

Entgeltrahmenabkommen - ERA (NRW)

Entgeltrahmenabkommen - ERA (NRW) ist eine Chance besonders für kleine und mittelständische Unternehmen Am 18. Dezember 2003 hat die METALL NRW zusammen mit der IG Metall NRW das Entgeltrahmenabkommen- ERA für Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie beschlossen. ERA ist ein neuer Tarifvertrag, der den Rahmen für das tarifliche Einkommen bestimmt. Bis zum 28.02.2009 sollen nun die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie ERA in ihrem Betrieb einführen. Ziel ist es, bereits bestehende und zum Teil überholte Entgeltsysteme an die veränderten Rahmenbedingungen der Industrie anzupassen. Zudem soll den Unternehmen damit die Chance gegeben werden, vergangenheitsbezogene Fehler bei der Eingruppierung zum einen zu korrigieren, aber auch für mehr Gerechtigkeit in der Entgeltverteilung zu sorgen und flexibler auf Veränderungen betrieblicher Situationen reagieren zu können.

Mit ERA wird ein einheitliches System der Entgeltbestimmung geschaffen, an dem sich alle Mitarbeiter orientieren können. Durch die Reduzierung der Entgeltgruppen wird zudem eine Vereinfachung der Eingruppierung erreicht und mehr Übersicht und Präsenz geschaffen. Außerdem führt die Einführung zu einer besseren Differenzierungsmöglichkeit der Tätigkeiten und damit zu mehr Gerechtigkeit.

An Stelle der bisherigen insgesamt 25 Lohn- und Gehaltsgruppen für gewerbliche Mitarbeiter, technische und kaufmännische Angestellte und Meister gelten dann die 14 Entgeltgruppen des Entgeltrahmenabkommens. Um den Abstand der bestehenden tariflichen Entgeltlinien und der ERA - Entgeltlinie auszugleichen wird ab dem Zeitpunkt der Einführung für alle Betriebe eine betriebliche Kostenneutralität gewährleistet. Kein Beschäftigter muss während dieser Zeit (60 Monate) eine Senkung seines Monatsentgeltes befürchten. Betriebliche Mehr- und Minderkosten (zwischen 0% und 2,79%) werden durch tarifliche Mechanismen kompensiert (ERA - Anpassungsfonds).

Bevor die Einführung von ERA in Ihrem Unternehmen möglich ist, müssen jedoch einige Vorarbeiten geleistet werden. Dazu gehören z.B. die genaue Definition der Arbeitsaufgabe, deren anforderungsgerechte Bewertung nach

1. Können und Berufserfahrung,
2. Handlungs- und Entscheidungsspielraum,
3. Kooperation und
4. Mitarbeiterführung

und eine anschließende Eingruppierung der Beschäftigten. In diesem Abschnitt der Einführung sind bereits Überlegungen bzgl. der Möglichkeiten der variablen Vergütung mit einzubeziehen. Diese spielt neben dem Grundentgelt, das unabhängig von der individuellen Leistung bezahlt wird, eine wichtige Rolle bei der Bestimmung des Leistungsentgelts und der -zulage.

Wie können externe Berater Ihrem Unternehmen bei der Nutzung der möglichen Chancen und Vorteile helfen?

Es gibt keinen „richtigen Weg“ der ERA-Einführung. Jedes Unternehmen muss auf

Basis seiner spezifischen Ausgangslage seinen eigenen Weg finden und konsequent beschreiten.

In sehr vielen mittelständischen Unternehmen ist häufig für Projekte zur Umsetzung von ERA neben den dringlichen und wichtigen Alltagsarbeiten weder die personelle Kapazität noch das notwendige spezielle Know-how vorhanden. Mitarbeiter verschiedener Bereiche müssen sich theoretische Grundkenntnisse sehr zeit- und kostenaufwendig beschaffen und aneignen. Dies garantiert jedoch auf keinen Fall auch eine effektive und wirkungsvolle Umsetzung im Unternehmen.

Externe Berater bieten wirksame Hilfe und zielführende Unterstützung. Sie sollten als qualifizierten Fachleute über das notwendige spezielle ERA-Fachwissen verfügen, langjährige praktische Erfahrung als Führungskräfte in der Industrie besitzen und im Umgang mit allen Ebenen im Unternehmen den richtigen Ton treffen.

Welche konkrete Unterstützung benötigen Sie?

- * Ganzheitliche Begleitung bei der Einführung von ERA
 - o Erstellen eines Projektplanes zur Realisierung der Soll-Konzeption
 - o Erstellen eines Aufgaben- / Tätigkeitenkatalogs
 - o Konzepte für variable Vergütung je nach Unternehmenssituation
 - o zielgerichtete Informationen und Schulungen zum Thema ERA und damit zusammenhängenden Einzelthemen wie z.B.
 - + Bewertung der Tätigkeiten und Ermittlung der Entgeltgruppe
 - + Vorbereitung und Durchführung der Leistungsbeurteilung

- * Durchführung von Einzelprojekten im Rahmen von ERA
 - o Erstellung einer unternehmensspezifischen Soll-Konzeption
 - o Vorbereitung und Realisierung der einzelnen Schritte zur Eingruppierung Ihrer Mitarbeiter
 - o Konzepte für variable Vergütungsmöglichkeiten je nach Unternehmenssituation
 - o Durchführung der Leistungsbeurteilung

Für Fragen zur ERA (NRW) stehe ich Ihnen gern zur Verfügung. Bitte senden Sie mir einfach eine e-Mail.

Kurt Schaffner
I.O. BUSINESS
ERA-Kompetenzteam
k.schaffner@io-group.de
0202 / 277 5000

Kurt Schaffner (k.schaffner@io-group.de)