



Welche Rolle spielen Belastungen am Arbeitsplatz beim ERA ?

Fragt man einen **Arbeiter**, welche Lohngruppe er hat, bekommt man manchmal die stolze Antwort: Ich habe die „7“. Ab dieser Lohngruppe wird nach dem alten System eingruppiert, wer eine Arbeit verrichtet für die eine qualifizierte Berufsausbildung notwendig ist. Fragt man den gleichen Arbeiter, ob er Facharbeit leistet, kommt manchmal heraus, dass er in der Lohngruppe 5 eingestuft ist und zwei Belastungsstufen zusätzlich erhält. Im alten System wurden also Belastungen bezahlt.

Fragt man **Angestellte**, ob sie an ihrem Arbeitsplatz Belastungen durch Arbeit verspüren, sagen sie: „Ja - aber wir bekommen keine Belastungszulage. Der Vorgesetzte sagt, dass Belastungen mit der Gehaltsgruppe abgegolten sind.“

Im **ERA-Tarifvertrag** steht nun, dass: „die Tarifvertragsparteinen das Ziel haben, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen“, und „dass im Rahmen der Bewertung keine Bezahlung für Gesundheitsschäden erfolgt.“

Gibt es jetzt Belastungszulagen im **ERA** oder nicht? Und wenn ja: „Für wen?“



Alle ERA-Informationen im Überblick:

- Nr. 1: Wer ERA versteht hat Vorteile
- Nr. 2: Die neue Eingruppierung:
Mit Können punkten
- Nr. 3: Wie wird Ihr Arbeitsplatz bewertet
- Nr. 4: Das Stufenwertzahlverfahren
- Nr. 5: Der Anpassungsprozess
- Nr. 6: Was passiert mit meinem Leistungsentgelt bzw. mit meiner Leistungszulage ?
- Nr. 7: Berücksichtigung von Belastungen durch eine Zulage
- Nr. 8: Meine Reklamationsrechte



Villingen-
Schwenningen

Der Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA)

7

IG Metall
VST Villingen-Schwenningen
Arndtstrasse 6
78054 VS-Schwenningen

Tel: 07720 / 8332 - 0
Fax: 07720 / 8332 - 22

Email: villingen-schwenningen@igmetall.de

Internet: www.igmetall.de

Öffnungszeiten:
Montag bis Freitag
08.00 Uhr bis 12.00 Uhr
13.30 Uhr bis 17.00 Uhr

Rechtsberatung:
jeweils Freitag
13.30 Uhr bis 17.00 Uhr

Berücksichtigung von Belastungen durch eine Zulage

Für wen werden die Belastungen durch eine Zulage berücksichtigt ?

Wenn im neuen **ERA** - Tarifvertrag von „Beschäftigten“ die Rede ist, dann sind immer **alle** Arbeiter und **alle** Angestellten gemeint. - Eben alle im Betrieb beschäftigten. Also werden Belastungen auch bei allen Beschäftigten berücksichtigt und bezahlt.

Wer stellt fest, wo es Belastungen gibt ?

Die Tarifvertragsparteien haben dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung den Schlüssel in die Hand gegeben, geeignete Maßnahmen zur Minderung von Belastungen zu beraten, da in verschiedenen Betrieben unterschiedliche Belastungen auftreten.

Es gilt der Grundsatz, dass **Abbau** von Belastungen **vor deren Bezahlung** geht, um zu verhindern, dass Belastungen zu Gesundheitsschäden führen.

Im übrigen können dazu Beschäftigte und Betriebsrat geeignete Vorschläge zur Reduzierung von Belastungen einbringen. Wenn der Betriebsrat und die Geschäftsleitung sich darüber nicht einigen, muss der Arbeitgeber seine ablehnende Haltung begründen.

Wie werden die Belastungen ermittelt ?

Sofern es eine **paritätische Kommission** gibt, berät diese über die Bewertung der Belastung. Ansonsten ist die Geschäftsleitung und der **Betriebsrat** damit beschäftigt.

Prinzipiell werden die Belastungen genau so bewertet, wie der Arbeitsplatz. Der Grundgeltanspruch und die Leistungszulage bleiben von einer Bezahlung der Belastung unberührt.

Was wird als Belastung bewertet ?

Die einzelnen Belastungsarten (Muskeln, Reizarmut, Umgebungseinflüsse) werden **ganzheitlich** betrachtet. Das bedeutet, dass sowohl die während der Ausführung der **Arbeitsaufgabe** auftretenden Belastungen als auch die aus der **Arbeitsumgebung** entstehenden Belastungen berücksichtigt werden.

Welche Belastungsarten gibt es ?

Es wird zwischen Belastung

- der **Muskeln**
- durch **Reizarmut**
- durch sonstige **Umgebungseinflüsse**

unterschieden. Jede Belastungsart wird in zwei Stufen unterteilt, je nach Schwere der Belastung.

Die Belastungsart „sonstige Umgebungseinflüsse“ wird nochmals in **6 Unterpunkte** (Schmutz, Hitze, Nässe, Gase, Blendung, Unfallgefahr) unterteilt.

Was ist, wenn Belastungen im Sinne des Gesundheitsschutzes abgebaut werden ?

Wenn der Grundgeltanspruch gleich bleibt, dann wird der Geldbetrag, der in der Vergangenheit als Leistungszulage gezahlt wurde als **Verdienstausgleich** weiter gezahlt. Allerdings werden Tarifierhöhungen, eine höhere Grundgeltgruppe oder Erhöhungen der Leistungszulage angerechnet.

Wie viel Geld gibt es ?

Eine Leistungszulage ergibt sich aus der **Punktesumme** der Bewertung der Belastungsarten. Es wird einheitlich ein Prozentsatz, bezogen auf die **Entgeltgruppe 7** für alle betroffenen Beschäftigten ausbezahlt.

Summe Punkte	Prozentsatz	Geldbetrag Stand: 1.3.2005
1	2,5%	55,70 €
2	5 %	111,40 €
3	7,5 %	167,10 €
4	10,0 %	222,80 €

Es sind bis zu 8 Belastungspunkte möglich.

Kann ich die Ermittlung meiner Leistungszulage reklamieren ?

Ja. Die **Reklamation** der Leistungszulage kann entweder durch den Betriebsrat oder durch den einzelnen Beschäftigten **schriftlich** beim Arbeitgeber reklamiert werden.