



Herzlich willkommen

**26. Unternehmerforum am
13. April 2024
in Stuttgart**



**Das  macht
die Zukunft.**

Nachhaltig und digital.



Thema: Die neue tarifliche Entgeltstruktur

Andreas Hausch
Geschäftsführer/Rechtsberatung
FV EIT BW
Forum 4



Das  macht
die Zukunft.

Nachhaltig und digital.





Tarifliche Entgeltgruppenstruktur – Ausgangssituation



Ausgangssituation:

Das Tarifwerk im Elektrohandwerk Baden-Württemberg im Bereich der Entgelte:

- Lohnabkommen
(Anlage im Manteltarifvertrag)
- Gehaltsabkommen (kaufmännische, technische Beschäftigte, Meister)
- Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen
- Montageabkommen, VWL, BAV ...

Ziel, Aufgabe:

Ein neues Entgelttarifabkommen soll das Lohn- und Gehaltsabkommen inkl. Meistervergütung ersetzen.

Des Weiteren wird das IT-Handwerk wieder in den fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge integriert.



Warum?

- „angestaubtes Tarifwerk“ in Struktur und Inhalt
Kein Personalmarketing für die Branche
- Historische Trennung von Lohn- und Gehaltsempfängern soll aufgehoben werden.
- Häufig kritizierter Automatismus
 - im Lohnabkommen nach Gesellenjahren in den Lohngruppen 3,4 und 5
 - Beschäftigungsjahre im Gehaltsabkommen
- Einheitlichkeit, Transparenz, Leistungsgerechtigkeit
- Neuordnung der Berufe im Jahr 2019
 - Inhalt des ehemaligen Elektroniker ITT wird nun im Informationstechniker-Handwerk ausgebildet.

setzungen für die Gruppe K 2 nicht erfüllt sind (unter Verwendung von Buchungs-
wuchskräften während der Einarbeitungszeit; numerisches Lochen nach
einfachen, vorbereiteten Unterlagen; Lochen nach den Voraussetzungen
der Gruppe K 2 während der Einarbeitungszeit (längstens 6 Monate).

3.1.1.2 Gruppe K 2
Tätigkeiten, die in der Regel eine vollendete Berufsausbildung oder ent-
sprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraus-
setzen.

Beispiele:
Einfachere Arbeiten - auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen
- an Sach- oder Kontokorrentkonten, in der Lohnabrechnung und im
Rechnungswesen (z. B. als Auftragsbearbeiter/in, Vor- oder
Nachberechner/in, soweit nicht die Voraussetzungen für die Gruppe K 4
gegeben sind); Tätigkeit als Werkstattschreiber/in oder Registrator/in,
Tätigkeit im Lager- und/oder Materialwesen (auch Verwalten eines
kleineren Lagers) oder im Versand; Bedienen von Fernsprech- und/oder
Fernschreibanlagen; Erledigen von Routineschriftwechsel; geläufiges
Aufnehmen und sicheres Übertragen von Stenogrammen (erforderlich in
der Regel etwa 150 Silben); Lochen oder Prüfen von Lochkarten; Sor-
tieren von Lochkarten nach genauen Unterlagen; einfache Arbeiten in
Einkaufs- und Verkaufsabteilungen.



Blick in die Historie

- Ernsthafte Verhandlungen 2001 und 2002, somit noch zur DM-Zeit.
 - zunächst Schicksal geteilt mit Einführung der Altersteilzeit
 - danach gescheitert u.a. an der von der IGM zugedachten Rolle des BR und aufgrund Ungewissheit durch die Einführung der neuen Ausbildungsberufe 2002.



Seite 2
der Ergebnisnotiz zur Tarifverhandlung am 12.06.2001

- 1.3 Aus Sicht des Fachverbandes kann der IG Metall-Entwurf zur Altersteilzeit in dieser Form nicht tarifiert werden, da er eine ganze Reihe von Knackpunkten vorsieht wie z.B. den Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf Altersteilzeit ab 57 Jahren, Abfindungszahlungen durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberaufzahlungen bis zur Höhe von 85 % gegenüber von 70 % im Altersteilzeitgesetz.

Die Tariffkommission ist sich darüber einig, dass Verhandlungen mit der IG Metall auf der Basis des Altersteilzeit-Tarifvertrags im Baugewerbe geführt werden sollen, der im wesentlichen die Geltung der gesetzlichen Regelungen festschreibt, jedoch eine tarifliche Erweiterung des Verblockungszeitraums vorsieht, was sowohl für die Arbeitgeber- wie auch für die Arbeitnehmerseite Vorteile bringt. Die Tariffkommission sieht in den elektrohandwerklichen Betrieben strukturell bedingt im Blockfreistellungsmodell die einzig praktisch realisierbare Möglichkeit einer Altersteilzeitregelung.

- 1.4 Die Arbeitgeberseite übergab einen Entwurf des Tarifvertragstextes zu einer übergreifenden Entgeltgruppenstruktur, die eine Integration von gewerblichen Arbeitnehmern, technischen und kaufmännischen Angestellten sowie Meistern in einen einzigen Tarifvertrag ermöglichen soll.

Die IGM sieht jedoch in folgenden Punkten Handlungsbedarf:

- Einrichtung einer Schlichtungsstelle für Konfliktsfälle - paritätisch besetzt
- Betriebsratsmitsprache bei Eingruppierungen
- Reklamationsfristen in Streitfragen
- Ecklohn in E 5 statt in E 6; entsprechend Erhöhung des Vergütungsschlüssels um jeweils 5 % in den Gruppen E 1 bis E 11 und um 10 % in Gruppe E 12
- Die Entgeltgruppe E wird als entbehrlich bezeichnet.

Es wurde anschließend eine Beratungspause eingelegt.



Blick in die Historie

- In der Folge wurde das Thema mit den wechselnden Kommissionen immer wieder diskutiert ohne jedoch ernsthafte Umsetzungsaktivitäten zu entfalten.
 - die Idee einer Anpassung der veralteten Beschreibungen wurde verworfen, da bei modernerer Bezeichnung die Zuordnung zu den Entgeltgruppen nicht möglich
- Insbesondere hat die Einführung einer neuer Entgeltstruktur deutliche Auswirkungen auf betriebsinterne Belange, insbesondere natürlich die Stimmung in der Belegschaft.
 - Gravierende Auswirkungen bei mitbestimmten Betrieben (hemmend AG-Seite).
- Die Probleme bei der ERA Einführung in der Industrie hat bei der IG Metall Spuren hinterlassen.
 - IG Metall hat im E-Handwerk Baden-Württemberg kaum Zugriff auf Betriebe und somit keine Praxiserfahrungen (hemmend Seite Gewerkschaft).



Tarifliche Entgeltgruppenstruktur – Status Quo 3/2024



Ziel, Aufgabe:

Ein neues, zeitgemäßes Entgelttarifabkommen soll das Lohn- und Gehaltsabkommen inkl. Meistervergütung ersetzen.

Des Weiteren wird das IT-Handwerk wieder in den fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge integriert.

Für die Umsetzung gilt es nahezu alle bestehenden Tarifverträge anzupassen





Umsetzung:

In einem Überleitungstarifvertrag ist die ERA-Einführung geregelt:

Die Betriebe haben die Möglichkeit den neuen Entgeltrahmen vom **1. Juli 2024 – 31.12.2025** einzuführen

Hinweis: Zum 1. Juli 2024 greift die zweite Stufe der Entgelterhöhung.

Mit der Einführung des Entgeltrahmens im Betrieb tritt ein „ERA-Tarifpaket“ in Kraft.

Die Tarifverträge im „ERA-Paket“ mit modifizierten Inhalten lösen die bisher geltenden Tarifverträge ab.

Hinweis: Tarifbindung



ERA-Tarifpaket (Tarifverträge mit neuen, angepassten Inhalten):

- Entgelttarifvertrag (Eingruppierungsgrundsätze, Entgeltgruppen)
- Manteltarifvertrag (Alterssicherung in Abstimmung) (ersetzt MTV 2024)
- Tarifvertrag über ein Arbeitsentgelt (ersetzt Lohn- und Gehaltsabkommen jeweils v. 25. Mai 2023)

Hinweis: Die Entgeltverhandlungen im Frühjahr 2025 wirken sich somit sowohl auf den TV Arbeitsentgelte und das Lohn- und Gehaltsabkommen aus

- Urlaubsabkommen (ersetzt Urlaubsabkommen v. 20. März 2012)
- Betriebliche Sonderzahlungen (Berechnungsmodell in Abstimmung)
- Montageabkommen (ersetzt Montageabkommen v. 23. Mai 2017)
- Vermögenswirksame Leistungen (ersetzt TV VWL vom 12. Oktober 2009)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ersetzt TV ANÜ vom 23. Mai 2017)
- Qualifizierungs-Tarifvertrag (ersetzt Quali-TV vom 16. Januar 2007)

Beschlusslage:

Grünes Licht von der kleinen TK bis auf MTV und Betriebliche Sonderzahlungen.

ÜberleitungsTV in Ausarbeitung durch die IG Metall.



Folgende Tarifverträge bleiben „ERA-clean“

- TV Ausbildungsvergütung
- TV Inflationausgleichsprämie (endet am 31.12.2024 ohne Nachwirkung)
- Tarifvertrag Übernahme Auszubildende (endet am 31.12.2024 ohne Nachwirkung)

- TV kollegiale Arbeitnehmerüberlassung (bundesweit)
- TV Förderung der betrieblichen Altersvorsorge (bundesweit)
- TV Mindestentgelt im E-Handwerk (bundesweit, endet zum 31.12.2024 ohne Nachwirkung, aktuell Verhandlungen)

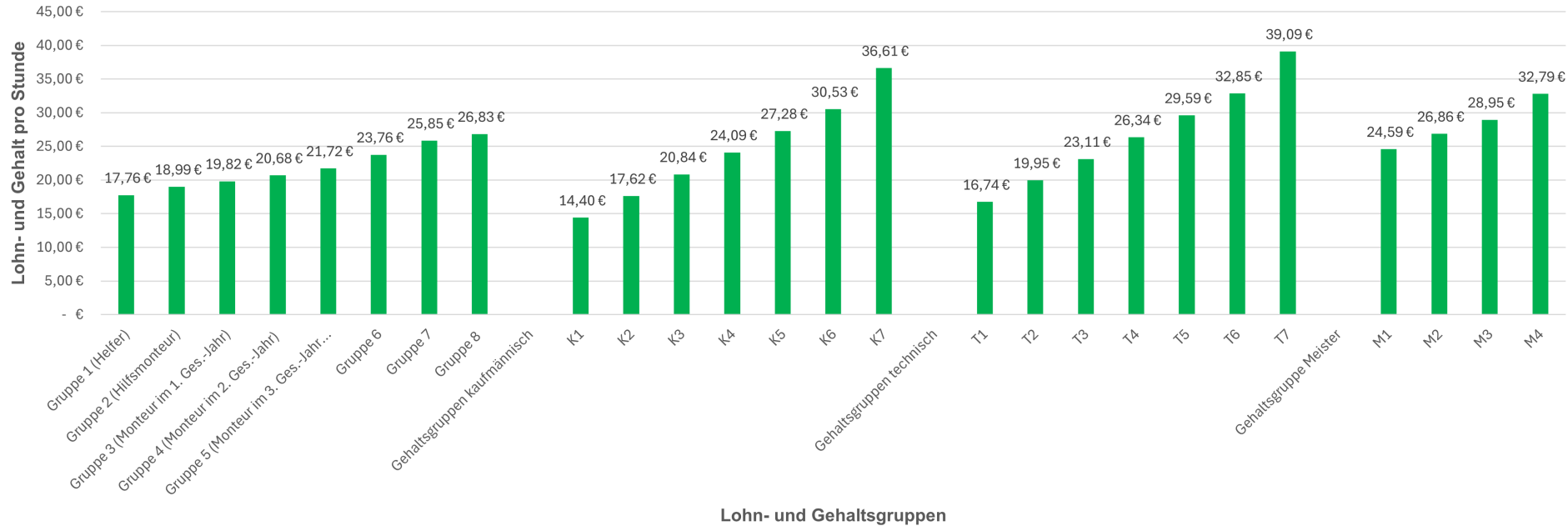


13 neue Entgeltgruppen



Arbeitsentgelt ab 1. Juli 2024:

Stundenlöhne- und Gehälter im ba.-wü. E-Handwerk (bisher) ab 01.07.2024





... ab 01.07.2024

4.1 Entgeltgruppentabelle

EG	Qualifikation	Tätigkeit
1	Keine einschlägig a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung	Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.
2	Keine einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung Mehrjährige ² einschlägige Berufspraxis	Tätigkeiten, die geringe berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in Teilgebieten erfordern.

² Mehrjährige Berufspraxis = mindestens zwei Jahre

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

(...) Grundlage der Eingruppierung sind die Anforderungen aus der übertragenen Arbeitsaufgabe (Summe der Tätigkeiten) an die Beschäftigten



... ab 01.07.2024

3	Einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils ohne Abschluss oder ein gleichwertiger Ausbildungsstand	Tätigkeiten, die berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.
4	Einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss oder ein gleichwertiger durch a. langjährige ³ Berufspraxis oder b. Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand	Tätigkeiten, die grundlegende berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.
5	Einschlägige a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf oder ein gleichwertiger durch a. langjährige Berufspraxis und b. Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand	Tätigkeiten, die nach konkreter Anweisung selbstständig und anforderungsgerecht ausgeführt werden.



§ 2 Eingruppierungsgrundsätze mit Ausnahmeregelung:

(...)Grundlage der Eingruppierung sind die Anforderungen aus der übertragenen Arbeitsaufgabe (Summe der Tätigkeiten) an die Beschäftigten

Soweit in den Entgeltgruppenbeschreibungen gem. § 4 eine Berufsausbildung, ein duales Studium oder eine Zusatzqualifikation benannt ist, so gelten die Anforderungen auch als erfüllt, wenn die Beschäftigten keine formale Berufsausbildung nachweisen können, aber eine entsprechende Arbeitsaufgabe ausführen. Sie haben Anspruch auf die entsprechende Entgeltgruppe.



Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Arbeitsaufgaben, die zwingend eine formale Ausbildung oder Qualifikation voraussetzen (z. B. gemäß VDE 1000-10), nur von entsprechenden Beschäftigten ausgeübt werden dürfen.



... ab 01.07.2024

<p>6</p>	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R.</p> <p>a) eine einschlägige</p> <p>a. gewerblich-technische oder</p> <p>b. kaufmännische</p> <p>Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes</p> <p>oder</p> <p>b) einen Meister, staatlich geprüfter Techniker, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann jeweils mit geringer Berufspraxis</p> <p>erfordern.</p>	<p>Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbstständig ausgeführt werden.</p>
-----------------	---	---



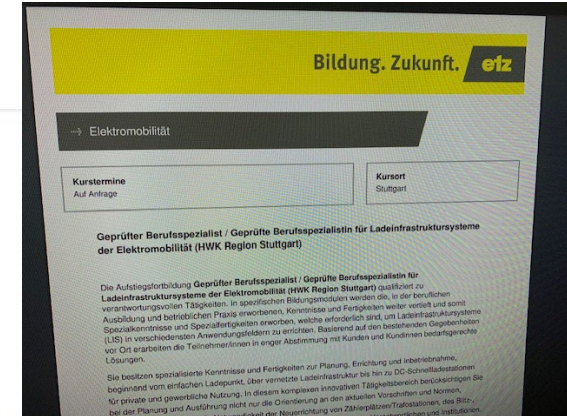
... ab 01.07.2024

7	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R. eine einschlägige</p> <ul style="list-style-type: none">a. gewerblich-technische oderb. kaufmännische <p>Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf allen wesentlichen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes erfordern.</p>	<p>Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung selbstständig ausgeführt werden.</p>
8	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R.</p> <ul style="list-style-type: none">a) eine einschlägige<ul style="list-style-type: none">a. gewerblich-technische oderb. kaufmännische <p>Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und mehrjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf allen wesentlichen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes</p> <p>oder</p> <ul style="list-style-type: none">b) einen Abschluss im Sinne des DQR⁴ Niveaus 6 (insb. Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils mehrjähriger Berufspraxis erfordern.	<ul style="list-style-type: none">a.) Tätigkeiten die im Rahmen betrieblicher Richtlinien eigenverantwortlich ausgeführt werden oderb.) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem begrenzten Aufgabengebiet





... ab 01.07.2024 ...





... ab 01.07.2024

Bildung. Zukunft. etz

→ Elektromobilität

Kurstermine Auf Anfrage	Kursort Stuttgart
-----------------------------------	-----------------------------

Geprüfter Berufsspezialist / Geprüfte Berufsspezialistin für Ladeinfrastruktursysteme der Elektromobilität (HWK Region Stuttgart)

Die Aufstiegsfortbildung **Geprüfter Berufsspezialist / Geprüfte Berufsspezialistin für Ladeinfrastruktursysteme der Elektromobilität (HWK Region Stuttgart)** qualifiziert zu verantwortungsvollen Tätigkeiten. In spezifischen Bildungsmodulen werden die, in der beruflichen Ausbildung und betrieblichen Praxis erworbenen, Kenntnisse und Fertigkeiten weiter vertieft und somit Spezialkenntnisse und Spezialfertigkeiten erworben, welche erforderlich sind, um Ladeinfrastruktursysteme (LIS) in verschiedensten Anwendungsfeldern zu errichten. Basierend auf den bestehenden Gegebenheiten vor Ort erarbeiten die Teilnehmer/innen in enger Abstimmung mit Kunden und Kundinnen bedarfsgerechte Lösungen.

Sie besitzen spezialisierte Kenntnisse und Fertigkeiten zur Planung, Errichtung und Inbetriebnahme, beginnend vom einfachen Ladepunkt, über vernetzte Ladeinfrastruktur bis hin zu DC-Schnellladestationen für private und gewerbliche Nutzung. In diesem komplexen innovativen Tätigkeitsbereich berücksichtigen Sie bei der Planung und Ausführung nicht nur die Orientierung an den aktuellen Vorschriften und Normen, sondern auch die Notwendigkeit der Neuerrichtung von Zählerplätzen/Trafostationen, des Blitz-



... ab 01.07.2024

9	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R.</p> <ul style="list-style-type: none">a) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 6 (insb. Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils langjähriger Berufspraxis oderb) eine einschlägige<ul style="list-style-type: none">a. gewerblich-technische oderb. kaufmännische Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Zusatzqualifikationen	<ul style="list-style-type: none">a) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion auf Gebieten kaufmännischer oder technischer Sachbearbeitung oderb) Tätigkeiten komplexerer Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien stets eigenverantwortlich ausgeführt werden
	<ul style="list-style-type: none">c) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung) erfordern.	



... ab 01.07.2024

<p>10</p>	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R.</p> <ul style="list-style-type: none">a) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung) mit jeweils mehrjähriger Berufspraxis oderb) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 6 (insb. Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils langjähriger Berufspraxis sowie Zusatzqualifikationen oderc) eine einschlägige<ul style="list-style-type: none">a. gewerblich-technische oderb. kaufmännischeBerufsausbildung jeweils mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Zusatzqualifikationen <p>erfordern.</p>	<ul style="list-style-type: none">a) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet oderb) Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbstständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen.
------------------	--	--



... ab 01.07.2024

<p>11</p>	<p>Arbeitsaufgaben, die i. d. R.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) einen Abschluss im Sinne des DQR-Niveaus 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung) mit jeweils <u>mehnjähriger Berufspraxis</u> und Zusatzqualifikationen oder b) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 6 (insb. Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, <u>staatlich geprüfter Techniker</u>) mit <u>jeweils langjähriger Berufspraxis</u> sowie Zusatzqualifikationen oder c) eine einschlägige <ul style="list-style-type: none"> a. gewerblich-technische oder b. kaufmännische 	<ul style="list-style-type: none"> a) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder b) Tätigkeiten in wichtigen betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbstständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen.
	<p>Berufsausbildung jeweils mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis <u>im Ausbildungsberuf</u> sowie <u>Zusatzqualifikationen</u> erfordern.</p>	



... ab 01.07.2024

12

Arbeitsaufgaben, die i. d. R.

- a) einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 6 und 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung, Bachelor, Meister, geprüfter Fachwirt/Fachkaufmann, staatlich geprüfter Techniker) mit jeweils mit langjähriger Berufspraxis und Zusatzqualifikationen oder
- b) eine einschlägige
 - a. gewerblich-technische oder
 - b. kaufmännischeBerufsausbildung jeweils mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Zusatzqualifikationen

erfordern.

Tätigkeiten in übergeordneten Leitungsfunktionen des Betriebes, die eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordern.



... ab 01.07.2024

13	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. einen Abschluss im Sinne des DQR Niveaus 7 (insb. Master, geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung) mit jeweils langjähriger Berufspraxis und Zusatzqualifikationen erfordern.	Tätigkeiten in übergeordneten weitreichenden Leitungsfunktionen mit umfangreicher Weisungsbefugnis.
----	--	---



Weitere Eingruppierungsgrundsätze



2.3 Mitteilungspflicht

Die **Eingruppierung und jede Änderung** ist den Beschäftigten schriftlich mitzuteilen. Dem **Betriebsrat** ist, sofern vorhanden, zeitgleich eine schriftliche Mitteilung darüber zuzustellen. Ist die schriftliche Mitteilung der Eingruppierung oder Umgruppierung nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen.



§ 3 Reklamationsrecht

Sind Beschäftigte oder Betriebsrat der Auffassung, dass Beschäftigte eine Arbeitsaufgabe ausführen, deren Entgeltgruppe höher ist als die bestehende, so kann die (Gesamt)Entgeltgruppe des Beschäftigten von diesem schriftlich reklamiert werden.

Der Arbeitgeber hat diese Reklamation zu behandeln.

Lehnt er dies ab, so hat er diese Ablehnung innerhalb eines Monats nach Zugang der Reklamation dem Beschäftigten und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen.

Die Reklamation muss innerhalb von 3 Monaten nach Eingang der Reklamation abgearbeitet sein.



In Betrieben ohne Betriebsrat gilt:

Sind Beschäftigte mit der Ablehnung der Reklamation nicht einverstanden, so kann der Arbeitgeber je einen sachkundigen stimmberechtigten Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Der Antrag ist schriftlich an die Tarifvertragsparteien inklusive einer Sachverhaltsdarstellung zu richten.

Die Vertreter der Tarifvertragsparteien entscheiden in diesem Fall gemeinsam innerhalb von 3 Monaten über die Reklamation. Die Frist beginnt mit der Zustellung bei beiden Tarifvertragsparteien.

Durch diese Bestimmung bleibt der gesetzlich mögliche Rechtsweg für den Beschäftigten einerseits gegen den Arbeitgeber andererseits, unberührt.



In Betrieben mit Betriebsrat gilt:

Sind die Beschäftigten oder der Betriebsrat mit der Ablehnung der Reklamation nicht einverstanden, so erfolgt eine weitere Überprüfung in der Reklamation durch die **Paritätische Kommission (PaKo)**. Die notwendigen Unterlagen zur Bearbeitung der Reklamation sind der PaKo zu übergeben.



3.1 Paritätische Kommission (PaKo)

Die Paritätische Kommission besteht aus je zwei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Beschäftigten andererseits; es sei denn, Arbeitgeber und Betriebsrat verständigen sich einvernehmlich auf je drei Vertreter.

Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern. Mindestens ein Vertreter der Beschäftigten muss dem Betriebsrat angehören. Jede Seite der Paritätischen Kommission kann nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählte Berater aus dem Unternehmen hinzuziehen. Die Mitglieder und Stellvertreter der Paritätischen Kommission sind für ihre Aufgaben aus diesem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen. Dasselbe gilt für Schulungen zu diesem Tarifvertrag.



3.2 erweiterte Paritätische Kommission (ePaKo)

Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so wird auf Antrag einer Seite je ein sachkundiger stimmberechtigter Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen (erweiterte Paritätische Kommission).



3.3 Beilegung von Streitigkeiten

Kommt nach eingehender Beratung in dieser erweiterten Paritätischen Kommission eine einheitliche oder mehrheitliche Meinung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag einer Partei die Ständige Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien.

Diese setzt sich aus je zwei Beisitzern/innen und einem/einer von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichts. Durch die Bestimmungen von § 3.3 bleibt der Rechtsweg für die Beschäftigten oder den Betriebsrat einerseits, gegen den Arbeitgeber andererseits, unberührt.



3.3 Beilegung von Streitigkeiten

Mit der Entscheidung der Paritätischen Kommission oder der erweiterten Paritätischen Kommission, ist das Reklamationsverfahren verbindlich abgeschlossen.

Führt die Überprüfung zu einer höheren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der verbindlichen Entscheidung.

Der Beschäftigte kann im Hinblick auf das Ergebnis der Überprüfung den Rechtsweg beschreiten.



4.2 Vorübergehende Übernahme höherwertiger Tätigkeiten

Die Differenz zur Entgeltgruppe wird bei vorübergehender Übernahme einer höher eingestuften Entgeltgruppe, die voraussichtlich vier Wochen übersteigt, spätestens nach vier Wochen als Zuschlag zum tariflichen Entgelt für die entsprechende Zeit gezahlt; Art und Umfang sind betrieblich zu regeln; bestehende für die Beschäftigten günstigere Regelungen bleiben unberührt.

Der Zuschlag geht in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und des tariflichen Urlaubsentgelts ein. Nach spätestens sechs Wochen ist vom Arbeitgeber zu prüfen, wie die Mehrbelastung durch die vorübergehende Übernahme der Arbeitsaufgaben ausgeglichen werden kann. Folgt daraus keine Lösung, die im Einverständnis mit dem Beschäftigten und Betriebsrat erzielt werden kann, findet die verbindliche Höhergruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe statt.

Besteht der Grund für o. g. Zuschlag oder Höhergruppierung nicht mehr so entfällt gleichzeitig auch der Anspruch darauf.



§ 6 Tarifliche Besitzstandsregelung

Beschäftigte, die aufgrund der Neuregelung in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden, erhalten eine persönliche Entgeltgruppe. Diese setzt sich zusammen aus der Entgeltgruppe und einem Besitzstand.

Die anforderungsbezogen ermittelte Entgeltgruppe und die persönliche Entgeltgruppe ist auf der Entgeltabrechnung getrennt aufzuführen.

Tariferhöhungen wirken sich nicht auf den Besitzstand aus.

Dieser Gesamtbetrag ist Basis der Berechnung der Entgeltfortzahlung, der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und des tariflichen Urlaubsentgelts.



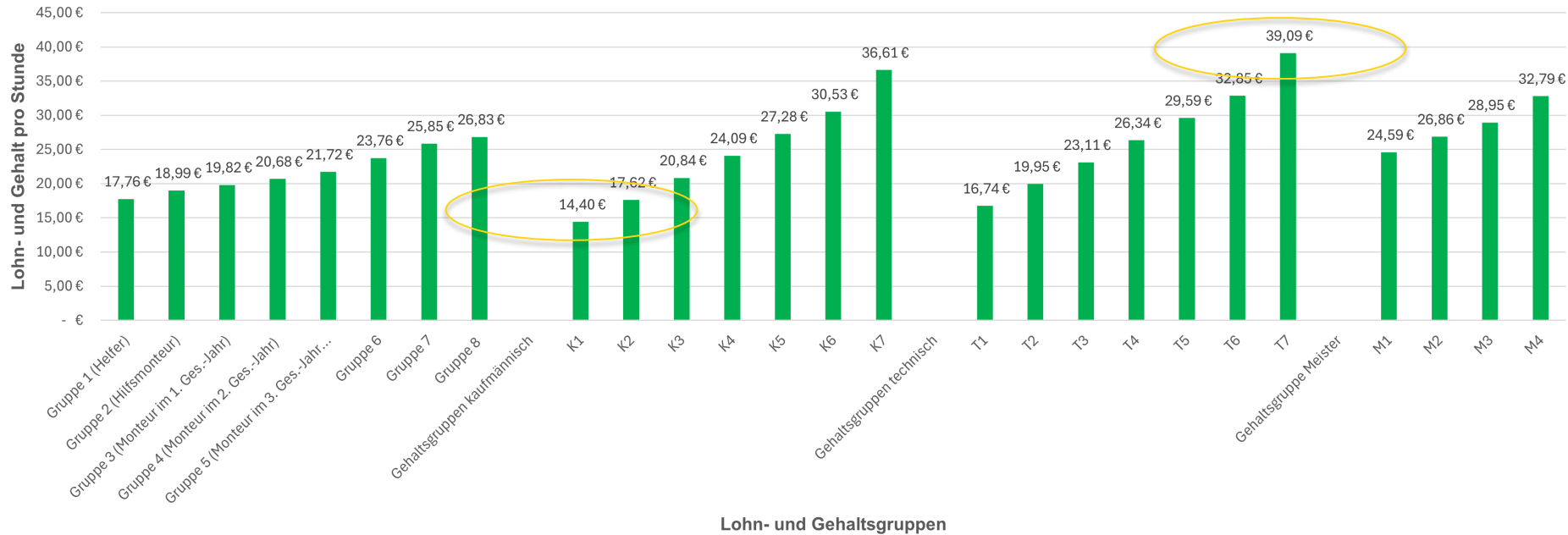
Arbeitsentgelt



... bislang kennen folgende Entgeltstruktur:

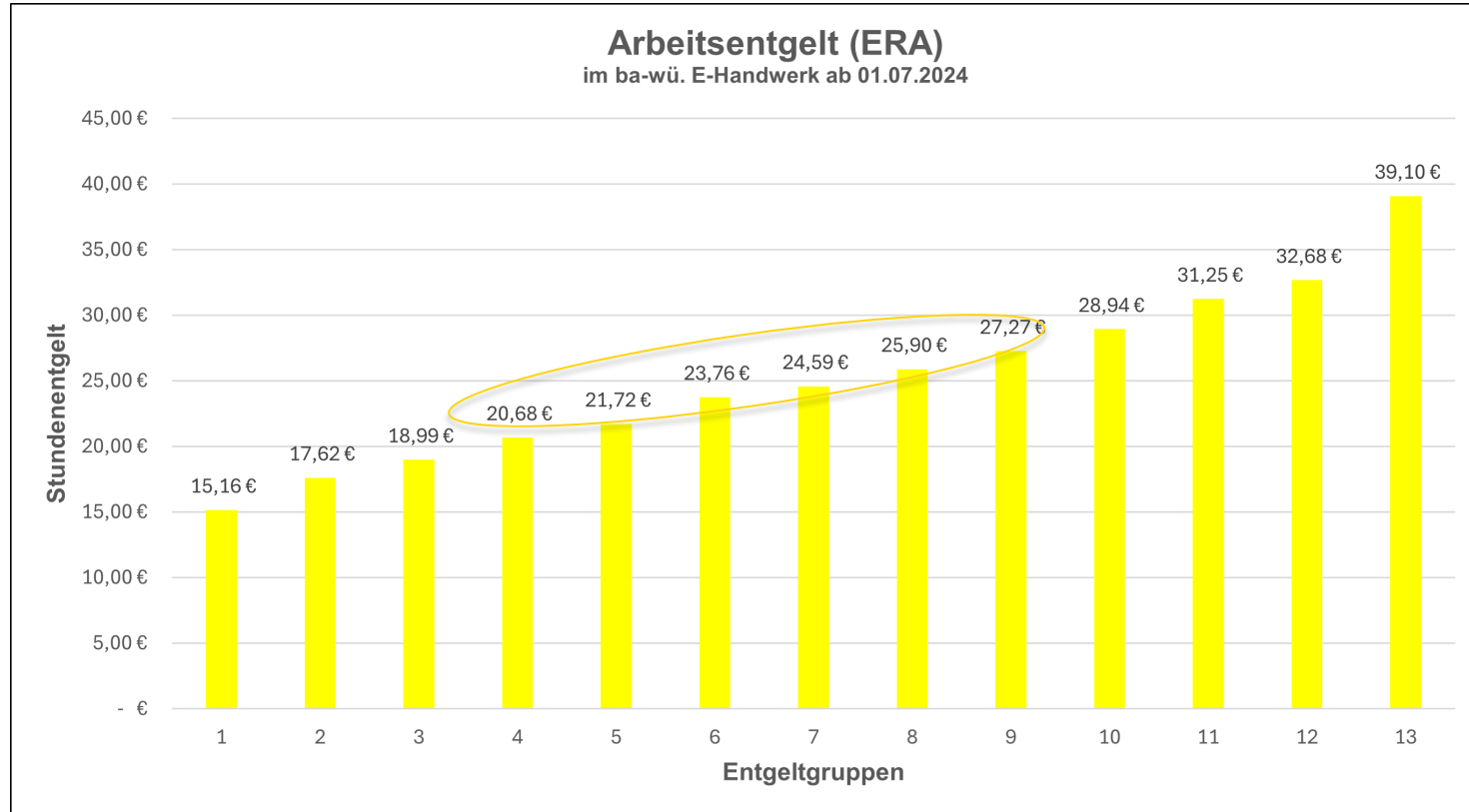
Stundenlöhne- und Gehälter im ba.-wü. E-Handwerk (bisher)

ab 01.07.2024





Arbeitsentgelt ab 1. Juli 2024:





Arbeitsentgelt ab 1. Juli 2024:

Berechnungsmethode bei Tarifentgelterhöhungen:

1. Bisheriges gerundetes Stundenentgelt * (1+Prozentwert/100)
2. Kaufmännische Rundung auf zwei Nachkommastellen
3. Gerundetes Stundenentgelt * 160,95 (bei 37 Wochenstunden, siehe § 7.8 MTV)
4. Kaufmännische Rundung auf zwei Nachkommastellen = gerundetes Monatsentgelt



Arbeitshilfen



Arbeitshilfen

- Web Info-Veranstaltung
- Berechnungsmuster
- Verträge / Formulare

Stellenbeschreibung ERA EH-Seminar

Stellenbezeichnung:	
Abteilung: Einkauf	Kostenstelle: cc
Vorgesetzter:	
Zahl der untergeordneten Beschäftigten:	
Stelle wird vertreten durch:	
Stelle vertritt:	
Kurzbeschreibung:	
(Teil-) Aufgaben: z.B. (Fachaufgabe, Montage, diagnostische und fachliche Führung, etc.)	

Stellenbeschreibung ERA EH-Seminar

Erforderliches Fachwissen (notwendige Einzelarbeitszeit oder Ausbildung, Studium)	
Erforderliche Berufserfahrung	
Kontakte und Kommunikation: (interne Kommunikation und externe Kontakte)	
Aufgabenkomplexität (Schwierigkeitsgrad der Aufgabe)	
Handlungsspielraum (erforderliche)	

Und jetzt ...





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen, weitere Wünsche und Anregungen?

Andreas Hausch

FV EIT BW, Voltastraße 12, 70376 Stuttgart

Tel. (07 11) 95 59 06 66

andreas.hausch@fv-eit-bw.de