



Projektleiter des ERA-Teams: Armin Möhle

Thema ERA

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ERA wird zum 01.01.2008 bei der MTU eingeführt. Der Betriebsrat hat von Anfang an gefordert, die Aufgabenbeschreibungen gemeinsam zu erarbeiten. Das hat die Personalabteilung abgelehnt und von ihrem Recht der Erseinstufung Gebrauch gemacht.

Deshalb trägt der Arbeitgeber auch die Verantwortung für die Einstufungen. Ihre Einstufungen sind bis auf die Fälle, denen der Betriebsrat zugestimmt hat, die Einstufungen des Arbeitgebers. Er trägt auch die Verantwortung Ihnen gegenüber diese Tatsache zu rechtfertigen.

Am Freitag, 30.11.2007 erhalten Sie neben Ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnung einen Brief der Personalabteilung mit der genauen Zusammensetzung Ihres neuen ERA-Entgeltes. Mit diesem Falblatt wollen wir IG Metall-Betriebsräte noch auf einige wichtige Punkte im Zusammenhang mit der ERA-Einführung am 01.01.2008 hinweisen.

In dem Entgeltbrief wird die Rede von einer vorläufigen Einstufung sein. Das hängt damit zusammen, dass die Paritätische Kommission bis zum 18. Dezember 2007 tagt und noch nicht alle Niveaus verbindlich geklärt worden sind. Außerdem befindet sich eine Reihe von Niveaus in Reklamation durch den Betriebsrat. Bei der Erstellung dieser Briefe war es auch nicht möglich, bereits verhandelte Veränderungen noch rechtzeitig einzuarbeiten. Die Mitteilungen, die Sie am 30. November bekommen werden, sind „vorläufige“ Einstufungen.

Ob die Ihnen übertragene Arbeitsaufgabe bzw. Ihr Aufgabenniveau verbindlich oder vorläufig eingestuft ist bzw. sich in Reklamation befindet, erfahren Sie von Ihrem zuständigen Personalbetreuer bzw. von den Kollegen des Betriebsrates. Diese Anfrage macht jedoch erst dann Sinn, wenn Sie durch Ihre Vorgesetzten Ihr Aufgabenniveau überreicht und erläutert bekommen haben. Dies soll in der ersten Dezemberwoche geschehen. Verlangen Sie bitte deshalb eine Kopie Ihres Aufgabenniveaus.

Warum und wie Sie welcher Entgeltgruppe zugeordnet werden, können Ihnen die Vorgesetzten nicht erläutern. Wenden Sie sich deshalb mit Ihren Fragen an die Abteilung PBO, die Arbeitsbewerter.

Reklamation Grundentgelt



Bei einer eventuellen Reklamation Ihrerseits gilt es einige Punkte zu beachten.

Zunächst einmal liegt ein Reklamationsformular bereit, das Sie beim Betriebsrat bzw. bei den Personalbetreuern erhalten, oder im Infonet unter den Seiten des Betriebsrats abrufen können. Beim Ausfüllen dieses Formulars stehen Ihnen die Betriebsräte gerne zur Seite. Der erste wichtige Schritt ist folgender:

Prüfen Sie bitte genau, ob die beschriebene Arbeitsaufgabe Ihrer tatsächlichen Tätigkeit entspricht. Enthält es Fehler bzw. muss es ergänzt werden oder wurden Sie einem gänzlich falschen Aufgabenniveau zugeordnet.

Nur diese oben genannten Gründe berechtigen Sie zu einer Reklamation.

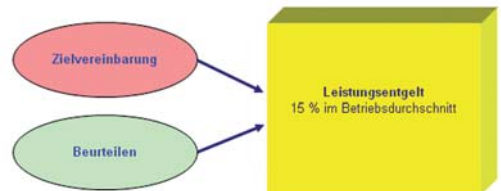
Es kann nur beim Arbeitgeber reklamiert werden, die Betriebsräte können Sie natürlich dabei unterstützen. Erst ab Eingangsstempel durch die Personalseite gilt die Reklamation als abgegeben. Für die

Abgabe der Reklamation gibt es keine Fristen. Sie erhalten von Ihrer Reklamation eine Kopie.

Ob Sie direkt nach Erhalt Ihrer Aufgabenbeschreibung reklamieren oder zu einem späteren Zeitpunkt, entscheidet nicht über die Rechtmäßigkeit bzw. Zulässigkeit Ihrer Reklamation.

Allerdings müssen Sie berücksichtigen, dass bei einer eventuellen Korrektur der Entgeltgruppe durch die Reklamation, eine mögliche Nachzahlung ab dem Zeitpunkt des Eingangsstempels der Reklamation erfolgt.

Leistungsentgelt: Beurteilen/Zielvereinbarung



Dabei gilt folgender Grundsatz:

„Mit der Einführung des ERA-TV wird für alle Beschäftigten ein neues Leistungsentgelt eingeführt. Mit diesem Leistungsentgelt wird eine über der tariflichen Bezugsbasis (Grundentgelt) liegende Leistung abgegolten. 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.“

(Zitat: Betriebsvereinbarung zum tariflichen Leistungsentgelt gemäß §§ 14-21 ERA-TV)

Diesen Grundsatz über die Leistungsba-
sis aus der Betriebsvereinbarung, den der
Betriebsrat dort festschreiben ließ, halten
wir für sehr wichtig. Für beide Metho-
den, Beurteilung und Zielvereinbarung,
bedeutet dies:

- bei der Beurteilung die Stufe C „liegt
voll in den Erwartungen“
- bei den Zielvereinbarungen heißt dies
„das Ziel zu 100 % erreicht“

Ausnahmen sind Teamleiter, Meister und
Fachreferenten, deren Leistungsentgelt
ausschließlich aus Zielvereinbarungen
festgelegt wird. Für alle anderen Beschäf-
tigten kommen die beiden Methoden
„Beurteilen und Zielvereinbarungen“ je
zur Hälfte zur Anwendung.

Beurteilen

Merkmale	Beurteilungsstufe				
	0	2	4	6	8
Effizienz	0	2	4	6	8
Qualität	0	2	4	6	8
Flexibilität	0	1	2	3	4
Verantwortl. Handeln	0	1	2	3	4
Kooperation/ Führung	0	1	2	3	4
Gesamtpunktzahl eP (entgeltrelevante Punkte)	14.00				
entgeltrelevante Punkte = Gesamtpunktzahl x Entgeltgruppenfaktor x Arbeitszeitfaktor					

Die direkten Vorgesetzten hatten die Auf-
gabe im September anhand eines ver-
bindlichen Formulars eine Leistungsbe-
urteilung ihrer Mitarbeiter durchzuführen.
Die Ergebnisse dieser Beurteilung
wurden den Beschäftigten im November
in Beurteilungsgesprächen dargelegt.

Vorab zwei Hinweise:

- Der Vorgesetzte ist verpflichtet, Ihnen
eine Kopie der Beurteilung auszuhändi-
gen

- Ihre Unterschrift bedeutet nicht Ihr Ein-
verständnis, sondern nur Ihre Kenntniss-
nahme

Wenn Sie mit der Beurteilung nicht ein-
verstanden sind, haben Sie selbstver-
ständlich das Recht zu reklamieren,
entweder bei der Personalabteilung oder
über den Betriebsrat.

Es existieren keinerlei Vorgaben, dass ein
Vorgesetzter bei der Beurteilung einen
Durchschnitt von 14 oder 15 Punkte er-
reichen muss. Es gibt eine Spannweite
von 0 bis 28 Punkte.

Ihr Vorgesetzter hat Sie so zu beurteilen,
wie er Ihre Leistung sieht.

Zielvereinbarungen



Die Vorgesetzten werden mit Ihnen be-
ginnend im Dezember Zielvereinbarungen
abschließen. Entweder Einzelziel-
vereinbarungen oder, wo notwendig (z.B.
heutige Akkordbereiche), mit Gruppen.
Bei Gruppen ist deshalb ein Gruppen-
sprecher zu wählen. Bei größeren Grup-
pen sind auch mehrere Gruppensprecher
möglich.

Es können grundsätzlich nur Ziele ver-
einbart werden, die erreichbar bzw. be-
einflussbar sind. Dazu bietet die

Betriebsvereinbarung „Tarifliches Leistungsentgelt ERA“ einen Zielkatalog, aus dem die Vorgesetzten 3 bis 5 Ziele zu definieren haben.

Des Weiteren sind den Beschäftigten für die Zielvereinbarungen die notwendigen Informationen bzw. Daten darzulegen.

Zum Schluss eine Bitte:

Wir sind uns bewusst, dass die Einführung von ERA bei manchen Kolleginnen und Kollegen Unsicherheit, Ängste und bei einigen Verärgerungen, oder im positiven Fall auch Freude auslösen wird. Hinter uns liegt ein zähes Ringen um Verbesserungen. Viele Probleme konnten geregelt werden, aber eben nicht alle.

Eines ist uns ganz wichtig: mit der Einführung von ERA hört dieser Verbesserungsprozess nicht auf. Wir werden dort wo es nötig ist mit den Beschäftigten reklamieren und einen fairen und gerechten Behandlung mit dem Arbeitgeber einfordern. Wir bitten die Kolleginnen und Kollegen von Ihrem Reklamationsrecht, wenn nötig, Gebrauch zu machen. Für alle Beteiligten ist es hilfreich, ruhig und besonnen dem Thema ERA zu be-

Achten Sie bitte deshalb darauf, dass die Ziele, wie schon oben erwähnt, unter normalen Umständen erreichbar sind und auch die Möglichkeit bieten, Ziele zu übertreffen. Lassen Sie sich eine Kopie der Zielvereinbarung aushändigen.

(Armin Möhle)

gegen. Wir Betriebsräte begleiten und unterstützen Euch auf dem Weg in die ERA-Welt.

(Patrick Müller)



Impressum

Herausgeber:

IG Metall-Betriebsräte der MTU Friedrichshafen GmbH

V.i.S.d.P:

Lilo Rademacher, IG Metall Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben

Layout und Gestaltung:

powered by SÜDKÜSTE

