

## Entgeltrahmenabkommen

# ERA

Einführung bei der Schaeffler KG

## Vorwort

---

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am Standort Schweinfurt der Schaeffler KG setzen derzeit Personalleitung und Betriebsrat das Entgeltrahmenabkommen (ERA) in die betriebliche Wirklichkeit um.

Blaumann und weißer Kragen, diese überholte Unterscheidung, verschwindet aus der Entgeltsystematik.

Die Arbeitsaufgaben werden beschrieben nach fachliche Qualifikation  
Handlungs- und Entscheidungsspielraum.

Die Verdienstchancen im Zeitlohn, Gehalt und Prämie werden im Leistungsentgelt angeglichen. Zulagen für Nacharbeit, Sonntag und Mehrarbeit bleiben unberührt.

ERA bietet alle Chancen eines neuen Entgeltsystems mit  
mehr Gerechtigkeit, weil vergleichbare Arbeit gleich bezahlt wird  
mehr Aufstiegschancen, weil das System durchschaubar und überprüfbar ist.

Wenngleich ERA Chancen bietet, kennen wir auch die Risiken.

Es liegt im Konflikt zwischen Kapital und Arbeit, dass in Entgeltfragen immer auch Verteilungsinteressen zum Ausdruck kommen. Soweit wir das derzeit übersehen, überfrachtet die Personalleitung den ERA-Prozess mit "systemfremden" Zielen.

- Unterlassene Abgruppierungen in der Vergangenheit, weil sich die Arbeitsaufgaben geändert haben, sollen mit ERA korrigiert werden. Die vereinbarte tarifliche Besitzstandsregelung soll diese Absicht befördern.
- Das angeblich niedrigere Entgeltniveau der Konzernzentrale soll vermutlich auf Schweinfurt übertragen werden.
- Zwischen Betriebsrat und Personalleitung gibt es erhebliche Differenzen in der Bewertung der Arbeitsaufgaben.

Der Betriebsrat arbeitet bis an die Leistungsgrenze an seiner Aufgabe.

Die vorliegende Broschüre soll alle Kolleginnen und Kollegen eine Orientierung ermöglichen. Was ändert sich, worauf muss ich mich einstellen?

Schweinfurt im März 2008



**Norbert Lenhard**  
Betriebsratsvorsitzender

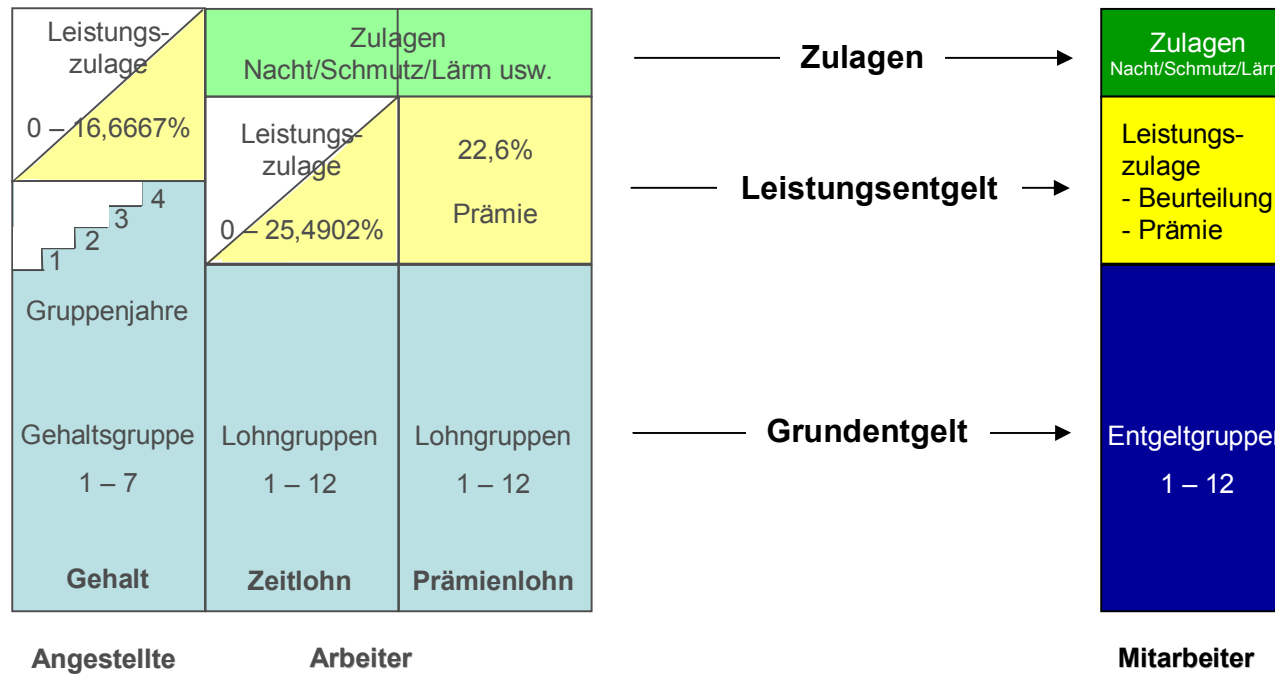
# Entgeltrahmenabkommen ERA



Das EntgeltRahmenAbkommen beendet die überkommene Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten.

Bisher 3 Entgeltsysteme

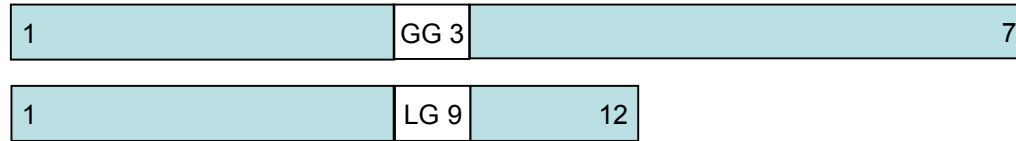
Neu 1 Entgeltsystem



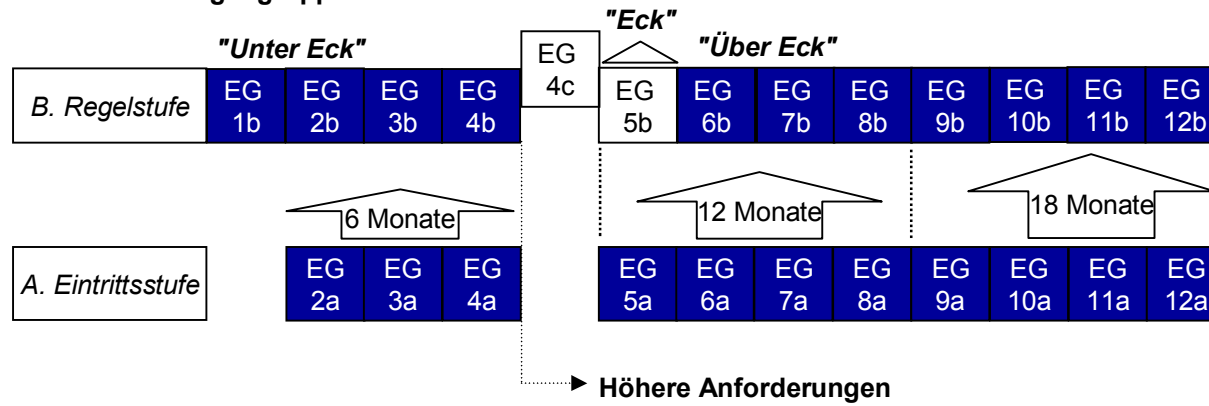
# Grundentgelt



**Bisher** Gehaltsgruppen  
Lohngruppen



**Neu** Entgeltgruppen

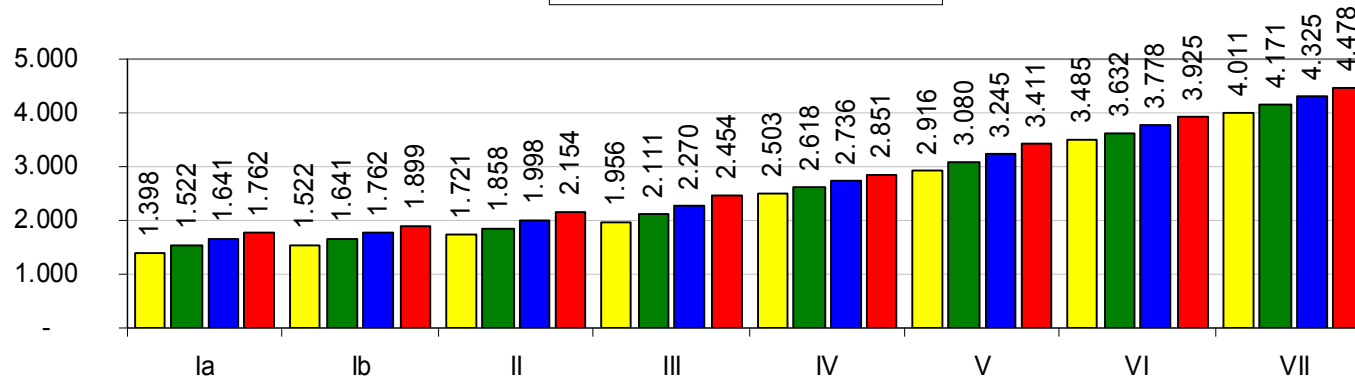
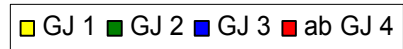


## Grundentgelt

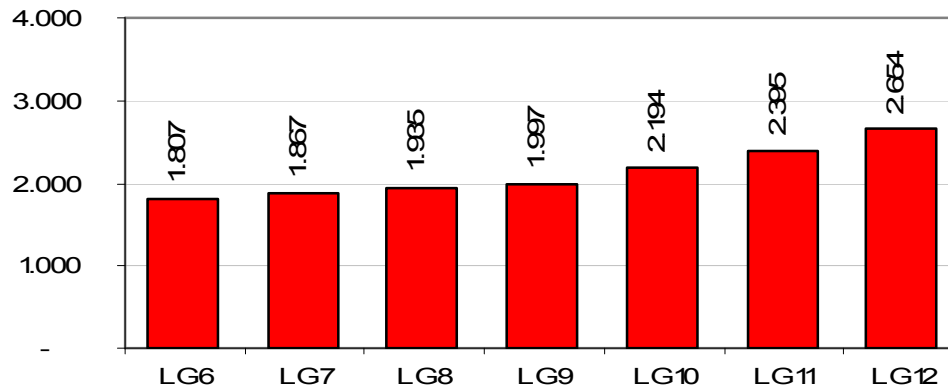


### Tarifgehälter (ab 01. Juni 2007)

Basis 35 Std./Woche (152,25 Std./Monat)



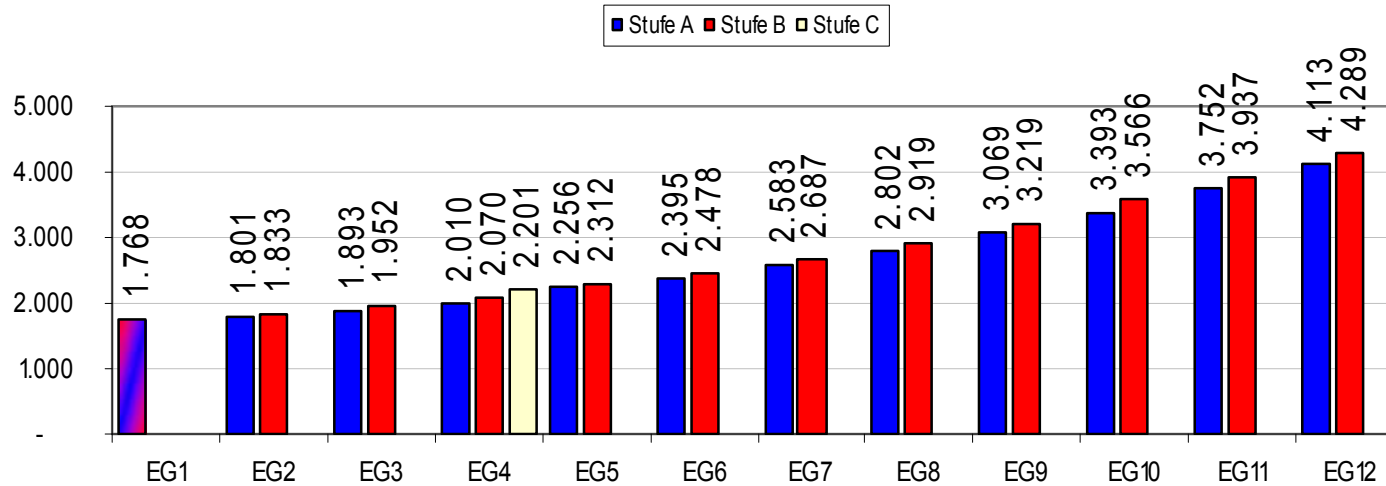
### Tariflöhne (ab 01. Juni 2007)



## Grundentgelt



Entgeltgruppen (ab 01. Juni 2007)



*"Bei der ERA-Einführung hat der Betriebsrat eine wichtige Aufgabe. Mit sachlich begründeten Argumenten muss die Ersteingruppierung der Personalleitung und der Vorgesetzten in vielen Fällen korrigiert werden. Ich unterstütze den Betriebsrat dabei."*



**Alexander Morschhäuser**  
Einrichter Drehen

Betriebsräte der  
Schaeffler KG 

## Grundentgelt



### Beschreibung der Entgeltgruppen ERA-TV § 3

#### **Entgeltgruppe 1**

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch kurze Unterweisung erworben werden.

#### **Entgeltgruppe 2**

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch Anlernen erworben werden.

#### **Entgeltgruppe 3**

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, für die sowohl Ablauf als auch Ausführung weitgehend festgelegt sind. Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel in einer Zeit\* von etwa 6 Wochen erworben werden, oder gleichwertige auf andere Weise erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten.

#### **\*Anmerkung:**

Gemeint ist die bei zweckgerichteter Vorgehensweise notwendige Zeit, um die für die Erfüllung der Aufgabe erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erlangen. Notwendig ist die Zeit, die ein durchschnittlicher Arbeitnehmer ohne aufgabenbezogene Vorkenntnisse benötigt.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

## Grundentgelt

---



### Entgeltgruppe 4

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, für die sowohl Ablauf als auch Ausführung teilweise festgelegt sind. Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die einer zusätzlichen aufgabenbezogenen Qualifikation zur Erfüllung von Tätigkeiten höherer Schwierigkeiten entsprechen.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

#### Stufe C:

Die Arbeitsaufgabe stellt erkennbar höhere Anforderungen als in der Stufe B, die jedoch noch nicht für die nächste Entgeltgruppe ausreichen.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

### Entgeltgruppe 5

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungen bei der Arbeitsausführung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung und längere zusätzliche fachspezifische Erfahrung erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.



## Grundentgelt

---



### Entgeltgruppe 6

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.  
Die erforderliche Zusatzqualifikation kann auch durch eine fachspezifische Erfahrung von etwa 15 Monaten erreicht werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

### Entgeltgruppe 7

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.  
Die erforderliche Zusatzqualifikation kann auch durch eine mehrjährige, d. h. mindestens dreijährige fachspezifische Erfahrung erreicht werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung zum Meister oder Fachwirt erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

### Entgeltgruppe 8

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung (z. B. Techniker, Betriebswirt) erworben werden. Dazu gehören auch Meister oder Fachwirte mit zusätzlichen Aufgaben wie z. B. Führungsaufgaben und fachlicher Verantwortung für unterstellte Mitarbeiter.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

## Grundentgelt

---



### Entgeltgruppe 9

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und eine über die der EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

### Entgeltgruppe 10

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

## Grundentgelt

---



### Entgeltgruppe 11

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungen bezüglich der eigenen Aufgabenstellung voraussetzt.

#### **Anmerkung:**

Die Formulierung zum Handlungsspielraum bedeutet nicht, dass der Arbeitnehmer über seine Arbeitsaufgabe selbst entscheidet.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

### Entgeltgruppe 12

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene, besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

## Grundentgelt



**FAG**

Fachliche Qualifikation	Berufserfahrung Fach- und Spezialkenntnisse	Handlungs- und Entscheidungsspielraum	EG
Kenntnisse und Fertigkeiten, durch kurze Unterweisung erworben.			EG1
Kenntnisse und Fertigkeiten durch Anlernen erworben.			EG2
Kenntnisse und Fertigkeiten, in etwa 6 Wochen erworben		Ablauf und Ausführung sind weitgehend festgelegt	EG3
Kenntnisse und Fertigkeiten, in etwa 6 Wochen erworben und ...	...zusätzliche aufgabenbezogene Qualifikation	Ablauf und Ausführung sind teilweise festgelegt	EG4
Kenntnisse und Fähigkeiten durch eine einschlägige 2jährige Berufsausbildung			EG4c
Kenntnisse und Fertigkeiten, durch eine mind. 3jährige Berufsausbildung  oder: ... durch einschlägige 2jährige Berufsausbildung und...	--  ...längere zusätzliche fachspezifische Erfahrung	Entscheidungen bei der Arbeitsausführung	EG5
... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung und...	...fachspezifische Zusatzqualifikation oder: ...fachspezifische Erfahrung von etwa 15 Monaten		EG6

## Grundentgelt



**FAG**

Fachliche Qualifikation	Berufserfahrung Fach- und Spezialkenntnisse	Handlungs- und Entscheidungsspielraum	EG
...einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung und... ..... <u>oder:</u> ... qualifizierte Weiterbildung zum Meister oder Fachwirt	... erweiterte fachspezifische Zusatzquali <u>oder:</u> mehrjährige (min. 3 Jahre) fachspezifische Erfahrung ..... --		EG7
...einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung und... ..... <u>oder:</u> ... qualifizierte Weiterbildung (z. B. Techniker, Betriebswirt)	... umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation ..... --		EG8
... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung und ... ..... <u>oder:</u> ... qualifizierte Weiterbildung und... ..... <u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer	... eine über die EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikation ..... ...darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation ..... --	Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung	EG9

## Grundentgelt



**FAG**

<p>... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung und ...</p> <p><u>oder:</u> ... qualifizierte Weiterbildung und...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer</p>	<p>... besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>--</p>		<p><b>EG10</b></p>
<p>... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und ...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer und ...</p>	<p>... darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation</p>	<p>Entscheidung bezüglich der eigenen Aufgabenstellung</p>	<p><b>EG11</b></p>
<p>... einschlägige mindestens 3jährige Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und ...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer bis zu 4jährigen Regelstudiendauer und...</p> <p><u>oder:</u> ... einschlägiges Studium mit einer mehr als 4jährigen Regelstudiendauer und ...</p>	<p>... darauf bezogene besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation</p> <p>... darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation</p>		<p><b>EG12</b></p>

## Tarifliche Orientierungsbeispiele

Zur Vereinfachung der Aufgabenbeschreibung und der Bewertung von Arbeitsaufgaben in den Betrieben, haben die Tarifvertragsparteien 70 Orientierungsbeispiele verbindlich vereinbart.

Orientierungsbeispiel 13	Entgeltgruppe: EG 3
<p><b>1. Aufgabenbeschreibung:</b> Automatisches Montieren/Bestücken (in Montagestationen bzw. Bestücklinien)</p> <p><b>2. Beschreibung</b> Teile und/oder Vorrichtung in</p> <p>Einfaches Umrüstung nach Montageauftrag verkettete Sta</p> <p>Einfache Programmen (z.B. Vario Erststück ferti ggf. einfache Bedarf Planung</p> <p>Montagestationen (z.B. 5 max. Teile/Prüfung) oder als Montageprozess</p> <p>Störungen (z.B. Stillen) bzw. Prüfen von Montagefähigkeit, Fehler (z.B. Prüflinien)</p> <p>Fehlerhafte Arbeitsgänge</p> <p>Reinigungs-/durchführen.</p> <p><b>3. Bewertung:</b> Das Verfahren ist schrittweise von Teil zu Teil mit Bewertungswert entsprechend dem Anforderung</p>	<p><b>Orientierungsbeispiel 60</b> <b>Entgeltgruppe: EG 5</b></p> <p><b>1. Aufgabenbeschreibung:</b> Bearbeiten von Einzelanfertigungen</p> <p><b>2. Beschreibung der Aufgabe:</b> Angebot ein zusammenstellen vorklären in fremdsprachl</p> <p>Bestellungen entgegen nehmen Infoschlagen, Rückfragen, Liefer</p> <p>Hinweise zur Bezug abholen Statistische J durchführen.</p> <p>Aufbereitung Kriterien (z.B.</p> <p><b>3. Bewertung:</b> Die Arbeitsanforderungen sind zu berücksichtigen.</p> <p>Die Arbeitsanforderungen sind zu berücksichtigen.</p>
	<p><b>Orientierungsbeispiel 29</b> <b>Entgeltgruppe: EG 7</b></p> <p><b>1. Aufgabenbeschreibung:</b> Durchführen einer Fertigungssteuerung</p> <p><b>2. Beschreibung der Aufgabe:</b> Die Arbeitsaufgabe umfasst die Festlegung der Produktionsreihenfolge im Zuständigkeitsbereich unter Berücksichtigung von Terminvorgaben, Fertigungskapazitäten, Materialkapazitäten und der Auftragsituation sowie die Steuerung der Fertigungsaufträge.</p> <p>Die Arbeitsaufgabe bezieht sich auf einen Zuständigkeitsbereich (z.B. Bearbeitungszeitraum / Umstellungsvorgang/Schichtarbeit), auch in Kombination mit verschiedenen Einflussparametern (z.B. kritischer Pfad in Abhängigkeit von Arbeitsfolgen im Zuständigkeitsbereich).</p> <p>Die Festlegung der Produktionsreihenfolge erfordert die Aufgliederung der Aufträge nach Typen, Baureihen, Fertigungsstellen etc., und i.d.R. die Abstimmung und das Stapeln von nicht terminierter Kundenaufträge sowie ggf. Produktvarianten, Sonderausführungen und vergebener Versuchs- und Sonderprogramme usw.</p> <p>Dazu gehört auch die Abstimmung der verfügbaren personellen und technischen Kapazitäten sowie der Materialverfügbarkeit und die Prüfung/Abarbeitung der Differenzen (z.B. aus der EDV-gestützten Materialplanung).</p> <p>Im Rahmen der Auftragssteuerung werden der regelmäßige Fertigungsablauf und die Materialverfügbarkeit verfolgt, Abweichungen festgestellt, Ursachen analysiert und Abhilfemaßnahmen in Abstimmung veranlasst. Die nicht durchzuführenden Aufträge (z.B. aufgrund fehlender Materialien, mangelnder Kapazitäten) werden mit den entsprechenden Bereichen abgestimmt, ggf. werden Alternativen vorgeschlagen.</p> <p><b>3. Bewertungsgründung:</b> Die Festlegung der Produktionsreihenfolge und die Steuerung der Fertigungsaufträge in einem Zuständigkeitsbereich mit verschiedenen Einflussparametern unter Berücksichtigung von Personal- und Materialkapazitäten erfordert eine mind. 3-jährige Berufsausbildung z.B. zum Industriemechaniker mit vielseitiger fachspezifischer Erfahrung und Weiterbildung (z.B. hinsichtlich Fertigungsabläufe, Materialwirtschaft, logistischen Abläufen, Produktionsplanungs- und Steuerungssystemen) oder einer qualifizierten Weiterbildung zum Industriemeister Metall.</p>

*"Ich will beruflich am Ball bleiben und mich weiterentwickeln. ERA gibt mir die notwendige Orientierung."*



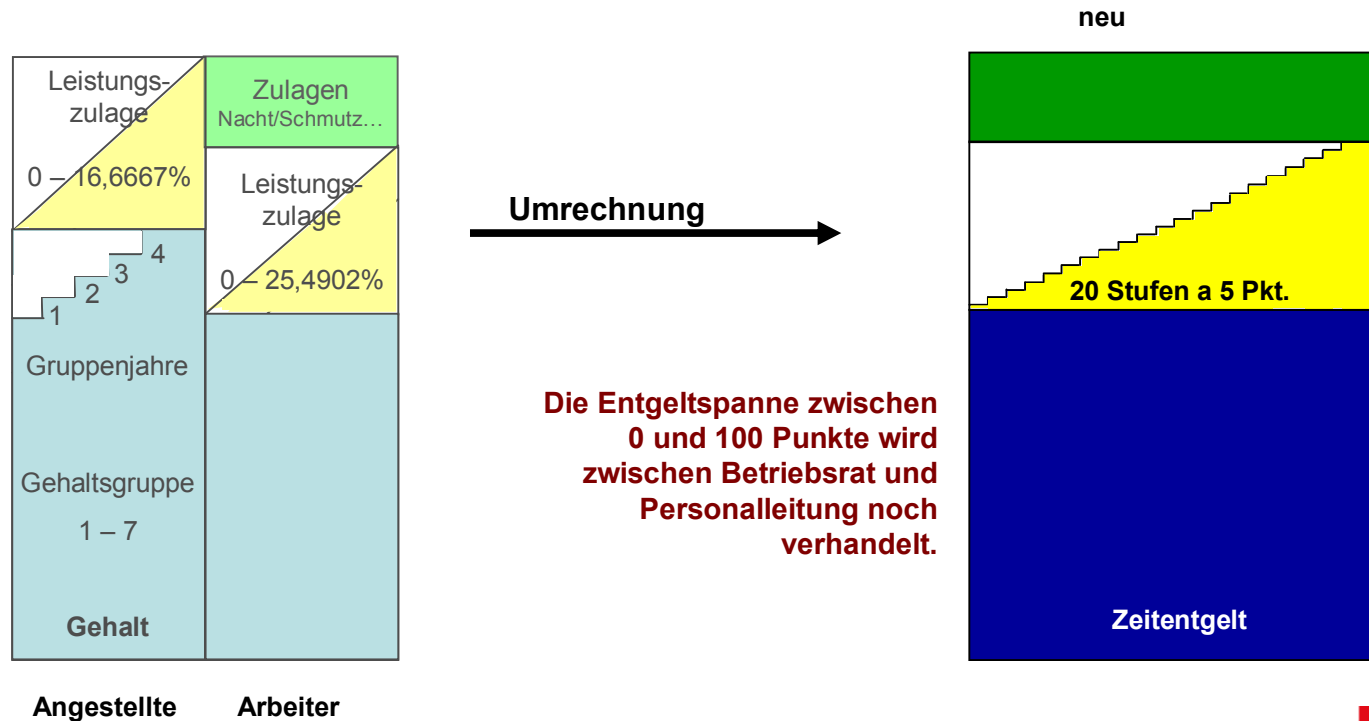
**Anna Schlechter**  
Sachbearbeiterin Vertrieb

## Leistungsentgelt



### Zeitentgelt mit Leistungsbeurteilung

Zum Einführungsstichtag wird die Leistungszulage voraussichtlich umgerechnet. Aber die darauffolgende Beurteilung wird nach neuen, für Arbeiter und Angestellte gleichen Kriterien erfolgen.





## Leistungsentgelt



### ERA-TV § 7 Ziff. 11 Beurteilungsbogen

		Beurteilungsstufen				
Beurteilungsmerkmale	zu beurteilen zum Beispiel an Hand von	A Die Leistung entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	B Die Leistung entspricht im Allgemeinen den Erwartungen	C Die Leistung entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	D Die Leistung liegt über den Erwartungen	E Die Leistung liegt weit über den Erwartungen
<b>Effizienz</b>	Qualität; termingerechte Arbeitsergebnisse; Umgang mit Zeit; rationelle Durchführung; Setzen von richtigen Prioritäten	0	5	10	15	20
<b>Qualität</b>	Sorgfältige Durchführung von Arbeitsaufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen	0	5	10	15	20
<b>Persönlicher Einsatz</b>	Arbeiten in unterschiedlichen Arbeits- und Organisationsstrukturen; Initiative; Übernahme von Verantwortung; Einbringen bzw. Umsetzen von Ideen und Anregungen; Umgang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	5	10	15	20
<b>Methodisches Arbeiten</b>	Fähigkeit zur Analyse und Entscheidungsfindung; Kostenbewusstsein; übergreifendes Denken und Handeln; Kundenorientierung	0	5	10	15	20
<b>Zusammenarbeit</b>	Teamverhalten; Kommunikationsverhalten; Konfliktfähigkeit; Informationsaustausch; Führungsverhalten; Hilfsbereitschaft	0	5	10	15	20

Bei der Beurteilung sind die Merkmale bezogen auf die Arbeitsaufgabe anzuwenden.

Die beispielhaft aufgeführten Kriterien sind nicht abschließend.

**Anmerkung:** "Quantität" ist nicht durch Kennzahlenvergleich zu ermitteln.

## Leistungsentgelt



Die Leistungsbeurteilung hat (durch die Führungskraft) mindestens einmal im Kalenderjahr zu erfolgen.

Ergibt sich aus der Beurteilung eine Änderung der Leistungszulage, wird diese ab dem der Festsetzung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt.

Eine festgestellte Leistungsminderung ist dem Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen. Er erhält seine bisherige Leistungszulage während einer darauf folgenden Übergangszeit von drei Kalendermonaten. In den letzten zwei Wochen vor Ablauf der Übergangszeit findet eine neue Leistungsbeurteilung statt, die für die ab dem vierten Monat zu zahlende Leistungszulage maßgebend ist. Diese Leistungsbeurteilung entfällt, wenn während der Übergangszeit Einspruch eingelegt wurde.

Die Übergangsregelung kann von einem Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren – gerechnet ab dem Zeitpunkt der ersten Feststellung einer Leistungsminderung – nur einmal in Anspruch genommen werden.

Dem Arbeitnehmer ist eine Kopie seiner Leistungsbeurteilung (Beurteilungsbogen) mit Angabe seiner Leistungszulage in Prozent auszuhändigen.

Auf Verlangen ist ihm seine Leistungsbeurteilung in einem Gespräch zu erläutern.

*"Zukünftig wird meine Leistung nach modernen Kriterien bewertet. Ich erhoffe mir dadurch echte Anerkennung."*



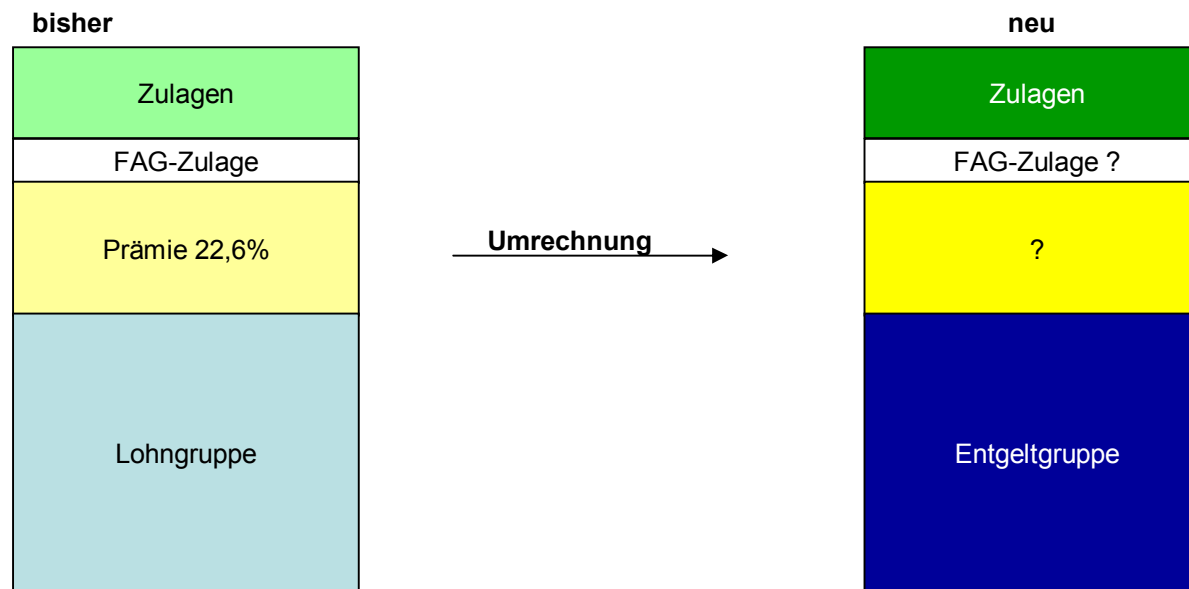
**Rudolf Schweinfest**  
Einrichter Schmiede

## Leistungsentgelt



### Prämientgelt

Zum Stichtag der ERA-Einführung wird die bisherige Prämie Leistungszulage (Prämie) umgerechnet. Die Höhe der Prämie wird derzeit noch zwischen Betriebsrat und Personalleitung verhandelt.

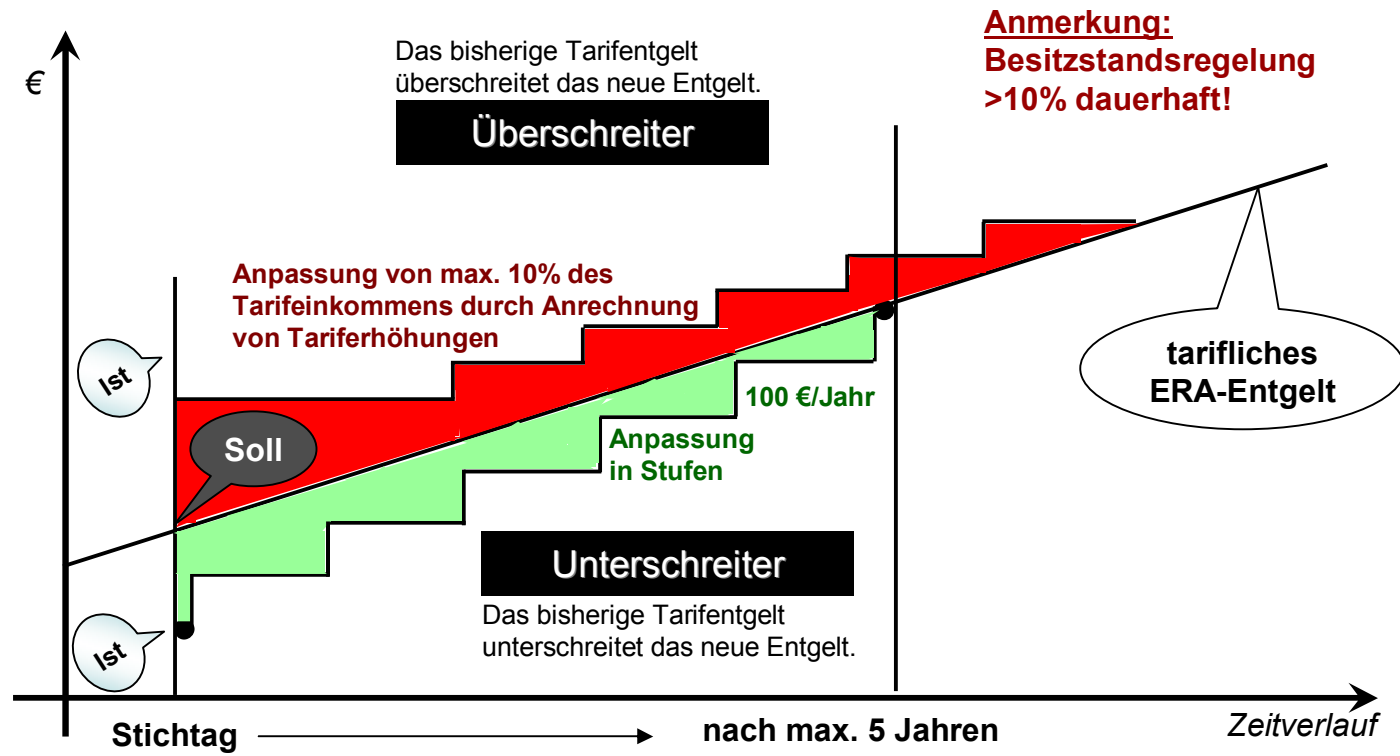


Die persönliche FAG-Zulage ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Inwieweit dieses individuelle Bewertungssystem bestehen bleibt, wird derzeit noch besprochen.

## Besitzstandsregelung und Entgeltanpassung



### Heranführung der Über-/Unterschreiter §5 Besitzstandsregelung / §6 Entgeltanpassung



## "Freiwillige" Zulagen

---



Am Standort Schweinfurt gibt es eine Reihe von Zulagen, die durch Betriebsvereinbarungen geregelt sind

z. B.            Schmiedezulage 10% zum Grundlohn  
                  Einstellerzulage

Diese Zulagen werden nach der Eingruppierung der Arbeitsaufgaben verhandelt. Ob sie bestehen bleiben, wird davon abhängen, ob die Kostenneutralität überschritten wird.

Vereinzelt gibt es individuelle Zulagen, die nicht durch Betriebsvereinbarungen abgedeckt sind. Diese können vom Arbeitgeber jederzeit, auch bei der ERA-Einführung, verrechnet werden.

*"ERA ist grundsätzlich ein notwendiger Reformschritt.  
Ich will mithelfen, dass das Unternehmen das Tarifwerk fair und korrekt anwendet!"*



**Petra Blumenau**  
Spezialistin Customer Service

## Erschwerniszulagen



1. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Betriebe, soweit möglich, bestrebt sind, durch Umwelteinflüsse auftretende Belastungen unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft durch technische Maßnahmen zu vermeiden bzw. zu vermindern.
2. Ist dies nicht möglich, erhalten die Arbeitnehmer, die durchschnittlich mehr als 3 Stunden pro Tag unter folgenden Bedingungen tätig sind, als Ausgleich von durch Umwelteinflüsse auftretenden erheblichen Belastungen eine Erschwerniszulage wie folgt:

- bei erheblicher Einwirkung von Rauch, Ruß, Staub, Hitze, Säuredämpfen oder giftigen Stoffen, wie dies beispielsweise bei Arbeiten mit Blei oder Zink, beim Kesselreinigen, Sandstrahlen, Spritzlackieren, Schweißen, Beizen, Galvanisieren und ähnlichen Arbeiten auftreten kann, sowie bei Transportarbeiten mit besonderer Verantwortung, bei Reparaturarbeiten mit besonderen Gefahren und ab einem repräsentativen energieäquivalenten Dauerschallpegel von über 85 dB(A)  
monatlich 16,50 €

- bei Temperaturen über 35°  
monatlich 25,00 €

Die Erschwerniszulage kann insgesamt einen Betrag von monatlich 25,00 € nicht überschreiten.

Normale Belastungen sind mit dem Grundentgelt abgegolten.

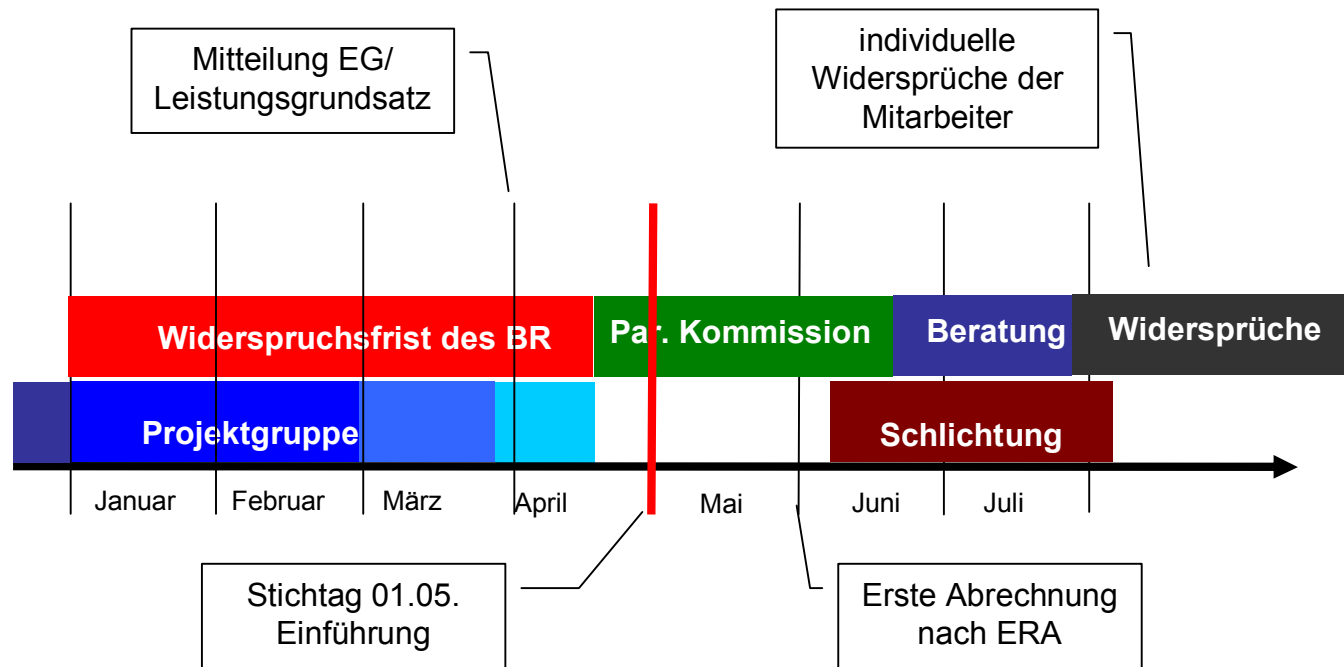
3. Wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über das Vorliegen der für die Gewährung der Erschwerniszulage erforderlichen Voraussetzungen keine Einigung erzielt, so entscheidet eine paritätisch zusammengesetzte Kommission, deren Mitglieder von Arbeitgeber bzw. Betriebsrat benannt werden. Bei der Besetzung der Kommission sind fachliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

**Nacht-, Wochenend- und Mehrarbeitszuschläge bleiben durch ERA unverändert!**



Zeitablauf für 2008

**Viele Konflikte sind über eine lange Zeit offen**





## Die ERA Experten des Betriebsrates



### Uwe BONENDEL

*Projektleitung*

Telefon 4401

ERA-Büro (Bau 36)



### Wolfgang KÖHLER

Telefon 4402

ERA-Büro (Bau 36)



### Jens ÖSER

Telefon 4403

ERA-Büro (Bau 36)



### Norbert LENHARD

*Betriebsratsvorsitzender*

*Koordination*

*Standortübergreifend und  
Betriebsvereinbarungen*



### Produktion

H. Gessner	H. Strätz
W. Schulz	G. Kiesel
R. Friedrich	J. Bauer
A. Elpelt	M. Kröckel
F. Prowald	B. Edelmann

### Zentralbereiche

J. Schenk	A. Schlechter
K. Hofmann	P. Hedrich
H. Heimrich	G. Ruppert
H. Grohgan	P. Blumenau
K.-A. Metz	S. Schmitt

Impressum:

Idee, Entwurf V.i.S.d.P. Norbert Lenhard

Entwurf und Gestaltung Elke Hirt

Betriebsräte der  
Schaeffler KG

