



era
ratgeber

ero

era
ratgeber

In dieser Broschüre finden Sie „**drei ERA-Ratgeber in einem**“: Jedes der drei bestehenden Vergütungsmodelle wird separat erklärt. Wenn Sie wissen, welchem Vergütungsmodell Sie nach ERA zugeordnet sind (Erläuterungen dazu im Kapitel 4 “zur Orientierung”), dann können Sie sich ausschließlich den entsprechend gekennzeichneten Seiten zuwenden (**Register**). Hier erfahren Sie, wie sich Ihr Entgelt in Ihrem Vergütungsmodell zusammensetzt, nach welchem Verfahren Ihre Leistung beurteilt, Ihre Belastung ermittelt wird und wie sich Ihr Entgelt im laufenden Betrieb verändern könnte. Wichtige Passagen sind im Text **fett** gekennzeichnet. Hier finden Sie grundsätzlich einen Verweis auf weitere Informationen. Mit dieser klaren Struktur soll Ihnen die Navigation durch die komplexe ERA-Welt erleichtert werden.

Sollte dies trotzdem einmal nicht gelingen, dann wenden Sie sich an Ihren IG Metall-Betriebsrat oder an den für Sie zuständige/n Vertrauensfrau/mann der IG Metall.

Außerdem finden Sie sämtliche Betriebsvereinbarungen zu ERA auf den Intranetseiten des Betriebsrats.

Impressum

Herausgeber:	IG-Metall-Betriebsrat des Mercedes-Benz Werks Sindelfingen
Stand:	Oktober 2007, 1. Auflage
Redaktion:	Silke Ernst, BR, Mercedes-Benz Werk Sindelfingen Ergun Lümali, BR, Mercedes-Benz Werk Sindelfingen Andreas Schwandt, BR, Mercedes-Benz Werk Sindelfingen Dr. Antje Kurdelbusch, GBR/S, Daimler AG Zentrale
Gestaltung:	Edgar Jörg, BR, Mercedes-Benz Werk Sindelfingen
Herstellung:	Gedruckt auf 100% Altpapier

das **wichtigste**

Keiner verliert durch ERA Geld

**Tariferhöhungen werden bis 2012
auf alle Entgeltbestandteile in
vollem Umfang weitergegeben**

**Der TiB ist über das Jahr 2012
hinaus gesichert**

**In der Zukunftssicherung 2012 ist
bereits vereinbart, dass der Nominallohn
bis 2016 erhalten bleibt**

**So eine langfristige Entgeltabsicherung
gab es noch nie**



Berthold Huber

Mit dem Abschluss der ERA-Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie in den Jahren 2003 bis 2005 ist nach mehr als einem Jahrzehnt der Vorbereitung die erste Etappe eines großen tarif- und gesellschaftspolitischen Reformprojekts der IG Metall abgeschlossen worden. Um die Dimensionen dieses Projekts zu erfassen, muss noch einmal hervorgehoben werden, was die Gründe waren, die für die ERA-Einführung maßgeblich gewesen sind:

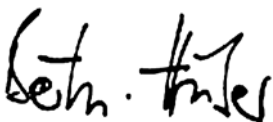
- Die Rahmenverträge aus den 60er und 70er Jahren passen nicht mehr zur veränderten Arbeitswelt, sie waren nicht mehr geeignet, die Realitäten an den Arbeitsplätzen abzubilden.
- Viele Tätigkeiten von Arbeitern und Angestellten haben sich in den letzten Jahrzehnten einander angeglichen. Der Unterschied besteht oft nur noch in der Bezahlung.
- Die Kriterien für die Eingruppierung in den bisherigen Tarifverträgen benachteiligen insbesondere Frauen und Facharbeiter. Von den Arbeitgebern geforderte Faktoren wie Flexibilität des Einsatzes, Selbstständigkeit der Aufgabenerfüllung und Verantwortung wurden nicht berücksichtigt.

Mit den ERA-Tarifverträgen sind uns hier große Fortschritte gelungen. Bei der Bestimmung der Grundentgelte werden zukünftig die aktuellen Anforderungen in der Arbeitswelt zugrunde gelegt. Für die Arbeitsbewertung wurde das Prinzip des so

genannten Anforderungs- oder Tätigkeitsbezugs vereinbart. Gleiche Tätigkeit muss nun auch gleich bezahlt werden. Durch eine weitere Differenzierung, die es in fast allen Systemen gibt, können meist zusätzliche Anforderungen, wie Erfahrung, Flexibilität oder Kooperation honoriert werden. Durch diese neuen Bewertungssysteme ist die Durchlässigkeit der Entgeltstufen nach oben eindeutig verbessert worden. Für Arbeiter übrigens erstmals, denn früher war trotz höher qualifizierter Tätigkeit in der letzten Lohngruppe Schluss!

Auch wenn aus Sicht der IG Metall der Abschluss der ERA-Tarifverträge als Erfolg zu bewerten ist, muss aber beachtet werden, dass Tarifabschlüsse immer Kompromisse sind und die Arbeitgeber ebenfalls einen Teil ihrer Positionen durchsetzen konnten. Vor allem aber versuchen sie jetzt bei der Umsetzung von ERA in den Betrieben, die Vereinbarung zu ihren Gunsten zu drehen und die Entgelte zu drücken. Das liegt aber nicht an den Tarifverträgen. Vielmehr zeigt sich erneut, dass die Umsetzung von Tarifverträgen im Betrieb nicht der Arbeitgeberseite überlassen werden darf, sondern von den Betriebsräten und der Belegschaften begleitet und im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestaltet werden muss.

Der Daimler-Gesamtbetriebsrat hat hier hervorragende Arbeit geleistet. Schon früh wurde erkennbar, dass das Unternehmen plante, im Kreis der Arbeitgeber eine unrühmliche Vorreiterrolle zu spielen. Im Mittelpunkt stand unter anderem, die Montagearbeit massiv abzuwerten und sie nicht mehr als Facharbeit einzustufen. Auf diese Weise versprach man sich eine erhebliche Personalkostenreduzierung zu Lasten der Beschäftigten. Die Betriebsräte haben dies frühzeitig erkannt. Ergänzend zu den Tarifregelungen haben sie im Rahmen der Vereinbarungen zu Standortsicherung im Jahre 2004 zusätzliche wegweisende Regelungen zur langfristigen Absicherung der jetzigen Entgelte vereinbart. Sogar die über Tarif liegenden Entgeltanteile steigen auch zukünftig in jeder Tarifrunde.



Ihr Berthold Huber



Erich Klemm

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Einführung von ERA bei der damaligen DaimlerChrysler AG war wahrlich ein Kraftakt. Mehr als hundert Stunden Verhandlungen auf verschiedenen betrieblichen Ebenen waren notwendig, um in mehr als hundert Seiten Betriebsvereinbarungstext die Regeln zur Umsetzung niederzuschreiben. Auch reichte nicht allein unser Verhandlungsgeschick, um mit dem Unternehmen faire und praktikable Regelungen zu treffen. Zu sehr waren die Verantwortlichen auf der anderen Seite des Verhandlungstisches in die Idee verrannt, ERA als Kostensenkungsinstrument zu missbrauchen. So kam es häufig erst nach Informationsveranstaltungen des Betriebsrats in den Bereichen zum Durchbruch. An den Veranstaltungen nahmen teilweise hunderte von Beschäftigten teil, denen unser besonderer Dank gilt.

Auch bei der Erstzuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen gab es viel Ärger. Die tendenziell zu niedrige Einstufung durch das Unternehmen beantworteten Betriebsrat und Beschäftigte mit insgesamt über 16.000 Reklamationen am Standort. Und wieder kamen wir bei der Behandlung der Reklamationen in der Örtlichen Paritätischen Kommission nur weiter, wenn sich die Beschäftigten auf Informationsveranstaltungen des Betriebsrats über den Verhandlungsstand aufklären ließen. Inzwischen konnte ein Großteil der Reklamationen abgearbeitet werden; die Erfolgsquote liegt bei 25 - 30 %.

Insgesamt glauben wir dennoch, dass es notwendig war, das Vergütungssystem auf einen modernen Stand zu bringen. Und wir sind stolz darauf, dass es mit Unterstützung der Belegschaft bereits 2004 mit der Zukunftssicherung 2012 gelungen ist, die Entgelte der Stammbesellschaft voll tarifydynamisch abzusichern. Damit verliert durch ERA kein Beschäftigter Geld.

Die Einführungsphase ist nun abgeschlossen: die alte Vergütungswelt gibt es nicht mehr und ERA "läuft" im Normalbetrieb. Dabei wird er auch künftig weiterentwickelt, d.h. wir werden die Regelungen immer wieder auf den Prüfstand stellen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen. Wir sind sicher, dass die Beschäftigten auch in Zukunft immer wieder Fragen dazu haben. "Was passiert mit meinem TIB, wenn ich jetzt höher gestuft werde?" "Was ist, wenn ich bei der Leistungsbeurteilung nicht so gut abschneide?" etc. - Auf diese und viele andere Fragen gibt dieser Ratgeber Antworten.

Herzlichst Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Erich Klemm', written in a cursive style.

Erich Klemm

1.	ERA - das Wichtigste	5
2.	Vorwort Berthold Huber	6
3.	Vorwort Erich Klemm	8
4.	Zur Orientierung	
4.1.	Warum unterschiedliche Vergütungsmodelle?	12
4.2.	Welchem Vergütungsmodell bin ich zugeordnet?	12
4.3.	Wer gehört zur "Neuen Belegschaft"?	12
4.4.	Überblick Vergütungsmodelle	13
5.	VERGÜTUNGSMODELL 1	
5.1.	ENTGELTAUFBAU	16
5.1.1.	Tarifliches Grundentgelt	16
5.1.2.	Tarifliches Leistungsentgelt	17
5.1.3.	Betriebliches Leistungsentgelt	18
5.1.4.	Betriebliches Grundentgelt	18
5.1.5.	Belastungszulage	19
5.1.6.	TIB	20
5.1.7.	ERA - Anpassungsbetrag	21
5.2.	BEWERTUNGSSYSTEME	
5.2.1.	Das Leistungsbeurteilungssystem	23
5.2.1.1.	Das Optionsmodell FIX	23
5.2.1.2.	Das Optionsmodell VARIABEL	24
5.2.1.3.	Der Führungsprozess	26
5.2.2.	Die Ermittlung der Belastungszulage	28
5.3.	ERA IM LAUFENDEN BETRIEB	
5.3.1.	Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe	29
5.3.2.	Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe	34
5.3.3.	Wechsel des Vergütungsmodells: VM1 > VM2	34
5.3.4.	Wechsel des Leistungsbeurteilungssystems	36
5.3.5.	Veränderung der Leistungsbeurteilung	36
5.3.6.	Veränderung der Belastungszulage	37
5.3.7.	Verleihungen	38
6.	VERGÜTUNGSMODELL 2	
6.1.	ENTGELTAUFBAU	42
6.1.1.	Tarifliches Grundentgelt	42
6.1.2.	Tarifliches Leistungsentgelt	43
6.1.3.	Belastungszulage	44
6.1.4.	Übertarifliche Zulage	45
6.1.5.	TIB	46
6.1.6.	ERA - Anpassungsbetrag	48
6.2.	BEWERTUNGSSYSTEME	
6.2.1.	Das Leistungsbeurteilungssystem	50
6.2.1.1.	Das Standardmodell	50
6.2.1.2.	Der Führungsprozess	52
6.2.2.	Die Ermittlung der Belastungszulage	55
6.3.	ERA IM LAUFENDEN BETRIEB	
6.3.1.	Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe	56
6.3.2.	Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe	59
6.3.3.	Wechsel des Vergütungsmodells: VM2 > VM1	59
6.3.4.	Veränderung der Leistungsbeurteilung	61
6.3.5.	Veränderung der Belastungszulage	61
6.3.6.	Veränderung der übertariflichen Zulage	61
6.3.7.	Verleihungen	62

7.	VERGÜTUNGSMODELL 3	
7.1.	ENTGELTAUFBAU	
7.1.1.	Tarifliches Grundentgelt	66
7.1.2.	Tarifliches Leistungsentgelt	67
7.1.3.	Belastungszulage	67
7.1.4.	Übertarifliche Zulage	68
7.1.5.	TIB	69
7.1.6.	ERA - Anpassungsbetrag	70
7.2.	BEWERTUNGSSYSTEME	72
7.3.	ERA IM LAUFENDEN BETRIEB	
7.3.1.	Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe	72
7.3.2.	Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe	76
7.3.3.	Verleihungen	76
7.3.4.	Wechsel des Leistungsbeurteilungsmodells:	
7.3.4.1.	Optionsmodell FIX > Optionsmodell VARIABEL	78
7.3.4.2.	Optionsmodell FIX > Standardmodell	78
7.3.4.3.	Optionsmodell VARIABEL > Standardmodell	78
7.3.5.	Veränderung der Leistungsbeurteilung	79
7.3.6.	Veränderung der Belastungszulage	79
7.3.7.	Veränderung der Übertariflichen Zulage	79
8.	EINHEITLICHE REGELUNGEN FÜR ALLE VERGÜTUNGSMODELLE	
8.1.	Tariferhöhungen	82
8.2.	Alterssicherung	83
8.3.	Betriebliche Altersvorsorge	84
8.4.	Verdienstsicherung	84
8.5.	Reklamationsverfahren	85
9.	SONDERREGELUNGEN	
9.1.	Umgang mit weiteren Vergütungskomponenten	88
9.2.	DCmove Pauschalentgelt	88
9.3.	Sonstige Pauschalentgelte	89
9.4.	Dienstleistungstarifvertrag	90
9.5.	E4 - Vergütung	91
9.6.	Gruppensprecherzulage	91
	ANHANG	
1.	Ermittlung der tariflichen Belastungszulage (Tabellen)	94
2.	Tariftabellen	98
3.	Stufenwertzahlverfahren	100
4.	Ausschuss für Entgelt und Zeitwirtschaft	107
5.	Zuordnung Funktionsbeschreibungen zu Vergütungsmodellen	108

[interessante Links zur ERA](#)

[Mitarbeiterportal > DC&Ich > Arbeitsumfeld&Soziales > Betriebsrat](#)

[Mitarbeiterportal > DC&Ich > Vergütung](#)

www.igmetall-stuttgart.de

<http://www.bw.igm.de>



4.

ZUR ORIENTIERUNG

4.1.

**WARUM UNTERSCHIEDLICHE VERGÜTUNGSMODELLE?**

ERA sieht ein einheitliches Vergütungssystem für Arbeiter und Angestellte vor. Für die Beschäftigten, die vor dem 1.1.2007 im Unternehmen eingestellt wurden, gelten allerdings eine ganze Reihe von Vereinbarungen, die ihr altes Entgelt absichern.

Als Folge dieser Absicherungsvereinbarungen gibt es weiterhin drei unterschiedliche Vergütungsmodelle. So waren beispielsweise beim bisherigen Leistungslohn die Leistungszulagen deutlich höher als beim Gehalt. Dies begründet nun auch unterschiedlich hohe betriebliche Zulagen in den Vergütungsmodellen 1 und 2.

Für die neue Belegschaft ohne "Besitzstände" gilt das Vergütungsmodell 3.

4.2.

**WELCHEM VERGÜTUNGSMODELL BIN ICH ZUGEORDNET?**

Im Regelfall sind die Beschäftigten, die taktgebunden arbeiten, dem Vergütungsmodell 1 zugeordnet. Die Beschäftigten aus dem ehemaligen Zeitlohn- oder Angestelltenbereich werden nach Vergütungsmodell 2 bezahlt. Die Beschäftigten, die zur "Neuen Belegschaft" gehören, fallen unter das Vergütungsmodell 3.

Das Vergütungsmodell finden Sie in der Entgeltabrechnung, bzw. im **Mitarbeiterportal**. Außerdem sind die Aufgabenbeschreibungen (Funktionsprofile) jeweils eindeutig einem **Vergütungsmodell** zugeordnet.

S.108

[Mitarbeiterportal-DC&Ich-Vergütungsgrundlagen](#)



4.3.

**WER GEHÖRT ZUR "NEUEN" BELEGSCHAFT?**

Die Faustregel lautet: wer nach Abschluss der Zukunftssicherung 2004 - also **nach dem 6. August 2004** - in die damalige DaimlerChrysler AG gekommen ist, gilt als neuer Mitarbeiter und ist im Vergütungsmodell 3. Wer zum oben genannten Zeitpunkt bereits in einem Arbeitsverhältnis - egal ob befristet oder unbefristet - bei der damaligen DaimlerChrysler AG stand, ist im Vergütungsmodell 1 oder 2.

Keine Regel ohne Ausnahme bzw. Spezialfälle: wer im August 2004 oder später in der Ausbildung war, wechselt nach Abschluss der Ausbildung wie alle Azubis zunächst in **DCmove** und danach in das Vergütungsmodell 3.

Wer zum Stichtag (6.8.2004) in einer Konzerngesellschaft beschäftigt war und bis zum 01. Januar 2007 im unmittelbaren Anschluss in die AG gewechselt ist, wird wie ein "alter" Mitarbeiter behandelt (z.B. smart). Das gleiche gilt für "Rückkehrer" - unabhängig vom Rückkehrdatum - soweit sie beim Verlassen der AG eine verbindliche Wiedereinstellungszusage erhalten hatten.

ÜBERBLICK VERGÜTUNGSMODELLE

4.4.

Folgende Darstellung zeigt die drei Vergütungsmodelle mit ihren unterschiedlichen Komponenten im Überblick, die im Detail auf den folgenden Seiten vorgestellt werden.



vergütungsmodelle

VM1

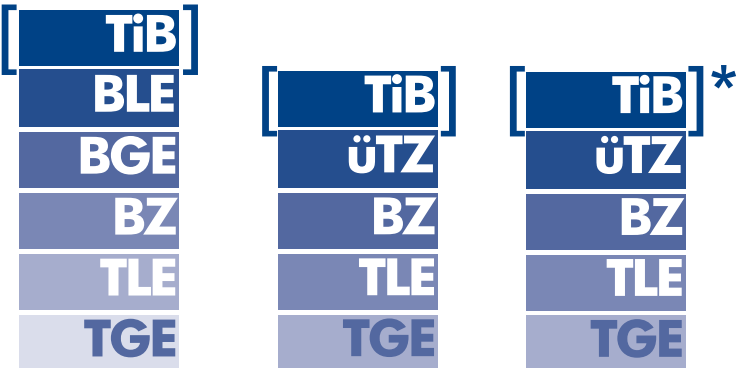
ab Seite 15

VM2

ab Seite 42

VM3

ab Seite 69



- TGE = tarifliches Grundentgelt
- TLE = tarifliches Leistungsentgelt
- BZ = Belastungszulage
- BGE = betriebliches Grundentgelt
- BLE = betriebliches Leistungsentgelt
- ÜTZ = übertarifliche Zulage
- TiB = tarifdynamischer individueller Besitzstand

* Nur bei Beschäftigten möglich, die vor dem 1.1.2007 eingestellt wurden



1

vergütungsmodell

5. vergütungsmodell 1

5.

5.1.



Im Folgenden werden die einzelnen Komponenten des Vergütungsmodells 1 dargestellt:



5.1.1.

TARIFLICHES GRUNDENTGELT (TGE)

S.98-99

Ihre Einstufung, d.h. die Entgeltgruppe, der Sie zugeordnet wurden, bestimmt die Höhe des **tariflichen Grundentgelts**. Grundlage der Ermittlung der Entgeltgruppe ist die Beschreibung der Arbeitsaufgabe. Bei der Beschreibung sind jedoch nur die **wertigkeitsprägenden** Arbeitsinhalte berücksichtigt worden, d.h. es handelt sich um eine Niveaubeschreibung. Die jeweilige Arbeitsaufgabe wurde dann nach vier Merkmalen bewertet.

1. Wissen und Können
2. Denken
3. Handlungsspielraum bzw. Verantwortung
4. Kommunikation

Bei Führungskräften kommt als 5. Kriterium die Mitarbeiterführung hinzu. Die Anforderungen wurden nach dem **Stufenzahlverfahren** bewertet. Die Summe der erreichten Punkte bestimmt die Entgeltgruppe und damit die Höhe des Grundentgelts.

S.100

Im Vergütungsmodell 1 gelten tariflich für die Entgeltgruppen 1 - 4 zusätzlich folgende Sockelbeträge:

EG 1	11%	vom tariflichen Grundentgelt
EG 2	10%	vom tariflichen Grundentgelt
EG 3	5%	vom tariflichen Grundentgelt
EG 4	2%	vom tariflichen Grundentgelt

Diese Sockelbeträge fließen in die Berechnung des Betrieblichen Grundentgelts (BGE), jedoch nicht in die Berechnung des tariflichen Leistungsentgelts ein.



TLE

TARIFLICHES LEISTUNGSENTGELT (TLE)

5.1.2.

Im Vergütungsmodell 1 gilt in Zukunft eine fixe Leistungszulage in Höhe von 15% des tariflichen Grundentgelts. In Absprache mit der Gruppe und dem Betriebsrat kann die Leistungszulage auch variabel gestaltet werden. In diesem Fall gibt es 9% Leistungszulage als Sockel für das Arbeitsergebnis und darüber hinaus zwischen 0% und 12% individuelles Leistungsentgelt, abhängig vom Arbeitsverhalten, das anhand der Kriterien "Initiative", "Zusammenarbeit" und "verantwortliches Handeln" bewertet wird (**Leistungsbeurteilungssystem**). Dieses variable Leistungsentgelt braucht eine Vorlaufzeit bis es entgeltwirksam wird. Daher werden zum ERA-Einführungszeitpunkt am 1.1.2007 alle Beschäftigten aus dem Standard- bzw. Prämienlohn mit 15% Leistungsentgelt in das neue ERA-Entgeltsystem starten. Dies entspricht der Leistung beim Verdienstgrad 100% im Standardlohn, bzw. der Prämienstufe 100 beim Prämienlohn.

S.23

Bei Mitarbeitern mit einem Verdienstgrad unter 100% berechnet sich das neue Leistungsentgelt nach folgender Formel:

(INDIV. VERDIENSTGRAD in Prozent - 80%) X 15% + 20%



BLE

5.1.3.

BETRIEBLICHES LEISTUNGSENTGELT (BLE)

Das betriebliche Leistungsentgelt deckt die Verdienstgrade bzw. Prämienstufen oberhalb von 100 ab. Der individuelle Betrag errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Einkommen beim tatsächlichen Verdienstgrad bzw. der tatsächlichen Prämienstufe minus dem Einkommen beim Verdienstgrad 100% bzw. der Prämienstufe 100.

102,4%	=	2.931,12 €
100%	=	2.862,42 €
Differenz	=	68,70 €

Beispiel:

68,70 € entsprechen bei Entgeltgruppe 6 (TGE 2.157.-€) 3,18% . Dieser Prozentsatz bleibt bei späteren Höhergruppierungen bestehen und bezieht sich immer auf die aktuelle Entgeltgruppe.



BGE

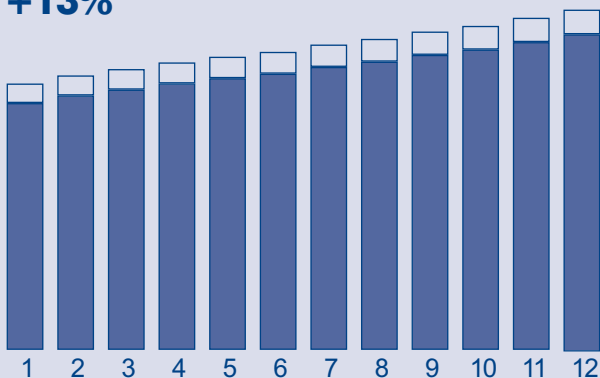
5.1.4.

BETRIEBLICHES GRUNDENTGELT

BGE

info**grafik**

+13%



Das betriebliche Grundentgelt beträgt am Standort Sindelfingen 13% der jeweiligen Entgeltgruppe.

Belastung

Belastung
Belastung
Belastung



BZ

BELASTUNGSZULAGE (BZ)

5.1.5.

Gemäß ERA-Tarifvertrag gibt es in Zukunft eine Belastungszulage in 4 Stufen. Die Belastungsstufe wurde Ihnen zusammen mit Ihrer Einstufung Ende November 2006 mitgeteilt (Siehe Link unten). Eine Stufe beträgt 2,5% des Geldbetrags der Entgeltgruppe 7 (35h/ Woche, Tariftabelle 2007: 59,73 €), die Belastungszulage kann also zwischen 0.- € und 238,90 € betragen. Berücksichtigt wird die Muskelbelastung, die Belastung durch Reizarmut (bei DC nicht gegeben) und die Belastung durch Umgebungseinflüsse inkl. Lärm. Eine mittlere Belastung führt dabei noch nicht zu einer Zulage. Für diese muss je Belastungsart entweder eine hohe bzw. höhere und nachhaltige Belastung vorliegen.

(mehr zum Thema Ermittlung der Belastungszulage)

S.28/ 94-97





TiB

TiB
tarifdynamisch

5.1.6. TIB (tarifdynamischer individueller Besitzstand)

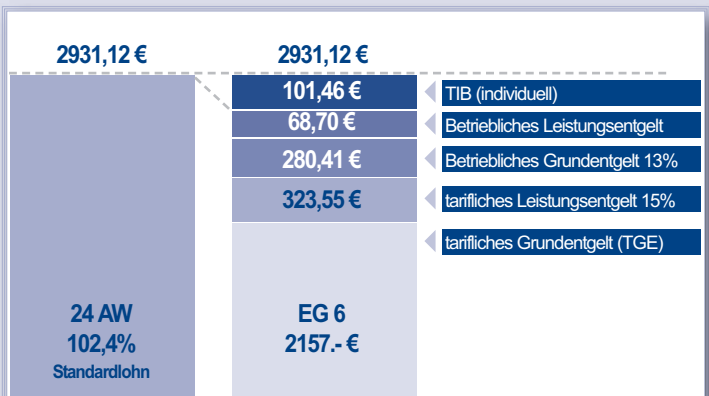
Ergibt die Summe aus TGE, TLE, BLE, BGE und der Belastungszulage weniger Geld als das bisherige Einkommen, so wird diese Differenz in Form des "TIB" bezahlt und bildet somit die letzte Komponente der vollständigen individuellen Einkommensabsicherung, die im Rahmen der Zukunftssicherung 2004 vereinbart wurde. Der TIB ist wie alle anderen Komponenten auch tarifdynamisch, d.h. er kann nicht mit Tarifierhöhungen verrechnet werden, sondern im Gegenteil: er wächst mit jeder Tarifierhöhung. Diese Regelung gilt unbegrenzt weiter, es sei denn, es wird ab 2011 eine neue Vereinbarung getroffen. Aber bereits in der Zukunftssicherung 2012 wurde festgeschrieben, dass es auch bei einer Neuregelung des TIB für bis zu weiteren 5 Jahren nicht zu Nominallohnverlusten kommen darf. Das heißt: niemand wird Geld verlieren. Der TIB geht darüber hinaus in den Alterssicherungsbetrag ein, d.h. bei Beschäftigten, die dann 54 Jahre oder älter sind, bleibt er tarifdynamisch.



Ein Beschäftigter, bei dem ein TIB ausgewiesen ist, wird im Folgenden **„Überschreiter“** genannt.

TiB

info**grafik**



Anpassung Anpassungsbetrag Anpassung Anpassungsbetrag



ERA - ANPASSUNGSBETRAG

5.1.7. 

Wenn auf Ihrer Abrechnung ein "ERA-Anpassungsbetrag" verzeichnet ist bedeutet dies, dass Ihre Zuwächse aufgrund von ERA 100.- € überschreiten. Ist Ihr Entgelt im Rahmen der ERA Ersteinstufung um mehr als 100.- € gestiegen (Zieleinkommen), erhalten Sie diese Differenz in 100.- € -Schritten (Basis: 35-Stundenwoche). Ihr Monatsentgelt wurde bereits ab ERA-Einführung (1. Januar 2007) erstmalig um 100.- € erhöht. Danach steigt Ihr Monatseinkommen jeweils ab Jahresbeginn um weitere 100.- € bis die Differenz voll ausbezahlt ist. Spätestens im Januar 2012 muss die komplette Differenz ausbezahlt sein. Sollte diese Differenz zur ERA Einführung mehr als 600.- € betragen haben, wird jeden Januar 1/6 der Differenz

ausbezahlt. Die jeweils noch ausstehende Differenz erscheint in Ihrem Entgeltaufbau als "ERA-Anpassungsbetrag". Dieser "ERA-Anpassungsbetrag" verändert sich nur jeweils zum Jahresanfang (100.- € kommen zum tatsächlichen Entgelt hinzu) und bei Tarifierhöhungen (der ERA-Anpassungsbetrag ist tarifynamisch und wächst daher bei Tarifierhöhungen noch an). Bei einer längeren Arbeitszeit erhöht sich der Betrag der einzelnen Schritte proportional. Beispiel: bei einer 40-Stundenwoche wird das Entgelt in Schritten von 114.- € $((100 : 7) \times 8)$ erhöht.



Beschäftigte, bei denen ein Anpassungsbetrag ausgewiesen ist, werden im Folgenden **"Unterschreiter"** genannt



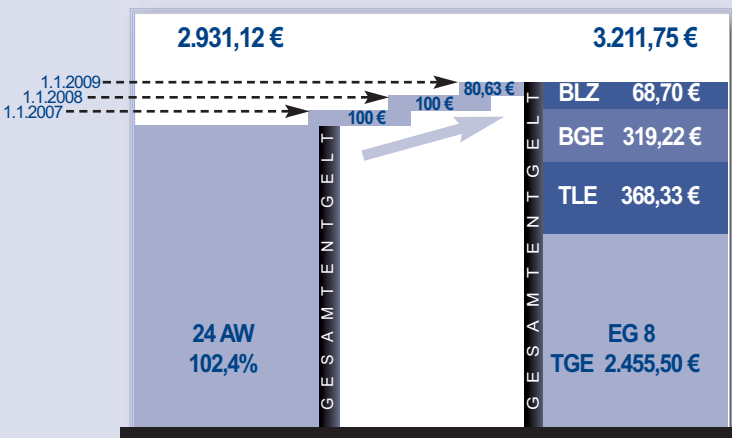
S.29-39 Anpassungen im laufenden Betrieb wie im **Kapitel 5.3** beschrieben haben - bis auf Tarifierhöhungen - keinen Einfluss auf diesen Betrag.

Beispiel für einen "Unterschreiter", dessen Tätigkeit vor der Einführung von ERA mit 24 AW und 102,4% bewertet wurde und dann der Entgeltgruppe 8 zugeordnet wurde.

(Eventuelle Tarifierhöhungen sind in diesem Beispiel nicht berücksichtigt)

Anpassungsbetrag

info**grafik**



Leistungsbeurteilung

System
Leistung
Leistungsbeurteilung

Bewertungssysteme

5.2. 

DAS LEISTUNGSBEURTEILUNGSSYSTEM

5.2.1. 

Das tarifliche Leistungsentgelt nach ERA beträgt im Durchschnitt 15% des tariflichen Grundentgelts.

Für Beschäftigte in Funktionsbereichen, die dem Vergütungsmodell 1 zugeordnet sind, gilt das "Optionsmodell".

Optionsmodell

System
Leistung
Leistungsentgelt

OPTIONSMODELL FIX

5.2.1.1 

Das Leistungsentgelt im Optionsmodell fix beträgt 15% des tariflichen Grundentgelts. Alle in den anderen Vergütungsmodellen üblichen Verfahren zur Ermittlung des Leistungsentgelts entfallen hier. Das **Optionsmodell FIX** gilt grundsätzlich in allen Bereichen des Vergütungsmodells 1.

Optionsmodell Variabel Leistungsentgelt

5.2.1.2.

OPTIONSMODELL VARIABEL

Im Optionsmodell variabel kann das Leistungsentgelt individuell zwischen 9% und 21% variieren.

Die **variable** Variante des Optionsmodells muss zwischen örtlichem Betriebsrat und Werkleitung vereinbart werden. Kommt es hier zu keiner Vereinbarung, bleibt es bei dem **fixen** Leistungsentgelt in Höhe von 15%. Das Optionsmodell variabel kann als Pilot zunächst auch nur als "Trockenübung" - also ohne Entgeltwirksamkeit - durchgeführt werden.

Ist für einen Bereich das variable Leistungsentgelt vereinbart, setzt es sich nach folgenden Regeln zusammen: Das Arbeitsergebnis wird fix mit 9% Leistungsentgelt bewertet. Das Arbeitsverhalten wird anhand der drei Kriterien "Initiative", "Zusammenarbeit" und "verantwortliches Handeln" beurteilt. Zu diesen drei Bewertungskriterien wurden Leitfragen entwickelt, aus denen jeweils für den einzelnen Arbeitsplatz geeignete ausgewählt werden können und die als Unterstützung, nicht aber als abschließende Liste gedacht sind.

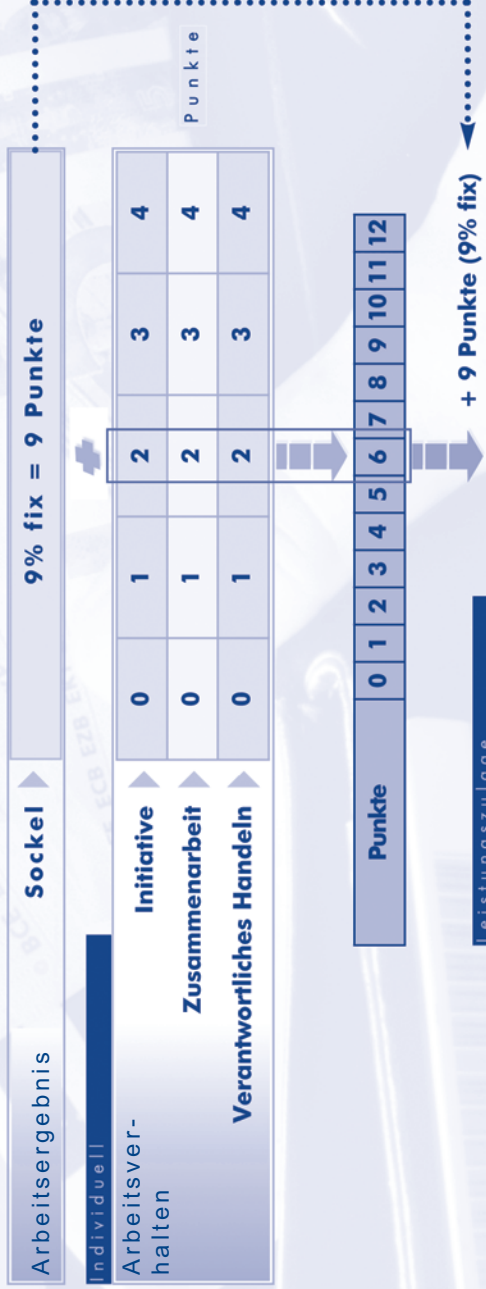
Die Beurteilungsstufen, die dazugehörigen Punkte und die entsprechende Höhe der Leistungszulage sind im folgenden Schaubild dargestellt:

Optionsmodell VARIABEL

Entspricht den Grundanforderungen

Entspricht in vollem Umfang den Erwartungen

Weit über den Erwartungen



Leistungszulage

Individuelle tarifl. Leistungszulage (LZ) % zwischen 9% und 21%



5.2.1.3.

NEUER FÜHRUNGSPROZESS (bei Optionsmodell variabel)

Das tarifliche Leistungsentgelt wird in einem Führungsprozess ermittelt, der vor allem auf drei verbindliche Führungsgespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten setzt. Beide Seiten müssen in diesen Gesprächen klären, welches die Erwartungen für das jeweilige Jahr bezüglich des Arbeitsverhaltens sind. Der Vorgesetzte muss deutlich machen, wie die Leistung unterjährig gesehen wird und welche Auswirkungen sich daraus für das tarifliche Leistungsentgelt ergeben.

Das Arbeitsergebnis wird im Optionsmodell variabel nicht bewertet. Dieses ist mit 9% fix veranschlagt. Der variable Teil des Leistungsentgeltes wird durch die Bewertung des Arbeitsverhaltens beeinflusst und kann zwischen 0% und 12% variieren.

STARTFÜHRUNGSGESPRÄCH Jahresanfang

Vorgesetzte und Beschäftigte setzen sich damit auseinander, was hinsichtlich der Kriterien "Initiative", "Zusammenarbeit" und "verantwortliches Handeln" erwartet wird. Im Rahmen des Gesprächs soll auch geklärt und dokumentiert werden, welche Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Maßnahmen der Personalentwicklung sinnvoll und notwendig sind.

Auf diese Art ist jedem Beschäftigten bewusst, woran seine Leistung gemessen und beurteilt wird. Bewertungszeitraum ist das Kalenderjahr.

ZWISCHENBILANZGESPRÄCH 3. Quartal

Zur Jahresmitte bzw. im Laufe des dritten Quartals wird Zwischenbilanz gezogen. Dabei weisen die Vorgesetzten ihre

Beschäftigten darauf hin, ob das bis dahin gezeigte Arbeitsverhalten den Erwartungen entspricht. Die Beschäftigten machen ihrerseits deutlich, wo sie noch Unterstützung benötigen oder ob Ziele bzw. Leistungserwartungen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen korrigiert werden müssen. In der laufenden Periode müssen Hinweise über Veränderungen des Arbeitsverhaltens gegeben werden. Zeichnet sich ab, dass ein niedrigeres Bewertungsergebnis im Vergleich zur letzten Bewertung erreicht wird (Karenzfall), muss dies spätestens drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres (30. September) dem Beschäftigten angekündigt und in **epeople** kenntlich gemacht werden. Gleichzeitig sollen geeignete Maßnahmen besprochen werden, um die Ziele bzw. Leistungserwartung noch zu erreichen.

JAHRESABSCHLUSSGESPRÄCH Jahresende

Vor dem Abschluss-Führungsgespräch gleichen die Vorgesetzten ab, was die Beschäftigten im Kalenderjahr erreichen sollten und was tatsächlich erreicht wurde. Entsprechend der Bewertung vergibt der Vorgesetzte Punkte. Die Leistungsbeurteilung wird dem Beschäftigten in einem Abschluss-Führungsgespräch am Ende des Jahres erläutert.

Wenn nach Ablauf der Bewertungsperiode das vereinbarte Ergebnis gegenüber dem Vorjahr absinkt, vermindert sich das Leistungsentgelt ab Januar des Folgejahres. Wenn sich das Leistungsentgelt erhöht, wird das auch zu diesem Zeitpunkt wirksam.

Allerdings gilt: Nur wenn die "Warnung" vor einem Absinken des Leistungsentgelts bis zum 30. September eines Kalenderjahres erfolgt ist, kann ggf. im Januar die Absenkung erfolgen. Das Ergebnis ist hinsichtlich aller Beurteilungskriterien schriftlich zu begründen. Der Beschäftigte kann die Feststellung des Ergebnisses reklamieren. Innerhalb von zwei Wochen erfolgt daraufhin ein weiteres Gespräch zwischen Beschäftigten und Vorgesetztem. Bleibt dies ergebnislos, kann der Beschäftigte die Bewertung innerhalb von drei Wochen ab Bekanntgabe der Bewertung beim Personalbereich reklamieren. Dieser ist verpflichtet der Beschwerde nachzugehen. Die Unterstützung oder Vermittlung durch ein Mitglied des Betriebsrats ist dabei jederzeit möglich.



5.2.2.

DIE ERMITTLUNG DER TARIFLICHEN BELASTUNGSZULAGE

Nach ERA erfolgt die Vergütung von Belastungen nach dem Grundsatz "gleiche Zulage für gleiche Belastung".

Künftig gibt es eine Belastungszulage in vier Stufen. Jede Stufe beträgt 2,5% der Entgeltgruppe 7. Derzeit sind dies bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden 59,73 €. Die Belastungszulage ist damit unabhängig vom Grundentgelt des jeweiligen Mitarbeiters. Die Belastungsstufe wurde Ihnen zusammen mit der Entgeltgruppe im November 2006 mitgeteilt.

[Mitarbeiterportal > DC&Ich > Einkommen > Einkommensentwicklung ansehen > Zusammensetzung](#)



Zur Ermittlung der Belastungsstufe werden vier Belastungsarten berücksichtigt:

1. Belastung der Muskeln
2. Lärm
3. sonstige Umgebungseinflüsse
(Schmutz, Öl, Fett - Hitze, Kälte, Zugluft - Wasser, Säure, Lauge - Gase, Dämpfe, Staub - Blendung, Lichtmangel - Unfallgefahr, Schutzkleidung)
4. Reizarmut

Bei jeder der vier Belastungsarten kann eine höhere bzw. hohe Belastung vorliegen, entsprechend gibt es 1 oder 2 Punkte. Eine mittlere Belastung ist bereits mit dem Grundentgelt abgegolten. **(mehr zum Thema Belastung im Anhang)**

 S.94-97

Die addierten Punkte ergeben die Belastungsstufe, wobei 4 oder mehr Punkte zur maximalen Belastungsstufe 4 in Höhe von 10% der Entgeltgruppe 7 führen. Je Belastungsart ergibt sich die Belastungshöhe aus einer ganzheitlichen Betrachtung unter Berücksichtigung von Intensität, Dauer, Häufigkeit, zeitlicher Verteilung und ggf. der Kombination verschiedener Belastungen.

ERA im laufenden Betrieb

5.3.

Wechsel Wechsel Entgeltgruppe

WECHSEL IN EINE HÖHERE ENTGELTGRUPPE

5.3.1.

Bei einer Umstufung in eine höhere Entgeltgruppe muss das Einkommen um mindestens 60% der Differenz zwischen neuem und altem tariflichen Grundentgelt steigen.

Ausnahmen von dieser Regel gibt es nur dann, wenn

- Verdienstaussgleiche (insbesondere tarifliche Verdienstsicherung oder betriebliche "Spiegelregelung") bestehen, die anzurechnen sind oder
- der gleichzeitige Wechsel des Vergütungsmodells (s.u.) einen Einkommenszuwachs verhindert.

In folgender Reihenfolge werden bei einem Entgeltgruppenwechsel die Entgeltkomponenten neu festgelegt:

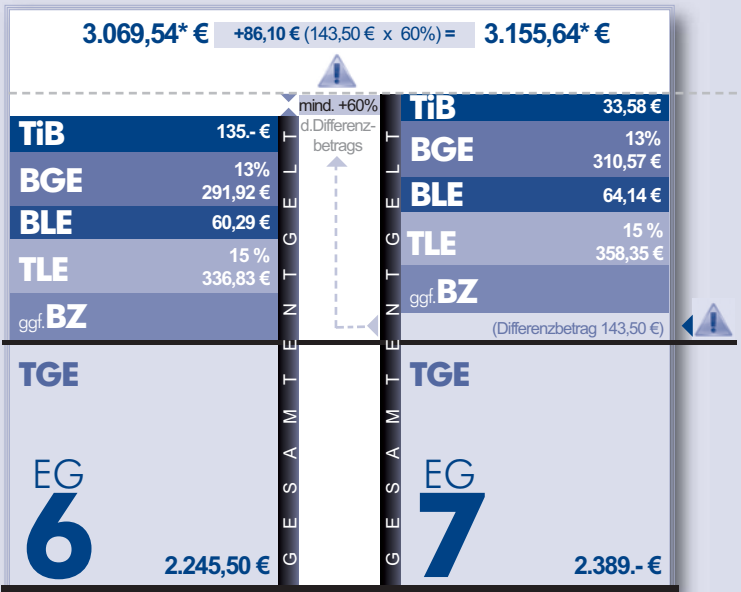
1. Im Optionsmodell fix bleibt das Leistungsentgelt bei 15%. Im Optionsmodell variabel reduziert sich das Leistungsentgelt in der Regel um 1 Beurteilungspunkt je höherer Entgeltgruppe. In begründeten Ausnahmefällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden.
2. Soweit ein TiB vorhanden ist, kann dieser angerechnet werden - immer unter der Prämisse, dass sich das Entgelt um 60% der Differenz zwischen alter und neuer Entgeltgruppe (TGE) erhöht.
3. Ein eventuell bestehender ERA-Ausgleichsbetrag bei Unterschreiten ändert sich nicht.

ÜBERSchreiter

Im Optionsmodell Fix besteht nur die Möglichkeit, den TiB zu reduzieren.

VM1 OptionsmodellFIX

info**grafik**

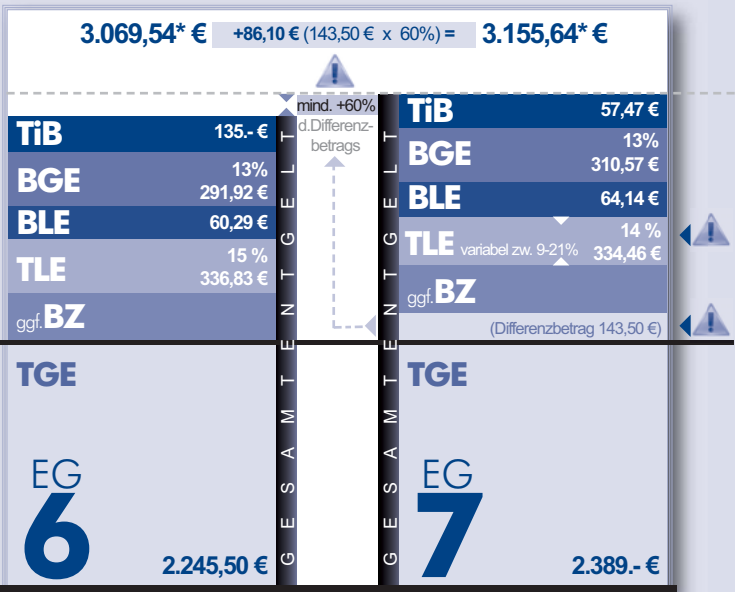


ÜBERSCHREITER

Beim Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe wird im **Optionsmodell Variabel** zuerst das Tarifliche Leistungsentgelt (TLE) um 1%-Punkt gekürzt. Anschließend wird der TiB reduziert. Das Gesamtentgelt muss um mindestens 60% der Differenz zwischen alter und neuer Entgeltgruppe (TGE) ansteigen.

VM1 Optionsmodell VARIABEL

info grafik



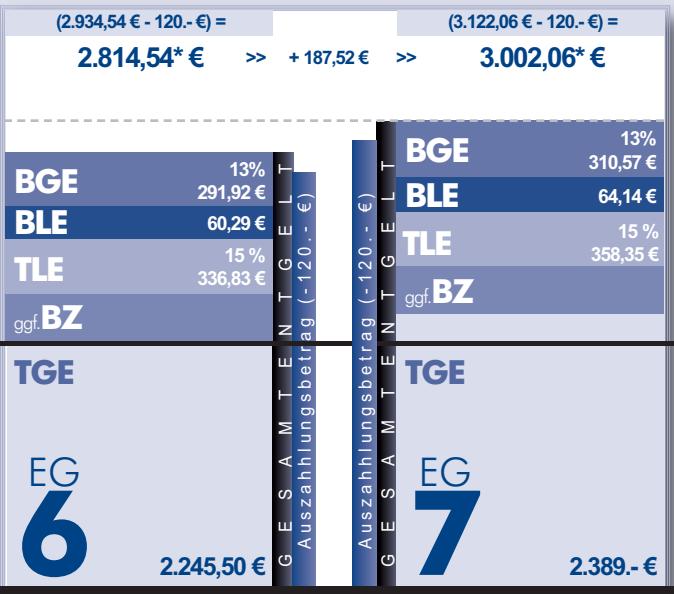
*Brutto ohne Zuschläge Stand: 1.6.2007

UNTERSCHREITER

Das Beispiel geht von einem Unterschreiter aus, der noch um 120.- € unter seinem Zieleinkommen liegt. Die Entgelthanpassung überschreitet deutlich die 60%-Marke, da im **Optionsmodell Fix** kein Entgeltbestandteil vorhanden ist, der nach unten angepasst werden könnte. Der Anpassungsbetrag von 120.- € bleibt im Rahmen einer Entgeltgruppenerhöhung unberührt.

VM1 Optionsmodell**FIX**

info**grafik**

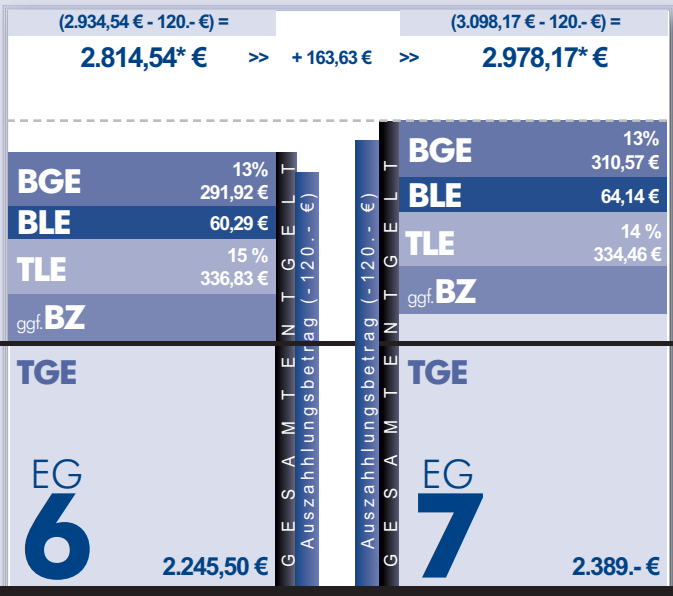


UNTERSCHREITER

Dieses Beispiel geht von einem Unterschreiter aus, der noch um 120.- € unter seinem Zieleinkommen liegt. Die Entgeltanpassung überschreitet deutlich die 60% - Marke, da im **Optionsmodell Variabel** außer der Reduzierung des Tariflichen Leistungsentgelts (TLE) um 1% keine Komponente vorhanden ist, die nach unten angepasst werden könnte. Der Anpassungsbetrag von 120.- € bleibt im Rahmen einer Entgeltgruppenerhöhung unberührt.

VM1 Optionsmodell VARIABEL

*info*grafik

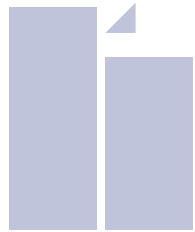


*Brutto ohne Zuschläge Stand: 1.6.2007

Wechsel Wechsel Entgeltgruppe

5.3.2.

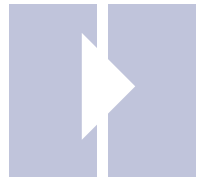
WECHSEL IN EINE NIEDRIGERE ENTGELTGRUPPE



Bei einem freiwilligen Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe gibt es keinerlei Ausgleichszahlungen, d.h. die neue Entgeltgruppe ist auch die Basis für die Berechnung der anderen Entgeltbestandteile. Der TIB bleibt davon unberührt.

Bei einem betriebsbedingten Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe gelten die bestehenden Verdienstsicherung (**Spiegelregelung**).

➤ S.84



5.3.3.

WECHSEL VERGÜTUNGSMODELL

Bei einem Wechsel des Vergütungsmodells verändern sich die Entgeltkomponenten wie in der Grafik auf der nächsten Seite dargestellt.

Ist mit dem Vergütungsmodellwechsel gleichzeitig eine Höhergruppierung verbunden, gelten zusätzlich die Regeln des Wechsels in eine höhere Entgeltgruppe, z.B. zur Neufestsetzung des Leistungsentgelts und zur Anrechnung des TIB.

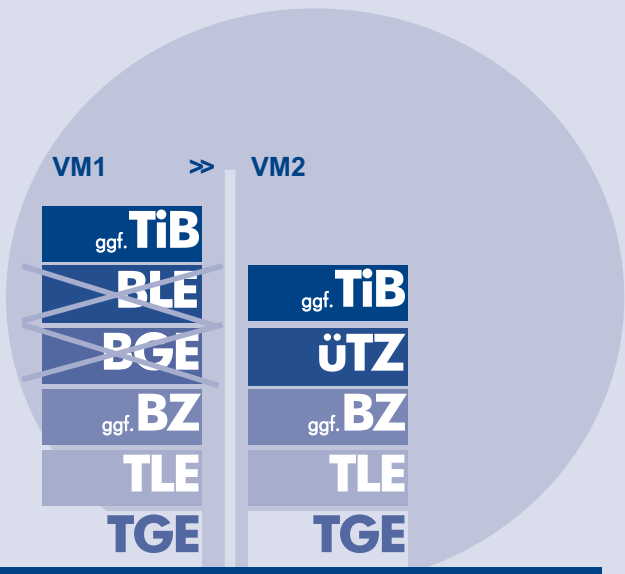
WECHSEL VON VM1 IN VM2 :

Beim Wechsel vom Vergütungsmodell 1 in Vergütungsmodell 2 entfällt das Betriebliche Leistungsentgelt (BLE) und das Betriebliche Grundentgelt (BGE). Das Gesamtentgelt kann aber nur dann sinken, wenn der Wechsel freiwillig stattfindet. Bei betrieblich bedingtem Wechsel gilt die **Verdienstsicherung (Spiegelregelung)**.

S.84

- ÜTZ** Die Übertarifliche Zulage (ÜTZ) wird entsprechend den Bestimmungen im VM 2 festgelegt - mindestens in Höhe der durchschnittlichen ÜTZ.
- BZ** Die Belastungszulage wird entsprechend den Bedingungen am neuen Arbeitsplatz festgelegt.
- TLE** Beim tariflichen Leistungsentgelt (TLE) gelten die Bestimmungen des VM 2, das heißt pro höherer Entgeltgruppe können 2 LB-Punkte (2,5%) abgezogen werden. Bleibt die Entgeltgruppe gleich oder wird in eine niedrigere Entgeltgruppe gewechselt, dann wird bis zur nächsten Leistungsbeurteilungsrunde der TLE-Prozentsatz aus dem VM 1 übernommen.
- TiB** Der TiB bleibt als individueller Besitzstand im Grundsatz bestehen.

Wechsel Vergütungsmodell



Wechsel Modell Leistungsbeurteilung

5.3.4.

WECHSEL DES LEISTUNGSBEURTEILUNGSMODELLS:

OPTIONSMODELL FIX → OPTIONSMODELL VARIABLEL

Unternehmen und Betriebsrat können für einzelne Pilotbereiche im Vergütungsmodell 1 vereinbaren, dass die Leistungsbeurteilung nicht nach dem gängigen Optionsmodell fix sondern nach dem Optionsmodell variabel stattfindet. Bei einem solchen Wechsel sinkt der fixe - also von der individuellen Leistung nicht beeinflussbare - Teil des Tariflichen Leistungsentgelts (TLE) von 15% auf 9%. Während im Optionsmodell fix jeder Beschäftigte einen Anspruch auf 15% TLE hat, kann im Optionsmodell variabel das individuelle TLE zwischen 9% und 21% schwanken. Zum Zeitpunkt des Wechsels bleiben zunächst 15% TLE weiter bestehen. Erst im Folgejahr greift der beschriebene Prozess.

➡ S.26-27

5.3.5.

VERÄNDERUNG DER LEISTUNGSBEURTEILUNG

Verändert sich beim Optionsmodell variabel die Leistungsbeurteilung, so variiert das Gesamtentgelt des Mitarbeiters entsprechend. Der TIB kann nicht auf eine Erhöhung des Tariflichen Leistungsentgelts (TLE) angerechnet werden.

Bei ERA-Unterschreitem hat eine Veränderung des Leistungsentgeltes keinen Einfluss auf den Anpassungsbetrag.

Veränderung Veränderung Belastungszulage

VERÄNDERUNG DER BELASTUNGSZULAGE

5.3.6.

Grundsätzlich gilt der Grundsatz des Tarifvertrags, der Vermeidung von Belastung den Vorrang vor deren Bezahlung zu geben. Beim Entfall der Belastungszulage aufgrund einer veränderten Belastungssituation wird diese daher zwar in Form eines Verdienstausgleiches abgesichert. Dieser Verdienstausgleich kann allerdings bei allen kommenden Einkommenserhöhungen - mit Ausnahme der Erhöhung der Leistungszulage - vorrangig und vollständig angerechnet werden.

Bei ERA-Unterschreitern ändert sich der Anpassungsbetrag durch den Wegfall der Belastungszulage nicht.

Eine Erhöhung der Belastungszulage wird ab 1.1.2008 in vollem Umfang entgeltwirksam.



5.3.7.

VERLEIHUNGEN, VORÜBERGEHENDE AUSFÜHRUNG HÖHERWERTIGER ARBEITSAUFGABEN

Bei vorübergehendem Einsatz auf höherwertigen Arbeitsplätzen gelten folgende Grundsätze:

1. Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe besteht von Anfang an Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen, wenn der Einsatz einen ununterbrochenen Zeitraum von drei Wochen und einem Tag übersteigt.
2. Hinsichtlich der Berechnung des Differenzbetrags erfolgt eine Vergleichsrechnung zwischen dem Verdienst am alten Arbeitsplatz und am neuen Arbeitsplatz (ohne TIB und andere individuelle Besitzstände).
3. Für die Höhe des tariflichen Leistungsentgelts am neuen Arbeitsplatz gilt: Bei Optionsmodell fix bleibt das TLE in Höhe von 15 % unverändert.

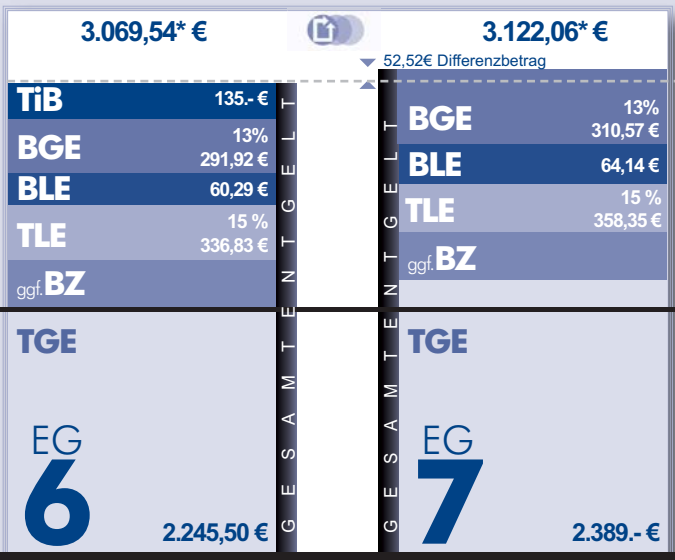
Findet das Optionsmodell variabel am neuen Arbeitsplatz Anwendung, so reduziert sich das zugrunde gelegte Leistungsentgelt um 1 Beurteilungspunkt je höherer Entgeltgruppe.

4. Liegt der sich hieraus ergebende Verdienst über dem bisherigen Verdienst, so erhält der Beschäftigte den entsprechenden Differenzbetrag nach Tarifvertrag.
6. Der Differenzbetrag bzw. Zulage geht in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes ein.

- 7. Am höherwertigen Arbeitsplatz wird während der Verleihung der entsprechend höhere Verdienst (ohne individuelle Besitzstände) bezahlt. Sollte durch den TIB und andere individuelle Besitzstände der bisherige Verdienst über der Wertigkeit des neuen Arbeitsplatzes liegen, so wird das bisherige Entgelt unverändert weiterbezahlt.

VM1 OptionsmodellFIX

info grafik



*Brutto ohne Zuschläge Stand: 1.6.2007



2

vergütungsmodell

6. vergütungsmodell 2

6.

6.1.



Im Folgenden werden die einzelnen Komponenten des Vergütungsmodells 2 dargestellt:



6.1.1.

DAS TARIFLICHE GRUNDENTGELT (TGE)

Ihre Einstufung, d.h. die Entgeltgruppe, der Sie zugeordnet wurden, bestimmt die Höhe des **tariflichen Grundentgelts**. Grundlage der Ermittlung der Entgeltgruppe ist die Beschreibung der Arbeitsaufgabe. Bei der Beschreibung sind jedoch nur die **wertigkeitsprägenden** Arbeitsinhalte berücksichtigt worden., d.h. es handelt sich um eine Niveaubeschreibung. Die jeweilige Arbeitsaufgabe wurde dann nach vier Merkmalen bewertet.

1. Wissen und Können
2. Denken
3. Handlungsspielraum bzw. Verantwortung
4. Kommunikation

Bei Führungskräften kam als 5. Kriterium die Mitarbeiterführung hinzu. Die Anforderungen wurden nach dem **Stufenwertzahlverfahren** bewertet. Die Summe der erreichten Punkte bestimmt die Entgeltgruppe und damit die Höhe des Grundentgelts.

Im Vergütungsmodell 2 gelten tariflich für die Entgeltgruppen 1 - 4 zusätzlich folgende Sockelbeträge, sofern die Beschäftigten vor ERA-Einführung mindestens 6 Monate im Standardlohn, Prämienlohn oder Systemlohn waren:

EG 1	11%	vom tariflichen Grundentgelt
EG 2	10%	vom tariflichen Grundentgelt
EG 3	5%	vom tariflichen Grundentgelt
EG 4	2%	vom tariflichen Grundentgelt

Diese fließen in die Berechnung der ÜTZ, jedoch nicht in die Berechnung des tariflichen Leistungsentgelts ein.



DAS TARIFLICHE LEISTUNGSENTGELT (TLE)

6.1.2.

Die neue Leistungszulage wurde bei der ERA-Einführung nach einer vereinbarten Formel aus der Leistungszulage vor ERA abgeleitet. Sie bleibt bis zum 31.12.2008 unverändert. Basis des errechneten Prozentsatzes ist dabei immer Ihre persönliche Entgeltgruppe.

Das neue System zur Leistungsbeurteilung wird erstmalig im Jahr 2008 Anwendung finden, damit die Führungskräfte zuvor qualifiziert und die Beschäftigten umfassend informiert werden können. Um aber auch im ERA-Einführungsjahr 2007 den (kollektiven) Anspruch auf durchschnittlich 15% Tarifliches Leistungsentgelt zu gewährleisten, wurde geregelt, dass am Jahresende eine Überprüfung durchgeführt wird. Sollte sich dabei zeigen, dass die Durchschnittsvorgabe nicht erreicht wird, so wird ein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt. Dieses wird für 2007 ausnahmsweise und einmalig in fest gelegten Einmalbeträgen in Höhe von 200.- € oder 400.- € individuell ausbezahlt. Ob und wenn ja, wieviel ein Beschäftigter erhält, entscheiden die Führungskräfte unter Leistungsgesichtspunkten.

Belastung Belastung Belastungszulage

**BZ****6.1.3.****DIE BELASTUNGSZULAGE**

Gemäß ERA-Tarifvertrag gibt es in Zukunft eine Belastungszulage in 4 Stufen. Die Belastungsstufe wurde Ihnen zusammen mit Ihrer Einstufung Ende November 2006 mitgeteilt. Eine Stufe beträgt 2,5% des Geldbetrags der Entgeltgruppe 7 (Tariftabelle 2007: 59,73 €), die Belastungszulage kann also zwischen 0,- € und 238,90 € betragen. Berücksichtigt wird die Muskelbelastung, die Belastung durch Reizarmut (bei Daimler nicht gegeben) und die Belastung durch Umgebungseinflüsse inkl. Lärm. Eine mittlere Belastung führt dabei noch nicht zu einer Zulage. Für diese muss je Belastungsart entweder eine hohe bzw. höhere und nachhaltige Belastung vorliegen.



ÜTZ

2

DIE ÜBERTARIFLICHE ZULAGE (ÜTZ)

6.1.4.

Die übertarifliche Zulage für die Entgeltgruppen 1-8 beträgt in Sindelfingen 5,8% (im VM2) des tariflichen Grundentgelts. Ab der Entgeltgruppe 9 ist die übertarifliche Zulage variabel, wobei der variable Anteil mit der Höhe der Entgeltgruppe steigt und der garantierte fixe Anteil sinkt (**Trichter**).

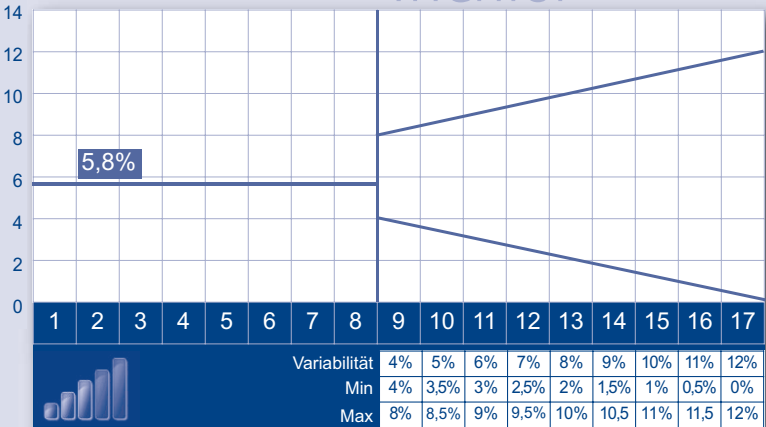
Wenn Sie bereits vor ERA eine höhere ÜTZ hatten, sind Sie entsprechend in der variablen Bandbreite positioniert worden. Sollte die ÜTZ vor ERA die Bandbreite bereits überschritten haben, erhalten Sie eine ÜTZ in Höhe der Obergrenze der Bandbreite, der Restbetrag wurde als TIB abgesichert.

Zur Verteilung der variablen ÜTZ steht ein garantiertes Budget zur Verfügung. Über die individuelle Positionierung im Rahmen dieser Bandbreiten entscheidet in Zukunft der unmittelbare Vorgesetzte.

ÜTZ

infografik

Trichter



TiB tarifdynamisch tarifdynamisch



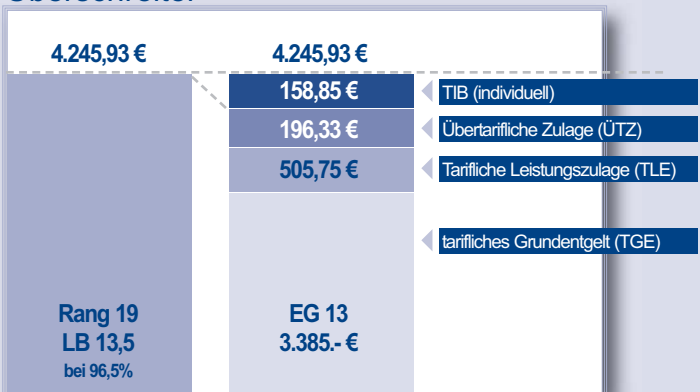
DER TiB (tarifdynamischer individueller Besitzstand)

Ergibt die Summe aus TGE, TLE, ÜTZ und ggf. der Belastungszulage weniger Geld als das bisherige Einkommen, so wird diese Differenz in Form des "TiB" gezahlt und bildet somit die letzte Komponente der vollständigen individuellen Einkommensabsicherung, die im Rahmen der Zukunftssicherung 2004 vereinbart wurde. Der TiB ist wie alle anderen Komponenten auch tarifdynamisch, d.h. er kann nicht mit Tarifierhöhungen verrechnet werden, sondern im Gegenteil: er wächst mit jeder Tarifierhöhung. Diese Regelung gilt unbegrenzt weiter, es sei

Gehalt (Beispiel)

info**grafik**

Überschreiter



Stand: 1.1.2007

denn, es wird ab 2011 eine neue Vereinbarung getroffen. Aber bereits in der Zukunftssicherung 2012 wurde festgeschrieben, dass es auch bei einer Neuregelung des TIB für bis zu weiteren 5 Jahren nicht zu Nominallohnverlusten kommen darf. Das heißt: niemand wird Geld verlieren. Der TIB geht darüber hinaus in den Alterssicherungsbetrag ein, d.h. bei Beschäftigten, die dann 54 Jahre oder älter sind, bleibt er tarifdynamisch.

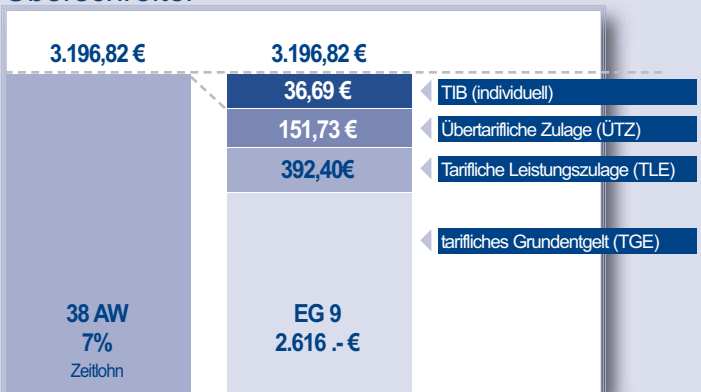
Ein Beschäftigter, bei dem ein TIB ausgewiesen ist, wird im Folgenden "Überschreiter" genannt.



Zeitlohn (Beispiel)

info**grafik**

Überschreiter



Stand: 1.1.2007



6.1.6.

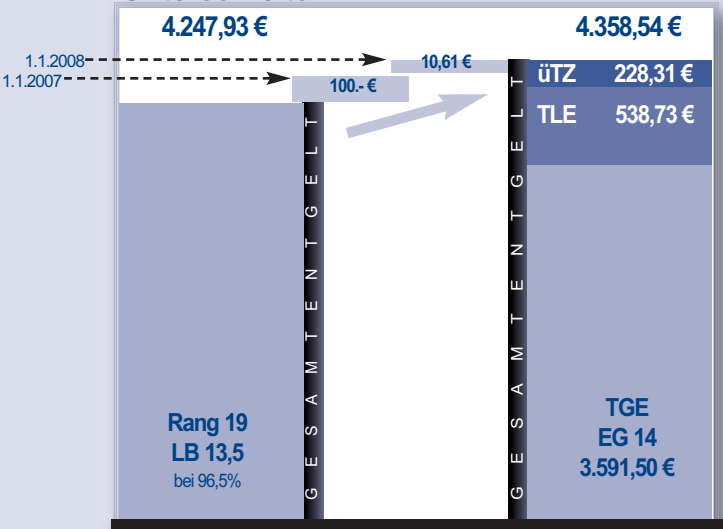
DER ERA - ANPASSUNGSBETRAG

Wenn auf Ihrer Abrechnung ein "ERA-Anpassungsbetrag" verzeichnet ist bedeutet dies, dass Ihre Zuwächse aufgrund von ERA 100.- € überschreiten. Ist Ihr Entgelt im Rahmen der ERA-Ersteinstufung um mehr als 100.- € gestiegen (Zieleinkommen), erhalten Sie diese Differenz in 100.- € -Schritten (Basis: 35-Stundenwoche). Ihr Monatsentgelt wurde bereits ab ERA-Einführung (1. Januar 2007) erstmalig um 100.- € erhöht. Danach steigt Ihr Monatseinkommen jeweils ab Jahresbeginn um weitere 100.- € bis die Differenz voll ausbezahlt ist. Spätestens im Januar 2012 muss die komplette Differenz ausbezahlt sein. Sollte diese Differenz zur ERA Einführung mehr als 600.- € betragen haben, wird jeden Januar 1/6 der Differenz ausbezahlt. Die jeweils noch ausstehende Differenz erscheint in Ihrem Entgeltaufbau als "ERA-Anpassungsbetrag". Dieser

Gehalt (Beispiel)

info**grafik**

Unterschreiter



"ERA-Anpassungsbetrag" verändert sich nur jeweils zum Jahresanfang (100.- € kommen zum tatsächlichen Entgelt hinzu) und bei Tarifierhöhungen (der ERA-Anpassungsbetrag ist tarifydynamisch und wächst daher bei Tarifierhöhungen noch an). Bei einer längeren Arbeitszeit erhöht sich der Betrag der einzelnen Schritte proportional. Beispiel: bei einer 40-Stundenwoche wird das Entgelt in Schritten von 114.- € $((100 : 7) \times 8)$ erhöht.

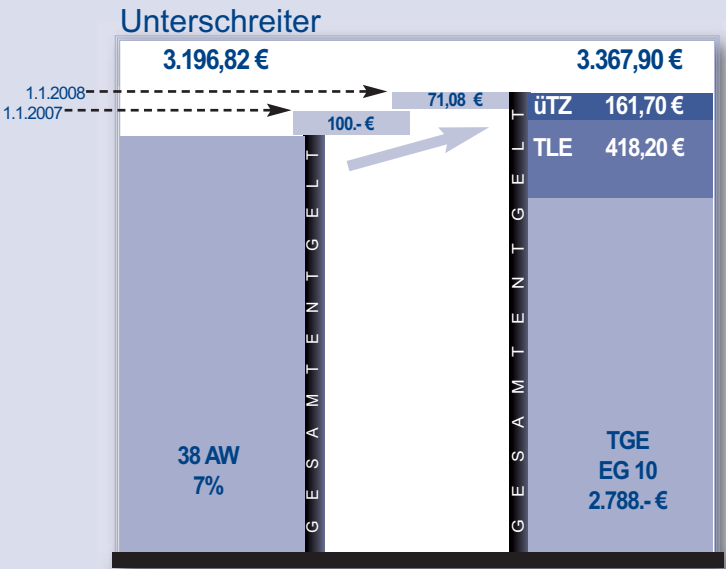
Beschäftigte, bei denen ein Anpassungsbetrag ausgewiesen ist, werden im Folgenden "Unterschreiter" genannt



Anpassungen im laufenden Betrieb, wie im Kapitel 6.3. S.56-63 beschrieben, haben -bis auf Tarifierhöhungen- keinen Einfluss auf diesen Betrag.

Zeitlohn (Beispiel)

info grafik



BEWERTUNGSSYSTEM

DAS LEISTUNGSBEURTEILUNGSSYSTEM

Das tarifliche Leistungsentgelt nach ERA beträgt im Durchschnitt 15% des tariflichen Grundentgelts. Es kann individuell zwischen 0% und 30% variieren.

Auf dieser Basis wurde ein neues Leistungsbeurteilungssystem entwickelt. Beschäftigte in den Funktionsbereichen, die dem Vergütungsmodell 2 zugeordnet sind, werden nach dem "Standardmodell" beurteilt.

DAS "STANDARDMODELL"

Grundlage ist die Beurteilung von Arbeitsergebnis und Arbeitsverhalten durch den Vorgesetzten. Das Arbeitsergebnis kann über ein Leistungserwartungsgespräch oder anhand einer freiwilligen Zielvereinbarung ermittelt werden. Das Arbeitsverhalten wird anhand der drei Kriterien "Initiative", "Zusammenarbeit" und "verantwortliches Handeln" beurteilt. Zu allen vier Bewertungskriterien wurden Leitfragen entwickelt, aus denen jeweils für den einzelnen Arbeitsplatz geeignete ausgewählt werden können. Sie sind als Unterstützung zu verstehen, nicht aber als Liste, die "abgearbeitet" werden muss.

Arbeitsergebnis und Arbeitsverhalten fließen in einer Gewichtung von 50:50 in die Beurteilung ein. Eine "erwartungsgemäße" Leistung bzw. die 100%ige Zielerreichung führt dabei zur durchschnittlichen Bewertung und zum durchschnittlichen Leistungsentgelt von 15% vom tariflichen Grundentgelt. Die Beurteilungsstufen, die dazugehörigen Punkte und die entsprechende Höhe der Leistungszulage sind im Schaubild rechts dargestellt: Zwar wird nach wie vor die Leistung im zurückliegenden Jahr beurteilt und bestimmt so das Leistungsentgelt im darauf folgenden Jahr. Neu ist aber die stärkere Betonung des Leistungsentgelts als Führungsinstrument. So werden gleichzeitig mit der Beurteilung der vergangenen Leistung die Leistungserwartungen für das kommende Jahr zwischen Beschäftigtem und Vorgesetztem besprochen und schriftlich festgehalten.

Standardmodell

Entspricht den Grundanforderungen

Entspricht in vollem Umfang den Erwartungen

Weit über den Erwartungen

Individuell/Gruppe/Teams

Arbeitsergebnis über Leistungserwartung/ Zielvereinbarung

0

2

4

6

8

10

12

Punkte

Individuell

Arbeitsverhalten

Initiative

0

1

2

3

4

Zusammenarbeit

0

1

2

3

4

Verantwortliches Handeln

0

1

2

3

4

Punkte

Punkte

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

x Faktor 1,25

Leistungszulage

tarifliche Leistungszulage %

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----



6.2.1.2.

NEUER FÜHRUNGSPROZESS

Das tarifliche Leistungsentgelt wird in einem Führungsprozess ermittelt, der vor allem auf drei verbindliche Führungsgespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten setzt. Beide Seiten müssen in diesen Gesprächen klären, welches die Ziele bzw. Erwartungen für das jeweilige Jahr sind, wie die Leistung unterjährig gesehen wird und welche Auswirkungen sich daraus für das tarifliche Leistungsentgelt ergeben.

Dieses neue System wird in der Daimler AG erstmals 2008 zum Einsatz kommen

STARTFÜHRUNGSGESPRÄCH JAHRESANFANG

Zu Beginn des Jahres stimmen sich Vorgesetzte und Beschäftigte in einem so genannten Start-Führungsgespräch darüber ab, was im laufenden Jahr erreicht werden soll. Zur Bestimmung des Arbeitsergebnisses kann freiwillig eine Zielvereinbarung mit maximal fünf Zielen abgeschlossen werden. Alternativ formuliert der Vorgesetzte seine Leistungserwartung.

In Bereichen mit einheitlichen Aufgabenstellungen können auch Gruppenzielvereinbarungen abgeschlossen werden.

Beim Arbeitsverhalten setzen sich Vorgesetzte und Beschäftigte damit auseinander, was hinsichtlich der drei Kriterien - "Initiative", "Zusammenarbeit" und "verantwortliches Handeln" - erwartet wird. Im Rahmen des Gesprächs soll auch geklärt und

dokumentiert werden, welche Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Maßnahmen der Personalentwicklung sinnvoll und notwendig sind.

Auf diese Art ist jedem Beschäftigten bewusst, was von ihm im folgenden Jahr erwartet und woran seine Leistung gemessen und beurteilt wird. Bewertungszeitraum ist das Kalenderjahr.

ZWISCHENBILANZGESPRÄCH 3. QUARTAL

Zur Jahresmitte bzw. im Laufe des dritten Quartals werden die Ziele oder die Leistungserwartung einer Zwischenbilanz unterzogen. Dabei weisen die Vorgesetzten ihre Beschäftigten darauf hin, ob die bis dahin erbrachte Leistung den Erwartungen entspricht. Die Beschäftigten machen ihrerseits deutlich, wo sie noch Unterstützung benötigen oder ob Ziele bzw. Leistungserwartungen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen korrigiert werden müssen. In diesem Gespräch müssen auf jeden Fall Maßnahmen besprochen werden, mit der die Leistung verbessert werden kann.

Neu im Vergleich zum alten System ist, dass bereits in der laufenden Periode Hinweise über Veränderungen der Leistung gegeben werden müssen. Zeichnet sich ab, dass ein niedrigeres Bewertungsergebnis im Vergleich zur letzten Bewertung erreicht wird (Karenzfall), muss dies spätestens drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres (30. September) mit dem Beschäftigten geklärt werden. Gleichzeitig sollen Maßnahmen besprochen werden, was getan werden kann, um die Ziele, bzw. Leistungserwartung noch zu erreichen.

JAHRESABSCHLUSSGESPRÄCH JAHRESENDE

Vor dem Abschluss-Führungsgespräch gleichen die Vorgesetzten ab, was die Beschäftigten im Kalenderjahr erreichen sollten (Ziele, Erwartungen) und was tatsächlich erreicht wurde (Arbeitsergebnis). Entsprechend dem Grad der Zielerreichung vergibt der Vorgesetzte Punkte. Die Leistungsbeurteilung wird dem Beschäftigten in einem Abschluss-Führungsgespräch am Ende des Jahres erläutert.



Wenn nach Ablauf der Bewertungsperiode das vereinbarte Ergebnis gegenüber dem Vorjahr absinkt, vermindert sich das Leistungsentgelt ab Januar des Folgejahres. Wenn sich das Leistungsentgelt erhöht, wird das auch zu diesem Zeitpunkt wirksam.

Allerdings gilt: Nur wenn die "Warnung" vor einem Absinken des Leistungsentgelts bis zum 30. September eines Kalenderjahres erfolgt ist, kann ggf. im Januar die Absenkung erfolgen. Das Ergebnis ist hinsichtlich aller Beurteilungskriterien schriftlich zu begründen. Der Beschäftigte kann die Feststellung des Leistungsergebnisses reklamieren. Innerhalb von zwei Wochen erfolgt daraufhin ein weiteres Gespräch zwischen Beschäftigten und Vorgesetztem. Bleibt dies ergebnislos, kann der Beschäftigte die Bewertung innerhalb von drei Wochen ab Bekanntgabe der Bewertung beim Personalbereich reklamieren, der verpflichtet ist, der Beschwerde nachzugehen. Die Unterstützung oder Vermittlung durch ein Mitglied des Betriebsrats ist dabei jederzeit möglich.



ERMITTLUNG DER TARIFLICHEN BELASTUNGSZULAGE

6.2.2.

Nach ERA erfolgt die Vergütung von Belastungen nach dem Grundsatz "gleiche Zulage für gleiche Belastung".

Zukünftig gibt es eine Belastungszulage in vier Stufen. Jede Stufe beträgt 2,5% der Entgeltgruppe 7. Derzeit sind dies bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden 59,73 €. Die Belastungszulage ist damit unabhängig vom Grundentgelt des jeweiligen Mitarbeiters. Die Belastungsstufe wurde Ihnen zusammen mit der Entgeltgruppe im November 2006 mitgeteilt.

[Mitarbeiterportal](#) > [DC&Ich](#) > [Einkommen](#) > [Einkommensentwicklung ansehen](#) > [Zusammensetzung](#)

Zur Ermittlung der Belastungsstufe werden vier Belastungsarten berücksichtigt:

1. Belastung der Muskeln
2. Lärm
3. sonstige Umgebungseinflüsse
(Schmutz, Öl, Fett - Hitze, Kälte, Zugluft - Wasser, Säure, Lauge - Gase, Dämpfe, Staub - Blendung, Lichtmangel - Unfallgefahr, Schutzkleidung)
4. Reizarmut

Bei jeder der vier Belastungsarten kann eine höhere bzw. hohe Belastung vorliegen, entsprechend gibt es 1 oder 2 Punkte. Eine mittlere Belastung ist bereits mit dem Grundentgelt abgegolten.

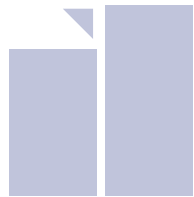
Die addierten Punkte ergeben die Belastungsstufe, wobei 4 oder mehr Punkte zur maximalen Belastungsstufe 4 in Höhe von 10% der Entgeltgruppe 7 führen. Je Belastungsart ergibt sich die Belastungshöhe aus einer ganzheitlichen Betrachtung unter Berücksichtigung von Intensität, Dauer, Häufigkeit, zeitlicher Verteilung und ggf. der Kombination verschiedener Belastungen. **(mehr zum Thema Belastung im Anhang)**

6.3.

ERA im laufenden Betrieb

6.3.1.

WECHSEL IN EINE HÖHERE ENTGELTGRUPPE



Bei einer Umstufung in eine höhere Entgeltgruppe muss das Einkommen um mindestens 60% der Differenz zwischen neuem und altem tariflichen Grundentgelt steigen.

Ausnahmen von dieser Regel gibt es nur wenn

- Verdienstausschleiche (insbesondere tarifliche Verdienstsicherung oder betriebliche "Spiegelregelung") bestehen, die anzurechnen sind oder
- der gleichzeitige Wechsel des Vergütungsmodells (s.u.) einen Einkommenszuwachs verhindert.

In folgender Reihenfolge werden bei einem Entgeltgruppenwechsel die Entgeltkomponenten neu festgelegt:

1. Pro Anstieg um eine Entgeltgruppe reduziert sich das Leistungsentgelt im Standardmodell in der Regel um 2 Beurteilungspunkte (1 Beurteilungspunkt = 1,25%). In begründeten Ausnahmefällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden.
2. Soweit ein TiB vorhanden ist, kann dieser angerechnet werden - aber nur so weit der vorgegebene Mindestzuwachs beim Einkommen nicht unterschritten wird (s.o.).

- Die übertarifliche Zulage wird nicht automatisch gekürzt. Der Vorgesetzte kann innerhalb der Variabilitätsgrenzen (**Trichter**) eine Neufestlegung vornehmen. Dies geschieht bei Überschreitern aber nur dann, wenn nach der Reduzierung des TiB und der Leistungszulage die 60 % - Marke noch nicht erreicht ist. Bei Unterschreitern kann nach der Reduzierung der Leistungszulage die Übertarifliche Zulage (ÜTZ) an die Unterkante des so genannten **Trichters** geführt werden.
- Ein eventuell bestehender ERA-Ausgleichsbetrag bei Unterschreitern ändert sich nicht.

S.45

Überschreiter

Das Beispiel zeigt einen Wechsel von Entgeltgruppe 12 in 13. Die Differenz zwischen alter und neuer Entgeltgruppe beträgt **215.- €**. Laut Vereinbarung muss der Zuwachs beim Gesamtentgelt mindestens 60 % dieses Betrags ausmachen (mindestens **129.- €**).

VM2

info**grafik**



Unterschreiter

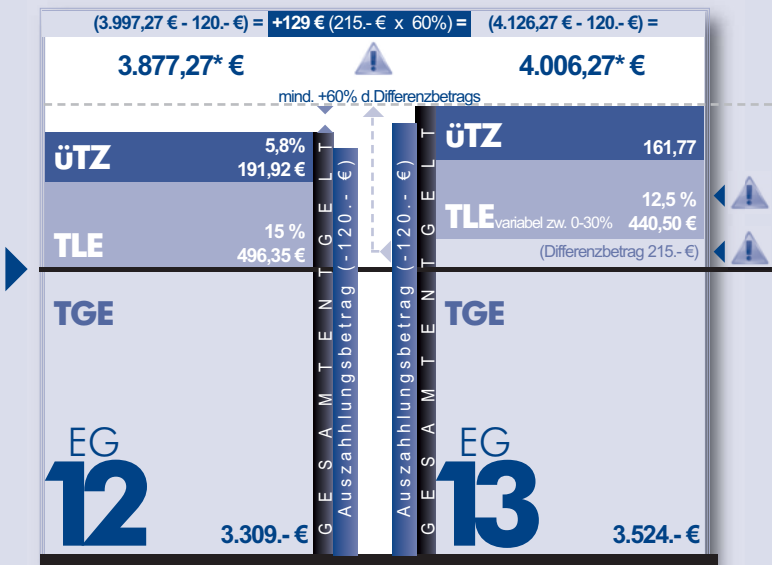
➡ S.45

Bei Unterschreitern kann nach der Reduzierung der Leistungszulage die Übertarifliche Zulage (ÜTZ) an die Unterkante des so genannten **Trichters** geführt werden. In der EG 13 sind dies 2% (67,70 €). Da grundsätzlich eine Erhöhung der Entgeltgruppe stattfinden muss (60% Entgeltgruppendifferenz = 129.- €), liegt die ÜTZ über 2%.

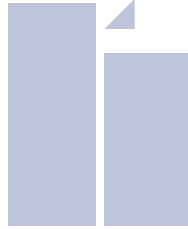
Ein bestehender ERA-Ausgleichsbetrag bei Unterschreitern ändert sich nicht. Deshalb liegt der Auszahlungsbetrag in diesem Beispiel vor und nach der Höhergruppierung 120.- Euro unter dem errechneten Gesamtentgelt.

VM2

infografik



WECHSEL IN EINE NIEDRIGERE ENTGELTGRUPPE



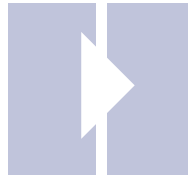
6.3.2.

Bei einem freiwilligen Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe gibt es keinerlei Ausgleichszahlungen, d.h. die neue Entgeltgruppe ist auch die Basis für die Berechnung der anderen Entgeltbestandteile. Der TIB bleibt davon unberührt.

Bei einem betriebsbedingten Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe gelten die bestehenden Lohnausgleichsregelungen. (siehe Spiegelregelung)

S.84

WECHSEL VERGÜTUNGSMODELL VM 2 > VM 1



6.3.3.

Bei einem Wechsel des Vergütungsmodells verändern sich die Entgeltkomponenten wie auf der nächsten Seite dargestellt.

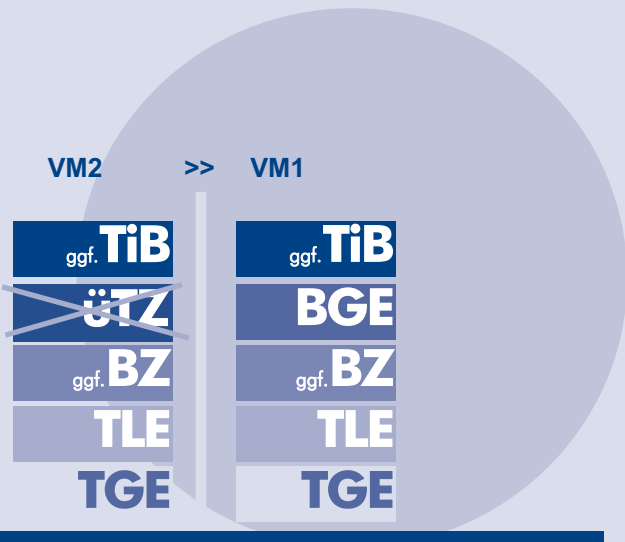
Ist mit dem Vergütungsmodellwechsel gleichzeitig eine Höhergruppierung verbunden, gelten zusätzlich die Regeln des Wechsels in eine höhere Entgeltgruppe, z.B. zur Neufestsetzung des Leistungsentgelts und zur Anrechnung des TiB.

WECHSEL VON VM 2 IN VM 1:

- ÜTZ** Die Übertarifliche Zulage (ÜTZ) entfällt
- BGE** Es entsteht ein Betriebliches Grundentgelt in Höhe von 13%
- BZ** Die Belastungszulage wird entsprechend den Bedingungen am neuen Arbeitsplatz festgelegt
- TLE** Wird in das Optionsmodell fix gewechselt, beträgt das Tarifliche Leistungsentgelt (TLE) 15%. Beim Optionsmodell variabel beträgt das TLE 9% fix für Arbeitsergebnis, der Punktwert beim Arbeitsverhalten wird aus der Leistungsbeurteilung im VM 2 übernommen
- TiB** Der TiB bleibt als individueller Besitzstand im Grundsatz bestehen

VM2 > VM1

infografik



VERÄNDERUNG DER LEISTUNGSBEURTEILUNG

Durch das variable Leistungsentgelt variiert auch das Gesamtentgelt des Mitarbeiters.

6.3.4.

Bei ERA-Unterschreitern hat eine Veränderung des Leistungsentgeltes keinen Einfluss auf den Anpassungsbetrag.



VERÄNDERUNG DER BELASTUNGSZULAGE

6.3.5.

Bei Wegfall der Belastungszulage aufgrund einer veränderten Belastungssituation wird diese in Form eines Verdienstauesgleiches abgesichert. Dieser Verdienstauesgleich wird allerdings bei Entgelterhöhungen z. B. durch Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe vorrangig angerechnet.

Bei ERA-Unterschreitern ändert sich der Anpassungsbetrag durch den Wegfall der Belastungszulage nicht.

Eine Erhöhung der Belastungszulage wird ab 1.1.2008 in vollem Umfang entgeltwirksam.



VERÄNDERUNG DER ÜBERTARIFLICHEN ZULAGE

6.3.6.

Eine Erhöhung oder Absenkung der ÜTZ innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten (**Trichter**) wird bei ERA-Überschreitern komplett entgeltwirksam, es findet keine Verrechnung mit anderen Komponenten statt. Eine Absenkung der ÜTZ ist allerdings erst dann möglich, wenn vorher die Entgeltgruppe erhöht wurde.

S.45

Bei ERA-Unterschreitern verändert sich der Anpassungsbetrag durch die Veränderung der ÜTZ nicht.



6.3.7.

VERLEIHUNGEN, VORÜBERGEHENDE AUSFÜHRUNG HÖHERWERTIGER ARBEITSAUFGABEN

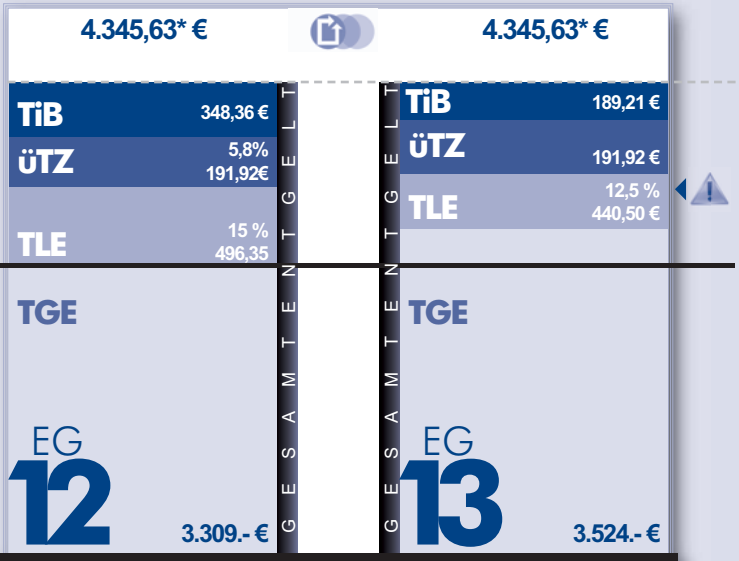
Bei vorübergehendem Einsatz auf höherwertigen Arbeitsplätzen gelten folgende Grundsätze:

1. Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe besteht von Anfang an Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen, wenn der Einsatz einen ununterbrochenen Zeitraum von drei Wochen und einem Tag übersteigt.
2. Hinsichtlich der Berechnung des Differenzbetrags erfolgt eine Vergleichsrechnung zwischen dem Verdienst am alten und am neuen Arbeitsplatz (ohne TiB und andere individuelle Besitzstände).
3. Für die Höhe des tariflichen Leistungsentgelts am neuen Arbeitsplatz gelten die gleichen Bestimmungen wie beim Wechsel auf eine höhere Entgeltgruppe: Findet das Standardmodell am neuen Arbeitsplatz Anwendung, so reduziert sich das zugrunde gelegte Leistungsentgelt um 2 Beurteilungspunkte je höherer Entgeltgruppe.
4. Liegt der sich hieraus ergebende Verdienst über dem bisherigen Verdienst, so erhält der Beschäftigte den entsprechenden Differenzbetrag nach Tarifvertrag.
5. Ein ggf. vorhandener ERA-Anpassungsbetrag bleibt individuell bestehen.

- 6. Der Differenzbetrag bzw. die Zulage gehen in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes ein.
- 7. Am höherwertigen Arbeitsplatz wird während der Verleihung der entsprechend höhere Verdienst (ohne individuelle Besitzstände) bezahlt. Sollte durch den TIB und andere individuelle Besitzstände der bisherige Verdienst über der Wertigkeit des neuen Arbeitsplatzes liegen, so wird das bisherige Entgelt unverändert weiterbezahlt.

VM2

info grafik



*Brutto ohne Zuschläge Stand: 1.6.2007



3

vergütungsmodell

7. vergütungsmodell 3

7.1.



Im Folgenden werden die einzelnen Komponenten des Vergütungsmodells 3 dargestellt:



7.1.1.

TARIFLICHES GRUNDENTGELT (TGE)

Ihre Einstufung, d.h. die Entgeltgruppe, der Sie zugeordnet wurden, bestimmt die Höhe des tariflichen Grundentgelts (siehe Anhang). Grundlage der Ermittlung der Entgeltgruppe ist die Beschreibung der Arbeitsaufgabe. Bei der Beschreibung sind jedoch nur die **wertigkeitsprägenden** Arbeitsinhalte berücksichtigt worden, d.h. es handelt sich um eine Niveaubeschreibung. Die jeweilige Arbeitsaufgabe wurde dann nach vier Merkmalen bewertet.

1. Wissen und Können
2. Denken
3. Handlungsspielraum bzw. Verantwortung
4. Kommunikation

Bei Führungskräften kam als 5. Kriterium die Mitarbeiterführung hinzu. Die Anforderungen wurden nach dem Stufenwertzahlverfahren (**siehe Anhang**) bewertet. Die Summe der erreichten Punkte bestimmt die Entgeltgruppe und damit die Höhe des Grundentgelts.



TLE

TARIFLICHES LEISTUNGSENTGELT (TLE)

7.1.2.

Das tarifliche Leistungsentgelt im Vergütungsmodell 3 ist abhängig vom Funktionsbereich, dem der Beschäftigte zugeordnet ist.

Dieser **Funktionsbereich** ist entweder mit dem Optionsmodell oder dem Standardmodell verknüpft.

S.108 

Es gelten dann die entsprechenden **Regelungen zum Leistungsbeurteilungsmodell**.

Optionsmodell S.23-27 

Standardmodell S.50-54 



BZ

DIE BELASTUNGSZULAGE (BZ)

7.1.3.

Gemäß ERA-Tarifvertrag gibt es in Zukunft eine Belastungszulage in 4 Stufen. Die Belastungsstufe wurde Ihnen zusammen mit Ihrer Einstufung Ende November mitgeteilt. Eine Stufe beträgt 2,5% des Geldbetrags der Entgeltgruppe 7 (35h/ Woche, Tariftabelle 2007: 59,73 €), die Belastungszulage kann also zwischen 0.- € und 238,92 € betragen. Berücksichtigt wird die Muskelbelastung, die Belastung durch Reizarmut (bei Daimler nicht gegeben) und die Belastung durch Umgebungseinflüsse inkl. Lärm. Eine mittlere Belastung führt dabei noch nicht zu einer Zulage. Für diese muss je Belastungsart entweder eine hohe bzw. höhere und nachhaltige **Belastung** vorliegen.

S.94-97 



7.1.4.

DIE ÜBERTARIFLICHE ZULAGE (ÜTZ)

Zur Verteilung der variablen ÜTZ steht ein garantiertes Budget zur Verfügung. Über die individuelle Positionierung im Rahmen dieser Bandbreiten entscheidet in Zukunft der unmittelbare Vorgesetzte. Für den Zeitpunkt der ERA-Einführung gelten folgende Regeln:

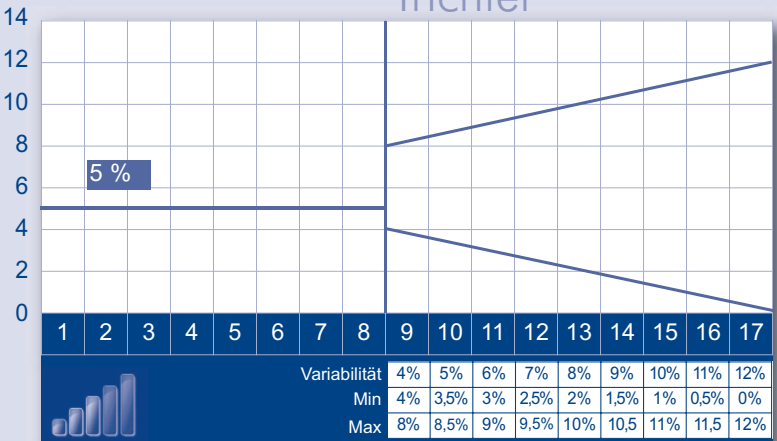
Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1-8 erhalten 5% vom tariflichen Grundentgelt als übertarifliche Zulage. Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 9-17 erhalten mindestens die garantierte fixe ÜTZ. Wenn Sie bereits vor ERA eine höhere ÜTZ hatten, sind Sie entsprechend in der variablen Bandbreite positioniert worden. Sollte die ÜTZ vor ERA die Bandbreite bereits überschritten haben, erhalten Sie eine ÜTZ in Höhe der Obergrenze der Bandbreite, der Restbetrag wurde als TIB abgesichert.

ÜTZ

infografik

Die übertarifliche Zulage im VM3 für die Entgeltgruppen 1-8 beträgt in Sindelfingen 5% des tariflichen Grundentgelts. Ab der Entgeltgruppe 9 ist die übertarifliche Zulage variabel, wobei der variable Anteil mit der Höhe der Entgeltgruppe steigt und der garantierte fixe Anteil sinkt.

Trichter



Die folgenden Komponenten (TiB und Anpassungsbetrag) gelten nur für Beschäftigte im Vergütungsmodell 3, die vor dem 1.1.2007 im Unternehmen beschäftigt waren.



TiB

DER TIB (tarifdynamischer individueller Besitzstand)

7.1.5. 

Ergibt die Summe aus TGE, TLE, ÜTZ und der Belastungszulage weniger Geld als das bisherige Einkommen, so wird diese Differenz in Form des "TiB" bezahlt und bildet somit die letzte Komponente der vollständigen individuellen Einkommensabsicherung, die 2004 im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 vereinbart wurde. Der TiB ist wie alle anderen Komponenten auch tarifdynamisch, d.h. er kann nicht mit Tarifierhöhungen verrechnet werden, sondern im Gegenteil: er wächst mit jeder Tarifierhöhung. Diese Regelung gilt unbegrenzt weiter, es sei denn, es wird ab 2011 eine neue Vereinbarung getroffen. Aber bereits in der Zukunftssicherung 2012 wurde festgeschrieben, dass es auch bei einer Neuregelung des TiB für bis zu weiteren 5 Jahren nicht zu Nominallohnverlusten kommen darf. Das heißt: niemand wird Geld verlieren. Der TiB geht darüber hinaus in den Alterssicherungsbetrag ein, d.h. bei Beschäftigten, die dann 54 Jahre oder älter sind, bleibt er tarifdynamisch.

ERA Anpassungsbetrag



7.1.6.

ERA - ANPASSUNGSBETRAG

Wenn auf Ihrer Abrechnung ein "ERA-Anpassungsbetrag" verzeichnet ist bedeutet dies, dass Ihre Zuwächse aufgrund von ERA 100.- € überschreiten. Ist Ihr Entgelt im Rahmen der ERA-Ersteinstufung um mehr als 100.- € gestiegen (Zieleinkommen), erhalten Sie diese Differenz in 100.- € -Schritten (Basis: 35-Stundenwoche). Ihr Monatsentgelt wurde bereits ab ERA-Einführung (1. Januar 2007) erstmalig um 100.- € erhöht. Danach steigt Ihr Monatseinkommen jeweils ab Jahresbeginn um weitere 100.- € , bis die Differenz voll ausbezahlt ist. Spätestens im Januar 2012 muss die komplette Differenz ausbezahlt sein. Sollte diese Differenz zur ERA Einführung mehr als 600.- € betragen haben, wird jeden Januar 1/6 der Differenz ausbezahlt. Die jeweils noch ausstehende Differenz erscheint in Ihrem Entgeltaufbau als "ERA-Anpassungsbetrag". Dieser "ERA-Anpassungsbetrag" verändert sich nur jeweils zum Jahresanfang (100.- € kommen zum tatsächlichen Entgelt hinzu) und bei Tariferhöhungen (der ERA-Anpassungsbetrag ist tarifdynamisch und wächst daher bei Tariferhöhungen noch an).

Bei einer längeren Arbeitszeit erhöht sich der Betrag der einzelnen Schritte proportional. Beispiel: bei einer 40-Stundenwoche wird das Entgelt in Schritten von 114.- € $((100 : 7) \times 8)$ erhöht.

Beschäftigte, bei denen ein Anpassungsbetrag ausgewiesen ist, werden im Folgenden "**Unterschreiter**" genannt.



➡ S.72-79 Anpassungen im laufenden Betrieb (**Kapitel 7.3.**) haben -bis auf Tariferhöhungen- keinen Einfluss auf diesen Betrag.

BEWERTUNGSSYSTEME:

7.2.

Welches Leistungsbeurteilungsmodell bei einem Beschäftigten im Vergütungsmodell 3 (VM3) zur Anwendung kommt, ist abhängig von dem Funktionsbereich, dem er zugeordnet ist. Der **Funktionsbereich** ist mit dem **VM1** oder **VM2** verknüpft. Die entsprechenden Regelungen zum **Leistungsbeurteilungsmodell** und Führungsprozess sind in den jeweiligen Kapiteln beschrieben. Auch wie die Belastungszulage ermittelt wird, ist unter dem jeweiligen Vergütungsmodell nachzulesen.

S.108 <

Optionsmodell S.23-28 <**Standardmodell** S.50-55 <

7.3.

ERA im laufenden Betrieb

7.3.1.

WECHSEL IN EINE HÖHERE ENTGELTGRUPPE

Bei einer Umstufung in eine höhere Entgeltgruppe muss das Einkommen um mindestens 60% der Differenz zwischen neuem und altem tariflichen Grundentgelt steigen.

Ausnahmen von dieser Regel gibt es nur wenn

Verdienstaussgleiche (insbesondere tarifliche Verdienstsicherung oder betriebliche "Spiegelregelung") bestehen, die anzurechnen sind

Im Vergütungsmodell 3 gehen wir hier nicht mehr auf so genannte Über- oder Unterschreiter ein, sondern nur auf Beschäftigte, die nach dem 1.1.2007 eingestellt wurden.

Beschäftigte, die zwischen dem 6.8.2004 und dem 31.12.2006 eingestellt wurden, können auch im VM 3 einen TIB oder einen ERA-Anpassungsbetrag haben. Beispiele, wie sich eine Höhergruppierung in diesen Fällen auswirkt, finden Sie für **VM1 / Optionsmodell** auf S. 29 oder für **VM2 / Standardmodell** auf S. 56. Bei den Beispielen zum Optionsmodell ist zu beachten, dass statt eines Betrieblichen Grundentgelts (BGE) und eines Betrieblichen Leistungsentgelts (BLE) eine Übertarifliche Zulage (ÜTZ) bezahlt wird.

In folgender Reihenfolge werden bei einem Entgeltgruppenwechsel die Entgeltkomponenten neu festgelegt:

1. Im Optionsmodell fix bleibt das Leistungsentgelt bei 15%. Im Optionsmodell variabel reduziert sich das Leistungsentgelt in der Regel um 1% je höherer Entgeltgruppe. Im Standardmodell reduziert sich das Leistungsentgelt in der Regel um 2,5% je höherer Entgeltgruppe. In begründeten Ausnahmefällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden.
2. Sollte trotz der Reduzierung des Leistungsentgelts das zukünftige Entgelt um mehr als 60% der Entgeltgruppendifferenz steigen, kann die ÜTZ an den unteren **Trichterrand** geführt werden.

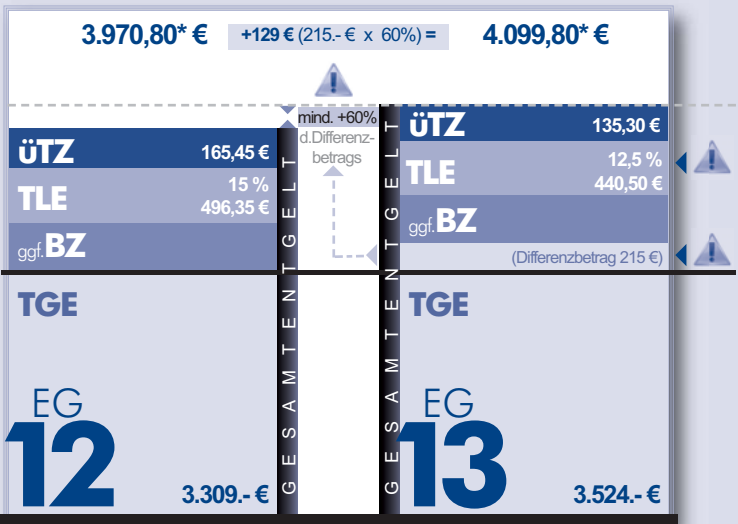
3

S.68

Das Beispiel zeigt einen Wechsel von Entgeltgruppe 12 in 13. Die Differenz zwischen alter und neuer Entgeltgruppe beträgt 215.-€. Laut Vereinbarung beträgt der Zuwachs beim Gesamtentgelt mindestens 60 % (in diesem Beispiel 129.-€)

VM3

info grafik

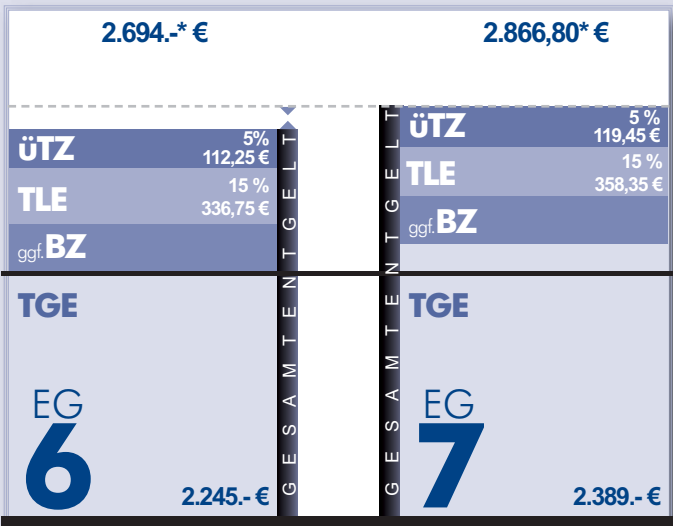


*Brutto ohne Zuschläge Stand: 1.6. 2007

Im **OPTIONSMODELL FIX** besteht keine Möglichkeit, das TLE oder bis zur EG 8 die üTZ zu reduzieren. Bei einer Höhergruppierung steigen alle Entgeltbausteine auf Basis der gleichbleibenden Prozentsätze. Das Gesamtentgelt steigt im unten stehenden Beispiel damit deutlich über 60% der Grundentgelt-differenz.

Optionsmodell FIX

info**grafik**

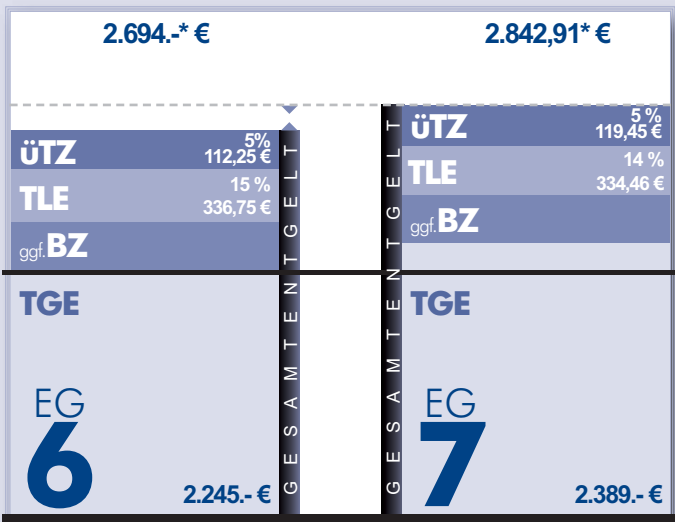


*Brutto ohne Zuschläge Stand: 1.6.2007

Im **OPTIONSMODELL VARIABEL** besteht nur die Möglichkeit, das TLE um einen Prozentpunkt zu reduzieren. Bei einer Höhergruppierung steigt die ÜTZ auf Basis des gleichbleibenden Prozentsatzes von 5 %. Erst ab Entgeltgruppe 9 kann die ÜTZ an den unteren Trichterrand geführt werden (s.S. 68). Dabei ist die 60 %-Regelung zu beachten. Im unten stehenden Beispiel ist die Grundentgeltdifferenz ebenfalls deutlich größer als 60%.

Optionsmodell VARIABEL

info**grafik**



*Brutto ohne Zuschläge Stand: 1.6.2007

7.3.2.

WECHSEL IN EINE NIEDRIGERE ENTGELTGRUPPE



Bei einem freiwilligen Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe gibt es keinerlei Ausgleichszahlungen, d.h. die neue Entgeltgruppe ist auch die Basis für die Berechnung der anderen Entgeltbestandteile. Der TIB bleibt davon unberührt.

Bei einem betriebsbedingten Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe gelten die bestehenden Lohnausgleichsregelungen (**Spiegelregelung**)

➔ S.84

7.3.3.

VERLEIHUNGEN, VORÜBERGEHENDE AUSFÜHRUNG HÖHERWERTIGER ARBEITSAUF



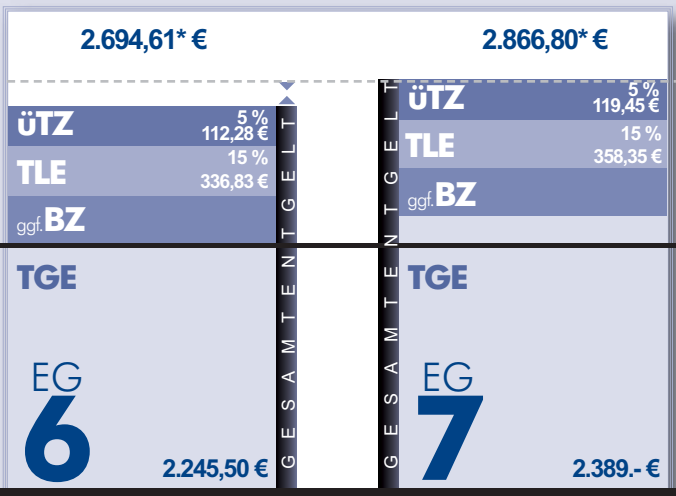
Bei vorübergehendem Einsatz auf höherwertigen Arbeitsplätzen gelten folgende Grundsätze:

1. Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe besteht von Anfang an Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen, wenn der Einsatz einen ununterbrochenen Zeitraum von drei Wochen und einem Tag übersteigt.
2. Hinsichtlich der Berechnung des Differenzbetrags erfolgt eine Vergleichsrechnung zwischen dem Verdienst am alten Arbeitsplatz.
3. Für die Höhe des tariflichen Leistungsentgelts am neuen Arbeitsplatz gelten die gleichen Bestimmungen wie beim Wechsel auf eine höhere Entgeltgruppe: Findet das Optionsmodell variabel am neuen Arbeitsplatz Anwendung, so reduziert sich das zugrunde gelegte Leistungsentgelt um 1% je höherer Entgeltgruppe. Im Standardmodell reduziert sich das Leistungsentgelt um 2,5% je höherer Entgeltgruppe.

4. Liegt der sich hieraus ergebende Verdienst über dem bisherigen Verdienst, so erhält der Beschäftigte den entsprechenden Differenzbetrag nach Tarifvertrag.
5. Der Differenzbetrag bzw. Zulage geht in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes ein.
6. Am höherwertigen Arbeitsplatz wird während der Verleihung der entsprechend höhere Verdienst (ohne individuelle Besitzstände) bezahlt.

VM3

info grafik



*Brutto ohne Zuschläge Stand: 1.6.2007

7.3.4. WECHSEL DES LEISTUNGSBEURTEILUNGSMODELLS

7.3.4.1. OPTIONSMODELL FIX → OPTIONSMODELL VARIABEL

Unternehmen und Betriebsrat können für einzelne Pilotbereiche der Funktionsbereiche im Optionsmodell vereinbaren, dass die Leistungsbeurteilung nicht nach dem gängigen Optionsmodell fix sondern nach dem Optionsmodell variabel stattfindet. Bei einem solchen Wechsel sinkt der fixe - also von der individuellen Leistung nicht beeinflussbare - Teil des Tariflichen Leistungsentgelts (TLE) von 15% auf 9%. Während im Optionsmodell fix jeder Beschäftigte einen Anspruch auf 15% TLE hat, kann im Optionsmodell variabel das individuelle TLE zwischen 9% und 21% schwanken. Zum Zeitpunkt des Wechsels bleiben zunächst 15% TLE weiter bestehen. Erst im Folgejahr greift der beschriebene **Leistungsbeurteilungsprozess**.

⇒ S.23-27

7.3.4.2. OPTIONSMODELL FIX → STANDARDMODELL

Wechselt ein Beschäftigter aus dem gewerblichen Bereich (in der Regel Optionsmodell fix) in einen Bereich, in dem das Tarifliche Leistungsentgelt (TLE) nach dem Standardmodell ermittelt wird, gilt:

Bei gleicher oder niedrigerer Entgeltgruppe bleiben zunächst die 15% TLE bestehen. Bei der nächsten Leistungsbeurteilungsrunde nimmt der Beschäftigte in vollem Umfang teil.

Sollte es bei diesem Wechsel zu einer Erhöhung der Entgeltgruppe kommen, kann das TLE pro Entgeltgruppe um 2, 5% reduziert werden.

7.3.4.3. OPTIONSMODELL VARIABEL → STANDARDMODELL

Wechselt ein Beschäftigter aus einem Bereich mit Optionsmodell variabel in einen Bereich mit Standardmodell, erhöht sich die Variabilität seines TLE von 9% – 21% auf 0% – 30%. Ansonsten gelten die Regelungen analog zum Wechsel aus Optionsmodell fix.

7.3.5. VERÄNDERUNG DER LEISTUNGSBEURTEILUNG

Verändert sich beim Optionsmodell variabel die Leistungsbeurteilung, so variiert das Gesamtentgelt des Mitarbeiters entsprechend. Der TIB kann nicht auf eine Erhöhung des Tariflichen Leistungsentgelts (TLE) angerechnet werden.

Bei ERA-Unterschreitern hat eine Veränderung des Leistungsentgeltes keinen Einfluss auf den Anpassungsbetrag.

VERÄNDERUNG DER BELASTUNGSZULAGE

7.3.6.

Bei Wegfall der Belastungszulage aufgrund einer veränderten Belastungssituation wird diese in Form eines Verdienstaugleiches abgesichert. Dieser Verdienstaugleich wird allerdings bei Entgelterhöhungen z. B. durch Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe vorrangig angerechnet.

Bei ERA-Unterschreitern ändert sich der Anpassungsbetrag durch den Wegfall der Belastungszulage nicht.

Eine Erhöhung der Belastungszulage wird ab dem 1.1. 2008 in vollem Umfang entgeltwirksam.



VERÄNDERUNG DER ÜBERTARIFLICHEN ZULAGE

7.3.7.

Eine Erhöhung oder Absenkung der ÜTZ innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten (**Trichter**) wird komplett entgeltwirksam, es findet keine Verrechnung mit anderen Komponenten statt. Eine Absenkung der ÜTZ ist allerdings erst dann möglich, wenn vorher die Entgeltgruppe erhöht wurde.

S.68

Bei ERA-Unterschreitern verändert sich der Anpassungsbetrag durch die Veränderung der ÜTZ nicht.

einheitliche
Regelungen
für alle Vergütungsmodelle

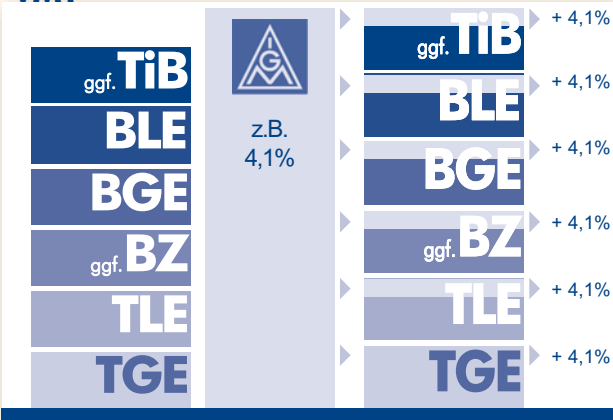
8. EINHEITLICHE REGELUNGEN
FÜR ALLE VERGÜTUNGSMODELLE

8.1. TARIFERHÖHUNGEN

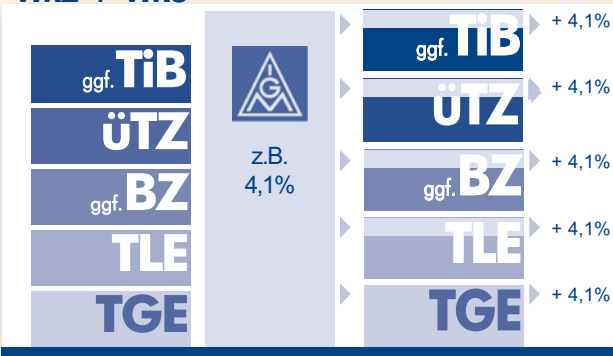
Alle Entgeltbestandteile des Mitarbeiters nehmen an den Tarifierhöhungen teil - sowohl tarifliche als auch betriebliche Entgeltbestandteile (Effektiverhöhung). Dies gilt für alle Vergütungsmodelle . Bei ERA-Überschreibern erhöht sich auch der TiB entsprechend.

Bei ERA-Unterschreibern erhöht sich bei einer Tarifierhöhung auch der Anpassungsbetrag um den entsprechenden Prozentsatz.

VM1



VM2 + VM3



ALTERSSICHERUNG

8.2.

Die Alterssicherung ist – wie bisher auch – im Manteltarifvertrag (§ 6 MTV zum ERA-Tarifvertrag) geregelt:

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

Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich wie folgt:

Tarifliches Grundentgelt der Entgeltgruppe
zu Beginn der Verdienstsicherung

+

In den letzten 12 Monaten vor Beginn der
Verdienstsicherung durchschnittlich erzielte leistungs-
abhängige variable Bestandteile

+

Belastungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung

+

Übertarifliche Zulage zu Beginn
der Verdienstsicherung

+

die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der
Verdienstsicherung erzielte (tarifliche und/oder über-
tarifliche) durchschnittlichen Zuschläge für Sonn-,
Feiertags-, Spät-, Nacht(Schicht-) –Arbeit sofern die
Voraussetzungen nach Manteltarifvertrag (Regelmäßigkeit,
Dauerhaftigkeit der zugrunde liegenden Arbeit) erfüllt sind.

Das heißt, alle Entgeltkomponenten **-auch der TiB-** fließen in vollem Umfang in den Alterssicherungsbetrag ein. Der TiB kann dadurch bei allen Beschäftigten, die bis Ende 2011 das 54. Lebensjahr vollendet haben, nie mehr angerechnet werden. In die Berechnung des Alterssicherungsbetrags gehen Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmaligen Zuwendungen nicht ein.

Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Beschäftigte das 54. Lebensjahr vollendet.

8.3.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Bislang sind die Versorgungsgruppen abhängig von den im alten Vergütungssystem erreichten Rangstufen bzw. Arbeitswerten. Da diese mit ERA ihre Gültigkeit verloren haben, wird eine Neuregelung der Altersversorgung im Tarifbereich notwendig. Allerdings bleibt dafür zunächst noch etwas Zeit, da die Versorgungsgruppe erst angepasst wird, wenn eine Höhergruppierung 12 bzw. eine Abgruppierung 48 Monate in Kraft ist. Jeder Mitarbeiter behält also seine Versorgungsgruppe bis zur Neuregelung bei. Anpassungen, die aus Umgruppierungen im Jahr 2006 resultieren, werden wie geplant vorgenommen.

Welche Auswirkungen z.B. der Wechsel der Entgeltgruppe auf die Betriebliche Altersversorgung hat und wie mit neu eingestellten Beschäftigten verfahren wird, muss ebenfalls neu geregelt werden. Die Verhandlungen über ein neues System der Betrieblichen Altersversorgung werden noch im Jahr 2007 aufgenommen.

8.4.

VERDIENSTSICHERUNG



Zum Stichtag der ERA-Einführung am 1. Januar 2007 laufende Lohn- und Gehaltsausgleiche ("Altfälle") werden gemäß den bisher geltenden Regelungen als Absolutbeträge fortgeführt.

Grundsätzlich wurde vereinbart, dass bei Neufällen - also bei einem betrieblich bedingten Wechsel auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz ab 1.1.2007 - der Verdienstaussgleich wie bisher für 30 Monate bezahlt wird.

Abweichend davon gilt in Sindelfingen weiterhin die so genannte "**Spiegelregelung**", nach der das Tarifliche Grundentgelt (TGE) genau so lange abgesichert ist, wie die letzte Eingruppierung bestand.

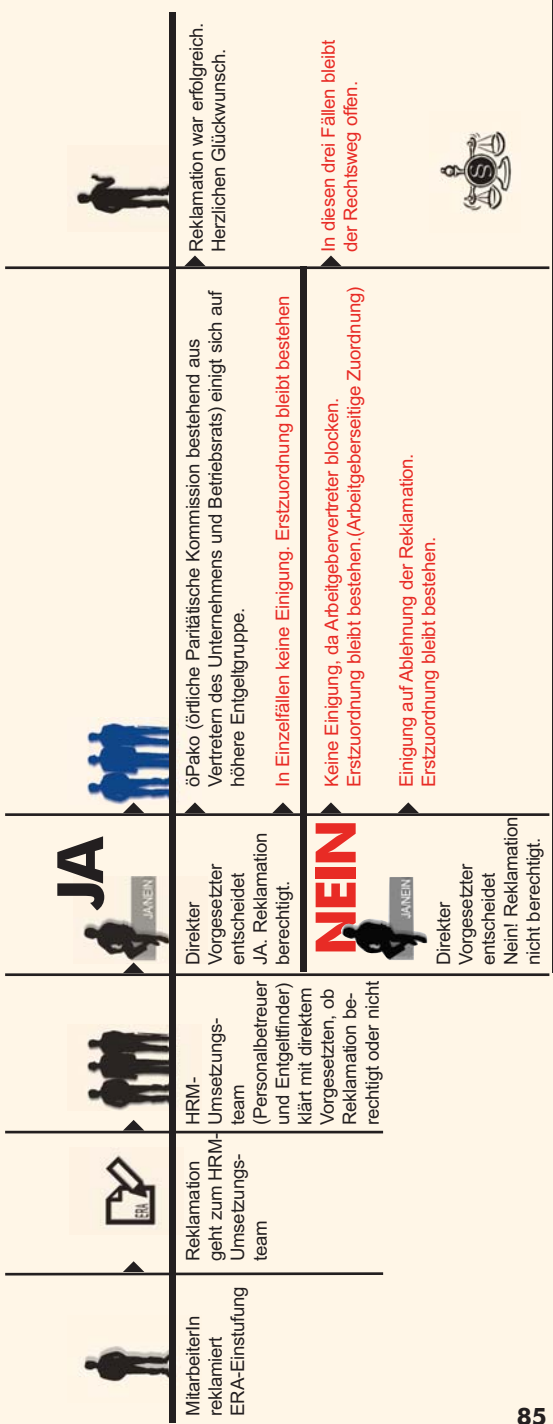
Fällt die nächste Leistungsbeurteilung allerdings schlechter aus, kann das Tarifliche Leistungsentgelt (TLE) reduziert werden.

Ein Verdienstaussgleich wird nach wie vor nicht gewährt, wenn die Absenkung weniger als 1% des Gesamtentgelts beträgt. Bei Höhergruppierungen werden Verdienstaussgleiche auch weiterhin voll angerechnet.

8.5. REKLAMATIONSVERFAHREN

Nach dem hier dargestellten Verfahren kann nicht nur die ERA-Ersteinstuung reklamiert werden, sondern das Reklamationsrecht kann auch jederzeit im laufenden Betrieb in Anspruch genommen werden.

ERA-Reklamationsverfahren



EZB

EKP

U

Sonderregelungen



9. SONDERREGELUNGEN

9.1. UMGANG MIT WEITEREN VERGÜTUNGS-KOMPONENTEN BEI DER ERA-EINFÜHRUNG

Individuell existierten in der "alten" Vergütungswelt eine ganze Reihe von Zulagen oder Sonderzahlungen. Diese bleiben beim Einkommensvergleich vor und nach ERA außer Betracht, d.h. ein Lohnausgleich bleibt in gleicher Höhe als Teil des ERA-Entgelts bestehen. Die Zulagen werden also nach ERA in gleicher Form weiter gezahlt wie heute. Eine Ausnahme bildet die **Gruppensprecherzulage**. Darüber hinaus gibt es standort-spezifisch z.T. Zulagen, die in Zukunft durch die Belastungs-zulage abgedeckt werden und somit als gesonderte Zulage ent-fallen.

⇒ S.91

9.2. PAUSCHALENTGELT IM RAHMEN VON DCMOVE

Übernommene technische und kaufmännische Auszubildende sowie neu eingestellte Mitarbeiter, die der Personaldrehscheibe DCmove zugeordnet sind, erhalten für 24 Monate eine pau-schale Vergütung. Diese beträgt monatlich ab dem 1. Juni 2007 2.392,11 € und wird tarifydynamisch angepasst. Dieser Pauschalbetrag ist unabhängig vom konkreten Arbeitsplatz. Mit ihm sind Leistungs- und ggf. Belastungs-zulagen abgegolten.

Spätestens nach 24 Monaten findet dann die eigentliche ERA-Einstufung statt. Der Beschäftigte erhält dann zusätzlich zur Entgeltgruppe eine Übertarifliche Zulage (ÜTZ). Bis einschließlich EG8 beträgt sie 5% vom Grundentgelt (für höhere Entgeltgruppen siehe **Trichter**). Nach weiteren 6 Monaten findet dann die erste Leistungsbeurteilung statt.

S.68 

Bei einer früheren Übernahme (nicht bei einem vorübergehenden Einsatz) in eine höherwertige Facharbeitertätigkeit kann bereits ab dem Zeitpunkt der Übernahme oder nach 12 Monaten (je nachdem, welcher Zeitpunkt der spätere ist) die Vergütung entsprechend dem Vergütungsmodell 3 erfolgen. Das neue Entgelt wird sofort in vollem Umfang ausbezahlt, es findet keine "Heranführung" statt. Die Erstbeurteilung findet dann nach einer Einsatzzeit von 6 Monaten statt, nicht jedoch vor der Übernahme ins Vergütungsmodell 3.

SONSTIGE PAUSCHALENTGELTE

9.3. 

Beschäftigte, die bereits vor ERA eine Pauschalvergütung erhielten und auch bei ERA nicht zugeordnet wurden, werden unverändert nach den alten Regelungen bezahlt.

FRA

Dienstleistung tarifvertrag

9.4.

DIENSTLEISTUNGSTARIFVERTRAG

Im Geltungsbereich des Dienstleistungstarifvertrags besteht im Vergütungsmodell 3 kein Anspruch auf die übertarifliche Zulage. Das individuelle Einkommen wird wie bei allen anderen Beschäftigten auch durch einen TiB abgesichert.

Wechselt ein Beschäftigter im Vergütungsmodell 3 in den Geltungsbereich des Dienstleistungs-Tarifvertrags (DLTV) hinein entfällt die ÜTZ.

Wechselt ein Beschäftigter im Vergütungsmodell 3 aus dem Geltungsbereich des Dienstleistungs-Tarifvertrags (DLTV) heraus wird die ÜTZ im Rahmen der Bandbreite (**Trichter**) festgelegt.

➡ S.68

Soweit der Wechsel nicht freiwillig erfolgt, greifen bei einer Verringerung des Gesamtentgelts die Regelungen zur **Verdienstsicherung**.

➡ S.84

Im Geltungsbereich des Dienstleistungstarifvertrags kommen darüber hinaus die Bestimmungen zum Pauschalentgelt DCmove **nicht** zur Anwendung. Die Mitarbeiter werden gemäß Einsatzort und Tarifvertrag vergütet, während der ersten 24 Monate jedoch maximal mit dem DCmove Pauschalentgelt.

E4-VERGÜTUNG

9.5.

Für Führungskräfte der Ebene 4 gelten auch nach der ERA-Einführung weiterhin die gesonderten Regeln gemäß der "Gesamtbetriebsvereinbarung über die Personal- und Vergütungspolitik für die Führungskräfte der Ebene 4".

ENTGELTGRUPPE	EINKOMMENS BAND
EG 15	BAND 1
EG 16	BAND 2
EG 17	BAND 3

Mit ERA hat sich lediglich verändert, dass die Zuordnung zu den Einkommensbändern nach der erreichten Entgeltgruppe erfolgt. Das Zieljahreseinkommen und das Konditionenpaket blieben bestehen. Im Bereich E 4 gibt es damit weder Unter- noch Überschreiter.

tariffähiger Leistungsanteil	STUFE
0%	1
15%	2
30%	3

Auch die Stufenzuordnung ist unverändert. Durch das erhöhte tarifliche Leistungsentgelt wird lediglich die Zusammensetzung des Entgelts verändert.

GRUPPENSPRECHERZULAGE

9.6.

Die Gruppensprecherzulage wird als Pauschale in Höhe von 82,24 € (Stand 1.6.2007) pro Monat ausbezahlt. Der Betrag ist in vollem Umfang tarifydynamisch. Sollte er individuell geringer sein als die Zulage vor ERA-Einführung, wird die Differenz mit dem TIB ausgeglichen, jedoch nicht gesondert ausgewiesen.

EZB

EKP

U

era



anhang



1.

DIE ERMITTLUNG DER TARIFLICHEN BELASTUNGSZULAGE

Zur Ermittlung der Belastungsstufe werden vier Belastungsarten berücksichtigt:

1. Belastung der Muskeln
2. Lärm
3. sonstige Umgebungseinflüsse
(Schmutz, Öl, Fett - Hitze, Kälte, Zugluft - Wasser, Säure, Lauge - Gase, Dämpfe, Staub - Blendung, Lichtmangel - Unfallgefahr, Schutzkleidung)
4. Reizarmut

Bei jeder der vier Belastungsarten kann eine höhere bzw. hohe Belastung vorliegen, entsprechend gibt es 1 oder 2 Punkte. Eine mittlere Belastung ist bereits mit dem Grundentgelt abgegolten.

Die addierten Punkte ergeben die Belastungsstufe, wobei 4 oder mehr Punkte zur maximalen Belastungsstufe 4 in Höhe von 10% der Entgeltgruppe 7 führen. Je Belastungsart ergibt sich die Belastungshöhe aus einer ganzheitlichen Betrachtung unter Berücksichtigung von Intensität, Dauer, Häufigkeit, zeitlicher Verteilung und ggf. der Kombination verschiedener Belastungen.



Belastung der Muskeln

Stufe	Definition	Punkte
1	Höhere Belastung der Muskeln: schwere Arbeiten, mittelschwere Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung (z.B. Bücken, Knien, über Kopf)	1
2	Hohe Belastung der Muskeln: besonders schwere Arbeiten, schwere Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung (z.B. Bücken, Knien, über Kopf)	2

Zusammen mit dem Institut für Arbeitswissenschaft an der TU Darmstadt wurde ein Messverfahren entwickelt, das die Muskelbelastung bei der Lastenhandhabung (z.B. Umsetzen/ Halten oder Ziehen/Schieben von Lasten) misst. Wesentlich sind dabei Höhe und Häufigkeit bzw. Dauer der Belastungen.



Belastung durch Lärm

Stufe	Definition	Beurteilungspegel	Punkte
1	Höhere Belastung	82 db (A) bis 86 db (A)	1
2	Hohe Belastung	86 db (A)	2

Eine Belastung durch Lärm ab 82 dB(A) führt zu einer höheren Belastung (1 Punkt), ab 86 dB(A) zu einer hohen Belastung (2 Punkte)



Sonstige Umgebungseinflüsse

Stufe	Definition	Punkte
1	Nachhaltig höhere Belastung durch einzelne Umgebungseinflüsse	1
2	Nachhaltig hohe Belastung durch einzelne Umgebungseinflüsse oder nachhaltig höhere Belastung durch mehrere (mehr als 2 Gruppen) Umgebungseinflüsse	2

Ab einer nachhaltig höheren Belastung durch einzelne Umgebungseinflüsse wird 1 Punkt vergeben. Liegen bei einer Belastungsart eine hohe Belastung oder bei mehr als zwei Umgebungseinflüssen eine höhere Belastung vor, gibt es 2 Punkte.

Hierzu wurden von den Betriebsparteien "Orientierungshilfen" erstellt, die die Vorgabe des Tarifvertrags berücksichtigen, dass Intensität, Dauer, Häufigkeit und zeitliche Verteilung der Belastungsfaktoren und ggf. deren Kombination zu berücksichtigen sind.

Demnach liegt eine höhere Belastung in der Regel dann vor, wenn die Belastungsfaktoren - auch unter Berücksichtigung der Rotation in Gruppenarbeit - mit der Tätigkeit überwiegend verbunden sind. Eine hohe Belastung ist dagegen dann gegeben, wenn die Belastungsfaktoren - auch unter Berücksichtigung der Rotation in Gruppenarbeit - anhaltend gegeben sind.



Belastung durch Reizarmut

Stufe	Definition	Punkte
1	Höhere Belastung	1
2	Hohe Belastung	2

Unternehmensleitung und Betriebsrat gehen davon aus, dass Reizarmut im Sinne des Tarifvertrags (z.B. dauerhaft isolierter Arbeitsplatz ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten oder monotone Arbeiten mit geringer Kraftanstrengung) in diesem Unternehmen nicht gegeben ist, daher gibt es hierzu keine weiteren Überlegungen.

Grundsätzlich befürworten Unternehmensleitung und Betriebsrat den Grundsatz des Tarifvertrags, der Vermeidung von Belastungen den Vorrang vor deren Bezahlung zu geben. Beim Entfall von Belastungen kann der entsprechende Verdienstaussgleich daher gemäß Tarifvertrag mit allen kommenden Einkommenserhöhungen - mit Ausnahme von Leistungserhöhungen - vollständig verrechnet werden.

Zulagesystem für Belastungen

Summe Punkte	Geldbetrag in % der Entgeltgruppe 7
1	2,5 %
2	5,0 %
3	7,5 %
4	10,0 %

2.

Ausbildungsvergütungen



Ausbildungsjahr	Ausbildungs- vergütungsschlüssel	(€) ab 1. Juni 2007
1	32,0	764,50
2	34,0	812,50
3	37,0	884,00
4	39,0	931,50

Tariftabelle

35 Std. **40** Std.

Entgeltgruppe	Grundentgelt (€) ab 1. Juni 2007	Grundentgelt (€) ab 1. Juni 2007
1	1768,00	2020,57
2	1815,50	2074,86
3	1911,50	2184,57
4	2007,00	2293,71
5	2126,50	2430,29
6	2245,50	2566,29
7	2389,00	2730,29
8	2556,50	2921,71
9	2723,50	3112,57
10	2903,00	3317,71
11	3094,00	3536,00
12	3309,00	3781,71
13	3524,00	4027,43
14	3739,00	4273,14
15	3954,00	4518,86
16	4217,00	4819,43
17	4455,50	5092,00

Merkmale - Stufe

1

Wissen und Können		
Stufe	1.1 Anlernen	Punkte
A1	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsunterweisung und kurze Übung fordern.	3
A2	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und längere Übung erfordern.	4
A3	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern.	5
A4	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A3 hinaus erfordern, wobei das Erlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.	7
A5	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.	9
Stufe	1.2.1 Ausbildung	Punkte
B1	Abgeschlossene, in der Regel zweijährige Berufsausbildung i.S. des BBiG.	10
B2	Abgeschlossene, in der Regel drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i.S. des BBiG.	13
B3	Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. Meister-Ausbildung IHK).	16
B4	Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. staatlich geprüfter Techniker).	19
B5	Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.	24
B6	Abgeschlossenes Universitätsstudium.	29
Stufe	1.2.2 Erfahrung	Punkte
E1	bis zu 1 Jahr	1
E2	mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren	3
E3	mehr als 2 Jahre bis zu 3 Jahren	5
E4	mehr als 3 Jahre bis zu 5 Jahren	8
E5	mehr als 5 Jahre	10

en - Punktwerte

2

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

3

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

4

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

5

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

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.
- Bei der Betrachtung der notwendigen Zeitdauer für Arbeitsunterweisung, Übung, systematisches Anlernen, Ausbildung und Erfahrung ist die sachgerechte Ausführung (Erfüllung) der Arbeitsaufgabe mit tariflicher Bezugsleistung zu Grunde zu legen.
- Kenntnisse umfassen die Wissensgrundlagen und die Fähigkeit zu ihrer Anwendung (geistige Flexibilität), die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Zu den fachlichen Anforderungen der Arbeitsaufgabe gehören auch die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendigen Kenntnisse/ Erfahrungen über das Arbeitsumfeld, die Arbeitsabläufe, Konfliktlösung, Moderations-, Präsentationstechniken.
- Körperliches Können bzw. Fertigkeit umfasst Anforderungen an die Sinne und die physischen sowie sensomotorischen Fähigkeiten. Betrachtet werden das körperliche Können bzw. die Fertigkeiten, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Dabei ist bei der Bewertung das erforderliche Reaktionsvermögen und die Geschicklichkeit, d.h. die Sicherheit, Genauigkeit und der Freiheitsgrad der Bewegungen des Körpers und einzelner Gliedmaßen zu berücksichtigen.
- Für die Bewertung der Kenntnisse und des körperlichen Könnens bzw. der Fertigkeiten ist es unerheblich, auf welche Art und Weise diese erworben werden.
- Bewertet werden alle erforderlichen Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, unabhängig davon wie oft, bzw. wie lange diese in Anspruch genommen werden, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen. Die Höhe der Anforderungen ist abhängig von der Vielfalt und der fachlichen Tiefe der erforderlichen Kenntnisse.
- Bezugspunkt der Bewertung ist das durch eine Hauptschulausbildung mindestens vermittelte Wissen, welches üblicherweise bei durchschnittlich geeigneten Mitarbeitern vorausgesetzt werden kann.
- Schulabschlüsse, die als Zugangsvoraussetzung für eine bestimmte Ausbildung erforderlich sind, werden nicht zusätzlich zu dieser bewertet. Die bei der jeweils vorausgesetzten Schulausbildung vermittelten Kenntnisse sind bei der Bewertung der Ausbildung bereits berücksichtigt.

Stufenwertzahlverfahren

EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9	EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	EG 16	EG 17
6	7-8	9-11	12-14	15-18	19-22	23-26	27-30	31-34	35-38	39-42	43-46	47-50	51-54	55-58	59-63	64-96

Anlernen

- Dieses Teilmerkmal 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 über das Ausgangsniveau der Bewertung hinaus notwendig ist, um ohne einschlägige Vorkenntnisse die Arbeitsaufgabe erfüllen zu können.
- Arbeitsunterweisung besteht in der Vermittlung von Informationen über einfache Verrichtungen, d.h. Tätigkeiten oder Vorgänge zur Erledigung von einfachen Arbeiten. Sie kann ohne oder mit methodischer Vermittlung erfolgen. Diese Verrichtungen können ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach entsprechender Übung ausgeführt werden. Übung ist die Wiederholung von Verrichtungen.
- Systematisches Anlernen ist die planmäßige Vermittlung von Kenntnissen und körperlichem Können bzw. Fertigkeiten durch systematisches Unterweisen, Training sowie Erfahrung durch Ausführen.

Ausbildung

- Dieses Teilmerkmal umfasst Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die durch Regelschulausbildung, Berufsausbildung i.S. des BBiG oder andere staatlich anerkannte Ausbildung oder Studium vermittelt werden. Ausbildung umfasst auch die erforderliche, aufgaben-spezifische Fortbildung bzw. betriebliche Ausbildung. Soweit es hierfür keine entsprechende gleichwertige staatlich anerkannte Ausbildung der zuvor genannten Art gibt, wird diese entsprechend ihrer Wertigkeit einer Merkmalstufe zugeordnet.
- Bei der Bewertung der notwendigen Ausbildung sind alle Ausbildungszeiten und -inhalte, soweit sie die Hauptschulausbildung übersteigen, berücksichtigt. Dies gilt auch für berufliche Zugangsvoraussetzungen wie Praktika und Erfahrungszeiten.
- Bei den Stufen B 1 und B 2 wird eine auf einen Hauptschulabschluss aufbauende Berufsausbildung vorausgesetzt. Andere Ausbildungen mit erhöhten Zugangsvoraussetzungen werden entsprechend ihrer Wertigkeit zugeordnet. Bewertet wird der jeweils aktuelle Inhalt beruflicher oder akademischer sowie betrieblicher Ausbildung, der notwendig ist, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen.

Erfahrung

- Dieses Teilmerkmal umfasst Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die nach Abschluss der Ausbildung zusätzlich erforderlich sind, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen und durch Ausübung der Arbeitsaufgabe gewonnen werden.
- Bewertet wird die erforderliche Erfahrungsdauer, um die Arbeitsaufgabe zu beherrschen.
- Protokollnotiz: Dabei ist die tatsächliche Dauer der Ausübung unerheblich.

Denken

- Unter Denken wird die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen sowie das Anwenden von Lösungsmustern und ggf. das Erarbeiten von Lösungen verstanden.
- Lösungsmuster sind gedanklich und/oder schriftlich vorhandene Strukturen zur Lösungsfindung, aus denen im Rahmen der Aufgabenstellung geeignete Lösungswege ausgewählt werden. Denken ist auch notwendig bei Arbeitsaufgaben, bei denen keine besonderen Kenntnisse/Erfahrungen erforderlich sind. Bewertet werden die Schwierigkeit und Komplexität:
 - der Aufgaben und Probleme,
 - der Anwendung und Entwicklung von Lösungsmustern,
 - der Aufnahme und Verarbeitung von Informationen (z.B. Konzentration bei Prüfaufgaben, angespannte Bereitschaft für notwendiges Eingreifen und Handeln bei Überwachungsaufgaben).
- Die Notwendigkeit der bewussten Ausschaltung ablenkender/ störender Reize wird bei der Schwierigkeit und Komplexität des Denkens mit berücksichtigt.

Handlungsspielraum/ Verantwortung

- Der Handlungsspielraum umfasst den Freiheitsgrad und die Verantwortung für den:
 - Tätigkeitsspielraum,
 - Dispositionsspielraum
 - und Entscheidungsspielraum.
- Bewertet werden Freiheitsgrad und Verantwortung bei:
 - der Durchführung der Arbeit,
 - der Auswahl der erforderlichen Mittel oder
 - den zu treffenden Entscheidungen.
- Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, technische Sicherung und Art der Kontrolle den Handlungsspielraum/ die Verantwortung begrenzen.

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. Bewertet wird der Grad der Kommunikationsanforderungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe.

Mitarbeiterführung

- Mitarbeiterführung umfasst die personelle und gleichzeitig fachliche Weisungsbefugnis zugeordneter Mitarbeiter, ggf. unter Einbeziehung von Mitarbeitern aus anderen Bereichen; eine disziplinarische Zuordnung der Mitarbeiter ist dabei nicht zwingend Voraussetzung.
- Dabei werden die in der jeweiligen Führungssituation erforderlichen Kommunikationsprozesse zur Führung – wie z.B. Förderung, Betreuung, Beurteilung – unter Beachtung der Rahmenbedingungen berücksichtigt.
- Rahmenbedingungen sind weitere Faktoren, die die Führungssituation beeinflussen, wie z.B.: Geschäftsprozesse, Ressourcen, Mitarbeiterstruktur (u.a. Anzahl, Qualifikation), Personalentwicklung, Arbeitssicherheit. Bewertet werden bei Aufgaben mit Mitarbeiterführung:
 - die notwendige Ausprägung der Zusammenarbeit,
 - die Anforderung an die Ausgestaltung des Führungsprozesses bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen.

Abweichend von der obigen Definition wird ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis mit der Stufe F 1 bewertet, ohne dass gleichzeitig personelle Weisungsbefugnis vorliegt.

Bei Aufgaben ohne Mitarbeiterführung erfolgt keine Bewertung dieses Merkmals.



Ergun Lümalı
Tel. 61199



Jürgen Hesse
Tel. 2309

Ausschuss Entgelt und Zeitwirtschaft



Sandra Czerwinski
Tel. 84611



Habib Demez
Tel. 70411



Siegfried Deuschle
Tel. 5421



Eberhard Hafner
Tel. 84422



Norbert Lang
Tel. 71730



Ulrich Lippert
Tel. 61800



Lütfü Özkan
Tel. 61605



Helmut Roth
Tel. 84203



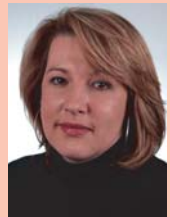
Werner Schneider
Tel. 81641



Andreas Schwandt
Tel. 61540



Frank Strümpel
Tel. 70407



Monika Tielsch
Tel. 84588



Suayip Yilmaz
Tel. 61605



Zuordnung der Funktionsbereiche zu den Vergütungsmodellen / Leistungsbeurteilungsmodellen

In den Funktionsbereichen, die der Kategorie 1 zugeordnet wurden, findet die Leistungsbeurteilung nach dem **OPTIONS-MODELL (OPTIONSMODELL FIX oder OPTIONSMODELL VARIABEL** – je nach örtlicher Vereinbarung) statt.

In den Funktionsbereichen, die der Kategorie 2 zugeordnet wurden, wird die Leistungsbeurteilung nach dem **STANDARD-MODELL** durchgeführt.

Über das geeignete Leistungsbeurteilungsmodell für die Funktionsbereiche der Kategorien 3 und 4 wurde örtlich zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung entschieden.

In Sindelfingen sind die Funktionsbereiche der Kategorie 3 mit dem Optionsmodell verknüpft. In Funktionsbereichen der Kategorie 4 wird die Leistung in der Regel nach dem **STANDARDMODELL** beurteilt. Ausnahme: die gewerblichen Funktionen der Logistik. Hier wird nach dem **OPTIONSMODELL** vorgegangen.

Analog gilt für die "Altbelegschaft"

Optionsmodell = VM1

Standardmodell = VM2

Kategorie	Funktionsbereich
1	Fahrzeuggolsterei
1	Gießerei
1	Lackierung
1	Montage
1	Rohbau / Presswerk
1	Schmiede
1	Veredelungsanlagen
Kategorie	Funktionsbereich
2	Abfallwirtschaft / Entsorgung
2	Arbeitspolitik / IDM
2	Arbeitssicherheit
2	Arbeitswirtschaft
2	Aus- / Weiterbildung
2	Berechnung
2	Betreiben / Infrastruktur
2	Betriebshandwerker
2	Betriebsmittelbau
2	Betriebsicherheit
2	Betriebstechniker / -ingenieure
2	Bilanzanalytik
2	BKK
2	Buchhaltung
2	Controlling
2	Debitorenbuchhaltung
2	Design
2	DV-Systembetreuung
2	Ebene 4 / 5
2	Einkauf
2	Entwicklung / Versuch
2	Fakturierung / Verkaufsabrechnung
2	Fertigungsverfahrensentwicklung
2	Finanzmanagement
2	Gastronomie
2	Gesundheitswesen
2	Händler-/ Vertriebsnetze
2	Hard-/ Softwareentwicklung
2	Homologation
2	Infrastrukturmanagement
2	Instandhaltung
2	IT
2	Kommunikation
2	Konstruktion
2	Konzernsicherheit
2	Leitstand/ -warte
2	LOG - Leitstand/-warte
2	LOG - Auftrags-/Fertigungssteuerer
2	LOG - Einsatzplaner/-in
2	LOG - Lieferantenentwickler
2	LOG - Logistikplaner
2	LOG - Produktdokumentator/-in
2	LOG - Programm-/Arbeitskräfteplaner/-in
2	LOG - Supply Chain Management
2	LOGSpeditionsentwickler/-in
2	LOG - Verpackungs-/Ladungsträgerentw.
2	LOG - Versandsachbearbeiter/-in
2	Mandantenbuchhaltung
2	Media- /Datamangement
2	Medien- /Informationsmanagement

2	Normung
2	Organisation
2	Patentwesen
2	Personal
2	Produktdatenmanagement
2	Produktionsplanung
2	Produktvor-/ Kostenplanung
2	Projektleiter - PLU/PMU
2	QM - Prüfstandsführer
2	QM - Kaufteibetreuer
2	QM - Lieferantenauditor
2	QM - Messingenieur
2	QM - Mitarbeiter Messtechnik
2	QM - Prozessauditor
2	QM - Qualitätsdatenanalytiker
2	QM - Qualitätsingenieur
2	QM - Qualitätsmethodenentwickler
2	QM - Qualitätstechniker
2	Rechnungsprüfung
2	Rechts-/Versicherungswesen
2	Revision
2	Sekretariat/Verwaltung
2	Sprachenmanagement
2	Steuer
2	Strategieentwicklung
2	Technische Beratung
2	Umweltschutz
2	Verbesserungsmanagement
2	Vertrieb (ohne Fahrzeugvorbereitung)
2	Werks- /Einrichtungsplanung
2	Werks-/Museumsführer
2	Werkstätten / Testfahrten
2	Werkzeug-/Gesenkbau
2	Zeit-/Entgeltabrechnung
2	Zoll
Kategorie	Funktionsbereich
3	LOG - Materialtransporteur
3	LOG - Produktionsversorger/-in
3	LOG - Mitarbeiter/-in Verpackung
3	LOG - Verpackungslagerhelfer
3	Prüfstände/ -felder MA Prüfstand
3	Prüfstände/ -felder Prüfstandsführer Serie
3	Serienfertigung - Fertiger
3	Serienfertigung - Maschinenbediener
Kategorie	Funktionsbereich
4	Einzelfertigung -CNC Maschinenbediener
4	Einzelfertigung - CNC Maschineneinrichter
4	Einzelfertigung - Maschinenbediener
4	LOG - Fahrer/-in
4	LOG - Lagerverwalter
4	LOG - Mitarbeiter/-in Lager
4	LOG - Leergutabwickler
4	LOG - Mitarbeiter Wareneingang
4	LOG - Wareneingangshelfer
4	QM - Mitarbeiter QS
4	QM - Prüfer
4	Serienfertigung - Rüstvorbereiter
4	Serienfertigung - Systemvorbereiter
4	Vertrieb - Fahrzeugvorbereiter

