

SÜDWESTMETALL



Bezirk Baden-Württemberg

Glossar zum ERA - TV

Januar 2005

[Abgeltung \(bei Verdienstauegleich\)](#)

[Abschlagszahlung](#)

[Alterssicherung](#)

[Alterssicherungsbetrag](#)

[Analytische Arbeitsbewertung](#)

[Anforderungen](#)

[Anforderungsarten](#)

[Anforderungsbezug](#)

[Anforderungsniveau \(der Bewertungsmerkmale\)](#)

[Anlernen](#)

[Arbeitsablauf](#)

[Arbeitsanforderungen](#)

[Arbeitsaufgabe](#)

[Arbeitsbeschreibung](#)

[Arbeitsbewertung](#)

[Arbeitsbewertungssysteme](#)

[Arbeitsorganisation](#)

[Arbeitsplatz](#)

[Arbeitssystem](#)

[Arbeitsumfeld](#)

[Arbeitsumgebung](#)

[Arbeitsunterweisung](#)

Arbeitsverrichtung

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Aufgabenbeschreibung

Aufgabengebiet

Aufgabenkomplex

Ausbildung

Ausgangsniveau (der Bewertung)

Ausgleichsbeträge

Begründung (für die Bewertungsmerkmale)

Belastungen

Belastungsarten (zulagerelevant)

Belastungsfaktoren

Belastungszulage

Beschreibung (der Arbeitsaufgabe)

Besitzstandswahrung

Betriebe

Betrieblich ermöglichter Mehrverdienst

Beurteilen

Beurteilungssystem

Bewertung (der Arbeitsaufgabe)

Bewertungsmerkmale

Bezugsbasis

[Bezugsleistung](#)

[Bezugszeitraum](#)

[Datenermittlungsmethoden](#)

[Diskriminierungsfreiheit](#)

[Dispositionsspielraum](#)

[Eckentgelt](#)

[Eignung](#)

[Einarbeitungszeit](#)

[Einführungsvereinbarung](#)

[Einführungszeitraum](#)

[Eingangsstufe](#)

[Eingruppierung](#)

[Einmalzahlung](#)

[Einsatzeingeschränkte](#)

[Einstufung](#)

[Entgeltaufbau](#)

[Entgeltgruppe](#)

[Entgeltgruppenschlüssel](#)

[Entgeltlinie](#)

[Entgeltsicherung](#)

[ERA-Anpassungsfonds](#)

[ERA-Ausgleichsbeträge](#)

[ERA-Strukturkomponente](#)

[ERA-Strukturvolumen](#)

[ERA-Zulagen](#)

[Erfahrung](#)

[Ergänzungsbeispiel \(betriebliches\)](#)

[Gehalt](#)

[Gesamtpunktzahl \(Entgeltgruppe\)](#)

[Gesamtpunktzahl \(Stufenwertzahlverfahren\)](#)

[Gewichtung \(der Bewertungsmerkmale\)](#)

[Grundentgelt](#)

[Grundentgeltanspruch](#)

[Grundentgeltermittlung](#)

[Kennzahlenvergleich](#)

[Konfliktlösung \(Einstufung\)](#)

[Kostenneutralität](#)

[Leistungsentgelt](#)

[Leistungsentgeltdurchschnittsverdienst](#)

[Leistung-Entgelt-Relation](#)

[Leistungsergebnis](#)

[Leistungsgradbeurteilung](#)

[Leistungsmerkmale](#)

[Lohn](#)

[Losentscheid](#)

Methoden (Ermittlung des Leistungsergebnisses)

Monotonie

Niveaubispiele (tarifliche)

Obergrenzen

Paritätische Kommission

Qualifikation

Rechtsweg (Beschäftigte)

Reklamation

Schiedsstelle (betriebliche)

Sockelbeträge

Stufen

Stufenwertzahlverfahren

Summarische Arbeitsbewertung

Systemkosten

Tätigkeit

Tarifliche Bezugsleistung

Teilaufgaben

Überschreiter

Umrechnung

Unternehmen(sebene)

Unternehmenserfolg

Unterschreiter

Verdienstaussgleich

Verdienstgrad

Vergleichsbewertung

Vorgaben

Wertigkeitsprägende Elemente der Arbeitsaufgabe

Zeitgradprämien

Zielerfüllungsgrad

Zielvereinbarung

Zulagen

Zusatzstufe

Abgeltung (bei Verdienstaussgleich)

Möglichkeit nach § 13.11 ERA-TV, den Restbetrag aus einem → [Verdienstaussgleich](#) durch eine → [Einmalzahlung](#) abzugelten, wenn er kleiner ist als 4 % des aktuellen Entgelts. Voraussetzung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die die Modalitäten der Abgeltung regelt.

Abschlagszahlung

Möglichkeit zur Verstetigung des Entgelts nach § 19.2 ERA-TV, wenn der → [Bezugszeitraum](#) für die Ermittlung des Leistungsergebnisses einen Monat übersteigt. Es bedarf hierzu für die Methode → [Kennzahlenvergleich](#) und für die Methode → [Zielvereinbarung](#) einer Betriebsvereinbarung. Für die Methode Zielvereinbarung wird auf Antrag einer Betriebspartei auf jeden Fall eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Den Beschäftigten dürfen durch diese Abschlagszahlungen keine Nachteile bei sonstigen Entgeltansprüchen entstehen. Nach Ende des Bezugszeitraums sind Verrechnungen der Abschlagszahlungen mit dem Leistungsentgeltanspruch auf Grund des ermittelten Leistungsergebnisses erforderlich.

Alterssicherung

Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 1 Jahr angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung.

Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht nur auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt.

Der → [Alterssicherungsbetrag](#) wird als Mindestverdienst garantiert.

↪ betriebliche Einführung des ERA-TV

Bei Beschäftigten, die am betrieblichen Einführungsstichtag mindestens 54 Jahre alt sind und dem Betrieb mindestens 1 Jahr angehören, wird der → [Ausgleichsbetrag](#) bei den → [Überschreitern](#) nicht abgebaut. Der Ausgleichsbetrag nimmt an Tarifierhöhungen teil. Bei Beschäftigten, die erst nach dem betrieblichen Einführungsstichtag das 54. Lebensjahr vollenden, wird der Ausgleichsbetrag insgesamt abgebaut.

↪ siehe auch → [Verdienstaussgleich](#)

Alterssicherungsbetrag

Der Alterssicherungsbetrag wird nach den §§ 6.3 und 6.4 MTV ermittelt und als Mindestverdienst garantiert. Nach Einführung des ERA-TV geht auch die Belastungszulage in den Alterssicherungsbetrag ein. Der ERA-Ausgleichsbetrag und die

individuelle Zulage gemäß § 4.4 ETV ERA gehen dagegen nicht in den Alterssicherungsbetrag ein. Diese Entgeltbestandteile sind in § 4.4.7 ETV ERA abgesichert.

↪ siehe auch → [Alterssicherung](#)

Analytische Arbeitsbewertung

Verfahren der → [Arbeitsbeschreibung](#) zur anforderungsabhängigen Entgelt differenzierung, bei denen die → [Anforderungen](#) der → [Arbeitsaufgabe](#) an fiktive, normierte Beschäftigte mit Hilfe von → [Anforderungsarten](#) ermittelt werden [REFA: Methodenlehre der Betriebsorganisation, Lexikon der Betriebsorganisation. Carl Hanser Verlag, München (1993)]. Die für die Entgelt differenzierung relevanten Anforderungsarten sind dabei durch → [Bewertungsmerkmale](#) konkretisiert. Die Bewertung der Arbeitsaufgaben erfolgt hinsichtlich jedes Bewertungsmerkmals summarisch.

↪ in den bisherigen Tarifverträgen

Die analytische Arbeitsbewertung kommt bisher als Rangreihenverfahren, insbesondere im Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden im gewerblichen Bereich, zur Anwendung. Dabei werden nicht nur die → [Anforderungen](#) nach mehreren Bewertungsmerkmalen wie Kenntnisse, Geschicklichkeit, zusätzlicher Denkprozess, Verantwortung ermittelt, sondern auch die → [Belastungen](#), die sich aus der → [Arbeitsaufgabe](#) sowie die Belastungen, die von außen auf die Beschäftigten einwirken. Dies bedeutet, dass Belastungen zu höheren Arbeitswertgruppen führen können und damit ggf. zu einer mittelbaren → [Diskriminierung](#), da der Arbeitswertgruppenschlüssel progressiv gestaltet ist. D. h., je höher die Arbeitswertgruppe ist, desto mehr Geld bekommen Beschäftigte für die gleiche Belastung.

Die bisherige analytische Arbeitsbewertung erfordert einen hohen Aufwand für die Erstellung und Pflege der → [Arbeitsbeschreibung](#), da in der Regel für jedes Bewertungsmerkmal (Anforderungen und Belastungen) 20 Differenzierungsmöglichkeiten gegeben sind. Kleine Änderungen der Arbeitsaufgabe führen deshalb zwar oft zu Wertigkeitsveränderungen, aber nicht automatisch zu einem höheren Entgelt. Zudem entsprechen die bisherigen Bewertungsmerkmale nicht mehr den Differenzierungserfordernissen am Arbeitsmarkt.

↪ im ERA-TV

Das im ERA-TV zur Grundentgelt differenzierung verwendete → [Stufenwertzahlverfahren](#) enthält einige methodische Neuerungen, die zu einer wesentlichen Vereinfachung in der Anwendung führen. Die neuen → [Bewertungsmerkmale](#) sind nur noch in wenige → [Anforderungsniveaus](#) gestuft. Die → [Beschreibung](#) der → [Arbeitsaufgabe](#) muss deshalb nur noch → [wertigkeitsprägende Elemente](#) enthalten. Dies ist in den 122 tariflichen → [Niveaubeiispielen](#) exemplarisch ausgeführt. Die Arbeitsbewertung und die → [Aufgabenbeschreibung](#) sind deshalb relativ stabil gegen Veränderungen der Arbeitsaufgabe. → [Belastungen](#) werden außerhalb des Grundentgelts durch eine Zulage abgegolten, die für gleiche Belastungen gleiches Entgelt gewährleistet.

Anforderungen

Als Anforderungen werden „allgemeine“ (d. h. nicht individuelle) personelle Leistungsvoraussetzungen bezeichnet, die zur Bewältigung einer → [Arbeitsaufgabe](#) erforderlich sind. Sie sind also allein durch die Arbeitsaufgabe bestimmt, d. h. unabhängig von der individuellen Qualifikation der konkreten Beschäftigten. Inwieweit Beschäftigte die Anforderungen einer Arbeitsaufgabe erfüllen, bestimmt ihre → [Qualifikation](#) und → [Eignung](#).

Die Arbeitsanforderungen werden in der Regel nach → [Anforderungsarten](#) differenziert, z. B. Kenntnisse, Fertigkeiten, Handlungskompetenzen etc..

Anforderungsarten

Die Wahl der Anforderungsarten zur Differenzierung der Arbeitsanforderungen einer Arbeitsaufgabe erfolgt nach dem jeweiligen Anwendungsinteresse. Im Rahmen der Arbeitsbewertung zur Grundentgeltdifferenzierung erfolgt die Differenzierung durch die Definition von → [Bewertungsmerkmalen](#).

Ein Beispiel für Anforderungsarten sind Anforderungen **an die Sinne**.

Diese umfassen z. B. die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen (z. B. Konzentration bei Prüfaufgaben, angespannte Bereitschaft für notwendiges Eingreifen und Handeln bei Überwachungsaufgaben).

Diese Anforderungsart wird im → [Stufenzahlverfahren](#) explizit im → [Bewertungsmerkmal](#) „Denken“ in den → [Stufen](#) 1-3 berücksichtigt.

Die Notwendigkeit der bewussten Ausschaltung ablenkender/störender Reize wird dabei bei der Schwierigkeit und Komplexität des Denkens berücksichtigt (siehe auch → [Belastungsarten](#) „Reizarmut“).

↪ an die Sensomotorik

Durch Reize bewirkte Gesamtaktivität in sensorischen (die Aufnahme von Sinnesempfindungen betreffend) und motorischen (bewegen; einen Muskelreiz aussendend und weiterleitend) Teilen des Nervensystems und des Organismus. Sie ist aus Sensorik (= Funktion der Sinnesorgane) und Motorik (= Bewegung) zusammengesetzt [Laurig, W.: Grundzüge der Ergonomie. Beuth-Verlag, Berlin - Köln (1990)]. Anders ausgedrückt: Steuerung der Bewegungshandlung über die Sinne.

↪ an die Geschicklichkeit

Geschicklichkeit wird durch Handfertigkeit und Körpergewandtheit bestimmt. Die Geschicklichkeit beruht auf Anlagen, Übung, Erfahrung und Anpassung. Sie äußert sich in der Sicherheit und Genauigkeit der Bewegungen des Körpers oder einzelner Gliedmaßen (REFA-Methodenlehre des Arbeitsstudiums). Geschicklichkeit wird im → [Bewertungsmerkmal](#) „Wissen und Können“ berücksichtigt.

Anforderungsbezug (der Arbeitsbewertung)

Bei der Grundentgeltfindung werden nicht die von den Beschäftigten eingebrachten → [Qualifikationen](#) bewertet, sondern die → [Anforderungen](#) der entsprechend der betrieblichen → [Arbeitsorganisation](#) übertragenen → [Arbeitsaufgabe](#).

Anforderungsniveau (der Bewertungsmerkmale)

Für jedes → [Bewertungsmerkmal](#) des → [Stufenwertzahlverfahrens](#) des ERA-TV erfolgt die Differenzierung durch summarisch beschriebene → [Stufen](#) (→ [summarische Arbeitsbewertung](#)). Die Stufenbeschreibungen definieren Anforderungsniveaus des jeweiligen Bewertungsmerkmals.

Zur Bewertung einer → [Arbeitsaufgabe](#) werden ihre → [Anforderungen](#) hinsichtlich des Bewertungsmerkmals insgesamt (summarisch) mit diesen Anforderungsniveaus verglichen. Zugeordnet wird das Anforderungsniveau, das die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägt (siehe auch → [wertigkeitsprägende Elemente der Arbeitsaufgabe](#)).

Das Stufenwertzahlverfahren des ERA-TV enthält für jedes Merkmal nur wenige, klar abgrenzbare Anforderungsniveaus. Leichter als anhand der abstrakten Stufenbeschreibungen lässt sich die Abgrenzung der Anforderungsniveaus oftmals durch Vergleich mit den 122 tariflichen → [Niveaubeiispielen](#) nachvollziehen.

Anlernen

Dieses Teilmerkmal des → [Bewertungsmerkmals](#) „**Wissen und Können**“ umfasst Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die zielgerichtet in einer entsprechenden Zeitdauer durch Arbeitsunterweisung oder systematisches Anlernen erworben werden. Bei der Bewertung ist die Anlernzeit zu Grunde zu legen, die bei einem fiktiven, durchschnittlich geeigneten Beschäftigten über das → [Ausgangsniveau](#) der Bewertung hinaus notwendig ist, um ohne einschlägige Vorkenntnisse die Arbeitsaufgabe mit der tariflichen → [Bezugsleistung](#) erfüllen zu können. Hiervon zu unterscheiden ist die individuelle → [Einarbeitungszeit](#).

↪ **systematisches Anlernen**

Systematisches Anlernen ist die planmäßige Vermittlung von Kenntnissen und körperlichem Können bzw. Fertigkeiten durch systematisches Unterweisen, Training sowie Erfahrung durch Ausführen.

↪ **methodische Vermittlung**

Eine Form der methodischen Vermittlung bei Anlernen ist die REFA-4-Stufen-Methode (REFA-Methodenlehre der Betriebsorganisation - Arbeitspädagogik):

1. Vorbereitung
(Der Lernende wird auf die Unterweisung durch den Ausbilder vorbereitet)
2. Vorführung
(Der Unterweiser macht den Arbeitsvorgang vor)
3. Ausführung
(Der Lernende macht den Arbeitsvorgang nach)
4. Abschluss
(Der Lernende übt bis zu Selbstständigkeit)

↪ Übung

Übung ist die Wiederholung von Verrichtungen.

Arbeitsablauf

Der Arbeitsablauf ist das räumliche und zeitliche Zusammenwirken von Mensch und Betriebs- bzw. Arbeitsmittel, durch das die Eingabe (Arbeitsgegenstand und Information) gemäß der → [Arbeitsaufgabe](#) in die Ausgabe überführt wird.

Der Arbeitsablauf wird auch als Prozess- bzw. Zeitverhalten des Systems bezeichnet. Im Arbeitsablauf wird erfasst,

- ↪ wer,
- ↪ wo (z. B. in welcher Abteilung und an welchem Arbeitsplatz),
- ↪ wann (in welcher zeitlichen Aufeinanderfolge),
- ↪ womit (z. B. mit welchen Arbeitsmittel) und
- ↪ wie

die Eingabe (z. B. einen Arbeitsgegenstand) gemäß der Arbeitsaufgabe in die Ausgabe überführt (REFA Grundausbildung Teil 1, REFA Arbeitssystem).

Arbeitsanforderungen

- ↪ siehe → [Anforderungen](#)

Arbeitsaufgabe

Die Arbeitsaufgabe ist Gegenstand der Arbeitsbewertung. Eine Arbeitsaufgabe ist eine Aufforderung an Menschen, Tätigkeiten auszuüben, die der Zielerreichung dienen. Sie kennzeichnet den Zweck des → [Arbeitssystems](#) (REFA-Methodenlehre der Betriebsorganisation).

Die Arbeitsaufgabe wird durch die → [Arbeitsorganisation](#) bestimmt. Sie wird ganzheitlich betrachtet. Zu ihrer → [Einstufung](#) werden alle übertragenen → [Teilaufgaben](#) berücksichtigt, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen (§§ 4 und 5 ERA-TV).

Arbeitsbeschreibung

Systematische (verbale und bildliche) Darstellung eines → [Arbeitssystems](#) und gegebenenfalls dessen Organisationsbeziehungen, um daraus → [Anforderungen](#) ableiten zu können, die die Arbeit an den Menschen stellt. (REFA-Wörterbuch der Arbeitswissenschaft)

Für die Arbeitsbewertung im ERA-TV sind keine so detaillierten Arbeitsbeschreibungen wie in der Vergangenheit mehr erforderlich. Der ERA-TV spricht deshalb von → [Aufgabenbeschreibungen](#) in Form von Niveaubeschreibungen. Deren Detaillierungsgrad ist in den → [Niveaubeiispielen](#) demonstriert.

Arbeitsbewertung

Die Arbeitsbewertung erfolgt im ERA-TV durch den Einsatz des → [Stufenwertzahlverfahrens](#) (§§ 5 und 6 ERA-TV). Das → [Stufenwertzahlverfahren](#) kann direkt (§ 6.4.1 ERA-TV) oder durch Vergleich mit einem tariflichen → [Niveaubeiispiel](#) (§ 6.4.2 ERA-TV) oder mit einem betrieblichen → [Ergänzungsbeispiel](#) (§ 6.4.3 ERA-TV) angewendet werden. Es sind jeweils die Bewertungen der tariflichen Niveaubeiispiele zu beachten.

Es geht bei der Arbeitsbewertung um die Ermittlung der erforderlichen → [Anforderungen](#) der → [Arbeitsaufgabe](#). Grundlage für die → [Bewertung](#) sollte in jedem Fall eine Beschreibung der Arbeitsaufgabe sein.

Arbeitsbewertungssysteme

Beschreibung von Arbeitsaufgaben sowie Analyse und Quantifizierung ihrer Anforderungen an den Menschen.

↪ abweichende

Der ERA-TV lässt mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien im Rahmen einer Betriebsvereinbarung abweichende Arbeitsbewertungssysteme zu.

Arbeitsorganisation

Die Aufbauorganisation regelt die Aufteilung der Aufgaben eines Betriebes, einer Behörde oder eines anderen soziotechnischen Systems auf verschiedene organisatorische Einheiten und das Zusammenwirken dieser Einheiten.

Die Ablauforganisation regelt das räumliche und zeitliche Zusammenwirken von Menschen, Betriebs- bzw. Arbeitsmitteln und Eingabe zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben.

Aufbau- und Ablauforganisation werden häufig unter dem Begriff „Arbeitsorganisation“ zusammengefasst (REFA-Methodenlehre der Betriebsorganisation).

Arbeitsplatz

Ort, an dem die → [Arbeitsaufgabe](#) ausgeführt wird. Der Arbeitsplatz wird charakterisiert durch die aus den organisatorischen und technischen Gegebenheiten resultierenden Belastungen.

Arbeitssystem

Das Arbeitssystem dient der Erfüllung einer Arbeitsaufgabe. Es wird mit Hilfe der folgenden 7 Systembegriffe beschrieben (REFA-Methodenlehre des Arbeitsstudiums):

1. Arbeitsaufgabe
2. Arbeitsablauf
3. Mensch
4. Betriebs- bzw. Arbeitsmittel
5. Eingabe
6. Ausgabe
7. Umwelteinflüsse

Arbeitsumfeld

Beim → [Bewertungsmerkmal](#) „Wissen und Können“ zu berücksichtigende Kenntnisse/Erfahrungen, die über die eigentliche → [Arbeitsaufgabe](#) hinausgehen, aber notwendig sind, um die Arbeitsaufgabe erfüllen zu können, z. B. Kenntnisse über vor- und nachgelagerte Bereiche, Sicherheitsvorschriften, Wege (z. B. Magazin) etc..

Arbeitsumgebung

Bei der Bewertung der Belastungssituation sind neben den → [Belastungen](#), die sich bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe ergeben (z. B. Belastung der Muskeln) auch die Belastungen, die von außen (Arbeitsumgebung) auf den Menschen einwirken (z. B. Belastung durch → [Lärm](#) oder Zugluft etc.), zu berücksichtigen.

Arbeitsunterweisung

Besteht in der Vermittlung von Informationen über einfache Verrichtungen, das heißt Tätigkeiten oder Vorgänge zur Erledigung von einfachen Arbeiten. Sie kann ohne oder mit methodischer Vermittlung (siehe → **Anlernen**) erfolgen. Diese Verrichtungen können ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach entsprechender Übung ausgeführt werden.

Arbeitsverrichtung

Differenzierungsmöglichkeit beim → **Bewertungsmerkmal** „**Handlungsspielraum/Verantwortung**“.

Bei der Bewertung wird unterschieden, ob in der → **Teilaufgabe** Handlungsspielraum/Verantwortung vorliegt oder nur in Teilen der Teilaufgabe = Arbeitsverrichtung.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Inhalt der Arbeitswissenschaft ist die Analyse und Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsmitteln, wobei der arbeitende Mensch in seiner individuellen und sozialen Beziehung zu den übrigen Elementen des → **Arbeitssystems** Ausgang und Ziel der Betrachtung ist. Arbeitswissenschaft ist deshalb die Wissenschaft von

- der menschlichen Arbeit, speziell unter den Gesichtspunkten der Zusammenarbeit von Menschen und des Zusammenwirkens von Mensch und Arbeitsmitteln bzw. Arbeitsgegenständen;
- den Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen sich die Arbeit vollzieht;
- den Wirkungen und Folgen, die sie auf Menschen, ihr Verhalten und damit auch auf ihre Leistungsfähigkeit hat sowie
- den Faktoren, durch die Arbeit, ihre Bedingungen und Wirkungen menschengerecht beeinflusst werden können.

Gestaltung der Arbeit nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen umfasst damit alle Maßnahmen, durch die das System Mensch und Arbeitsobjekt menschengerecht, das heißt gemessen am Maßstab Mensch und seinen Eigengesetzen, beeinflusst werden kann (REFA-Methodenlehre des Arbeitsstudiums).

Aufgabenbeschreibung

Gegenstand der Arbeitsbewertung. Der ERA-TV verwendet Aufgabenbeschreibungen, die sich methodisch wesentlich von den bisherigen Arbeitsbeschreibungen unterscheiden. Da das Arbeitsbewertungssystem nur noch vergleichsweise wenige Anforderungsniveaus unterscheidet, erfolgt die Beschreibung in Form von

Niveaubeschreibungen. Diese enthalten die wertigkeitsprägenden Elemente der Arbeitsaufgaben. Konkrete Zuordnungen zu Organisationseinheiten entfallen ebenso wie in der Regel Technologiebezüge. Sowohl der Pflege- wie auch der Bewertungsaufwand sind hierdurch wesentlich reduziert. Exemplarische Aufgabenbeschreibungen enthalten die tariflichen Niveaubispiele.

Die Aufgabenbeschreibungen bieten keine Grundlage für die Bewertung von Belastungen. Gegenstand der Bewertung von Belastungen sind im ERA-TV deshalb nicht Arbeitsaufgaben, sondern → [Tätigkeiten](#).

Aufgabengebiet

Differenzierungsmöglichkeit beim → [Bewertungsmerkmal](#) „Handlungsspielraum/Verantwortung“.

Der Begriff des Aufgabengebietes ist im → [Stufenwertzahlverfahren](#) nicht definiert, sondern wurde als Steigerungsform der → [Arbeitsaufgabe](#) verwendet. Was die Tarifvertragsparteien darunter verstehen, ist nur in tariflichen → [Niveaubspielen](#) dokumentiert (Vergabe der Stufe VI und VII).

Aufgabenkomplex

Differenzierungsmöglichkeit beim → [Bewertungsmerkmal](#) „Kommunikation“.

Der Begriff des Aufgabenkomplexes ist im → [Stufenwertzahlverfahren](#) nicht definiert, sondern wurde als Steigerungsform der → [Arbeitsaufgabe](#) verwendet. Was die Tarifvertragsparteien darunter verstehen, ist nur in tariflichen Niveaubspielen dokumentiert (Vergabe der Stufe IV und V).

Ausbildung

Dieses Teilmerkmal umfasst Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die durch Regelschulbildung, Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder anderer staatlich anerkannter Ausbildung oder Studium vermittelt werden.

Ausbildung umfasst auch die erforderliche, aufgabenspezifische Fortbildung bzw. betriebliche Ausbildung. Soweit es hierfür keine entsprechende gleichwertige staatlich anerkannte Ausbildung der zuvor genannten Art gibt, wird diese entsprechend ihrer Wertigkeit einer Merkmal → [stufe](#) zugeordnet.

Ausgangsniveau (der Bewertung)

Ausgangsniveau (bzw. Bezugspunkt) der Bewertung beim → [Bewertungsmerkmal](#) „**Wissen und Können**“ im Bereich Anlernen. Dabei wird unterstellt, dass das durch eine Hauptschulausbildung (nicht Abschluss) mindestens vermittelte Wissen (nicht körperliches Können), welches üblicherweise bei durchschnittlich geeigneten Beschäftigten vorausgesetzt werden kann, nicht mehr zu vermitteln ist.

Ausgleichsbeträge

↪ siehe → [ERA-Ausgleichsbeträge](#)

Begründung (für die Bewertungsmerkmale)

Aus der → [Aufgabenbeschreibung](#) entnommene Inhalte, mit denen die Festlegung einer → [Stufe](#) der jeweiligen → [Bewertungsmerkmale](#) begründet wird.

Belastungen

Die Arbeitsbelastung ist die Gesamtheit der erfassten Einflüsse, die im → [Arbeitssystem](#) auf den Menschen einwirken (DIN 33400).

Bewertet werden jedoch nach dem ERA-TV nur die in der Anlage 2 aufgeführten Belastungen.

Dabei sind mittlere Belastungen bereits mit dem → [Grundentgelt](#) abgegolten.

Die Begriffe mittlere, höhere und hohe Belastung sind im Rahmen der bisherigen summarischen Arbeitsbewertung für gewerbliche Beschäftigte eingeführte Begriffe, deren Definition der ERA-TV übernimmt. Um die gemeinten Belastungsniveaus zu verdeutlichen, wurden sie beim → [Belastungsfaktor](#) („Lärm“) festgehalten.

Eine Belastung über 82 dB(A) ist eine über der mittleren Belastung liegende und damit zu bewertende Belastung.

Bei den übrigen → [Belastungsarten](#) kann eine Konkretisierung der Belastungsstufen durch freiwillige Betriebsvereinbarung erfolgen.

Belastungsarten (zulagerelevant)

Die Anlage 2 im ERA-TV regelt die Abgeltung der Belastungsarten:

☞ **Muskeln**

Dabei wird unterschieden in

☞ **dynamische Muskelbelastung**

Diese liegt vor, wenn große Muskelgruppen den Körper oder große Gliedmaßen bewegen.

☞ **statische Muskelarbeit**

Diese liegt vor, wenn durch die Anspannung von Muskeln oder Muskelgruppen, Teile des Körpers oder des gesamten Körpers in einer bestimmten Stellung gehalten werden müssen, z. B.:

- Überkopfarbeit
- Stehen bzw. Sitzen

☞ **einseitige Muskelbelastung**

Diese liegt vor, wenn über längere Zeit kleinere Muskelgruppen bewegt werden (wie Finger, Hand, Arm oder Beine).

In der Praxis ist eine solche genaue Abgrenzung nicht möglich, das heißt es kommt zu Überschneidungen.

☞ **Reizarmut**

Die Belastungsart Reizarmut im Sinne des Tarifvertrages umfasst einerseits Belastungen, die bei einfachen, kurzzyklischen, monotonen Arbeitsaufgaben mit nur geringer Kraftanstrengung vorliegen (Stufe 1). Die genannten Kriterien sind als „Und“-Aufzählung zu verstehen. Es muss also eine geringe Kraftanstrengung vorliegen. Bei großer Kraftanstrengung kann zwar die Arbeit auch einfach und kurzzyklisch sein, der Zustand der Monotonie (siehe → [Monotonie](#)) würde jedoch nicht auftreten. So gesehen kann die Belastungsart „Reizarmut“ als Gegenstück zur Belastungsart „Muskeln“ gesehen werden (siehe → [Diskriminierungsfreiheit](#)).

Im LGRTV I wird unter der Belastungsart „Sinne und Nerven“ auch der anforderungsbezogene Teil an die Konzentration mitbewertet. Im ERA-TV erfolgt die Bewertung des anforderungsbezogenen Teils (an die Sinne siehe → [Anforderungsarten](#)) im → [Bewertungsmerkmal](#) „Denken“ in den Stufen 1 bis 3 (Informationsaufnahme und -verarbeitung).

Unabhängig von der Belastung durch Monotonie umfasst die Definition im Tarifvertrag auch Belastungen durch fehlende soziale Kontakte (Stufe 1 und 2).

☞ **Umgebungseinflüsse**

→ [Belastungen](#), die aus der → [Arbeitsumgebung](#) auf den Menschen einwirken. Es wird unterschieden in Lärm und sonstige Umgebungseinflüsse.

↵ **Lärm**

Für die Beurteilung des Lärms am Arbeitsplatz ist in erster Linie der Schall wichtig, der sich in der Luft ausbreitet. Je mehr physikalische Leistung - gemessen in Watt - einer Schallquelle zugeführt wird, desto stärker versetzt sie die umgebende Luft in Schwingungen, desto größer ist die Schalleistung.

↵ **Beurteilungspegel L_{Aeq}**
Bewertet wird im ERA-TV der „Beurteilungspegel L_{Aeq} “. Dieser „äquivalente Dauerschallpegel“ drückt aus, wie viel mal größer eine gemittelte Schallintensität im Vergleich zur Hörschwelle ist.

↵ **BGV B3**
Entspricht der alten Unfallverhütungsvorschrift (UVV) Lärm VBG 121.

↵ **Impulslärm**
Lärm, der nur für einen Bruchteil von Sekunden auftritt (z. B. Schlag mit einem Hammer auf einen Amboss) und der im menschlichen Ohr nachwirkt. Wird der Impulslärm gemessen, soll die Nachwirkung (das s. g. „Klingeln“) im menschlichen Ohr berücksichtigt werden.

↵ **sonstige Umgebungseinflüsse**

Die sonstigen Umgebungseinflüsse sind in 6 Gruppen zusammengefasst und werden innerhalb dieser Gruppe ganzheitlich betrachtet:

1. Schmutz, Öl, Fett
2. Hitze, Kälte, Zugluft
3. Wasser, Säure, Lauge
4. Gase, Dämpfe, Staub
5. Blendung und Lichtmangel
6. Unfallgefahr, Schutzkleidung

Belastungsfaktoren

Unterteilung der Belastungsart Umgebungseinflüsse. Dabei sind die einzelnen Belastungsfaktoren - wo sachlich gerechtfertigt - zu Bündeln zusammengefasst.

Belastungszulage

Geldbetrag in Prozent der Entgeltgruppe 7, mit dem eine nachhaltig über eine mittlere → [Belastung](#) hinausgehende Belastung abgegolten wird.

Beschreibung (der Arbeitsaufgabe)

↵ siehe → [Aufgabenbeschreibung](#) und → [Einstufung](#)

Besitzstandswahrung

Die Modalitäten für die Besitzstandswahrung sind im § 4.4 ETV ERA geregelt. Aus diesem folgt, dass kein Beschäftigter im → [Grund-](#) und → [Leistungsentgelt](#) weniger bekommt als bisher. Siehe → [ERA-Ausgleichsbeträge](#).

Betriebe

Gemeint sind im ERA-TV generell Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

Betrieblich ermöglichter Mehrverdienst (BeM)

Sofern zur ERA-Einführung keine neuen Leistungsentgeltsysteme vereinbart werden, werden die bestehenden betrieblichen Regelungen gemäß ETV ERA angepasst. Dabei sind → [Obergrenzen](#) für die durchschnittlichen → [Verdienstgrade](#) zu beachten. Eine weitere „Kappung“ der neuen Leistungsentgelte kann sich aus der Begrenzung der individuellen tariflichen → [Leistungsentgelte](#) auf 30 % ergeben. Die durch beide Regelungen gekappten Geldbeträge werden den betroffenen Beschäftigten bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb tarifdynamisch abgesichert.

Der betrieblich ermöglichte Mehrverdienst kann bei → [Unterschreitern](#), wenn notwendig voll oder bei einer späteren Erhöhung des → [Grundentgeltanspruchs](#) zusätzlich daraus resultierender Veränderung des Leistungsentgelts bis zu 50 % angerechnet werden. Die 50-prozentige Anrechnung gilt nicht, wenn der höhere Grundentgeltanspruch auf Grund einer Reklamation festgestellt wurde.

Beurteilen

Eine Methode zur Ermittlung des → [Leistungsergebnisses](#) und damit der Höhe des → [Leistungsentgelts](#).

Dabei wird von Vorgesetzten für einen zurückliegenden Zeitraum im Rahmen eines → [Beurteilungssystems](#) (tarifliches oder betriebliches) festgestellt, welches Leistungsergebnis einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten in diesem Zeitraum erbracht haben.

Beurteilungssystem

System zur methodischen, in der Regel analytischen (d. h. an Hand mehrerer → [Leistungsmerkmale](#) erfolgender) Beurteilung des erbrachten → [Leistungsergebnisses](#) im Verhältnis zu einem Ausgangsniveau auf Basis der tariflichen → [Bezugsleistung](#).

Bewertung (der Arbeitsaufgabe)

Die Bewertung der → [Arbeitsaufgabe](#) besteht in der Zuordnung der → [Anforderungen](#) der Arbeitsaufgabe zu den → [Stufen](#) der jeweiligen Bewertungsmerkmale. Das Ergebnis der Bewertung ergibt die → [Einstufung](#) der Arbeitsaufgabe und damit die Entgeltgruppe.

Bewertungsmerkmale

Bewertungsmerkmale sind die Anforderungsarten, aus denen sich der Wert der → [Arbeitsaufgabe](#) (siehe auch → [Einstufung](#)) ergibt.

Eine Auswahl aus den möglichen Anforderungsarten ist erforderlich, da bei Berücksichtigung zu vieler Bewertungsmerkmale Handhabbarkeit und Transparenz des Arbeitsbewertungssystems verloren geht. Die Auswahl der Bewertungsmerkmale muss andererseits sicherstellen, dass sowohl gewerbliche Arbeit als auch Angestelltenarbeit bewertet werden kann und → [Diskriminierungsfreiheit](#) gewährleistet ist.

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die typischen Arbeitsaufgaben in der jeweiligen Branche abgedeckt werden können. Für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg wurden folgende Bewertungsmerkmale vereinbart:

- ↙ **Wissen und Können**
- ↙ **Denken**
- ↙ **Handlungsspielraum/Verantwortung**
- ↙ **Kommunikation**
- ↙ **Mitarbeiterführung**

Im Prinzip kann gesagt werden:

Eine Anforderung wird erfüllt, wenn man etwas weiß oder kann und dieses **Wissen und Können** über **Denken** im Rahmen eines **Handlungsspielraums** mit der daraus resultierenden Verantwortung zusammen mit anderen (**Kommunikation** und **Mitarbeiterführung**) in Arbeitsergebnisse umsetzt!

Bezugsbasis

Bei der Bewertung der Höhe der Arbeitsanforderungen ist ohne Beachtung von Geschlecht und Alter der Beschäftigten, die die jeweilige Arbeit ausführen, von Folgendem auszugehen:

Es wird eine Leistungsbasis unterstellt, die bei menschengerechter Gestaltung von → [Arbeitsplatz](#), → [Arbeitsablauf](#) und → [Arbeitsumgebung](#) von durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist.

Bezugsleistung

↪ siehe → [Tarifliche Bezugsleistung](#)

Bezugszeitraum

Zeitraum, für den das → [Leistungsergebnis](#) ermittelt wird. Er ist durch die Betriebsparteien festzulegen. Der Bezugszeitraum beträgt oftmals einen Monat. Bei längeren Bezugszeiträumen können → [Abschlagszahlungen](#) vereinbart werden.

Datenermittlungsmethoden

Leistungs→[vorgaben](#) können bei Verwendung der Methode → [Kennzahlenvergleich](#) methodisch ermittelt oder vereinbart werden. Zur methodischen Ermittlung von Vorgaben sind folgende Datenermittlungsmethoden zulässig:

↪ **Messen (Zeitaufnahme)**

Messen geschieht durch quantitativen Vergleich einer Messgröße mit einer Bezugsgröße gleicher Dimension.

Bekannteste Anwendung ist die Zeitstudie (auch Zeitaufnahme genannt). Diese beinhaltet die systematische Gliederung in Arbeitsablaufabschnitte (z. B. in Arbeitsvorgänge, Teilvorgänge usw.), die Messung von deren Dauer, die Ermittlung der statistisch zu sichernden Abhängigkeit dieser Dauer von den wesentlichen Einflussgrößen sowie die Ermittlung der → [Leistungsgrade](#). Aus der Auswertung ergeben sich Soll-Zeiten für bestimmte Ablaufabschnitte (REFA MLA*).

↪ **Zählen (Multimomentaufnahme)**

Die Methode „Zählen“ wird z. B. in Form der Multimomentaufnahme angewendet.

Die Multimomentaufnahme besteht im Erfassen der Häufigkeit von zu vorher festgelegten Ablaufarten an einem oder mehreren gleichartigen Arbeitssystemen mit Hilfe stichprobenhaft durchgeführter Kurzzeitbeobachtungen (REFA MLA*).

↪ **Rechnen (Prozesszeiten)**

Die Methode „Rechnen“ wird z. B. in Form der Berechnung von Prozesszeiten oder der Bildung von Planzeiten angewendet. Unter Prozesszeiten werden unbeeinflussbare Haupt- und Nebennutzungszeiten von Betriebsmitteln verstanden.

* MLA = Methodenlehre des Arbeitsstudiums

↙ **Schätzen**
Schätzen ist das Bestimmen von quantitativen Daten auf Grund von Beobachtungen und Erfahrungswerten. Kennzeichnend ist, dass geschätzte Daten stets nachgemessen werden können (REFA MLA*).

Bei REFA: Vergleichen und Schätzen.

Unter Vergleichen versteht man im Allgemeinen ein Nebeneinanderstellen von Sachen oder Sachverhalten, um Unterschiede oder Übereinstimmungen festzustellen (REFA MLA*).

↙ **Zeitklassenverfahren**
Das Zeitklassenverfahren ist ein Unterfall von Schätzen und Vergleichen. Das Vergleichen und Schätzen führt zu umso besseren Ergebnissen, je umfangreicher und systematischer die Vergleichsunterlagen dargestellt sind.

↙ **Befragen**
Erheben von IST-Daten durch methodische Befragung von Sachkundigen.

↙ **Selbstaufschreiben**
Beim Selbstaufschreiben werden die Ist-Zeiten und gegebenenfalls auch andere Daten durch am Arbeitsablauf beteiligte Menschen, Betriebsmittel oder Arbeitsgegenstände erfasst (REFA MLA*).

↙ **Systeme vorbestimmter Zeiten**
Verfahren, mit denen Soll-Zeiten für das Ausführen solcher Vorgangselemente bestimmt werden können, die vom Menschen voll beeinflussbar sind (i. d. R. MTM). Aus der Anwendung der Systeme vorbestimmter Zeiten ergeben sich wesentliche Hinweise für die Gestaltung von Arbeitsmethoden.

↙ **Beurteilen**
Die durch Datenermittlungsmethoden ermittelten Daten müssen gegebenenfalls noch einmal auf ihre Verwendungsfähigkeit hin überprüft, sprich beurteilt werden. Dies bezieht sich auch auf die Genauigkeit von Datenermittlungen und insbesondere auf die durch die Methoden Befragen und Selbstaufschreiben ermittelten Daten.

↙ **Leistungsgradbeurteilung**
Eine Beurteilung der beeinflussbaren erbrachten Leistung im Verhältnis zur → tariflichen Bezugsleistung im Rahmen einer Zeitstudie.

Bei Arbeitsaufgaben mit einem hohen Anteil statischer Haltearbeit, schwerer Muskelarbeit, bei bedingt beeinflussbaren und bei nicht erkennbaren Tätigkeiten, wird der Leistungsgrad aus gesicherten betrieblichen Erfahrungswerten festgesetzt.

Die Datenermittlung erfolgt durch sachkundige Beauftragte des Arbeitgebers.

Diskriminierungsfreiheit

Die bestehenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge unterscheiden i. d. R. im gewerblichen Bereich in der → [summarischen Arbeitsbewertung](#) unterhalb der Ecklohngruppe (→ [Eckentgelt](#)) in geringe und mittlere → [Belastungen](#). Diese Bestimmungen könnten insoweit mittelbar diskriminierend sein, da in der Regel typische Frauenarbeitsplätze mit geringer Belastung bewertet wurden. (Dies gilt sinngemäß auch für die analytische Arbeitsbewertung.)

Da der Lohngruppenschlüssel progressiv gestaltet ist, werden gleiche bzw. vergleichbare Belastungen unterschiedlich bezahlt. Ein relativ höherer Anteil Frauen arbeitet in den unteren Lohn- bzw. Arbeitswertgruppen und somit sind diese Bestimmungen ggf. mittelbar diskriminierend.

Im ERA-TV ist die Unterscheidung zwischen geringen und mittleren Belastungen nicht entgeltrelevant. Mittlere Belastungen werden bereits mit der → [Entgeltgruppe](#) abgegolten. Die Abgeltung der Belastungen erfolgt über eine Zulage, die sicherstellt, dass gleiche bzw. vergleichbare Belastungen zu gleichem Entgelt führen.

Dispositionsspielraum

Eine Dimension bei der Bewertung des Handlungsspielraums, die die Anforderungen bei der Auswahl der erforderlichen Mittel umfasst.

Eckentgelt

Mit dem sogenannten Eckentgelt ist die Entgeltgruppe 7 gemeint, mit der → [Anforderungen](#) aus der → [Arbeitsaufgabe](#) abgegolten werden, die üblicherweise mit einer fachspezifischen Berufsausbildung (3- bzw. 3 ½-jährige) und einer bis zu einjährigen Erfahrung erfüllt werden.

Eignung

Das Vorhandensein körperlicher, geistiger und charakterlicher Befähigung für Arbeitsaufgaben mit bestimmten Anforderungen. Wesentlich ist dazu der Besitz von Fähigkeiten und Fertigkeiten (erlernte und eingeübte Verhaltensweisen), um sich anforderungsgerecht verhalten zu können (REFA-Wörterbuch).

Einarbeitungszeit

Die Einarbeitungszeit ist der individuell notwendige Zeitraum, um eine Arbeitsaufgabe ausführen zu können. Davon zu unterscheiden sind die Anlernzeit (s. → [Anlernen](#)) bzw. für → [Ausbildung](#) und → [Erfahrung](#) erforderlichen Zeiten.

Einführungsvereinbarung

Die Betriebsparteien können Regelungen über die Vorgehensweise bis zur ERA-Einführung vereinbaren (z. B. Zeitplan und Vorgehensweise für die Bewertung der Arbeitsaufgaben und Belastungen, Anpassung bestehender bzw. Abschluss erforderlicher Betriebsvereinbarungen/Regelungen).

Die Tarifvertragsparteien empfehlen eine solche einvernehmliche Vorgehensweise.

Einführungszeitraum

Wird unterteilt in eine

↳ **Vorbereitungsphase**

in der die Betriebsparteien entweder die Einführung des ERA-TV nur vorbereiten oder aber mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien bereits einführen. Die Vorbereitungsphase begann am 1. Oktober 2003.

Der Vorbereitungsphase schließt sich eine

↳ **Einführungsphase**

an. Während der Einführungsphase können die → [Betriebe](#) den ERA-TV stichtagsbezogen einführen. Das heißt, gegebenenfalls entscheidet der Arbeitgeber allein. Die Einführungsphase dauert 3 Jahre. Der Beginn der Einführungsphase wurde mit dem Verhandlungsergebnis zum Entgeltabkommen vom 12. Februar 2004 auf den 1. März 2005 festgelegt.

Eingangs- und Zusatzstufen

Tarifvertragliche Möglichkeit, auf Antrag einer Betriebspartei eine weitere Differenzierung der → [Grundentgelte](#) vorzunehmen.

Ab der → [Entgeltgruppe](#) 7 gibt es in diesem Modell eine Eingangs- und eine Zusatzstufe.

Die Eingangsstufe ist eine Zeitstufe und gilt für das erste Jahr der Beschäftigung in der jeweiligen Entgeltgruppe, es sei denn, dass die höhere Entgeltgruppe auf Grund einer → [Reklamation](#) der → [Einstufung](#) der Arbeitsaufgabe zustande kam. In diesem Fall wird die Zeit, in der bereits diese Arbeitsaufgabe ausgeführt wurde, gegen gerechnet.

Die Zusatzstufe ist anforderungsbezogen. Mit ihr werden spezielle betriebliche Anforderungen an das Wissen und Können bewertet, die für die jeweilige Arbeitsaufgabe in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Der Geldbetrag der Eingangsstufe liegt um ein Drittel der Differenz zur nächstniedrigeren Entgeltgruppe unterhalb des Betrages der jeweiligen Entgeltgruppe, der Geldbetrag der Zusatzstufe um ein Drittel der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe oberhalb des Betrages der jeweiligen Entgeltgruppe.

Eingruppierung

Zuordnung der Beschäftigten zu einer → [Entgeltgruppe](#) durch den Arbeitgeber. Der Vorgang der Eingruppierung der Beschäftigten entfällt im ERA-TV, da Entgeltgruppen nur noch den Arbeitsaufgaben zugeordnet sind und sich der Grundentgeltanspruch nach der Entgeltgruppe richtet, die in einem ordnungsgemäßen Einstufungsverfahren der übertragenen Arbeitsaufgabe zugeordnet wurde. Hierdurch kann es auch nicht, wie bisher, zu Abweichungen der Eingruppierung des Beschäftigten von der Einstufung seiner Arbeitsaufgabe kommen.

↪ siehe → [Einstufung](#) (der Arbeitsaufgabe)

↪ siehe → [Grundentgeltanspruch](#)

Einmalzahlung (bei Verdienstaustausch)

↪ siehe → [Abgeltung](#) (bei Verdienstaustausch)

Einmalzahlung (der ERA-Strukturkomponente)

Wird der ERA-TV im Betrieb erst nach dem 1. März 2006 eingeführt, wird in den folgenden Tarifperioden eine Einmalzahlung von 2,79 % bis zur betrieblichen Einführung des ERA-TV ausgezahlt. Die Berechnung erfolgt entsprechend der Methode für die Auszahlung der → [ERA-Strukturkomponente](#) aus dem Entgeltabkommen vom 15. Mai 2002, jedoch auf der jeweils aktuellen Bezugsbasis. Der Auszahlungszeitpunkt und ggf. weitere Einzelheiten werden zwischen den Tarifvertragsparteien zu gegebener Zeit festgelegt.

Die Betriebsparteien können statt dessen durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren, dass auch diese weiteren → [ERA-Strukturkomponenten](#) vorläufig nicht ausgezahlt, sondern dem → [ERA-Anpassungsfonds](#) zugeführt werden.

Einsatzeingeschränkte

Einsatzeingeschränkte sind Beschäftigte mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einsatzeinschränkungen bezogen auf ihre aktuellen Arbeitsbedingungen.

Für diesen Personenkreis wurden im § 22 ERA-TV erstmals tarifliche Regelungen vereinbart.

Einstufung

Die → [Bewertung](#) der → [Arbeitsaufgabe](#) ergibt im Ergebnis die Einstufung der → [Arbeitsaufgabe](#) (Wert der Arbeitsaufgabe, ausgedrückt durch die sich ergebende → [Entgeltgruppe](#)).

Grundlage der Einstufung ist eine → [Aufgabenbeschreibung](#).

Die Einstufung der Arbeitsaufgabe kann erfolgen durch

- die Anwendung des → [Stufenwertzahlverfahrens](#) oder
- durch Vergleich mit tariflichen → [Niveaubeispielen](#) bzw. betrieblichen → [Ergänzungsbeispielen](#).

In allen Fällen sind die Wertigkeiten der tariflichen Niveaubeispiele zu beachten (Ur-Meter).

Eine rechtlich

↪ verbindliche

Einstufung liegt in Betrieben über 500 Beschäftigte nach einer Entscheidung in der → [Paritätischen Kommission](#) bzw. der → [betrieblichen Schiedsstelle](#) vor.

In Betrieben bis zu 500 Beschäftigten ist die Einstufung des Arbeitgebers verbindlich. Im Rahmen einer → [Reklamation](#) kann die → [Entgeltgruppe](#) rückwirkend zum Zeitpunkt der Reklamation korrigiert werden.

Eine

↪ vorläufige

Einstufung (des Arbeitgebers) liegt in Betrieben über 500 Beschäftigten bis zum Ablauf einer 8-wöchigen Widerspruchsfrist für beide Seiten der Paritätischen Kommission vor. Wird der vorläufigen Einstufung innerhalb der Frist widersprochen, gilt die vorläufige Einstufung bis zur Entscheidung der Paritätischen Kommission bzw. der betrieblichen Schiedsstelle.

Eine

↪ Ersteinstufung

aller Arbeitsaufgaben (verbindliche oder vorläufige) muss bei der Einführung des ERA-TV vorliegen, da nur so ein Entgeltanspruch der Beschäftigten besteht und die betriebliche Kostenneutralität ermittelt werden kann.

Entgeltaufbau

Das regelmäßige Monatsentgelt setzt sich zusammen aus dem → [Grundentgelt](#) und gegebenenfalls einem → [Sockelbetrag](#), einem → [Leistungsentgelt](#) und gegebenenfalls einer → [Belastungszulage](#).

Entgeltgruppe

Entgeltgruppe ist die neue Bezeichnung für die bisherigen - getrennt nach gewerblich Beschäftigten → [Lohngruppen](#) bzw. Angestellte → [Gehaltsgruppen](#) - Ansprüche der Beschäftigten auf Grund der abgeforderten → [Anforderungen](#), die sich aus der → [Arbeitsaufgabe](#) ergeben.

Entgeltgruppenschlüssel

↪ siehe → [Entgeltlinie](#)

Entgeltlinie

Die Entgeltlinie ist der Verlauf der Geldbeträge von der Entgeltgruppe 1 bis zur Entgeltgruppe 17 und damit die Differenzierung der → [Entgeltgruppen](#) in Euro.

Der Entgeltlinie ist ein fester Prozentschlüssel, hinterlegt mit dem Ausgangspunkt der → [Eckentgeltgruppe](#) (Entgeltgruppe 7) = 100 %. Alle anderen Entgeltgruppen liegen prozentual darunter oder darüber.

Entgeltsicherung

Durch den ERA-TV soll materiell niemand schlechter gestellt werden als bisher. Daher enthält der ETV ERA verschiedene Regelungen, die die bestehende „Entgelthöhe“ absichert (siehe auch → [ERA-Ausgleichsbetrag](#), → [ERA-Zulage](#) und → [Altersverdienstsicherung](#)). Die Entgeltsicherung war Voraussetzung für die Verhandlungen über den ERA-TV von Seiten der IG Metall.

ERA-Anpassungsfonds

Betriebliches Konto, in dem die nicht ausgezahlten → [ERA-Strukturkomponenten](#) angesammelt werden.

Ist der ERA-TV bis zum 28.02.2006 noch nicht eingeführt, so sind die ERA-Strukturkomponenten in Höhe 2,79 % in Form von Einmalzahlungen bis zum betrieblichen Einführungsstichtag an die Beschäftigten auszus zahlen.

Im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann allerdings vereinbart werden, dass anstelle von Auszahlungen ein weiterer Zufluss auf das Konto erfolgt.

Der ERA-Anpassungsfonds ist ein Instrument zur Sicherstellung der betrieblichen → [Kostenneutralität](#). Werden die Mittel des ERA-Anpassungsfonds nicht benötigt, so sind diese an die Beschäftigten auszuzahlen. Anspruchsberechtigt können nur Beschäftigte sein, die zum Aufbau beigetragen haben und zum Zeitpunkt der Auszahlung im Betrieb beschäftigt sind.

ERA-Ausgleichsbeträge

Die Angleichung der bisherigen Entgelte an die neuen ERA-Entgelte erfolgt nicht sofort mit der betrieblichen Einführung des ERA-TV, sondern über mehrere Etappen.

Zum Zeitpunkt der betrieblichen ERA-Einführung wird für alle Beschäftigten die Differenz zwischen dem bisherigen und dem ERA-Entgelt ermittelt.

Ist die Differenz negativ, sind Beschäftigte → [Unterschreiter](#). Ist die Differenz positiv, sind Beschäftigte → [Überschreiter](#).

Bei den Unterschreitern werden mit der Differenz zunächst sonstige Entgeltbestandteile verrechnet. Die verbleibende Differenz ergibt den negativen (!), so genannten ERA-Ausgleichsbetrag. Dieser wird in Schritten von bis zu 100-Euro im 12-Monatsrhythmus, beginnend mit dem Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung, ausgeglichen und so das bisherige Entgelt an das ERA-Entgelt herangeführt.

Die Überschreiter erhalten einen positiven ERA-Ausgleichsbetrag in Höhe der Differenz. Darauf wird die erste Tarifierhöhung nach Mitteilung der → [Entgeltgruppe](#) voll und alle weiteren Tarifierhöhungen bis auf 1 % des ERA-Grundentgelts angerechnet. Die Anrechnung ist begrenzt auf maximal 10 % des bisherigen Entgelts. Darüber hinausgehende Differenzen werden als → [ERA-Zulage](#) dynamisiert weitergezahlt.

ERA-Strukturkomponente

Die ERA-Strukturkomponente ist der Teil einer Tarifierhöhung, der für die Finanzierung der Umstellung der bestehenden Entgelte auf die ERA-Entgelte notwendig ist und deshalb nicht in die bestehenden → [Lohn-](#) und → [Gehaltsgruppe](#)(ntabellen) eingeht.

Insgesamt müssen zur Sicherstellung der systembedingten → [Kostenneutralität](#) ERA-Strukturkomponenten in Höhe von 2,79 % bereitgestellt werden. Die ERA-Strukturkomponente wird jeweils in der ersten Tarifperiode an alle Beschäftigten in Form von → [Einmalzahlungen](#) ausgezahlt. In den folgenden Tarifperioden werden die ERA-Strukturkomponenten bis zum 28.02.2006 dem so genannten → [ERA-Anpassungsfonds](#) zugeführt. Über eine freiwillige Betriebsvereinbarung können auch darüber hinaus bis zur betrieblichen ERA-Einführung die 2,79 % weiterhin dem

ERA-Anpassungsfonds zugeführt werden. Kommt es zu keiner freiwilligen Betriebsvereinbarung, so werden die 2,79 % bis zur betrieblichen ERA-Einführung den Beschäftigten durch Einmalzahlungen ausgezahlt.

Mit Einführung des ERA-TV entfällt für den Arbeitgeber die Verpflichtung, die ERA-Strukturkomponenten zu leisten, weshalb der ERA-TV systembedingt bis zu 2,79 % Mehrkosten verursachen darf, ohne die Kostenneutralität zu verletzen.

ERA-Strukturvolumen

Notwendiger Prozentsatz der bestehenden → **Lohn-** und → **Gehaltstabelle** zur Sicherstellung der systembedingten → **Kostenneutralität**. Das ERA-Strukturvolumen wird über → **ERA-Strukturkomponenten** im Rahmen von Tariferhöhungen vor der ERA-Einführung erbracht.

ERA-Zulagen

Durch die ERA-Einführung gibt es → **Überschreiter** (Beschäftigte, die im alten System mehr verdienen als nach dem ERA-TV). Das Verdienstrisiko für diese Beschäftigtengruppe ist allerdings begrenzt. Dies gilt sowohl für positive → **ERA-Ausgleichsbeträge**, den → **betrieblich ermöglichten Mehrverdienst** als auch für die → **Altersverdienstsicherung**.

Erfahrung

Teilmerkmal des → **Bewertungsmerkmals** „Wissen und Können“, mit dem bei der Bewertung die auf eine Berufsausbildung aufbauende notwendige Berufserfahrung berücksichtigt wird. Nicht zu verwechseln mit der tatsächlichen Ausübungszeit der → **Arbeitsaufgabe**.

Ergänzungsbeispiel (betriebliches)

Es besteht die Möglichkeit, einvernehmlich in der → **Paritätischen Kommission** betriebliche Ergänzungsbeispiele auf der Grundlage des Stufenwertzahlverfahrens und unter Beachtung der tariflichen → **Niveaubispiele** zu beschreiben und zu bewerten.

Diese betrieblichen Ergänzungsbeispiele können, wie die tariflichen Niveaubispiele, für eine → **Vergleichsbewertung** herangezogen werden.

Nicht jede bewertete betriebliche Aufgabenbeschreibung hat den Status eines betrieblichen Ergänzungsbeispiels. Hierzu bedarf es vielmehr einer einvernehmlichen Willenserklärung beider Seiten der paritätischen Kommission.

Betriebliche Ergänzungsbeispiele können auch auf Unternehmensebene vereinbart werden. Die Mitglieder für diese paritätische Kommission werden durch den Gesamtbetriebsrat bzw. durch die Unternehmensleitung bestimmt.

Gehalt

Als Gehalt wird bisher das → [Grundentgelt](#) für Angestellte bezeichnet, im Gegensatz zum gewerblichen Bereich, wo das Grundentgelt als → [Lohn](#) bezeichnet wird. Der ERA-TV hebt diese Trennung zwischen Angestellten und gewerblich Beschäftigten auf.

Gesamtpunktzahl (Entgeltgruppe)

Summe der Punkte aller → [Bewertungsmerkmale](#), aus denen sich die → [Entgeltgruppe](#) ergibt.

Gesamtpunktzahl (Stufenwertzahlverfahren)

Summe der höchsten Punktzahl aller → [Bewertungsmerkmale](#). Eine theoretische Größe, da es unmöglich ist, in allen Bewertungsmerkmalen die höchste Punktzahl zu erreichen, aber notwendig, um eine ausreichende Differenzierung zu ermöglichen.

Gewichtung (der Bewertungsmerkmale)

Anteil der maximalen Punktzahl je → [Bewertungsmerkmal](#) an der → [Gesamtpunktzahl](#) des Stufenwertzahlverfahrens.

Grundentgelt

Der Entgeltbestandteil, der für die sich aus der → [Arbeitsaufgabe](#) ergebenden → [Anforderungen](#) bezahlt wird.

Das Grundentgelt ist der höchste Entgeltbestandteil und bildet die Basis für das in der Regel prozentuale individuelle → [Leistungsentgelt](#).

Grundentgeltanspruch

Anspruch der Beschäftigten auf die Bezahlung nach derjenigen → [Entgeltgruppe](#), entsprechend ihrer übertragenen bzw. im Rahmen der Arbeitsorganisation ausgeführten → [Arbeitsaufgabe](#).

☞ Sicherung des Grundentgeltanspruchs

Führen Maßnahmen zum Wegfall von Arbeitsaufgaben oder Veränderungen von Anforderungen, die zu einem Grundentgeltanspruch einer niedrigeren
 → **Entgeltgruppe** führen, ohne personen- oder verhaltensbedingt zu sein, so besteht ein Anspruch auf eine zumutbare Arbeitsaufgabe mit der bisherigen Entgeltgruppe.

Kann eine solche Arbeitsaufgabe nicht angeboten werden, so besteht ein Anspruch auf Qualifizierung für eine andere zumutbare Arbeitsaufgabe mit der bisherigen Entgeltgruppe.

Ist dies alles nicht möglich, besteht ein Anspruch auf einen
 → **Verdienstaussgleich**.

Grundentgeltermittlung

Vorgang der → **Einstufung** einer → **Arbeitsaufgabe** und der daraus resultierenden
 → **Grundentgeltansprüche** der Beschäftigten.

Kennzahlenvergleich

Eine → **Methode** zur Ermittlung des → **Leistungsergebnisses**.

Konfliktlösung (Einstufung)

☞ siehe betriebliche **Schiedsstelle**

☞ siehe **Losentscheid**

Kostenneutralität

In einem Fünf-Jahres-Zeitraum, beginnend mit der betrieblichen Einführung des ERA-TV, wird den Betrieben die Kostenneutralität garantiert. Das heißt, im Fünf-Jahres-Zeitraum wird eine Steigerung der betrieblichen Entgeltsumme durch die Einführung des ERA-TV um mehr als die durch die → **ERA-Strukturkomponenten** bereits finanzierten 2,79 % vermieden, indem bei höheren Kosten eine Reihe von Ausgleichsmechanismen greifen.

Umgekehrt darf die Entgeltsumme der Betriebe durch die ERA-Einführung in diesem Zeitraum auch nicht unter die bisherige Entgeltsumme (entspricht Kosten unter 0 %) sinken. In einem solchen Fall sind die geringeren betrieblichen Kosten während dieses Zeitraumes ebenfalls auszugleichen.

Die Kostenneutralität war Voraussetzung für die Aufnahme von Verhandlungen durch die Arbeitgeber.

Im Grundsatz wird unterschieden in betriebliche Kostenneutralität und systembedingte betriebliche Kostenneutralität.

Bei der

↪ **betrieblichen**

Kostenneutralität werden alle → [ERA-Ausgleichsbeträge](#) und → [ERA-Zulagen](#) bei der Kostenbetrachtung mit einbezogen.

Bei der

↪ **systembedingten betrieblichen**

Kostenneutralität werden alle Entgeltbestandteile auf Basis der bestehenden Tarifverträge (Lohn- und Gehaltsgruppe plus Leistungsentgelt plus übertarifliche Zulagen) sowie die ERA-Entgeltbestandteile (Entgeltgruppe plus Leistungsentgelt plus gegebenenfalls Sockelbeträge plus gegebenenfalls Belastungszulagen plus gegebenenfalls betrieblich ermöglichte Mehrverdienste plus übertarifliche Zulagen) berücksichtigt. Das heißt, es erfolgt die Berechnung, als wenn der ERA-TV am Stichtag der Einführung sofort umgesetzt werden würde - ohne ERA-Ausgleichsbeträge und ERA-Zulagen.

Die systembedingten betrieblichen Kosten sind insoweit der Gradmesser für die langfristig strukturell wirksamen Mehr- oder Minderkosten.

Mehrkosten werden nur kompensiert, soweit sie das → [ERA-Strukturvolumen](#) in Höhe von 2,79 % übersteigen, da diese Kosten bereits durch den Wegfall der ERA-Strukturkomponenten ausgeglichen wurden.

Leistungsentgelt

Derjenige Entgeltbestandteil, der für die individuell und/oder kollektiv erbrachte Mehrleistung über der tariflichen → [Bezugsbasis](#) gezahlt wird, und zwar nach der → [Einarbeitungszeit](#), spätestens jedoch nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit.

Die Summe der Leistungsentgelte soll bezogen auf den Betrieb 15 Prozent der Grundentgeltsumme ergeben. Die einzelnen Betriebsvereinbarungen über das Leistungsentgelt müssen so gestaltet sein, dass regelmäßig ein Leistungsentgelt von 15 Prozent der Grundentgeltsumme dieser Beschäftigten erreicht werden kann.

Leistungsentgelddurchschnittsverdienst

Bei Anwendung der → [Methode](#) → [Kennzahlenvergleich](#) zu zahlendes durchschnittliches → [Leistungsentgelt](#), wenn die Voraussetzungen für die Erbringung einer Mehrleistung nicht vorliegen.

Leistung-Entgelt-Relation

Von den Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung fest zu legendes Verhältnis von Leistungsergebnis und Entgelt.

Leistungsergebnis

Grundlage für die Ermittlung des Leistungsentgelts. Das Leistungsergebnis wird jeweils für einen → [Bezugszeitraum](#) durch → [Beurteilen](#), → [Kennzahlenvergleich](#) oder Feststellung des → [Zielerfüllungsgrades](#) ermittelt.

Leistungsmerkmale

Als Leistungsmerkmal wird eine relevante Kenngröße eines Leistungsergebnisses bezeichnet.

Der ERA-TV listet in der Anlage 3 mögliche Leistungsmerkmale auf. Die Betriebsparteien können andere Leistungsmerkmale vereinbaren, wenn bestimmte grundsätzliche Anforderungen wie Beeinflussbarkeit oder Nachvollziehbarkeit vorliegen.

Ausdrücklich nicht zulässig sind die Merkmale → [Unternehmenserfolg](#) und eigene Krankheit. Eine Gewinnbeteiligung ist im Rahmen des Leistungsentgelts also nicht möglich. Für eine Führungskraft können nicht die eigenen Krankheitstage, aber die Gesundheitsquote ihres Bereiches herangezogen werden.

Lohn

Als Lohn wird bisher das → [Grundentgelt](#) für gewerblich Beschäftigte bezeichnet im Gegensatz zum Angestelltenbereich, wo das Grundentgelt als → [Gehalt](#) bezeichnet wird. Der ERA-TV hebt diese Trennung zwischen gewerblich Beschäftigten und Angestellten auf.

Losentscheid

Konfliktlösungsmöglichkeit, um in der → [Paritätischen Kommission](#) eine Pattsituation über die → [Einstufung](#) einer → [Arbeitsaufgabe](#) oder die → [Belastungszulage](#) aufzulösen.

Dabei entscheidet das Los darüber, welcher Vertreter der Tarifvertragsparteien in der erweiterten paritätischen Kommission ein Zweitstimmrecht erhält.

In einem solchen Fall ist die Entscheidung schriftlich zu begründen.

Der Losentscheid kann

- einseitig vom Arbeitgeber bestimmt werden, dann ist dieser aber zwei Jahre an diese Konfliktlösungsmöglichkeit gebunden und kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats wieder zum Regelfall der Konfliktlösung über die → **betriebliche Schiedsstelle** zurückkehren.
- im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

Methoden (Ermittlung des Leistungsergebnisses)

Der ERA-TV kennt drei Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses, die einzeln oder in Kombination zur Anwendung gebracht werden können:

1. das → **Beurteilen**
2. den → **Kennzahlenvergleich**
3. die → **Zielvereinbarung**

Bei der Auswahl durch die Betriebsparteien ist zu berücksichtigen:

1. Die

↳ **Nachvollziehbarkeit**

Da das Leistungsentgelt auch ein Führungsinstrument sein soll, sollen die Beschäftigten nachvollziehen können, wie ihr Leistungsentgelt zustande gekommen ist.

2. Die

↳ **betrieblichen Erfordernisse**

Zum Beispiel muss der Aufwand für die Ermittlung der Daten für den Kennzahlenvergleich angemessen sein. Computergestützte Datenermittlungssysteme reduzieren den Aufwand erheblich und deshalb wurde vereinbart, dass die notwendigen Daten maschinell erfasst und verarbeitet werden können.

Monotonie

Mit Monotonie (griechisch „monotoia“ = Eintönigkeit, Gleichförmigkeit) wird ein Zustand herabgesetzter Aktivierung der Beschäftigten verstanden (ISO EN 10075 Teil 1). Dabei handelt es sich um einen ermüdungsähnlichen Zustand, der allerdings bei eintretendem Abwechslungsreichtum rasch vergeht; mögliche psychische Ermüdung infolge von psychischer Beanspruchung bei der Arbeit hingegen, vergeht erst nach einer entsprechenden Zeit der Erholung. Typische Anzeichen des

Monotonie-Zustandes sind Schläfrigkeit und Müdigkeitsempfinden, Abnahme und Schwankung der Leistung, Verlangsamung der Umstellungs- und Reaktionsfähigkeit sowie Langeweile und Unlust.

Niveaubispiele (tarifliche)

Von den Tarifvertragsparteien beschriebene und bewertete → [Arbeitsaufgaben](#), die im Anhang zum ERA-TV dokumentiert sind.

Die tariflichen Niveaubispiele sind sozusagen die Auslegung des → [Stufenwertzahlverfahrens](#) durch die Tarifvertragsparteien und sind verbindlich.

↪ betriebliches → Ergänzungsbeispiel

Die → [Paritätische Kommission](#) kann einvernehmlich unter Beachtung der tariflichen Niveaubispiele betriebliche Ergänzungsbeispiele vereinbaren. Diese können dann wie die tariflichen Niveaubispiele für eine → [Vergleichsbewertung](#) herangezogen werden.

Obergrenzen

Von den Tarifvertragsparteien festgelegte maximale Höhe des → [Leistungsentgeltes](#), das im Rahmen der Überleitungsregeln von der „alten Welt“ in die „neue ERA-Welt“ übernommen werden kann.

Die kollektiven Obergrenzen für die Leistungsentgelte wurden wie folgt festgelegt:

In der „alten Welt“ tarifvertraglich durchschnittlich abgesicherte Leistungsentgelte, multipliziert mit dem Faktor 1,5 (politisch gesetzt) und umgerechnet auf den einheitlichen Leistungsentgelt-Prozentsatz in der „neuen ERA-Welt“ von 15 Prozent.

D. h. für alle Tarifgebiete 10 Prozent im Angestelltenbereich, 30 Prozent im Akkord und in der Prämie (in Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern unterstellt, dafür wurde eine kostenmäßige Ausgleichsmöglichkeit geschaffen, die bei Übersteigen der systembedingten → [Kostenneutralität](#) zur Anwendung kommt), 16 Prozent im Zeitlohn in Nordwürttemberg-Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern sowie 15 Prozent in Südbaden.

Das individuelle → [Leistungsentgelt](#) ist auf 30 % begrenzt.

Paritätische Kommission

Betriebliche Einrichtung zur → [Einstufung](#) von → [Arbeitsaufgaben](#) und → [Belastungssituationen](#).

In Betrieben über 500 Beschäftigte (in konzernabhängigen Betrieben bis 300) wird eine

↳ **ständige**

Paritätische Kommission eingerichtet. Sie besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten. Ein Mitglied der Beschäftigtenseite muss dem Betriebsrat angehören.

In Betrieben bis zu 500 Beschäftigten tritt die Paritätische Kommission

↳ **von Fall zu Fall**

zusammen, wenn eine → [Entgeltgruppe](#) (vom Betriebsrat oder von Beschäftigten) reklamiert wird. Diese Paritätische Kommission besteht aus je zwei Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten (inklusive einem Betriebsratsmitglied).

Im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann auch in diesen Betrieben eine ständige Paritätische Kommission mit drei Mitgliedern jeder Seite eingerichtet werden.

Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so wird die

↳ **erweiterte**

Paritätische Kommission gebildet. Dieser erweiterten Paritätischen Kommission gehört je ein Vertreter der Tarifvertragsparteien an.

Kommt es auch hier zu keiner Einigung, so entscheidet die → betriebliche [Schiedsstelle](#).

Qualifikation

Bei der → [Arbeitsbewertung](#) bleibt die Qualifikation der Beschäftigten unberücksichtigt. Bewertet werden, unabhängig von der Person, die → [Anforderungen](#) der → [Arbeitsaufgabe](#).

↳ siehe auch → [Eignung](#)

Rechtsweg (Beschäftigte)

↳ **bei Reklamation der Entgeltgruppe oder Belastungszulage**

Beschäftigte können nach verbindlicher Entscheidung der paritätischen Kommission über die → [Reklamation](#) der → [Entgeltgruppe](#) oder der → [Belastungszulage](#) gerichtlich überprüfen lassen, ob ein Verfahrensfehler oder eine grobe Verkennung der tariflichen Grundsätze vorliegt.

Stellt das Arbeitsgericht dies fest, so ist das betriebliche Bewertungsverfahren erneut durchzuführen.

↪ **bei Reklamation des Leistungsergebnisses**

Bei erfolgloser Reklamation des → [Leistungsergebnisses](#) können die Beschäftigten die Ermittlung des Arbeitsergebnisses gerichtlich überprüfen lassen.

Reklamation

Der ERA-TV sieht eine Reihe von Reklamationsmöglichkeiten für Beschäftigte und den Betriebsrat vor.

Bei Reklamation der → [Entgeltgruppe](#) muss, soweit nicht vorhanden, der Arbeitgeber eine → [Aufgabenbeschreibung](#) anfertigen, in der die im Rahmen der festgelegten → [Arbeitsorganisation](#) ausgeführte Arbeitsaufgabe dargestellt ist.

Kommt es in der → [Paritätischen Kommission](#) zu keiner Einigung, kommt die Konfliktlösung bis hin zur betrieblichen → [Schiedsstelle](#) zur Anwendung.

Dies gilt auch sinngemäß für die → [Belastungszulage](#).

Das Verfahren für die Reklamation von → [Vorgaben](#) (Methode Kennzahlenvergleich) ist gemäß § 17.3.4.6 ERA-TV in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt es zu keiner Einigung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

Die Feststellung des → [Leistungsergebnisses](#) erfolgt durch den Arbeitgeber. Beschäftigte können das festgestellte Leistungsergebnis reklamieren.

Sind Beschäftigte mit dem Ergebnis der Überprüfung durch den Arbeitgeber nicht einverstanden, soll zunächst innerbetrieblich eine einvernehmliche Lösung gesucht werden. Hierzu können die Betriebsparteien ein Verfahren (z. B. eine paritätische Kommission) vereinbaren. Anschließend steht für die Beschäftigten der → [Rechtsweg](#) offen.

Schiedsstelle (betriebliche)

Betriebliche Einrichtung, um eine Pattsituation in der erweiterten → [Paritätischen Kommission](#) bezüglich der → [Einstufung](#) von → [Arbeitsaufgaben](#) und Belastungssituationen aufzulösen.

Die Vorsitzenden einer solchen betrieblichen Schiedsstelle werden über Los aus einem Pool ermittelt, der in Abstimmung durch die Tarifvertragsparteien festgelegt wird.

Sockelbeträge

↳ im Tarifvertrag Entgelte

Auf Grund der grundsätzlichen Umwandlung von 15 Prozentpunkten der im Leistungslohn Beschäftigten, hätte die → [Entgeltlinie](#) in den unteren Entgeltgruppen höher ausfallen müssen, um eine Absenkung des Tarifentgelts bei Leistungslöhnern zu vermeiden. Dies hätte jedoch eine erhebliche Verteuerung von einfacher Arbeit im Zeitlohn zur Folge gehabt. Dies war nicht gewollt und deshalb wurden Sockelbeträge im → [Entgeltaufbau](#) für die klassischen Leistungslöhner vereinbart. Das heißt, diese Beschäftigten erhalten einen prozentualen Zuschlag in Abhängigkeit der → [Entgeltgruppe](#) und des → [Arbeitsbewertungssystems](#). Die Sockelbeträge für die Beschäftigten aus der → [analytischen Arbeitsbewertung](#) sind höher als die für die Beschäftigten aus der → [summarischen Arbeitsbewertung](#), da die Geldbeträge in der Analytik im Anlernbereich höher sind als in der Summarik.

Die Sockelbeträge sind kein Grundentgelt und gehen nicht in die Basis zur Ermittlung des Leistungsentgeltes ein, da bei der Berechnung der Sockelbeträge das Leistungsentgelt bereits mit berücksichtigt wurde.

Werden Betriebe nach der Einführungsphase neu gegründet, so wird prinzipiell der Sockelbetrag aus der summarischen Arbeitsbewertung zur Anwendung gebracht.

↳ im ETV ERA

Mit der Einführung des ERA-TV treten alle Betriebsvereinbarungen, die einen Bezug zu den Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen haben, automatisch außer Kraft.

Aus diesem Grund wurde eine Regelung im ETV ERA notwendig für den Fall, dass es im Vorfeld der ERA-TV Einführung zu keiner Vereinbarung über ein neues Leistungsentgeltsystem kommt. In diesem Fall treten die betrieblichen Bestimmungen zur Ermittlung des Leistungsentgeltes nicht außer Kraft. Diese „Nicht-Außer-Kraft-Setzung“ gilt nicht für „nicht leistungsbezogene Sockelbeträge“. Das heißt z. B. höhere Akkordrichtsätze bleiben nur dann in Kraft, soweit sie z. B. Verteilzeiten mit abdecken.

Stufen

Innerhalb der → [Bewertungsmerkmale](#) erfolgt die Differenzierung über summarisch beschriebene unterschiedliche → [Anforderungsniveaus](#). Diese Anforderungsniveaus werden im → [Arbeitsbewertungssystem](#) als → [Stufe](#) bezeichnet.

Stufenwertzahlverfahren

Vom Grundsatz ein → [analytisches Arbeitsbewertungssystem](#), mit dem → [Arbeitsaufgaben](#) direkt bewertet werden können bzw. das anzuwenden ist, wenn über eine → [Vergleichsbewertung](#) in der → [Paritätischen Kommission](#) keine Einigung erzielt werden kann. Analytisch deshalb, da Arbeitsaufgaben auf der Grundlage von mehreren → [Bewertungsmerkmalen](#) auf ihre Wertigkeit hin untersucht werden.

Jedes Bewertungsmerkmal wiederum ist differenziert durch summarisch beschriebene → [Stufen](#). Jeder Stufe ist ein Punktwert zugeordnet. Die Summe der Punkte der einzelnen Bewertungsmerkmale ergibt die → [Gesamtpunktzahl](#). Den Gesamtpunktzahlen sind im ERA-TV → [Entgeltgruppen](#) zugeordnet. Den Entgeltgruppen sind im Entgeltabkommen wiederum Geldbeträge zugeordnet. Insoweit stellen die Punkte eine Wertzahl dar, und deshalb heißt das Arbeitsbewertungssystem „Stufenwertzahlverfahren“.

Summarische Arbeitsbewertung

Methode zur Bewertung von → [Arbeitsaufgaben](#) anhand eher pauschal formulierten → [Anforderungen](#) in Entgeltgruppenbeschreibungen.

Im Mittelpunkt stehen die notwendige → [Anlernzeit](#), → [Ausbildung](#), → [Erfahrung](#) und in höheren → [Entgeltgruppen](#) auch Selbstständigkeit und Verantwortung.

In den ERA-Tarifverträgen der meisten Tarifbezirke wurde diese Methode - reformiert - vereinbart.

In der Regel erfolgt eine weitere Ausdifferenzierung zwischen den Entgeltgruppen durch → [Bewertungsmerkmale](#) wie z. B. Handlungsspielraum, Kommunikation und Selbstständigkeit.

Systemkosten

↪ Systemkosten_{ALT}

Die bisherige monatliche Effektivlohn- und gehaltssumme, wie sie sich aus der regulären Abrechnung auf Basis der bisherigen Tarifverträge einschließlich aller Zuschläge und übertariflichen Entgelte, aber ohne Einmalzahlungen, ergibt, ergibt die Systemkosten_{ALT}.

↪ Systemkosten_{ERA}

Die durch den ERA-TV entstehende monatliche Effektiventgeltsumme, bestehend aus Grundentgelten, Leistungsentgelten, Belastungszulagen, Sockelbeträgen, betrieblich ermöglichten Mehrverdiensten und sonstigen tariflichen und übertariflichen Entgelten, aber ohne ERA-Ausgleichsbeträge bzw. -zulagen und Einmalzahlungen, ergeben die Systemkosten_{ERA}.

Tätigkeit

Die Unterscheidung in Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten ist notwendig, da bei gleicher Arbeitsaufgabe höchst unterschiedliche Belastungen auftreten können, z. B. durch Hitze, Lärm etc.. Der → [Aufgabenbeschreibung](#) ist die Belastungssituation deshalb nicht zu entnehmen.

Tarifliche Bezugsleistung

Diejenige Leistung, die von einem durchschnittlich geeigneten, eingearbeiteten und geübten Beschäftigten für die sachgerechte Ausführung der → [Arbeitsaufgabe](#) vom Arbeitgeber für die Bezahlung des Grundentgelts verlangt werden kann.

Die tarifliche Bezugsleistung ist identisch mit der → [Bezugsbasis](#), die bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe zu Grunde zu legen ist.

Teilaufgaben

Die → [Arbeitsaufgaben](#) gliedern sich in Teilaufgaben. Je nachdem, ob Teilaufgaben wertigkeitsprägend sind oder nicht, werden diese bei der Bewertung berücksichtigt. Dies ist insbesondere beim → [Bewertungsmerkmal](#) „Handlungsspielraum/Verantwortung“ wichtig, da es hier entscheidend darauf ankommt, ob „Handlungsspielraum/Verantwortung“ bei einzelnen Teilaufgaben, bei → [Arbeitsverrichtungen](#), der → [Arbeitsaufgabe](#) oder bei einem → [Aufgabengebiet](#) besteht. Die Abgrenzung dieser Begriffe haben die Tarifvertragsparteien nicht abstrakt im Stufenwertzahlverfahren selbst, sondern in den tariflichen → [Niveaubeschreibungen](#) vorgenommen.

Überschreiter

Beschäftigte, die mit ihrem bisherigen Entgelt (Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, Leistungsentgelt oder Leistungszulage) über dem ERA-Entgelt (Entgeltgruppe plus Leistungsentgelt plus gegebenenfalls → [Sockelbeträge](#) plus gegebenenfalls Leistungszulage plus ggf. → [betrieblich ermöglichter Mehrverdienst](#)) liegen.

Diesen Beschäftigten wird das so ermittelte Nominalentgelt garantiert. Die Differenz wird als → [ERA-Ausgleichsbetrag](#) bzw. als → [ERA-Zulage](#) ausgewiesen.

Umrechnung (von Leistungsentgelten)

Verfahren, das zur Anwendung kommt, wenn für die Einführung des ERA-TV keine neuen Leistungsentgeltsysteme vereinbart werden. In diesem Fall treten bestehende Bestimmungen zum Leistungsentgelt nicht außer Kraft (außer nicht leistungsbezogenen Sockelbeträgen), sondern werden nach einem festen Mechanismus angepasst,

d. h. die bestehenden Betriebsvereinbarungen werden durch den Tarifvertrag abgeändert. Hierfür erfolgen Umrechnungen

☞ **der Durchschnitt**

Auf Grund der in den bestehenden Tarifverträgen unterschiedlichen tariflich abgesicherten Durchschnitte der Leistungsentgelte im Gehalts-, Zeitlohn- und Leistungslohnbereich notwendige Umrechnung auf den einheitlichen durchschnittlichen Prozentsatz des Leistungsentgelts im ERA-TV von 15 %.

Dabei wird der bisher tariflich abgesicherte durchschnittliche Verdienstgrad ins Verhältnis zum neuen tariflichen durchschnittlichen Verdienstgrad von 115 % gesetzt und mit dem tatsächlichen bisherigen durchschnittlichen Verdienstgrad multipliziert. Der so ermittelte durchschnittliche
 → **Verdienstgrad** liegt im gleichen Verhältnis über 115 % wie der bisherige durchschnittliche Verdienstgrad über dem bisher tariflich abgesicherten durchschnittlichen Verdienstgrad, es sei denn, die tarifvertraglich festgelegten
 → **Obergrenzen** werden überschritten oder nicht leistungsbezogene Sockelbeträge treten außer Kraft.

Beispiel: Der durchschnittliche Verdienstgrad im Akkord beträgt bisher 150 %, einschließlich eines nicht leistungsbezogenen → **Sockelbetrages** von 2 %. Der nicht leistungsbezogene Sockelbetrag entfällt. Der umgerechnete Durchschnitt ist somit im ersten Schritt

$$(150 - 2) \% \times 115 / 130 = 130,9 \%$$

Da dieser Wert die Obergrenze von 128,3 % überschreitet, wird er im zweiten Schritt auf diese Obergrenze gekappt. Der gekappte Anteil fließt in den → **BeM**.

☞ **der Leistung-Entgelt-Relation**

Die Umrechnung, z. B. der Kennlinie im Akkord- und Prämienlohn und damit der individuellen Leistungsentgelte, ist zusätzlich zur Umrechnung der Durchschnitte notwendig. Die kollektive Umrechnungsformel allein hätte zur Folge gehabt, dass bisherige individuelle Leistungsentgelte unter 13 % nach Einführung des ERA-TV unter 100 % gelegen hätten und damit kein Anspruch auf Leistungsentgelt bestünde. Diese Fallkonstellation ist insbesondere in den Tarifgebieten Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden möglich, da es in diesen Tarifverträgen keine Absicherung des durchschnittlichen Leistungsentgeltes gibt.

Durch die Umrechnung der Leistung-Entgelt-Relation wird sichergestellt, dass die individuellen Leistungsentgelte der Beschäftigten nach Einführung des ERA-TV im gleichen Verhältnis zueinander stehen wie vorher. Dabei ist das individuelle Entgelt auf 30 % begrenzt.

Beispiel: Der individuelle bisherige Verdienstgrad betrug im obigen Fall z. B. 155 %. Bei gleicher Leistung ergibt die neue Leistung-Entgelt-Relation

$$155 \% - 100 \% = 55 \%$$

$$(55 - 2) \% \times 28,3 / (50 - 2) = 31,2 \%$$

Da das neue individuelle Leistungsentgelt maximal 30 % betragen darf, werden 1,2 % gekappt und fließen in den → [BeM](#).

Unternehmen(sebene)

Der ERA-TV eröffnet die Möglichkeit, im Rahmen von freiwilligen Betriebsvereinbarungen → betriebliche [Ergänzungsbeispiele](#) auf Unternehmensebene zu verabreden sowie den → [ERA-Anpassungsfonds](#) auf Unternehmensebene zu führen.

Unternehmenserfolg

Merkmal, das in Anlage 3 ERA-TV als Leistungsmerkmal zur Ermittlung des Leistungsentgeltes ausgeschlossen ist. Eine Gewinnbeteiligung ist also nicht im Rahmen des Tarifentgelts möglich.

Unterschreiter

Beschäftigte, die mit ihrem bisherigen Entgelt (Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, Leistungsentgelt oder Leistungszulage) unter dem ERA-Entgelt (Entgeltgruppe plus Leistungsentgelt plus gegebenenfalls Sockelbetrag plus gegebenenfalls Belastungszulage plus gegebenenfalls betrieblich ermöglichter Mehrverdienst) liegen (siehe → [ERA-Ausgleichsbeträge](#)).

Verdienstaussgleich

Absicherung des nominalen Entgelts bei

↳ **Verminderung des Grundentgeltanspruchs,**

d. h. wenn durch Maßnahmen, die nicht personen- oder verhaltensbedingt sind, Beschäftigte Arbeitsaufgaben mit einer niedrigeren Entgeltgruppe übernehmen müssen.

Auf den Verdienstaussgleich können nach einer Schutzfrist Tarifierhöhungen angerechnet werden. Hierdurch kann der Verdienstaussgleich über einen längeren Zeitraum abgebaut werden. Mit zwei Ausnahmen:

1. Übersteigt der ermittelte Verdienstaussgleich in den Entgeltgruppen 1 bis 6 10 % und in den Entgeltgruppen 7 bis 17 13 % des bisherigen Entgelts, so wird der darüber hinausgehende Betrag als dynamisierte Zulage zum regelmäßigen Monatsentgelt weitergezahlt.

2. Ein bei Beginn der → [Altersverdienstsicherung](#) zu zahlender Verdienstaussgleich geht in die Berechnung des Alterssicherungsbetrages ein und nimmt an künftigen Erhöhungen des Monatsgrundentgelts teil.

Auf den Verdienstaussgleich werden individuelle Erhöhungen des Grundentgeltanspruches zzgl. daraus resultierender Veränderungen des Leistungsentgelts sowie Erhöhungen der Belastungszulage angerechnet.

Ein Verdienstaussgleich ist auch beim

↳ **Wegfall von Belastungszulagen**

zu zahlen.

Es werden zwei Fälle unterschieden:

1. Wegfall von Belastungen, ohne dass sich gleichzeitig der Grundentgeltanspruch vermindert. In diesem Fall werden nicht nur die Tarifierhöhungen voll auf den Verdienstaussgleich angerechnet, sondern auch Erhöhungen des Grundentgelts zzgl. daraus resultierender Veränderungen des Leistungsentgelts und gegebenenfalls neu entstehende Ansprüche auf eine Belastungszulage.
2. Verringern sich gleichzeitig der Grundentgeltanspruch und die Belastungszulage, so gilt die Verdienstsicherungsregelung bei Verringerung des Grundentgeltanspruches (siehe oben) auf den Gesamtbetrag.

Verdienstgrad

Der Verdienstgrad drückt das Gesamtentgelt von Grundentgelt und Leistungsentgelt in Prozent des Grundentgeltes aus.

Verdienstgrad = 100 % (Grundentgelt) + 13 % (Leistungsentgelt) = 113 %.

Vergleichsbewertung

Um nicht alle → [Arbeitsaufgaben](#) arbeitsaufwändig direkt mit dem → [Stufenwertzahlverfahren](#) bewerten zu müssen, eröffnet der ERA-TV die Möglichkeit, Arbeitsaufgaben mit → tariflichen [Niveaubeispielen](#) bzw. → betrieblichen [Ergänzungsbeispielen](#) zu vergleichen und anhand der Abweichungen nach unten oder oben zu bewerten.

Vorgaben

Vorgaben sind die Konkretisierung der → [Leistungsmerkmale](#) (Kennzahlen), nach denen sich das Leistungsergebnis bemisst, z. B. Stückzahlen, Zeiten, Nutzungsgrade, Projektzeiten im Verhältnis zur Arbeitszeit. Im Rahmen der → [Methode](#) Kennzahlenvergleich unterscheidet der ERA-TV

☞ **methodische ermittelte Vorgaben**

In diesem Fall ergeben sich die Vorgaben unmittelbar aus den durch → [Datenermittlungsmethoden](#) ermittelten Kennzahlen. Die Auswahl und Ausgestaltung der Datenermittlungsmethoden sind deshalb im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes mitbestimmungspflichtig.

☞ **vereinbarte Vorgaben**

In diesem Fall ergeben sich die Vorgaben nicht unmittelbar aus der Datenermittlung. Stattdessen bedarf es zusätzlich eines Vereinbarungsvorgangs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Deshalb sind Auswahl und Ausgestaltung der Datenermittlungsmethoden in diesem Fall nicht mitbestimmungspflichtig. Kommt es zu keiner Einigung, so werden die Vorgaben methodisch ermittelt.

Wertigkeitsprägende Elemente der Arbeitsaufgabe

Für die → [Bewertung](#) einer → [Arbeitsaufgabe](#) sind alle Teilaufgaben zu berücksichtigen, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen. Nicht wertigkeitsprägende Elemente einer Arbeitsaufgabe müssen entsprechend nicht in der → [Aufgabenbeschreibung](#) enthalten sein. So kann zum Beispiel ein für die Arbeitsaufgabe erforderlicher Staplerführerschein bei unteren Stufen im Wissen und Können wertigkeitsprägend sein, während er bei höheren Stufen weggelassen werden kann, da die Stufen so „breit“ sind, dass er die Bewertung nicht verändert.

Die Beschränkung auf wertigkeitsprägende Elemente der Arbeitsaufgabe erleichtert die Aufgabenbeschreibung. Die Aufgabenbeschreibungen der tariflichen → [Niveaubeispiele](#) enthalten deshalb weitgehend auch keinen Technologiebezug und keine organisatorische Zuordnung der Arbeitsaufgabe.

Zeitgradprämien

Leistungsentgeltsysteme, bei denen sich, wie beim Akkordlohn, das Leistungsentgelt unmittelbar aus dem Verhältnis von vorgegebenen Zeiten zu eingesetzten Arbeitszeiten ergibt. Im Gegensatz zum Akkordlohn entspricht der Zeitgrad aber nicht dem Verdienstgrad, sondern die → [Leistung-Entgelt-Relation](#) wird durch die Betriebsparteien festgelegt.

Zielvereinbarung

↪ Methode zur Ermittlung des Leistungsentgelts

Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung vereinbaren Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen mit ihren Vorgesetzten Ziele als Grundlage für die Bemessung des Leistungsentgelts.

Ziele sind aus Leistungsmerkmalen abgeleitete konkrete Kennzahlen und/oder beurteilbare → [Leistungsmerkmale](#).

Die Feststellung des Leistungsergebnisses ergibt sich aus der

↪ Zielerfüllung.

Dies kann der Grad (**Zielerfüllungsgrad**) der Abweichung von einem Ziel sein (kausale Betrachtung) oder aber die Einhaltung eines Ziels in einem gewissen Korridor (finale Betrachtung).

Ziele werden immer nur für bestimmte Zeiträume vereinbart, die

↪ Zielvereinbarungsperiode.

Zulagen

↪ siehe → [ERA-Zulagen](#)

Zusatzstufe

↪ siehe → [Eingangs- und Zusatzstufen](#)