

FAQs und Erläuterungen

Einführung des neuen Entgeltrahmentarifvertrages zum 1.1.2024, hier: Schwerpunkt Überführung

Erläuterungen zur Einführung

Zum 1.1.2024 gilt in den tarifgebundenen Betrieben der Steine- und Erdenindustrie Baden-Württemberg der neue Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV). Er löst die bisherigen Tarifverträge über die Löhne der gewerblich Beschäftigten und die Gehälter der Angestellten ab sowie die bisherigen Eingruppierungsregelungen im Rahmentarifvertrag. Der neue ERTV regelt das Entgelt aller Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden in einem einheitlichen Tarifvertrag mit 14 neuen Entgeltgruppen. Das jeweilige Tarifentgelt ergibt sich aus dem gesonderten Entgeltgitter, das die Vergütung in Relation (%) zum Facharbeiter-Ecklohn angibt (bisherige Lohngruppe 5 = 100 %).

Das neue Tarifsysteem

Die Systematik wurde vollständig überarbeitet: Die Eingruppierung bei Neueinstellungen erfolgt nicht mehr anhand weniger, formaler Kriterien. Vielmehr werden die Beschäftigten

*„... entsprechend der ihnen im Rahmen des Arbeitsvertrags **zugewiesenen Tätigkeiten** [...] eingruppiert. Dabei sind die **im Arbeitsvertrag vereinbarte** oder zugewiesene **Tätigkeit** des/der Beschäftigten **und die berufliche Bezeichnung maßgeblich** zu beachten.“*

Die Zuordnung erfolgt wie bisher entsprechend den zeitlich überwiegender Tätigkeiten.

Die einschlägige Tarifgruppe ergibt sich aus den Tätigkeitsmerkmalen der Gruppenbeschreibungen, aufgeführt in Anhang 1 zum ERTV.

Allen Beschreibungen ist gemeinsam, dass die Zuordnung im ersten Schritt anhand der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die jeweilige Tätigkeit erfolgt. Dabei kommt es nicht darauf an, auf welchem Weg diese Kenntnisse und Fertigkeiten erlangt wurden. Als weitere Kriterien enthalten einige Entgeltgruppen besondere Anforderungen an den Grad der Selbstständigkeit, der Verantwortung für Arbeitsergebnisse oder im Bereich der Personalführung.

Als Entscheidungshilfe bei der Zuordnung dienen die Richtbeispiele im Entgeltgruppenkatalog. Diese sind nicht abschließend und auch nicht zwingend, aber geben einen (gewichtigen) Anhaltspunkt für die richtige Zuordnung.

Die Regelungen für Vorarbeiter:innen und Sprengberechtigte werden im neuen ERTV fortgeführt und teilweise präzisiert (Sprengberechtigte). Die Gruppe der den Vorarbeitern „ähnlich Beschäftigten“ wird abgelöst durch eine entsprechende Zuordnung im neuen Entgeltgruppenkatalog.

Das neue Entgeltsystem soll unabhängig vom Ausbildungs- und Bildungsweg die berufliche Entwicklung zutreffender abbilden. Dem dient auch, dass innerhalb jeder Entgeltgruppe der Erfahrungszuwachs tariflich anerkannt wird. Das Entgelt erhöht sich entsprechend automatisch in zwei tariflichen Entgeltstufen von jeweils 2,5 %-Punkten. (Ausgenommen davon sind nur die beiden höchsten Entgeltgruppen.)

Die Überführung in das neue Tarifsysteem

Die Tarifvertragsparteien haben für die Umstellung auf das neue System eine Überführung nach dem Prinzip „**Geld zu Geld**“ und eine Besitzstandsregelung vereinbart. Für die zum Jahreswechsel 2023/2024 bereits Beschäftigten ergibt sich daraus Folgendes:

- Oberster Grundsatz der Überführung von Geld-zu-Geld ist, dass es durch die Umstellung für keine/keinen der derzeitigen Beschäftigten zu einem finanziellen Nachteil im Bereich der tariflichen Vergütung kommt und zum Überführungszeitpunkt keine Verringerung des Entgelts eintritt. Gleichzeitig erfolgt mit der Umstellung im ersten Schritt aber auch keine Entgelterhöhung.
- Maßgeblich für die Zuordnung zu einer neuen Entgeltgruppe ist das bisherige, arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenentgelt ohne Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen. Das nächstniedrigere Stundenentgelt im Entgeltgitter (Ausnahme LG 5 = 100 %) führt zur einschlägigen Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe im neuen Entgelttarifvertrag, ab 1.1.2024.
- Der Unterschied des neuen Tarifstundenentgelts zum bisherigen Entgelt wird als dauerhafte tarifliche Zulage gezahlt. Diese ist vollwertiges Tarifentgelt, das auch an späteren Tarifierhöhungen teilnimmt und z.B. bei der Berechnung der Jahresabschlussvergütung u.a. berücksichtigt wird. Erst wenn eine höhere Erfahrungsstufe erreicht wird oder ein Gruppenaufstieg erfolgt, wird diese Besitzstandszulage auf die Erhöhung angerechnet.
- Andere tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Zulagen sind von der Umstellung nicht betroffen. Sie werden weiterhin unverändert nach den jeweiligen, bisherigen Regelungen gezahlt. Sofern eine übertarifliche Zulage also schon bisher anrechenbar ist, kann sie ggf. z. B. auf einen kommenden tariflichen Zeitaufstieg (ganz oder teilweise) angerechnet werden, wandelt sich insoweit aber in vollwertiges Tarifentgelt um.

Für die **Zeitaufstiege in den neuen Entgeltgruppen** gelten bei der Umstellung auf das neue Entgeltsystem ein paar Besonderheiten:

- Als Berufsjahre im neuen System zählt die Zeit ab der Umstellung, also ab dem 1.1.2024. Die bisher erreichte Berufserfahrung ist dabei nicht vergessen: Diese ist auch jetzt schon in der aktuellen Vergütung berücksichtigt – oft durch Regelungen auf betrieblicher Ebene – und verringert sich nicht durch die Umstellung.
- Sofern innerhalb der neuen E-Gruppe von Beschäftigten noch Erfahrungsstufen über dem aktuellen Stundenentgelt liegen, erhalten Beschäftigte die weiteren Stufen nach Ablauf von jeweils zwei Jahren in der Gruppe.
ACHTUNG: Sofern Beschäftigte als Kraftfahrer in die neue Stufe E 6 überführt werden, müssen für den Zeitaufstieg innerhalb der Gruppe E 6 ausnahmsweise die Gruppenmerkmale nochmal separat geprüft werden und erfüllt sein.
- Für Beschäftigte der **bisherigen A-Gruppen** gilt, dass diese alle bisher noch anstehenden Zeitaufstiege ihrer A-Gruppe erhalten. Dazu werden diese Beschäftigten ggf. mit dem nächsten anstehenden, individuellen A-Gruppen-Zeitaufstieg nochmals wie oben beschrieben, neu in das E-Gruppensystem überführt. Basis ist die bis dahin weiter dynamisierte A-Gruppen-Gehaltstabelle. Wer bereits bisher den höchsten Zeitaufstieg seiner A-Gruppe erreicht hat, erhält keinen zusätzlichen Zeitaufstieg, auch nicht in der neu zugeordneten E-Gruppe.
- Auszubildende die zum 1.1.2024 bereits im Ausbildungsverhältnis stehen, werden mit jedem Ausbildungsjahrwechsel nochmals wie oben beschrieben, neu in das E-Gruppensystem überführt. Basis ist die bis dahin weiter dynamisierte Ausbildungsvergütungstabelle. Auch die Zulage für Volljährige wird für diese Auszubildenden weiter gewährt, auch wenn sie die Volljährigkeit erst ab dem 01.01.2024 erreichen. Für neueingestellte Azubis entfällt diese Zulage.

Hinweis zur betrieblichen Umsetzung

Am wichtigsten für eine gelungene Überführung ist das Vertrauen der Beschäftigten, dass ihnen durch die Umstellung keine Nachteile entstehen.

Ebenso muss ggf. verständlich gemacht werden, dass die Umstellung nicht dazu angelegt ist, die Vergütung oder Eingruppierung einzelner Beschäftigter oder im Verhältnis von Kollegen untereinander zu verändern, zu „korrigieren“. Die Überführung folgt einem klaren mathematischen Schema und garantiert zur Einführung das centgleiche Entgelt im neuen System – für die Beschäftigten und die Arbeitgeber.

Bitte beachten Sie bei der Umstellung, ggf. den Betriebsrat über die Umstellung und den Umstellungsprozess rechtzeitig und gut zu informieren und die Abläufe zu besprechen, so dass dieser ebenfalls gegenüber den Beschäftigten sicher Auskunft geben kann. Sofern zu Detailfragen

unterschiedliche Ansichten bestehen, können diese am Besten im Voraus geklärt werden - wo nötig jederzeit unter Beteiligung von IG BAU und ISTE.

Für die Umstellung ist die Mitteilung der neuen Eingruppierung an die Beschäftigten in Textform vorgeschrieben. Wir empfehlen Ihnen, hierzu unser Muster zu verwenden und die Beschäftigten ergänzend anhand der gemeinsamen Kurz-Information der Tarifvertragsparteien zum ERTV zu informieren. Beides können Sie hier zum [Download](#) bereit.

Falls Sie Fragen zur Überführung oder zum neuen Tarifsysteem haben, kommen Sie jederzeit gerne auf uns zu.

Im Übrigen sind wir überzeugt, dass sich der Aufwand der Umstellung lohnt: Für die Zukunft bietet das neue Tarifsysteem eine deutlich differenziertere, attraktivere Vergütungssystem, das gleichzeitig der betrieblichen Wirklichkeit und der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten besser gerecht wird.

FAQs

Im Folgenden haben wir häufige und wichtige Fragen mit Antworten zusammengestellt. Wir werden diesen Katalog in den folgenden Wochen laufend anpassen. Die aktuelle Fassung finden Sie stets unter diesem [Link](#) oder im internen Bereich unserer ISTE-Homepage.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung des ERTV?

Nein. Die Einführung des ERTV und die Überführung sind umfassend tarifvertraglich geregelt. Arbeitgeber und Betriebsrat können daher keine abweichenden, betrieblichen Regelungen treffen und sind zur Umsetzung verpflichtet. Ein Mitbestimmungsrecht besteht deshalb nicht.

Welche Aufgabe hat der Betriebsrat bei der Einführung des ERTV?

Der Betriebsrat hat nach § 80 BetrVG u.a. die Aufgabe darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Dazu zählt auch der ERTV einschließlich der Überführungsregelungen.

Wir empfehlen auch in Ihrem Interesse, den Betriebsrat bereits in der Vorbereitung einzubinden, damit dieser den Beschäftigten ebenfalls schnell und sicher Auskunft geben kann.

Können im Betrieb abweichende Regelungen zur Überführung oder zum ERTV getroffen werden?

Grundsätzlich nein, da diese Fragen tarifvertraglich zwingend geregelt sind.

Sofern im Einzelfall bei der Durchführung Schwierigkeiten entstehen, sind IG BAU und ISTE zur Regelung anzurufen. Nötigenfalls können dann gem. § 7 ERTV auch ergänzende Firmentarifverträge unter Beteiligung des ISTE abgeschlossen werden.

Wie muss ich meine Beschäftigten informieren?

Die Beschäftigten erhalten zum Zeitpunkt der Überführung eine Information des Arbeitgebers in Textform, welche die für den/die Beschäftigte/n künftig einschlägige Entgeltgruppe und ggf. eine zu zahlende Besitzstandszulage gemäß § 6 V. ERTV ausweist.

Der ISTE stellt hierfür ein Muster zur Verfügung.

Wir empfehlen, den Beschäftigten darüber hinaus die gemeinsame Information der Tarifvertragsparteien zum ERTV auszuhändigen.

Was passiert mit den Zulagen?

Für die Überführung wird die bislang arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenvergütung ohne Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen zugrunde gelegt (§ 6 I. ERTV).

Die Zulagen unterliegen den bisherigen Regelungen und werden unverändert weiterbezahlt.

AUSNAHME bei Vorarbeitern Gleichgestellten:

Die Vorarbeiterzulage (13%) für Beschäftigte, die den Vorarbeitern gleichgestellt sind, wird für die Überführung dem Stundenentgelt hinzugerechnet.

Nicht betroffen ist die „normale“ Vorarbeiterzulage, diese gibt es bis zur Gruppe E7 weiterhin!

Wann können übertarifliche Zulagen angerechnet werden?

Übertarifliche Zulagen können nur dann auf tarifliche Entgelterhöhungen angerechnet werden, wenn dies vereinbart ist oder bei der Zusage vorbehalten wurde.

Tarifliche Erhöhungen sind z. B. die allgemeine Entgelterhöhung zum 01.07.2024 oder der Aufstieg in die nächste Berufsjahresstufe.

Was passiert, wenn das Überführungs-Stundenentgelt zu Zwei E-Gruppen passt?

Das ist nur der Fall, wenn **centgenau(!)** ein Stundenentgelt vorliegt, das in einer Stufe „ab dem 5. Berufsjahr“ ausgewiesen ist und betragsgleich in der nächsthöheren E-Gruppe als Einstiegsstufe (z. B.: E5, 5. Berufsjahr und E6, 1. Berufsjahr - jeweils 22,58 €).

Diese seltenen Fälle sind im Tarifvertrag nicht geregelt. Die Gruppenzuordnung zwischen der höheren oder niedrigeren E-Gruppe (bei gleichem(!) Betrag) ist richtigerweise danach zu entscheiden, welcher dieser beiden Gruppen der/die Beschäftigte nach den i. R. d. Arbeitsvertrags überwiegend zugewiesenen Tätigkeiten eher zuzuordnen ist.

FAQ zur Überführung gewerblich Beschäftigter

Wann beginnen die Berufsjahre zu zählen?

Grundsätzlich zählen als Berufsjahre für alle Beschäftigten die Jahre, die ein/e Beschäftigte/r in einer bestimmten Entgeltgruppe zurückgelegt hat. (§ 2 Abs. 5 ERTV).

Für die Überführung gilt, dass die Berufsjahre erst ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens (hinzu)gezählt werden.

Beispiel: Der/die Beschäftigte wird in die Gruppe E5, 3. Berufsjahr überführt und wechselt dann zum 1.1.2026 in die Gruppe E5, 5. Berufsjahr.

Was passiert mit der Besitzstandszulage (Überführungszulage), wenn der Berufsjahresaufstieg erfolgt?

Mit dem nächsten Berufsjahresaufstieg entfällt die Besitzstandszulage (Überführungszulage).

Beispiel einer Überführung, des Zeitaufstiegs und Anrechnung von ÜTZ (ohne Rücksicht auf kommende allgemeine Tarifierhöhungen):

Vereinbart IST:

Entgelt NEU:

Grundlohn LG 4	21,75 €	Grundentgelt E 5-1 (ab 1.1.2024)	21,42 € (92,5 %)
		Überführungszulage	0,33 €
ÜTZ	1,50 €	ÜTZ	1,50 €
ges.	23,25 €	ges.	23,25 €
		Grundentgelt E 5-3 (ab 1.1.2026)	22,00 € (95 %)
		Überführungszulage	0,33 € -> 0,00 €
		ÜTZ	1,50 € -> 1,25 €
		ges.	23,25 €

Erfolgt eine Anrechnung der Tarifierhöhung zum 1.7.2024 auf die Besitzstandszulage?

Nein. Diese Anrechnung erfolgt nicht. Die Besitzstandszulage erhöht sich zum 01.07.2024 selbst um 3,6%.

Hintergrund: Die Besitzstandszulage dient nur dem Ausgleich auf das bis zum 1.1.2024 bereits vereinbarte Tarifentgelt, das ohne die Überführung vollständig an den kommenden Erhöhungen teilgenommen hätte. Ein Nachteil durch die Aufspaltung des Tarifentgelts soll nicht eintreten.

Welcher Tarifaufstieg erfolgt, wenn gewerblich Beschäftigte aufgrund der Überführung bereits in einer E-Gruppe, 5. Berufsjahr angelangt sind?

Es findet keine Entgeltsteigerung in der Gruppe statt. Ein automatischer Gruppenwechsel erfolgt nicht.

Eine tarifliche Entgeltsteigerung erfolgt aber dann, wenn die Tätigkeit sich *nach* der Überführung soweit verändert, dass sich eine andere Gruppenzuordnung ergibt.

FAQ zur Überführung Angestellter und Meister

Wie erfolgt die Überführung mit einem Monatsgehalt?

Für den Standardfall der Vollzeitbeschäftigung in der „37,5-h-Woche“ können Sie die Zuordnung direkt anhand des bisherigen Monatsgehalts und der neuen Monatsentgelte im Entgeltgitter vornehmen.

Nach dem Wortlaut des § 6 I. ERTV ist für die Überführung an sich die „Stundenvergütung“ maßgeblich.

Für die Zuordnung muss also *grundsätzlich* aus dem vereinbarten Gehalt zunächst das individuelle Stundenentgelt errechnet werden, um damit die zutreffende neue E-Gruppe und Berufsjahresstufe zu ermitteln.

Bei Vollzeitbeschäftigten in der 37,5-Stundenwoche wäre dazu der tariflich vereinbarte Teiler von 163 Stunden/Monat anzuwenden. Auf diesem Teiler basiert allerdings bereits die Umrechnung zwischen Stundenentgelt und Monatsentgelt im neuen Entgeltgitter. In diesen Standardfällen ist die Umrechnung daher überflüssig.

Wie erfolgt die Überführung bei Teilzeitbeschäftigten?

Bei Teilzeitbeschäftigten (genauso: Beschäftigte mit höherer individueller Wochenarbeitszeit) ist eine Umrechnung erforderlich. Zur Umrechnung des Gehalts auf das Stundenentgelt ermitteln Sie den Teiler (Monatsarbeitsstunden) wie folgt:

$$\text{Anzahl Arbeitsstunden/Woche} : 5 \text{ Tage/Woche} \times 260,8 \text{ Tage/Jahr} : 12 \text{ Monate/Jahr} \\ = \text{Anzahl Arbeitsstunden/Monat}$$

Das bisher vereinbarte Monatsgehalt teilen Sie durch die ermittelte Monatsstundenzahl und bestimmen anhand des sich daraus ergebenden Stundenentgelts die zutreffende neue E-Gruppe und Berufsjahresstufe.

Auf Basis des neuen tariflichen Stundenentgelts der einschlägigen E-Gruppe und Stufe errechnen Sie mit Hilfe der individuellen Monatsstundenzahl das neue tarifliche Monatsgrundentgelt.

Im letzten Schritt bestimmen Sie die individuelle Besitzstandszulage.

Beispiel für eine 30-Stundenwoche:

Vereinbart IST:		Entgelt NEU:	
Gehalt A3-5 (Teilzeit 30-h- Woche)	3.430,40 € <small>3.430,4 : (30 : 5 x 260,8 : 12) = 26,3067 → 26,31 €/h</small>	Grundentgelt E 8-3 (nächstniedrigere Tabellenposition)	26,06 €/h (112,5%)
		30 h-Tarifgehalt neu	3.398,22 €
		Besitzstandszulage	32,18 €
ÜTZ (frei vereinbart, hier: gedacht als Zwischen- schritt zur A4 und Rundung)	119,60 €	ÜTZ (bleibt unverändert, unabhängig von der Begründung!)	119,60 €
Gesamt	3.550,00 €	Gesamt	3.550,00 €

Praxishinweis:

In vielen Betrieben erfolgt die Umrechnung des Vollzeit- auf ein Teilzeitentgelt nach einem Prozentwert, ermittelt aus der Wochenarbeitszeit. Anhand des Prozentwertes wird dann das jeweilige individuelle Tarifgehalt auf Basis der Monatsentgelte im Entgeltgitter errechnet.

Dies führt aufgrund (anderer) Rundungsfehler rechnerisch gelegentlich zu geringfügig abweichenden Ergebnissen. Dies ist aber hinnehmbar, da diese geringen Abweichungen bei der Berechnung der Besitzstandszulage vollständig ausgeglichen werden. Am Ende wird weiterhin centgenau das bisherige Monatsentgelt gezahlt.

Welche Zeitaufstiege erhalten Angestellte?

Angestellte, die aus den bestehenden A-Gruppen überführt werden, erhalten weiterhin nur/genau ihre Erfahrungsaufstiege ihrer bisherigen A-Gruppe.

Etwas anderes gilt dann, wenn die Tätigkeit sich *nach* der Überführung soweit verändert, dass sich eine andere, höhere Gruppenzuordnung ergibt. Mindestens bleibt es aber beim Anspruch in Höhe der jeweiligen, bisherigen A-Gruppenstufe, auch wenn dieser erst später eintritt.

Welcher Zeitaufstieg erfolgt, wenn ein Angestellter, der bereits im A-Gruppenkatalog die höchste Stufe erreicht hat und im E-Gruppenkatalog jetzt im z. B. 3. Berufsjahr eingestuft wird?

Es findet keine Entgeltsteigerung in der neuen E-Gruppe mehr statt, außer die Tätigkeit verändert sich nach der Überführung soweit, dass sich eine andere, höhere Gruppenzuordnung ergibt.

Wie ist das Gehalt festzustellen, wenn Angestellte den nächsten Zeitaufstieg entsprechend dem alten A-Gruppenkatalog nach der Überführung erreichen, z. B. zum 1.4.2024?

Das tarifliche Monatsentgelt ab dem Aufstieg ergibt sich der Höhe nach aus der weiter dynamisierten bisherigen A-Gruppen-Gehaltstafel. Anhand dieses Monatsentgelts erfolgt dann erneut eine Überführung wie zur Einführung des ERTV.

Kann ich die Mehrfachüberführung bei Angestellten vermeiden, in dem ich bei der Überführung zum 01.01.2024 eine höhere E-Gruppe oder höhere Berufsjahresstufe wähle?

Gegenüber einzelnen Beschäftigten ist jede Gruppen- und Stufenzuordnung tarifkonform, die zu jedem Zeitpunkt mindestens den Tarifanspruch erfüllt. In Einzelfällen kann dies angezeigt sein.

Eine nicht nur individuelle, sondern allgemeine, abweichende Zuordnungsregel wäre aber zumindest mitbestimmungspflichtig! Sofern sich die kollektive Entgeltstruktur dadurch insgesamt verändern würde, bedürfte es der Abstimmung mit den Tarifvertragsparteien.

Im Übrigen empfiehlt es sich den bloßen Eindruck einer Ungleichbehandlung bei der Überführung zu vermeiden, z. B. im Verhältnis der Angestellten zu den gewerblichen Beschäftigten. Freiwillige Höhergruppierung im Zuge der Überführung nur für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten könnten im gesamten Betrieb Erwartungen wecken oder Zweifel an einem fairen Verfahren.

FAQ zur Überführung Auszubildender

Wie erfolgt die Überführung bei den Auszubildenden?

Die Auszubildenden erhalten ab dem 01.01.2024 die in der neuen Tabelle aufgeführte Ausbildungsvergütung ihres Ausbildungsjahres.

Die Auszubildenden im 3. und 4. Ausbildungsjahr erhalten die Differenz zu ihrer bisherigen Ausbildungsvergütung als Besitzstandszulage. Dies gilt auch, wenn sie erst nach dem 1.1.2024 in das 3. Ausbildungsjahr eintreten. Bezugspunkt ist die bis dahin weiter dynamisierte Tabelle der Ausbildungsvergütungen.

Die Zulage für volljährige Auszubildende wird nur noch bei bereits bestehenden Ausbildungsverhältnissen unverändert weiterbezahlt. Dies gilt auch, wenn die Volljährigkeit erst ab dem 1.1.2024 eintritt.

Stand 30.10.2023