



Der ERA kommt !

Die Betriebsräte aus Schwieberdingen und Abstatt haben in den vergangenen Jahren ständig beim Einführungsprozess des ERA-TV am Standort, in den zentralen Gremien auf GBR-Ebene und auch in Projekten der IG Metall mitgearbeitet. In den letzten Monaten war die Arbeit in den paritätischen Kommissionen besonders intensiv.

Im Vorfeld der ERA-Einführung haben wir versucht, im Altsystem für Höhergruppierungen zu sorgen. Der Hintergrund dafür ist, dass durch ERA die Arbeitsaufgaben in der aktuellen Organisationsstruktur abgebildet werden. Das heißt, alle Mitarbeiter werden aufgrund ihrer aktuellen Aufgaben einem ERA-Niveaubispiel zugeordnet. Somit ist klar, dass die allermeisten Unterschreiter schon jetzt die höherwertige Aufgabe ausfüllen und also im Altsystem höhergruppiert werden müssen. Durch diese Aktivitäten konnten wir schon zum 1.10.2006 zahlreiche Höhergruppierungen im Altsystem durchsetzen.

Für Fragen im Zusammenhang mit ERA und der Mitteilung der Ersteinstufung ist der Betriebsrat ein wichtiger Ansprechpartner. Mit diesem Si-/Abt-Forum haben wir versucht, möglichst viele Informationen im Umfeld der ERA-Einführung zusammenzutragen. Natürlich ist es nicht möglich, mit dieser Broschüre alle individuell auftretenden Fragen zu beantworten. Für spezielle Fragen stehen alle Betriebsräte zu Informationsgesprächen zur Verfügung. Nutzen Sie diesen Informationsweg, um sich ein möglichst gutes Bild der Situation bei der Umstellung auf ERA zu machen. Erst durch eine fundierte Information und evtl. weitergehende Beratung ist dann eine Entscheidung über eine angemessene individuelle Reaktion möglich. Nutzen Sie die Kompetenz des Betriebsrats. Jedes Betriebsratsmitglied ist selbstverständlich zur Vertraulichkeit verpflichtet. Nutzen Sie die Intranetangebote der Betriebsräte in Si und Abt. Dort gibt es jeweils eine spezielle ERA-Seite, wo im Laufe des November anlaß- und bedarfsbezogen Informationen und Termine zu ERA von Seiten der Betriebsräte eingestellt werden.

Nutzen Sie auch die Informationsangebote der Vorgesetzten. Diese sind schließlich für die Einstufung ihrer Mitarbeiter verantwortlich. Erfragen Sie die Sicht der Vorgesetzten und stellen Sie dem ggfs. ihre eigene Sicht entgegen.

Sollten fehlerhafte Einstufungen vorliegen, müssen die Vorgesetzten gleich erkennen, dass dies auch Widerstand erzeugt. Bei Meinungsverschiedenheiten wird sich zeigen, ob der selbstgewählte Slogan „BOSCH-ERA 3X fair“ ernst gemeint ist.

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Jahrelang haben wir auf diesen Moment zugelebt und ab 1. November ist es soweit. Wie lange schon verhandeln Arbeitgeberverbände und die IG Metall über den neuen ERA-TV (Entgeltrahmen-Tarifvertrag), der das bestehende Lohn- und Gehaltssystem ablösen wird! Ab dem 1. November erfahren Sie Ihre Ersteinstufung und es werden das neue und das bisherige Entgelt einander gegenübergestellt. Jeder Tarifmitarbeiter kann nachlesen, welchem Beispiel seine Arbeitsaufgabe zugeordnet wird, der entsprechende Text wird beigelegt. Bewertungen nach verschiedenen Kriterien ergeben Punktzahlen und deren Summe ergibt die neue Tarifgruppe, in Baden-Württemberg zwischen EG1 (Entgeltgruppe 1) und EG17.

Aus Anlass dieser Ersteinstufung haben sich die IGM-Betriebsräte aus Abstatt und Schwieberdingen entschlossen, ein gemeinsames Si/Abt-Forum herauszugeben und wir nutzen, wie so oft, die ausgezeichnete Vorarbeit des GBR (Gesamtbetriebsrat), dem wir die inneren 8 Seiten verdanken.

Die IG Metall hat mit dem ERA ein Stück Zukunftssicherheit in Form eines wetterfesten Flächentarifvertrags geschaffen und Sie, liebe Kollegin, lieber Kollege, sollten es ihr gleich tun und Zukunftssicherung betreiben! Wie? Treten Sie ein in die IG-Metall (das entsprechende Formular finden Sie auf Seite 10). Die Strömung in unserem (Wirtschafts-) Fluss ist inzwischen so stark, dass selbst ein ausgezeichneter Schwimmer dagegen nicht mehr anzukommen vermag und unweigerlich abgetrieben wird. Wir brauchen das Boot! Willkommen an Bord der IG-Metall.

ERA-TV: Arbeitsinhalte bleiben

Die Einführung von ERA ist die Umsetzung des neuen Beschreibungs- und Bewertungssystems zur Entgeltermittlung. Dabei wird die aktuelle Organisationsstruktur unter zu Hilfenahme der in ERA beschriebenen Methode abgebildet. Gemäß den aktuellen Arbeitsaufgaben wird den Beschäftigten eine Tätigkeitsbeschreibung (auch Niveaubeiispiel genannt) zugeordnet. Die Zuordnung wurde vom zuständigen Vorgesetzten durchgeführt.

Eine durch die ERA-Einführung bedingte Organisationsänderung ist unzulässig. D.h., die bisher zugeordneten Arbeitsinhalte dürfen nicht verändert werden. Das zugeordnete Niveaubeiispiel bzw. die Aufgabenbeschreibung muss die aktuellen Arbeitsinhalte widerspiegeln. Ein gutes Instrument zum Vergleich der bisherigen mit den neuen Arbeitsaufgaben ist – zumindest für Angestellte – das MAG. Dort werden die Aufgaben der Beschäftigten im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten dokumentiert. Im Streitfall kann das MAG als Argumentationshilfe dienen. Für Lohnempfänger ist ein Selbstaufschrieb eine Dokumentationsmöglichkeit. Eine Optimierung der Arbeitsorganisation unter dem Deckmantel der ERA-Einführung hat die Firmenseite stets in Abrede gestellt. An dieser Aussage wird sich die zukünftige Personalentwicklung bei Bosch messen lassen müssen. Hier ist der Betriebsrat natürlich sehr interessiert, wenn in Abteilungen bzw. in Gruppen das Gegenteil festgestellt werden sollte.

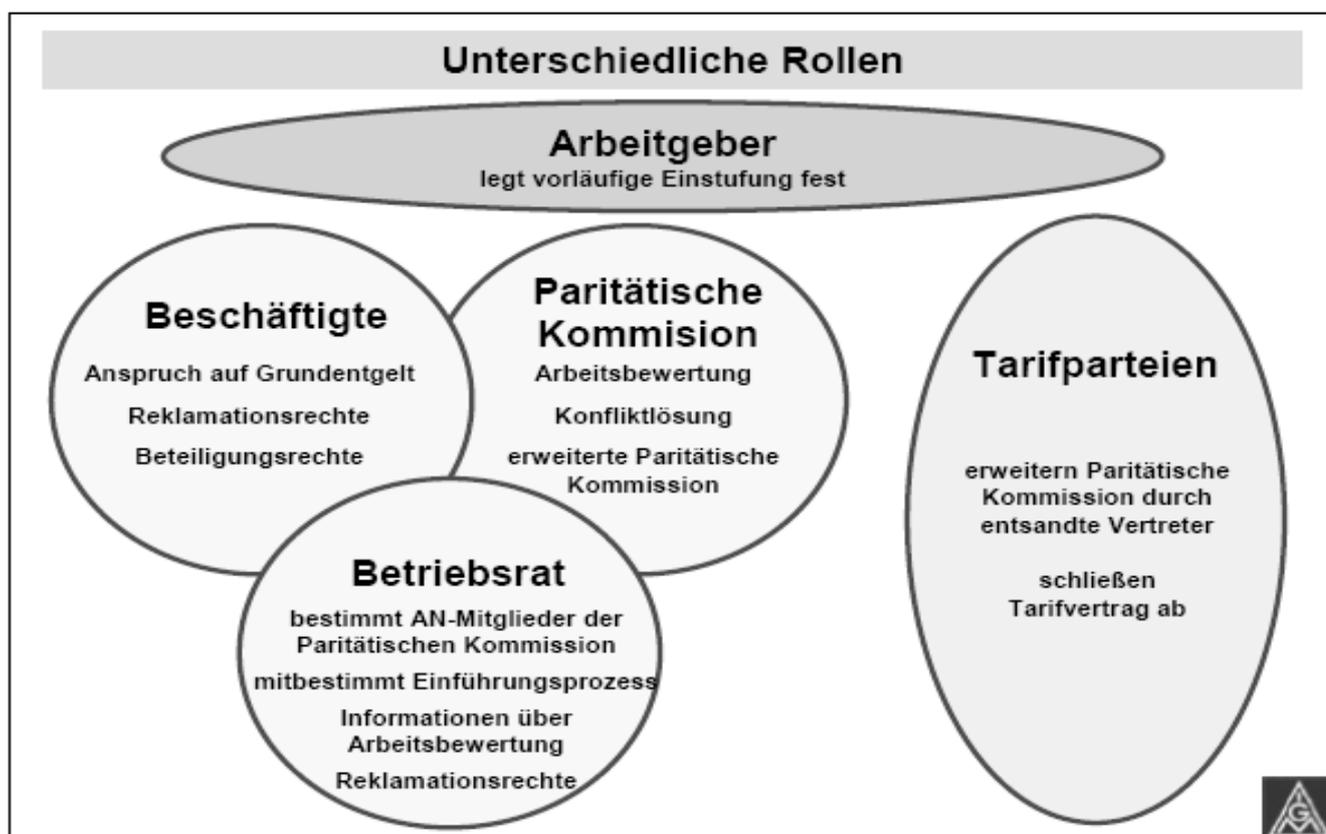
Blaue, grüne und gelbe Niveaubeiispiele; Begriffserklärung der Farbenlehre

Im ERA-TV wird die Wertigkeit einer beschriebenen Arbeitsaufgabe beurteilt.

Im Tarifvertrag sind 122 Arbeitsaufgaben, auch als Niveaubeiispiele bezeichnet, für die Metall und Elektroindustrie vereinbart. Im Wortlaut bei Bosch werden diese tariflichen Beispiele oft als „blaue Beispiele“ bezeichnet.

Da der Tarifvertrag für eine ganze Branche Gültigkeit hat und die Gegebenheiten bei Bosch durchaus differenzierter zu betrachten sind, wurde die Möglichkeit des Tarifvertrags genutzt, betriebliche Ergänzungsbeispiele zu vereinbaren, kurz als „grüne Beispiele“ bezeichnet. Diese „grünen Niveaubeiispiele“ wurden zwischen Firmenstellen und Gesamtbetriebsrat zentral verhandelt. Insgesamt sind zur Zeit 121 zentral verhandelte „grüne Beispiele“ vereinbart, weitere ca. 30 sind in Diskussion.

Für Tätigkeiten, die nur an einzelnen Standorten ausgeübt werden, sind standortspezifische Niveaubeiispiele vereinbart bzw. in Verhandlung. Die Verhandlungen werden zwischen den örtlichen Personalabteilungen und den örtlichen Paritätischen Kommissionen geführt. Diese standortspezifischen Niveaubeiispiele werden „gelbe Beispiele“ genannt. Somit entsteht ein bunter Katalog aus „blauen“, „grünen“ und „gelben“ Niveaubeispielen.



Rollen im ERA-Einführungsprozess: Beschäftigte, Betriebsrat, IG Metall und die Paritätische Kommission arbeiten Hand in Hand.



Der ERA kommt!

Informationen des Gesamt- und Konzernbetriebsrats der Robert Bosch GmbH

Oktober 2006

Ein Werkzeug zur gerechten Bezahlung

Wozu ist der ERA-TV gut?!

Die aktuell geltenden Lohn- und Gehaltsrahmen-Tarifverträge stammen aus den 60-er und 70-er Jahren und sind einfach nicht mehr zeitgemäß. Die Arbeitswelt hat sich rasant verändert. Es sind neue und deutlich andere Tätigkeiten und Berufsbilder entstanden, neue Formen der Arbeitsorganisation und der Zusammenarbeit im Betrieb. Die technische Entwicklung hat enorme Fortschritte gemacht. Die gleiche Bezahlung für vergleichbare Tätigkeiten im technischen, kaufmännischen und gewerblichen Bereich, wenn zum Beispiel die Voraussetzung jeweils eine drei- bis 3,5-jährige Berufsausbildung ist, war überhaupt nicht mehr gegeben. Die „Renovierung“ dieser Tarifverträge war einfach überfällig. Am 16. September 2003 haben IG Metall und der Arbeitgeberverband Südwestmetall den neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) unterschrieben.

Mit diesem neuen ERA-TV haben wir – mit und in der IG Metall – die folgenden Ziele und Vorteile erreichen können:

- Gleiches Entgelt für vergleichbare Tätigkeiten, Leistung und Belastung
- Arbeitsbewertungssystem (Stufenwertzahlverfahren) und Entgeltlinie (mit 17 Entgeltgruppen) für Arbeiter sowie kaufmännische und technische Angestellte sind gleich, einheitlicher Maßstab für alle Beschäftigten
- Vergleichbarkeit, Transparenz und Durchlässigkeit der Systematik der Entgeltfindung
- Sicherung des wichtigen und notwendigen Flächentarifvertrags in der Metall- und Elektroindustrie (als unabdingbare Plattform zur Festlegung von Mindestbedingungen für unsere Arbeitswelt)

- Weiterentwicklung der Tarifverträge entsprechend den organisatorischen und technischen Veränderungen in den Unternehmen

Der ERA-TV bringt somit für

die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie einen vielfältigen Nutzen:

- Der ERA-TV bietet ein modernes Entgeltsystem
- Alle Arbeitsaufgaben im Betrieb werden vergleichbar
- Gleiche Verdienstchancen für alle Beschäftigten
- Punktgenaue Eingruppierung
- Gleiche Bewertung von Männern und Frauen
- Abbau von Karriereschranken
- Mehr Entgeltgerechtigkeit
- Der ERA-TV kann auch für die oberen Gehälter angewendet werden
- Die Facharbeitertätigkeit wird aufgewertet

- Transparente Regeln stärken die Verhandlungsposition der Beschäftigten
- Richtige Eingruppierung schafft Anerkennung
- Qualifizieren statt weniger verdienen
- Reklamationsrechte für alle Beschäftigten

Jetzt steht die anspruchsvolle Aufgabe an, die Chancen des guten neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrags optimal bei Bosch umzusetzen und ihn einzuführen.

Dazu Infos auf den folgenden Seiten:

- Seite 3: Die Reißleine
- Seiten 4/5: Erfolgreiche Entgeltpolitik
- Seite 6: Unser Konzept
- Seite 7: Vergleichsmaßstab

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Wenn Sie an einem Standort der Bosch-Gruppe in Baden-Württemberg arbeiten, erhalten Sie am 1. November 2006 die Mitteilung über Ihre Einstufung nach den Bewertungs- und Einstufungs-Bestimmungen des neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrags (ERA-TV). Diese Einstufung ist das Ergebnis der Zuordnung Ihrer Arbeitsaufgabe durch Ihre Vorgesetzten auf die neuen tariflichen und betrieblichen Niveaubespiele. Die Bosch-Welt

sieht sich dann geteilt in sogenannte Überschreiter und Unterschreiter. Ein Dazwischen gibt es nicht. Vorab: In beiden Fällen müssen Sie keine Katastrophe befürchten.

BOSCH-ERA 3x fair – so wurden Sie bereits in einigen Hochglanzbroschüren über Grundlegendes zur ERA-TV-Einführung bei Bosch von Ihrer Personalabteilung informiert. Wir wollen heute Ihren Blick lieber auf Handfestes richten. Auf

die Grundlagen guter Tarifverträge und die ERA-Einführungsvereinbarungen,

die wir, auf die ERA-Tarifverträge gestützt, für uns Boschler durchsetzen konnten.

Bitte lesen Sie weiter auf Seite 2



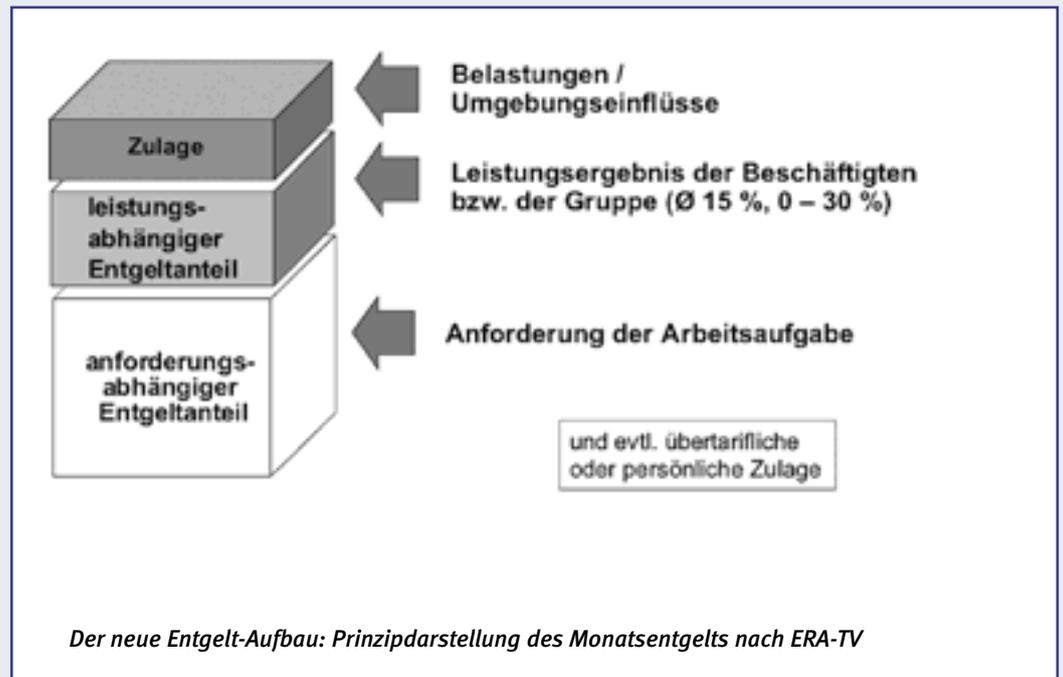
Alfred Löckle
Vorsitzender des Gesamt und Konzernbetriebsrats

Fortsetzung von Seite 1:

Als Gesamt- und Konzernbetriebsrat bekennen wir uns zu den ERA-Tarifverträgen, an denen etliche unserer Kollegen/innen aktiv mitgewirkt haben. Mit dem Abschluss der ERA-Verträge ist es uns mit der IG-Metall gelungen – auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – Arbeits- und Entgeltbedingungen tarifvertraglich zu gestalten. Die Neugestaltung war notwendig, weil die bisher unterschiedliche Entgeltgestaltung für verschiedene Beschäftigtengruppen bei gleichartigen Anforderungen zu unterschiedlicher Bezahlung geführt haben und deshalb für die moderne Arbeitswelt weder transparent noch fair waren. So ist auch die Entgeltwelt bei Bosch in Schieflage geraten. Jedem technisch versierten Menschen ist klar, dass es bei der Korrektur von Schieflagen relative Verschiebungen gibt. Nichts zu verändern, hieße alte Ungerechtigkeiten auf Dauer zu zementieren.

Mit den ERA-Tarifverträgen haben wir zweierlei erreicht:

- Mit der neuen Arbeitsbewertung gibt es einen transparenten, für alle Beschäftigten gleichen Maßstab für die künftige Eingruppierung.
- Die Überleitungsregelungen sorgen dafür, dass niemand direktes Entgelt verliert. Die Korrektur von Schieflagen erfolgt ausschließlich über unterschiedliche Beteiligung an künftigen Entgeltzuwächsen.



Unsere Strategie bei Bosch lautet: Die Chancen des ERA-TV für eine faire Bezahlung nutzen. Die Risiken bei der Korrektur der Schieflagen minimieren. Die Mittel dazu:

- Mit rund 150 zusätzlichen in der zentralen paritätischen Kommission verhandelten betrieblichen Niveaubespielen gibt es einen verbindlichen Maßstab, der es ermöglicht, die betrieblichen Tätigkeiten bei Bosch fair auf alle Entgeltgruppen des Tarifvertrags zuzuordnen.
- Der ERA-TV ist kein Kostenkürzungsprogramm. Die bisherige Entgeltlinie wird zu 100 Prozent in die neue ERA-TV-Welt überführt. Soweit eine Deckungslücke entsteht, wird diese durch eine neue RB-Zulage ausgefüllt, an der künftig alle Beschäftigten partizipieren.
- Die tariflichen Anpassungsspielräume für Veränderungen konnten wir in der betrieblichen Umsetzung auf vier Prozent deutlich verringern. Dies war möglich, weil der Gesamtbetriebsrat es schon in der Vergangenheit verstanden hat, mit aktiver Entgeltpolitik einige der strukturellen Verschiebungen des ERA-TV bereits vorwegzunehmen (Zulagen für Facharbeiter und Zeitlöhner). Damit war der Bedarf an strukturellen Anpassungen bei Bosch deutlich kleiner.

Lassen Sie uns jetzt gemeinsam die Wirklichkeit der ERA-TV-Einführung an den von der Firmenseite selbst gestellten Ansprüchen spiegeln. Nach ihrer Diktion soll BOSCH-ERA 3x fair bedeuten:

1. Faire Bewertungskriterien:

Mit dem Katalog der tariflichen und betrieblichen Niveaubespiele haben wir einen transparenten und fairen Maßstab zur Eingruppierung erreicht.

2. Faire Umstellungsbedingungen:

Die Erstzuordnung Ihrer Arbeitsaufgabe auf den ERA-Maßstab ist ausschließlich Sache der Vorgesetzten. Diese können jetzt beweisen, ob sie den ERA-TV fair anwenden.

3. Faire Zusammenarbeit von Geschäftsführung Betriebsräten, Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen:

Wenn Sie mit der Zuordnung Ihrer Aufgabe nicht einverstanden sind, wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat. Der Tarifvertrag gibt Ihnen ein Reklamationsrecht. Die Zuordnung ist dann überprüfbar. Alle Beteiligten können dann beweisen, wie ernst sie die faire Zusammenarbeit nehmen.

Alfred Löckle

Jeder Beschäftigte hat ein Reklamationsrecht

Die letzte Reißleine

Auch im neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) sind umfangreiche, zum Teil sogar verbesserte Konfliktlösungs-Regeln verankert worden, um Streitfälle bei der Einstufung bzw. Bewertung von Arbeitsaufgaben zu klären. Jeder Beschäftigte hat das Recht, die ihm mitgeteilte Entgeltgruppe zu reklamieren, mit Begründung, schriftlich oder mündlich (§ 10 ERA-TV).

Liebe Kollegin, lieber Kollege, am 1. November 2006 erhalten Sie die Mitteilung über die Ersteinstufung Ihrer Arbeitsaufgabe und Ihre zukünftige Entgeltgruppe. Dazu hat Ihnen Ihr Vorgesetzter ein so genanntes tarifliches oder betriebliches Niveaubispiel zugeordnet.

Diese Niveaubispiele sind repräsentative Arbeitsaufgaben-Beschreibungen mit Bewertung. Prüfen Sie nach dem 1. November 2006 sehr sorgfältig, welches Niveaubispiel, also welche Arbeitsaufgaben-Beschreibung Ihnen Ihr Vorgesetzter zugewiesen hat. Stimmt die Ihnen zugewiesene Arbeitsaufgabe mit der von Ihnen ausgeführten Arbeitsaufgabe überein? Überlegen Sie genau, ob wichtige (wertigkeitsprägende) Aspekte fehlen. Schreiben Sie diese fehlenden Arbeitsaufgaben-Inhalte auf. Lassen Sie sich durch Ihre Betriebsräte beraten und unterstützen bei der Frage: Was sind welche Aufgaben oder Tätigkeiten nach den Bewertungsregeln des

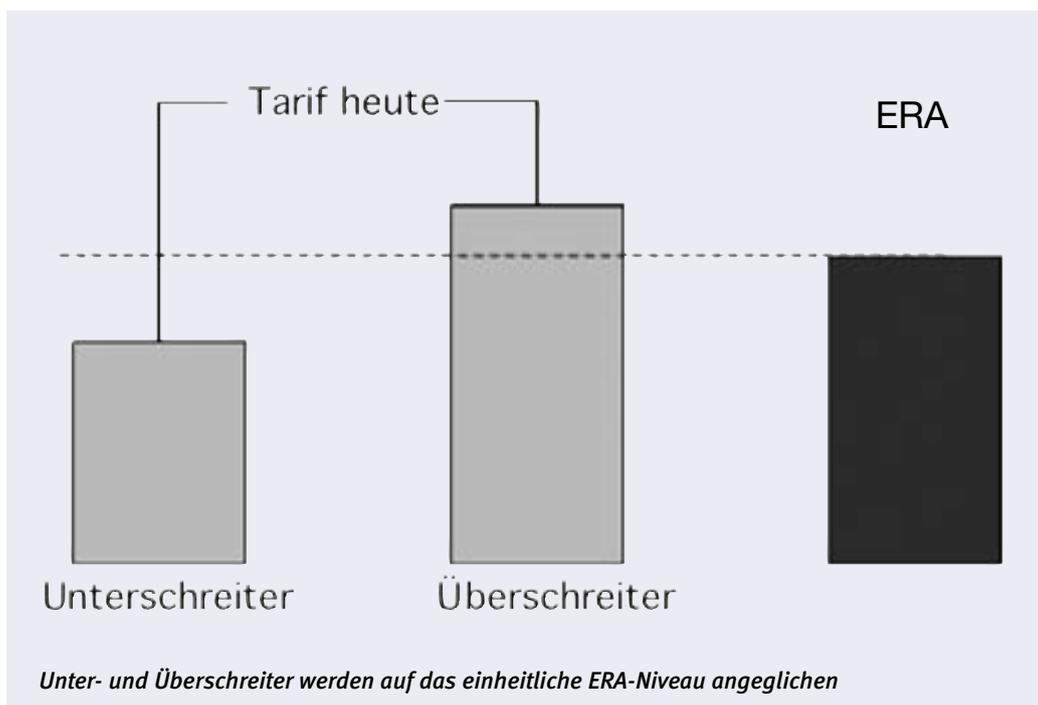
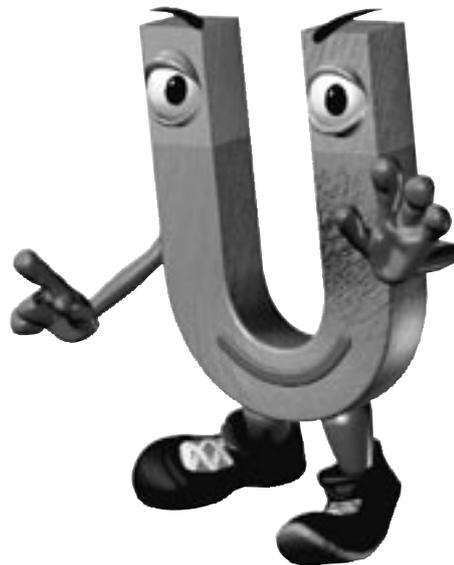
ERA-TV wert? Ihre Betriebsräte sind darauf bestens vorbereitet. Dann sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten reden. Lassen Sie sich von ihm erklären, warum Sie dem jeweiligen Niveaubispiel zugewiesen wurden

mit der entsprechenden Entgeltgruppe.

Werden Sie aktiv!

Sollten die Gespräche mit Ihrem Vorgesetzten, eventuell unter Hinzuziehung des Betriebsrats und der Personalabteilung nicht zu einem für Sie befriedigenden Ergebnis führen, ist ein mehrstufiges, zuerst innerbetriebliches und dann außerbetriebliches Reklamationsverfahren vorgesehen. Darüber informieren Sie ebenfalls die Betriebsräte.

Wichtig ist, dass die Initialzündung für das Reklamationsverfahren von Ihnen kommt. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten, die Ihnen der ERA-TV bietet. Die Betriebsräte werden dies auf jeden Fall tun und Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, in Sachen Reklamation intensiv beraten und unterstützen.



Die aktuelle Bosch-Entgeltwelt hat Besonderheiten

Erfolgreiche Entgeltpolitik

Für die erforderliche Ersteinstufung aller Arbeitsaufgaben nach den Regeln des neuen Entgelt-rahmen-Tarifvertrags (ERA-TV) haben wir bei Bosch zwei Termine vereinbart. Am 1. Mai 2006 (erste Phase) ist den örtlichen Paritätischen Kommissionen (PaKo) die Beschreibung, Bewertung und Ersteinstufung aller Arbeitsaufgaben des Standortes mitgeteilt worden: Anonym, jeweils für überschaubare Bereiche und im Vergleich zu der heutigen Einstufung bzw. Entgelt-Zusammensetzung. Am 1. November 2006 (zweite Phase) wird dann den Beschäftigten (und den Betriebsräten und PaKos) ihre Ersteinstufung bzw. zukünftige Entgeltgruppe offen gelegt.

Die Betriebsräte haben verschiedene Informationsquellen,

um zu verfolgen, wie der Ersteinstufungsprozess an den einzelnen Standorten durch Personalabteilungen und Vorgesetzte umgesetzt wird: eine sogenannte ERA-Datenbank mit allen alten und neuen Entgelt- und Wanderungsstatistiken (heutige Tarifgruppe → zukünftige ERA-Entgeltgruppe) und verschiedene standortbezogene Kostenanalysen.

Höhergruppierungen im ERA-TV-Vorfeld

Durch die genannte Phase 1 ist bereits im Vorfeld der Einführung des ERA-TV eine gute Transparenz der heutigen Entgeltwelt bei Bosch entstanden. Wir mussten feststellen, dass viele potenzielle Unterschreiter nur dadurch entstehen, dass bei diesen Kollegen/innen bisher eine Höhergruppierung

zurückgehalten wird. Offensichtlich versuchen Vorgesetzte und Personaler, diese verweigerten Höhergruppierungen mit der ERA-TV-Einführung geschickt nachzuholen, aber im Rahmen unserer Vereinbarungen zur Kostenneutralität zu Lasten anderer Beschäftigter und ohne dass das die Firma Bosch Geld kostet (Umverteilung). Dagegen haben wir scharf protestiert und mit der Firmenseite vereinbart, dass diese potenziellen Unterschreiter vor der Einführung des ERA-TV durch Höhergruppierungen korrigiert werden.

Beispiel 1:

Eine Kollegin hat heute K2/1 und soll in der ERA-TV-Welt in die EG 10. Wenn sie tatsächlich Arbeitsaufgaben der EG 10 macht, gehört sie sofort nach K4 höhergruppiert.

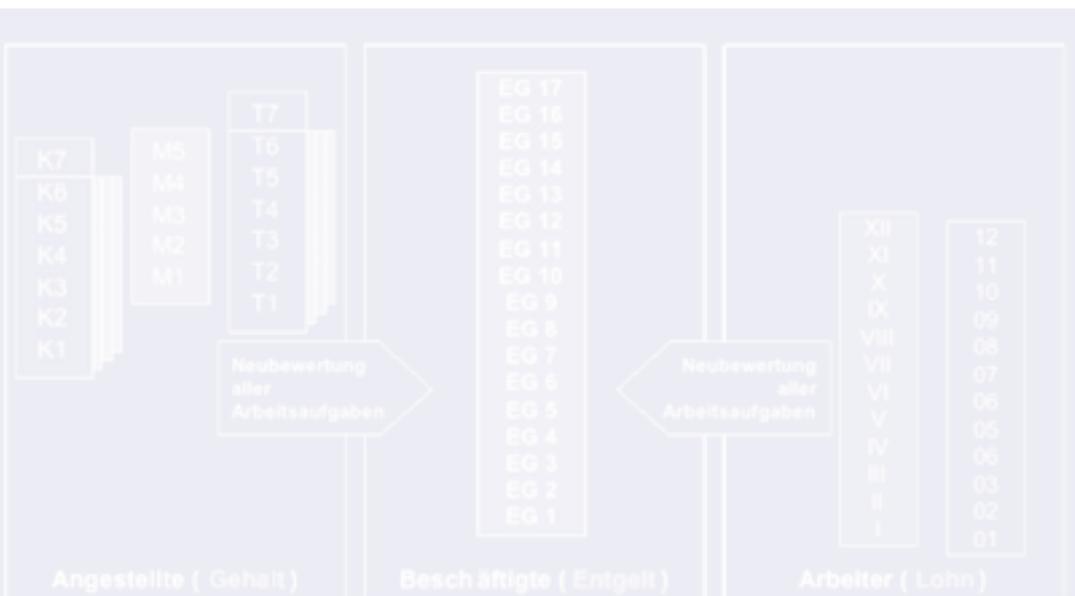
Bedauerlicherweise sind diese Höhergruppierungen durch die verantwortlichen Firmenstellen zum Teil äußerst unbefriedigend umgesetzt worden:

- Z. B. „kalt“: Keine Erhöhung des Effektiventgelts durch geringe Erhöhung des Grundentgelts, deutliche Reduzierung des Leistungsentgelts und dann noch Auffütterung der übertariflichen Zulage.
- Z. B. Erzeugung Überschreiter: Es wird zuerst höhergruppiert und dann beim Übergang in die ERA-TV-Welt wieder abgruppiert.
- Es wird so minimal höhergruppiert, dass das Unterschreiter-Problem nicht einmal ansatzweise beseitigt ist.

Auch in all diesen Fällen verlangen die Betriebsräte eine schnelle Korrektur.

Bosch-Altssystem besser als der Tarifvertrag

Der Arbeitgeberverband Südwestmetall verbreitet die Aussage, dass Firmen, die heute exakt tarifvertragskonform bezahlen, nach der ERA-TV-Einführung mit der Entgeltlinie bei 102,79 Prozent der heutigen Werte landen müssten. Bei Bosch sind die Verhältnisse offensichtlich anders. Wir haben in der Vergangenheit durch gewerkschaftliche Stärke der Belegschaften erfolgreich betriebliche Entgeltpolitik betrieben, messbar z. B. an den entsprechenden Regelungen in Betriebsvereinbarungen des Gesamtbetriebsrats: Fach-



Eine Entgeltlinie für alle!

angestellten-Zulage, betriebliche Zulage im Zeitlohn, erhöhte tarifliche Leistungszulage bei Zeit- und Prämienlöhnern und noch einiges mehr. Genaugenommen haben wir bei Bosch Strukturveränderungen, die der ERA-TV bewirken soll – z. B. die Aufwertung der Facharbeitertätigkeiten – durch betriebliche Zulagen bereits schon lange erreicht. Diese Entwicklung wird jetzt durch den ERA-TV abgesichert. Es gibt aber auch viele sinnvolle, aber nur schwer bezifferbare Besitzstände (Besitzstandsregelungen bei Neuanläufen und organisatorischen Änderungen, Besitzstandslohngruppen aus der Überleitung von Leistungslohnsystemen in Zeitlohn, Senioratsprinzip bei der Eingruppierung von Angestellten usw.). Wir müssen bei Bosch also neben den Tarifentgelten auch noch verschiedenste betriebliche Entgelte überführen. Dies kann ein Tarifvertrag alleine natürlich nicht leisten und der ERA-TV hat mit den dadurch auftretenden Problemen nichts zu tun. Aussagen von Firmenvertretern, das sei halt ERA, sind definitiv falsch. Andererseits wollen wir die Errungenschaften der Vergangenheit nicht beerdigen – im Gegenteil: Es gilt, sie erfolgreich fortzuführen. Es kann unserer Meinung nach nicht sein, dass die Kolleginnen und Kollegen jetzt über Nacht, quasi im Nebeldunst der ERA-TV-Einführung, für eine verfehlte Entgeltpolitik der verantwortlichen Firmenstellen auf der einen Seite und unserer erfolgreichen betrieblichen Entgeltpolitik auf der anderen Seite der vergangenen Jahre bestraft werden. Deshalb und gerade deshalb haben wir in den Einführungs-Betriebsver-



Entgeltfragen sind Machtfragen!

einbarungen für den ERA-TV wirksame Absicherungsregelungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen vereinbart – und nicht, weil die Bosch-Geschäftsführung besonders großzügig ist oder der ERA-TV Mängel hat.

Beispiel 2:

Ein Kollege hat heute T7 und soll in der ERA-TV-Welt in die EG 9 (minus ca. 2000 €). Dann ist zuerst zu prüfen, ob der Kollege tatsächlich nur Arbeitsaufgaben der EG 9 hat (Oder ob es sich z. B. um eine Bestrafungsaktion seines Vorgesetzten handelt. Auch so etwas soll es geben.) Ist die EG 9 wirklich richtig, stellen sich mehrere Fragen: Warum wurde bislang nichts unternommen? Der heutige Tarifvertrag ließe sehr wohl eine Korrektur nach bestimmten Regeln zu. Ist der Kollege älter als 54 Jahre und mehr als ein Jahr im Betrieb? Dann besteht kein Anrechnungsrisiko – er ist altersgesichert. Gibt es offene Stellen auf T7-Niveau, also Ersatzarbeitsplätze? Dann greift § 12 ERA-TV (Angebot von Ersatzarbeitsplätzen, Qualifizierungs-

angebot, Bevorzugung vor anderen Bewerbern). Ansonsten trägt der Kollege lediglich ein Anrechnungsrisiko von maximal vier Prozent bei zukünftigen Tarifierhöhungen und erhält dafür Einmalzahlungen aus dem ERA-Anpassungsfonds.

Nicht vergessen werden darf an dieser Stelle, dass die ERA-Zulage, die bei den Überschreitern vor allem die Lücke zwischen dem heutigen und dem ERA-TV-Entgelt schließt, sehr sicher „individuelle Besitzstände“ absichert – deutlich sicherer als heute (siehe Beispiel 2).

Umverteilungseffekte

Ein weiteres Problem sind die unterschiedlichen Ergebnisse der Erseinstufung über die Entgeltgruppen hinweg (niedrige EGs → Tendenz Überschreitung, hohe EGs → Tendenz Unterschreitung) und bei den verschiedenen Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Entlohnungsgrundsätzen (z. B. im Vergleich Leistungslöhner zu Zeitlöhner). Dadurch erge-

ben sich massive Umverteilungseffekte, die der ERA-TV per Definition überwiegend so nicht erzeugt. Als wir die Einführungs-Betriebsvereinbarung entwickelt haben, sind wir davon ausgegangen, dass alle Beschäftigten-Gruppen zu dem Aufbau der neuen RB-Zulage einigermaßen gleichmäßig beitragen, weil ja auch alle gleichermaßen etwas davon haben. Die mit der neuen RB-Zulage zu schließende Lücke zwischen dem alten kollektiven und dem neuen tariflichen Entgelt muss – sofern sie entsteht – bezogen auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen überall etwa gleich groß sein. Sollte dies so nicht eintreten, müssen wir, gegebenenfalls standortbezogen, nach anderen Lösungen suchen. Eine Umverteilung zwischen den Beschäftigtengruppen wollen wir auf keinen Fall.



Eine gute Einführungs-Betriebsvereinbarung

Unser Konzept für Bosch

Die heutige Entgeltwelt bei Bosch ist nicht in jeder Hinsicht tarifvertragskonform (siehe Artikel „Erfolgreiche Entgeltpolitik“). Wir haben offensichtlich bei Bosch viele besondere Strukturen. Deshalb kommt es bei Bosch bei der Einführung des neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrags (ERA-TV) zu Problemen, die mit dem ERA-TV überhaupt nichts zu tun haben. Und genau deshalb haben wir für Bosch Einführungs-Betriebsvereinbarungen (EBV) mit der Geschäftsführung vereinbart. Es ging darum, den guten ERA-TV unter Berücksichtigung unserer realen Bosch-Bedingungen optimal umzusetzen. Nach langen Verhandlungen ist die EBV für die Standorte in Baden-Württemberg am 1. Mai 2005 in Kraft getreten.

Wir Betriebsräte haben uns dabei von folgenden Zielen leiten lassen, aus denen dann die ebenfalls nachstehend genannten Eckpunkte der Einführungs-Betriebsvereinbarung entstanden sind:

- Die erfolgreiche betriebliche Entgeltpolitik der Vergangenheit soll in die ERA-TV-Welt überführt werden und die Chancen auf deren Fortsetzung sind zu wahren.
→ Absicherung des heutigen 100-prozentigen Entgeltvolumens (tariflich und betrieblich-kollektiv) je Standort, Einführung einer neuen RB-Zulage für alle Beschäftigten (bis Ende 2012 unkündbar) und damit Erhöhung der Bosch-

Entgeltlinie über Tarif.

- Durch gute Einbindung bzw. breite Beteiligung der Kollegen/innen und der Betriebsräte den Prozess der Erseinstufung bestmöglich gestalten.
→ Umfangreicher Bosch-betrieblicher Niveaubespiel-Katalog, Zugriff auf alle Informationen des Arbeitgebers, Entzerrung von Terminen und Fristen, auf zwei Phasen verteilte Erseinstufung.

- Die individuelle Absicherung der Einkommen gewährleisten.
→ Anwendung § 12 ERA-TV (Angebot von Ersatzarbeitsplätzen, Qualifizierungsangebot, Bevorzugung vor anderen



Bewerbern) auf Überschreiter, deutliche Reduzierung des individuellen Anrechnungsrisikos der Beschäftigten auf maximal vier Prozent.

- Verwendung des ERA-TV-Anpassungsfonds zur Abfederung des verbleibenden individuellen Anrechnungsrisikos.
→ Einmalzahlungen an die Überschreiter (Abgeltungsfaktoren 30 bis 50 € je Euro Anrechnungsbetrag).

Probleme werden aufgegriffen

Die Einführungs-Betriebsvereinbarung in Baden-Württemberg „lebt“, d. h. sie wird bei Bedarf oder auftretenden Problemen immer wieder ergänzt und erweitert. Den aktuellen Stand zusätzlicher Protokollnotizen und Abreden siehe im blauen Kasten unten. Die entsprechenden Texte (einschließlich der kompletten Betriebsvereinbarung) erhalten Sie bei Ihrem Betriebsrat.

Wir sind uns ziemlich sicher, dass wir für alle Probleme, die bei der Einführung des ERA-TV bei Bosch auftreten können, Lösungen gefunden haben. Sollten wir noch etwas übersehen haben, werden wir nachbessern. Weisen Sie uns darauf hin! Nun kommt es darauf an, diese Lösungen auch zielgerichtet anzuwenden – zum Vorteil für die Beschäftigten.

Abreden zu Terminverschiebungen	paraphiert
Abrede zur Behandlung von Unterschreitern im Vorfeld	paraphiert
121 zentrale betriebliche Niveaubespiele	verbindlich
Ca. 30 weitere zentrale betriebliche Niveaubespiele	offen
Einstufung von Arbeitsaufgaben während der Einarbeitungszeit	paraphiert
Regelungsabrede zu Entgeltbandbreiten G-/A-Sekretariate	paraphiert
Vereinbarung Entgeltbandbreiten für Sekretäre/-innen	paraphiert
ERA-Einstufung bei Trainees	paraphiert
Vereinfachung Berechnung Überschreiter-/Unterschreiterbetrieb und RB-Zulage	paraphiert
Regelungsabrede zu Entgeltbandbreite A-/G-Fahrer/-innen	offen
Organisationsassistenten/-innen während Ausbildung	abgesprochen
Entgeltgruppen-Absicherung bei „Extrem“-Überschreitern	offen
Piloten/-innen	abgesprochen
Abgrenzung Tarifbereich zu Einzelvertrag	offen

Bosch-betriebliche Niveaubispiele

Der Vergleichsmaßstab

Die Erstinstufung der Arbeitsaufgaben bei Bosch erfolgt in der Regel durch Vergleich mit sogenannten Niveaubspielen (= beispielhafte Beschreibungen und Bewertungen von Arbeitsaufgaben). Es gibt tarifliche, zentrale betriebliche und standortspezifische betriebliche Beispiele.

Die tariflichen Beispiele sind Inhalt des Entgeltrahmen-Tarifvertrages (ERA-TV) und gelten für die gesamte Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. Sie sind, auch weil sie einen Verhandlungs-Kompromiss darstellen, deshalb auch nicht immer bei Bosch anwendbar. Die betrieblichen Beispiele haben wir speziell für Bosch entwickelt. Die zentralen gelten für alle Bosch-Standorte in Baden-Württemberg und die standortspezifischen nur am jeweiligen Standort. Sollte ein Niveaubispiel für bestimmte Arbeitsaufgaben nicht ganz genau passen, wird es entsprechend verändert oder ergänzt und neu bewertet (Abweichungsdokumentation). Eine Matrix mit allen Niveaubspielen finden Sie im Bosch-Intranet (z. B. auf den entsprechenden Seiten der Betriebsräte oder der Firmen-seite).

Die 121 zentralen betrieblichen Niveaubispiele, die mittlerweile verbindlich vereinbart wurden, teilen sich auf die Funktionsbereiche im Unternehmen wie folgt auf:

Funktionsbereich 01, Finanz- und Rechnungswesen:	8
Funktionsbereich 02, Material-wesen:	15
Funktionsbereich 03, Personal-wesen:	14
Funktionsbereich 04, Informati-onsverarbeitung und Organisa-tion:	10
Funktionsbereich 05, Dienstlei-tungen:	28
Funktionsbereich 06, Forschung und Entwicklung:	18
Funktionsbereich 07, Vertrieb:	15
Funktionsbereich 08, Produkti-on:	13

Es ist uns in den Verhandlungen der beiden zentralen paritätischen Kommissionen auf Gesamtbetriebsratsebene gelungen, die 122 tariflichen Niveaubispiele sinnvoll zu ergänzen. Dabei sind Job-Familien entstanden, die inhaltlich die Welt an Arbeitsaufgaben bei Bosch gut beschreiben und alle erforderlichen Einstufungsniveaus in der Breite der 17 Entgeltgruppen (EG) abdecken.

Wir wollten einen transparenten und damit für die Beschäftigten nachvollziehbaren Vergleichs-Bewertungsmaßstab in Form von typischen Bosch-

Niveau-Beispielen. Die nachstehend genannten, wichtigen Grundsätze sind dabei mit eingeflossen.

- Auch die höchste EG 17 wird verwendet (u. a. um Deckelungseffekte zu vermeiden und weil es solche Aufgaben bei Bosch gibt).
- Die Abgrenzung der EG 17 = T 7 zu übertariflichen bzw. Einzel-Verträgen ist zu beachten.
- Es werden nur Niveaubispiele für Zielerbeitsaufgaben und keine Berufsanfänger-Beispiele beschrieben (für Berufsanfänger gibt es so genannte Einstiegsstufen).
- Kein Niveaubispiel kleiner EG 7 mit drei- bis 3,5-jähriger Berufsausbildung (B2).
- Niveaubispiele für Fachhochschulabgänger (B5) größer EG 13.



- Zusätzliche fachliche Führung (F 1) sollte automatisch die nächst höhere EG ergeben (z. B. Teamleitung in der Fertigung).
- Berücksichtigung der Besonderheiten der Bosch-Welt.

In die Verhandlungen waren viele Betriebsräte und Beschäftigte der Bosch-Standorte (also die jeweiligen Spezialisten) erfolgreich mit eingebunden – je nachdem, welche Tätigkeitsfamilie gerade anstand. Es werden vermutlich in den nächsten Wochen weitere etwa 30 zentrale betriebliche Niveaubispiele zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Firmenseite vereinbart.

An den Standorten verhandeln Betriebsräte und Personalabteilungen – bei Bedarf – darüber hinaus weitere so genannte standortspezifische Niveaubispiele. Es kann also sein, dass einzelnen Beschäftigten am 1. November 2006 vorläufig noch unverbindliche Niveaubispiele zugeordnet werden.

Alterssicherung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Einführungsstichtag des ERA-TV das 54. Lebensjahr vollendet haben und mindes-

tens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, haben keinerlei Anrechnungsrisko bei der Einführung des ERA-TV.

Wachsam sein!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wer arbeitsorganisatorische Veränderungen in seinem Bereich oder seiner Gruppe oder seinem Team bemerkt, soll sich dringend beim Betriebsrat melden. Wie müssen auf der Hut

sein, dass nicht im Vorfeld der Einführung des ERA-TV Eingriffe in die Verteilung der hochwertigen Arbeitsinhalte vorgenommen werden. Eine Entwertung von Tätigkeiten durch Entzug von Aufgaben ist für uns nicht akzeptabel.



Bernhard van Dyken – ERA-Projektleiter und Geschäftsführer des Gesamt- und Konzernbetriebsrats

Wer nach dem 1. November 2006 feststellt, dass seine Tätigkeit nicht richtig beschrieben und deshalb auch nicht gerecht bewertet wurde, muss unbedingt die Entgeltgruppe reklamieren. Die Betriebsräte beraten und unterstützen Sie dabei gerne.



Das Werkzeug für faire Bezahlung

Termine

Am 1. November 2006 wird allen Beschäftigten im Tarifbereich die Einstufung ihrer neuen Arbeitsaufgabe, also ihre neue Entgeltgruppe gemäß den Regeln des ERA-TV mitgeteilt.

Frühestens am 1. April 2007 bzw. mit dem Wirksamwerden der Tarifierhöhung 2007 wird der ERA-TV bei Bosch in Baden-Württemberg konkret, das heißt entgeltwirksam eingeführt.

Herausgeber: Gesamt- und Konzernbetriebsrat der Robert Bosch GmbH, Robert-Bosch-Platz 1, 70839 Gerlingen. Verantwortlich: Alfred Löckle, Vorsitzender. Redaktion: Alfred Löckle, Bernhard van Dyken.

Mit der IG Metall auf der sicheren Seite Jetzt Mitglied werden!

Beitrittserklärung

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt
 teilzeitbeschäftigt
 männlich
 weiblich
 Auszubildende/r bis voraussichtlich:
 gewerbli. Arbeitnehmer/in
 Angestellte/r
 kaufm.
 techn.
 Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (% des monatl. Bruttogehalts) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangspunkt) für die Ertragung dieser Daten.
Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Sie für den Beitragsbeitrag nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geschäftsführer - bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber - ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.
Hiermit ermächtige ich wiederum die IG Metall, den jeweils von mir nach § 1 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttolohnes bei Fälligkeit einzulösen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassenordnung (§ 1 Ziff. 1 Satz 1 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Entlastung des Betrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen über Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.
Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten oder schicken an: IG Metall-Vorstand, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 60593 Frankfurt am Main

Inhalt der Erstmitteilung

Neben der Arbeitsplatzbeschreibung wird die Erstmitteilung eine Gegenüberstellung des bisherigen und des ERA-Entgeltes enthalten. Die Entgeltbestandteile sind das Grundentgelt, die Leistungszulage, eventuell die persönliche Zulage und bei Facharbeitern die Facharbeiterzulage. Bei der Auflistung der ERA-Entgeltbestandteile wird zusätzlich ein neuer Posten auftauchen: Der Anrechnungsbetrag.

Ist dieser Betrag negativ, bedeutet das, dass das aktuelle Entgelt unter dem ERA-Zielentgelt liegt. In diesem Fall spricht man von einem Unterschreiter. Ist der Anrechnungsbetrag positiv, dann liegt das aktuelle Entgelt über dem ERA-Zielentgelt. In diesem Fall spricht man von einem Überschreiter.

Die Leistungszulage wird durch ERA auf einer neuen Basis ermittelt. Bisher galt die Regel, dass das Leistungsentgelt aller Angestellten am Standort im Durchschnitt 10% erreichen musste. Bei Facharbeitern musste der Wert bei 17,6% liegen. Durch ERA wird der Durchschnitt für alle auf 15% festgesetzt. Bei Angestellten wird die Leistungszulage proportional mit dem Faktor 1,5 hochgerechnet. Bei Facharbeitern liegt der Faktor bei 0,85.

Übergang vom „Altsystem“ zum ERA-TV

Was bedeutet ein negativer Anrechnungsbetrag für jeden Betroffenen? Ein negativer Anrechnungsbetrag bedeutet, dass das neue Entgelt durch ERA steigen wird. Wie kann so etwas konkret aussehen? Dazu hier zwei Beispiele (als Basis dient jeweils eine Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche):

Entgeltbestandteile	Alter Entgeltaufbau	ERA-Entgeltaufbau
Tarifgruppe	T6/4	EG16
Grundentgelt	4045,23 €	4050,50
Leistungszulage in €	404,23 €	607,58 €
Leistungszulage in %	10%	15%
Anrechnungsbetrag		-248,83 €
Tarifentgelt	4449,75 €	4698,58 €
Entgeltsumme	4449,75 €	4449,75

Entgeltbestandteile	Alter Entgeltaufbau	ERA-Entgeltaufbau
Tarifgruppe	SLG9	EG10
Grundentgelt	2257,92 €	2788,00 €
Facharbeiterzulage	270,50 €	
Leistungsentgelt in €	397,32 €	418,12
Leistungszulage in %	17,6%	15,0%
Leistungszul. in Punkten	42	42
Anrechnungsbetrag		-280,38 €
Tarifentgelt	2925,74 €	3206,12 €
Entgeltsumme	2925,74 €	2925,74 €

Das neue Entgelt ist also in der Erstmitteilung identisch mit dem bisherigen Entgelt. Der Anrechnungsbetrag wird aber bei jeder Tarifrunde reduziert. Das heißt, jeder Unterschreiter erhält pro Tarifrunde einen höheren Betrag, als die Tarifierhöhung ausmacht. Das heißt, sein Entgelt steigt schneller, als das eines Kollegen, der keinen Anrechnungsbetrag hat, solange, bis der Anrechnungsbetrag aufgebraucht ist. Der Anrechnungsbetrag muss in maximal fünf Jahren aufgebraucht sein.

>>Fortsetzung auf Seite 12

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2,
70174 Stuttgart,
www.igmetall-stuttgart.de
IG Metall Heilbronn/Neckarsulm, Salinenstr. 9,
74172 Neckarsulm
www.igmetall-neckarsulm.de, E-mail:
neckarsulm@igmetall.de

Verantwortlich:

Hans Baur, 1. Bevollmächtigter
Verwaltungsstelle Stuttgart

Redaktion: IG Metall: Jordana Vogiatzi, Benno Eberl
BER-Si: Armin Knust, Walter Gabriel,
Peter Fraass, Georg Köpff, Klaus-Peter Meier
Ulrich Jäger, Jochen Rieker, Peter Schimke
BER-Abt: Eric Jäger, Helmut Meyer
GBR: Alfred Löckle, Bernhard van Dyken

Herstellung: hartmanndruck, Wildberg

Was bedeutet ein positiver Anrechnungsbetrag für jeden Betroffenen? Ein positiver Anrechnungsbetrag bedeutet, dass das neue Tarifentgelt durch ERA kleiner wird. Wie kann so etwas konkret aussehen? Dazu hier zwei weitere Beispiele (als Basis dient jeweils eine Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche):

Entgeltbestandteile	Alter Entgeltaufbau	ERA-Entgeltaufbau
Tarifgruppe	T7	EG16
Grundentgelt	4480,11 €	4050,50 €
Leistungszulage in €	448,01 €	607,58 €
Leistungszulage in %	10%	15%
ERA-Zulage		79,92 €
Anrechnungsbetrag		197,12 €
Tarifentgelt	4928,12 €	4658,08 €
Entgeltsumme	4928,12 €	4928,12 €

Das neue Entgelt ist also in der Erstmitteilung identisch zum alten Entgelt. Der positive Anrechnungsbetrag wird aber bei den nächsten beiden Tarifierhöhungen um jeweils maximal 2% reduziert (Voraussetzung: Tarifierhöhung > 2%). Das heißt, jeder Überschreiter erhält bei Umstellung auf ERA nicht weniger Entgelt als im alten System. Er steigt nur die nächsten ein bis zwei Jahre im Entgelt langsamer, bekommt aber bei Tarifierhöhungen über zwei 2% die prozentuale Differenz normal aufgezehrt. Liegt der Anrechnungsbetrag höher als 4%, wird der über den 4% liegende Anteil als ERA Zulage ausgewiesen. Diese Zulage ist voll tariffähig und ist nur anrechenbar, wenn ein Sprung in die nächst höhere Entgeltgruppe erfolgt.

Einmalzahlungen

Sobald bei ERA-Einführung ein Betrag angerechnet wird, wird dieser mit dem errechneten Standortfaktor multipliziert, und es wird eine Einmalzahlung aus dem ERA-Strukturtopf ausgezahlt. In diesen Topf haben alle Tarifmitarbeiter in den letzten Jahren einbezahlt, indem die ausgehandelte Tarifierhöhung prozentual nicht voll weitergegeben wurde. Dieser Topf ist standortbezogen. Dessen Summe wird durch die benötigte Überschreitersumme geteilt. Somit erhalten wir einen Faktor, der mit dem angerechneten Betrag multipliziert wird. Darüber werden wir zum Umstellungszeitpunkt informieren.

Entwicklungsstufen

In den Beispielen wird dargelegt, wie sich das Entgelt erhöht, wenn die Zuordnung sofort zum Zielniveau erfolgt. Neben dieser Möglichkeit gibt es aber auch noch die sogenannten Entwicklungsstufen. Diese dienen dazu, die Jahressprünge im Altsystem zu ersetzen. Bisher wurde ein Angestellter nicht sofort zum Beispiel in T6/4 eingestellt, sondern in T6/1. Über vier Jahre durchlief er dann die Jahresstufen, bis die Endstufe T6/4 erreicht wurde. Mit ERA wird es nun Entwicklungsstufen geben. Ein neuer Mitarbeiter wird nicht in z.B. EG16 eingestellt, sondern in z.B. EG13. Nach maximal 2 Jahren muss der Sprung nach EG14 erfolgen. Diese Wartezeit wiederholt sich pro Entgeltstufe, bis das Zielentgelt in EG16 erreicht ist. Die Anzahl der Entwicklungsstufen und die maximale Wartezeit pro Entwicklungsstufen sind von der Zielentgeltgruppe abhängig. Welche Bedeutung hat die Zuordnung einer Entwicklungsstufe? In diesem Fall geht der Vorgesetzte davon aus, dass die Einarbeitung auf die zugeordnete Tätigkeit noch nicht abgeschlossen ist. Die Zuordnung erfolgt zuerst auf ein niedrigeres als das Zielniveau. Das Entgelt steigt in dem beschriebenen Zeitrahmen und erreicht nach definierter Zeit das höhere Entgeltniveau.

Entgeltbestandteile	Alter Entgeltaufbau	ERA-Entgeltaufbau
Tarifgruppe	SLG9	EG8
Grundentgelt	2257,92 €	2455,50 €
Facharbeiterzulage	270,50 €	
Leistungsentgelt in €	397,32	368,26 €
Leistungszulage in %	17,6%	15%
Leistungszul. in Punkten	42	42
Anrechnungsbetrag		101,98 €
Tarifentgelt	2925,74 €	2823,76 €
Entgeltsumme	2925,74 €	2925,74 €