

Das Werkzeug für faire Bezahlung:

5



Wie entwickelt sich
mein Entgelt
nach der Einführung
des ERA-Tarifvertrags?

So geht es los:



Bevor im Betrieb der ERA-Tarifvertrag eingeführt wird, muss das **ERA-Entgelt** aller Beschäftigten **festgelegt** werden. Das betrifft

- ▶ die Entgeltgruppe
- ▶ ggf. Sockelbeträge
- ▶ ggf. die Belastungszulage
- ▶ das Leistungsentgelt
- ▶ mögliche Ausgleichsbeträge, Verdienstaushgleiche, Zulagen etc.

Dies muss den Beschäftigten spätestens einen **Monat vor der ERA-Einführung** mitgeteilt werden. Das neue ERA-Entgelt wird mit dem alten Entgelt verglichen:

Altes Entgelt:

Grundlohn bzw.
Grundgehalt
Leistungsentgelt
bzw. Leistungszulage

ERA-Entgelt:

- ▶ Grundentgelt
- ▶ ggf. Sockelbetrag
- ▶ ggf. Belastungszulage
- ▶ Leistungsentgelt



Wie ergibt sich mein neues ERA-Leistungsentgelt?



Die **1.** Möglichkeit:

Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren im Vorfeld der ERA-Einführung neue Regeln zum Leistungsentgelt – dann werden diese angewendet.

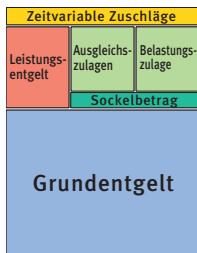
Die 2. Möglichkeit:

Es wird **nichts vereinbart** – dann gelten **tarifliche Regelungen** zur Umrechnung des alten Leistungsentgelts in das ERA-Leistungsentgelt. Diese Regeln bedeuten vereinfacht:

Bei den **Angestellten** werden die Leistungszulagen so umgerechnet, wie es der Erhöhung von 10 % auf 15 % des durchschnittlichen Leistungsentgelts entspricht.

Bei **Beschäftigten z. B. im Akkord- und Prämienlohn** werden die Leistungsentgelte so umgerechnet, wie es der Kürzung von 30 % auf 15 % des durchschnittlichen Leistungsentgelts entspricht.

Daneben gibt es **weitere Korrekturen**, die sehr stark von den betrieblichen Bedingungen abhängen.



Die Tarifparteien waren sich einig: **Niemand wird** durch den ERA-Tarifvertrag nominal **weniger verdienen** als vorher.

Wegen der durchgehenden Systematik des ERA-Tarifvertrags (durchschnittlich 15 % Leistungsentgelt) ist es in den einzelnen Bereichen notwendig, bisherige Einkommensbestandteile umzurechnen.

Im Prinzip kann gesagt werden: Im Angestelltenbereich wird der durchschnittliche Leistungsentgeltanteil zu Lasten des Grundentgelts erhöht – das heißt, wer beispielsweise bisher 10 % Leistungszulage bekommen hat, bekommt dann 15 %.

Im Leistungslohnbereich ist es umgekehrt: Einem in der Regel höheren Grundentgelt steht ein niedrigeres Leistungsentgelt gegenüber. Wer also bisher 30 % Prämie erhalten hat, bekommt künftig nur noch 15 % – das erfordert die Logik des ERA-Tarifvertrags.

Ist das ERA-Entgelt höher...

... als das bisherige, dann wird das Entgelt ggf. in mehreren Schritten angepasst. Wie lange diese Anpassung genau dauert, ist abhängig von der Höhe der Differenz. Spätestens nach fünf Jahren muss die Anpassung allerdings abgeschlossen sein.



Ist das ERA-Entgelt niedriger...

... als das bisherige, gibt es zwei Möglichkeiten: **Ist die Differenz größer als 10 % des bisherigen Entgelts**, wird sichergestellt: Alles über dieser Grenze wird den Beschäftigten als tariffähige Zulage abgesichert. **Mehr als 10 % Verdienstrisiko gibt es also für niemanden.**

Die Differenz bis zu 10 % wird auf Erhöhungen des Tariflohns im Lauf der Jahre angerechnet. Dabei wird erstmals 12 Monate nach der Mittei-

lung des ERA-Entgelts die folgende Tarifierhöhung vollständig angerechnet. Die weiteren Tarifierhöhungen werden bis auf 1 % angerechnet. Später erfolgte Erhöhungen der Entgeltgruppe oder der Belastungszulage können ebenfalls angerechnet werden.

Bei Beschäftigten, die zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung in der **Alterssicherung** sind, ist eine solche **Anrechnung ausgeschlossen.**

Dass ein Verdienstrisiko überhaupt besteht, ist der Preis, den ein neues, faires System kostet – jede Umstellung bestehender Strukturen birgt solche kritischen Punkte.

Dass das Verdienstrisiko begrenzt ist, dass niemand nominal weniger verdient als vorher – das sind gute Erfolge des ERA-Tarifvertrags.

Mehr als 10 % Differenz Bis zu 10 % Differenz	auf Dauer abgesichert	auf Dauer abgesichert	auf Dauer abgesichert	auf Dauer abgesichert	auf Dauer abgesichert	auf Dauer abgesichert
	Anrechnung der Tarifierhöhung nach 12 Monaten	Anrechnung der nächsten Tarifierhöhung bis auf 1 %	Anrechnung der nächsten Tarifierhöhung bis auf 1 %	Anrechnung der nächsten Tarifierhöhung bis auf 1 %	Anrechnung der nächsten Tarifierhöhung bis auf 1 %	ERA-Entgelt
Bisheriges Entgelt	ERA-Entgelt	ERA-Entgelt	ERA-Entgelt	ERA-Entgelt	ERA-Entgelt	



Das Werkzeug
für faire Bezahlung



Bezirk
Baden-Württemberg

Herausgegeben von der IG Metall Baden-Württemberg
V.i.S.d.P. Jörg Hofmann
Stuttgarter Straße 23 | 70469 Stuttgart | Tel. (0711) 1 65 81-0 | www.bw.igm.de