

ERA WORKSHOP AKTUELL

Information des Betriebsrats der DaimlerChrysler AG Entwicklung Pkw und Werk Untertürkheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die einzelnen Abteilungen im Werk Untertürkheim und der MCG Entwicklung bereiten sich zur Zeit mit Workshops auf die ERA-Einführung vor. An den ERA-Workshops nehmen E4-Leiter, Meister, Vertreter des Personalbereiches und Betriebsräte teil. Dabei werden alle in der Abteilung anfallenden Arbeitsaufgaben von den dort beschäftigten Kollegen erfasst. Jetzt ist jeder einzelne gefragt. Denn der Experte am eigenen Arbeitsplatz ist jeder selbst! Beschäftigte müssen sich, auch im eigenen Interesse, zusammen mit dem Betriebsrat und den Vertrauensleuten in diesen Prozess einmischen. Gemeinsam müssen wir darauf achten, dass auch alle Tätigkeiten erfasst und richtig auf die einzelnen Aufgabenbeschreibungen verteilt werden. Nur dann können wir unser Ziel erreichen: Die gerechte Bewertung der Arbeitsplätze und daraus resultierend eine faire Bezahlung.



Helmut Lense



Wolfgang Nieke

Mit der Einführung des Entgelttarifvertrags ERA werden ab 2007 die bei DaimlerChrysler bisher getrennten Vergütungssysteme für Arbeiter und Angestellte von einem gemeinsamen System abgelöst. Damit haben wir ein wichtiges Ziel erreicht. Denn für alle Tätigkeiten im Unternehmen gilt ein einheitlicher Bewertungsmaßstab. Mit ERA wird es künftig weder Lohn- noch Gehaltsgruppen und auch keine Arbeitswerte für Arbeiter und Rangstufen für Angestellte mehr geben. Die Arbeitsaufgabe wird in eine der 17 Entgeltgruppen eingestuft. Entscheidend für die Vergütung sind die tatsächlichen Anforderungen, die die Arbeitsaufgabe an den jeweiligen Beschäftigten richtet und die dazu notwendigen Qualifikationen.

Mit dem ERA-Abschluss in Baden-Württemberg haben die Tarifvertragsparteien vor anderthalb Jahren mit 122 tariflichen Niveaubeiispielen einen Orientierungsrahmen vereinbart, mit dem sich viele typische Tätigkeiten in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie nach einheitlichen Kriterien abbilden lassen. Bei

DaimlerChrysler haben Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 vereinbart, dass es ein betriebliches Grundentgelt – also ein „Daimler-Entgelt“ – zusätzlich zum tariflichen Grundentgelt gibt. Außerdem wurde eine einheitliche Entgeltlinie für alle DaimlerChrysler-Standorte festgeschrieben.

Das haben wir geschafft. Als nächstes muss festgelegt werden, wie bei uns künftig das tarifliche Leistungsentgelt ermittelt wird. Dabei geht es um die Neugestaltung des Leistungsbeurteilungssystems insbesondere für Zeitlöhner und Angestellte. Somit werden bis Mitte 2006 die Voraussetzungen geschaffen, dass am 1. Januar 2007 ERA eingeführt wird.

Herzlichst

Helmut Lense, Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Nieke, Stellv. BR-Vorsitzender



ERA-Umsetzung in Workshops

Bei der Umsetzung von ERA lassen sich bisherige Arbeitswerte und Rangstufen nicht einfach in ERA-Entgeltgruppen umrechnen. Auch die bisherigen Stellenbeschreibungen können nicht ohne weiteres verwendet werden, sondern alle Tätigkeiten müssen zunächst erfasst, dann zugeordnet und anschließend neu bewertet werden. Dies geschieht in einem für alle Standorte einheitlichen Prozess, auf den sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung Anfang des Jahres verständigt haben. Nachdem das Unternehmen die Gesamtplanung für den Standort mit Startterminen der einzelnen Bereiche abgeschlossen hat, ist die Umsetzung in den Werken und der Zentrale mit der Durchführung bereichsweiser Workshops angelaufen. Der Betriebsrat kann jeweils drei Vertreter pro Workshop benennen.



Ausgangspunkt für die jetzigen Beschreibungen sind von der Zentrale erstellte Funktionsmatrizen, die in Abteilungswshops durch die zuständigen Führungskräfte in den nächsten Tagen mit den tatsächlichen Verhältnissen in der Abteilung abgeglichen und ggf. ergänzt werden. Die Führungskräfte benennen in der Funktionsmatrix alle wertigkeitsprägenden Tätigkeiten, ordnen diese Tätigkeiten nach Schwierigkeitsgraden ein und beschreiben sie. An den Startworkshops, die vom Personalbereich geleitet werden, sind Teamleiter, Meister oder Abteilungsleiter und drei Vertreter des Betriebsrats beteiligt. Vertreter können auch Beschäftigte aus den Abteilungen sein, die die dortigen Verhältnisse besonders gut kennen. Diese Phase der Umsetzung ist sehr wichtig, denn hier sollten alle Tätigkeiten der Abteilung erfasst werden, insbesondere müssen alle wertigkeitsprägenden Tätigkeiten beschrieben sein. Ganz besonders in Angestellten- und Facharbeiterbereichen ist das Spektrum an Tätigkeiten oft breit gefächert, so dass wir Betriebsräte auf die Beteiligung und Unterstützung der dortigen Beschäftigten setzen, denn sie sind die eigentlichen Experten.

Erfassung, Profilbildung und Zuordnung

Das Arbeitsergebnis dieses Startworkshops, also die bereichsweise bzw. abteilungsbezogen überarbeitete Funktionsmatrix, ist Grundlage für die Profilbildung, die der Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibung entspricht. Diese Profilbildung und die Erstzuordnung der Beschäftigten zu den Profilen wird von den zuständigen Führungskräften vorgenommen.

Die Bereichsergebnisse der Standorte werden in der Möhringer Zentrale in einer Zuordnungskonferenz durch den Personalbereich überprüft und ggf. verändert. Die so entstandenen Profile (Arbeitsplatzbeschreibungen) werden vom Personalbereich bewertet und es wird die Zuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen vorgenommen. Die zentral abgeleiteten Aufgabenbeschreibungen und die Zuordnung der Beschäftigten werden dann dem Betriebsrat am jeweiligen Standort vom Personalbereich vorgestellt. Erst danach werden die Unterlagen mit Beschreibung, Bewertung und Entgeltgruppe der örtlichen Paritätischen Kommission übergeben.

Einstufung nach dem Stufenwertzahlverfahren

Die Paritätische Kommission, die mit jeweils drei Unternehmensvertretern und drei Betriebsräten besetzt ist, verhandelt und beschließt die Einstufung durch Festlegung der Entgeltgruppe. Die ERA-Bewertung der Tätigkeiten erfolgt mit dem Stufenwertzahlverfahren, einem fest definierten Kriterien- und Punktekatalog. In die Bewertung nach dem ERA-Tarifvertrag gehen die Merkmale Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum bzw. Verantwortung, Kommunikation und bei Führungskräften Mitarbeiterführung ein. Innerhalb dieser Bewertungsmerkmale gibt es verschiedene Abstufungen, mit entsprechenden Punktwerten. Aus der Summe aller Punkte resultiert die Zuordnung zu einer der 17 tariflichen Entgeltgruppen, welche die Höhe des tariflichen Grundentgelts festlegt. Die Verfahren zur Festlegung des Leistungsentgelts und der Belastungszulagen werden momentan verhandelt und zusätzlich in separaten Betriebsvereinbarungen geregelt.

Unabhängig von jetzt zu treffenden Vereinbarungen haben wir im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 die Einkommen aller Beschäftigten, die bereits vor dem 6. August 2004 zur Belegschaft gehörten, bis 2012 abgesichert. Für sie ist die ERA-Einführung mit keinerlei Entgeltrisiken verbunden, denn die heutigen Entgelte sind gesichert und entwickeln sich bis 2012 tarifdynamisch effektiv weiter.

Funktionsmatrix

Funktionsmatrizen sind tabellarische Übersichten aller wertigkeitsprägenden Tätigkeiten eines Bereichs bzw. einer Abteilung, die dem Schwierigkeitsgrad entsprechend eingeordnet und inhaltlich beschrieben werden.

Wertigkeitsprägend

Mit ERA wird die Wertigkeit der Arbeitsaufgabe ermittelt. Dabei geht es um die Anforderungen, die die Tätigkeit an den Beschäftigten richtet. Konkret werden zur Problemlösung erforderliche Fähigkeiten wie Denken und Informationsverarbeitung, das Ausmaß des Handlungsspielraums zur eigenverantwortlichen Erfüllung der Arbeitsaufgabe, die Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit und bei Führungskräften zusätzlich die erforderlichen Kompetenzen zur Mitarbeiterführung bewertet.

Profilbildung

Die Funktionsmatrix bildet alle wertigkeitsprägenden Tätigkeiten eines Bereichs bzw. einer Abteilung ab. In der Regel werden aber nicht alle Tätigkeiten eines Bereichs auch von allen Beschäftigten ausgeführt. Bei der Profilbildung werden bestimmte Tätigkeiten bestimmten Planstellen bzw. Arbeitsplätzen zugeordnet.

Paritätische Kommission

Die Paritätische Kommission überprüft die vom Arbeitgeber beschriebenen und vorläufig eingestuften Arbeitsaufgaben und beschließt die endgültige Einstufung aller Tätigkeiten in die jeweilige ERA-Entgeltgruppe. Außerdem werden von der Paritätischen Kommission alle Reklamationen behandelt. Die Paritätische Kommission ist mit drei vom Arbeitgeber benannten Mitgliedern und drei Betriebsratsvertretern besetzt.

Stufenwertzahlverfahren

Merkmale Stufen Punktwerte

Stufen	Wissen und Können	Punkte
A1	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsunterweisung und kurze Übung erfordern.	3
A2	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und längere Übung erfordern.	4
A3	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern.	5
A4	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A3 hinaus erfordern, wobei das Anlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.	7
A5	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.	9
B1	10 Abgeschlossene, in der Regel zweijährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	10
B2	13 Abgeschlossene, in der Regel drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	13
B3	16 Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. Meister-Ausbildung iHK).	16
B4	19 Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. staatlich geprüfter Techniker)	19
B5	24 Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.	24
B6	29 Abgeschlossenes Universitätsstudium.	29

1.2.2. ERFAHRUNG	
E1	1 bis zu einem Jahr
E2	3 mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren
E3	5 mehr als 2 Jahren bis zu 3 Jahren
E4	8 mehr als 3 Jahren bis zu 5 Jahren
E5	10 mehr als 5 Jahre

Stufen	Denken	Punkte
D1	Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen beinhalten.	1
D2	Aufgaben, die eine schwerere erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern, die es erfordern, standardisierte Lösungswege anzuwenden.	3
D3	Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern, oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende Lösungswege auszuwählen und anzuwenden.	5
D4	Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	8
D5	Problemstellungen, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster weiterzuentwickeln.	12
D6	Neuartige Problemstellungen, die es erfordern, neue Lösungsmuster zu entwickeln.	16
D7	Neue komplexe Problemstellungen, die innovatives Denken erfordern; längerfristige Entwicklungstrends sind zu berücksichtigen.	20



Stufen	Handlungsspielraum Verantwortung	Punkte
H1	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.	1
H2	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).	3
H3	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).	5
H4	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.	7
H5	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.	9
H6	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit Handlungsspielraum für ein Aufgabenfeld. Zur Aufgabendurchführung ist der selbständige Einsatz bekannter Methoden und Hilfsmittel erforderlich.	11
H7	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes Aufgabenfeld.	14
H8	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Zielen mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabenfeld.	17

Stufen	Kommunikation	Punkte
K1	Informationseinholung und -weitergabe zur Erledigung der Arbeitsaufgabe (z.B. Auftrag entgegennehmen und abmelden, auftretende Abweichungen melden).	1
K2	Abstimmung in routinemässigen Einzelfragen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen durchsprechen und abstimmen).	3
K3	Abstimmung über routinemässige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen klären).	5
K4	Abstimmung und Koordinierung im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes bei gleicher Gesamtzielsetzung. Unterschiedliche Interessenlagen treten auf.	7
K5	Interessenvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex gegenüber Anderen, bei unterschiedlichen Zielsetzungen. (z.B. Gespräche Einkäufer mit Lieferant).	10
K6	Verhandlungen von funktionsübergreifender Bedeutung mit Anderen, bei unterschiedlichen Zielsetzungen.	13

Stufen	Mitarbeiterführung	Punkte
F1	Ermitteln von Anweisungen unter konstanten und überschaubaren Rahmenbedingungen und Zielen.	2
F2	Erläuterung der Ziele und Akkordierung der Aufgabenstellung mit Anordnung der Mitarbeiter. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind nach Art und Umfang überschaubar.	3
F3	Erreichung eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses zur Zielerreichung, auch bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind abschätzbar.	4
F4	Gemeinsame Entwicklung von aufgaben-/bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwerer abschätzbar.	5
F5	Gemeinsame, auf persönliche Überzeugung der Mitarbeiter ausgerichtete Entwicklung und Ausgestaltung von aufgaben-/bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen, bei häufig unterschiedlichen Interessenlagen, mit eigenen und/oder anderen Mitarbeitern. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwer abschätzbar, funktions- und/oder bereichsübergreifend.	7

Entgeltgruppen

EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9	EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	EG 16	EG 17
6	7-8	9-11	12-14	15-18	19-22	23-26	27-30	31-34	35-38	39-42	43-46	47-50	51-54	55-58	59-63	64



ERA WORKSHOP AKTUELL

Der **Lohn- und Gehaltsausschuss** hat Hauptverantwortliche in den Centern bestimmt, die Fragen zu ERA beantworten.

PMO	Ali Kul	Tel. 2 33 65
PGE	Roland Schäfer	Tel. 6 14 74
PAC	Karl Reif	Tel. 6 62 83
QMP und PGS	Harald Weiss	Tel. 6 68 69
PPA, WL und LOG	Waldemar Rasch	Tel. 6 62 81
PFW	Rolf Höflinger	Tel. 3 35 94
PWT	Klaus Kaupert	Tel. 5 97 22
MTC	Udo Bangert	Tel. 2 16 34

Die **Paritätische Kommission** entscheidet über Reklamationen der Tätigkeitsbeschreibungen und Bewertungen.

Wolfgang Nieke	Tel. 2 64 04
Ali Kul	Tel. 2 33 65
Roland Schäfer	Tel. 6 14 74
Karl Reif	Tel. 6 62 83
Waldemar Rasch	Tel. 6 62 81
Udo Bangert	Tel. 2 16 34



Aktuelle Informationen zu ERA stehen auf der Intranetseite des Betriebsrats unter

<http://intra.daimlerchrysler.com/ut/br>