



Wie kommen Sie zu Ihrer Entgeltgruppe ?

Ausgangspunkt der Aufgabenbeschreibung ist die Arbeitsaufgabe selbst. Sie zu definieren ist Sache des Arbeitgebers, die er im Rahmen seines Direktionsrechts wahrnimmt.

Aber sicherlich wollen Sie jetzt schon eine Orientierung, in welche Entgeltgruppe Sie gehören ? Wie können Sie vorgehen ? Am besten Sie beschreiben erst einmal Ihren Arbeitsbereich selbst. Sie sind der beste Fachmann dafür. Sie kennen Ihren Arbeitsplatz.

Nehmen Sie ein Blatt Papier, notieren Sie, was Sie tun. In Stichworten und in kurzen Sätzen. Beschreiben Sie Ihre Arbeitsaufgabe. Sie umfasst alle übertragenden und auszuführenden Tätigkeiten unabhängig davon, wie oft und wie lange diese ausgeführt werden.

Zur Beschreibung Ihrer Arbeitsaufgabe ist unser Info Nr. 1 mit der „**Checkliste zur**

Beschreibung des eigenen

Arbeitsbereichs“ hilfreich. Sie ist beim

Betriebsrat oder bei der **IG Metall Villingen-Schwenningen erhältlich**.

Mit Ihrer Tätigkeitsbeschreibung können Sie den Betriebsrat unterstützen. Denn nur die Tätigkeiten die in einer Aufgabenbeschreibung stehen, können auch bewertet werden.



Alle ERA-Informationen im Überblick:

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



Villingen-
Schwenningen

Der Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA)

3

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

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

Email: villingen-schwenningen@igmetall.de

Internet: www.vs.igmetall.de

Öffnungszeiten:

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

Rechtsberatung:

jeweils Freitag
13.30 Uhr bis 17.00 Uhr

Wie wird der Arbeitsplatz bewertet?

So wird ein Arbeitsplatz bewertet!

Ihr Arbeitsplatz (besser: Arbeitsbereich) wird bei **ERA** nach 5 Merkmalen bewertet:

1. **Wissen und Können**
2. **Denken**
3. **Handlungsspielraum/ Verantwortung**
4. **Kommunikation**
5. **Mitarbeiterführung**

Bei der Bewertung müssen alle Tätigkeiten berücksichtigt werden, d.h. Ihr Arbeitsbereich muss **ganzheitlich** bewertet werden.

Dabei werden nicht Ihre persönlichen Fähigkeiten, die Sie zu den fünf Bewertungsmerkmalen mitbringen, bewertet.

Berücksichtigt werden nur die **Anforderungen**, die Ihr Arbeitsbereich von Ihnen abfordert.

1. Wissen und Können

Wissen und Können umfasst die Kenntnisse und das körperliche Können bzw. die Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen.

Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten werden durch Arbeitsunterweisung und Übung, systematisches Anlernen, schulische/berufliche/universitäre Ausbildung und Erfahrung erworben.

Erfahrung wird als Merkmal erst dann berücksichtigt, wenn nach der Berufsausbildung noch zusätzlich Erfahrung notwendig ist, um die Arbeitsaufgabe zu bewältigen.

2. Denken

Unter Denken wird die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen, sowie das Anwenden von Lösungsmustern und das Erarbeiten von Lösungen verstanden.

3. Handlungsspielraum und ihre Verantwortung

Der Handlungsspielraum bewertet die Entscheidungsfreiheiten, die zur Erledigung der Arbeitsaufgabe notwendig sind. Der in die Entscheidung einbezogene Aufgabenumfang und die Art der Auftragsentgegennahme (per Anweisung, Zielvorgabe oder aus dem Unternehmensziel heraus) bestimmen die Wertigkeit.

Mit dem Bewertungsmerkmal Handlungsspielraum / Verantwortung wird die Verantwortung, die sich aus dem Handlungsspielraum ergibt, bewertet.

Nur da, wo Handlungsspielräume vorhanden sind, kann es auch Verantwortung geben.

4. Kommunikation

Kommunikation im Sinne der Arbeitsaufgabe umfasst:

- den Austausch von Informationen
- die notwendige Zusammenarbeit
- die erforderliche Abstimmung und Koordination
- die Interessenvertretung gegenüber anderen Stellen innerhalb und/oder außerhalb einer Arbeitsgruppe bzw. eines Arbeitsbereichs.

Nicht gemeint ist die zur Mitarbeiterführung notwendige Kommunikation.

5. Mitarbeiterführung

Die meisten Arbeitsaufgaben enthalten nicht das Merkmal Mitarbeiterführung. Aber bei denen, die diesem Merkmal entsprechen, kommt es darauf an, wie komplex die Rahmenbedingungen für Führungsaufgaben sind und welche Führungsmethode, Anweisung oder Zielvorgabe, für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind.