

ERA-Einführungstarifvertrag

für die Beschäftigten der Metall- und
Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg
(Tarifgebiete I und II)
vom 14. April 2005

abgeschlossen zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.**
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

und der

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin

1 Geltungsbereich

Es gilt der gleiche räumliche, fachliche und persönliche
Geltungsbereich wie in Ziffer 1 des ERA-TV der Metall-
und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom
14. April 2005.

2 Allgemeine Bestimmungen

- 2.1.1 Der ERA-TV wird in den Betrieben nach gründlicher
Vorbereitung frühestens ab dem 1. Januar 2006 und
spätestens bis zum 30. Juni 2009 eingeführt.

- 2.1.2 Der Einführungstermin kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien um bis zu weitere zwei Jahre verschoben werden.
- 2.2 Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist der Zeitpunkt der beabsichtigten Einführung des ERA-TV zu beraten. Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat den Zeitpunkt der beabsichtigten Einführung des ERA-TV im Betrieb mit. Die Mitteilung muß spätestens 6 Monate vor dem beiderseitigen Einvernehmen kann diese Frist verkürzt werden. Eine betriebliche Einführung des ERA-TV vor dem 1. Oktober 2006 kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen.
- 2.3 Nach Mitteilung des beabsichtigten Einführungstermins beraten Arbeitgeber und Betriebsrat über Ablauf und notwendige Voraussetzungen für die Einführung des ERA-TV im Betrieb. Die Tarifvertragsparteien empfehlen eine einvernehmliche Vorgehensweise der Betriebsparteien.
- 2.4 Die Eingruppierung der Beschäftigten, die zum beabsichtigten Einführungstermin in einem Arbeitsverhältnis stehen, erfolgt nach den Regelungen dieses Tarifvertrages.
- Protokollnotiz:** Die Tarifparteien werden zeitnah Gespräche über die Behandlung der Beschäftigten in Altersteilzeit aufnehmen.

- 2.5 Die nachstehenden Regelungen zur Gestaltung betrieblicher Entgeltsysteme, zur Ersteingruppierung, zur Anpassung individueller Entgelte und zur betrieblichen Kostenneutralität führen zu keinem nominalen Entgeltverlust der Beschäftigten.

3 Ersteingruppierung

- 3.1.1 Grundlage für die Einführung des ERA-TV ist die Bewertung der übertragenen Arbeitsaufgaben. Die danach vorzunehmende Ersteingruppierung der Beschäftigten erfolgt nach den Regelungen des ERA-TV.
- 3.1.2 Zur Einführung der neuen ERA-Entgeltgruppenbestimmungen ist dem Betriebsrat und den Beschäftigten die beabsichtigte Eingruppierung und – soweit notwendig – die Beschreibung der Arbeitsaufgabe so früh wie möglich, spätestens 2 Monate vor entgeltwirksamer Einführung, schriftlich mitzuteilen.
- 3.2 Der Betriebsrat und/oder der Beschäftigte können der Eingruppierung schriftlich widersprechen.
- 3.3 Aus Anlaß dieser beabsichtigten Eingruppierung entstehende Streitfälle sind dem Arbeitgeber durch den Betriebsrat oder durch den Beschäftigten abschließend innerhalb von 3 Wochen nach seiner Unterrichtung mitzuteilen. Diese Streitfälle sind der paritätischen Entgeltkommission vorzulegen.
- 3.4 Für die unstrittigen Fälle gilt die Zustimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG als erteilt.

3.5 Die paritätische Entgeltkommission setzt sich aus 4 Mitgliedern des Betriebes zusammen, von denen die eine Hälfte vom Arbeitgeber und die andere Hälfte vom Betriebsrat benannt werden. Die paritätische Entgeltkommission hat diesen Streitfall unverzüglich zu überprüfen und spätestens innerhalb von 3 Wochen zu entscheiden.

3.6 Kommt in der paritätischen Entgeltkommission bei der Ersteingruppierung keine Einigung zustande, empfehlen die Tarifvertragsparteien eine Einigung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat herbeizuführen.

Sollte auch hierbei keine Einigung herbeigeführt werden, so wird die paritätische Entgeltkommission um von den Tarifvertragsparteien zu benennende Beisitzer (je eine Person) erweitert. Diese erweiterte paritätische Entgeltkommission hat den vorliegenden Streitfall zu überprüfen und eine Einigung herbeizuführen. Ist eine einvernehmliche Einigung nicht möglich, wird unter den von den Tarifvertragsparteien benannten Beisitzern der Vorsitzende durch Losentscheid für das jeweilige Verfahren ermittelt, der bei Abstimmungen mit Stimmgleichheit doppeltes Stimmrecht erhält.

3.7 Nach Abschluß des Verfahrens vor der paritätischen Entgeltkommission ist den betroffenen Beschäftigten das Ergebnis schriftlich mitzuteilen und zu begründen.

3.8 Dieses Verfahren gilt lediglich aus Anlaß der Ersteingruppierung.

4 Heranführung der Unterschreiter/Absicherung der Überschreiter

4.1 Für den Beschäftigten wird zum betrieblichen Einführungsstichtag die Differenz seines tariflichen Entgelts auf Basis des ERA und auf Basis der bisherigen Tarifverträge gebildet. Die Betriebsparteien können für diesen Vergleich eine Durchschnittsbetrachtung über mehrere Monate vereinbaren. Die Differenz wird wie folgt berechnet:

Bisheriger Monatsgrundlohn/bisheriges Gehalt plus
bisherige leistungsabhängige Entgeltbestandteile bzw.
bisherige Leistungszulage plus ggf. Gruppenleiterzu-
lage

abzüglich

neues ERA-Monatsgrundentgelt plus neue leistungsab-
hängige Entgeltbestandteile bzw. neue Leistungszulage

Beschäftigte, bei denen die Differenz negativ ist, sind
Unterschreiter.

Beschäftigte, bei denen die Differenz positiv ist, sind
Überschreiter.

4.2 Bei Unterschreitern erfolgt die Heranführung an das neue ERA-Entgelt wie folgt:

Die negative Differenz wird mit einem bestehenden
Lohnausgleich gemäß Ziffer 10.7 MTV-Arbeiter verrechnet.

Bisher gewährte übertarifliche Verdienste sollen verrechnet werden.

Verbleibende Differenzen werden zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung um 100,- € reduziert, jedoch maximal um den vollen verbleibenden Differenzbetrag. Das heißt, die maximale Entgelterhöhung zum Zeitpunkt der ERA-Einführung beträgt 100,- €.

Eine weiterhin verbleibende Differenz wird als negativer ERA-Ausgleichsbetrag in der monatlichen Abrechnung ausgewiesen. Er nimmt an Tarifierhöhungen teil.

Der negative ERA-Ausgleichsbetrag wird jeweils nach 12 Monaten, beginnend mit dem Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung, um jeweils 100,- €, jedoch maximal den restlichen Differenzbetrag, angepaßt.

Spätestens nach 60 Monaten erfolgt eine vollständige Anpassung an das ERA-Entgelt.

4.3 Bei Überschreitem wird die positive Differenz wie folgt abgesichert:

Sofern die Differenz 10% des bisherigen Entgelts gemäß Ziffer 4.1 übersteigt, wird der darüber hinausgehende Betrag als Überschreiterzulage zum regelmäßigen Monatsentgelt gezahlt. Die Überschreiterzulage nimmt nicht an Tarifierhöhungen teil.

Der bis zu 10%-ige Differenzbetrag wird den Überschreitem als positiver ERA-Ausgleichsbetrag gezahlt

und entsprechend in der monatlichen Abrechnung ausgewiesen.

Auf den ERA-Ausgleichsbetrag wird die erste Erhöhung des Tarifentgelts in voller Höhe angerechnet. Alle nachfolgenden Erhöhungen des Tarifentgelts werden bis zur Hälfte des Erhöhungsbetrages angerechnet. Individuelle Erhöhungen des Grundentgeltanspruchs (z.B. aufgrund Umgruppierung in höhere Entgeltgruppe bzw. Entgeltstufe) zuzüglich daraus resultierender Veränderungen des Leistungsentgelts werden in voller Höhe angerechnet.

4.4 Der positive oder negative Ausgleichsbetrag ist fester Bestandteil des Monatsentgeltes. Der Ausgleichsbetrag geht in die Ermittlung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge ein, jedoch nicht in die Berechnung des Leistungsentgeltes.

5 Betriebliche Kostenneutralität

5.1 Während eines Zeitraums von 60 Monaten nach Einführung des ERA im Betrieb ist sicherzustellen, daß durch ERA keine betrieblichen Mehrkosten entstehen, die die von den Tarifvertragsparteien im Durchschnitt des Tarifgebiets ermittelten 2,79% übersteigen.

Hierzu wird die bisherige tarifliche Lohn- und Gehaltssumme des Betriebes mit der neuen tariflichen Entgeltssumme des Betriebes stichtagsbezogen verglichen. Bei der Berechnung werden in diesen 60 Monaten auch die jeweiligen Kosten für Heranführungen der Unterschrei-

ter und Absicherungen der Überschreiter berücksichtigt. Mehrkosten über 2,79% bzw. Einsparungen werden kompensiert.

Die nachstehenden Bestimmungen konkretisieren den Rechenweg und beschreiben die Vorgehensweise und Instrumente zur Herstellung der Kostenneutralität.

5.2 Die betrieblichen Kosten des ERA-TV werden zum Stichtag seiner Einführung im Betrieb ermittelt. Zur Berücksichtigung absehbarer Strukturveränderungen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein späterer Stichtag für die Ermittlung vereinbart werden.

5.3 Zur Feststellung der systembedingten betrieblichen Kosten (Δ_S) wird die betriebliche Entgeltsumme auf Basis der bestehenden Tarifverträge mit der Entgeltsumme auf Basis des ERA-TV zum Stichtag verglichen. Die Betriebsparteien können für den Vergleich eine Durchschnittsbetrachtung über mehrere Monate vereinbaren.

Zusätzlich sind bei den betrieblichen Kosten des ERA-TV die Effekte aus der Heranführung der Unterschreiter und Absicherung der Überschreiter gemäß Ziffer 4 zu berücksichtigen.

5.3.1 Die Berechnung der betrieblichen Kosten erfolgt in folgenden Schritten:

a) Die betrieblichen Kosten werden erstmals zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung berechnet. Dabei gilt:

Betriebliche Kosten = $\Delta_S + \Delta_A$

Δ_S = Systemkosten_{ERA} – Systemkosten_{Alt}

Δ_A = Saldo der negativen und positiven ERA-Ausgleichsbeträge und Überschreiterzulage gemäß Ziffern 4.2 und 4.3

b) Errechnete Mehr- oder Minderkosten werden entsprechend der Regeln zur betrieblichen Kostenneutralität (Ziffern 5.4 und 5.5) für jeweils die laufenden und die dann folgenden Tarifperioden¹ kompensiert. Dieses gilt für 60 Monate ab dem Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung.

c) Die zum Stichtag ermittelten Systemkosten_{ERA} und Systemkosten_{Alt} werden jeweils entsprechend der linearen Tarifierhöhungen erhöht. Eine neue Ermittlung findet nicht statt.

d) Δ_A wird zum gleichen Zeitpunkt neu ermittelt.

5.3.2 Die systembedingten betrieblichen Kosten (Δ_S) werden wie folgt berechnet:

Systemkosten_{ERA}

(Σ tarifliche Grundentgelte_{ERA} + Σ Leistungsentgelte_{ERA} bzw. Leistungszulagen_{ERA})

abzüglich

Systemkosten_{Alt}

(Σ Grundlöhne_{Alt} + Σ Grundgehälter_{Alt} + Σ Akkord-/Prämienmehrverdienste_{Alt} + Σ Leistungszulagen_{Alt} + Σ Gruppenleiterzulagen_{Alt})

¹ Unter Tarifperiode ist der jeweilige Zeitraum bis zu einer weiteren Erhöhung der Grundentgelttabelle bzw. bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages zu verstehen.

Die systembedingte betriebliche Kostenneutralität ist dann erreicht, wenn Δ_5 2,79% des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens beträgt.

5.4 Die betrieblichen Kosten werden, soweit sie 2,79% der nach Ziffer 5.3.1 c) fortgeschriebenen Systemkosten übersteigen, für 5 Jahre kompensiert. Hierfür stehen folgende Mittel zur Verfügung:

- vorrangig Verwendung der Mittel des ERA-Anpassungsfonds
- Anrechnung von in den Kostenvergleich nicht einbezogenen Vergütungsbestandteilen jeglicher Art und Herkunft (übertarifliche Zulagen)
- Reduzierung des Heranführungsbetrages von 100,- € für alle Unterschreiter um maximal 50,- €
- Sollten diese Beträge nicht ausreichen: Ausgleich einer ggf. verbleibenden Differenz durch Reduzierung der Einmalzahlungen der Unterschreiter nach dem Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlung
- Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung Einmalzahlungen (zusätzliches Urlaubsgeld gemäß Urlaubstarifvertrag und betriebliche Sonderzahlung gemäß Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen) für alle Beschäftigten befristet zum Ausgleich verwenden.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, bei betrieblichen Kosten von mehr als 2,79% vor der Einführung des ERA-TV den ERA-Anpassungsfonds durch freiwillige Betriebsvereinbarung entsprechend den Regelungen des ERA-Anpassungsfonds weiter aufzubauen.

Für Betriebe, bei denen bei der Einführung des ERA-TV mehr als 70% der Beschäftigten Unterschreiter sind, kann die Kompensation der Mehrkosten mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien über einen Zeitraum von bis zu 8 Jahren vorgenommen werden.

- 5.5 Im Falle von geringeren betrieblichen Kosten nach Ziffer 5.3.1 sind die Einsparungen in folgenden Schritten für 5 Jahre an die Beschäftigten weiterzugeben:
- a) Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds an die Beschäftigten
 - b) Ausgleich der verbleibenden Differenz durch Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung

Die Auszahlungsmodalitäten sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

- 5.6 Dem Betriebsrat sind die Unterlagen zur Berechnung der betrieblichen Kostenneutralität zur Verfügung zu stellen, so daß er die Berechnung und die daraus abgeleiteten Maßnahmen nachvollziehen kann.

6 Bestehende Betriebsvereinbarungen

- 6.1 Bestehen zum Zeitpunkt der betrieblichen Einführung des ERA-TV keine neuen betrieblichen Leistungsentgeltregelungen auf der Basis des ERA-TV, treten bestehende betriebliche Bestimmungen zur Ermittlung des Leistungsentgeltes durch die Einführung des ERA-TV im Betrieb nicht außer Kraft.

Die Kündigungsbedingungen der betroffenen Bestimmungen bleiben unberührt.

6.2 Werden bestehende Regelungen zum Akkord- bzw. Prämienlohn nach Einführung des ERA-TV weiter angewandt, so ist der erzielte Akkord- bzw. Prämienverdienst (tarifliches Grundentgelt und Leistungskomponente) mit dem Faktor 0,9735 (110 : 113) zu multiplizieren.

6.3 Werden bestehende Leistungszulagen für Arbeiter im Zeitlohn nach Einführung des ERA-TV weiter gezahlt, so ist die individuelle ERA-Leistungszulage im Zeitentgelt mit folgendem Faktor (10 : 13) wie folgt zu errechnen:

$$LZ_{ERA} [\%] = LZ_{Alt} [\%] \times 0,7692$$

7 Inkrafttreten und Laufzeit

7.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

7.2 Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2011, gekündigt werden.

Berlin, den 14. April 2005

Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.	IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen Bezirksleitung Berlin-Brandenburg- Sachsen
(Dr. Haase) (Dr. Kleiner)	(Höbel) (Schaumburg)