

Hinweise zur Umsetzung des neuen Entgeltrahmenabkommens des BIV

Stand: 09.02.2015

Einführung

Der neue Tarifvertrag „Entgeltrahmenabkommen“ ersetzt die bisherigen tariflichen Unterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten. Es gibt jetzt 13 Entgeltstufen, die nach Auffassung der Tarifvertragsparteien die betriebliche Wirklichkeit umfassend widerspiegeln.

Änderungen gegenüber der bekannten alten Regelung ergeben sich insbesondere durch eine stärkere Spreizung der unteren Entgeltgruppen mit niedrigeren Einstiegsentgelten und den vollständigen Verzicht auf Einzelbeispiele betrieblicher Tätigkeiten in den Entgeltgruppen-Beschreibungen.

Dies soll den neuen Tarif zukunftsfest machen und dem ständigen Wandel der betrieblichen Entwicklung Rechnung tragen.

In allen Phasen der Umsetzung empfiehlt es sich, eng mit dem Betriebsrat – soweit vorhanden – zusammenzuarbeiten, soweit dies nicht ohnehin aufgrund gesetzlicher Regelungen vorgeschrieben ist.

Auch in Betrieben ohne Betriebsrat führt größtmögliche Transparenz gegenüber den Mitarbeitern in aller Regel zu einer guten Akzeptanz der neuen Eingruppierungen bei den Mitarbeitern im Betrieb.

Umsetzung

Zunächst erscheint es zwingend notwendig, sich mit dem Entgeltgruppen- Angebot der neuen tariflichen Regelung genau auseinander zu setzen. Dabei geht es z.B. darum, welche Tätigkeiten in den einzelnen Gruppen beschrieben werden, wo besondere Voraussetzungen bei der späteren Eingruppierung zu beachten sind und wie die einzelnen Gruppen aufeinander aufbauen.

Im **zweiten Schritt** müssen nunmehr für die einzelnen Arbeitsplätze im Betrieb Arbeitsplatz-Beschreibungen erstellt werden, die den Voraussetzungen der neuen Entgeltgruppen entsprechen und diese widerspiegeln. Dies gilt z.B. für die betriebliche Definition der Anlernzeiten, der Notwendigkeit besonderer Berufserfahrung oder fachübergreifender Kenntnisse.

Im **dritten Schritt** schließlich sind die Arbeitsplätze entsprechend ihrer Beschreibung den tariflichen Regelungen zuzuordnen, sie also entsprechend einzugruppieren. Dabei kommt es weder auf die bisherige Entlohnung der im Betrieb tätigen Mitarbeiter noch auf ggf. außerhalb tariflicher Regelungen gewährter Zulagen, Prämien oder sonstiger Zulagen an.

Letztere werden im Anschluss an die Eingruppierung besonders betrachtet und je nach arbeitsrechtlicher Bewertung ggf. zusätzlich gewährt

Im **vierten Schritt** sollte dann geprüft werden, ob die getroffenen Eingruppierungen insgesamt – bezogen auf den Betrieb - ein schlüssiges Bild ergeben und ob ggf. noch nachzusteuern ist.

Abschließend ist schließlich zu prüfen, inwieweit aufgrund der neuen Eingruppierung und der bisherigen tariflichen Entlohnung Entgeltbestandteile entsprechend der Besitzstandsregelung im Tarifvertrag ggf. über die neuen Tariflöhne hinaus weiterzuzahlen sind.

**BIV-Hotline für die Umsetzung des neuen Entgeltrahmen-
Abkommens:**

Roland Westphal, era@zvo.org, Tel. 0151 / 11 44 44 59

Mo – Fr 09:00 – 13:00 Uhr