Das neue Tarifsysteem reißt bestehende Mauern ein. Das sorgt für mehr Gerechtigkeit. Gerade in Zeiten, wo die Tarifautonomie und der Flächentarif gefährdet sind, haben wir ein schlagendes Argument für den Erhalt und sogar den Ausbau des Flächentarifvertrages geschaffen.



Die 80 000 Beschäftigten der Metallindustrie Niedersachsen können sich freuen: Der neue Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERa) ist unter Dach und Fach. Der Durchbruch war bereits am 20. November. Die Erklärungsfrist lief am 28. November aus.

Damit ist der Bezirk Hannover das dritte Tarifgebiet, in dem »ERa« vereinbart werden konnte. Der neue Entgeltrahmen hebt die bisherige Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten auf. Dreizehn neue Entgeltgruppen lösen die bisher getrennten zehn Lohngruppen der Arbeiter und die sieben Gehaltsgruppen der Angestellten ab.

Die neuen Entgeltgruppen reichen von Gruppe 1 (Auszubildende) über Gruppe 5 (Tätigkeiten, für die in der Regel eine mindestens dreijährige Berufsausbildung erforderlich sind) bis zu Gruppe 13 (Uni-Abschluss und mehrjährige Berufserfahrung nötig).

Die Gruppen 2 bis 13 sind noch einmal in drei Stufen unterteilt. Die erste Stufe gilt in der Regel in den ersten



Mit Warnstreiks erstritten: Bereits in der Tarifrunde 2002 wurde die Einführung des ERa bis spätestens Ende 2008 vereinbart

sechs bis zwölf Monaten, in denen die Tätigkeit ausgeübt wird. Danach gilt die zweite Stufe. Die Grundentgelte reichen von 1569 Euro für aushilfsweise Tätigkeiten über 2075 (Tätigkeiten mit Berufsausbildung = das so genannte »Eckentgelt«) bis 4000 Euro für hochqualifizierte Tätigkeiten.

Der Entgelt-Rahmentarifvertrag tritt am 1. Juli 2004 in Kraft und läuft bis zum 31. Dezember 2008.

Alles über ERa

Seite 2: Dynamischer Besitzstand
Seite 2: Reklamationsrechte bei Leistungsdruck
Seite 2+3: Kriterien der Eingruppierung
Seite 3: Die neue Entgelttabelle
Seite 3: Was ist der Strukturfonds?
Seite 4: Interview mit Tarifsekretärin Martina Manthey

ERa – das Wichtig

Das System der Tarifverträge

Manteltarifvertrag für Arbeiter

So war es früher:

LTV
Lohntarifvertrag

Manteltarifvertrag für Angestellte

Strikte Trennung zwischen Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden

GTV
Gehaltstarifvertrag

Manteltarifvertrag für Auszubildende

TV über Ausbildungsvergütungen

So ist es heute:

GMTV =
Gemeinsamer
Manteltarif-
vertrag

LGRTV =
Lohn- und Ge-
haltsrahmen-
Tarifvertrag

TV über Löhne,
Gehälter und
Ausbildungsver-
gütungen

So wird es sein:

Mantel-
Tarifvertrag

gilt weiter wie bisher regelt allgemeine Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel die Arbeitszeit.

ERa =
Entgelt-Rahmen-
tarifvertrag

gilt ab 1. Juli 2004 regelt Eingruppierungsgrundsätze, Entgeltgruppen und -stufen, Belastungszulagen, Zeitentgelt, Akkord, Prämie, Zielentgelt

Entgelt-
Tarifvertrag

gilt ab 1. Dezember 2003 regelt zum Beispiel die Entgelttabelle. Und die wächst mit den Tarifierhöhungen mit.

Überleitungs-
Tarifvertrag

gilt ab 1. Juli 2004 regelt das Einführungsverfahren, erstmalige Eingruppierung, Anpassung Betriebsvereinbarungen, Besitzstandssicherung, ERTV-Fonds

Dynamischer Besitzstand

Nach der Neueingruppierung können **positive** oder **negative** Differenzen auftreten. Im Überleitungs-Tarifvertrag ist vereinbart:

1. Wer mehr bekommt (**Beispiel A**): Wenn das Entgelt nach der neuen Eingruppierung höher ist, erhalten die Beschäftigten diesen erhöhten Betrag.
2. Wer weniger bekommt (**Beispiel B**): Wenn das Entgelt in Einzelfällen niedriger ist, wird eine »Überleitungszulage« gezahlt.

Diese kann bei Tarifierhöhungen nicht angerechnet werden. Im Gegenteil: Die »Überleitungszulage« steigt bei jeder Tarifierhöhung mit. Das wird »dynamische Besitzstandswahrung« genannt.



Vorbereitungsphase

Ab 2004: Betriebsrat und Geschäftsleitung bereiten sich auf die Einführung vor und vereinbaren einen Zeitpunkt für die Einführung.

Mitbestimmen bei der Leistung

So ist es heute:



Angestellte



Arbeiter

Gehalt

Zeitlohn

Leistungslohn

Akkord Prämie

Angestellte

Keine Mitsprache oder Mitbestimmung bei Gehalt oder Zeitlohn über die Leistungsanforderungen oder Leistungsbedingungen

Arbeiter

Weitreichende Mitbestimmung über Leistungsvorgabe und Leistungsbedingungen bei Akkord- und Prämienlohn

Fazit:

Fehlende tarifliche Regelungen unterstützen ausufernden Leistungsdruck insbesondere bei Angestellten und Zeitlöhnern.

So ist es morgen:



Beschäftigte

Zeitentgelt

Leistungsentgelt

Akkord Prämie Zielentgelt

Leistungsentgelt

Reklamationsrechte bei Leistungsüberlastung im Leistungsentgelt und Reklamationsrechte bei der Leistungszulage

Weitreichende Mitbestimmung über Leistungsvorgabe und Leistungsbedingungen bei Akkord- und Prämienlohn

Zusätzliche Mitsprache für Beschäftigte und Betriebsrat beim neuen Zielentgelt

Fazit:

Der ERa bietet die Chance, bei Leistungsverdichtung und zunehmendem Leistungsdruck zu reagieren.

Kriterien der Eingruppierung

Basis für die Eingruppierung ist die Maßstäbe werden erstmalig für die gleichen

- EG 1: Auszubildende
- EG 2: ... nach kurzer Unterwe
- EG 3: ... Anlernen
- EG 4: ... Anlernen + betrieblich jährige Berufsausbildung/oder A fahrung
- EG 5 (Ecke): ... 3-jährige Berufspredende mehrjährige Berufs
- EG 6: ... 3-jährige Berufsausbildliche Fertigkeiten
- EG 7: ... 3-jährige Berufsausbzogene Weiterbildung/ ... oder r
- EG 8: ... 3-jährige Berufsausbterbildung/... oder entsprechen
- EG 9: ... Meister/in, Fachwirt/Berufserfahrung
- EG 10: ... Techniker/in bzw. B jährige Berufsausbildung + met
- EG 11: ... Fachhochschule bzw ker/in bzw. Betriebswirt/in + me
- EG 12: ... Universität/Master/l ker/in bzw. Betriebswirt/in + lar
- EG 13: ... Universität/Master/N Berufserfahrung/ ... oder Technil + Berufserfahrung, die tiefgreife fachübergreifende Spezialkennt

ste auf einen Blick

Was ist der Strukturfonds?

2,79 Prozent
Der Strukturfonds

Mit 1,4 Prozent konnte der Topf bereits im Tarifabschluss 2002 gefüllt werden.

1,4 Prozent

Durch die Absicherung des Besitzstandes wird niemand weniger Geld durch ERA verdienen, einige bekommen jedoch zum Teil erheblich mehr als heute.

Das heißt: Der ERA kostet den Betrieben Geld. Es ist vereinbart worden, dass die Beschäftigten gemeinsam dafür 2,79 Prozent über Tarifrunden ansparen.

In der Tarifrunde 2002 waren das bereits 1,4 Prozent (0,9 Prozent in 2002 und 0,5 Prozent in 2003).

Vom Tarifergebnis der kommenden Tarifrunde wird wieder ein Teil als Einmalbetrag für ERA abgezweigt.

0,9 %	1,4 %	2,1 %	2,79 %
0,9 % Einmalzahlung	0,5 % in ERTV-Fonds	z.B. 0,69 % Einmalzahlung	z.B. 0,69 % ERTV-Fonds
0,9 % Einmalzahlung	0,5 % in ERTV-Fonds	z.B. 0,7 % Einmalzahlung	0,7 % in ERTV-Fonds
0,9 % Einmalzahlung	0,9 % in ERTV-Fonds	0,5 % in ERTV-Fonds	0,5 % in ERTV-Fonds
0,9 % Einmalzahlung	0,9 % in ERTV-Fonds	0,9 % in ERTV-Fonds	0,9 % in ERTV-Fonds
2002	2003	2004	2005
2006			

Das Prinzip des ERTV-Anpassungsfonds

Offen ist natürlich noch, wie hoch die Strukturkomponenten ab 2004 sein werden

Führungphase in Kraft

Die ERa betrieblich eingeführt wird. Die endgültige Einführung sollte bis zum 31. Dezember 2008 erfolgt sein.

Spätestens ab 1. Januar 2009 tritt ERa für alle in Kraft

Die neue Entgelttabelle

Grundentgelte ab 1. 12. 2003

Entgeltgruppe	A	B	C	Divisor*
1	Auszubildende**			
2	1569***	1620	1632	1,0610
3	1645	1670	1709	1,0730
4	1727	1750	1841	1,0730
5	1950	2075	2100	1,1547
6	2125	2153	2200	1,0890
7	2265	2315	2370	1,0737
8	2425	2503	2536	1,0470
9	2554	2600	2640	
10	2690	2730	2762	
11	2797	2930	3062	
12	3192	3322	3455	
13	3601	3884	4000	

(+ 10 % Leistungszulage im Durchschnitt)

* Akkord- und Prämienverdienste sind durch den angegebenen Divisor zu teilen. Damit werden die erhöhten Grundentgelte kostenneutral umgerechnet.

** Die Ausbildungsvergütungen werden prozentual an die Eckentgeltgruppe angebunden.

*** Nur für aushilfsweise Tätigkeiten (Schüler und Studenten).

Eingruppierung

Die Bewertungs- und Angestellte

Bildung/ oder 2- + mehrjährige Er-

ldung/ oder ... ent-

- erweiterte beruf-

- auf den Betrieb be-
- berufliche Wei-
- erfahrung
- er entsprechende

virt/in/ ... oder 3-
- Erfahrung
- elor/ ... oder Techni-
- Erfahrung
- r/ ... oder Techni-
- Erfahrung
- + mehrjährige
- zw. Betriebswirt/in
- hkenntnisse oder
- fordern

Drei Stufen

Je Entgeltgruppe (außer bei den Azubis in EG 1) werden drei Entgeltstufen gebildet. Hier die Definition der drei Stufen.

Entgeltstufe A: Bis zur selbstständigen Ausführung der übertragenen Tätigkeit, in der Regel sechs Monate, in den Entgeltgruppen E 5 bis E 13 in der Regel zwölf Monate.

Entgeltstufe B: Selbstständige Ausführung der übertragenen Tätigkeit.

Entgeltstufe C: Die übertragene Gesamttätigkeit geht über das Anforderungsniveau der jeweiligen Entgeltgruppe hinaus; es ist jedoch noch keine Eingruppierung in die nächst höhere Entgeltgruppe gerechtfertigt.

Bei regelmäßig abwechselnd unterschiedlichen Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe kann dies der Fall sein, wenn insgesamt ein höheres Anforderungsniveau der übertragenen Gesamttätigkeit erreicht wird.

Die »alten« Tabellen zum Vergleich

Lohntabelle		Gehaltstabelle			Ausbildungs- vergütungen	
Lohn- gruppe	Grund- lohn	Gehalts- gruppe	Grund- gehalt	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	
1	1527	1	1450	1543	1631	1. Ausbildungs- jahr: 625
2	1527	2	1678	1786	1898	2. Ausbildungs- jahr: 680
3	1551	3	2002	2129	2254	3. Ausbildungs- jahr: 740
4	1592	4	2352	2477	2606	4. Ausbildungs- jahr: 790
5	1626	5	2723	2852	2981	
6	1698	6	3107	3234	3363	
7	1797	7	3505	3643	3781	
8	1977					
9	2156					
10	2390					

+ 13 % Leistungszulage im Durchschnitt

Im Zeitlohn: + 13 % Leistungszulage im Durchschnitt
Im Akkord- und Prämienlohn: + Leistungsverdienst

Bis der ERA betrieblich eingeführt wird, gelten die jeweiligen Lohn- und Gehaltstabellen

Die Ersteingruppierung

Tarifliche Richtbeispiele bieten Anhaltspunkte für die Eingruppierung.

Dem Betriebsrat wird die beabsichtigte Eingruppierung mitgeteilt.

Der Betriebsrat stimmt innerhalb von 3 Wochen zu.

Oder:

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, muss die paritätische Entgeltkommission innerhalb von 3 Wochen entscheiden.

Im Streitfall:

Die Tarifvertragsparteien werden hinzugezogen. Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet verbindlich.

»Chance für alle Beschäftigten«

Martina Manthey, Tarifsekretärin in der Bezirksleitung Hannover, zu Fragen rund um das neue Entgelt-System.

Die IG Metall hat seit über elf Jahren verhandelt. Warum war es so schwer?

Manthey: Wir haben tatsächlich 1992 mit den Verhandlungen begonnen und seitdem ein Gesprächsmarathon von 28 Verhandlungsrunden und zahllosen Sitzungen technischer Kommissionen gehabt. Es war so schwer, weil es um grundsätzliche neue Bestimmungen über Bewertung, Bezahlung und Mitbestimmung von Tätigkeiten und Leistungen ging. Da wird von beiden Seiten um jeden Cent und jede Ausweitung gefeilscht.

Jetzt ist am 20. November mit der neuen Entgelttabelle der Knoten geplatzt.

Manthey: Ja, jetzt steht fest, wieviel Geld in welcher der 13 Entgeltgruppen verdient werden kann.

Jeder wird natürlich wissen wollen, was er künftig verdienen wird.

Manthey: Logisch. Aber ein exakter Vergleich von altem und neuem Einkommen ist so ohne Weiteres nicht möglich.

Wir schaffen nicht nur die Begriffe »Arbeiter« und »Angestellte« ab, sondern der Übergang von Lohn und Gehalt zu Entgelt ist ein totaler Systemwechsel.

Was ist denn so grundsätzlich neu?

Manthey: Bisher gibt es unterschiedliche Regelungen bei der Bewertung zwischen Arbeitern und Angestellten. Angestellte werden zum Beispiel nach der »überwiegenden Tätigkeit« eingruppiert, bei Arbeitern wird die Summe der Anforderungen betrachtet. Außerdem klafft eine Lücke zwischen den tariflichen Einkommen zwischen Arbeitern und Angestellten, obwohl Qualifikationen und Tätigkeiten vergleichbar sind. Mit dem neuen ERa sollen diese Ungerechtigkeiten beseitigt werden.

Aber jetzt kommt die eigentliche Arbeit in den Betrieben.

Manthey: Jeder der 80 000 Beschäftigten in der Metallindustrie Niedersachsens muss neu eingruppiert werden.

Das Ganze scheint aber ziemlich kompliziert zu sein.

Manthey: Alles Neue ist erst

einmal kompliziert. Sicher ist die Neubewertung der Arbeit und die Eingruppierung nach den neuen Bestimmungen nicht einfach nebenbei zu bewerkstelligen. Ich bin mir aber sicher, dass wir uns mit den IG Metall Betriebsräten und Vertrauens-

stellen neue Chancen der Mitsprache und Leistungsbegrenzung. Zum Beispiel durch neue Reklamationsrechte bei Leistungsbedingungen und Leistungszulagen. Aber auch durch die Möglichkeit, Zielvereinbarungen abzuschließen mit klaren Rahmenregelungen.

Wem nützt und wem schadet das alles?

Manthey: Niemand verliert auch nur einen Cent oder Euro. Wenn in Einzelfällen jemand weniger bekommen sollte, dann tritt eine dynamische Besitzstandszulage in Kraft, die mit jeder Tarifierhöhung mitsteigt.

Wo wird ein Facharbeiter, der bisher in der LG 7 war, jetzt eingruppiert?

Manthey: Er würde in E 5B kommen.

Was ist mit den Angestellten?

Manthey: In Arbeitsbereichen ohne klar definierte Leistungsvorgaben wie im Zeitlohn und im Angestelltenbereich gibt es nun endlich die Chance, eine leistungsgerechte Bezahlung einzuführen. Das gilt einmal bei der Leistungszulage, aber auch durch das Reklamationsrecht sowie durch das neue Zielentgelt.



Tarifsekretärin Martina Manthey und Bezirksleiter Hartmut Meine

leuten gut auf die Umstellung und Einführung vorbereiten. Außerdem haben wir einige Jahre Zeit dazu, schließlich haben wir eine Einführungszeit bis Ende 2008 vereinbart.

Was heißt denn das nun für den Einzelnen?

Manthey: Ich sehe viele Chancen für alle Beschäftigten. Zum einen werden insbesondere heutige Zeitlöhner finanziell von ERa profitieren. Aber der ERa eröffnet auch gerade den Ange-

ERa: Fast zwölf Jahre wurde verhandelt

12. November 1992: IG Metall und Arbeitgeber verhandeln das erste Mal in Niedersachsen über einen gemeinsamen Entgelt-Rahmentarifvertrag.

24. November 1992: Die IG Metall startet eine öffentlichkeitswirksame Auftaktveranstaltung zum Thema »Entgelt-Tarifvertrag« vor 150 Betriebsräten, Vertrauensleuten, Wissenschaftlern, Unter-



Erstes Plakat aus dem Jahr 1992

nehmern und Managern. Entwickelt wird ein Plakat und ein Comic-Strip mit einer Ente (wie Entgelt).

Oktober 2000: Nach jahrelangem Boykott sind die Arbeitgeber erstmals wieder nach vielen Jahren zu freiwilligen Verhandlungen bereit.

13. September 2001: 13 neue Entgelt-

gruppen mit ihren Beschreibungen liegen unterschrieben auf dem Tisch.

17. Januar 2002: Die Tarifkommission nimmt ERa erstmals in die Forderung für 2002 auf.

22. April 2002: Die Tarifkommission beantragt Urabstimmung in Niedersachsen. Zuvor waren 40 000 Beschäftigte an Warnstreiks beteiligt – auch für ERa.

15. Mai 2002: 50 000 legen im Bezirk Hannover die Arbeit nieder – auch für ERa.

24. Mai 2002: Der große Durchbruch. IG Metall und Arbeitgeber verständigen sich im

Tarifabschluss 2002 auf den »unumkehrbaren Einstieg« in das neue Entgeltsystem. Spätestens Ende 2008 soll ERa eingeführt werden.

20. November 2003: Das »Jahrhundertwerk« wird festgezurr. Die Entgelttabelle steht. Das Vertragswerk von 40 Seiten besteht aus drei Tarifverträgen.

28. November 2003: Die Erklärungsfrist ist abgelaufen. Der neue Entgelt-Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2003 in Kraft, ERa ab 1. Juli 2004.



Plakat von 2001



Comic-Strip von 1992