



ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG Entwicklung PKW und Werk Untertürkheim



ERA- neues Entgelt für gute Leistung

Informationen zur ERA-Einführung
im Werk Untertürkheim und in
der Entwicklung PKW



Herausgeber: IG Metall Stuttgart; **Verantwortlich:** Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter
Redaktion: Alexandra Wolf, Helmut Lense, Kai Bliesener (IGM)
Druck: hartmann Druck, Wildberg

Extra Betriebsrat

ScheibenWischer Extra Mai 2005



Helmut Lense



Wolfgang Nieke

ERA - neues Entgelt für gute Leistung

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Entgelttrahmentarifvertrag ist für viele Beschäftigten nach wie vor ein Buch mit sieben Siegeln. Mit diesem SCHEIBENWISCHER-Extra wollen wir Antworten zum ERA geben.

Mit der Einführung des 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 sowie 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.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben 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 festgeschrieben. Dies sichert den Beschäftigten in allen deutschen DaimlerChrysler-Werken ein gleiches Entgeltniveau auf Basis der baden-württembergischen Tarifverträge.

Im Jahr 2006 wird die Entgeltlinie um 2,79 Prozent abgesenkt. Aber: Zeitgleich mit der Absenkung der Entgeltlinie setzen monatliche Ausgleichszahlungen in gleicher Höhe ein. Diese werden bis zur betrieblichen Umsetzung des ERA im Jahr 2007 als Einmalzahlungen geleistet. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Absenkung der Entgeltlinie um 2,79 Prozent für niemanden weniger Geld bedeutet.

Sie haben diesen SCHEIBENWISCHER-Extra gelesen und immer noch Fragen zu ERA? Dann wenden Sie sich an den hauptverantwortlichen Betriebsrat zum Thema ERA in Ihrem Center (siehe Seite 4) oder besuchen Sie die Intranetseite des Betriebsrats unter <http://intra.daimlerchrysler.com/ut/br>.

Herzlichst

Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Nieke
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Geschichtliche Entwicklung

Der lange Weg zum neuen Entgeltrahmenabkommen

Konkrete Diskussionen über einen neuen Tarifvertrag zum Entgelt haben in den 80er Jahren innerhalb der IG Metall begonnen. Ausschlaggebend waren der Wandel der Arbeitswelt, die zunehmende Automatisierung der Produktion, sowie Veränderungen in der Arbeitsorganisation und der Beschäftigtenstruktur.

Fabriken von „damals“ gab es nicht mehr

Der Anteil der Facharbeiter in der Produktion nahm zu dieser Zeit stark zu. Innerhalb der IG Metall entstand zu dieser Zeit das Projekt „Tarifreform 2000“. Die „alten“ Lohn- und Gehaltstarifverträge wurden Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre verhandelt und vereinbart. Die Fabriken von „damals“ gab es so nicht mehr. Viele Bewertungsbeispiele im Tarifvertrag waren überholt. Gleichzeitig verblassten die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten. Auch „unten“ in der Fabrik wurde mehr und mehr geplant. In Projektgruppen wurden Abläufe verbessert und optimiert. Der Produktionsablauf wurde gesteuert und notwendige Ersatzteile oder Betriebsmittel beschafft.

Entstehung der Gruppenarbeit

Anfang der 90er Jahre rückte das Thema Gruppenarbeit, und in diesem Zuge Selbststeuerung und Selbstorganisation der Gruppen, ins Rampenlicht der betrieblichen Diskussionen. In der Folgezeit wurde in vielen Betrieben Gruppenarbeit eingeführt, wenn auch in den unterschiedlichsten Formen. Mit dem Lohn- und Gehaltsrahmen Tarifvertrag 1 (LGRTV) konnten diese neuen Aufgabenbeschreibungen nur auf Umwegen bewertet werden. Beim Daimler, wie in wenigen anderen Großbetrieben auch, haben die IG Metall-Betriebsräte im Vergleich zum Tarifgebiet eine Höherbewertung der

Arbeitsplätze in der Produktion erreicht. In der Mehrzahl der Betriebe ging das nicht. Dafür wollte die IG Metall eine tarifliche Regelung und Handhabe zur Neubewertung der Arbeitsaufgaben.

Ständiges Auf und Ab der Gespräche

Die Arbeitgeber waren seit 1989 grundsätzlich bereit, mit der IG Metall einen neuen Entgelttarifvertrag zu verhandeln. Ihnen ging es anfangs jedoch vor allem darum, die Schutzfunktionen des Tarifvertrages einzuschränken und, wie sie es nannten, zu „entrümpeln“. Im Gegenzug erklärte die IG Metall ihr Ziel, Beschäftigte im Zusammenhang ihrer Arbeit stärker zu beteiligen und die kollektiven Mitbestimmungsrechte auszuweiten.

In den 14 Jahren, die bis zum Ergebnis am 23. Juni 2003 vergangen sind, gab es ein

ständiges Auf und Ab in den Gesprächen. Verhandlungen wurden ausgesetzt und wieder aufgenommen, Sondierungskommissionen eingesetzt, Detaillösungen gefunden und wieder verworfen. In diesen 14 Jahren haben sich auch die Fabriken weiter verändert. Arbeitsanreicherung in der Gruppenarbeit und Dezentralisierung in der Betriebsorganisation werden inzwischen zum Teil wieder rückgängig gemacht.

Niemand verliert durch ERA Geld

Die Arbeitgeber suchen ständig nach neuen Methoden, Kosten zu senken. Der ERA-Tarifvertrag wird diese Funktion nicht übernehmen, dafür wurden Schutzbestimmungen bestätigt oder neu formuliert. Klar ist, dass durch den ERA niemand weniger Geld bekommt. Klar ist aber auch, dass nicht alle mehr bekommen



Neue Bewertung durch ERA

Die Grundlage für das monatliche Einkommen bildet das so genannte tarifliche Grundentgelt. Dieses wird durch das ERA-Bewertungsverfahren ermittelt. Grundlage für diese Ermittlung sind folgende Merkmale: Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum und Verantwortung, Kommunikation und Mitarbeiterführung.

Das heißt: Die Anforderungen der Arbeitsaufgabe, die dem jeweiligen Beschäftigten vom Unternehmen übertragen wurde, werden anhand dieser Kriterien ermittelt. Je nach Schwierigkeitsgrad der Arbeitsaufgabe werden die einzelnen Merkmale mit Punkten versehen. Die Gesamtsumme der Punkte aller Merkmale ergibt die Zuordnung zur ERA-Entgeltgruppe. Als Voraussetzung für die Bewertung der Fähigkeiten muss für jeden Arbeitsplatz eine Aufgabenbeschreibung erstellt werden.

Aufgabe der ERA-Workshops

Zur Erstellung der Aufgabenbeschreibungen werden in allen Abteilungen ERA-Workshops durchgeführt. In diesen Workshops erstellen Führungskräfte, Personalbereich und Betriebsrat die so genannte Funktionsmatrix.

Das heißt, alle in der Abteilung vorkommenden Aufgaben und Tätigkeiten werden in der Funktionsmatrix unabhängig davon, wer sie macht, erfasst. Darüber hinaus wird in der Funktionsmatrix auch die Ausprägung der Tätigkeiten beschrieben.

Ein Beispiel aus der Instandhaltung macht deutlich: Nicht alle Reparaturen sind gleich schwierig, sondern es gibt einfache, schwierige oder gar hoch komplizierte Reparaturen. Hinter diesen Ausprägungen stehen dann auch unterschiedliche Anforderungen an die Berufserfahrung, an die Denkprozesse zur Störungsbeseitigung und an die Fehleranalyse. Das Beispiel zeigt die unterschiedlichen Ausprägungen bei der Fehleranalyse, welche dann in der Funktionsmatrix beschrieben werden. Diese Ausprägungen sind für die Bewertung entscheidend. Wichtig ist, dass keine Aufgabe in der Matrix vergessen wird.

Erstellung der Profile

Wenn alle Tätigkeiten in der Funktionsmatrix beschrieben sind, werden so genannte Profile erstellt. Hinter einem Profil stehen mehrere Mitarbeiter, die dieselben Tätigkeiten ausüben. Aus dem Profil werden dann die Aufgabenbeschreibungen erstellt. Die Aufgabenbeschreibung beinhaltet die Tätigkeiten. Das heißt, das was jemand tut. Wie jemand seine Arbeits-

aufgabe ausführt, wird in der Leistungsbeurteilung bewertet. Die Leistungsbeurteilung bestimmt dann das Leistungsentgelt.

Die Betriebsräte und IG Metall-Vertrauensleute werden während der Workshops bzw. danach die so erstellten Beschreibungen mit den Beschäftigten diskutieren.

Bewertung der Aufgabenbeschreibung

Die so gebildeten Aufgabenbeschreibungen werden vom Personalbereich mit einer vor-

läufigen Bewertung der Paritätischen Kommission (jeweils drei Vertreter des Betriebsrats und drei Vertreter des Unternehmens) übergeben.

Die Paritätische Kommission hat die Aufgabe, die Aufgabenbeschreibungen zu bewerten und eine Entgeltgruppe zu bestimmen. Wird der Bewertungsvorschlag des Arbeitgebers abgelehnt, so muss die Paritätische Kommission innerhalb einer Frist von acht Wochen dem Vorschlag des Arbeitgebers widersprechen.

Die ERA-Verantwortlichen des Betriebsrats in den Centern



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
Ali Kul
Roland Schäfer

Tel. 2 64 04
Tel. 2 33 65
Tel. 6 14 74

Karl Reif
Waldemar Rasch
Udo Bangert

Tel. 6 62 83
Tel. 6 62 81
Tel. 2 16 34

Aktuelle Informationen zu ERA stehen auf der Intranetseite des Betriebsrats unter <http://intra.daimler-chrysler.com/ut/br>.

ERA-Leistungsentgelt

Individuelle Leistung vergüten

Das tarifliche Grundentgelt basiert auf der Bewertung der Arbeitsaufgabe und deren Anforderungen. Mit dem tariflichen Leistungsentgelt wird die individuelle Leistung vergütet. Dazu gehört, wie geschickt im Vergleich zu anderen jemand seine Arbeitsaufgabe ausfüllt, in welcher Zeit und in welcher Qualität.

Bisher wird das Leistungsentgelt in der Produktion (im Standardlohn) für alle Beschäftigten in gleicher Höhe bezahlt, da die Basis hierfür die erbrachte Stückzahl ist. Für Mitarbeiter im Zeitlohn und für Angestellte wird das Leistungsentgelt durch die Leistungsbeurteilung festgelegt.

Mit der Einführung des ERA-Tarifvertrags werden die heute noch unterschiedlich hohen Leistungszulagen von Zeitlöhnern (in der Regel gewerbliche Mitarbeiter, die nicht im Standardlohn arbeiten), Angestellten und Standardlöhnern (Mitarbeiter, die in der Produktion beschäftigt sind) vereinheitlicht.

Tarifliche ERA-Leistungszulage

Der ERA-Tarifvertrag lässt drei Möglichkeiten zur Ermittlung der Leistungszulage zu: durch eine Leistungsbeurteilung, den Vergleich von Kennzahlen (z. B. Stückzahlen) und durch

Zielvereinbarungen. Die ersten beiden Verfahren sind heute schon bekannt. Neu ist, dass zur Ermittlung der Leistungszulage das Instrument der Zielvereinbarungen eingesetzt werden kann. Dieses Instrument kennt man bisher nur auf der Ebene 4.

Da im ERA das Bewertungsverfahren einheitlich ist und auch nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden wird, ist zwangsläufig auch ein einheitliches Beurteilungsverfahren für Zeitlöhner und Angestellte zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung zu vereinbaren. Dabei wird es darum gehen, Bewertungskriterien und die Ausprägung der Bewertungsstufen sowie deren Beschreibungen zu vereinbaren.

Unternehmensleitung setzt auf Zielvereinbarung

Obwohl bisher noch nicht offiziell über das neue ERA-Leistungsentgelt verhandelt wurde, ist es dennoch offensichtlich, dass die Unternehmensleitung in Zukunft in allen Mitarbeitergruppen auf den Abschluss von Zielvereinbarungen setzt. Dabei sollen nach dem Willen des zentralen Personalbereiches bis in den hintersten Winkel der Fabrik Zielvereinbarungen angewendet werden. Diese sollen entweder als Gruppenvereinbarung oder als Vereinbarung zwischen dem Einzelnen und

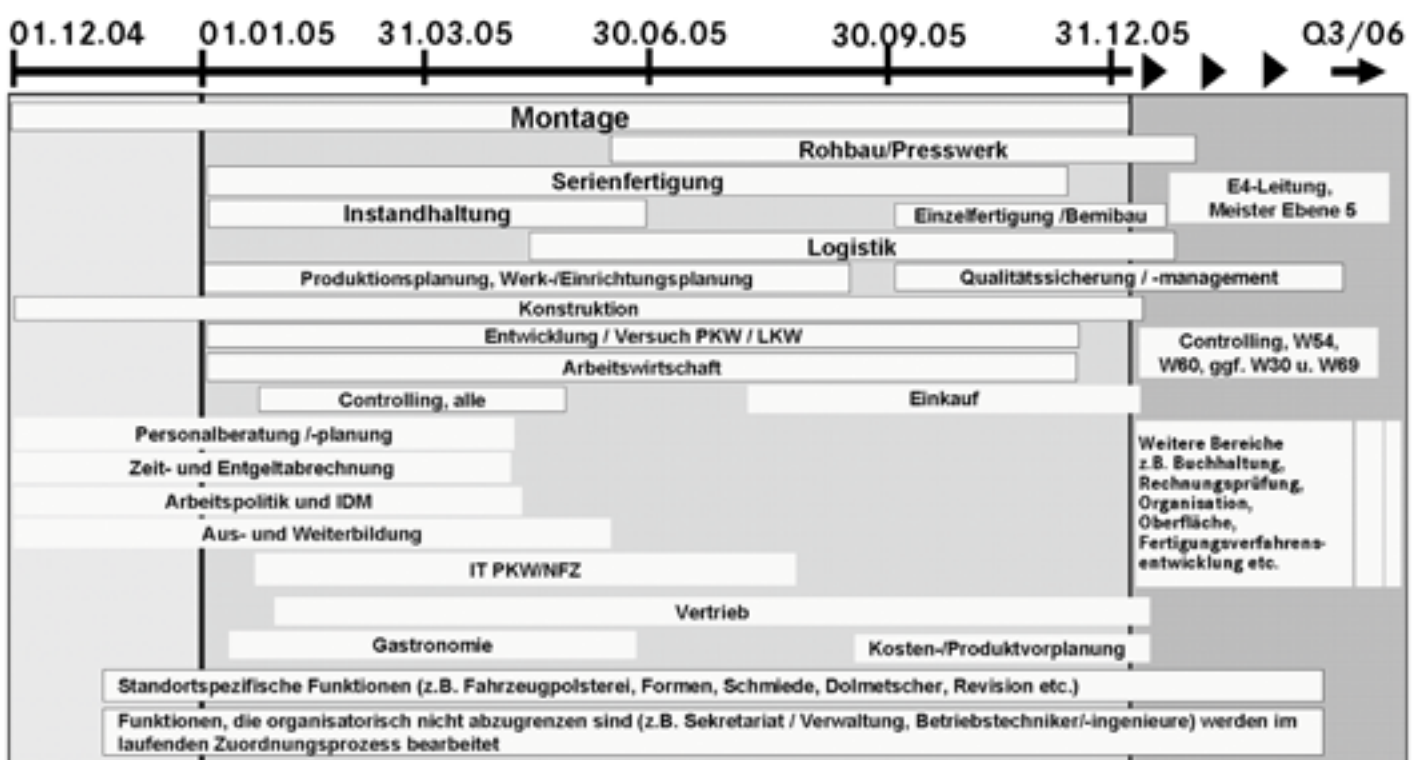
seinem Vorgesetzten abgeschlossen werden. Die Höhe der individuellen Leistungszulage hängt dann vom Erreichen der Zielvereinbarung ab.

Leistungszulage bleibt weiterhin gedeckelt

Bisher hat sich das Unternehmen streng an der von den Tarifvertragsparteien als Mindestgröße vereinbarten tariflichen Leistungszulage festgehalten. Das heißt, es wurde streng darauf geachtet, dass das durchschnittliche Leistungsentgelt aller Beschäftigten nicht über der tariflichen Mindestgrenze lag. Dadurch wirkte aber das Leistungsbeurteilungsverfahren auf die Beschäftigten sehr starr.

Ein wichtiges Ziel des Betriebsrates wird es sein, hier neue Gestaltungsspielräume zu ermöglichen. Denn was hemmt die Motivation eines Mitarbeiters mehr als folgender Satz aus dem Mund des Vorgesetzten: „Sie haben zwar im vergangenen Jahr eine gute Leistung gebracht, aber leider kann ich Ihre Leistungszulage nicht anheben, weil sonst der Abteilungsdurchschnitt überschritten wird“. Im Laufe dieses Jahres werden Unternehmensleitung und Betriebsrat die Verhandlungen für ein neues Leistungsentgelt beginnen, um diese bis zur Einführung des ERA abgeschlossen zu haben.

Zeitleiste der ERA-Workshops





- 1 Zur Erstellung der Aufgabenbeschreibungen werden in allen Abteilungen ERA-Workshops durchgeführt. In diesen Workshops erstellen Führungskräfte, Personalbereich und Betriebsrat die so genannte Funktionsmatrix.
- 2 Die Führungskräfte ordnen ihre Mitarbeiter zu den Profilen (Beschreibungen) zu.
- 3 Von der Zentrale in Möhringen werden die Profile aller Werke abgeglichen und ggf. überarbeitet.
- 4 In einer Zuordnungskonferenz werden die Mitarbeiter der jeweiligen Abteilung von den Führungskräften den zentral abgestimmten Profilen zugeordnet.
- 5 Diese Ergebnisse werden mit dem Bereichsbetriebsrat besprochen.
- 6 Die so gebildeten Aufgabenbeschreibungen werden vom Personalbereich mit einer vorläufigen Bewertung der Paritätischen Kommission (jeweils drei Vertreter des Betriebsrats und drei Vertreter des Unternehmens) übergeben.
Die Paritätische Kommission hat die Aufgabe, die Aufgabenbeschreibungen zu bewerten und eine Entgeltgruppe zu bestimmen. Wird der Bewertungsvorschlag des Arbeitgebers abgelehnt, so muss die Paritätische Kommission innerhalb einer Frist von acht Wochen dem Vorschlag des Arbeitgebers widersprechen.
- 7 Alle Mitarbeiter werden im Herbst 2006 über ihre ERA-Entgeltgruppe informiert. Gegen diese individuelle Eingruppierung sowie die Einstufung der Arbeitsaufgabe kann



WIE KOMME ZU EINER BELASTUNGSZULAGE

Gesundheit lässt sich nicht in Geld aufwiegen. Deshalb müssen gesundheitsschädliche Belastungen am Arbeitsplatz abgebaut werden - durch organisatorische oder technische Maßnahmen. Belastungszulagen sind keine Vergütung gesundheitsschädlicher Belastungen.

Besondere Belastungen der Muskeln, durch Reizarmut, Lärm oder sonstige Umgebungseinflüsse müssen jedoch durch eine Zulage abgegolten werden. Hier bringt der ERA-Tarifvertrag deutliche Veränderungen: Für Angestellte gibt es bisher keine Belastungszulage – die Vergütung von Belastungen ist für sie Neuland. Bei gewerblichen Beschäftigten werden Belastungen bisher mit zusätzlichen Lohngruppen abgegolten: Fällt eine Belastung weg, ist die Lohngruppe gefährdet. In Zukunft wird die Belastung unabhängig von der Entgeltgruppe vergütet.

Damit erhalten alle Beschäftigten bei vergleichbarer Belastung eine gleich hohe Belastungszulage. Der Betrag ergibt sich aus der prozentualen Anbindung an die Entgeltgruppe 7. Er nimmt deshalb an den Tarifierhöhungen entsprechend teil.

IG Metall-Betriebsrat Roland Schäfer

„In der Vereinbarung 2012 ist der Anker für ERA gesetzt“

Interview

SCHEIBENWISCHER: Roland, du bist Mitglied in der technischen Kommission zur ERA-Bewertung. Woran arbeitet dieses Gremium?

Roland Schäfer (R. S.): In dieser Kommission sitzen Kollegen aus allen Daimlerwerken. Unsere Aufgabe ist es, die Aufgaben-Beschreibungen und Bewertungen, die in den einzelnen Werken laufen, vorzubereiten und zu überprüfen. Wir müssen darauf achten, dass eine Tätigkeit im Werk Untertürkheim gleich bewertet wird wie in Bremen oder sonst wo. Das Entscheidende ist, dass nicht örtlichen Paritätischen Kommissionen gegeneinander ausgespielt werden. Da müssen wir höllisch aufpassen. Die Firma verfolgt mit einem riesigen personellen Aufwand einen strikten und rigorosen Kurs, der zentral in Möhringen gesteuert wird. Was die Aufgabenbeschreibungen angeht, haben Unternehmensseite und wir Betriebsräte noch sehr unterschiedliche Ansichten. Wir liegen teilweise zwischen ein und zwei Entgeltgruppen auseinander. Für die Instandhaltung, Mechanische Serienfertigung und Mechanische Einzelfertigung hat die Firma Ende 2003 Aufgabenbeschreibungen zentral erstellt, zentral bewertet und uns in der zentralen Paritätischen Kommission übergeben. Damit konnten wir aber ganz und gar nicht einverstanden sein.

SCHEIBENWISCHER: Was war das Problem?

R. S.: Die Unternehmensseite hat die Aufgaben nicht korrekt oder unvollständig beschrieben. Teilweise haben die Firmenvertreter schlicht bestritten, dass manche Tätigkeiten überhaupt werden. Deshalb konnten wir uns logischerweise auch nicht über die Bewertung einigen. Daraufhin beschloss der Gesamtbetriebsrat, dass nicht zentral weitergemacht wird, sondern dass die Aufgaben in Pilotabteilungen in Untertürkheim und Gaggenau bewertet werden. Über die Aufgabenbeschreibungen in der Mechanischen Serienfertigung und in der Instandhaltung haben wir uns hier in Untertürkheim ziemlich angenähert. Das war im vergangenen Sommer, aber dann ging ja die Auseinandersetzung um das Erpresswerk los.

SCHEIBENWISCHER: Wie geht es jetzt weiter?

R. S.: Der Gesamtbetriebsrat hat beschlossen, dass die Bereiche Instandhaltung und Personalbetreuung im Juni diesen Jahres noch mal auf zentraler Ebene verhandelt werden sollen. Ich bin gespannt wie weit wir diesmal kommen. Letztendlich liegt es an der Firma, ihre starre Zentralistenhaltung aufzugeben. Interessant ist aber die Kombination dieser zwei Bereiche. Da freue ich mich schon auf Diskussionen und den Austausch der Argumente. Die Tarifbeispiele sind das Gerüst. Was die Firma aber bisher immer versucht hat ist, die Aufgabenbeschreibungen voll zu packen und dann zu behaupten, die Bewertung



sei die gleiche wie ein unteres Tarifbeispiel. In der Vereinbarung 2012 wurden für Fertigungsplaner und Versuchsingenieure sowie für die Montage und Mechanische Serienfertigung daimlerspezifische Aufgabenbeschreibungen und Bewertungen festgelegt. Damit wurde ein Anker gesetzt. Aber das heißt noch lange nicht, dass jetzt alles klar ist. In den Aufgabenbeschreibungen wird zwar festgelegt, welche Tätigkeit wie bewertet wird. Allerdings wird jetzt behauptet, dass beispielsweise viele Beschäftigte in der Montage diese Aufgabenbeschreibungen nicht erfüllen. Das würde heißen, dass die Kollegen heute zu hoch eingruppiert sind. Aber keine Sorge: Wir Betriebsräte achten darauf, dass die Kolleginnen und Kollegen auch in Zukunft gerecht zugeordnet werden.

SCHEIBENWISCHER: Was ändert sich denn durch ERA? Wieso ist man sich nicht einig?

R. S.: ERA wird die Welt nicht grundsätzlich verändern. Die Arbeitsbewertung war und ist immer ein Streitthema. Das grundsätzliche Problem ist, dass es keine objektiven Kriterien gibt. Arbeitsbewertung bleibt subjektiv. Die Firma verspricht zwar den Führungskräften, die Arbeitsbewerter seien objektiv. Aber jede Formulierung in der Aufgabenbeschreibung lässt letztendlich bei der Bewertung Raum für Interpretationen.

SCHEIBENWISCHER: Kannst du das an einem Beispiel erklären?

R. S.: Betrachten wir mal die Formulierung „nach Plan“ oder „nach Vorgabe“. Bedeutet das jetzt, dass ich einen exakten, bis ins letzte detaillierten Plan bekomme oder nur eine grobe Handskizze? Wenn ich beispielsweise eine Vorrichtung mit Hilfe einer Handskizze herstellen muss, ist das auch „nach Plan“. Aber es ist eben anspruchsvoller als nach einer exakt bemaßten technischen Zeichnung zu arbeiten. Es gibt sogar Leute, die behaupten, Erfahrungswerte seien auch Vorgaben. Dahinter steckt das Bewertungsmerkmal „Handlungsspielraum“ und die Frage, wie viel Spielraum und Verantwortung für mein Handeln habe ich. So gibt es immer unterschiedliche Sichtweisen, wie Tätigkeiten beurteilt werden.

Was aber auch klar ist, die Meister haben kein Interesse, dass die Arbeit in ihrem Bereich schlecht bewertet wird.

SCHEIBENWISCHER: Wie hilft der Betriebsrat den Meistern bei der Bewertung?

R. S.: Die Personalabteilung versucht den Meistern eine Scheinobjektivität vorzugaukeln. Viele Meister sind schon zu uns gekommen, um sich zu informieren und über das richtige Vorgehen zu sprechen. Das halte ich auch für das Entscheidende. Information, ständiger Kontakt und Unterstützung in der Diskussion um die Tätigkeiten. Ich habe auch den Eindruck, dass der überwiegende Teil der Meister dieses Angebot gerne annimmt.

SCHEIBENWISCHER: Vielen Dank für das Gespräch, Roland.

ERA in der Entwicklung

Wissen und Verantwortung werden bezahlt

Die ersten Workshops in der Entwicklung sind angefallen. In der Regel nehmen Betriebsräte, Abteilungsleiter, Teamleiter und Vertreter der Personalabteilung daran teil. Wegen der großen Anzahl der Workshopteilnehmer ist vor allem eine gute Vorbereitung der Führungskräfte notwendig.

Ungewohnte Kriterien

Alle Teilnehmer müssen sich an die ungewohnten Kriterien wie „Handlungsspielraum“ und „Kommunikation“ erst noch gewöhnen. Zum Merkmal „Handlungsspielraum“ gehört beispielsweise die Funktionsverantwortung für ein Bauteil, eine Baugruppe oder ein System. Beim Merkmal „Kommunikation“ muss festgestellt werden, was mit wem abgestimmt wird. Die Vielzahl verschiedener Tätigkeiten macht die Aufgabenbeschreibung gerade im Angestelltenbereich nicht einfach. Bisher mussten die Beschäftigten eine „wertigkeitsprägende“, also anspruchsvolle Tätigkeit mehr als die Hälfte der Arbeitszeit ausführen, um höher gruppiert zu werden. Im ERA-Tarifvertrag wurde diese Regelung verbessert.

Gerechte Entlohnung

In der Entwicklung war es immer ein Thema, Arbeiter in Richtung technische Angestellte einzustufen. Mit ERA fällt die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten weg. Beim ERA-Tarifvertrag geht es darum, Wissen, Erfahrung und beispielsweise die Prüfstandsverantwortung gerecht zu entlohnen. Deshalb bietet der ERA gute Chancen auf eine Höhergruppierung für Facharbeiter. Da die Themen Verantwortung und Kommunikation immer wichtiger werden, dürfte der ERA auch für lange Zeit zukunftsfähig sein.

Ansprechpartner für Fragen zum ERA-Tarifvertrag in der PKW-Entwicklung:

Udo Bangert, Tel.: 2 16 34

Klaus Kaupert, Tel.: 5 97 22

Der Entgeltaufbau bei DaimlerChrysler heute und nach Einführung des ERA

In den bisher gelaufenen Gesprächen und Verhandlungen zur Beschreibung und Bewertung der Arbeitsaufgaben nach ERA wurde schnell klar, dass die Unternehmensleitung das Ziel verfolgt, das Entgeltniveau drastisch nach unten zu drücken.

Insbesondere für die Beschäftigten in der Produktion wollte die Firma das Entgelt auf den nackten Tarif senken. Mit der Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2012 wurde festgeschrieben, wie sich das Entgelt vor und nach der Einführung des ERA zusammensetzt. Die übertariflichen Bestandteile nehmen demnach an den Tarifierhöhungen effektiv teil. 2011 muss die Unternehmensleitung mit dem Betriebsrat über die weitere Behandlung dieser Bestandteile verhandeln. Das heißt, sie kann nicht einseitig eine Anrechnung auf Tarifierhöhungen vornehmen.

Gleichzeitig wurde eine effektive Entgeltsicherung vereinbart. Das bedeutet, nach ERA-Einführung wird jeder mindestens das gleiche Geld bekommen wie vorher.

Standard- und Prämienlohn

Der heutige Standard- und Prämienlohn wird folgendermaßen ermittelt:

Der tarifliche Grundlohn aus der Arbeitswertgruppe 6 wird über einen vereinbarten AW-Schlüssel und einem ungefähr 10-prozen-

tigen Aufschlag auf 80 Prozent Standardlohn hochgerechnet. Dies ist die ausgewiesene übertarifliche Zulage. Die 80-Prozent-Standardlohnlinie bildet die Basis für alle anderen Lohnlinien.

Der Entgeltaufbau nach Einführung des ERA besteht aus dem tariflichen Grundentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe, dem tariflichen Leistungsentgelt, das im Betriebsdurchschnitt 15 Prozent betragen muss, individuell zwischen 0 und 30 Prozent schwanken kann, und ggf. einer tariflichen Belastungszulage. Wird mit diesen drei Komponenten nicht mindestens der bisherige Lohn erreicht, teilt sich die verbleibende Differenz in die beiden Komponenten betriebliches Grundentgelt (BGE) und tarifynamischer individueller Besitzstand (TIB) auf. Die Höhe vom kollektiven BGE und dem individuellen TIB lässt sich somit erst bestimmen, wenn die durch die Neueinstufungen entstehenden Einkommensdifferenzen bekannt sind, also wenn die Arbeitsbewertung weit fortgeschritten ist. Dabei gilt im heutigen Standard- bzw. Prämienlohnbereich dass der TIB im Durchschnitt über alle Beschäftigten maximal fünf Prozent betragen darf, sonst wird das BGE erhöht.

Zeitlohn

Der heutige Zeitlohn wird folgendermaßen ermittelt: Basis ist der Tariflohn bei entsprechen-

der Entgeltgruppe. Hinzu kommt eine übertarifliche Zulage. Sie ist der Differenzbetrag zwischen dem Tariflohn und dem heutigen 80-Prozent-Betriebslohn bei entsprechender AW-Gruppe. Hinzu kommen ein Sockel von 8,4 Prozent der tariflichen Leistungszulage und eine variable Leistungszulage, die zwischen 0 und 12 Prozent je nach Beurteilung variiert. Im Durchschnitt beträgt die variable Leistungszulage sieben Prozent. Die tarifliche und variable Leistungszulage entsprechen im Durchschnitt 16 Prozent des Tariflohns der jeweils entsprechenden AW-Gruppe.

Der Entgeltaufbau nach Einführung ERA im Zeitlohn beinhaltet die Entgeltbausteine: Tarifliches Grundentgelt (TGE), Tarifliches Leistungsentgelt (TLE), übertarifliche Zulage (ÜTZ), ggf. eine Belastungszulage und ggf. ein betriebliches Grundentgelt und eine Tarifynamische individuelle Besitzstandszulage (TIB).

Gehalt

Bei den Angestellten werden die Leistungszulagen so umgerechnet, wie es der Erhöhung von zehn auf 15 Prozent des durchschnittlichen Leistungsentgelts entspricht. Im Prinzip kann gesagt werden: Im Angestelltenbereich wird der durchschnittliche Leistungsentgeltanteil zu Lasten des Grundentgelts erhöht – das heißt, wer beispielsweise bisher zehn Prozent

Leistungszulage bekommen hat, bekommt dann 15 Prozent.

Das Entgelt der Angestellten beinhaltet nach der Einführung ERA die Bausteine: Tarifliches Grundentgelt (TGE), Tarifliches Leistungsentgelt (TLE), übertarifliche Zulage (ÜTZ), ggf. eine Belastungszulage und ggf. ein betriebliches Grundentgelt und eine Tarifynamische individuelle Besitzstandszulage (TIB).

Entgeltaufbau für bisherige Mitarbeiter

