

Handbuch der ERA-Arbeitsbewertung Erläuterungen und Glossar zur Anlage 1 des ERA-TV

für die Beschäftigten in der Metall- und
Elektroindustrie in Baden-Württemberg (ERA-TV)

2025 – V2.11

Redaktion:

Katharina Hannemann

Stefan Orłowski

Wolfgang Pfeffer

Andrea Schlotterer

Kai Schweppe

Christine Trittel

(Basierend auf den Arbeiten von Herbert Bickel)

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Unterlage bei Personennennungen die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	7
Vorwort	9
Arbeitsbewertung	11
Vom ‚Genfer Schema‘.....	11
... zum ‚ERA‘.....	12
Erläuterungen Anlage 1 ERA-TV: Stufenwertzahlverfahren zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsaufgaben	14
Einleitung.....	14
Tarifliche Grundlage zur Arbeitsbewertung.....	14
Wissen und Können.....	15
Vorbemerkung zur Bedeutung des Merkmals Wissen und Können:	15
Exkurs zur tariflichen Bezugsleistung:	17
Anlernen	25
Stufendefinitionen – Anlernen.....	31
Ausbildung.....	35
Merkmaldefinition	35
Stufendefinitionen – Ausbildung.....	40
Erfahrung.....	44
Stufendefinitionen – Erfahrung.....	46
Ergänzende Hinweise	47
Unterschiedliche Auffassungen zur Bewertung von Wissen und Können.....	53
Denken	55
Stufendefinitionen – Denken	57
Handlungsspielraum/Verantwortung	61
Merkmaldefinition Handlungsspielraum/Verantwortung	61
Stufendefinitionen – Handlungsspielraum/Verantwortung	63
Kommunikation.....	68
Stufendefinition – Kommunikation.....	69

Mitarbeiterführung	72
Stufendefinitionen – Führung	77
Bedeutung der Mitarbeiterführung im ‚ERA‘	81
Darstellung typischer Arbeitsaufgaben und deren Einstufung	83
Darstellung typischer Arbeitsaufgaben und deren Einstufung	83
Glossar	87
Abstimmen/Verhandeln	88
Abstraktion bei der Nutzung der Tarifbeispiele	92
Agile Methode vs. ERA	94
Alltagskompetenz	97
Analysieren	98
Anlernen vs. Ausbildung	100
Anpassungsqualifikation	101
Anstrengung, gesteigerte (§ 3 ERA-TV)	102
Arbeitsaufgabe und Mitbestimmung	103
Außertarifliche Vergütung	104
Aufträge steuern/disponieren in Abgrenzung zu Mitarbeiterführung	106
Ausbildung zu Ende -ERA-Einstufung?	109
Ausbildungsbeauftragung	110
Ausgangsniveau (Bezugspunkt) der Arbeitsbewertung	112
Bachelor- und Masterabschlüsse im ERA-TV	112
Beauftragte - Beauftragungen – allgemein	119
Begrenzt und Beschränkt	124
Berufsausbildung (mehrere)	126
Bereitgestellte Teile/Materialien/Komponenten	127
Beschäftigungs-/Tätigkeitsjahre	128
Beschreibung von Arbeitsaufgaben	129
Betriebliche Zulagen	130
Betriebsratsmitglieder - Grundsätze der Vergütung	131
Betriebszugehörigkeit	131
Controlling - System	131

Dienstleistungsbeispiele.....	134
Dienst nach Vorschrift.....	134
Disponieren	134
Deutscher/Europäischer Qualifikationsrahmen (DQR) und ERA-Einstufungen.....	136
EG 1: Belegung im Zeitverlauf	136
Eignung (durchschnittlich).....	137
„Einarbeiten/Anlernen“ im Kontext der ERA-Arbeitsbewertung	139
Eingerichtete Maschinen/Montageanlagen	141
Eingruppierung – Einstufung – Bewertung der Arbeitsaufgabe	142
Entwickeln/Konstruieren/Forschen	144
Ergänzungsbeispiele	146
Fremdsprachenkenntnisse	149
Gerechtigkeit.....	152
Grobmaschiges Bewertungsverfahren.....	154
Gruppenarbeit in der Arbeitsbewertung	155
Ingenieur-/Betriebswirtniveau	156
Interpretieren.....	158
Key-User	159
Kommissionieren/Konfektionieren	160
Komplex und Komplexität	161
Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)	175
Konzept, Konzepte, konzipieren	177
Koordinieren/Steuern	178
Lagerort(e).....	179
Mehrstellenarbeit/Mehrmaschinenbedienung	180
Mitwirken	182
Moderation/Moderieren.....	184
Montieren	185
Niveaubeschreibung.....	188
Optimieren	190
Präsentieren	191

Programmieren	193
Projekt, Projektarbeit	199
Qualifikatoren	202
Relativieren durch Konkretisieren.....	204
Reparieren.....	205
Rolle(n) und ERA.....	207
Rüsten.....	212
Selbstständigkeit	214
Sensomotorik	215
Sicherstellen	217
Stelle	218
Tätigkeitsbeschreibung	221
Tarifliche Bezugsleistung	223
Technologie (n).....	228
Tarifliche Niveaubeispiele (TNBs).....	231
Urlaubsplan erstellen	232
Verantwortung	233
Verkürzte Aus- und Weiterbildungen im ERA-Kontext	235
Verschiedenartig	243
Vertretung/Stellvertretung	244
Vielschichtig.....	248
Vorgaben/Anweisungen.....	248
Weisungsbefugnis – personell – fachlich – ausgeprägt fachlich.....	249
Wertigkeitsprägend.....	251
Wissenschaftliches Arbeiten	255
Zeichnung lesen.....	265
Zugangsvoraussetzungen zu Tätigkeiten vs. ERA.....	268
Zusammengesetzte Aufgabenbeschreibungen	269
Zusatzbeispiele	271
Anhang: Glossar zum ERA-TV von IGM und SWM.....	272

Abkürzungsverzeichnis

A	Anlernen, Teilmerkmal des Stufenwertzahlverfahrens
AT	außertariflich
B	Ausbildung, Teilmerkmal des Stufenwertzahlverfahrens
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
D	Denken, Merkmal des Stufenwertzahlverfahrens
d. h.	das heißt
DHBW	Duale Hochschule Baden-Württemberg
DIN	Deutsches Institut für Normung
DL	Dienstleistung (dl für Dienstleistungsbeispiel)
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
E	Erfahrung, Teilmerkmal des Stufenwertzahlverfahrens
ECTS	European Credit Transfer System
EG	Entgeltgruppe
ERA	Entgeltrahmen
ERA-TV	Entgelttrahmentarifvertrag
F	Mitarbeiterführung, Merkmal des Stufenwertzahlverfahrens
F&E	Forschung und Entwicklung
geh.	gehoben
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
GPM	Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement

H	Handlungsspielraum/Verantwortung, Merkmal des Stufenwertzahlverfahrens
i.d.R.	in der Regel
i. S.	im Sinne
IC	integrated circuit (integrierte Schaltung)
ifaa	Institut für angewandte Arbeitswissenschaft
IHK	Industrie- und Handelskammer
IT	Informationstechnologie
K	Kommunikation, Merkmal des Stufenwertzahlverfahrens
KVP	kontinuierlicher Verbesserungsprozess
OHS	Occupational Health and Safety (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit)
QM	Qualitätsmanagement
REFA	Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung
TNB/TNBs	Tarifliches Niveaubispiel/Tarifliche Niveaubispiele
u. a. m.	und anderes mehr
usw.	und so weiter
W&K	Wissen und Können, Merkmal des Stufenwertzahlverfahrens

Vorwort

In den frühen Morgenstunden des 21. Juni 2003 vereinbarten die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg in ihrem Verhandlungsergebnis u.a.

- einen Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) incl. der 122 Tarifbeispiele,
- einen Einführungstarifvertrag-ERA (ETV ERA),
- die Entgeltlinie des ERA-TV,
- Regelungen zum ERA-Anpassungsfonds und
- einen Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des Lohnrahmentarifvertrags (LRTV) II in Nordwürttemberg-Nordbaden.

Beide Seiten wussten, dass damit ein historischer Durchbruch erzielt worden war, denn es wurden für alle tariflichen Entgeltkomponenten neue Regelungen vereinbart. Dadurch ergaben sich Chancen und Möglichkeiten, die auf Basis der tariflichen Regelungen betrieblich gestalteten Entgeltstrukturen neu zu definieren und damit diese neu zu beleben.

Gleichzeit wussten die Tarifvertragsparteien aber auch, dass mit Abschluss des ‚ERAs‘ die Arbeit für Südwestmetall und IG Metall erst richtig beginnt. Denn nun galt es, die tariflichen Regelungen in den Betrieben umzusetzen. Beiden Seiten war klar, dass die Betriebe einen erheblichen Aufwand durch die ERA-Einführung haben würden und deshalb umfangreiche Unterstützung nötig ist. Südwestmetall hat diese Aufgaben von Anfang sehr ernst genommen und die für die ERA-Einführung zuständigen 17 Verbandsingenieure mit bis zu 30 ERA-Beratern verstärkt.

Südwestmetall hat die Unternehmen nicht nur durch Beratungsressourcen unterstützt. Auch die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Tariftexten sowie den Beschreibungen und Bewertungen der tariflichen Niveaubispiele hat Südwestmetall intensiv betrieben, um den Unternehmen Hinweise, Interpretationen und Erläuterungen zur sicheren und tarifkonformen Umsetzung der Regelungen zur Verfügung zu stellen. Viele dieser Texte wurden in Leitfäden zusammengefasst.

Ohne Zweifel hat sich der Freiburger Verbandsingenieur Herbert Bickel hier besondere Verdienste erworben. Mit seinen Erläuterungen, Grafiken, Tabellen und Synopsen war er stets aktiv und hoch kreativ. Das vorliegende Handbuch basiert im Wesentlichen auf seinen Entwürfen, die von einem Redaktionsteam aus Verbandsingenieuren/-innen und Jurist/-innen zusammengestellt und überarbeitet wurden. An dieser Stelle sei allen Mitwirkenden an diesem Handbuch, aber insbesondere Herbert Bickel, ganz herzlich für Ihre Arbeit gedankt.

Das vorliegende Werk bietet Ihnen mehrjährige ERA-Erfahrung in interpretierenden Texten, Erläuterungen in Wort und Bild sowie einem Glossar mit Begriffserläuterungen. Nutzen Sie diese Erfahrung der Verbandsingenieure, die Ihnen in diesem Handbuch dargeboten wird. Natürlich stehen Ihnen, wie immer, die Verbandsingenieure/-innen auch in der direkten Ansprache gerne zur Verfügung. Sie werden Ihnen stets kompetent weiterhelfen.

Mit den besten Grüßen

Ihr Peer-Michael Dick (Hauptgeschäftsführer)

Arbeitsbewertung

Bei der Arbeitsbewertung wird die Gesamtheit der bei einer Arbeit auftretenden unterschiedlichen Anforderungen an den arbeitenden Menschen bewertet. Es geht also ausschließlich um die sich aus der Arbeit ergebenden Anforderungen und nicht um die persönliche Eignung oder die individuelle Leistung des Einzelnen. Mit Hilfe unterschiedlicher Verfahren der Arbeitsbewertung werden die Anforderungen der Arbeitsaufgaben und ggf. auch die Belastungen bei der Arbeit nach ihrer Art, Höhe und Dauer bewertet. Die Bewertung basiert auf einer Analyse der übertragenen Aufgabeninhalte. Dabei kommen je nach festgelegtem Verfahren unterschiedliche Anforderungsarten (z.B. Fachkenntnisse) zur Anwendung. Die Anforderungsarten sollen die Arbeit möglichst vollständig und eindeutig charakterisieren. Dies führt zu einer wertigkeitsbezogenen Klassifizierung von Aufgaben, welche üblicherweise zu einer Differenzierung im Entgelt führt.

Vom ‚Genfer Schema‘...

Als Vorläufer der heutigen Arbeitsbewertungsverfahren gilt das so genannte Genfer Schema. Das Genfer Schema ist eine 1950 bei einer internationalen Konferenz für Arbeitsbewertung in Genf vorgeschlagene Grundlage zur Anforderungsermittlung und Arbeitsbewertung. Das Genfer Schema bezieht sich im Wesentlichen auf die Aspekte ‚Können‘ und ‚Belastung‘. Diese werden auf den Arbeitsplatz, genauer auf die jeweils auszuführenden Tätigkeiten, bezogen.

Kriterien des Genfer Schemas

Die Kriterien lassen sich in vier Anforderungskategorien einteilen:

- geistige Anforderungen (Fachkenntnisse, Nachdenken)
- körperliche Anforderungen (Geschick, Muskelbelastung, Nerven- und Sinnesbelastung)
- Verantwortung (beispielsweise für Betriebsmittel, Sicherheit und Gesundheit Anderer)
- Umgebungseinflüsse (Temperaturen, Nässe, Schmutz, etc.)

Aus dem Genfer Schema wurden zahlreiche Arbeitsbewertungsverfahren entwickelt. Diese lassen sich in zwei Verfahrenstypen einteilen:

- die summarische sowie
- die analytische Arbeitsbewertung.

Während die summarische Arbeitsbewertung die Gesamtbeurteilung vieler Anforderungsarten im Ganzen vorsieht und ‚der Gesamteindruck die Bewertung bestimmt‘, werden bei der analytischen Arbeitsbewertung die Anforderungsarten einzeln bewertet und abschließend zu einer Gesamtbewertung zusammengefasst.

... zum ‚ERA‘

Im ERA-TV Baden-Württemberg wird zur Arbeitsbewertung ein analytisches Verfahren, das Stufenwertzahlverfahren, angewendet. Hierzu wurden die Merkmale der Anforderungsermittlung entsprechend relevanter Arbeitsmarkterfordernisse ausgewählt und strukturiert. Belastungen wurden außerhalb der Arbeitsbewertung in einem separaten Verfahren festgeschrieben.

Das Stufenwertzahlverfahren

Im ERA-TV Baden-Württemberg sind die Merkmale ‚Wissen und Können‘, ‚Denken‘, ‚Handlungsspielraum/Verantwortung‘, ‚Kommunikation‘ und ‚Mitarbeiterführung‘ als Anforderungsarten definiert. Innerhalb der einzelnen Anforderungsarten sind Stufen vorgegeben, denen ein Punktwert (Wertzahl) zugeordnet ist. Siehe beispielhaft Abbildung ‚Denken‘.

D Denken	PUNKTE
D1 Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen fordern.	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

Abbildung 1: Auszug aus Stufenwertzahlverfahren

Erläuterungen Anlage 1 ERA-TV: Stufenwertzahlverfahren zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsaufgaben

Einleitung

Tarifliche Grundlage zur Arbeitsbewertung

Das Stufenwertzahlverfahren gemäß ERA-TV ist die einheitlich anzuwendende Tarifnorm für die Mitgliedsbetriebe von Südwestmetall. Diese gehören unterschiedlichsten Branchen an, z.B. Elektro-, Maschinenbau-, Halbleiter-, Kraftfahrzeug-, Flug- und Raumfahrttechnik und unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen. Das Verfahren musste also für eine breite universelle Anwendung ausgelegt werden.

Im Stufenwertzahlverfahren wurden die Bewertungsmerkmale und deren Stufenbeschreibungen definiert. Zusätzlich dienen 122 tariflich vereinbarte Aufgabenbeschreibungen und -bewertungen (so genannte Niveaubispiele) als verbindlicher Maßstab und Orientierung für die Bewertung.

Auch die betriebliche Arbeitsbewertung bezieht sich stets auf die Arbeitsaufgabe. Dies ist im § 5.1 ERA-TV festgelegt:

Gegenstand der Bewertung und Einstufung sind die Anforderungen der entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation übertragenen Arbeitsaufgabe.

Bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe sind alle Teilaufgaben zu berücksichtigen, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen.

Die ausgewählten Bewertungsmerkmale und definierten Stufen sind in der Anlage 1 ERA-TV festgelegt und detailliert beschrieben. Im Folgenden werden die tariflichen Texte genauer erläutert und kommentiert.

Wissen und Können

Vorbemerkung zur Bedeutung des Merkmals Wissen und Können:

Das Merkmal Wissen und Können trägt den höchsten Anteil zur Wertigkeit von Arbeitsaufgaben bei. Je nach Arbeitsaufgabe kann dessen Anteil zwischen 40% und 70% der Gesamtbewertung liegen.

Anlage 1 ERA-TV:

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

Es werden ausschließlich die Anforderungen bewertet, die sich aus der vom Arbeitgeber übertragenen und dauerhaft ausgeführten Arbeitsaufgabe ergeben. Entsprechend ist nur jenes Wissen und Können bewertungsrelevant das für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe benötigt wird.

Die individuelle Qualifikation kann ggf. von der erforderlichen Qualifikation abweichen. Dies kann durchaus zu Akzeptanzproblemen führen, etwa wenn der Beschäftigte eine Techniker Ausbildung absolviert hat und die Arbeitsaufgabe mit einer Facharbeiter-Ausbildung erfüllt werden kann. Der ERA-TV legt fest, dass ausschließlich die Anforderung aus der Arbeitsaufgabe (also in diesem Fall die Ausbildung als Facharbeiter) die Grundlage für die Bewertung darstellt.

Anpassungsqualifikationen sind nicht bewertungsrelevant. Die Wertigkeit der Arbeitsaufgabe ändert sich nicht, wenn die Qualifikation (also das Wissen und Können) des der Beschäftigten nicht mehr den aktuellen betrieblichen Anforderungen entspricht. Es sind lediglich Qualifizierungen erforderlich, damit die Arbeitsaufgabe wieder auf dem bewerteten Niveau ausgeführt werden kann.



Beispiel

Sich verändernde Anforderungen durch Software-Aktualisierungen.

Auch individuelle (Weiter-)Qualifizierungen (z.B. im Rahmen einer Personalentwicklung, zur Leistungsverbesserung) finden bei der Arbeitsbewertung keine Berücksichtigung, da sie keinen Einfluss auf die Anforderungen der Arbeitsaufgabe haben.

Die IG Metall sieht dies genauso und schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘: Seite 57: *Bewertet wird die Arbeitsaufgabe, genauer gesagt: die Anforderungen der Arbeitsaufgabe. (...) Das bedeutet, dass die Qualifikation, die sich aus der übertragenen bzw. auszuführenden Arbeitsaufgabe ergibt, bewertet wird. Die persönliche Qualifikation des Beschäftigten spielt hier bei der Arbeitsbewertung keine Rolle.*

Seite 71: *Es geht um die Kompetenzen zur normalen Erfüllung der Anforderungen an die Erledigung einer Arbeitsaufgabe. Es handelt sich nicht um die Kompetenzen (Qualifikationen) eines einzelnen Beschäftigten, sondern um die Anforderungen, die normalerweise erforderlich sind, um die Arbeitsaufgabe zu erledigen.*

Seite 77: *Kenntnisse (...) werden nicht in dem Sinne genutzt, dass ein einzelner Beschäftigter diese ‚Qualifikation‘ haben muss. Sie kennzeichnen das Anforderungsniveau an die Aufgabe.*

Anlage 1 ERA-TV:

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 (§ 3 ERA-TV) zu Grunde zu legen.

Geistiges Wissen und Können (Kenntnisse) und körperliches Wissen und Können (Fertigkeiten, die auch manuelle Geschicklichkeit umfassen) können auf unterschiedliche Weise erworben werden. Der Tarifvertrag unterscheidet zwischen dem Erwerb durch Anlernen (Arbeitsunterweisung und Übung sowie systematischen Anlernen) und Ausbildung mit Erfahrung. Entsprechend wird bei der Bewertung von Wissen und Können entweder Anlernen oder Ausbildung und Erfahrung bewertet. Dies wird durch voneinander abgegrenzte Bewertungsmerkmale (A – Anlernen / B - Ausbildung zzgl. E - Erfahrung) dargestellt.

Exkurs zur tariflichen Bezugsleistung:

§ 3 ERA-TV: Bezugsbasis der Entgeltregelung:

Bei der Bewertung der Höhe der Arbeitsanforderungen nach diesem Tarifvertrag ist ohne Beachtung von Geschlecht und Alter der Beschäftigten, die die jeweilige Arbeit ausführen, von Folgendem auszugehen: Es wird eine Leistungsbasis unterstellt, die bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung von durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist.

Die tarifliche Bezugsleistung ist Basis für die Arbeitsbewertung und das vom Beschäftigten billigerweise zu erwartende Äquivalent für das Tarifentgelt. Wichtig ist hierbei vor allem die Abgrenzung zur reinen Anwesenheit. Die tarifliche Bezugsleistung bezieht sich auf eine Leistungsbasis ohne gesteigerte Anstrengung. Das bedeutet, dass also eine normale, auf Dauer zu erbringende Anstrengung muskelmäßiger und / oder geistig-nervlicher Art zugrunde liegen muss, ohne dass diese jedoch bereits ‚gesteigert‘ ist.

Es kommt gerade nicht auf die individuelle Leistung des einzelnen Beschäftigten bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe an. Die Arbeitsaufgabe wird immer unabhängig von dem sie ausführenden Beschäftigten bewertet. Es wird ein für die Arbeitsaufgabe geeigneter, durchschnittlich leistungsfähiger Beschäftigter vorausgesetzt.



Beispiel

Für die Leistungsbasis eines Controllers ist die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der für Controllingaufgaben geeigneten Beschäftigten zu unterstellen, nicht aber die durchschnittliche Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie.

Hierbei kommt es nicht auf das konkrete durchschnittliche Leistungsniveau im einzelnen Betrieb oder der einzelnen Abteilung an.

Diese unterstellte tarifliche Bezugsleistung, als reines Ausführen der Arbeitsaufgabe ohne gesteigerte Anstrengung, wird im Grundentgelt vorausgesetzt und bedeutet daher im Leistungsentgelt 0 %. Erst eine Mehrleistung im Sinne von Anstrengung führt zu einem höheren Leistungsentgelt.

Vergleiche IG Metall ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 58: *Nicht die Anwesenheit der Beschäftigten wird bezahlt, sondern die Erfüllung der Arbeitsaufgabe in normaler Art und Weise geht als Leistungsbasis in das Grundentgelt ein.*

An der tariflichen Bezugsleistung als Ausgangspunkt für die Bewertung der Arbeitsaufgabe und untersten Punkt des Leistungsentgeltes hat sich auch im Zuge einer Entscheidung des BAG vom 18.6.2014 10 AZR 966/13 nichts geändert. Auch wenn sich der Senat an einer Stelle etwas unglücklich ausgedrückt hat.

Es wird missverständlich der Bezug zu § 20.1 ERA-TV hergestellt, wonach im Durchschnitt der von der Vereinbarung erfassten Beschäftigten regelmäßig ein Leistungsentgelt in Höhe von 15% der Grundentgeltsumme dieser Beschäftigten erreicht werden kann. Daraus könnte man entnehmen, dass dieser Durchschnitt der tariflichen Bezugsbasis gem. § 3 Abs. 2 ERA-TV entspricht. Dieser Rückschluss ist nicht richtig. Die Kernaussage des BAG erging alleine zur Darlegung und Beweislast, welche sich an den 15 % Betriebsdurchschnitt orientieren soll. Keinesfalls sollte ausgesagt werden, dass die tarifliche Bezugsleistung bei 15 % liegt. Eine solche Betrachtungsweise würde dem System des Tarifvertrages widersprechen.

Anlage 1 ERA-TV:

Kenntnisse umfassen die Wissensgrundlagen und die Fähigkeit zu ihrer Anwendung (geistige Flexibilität), die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind.

Das theoretische Wissen und die Fähigkeit zur Anwendung gehören zusammen. Auch in den tariflichen Niveaubespielen (TNB) wurde bei der Beschreibung der Anforderungsniveaus und deren Bewertung stets beides vorausgesetzt. So wird beispielsweise in den TNB, die eine Ausbildung erfordern, davon ausgegangen, dass die darin beschriebenen Arbeitsaufgaben nach einer entsprechenden Ausbildung und einem Wissenszuwachs durch Erfahrung auf dem Niveau der tariflichen Bezugsleistung ausgeführt werden können. Es wird also unterstellt, dass die im Rahmen der Ausbildung vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Ausbildung auch angewandt werden können.

Anlage 1 ERA-TV:

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.

Notwendige Kenntnisse/Erfahrungen zum Arbeitsumfeld und zu Arbeitsabläufen umfassen ggf. interne und externe Schnittstellen sowie Kenntnisse/Erfahrungen über Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit usw. Die notwendigen Kenntnisse/Erfahrungen bezüglich Konfliktlösung, Moderations- und Präsentationstechniken ergeben sich aus den kommunikativen Anforderungen der Arbeitsaufgabe, z.B. den erforderlichen Abstimmungsprozessen.

Die für eine Arbeitsaufgabe relevanten in- und externen Stellen sind in den TNBs in der so genannten ‚Organisationsspinne‘, die über der Beschreibung der Arbeitsaufgabe dargestellt ist, aufgezeigt.

Anlage 1 ERA-TV:

Körperliches Können bzw. Fertigkeit umfasst Anforderungen an die Sinne und die physischen sowie sensomotorischen Fähigkeiten.

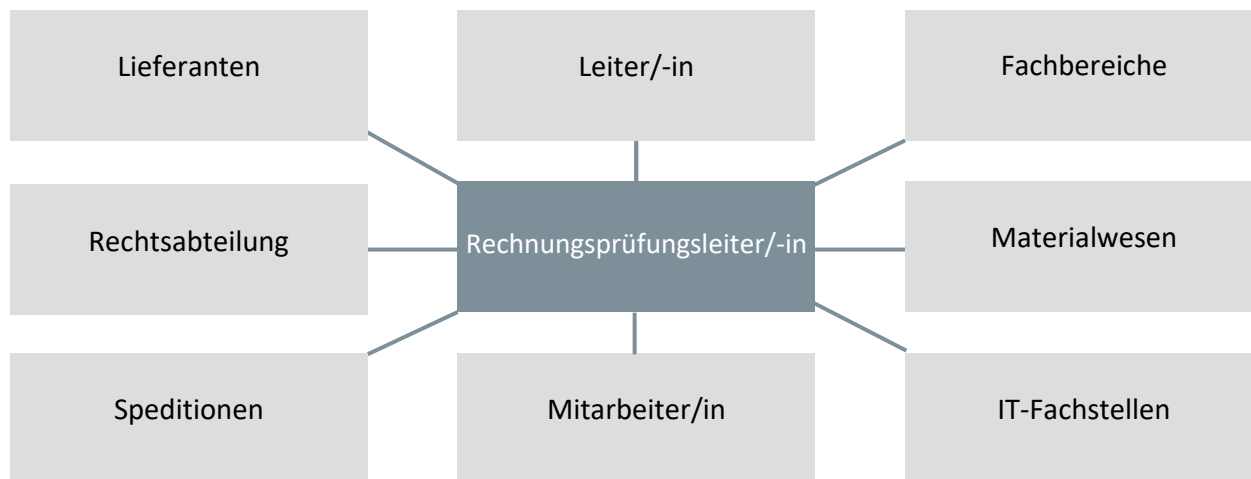


Abbildung 2: Organisationsspinne in den TNB

Betrachtet werden das körperliche Können bzw. die Fertigkeiten, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind.

Bei den zu bewertenden Anforderungen an körperliches Können bzw. Fertigkeit geht es um erlernbare Fertigkeiten/Fähigkeiten, also nicht um Eigenschaften. Die Eigenschaften gehören vielmehr zur Eignung der Beschäftigten für bestimmte Arbeitsaufgaben. Die Eignung für die Arbeitsaufgabe ist oft Voraussetzung für deren Ausführung, aber nicht Teil der Arbeitsbewertung.

So wird z.B. in der Feinmontage eine Grundgeschicklichkeit (sensomotorische Fähigkeiten) vorausgesetzt. Aufbauend auf dieser muss der Beschäftigte im Rahmen der Einarbeitung zielgerichtet trainiert werden. Fehlt die vorausgesetzte Grundgeschicklichkeit, wird der Beschäftigte, auch mit Training, die Arbeitsaufgabe nicht erfüllen können. In der Arbeitsbewertung wird von einem durchschnittlich geeigneten Beschäftigten, der in diesem Fall die Grundgeschicklichkeit mitbringt, ausgegangen. Eignungsvoraussetzungen sind sehr vielfältig und erstrecken sich von körperlicher Eignung (z.B. Gehör, Sehkraft) bis zu Charaktereigenschaften (z.B. kommunikativ, vertrauenswürdig).

Anlage 1 ERA-TV:

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.

Reaktionsvermögen und Geschicklichkeit sind im Zusammenhang zu sehen, da Geschicklichkeit auch bestimmte Anforderungen an das Reaktionsvermögen stellt. Das Reaktionsvermögen wiederum stellt Anforderungen an die Sinne.

Es geht um automatisierte Reaktionsschemata im Rahmen der Geschicklichkeit, die durch Übung trainiert werden können, z.B. Bremsreaktionen. Nicht gemeint ist hier geistiges Reaktionsvermögen im Sinne einer schnellen Anwendung von Kenntnissen (z.B. Schlagfertigkeit).

Anlage 1 ERA-TV:

Für die Bewertung der Kenntnisse und des körperlichen Könnens bzw. der Fertigkeiten ist es unerheblich, auf welche Art und Weise diese erworben werden.

Diese Formulierung unterstreicht das Grundprinzip der Arbeitsbewertung, aus dem ersten Satz der Anlage 1: *„Wissen und Können umfasst die Kenntnisse und das körperliche Können bzw. die Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen“*. Damit wird nochmal verdeutlicht:

- Es geht ausschließlich um das Wissen und Können, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen. Eine Überqualifikation des Beschäftigten wirkt sich auf die Bewertung nicht aus.
- Eine in Bezug auf die bewertete Arbeitsaufgabe formal fehlende individuelle Qualifikation des Beschäftigten wirkt sich ebenfalls nicht auf die Bewertung aus.

Die IG Metall bestätigt dies in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 77: *Kenntnisse (...) werden nicht in dem Sinn benutzt, dass ein einzelner Beschäftigter diese ‚Qualifikation‘ haben muss. Sie kennzeichnen das Anforderungsniveau an die Aufgabe.*

Anlage 1 ERA-TV:

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.

Ist für die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe ein bestimmtes Wissen und Können notwendig, geht dies in die Bewertung der Arbeitsaufgabe ein, unabhängig davon wie oft und lange auch Teilaufgaben oder Verrichtungen ausgeführt werden, die auf einem geringeren Niveau des Wissens und Könnens sind. Voraussetzung ist jedoch, dass die Arbeitsaufgabe durch dieses Wissen und Können inhaltlich geprägt wird. Das heißt, dass der Charakter der Arbeitsaufgabe ohne dieses Wissen und Können ein anderer wäre. So gehört zur Arbeitsaufgabe eines Lagerverwalters die Organisation der Inventur, auch wenn diese nur einmal im Jahr anfällt. Entsprechend ist dies bei der Bewertung zu berücksichtigen.

Wissen und Können ist das einzige Bewertungsmerkmal, bei dem die zeitliche Prägung keine Rolle spielt. In allen anderen Bewertungsmerkmalen wird sowohl eine inhaltliche als auch eine zeitliche Prägung gefordert.

Siehe auch [,Wertigkeitsprägend‘](#) und [,Vertretung‘](#).

Anlage 1 ERA-TV:

Die Höhe der Anforderungen ist abhängig von der Vielfalt und der fachlichen Tiefe der erforderlichen Kenntnisse.

Die Vielfalt der erforderlichen Kenntnisse ist insoweit bewertungsrelevant, als es sich um verschiedenartige Anforderungen (Vielseitigkeit) der Arbeitsaufgabe handelt.

Das Niveau der fachlichen Tiefe orientiert sich am Umfang des notwendigen Detailwissens (Spezialisierung). Bei vielen Arbeitsaufgaben genügt es nicht, lediglich über ein Grundwissen zu verfügen. Vielmehr müssen die Tätigkeiten auch im Detail selbst ausgeführt werden können.

**Beispiel**

Das TNB 05.03.04.15 Betriebsmittelsystembetreuer/-in, bei welchem umfangreiche Betriebsmittelsysteme hergestellt, montiert, nachgearbeitet und optimiert werden.

Die Abbildung 3 zeigt anhand einer fiktiven Zerspanungsabteilung den Zusammenhang zwischen Vielfalt und fachlicher Tiefe auf. Da sich unterschiedliche Wertigkeiten auch aus den anderen Bewertungsmerkmalen ergeben können, bezieht sich diese Darstellung auf das Beurteilungsmerkmal Wissen und Können.

Anlage 1 ERA-TV:

Bezugspunkt der Bewertung ist das durch eine Hauptschulausbildung mindestens vermittelte Wissen, welches üblicherweise bei durchschnittlich geeigneten Mitarbeitern vorausgesetzt werden kann.

Für die Bewertung ist es notwendig, eine allgemein gültige und anerkannte Ausgangsbasis festzulegen. Ohne diese Festlegung wäre für jeden Einzelfall die Eingangsvoraussetzung zu definieren und letztlich zu bewerten, z.B. notwendige Deutschkenntnisse oder Medienkompetenz.

Aus diesem Grund haben die Tarifvertragsparteien im ERA-TV den ‚Bezugspunkt der Bewertung‘ definiert. Bei der Arbeitsbewertung ist von einem Niveau auszugehen, bei dem ein (fiktiver) Beschäftigter, der durchschnittlich für die Arbeitsaufgabe geeignet ist (siehe [„Eignung“](#)), mindestens über das Wissen und Können verfügt, welches aktuell in der Hauptschulausbildung vermittelt wird.

Das individuelle Wissen von Hauptschulabsolventen ist für die Bewertung des Wissens und Könnens nicht relevant. Dieses kann auf Grund gesellschaftlicher Gegebenheiten und unter bestimmten regionalen und zeitlichen Verhältnissen unterschiedlich ausfallen.

Über den so definierten Bezugspunkt wird darauf abgezielt, dass die im jeweils aktuell gültigen Bildungsplan beschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Bewertung vorausgesetzt werden.

Die Kenntnisse über die Inhalte des Bildungsplans (welcher die Hauptschulausbildung beinhaltet), sind somit zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsbewertung mit aktuellem Bezug.

Weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘.

Anlage 1 ERA-TV:

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.

Ausbildungen, die höhere Schulabschlüsse als den Hauptschulabschluss als gesetzliche Zugangsvoraussetzung (entsprechend der Ausbildungsordnung) verlangen, sind in der Regel höherwertig einzuordnen. Wird also für eine zweijährige Ausbildung ein Realschulabschluss oder gar Abitur verlangt, ist von einer Wertigkeit der Ausbildung auf dem Niveau B2 auszugehen (z.B. Staatlich geprüfter technischer Assistent für Informatik).

Damit ist das höhere Niveau an Wissen und Können in der Bewertung ‚B2‘ abgegolten und erfolgt in keinem anderen Merkmal zusätzlich. Demgegenüber werden unterschiedliche betriebliche Anforderungen an eine vorangegangene Schulbildung im Rahmen der Arbeitsbewertung nicht berücksichtigt.

Anforderungen an Wissen und Können in Abhängigkeit von „Vielfalt und fachlicher Tiefe“ am Beispiel einer fiktiven Abteilung Zerspanung, EG1 bis EG13

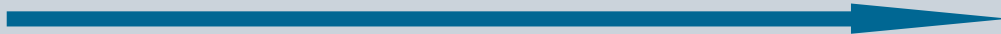

		Vielfalt 				
Fachliche Tiefe 		A1	A4	B1	B2	B3
			<p>TNB 08.01.01.05 Maschinenbeschicker/-in EG1 Bedienen eingerichteter (nicht eingestellter) CNC-gesteuerter Maschinen. Anlernzeit wenige Tage.</p>	<p>TNB 08.01.01.10 Maschinenbediener/-in 1 EG4</p>	<p>TNB 08.01.01.15 Maschinenbediener/-in 2 EG6</p>	<p>TNB 05.03.04.05 Betriebsmittelmechaniker/-in 1 EG7 Anfertigen einfacher Betriebsmittel/Teile unter Anwendung aller gängigen Fertigungsverfahren auf dem Niveau einer 3½-jährigen aktuellen Berufsausbildung mit Erfahrung auf Stufe E1</p>
		<p>Bedienen eingerichteter (nicht eingestellter) CNC-gesteuerter Maschinen auf der Basis eines systematischen Anlernens mit ausbildungsgleichen Methoden (Theorie und Praxis) von bis zu einem halben Jahr.</p>				
		<p>Rüsten und Bedienen von Zerspanungsmaschinen, Umsetzen von „wenig komplexen Teilegeometrien“ in Maschinensteuerungen, ausgeprägt in einem oder begrenzt in mehreren gängigen Fertigungsverfahren auf der Basis einer 2-jährigen aktuellen Berufsausbildung auf der Stufe E1.</p>				
		<p>TNB 08.01.01.20 Maschineneinrichter/-in bzw. 08.03.03.05 Werkstattprogrammierer/-in bzw. EG8 Programmieren, Einrichten und Bedienen von Bearbeitungsmaschinen, Rahmenbedingungen zur Bearbeitung (z.B. Drehen oder Fräsen) der Werkstücke ermitteln und festlegen. Bearbeitungsablauf festlegen und in einer einfachen Programmiersprache formulieren. Basis ist eine 3½-jährige aktuelle Berufsausbildung und Erfahrung auf Stufe E2.</p>				
		<p>TNB 05.03.04.10 Betriebsmittelmechaniker/-in 2 bzw. 08.02.01.25 Musterbauer/-in bzw. EG9 Anfertigen komplexer Betriebsmittel/Muster in allen gängigen Fertigungsverfahren. Fertigungs- und Auftragsunterlagen (Zeichnungen, Prinzipzeichnungen, Funktionsbeschreibungen) und Reparaturaufträge für Betriebsmittel (Vorrichtungen bzw. Werkzeuge) auf Vollständigkeit, Funktionalität und Ausführbarkeit aufgrund von Erfahrungswerten hinsichtlich spezifischer Produkte und Verfahren prüfen u.v.m. Basis ist eine 3½-jährige aktuelle Berufsausbildung und Erfahrung auf Stufe E3/4.</p>				
		<p>TNB 08.01.01.25 Großanlagenführer/-in (CNC-Großbearbeitungszentren, z.B. für Kraftwerksturbinenteile mit rd. 8 m Durchmesser) EG10 Bearbeitung von sehr großen Werkstücken unter Berücksichtigung von Besonderheiten im Materialverhalten. Basis ist eine 3½-jährige aktuelle Berufsausbildung und Erfahrung auf Stufe E5.</p>				
		<p>Die Erfüllung des Produktionsprogramms eines zugeordneten Fertigungsabschnittes (d. h. ein Abschnitt der Fertigung = gängige Fertigungsmeisterei, z.B. Vorfertigung, Montage, Prüffeld) bzw. eines kontinuierlichen Produktionsspektrums in Bezug auf Qualität, Quantität, Termin und Wirtschaftlichkeit überwachen. Einsatz von Personal, Maschinen, Material und Betriebsmitteln nach Kriterien der Wirtschaftlichkeit und Terminlage organisieren und verbessern. Basis ist eine 3½-jährige aktuelle Berufsausbildung mit 1-jähriger Zusatzausbildung und Erfahrung auf Stufe E4.</p>				

Abbildung 3: Vielfalt und fachliche Tiefe

Anlernen

Anlage 1 ERA-TV:

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.

Das Ausgangsniveau der Bewertung bezieht sich hier auf das Wissen und Können, das durchschnittlich geeignete Beschäftigte mit dem Wissen und Können der Hauptschulbildung mitbringen, ohne einschlägige Vorkenntnisse zu haben. Einschlägige Vorkenntnisse werden durch die Ausführung einer gleichen oder ähnlichen betrieblichen Arbeitsaufgabe erlangt.

Bei der Bewertung muss die erforderliche Anlernzeit für die Beherrschung der gesamten Arbeitsaufgabe zu Grunde gelegt werden. Anlernzeiten für einzelne Verrichtungen oder Teilaufgaben können in der Regel jedoch nicht einfach addiert werden, da es oft Überschneidungen hinsichtlich der Anforderungen gibt. Sie sind jedoch innerhalb einer Arbeitsaufgabe insofern additiv, als sie sich auf verschiedenartige Kenntnisse und Fertigkeiten beziehen. Nur die über die gemeinsamen Anforderungen hinausgehenden spezifischen Anforderungen können bei der Bewertung der Anlernzeit zusätzlich Berücksichtigung finden.



Beispiele

- Besteht die Arbeitsaufgabe aus dem Bedienen mehrerer verschiedenartiger Montagestationen, so können die Anforderungen an die Kenntnisse über Produkte und Arbeitsorganisation gleich sein. Dann werden die Anlernzeiten für die unterschiedlichen Arbeitsinhalte an den einzelnen Montagestationen additiv betrachtet. Nicht addiert werden jedoch die Kenntnisse über Produkte und Arbeitsorganisation, da diese für alle Arbeitsinhalte gleich sind.
- Mit den Kenntnissen entsprechend dem Bezugspunkt der Arbeitsbewertung (Weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘) zum Lesen von Land- und Straßenkarten sowie Stadtplänen ist jede Adresse weltweit zu finden. Eine neue Adresse führt zu keiner Erhöhung der Anlernzeit, da die Anwendung der bekannten Methode ‚zum Ziel‘ führt.

Bei der Bewertung der Anlernzeit wird nur die Zeit betrachtet, die der Beschäftigte zum Anlernen (inkl. Wiederholung von Verrichtungen zur Übung) braucht, ohne ‚operative‘ Aufgaben auszuführen. Dabei ist von einer zielgerichteten und damit in der Regel methodischen bzw. systematischen Vorgehensweise auszugehen. Dass in der betrieblichen Praxis die Einarbeitung häufiger durch andere Arbeitsaufgaben unterbrochen wird, spielt für die Dauer der Anlernzeit als Maßstab für die Bewertung von Wissen und Können keine Rolle.

Die IG Metall schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 72: Der Anlernumfang wird gemessen in der normalerweise notwendigen Anlernzeit und dem Anlernverfahren (Übung, systematisches Anlernen), nicht in der tatsächlich im Einzelfall benötigten Zeit.

ERA-TV Anlage 1:

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.

Die Anlernform, die der Tarifvertrag für einfache Arbeiten zumindest vorsieht, ist die Arbeitsunterweisung. Es erfolgt eine Vermittlung von Wissen und Können oberhalb des Bezugspunkts der Bewertung (weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘) zur Beherrschung der Arbeitsaufgabe (Tariftext: ...zielgerichtet in einer entsprechenden Zeitdauer...). Die Unterweisung kann mündlich, schriftlich bzw. systematisch (z. B.: Sicherheitsunterweisung) erfolgen.



Beispiele für Arbeitsunterweisung und Übung sind die 4-Stufen-Methode nach REFA, Leittextmethode u.a.

Für die Arbeitsbewertung ist die jeweilige Zeitdauer einer zielgerichteten Arbeitsunterweisung inklusive entsprechender Übung relevant. Zur Zeitermittlung können verschiedene Methoden, z.B. ‚Vergleichen und Schätzen‘ nach REFA, eingesetzt werden.

Übung als Teil des Anlernens dient der Festigung der Kenntnisse/Fertigkeiten sowie der Prozess- und Qualitätssicherung durch Wiederholung. Diese „Ausübungserfahrung“ im Anschluss zur Unterweisung umfasst die Trainingsdauer, um Sicherheit bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe zu erlangen. Dabei ist die notwendige Zeitdauer bis zur Erreichung der tariflichen Bezugsleistung eines durchschnittlich geeigneten Beschäftigten bewertungsrelevant.

Es ist bei einfachen Arbeiten denkbar, dass keine methodische Vermittlung des erforderlichen Wissens und Könnens erfolgen muss, z.B. Einlegen von Teilen in eindeutig gestaltete Halterungen.

Die Einschränkung auf einfache Vorrichtungen erfolgt an dieser Stelle, weil der Begriff der Arbeitsunterweisung für die drei ersten Stufen des Merkmals A verwendet wird, während die weiteren Stufen ein systematisches Anlernen beschreiben. Dies schließt die Anwendung eines systematischen Anlernens in den ersten Stufen nicht aus.

Ein Unterscheiden zwischen methodischer Vermittlung und systematischem Anlernen ist nicht relevant. Auch die methodische Arbeitsunterweisung, z.B. nach der 4-Stufen-Methode nach REFA, ist ein systematisches Vorgehen.

Anlage 1 ERA-TV

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

Das systematische Anlernen kann hinsichtlich der planmäßigen Vermittlung und deren Intensität (z.B. in einer Methodenwerkstatt) deutlich über die Arbeitsunterweisung hinausgehen.

Systematisches Anlernen besteht aus:

- Systematischem Unterweisen
- Training
- Erfahrung durch Ausführen.

„Systematisches Unterweisen“ bedeutet, dass nach einem geplanten, abgestuften Verfahren Beschäftigte die Arbeitsaufgabe und ggf. deren Rahmenbedingungen und Einbindung in die Arbeitsorganisation durch Arbeitsunterweisung systematisch erlernen. Die Vermittlung erfolgt dabei durch ausbildungsgleiche Methoden, z.B. vormittags Theorie, nachmittags Praxis oder eine Woche Blockunterricht, eine Woche Praxis.

„Training“ ist die planmäßige Durchführung eines Programms von vielfältigen Übungen unter Anleitung zur Entwicklung von „Können“, sowie der Steigerung der Leistungsfähigkeit.

„Erfahrung durch Ausführen“, hier ist der erforderliche Wissenszuwachs durch Ausführung der Arbeitsaufgabe gemeint.

Systematisches Anlernen findet sich in den TNBs ab Zeiträumen von mehr als 8 Wochen bis zu 2 Jahren. Damit wird aufgezeigt, dass je länger sich ein Anlernzeitraum erstreckt, sinnvollerweise eine systematische Wissensvermittlung erfolgen sollte. Die Abgrenzung von „Systematischem Anlernen“ zu Berufsausbildungen i. S. des BBiG bezieht sich somit auf den Umfang der Wissensvermittlung und die benötigte Zeit.

Erläuterungen zu den Zeitbezügen

Die tarifkonforme Anwendung der Regeln des Bewertungsmerkmals Anlernen im ERA-TV führt zu Zeitbezügen, die in der betrieblichen Praxis zu erheblichen Abweichungen im Vergleich zu den individuellen Einarbeitungszeiten führen können.

In der Praxis wird meist nicht zwischen Anlernzeit und Einarbeitungszeit unterschieden.

Anlernen (personenunabhängig)	Einarbeitung (individuell)
1. Das Ausgangsniveau der Arbeitsbewertung (Bezugspunkt) ist das durch eine Hauptschulbildung mindestens vermittelte Wissen.	Mit oder ohne Hauptschulabschluss, ggf. höherer Schulabschluss oder Berufsausbildung (ggf. nicht aufgabenspezifisch).
2. Die durchschnittliche aufgabenspezifische Eignung der Beschäftigten liegt vor.	Ggf. weniger geeignete (z.B. ungeschickt, unbeweglich), oder überdurchschnittlich geeignete Beschäftigte.
3. Die Erfüllung der Arbeitsaufgabe mit tariflicher Bezugsleistung.	Erwartung der Führungskräfte: So gut sein, wie die Anderen oder die Besten bzw. langjährig Beschäftigte.
4. Das Wissen und Können wird zielgerichtet in einer entsprechenden Zeitdauer durch Arbeitsunterweisung oder systematisches Anlernen erworben.	Die Arbeitsunterweisung kann ohne (oder mit) methodischer Vermittlung erfolgen.

Abbildung 4: Anlernzeit versus Einarbeitungszeit

Die Zeitbezüge der Stufen A2 bis A5 bilden als ‚Norm‘ jedoch nicht die individuelle Einarbeitungszeit sondern eine Zeitdauer ab, die unter Berücksichtigung von folgenden vereinbarten und unterstellten Rahmenbedingungen gilt:

- Das Ausgangsniveau der Arbeitsbewertung (Bezugspunkt) ist das durch eine Hauptschulbildung mindestens vermittelte Wissen (weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘).
- Die durchschnittliche aufgabenspezifische Eignung der Beschäftigten liegt vor (Basis übliche Alltagskompetenz).
- Die Erfüllung der Arbeitsaufgabe mit tariflicher Bezugsleistung.
- Das Wissen und Können wird zielgerichtet in einer entsprechenden Zeitdauer durch Arbeitsunterweisung oder systematisches Anlernen erworben.

Diese Rahmenbedingungen müssen individuell bei Beschäftigten nicht erfüllt sein, sie gelten dennoch als tarifliche Vorgabe. Demzufolge finden individuelle Unterschiede bei Beschäftigten im Rahmen der Arbeitsbewertung keine Berücksichtigung.

Sind diese Rahmenbedingungen nicht gegeben, kann die individuelle Einarbeitungszeit von der tariflichen Anlernzeit abweichen.

Einflussfaktoren zur Zeitbemessung



Beispiel

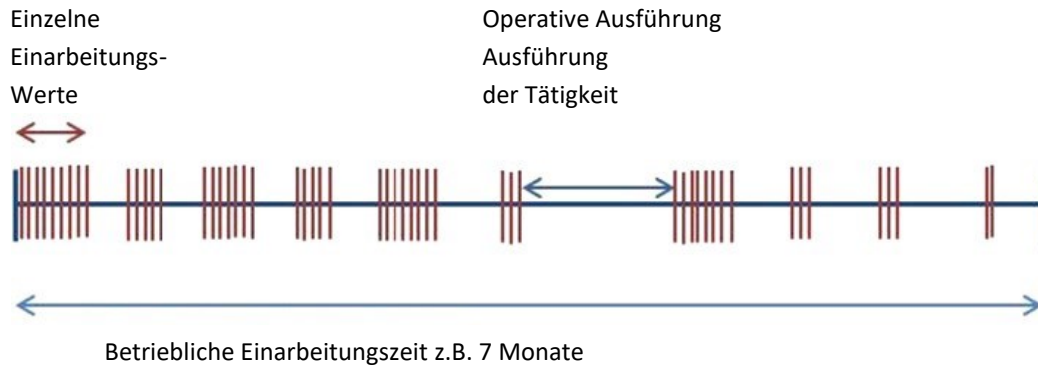
Am ‚Erwerb des Führerscheins‘ soll dieses Prinzip verdeutlicht werden. Dazu sei angenommen, dass die Arbeitsaufgabe nur im Führen eines PKWs besteht.

Anlernen (personenunabhängig)	Einarbeitung (individuell)
Summierung der Stunden für die einzelnen Elemente der Führerscheinausbildung. Auf diese Art und Weise ist der PKW-Führerschein in ca. 2 Wochen zu erwerben. Diese Methode wird von Fahrschulen angeboten.	Auf klassische Art und Weise dauert der Führerscheinwerb bis zu 6 Monaten, in Einzelfällen auch länger.
Die Bewertung entspricht der Stufe A2 (falls sonst kein weiteres Wissen und Können für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich ist).	Würde man diese Zeitdauer zugrunde legen ergäbe sich die Stufe A4 bzw. A5. Hieraus wird erkennbar, dass sich die Anlernzeit und somit die Entgeltgruppe nicht nach der individuellen Zeitdauer zum Erwerb des Führerscheins richten kann. Sonst gäbe es für gleiche Tätigkeiten unterschiedliche Bewertungen.

Abbildung 5: Anlernzeit versus Einarbeitungszeit am Beispiel PKW-Führerschein

Aus dem nachfolgenden Beispiel wird ersichtlich, dass ausschließlich Zeiträume Berücksichtigung finden, die einer ‚Nettozeitbetrachtung‘ entsprechen.

Betriebliche Einarbeitungszeit



„ERA-Anlernzeit“

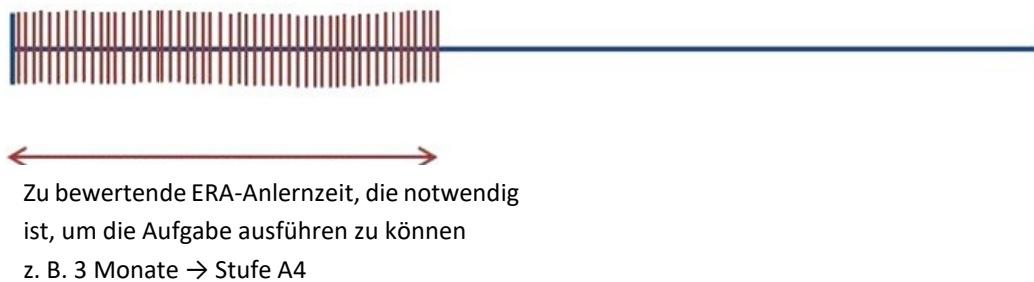


Abbildung 6: Betriebliche Einarbeitungszeit versus ‚ERA-Anlernen‘

Maximalwerte (min./max.)

Bei der Bewertung von Anlernaufgaben ist zu beachten, dass die Merkmalstufen nicht auf Zeitpunkten sondern Zeitspannen basieren (z.B. A 3 – 2 bis 8 Wochen). Wenn also Arbeitsinhalte hinzukommen oder wegfallen, führt dies nicht automatisch zu einer anderen Bewertungsstufe.

Fazit

Grundlage der Differenzierung von Anlern- und Einarbeitungszeit ist, dass sich die Anlernzeit gemäß Anlage 1 ERA-TV personenunabhängig auf die Wissensvermittlung zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe, die Einarbeitungszeit hingegen auf einzelne Beschäftigte und betriebliche Gegebenheiten bezieht.

Stufendefinitionen – Anlernen

Stufe A1, 3 Punkte

Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsunterweisung und kurze Übung erfordern.

Einmalige Arbeitsunterweisung meint, dass die Arbeitsinhalte von solchem Schwierigkeitsgrad sind, dass sie bei entsprechender Eignung des Beschäftigten durch Erklären, Vormachen, Nachmachen begriffen und anschließend durch Übung mit Erfolgskontrolle vertieft und gefestigt werden.

Einmalig bedeutet nicht, dass die Arbeitsunterweisung in einem zusammenhängenden zeitlichen Ablauf erfolgen muss. Die Unterweisung der Arbeitsaufgabe kann, z.B. aus arbeitspädagogischen oder praktischen Gründen, in verschiedene Teilaufgaben/Verrichtungen gegliedert werden, die einzeln und ggf. auch an mehreren Tagen unterwiesen werden. ‚Einmalig‘ bedeutet nicht zwingend an einem Tag und am Stück. Entscheidend ist vielmehr, dass dieses einmalig möglich wäre.

Insgesamt umfasst diese Stufe in Abgrenzung zur Stufe A2 Anlernzeiten von wenigen Tagen bis zu einer Woche.

Aus der Punktedifferenzierung der beiden Bewertungsstufen (von A1 auf A2 nur 1 Punkt) und der Differenzierung bei dem Entgeltgruppenschlüssel (von EG 1 auf EG 2 nur 2 Prozent) wird ersichtlich, dass die Anlernzeit bei A1 sich nicht auf nur einen Tag bezieht, sondern von mehreren Tagen auszugehen ist.



Beispiele für Arbeitsaufgaben der Stufe A1

Sind Einlege-, Bedienungs- und Prüftätigkeiten. Auch hier ist typisch, dass die Arbeitsunterweisung zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgen kann. Aufgezeigt wird dies z.B. im TNB 08.01.01.05 Maschinenbeschicker/-in mit zwei Teilaufgaben und insgesamt 12 einzelnen Arbeitsverrichtungen.

Gegliedert werden könnten Aufgaben auch nach Vorgängen bzw. Kenntnissen zu:

- Sicherheit,
- Arbeitsunterlagen,
- Teilen/Materialien,
- Montage oder Bedienung,
- Prüfungen,
- Dokumentation der Arbeitsergebnisse,
- Ablegen und Transportieren.

Prüfvorgänge sind oftmals sinnvoll getrennt von den Bedienvorgängen zu unterweisen. Alle oben aufgeführten Teilaufgaben bzw. Verrichtungen sind auch in den TNBs enthalten, die mit der Stufe A1 bewertet wurden.

Stufe A2, 4 Punkte

Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und längere Übung erfordern.

Die Stufe A2 bezieht sich auf Arbeitsinhalte, deren Schwierigkeitsgrad auch mehrfache Arbeitsunterweisungen erfordern kann. Zur Konkretisierung und Abgrenzung dieser Stufe von der Stufe A3 haben die Tarifvertragsparteien entsprechende Tarifbeispiele vereinbart. Diese weisen eine Arbeitsunterweisung und längere Übung von bis zu 2 Wochen in der Bewertungsbegründung für die Stufe A2 aus.

Diese TNB sind 07.04.02.05 Call-Center-Agent/-in und 08.02.03.05 Bestücker/-in.

Stufe A3, 5 Punkte

Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern.

Hier gilt grundsätzlich das Gleiche zum Zeitbezug wie in Stufe A2. Die Stufe A3 umfasst Anlernzeiten von 2 bis 8 Wochen. Dieser Zeitbezug ergibt sich aus der Bewertungsbegründung des TNB 06.04.01.05 Prüfer/-in.

In vier weiteren mit A3 bewerteten TNBs (zum Beispiel 02.03.01.05 Lagerist/-in) wurde der Begriff ‚mehrere Wochen‘ verwendet. Nach der tariflichen Wertung umfasst dieser Zeitraum 2 bis 8 Wochen. Dies ergibt sich ebenfalls aus den tariflichen Niveaubespielen.

Stufe A4, 7 Punkte

Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A3 hinaus erfordern, wobei das Anlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.

Was unter ‚**Systematischem Anlernen**‘ zu verstehen ist, ist unter **Anlernen** beschrieben. Der Zeitbezug für diese Stufe ergibt sich aus der Abgrenzung zu den Stufen A3 und A5, mit größer 8 Wochen bis zu einem halben Jahr.

Die Vermittlung theoretischer Kenntnisse meint hier auch die Vermittlung von Hintergrundwissen über die eigentliche Arbeitsaufgabe hinaus. Typischerweise handelt es sich dabei um Kenntnisse, die

auch in Berufsausbildungen vermittelt werden. So werden im TNB 08.01.01.10 Maschinenbediener/-in 1 neben den Kenntnissen über die Maschinenbedienung und das Einlegen von Teilen hinaus Kenntnisse über die Zusammenhänge verschiedener Schnittparameter, Rautiefen sowie Qualitätskennzahlen und deren Beeinflussung durch Maschinenparameter vermittelt.

Stufe A5, 9 Punkte

Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.

Die Stufe A5 unterscheidet sich von der Stufe A4 durch den längeren Zeitbezug. Dieser erstreckt sich in einem Zeitraum von größer einem halben Jahr.

Auch wenn die obere Grenze des Zeitbezugs nicht explizit genannt wird, kann diese mit ca. 2 Jahren definiert werden. Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass der gesamte Bewertungszeitraum im Merkmal Wissen und Können lückenlos von der Stufe A1 bis zur Stufe B6 (Universitätsstudium) vereinbart wurde. Dies gilt demzufolge auch für die Abgrenzung A5 zu B1 (2-jährige Ausbildung).

In der folgenden Abbildung sind die Anlernstufen mit Zeitbezügen von Stunden bis Monate konkret dargestellt.

Stufe	Bezeichnung	Quelle	Zeitbezüge	Mon.	Wo.	Tag	Std.
Die tariflichen Vereinbarungen...				... entsprechen folgenden maximalen Zeitwerten:			
A1	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsunterweisung und kurze Übung erfordern.	<i>Keine</i>	<i>Südwestmetall: - ,wenige Tage'</i>		~1	~5	~35
A2	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und längere Übung erfordern.	TNB 07.04.02.05 Call-Center-Agent/-in, TNB 08.02.03.05 Bestücker/-in	Bis zu 2- Wochen		2	10	70
A3	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern.	TNB 06.04.01.05 Prüfer/-in	2 bis 8 Wochen	~2	8	40	280
A4	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A3 hinaus erfordern, wobei das Anlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.	Keine, Zeitbezug ergibt sich jedoch aus den angrenzenden Anlernstufen	> 8 Wochen bis zu einem halben Jahr (ergibt sich aus dem Maximalwert der Stufe 3 und dem Eingangswert der Stufe 5)	6	~26	~130	~900
A5	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.	Tariftext Anlage 1	... über ein halbes Jahr hinaus...	24	~100	~500	~3500

Abbildung 7: Zeitbezüge der Stufen A1 bis A5 (Basis 35 h-Woche)

Ausbildung

Merkmaledefinition

Anlage 1 ERA-TV:

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, aufgabenspezifische Fortbildung bzw. betriebliche Ausbildung. Soweit es hierfür keine entsprechende gleichwertige staatlich anerkannte Ausbildung der zuvor genannten Art gibt, wird diese entsprechend ihrer Wertigkeit einer Merkmalstufe zugeordnet.

In den Definitionen aller Bewertungsstufen im Merkmal Ausbildung wird auf das Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder entsprechend einschlägige Ausbildungen/Studiengänge Bezug genommen. Bei der Bewertung des erforderlichen Wissens und Könnens im Teilmerkmal Ausbildung werden jedoch nicht die real vorhandenen Ausbildungen der Beschäftigten bewertet, sondern das für die Arbeitsaufgabe erforderliche Ausbildungsniveau. Dieses ist ggf. unabhängig von aktuell angebotenen Ausbildungen bzw. betrieblich oder gesetzlich geforderten Zugangsvoraussetzungen.

Es ist daher möglich, die Bewertung von Arbeitsaufgaben auf Ausbildungsberufe zu beziehen, welche real (noch) nicht oder auch nicht mehr existieren. Es kann also jede denkbare Ausbildung als Bewertungsmaßstab herangezogen werden.

Dies haben die Tarifvertragsparteien in den tariflichen Niveaubeiispielen demonstriert. So wurde z.B. das tarifliche Niveaubeiispiel 01.02.02.05 Rechnungsprüfer/-in 1 mit der Stufe B1 bewertet. Die Bewertungsbegründung lautet: ‚...erfordern in der Regel eine 2-jährige kaufmännische Ausbildung‘. Dabei war den Tarifvertragsparteien klar, da es zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags keine 2-jährigen kaufmännischen Ausbildungen im Sinne des BBiG gab. Obwohl damals eine solche Ausbildung nicht existierte, gab und gibt es in den Betrieben kaufmännische Aufgaben dieses Anforderungsniveaus und Bewertungen in der Stufe B1.

Damit wird deutlich, dass der ERA-TV sich zwar an den Ausbildungsberufen orientiert, sich jedoch gleichzeitig offen gegenüber Veränderungen in der Ausbildungslandschaft zeigt. Neu entstehende oder geänderte Ausbildungen können im Einzelfall zur Veränderung der Anforderungen der betrieblichen Arbeitsaufgaben und damit zu anderen Bewertungen führen.

Wird bei unveränderter Arbeitsaufgabe die zugeordnete Ausbildung geändert oder kann eine neue Ausbildung unterhalb des bisher vorgesehenen Niveaus zugeordnet werden, so ist zu prüfen ob alle relevanten Inhalte abgedeckt sind (z.B. eine bisherige Zusatzausbildung wurde in eine Berufsausbildung integriert). In diesem Fall ist die Bewertung anzupassen.

Neue Technologien, Verfahren oder Prozesse erfordern die Überprüfung der Bewertung.

Anpassungsqualifizierung hat deshalb keine Auswirkungen auf die Arbeitsbewertung, wenn die Qualifizierungsinhalte dem aktuellen Niveau der bisher bewerteten Ausbildung entsprechen.

Siehe auch [„Anpassungsqualifikation“](#).

Die häufige betriebliche Praxis, für bestimmte Arbeitsaufgaben spezifische Ausbildungsgänge zu verlangen, ist bei der Arbeitsbewertung nicht zu berücksichtigen. Diese ist oftmals geprägt von der Arbeitsmarktsituation oder/und von Aspekten der Personalentwicklung. Bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe ist ausschließlich zu prüfen, welche Anforderungen zu erfüllen sind, um die Arbeitsaufgabe dauerhaft ausführen zu können, und welches Ausbildungsniveau dafür ausreichend ist.

Anlage 1 ERA-TV:

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.

Bezugspunkt für die Bewertung des notwendigen Ausbildungsniveaus ist auch hier, genau wie beim Anlernen, das in der Hauptschulausbildung mindestens vermittelte Wissen und Können (weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘). In den Stufendefinitionen sind Anforderungsniveaus üblicher Ausbildungen genannt.

Die Meisterausbildung ist z.B. der Stufe B3 zugeordnet. Dies entspricht einer 3- bis 3,5-jährigen Berufsausbildung zuzüglich einer i.d.R. 1-jährigen Vollzeitausbildung. Die zusätzlich benötigte Erfahrungszeit zwischen Berufsausbildung und Zusatzausbildung ist mit dieser Bewertungsstufe abgedeckt. Entsprechendes gilt für (Berufs-)Praktika z.B. bei Studiengängen.

Werden Ausbildungen in Teilzeit oder anderen Formen (z.B. Abendschule) durchgeführt, sind die entsprechenden Vollzeitäquivalente zu bilden. Soweit über die notwendige Aus- und Weiterbildungsdauer Vollzeitäquivalente von ca. 1 Jahr nicht erreicht werden, wird die Dauer beim Merkmal Erfahrung berücksichtigt.

Anlage 1 ERA-TV

Bei Stufe B1 und B2 wird eine auf einen Hauptschulabschluss aufbauende Berufsausbildung vorausgesetzt. Andere Ausbildungen mit erhöhten Zugangsvoraussetzungen werden entsprechend ihrer Wertigkeit zugeordnet.

Unabhängig von betrieblichen oder gesetzlichen Zugangsvoraussetzungen sind in der Regel 2-jährige Berufsausbildungen der Stufe B1 und alle 3- bis 3,5-jährigen Ausbildungen z.B. Industriekauffrau/-mann oder Fachinformatiker/-in, der Stufe B2 zuzuordnen. Ist für eine Ausbildung eine erhöhte Zugangsvoraussetzung mit einem höheren Bildungsabschluss, z.B. Realschulabschluss, gesetzlich gefordert, ist eine höhere Wertigkeit im Sinne der Arbeitsbewertung zu prüfen.

**Beispiel**

Die Ausbildung zum staatlich geprüften technischen Assistent für Informatik, für die gesetzlich ein mittlerer Bildungsabschluss verlangt wird, die jedoch nur 2 Jahre dauert. Auf Grund der erhöhten Zugangsvoraussetzung ist diese Ausbildung in der Stufe B2 einzuordnen.

Anlage 1 ERA-TV

Bewertet wird der jeweils aktuelle Inhalt beruflicher oder akademischer sowie betrieblicher Ausbildung, der notwendig ist, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen.

Durch diese Regelung wird gewährleistet, dass das Bewertungssystem auf sich ändernde Ausbildungen flexibel reagiert und zu inhaltlich aktuellen Bewertungsergebnissen führt. Die Veränderungen von Ausbildungen resultieren aus sich verändernden Anforderungen der Unternehmen an ausgebildete Fachkräfte und tragen so technologischen, organisatorischen und personellen Entwicklungen Rechnung. Diese Entwicklungen haben sich seit der Inkraftsetzung des ERA-TV deutlich beschleunigt.

Wie sich Wissen verändert

- Schon jetzt arbeiten 7 von 10 Beschäftigten im wissensintensiven Dienstleistungssektor.
- Die gefragtesten Jobs im Jahr 2020 gibt es heute noch gar nicht.
- Berufliches Fachwissen verliert nach 5 Jahren die Hälfte seiner Bedeutung.
- IT-Wissen ist bereits nach 1 Jahr nur noch die Hälfte wert.
- 80 % unserer Kompetenz erwerben wir außerhalb der Schule.

Auszug aus: WIFI-Magazin LENA – Juli 2014; <https://www.wifi.at> - Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich

Abbildung 8: Veränderung von Wissen im Zeitablauf

In Bezug auf die Bewertung von Arbeitsaufgaben die Berufsausbildung voraussetzen, ist Folgendes zu beachten:

- Die Kenntnis der aktuellen Ausbildungen mit deren Inhalten und Zeitbezügen ist Voraussetzung für die sachgerechte Bewertung im Merkmal Ausbildung.
- Bei der Bewertung der TNB bei Abschluss des ERA-TV im Jahre 2003 hat man sich zwar an Ausbildungsinhalten und Zeitbezügen der Ausbildungen, welche zu diesem Zeitpunkt in Anwendung waren, orientiert. Da es sich bei den tariflichen Niveaubeschreibungen aber nicht um konkrete Festschreibung von Tätigkeiten handelt, sind diese flexibel in Bezug auf sich verändernde Ausbildungsinhalte. Die tariflichen Niveaubispiele sind daher stets in Bezug auf das Wissen und Können auf diesem Stand zu interpretieren.

Nachfolgend werden die tariflich vereinbarten Ausbildungsstufen beschrieben.

Stufendefinitionen – Ausbildung

Stufe B1, 10 Punkte

Abgeschlossene, in der Regel zweijährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.

Die Stufe B1 ist mit einer i.d.R. 2-jährigen Ausbildungsdauer festgelegt. Die Akzeptanz der Bewertung von Aufgabeninhalten in der Stufe B1 wurde in den letzten Jahren durch neu geschaffene 2-jährige BBiG-Ausbildungen (z.B. Maschinen- und Anlagenführer) gefördert.

Beim Abschluss des ERA-TV im Jahre 2003 wurden die TNB 01.02.02.05 Rechnungsprüfer/-in 1, 02.01.01.05 Bestellsachbearbeiter/-in und 05.01.01.15 Bürokraft mit Stufe B1 bewertet, obwohl zu diesem Zeitpunkt keine entsprechenden 2-jährigen kaufmännischen Ausbildungen i. S. des BBiG existierten. Dies macht deutlich, dass es für die Bewertung von Aufgaben grundsätzlich nicht darauf ankommt, ob Ausbildungen tatsächlich existieren.

Relevant sind die Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe. Hierfür sind die entsprechenden notwendigen Ausbildungsinhalte und Zeitanteile zu ermitteln und entsprechend der Stufendefinition zu bewerten.

Stufe B2, 13 Punkte

Abgeschlossene, in der Regel drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.

Die Stufe B2 umfasst einen sehr breiten Bereich von Anforderungs- und Ausbildungsniveaus. Auf eine mögliche weitere Gliederung unterschiedlicher Ausbildungsniveaus wurde verzichtet. Die am häufigsten durchgeführten Ausbildungen sind von 3- bis 3,5-jähriger Dauer. Dies führt oft dazu, dass ohne detaillierte Prüfung der Wertigkeit die Arbeitsaufgabe fälschlicherweise mit B2 bewertet wird.

Stufe B3, 16 Punkte

Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. Meister-Ausbildung IHK).

Sofern die Anforderungen der Arbeitsaufgabe eine i.d.R. 1-jährige Vollzeitausbildung auf Basis einer meist 3- bis 3½-jährigen Berufsausbildung bedingen, wird die Stufe B3 bewertet. Bei der Stufe B3 ist insbesondere die Abgrenzung zur Erfahrung wichtig. In dieser Stufe sind zusätzlich vertiefte Kenntnisse erforderlich, die eindeutig und nachhaltig über das Niveau einer meist 3- bis 3½-jährigen Berufsausbildung hinausgehen, z.B. Industriekauffrau/-mann in Kombination mit der Zusatzausbildung Fachwirt Controlling.

Nicht gemeint ist das Erfordernis weiterer Kenntnisse auf gleichem Niveau, z.B. die Ergänzung einer Ausbildung zum Industriekauffrau/-mann um eine mehrtägige Weiterbildung zu den Besonderheiten des Stahleinkaufs. Diese zusätzlichen Kenntnisse werden im Merkmal Erfahrung berücksichtigt.

Häufig wird die Stufe B3 bewertet, wenn Anteile aus zwei verschiedenartigen einschlägigen Ausbildungen zur Aufgabenerfüllung notwendig sind. Dies kann z.B. im Vertrieb der Fall sein, wenn neben einer gewerblich technischen Ausbildung auch kaufmännische Inhalte mit einer Vollzeitausbildungsdauer von ca. 1 Jahr erforderlich sind.

Stufe B4, 19 Punkte

Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. staatlich geprüfter Techniker).

Sofern die Anforderungen der Arbeitsaufgabe eine i.d.R. 2-jährige Vollzeitausbildung auf Basis einer meist 3- bis 3,5-jährigen Berufsausbildung bedingen, wird die Stufe B4 vergeben.

Die Bewertung in der Stufe B4 verlangt eine höhere Anforderungsbreite (Vielfalt) z.B. technische/-r Betriebswirt/-in oder eine Vertiefung z.B. Maschinenbautechniker/-in an Wissen und Können.

Mit Hinweis auf den REFA-Techniker wurden auch die TNB 05.04.04.05. Fertigungsplaner/-in und 05.04.05.05. Arbeitsstudiumsachbearbeiter/-in mit B4 bewertet. Dies ergab sich daraus, dass die Ausbildung zum REFA-Techniker (zum Zeitpunkt der Erstellung der TNB) eine ‚allgemeine‘ Technikerausbildung voraussetzte. Der Bezug zu REFA sollte die zusätzlich zur Technikerausbildung geforderte arbeitswissenschaftliche Ausrichtung darstellen.

Stufe B5, 24 Punkte

Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.

Die Stufe B5 erfordert Kenntnisse, die neben dem umfangreichen Wissen entsprechend der Stufe B4 auch die Fähigkeiten zur Anwendung wissenschaftlicher Verfahren und Modelle voraussetzen, z.B. die Anwendung von Tools zur Simulation von Erstarrungsprozessen in Schmelzen oder die Finite-Elemente-Methode (FEM).

Dieser inhaltsbezogene Maßstab verändert sich auch durch die zwischenzeitlich geschaffenen Bachelor- und Masterausbildungen nicht. Bei ‚ERA‘ geht es stets um die Bewertung von Arbeitsaufgaben und nicht um Beschäftigte, die ‚irgendeine‘ Ausbildung absolviert haben.

Siehe auch [‚Bachelor- und Masterabschlüsse‘](#).

Die für die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe erforderlichen Zusatzausbildungen sind in dieser Stufe nicht mehr wertigkeitssteigernd, siehe TNB 05.04.04.10 Fertigungsplaner/-in 2 mit einer Weiterbildung zum/zur ‚REFA-Ingenieur/-in‘.

Stufe B6, 29 Punkte

Abgeschlossenes Universitätsstudium.

Über die Anwendung wissenschaftlicher Verfahren und Modelle der Stufe B5 hinaus setzt die Stufe B6 zusätzlich die Entwicklung solcher wissenschaftlicher Verfahren und Modelle voraus. Dabei muss die Aufgabe durch diese Entwicklungen geprägt sein.

Siehe auch [„Bachelor- und Masterabschlüsse“](#).

Die für die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe erforderlichen Zusatzausbildungen sind in dieser Stufe nicht mehr wertigkeitssteigernd. Dies gilt gleichermaßen für eine Promotion.

Darstellung zu den Zugangsvoraussetzungen

Die Stufen des Teilmerkmals Ausbildung berücksichtigen unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungen. Ein kurzer Überblick ist in der folgenden Abbildung 9 dargestellt.

Zugangs- voraussetzung zu	Berufsausbildung Studium	Zugangs- voraussetzung für	Zusätzliche Berufsausbildung	Stufe/Punkte
Hauptschulabschluss	Abgeschlossene, in der Regel 2-jährige Berufsausbildung i. S. des BBiG			B1 10 Punkte
Hauptschulabschluss	Abgeschlossene, i.d.R. 3- bis 3,5-jährige Berufsausbildung i. S. des BBiG			B2 13 Punkte
Hauptschulabschluss	Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG	Berufserfahrung, jedoch nicht zusätzlich bewertungsrelevant	und eine darauf aufbauende abgeschlossene i.d.R. 1-jährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. Meister-Ausbildung IHK).	B3 16 Punkte
Hauptschulabschluss	Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG	Berufserfahrung, jedoch nicht zusätzlich bewertungsrelevant	und eine darauf aufbauende abgeschlossene i.d.R. 2-jährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. staatlich geprüfter Techniker).	B4 19 Punkte
Fachhochschulreife	Abgeschlossenes Fachhochschulstudium		Nicht bewertungsrelevant	B5 24 Punkte
(Allgemeine) Hochschulreife	Abgeschlossenes Universitätsstudium		Nicht bewertungsrelevant	B6 29 Punkte

Abbildung 9: Überblick über die Zugangsvoraussetzungen zum Teilmerkmal Ausbildung

Erfahrung

Anlage 1 ERA-TV:

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.

Durch Erfahrung im hier definierten Sinne werden spezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Ausübung der Arbeitsaufgabe zusätzlich zur Ausbildung erforderlich sind, bewertet. Bei Erfahrung geht es maßgeblich um die Zeitdauer des erforderlichen Wissenszuwachses bzw. der Fertigkeiten nach der bewerteten Ausbildung und der Beherrschung der Arbeitsaufgabe mit tariflicher Bezugsleistung bei durchschnittlich geeigneten Beschäftigten. Hierbei muss begründet werden, welche Kenntnisse und Fertigkeiten und damit welcher Wissenszuwachs in diesem Merkmal abgebildet werden. Dieser Wissenszuwachs schließt notwendige Aus- und Weiterbildungen in Form von Vollzeitäquivalenten ein.

Dabei kann dieser tariflich definierte Wissenszuwachs, der z.B. einer Bewertung der Stufe E1 entspricht, durchaus auch über einen Zeitraum von mehr als 2 Jahren – bezeichnet als betriebliche Erfahrungszeit erlangt werden. Diese betriebliche Erfahrungszeit ist ähnlich wie beim Anlernen zu betrachten. Sie enthält Zeiteile, die keinen Wissenszuwachs beinhalten (z.B. operatives Wiederholen von Vorgängen). Dies wird durch ERA-TV § 11.3 Zusatzstufe unterstützt. Hier ist Betriebszugehörigkeit (betriebliche Erfahrungszeit) für die Bewertung explizit ausgeschlossen. Für die Arbeitsbewertung im Merkmal Erfahrung sind ausschließlich die Zeiten mit Wissenszuwachs relevant (Nettozeitbetrachtung).

Die Grafik stellt den Zusammenhang zwischen betrieblichen Zeitverläufen (x-Achse) und der in ERA-zu bewertenden Anlern- oder Erfahrungszeiten dar (y-Achse). Aufbauend auf dem mindestens vermittelten Wissen der Hauptschule (inkl. Alltagskompetenz; weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘) wird Wissen durch Anlernen (rot) oder, auf Basis einer Ausbildung, durch Erfahrung (braun) erworben. Damit erfolgt der Wissenszuwachs nicht ständig, sondern wird immer wieder durch Phasen der reinen Wissensanwendung unterbrochen. In der Arbeitsbewertung ist aber auf den reinen Wissenszuwachs (y-Achse) abzustellen. Bei der Einführung neuer Produkte bzw. Technologien kann sogar ein Ersatz des Wissens (Alt gegen Neu) notwendig werden.

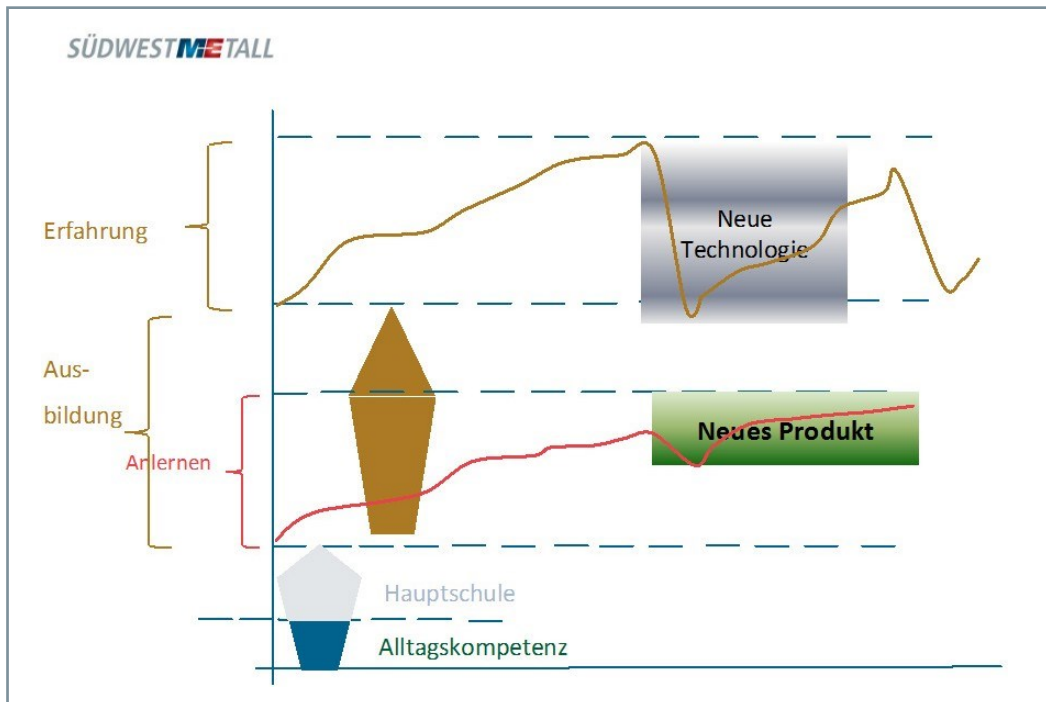


Abbildung 10: Wissenszuwachs im Zeitverlauf

Anlage 1 ERA-TV:

Protokollnotiz: Dabei ist die tatsächliche Dauer der Ausübung unerheblich.

Bei der Bestimmung der notwendigen Erfahrungsdauer ist die Zeit der individuellen Ausübung der Arbeitsaufgabe (Beschäftigungsjahre) irrelevant. Bewertet werden ausschließlich die für die aktuelle Arbeitsaufgabe benötigten Erfahrungszeiten (Wissenszuwachs).

Die IG Metall sieht dies ebenso und schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘: Seite 82: *Nicht gemeint ist die individuelle Dauer der Ausübung, in der eine mit der Arbeitsaufgabe beschäftigte Person im Betrieb Erfahrung erworben hat.*

Intensität und wirksame Arbeitsausführung, die sich durch langjährige Beschäftigung positiv entwickeln können, fließen ggf. in die Leistungsvergütung ein.

Siehe auch [„Beschäftigungs-/Tätigkeitsjahre“](#).

Stufendefinitionen – Erfahrung

Die Erfahrungsstufen sind als Jahreszeitspannen definiert. Je höher die Stufen, desto größer ist die dabei berücksichtigte Zeitspanne. Durch diese ‚groben‘ Zeitspannen ergeben sich bei betrieblichen Änderungen von Arbeitsaufgaben (Wegfall oder Hinzukommen von Verrichtungen/Teilaufgaben) vielfach keine Veränderungen bei der zu bewertenden Erfahrungsstufe.

Nachfolgend werden die Stufen des Merkmals Erfahrung aufgeführt.

Stufe E1, 1 Punkt bis zu einem Jahr

In den meisten TNBs wurde auf eine inhaltliche Begründung für die Stufe E1 verzichtet.

Die IG Metall schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 81: Die Tarifparteien haben sich darauf geeinigt, die Erfahrungsstufe 1 immer zu vergeben und auf eine Begründung zu verzichten, da Erfahrung immer notwendig ist.

Dennoch ist es empfehlenswert, eine Begründung auch für diese Stufe zu formulieren, um ggf. reproduzieren zu können, inwieweit diese Stufe ausgefüllt ist.

Stufe E2, 3 Punkte

mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren

Stufe E3, 5 Punkte

mehr als 2 Jahre bis zu 3 Jahren

Stufe E4, 8 Punkte

mehr als 3 Jahre bis zu 5 Jahren

Stufe E5, 10 Punkte mehr als 5 Jahre

Die Tarifvertragsparteien haben keine höhere Bewertungsstufe im Merkmal Erfahrung vorgesehen. Hier hat man berücksichtigt, dass Wissen im Zeitablauf veraltet. Über 5 Jahre hinaus ist Wissenszuwachs nicht mehr bewertungsrelevant.

Ergänzende Hinweise

Einleitung

Schon in der analytischen Arbeitsbewertung nach LGRTV I Nordwürttemberg/Nordbaden stellten ‚Kenntnisse‘, ‚Ausbildung‘ und ‚Erfahrung‘ einen wesentlichen Anteil der Arbeitsbewertung dar. Dies ist im ERA-TV vergleichbar und hier im Wissen und Können (nachfolgend W&K) mit den Bewertungsmerkmalen ‚Anlernen‘ oder ‚Ausbildung und Erfahrung‘ definiert.

In der Praxis bestehen immer wieder unterschiedliche Auffassungen über die tarifkonforme Bewertung betrieblicher Arbeitsaufgaben im W&K.

Tarifliche Definitionen zu Wissen und Können (Auszug aus Anlage 1 ERA-TV)

- Wissen und Können (W&K) 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.
- Für die Bewertung der Kenntnisse und des körperlichen Könnens bzw. der Fertigkeiten ist es unerheblich, auf welche Art und Weise diese erworben werden.
- Bezugspunkt der Bewertung ist das durch eine Hauptschulbildung mindestens vermittelte Wissen, welches üblicherweise bei durchschnittlich geeigneten Mitarbeitern vorausgesetzt werden kann.

Bezugspunkt der Bewertung

Ausgangsniveau für alle darauf aufbauenden Bewertungsstufen ist der jeweils gültige Bildungsplan der Hauptschule, seit 2012 abgebildet durch die Werkrealschulklasse 9. Dieser wird regelmäßig in aktueller Form durch das Kultusministerium des Landes Baden-Württemberg veröffentlicht. Weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘.

Damit wird der Maßstab des Bezugspunkts der Bewertung allgemeingültig definiert und entsprechend den zeitgemäßen Anforderungen dynamisiert (siehe auch Bezug zu aktuellen Ausbildungsinhalten).

Entsprechend richtet sich der Bezugspunkt der Bewertung nicht danach, welche Inhalte der Hauptschulausbildung tatsächlich vermittelt werden. Diese können auf Grund gesellschaftlicher Gegebenheiten, regionalen Verhältnissen und zeitlicher Entwicklungen unterschiedlich ausfallen. Die Hauptschulausbildung zielt unabhängig davon darauf ab, Grundfertigkeiten, insbesondere hinsichtlich sprachlicher und schriftlicher Ausdrucksfähigkeiten, Mathematik, elementarer Kenntnisse in Englisch, Wirtschaft, Technik und Informationstechnologie sowie auch kultureller und sozialer Kompetenzen zu vermitteln. Der Bildungsplan, aktuell der Werkrealschulklasse 9, bestimmt und konkretisiert den Bezugspunkt der Bewertung. Dieses Wissen und Können ist bei der Arbeitsbewertung somit vorauszusetzen. Dass die umfangreichen Inhalte des Bildungsplans der Werkrealschulklasse 9 vom Ministerium für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg nicht wirklichkeitsfremd sind, belegen Unterrichtsmaterial und Prüfungsaufgaben.

Weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘.



Beispiel Anlernbereich

Für die Bewertung einer anzulernenden Aufgabe wird demnach ein durchschnittlich geeigneter Beschäftigter vorausgesetzt, welcher über das Wissen der Hauptschulausbildung verfügt. Darauf aufbauend werden die betrieblich zu erwerbenden Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten bewertet. Dabei sind z.B. die im Unterrichtsplan aufgeführten Computerkenntnisse vorauszusetzen. In die Anlernzeit fließt demnach nur der Erwerb der zusätzlichen Kenntnisse über die im Betrieb eingesetzten Computerprogramme und Anwendungen ein.

Übersicht zu Wissen und Können

Die Abbildung zeigt den typischen Wissenserwerb in unserem Kulturkreis vor dem Hintergrund der tariflichen Definitionen.

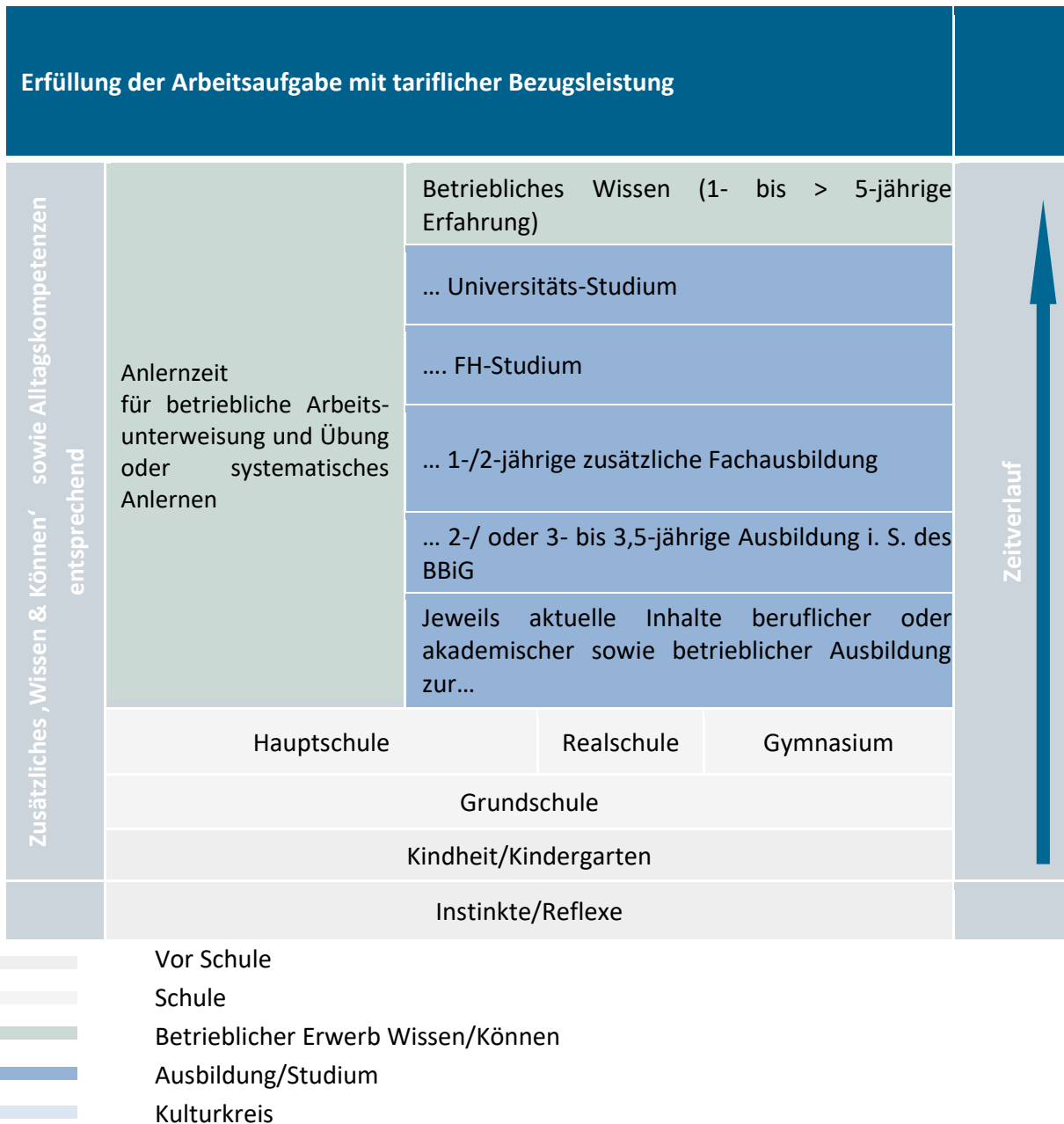


Abbildung 11: Ablauf des Erwerbs von Wissen und Können

Verhältnis von Wissen und Können zu Entgeltgruppen

Ergänzend zu den Bewertungen im Wissen und Können ergeben sich durch die weiteren Bewertungsmerkmale (Denken, Handlungsspielraum/ Verantwortung, Kommunikation und ggf. Mitarbeiterführung) z. T. sehr unterschiedliche Entgeltgruppen. Dies ist in den TNBs demonstriert, siehe nachfolgende Abbildung. Die TNBs beschreiben die Bewertungskonstellationen nicht abschließend, auch andere Bewertungen sind möglich z.B. B2 mit EG 6 oder B2 mit EG 13.

Allein aus der Bewertung des Merkmals Wissen und Können lässt sich keine Aussage zur endgültigen Entgeltgruppe treffen. Dies zeigen auch die Überschneidungen der Facharbeiter- mit den Meisterniveaus oder auch die der Techniker mit den Niveaus der Hochschulabschlüsse.

Anlernen/Ausbildung	Entgeltgruppe																	AB
Bewertungsstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
A1	3																	3
A2		4																4
A3		3	1	1														5
A4			1	5	2													8
A5					4	1												5
B1					1	5												6
B2							6	12	15	6	4	3						46
B3										2	1	1	2	2				8
B4											6	5	2	2	1			16
B5													1	2	7	6	3	19
B6																	2	2
Anzahl Beispiele	3	7	2	6	7	6	6	12	15	8	11	9	5	6	8	6	5	122

Abbildung 12: Verhältnis Bewertungsstufen W&K zu Entgeltgruppen (TNB)

Qualifikation und deren Anpassung

Maßstab für die Arbeitsbewertung ist gemäß ERA- TV der durchschnittlich geeignete Beschäftigte. Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass alle Mitarbeiter genau diesem Maßstab entsprechen. Dies zeigt sich in der Praxis, da Beschäftigte auch über- oder unterdurchschnittlich geeignet – manchmal sogar ungeeignet - sind. Überdurchschnittlich geeignete Beschäftigte machen vielleicht ‚Karriere‘, unterdurchschnittlich Geeignete müssen nachqualifiziert werden oder führen zukünftig nur Aufgaben eines niedrigeren Niveaus aus.

Aus der tariflichen Anwendung ergibt sich Folgendes:

‚Überqualifikation‘: W&K umfasst die Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die übertragene Arbeitsaufgabe zu erfüllen, d. h. nicht weniger als erforderlich, aber auch nicht mehr. Dadurch wird deutlich, dass individuelle ‚Überqualifizierung‘ tariflich nicht bewertungsrelevant ist.

Formale ‚Unterqualifikation‘: Für die Bewertung der Kenntnisse und des körperlichen Könnens bzw. der Fertigkeiten ist es unerheblich, auf welche Art und Weise diese erworben werden. Formale Unterqualifikation ist nie relevant für die Arbeitsbewertung, da die Arbeitsaufgabe und nicht die Qualifikation des Beschäftigten bewertet wird. Dies gilt gerade auch, wenn einem Beschäftigten formal ein Abschluss fehlt, er jedoch die übertragene Arbeitsaufgabe vollumfänglich ausführt.

Reale ‚Unterqualifikation‘ (des Beschäftigten): Dies ist keine Frage der Arbeitsbewertung, sondern der Stellenbesetzung. Darauf sollte mit Nachqualifizierung und/oder einem geänderten Zuschnitt der Arbeitsaufgabe reagiert werden.

Anpassungsqualifikation (Lebenslanges Lernen)

Der ‚technische Fortschritt‘ erfordert die entsprechende Anpassung der Qualifikation aller Beschäftigten. Der einmal erworbene formale Nachweis einer erforderlichen Qualifikation reicht nicht aus um die übertragene Arbeitsaufgabe auf Dauer zu erfüllen. Ebenso kann der technische Fortschritt eine Vereinfachung der Aufgaben (z.B. durch Softwareanwendungen) bewirken, die zur Folge hat, dass Aufgaben in einfachere Anforderungsniveaus ‚abwandern‘.

Damit wird deutlich, dass Wechselwirkungen im Bewertungsmerkmal W&K zwischen

- Anforderungen, die sich aus der jeweiligen Arbeitsaufgabe ergeben und
- den jeweils aktuellen Ausbildungsinhalten

bestehen und im Rahmen der Arbeitsbewertung zu beachten sind.

In Bezug auf die Stellenbesetzung ist die individuelle Eignung, Qualifikation und Lernbereitschaft des Beschäftigten relevant.

Erfahrungen bei der Einführung des Entgelttarifvertrages zeigen, dass es auf allen Qualifikationsniveaus eine hohe Fehlallokation von Qualifikationen der Beschäftigten gibt. So ist im Bereich der manuellen Serienmontage in der Regel keine Facharbeiterqualifikation erforderlich. Umgekehrt gibt es zunehmend Arbeitsfelder (z.B. kapitalintensive Fertigungsbereiche, Anlaufmanagement, Service, Auslaufmanagement, etc.) die neben einem hohen Praxisbezug eine breite Eingangsqualifikation in Form von Fachausbildungen voraussetzen, aber andererseits den Facharbeitern oft nicht offenstehen. Eine hohe Fehlallokation von Qualifikationen findet sich auch in Sachbearbeitungsfunktionen und bei Anforderungen auf akademischem Niveau. Dies führt zu hohen Personalkosten durch Fehleingruppierungen und blockiert die Entwicklung von Facharbeitern und anderen Fachkräften. Die dauerhaft bezahlte Überqualifikation hat Dequalifizierungseffekte zur Folge, die individuelle Entwicklungschancen behindern und volkswirtschaftliche Ressourcen verschwenden. Diese Situation wird wegen der demographischen Entwicklung tendenziell immer problematischer. Ursächlich für im vorstehenden Abschnitt aufgezeigte Fehlallokation ist in vielen Fällen, dass sich die Ausschreibung und Besetzung neuer Stellen nicht auf das Anforderungsprofil (der übertragenen Arbeitsaufgabe) bezieht. Stattdessen orientieren sich Unternehmen häufig an einer Wunschqualifikation des zukünftigen Stelleninhabers. Dabei wird oft der Überlegung gefolgt, dass eine höhere Qualifikation den Beschäftigten schneller und besser die Anforderungen erfüllen lassen.

Vielfach erwarten Beschäftigte, entsprechend ihrer individuellen Qualifikation vergütet zu werden. Sind dabei die übertragenen Aufgaben mit niedrigerem Anforderungsniveau tarifkonform bewertet, entsteht ein Spannungsfeld.

Löst ein Unternehmen dieses Spannungsfeld auf, in dem die Aufgaben falsch und zu hoch bewertet werden, werden neue, nicht tarifkonforme Maßstäbe etabliert, die entsprechende Kosten nach sich ziehen und Entgeltdiskussionen im Betrieb auslösen. Das vermeintlich gelöste Spannungsfeld wird damit auf andere Arbeitsaufgaben übertragen.

Berufserfahrung in Stellenbeschreibungen

Berufserfahrung, wie sie in Stellenbeschreibungen oft als Zugangsvoraussetzung gefordert wird, ist nicht mit der Erfahrung im Sinne der tariflichen Definition gleich zu setzen. Berufserfahrung wird u.a. betrieblich mit der Verweildauer der Ausführung einer Arbeitsaufgabe gleichgesetzt. Dies entspricht nicht der Definition des Teilmerkmals Erfahrung im Stufenwertzahlverfahren.

So kann eine mehrjährige Berufserfahrung innerhalb einer Arbeitsaufgabe mit einem Jahr Erfahrung (Wissenszuwachs) bewertet sein.

Unterschiedliche Auffassungen zur Bewertung von Wissen und Können

Beim Merkmal W&K können insbesondere nachfolgende Punkte zu unterschiedlichen Auffassungen bei der Bewertung führen:

Anlernstufen

Die tarifkonforme Anwendung der Definition des Merkmals ‚Anlernen‘ im ERA-TV führt zu Zeitbezügen, die in der betrieblichen Praxis zu erheblichen Abweichungen von den individuellen Einarbeitungszeiten führen können, siehe Erläuterungen zu den Stufendefinitionen – Anlernen.

Die Anlernzeit gem. ERA-TV Anlage 1 ist immer personenunabhängig und nur auf die Inhalte der Arbeitsaufgabe zu beziehen.

Besetzung von Aufgaben der Stufe A5

In der betrieblichen Praxis ist der Umfang der erforderlichen Wissensvermittlung mit dem Zeitbezug der Stufe A5 eher die Ausnahme. Der Zugang zu einer Arbeitsaufgabe der Bewertungsstufe A5 kann betrieblich aus zwei unterschiedlichen Richtungen erfolgen:

- Von unten nach oben: Gängig ist das ‚Heranwachsen‘ von einfachen zu umfangreichen Aufgaben auf das Niveau der Stufe A5. Diese Praxis wird von den Stelleninhabern i.d.R. positiv i. S. einer ‚Karriere‘ empfunden.
- Von oben nach unten: Ebenso gängig, jedoch häufig konfliktbehaftet, ist die Besetzung von Arbeitsaufgaben auf dem Niveau der Stufe A5 mit Beschäftigten, die eine fachnahe Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Besetzung von Aufgaben der Stufe B1 (i.d.R. 2-jährige Berufsausbildung)

Es gibt in der Praxis wenige Beschäftigte mit einer 2-jährigen Ausbildung, jedoch sind einige tarifliche Niveaubeispiele für betrieblich häufig vorkommende Arbeitsaufgaben, z.B. 08.01.01.15 Maschinenbediener/-in 2, 08.02.01.20 Einzelgerätemonteur/-in 1 und 05.01.01.15 Bürokraft, mit der Stufe B1 bewertet. Besetzt sind diese Aufgaben häufig mit Beschäftigten, die eine fachentsprechende 3- bis 3,5-jährige Ausbildung abgeschlossen haben. Dass diese Einstufung der Arbeitsaufgabe bei den betroffenen Beschäftigten auf Unverständnis stößt und damit Unzufriedenheit auslöst, ist nachvollziehbar.

Ingenieure und übertragene Arbeitsaufgaben

Nicht jeder Ingenieur - insbesondere beim Berufseinstieg - führt Arbeitsaufgaben aus, die dem Niveau der Stufe B5 entsprechen. Dies bedeutet, dass Aufgaben ausgeführt werden, die entsprechend der tariflichen Regeln z.B. mit der Stufe B4 bewertet sind. Der Wunsch nach einer tariflichen Einstufung, welche der individuellen Qualifikation entspricht, ist nachvollziehbar und erzeugt vielfach ein Spannungsfeld.

Fazit

Betriebliche Einstufungen auf Basis der tariflich festgelegten Wertigkeiten können bei Beschäftigten zu Unverständnis führen vor allem dann, wenn die individuelle Qualifikation eine höhere ist.

Denken

Anlage 1 ERA-TV:

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

Innerhalb dieser Definition ist die gesamte Bandbreite von Denkprozessen abgebildet, dabei geht es von einfachen Aufgaben bis hin zu Forschungsprozessen.

Denken umfasst mehrere unterschiedliche Aspekte:

- Zum einen die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen, die hinsichtlich ihrer Komplexität und Schwierigkeit der Verarbeitung in die Stufen D1 bis D3 differenziert werden können.
- Zum anderen tritt ab der Stufe D2 ein weiterer Aspekt hinzu: Lösungen im Rahmen von Lösungswegen und Lösungsmustern zu erarbeiten. Die beiden Aspekte können alternativ oder in Kombination auftreten, sind jedoch nicht additiv zu bewerten. Siehe TNB 05.03.07.15 Fahrer/-in (Bewertungsbegründung D2: Die Festlegung von Fahrtrouten erfordert die Anwendung standardisierter Lösungswege. Unterschiedliche Fahrsituationen erfordern teilweise die Aufnahme schwerer zu erfassender Informationen).
- Der dritte Aspekt bezieht sich ab der Stufe D5 auf Problemstellungen i. S. von höheren Anforderungen an den Denkprozess, die in 3 Stufen (Problemstellungen, neuartige Problemstellungen, neue, komplexe Problemstellungen) differenziert werden.

Anlage 1 ERA-TV:

Lösungsmuster sind gedanklich und/oder schriftlich vorhandene Strukturen zur Lösungsfindung, aus denen im Rahmen der Aufgabenstellung geeignete Lösungswege ausgewählt werden.

Lösungsmuster sind bestehende Strukturen/Schemata (z.B. umfangreiche Beschreibungen und Flussdiagramme, Regelungen, Standards, Set von Instrumenten), nach denen unter Abwägung verschiedener Aspekte und ggf. auch konkurrierender Ziele spezifische Aufgaben gelöst werden können. Die Lösung selbst gibt das Lösungsmuster aber nicht vor – nur einen möglichen Weg dorthin.

Anlage 1 ERA-TV:

Denken ist auch notwendig bei Arbeitsaufgaben, bei denen keine besonderen Kenntnisse/Erfahrungen erforderlich sind.

Dies besagt, dass unabhängig von den Anforderungen der Arbeitsaufgabe immer mindestens die Stufe D1 zu bewerten ist.

Anlage 1 ERA-TV:

Bewertet werden die Schwierigkeiten 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 mitberücksichtigt.

Die Wertigkeit des Merkmals Denken hängt bei der Arbeitsbewertung gem. ERA-TV von der Schwierigkeit und Komplexität bei der Lösung von Aufgaben und Problemen ab. Ebenso muss eine inhaltliche und zeitliche Prägung gegeben sein. Dabei ist wie oben aufgeführt zwischen den Aspekten Informationsaufnahme und -verarbeitung einerseits und der Anwendung, ggf. auch Entwicklung, von Lösungsmustern zu unterscheiden. Die Aufnahme und Verarbeitung von benötigten Informationen kann auch erhöhte Konzentration oder Anspannung erfordern. Ist z.B. bei Prüfaufgaben mit einem Blick zwischen gut und schlecht zu unterscheiden, kann eine solche Aufgabe durchaus durch ‚leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen bewältigt werden. Findet die gleiche Prüfaufgabe in einer Umgebung mit ablenkenden und störenden Reizen statt, so dass bewusst, intensiv und dauerhaft diese Reize gedanklich ausgeblendet werden müssen, ist dies ggf. höher zu bewerten. Die Belastungsbewertung solcher störenden Reize (z.B. durch Lärm) wird hiervon nicht berührt.

Im gleichen Sinn ist die ‚angespannte Bereitschaft für notwendiges Eingreifen und Handeln‘ zu betrachten (z.B. überwachende Prüfaufgabe, bei welcher zügig ein defektes Produkt von einem Förderband entnommen werden muss).

Stufendefinitionen – Denken

Vorbemerkung: Die Qualifikatoren zur Aufnahme und Verarbeitung von Informationen in den Stufen D1 bis D3 lauten ‚leicht‘, ‚schwerer‘ und ‚schwierige‘, eine Konkretisierung ist innerhalb der Stufendefinitionen nicht vereinbart. Diese ergibt sich im Kontext mit den Inhalten der TNB.

Siehe auch [,Qualifikatoren‘](#).

Stufe D1, 1 Punkt

Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern.

Für die Stufe D1 ist charakteristisch, dass die eingehenden Informationen unmittelbar verarbeitet und in Handeln umgesetzt werden können. Die Informationen sind eindeutig und selbsterklärend. Der Umfang der Informationsmenge spielt keine Rolle. Siehe TNB 07.04.02.05 Call-Center-Agent/in: Hierbei werden laufend Informationen verarbeitet, die jedoch nicht weiter interpretiert werden müssen. Die Stufe D1 ist in den TNBs mit den Anlernstufen A1 bis A4 vergeben worden.

Stufe D2, 3 Punkte

Aufgaben, die eine schwerer zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern oder Aufgaben, die es erfordern, standardisierte Lösungswege anzuwenden.

In der Stufe D2 werden Informationen nicht mehr in eindeutiger Art und Weise dargeboten, sondern müssen gegebenenfalls aus den Sachverhalten erschlossen/interpretiert werden. Aus der so verarbeiteten Information folgen jeweils eindeutige Handlungsweisen. In der Stufe D2 geht es somit darum, festgelegten Wegweisern zu folgen. Es gibt je nach Aufgabenstellung nur einen richtigen Lösungsweg. Den Lösungsweg zu finden, kann im Einzelnen durchaus umfangreich sein, wie etwa das Durchlaufen eines vielschichtigen Flussdiagramms mit eindeutigen Verzweigungsregeln.

Der Verwendungsbereich der Stufe D2 in den TNB reicht von der Anlernstufe A3 bis zur Ausbildungsstufe B2.

Stufe D3, 5 Punkte

Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende Lösungswege auszuwählen und anzuwenden.

Die schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen in der Stufe D3 meint, dass Informationen in der Regel erst aus vielfältigen Sachverhalten erschlossen werden müssen, bevor sie verarbeitet und in Handlungen umgesetzt werden können. In der Stufe D3 gibt es in der Regel mehrere Lösungswege, die zum Ziel führen. Hierbei muss der jeweils günstigste Lösungsweg auf der Basis verschiedener weiterer Informationen (z.B. der aktuellen Zielsetzung) ausgewählt werden. Typisch ist die Verknüpfung von verschiedenartigen Sachzusammenhängen, z.B. technische mit betriebswirtschaftlichen/logistischen Gesichtspunkten. Die Stufe D3 ist mit 37 Nennungen die am häufigsten verwendete Stufe in den TNBs.

Stufe D4, 8 Punkte

Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.

Typisch für die Stufe D4 sind schwierige Optimierungsaufgaben. Dabei stehen für jeden Einzelaspekt des Optimierungsproblems Lösungsmuster, d. h. ein Set von Instrumenten für die Problemlösung zur Verfügung. Diese sind jedoch auf vielfältige Art und Weise miteinander verknüpft und können den Problemlösungsprozess sowohl zeitlich wie inhaltlich beeinflussen. Typischerweise handelt es sich bei D4 nicht um die Lösung von Einzelproblemen, sondern um umfangreiche Aufgabenstellungen.

Dies wird demonstriert z.B. im siehe TNB 05.04.04.05 Fertigungsplaner/-in 1).

Die dort durchgeführten Ähnlichkeits- und Wiederholplanungen bauen auf bereits durchgeführten Planungen und auf der Übertragung der Erkenntnisse auf, welche bereits bei früheren Planungen gewonnen wurden. Dabei können auch neue Produkte geplant werden, bei welchen auf ähnliche Abläufe zurückgegriffen wird bzw. diese neu kombiniert werden.

Stufe D5, 12 Punkte

Problemstellungen, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster weiterzuentwickeln.

„Weiterentwicklung“ bedeutet in dieser Stufe, einen grundsätzlich entwickelten Sachverhalt auf hohem Niveau auszubauen, zu verbessern/vervollkommen, zu optimieren oder „neue“ Systeme auf Basis vorhandener Lösungsmuster, welche weiterentwickelt werden, entsprechend der aktuellen Anforderungen umzugestalten.

Im TNB 05.04.04.10 Fertigungsplaner/-in 2 werden „Neuplanungen“ ausgeführt, bei welchen bestehende Methoden oder Vorgehensweisen zur Lösung nicht ausreichend sind. wenn bei der Fertigungsplanung z.B. neue Verfahren eingesetzt werden müssen

Innerhalb der Definition „Lösungsmuster weiterentwickeln“ erscheint erstmals der Begriff ‚...entwickeln‘. Dies führt dazu, dass häufig die Stufe D5 bei der Bewertung gefordert wird, sobald Entwicklungsarbeiten jeglicher Art geleistet werden. Dies ist nicht zutreffend, siehe TNB 06.02.02.15 Hardwareentwickler/-in 3 „Entwickeln von HW-Modulen mit D4“. Details siehe auch im Abschnitt **„Entwickeln/Konstruieren/Forschen“**. Entsprechend der TNBs reicht es z.B. für die Aufgabe Qualitätsingenieur/-in zur Rechtfertigung der Stufe D5 nicht aus, Prüfpläne zu entwickeln, sondern es geht wie im TNB 05.04.07.10 Qualitätsingenieur/-in um die Entwicklung von Qualitätskonzepten und QM-Systemen. Bei diesen liegt ein größerer Umfang bzw. eine höhere fachliche Tiefe zugrunde.

Stufe D6, 16 Punkte

Neuartige Problemstellungen, die es erfordern, neue Lösungsmuster zu entwickeln.

D6 bezieht sich auf Aufgaben, die die Entwicklung von völlig neuen Herangehensweisen an Problemstellungen erfordern, z.B. entsprechend dem TNB 05.04.03.10 Fertigungsverfahrensentwickler/-in: *„Die Entwicklung neuer Fertigungsverfahren unter Berücksichtigung neuer Technologien, Materialien und Forschungsergebnisse, die Konzeption von Forschungsaufträgen sowie die Durchführung von Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen für neue Verfahren und Technologien unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Aspekten und Abhängigkeiten erfordern es, neue Lösungsmuster zu entwickeln“*. „Neu“ in Bezug auf Verfahren und Technologien sind nicht diejenigen, welche in aktuellen Ausbildungen/Fortbildungen/Studiengängen vermittelt/gelehrt werden bzw. am Markt verfügbar sind. Im Sinne des ERA-TV sind Technologien/Verfahren „neu“ für welche kein gesichertes Wissen (Literatur) vorliegt oder sich in Erprobung/ im Experimentierstatus befinden.

Stufe D7, 20 Punkte

Neue komplexe Problemstellungen, die innovatives Denken erfordern; längerfristige Entwicklungstrends sind zu berücksichtigen.

Hier geht um das Erschließen, Identifizieren und Lösen von Problemstellungen mit größerer zeitlicher Reichweite und erheblichen Unwägbarkeiten. Die Steigerung zur Stufe D6 liegt im gesteigerten Schwierigkeitsgrad der Problemstellung, soweit dies überhaupt noch dargestellt werden kann. Bereits in der Stufe D6 werden neue Verfahren unter Berücksichtigung neuer Technologien, Materialien und Forschungsergebnisse in Zusammenarbeit mit Forschungszentren entwickelt, siehe TNB 05.04.03.10 Fertigungsverfahrensentwickler/-in. Auf diesem Niveau sind selten tarifgebundene betriebliche Aufgaben zu identifizieren.

Die IG Metall schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 91: *Südwestmetall hat den Vorschlag gemacht, die obere Stufe bei den Bewertungsmerkmalen zu streichen, da sie in keinem Tarifbeispiel angesprochen wurde. Die IG Metall hat dies abgelehnt,*

denn es ist möglich, auch außerhalb des Spektrums der Tarifbeispiele je nach betrieblicher Arbeitsaufgabe Denken-Stufen zu vergeben.

Systematische Darstellung der Stufendefinition des Bewertungsmerkmals Denken

D	EG von bis	Basis	Niveau	Zu erfassende Aufnahme von Informationen	Verarbeitung von Informationen	Niveau	Lösungswege / Lösungsmuster
1	1-4	Einfache Aufgabe	leicht	02.03.01.05 Lagerist 05.01.01.05 Bürohilfe 05.03.07.10 Materialtransport. 06.04.01.05 Prüfer 07.04.02.05 Call-Center-Agent 08.02.01.05 Montierer 1 08.02.02.05 Montierer 08.06.01.15 Spritzlackierer 08.07.01.05 Schweißer 1	02.03.01.05 Lagerist 05.01.01.05 Bürohilfe 05.03.07.10 Materialtransport. 06.04.01.05 Prüfer 07.04.02.05 Call-Center-Agent 08.02.01.05 Montierer 1 08.02.02.05 Montierer 08.06.01.15 Spritzlackierer 08.07.01.05 Schweißer 1		
2	4-8	Aufgaben	schwer	05.03.07.15 Fahrer 08.01.01.10 Maschinenbed. 1 08.01.01.05 Maschinenbed. 2 08.01.02.10 Anlagenbediener 2 08.01.02.15 Anlagenführer 08.02.04.05 Anlagenbediener 08.06.01.15 Spritzlackierer	08.01.01.10 Maschinenbed. 1 08.01.01.05 Maschinenbed. 2 08.01.02.10 Anlagenbediener 2 08.01.02.15 Anlagenführer 08.08.07.01.20 Schweißer 4	standardisierte Lösungswege anwenden	05.03.07.15 Fahrer 02.01.01.05 Bestell-SB 02.01.01.10 Einkaufs-SB 07.01.01.05 Vertriebs-SB 07.05.01.05 Versand-FK 08.07.01.20 Schweißer 4
3	7-13	Aufgaben	schwierig	03.04.01.10 Entgeltabrechner 05.01.02.10 Sekretärin 2 06.02.01.10 Techn. Zeichner	03.04.01.10 Entgeltabrechner 05.01.02.10 Sekretärin 2 06.02.0.10 Techn. Zeichner	Aus bekannten Lösungsmustern zutreffende Lösungswege auswählen	02.01.01.20 Einkäufer 1 07.05.01.20 Versandleiter 03.02.01.05 Ausb.-Meister 1 08.04.01.10 Fert.-Meister 1 08.06.02.10 Vorarbeiter 02.02.03.10 Fert.-Steuerer 2
4	10-17	umfangreiche Aufgaben				bekannte Lösungsmuster kombinieren	07.01.01.20 Projektl. Vertrieb 02.01.01.25 Einkäufer 2 07.02.05.10 Geb.-bevollmäch. 03.01.01.20 Personalbetreuer 03.02.01.10 Ausb. Meister2 08.04.01.15 Fert.-Meister2 05.04.04.05 Fertigungsplaner 1 06.04.01.15 Versuchstechn. 05.03.03.15 Systemtechniker 06.01.02.05 Entw.-Techniker 06.02.01.20 Konstr.-Techn. 05.04.07.05 Qualit. Techniker
5	15-17	Problemstellungen				bekannte Lösungsmuster weiter entwickeln	06.02.01.30 Konstruktions-GL 07.06.01.15 Engineering-PL 04.01.02.15 Systemmanager 05.04.04.10 Fertigungsplaner 2 06.01.02.10 Entw.-Ing. 1 06.02.01.25 Konstr.-Ing. 05.04.07.10 Qualit.-Ing.
6	17	neuartige Problemstellungen				neue Lösungsmuster entwickeln	05.04.03.10 Fert.-Verf.-Entw. 06.01.02.15 Entw.-Ing. 2
7		Neue komplexe Problemstellungen				Innovatives Denken, längerfristige Entwicklungstrends berücksichtigen	Keine TNB

Abbildung 13: Schematische Darstellung Stufendefinition Denken

Handlungsspielraum/Verantwortung

Merkmaledefinition Handlungsspielraum/Verantwortung

Vorbemerkung: Der Sinn der Verantwortung im ‚ERA‘ ist ein völlig anderer, als in den alten Tarifverträgen. Der Handlungsspielraum bzw. die Freiheitsgrade bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe stehen im Vordergrund, nicht die ‚Verantwortung‘ im Sinne des ‚Einstehens‘, siehe auch [Verantwortung](#).

Anlage 1 ERA-TV:

Der Handlungsspielraum umfasst den Freiheitsgrad und die Verantwortung für den:

- **Tätigkeitsspielraum,**
- **Dispositionsspielraum und**
- **Entscheidungsspielraum.**

Der Handlungsspielraum verknüpft Freiheitsgrad und Verantwortung innerhalb der übertragenen Arbeitsaufgabe. Handeln im Sinne der übertragenden Arbeitsaufgabe heißt für das Handeln Verantwortung zu übernehmen. Die Folgen des Handelns (also auch mögliche Schadenshöhen) sind nicht relevant, da grundsätzlich von der richtigen (verantwortungsbewussten) Ausführung der Arbeit ausgegangen wird. Deshalb enthalten die Stufendefinitionen nicht explizit den Begriff Verantwortung.

Handlungsspielraum/Verantwortung liegt vor, wenn eine Entscheidung selbst und nicht von anderen getroffen wird, sie sich nicht zwangsweise aus einem Prozess ergibt und Einfluss auf das Arbeitsergebnis hat.

- Der Begriff **Tätigkeitsspielraum** beschreibt die Notwendigkeit, die Durchführung der Arbeit (teilweise) selbst zu bestimmen.
- **Dispositionsspielraum** meint dagegen, Entscheidungen über die zeitliche Abfolge treffen zu müssen, sowie Planungserfordernisse.
- Der **Entscheidungsspielraum** schließlich beinhaltet die Bewertung verschiedener Handlungsweisen bzw. Vorgehensweisen vor dem Hintergrund gegebener, aber unter Umständen wechselwirkender bzw. konkurrierender Zielkriterien (z.B. Kosten, Qualität, etc.).

Die IG Metall schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 65: *...Aus dem Handlungsspielraum resultiert die Verantwortung für die Erledigung der Arbeitsaufgabe. Nur wenn es bei der Arbeitsaufgabe Handlungsspielräume gibt, kann es auch Verantwortung geben. Das heißt, es wird nicht die mögliche Schadenshöhe bewertet, da die Beschäftigten vom Grundsatz hier ihre Arbeit korrekt abliefern müssen, sondern allein der Handlungsspielraum.*

Seite 96: *Mit dem Bewertungsmerkmal Handlungsspielraum/Verantwortung wird die Verantwortung, die sich aus dem Handlungsspielraum ergibt, bewertet. Da wo keine Handlungsspielräume vorhanden sind, kann es auch keine Verantwortung geben. Beim Bewertungsmerkmal Handlungsspielraum/Verantwortung wird davon ausgegangen, dass die Arbeit richtig ausgeführt wird, und deshalb wird folgerichtig bei der Bewertung nicht die mögliche Schadenshöhe berücksichtigt.*

Anlage 1 ERA-TV:

Bewertet werden der Freiheitsgrad und die Verantwortung bei:

- **der Durchführung der Arbeit,**
- **der Auswahl der erforderlichen Mittel oder**
- **den zu treffenden Entscheidungen.**



Beispiel

Allein die Prüfung einer Seilbahn oder von Aufzügen nach eindeutigen Vorschriften und vorgegebenen Prüfmitteln begründet keinen Handlungsspielraum. Handlungsspielraum haben allenfalls die Autoren/Entscheider der Prüfvorschriften.

Anlage 1 ERA-TV

Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, technische Sicherung und Art der Kontrolle den Handlungsspielraum/die Verantwortung begrenzen.

Der Handlungsspielraum wird begrenzt durch Vorgaben sowohl des Arbeitgebers (Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf), durch Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und sonstige Normen als auch durch die (beschränkten) Handlungsmöglichkeiten innerhalb der technischen Sachkunde und des Stands der Technik.

Insbesondere spielt der Handlungsspielraum für die Bewertung keine Rolle, wenn es lediglich um Handlungsalternativen geht, deren Auswahl aber keinen Einfluss auf das Arbeitsergebnis hat. Es handelt sich also um Entscheidungen, die für das Arbeitsergebnis irrelevant sind.



Beispiel

Ein Transporteur, der für einen vorgegebenen Zeitraum (z.B. für den Vormittag) eine Anzahl von Aufträgen (z.B. 5) erhält, hat den Spielraum zu Festlegung der Reihenfolge (z.B. 1, 2, 3, 4, 5 oder 5, 4, 3, 2, 1, oder 4, 1, 3, 5, 2). Dies hat jedoch keinen Einfluss auf das Arbeitsergebnis, da alle Aufträge bis zur Mittagspause abgearbeitet sein müssen. Ebenso muss eine inhaltliche und zeitliche Prägung der Arbeitsaufgabe durch Handlungsspielräume gegeben sein.

Die Möglichkeit, eine Arbeit nicht sachgerecht oder fehlerhaft auszuführen ist kein Handlungsspielraum im Sinne der Arbeitsbewertung. In gleicher Weise spielen Kriterien wie z.B. Anzahl der Mitarbeiter, Arbeitssicherheit, Schadenshäufigkeit, Schadensgeneigntheit, Schadenshöhe keine Rolle. Dies gilt grundsätzlich auch für die Größe der Kostenfolgen von Entscheidungen.

Siehe auch [„Verantwortung“](#).

Stufendefinitionen – Handlungsspielraum/Verantwortung

Stufe H1, 1 Punkt

Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.

Anweisungen können sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Sie können direkt an den Mitarbeiter gerichtet oder für jeden zugänglich (z.B. in Form von Aushängen, Einweisungen) sein. Auch betriebsübliche Handlungsweisen sind als Anweisungen zu verstehen (z.B. allgemeine Anweisungen zu Ordnung und Sauberkeit, Umgang mit IT-Systemen, Meldeverhalten). Anweisungen können spezifisch oder allgemeingültig sein.

Die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erfolgt mit Ausführungsspielräumen. Aus der Stufenbezeichnung lässt sich nicht ableiten, dass keinerlei Spielraum gegeben ist. Allerdings darf dieser keinen Einfluss auf das Arbeitsergebnis haben. So gesehen handelt es sich bei diesem Ausführungsspielraum um die Auswahl von für die Arbeitsbewertung nicht relevanter Alternativen.



Beispiele

- Montagetätigkeiten, bei denen die Reihenfolge der zu montierenden Teile gewählt werden kann. Da das Arbeitsergebnis jedoch feststeht, hat auch hier die Reihenfolge keinen Einfluss auf das Erzeugnis.
- Prüfaufgaben, hierbei fällen die Beschäftigten keine Entscheidung über eine Qualität, insofern stellen sie lediglich fest, ob das Prüfergebnis innerhalb der Toleranzen liegt. Die Reihenfolge der Prüfungen innerhalb eines Auftrages stellt ebenfalls keinen Handlungsspielraum dar.
- Im TNB 08.06.02.15 Anlagenbediener/-in (Bedienen von Anlagen der Foto-, Ätz- oder Ionenimplantations- und Diffusionstechnik): mit ‚Lose (...) auswählen‘: Hierdurch wird demonstriert, dass offensichtlich Spielräume gegeben sind, die dennoch mit der Stufe H1 bewertet sind.

Generell zu den Stufen H2 bis H4

Die Beschreibungen der Stufen H2 bis H4 (Arbeitsverrichtung, Teilaufgabe, Arbeitsaufgabe) steigern sich im Grad der Eigenständigkeit. Es ist nicht so, dass je nach Größe der Gesamtaufgabe ganz unterschiedliche Schwierigkeitsgrade von Teilaufgaben oder Arbeitsverrichtungen zu gleichen Bewertungen führen. Vielmehr orientieren sich die in den Stufenbeschreibungen verwendeten Begriffe an alltagssprachlichen Bedeutungen und versuchen ein Maß für die Schwierigkeit der Aufgabenteile anzugeben, bei denen Handlungsspielraum besteht.

Die Teilaufgabe eines Konstrukteurs kann z.B. ‚Detailkonstruktion‘ sein, eine Arbeitsverrichtung ‚Bemaßungen‘. Demgegenüber ist eine Teilaufgabe eines Maschinenbedieners z.B. ‚Einlegen von Teilen‘.

Entscheidend für die Bewertung einer Aufgabe ist die Gesamtbetrachtung des Anforderungsniveaus im Vergleich zu den Tarifbeispielen. In den Tarifbeispielen sind Teilaufgaben typischerweise die Unterpunkte in der Beschreibung der Arbeitsaufgabe.

Stufe H2, 3 Punkte

Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).

Handlungsspielraum auf der Stufe H2 ist im Anlernbereich sowie bei gängiger, standardisierter Fach- und Sachbearbeitung typisch. Der Handlungsspielraum ist hierbei weitgehend durch betriebliche oder andere Regelungen (z.B. Normen, Gesetze) begrenzt. Dies ergibt sich dadurch, dass dieser nicht bei einer Teilaufgabe selbst, sondern nur bei einzelnen Arbeitsverrichtungen vorliegt. Arbeitsverrichtungen sind definiert als Arbeitsstufen im Sinne von Unterelementen einer Teilaufgabe. Aufgezeigt wird dies in den TNBs unter anderem beim 02.03.01.15 Lagerverwalter/-in mit ‚Verwalten der Lagerbestände‘ und bei 01.06.01.05 Kaufmann/-frau-1 mit ‚der Feststellung und Aufarbeitung von Unstimmigkeiten‘.

Stufe H3, 5 Punkte

Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).

H3 bedeutet Handlungsspielraum bei mehreren Teilaufgaben, d. h. nicht nur bei einer Teilaufgabe. Voraussetzung ist, dass die Arbeitsaufgabe umfangreichere Entscheidungen verlangt. Typischerweise werden Arbeitsaufgaben mit H3 bewertet, bei denen die Arbeitsdurchführung im Rahmen der betrieblichen Organisation selbst geplant und organisiert wird. Demonstriert wird dies in den TNBs unter anderem beim 08.02.01.20 Einzelgerätemonteur/-in 1, mit ‚Arbeitsablauf (...) sowie Verkabelung/Verrohrung festlegen‘ beim 07.06.02.10 Anlagenelektroniker/-in 1 mit ‚Festlegen der Montage – und Prüfabläufe‘ und beim 06.01.02.05 Entwicklungstechniker/-in mit ‚der Koordination und Durchführung der Entwicklungsaufgaben‘.

Stufe H4, 7 Punkte

Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.

In der Stufe H4 muss die Arbeitsaufgabe insgesamt Handlungsspielraum erfordern. Dies bedeutet insbesondere, dass Handlungsspielraum bei allen Teilaufgaben gegeben ist. Voraussetzung ist, dass die Arbeitsaufgabe umfassende Entscheidungen verlangt. Typischerweise erfolgt eine Bewertung von Arbeitsaufgaben mit H4, bei denen die Arbeitsdurchführung im Rahmen der betrieblichen Organisation auch für andere Aufgaben geplant und organisiert wird. In der Stufe H4 wird dies anhand der umfassenden Zuständigkeiten der Betriebshandwerker aufgezeigt z.B. 05.03.05.15 Systemmechaniker/-in bzw. 05.03.06.10/15 Betriebselektriker/-in 2/3. Diese arbeiten üblicherweise nicht nach vorhandenen Arbeitsplänen, sondern müssen situationsbezogen reagieren. Dabei können sie auf Basis eigener Beurteilungen und Entscheidungen in Betriebsabläufe eingreifen (z.B. Stillsetzen oder temporärer Weiterbetrieb einer Anlage). Eine ebenso umfassende Zuständigkeit zeigt sich bei

den TNB 05.04.07.10 Qualitätsingenieur/in mit ‚Entwickeln und Umsetzen von Qualitätskonzepten‘ sowie bei 06.02.02.15 Elektronikentwickler/-in Hardware 3 mit ‚Entwickeln von Modulen (...)‘.

Stufe H5, 9 Punkte

Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.

Die Stufe H5 stellt das höchste Niveau des Handlungsspielraums innerhalb einer einzelnen Arbeitsaufgabe dar (in Abgrenzung zu einem Aufgabengebiet in H6 – siehe unten). Die Aufgabenerfüllung in der Stufe H5 findet im Rahmen allgemeiner Vorgaben statt.

Typisch hierfür sind Entwicklungs- und Planungsaufgaben für Systeme. Erweiterter Handlungsspielraum bedeutet, dass zum Beispiel die Ausführung der Arbeitsaufgabe, die Koordination der Schnittstellen, die Wahl der Arbeitsmittel, die Entscheidung über Eigen- oder Fremdfertigung entsprechend der konkurrierenden Ziele durch den Beschäftigten zu entscheiden sind. In diesem Sinne sind keine eindeutigen Handlungswege und Auswahlmöglichkeiten vorgegeben. Prägend für die Arbeitsaufgabe ist es, dass Handlungswege und Handlungsmöglichkeiten jeweils situationsbezogen entsprechend der allgemeinen Vorgaben gewählt werden. Demonstriert wird dies bei 04.02.01.20 Softwareentwickler/-in 2 mit ‚Festlegung des Aufbaus des Gesamtsystems‘, bei 06.02.03.20 Produktsoftwareentwickler/-in 4 mit ‚Entwickeln (...) von Softwaresystemen‘, sowie bei 05.04.03.10 Fertigungsverfahrensentwickler/-in mit ‚das Entwickeln und Einführen von neuen Verfahren und Technologien‘.

Stufe H6, 11 Punkte

Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit Handlungsspielraum für ein Aufgabengebiet. Zur Aufgabendurchführung ist der selbstständige Einsatz bekannter Methoden und Hilfsmittel erforderlich.

Das entscheidende Kriterium für Anforderungen der Stufe H6 ist, dass sich die Arbeitsaufgabe auf eine umfassende Zuständigkeit für ein Aufgabengebiet bezieht und nicht mehr auf eine einzelne Arbeitsaufgabe beschränkt. Der Begriff des Aufgabengebietes ist im Stufenwertzahlverfahren nicht definiert, sondern wurde als Steigerungsform der Arbeitsaufgabe verwendet und ist in TNBs demonstriert. Für diese Arbeitsaufgaben erfolgt die Beauftragung üblicherweise im Rahmen von Zielvorgaben. Zielvorgaben werden unter Berücksichtigung konkurrierender und somit ganzheitlich zu optimierender Bedingungen (z.B. Kosten, Qualität, Termine, Personalressourcen, etc.) erfüllt. Typisch aufgezeigt wird dies bei 06.01.02.15 Entwicklungsingenieur/-in 2 mit ‚Abwicklung des Entwicklungsauftrages‘, sowie bei 07.06.01.15 Engineeringprojektleiter/-in mit ‚verantwortlicher Abwicklung umfangreicher Engineering Projekte‘.

Stufe H7, 14 Punkte

Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes Aufgabengebiet.

Bewertungssteigernd gegenüber der Stufe H6 bezieht sich H7 auf ein komplexes Aufgabengebiet (Begriff ‚Aufgabengebiet‘ siehe Stufe H6) bei erweitertem Handlungsspielraum. Komplex ist ein Aufgabengebiet dann, wenn es nicht vollständig determiniert ist, d. h. nicht klar umrissene Grenzen und Aufgaben hat sowie Unwägbarkeiten im Zeitablauf aufweist. Das Aufgabengebiet ergibt sich daraus, dass bestimmte Zuständigkeiten aus den Zielvorgaben abzuleiten sind. Alles, was zur Realisierung dieser Vorgaben erforderlich ist, gehört zum Aufgabengebiet. Der erweiterte Handlungsspielraum bezieht sich demzufolge darauf, dass die Ausgestaltung des Aufgabengebietes Teil der Arbeitsaufgabe ist. Es gehören also insbesondere strategische Funktionen zur Arbeitsaufgabe. So werden im TNB 06.02.01.30 Konstruktionsgruppenleiter/-in die Kunden- und Vertriebsanforderungen analysiert und hieraus Planungen für die Weiterentwicklung des Produktspektrums abgeleitet. Anschließend werden die entsprechenden Planungen umgesetzt und die Ergebnisse überwacht.

Stufe H8, 17 Punkte

Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Zielen mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabengebiet.

Bewertungssteigernd gegenüber der Stufe H7 bezieht sich H8 auf ein umfangreiches Aufgabengebiet (Begriff ‚Aufgabengebiet‘ siehe Stufe H6) bei weitgehendem Handlungsspielraum. Ziele sind nur allgemein formuliert. Die Stufe H8 ist innerhalb der TNB nicht vergeben.

Kommunikation

Anlage 1 ERA-TV

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.

Generell geht es nur um Kommunikation, die zur Ausführung der Arbeitsaufgabe erforderlich ist. Die vielfältige sonstige Kommunikation im Unternehmen, die zur Herstellung einer Unternehmensidentität, der Förderung des Betriebsklimas, der Pflege von Kommunikationsbeziehungen etc. erforderlich und oft wünschenswert ist, ist nicht bewertungsrelevant. Ebenfalls nicht bewertet wird die Interessenvertretung als Betriebsrat oder ‚in eigener Sache‘, z.B. im Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Nicht gemeint ist die zur Mitarbeiterführung (siehe Merkmal F) notwendige Kommunikation.

Auch zur Mitarbeiterführung ist Kommunikation notwendig. Diese Kommunikation ist bei der Bewertung der Merkmale Kommunikation und Mitarbeiterführung voneinander abzugrenzen. Da die Mitarbeiterführung sowohl die personelle wie fachliche Weisungsbefugnis beinhaltet, sind alle Kommunikationsprozesse im Zusammenhang mit Mitarbeiterführung, die entweder der fachlichen Anleitung und Unterweisung dienen oder aber der Förderung, Betreuung und Beurteilung, nicht im Rahmen des Merkmals Kommunikation zu berücksichtigen. Bei Führungsaufgaben ist bei der Bewertung des Merkmals Kommunikation jene Kommunikation zu bewerten, die vorliegen würde, wenn nicht ‚geführt‘ würde.

Bewertet wird der Grad der Kommunikationsanforderungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe.

Für die Bewertung sind der Austausch von Informationen und die erforderliche Abstimmung mit vor- und nachgelagerten (internen) sowie externen Stellen im Rahmen der Erfüllung der Arbeitsaufgabe relevant. Dabei ist zu beachten, dass es nicht auf das ‚wie viel‘ und ‚mit wem‘ der Kommunikation ankommt, sondern auf den Grad der Kommunikationsanforderung und in welchem Umfang Interessen vertreten werden.

Keinen Einfluss auf die Bewertung hat die hierarchische Position interner/externer Kommunikationspartner. Der inhaltliche und zeitliche Anteil der Kommunikation muss die Aufgabe ‚prägen‘ um im Rahmen der Bewertung berücksichtigt zu werden.

Die IG Metall schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 99: *Bewertet wird nicht der Umfang der notwendigen Kommunikation, sondern der Grad der Kommunikationsanforderungen.*

Stufendefinition – Kommunikation

Stufe K1, 1 Punkt

Informationseinholung und -weitergabe zur Erledigung der Arbeitsaufgabe (z.B. Auftrag entgegennehmen und abmelden, auftretende Abweichungen melden).

Die Stufe K1 bezieht sich auf Informationsaustausch jeglicher Art als Grundlage für das eigene Handeln sowie das Handeln anderer Personen – unabhängig davon ob dies z.B. Kollegen, Vorgesetzte oder Externe wie Kunden oder Lieferanten sind. Dabei kommt es nicht auf die Menge der ausgetauschten Informationen an (siehe TNB 07.04.02.05 Call-Center-Agent/-in). Dazu gehört auch das Nachfassen bei nicht eindeutiger Information. Mögliche Schwierigkeiten bei der Aufnahme und Verarbeitung von Informationen, werden beim Bewertungsmerkmal Denken berücksichtigt.

In den weiteren Stufen **K2 bis K6** geht es um die Intensität von Einigungsprozessen und Kommunikationsformen. Dabei ist es das Ziel, eine Entscheidungsgrundlage für das weitere Handeln zu schaffen.

Stufe K2, 3 Punkte

Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen durchsprechen und abstimmen).

In Stufe K2 ist es erforderlich, ein gemeinsames Verständnis der Problemsituation herzustellen, indem zum Beispiel fehlende oder widersprüchliche Informationen abgeglichen werden. Es geht insofern um die Klärung der Ausgangssituation für das weitere Handeln. ‚Routinemäßig‘ bezieht sich auf die typischen Kommunikationsabläufe. Die einzelne Arbeitssituation kann aber durchaus ‚nicht routinemäßig‘ sein. Zum Beispiel sind Störungen bei Instandhalten sehr unterschiedlich und somit nicht routinemäßig. Die Kommunikationsabläufe im Zusammenhang mit Störungen sind wiederkehrend und damit wiederum routinemäßig (z.B. Abstimmungen bei der Festlegung von Art und Umfang der Störungsbeseitigung mit Produktion, Fachbereichen, Systemmechanikern, diversen Handwerkern, siehe TNB 05.03.05.10 Anlagenmechaniker/-in).

Stufe K3, 5 Punkte

Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen klären).

Im Gegensatz zur Stufe K2 sind bei der Stufe K3 die Kommunikationsabläufe nicht regelmäßig wiederkehrend, sondern unterschiedlich und in der Regel situationsbezogen. Die Voraussetzungen für die notwendige Abstimmung sind häufig verschieden.

Instandhalter (z.B. 05.03.06.10 Betriebselektriker/-in 2) sind in der Regel der Stufe K2 zugeordnet. Das TNB 05.03.06.15 Betriebselektriker/-in 3 jedoch, in dem größere Umbauten (z.B. Versetzungen oder Neuinstallation von Anlagen) organisiert werden, ist mit der Stufe K3 bewertet, da die erforderlichen Abstimmungsprozesse nicht routinemäßig wiederkehrend sind. Siehe auch TNB 02.02.01.10 Materialdisponent/-in beim ‚Beseitigen von Lieferengpässen‘ oder 06.01.02.10.

Entwicklungsingenieur/-in 1 bei der ‚ganzheitlichen Betreuung der Entwicklung‘ von Forschungsbeginn bis Serienauslauf auch mit Lieferanten und Fremdfirmen. Diese Aufgaben wurden (auch bei weiteren Ingenieur Tätigkeiten) mit der Stufe K3 bewertet.

Stufe K4, 7 Punkte Abstimmung und Koordinierung im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes bei gleicher Gesamtzielsetzung. Unterschiedliche Interessenlagen treten auf.

K4 ist einerseits die höchste Bewertung für betriebsinterne Kommunikation, da hierbei von einer gleichen Gesamtzielsetzung auszugehen ist. Innerhalb des Unternehmens können durchaus unterschiedliche Interessenlagen (z.B. Abteilungsinteressen) auftreten. Andererseits fallen auch externe Interessenvertretungen bei unterschiedlicher Gesamtzielsetzung noch in diese Stufe, sofern sie nicht das Niveau der Stufe K5 erreicht, siehe TNB 07.05.01.20 Versandleiter/-in. Insbesondere wenn Verhandlungen im Rahmen des gesamten Aufgabenkomplexes nicht erforderlich oder selten vorkommen, also zeitlich nicht prägend sind.

Für die Einstufung in K4 ist eine weitere Voraussetzung, dass die Interessenvertretung für einen größeren Bereich, einen sogenannten Aufgabenkomplex vorliegt. Der ‚Aufgabenkomplex‘ ist im Stufenwertzahlverfahren nicht definiert, sondern wurde als Steigerungsform der Arbeitsaufgabe verwendet und in den TNBs dokumentiert.

Zusammenfassend beinhaltet die Stufe K4 folgende Zugangsvoraussetzungen:

- Aufgabenkomplex bedeutet u. a., dass zur Aufgabendurchführung Abstimmung und Koordination mit verschiedenen Fachbereichen notwendig ist. Dies kommt typischerweise bei Leitungsfunktionen z.B. Abteilungs- oder Bereichsleitungen vor.
- Interessenvertretung gegenüber Anderen bei gleicher Gesamtzielsetzung. Dies sind häufig andere Abteilungen oder Betriebsräte, können aber auch externe Ansprechpartner sein.

Ergänzende Hinweise zur Interessenvertretung

In jeder Arbeitsaufgabe, unabhängig von deren Wertigkeit, sind bei der Erfüllung derselben immer die Interessen des Arbeitgebers zu vertreten. Dies ist Grundlage aller TNBs, also auch unterhalb der Stufe K4. So werden z.B. im TNB 02.01.01.10 Einkaufssachbearbeiter/-in innerhalb der Stufe K2 Preisgespräche mit dem Lieferanten geführt und somit die Unternehmensinteressen vertreten.

Stufe K5, 10 Punkte

Interessenvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex gegenüber Anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen (z.B. Gespräche Einkäufer mit Lieferant).

Mit K5 werden Aufgaben innerhalb eines übertragenen **Aufgabenkomplexes** (Begriff Aufgabenkomplex siehe Stufe K4) bewertet, die insgesamt durch unternehmensbezogene Interessenvertretung nach **außen** geprägt sind. Es treten regelmäßig unterschiedliche Zielsetzungen mit den Gesprächspartnern auf, diese müssen durch Verhandlungen zu einem Ergebnis geführt werden. Das Anforderungsniveau der Kommunikation ist auch durch die Symmetrie der Verhandlungsposition bestimmt. Ein Einkäufer, der die Preise diktieren kann, ist nicht in K5 zu bewerten. Der Verkäufer, der mit ihm verhandelt, dagegen schon, wenn die Voraussetzungen im Übrigen vorliegen.

Bei Kommunikationsbeziehungen mit externen Stellen ‚automatisch‘ eine Bewertung in der Stufe K5 vorzunehmen ist falsch (siehe TNB 02.01.01.10 Einkaufssachbearbeiter/-in in der Stufe K2 oder 07.05.01.05 Versandfachkraft in der Stufe K1).

Stufe K6, 13 Punkte

Verhandlungen von funktionsübergreifender Bedeutung mit Anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen.

Funktionsübergreifend bezeichnet die Interessenvertretung für mehrere unterschiedliche Unternehmensfunktionen (z.B. kaufmännisch/technisch/rechtlich). Die Stufe ist innerhalb der TNB nicht vergeben. Siehe auch [„Abstimmen/Verhandeln“](#).

Mitarbeiterführung

Anlage 1 ERA-TV:

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.

Mitarbeiterführung im Sinne des Tarifvertrags (Stufe F1 bis F5) liegt nur dann vor, wenn alle folgenden Voraussetzungen gegeben sind:

- Personelle Weisungsbefugnis
- Fachliche Weisungsbefugnis
- Zugeordnete Mitarbeiter

Ausnahme: ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis, siehe unten.

Personelle Weisungsbefugnis beinhaltet u.a. Themen wie Förderung, Betreuung, Beurteilung, Delegation, Integration, Motivation, Personalentwicklung, Informationsverhalten. Dies wird durch Hinweise innerhalb dieser Merkmaldefinition sowie durch die beispielhaften Kriterien des Bewertungsmerkmals ‚Führungsverhalten‘ der Anlage 4 ERA-TV zur tariflichen Leistungsbeurteilung aufgezeigt.

* siehe auch Erläuterungen zu „Weisungsbefugnis - personell - fachlich - ausgeprägt fachlich“

Fachliche Weisungsbefugnis bezieht sich auf das Erteilen von Anweisungen zur Art und Weise der Aufgabenerfüllung sowie das Einsetzen von Beschäftigten und Überwachen der Arbeitsergebnisse.

Die bewertungsrelevante Weisungsbefugnis bezieht sich dabei ausschließlich auf zugeordnete Beschäftigte, d. h. Anweisungen jedweder Art an Dritte (nicht zugeordnete Personen) werden nicht bewertet. Hierunter fallen Anweisungen/Aufträge an z .B. interne und externe Dienstleister, Einkäufer, Transporteure, Reparatere, Zeitarbeiter, neue Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten.

* siehe auch Erläuterungen zu „Weisungsbefugnis - personell - fachlich - ausgeprägt fachlich“

Zugeordnete Mitarbeiter sind im Rahmen der Organisation zugeordnete bzw. unterstellte Beschäftigte, ggf. auch aus anderen Bereichen. Für jene ist die Führungskraft i.d.R. disziplinarisch verantwortlich, dies ist jedoch keine zwingende Voraussetzung. Unter zugeordnete Mitarbeiter können im Rahmen der Ablauforganisation auch externe Beschäftigte fallen, sofern deren Zuordnung festgelegt ist.

Disziplinarische Zuordnung bedeutet über entsprechende disziplinarische Maßnahmen zu entscheiden oder zumindest mitzuentcheiden, z.B. Umsetzungen, Versetzungen, Arbeitszeitänderungen, Kündigungen, Einstellungen, Ermahnungen, Verwarnungen, Abmahnungen.

Eine disziplinarische Zuordnung ist für die Bewertung der Mitarbeiterführung im ERA-TV nicht zwingend erforderlich.

Anlage 1 ERA-TV

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.

Die Kommunikation im Rahmen der Mitarbeiterführung ist eindeutig abzugrenzen von den Kommunikationsprozessen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe, siehe auch Hinweise hierzu im Merkmal Kommunikation. ‚Mitarbeiterführung‘ bezieht sich i.d.R. auf personelle und gleichzeitig fachliche Weisungsbefugnis (siehe oben).

Fachliche Aufgaben wie Koordinieren, Einteilen, Einweisen, Beraten, Schulen, Unterstützen, Betreuen, Steuern, Zuweisen, Abstimmen etc. also z.B. die Erstellung von Urlaubsplänen sind keine Führung i. S. des Tarifvertrags, siehe auch [„Aufträge steuern/disponieren“](#) versus ‚Mitarbeiterführung‘.

Anlage 1 ERA-TV:**Bewertet werden bei Aufgaben mit Mitarbeiterführung:**

- die notwendige Ausprägung der Zusammenarbeit,
- die Anforderung an die Ausgestaltung des Führungsprozesses bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen.

Die **notwendige Ausprägung** ist ein Ausdruck der Intensität der Führungskommunikation, z.B. vom Erteilen von Anweisungen (F1) über das Erreichen eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses (F3) bis hin zum Erreichen von gemeinsamen, auf persönliche Überzeugung ausgerichteter Entwicklung von Zielen (F5).

Unterschiedliche Rahmenbedingungen sind in den Merkmalstufen definiert von

- konstant und überschaubar (F1),
- überschaubar (F2),
- sich ändernd und abschätzbar (F3),
- sich ändernd und schwerer abschätzbar (F4) bis hin zu
- sich ändernd, schwer abschätzbar und funktions- und/oder bereichsübergreifend (F5).

Die aufgeführten Kriterien sind kennzeichnend für die Führungssituation (den Führungsalltag). Zeitweise erhöhte Anforderungen sind nicht bewertungsrelevant.

Anlage 1 ERA-TV

Abweichend von der obigen Definition wird ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis mit der Stufe F1 bewertet, ohne dass gleichzeitig personelle Weisungsbefugnis vorliegt.

Ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis ohne gleichzeitige personelle Weisungsbefugnis ist die Ausnahme. In einigen TNB ist diese vom ‚Grundsatz‘ abweichende Regelung mit entsprechenden Aufgabeninhalten und Bewertungsbegründungen demonstriert.

* siehe auch Erläuterungen zu „Weisungsbefugnis - personell - fachlich - ausgeprägt fachlich“

Z.B. 07.01.01.20 Projektleiter/-in Vertrieb, EG17:

Die *fachliche Führung* der Projektmitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen *an zugeordnete Mitarbeiter im Rahmen der Zielsetzungen*.

Ist die Projektleitung eine reine Koordinationsaufgabe, ggf. auch in Zusammenarbeit mit anderen Stellen, ist es keine fachliche Führung im Sinne von F1.

In Abbildung 14 sind ausgewählte TNBs mit **fachlicher und gleichzeitig personeller** sowie **ausschließlich ausgeprägter fachlicher** Weisungsbefugnis mit der Bewertungsstufe F1 dargestellt.

Aus diesen tariflichen Regeln folgt

- personelle und gleichzeitig fachliche Weisungsbefugnis ist mindestens mit F1 zu bewerten.
- liegt eine **ausgeprägte** fachliche Weisungsbefugnis vor, wird diese mit F1 (und niemals höher) bewertet.

Die **ausgeprägte** fachliche Weisungsbefugnis ist beschränkt auf dauerhaft vorliegende anspruchsvolle Aufgaben im Projektumfeld.

Darüber hinaus gibt es in den Betrieben weitere Führungsaufgaben, die diese Anforderungen nicht erfüllen.

* siehe auch Erläuterungen zu „Weisungsbefugnis - personell - fachlich - ausgeprägt fachlich“

Anlage 1 ERA-TV

Bei Aufgaben ohne Mitarbeiterführung erfolgt keine Bewertung dieses Merkmals.

Somit ist Mitarbeiterführung das einzige Bewertungsmerkmal, welches ggf. nicht bewertet wird.

TNB	Beschreibung	Begründung zu ‚F‘	Führungsform
02.03.01.15 Lagerverwalter/-in, EG6	Anleiten und Unterweisen von Mitarbeitern mit geringerer Erfahrung bzw. Qualifikation. Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation einsetzen. Arbeitsausführung überwachen. Arbeitsergebnis prüfen. Einhaltung der Sicherheitsvorschriften sicherstellen. Die Mitarbeiter bei der Verbesserung ihrer Arbeitsprozesse unterstützen.	F1 Das Führen der Lagermitarbeiter beinhaltet das Erteilen von Anweisungen unter konstanten und überschaubaren Bedingungen.	Fachliche und personelle Weisungsbefugnis
05.03.05.15 Systemmechaniker/-in, EG12	Anleiten und Unterweisen von Mitarbeitern - ggf. auch von Mitarbeitern anderer Stellen - mit geringerer Erfahrung bzw. Qualifikation. Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation einsetzen. Arbeitsausführung überwachen. Arbeitsergebnis prüfen. Einhaltung der Sicherheitsvorschriften sicherstellen. Die Mitarbeiter bei der Verbesserung ihrer Arbeitsprozesse unterstützen.	F1 Das Führen der Mitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen unter konstanten, überschaubaren Rahmenbedingungen und Zielen.	Fachliche und personelle Weisungsbefugnis
08.04.01.05 Vorarbeiter/-in, EG11	Anleiten und Unterweisen von Mitarbeitern mit geringerer Erfahrung bzw. Qualifikation. Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation einsetzen. Arbeitsausführung überwachen. Arbeitsergebnis prüfen. Einhaltung der Sicherheitsvorschriften sicherstellen. Die Mitarbeiter bei der Verbesserung ihrer Arbeitsprozesse unterstützen.	F1 Das Führen der Mitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen unter konstanten, überschaubaren Rahmenbedingungen und Zielen.	Fachliche und personelle Weisungsbefugnis
06.02.03.25 Projektleiter/-in Produktentwicklung, EG16	Aufgaben im Rahmen der Zielsetzung und Aufgabenstellung festlegen und abstimmen. Mitarbeiter einsetzen und fachlich führen . Arbeitsergebnisse prüfen und besprechen. Die Mitarbeiter bei der Verbesserung der Arbeitsprozesse unterstützen.	F1 Das Führen der Mitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen im Rahmen der Zielsetzung.	Ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis
07.01.01.20 Projektleiter/-in Vertrieb, EG17	Mitarbeiter unter Beachtung von Eignung und Qualifikation als Projektbeteiligte auswählen und fachlich führen .	F1 Die fachliche Führung der Projektmitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen im Rahmen der Zielsetzungen.	Ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis
07.06.01.15 Engineeringprojektleiter/-in, EG17	Aufgaben im Rahmen der Zielsetzung und Aufgabenstellung festlegen und abstimmen. Mitarbeiter einsetzen. Arbeitsergebnisse prüfen und besprechen. Die Mitarbeiter bei der Verbesserung der Arbeitsprozesse unterstützen.	F1 Das Führen der Mitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen im Rahmen der Zielsetzung.	Ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis

Abbildung 14: Führung auf der Stufe F1

Stufendefinitionen – Führung

Stufe F1, 2 Punkte

Erteilen von Anweisungen unter konstanten und überschaubaren Rahmenbedingungen und Zielen.

Stufe F1 bezieht sich auf fachliche und gleichzeitig personelle Weisungsbefugnis unter überschaubaren Rahmenbedingungen. Typische Beispiele für Aufgaben dieser Art sind die TNB 08.04.01.05 Vorarbeiter/-in oder 02.03.01.15 Lagerverwalter/-in.

(Sonderfall: ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis - siehe oben)

Stufe F2, 3 Punkte

Erläuterung der Ziele und Abklärung der Aufgabenstellung mit Anhörung der Mitarbeiter. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind nach Art und Umfang überschaubar.

In der Stufe F2 müssen auf Grund der sich ändernden Rahmenbedingungen die Aufgabenstellungen immer wieder konkretisiert werden. Dies geschieht in Rücksprache mit den Beschäftigten, wobei die Ziele durch übergeordnete Stellen festgelegt sind. Die Mitarbeiterführung ist gekennzeichnet durch überschaubare Veränderungen, welche den Beschäftigten zu erläutern sind.

Der Inhalt der Stufe F1 ist inkludiert (Anleiten und Unterweisen, Einsatz entsprechend der Qualifikation, Überwachung der Arbeitsausführung, Prüfung des Arbeitsergebnisses, Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Unterstützung bei der Verbesserung der Arbeitsprozesse).

Stufe F3, 4 Punkte

Erreichung eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses zur Zielerreichung, auch bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind abschätzbar.

Typisch für die Stufe F3 sind anspruchsvolle Führungssituationen, bei welchen unterschiedliche Interessenlagen bei den zugeordneten Beschäftigten vorliegen und im Betriebsinteresse gelöst werden müssen.

Auf Grund der sich ändernden Rahmenbedingungen muss auch hier die Arbeitsaufgabe immer wieder neu definiert werden. Hierfür ist ein gemeinsames Aufgabenverständnis mit den zugewiesenen Beschäftigten anzustreben und deren Beiträge zur Zielerreichung zu vereinbaren. Die Mitarbeiterführung ist gekennzeichnet durch abschätzbare Veränderungen, welche mit den Beschäftigten bei unterschiedlichen Interessenlagen abgestimmt und umgesetzt werden.

Stufe F4, 5 Punkte

Gemeinsame Entwicklung von aufgaben-/bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwerer abschätzbar.

Wesentlich für die Stufe F4 ist, dass der Zielentwicklungsprozess über die Arbeitsaufgaben der zugeordneten Beschäftigten hinausgeht und bereichsbezogene unterschiedliche Interessen ausgeglichen werden müssen. Die Verfolgung dieser Ziele muss entsprechend den sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst werden. Da die Auswirkung der Änderung jeweils schwer abschätzbar ist, muss ein hohes gemeinsames Zielverständnis mit den Beschäftigten hergestellt werden.

Die Mitarbeiterführung ist gekennzeichnet durch schwer abschätzbare Veränderungen, bei welchen die verschiedenen Ziele mit den Beschäftigten bei unterschiedlichen Interessenlagen gemeinsam entwickelt und umgesetzt werden.

Stufe F5, 7 Punkte

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.

Die Stufe F5 ist insgesamt eine Steigerung der Stufe F4, wobei diese dadurch gekennzeichnet ist,

- dass unterschiedliche Interessenlagen häufiger auftreten,
- die Rahmenbedingungen schwer abschätzbar und funktions- und/oder bereichsübergreifend sind sowie
- die Planbarkeit der erforderlichen Korrekturmaßnahmen schwieriger ist.

Übersicht zum Merkmal Mitarbeiterführung

Abbildung 15 zeigt anhand ausgewählter TNBs die Abgrenzung der Stufe F1 (ausgeprägt fachliche bzw. personell und fachliche Führung) zu Aufgabeninhalten, welche zu keiner Bewertung im Merkmal Mitarbeiterführung führen.

Mitarbeiterführung i. S. d. ERA-TV		
Fachlich	Tarifliche Niveaubeispiele	Personell
ausgeprägt	3 TNB ‚Projektleiter‘ EG 16/17	keine
gegeben	Lagerverwalter/-in, EG 6	entsprechend F1
	Fertigungsmeister 1, Versandleiter/-in, EG 13	entsprechend F2
	Fertigungsmeister 2, Ausbildungsmeister/-in 2, EG 14	entsprechend F3
	Konstr.-Gruppenleiter/-in, EG 17	entsprechend F4
	Stufe 5 in TNB nicht besetzt	entsprechend F5
keine Mitarbeiterführung i. S. d. ERA-TV		
Fachlich, nicht ausgeprägt	Tarifliche Niveaubeispiele	Personell
Auszubildende/Praktikanten anleiten, einsetzen	Kaufmann/-frau 1, EG 9	keine
Mitarbeiter einweisen und unterstützen	Qualitätstechniker/-in, EG 11	keine
Mitarbeiter anleiten und schulen	Systemtechniker/-in, EG 12	keine
Informieren/schulen von Anwendern	Softwareentwickler/-in 1/2, EG 12/15	keine

Abbildung 15: Übersicht Mitarbeiterführung

Bedeutung der Mitarbeiterführung im ‚ERA‘

Anteil an der Gesamtwertigkeit

Im betrieblichen Alltag stellt das Führen von Beschäftigten ein wichtiges und häufig auch emotional besetztes Thema dar. Innerhalb des ERA-TV hat die Mitarbeiterführung jedoch eine geringe Bedeutung. Der Anteil der Punkte im Merkmal Mitarbeiterführung im Verhältnis zur Gesamtpunktzahl zwischen 3 % und 10 % verdeutlicht dies.

In der nachfolgenden Abbildung werden die Anteile der Punkte für Mitarbeiterführung innerhalb ausgewählter TNBs dargestellt. In der Spalte EG sind die Entgeltgruppen ohne/mit entsprechender Mitarbeiterführung abgebildet. Wird Führung übertragen (personell und fachlich) spielt die inhaltliche und zeitliche Prägung keine Rolle.

Durch die Bewertung von Mitarbeiterführung wird nicht zwingend eine höhere Entgeltgruppe erreicht. Auf Grund der Punktebündelung kann eine Arbeitsaufgabe mit und ohne Mitarbeiterführung in der gleichen Entgeltgruppe liegen. Von 16 TNBs, die mit der Stufe F1 bewertet sind, hat die Mitarbeiterführung bei 5 TNBs keine Auswirkung auf die Entgeltgruppe. Diese Auswertung der TNBs spiegelt jedoch nicht die Bedeutung der Mitarbeiterführung in den Betrieben wider.

Im Merkmal Mitarbeiterführung werden ausschließlich die zur Führung notwendigen Kommunikationsprozesse bewertet. Die Wertigkeit von Führungsaufgaben (und damit von Führung insgesamt) ergibt sich aus der ganzheitlichen Betrachtung der Arbeitsaufgabe. Die ggf. höheren Anforderungen können sich auch in den Merkmalen Wissen und Können, Handlungsspielraum und Kommunikation auswirken.

Siehe TNB 07.05.01.20 Versandleiter/-in:

Bewertungsbegründung für E4:

‚Das Leiten des Versandes, das Klären von schwierigen Sonder- und Problemfällen, das Festlegen und Optimieren von Verfahren und Methoden, das Disponieren von Sonderaufträgen sowie die Kenntnis der vielfältigen Bestimmungen erfordern eine Erfahrung von 3 bis 5 Jahren‘.

Bewertungsbegründung für H5:

‚Das Koordinieren und Steuern der Versandabwicklung, das Festlegen von Methoden und Verfahren sowie das Aushandeln von Rahmenverträgen und das Disponieren von Sonderaufträgen erfordern erweiterten Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe‘.

Bewertungsbegründung für K4:

„Die Leitung des Versandes erfordert Abstimmung mit internen und externen Stellen bei unterschiedlichen Interessenlagen“.

TNB-Nr.	Bezeichnung	„F“-Stufe	Punkte	Gesamt-Punkte	Anteil %	EG
02.03.01.15	Lagerverwalter/-in	1	2	20	10 (max.)	5/6
08.01.02.15	Anlagenführer/-in	1	2	29	7	8
08.04.01.05	Vorarbeiter/-in	1	2	40	5	10/11
07.01.01.20	Projektleiter/-in Vertrieb	1	2	65	3 (min.)	16/17
07.05.01.20	Versandleiter/-in	2	3	48	6	12/13

Abbildung 16: Anteil von Führung an der Gesamtwertigkeit

Darstellung typischer Arbeitsaufgaben und deren Einstufung

Darstellung typischer Arbeitsaufgaben und deren Einstufung

- Aus der Anwendung des Bewertungssystems lässt sich anhand typischer Arbeitsaufgaben eine Rangreihe ableiten. Dies wird in der folgenden Darstellung veranschaulicht. Zusätzlich sind zugehörige tarifliche Niveaubeispiele angegeben.
- Mit dieser Abbildung ist eine grobe Orientierung zur Einstufung möglich. Diese ersetzt jedoch nicht eine sorgfältig durchgeführte Einstufung anhand der betrieblichen Aufgabeninhalte unter Anwendung der tariflichen Einstufungsregeln.

Ranking typischer Arbeitsaufgaben <u>mit</u> Ausbildung und deren Einstufungen								
EG	Typische Arbeitsaufgaben	Pkt	B	E	D	H	K	F
17	Leiten eines Aufgabengebietes z.B. 06.02.01.30 Konstruktionsgruppenleiter/-in	72	5	5	5	7	4	4
17	Spezialaufgaben in Forschung und Entwicklung z.B. 06.01.02.15 Entwicklungsingenieur/-in 2, Fertigungsverfahrenentwickler/-in	71	6	4	6	6	4	
17	Leiten von sehr anspruchsvollen Projekten z.B. 07.01.01.20 Projektleiter -/in im Vertrieb	65	5	5	4	6	5	1
16	Höchstes Ingenieur-/Betriebswirtniveau, + Interessenvertretung z.B. 01.04.03.15 Controller/-in, 04.01.02.15 Systemmanager/-in, 05.04.04.10 Fertigungsplaner/-in 2	60	5	4	5	5	4	
15	Höchstes Ingenieur-/Betriebswirtniveau z.B. 06.02.01.25 Konstruktionsingenieur/-in, 04.02.01.20 Softwareentwickler/-in 2, 06.02.02.20 Elektronikentwickler/-in Hardware 4	55	5	3	5	5	3	
14	08.04.01.15 Fertigungsmeister/-in 2 auch Betriebs-, Fertigungs-, Produktionsleiter/-manager/-in	54	3	4	4	6	4	3
13	Gängiges Ingenieur-/Betriebswirtniveau z.B. 06.02.02.15 Elektronikentwickler/-in Hardware 3	49	5	3	4	4	3	
13	08.04.01.10 Fertigungsmeister/-in 1 Manager für Fertigungsprogramm, nicht -/aufträge	48	3	4	3	5	4	2
13	Oberes Techniker-/Betriebswirtniveau z.B. 05.04.04.05 Fertigungsplaner/-in 1, 06.02.01.22z Konstruktionstechniker/-in 2	47	4	4	4	4	3	
12	Instandhaltungsmeister/-in z.B. 05.03.05.20z Elektro-/Schlossermeister/-in, 03.05.05.25dl Küchenleiter/-in	45	3	3	3	5	4	2

Ranking typischer Arbeitsaufgaben <u>mit</u> Ausbildung und deren Einstufungen								
EG	Typische Arbeitsaufgaben	Pkt	B	E	D	H	K	F
12	Höchstes Facharbeiterniveau z.B. 05.03.06.15 Betriebselektriker/-in 3, 07.06.01.10 Betriebsmittel-Systemmechaniker/-in	45	2	5	4	4	3	1
12	Höheres Technikerniveau z.B. 07.06.01.10 Versuchs-/Systemtechniker., SW-Entwickler/-in 1, Fertigung-Verfahrensbetreuer/-in	44	4	3	4	4	3	
11	Gängiges Technikerniveau z.B. 06.01.02.05 Entwicklungs-, 06.02.01.20 Konstruktions- und 05.04.07.05 Qualitätstechniker/-in	42	4	3	4	3	3	
11	Fach-Vorarbeiter/-in (auch Schichtmeister) z.B. 08.04.01.05 Vorarbeiter/-in, 01.06.04.10z Teamleiter/-in	40	2	4	3	4	3	1
11	Spezielle/vielfältige Fach-/Sachbearbeitung mit MA-Führung z.B. 07.06.03.10 IBS-Spezialmonteur/-in	40	2	3	4	4	3	1
10	Spezielle/vielfältige Fach-/Sachbearbeitung z.B. 05.01.02.15 Leistungsassistent/-in	38	2	4	3	4	3	
9	Höheres Fach-/Sachbearbeiter-Niveau z.B. 07.02.05.05 Verkaufs-Sachbearbeiter/-in, 08.02.01.25 Einzelgerätemonteur/-in 2	33	2	3	3	3	3	
9	Fach-Vorarbeiter/-in z.B. 08.05.02.20 Anlagenführer/-in Gießen , 08.06.02.20 Vorarbeiter/-in Oberfläche Vorarbeiter/-innen mit F1 gibt es auch auf Anlernniveau, z.B. Lagerverwalter/-in	31	2	2	3	3	2	1
8	Gängiges Fach-/Sachbearbeiter-Niveau mit mehr Erfahrung z.B. 07.05.01.10 Versand-SB/-in, 07.06.01.05 Systemfachkraft	29	2	3	2	3	2	
7	Gängiges Fach-/Sachbearbeiter-Niveau z.B. 02.01.01.10 Einkaufs-/ 07.01.01.05 Vertriebssachbearbeiter/-in; 05.03.06.05 Betriebselektriker/-in 1	25	2	1	2	3	2	
6	Gängiges Niveau mit 2-jähriger kaufm./techn. Berufsausbildung z.B. 02.01.01.05 Bestell-Sachbearbeiter/-in, 05.01.01.15 Bürokraft, 08.01.01.15 Maschinenbediener/-in 2 (Auch häufiges Eingangsniveau mit 3- bis 3,5 jähriges Berufsausbildung.)	20	1	1	2	2	2	
5	Tarifliches Grundniveau mit Berufsausbildung z.B. 07.05.01.05 Versandfachkraft	18	1	1	2	2	1	

Abbildung 17: Ranking der TNB mit Ausbildung

Ranking typischer Arbeitsaufgaben ohne Ausbildung und deren Einstufungen

EG	Typische Arbeitsaufgaben	Pkt	A	D	H	K	F
6	Höheres Niveau, anspruchsvollere Arbeitsaufgaben mit Mitarbeiterführung z.B. 02.03.01.15 Lagerverwalter/-in	20	5	2	2	2	1
5	Höheres Niveau, anspruchsvollere Arbeitsaufgaben z.B. 05.03.07.15 Fahrer/-in, 08.01.02.10 Anlagenbediener/-in 2, 08.05.01.10 Anlagenbediener/-in Kernformen, 08.05.02.15 Gießer/-in 3, 03.03.02.05dl Rettungssanitäter/-in, 05.02.01.05dl Hausmeister/-in	18	5	2	2	2	
5	Höheres Niveau, anspruchsvollere Arbeitsaufgaben 07.04.02.10 Call-Center-Dispatcher/-in, 08.02.01.15 Montierer/-in 3, 03.05.04.15dl Kantinenorganisator/-in	16	4	2	2	2	
4	Gängiges Niveau, durchschnittliche Arbeitsaufgaben 08.01.01.10 Maschinenbediener/-in 1, 08.06.01.10 Pulverlackierer/-in, 05.02.02.10dl Werkschutz 2	14	4	2	2	1	
4	Gängiges Niveau, durchschnittliche Arbeitsaufgaben 08.02.04.05 Anlagenbediener/-in 1 Bestückung, 08.06.02.15 Anlagenbediener/-in (Operator)	12	4	2	1	1	
4	Gängiges Niveau, durchschnittliche Arbeitsaufgaben 08.06.01.05 Spritzlackierer/-in	12	4	1	2	1	
4	Gängiges Niveau, durchschnittliche Arbeitsaufgaben 03.05.05.10dl Küchenkraft 2	12	3	2	2	1	
4	Gängiges Niveau, durchschnittliche Arbeitsaufgaben 08.02.01.10 Montierer/-in 2	12	3	2	1	2	
3	Niedrigeres Niveau, einfachere Arbeitsaufgaben 08.01.02.05 Anlagenbediener/-in 1 Veredelung	10	4	1	1	1	
3	Niedrigeres Niveau, einfachere Arbeitsaufgaben 05.03.07.10 Materialtransporteur/-in	10	3	1	2	1	
2	Niedrigeres Niveau, einfachere Arbeitsaufgaben 02.03.01.05 Lagerist/-in, 06.04.01.05 Prüfer/-in, 08.05.02.05 Gießer/-in, 05.02.02.05dl Werkschutz 1	8	3	1	1	1	
2	Niedrigeres Niveau, einfachere Arbeitsaufgaben 05.01.01.05 Bürohilfe, 07.04.02.05 Call-Center-Agent/-in, 08.02.01.05 Montierer/-in 1, 08.02.03.05 Bestücker/-in, 03.05.04.05dl Kantinenhelfer/-in	7	2	1	1	1	
1	Niedrigeres Niveau, einfachere Arbeitsaufgaben oberhalb der Bezugsbasis (Ausgangsniveau) 08.01.01.05 Maschinenbeschicker/-in, 08.02.02.05 Montierer/-in Montagestationen, 08.07.01.05 Schweißer/-in 1, 03.05.05.05dl Küchenkraft 1	6	1	1	1	1	

<1	Sehr einfache / einfachste Arbeitsaufgaben, ggf. unterhalb der Bezugsbasis. Derzeit keine tariflichen Niveaubispiele vereinbart!	<6					
----	---	----	--	--	--	--	--

Abbildung 18: Ranking der TNB ohne Ausbildung

Hinweis: Bei keinem der tariflichen Niveaubispiele wurden die höchsten Merkmalstufen D7, H8 und K6 (sowie F5) bewertet. In den Tarifverhandlungen wurde zuerst das Stufenwertzahlverfahren mit allen darstellbaren Merkmalstufen konzipiert. Bei der Bewertung der TNBs wurden bei der Anwendung des Verfahrens diese höchsten Stufen nicht vergeben.

Glossar

Abstimmen/Verhandeln

„abstimmen“

1. beschließen, eine Abstimmung vornehmen, seine Stimme abgeben, seine Wahl treffen, stimmen, wählen; (*schweiz.*): abmehren, ausmehren; (*bildungsspr.*): votieren.
2. abgleichen, abstellen, angleichen, anpassen, ausrichten, einstellen, in Einklang bringen, richten, synchronisieren, timen; (*bildungsspr.*): koordinieren.

„verhandeln“

abhandeln, ausdiskutieren, sich auseinandersetzen, behandeln, beraten, bereden, besprechen, [durch]diskutieren, durchsprechen, erörtern, tagen, sich unterhalten, zur Sprache bringen; (*geh.*): Rat halten, sich unterreden; (*bildungsspr.*): debattieren, disputieren, konferieren; (*ugs.*): beschwatzen, durchkauen.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

„Abstimmen“ und „Verhandeln“ im Sprachgebrauch

Im Alltag finden Abstimmungen z.B. in der Familie („Holst du die Kinder, oder soll ich...“?) oder beim Einkaufen sowie auch Verhandlungen z.B. beim Autokauf häufig statt. Entsprechend findet im Sprachgebrauch in vielen Kommunikationsprozessen ein „Abstimmen“ statt.

Bei der Bewertung entsprechend des Stufenwertzahlverfahrens gemäß ERA-TV suggeriert diese Vorstellung von „abstimmen“ aufgrund der Stufendefinitionen mindestens eine Stufe K2. Die Wertigkeit der Stufe K2 ergibt sich jedoch nicht alleine aus diesem Begriff. Diese ergibt sich ausschließlich aus der Aufgabenbeschreibung.

Das „abstimmen“ mit Bezug zur Durchführung von Arbeitsaufgaben entspricht einem notwendigen besprechen bzw. verständigen über einen Sachverhalt – also dem zur weiteren Aufgabendurchführung zwingend notwendigen Herstellens eines gemeinsamen Verständnisses. Da somit nicht jede „Abstimmung“ innerhalb der TNBs zu der Stufe K2 führt, bedarf es einer Abgrenzung, zumal eine „Abstimmung“ auch in der Stufe K1 stattfinden kann.

Verwandte Begriffe innerhalb der TNBs im Zusammenhang mit „abstimmen“ von Sachverhalten sind: Abgleichen, abklären, akquirieren, austauschen (Informationen), besprechen, beraten, einholen (Informationen), einweisen, klären, melden, Rücksprache, unterstützen, veranlassen, vereinbaren, verhandeln, weiterleiten (Informationen), zusammenarbeiten.

„Abstimmen“ im Kontext der ERA-Arbeitsbewertung

Abstimmung beinhaltet das Auseinandersetzen mit anderen zu einem bestimmten Sachverhalt mit Rückwirkung entweder auf die eigene Arbeitsausführung/Aufgabenerfüllung oder die Arbeitsausführung/Aufgabenerfüllung anderer. Abstimmung bedeutet demzufolge inhaltlich mehr als nur die bloße formale Weitergabe oder Entgegennahme von Informationen oder Absprachen ohne Rückwirkungen auf Arbeitsausführungen/Aufgabenerfüllungen.

Abstimmung bedeutet die gemeinsame Koordination von Arbeitsausführungen/Aufgabenerfüllungen verschiedener Beschäftigter bzw. Bereiche, in Bezug auf (routinemäßige) Einzelfragen oder auch um unterschiedliche Interessenlagen und/oder Zielsetzungen, die sich aus den übertragenen Arbeitsaufgaben ergeben, in Einklang zu bringen.

Abstimmungserfordernisse müssen sich dabei nicht auf innerbetriebliche Abstimmungsprozesse beschränken, sondern können auch den außerbetrieblichen Bereich umfassen, z.B. im Rahmen außerbetrieblicher Inbetriebnahme- und Servicetätigkeiten, bei Kunden- und Lieferantenbeziehungen, bei Kontakten mit Behörden u. a. m.

Auch bei den Kommunikationsprozessen mit K1-Bewertung sind „Abstimmungen, Abgleichungen, Abklärungen“ durch Informationseinholung und -weitergabe zur eindeutigen Feststellung eines Sachverhalts zur Durchführung der Arbeitsaufgabe erforderlich. Nicht aus jedem Abstimmungsprozess sind gleich Verhandlungssituationen abzuleiten.

Wenn „Abstimmungen“ jedoch dauerhaft und nachhaltig „Verhandlungen“ beinhalten, können diese auf unterschiedlichen Niveaus der Stufen K1 bis K6 stattfinden.



Beispiele für „Abstimmen/Verhandeln“ innerhalb der TNBs

K1:

07.04.02.05 Call-Center-Agent/-in, EG2: Anrufe von Kunden (telefonische Störungsannahme) und Servicetechnikern entgegennehmen. Anrufer über weiteren Ablauf... informieren.

07.05.01.05 Versandfachkraft, EG5: Avisieren der Sendungen bei Speditionen. Abrufen von Frachtraum. ...das Abwickeln von Versandaufträgen erfordert Informationseinholung und -weitergabe.

06.04.01.05 Prüfer/-in, EG2: Bei der Auftragsannahme, der Meldung von Abweichungen und Störungen und der Weitergabe der Ergebnisse ist die Einhaltung und Weitergabe von Informationen erforderlich.

K2:

02.01.01.10 Einkaufssachbearbeiter/-in, EG7: ... Gespräche mit Lieferanten über Preisanpassungen führen, ggf. Preisanpassung vorschlagen.

07.01.01.05 Vertriebsfachbearbeiter/-in, EG7: Preisanpassungen bei Forderungen im Rahmen der Vorgaben gewähren. Terminabweichungen abstimmen. Den Kunden Alternativlösungen hinsichtlich fachlicher und terminlicher Art anbieten.

08.01.01.25 Großanlagenführer/-in, EG10: Maßnahmen zur Prozessoptimierung, Qualitätssicherung und Störungsbeseitigung erfordern Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen.

06.02.04.05 Technische(r) Assistent/-in, EG10: Die Absprache der allgemeinen Aufgabenstellung, die Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachabteilungen bei der Bearbeitung von verschiedenartigen, begrenzten F&E-Aufgaben, die Präsentation der Arbeitsergebnisse erfordern Abstimmung in routinemäßige Einzelfragen.

08.06.02.20 Vorarbeiter/-in Oberflächen, EG9: Technische und organisatorische Besonderheiten bzw. Probleme klären.

K3:

07.01.01.10 Projektsachbearbeiter/-in, EG11: Die Abklärung technischer Lösungen mit... Kunden... erfordert Abstimmung bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen.

07.02.05.05 Verkaufssachbearbeiter/-in, EG9: Verkaufsverhandlungen zusammen mit Vertretern führen. Verkaufsabschluss tätigen. ... die Verkaufsverhandlungen... erfordern Abstimmungen bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen über routinemäßige Einzelfragen hinaus.

06.02.03.20 Produktsoftware-Entwickler/-in 4, EG15: Das Abstimmen der Konzepte mit... Kunden, die Serien- und Kundenbetreuung, das Beraten und Schulen von Anwendern sowie die Unterstützung des Kundendienstes erfolgt bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen.

K4:

01.04.03.10 Bereichscontroller/-in, EG14: Die Abstimmung umfangreicher Planungen, die Koordination der Einführung neuer Verfahren und das Vertreten von Wirtschaftlichkeitsrechnungen sowie die Kostenumlage erfordern - bei gleicher Gesamtzielsetzung - Interessenvertretung bei unterschiedlichen Interessenlagen.

04.01.02.15 Systemmanager/-in, EG16: Das Erarbeiten und Realisieren der IT-Konzepte unter Berücksichtigung der Anforderungen der Bereiche und internen Fachstellen, das Verhandeln der Leistungsumfänge sowie die Beratung erfordern es, unterschiedliche Interessenlagen zusammenzuführen.

05.04.05.05 Arbeitsstudien-Sachbearbeiter/-in, EG12: Die Abklärungen im Zusammenhang mit der Überprüfung der Vorgaben (z.B. Zeiten, Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe) erfordern Abstimmungsprozesse bei unterschiedlichen Interessenlagen (z.B. Betriebsrat).

07.05.01.20 Versandleiter/-in, EG13: Die Leitung des Versandes erfordert Abstimmung mit internen und externen Stellen (Aushandeln von Rahmenverträgen mit Speditionen) bei unterschiedlichen Interessenlagen.

K5:

Der Hinweis in der Klammer bei der Definition der Merkmalstufe K5 ‚Gespräche Einkäufer mit Lieferant‘ verleitet zu der Annahme, dass jegliche Kommunikation mit externen Gesprächspartnern mit dieser Stufe zu bewerten sei. Dies ist jedoch falsch. In den TNBs wird mehrfach demonstriert, dass ‚Verhandeln‘ nicht zwingend zur Bewertung mit der Stufe K5 führt.

Ein ‚Verhandeln‘ ist immer mit einer aus dem Informationsaustausch gegebenen Entscheidung charakterisiert, welche die weitere Aufgabendurchführung prägt – dieses wird von K2 bis K6 abgestuft berücksichtigt. Nur wenn dieser Informationsaustausch auf dem Niveau der in der Definition der Stufe K5 (Interessenvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex) stattfindet und diese Verhandlungssituationen dauerhafter, prägender Bestandteil der Arbeitsaufgabe sind, ist die Arbeitsaufgabe mit K5 zu bewerten.

07.02.05.10 Gebietsbevollmächtigte/-r EG 16: Akquisition, Verkauf und Marktbearbeitung für komplexe Produkte (z.B. Fertigungsanlagen mit Sonderlösungen) erfordern die unternehmensbezogene Interessensvertretung für das Verkaufsgebiet bei unterschiedlichen Zielsetzungen.

Fazit

Bei der Begriffsverwendung ‚Abstimmen/Verhandeln‘ ist zwischen dem gängigen Sprachgebrauch und dem bewussten Einsatz zur Wertebestimmung innerhalb der Anlage 1 ERA-TV zu unterscheiden. Aus dem Begriff ‚abstimmen‘ an sich kann keine Wertigkeit abgeleitet werden. Die Wertigkeit der Begriffe ‚abstimmen‘ und ‚verhandeln‘ erschließt sich ausnahmslos im Kontext der Aufgabenbeschreibung und der Bewertungsbegründung der jeweiligen Niveaubispiele.

Abstraktion bei der Nutzung der Tarifbeispiele

Synonymwörterbuch

‚abstrakt‘

abgeleitet, abgezogen, abstrahierend, begrifflich, begriffsmäßig, theoretisch, unanschaulich; (*bildungsspr.*): induktiv.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

‚Abstrakte‘ Regeln

Einige tarifliche Regeln sind ‚abstrakt‘ und werden erst im Kontext mit anderen Regeln verständlich. Dies gilt auch für das Stufenwertzahlverfahren und die Anwendung der tariflichen Niveaubispiele.

Entsprechend müssen die Regeln zur Arbeitsbewertung im Gesamtkontext verstanden werden, um sie richtig im Sinne des Tarifvertrags in der betrieblichen Praxis anzuwenden. Dafür sind Kenntnisse des Stufenwertzahlverfahrens und der tariflichen Niveaubispiele erforderlich.

Bei der Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens ist es möglich, durch Abstraktion Tätigkeiten vergleichend zu bewerten, die auf den ersten Blick kaum oder keine Gemeinsamkeiten aufweisen. Das soll im Folgenden demonstriert werden:

Einkäufer/-in und Verkäufer/-in

In den TNBs ist demonstriert, dass das Ein- bzw. Verkaufen gleicher bzw. vergleichbarer Materialien/Teile/Produkte bei vergleichbaren Abläufen wertgleich ist.

02.01.01.10 Einkaufssachbearbeiter/-in versus

07.01.01.05 Vertriebsfachbearbeiter/-in, EG7

02.01.01.25 Einkäufer/-in 2 versus

07.02.05.10 Gebietsbevollmächtigte/r, EG16

Einkäufer/-in und Personalreferent/-in

Für Materialien/Teile und Personal bestehen i.d.R. die gleichen Beschaffungsprozesse:

Bedarfsanforderung bzw. Qualität abklären

Angebote einholen

Vorauswahl treffen

(Verhandlungs-/Bewerbungs-) Gespräche führen

Verträge erstellen und umsetzen

Durchführung überwachen/kontrollieren

02.01.01.20 Einkäufer/-in versus

03.01.01.18z Personalreferent/-in, EG13

Lagerist/-in versus Werkschutz 1

Die Eingangskontrolle für Materialien/Teile und Personen ist vergleichbar und wertgleich.

02.03.01.05 Lagerist/-in und 05.02.02.05dl Werkschutz 1, EG2

Hausmeister/-in versus Rettungssanitäter/-in

Auch bei diesen sehr unterschiedlichen Arbeitsaufgaben lässt sich die Wertigkeit von Tätigkeiten durch Abstraktion vergleichen. Sind diese beiden ‚Instandhalter/-setzer‘ in Bezug auf ihre fachliche Kompetenz doch wertgleich, insbesondere beim Thema ‚Verantwortung‘. Auch wenn es bei Rettungssanitätern/-innen ggf. um Menschenleben geht, ist die Wertigkeit in Bezug auf das Bewertungsmerkmal ‚Handlungsspielraum/Verantwortung‘ von den Tarifvertragsparteien gleich bewertet worden. Dadurch wird deutlich, dass ‚gefühlte Verantwortung‘ nicht mit höherem Handlungsspielraum im Sinne der Arbeitsbewertung einhergehen muss. Entsprechend wurde in beiden Fällen die Stufe (H2) vergeben.

05.02.01.05dl Hausmeister/-in versus

03.03.02.05dl Rettungssanitäter/-in, EG5

Fazit

Die abstrakten Regeln des ERA-TV erfordern eine intensive Auseinandersetzung mit dem Stufenwertzahlverfahren und dem System der tariflichen Niveaubispiele. Gerade die Abstraktion ermöglicht aber Quervergleiche, die zu einem gut strukturierten Bewertungsgefüge führen. Zudem wird dadurch eine breite Anwendbarkeit ermöglicht.

Agile Methode vs. ERA

1. Agile Methoden

„Agiles Arbeiten“ ist ein vielfältig benutzter Begriff der häufig als Arbeitsform für modernes Arbeiten verwendet wird. Das Konzept des agilen Arbeitens stammt aus der Softwareindustrie und wird zwischenzeitlich auch in anderen Branchen verwendet.

Dargestellt wird die Arbeitsform (Prinzipien und Werte) im sogenannten „Agilen Manifest“ (Manifesto für Agile Software Development, 2001; <https://agilemanifesto.org>).

Agiles Arbeiten erfordert eine grundlegende Anpassung der Organisationsstruktur – i.d.R. weg vom klassischen hierarchischen Aufbau. Dabei werden Projekte/Aufgaben nicht nur in einer anderen Abwicklung, sondern auch mit anderen Methoden bearbeitet.

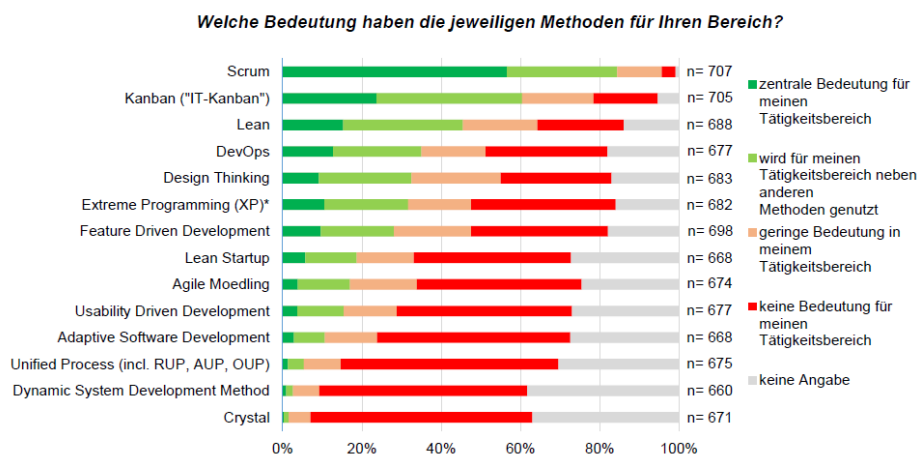
Im „agilen Arbeiten“ werden verschiedene Methoden oder auch Arbeits- oder Vorgehensweisen eingesetzt. Diese wiederum haben Einfluss bzw. bedingen auch neue Rollen. So werden zum Beispiel durch die Methode „Scrum“ zwingend die Rollen „Scrum Master“ und „Product Owner“ festgelegt.

Die Vielzahl der Methoden (Arbeits- oder Vorgehensweisen) weitet sich durch Weiterentwicklung oder Kombination dabei beständig aus.

Am Beispiel der „3. Studie über Erfolg und Anwendungsformen von agilen Methoden“ der Hochschule Koblenz wurden die damals meistverwendeten Methoden und deren Bedeutung dargestellt.

Bedeutung einzelner Methoden

Bedeutung agiler Methoden im eigenen Tätigkeitsbereich für agile Anwender



inkl. Test Driven Development und Pair Programming)

(Antworten aus den Gruppen „Durchgängig agil“, „Hybrid“ und „Selektiv“ – nur eine Antwort möglich)

Abbildung 19: Bedeutung agiler Methoden

Quelle: <https://scrumschau.wordpress.com/2020/09/29/statistiken-mit-ueber-scrum/> (abgerufen am 03.08.2021)

Am Beispiel von „Scrum“ und der Rolle des „Scrum Masters“ wird im Folgenden die Methode vor dem Hintergrund der damit verbundenen Qualifikation beleuchtet:

„Die Ausbildung zum Professional Scrum Master™(PSM) basiert auf der offiziellen Grundlage der Scrum Foundation und umfasst einen zweitägigen Kurs mit anschließender Zertifizierung. Es bedarf an grundlegendem Interesse für kommunikative, teamorientierte Organisationsarbeit und branchenspezifisches Wissen für die späteren Einsatzbereiche. Vorkenntnisse zum Thema Scrum sind nicht notwendig.“

Quelle: <https://www.berufe.eu/scrum-master/> (abgerufen am 02.08.2021)

Nach der Ausbildung zum „Scrum Master“ kann nachfolgende Rolle eingenommen werden:

Als „Scrum Master“ (m/w/d) sind Sie verantwortlich für einen erfolgreichen Prozess des Scrum-Teams. Sie unterstützen alle Beteiligten dabei, die SCRUM-Werte, -Prinzipien und -Praktiken zu verstehen und zu übernehmen.

Quelle: <https://seminar-zentrum-berlin.de/scrum-master-agiler-coach/> (abgerufen am 02.08.2021)

Durch die zunehmende Verbreitung der „agilen Arbeitsweise“ haben die Methoden zwischenzeitlich auch Eingang in die Berufsausbildung gefunden. So wird in der Ausbildung zum Fachinformatiker – Fachrichtung Anwendungsentwicklung beispielsweise unterrichtet:

Konzipieren und Umsetzen von kundenspezifischen Softwareanwendungen (§ 4 Absatz 3 Nummer 1)	<ul style="list-style-type: none"> a) Vorgehensmodelle und -methoden sowie Entwicklungsumgebungen und -bibliotheken auswählen und einsetzen b) Analyse- und Designverfahren anwenden
---	--

Abbildung 20: Auszug aus „Fachinformatikerausbildungsverordnung vom 28. Februar 2020 (BGBl. I S. 250)“

Damit wird deutlich, dass sich mit der Entwicklung des sogenannten „Standes der Technik“ auch Methoden, also Arbeits- oder Vorgehensweise als üblich etablieren, die im Rückblick noch einen besonderen Status hatten.

2. Bewertung agiler Methoden in ERA

Sind im Rahmen der übertragenen Arbeitsaufgabe bestimmte Methoden, Arbeits- oder Vorgehensweisen einzuhalten / zu verwenden, sind diese im Rahmen der Arbeitsbewertung zu berücksichtigen. Sind die Methoden, Arbeits- oder Vorgehensweisen über aktuelle Ausbildungen (siehe ERA-Handbuch der Arbeitsbewertung; Erläuterung zum Teilmerkmal **„Ausbildung“** und im Glossar unter **„Anpassungsqualifikation“**) abgedeckt, sind Sie nicht zusätzlich zu berücksichtigen. Lediglich die Einführung in die diesbezüglichen betrieblichen Prozesse ist im Teilmerkmal Erfahrung als zusätzliche Nettozeit anzusetzen. Sind die notwendigen Qualifikationen nicht über eine Ausbildung abgedeckt, so sind die Ausbildung mit ihrem Workload im Merkmal Erfahrung zu berücksichtigen (siehe ERA-Handbuch der Arbeitsbewertung; Erläuterung zum Teilmerkmal **„Erfahrung“**).

Inwieweit die Merkmale D, H, K und F durch neue Methoden, Arbeits- oder Vorgehensweisen beeinflusst werden ist vor dem Hintergrund deren zeitlicher Prägung (siehe ERA-Handbuch der Arbeitsbewertung; Erläuterungen zu den jeweiligen Merkmalen) zu prüfen.

Anmerkung: Insbesondere bei der Rolle des „Scrum Masters“ wird die Unterstützungsleistung (wie oben beschrieben) fälschlicherweise oft als Führung (F1) interpretiert. Eine ausgeprägt fachliche Führung (F1) liegt durch die Rolle des „Scrum Masters“ nicht vor.

Fazit

Neue Methoden, Arbeits- oder Vorgehensweisen erzeugen durch ihren Neuartigkeitscharakter (und der meist erforderlichen zusätzlichen Qualifizierung) den Wunsch nach einer besonderen Berücksichtigung im Rahmen der Arbeitsbewertung.

Allein aus der Tatsache, der *Neuartigkeit* einer Methode, Arbeits- oder Vorgehensweise kann noch keine Auswirkung auf die Bewertung abgeleitet werden.

Diese ergibt sich ausschließlich aus dem Kontext der gesamten Arbeitsaufgabe und den tariflichen Regeln zur Arbeitsbewertung.

Alltagskompetenz

Als Alltagskompetenz bezeichnet man die Fähigkeit eines Menschen, die Angelegenheiten des täglichen Lebens selbständig durchführen zu können, dass also ein erwachsener Mensch in der Lage ist, die alltäglichen Aufgaben innerhalb seiner Kultur selbständig und unabhängig in einer eigenverantwortlichen Weise zu erfüllen.

Quelle: Stangl, W. (2018). Stichwort: ‚Alltagskompetenz‘. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik.

Unter: <http://lexikon.stangl.eu/18780/alltagskompetenz/> (abgerufen am 22.08.2018)

Alltagskompetenz wird typischerweise in sozialen Gemeinschaften (z.B. Familie, Verwandtschaft, Freundeskreis) und über vorschulische und schulische Institutionen erworben. Dazu zählen alle Fähigkeiten, die zur Bewältigung von alltäglichen Vorkommnissen benötigt werden, wie etwa:

- Organisation und Zubereitung von Mahlzeiten
- Wirtschaftliches Handeln, Abschluss von Verträgen (z.B. Autokauf, Mietvertrag)
- Planung von Reisen, Besuch von Veranstaltungen
- Umgang mit Medien (z.B. E-Mail, Online-Bestellungen)

In Bezug auf die ERA-Arbeitsbewertung sind diese Alltagskompetenzen im Bezugspunkt der Bewertung (durchschnittlich für die Arbeitsaufgabe geeigneter Beschäftigter mit dem Wissen und Können der Hauptschulausbildung) bereits enthalten. Weitere Hinweise siehe Leitfaden zur Bedeutung der ‚Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘.

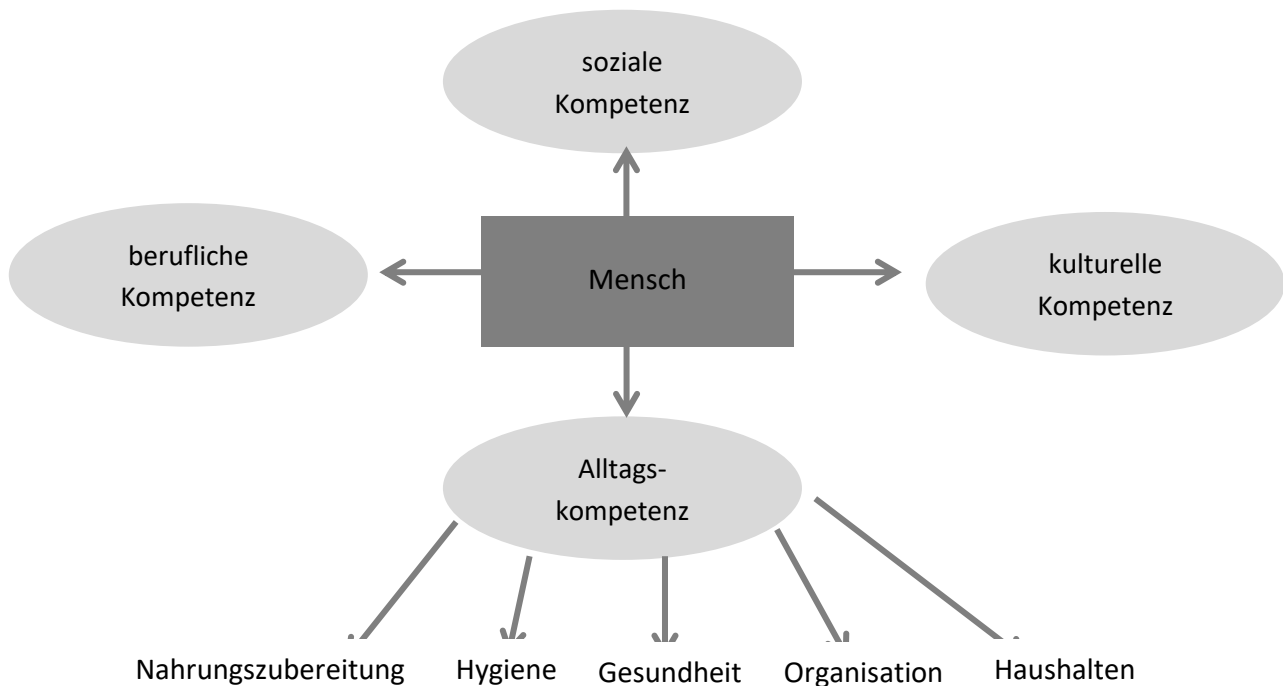


Abbildung 21: Alltagskompetenzen

Analysieren

Lexikon

„Analyse“

Untersuchung, bei der etwas zergliedert, ein Ganzes in seine Bestandteile zerlegt wird

Quelle: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Analyse> (abgerufen am 30.08.2018)

Wörterbuch der Synonyme

„analysieren“

1. abhandeln, auf den Grund gehen, behandeln, durchleuchten, erforschen, ergründen, prüfen, studieren, untersuchen; (ugs.): auf Herz und Nieren prüfen, unter die Lupe nehmen; (abwertend): atomisieren; (Buchw.): annotieren.
2. aufgliedern, auseinandernehmen, zergliedern, zerlegen, zerteilen; (EDV): parsen.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Der Begriff „Analysieren“ wird im Alltag in den unterschiedlichsten Situationen sowohl in privatem wie beruflichem Kontext verwendet. Bereits im Rahmen der Alltagskompetenz im Kindesalter wird analysiert (Wie kann die Reaktion eines Erwachsenen gedeutet werden?) und kann sich im beruflichen Bereich bis hin zur Anwendung anspruchsvollster Analysemethoden erstrecken.

Analysieren im ERA

Schon in der Hauptschulausbildung, deren mindestens vermitteltes Wissen dem Ausgangsniveau der Arbeitsbewertung entspricht, werden diverse Analysefähigkeiten vermittelt:

Siehe Leitfaden zur ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘:

Seite 31: *Die Schülerinnen und Schüler analysieren technische Systeme und beschreiben das Zusammenwirken der Teilsysteme.*

Seite 44: *Systeme analysieren und Teilsysteme beschreiben.*

Seite 99: *Die Schülerinnen und Schüler analysieren verschiedene Medienprodukte, entwickeln und gestalten mithilfe von Bild-, Text- und Grafikprogrammen analoge oder digitale Medien.*

Der Begriff ‚analysieren‘ wird bereits bei betrieblichen Arbeitsaufgaben mit niedrigen Anforderungen verwendet. Oftmals geht es dabei um eher einfachere bzw. gängige Arbeitsschritte/Verrichtungen wie z. B.:

- Prüfen,
- Störungserkennung,
- Fehlererkennung,
- Fehlerauswertung.

Die Begriffsanwendung umfasst jedoch auch anspruchsvolle Vorgänge, wie z.B. Analyse von:

- Schwachstellen,
- Systemen,
- Betriebsergebnissen.

Meist kommen hierbei - dem jeweiligen Fachgebiet zugeordnete - Analysemethoden zum Einsatz (z.B. SWOT-Analyse, ABC-Analyse, statistische Analyseverfahren).

Fazit

Aus dem Begriff ‚analysieren‘ alleine ist keine Wertigkeit abzuleiten. Diese ergibt sich erst aus dem Kontext der gesamten Arbeitsaufgabe.

Anlernen vs. Ausbildung

Ausgehend vom Bezugspunkt der Bewertung ist für Arbeitsaufgaben im Merkmal Wissen und Können zu ermitteln, ob diese angelernt werden können bzw. eine Ausbildung notwendig ist. Häufig ist unklar, worin der grundlegende Unterschied eines länger andauernden Anlernprozesses im Verhältnis zu einer Ausbildung liegt.

Bei Anlernaufgaben geht es i.d.R. um Arbeitsaufgaben bei welchen **kein fachspezifisches Wissen** zur Durchführung der Tätigkeit notwendig ist. Beispielsweise bedingen unterschiedliche Materialien unterschiedliche Rüstprozesse (siehe auch Handbuch der Arbeitsbewertung [„Rüsten“](#)).

Demonstriert wird z.B. im TNB 08.01.02.10 Anlagenbediener/-in 2 Veredelung. Dabei werden die für diese Arbeitsaufgabe erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in einem **zeitlich begrenzten Prozess (Anlernzeit) zielgerichtet auf die Aufgabeninhalte vermittelt**. Dies beinhaltet auch das notwendige Üben zur Anwendung dieses Wissens.

Geprägt sind diese Arbeitsaufgaben i.d.R. durch die **Ausführung der Arbeiten**, nicht z.B. durch umfangreiche Planung, Organisation und Koordination (Siehe auch Handbuch der Arbeitsbewertung [„Anlernen“](#)).

Die in einer Ausbildung vermittelten Kompetenzen gehen weit darüber hinaus und sind bei Anlernaufgaben nicht bzw. in einem nur geringen Maße gefordert.

Auf der Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BBIB) wird unter der Überschrift **„Definition und Kontextualisierung des Kompetenzbegriffes“** hierzu Folgendes konkretisiert:

*Unter Kompetenz wird ... allgemein **die Verbindung von Wissen und Können in der Bewältigung von Handlungsanforderungen** verstanden.*

*Als kompetent gelten Personen, die auf der Grundlage von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten **aktuell gefordertes Handeln neu generieren können**. Insbesondere die **Bewältigung von Anforderungen und Situationen, die im besonderen Maße ein nicht routinemäßiges Handeln und Problemlösen erfordern**, ...*

Quelle: <https://www.bibb.de/de/8570.php> (abgerufen am 17.12.2020)

Fazit

Ausbildungen sind insbesondere dann notwendig, wenn Arbeitsaufgaben ein auf die jeweilige aktuelle Situation angepasstes Handeln erfordern. Hier werde entsprechend der vorliegenden Gegebenheiten Zusammenhänge erschlossen und das weitere Vorgehen abgeleitet. Im TNB 08.02.01.20 „Einzelgeräte“monteur/-in 1 EG 6 (B1, 2-jährige Berufsausbildung z.B. Fachkraft für Metalltechnik Fachrichtung Montage) wird dies demonstriert. Nach Funktionsplan und Zeichnung kann jegliches

„Einzelgerät“ also Geräte, Maschinen, Maschinenteile entsprechend der (z.B. Kunden-) Anforderungen montiert werden.

Anpassungsqualifikation

Ständige Verbesserungen (KVP) bzw. Veränderungen innerhalb der Arbeitsorganisation, technische Weiterentwicklungen sowie Modifizierungen von Prozessen erfordern auch ständige Anpassungen von Wissen und Können zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben.

Veränderte Arbeitsaufgaben verändern nicht zwingend die Wertigkeit. So können z.B. neue und komplizierte Maschinen ggf. auch geringere Anforderungen an die veränderte Bedienung stellen und sich dadurch geringere Wertigkeiten ergeben.

Arbeitsaufgaben werden immer auf dem jeweils aktuellen Stand (beruflicher oder akademischer sowie betrieblicher Ausbildung) bewertet. Dies erfolgt bei Veränderungen unabhängig von der Wertigkeit der bisherigen Aufgabe. Allerdings ist offen, ob eine Veränderung der Arbeitsaufgabe auch zu einer Veränderung der Wertigkeit führt.

Nach jeder Anpassungsqualifikation entspricht das aktualisierte Wissen und Können i.d.R. den jeweiligen aktuellen Anforderungen der Arbeitsaufgabe. Da die Arbeitsbewertung stets personenneutral und immer auf Basis der aktuellen Ausbildungsinhalte erfolgt, spielt es keine Rolle, ob die Arbeitsaufgabe von einem ‚angepassten‘ (weiterqualifizierten) oder ‚neuen‘ Beschäftigten ausgeführt wird.

Fazit

Die Notwendigkeit für Anpassungsqualifizierungen entsteht auf Grund technischer und technologischer Fortschritte aber auch durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Grundsätzlich führen Anpassungsqualifizierungen nicht zu einem Anspruch auf eine Höherbewertung der Arbeitsaufgabe, da diese die Beschäftigten i.d.R. auf den aktuellen Stand der Ausbildung (Wissen und Können) bringen.

Anstrengung, gesteigerte (§ 3 ERA-TV)

Wörterbuch der Synonyme

„Anstrengung“

1. Bemühung, Bestrebung, Eifer, Einsatz, Emsigkeit, Energie, Kraftanstrengung, Kraftaufwand; (*schweiz.*): Bemühtheit; (*geh.*): Bemühen, Beschweris; (*bildungsspr.*): Engagement.
2. Arbeit, Beanspruchung, Belastung, Beschwerde, Beschwerlichkeit, Mühe, Strapaze; (*geh.*): Mühsal; (*südd., österr.*)

„anstrengend“

aufreibend, beschwerlich, dornenreich, dornenvoll, ermattend, ermüdend, hart, mühevoll, mühsam, mühselig, sauer, schwer, strapaziös; (*ugs.*): nervig, stressig; (*scherzh.*): schweißtreibend; (*bes. südd. u. schweiz.*): streng.

„steigern“

1. a) aktivieren, anheben, ankurbeln, ausbauen, ausdehnen, ausweiten, beleben, erhöhen, erweitern, eskalieren, forcieren, heben, hinaufschrauben, in Gang bringen/setzen, schüren, stimulieren, vergrößern, vermehren, verstärken; (*geh.*): hinaufsteigern, mehren; (*bildungsspr.*): augmentieren, potenzieren; (*ugs.*): anleiern, auf Trab bringen, Dampf machen, in Schwung/ins Rollen bringen.
- b) intensivieren, verschärfen; (*ugs.*): anheizen.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

„Anstrengung“ im ERA-TV

§ 3 Abs. 2 ERA-TV:

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

Damit ist festgelegt, dass bei der Bestimmung der Leistungsbasis (Tarifliche Bezugsbasis) keine gesteigerte Anstrengung unterstellt wird. Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine Leistungsbasis ohne Anstrengung erreichbar sein muss: ‚ohne gesteigerte Anstrengung‘ – bedeutet immer noch – ‚mit Anstrengung‘.

Die IG Metall unterstreicht dies und schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 58: *Nicht die Anwesenheit der Beschäftigten wird bezahlt, sondern die Erfüllung der Arbeitsaufgabe in normaler Art und Weise geht als Leistungsbasis in das Grundentgelt ein.*

Fazit

Zur Erfüllung einer übertragenen und entsprechend bewerteten Arbeitsaufgabe gemäß § 3 ERA-TV wird eine Leistungsbasis unterstellt, die nur mit entsprechender Anstrengung erreicht werden kann (siehe auch [„Tarifliche Bezugsleistung“](#)).

Arbeitsaufgabe und Mitbestimmung

Der Beschäftigte hat Anspruch auf Unterrichtung über den Gesamtzusammenhang seiner Tätigkeit (§ 81 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Dies kann durch den Arbeitgeber oder Vorgesetzten erfolgen. Danach soll der Beschäftigte wissen, welche Tätigkeit von ihm erwartet wird und wie er seine Arbeitsaufgabe am zweckmäßigsten erfüllt.

Die Unterrichtung über die Arbeitsaufgabe kann mündlich oder schriftlich, einzeln oder in Gruppen erfolgen. Wird hierbei die betriebliche Niveaubeschreibung angesprochen, muss klargestellt werden, dass damit der Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht umfassend beschrieben wird. Die niveauhafte Aufgabenbeschreibung im Rahmen der ERA-Arbeitsbewertung entspricht eben nicht den umfassenderen arbeitsvertraglichen Pflichten.

Die (Niveau-) Beschreibung der Arbeitsaufgabe dient ausschließlich der Bewertung und Einstufung im Rahmen der Entgeltermittlung. Sie beinhaltet demzufolge i.d.R. nur wertigkeitsprägende Tätigkeiten, die zudem abstrakt beschrieben sind.

Festlegung der Arbeitsorganisation

Im Rahmen der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung steht dem Arbeitgeber das Direktionsrecht zu, die Art der von dem Beschäftigten zu leistenden Tätigkeit näher zu bestimmen. Die betriebliche Arbeitsorganisation ist entscheidend für die Bewertung der Arbeitsaufgabe. Siehe § 5.1.1 ERA-TV: Gegenstand der Bewertung und Einstufung sind die Anforderungen der entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation übertragenen Arbeitsaufgabe.

Die IG Metall schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 10: *Arbeitsaufgaben zu definieren ist Sache des Arbeitgebers. In betrieblichen Veränderungsprozessen gelingt und gelang es Betriebsräten dennoch immer wieder, für ‚angereicherte Arbeitsaufgaben‘ zu sorgen. Damit wird die Arbeit interessanter, wahrscheinlich effizienter und kann dann höher bewertet werden.*

Seite 130: *Ausgangspunkt der Aufgabenbeschreibung ist die Arbeitsaufgabe selbst. Sie zu definieren ist Sache des Arbeitgebers, die er im Rahmen seines Direktionsrechtes* wahrnimmt.*

**Das kann gute Betriebsräte nicht hindern, für einen ‚günstigen‘ Zuschnitt von Arbeitsaufgaben zu sorgen.*

Hier herrscht Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien:

Die Festlegung von Arbeitsaufgaben und deren Beschreibung unterliegen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und sind nicht mitbestimmungspflichtig. Der Betriebsrat muss bei der Erarbeitung nicht beteiligt werden. Soweit der Betriebsrat in Hinsicht auf personelle Einzelmaßnahmen zu unterrichten ist, sind ihm auch die diesbezüglich bestehenden Beschreibungen vorzulegen.

Davon abgesehen, ist es natürlich sinnvoll, den Betriebsrat bei der Erarbeitung von Aufgabenbeschreibungen ausreichend zu informieren und ggf. über Inhalte, Vorbereitung, Erfassungsmethoden und Darstellungsformen etc. zusammen mit den Führungskräften zu schulen (siehe Glossar – Niveaubeschreibung).

Fazit

Zuschnitt und Übertragung der Arbeitsaufgaben gehören zum Direktionsrecht des Arbeitgebers. Der Betriebsrat hat hier kein Mitbestimmungsrecht. Es ist aber i.d.R. sinnvoll, diesen frühzeitig zu informieren.

Außertarifliche Vergütung

Rechtliche Einordnung

Die Tarifvertragsparteien in Baden-Württemberg verzichteten – anders als in anderen Tarifgebieten – darauf, im Rahmen einer Abstandsklausel zu definieren, ab welcher Entgelthöhe eine übertarifliche Vergütung zulässig ist. Das bedeutet, dass grundsätzlich jede Arbeitsaufgabe unter der Geschäftsführungsebene mit dem Stufenwertzahlverfahren bewertet werden kann.

Allerdings besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anwendung eines tariflichen Entgeltsystems nur gegenüber Beschäftigten, die Mitglied der Gewerkschaft sind. Selbst gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern bestünde ferner die Möglichkeit, einzelvertraglich günstigere Regelungen im Vergleich zu den tariflichen Regelungen zu vereinbaren.

Gleichwohl engen die Gesetzeslage und die Rechtsprechung die Gestaltungsfreiheit in Bezug auf außertarifliche Anstellungsverhältnisse ein. So ist es einerseits rechtlich nicht möglich, allein kraft Betriebsvereinbarung ein außertarifliches Vergütungssystem mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Dies wird durch § 87 Abs. 1 BetrVG verhindert, wonach eine durch die Betriebsparteien vereinbarte Regelung – in diesem Fall zur Gestaltung von Entlohnungsbedingungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG – nur möglich ist, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. In der Praxis werden AT-Vergütungssysteme dennoch durch Betriebsvereinbarung installiert, ohne dass dies rechtlich angegriffen wird.

Weiter hat der Arbeitgeber zu beachten, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Verpflichtung zur Eingruppierung eines Beschäftigten in ein tarifliches Entgeltsystem unter Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG auch dann bejaht, wenn mit Beschäftigten eine außertarifliche Vergütung vereinbart werden soll.

Bei rechtlich korrekter Vorgehensweise muss also die einem AT-Beschäftigten zu übertragende Arbeitsaufgabe nach ERA bewertet und eingestuft werden und beim Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung in die entsprechende ERA-Entgeltgruppe beantragt werden, auch wenn die tatsächliche Vergütung nicht nach ERA erfolgen soll. Nur durch eine solche Vorgehensweise wird nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts sichergestellt, dass der Beschäftigte ermitteln kann, ob das mit ihm frei vereinbarte Entgelt tatsächlich günstiger ist als eine Entlohnung nach der tariflichen Systematik.

Schließlich setzt das BAG auch bei den außertariflichen Vergütungen voraus, dass die Wertunterschiede der Arbeitsaufgaben nach dem tariflichen im außertariflichen Bereich eingehalten werden. Wäre also die Arbeitsaufgabe eines AT-Beschäftigten in EG 16 eingestuft und die eines anderen AT-Beschäftigten in EG 17, müsste sich der prozentuale Unterschied der tariflichen Entgeltgruppen in der Höhe der außertariflichen Vergütungen widerspiegeln. Auch diese Voraussetzung dürfte in der betrieblichen Praxis aber in aller Regel unbeachtet bleiben.

Die Beweggründe von Arbeitgebern und Beschäftigten, sich auf außertarifliche Vergütungen zu verständigen, sind unterschiedlich. Eines der Hauptmotive dürfte in einer ‚Statusfrage‘ liegen: Durch einen AT-Status wird in der Wahrnehmung vieler Arbeitgeber und Beschäftigter eine vermeintlich besonders herausgehobene Position gekennzeichnet. Weitere Gründe können darin liegen, dass AT-Beschäftigte häufig kraft betrieblicher Handhabung von bestimmten Regelungen ausgenommen sind, bspw. die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung aber auch von Ansprüchen auf Vergütung von Mehrarbeit. Schließlich werden im Rahmen von AT-Vergütungen auch Vergütungsbestandteile gewährt, die unter ERA nicht möglich wären (z.B. Ergebnisbeteiligungen) was ebenfalls ein Beweggrund für den Wunsch nach einem AT-Status sein kann.

Aufträge steuern/disponieren in Abgrenzung zu Mitarbeiterführung

Auftragssteuerung gleich F1?

Im Zusammenhang mit der Bewertung des Merkmals Mitarbeiterführung wird immer wieder die Meinung vertreten, dass die Zuordnung von Aufträgen und Maschinen zu Beschäftigten (z.B. steuern, einsteuern, koordinieren, festlegen, zuteilen, zuweisen, einsetzen) Mitarbeiterführung i. S. der Anlage 1 ERA-TV darstellt.

Diese Auffassung ist falsch, da:

- die Auftragssteuerung/-disposition weder im Bewertungsmerkmal zur Mitarbeiterführung noch in den einzelnen Bewertungsstufen Bestandteil der Definition ist,
- die Beschreibung zur Auftragssteuerung/-disposition in keinem TNB innerhalb der Teilaufgabe zur Mitarbeiterführung erfolgt,
- in keinem Fall die Auftragssteuerung/-disposition Bestandteil der Bewertungsbegründung zur Mitarbeiterführung ist.
- es sich um fachliche Weisungsbefugnis handelt, welche nicht bewertungsrelevant ist.

In folgenden TNBs (siehe Abbildung 22) erfolgt explizit die ‚Steuerung von Aufträgen‘ innerhalb entsprechender Teilaufgaben, ggf. mit einer davon **unabhängigen** Teilaufgabe Mitarbeiterführung.

Bei der Festlegung der Auftragsreihenfolge geht es i.d.R. um die Koordination von Aufträgen, Maschinen und Beschäftigten, z.B. wird Auftrag Nr. 4711 an der Maschine Nr. 0815 von Frau Hinz oder Herrn Kunz in einem definierten Zeitraum bearbeitet.

Auftragssteuerung bedeutet i.d.R. den Umgang mit sich ständig ändernden Rahmenbedingungen der drei **M**: **M**ensch (z.B. Abwesenheit durch Urlaub/Krankheit, Qualifikation) **M**aschine (z.B. Reparatur, Wartung, Rüstzeiten) und **M**aterial (z.B. Materialengpässe, Falschteile).

Ob das Ergebnis dieser ggf. anspruchsvollen Koordination letztendlich schwarz auf weiß über eine Plantafel bzw. durch Auftragspapiere ‚kommuniziert‘ wird oder den Beschäftigten mündlich mitgeteilt wird, ist wertgleich und stellt keine Mitarbeiterführung im Sinne des ERA-TV dar.

Tarifliches Niveaubeispiel	Teilaufgabe	Beschreibung/Bewertung (H und/oder K)	„F“
02.02.03.10 Fertigungssteuer/-in 2	Erstellen von Produktionsplänen Fertigungsaufträge steuern	Abstimmung der verfügbaren personellen und technischen Kapazität Kapazitätsschwankungen durch möglichst gleiche Auslastung glätten Aufträge einsteuern, umdisponieren, zurückstellen, ersetzen Fertigungstermine abstimmen	nein
07.04.02.10 CC-Dispatcher/-in	Steuerung des Technikereinsatzes	Entsprechend gemeldeter Bedarfe Kundendienst-techniker nach Verfügbarkeit und Dringlichkeit zum Kundendienstesatz einteilen... H: die Steuerung des Technikereinsatzes...	nein
07.04.02.15 CC-Support-Techniker/-in	Steuern von Serviceeinsätzen	Kundendienstingenieure/-techniker bei auftretenden Problemfällen logistisch und fachlich beraten und unterstützen... Einsätze des Kundendienstes... steuern H+K: Die Steuerung der Serviceeinsätze...	nein
08.01.01.20 Maschineneinrichter/-in	Steuern und Überwachen der organisatorischen Abläufe	Auftragsreihenfolge bei der Maschinenbelegung im Rahmen des vorgegebenen Produktionsprogramms festlegen H: sowie das Steuern...der organisatorischen Abläufe	nein
08.01.02.15 Anlagenführer/-in Veredelung	Vorbereiten und Überwachen des Fertigungsprozesses	Aufträge sichten und mit Mitarbeitern durchsprechen, Reihenfolge festlegen. Personalbesetzung festlegen... H: das Festlegen von Fertigungsreihenfolge und Personalbesetzung...	F1
08.04.01.05 Vorarbeiter/-in Betreuen einer Montagelinie	Vorbereiten und Überwachen der Arbeitsdurchführung	Unter Berücksichtigung vorhandener Kapazität (Mitarbeiter, Maschinen, Anlagen etc.) Termine nach Absprache vorgeben, Arbeitseinteilung vornehmen... Mitarbeiterinsatz, Anlagen- und Maschinenbelegung je nach Terminlage umdisponieren H: ... die Umdisposition zur Einplanung von Sonderaktionen...	F1
08.06.02.20 Vorarbeiter/-in Oberfläche	Aufträge unter Berücksichtigung des Fertigungsprogramms einplanen	Aufgaben an Mitarbeiter zuweisen...	F1

Abbildung 22: Steuerungsaufgaben in den TNBs

Kann die Erstellung von Urlaubs- oder Einsatzplänen als ‚personelle Führung‘ gewertet werden?

Die Erstellung dieser Pläne für eine Beschäftigtengruppe ist jedoch nichts anderes, als Beschäftigte den in einem Zeitraum benötigten Kapazitäten zuzuordnen. Auch wenn, wie in diesem Fall, keine Gegenstände (**M**aschine/**M**aterial), sondern Menschen mit individuellen Erwartungen oder Wünschen Gegenstand der Steuerung sind, liegt keine Mitarbeiterführung im Sinne des ERA vor.

Weitere Hinweise siehe Merkmal [‚Mitarbeiterführung‘](#).

Exkurs: Abgrenzung Disponieren zur Steuerung

Disponieren ist im Gegensatz zum sogenannten ‚Steuern‘ ein inhaltlich belegter Fachbegriff, welcher im Vorfeld einer Steuerung eine Abwägung zwischen vielfältigen Anforderungen darstellt. Klassische Anforderungen sind Kunden- bzw. Vertriebswünsche, Lieferbereitschaftsplanungen, Kapazitätsabgleiche, Betriebsmittelverfügbarkeiten, Lieferantenfähigkeiten, Materialbestandsoptimierungen, Logistikgestaltungen, Materialbedarfsartenfestlegungen, Erzeugnis Strukturierungen (Stücklistenauflösungsverfahren) usw. Somit stellt eine Disposition das Ergebnis von vielfältigem Abwägen und Entscheiden dar. Die Folge der Disposition ist das Steuern mit der Durch- bzw. Umsetzung von Aufträgen.

Fazit

‚Steuern‘ ist nicht relevant zur Bewertung im Merkmal Mitarbeiterführung. Die ‚Disposition‘ ist dem ‚Steuern‘ vorgelagert und ebenfalls keine Mitarbeiterführung.

Ausbildung zu Ende -ERA-Einstufung?

Die Frage ‚Welche Einstufung erhalten Azubis nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung?‘ taucht in der betrieblichen Praxis immer wieder auf. Der ERA-TV bietet hierzu keine direkte Antwort, da sich eine Einstufung nicht an den Beschäftigten und deren Qualifikationen, sondern ausschließlich an der übertragenen Arbeitsaufgabe orientiert. Auch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung führt nicht automatisch zu einem Mindestentgeltanspruch der EG 7. Der Grundentgeltanspruch hängt von der Arbeitsaufgabe ab, die nach der Ausbildung ausgeführt wird.

In Anlage 1 ERA-TV heißt es hierzu:

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

ergänzt durch § 9.1 ERA-TV:

Der Beschäftigte hat Anspruch auf das Grundentgelt derjenigen Entgeltgruppe, die der Einstufung der im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführten Arbeitsaufgabe entspricht.

Da somit die ERA-Einstufung von der entsprechenden Anforderung der übertragenen Arbeitsaufgabe und nicht von der individuellen Qualifikation abhängt, hat einerseits eine (im Vergleich zur Erfüllung der Aufgabe entsprechenden Ausbildung) höhere Qualifikation keinen Einfluss auf die Bewertung. Andererseits wirkt sich eine formal fehlende Qualifikation auch nicht negativ darauf aus, insoweit die Aufgabe dennoch vollumfänglich erfüllt wird.

Dies bestätigt auch die IG Metall in ihrem

‚ERA-Wissen Handbuch I‘: Seite 57: *...die persönliche Qualifikation des Beschäftigten spielt hier bei der Arbeitsbewertung keine Rolle.*

Die Berücksichtigung einer individuellen Qualifikation bei der Arbeitsbewertung war im Rahmen der Verhandlungen zum ERA-TV durchaus ein Thema. Es ging hierbei um Abweichungen jedweder Art zwischen Anforderung aus der Arbeitsaufgabe und individueller Qualifikation, z.B. bei Berufsanfängern nach Abschluss einer Ausbildung und Berufs- und/ oder Aufgabenveränderungen. Beide Vertragspartner wussten aber, dass die Berücksichtigung der individuellen Qualifikation zu dramatisch unterschiedlichen Entgelten bei der Ausführung von identischen Arbeitsaufgaben führen würde. Dies führte letztendlich zur einvernehmlichen Vereinbarung, Arbeitsaufgaben ausschließlich anforderungsbezogen zu bewerten.

Fazit

Es bestehen keine tariflichen Regeln, aus denen sich Bewertungen bzw. Einstufungen für Beschäftigte, die gerade eine Ausbildung abgeschlossen haben, ergeben. Die Wertigkeit ergibt sich ausschließlich aus der nach Ausbildungsende übertragenen Aufgabe.

Da Unternehmen ihre Azubis nicht systematisch über Bedarf ausbilden, um sie anschließend im Anlernbereich zu beschäftigen, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass im Anschluss an die Ausbildung eine diesem Berufsbild annähernd entsprechende Aufgabe übertragen wird. Da hierzu keine tarifliche Verpflichtung besteht, kann bei einer Übernahmeverpflichtung mangels einer entsprechenden freien Stelle auch eine Arbeitsaufgabe im Anlernbereich – im Extremfall auch in EG 1 – übertragen werden. Dass dies sowohl aus persönlicher als auch volkswirtschaftlicher Sicht keine dauerhafte und sinnvolle Lösung ist bzw. sein sollte, schließt diese Vorgehensweise jedoch nicht grundsätzlich aus.

Ausbildungsbeauftragung**Varianten der Ausbildungsbeauftragung**

Der betrieblich verwendete Begriff ‚Ausbildungsbeauftragter‘ wird für verschiedene Tätigkeiten und Aufgaben verwendet. Gegenüber der IHK ist ein (hauptamtlicher) Ausbilder zu benennen. Dieser wird häufig betrieblich von anderen Beschäftigten, den Ausbildungsbeauftragten, unterstützt. Eine besondere Ausbildung oder Prüfung für den Ausbildungsbeauftragten ist nicht vorgeschrieben.

Es ist zu unterscheiden, ob die Ausbildungsbeauftragung dauerhaft zur Arbeitsaufgabe (Stelle) gehört oder ob es sich um eine personenbezogene Übertragung handelt (siehe Glossar Beauftragungen).

Ausbildungsbeauftragung und Bewertungsstufe K3?

Ist die Funktion des Ausbildungsbeauftragten personenunabhängig und Teil einer betrieblichen Arbeitsaufgabe, so ergibt sich für die Bewertung folgendes:

Mit Bezug auf das TNB 01.06.01.05, Kaufmann/-frau 1 wird im Rahmen der betrieblichen Arbeitsbewertung häufig die Bewertung der Kommunikation mit Stufe K3 gefordert. Allein die Funktion der Ausbildungsbeauftragung rechtfertigt dies jedoch nicht.

Eine Bewertung mit Stufe K3 setzt voraus, dass die originäre Arbeitsaufgabe durch Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen geprägt ist. Hierfür ist es nicht ausreichend, dass lediglich eine Teilaufgabe, die gegebenenfalls nur einen geringen (Zeit-)Anteil der Arbeitsaufgabe beinhaltet, solche Abstimmungen erfordert. In der Bewertungsbegründung des Tarifbeispiels 01.06.01.05 Kaufmann/-frau 1 sind verschiedene Teilaufgaben genannt, die die Arbeitsaufgabe auch zeitlich prägen. Die Arbeitsaufgabe ist für die Bewertung stets ganzheitlich zu betrachten.

Die Tätigkeit als Ausbildungsbeauftragte/-r umfasst i.d.R. die Einweisung und Anleitung der Auszubildenden und Praktikanten in die betrieblichen Arbeitsabläufe bzw. Arbeitsaufgaben. Weitergabe von Wissen und Können (z.B. bei Ausbildung, Präsentation, Referat, Vorlesung, Vortrag) ist unabhängig von dessen Anforderungen an Wissen und Können, auch in einem Hörsaal, als reine Informationsweitergabe zu bewerten, dies entspricht der Stufe K1.

Ganzheitlich betrachtet ist die Vermittlung von einzelnen fachlichen Inhalten jedoch regelmäßig mit der Stufe K2 bewertet. Siehe hierzu z.B. das TNB 04.02.01.05 Anwendungsbetreuer IT-Endgeräte: *„Die Beratung bei Anwenderproblemen (z.B. Hotline) sowie die Einweisung von Anwendern erfordert Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen“*.

Die Bewertung TNB 01.06.01.05, Kaufmann/-frau 1 mit K3 resultiert aus anderen Verrichtungen der Aufgabe und weniger aus dem Anleiten der Auszubildenden und Praktikanten da hier die zeitliche Prägung nicht ausreichend gegeben ist.

Ausbildungsbeauftragung versus Mitarbeiterführung

Die fachliche Betreuung Auszubildender und Praktikanten erfüllt nicht die Voraussetzungen zur Bewertung im Merkmal Mitarbeiterführung.

Die fachliche und personelle Führung wie z.B. bei den TNBs 03.02.01.05 Ausbildungsmeister/-in 1 und 03.02.01.10 Ausbildungsmeister/-in 2 ist als Mitarbeiterführung zu bewerten. Bei den Ausbildungsbeauftragten liegt, demgegenüber keine personelle Führung vor. Die fachliche Betreuung erfüllt weder inhaltlich noch in Bezug auf die zeitliche Prägung die Anforderungen an eine ausgeprägte fachliche Führung im Sinne der Definition der Stufe F1. Dadurch ist eine Bewertung im Merkmal Führung ausgeschlossen, wie dies im TNB 01.06.01.05, Kaufmann/-frau 1 aufgezeigt ist.

Fazit

Die Bewertung einer Ausbildungsbeauftragung entspricht i.d.R. in allen Bewertungsmerkmalen der originären Arbeitsaufgabe. D.h., dass eine Ausbildungsbeauftragung weder im Merkmal Kommunikation noch im Merkmal Führung zu einer Erhöhung der Bewertung führt.

Ausgangsniveau (Bezugspunkt) der Arbeitsbewertung

Siehe auch [,Wissen und Können'](#) sowie Leitfaden zur ,Bedeutung der Hauptschulbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV'.

Bachelor- und Masterabschlüsse im ERA-TV

Durch den Bologna-Prozess sind im gesamten europäischen Hochschulraum die Studienabschlüsse ,Bachelor' und ,Master' vorgeschrieben. Diese neuen Studienabschlüsse sind in den Merkmalstufen (Wissen und Können) des ERA-TV Baden-Württemberg nicht direkt aufgeführt. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des ERA-TV im Jahr 2003 wurden die damals gültigen Studienabschlüsse ,abgeschlossenes Fachhochschulstudium' und ,abgeschlossenes Universitätsstudium' mit den Bewertungsstufen B5 und B6 verwendet.

Allerdings wurde auch eine Möglichkeit geschaffen, den Tarifvertrag anzuwenden, sollte es diese oder andere Abschlüsse nicht mehr geben. Siehe Anlage 1 § 1.2.1 ERA-TV: *„... umfasst Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die durch.... Studium vermittelt werden. ... Soweit es hierfür keine entsprechende gleichwertige staatliche anerkannte Ausbildung der zuvor genannten Art gibt, wird diese entsprechend ihrer Wertigkeit einer Merkmalstufe zugeordnet'.*

Da das ERA-Bewertungssystem in absehbarer Zeit nicht geändert wird, ist die Frage zu klären, in wie weit die neuen Abschlüsse mit den bisherigen korrespondieren.

In den früheren Studienordnungen zu FH und Universitätsstudiengängen wurden die Inhalte der Studiengänge hochschulspezifisch und dadurch nicht einheitlich dargestellt. Im Gegensatz hierzu werden bei Bachelor- und Masterstudiengängen die Studienleistungen über das sogenannte European Credit Transfer and Accumulation System (kurz ECTS oder auch Leistungspunkte) mit einer vergleichbaren Wertung abgebildet.

Die Inhalte für die Vergabe dieser Leistungspunkte (ECTS) sind in den Studien- und Prüfungsordnungen und den Akkreditierungsunterlagen präzise und nachvollziehbar definiert. Eine nationale Akkreditierungsbehörde hat den Auftrag die Vergleichbarkeit bei der Vergabe der Leistungspunkte (ECTS) sicherzustellen.

Diese Leistungspunkte (ECTS) sind eine Einheit, die den studentischen Arbeitsaufwand in Relation zu den erwarteten, definierten Lernzielen ausdrückt. Die Lernergebnisse beschreiben, was die Lernenden nach dem erfolgreichen Abschluss eines Lernprozesses wissen, verstehen und können sollten. Die Leistungspunkte (ECTS) schaffen somit Transparenz über erforderlichen Aufwand und erworbene Kompetenzen.

In folgender Abbildung werden die typischen Kombinationen von Regelstudienzeiten für Bachelor- und konsekutive (vertiefende) Masterstudiengänge in Baden-Württemberg aufgezeigt. Dies umfasst auch die weiterbildenden Masterstudiengänge. Als konsekutive Masterstudiengänge bezeichnet man Studiengänge, die inhaltlich auf einem Bachelorstudiengang aufbauen.

1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Bachelor => 180 ECTS -Leistungspunkte / 6 Semester (häufigste Variante über Universitäten)			konsekutiver Master (häufigste Variante über Universität) 4 Semester / 120 ECTS -Leistungspunkte	
Bachelor => 210 ECTS -Leistungspunkte / i.d.R. 7 Semester (häufigste BW-Variante, z.B. auch DHBW-Variante mit 6 Semestern)			konsekutiver Master 3 Semester / 90 ECTS - Leistungspunkte	
Bachelor => 240 ECTS -Leistungspunkte / 8 Semester (seltene Variante)			konsekutiver Master 2 Semester / 60 ECTS -Leistungspunkte	

Abbildung 23: Bachelor- und Masterabschlüsse

Eigene Darstellung in Anlehnung an Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Master> (abgerufen am 30.08.2018)

Weiterbildende Masterstudiengänge entsprechen in den Anforderungen den konsekutiven Masterstudiengängen und führen zum gleichen Qualifikationsniveau.

Durch einen inhaltsbezogenen Abgleich der bisherigen zu heutigen Studieninhalte ergibt sich:

Fachhochschulausbildung - Technisch orientiert bis 2009:

Typische Ausbildung bestehend aus:

- 6 Studiensemester; 2 Praxissemester
- Anwendungsorientiert
- Zugangsvoraussetzung: Fachhochschulreife
- Ausbildungsinhalte abhängig von der jeweiligen Hochschule, Prüfungsordnungen fixieren die Mindestkompetenz

Vergleichbar:

Bachelorausbildung - Technisch orientiert:

Typische Ausbildung bestehend aus:

- 7-8 Semester (DHBW 6 Sem.) mit 1-2 Praxissemester
- 210 bis 240 ECTS-Punkte
- Anwendungs- bzw. wissenschaftlich orientiert
- Akkreditierte Studiengänge mit Kompetenzbeschreibungen je Modul und ECTS-Punkten
- Zugangsvoraussetzung: Fachhochschulreife (Ausnahmen möglich)
- Ausbildungsinhalte der Hochschulen vergleichbar (Akkreditierung), Prüfungsordnungen fixieren die Mindestkompetenz

Universitätsausbildung - Technisch orientiert bis 2009:

Typische Ausbildung bestehend aus:

- 8 Studiensemester
- Grundlagen und wissenschaftlich orientiert
- Zugangsvoraussetzung: (allgemeine) Hochschulreife
- Ausbildungsinhalte abhängig von der jeweiligen Universität, Prüfungsordnungen fixieren die Mindestkompetenz

Vergleichbar:

Masterausbildung (konsekutiv) - Technisch orientiert:

Typische Ausbildung bestehend aus:

- 10 Studiensemester
- 300 ECTS-Punkten (Abweichungen möglich)
- Vertiefend, verbreiternd bzw. fachübergreifend
- Akkreditierte Studiengänge mit Kompetenzbeschreibungen je Modul und ECTS-Punkten
- Zugangsvoraussetzung: Abschluss eines grundständigen Studiums (Bachelor, Magister oder Master) und ggf. Hochschulspezifische Zulassungsvoraussetzungen
- Ausbildungsinhalte der Hochschulen/Universitäten vergleichbar (Akkreditierung), Prüfungsordnungen fixieren Mindestkompetenz

Aus diesem inhaltsbezogenen Vergleich typischer Studienabschlüsse ist ein Vergleich zu den Bewertungsstufen des ERA-TV möglich:

Mit der dargestellten Abbildung ist eine inhaltsbezogene Zuordnung der neuen Studienabschlüsse zu den ERA-Bewertungsstufen möglich. In Baden-Württemberg ist eine diesbezügliche Vereinbarung der Tarifpartner im Rahmen des ERA-TV nicht erfolgt.

Ausbildungsstufe	Merkmaledefinition	ECTS-Bereich
B5	Abgeschlossenes Fachhochschulstudium	Vergleichbar mit einer i.d.R. abgeschlossenen 7* bzw. 8-semesterigen Bachelorausbildung bzw. 210/240 ECTS
B6	Abgeschlossenes Universitätsstudium	Vergleichbar mit einer abgeschlossenen konsekutiven (vertiefenden) Masterausbildung** bzw. 300 ECTS

** auch DHBW mit 210 ECTS bei 6 Semestern*

*** dieser Master setzt eine fachliche Weiterführung in der gewählten Bachelor-Fachrichtung voraus. Dies beinhaltet auch die weiterbildenden Masterstudiengänge.*

Abbildung 24: Ausbildungsstufen und ECTS-Bereiche

In anderen Tarifgebieten (z.B. Niedersachsen, Thüringen und NRW) wurden auf Grund oben aufgeführter Problemstellung vergleichbare Regelungen zur Einordnung der neuen Abschlüsse innerhalb der jeweiligen Entgelttarifverträge vereinbart.

Entsprechend obiger Abbildung ist es möglich, in einer transparenten, objektivierten und nachvollziehbaren Form den Vergleich zu den ERA-Bewertungsstufen durchzuführen.

Somit können aus den Arbeitsaufgaben resultierenden Anforderungen mit den in aktuellen Studiengängen vermittelten Inhalten/Kompetenzen abgeglichen werden.

Diese Vorgehensweise entspricht den grundsätzlichen tariflichen Anforderungen gem. ERA-TV Anlage 1.2.1 Absatz 3: ‚Bewertet wird der jeweils aktuelle Inhalt beruflicher oder akademischer sowie betrieblicher Ausbildung, der notwendig ist, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen‘.

Grundsätzlich ist es ebenso möglich, eine betriebliche Aufgabe mit den Inhalten der tariflichen Niveaubispiele (welche verbindlicher Bestandteil des tariflichen Bewertungssystems des ERA-TV sind) zu vergleichen, um hierdurch ein Bewertungsergebnis zu erhalten. Diese Vorgehensweise ist im § 6.4.2 ERA-TV beschrieben: ‚Eine Arbeitsaufgabe kann durch Vergleichen mit tariflichen Niveaubspielen bewertet werden‘.



Beispiel

Betriebliche Aufgabe ‚Modulentwicklung‘ vergleichbar mit dem TNB 06.02.02.15 Elektronikentwickler/-in Hardware 3 (Entwickeln von Hardwaremodulen) mit der Bewertung B5 und E3.

Bei dieser Form der Bewertung sollte jedoch berücksichtigt werden, dass auch die im ERA-TV vereinbarten Tariflichen Niveaubespielen mit ihrer in Kraftsetzung im Jahre 2003 einer natürlichen ‚Alterung‘ unterliegen. Dies ist insbesondere in technologieorientierten Ausbildungen ein nicht zu vernachlässigender Aspekt. Das Maß der Wissensveränderung und die Vermittlung des Wissens selbst haben sich stark beschleunigt und zeitlich verkürzt. Z.B. wurde früher zur Bedienung von Werkzeugmaschinen in spezifischen Maschinensprachen programmiert. Heute findet dies in vereinfachter, grafikorientierter Form statt und ist einfacher sowie in kürzerer Zeit vermittelbar. Daran wird deutlich, wie wichtig es ist, sich bei der Bewertung einer Arbeitsaufgabe mit hohem Innovationsgrad an aktuellen Ausbildungsinhalten auszurichten.

Fazit

Im Entgelttarifvertrag geht es um die Bewertung von Arbeitsaufgaben entsprechend den tariflichen Maßstäben. Die Ausbildung der Beschäftigten, welche diese Aufgaben übertragen bekommen, ist nicht bewertungsrelevant.

Siehe auch Kapitel [‚Wissenschaftliches Arbeiten‘](#)

Bearbeitungsmaschine (= Werkzeugmaschine) / Bearbeitungszentrum

Bearbeitungsmaschine

Bearbeitungsmaschinen auch Werkzeugmaschine genannt, ist der Überbegriff für singuläre stoffverarbeitenden Maschinen zur Verarbeitung von Gütern. Dabei ist eine Werkzeugmaschine eine spezielle Art von Bearbeitungsmaschine, die Werkstücke mithilfe von speziellen Werkzeugen bearbeitet.

Werkzeugmaschine

Werkzeugmaschinen sind Maschinen zur Fertigung von Werkstücken mit Werkzeugen, deren Bewegung zueinander durch die Maschine vorgegeben wird. Zu den wichtigsten Vertretern zählen Dreh- und Fräsmaschinen, Erodiermaschinen sowie mechanische Pressen und Maschinenhämmer zum Schmieden. Zu ihrer Einteilung gibt es die Normen DIN 8580 ff (Verfahren) und DIN 69 651 Teil 1 (Metallbearbeitung), die inhaltlich aufeinander Bezug nehmen. Werkzeugmaschinen zählen zu den Arbeitsmaschinen und zusammen mit den Werkzeugen, Vorrichtungen, Messmitteln und Prüfmitteln zu den Betriebsmitteln.

<https://de.wikipedia.org/wiki/Werkzeugmaschine> (abgerufen am 01.08.2023)

Bearbeitungszentrum:

Ein Bearbeitungszentrum (BAZ), auch Fertigungszentrum genannt, ist eine mehrachsige NC-fähige Werkzeugmaschine, die sich für die Komplettbearbeitung eignet, also die Funktionen von Drehmaschine, Fräsmaschine und Bohrmaschine umfasst.

<https://de.wikipedia.org/wiki/Bearbeitungszentrum> (abgerufen am 01.08.2023)

Unterscheidung von Bearbeitungsmaschine und Bearbeitungszentrum

Eine **Bearbeitungsmaschine** ist eine allgemeine Bezeichnung für eine Maschine, die Werkstücke bearbeitet. Dies kann zum Beispiel das Fräsen, Bohren, Schleifen oder Drehen von Werkstücken beinhalten. Eine Bearbeitungsmaschine kann jedoch nur eine bestimmte Art der Bearbeitung durchführen und ist auf spezifische Anwendungen ausgerichtet.

Ein Bearbeitungszentrum ist eine besondere Art von Bearbeitungsmaschine, die in der Regel über mehrere Achsen verfügt und somit unterschiedliche Bearbeitungsaufgaben in einem Arbeitsgang durchführen kann. Es kann verschiedene Arten der Bearbeitung durch Fräsen, Bohren, Schleifen und andere Verfahren (z.B. messen) kombinieren und ermöglicht es, die Werkstücke von verschiedenen Seiten und Winkeln zu bearbeiten.

Der Hauptunterschied zwischen einer Bearbeitungsmaschine und einem Bearbeitungszentrum liegt also in der Flexibilität und den Fähigkeiten des Bearbeitungszentrums, um Bearbeitungsaufgaben durchzuführen. Ein Bearbeitungszentrum kann mehrere Bearbeitungsoperationen kombinieren und ist in der Regel automatisiert, um den Bearbeitungsprozess effizienter und präziser zu gestalten. Unter anderem werden Bearbeitungsmaschinen nach aufsteigendem Automatisierungsgrad in konventionelle Werkzeugmaschinen, Automaten, CNC-Maschinen, Bearbeitungszentren, flexible

Fertigungszellen, flexible Fertigungssysteme, flexible Transferstraßen und konventionelle Transferstraßen eingeteilt.

Bedingt durch die fortlaufende Weiterentwicklung der Steuerungstechnik, sind weder die Anzahl der Achsen eines Bearbeitungszentrums, noch die unterschiedlichen Bearbeitungsoperationen ein ausreichendes Indiz für einen gesteigerten Schwierigkeitsgrad in der Programmierung oder Bedienung desselben. Zwischenzeitlich sind Programmiersysteme verfügbar, die direkt aus CAD-Daten lauffähige Programme erzeugen, diese stellen alle Operationen simulativ dar und beachten dabei die aus der Maschinenkonzeption vorgegebenen Begrenzungen. Die Anforderungen an einen Bediener oder Einrichter eines solchen Zentrums ist demzufolge nicht mehr aus der Maschinenteknologie ableitbar, sondern vielmehr aus dem Schulungsaufwand zur Bedienung, Programmierung, Einrichtung des Bearbeitungszentrums und der Herausforderungen aus den Werkstückanforderungen (Geometrie, Oberfläche, ...).

Fazit

Mit zunehmender Digitalisierung wird der Einfluss der Maschinenteknologie auf den Schwierigkeitsgrad des Umgangs damit, nicht mehr durch diese bestimmt, sondern durch die eingesetzte Software (z.B. KI). Eine Wertigkeit kann aus der Technologie nicht mehr abgeleitet werden, sondern eher aus Schulungsaufwänden und ggfs. Werkstückanforderungen.

Beauftragte - Beauftragungen – allgemein

Werden einem Beschäftigten Aufgaben (z.B. aus dem Arbeitsschutz) übertragen spricht man von Beauftragungen. Der Beschäftigte, der diese Aufgaben ausführt, wird als Beauftragter bezeichnet. Die so benannten Beauftragten unterstützen den Unternehmer und die Führungskräfte z.B. in der laufenden Verbesserung der Betriebssicherheit im Unternehmen.

Typische Beauftragungen können sein:

- Kontroll- und Überwachungspflichten (speziell gesetzlich geforderte Beauftragte)
- Arbeitsschutz- und Notfallaufgaben
- Betreiben von Arbeitsmitteln
- Prüfen von Arbeitsmitteln
- Verwendung von Arbeitsmitteln mit einer besonderen Gefährdung
- Koordinierung von Tätigkeiten
- Normrelevante Beauftragte (z.B. Qualitätsmanagementbeauftragter)

Beauftragungen sind i.d.R. Tätigkeiten, die personengebunden zusätzlich zur (Grund-) Arbeitsaufgabe übertragen werden, jedoch nicht zwingend einen Bezug zu dieser haben (z.B. Brandschutzbeauftragter). Sie werden i.d.R. wegen besonderer Eignung bzw. persönlicher Fähigkeiten oder Qualifikationen übertragen. In manchen Fällen sind Beauftragungen auch eigene und ausschließliche Arbeitsaufgaben (z.B. Exportkontrollbeauftragte/-r). Sie können dauerhaft, befristet oder auch rotierend übertragen werden. Häufig wird für Beauftragungen die Schriftform gewählt. Eine Form ist die schriftliche Übertragung von Unternehmerpflichten. Diese ist immer dann relevant, wenn ein Beschäftigter Aufgaben übernimmt, die normalerweise in den Verantwortungsbereich des Unternehmens fallen. Hierzu zählen unter anderem die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die Organisation der Arbeitssicherheit sowie die Kontrolle der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften. Weitere Informationen und Formulare hierzu stellen u.a. die jeweiligen Berufsgenossenschaften zur Verfügung (z.B.: <https://www.bghm.de>).

Allen Beauftragungen liegt zugrunde, dass der betroffene Beschäftigte über das notwendige Wissen und Können verfügt, ggfs. geschult wird, und die erforderlichen Ressourcen gegeben sind.

Zur Einstufung ist die vollständig übertragene Arbeitsaufgabe, d. h. die Grundaufgabe und die Beauftragung, zu bewerten – unabhängig davon, ob diese personengebunden ist oder nicht, vgl. § 9.1 ERA-TV. Soweit die übertragenen Aufgaben wertigkeitsprägend sind, müssen sie bei der ERA-Einstufung berücksichtigt werden.

Bewertungsrelevante Beauftragung

Es ist zu prüfen, inwieweit die zusätzlichen Inhalte durch die Beauftragung die Bewertung der (Grund-)Aufgabe verändern. Das erforderliche Wissen und Können für gängige Beauftragungen wird z.B. an IHKs in wenigen Tagen vermittelt.

Die Wertigkeit der (Grund-) Arbeitsaufgabe kann sich durch die Übertragung einer Beauftragung ändern. Es ist zu prüfen, inwieweit notwendige zusätzliche Ausbildungszeiten innerhalb des bereits bewerteten Merkmals Wissen und Können abgedeckt sind oder ob Veränderungen notwendig werden. Ähnliches gilt für die weiteren Bewertungsmerkmale. So ist z.B. der Handlungsspielraum durch gesetzliche Vorgaben meist beschränkt und nicht über die originäre Aufgabe hinaus erweitert.

Werden Beauftragungen befristet übertragen, sind die tariflichen Regelungen gemäß § 9.3 sowie § 9.4 ERA-TV anzuwenden (siehe Vertretung/Stellvertretung). Wirkt sich die Übertragung einer Beauftragung auf das Grundentgelt aus, ist bei einem Wegfall derselben bzw. bei Rotation die Sicherung des Grundentgeltanspruches gemäß § 12 sowie § 13 ERA-TV zu beachten.

Ob sich eine Beauftragung auf das Grundentgelt auswirkt, ist im Rahmen der durch die Beauftragung zusätzlich übertragenen Aufgabeninhalte zu klären. Durch diese Überprüfung ergibt sich in vielen Fällen, dass sich das Grundentgelt nicht ändert. Dies können Betroffene meist nicht nachvollziehen.



Beispiele betrieblicher Beauftragungen

*Sonderform der Beauftragung, i.d.R. ohne ERA-Bezug

**Angaben diverser Bildungsträger

Ausbildung	Zugangsvoraussetzung/ Zielgruppen	Abschluss	Typische Ausbildungsdauer (Tage)**
Beauftragte mit Kontroll- und Überwachungspflichten (gesetzliche Beauftragte)			
Abfallbeauftragter (§ 59 KrWG i.V.m. AbfBeauftrV)	Berufsausbildung, Meister oder Studium, Fachkunde und praktische Tätigkeit;	Teilnahmebescheinigung (staatlich anerkannter Lehrgang)	5 (+1 Fortbildung alle 2 Jahr)
Beauftragter für die biologische Sicherheit (§ 16 GenTSV)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	2
Betriebsarzt*	Berechtigung zur Ausübung des ärztlichen Berufes (zzgl. Arbeitsmedizin/ Betriebsmedizin)	Teilnahmebescheinigung	Aufbaukurs Arbeitsmedizin/ Betriebsmedizin
Brandschutzbeauftragter (§ 7 ArbSchG i.V.m. ASR A2.2, IndBauRL, VdS 3111)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	7-10 (+1 Fortbildung alle 3 Jahre)

Ausbildung	Zugangsvoraussetzung/ Zielgruppen	Abschluss	Typische Ausbildungsdauer (Tage)**
Beauftragte mit Kontroll- und Überwachungspflichten (gesetzliche Beauftragte)			
Datenschutzbeauftragter (DSGVO, BDSG)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	3-5
Explosionsschutzbeauftragter (§ 7 ArbSchG i.V.m. § 14 Abs. 1 bis 3, § 15 BetrSichV)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	2 (+ individuelle Fortbildung)
Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 5 ASiG)	Ingenieur, Techniker oder Meister, über Einzelfallregelung im Ermessen der Behörden auch Ausnahmen; Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	6 Wochen (+ individuelle Fortbildung)
Gefahrgutbeauftragter (§ 3 GbV)	Fachkunde	Schulungsnachweis IHK	4 (Straße) 5 (Straße und Schiene) 2 (Binnenschifffahrt) 2 (Seeschifffahrt) (+2 Fortbildung alle 5 Jahre)
Gewässerschutzbeauftragter (§ 64 WHG)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung (staatlich anerkannter Lehrgang)	3 (+1 Fortbildung alle 2 Jahre)
Immissionsschutzbeauftragter (§ 53 BImSchG i.V.m. 5. BImSchV)	Studium und praktische Tätigkeit; Fachkunde	Teilnahmebescheinigung (staatlich anerkannter Lehrgang)	5 (+1 Fortbildung alle 2 Jahre)
Laserschutzbeauftragter (§ 5 OStrV)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	1 (+ individuelle Fortbildung)
Röntgenbeauftragter (§ 70 StrSchG i.V.m. RöV)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung (staatlich anerkannter Lehrgang)	1-3 (je nach Fachkundegruppe) (+1 Fortbildung alle 5 Jahre)
Störfallbeauftragter (§ 58a BImSchG i.V.m. 5. BImSchV)	Studium; Fachkunde	Teilnahmebescheinigung (staatlich anerkannter Lehrgang)	4 (+1 Fortbildung alle 2 Jahre)

Ausbildung	Zugangsvoraussetzung/ Zielgruppen	Abschluss	Typische Ausbildungsdauer (Tage)**
Beauftragte mit Kontroll- und Überwachungspflichten (gesetzliche Beauftragte)			
Strahlenschutzbeauftragter (§ 70 StrSchG i.V.m. StrlSchV)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung (staatlich anerkannter Lehrgang)	Teilnahmebescheinigung (staatlich anerkannter Lehrgang)1-3 (je nach Fachkundegruppe) (+1 Fortbildung alle 5 Jahre)
„Umweltschutzbeauftragter“ (beinhaltet Abfall, Immissionschutz und Gewässerschutz)	Siehe Immissionsschutzbeauftragter	Teilnahmebescheinigung (Kompaktlehrgang zum Erwerb der Fachkunde für Abfall-, Gewässerschutz- und Immissionsschutzbeauftragte)	11
Beauftragte in der Arbeitsschutz- und Notfallorganisation			
Betriebssanitäter (DGUV Grundsatz 304-002)	Erste-Hilfe-Ausbildung; Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	8 (Grundschulung) 4 (Aufbaulehrgang) (+2 Fortbildung alle 3 Jahre)
Brandschutzhelfer (Nr. 7.3 ASR A2.2)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	4 Std (+ Fortbildung alle 3 Jahre)
Ersthelfer (§ 26 DGUV Vorschrift 01)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	1
Evakuierungshelfer (§ 10 ArbSchG)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	4 Std.
Sicherheitsbeauftragte (SGB VII, § 20 DGUV Vorschrift 01)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	2 (Grundschulung) 1-2 (Aufbaulehrgang)

Ausbildung	Zugangsvoraussetzung/ Zielgruppen	Abschluss	Typische Ausbildungsdauer (Tage)**
Beauftragte beim Betreiben von Arbeitsmitteln und Anlagen			
Aufzugswärter (BetrSichV i.V.m. TRBS 3121)	Fachkunde; Kontrollen an Aufzügen und sachgerechte Personenbefreiung	Teilnahmebescheinigung	1
Elektrofachkraft (§ 13 ArbSchG i.V.m. DGUV Vorschrift 03 und DIN VDE 1000-10)	Berufsausbildung, Meister, Techniker oder Ingenieur;	Ausbildungsnachweis	-
Elektrofachkraft (verantwortliche) (§ 13 ArbSchG i.V.m. DGUV Vorschrift 03 und DIN VDE 1000-10)	Meister, Techniker oder Ingenieur; Verantwortlich für den elektrotechnischen Betrieb mit Weisungsbefugnis	Ausbildungsnachweis	2
Elektrofachkraft mit festgelegten Tätigkeiten (§ 13 ArbSchG i.V.m. DGUV Vorschrift 03 und DIN VDE 1000-10)	Berufsausbildung und Fachkunde; Elektrotechnisch festgelegte Tätigkeiten	Teilnahmebescheinigung	10
Elektrotechnisch unterwiesene Person (EuP) (§ 5 DGUV Vorschrift 03)	Fachkunde; Prüfen von elektrischen Betriebsmitteln unter Anleitung und Aufsicht einer Elektrofachkraft	Teilnahmebescheinigung	1-2
Eigenkontrolle von Leichtflüssigkeits- und Fettabscheidern (DIN EN 858-2, DIN 1999-100/101) (DIN EN 1825, DIN 4040-100)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	jeweils 1
Druckluftbeauftragter (§ 18 DruckLV)	Fachkunde; Überwachung der Druckluftanlage (Leitungen)	Teilnahmebescheinigung	1
Kesselwärter (BetrSichV i.V.m. VDI 4068)	Berufserfahrung an Dampfkesselanlagen; Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	5
Probenehmer Trinkwasser (Legionellenprüfung) (TrinkWV, 42. BImSchV)	Fachkunde	Teilnahmebescheinigung	1

Abbildung 25: Betriebliche Beauftragte (Stand Dezember 2018)

Zugangsvoraussetzung versus Arbeitsbewertung

Teilweise sind Berufsausbildungen oder höherwertige Ausbildungen die Zugangsvoraussetzung für eine spezifische Beauftragung (z.B. Verantwortliche Elektrofachkraft, siehe Leitfaden ‚Elektrofachkräfte‘).

Sofern Beschäftigte mit einer übertragenen Beauftragung eine (Grund-)Arbeitsaufgabe ausführen, die der Zugangsvoraussetzung für die Beauftragung entspricht, ist die Zugangsvoraussetzung bereits erfüllt und es ergibt sich hieraus keine Änderung der Wertigkeit bei Wissen und Können. Sind jedoch z.B. Beschäftigte mit individueller Berufsausbildung einer Anlern Tätigkeit zugeordnet, besteht eine Diskrepanz zwischen der Wertigkeit der (Grund-) Arbeitsaufgabe und der Zugangsvoraussetzung für die Beauftragung. Aus diesem Grund sollten nur Beschäftigte, die bereits in der (Grund-)Arbeitsaufgabe die entsprechende Anforderung erfüllen müssen, ausgewählt werden.

Fazit

Beauftragungen sind häufig nicht bewertungsrelevant, da das hierzu erforderliche Wissen und Können nicht zu einer höheren Bewertung als in der (Grund-)Aufgabe führt. Gleiches gilt für die anderen Bewertungsmerkmale.

Begrenzt und Beschränkt

Wörterbuch der Synonyme:

‚Begrenzt‘

bedingt, beschränkt, eingeschränkt, eng, überschaubar; (*Fachspr.*): endlich; (*bes. Fachspr.*): limitiert.

‚Beschränkt‘

a) begriffsstutzig, dumm, dümmlich, einfältig, stumpfsinnig, unbedarft, unbeweglich, unverständlich; (*ugs.*): blöd, dämlich, doof, dusselig; (*abwertend*): borniert, simpel, töricht; (*bildungsspr. abwertend*): stupide; (*ugs. abwertend*): strunzdumm, vernagelt.

b) kleinlich; (*bildungsspr.*): philiströs; (*abwertend*): engstirnig, kleingeistig, pedantisch, spießbürgerlich; (*bildungsspr. abwertend*): philisterhaft; (*ugs. abwertend*): spießig.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Vor dem Hintergrund dieser Begriffsdefinition wird deutlich, dass die Tarifvertragsparteien in dem TNB **08.02.01.05 Montierer/-in 1, Durchführen von Montagen mit beschränktem Umfang in der Serienfertigung** den Begriff ‚mit begrenztem Umfang‘ gemeint haben.

In einigen Arbeitsaufgaben

- des Katalogs tariflicher Niveaubeispiele,
- der tariflichen Dienstleistungsbeispiele und
- der Zusatzbeispiele von Südwestmetall wurden diese Begriffe angewandt. Sie dienen der Abgrenzung von Niveaus innerhalb strukturverwandter Arbeitsaufgaben, z.B. auf Anlern-, Facharbeiter-, Sachbearbeiter- und Ingenieurniveau. Die Wertigkeit einer ‚Begrenzung‘ ergibt erst im Kontext mit anderen angrenzenden Arbeitsaufgaben z.B. einer Aufgabenfamilie.

Hintergrund ist die folgende Regelung im ERA-TV,

Anlage 1: *Die Höhe der Anforderungen ist abhängig von der Vielfalt und der fachlichen Tiefe der erforderlichen Kenntnisse.* Es geht hierbei um die Beschränkung/Begrenzung eines Umfangs bzw. um eine Abgrenzung zu anderen Umfängen. Bei den Arbeitsaufgaben wird durch den Begriff ‚begrenzt‘ die Abgrenzung zu einem höheren Niveau demonstriert.



Beispiele der Verwendung des Begriffs ‚begrenzt‘

Tarifliche Niveaubeispiele

06.02.04.05 Technische/-r Assistent/-in, Ausführen von technischen Assistenzarbeiten, EG 10

Es geht um das Bearbeiten von verschiedenartigen, begrenzten F&E-Aufgaben. Gängige F&E-Aufgaben finden i.d.R. auf einem deutlich höheren Niveau statt.

06.02.04.10 F&E-Assistent/-in, Ausführen von technischen Assistenzarbeiten, EG 11

Siehe voriges Beispiel 06.02.04.05 Technische/-r Assistent/-in.

08.02.02.05 Montierer/-in Montagestationen, Bedienen von einzelnen Montagestationen in der Serienfertigung, EG 1

In eingerichteten Montageanlagen eine oder mehrere gleichartige Stationen bedienen. Eine begrenzte Anzahl einfach zu handhabender Teile in Vorrichtung einlegen und ggf. arretieren.

D. h., in diesem Zusammenhang ist nicht die Anzahl der Teile entscheidend, sondern die begrenzte Anzahl von Varianten.

Tarifliche Dienstleistungsbeispiele

03.03.02.15dl Gesundheits-/Krankenpfleger/-in, Durchführen begrenzter medizinischer Versorgung, EG 8

Im Vergleich zur medizinischen Versorgung durch einen Arzt ist diese Aufgabe auf dem Niveau B2 begrenzt.

05.02.01.05dl Hausmeister/-in, Durchführen von begrenzten Hausmeisterarbeiten, EG 5 Durchführen von begrenzten Wartungs-, Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten grenzt die Aufgabe zu Facharbeiten ab.

Fazit

Aus dem Begriff ‚begrenzt‘ kann keine Wertigkeit abgeleitet werden. Diese ergibt sich erst aus der Abgrenzung zum Niveau der höher- oder niederwertigeren Arbeitsaufgaben und deren inhaltlicher Ausprägung (meist der gleichen Aufgabenfamilie).

Berufsausbildung (mehrere)

B2+B2=?!

Werden bei einer Arbeitsaufgabe verschiedenartige Kenntnisse gefordert, welche üblicherweise im Rahmen unterschiedlicher Ausbildungen (z.B. kaufmännisch/technisch) erworben werden, ist zunächst die Frage zu beantworten, welche der möglichen Ausbildungen den Schwerpunkt der Aufgabenstellung am besten abdeckt und welche Kenntnisse darüber hinaus benötigt werden. Dem Schwerpunkt entsprechend wird eine Ausbildung gewählt.

Für die zusätzlich benötigten Kenntnisse ist zu prüfen, ob diese typischerweise über eine zusätzliche Ausbildung oder über Erfahrungswissen erworben werden. Entspricht der Umfang der zusätzlich benötigten Kenntnisse im Wesentlichen den Inhalten einer weiteren Ausbildung sind die relevanten Zeitanteile entsprechend zu berücksichtigen.

Dabei sind zwei Ergebnisse möglich:

Bei Zeitanteilen unter einem Jahr sind diese über das Teilmerkmal Erfahrung zu bewerten, bei Zeitanteilen größer einem Jahr wird eine höhere Ausbildungsstufe, z.B. B3 bewertet.

Siehe auch [„Ausbildung“](#).

Bereitgestellte Teile/Materialien/Komponenten

In einigen TNBs unterschiedlicher Niveaus kommt der Begriff ‚bereitgestellt‘ in Bezug auf Teile, Materialien und/oder Komponenten vor. Das heißt nicht, dass die Bereitstellung direkt am Arbeitsplatz zur unmittelbaren Verarbeitung erfolgen muss. Bereitgestellt bedeutet vielmehr nur, dass Teile, Materialien und/oder Komponenten an einem definierten Ort, in einem definierten Zustand und in definierter Menge zur weiteren Be- bzw. Verarbeitung liegen.

Verwendung in TNBs

08.01.01.05 Maschinenbeschicker/-in, EG 1: In eingerichtete Maschine (konventionell oder CNC-gesteuert) bereitgestellte Teile und/oder Materialien in einfach zu handhabende Vorrichtungen einlegen und ggf. mit einfachen Handgriffen spannen.

08.01.01.10 Maschinenbediener/-in 1, EG 4:

In eingerichtete Maschinen (z.B. konventionell oder CNC-gesteuerte Zerspanungsmaschine) bereitgestellte Teile und/oder Materialien in Vorrichtungen einlegen und spannen, ggf. Bezugspunkte anfahren.

08.02.01.05 Montierer/-in 1: EG 2 Bereitgestellte Teile/Komponenten am eingerichteten Arbeitsplatz nach Arbeitsplanvorgabe in Magazine einfüllen.

Fazit

Die Teile, Materialien und/oder Komponenten werden an einem definierten Ort/Platz bereitgestellt. Dies erfolgt nicht zwingend am Ver- oder Bearbeitungsplatz (z.B. Montagearbeitsplatz) selbst. Das Holen derselben an einem anderen definierten Ort/Platz ist nicht wertigkeitsprägend, siehe TNB in EG 1. Dies beinhaltet die Identifikation der Teile über einfache Sichtererkennung bzw. entsprechende Organisationsmittel (Auftragsdokumente, Begleitzettel, usw.).

Beschäftigungs-/Tätigkeitsjahre

In den alten Lohn- und Gehaltsrahmen-Tarifverträgen (LGRTV) waren für bestimmte Beschäftigtengruppen der kaufmännischen und technischen Angestellten bis zu vier Entgeltstufen für Beschäftigungs-/Tätigkeitsjahre vereinbart.

Aus der folgenden Definition des LGRTV ergibt sich, dass diese Beschäftigungs-/ Tätigkeitsjahre keinen Anforderungsbezug hatten:

„Beschäftigungsdauer in der Gehaltsgruppe Beschäftigte werden entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigung innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe Gehaltsstufen zugeordnet. Jede dieser Gehaltsstufen entspricht einem Beschäftigungsjahr. Die Gehaltsstufen ergeben sich aus der Gehaltstafel in der Anlage zum jeweils gültigen Gehaltstarifvertrag. Als Beschäftigungsjahre werden diejenigen Jahre gewertet, die seit der Eingruppierung des Beschäftigten in dieselbe Gehaltsgruppe vergangen sind. Als Beschäftigungsjahre in der jeweiligen Gruppe gelten auch solche Beschäftigungsjahre, die unmittelbar vor der Einstellung in einem anderen Betrieb nachweislich in einer gleichwertigen Tätigkeit vergangen waren“.

Im ERA-TV sind unterschiedliche Vergütungen nach Beschäftigungs-/Tätigkeitsjahren nicht vorgesehen. Die Anpassung der Entgelte in ERA erfolgt stets rein anforderungsbezogen. Eine Heranführung von einfacheren an höherwertige Aufgaben erfolgt durch die Übertragung unterschiedlicher Aufgabenniveaus.

Fazit

Die Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsjahre der alten Tarifverträge gibt es im ERA-TV nicht mehr. Die Tarifvertragsparteien haben bewusst auf diese Systematik verzichtet.

Beschreibung von Arbeitsaufgaben

In der betrieblichen Praxis haben sich im Wesentlichen drei Beschreibungsvarianten für betriebliche Arbeitsaufgaben etabliert:

- Stellenausschreibung
- Tätigkeitsbeschreibung
- ERA-Niveaubeschreibung

Die Stellenausschreibung

Die Stellenausschreibung ist die personalwirtschaftliche Ausschreibung einer Stelle. Sie enthält wenige, die betriebliche Aufgabe kennzeichnende Elemente und dient der Akquisition möglicher Bewerber. Die Angaben zu geforderten bzw. gewünschten Ausbildungen in Stellenausschreibungen sind nicht der Maßstab für die ERA-Arbeitsbewertung einer Aufgabe.

Die Tätigkeitsbeschreibung

Die Tätigkeitsbeschreibung ist die systematische Beschreibung von Arbeitsaufgaben und deren Organisationsbeziehungen. Die mit der Arbeitsaufgabe verbundenen Ziele in Bezug auf die betrieblichen Prozesse sind eindeutig zu definieren. Die Kerntätigkeiten müssen inhaltlich und in ihren Zeitanteilen zweifelsfrei erkennbar sein. Tätigkeitsbeschreibungen sind keine Arbeits- oder Stellenbeschreibungen, sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit in allen Details. Sie enthalten aus Sicht des Unternehmens und der Beschäftigten alle wichtigen (auch nicht wertprägende) Inhalte.

Die ERA-Niveaubeschreibung

Die ERA-Niveaubeschreibung erfasst wertigkeitsprägende und das ganzheitliche Aufgabenbild bestimmende Tätigkeiten. ERA-Niveaubeschreibungen, als auch die tariflichen Niveaubispiele, sind keine konkreten betriebsbezogenen Tätigkeitsbeschreibungen, sondern stellen das Niveau der betrieblichen Arbeitsaufgabe dar - ohne Detailangaben/-aufgaben. Tätigkeiten oder Teilaufgaben, die für das jeweilige Aufgabengebiet eine untergeordnete Rolle spielen, müssen nicht beschrieben werden (Anforderungsbezug). Die ERA-Beschreibung bzw. die tariflichen Niveaubispiele sind unter ‚Niveaubeschreibung‘ näher erläutert.

Fazit

Von den drei Beschreibungsarten ist nur die Tätigkeitsbeschreibung geeignet, die betriebliche Aufgabe umfassend (detailliert genug, in betrieblicher Sprache) darzustellen. Das Anforderungsniveau spielt hier noch keine Rolle. Eine Tätigkeitsbeschreibung ist ein guter Ausgangspunkt für den Einstufungsprozess (Ableitung einer Niveaubeschreibung, Bewertung mit dem Stufenwertzahlverfahren usw.) sein.

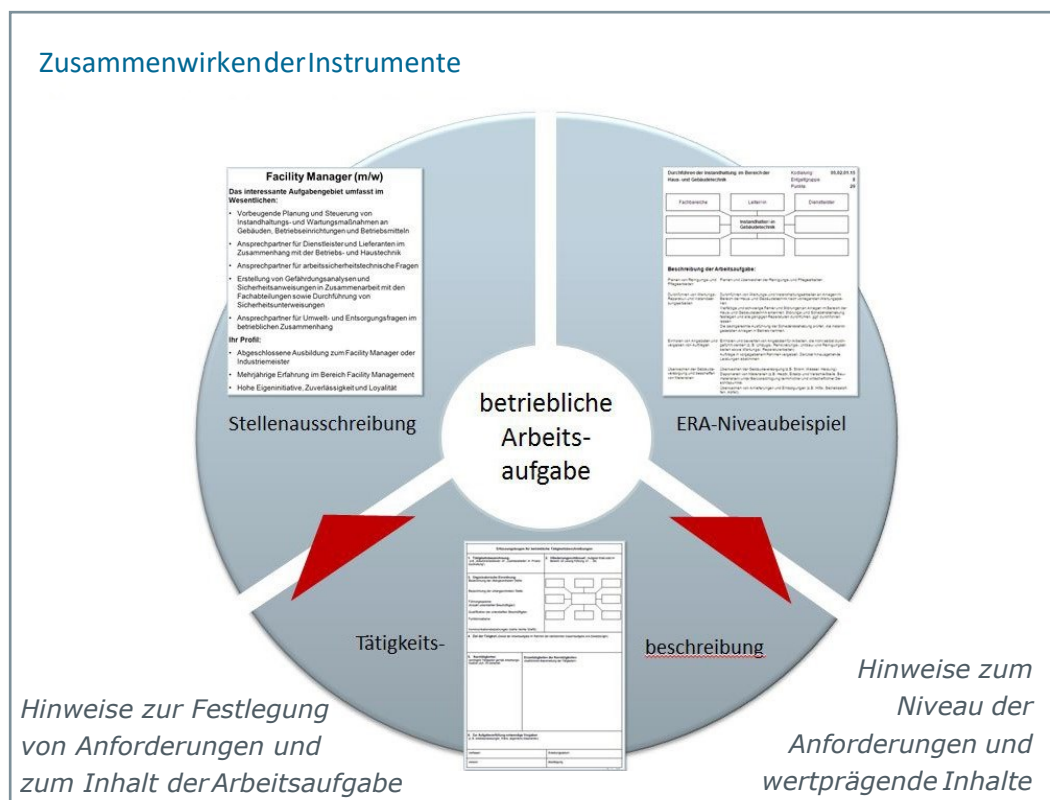


Abbildung 26: Stellenausschreibung, Tätigkeits- und Niveaubeschreibung

Betriebliche Zulagen

Für die Gewährung von Zulagen über das tarifliche Entgelt hinaus bestehen unterschiedliche Gründe, wie zum Beispiel:

- Arbeitsmarkt- oder Wettbewerbssituation,
- außergewöhnliches bzw. herausragendes Engagement oder Verhaltensweisen, die mit dem betrieblichen bzw. tariflichen Entgeltsystem nicht abgebildet werden können,
- persönlich deutlich höhere Qualifikation als in der rein anforderungsbezogenen Arbeitsaufgabe vorgesehen,
- Vorschuss für geplante Weiterentwicklung,
- besondere Anforderungen (Talente) bzw. Eigenschaften, die keinem Bewertungsmerkmal zugeordnet werden können (z.B. Diskretion, Loyalität),
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung

Solche betrieblichen Zulagen müssen betriebs- und fallindividuell ausgestaltet werden. Hierbei empfiehlt es sich, rechtliche Beratung bei der zuständigen Bezirksgruppe in Anspruch zu nehmen.

Betriebsratsmitglieder - Grundsätze der Vergütung

Die Betriebsratstätigkeit an sich, ist für die Bewertung und Einstufung nach ERA irrelevant. Entscheidend ist die vom Arbeitgeber übertragene Arbeitsaufgabe.

Für die Bezahlung von Betriebsräten gelten die gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Das Gesetz besagt ausdrücklich, dass Betriebsräte ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt ausüben. Das bedeutet, dass eine Bezahlung für die Tätigkeit eines Betriebsrats nicht erfolgen darf. Die Betriebsratstätigkeit darf damit nicht in die Bewertung der Arbeitsaufgabe einfließen. Dies schließt auch Tätigkeiten in tariflich vorgegebenen Kommissionen (z.B. Paritätische Kommission) oder vergleichbaren Gremien mit ein.

Vielmehr gilt das Lohnausfallprinzip. Danach erhält ein Mitglied des Betriebsrats, welches Betriebsratstätigkeit ausübt, das Entgelt weitergezahlt, welches es erhalten hätte, hätte es keine Betriebsratstätigkeit ausgeübt, sondern „normal“ gearbeitet. Demnach ändert sich an der bestehenden ERA-Einstufung durch die Übernahme des Betriebsratsamtes nichts.

Bei Fragen im Zusammenhang mit der Betriebsratsvergütung helfen Ihnen die juristischen Kolleginnen und Kollegen der für Sie zuständigen Bezirksgruppe gerne weiter.

Betriebszugehörigkeit

Bei der Bewertung von Arbeitsaufgaben gemäß Anlage 1 ERA-TV sowie bei der Ermittlung der Höhe des Leistungsergebnisses gemäß § 14 ERA-TV spielt die individuelle Betriebszugehörigkeit (betriebliche Erfahrung) keine Rolle (siehe Erläuterung Teilmerkmal Erfahrung). Einzig der Zeitpunkt für den erstmaligen Anspruch auf ein Leistungsentgelt richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit (§ 14.1 ERA-TV).

Controlling - System

Gabler Wirtschaftslexikon

Controlling

Controlling ist ein Teilbereich des unternehmerischen Führungssystems, dessen Hauptaufgabe die Planung, Steuerung und Kontrolle aller Unternehmensbereiche ist. Im Controlling laufen die Daten des Rechnungswesens und anderer Quellen zusammen.

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/controlling-30235> (abgerufen am 18.08.2023)

Buchhaltungslexikon
Controlling

Controlling ist der gesamte Prozess der betriebswirtschaftlichen Zielfindung, Planung und Steuerung eines Unternehmens.

<https://buchhaltungslexikon.de/lexikon/controlling/> (abgerufen am 18.08.2023)

Controllingsystem

Hinter einem unternehmensweiten, aktiven Controlling und einer aktiven Unternehmenssteuerung steckt wesentlich mehr als ein System zur Kostenkontrolle (siehe nachfolgende Abbildung). Zu einem unternehmensweiten integrierten Controlling gehört als fester Bestandteil das kaufmännische, technische, vertriebliche, markt- und umweltbasierende Controlling.

Controlling gehört in allen Bereichen zum Erfolgsfaktor und muss daher stets mit dem ERP-System im Rahmen einer ganzheitlichen Integration in ein Controllingsystem eingebunden werden.

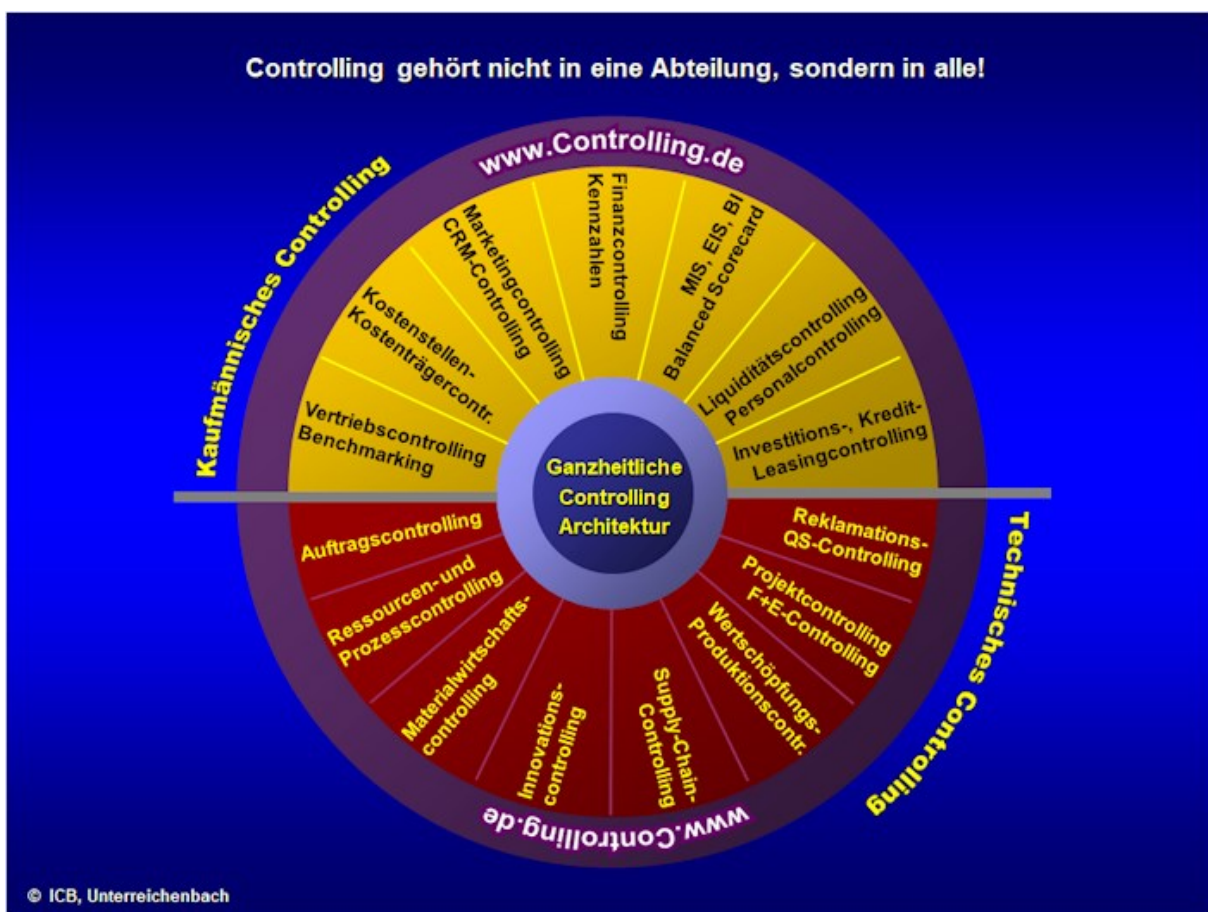


Abbildung 27: Controlling gehört nicht in eine Abteilung, sondern in alle!

<https://www.controlling.de/controlling.html> (abgerufen am 01.08.2023)

Ein Controllingsystem ist ein System, das verwendet wird, um die Planung, Steuerung und Überwachung von Aktivitäten in einem Unternehmen oder einer Organisation zu ermöglichen. Es umfasst die Instrumente, Methoden und Prozesse, die zur Erfassung und Auswertung relevanter Daten und Informationen verwendet werden, um die operativen und strategischen Entscheidungen zu unterstützen. Ein Controllingsystem hilft dabei, die Leistung zu messen, Abweichungen zu identifizieren, Ziele zu setzen und die Unternehmensziele zu erreichen. Es stellt sicher, dass die Ressourcen effizient eingesetzt werden und ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung der Unternehmensprozesse.

Ein Controllingsystem umfasst alle Wirkbereiche eines Unternehmens oder Konzerns.

Ziel des Controllings ist es die Existenz eines Unternehmens langfristig, ziel- und zukunftsorientiert zu sichern. Dazu unterstützt das Controlling die Unternehmensführung, indem es die benötigten Informationen zur Koordination unterschiedlicher Teilsysteme beschafft, verarbeitet und bereitstellt. In seinem systemischen Ansatz ist es umfassend und i.d.R. in die bestehenden Informationssysteme (ERP) integriert oder angedockt. Die Zusammenführung aller Aktivitäten und Methoden wird als **Controllingsystem** bezeichnet. Als solches hat es bezogen auf das jeweilige Unternehmen langfristige Bedeutung - nach seiner Erstellung wird es kontinuierlich weiterentwickelt.

Verwendung von ‚Controlling –System‘ in TNB

Tarifbeispiel 01.04.03.15 Controller/-in, EG 16:

Teilaufgabe: Entwickeln und Einführen neuer Methoden/Verfahren von Controllingsystemen

Beschreibung: Neue Methoden und Verfahren des betrieblichen Controllings (z.B. Kostenerfassung, Kostenrechnung) nach allgemeiner Aufgabenstellung im Rahmen der Controllinggrundsätze und genau definierter Zielsetzung entwickeln, Einzelaufgaben und Einzelschritte definieren. Schnittstellen zu anderen Systemen analysieren und Auswirkungen abschätzen. Bei Einführung einzelne Schritte festlegen und abstimmen. Einführungsprozess überwachen.

Fazit

Die Integration neuer/zusätzlicher Teilaspekte zu einem bestehenden Controlling wie z.B. Umweltcontrolling oder Vertriebscontrolling oder auch die komplette Erneuerung des Controllingsystems im Rahmen einer ERP-Einführung ist langfristig und von hoher Bedeutung für ein Unternehmen, dies wird durch das TNB und seiner Bewertung dargestellt.

Dienstleistungsbeispiele

Durch die Tarifvertragsparteien wurden zusätzlich Niveaubispiele für den Dienstleistungssektor abgestimmt. Sie entsprechen der Bewertungssystematik des ERA-TV und können in den Unternehmen der M+E-Industrie eingesetzt werden.

Sie sind allerdings in diesem Fall nicht verbindlich und haben den Status betrieblicher Aufgabenbeschreibungen und -bewertungen. Die Akzeptanz bei den Betriebsparteien dürfte auf Grund der Erstellung durch beide Tarifvertragsparteien allerdings gegeben sein.

Dienst nach Vorschrift

Im Zusammenhang mit betrieblichen Aufgabenbeschreibungen bestehen zum Detaillierungsgrad gelegentlich unterschiedliche Auffassungen zwischen den Betriebsparteien. Im ERA-TV haben sich die Tarifvertragsparteien darauf geeinigt, Niveaubeschreibungen als Grundlage der Arbeitsbewertung zu verwenden. Dabei sind nicht wertigkeitsprägende bzw. untergeordnete Verrichtungen kein Bestandteil der Niveaubeschreibung.

Beschäftigte kennen diese Regeln nicht immer, verlangen die detaillierte Abbildung aller Tätigkeiten und drohen andernfalls, ‚Dienst nach Vorschrift‘ zu machen. Damit ist gemeint, nur die Tätigkeiten zu verrichten, die in der Niveaubeschreibung aufgeführt sind. Dies entspricht jedoch nicht ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung und kann u.U. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, siehe auch [Arbeitsaufgabe und Mitbestimmung](#).

Disponieren

Wörterbuch der Synonyme

‚disponieren‘

Ansetzen, bemessen, berechnen, beziffern, einbeziehen, einkalkulieren, einplanen, einschätzen, einteilen, kalkulieren, planen, schätzen, überschlagen, veranschlagen, vorausberechnen, vorsehen

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Onpulsion-Wirtschaftslexikon

‚Disposition‘

Unter Disposition wird die organisatorische Abwicklung von Aufträgen mit bestimmten Leistungsanforderungen und die terminierte Zuordnung zu den verfügbaren Ressourcen im Unternehmen verstanden. Disposition verfolgt das Ziel, dass alle Aufträge zu möglichst geringen Kosten zum vereinbarten Liefertermin beim Kunden angeliefert werden. Es kann zwischen der verbrauchsgesteuerten und der bedarfsgesteuerten Disposition unterschieden werden.

Quelle: <https://www.onpulson.de/lexikon/disposition/> (abgerufen am 30.08.2018)

In Organisationen wird mit Disposition meist die Aufgabe bezeichnet, dafür zu sorgen, dass innerhalb der Organisation alle Mittel und Aufgaben in zielführender Weise verteilt werden. Der Begriff ‚Disposition‘ wird daher auch im Sinne von ‚Anordnung‘, ‚Verfügung‘ oder auch einfach ‚Entscheidung‘ verwendet. Disposition bezieht sich somit auch auf andere betriebliche Themen wie z.B. Kunden- und Betriebsaufträge, Maschinen und Anlagen, Arbeitszeit- Schicht- und Urlaubsplanung, Personalbedarf und -besetzung. Eine häufige betriebliche Form des Disponierens ist z.B. innerhalb der Beschaffung die koordinierende Umsetzung eines Bedarfes in Bestellanforderungen, ggf. durch Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen (z.B. Lagerhaltung, Lieferzeit, Qualität und Preis).

Verwendung von ‚Disponieren‘ in TNBs

Einfache Disposition:

Marktgängige Teile (z.B. Büromaterial, Hilfs- und Betriebsmittel) bestands-/verbrauchsgesteuert disponieren.

Gängige Disposition:

Aufgrund von Bedarfsmeldungen der Fachbereiche bzw. EDV-gestützter Systeme (z.B. aufgelöste Stücklisten/Aufträge, Kanban), bestands- und verbrauchsgesteuerter Daten oder anderer Informationen, spezifizierte Materialien/Teile (z.B. Hilfs- und Betriebsstoffe, Ersatzteile, Produktionsteile, Verbrauchsmaterialien, Werkzeuge) bestellen/disponieren).

Siehe TNB 02.01.01.05 Bestellsachbearbeiter/-in.

Anspruchsvolle Disposition:

- Bedarfsmeldungen aus unterschiedlichen Systemen und Quellen interpretieren, Bedarfseinschätzungen vornehmen, Bedarfe zusammenstellen, ggf. mit anderen Stellen koordinieren/ abstimmen und unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen (z.B. Qualitätsanforderungen, Lager- und Bestellbeständen, Lieferantenauswahl, Lieferzeiten, Kosten, Zwänge des Marktes, kurzfristige Kundenaufträge, Auftragsänderungen, Alternativen bei Lieferengpässen) festlegen und umsetzen bzw.
- Kunden-/Betriebsaufträge unter Berücksichtigung mit sich ständig ändernden Rahmenbedingungen der drei **M's**: **M**ensch (z.B. Abwesenheit durch Urlaub/Krankheit, Qualifikation) **M**aschine (z.B. Reparatur, Wartung, Umrüstzeiten) und **M**aterial (z.B. Auftragsänderung/-verschiebung, Materialengpässe, Falschteile) steuern/disponieren (siehe **‚Aufträge steuern/disponieren‘** versus Mitarbeiterführung).

Insofern wird im TNB 02.02.01.10 Materialdisponent/-in in EG 10 u. a. durch die Berücksichtigung schwieriger Rahmenbedingungen eine anspruchsvolle Anforderung an die Disposition aufgezeigt.

Fazit

Aus der Verwendung des Begriffs ‚Disponieren‘ heraus kann keine Wertigkeit abgeleitet werden. Diese ergibt sich erst aus dem Kontext der gesamten Arbeitsaufgabe.

Deutscher/Europäischer Qualifikationsrahmen (DQR) und ERA-Einstufungen

Im Januar 2012 haben sich Bundesregierung, Kultus- und Wirtschaftsminister der Bundesländer, Unternehmerverbände und Gewerkschaften auf den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) verständigt, der am 22. März 2012 verabschiedet wurde. Ausgangspunkt dafür ist der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR). Dieser wurde vom Europäischen Parlament und dem Europäischen Rat empfohlen. Ziel ist, Gleichwertigkeiten und Unterschiede von Qualifikationen länderübergreifend in einheitlicher Weise festzulegen und hierdurch eine bessere Vergleichbarkeit zu schaffen. Hierdurch soll die europaweite Mobilität von Arbeitskräften unterstützt werden. Im Zuge dieses Verfahrens wurde von dem Arbeitskreis DQR u.a. eine Zuordnung der Abschlüsse Bachelor, Meister, Fachwirt und Abschlüsse der Fachschule zur gleichen Niveaustufe 6 vorgenommen. Dies steht im Widerspruch zu den Stufenmerkmalen im ERA-TV, die für diese Ausbildungen ganz unterschiedliche Niveaus festlegen. Der Arbeitskreis DQR stellt jedoch eindeutig klar: ‚Die Zuordnungen zu den Niveaus des DQR berühren nicht bestehende tarif- oder besoldungsrechtliche Regelungen. Beim DQR geht es um die Vergleichbarkeit von Kompetenzprofilen, nicht um eine tarif- oder besoldungsrechtliche Gleichstellung von Qualifikationen. In die hier bestehenden Zuständigkeiten greift der DQR in keiner Weise ein‘.

Maßgebend für die Bewertung von Arbeitsaufgaben, deren Anforderungen diese Ausbildungen bedingen, sind daher ausschließlich die Bestimmungen des ERA-TV.

EG 1: Belegung im Zeitverlauf

Die Einstufung einer Arbeitsaufgabe in eine Entgeltgruppe ergibt sich gem. § 6 ERA-TV aus der Gesamtpunktzahl der bewerteten Anforderungsmerkmale. Entgeltgruppenbezogene Verdiensterhebungen (siehe Abbildung 27) zeigen, dass sich dadurch keineswegs gleichmäßige oder lineare Verteilungen von Einstufungen über die unterschiedlichen Arbeitsaufgaben in den Unternehmen ergeben.

Die geringe Zuordnung zur EG 1 nach ERA-Einführung ist im Zeitverlauf noch weiter zurückgegangen.

Die geringe Belegung der EG 1 hat unterschiedliche Ursachen:

- Die EG 1 ist die einzige Entgeltgruppe, die sich nur aus einer Punktzahl (6 Punkte) ergibt.

- Die EG 1 ergibt sich nur dann, wenn alle Anforderungsmerkmale einer Arbeitsaufgabe in der Stufe 1 bewertet werden.
- In einzelnen Betrieben gab es Tendenzen, die EG 1 generell zu ‚vermeiden‘.
- Gerade solche ‚einfache‘ Arbeitsaufgaben verlieren in den häufig hoch technologisierten Betrieben in Baden-Württemberg zunehmend an Bedeutung.

Entgeltgruppenbelegung Verdiensterhebung von 2010-2015

Stichprobe: 152 regelmäßig teilnehmende Betriebe mit rund 155.000 Beschäftigten

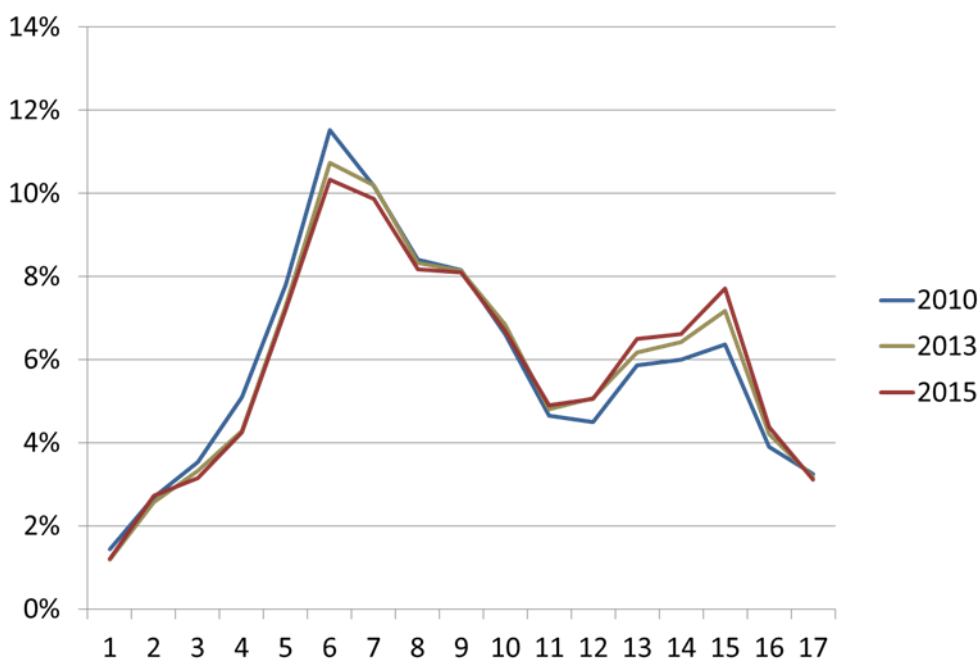


Abbildung 27: Entgeltgruppenbelegung im Zeitverlauf

Generell sollten zur Sicherung der Entgeltstrukturen die Belegungen aller Entgeltgruppen im Betrieb, auch im Zeitverlauf, verfolgt werden.

Eignung (durchschnittlich)

Wörterbuch der Synonyme

‚Eignung‘

Befähigung, Begabung, Berufung, Brauchbarkeit, Fähigkeit, Geeignetheit, Qualifikation, Tauglichkeit, Verwendbarkeit

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

‚Eignung‘ im ERA-TV

Auf die Eignung wird im ERA-TV an zwei Stellen Bezug genommen. Zum einen wird in § 3 ERA-TV die Leistung in Relation zur Eignung definiert. Zum anderen wird in Anlage 1 ERA-TV der Bezugspunkt der Arbeitsbewertung unter Beachtung der Eignung bestimmt.

In Anlage 1 ERA-TV wird das durch eine Hauptschulausbildung üblicherweise mindestens vermittelte Wissen - gepaart mit der durchschnittlichen Eignung - als Bezugspunkt der Arbeitsbewertung festgelegt. Dies hat nichts mit der individuellen Eignung der Beschäftigten zu tun. Es geht vielmehr darum, z.B. bei der Bestimmung von Anlernzeiten, ein einheitliches Ausgangsniveau festzulegen. Dabei wird vorausgesetzt, dass die Beschäftigten über das mindestens vermittelte Wissen und Können der Hauptschulausbildung verfügen und zusätzlich eine durchschnittliche Eignung aufweisen.

Das mindestens vermittelte Wissen und Können einer Hauptschulausbildung wird auf Grund der jeweils aktuellen Bildungspläne der Werkrealschulklasse 9 (früher Hauptschule) festgestellt. Weitere Hinweise siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘.

Die Eignung umfasst das Vorhandensein körperlicher, geistiger und charakterlicher Befähigung zur Durchführung einer Arbeitsaufgabe. Z.B. wird für die Aufgabe Feinmontage vorausgesetzt, dass die Beschäftigten die notwendige Grundgeschicklichkeit mitbringen. Dies wird typischerweise im Rahmen eines Einstellungstests festgestellt. Auch Eigenschaften wie Verschwiegenheit, Umgangsformen, Sozialkompetenz usw. fallen unter diesen Eignungsaspekt.

Abweichung zur durchschnittlichen ‚Eignung‘

Es geht nicht darum, dass nicht auch weniger geeignete Beschäftigte eine bestimmte Arbeitsaufgabe erfüllen können. Beschäftigte, die nicht ‚durchschnittlich geeignet‘ sind, benötigen bis zur Erreichung der tariflichen Bezugsleistung vielleicht eine längere (Anlern-)Zeit. Diese längere Zeitdauer hat nichts mit der Arbeitsbewertung zu tun und geht folglich auch nicht in die Bewertung ein – sonst könnten sich, abhängig von den eingesetzten Beschäftigten, unterschiedliche Entgeltgruppen bei gleichen Arbeitsaufgaben ergeben. Gleiches gilt selbstverständlich auch für Beschäftigte, die den Maßstab des Ausgangsniveaus übertreffen.

Fazit

Der (fiktive) ‚durchschnittlich geeignete Beschäftigte‘ ist ein abstrakter tariflicher Maßstab und Ausgangspunkt zur Bewertung von Arbeitsaufgaben. Dabei spielen unterschiedliche individuelle Fähigkeiten der Beschäftigten keine Rolle.

„Einarbeiten/Anlernen“ im Kontext der ERA-Arbeitsbewertung

Wörterbuch der Synonyme

„einarbeiten“

anleiten, anlernen, einschulen, einweisen, lehren, vertraut machen, zeigen; (*geh.:*) unterweisen.

„anlernen“

anleiten, beibringen, einarbeiten, einschulen, einweisen, lehren.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Bedeutung

Einarbeiten bedeutet das Vertraut machen mit den zur Ausführung einer Arbeitsaufgabe vorgegebenen Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitsabläufen. Es handelt sich dabei um einen zeitlich begrenzten Prozess, in dessen Verlauf die vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten mit den für die Arbeitsaufgabe erforderlichen Kenntnissen und Fertigkeiten in Übereinstimmung gebracht werden.

Anlernen bedeutet den Erwerb von Wissen und das notwendige Üben zur Anwendung dieses Wissens (Fertigkeiten) als Voraussetzung für die Ausführung einer übertragenen Arbeitsaufgabe, für die keine Berufsausbildung im Sinne des BBiG erforderlich ist.

„Einarbeiten/Anlernen“ im Betrieb

Die Einarbeitung von Beschäftigten bei Einstellung oder Versetzung erfolgt i.d.R. folgendermaßen:

- zielgerichtet durch Arbeitsunterweisung oder systematisches Anlernen, z.B. in einer eigenen Lehr- oder Methodenwerkstatt. Weitere Hinweise hierzu siehe Wissen und Können
- ohne methodische Vermittlung durch ‚learning by doing‘, mit Unterstützung durch eingearbeitete Beschäftigte.

Bei einer systematischen Vorgehensweise bestehen i.d.R. betriebliche Einarbeitungspläne und -unterlagen als Grundlage für die Wissensvermittlung.

Welche Methode zur Anwendung kommt, ist abhängig vom erforderlichen Umfang von Wissen und Können sowie der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Das ‚Einarbeiten/Anlernen‘ von neuen oder bestehenden Beschäftigten führt häufig zur Kritik der Einarbeitenden/Anlernenden, dass dies in der Bewertung nicht ausreichend berücksichtigt sei.

Die Weitergabe von Wissen und Können durch eingearbeitete Beschäftigte erfolgt auf oder unterhalb des Niveaus der originären Arbeitsaufgabe. Dafür ist kein über die originäre Aufgabe hinausgehendes Wissen und Können erforderlich. Für die Merkmale Denken, Handlungsspielraum und Kommunikation

gilt gleiches. Bei reiner Weitergabe von Wissen liegt nie personelle und fachliche oder ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis vor. Das Merkmal Führung ist somit nicht zu bewerten.

Die Auswahl der mit der Wissensvermittlung Beauftragten erfolgt auf Grund deren persönlichen Eignung. Dies kann keine Auswirkung auf die Bewertung deren Arbeitsaufgabe haben.

Auch in Bezug auf das Bewertungsmerkmal Kommunikation hat das An- und Einlernen keine Auswirkung. Hierzu ist anzumerken, dass jegliche Art der Vermittlung von Wissen und Können durch Informationsweitergabe - selbst im Hörsaal einer Universität - auf dem Niveau der Stufe K1 erfolgt. (Weitere Erläuterungen zu Kommunikationsniveaus siehe [„Abstimmen/Verhandeln“](#).)

„Einarbeiten/Anlernen“ in TNBs

„Einweisung“ ist synonym zu „Einarbeiten“ zu verwenden und wird in mehreren TNBs aufgeführt. Dabei wurden die originären Bewertungen (z.B. K2, F0) durch diese Tätigkeiten nicht verändert.

04.02.01.05 Anwendungsbetreuer/-in IT Endgeräte

Teilaufgabe: **Beraten** und **Einweisen** von Anwendern.

Beschreibung: **Beraten** bei Auswahl und Beschaffung von IT-Endgeräten und Standardprogrammen/-systemen unter Berücksichtigung betrieblicher Standards und anwenderspezifischer Anforderungen. **Anwender funktionsbezogen einweisen.**

05.03.05.10 Anlagenmechaniker/-in

Beschreibung: **Bediener einweisen**

07.06.01.05 Systemfachkraft

Beschreibung: Kunden funktionsbezogen **einweisen.**

08.03.04.05 NC-Programmierer/-in

Beschreibung: Arbeitsunterlagen (z.B. Aufspannskizzen, Werkzeuglisten, Betriebsmittelvorgaben, Zeitvorgaben) erstellen und **Bediener einweisen.**

Fazit

Das Vermitteln von Wissen und Können im Rahmen von Einarbeitung/Anlernen ist nicht bewertungsrelevant, da dieses Wissen und Können bereits innerhalb der Bewertung der originären Arbeitsaufgabe berücksichtigt ist.

Eingerichtete Maschinen/Montageanlagen

Wörterbuch der Synonyme

‚gestaltet‘

angelegt, angeordnet, arrangiert, aufgebaut, aufgeteilt, ausgearbeitet, ausgeführt, ausgeprägt, bearbeitet, eingerichtet, entwickelt, formiert, gebildet, gefasst, geformt, gegliedert, geordnet, geprägt, geschaffen, in eine Form gebracht, konstruiert, organisiert, strukturiert, untergliedert, unterteilt, verarbeitet, zusammengestellt; (*bildungsspr.*): gemodelt, komponiert, moduliert, systematisiert; (*ugs.*): aufgezogen; (*Jargon*): gestylt.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Bei ‚eingerichteten Maschinen/Montageanlagen‘ sind diese hinsichtlich ihrer Funktionen/Funktionsabläufe für die Produktion einsatzbereit. Dies schließt nicht aus, dass anhand von technischen Unterlagen die Maschinen für den Produktionsprozess eingestellt oder Betriebsmittel (z.B. Werkzeuge, Spannbacken) gewechselt werden.

Verwendung in TNBs

08.01.01.05 Maschinenbeschicker/-in, EG 1:

In eingerichtete Maschine (konventionell oder CNC-gesteuert) bereitgestellte Teile und/oder Materialien in einfach zu handhabende Vorrichtungen einlegen und ggf. mit einfachen Handgriffen spannen.

08.02.02.05 Montierer/-in Montagestationen, EG 1:

In eingerichteten Montageanlagen eine oder mehrere gleichartige Stationen bedienen. Eine begrenzte Anzahl einfach zu handhabender Teile in Vorrichtung einlegen und ggf. arretieren. Montagevorgang auslösen. Zusammenbauten ggf. ablegen.

08.01.01.10 Maschinenbediener/-in 1, EG 4: **In eingerichtete Maschinen (z.B. konventionell oder CNC-gesteuerte Zerspanungsmaschine)** bereitgestellte Teile und/oder Materialien in Vorrichtungen einlegen und spannen, ggf. Bezugspunkte anfahren... Einstelldaten bei Maßabweichungen korrigieren... Vorbereitete Werkzeuge nach Vorgaben wechseln.

‚Einrichten‘ versus ‚Rüsten‘

Die in o. g. TNBs angeführten ‚eingerichteten Maschinen‘ sind **konzeptionell** zur Bedienung vorbereitet, d. h. sie sind im Sprachgebrauch ‚gerüstet‘ und dem Grunde nach einsatzbereit. Das Einstellen/Modifizieren ‚eingerichteter Maschinen‘ ist i.d.R. ein nachfolgender Prozess, der deutlich unter den Anforderungen des ‚Rüstens‘ entsprechend dem TNB 08.01.01.15 Maschinenbediener/-in 2 liegt. Siehe auch [‚Rüsten‘](#).

Vergleichbar ist dies beispielsweise mit einer Waschmaschine, die nach Anschluss an die Wasser- und Stromleitungen ‚eingrichtet‘ ist. Nachdem die Teile (Wäschestücke) in einfach zu handhabende Vorrichtungen (Wäschetrommel) einlegt sind, reicht die Auslösung (Startknopf drücken) der automatischen Bearbeitung nicht aus, den Waschvorgang zu starten. Vielmehr sind Wasch-/Sparprogramm und Temperatur einzustellen sowie geeignetes Waschpulver und ggf. Weichspüler in die Waschmittelkammern einzufüllen.

Einstellarbeiten an ‚eingerrichteten Maschinen‘

Im betrieblichen Kontext ist davon auszugehen, dass **einfache und auf dem Ausgangsniveau aufbauende Verrichtungen**, wie z. B.

- Aufnahmevorrichtung austauschen
- Maßeinstellung mittels Tastatur eingeben bzw. korrigieren
- Anschlag verstellen
- Spannbacken wechseln
- Werkzeug wechseln
- Teile mehrfach einlegen (mehrstufiges Bearbeitungsverfahren, z.B. Blech biegen)

Bestandteile einer Arbeitsaufgabe sein können und entsprechend zu bewerten sind. Dabei wird die Wertigkeit des ‚Rüstens‘ nicht erreicht.

Fazit

Einstellarbeiten an eingerichteten Maschinen sind keine Rüstvorgänge. Falls betrieblich dennoch von einem ‚Rüsten‘ gesprochen wird, hat dies keine Bedeutung für die Aufgabenbewertung.

Eingruppierung – Einstufung – Bewertung der Arbeitsaufgabe

Grundlage für die Ermittlung des Grundentgeltanspruches des/der Beschäftigten ist die personenneutral eingestufte Arbeitsaufgabe. Die dabei häufig verwendeten Begriffe sind im Folgenden vor dem Hintergrund der tariflichen Regelungen des ERA-TV in ihren häufig vorkommenden Zusammenhängen dargestellt.

Andere Konstellationen (wie z.B. das „Vereinfachte Einstufungsverfahren“) oder die tariflichen Konfliktlösungsmechanismen werden im Folgenden nicht einbezogen (nähere Informationen siehe Entgelttarifvertrag § 7 und § 8).

„Bewertung der Arbeitsaufgabe“

Gegenstand der Bewertung ist eine betrieblich abgegrenzte und definierte Arbeitsaufgabe, welche üblicherweise in beschriebener Form vorliegt. Die Bewertung der Arbeitsaufgabe erfolgt i.d.R. durch:

- a. die Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens (unter Beachtung der tariflichen Niveaubispiele) oder
- b. Vergleich mit den tariflichen Niveaubspielen.

So werden bei Variante a, die Punkte der ausgewählten Bewertungsstufen der Bewertungsmerkmale zu einer Punktesumme aufaddiert und diese einer Entgeltgruppe zugeordnet.

Bei Variante b. wird bei Überstimmung der Arbeitsaufgabe mit einem tariflichen Niveaubispiel, die dort hinterlegte Entgeltgruppe verwendet. Bei betrieblichen Abweichungen in einzelnen Merkmalen ist die Bewertung begründet anzupassen.

„Einstufung“

Die Einstufung ist die personenneutrale Bewertung einer Arbeitsaufgabe und deren Zuordnung zu einer der 17 Entgeltgruppen. Dies ist arbeitswirtschaftlich sinnvoll und entkoppelt die Arbeitsaufgabe von einem konkreten Beschäftigten. Damit soll eine neutrale Anwendung der Einstufung und der darauf ggfs. folgenden basierenden Regelungen (Reklamationsverfahren, etc.) erreicht werden.

Im Prozess zur Einstufung wird unterschieden in:

- **Vorläufige Einstufung:** Der Arbeitgeber erstellt i.d.R. eine Aufgabenbeschreibung, bewertet diese und ermittelt mit der Zuordnung einer Entgeltgruppe die sogenannte vorläufige Einstufung).
- **Verbindliche Einstufung:** Eine vorläufige Einstufung des Arbeitgebers wird nach widerspruchslosem Zeitablauf von 8 Wochen oder nach Einigung in der Paritätischen Kommission verbindlich.

Erfolgt kein Widerspruch gegen die vorläufige Einstufung, sondern nur gegen die Bewertung (Auswahl der Bewertungsstufen) einzelner Bewertungsmerkmale, ist diese ebenfalls verbindlich.

„Eingruppierung“

Die Eingruppierung ist die (konkrete) Zuordnung eines Beschäftigten zu einer eingestufteten Arbeitsaufgabe und der dort festgelegten Entgeltgruppe. Hieraus resultiert der Grundentgeltanspruch des Beschäftigten. Die Eingruppierung ist also personenbezogen und kann zu unterschiedlichen Auffassungen über das individuelle zutreffende Entgelt führen, wie nachfolgendes Urteil verdeutlicht:

Es kommt nicht darauf an, welche individuellen Qualifikationen, Fähigkeiten und Möglichkeiten der Beschäftigte hat, sondern allein auf die Frage, welche konkreten Anforderungen die ihm übertragene Arbeitsaufgabe an ihn stellt. (► bestätigend LAG Düsseldorf v. 12.01.2007 - 10 Sa 1082/06)

Bei gleichen Arbeitsaufgaben mehrerer Beschäftigter findet deshalb die Einstufung der Arbeitsaufgabe nur einmal statt und sämtliche Beschäftigte werden gemäß dem Grundsatz „gleiches Geld für gleichen Arbeitsinhalt“ in die entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert, und zwar z.B. unabhängig davon, welche individuellen Ausbildungsgänge sie durchlaufen haben.

Fazit

Begriffe wie „Eingruppierung“, „Einstufung“ und „Bewertung von Arbeitsaufgaben“ sind nicht identisch, haben unterschiedliche Bedeutungen und auch Rechtsfolgen.

Entwickeln/Konstruieren/Forschen

Wörterbuch der Synonyme:

„entwickeln“

ausarbeiten, bauen, erarbeiten, erfinden, hervorbringen, konstruieren, planen, schaffen; (*geh.*): erschaffen; (*bildungsspr.*): kreieren; (*geh. veraltend*): schöpfen; (*Papierdt.*): erstellen.

„weiterentwickeln“

ausbauen, fortentwickeln, verbessern, vervollkommen, weiterbilden, weiterdenken; (*bildungsspr.*): optimieren.

„konstruieren“

aufbauen, darstellen, entwickeln, erarbeiten, erzeugen, gestalten, herstellen, hervorbringen, schaffen, umreißen; (*geh.*): erschaffen; (*bildungsspr.*): konzeptualisieren, kreieren, projektieren; (*geh. veraltend*): schöpfen; (*Jargon*): stylen; (*Fachspr.*): dессinieren; (*Papierdt.*): erstellen.

„forschen“

auf den Grund gehen, auf der Suche sein, ausforschen, auskundschaften, sich befassen, sich beschäftigen, erforschen, erkunden, ermitteln, Ermittlungen anstellen, fahnden, her sein hinter, sich intensiv auseinandersetzen, nachgehen, recherchieren, [unter]suchen, zu entdecken/zum ermitteln suchen; (*geh.*): nachspüren; (*bildungsspr.*): eruieren.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Gabler-Wirtschaftslexikon:

„Forschung und Entwicklung (F&E)“

Forschung und Entwicklung ist die systematische Suche nach neuen Erkenntnissen unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden in geplanter Form. Während unter Forschung der generelle Erwerb neuer Kenntnisse zu verstehen ist, setzt sich die Entwicklung mit deren erstmaliger konkretisierender Anwendung sowie praktischer Umsetzung auseinander.

Forschung ist der generelle Erwerb neuer Kenntnisse, Entwicklung deren erstmalige konkretisierende Anwendung und praktische Umsetzung. Die neuen Kenntnisse können sich sowohl auf Produkte als auch auf (Herstellungs-)Verfahren und Produkt- sowie Verfahrensanwendungen erstrecken. Entbehrt Forschung noch eines realen Verwertungsaspekts, so handelt es sich um Grundlagenforschung. Die angewandte Forschung ist dagegen bereits auf konkrete Anwendungsmöglichkeiten hin ausgerichtet.

Eine besondere Form des Konzipierens (von Produkten) vollzieht sich beim *Konstruieren* bzw. bei der Konstruktion. Im Gegensatz zur Entwicklung entbehrt dies meist des Merkmals der Neuheit, weil es sich vorwiegend auf ein kombinatorisches Anwenden bekannter Konstruktionsprinzipien beschränkt. Das Konstruieren zielt zudem stets nur auf ein Gestalten geometrisch exakt zu definierender Produkte hin.

Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/forschung-und-entwicklung-fe-36421?redirected-from=Forschung> (abgerufen am 30.08.2018)

„Forschung“ hat sich als Begriff nicht als „zufälliges Entdecken“ sondern als systematische Suche etabliert. Dabei wird unterschieden in Grundlagen- und Anwendungsforschung. Während die Grundlagenforschung vom Interesse an neuen Erkenntnissen getrieben wird und allgemein gültige Zusammenhänge und Gesetzmäßigkeiten aufzuspüren versucht, ist die Anwendungsforschung auf konkrete, praxisrelevante und verwertbare Ergebnisse ausgerichtet.

Die Begriffe Konstruieren und Entwickeln werden in der Praxis - aber auch in den TNBs - nicht mehr gemäß ihrer originären Bedeutung abgegrenzt. Konstruieren wird meist als Ausarbeitung eines Entwurfes eines technischen Produktes, so dass seine Produktion möglich wird, verwendet. Dem geht ein Entwicklungsprozess voraus, welcher Forschungsergebnisse durch Anwendung der dabei gewonnenen Erkenntnisse in Produkte überführt und diese entsprechend erprobt (Prototypen, Muster,...). Die Tätigkeiten Entwickeln und Konstruieren sind in vielen Organisationsstrukturen unter dem Begriff der Produktentwicklung zusammengefasst und umfassen alle Phasen der Produktentstehung von Experimentalmustern bis zur Aufbereitung der für die Produktion benötigten Unterlagen.

Entwickeln versus Konstruieren in TNBs

Die Begriffe Entwicklung und Konstruktion sind in den TNBs nicht eindeutig abgegrenzt.



Beispiele

TNB 06.01.02.10 Entwicklungsingenieur/in

Durchführen und Überwachen von Entwicklungsaufgaben: ... Konstruktives Gestalten der Bauteile/-gruppen.

TNB 06.02.01.25 Konstruktionsingenieur/-in

Konstruktives Gestalten von Erzeugnissen: ... Weiterentwickeln/Optimieren, ... Weiterentwicklung bekannter Lösungsmuster.

Fazit

Die Begriffe Forschen, Entwickeln und Konstruieren sind klar definiert, aber i.d.R. im betrieblichen und privaten Sprachgebrauch nicht eindeutig abgegrenzt. Die Übergänge insbesondere zwischen Entwicklung und Konstruktion sind oft fließend. In Bezug auf die Arbeitsbewertung ergibt sich aus den Begriffen keine Wertigkeit. Diese ergibt sich ausschließlich aus den Aufgabeninhalten. So gehört z.B. zu vielen Arbeitsaufgaben Entwickeln und Konstruieren (siehe oben genannte TNBs).

Ergänzungsbeispiele

Die Arbeitsbewertung gem. ERA-TV hat unter Beachtung der verbindlichen tariflichen Niveaubispiele zu erfolgen. Dabei können auch betriebliche Beschreibungen von Arbeitsaufgaben (z.B. analog zu tariflichen Niveaubespielen) erstellt werden, die mit dem Stufenwertzahlverfahren, ebenfalls unter Beachtung der TNBs, bewertet werden.

Darüber hinaus bietet der ERA-TV die Möglichkeit, betriebliche Ergänzungsbeispiele zu erstellen. Dabei ist zu beachten, dass betriebliche Arbeitsaufgabenbeschreibungen und -bewertungen keine betrieblichen Ergänzungsbeispiele sind.

§ 6.4.3 ERA-TV

Abs. 1

Unter Beachtung der tariflichen Niveaubispiele können durch die Paritätische Kommission (§ 7) einvernehmlich betriebliche Ergänzungsbeispiele erstellt werden. Die Zustimmung einer Seite der Paritätischen Kommission kann nicht ersetzt werden.

Abs. 2

Die Ergänzungsbeispiele werden gemäß § 6.4.1 bewertet. Arbeitsaufgaben können durch Vergleichen mit betrieblichen Ergänzungsbeispielen einer Einstufung (entsprechend § 6.4.2) bewertet werden.

Abs 3.

Betriebliche Ergänzungsbeispiele können einvernehmlich im Unternehmen durch eine Paritätische Kommission auf Unternehmensebene einheitlich festgelegt werden. Die Mitglieder dieser Paritätischen Kommission werden durch den Gesamtbetriebsrat bzw. durch die Unternehmensleitung bestimmt.

Betriebliche Ergänzungsbeispiele können nur durch einvernehmlichen (nicht einstimmigen) Beschluss in der paritätischen Kommission geschaffen werden. Von keiner Seite sind betriebliche Ergänzungsbeispiele erzwingbar.

Betriebliche Ergänzungsbeispiele sind in der Paritätischen Kommission eindeutig als solche, unter den oben genannten Voraussetzungen, zu beschließen. Die durch die Paritätische Kommission bewerteten betrieblichen Arbeitsaufgaben sind daher keinesfalls betriebliche Ergänzungsbeispiele. Auch dann nicht, wenn eigens dazu Niveaubeschreibungen erstellt wurden. Dies kann nur durch formalen Beschluss, dass ein oder mehrere von diesen betrieblichen Niveaubeschreibungen und -bewertungen zukünftig als betriebliche(s) Ergänzungsbeispiel(e) gelten sollen, erreicht werden. Dann ergänzt dieses betriebliche Ergänzungsbeispiel für den jeweiligen Betrieb den Katalog der verbindlichen TNBs.

Werden betriebliche Ergänzungsbeispiele geschaffen, sind diese mit der direkten Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens nach § 6.4.1 unter Beachtung der Vorgaben der TNBs auszugestalten und zu bewerten. Auch betriebliche Ergänzungsbeispiele müssen also in ihrer Wertigkeit den TNBs entsprechen. Es besteht auch hier kein Ermessensspielraum bei der Bewertung. Falsch bewertete betriebliche Ergänzungsbeispiele sind tarifwidrig, weil sie nicht den in den TNBs formulierten Bewertungsmaßstäben entsprechen.

Diese Auffassung findet sich auch im gemeinsamen Glossar von IG Metall und Südwestmetall wieder: ‚Nicht jede bewertete betriebliche Aufgabenbeschreibung hat den Status eines betrieblichen Ergänzungsbeispiels‘.

Fazit

Die Bewertung betrieblicher Aufgaben kann ausreichend über die Verfahren ‚direkte Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens‘ (6.4.1 ERA TV) oder über den ‚Vergleich mit TNBs‘ (6.4.2 ERA TV) durchgeführt werden. Betriebliche Ergänzungsbeispiele werden daher für die betriebliche Arbeitsbewertung in aller Regel nicht benötigt.

Mögliche betriebliche Bewertungsfehler können die Bewertungsmaßstäbe des - dann ja betrieblich erweiterten - Katalogs der verbindlichen Niveaubispiele durcheinanderbringen. Daher ist von der Erstellung betrieblicher Ergänzungsbeispiele entsprechend 6.4.3 ERA TV abzuraten.

Fremdsprachenkenntnisse

In vielen Arbeitsaufgaben innerhalb der M+E-Industrie sind Kenntnisse in einer oder mehreren ‚Fremdsprachen‘ erforderlich. Die Anforderungen reichen von der Anwendung einzelner Fachbegriffe über das Führen von Konversationen und die Interpretation von Normen bis hin zu Interessenvertretungen, Verhandlungen oder Vertragsabschlüssen. Entsprechend unterschiedlich fällt auch die Berücksichtigung innerhalb der Arbeitsbewertung gemäß Anlage 1 ERA-TV aus.

Fremdsprache(n) in TNBs

02.01.01.10 Einkaufssachbearbeiter/-in (B2, E1, EG 7)

Angebote einholen: ... Hierzu sind ggf. übliche *Kenntnisse in englischer Sprache und/oder entsprechende fremdsprachige Fachausdrücke erforderlich*. Bewertungsbegründung: Wird nicht aufgeführt.

02.01.01.20 Einkäufer/-in 1 (B4, E4, EG 13)

Verhandlungen über Mengen, Preise, Liefertermine und -bedingungen, Kostenübernahme etc. im Rahmen des Zeichnungsrechtes auch in einer Fremdsprache führen.

Bewertungsbegründung E4: Die technischen Kenntnisse über zu beschaffende Güter, über die Lieferfähigkeit und Liefermöglichkeit sowie das Führen von Verhandlungen (auch in einer Fremdsprache) im Zusammenhang mit der Bearbeitung von schwierigen Einkaufsvorgängen erfordern eine Erfahrung von bis zu 5 Jahren.

02.01.01.25 Einkäufer/-in 2 (B5, E4, EG 16)

Verhandeln mit Lieferanten in einer Fremdsprache nach Zielvorgaben (Bedingungen, Mengen, Preise, Termine, logistische und informationstechnische Anbindung) und Abschließen einzelner Verträge und Rahmenverträge.

Bewertungsbegründung: Wird nicht aufgeführt.

Hinweis zu diesem TNB:

Der Verweis auf eine Fremdsprache engt das Anforderungsniveau nicht nur auf eine einzige Fremdsprache ein. Auf dem Niveau eines Studiums (B5) kann je nach Studiengang auch eine zweite Fremdsprache beinhaltet sein (z.B. Studiengang ‚International Business‘).

05.01.02.05 Sekretär/-in 1 (B2, E1, EG 7)

Schreiben von Fließtext nach schriftlicher Vorlage in einer gängigen Fremdsprache (i.d.R. Englisch). Bewertungsbegründung: Wird nicht aufgeführt.

05.01.02.10 Sekretär/-in 2 (B2, E3, EG 9)

Schreiben von Berichten (teilweise in einer Fremdsprache, i.d.R. Englisch) nach Vorlagen (z.B. Stichworten, Stenogramm), fehlende Informationen einholen und ergänzen. Schriftgut unterschriftsreif vorlegen.

Bewertungsbegründung: Wird nicht aufgeführt.

05.01.02.15 Leitungsassistent/-in (B2, E4, EG 10) Erstellen von Unterlagen für Präsentationen, Vorträgen usw. Führen von Telefonaten und Konversation in Fremdsprachen. Übersetzen von Fließtexten aus/in fremde Sprachen.

Bewertungsbegründung B2: ...sowie die Erstellung der Unterlagen (Fremdsprache) erfordert eine Ausbildung. E4: und des fachspezifischen Vokabulars von Fremdsprachen...

07.01.01.05 Vertriebsfachbearbeiter/-in (B2, E1, EG 7)

Kundenwünsche in- und ausländischer Kunden entgegennehmen. Hierzu sind ggf. übliche Kenntnisse in einer gängigen Fremdsprache erforderlich. Bewertungsbegründung: Wird nicht aufgeführt.

07.05.01.10 Versandsachbearbeiter/-in (B2, E3, EG 8)

Ausfertigen der Papiere gem. Akkreditivbedingungen (z.B. Collilisten, Ursprungszeugnisse, Zertifikate) in Deutsch und in Textbausteinen gängiger Fremdsprachen.

Bewertungsbegründung: Wird nicht aufgeführt.

Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen

Sprachkenntnisse, mindestens auf dem Ausgangsniveau der Bewertung (siehe Ausgangsniveau der Bewertung) bzw. der notwendigen Ausbildungen, sind in den TNBs üblicherweise vorausgesetzt. Diese Sprachkenntnisse werden vermittelt in Schulen (siehe Leitfaden zur ‚Bedeutung der Hauptschulbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘), Ausbildungen (siehe z.B. Industriekaufrau/-mann, Produktionstechnologe/-in) oder Weiterbildungen und akademische Ausbildungen.

Darüber hinaus gehende Anforderungen an die Verwendung von Sprachkenntnissen (z.B. 2. Fremdsprachen, Verhandlungssicherheit) sind entsprechend des tatsächlich benötigten Niveaus in Bezug auf den zusätzlichen Wissenserwerb zu berücksichtigen. Beispielhaft kann sich dies wie folgt darstellen: Die zusätzliche Anforderung einer zweiten Fremdsprache z.B. beim TNB Vertriebsfachbearbeiter/-in wäre im Merkmal Erfahrung zu berücksichtigen. Dabei ist zu beachten, dass nur die zur Aufgabendurchführung notwendigen Sprachkenntnisse in Form eines zeitlich komprimierten Wissenserwerbs zu berücksichtigen sind.

Weitere Erläuterungen siehe Leitfaden zur ‚Bewertung von Fremdsprachenkenntnissen im ERA-TV‘.

Bei Aufgaben im Anlernbereich sind erforderliche Fremdsprachenkenntnisse, die dem Niveau der Hauptschulbildung entsprechen, nicht bewertungsrelevant. Dies gilt z.B. für Entgegennahme von Informationen innerhalb des TNB 07.04.02.05 Call-Center-Agent/-in.

Bei Aufgaben, die mit B2 bewertet sind (Berufsausbildung), ist vom Erwerb erweiterter Fremdsprachenkenntnisse innerhalb dieser Berufsausbildung auszugehen. Dadurch sind diese ebenfalls nicht bewertungsrelevant. Dies zeigt sich z.B. im TNB 02.01.01.10 Einkaufssachbearbeiter/-in. In der Beschreibung wird auf die notwendige Verwendung von Fachausdrücken in englischer Sprache verwiesen. Diese führen allerdings zu keiner höheren Bewertung. Andererseits können auch über dieses Niveau hinausgehende Anforderungen bestehen, wie z.B. innerhalb des TNB 05.01.02.15 Leitungsassistent/-in. Hier wird von Übersetzungen in / aus mehreren (also mindestens zwei) Fremdsprachen ausgegangen. Dies wird entsprechend in der Bewertungsbegründung im Merkmal Erfahrung aufgeführt.

Die IG Metall schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 137: Bei kaufmännischen Tätigkeiten werden i.d.R. Englischkenntnisse verlangt. Erfordern diese Arbeitsaufgaben einen Berufsabschluss, dann können die Englischkenntnisse auf dem erlernbaren Niveau einer Berufsschule oder vorhergehender Hauptschule verlangt werden - nicht mehr aber auch nicht weniger.

Fazit

Allein aus der Tatsache, dass eine ‚Fremdsprache‘ für die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe erforderlich ist, kann noch keine Auswirkung auf die Bewertung abgeleitet werden.

In vielen Fällen sind die benötigten Fremdsprachenkenntnisse im Rahmen einer Ausbildung vermittelt worden. Sie sind dadurch bereits berücksichtigt. Darüber hinaus abgeforderte Kenntnisse, die typischerweise über Weiterbildung vermittelt werden, sind im Merkmal Wissen und Können (B, E) zu bewerten.

Gerechtigkeit

‚gerecht‘

dem geltenden Recht entsprechend/gemäß, fair, rechtdenkend, unparteiisch, unvoreingenommen, vorurteilsfrei, vorurteilslos; (*bildungsspr.*): objektiv, begründet, berechtigt, gerechtfertigt, mit Recht, richtig, verdient, zu Recht; (*bildungsspr.*): legitim; (*Rechtsspr., sonst veraltend*): billig, angemessen, angepasst, entsprechend, geeignet, gemäß, genügend, passend; (*bildungsspr.*): adäquat.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Gabler Wirtschaftslexikon

‚Gerechtigkeit‘

Gerechtigkeit regelt die Beziehungen von Menschen zu anderen Menschen, sie betrifft also Interaktionen, und sie enthält immer ein Moment von Gleichheit.

Quelle:

https://wirtschaftslexikon.gabler.de/search/content?keys=Gerechtigkeit&sort_by=search_api_relevance&sort_order=DESC (abgerufen am 30.08.2018)

Ist der ‚ERA‘ gerecht?

Jede einzelne Regel des ERA-TV für sich betrachtet mag der Einzelne als gerecht oder ungerecht empfinden. Die Summe aller Regeln jedoch, im ERA-TV als umfangreicher Kompromiss zusammengefasst, ist als gerecht anzusehen.

IG Metall, ERA-Flyer Nr. 1, Jörg Hofmann:

...Mit dem ERA-Tarifvertrag wird ein neues System angewendet, um das Einkommen von Beschäftigten zu ermitteln. Über viele Jahre haben Expertengruppen von Arbeitgebern und IG Metall verhandelt, um eine gemeinsame Grundlage zur fairen Bezahlung für alle Beschäftigten zu entwickeln...

IG Metall, ERA-Flyer Nr. 7:

*...Mit dem ERA-Tarifvertrag ist es uns gelungen, einen zukunftsweisenden Tarifvertrag zu vereinbaren – auch in Sachen Gleichstellung. Die indirekte Diskriminierung von Frauen bei der Eingruppierung kann somit beseitigt werden. Es werden Kriterien berücksichtigt, die gleiche bzw. gleichwertige Anforderungen bei Arbeitsaufgaben von Männern und Frauen gleich bewerten. Wir haben damit den Weg zu mehr Entgelt**gerechtigkeit** geschaffen...*

Die IG Metall schreibt hierzu in ihrem ‚ERA-Wissen Handbuch I‘:

Seite 106: *Ein Arbeitsbewertungssystem muss dem Bedürfnis der Beschäftigten nach einer differenzierten Bewertung von Arbeitsaufgaben Rechnung tragen, wenn es als ‚gerecht‘ empfunden werden soll. Eine ‚absolute Gerechtigkeit‘ bei der Arbeitsbewertung kann es aber nicht geben.*

Fazit

In Gesetzen, Tarifverträgen (z.B. ‚ERA‘), Betriebsvereinbarungen o. ä. werden verbindliche Regeln aufgestellt, die zum Ziel haben, in ihrer ganzheitlichen Betrachtung eine gesellschaftliche/kollektive ‚Gerechtigkeit‘ abzubilden. Subjektiv kann dies unterschiedlich empfunden werden.

Grobmaschiges Bewertungsverfahren

Die tariflichen Regeln zur Bewertung von Arbeitsaufgaben sind im Vergleich zu den alten Tarifverträgen – hier insbesondere gegenüber der Analytik - nicht so ‚feinmaschig‘. Vieles ist bewusst ‚grob‘ geregelt. Dies steht oft im Gegensatz zu den Empfindungen von Betroffenen, die sich durch diese gefühlte ‚Gleichmacherei‘ ungerecht behandelt fühlen.

Natürlich wirkt ein System, das auf ‚nur‘ 17 Entgeltgruppen abzielt, weniger differenzierend, als das frühere analytische System, das über die Lohngruppe 12 hinaus noch weitere zahlreiche Lohnstufen kannte. Es zeigte sich aber im alten System, dass die vermeintlich feine Differenzierung zu häufigen Fehleinstufungen führte, was die Arbeitsbewertung insgesamt wiederum auch wenig gerecht machte. In der Arbeitsbewertung gilt generell: je weniger Entgeltgruppen es gibt, umso weniger Bewertungsfehler gibt es, auch wenn die Differenzierungsmöglichkeiten sinken.

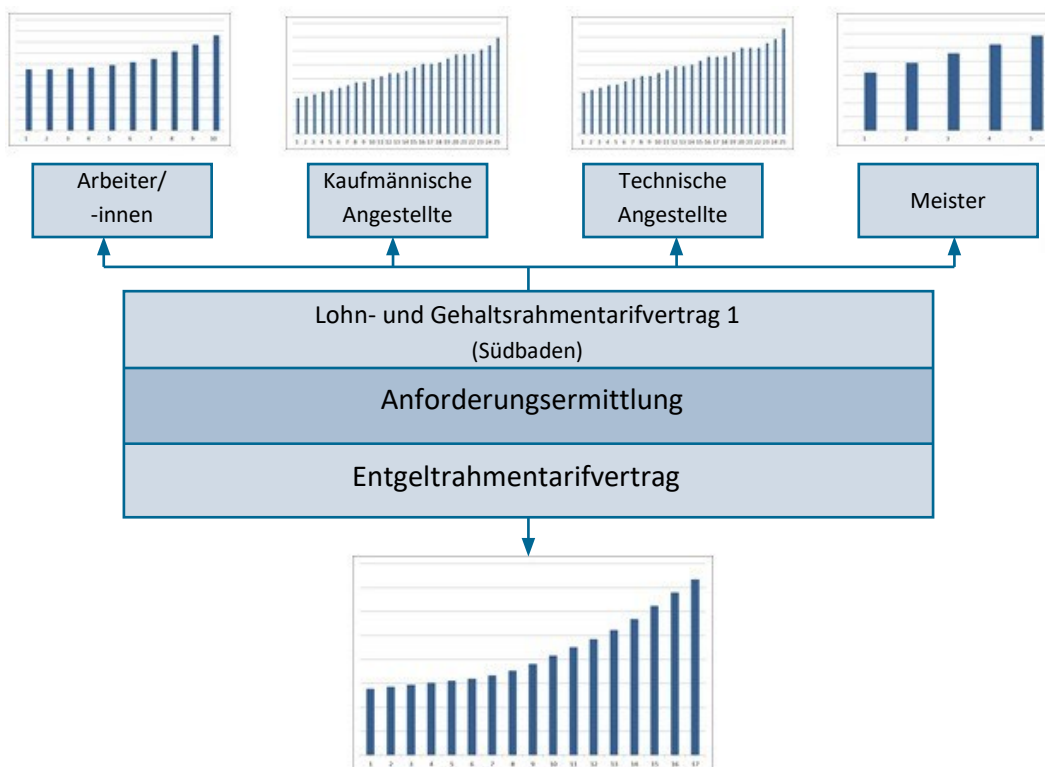


Abbildung 28: Entgeltsystemvergleich LGRTV und ERA

Zudem gilt dieser Vergleich nur für die Tarifgebiete und Betriebe, die das analytische Verfahren eingesetzt haben. Für die Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeit summarisch bewertet wurde sowie für alle Angestellten, für die ja auch ein summarisches System galt, sieht der ERA-TV eine deutlich breitere Differenzierung in den Grundentgelten vor.

Wie in jedem Arbeitsbewertungsverfahren sind auch im ERA-TV Abgrenzungen nötig. Dies sind im Wesentlichen:

Die Punktebündelung zu den 17 Entgeltgruppen

Die festgelegten Stufen innerhalb der Bewertungsmerkmale (Anzahl der Stufen und Punktevergabe)

Die Gewichtung der Merkmale (Punkteverteilung je Merkmal)

Zeitbezüge in Anlern-, Ausbildungs- und Erfahrungsstufen

Fazit

Jedes Arbeitsbewertungssystem muss zwischen den Entgeltgruppen, Merkmalen und Merkmalstufen Abgrenzungen treffen. Diese können, je nach Betrachter und Erfahrungshintergrund (Summarik, Analytik) als ‚grob‘ wahrgenommen werden.

Gruppenarbeit in der Arbeitsbewertung

REFA

‚Gruppenarbeit‘

Bei Gruppenarbeit wird die Arbeitsaufgabe eines Arbeitssystems teilweise oder ganz durch mehrere Arbeitspersonen erfüllt. Gruppenarbeit im engeren Sinn liegt vor, wenn bei einem oder mehreren Ablaufabschnitten gleichzeitig mehrere Menschen am selben Arbeitsgegenstand zusammenwirken.

Quelle: REFA (1984) Methodenlehre des Arbeitsstudiums, Teil 1: Grundlagen; Carl-Hanser-Verlag, München ISBN 3-446-14234-7; Seite 116

‚Gruppenarbeit‘ in der aktuellen Rechtsprechung

Gruppenarbeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG liegt nur vor, wenn die Gesamtaufgabe, die auf eine gewisse Dauer angelegt ist, mindestens drei Arbeitnehmern übertragen wird und diese Gruppe die Gesamtaufgabe selbst planend gestalten und ausführen kann.

Des Weiteren stellt das ArbG Bonn unter Verweis auf die Rechtsprechung des BAG vom 24.04.1974 – 5 AZR 480/73 zunächst fest, dass eine Gruppenarbeit i.S.d. Gesetzes voraussetzt, dass eine Mehrheit von Arbeitnehmern in einer organisierten Gemeinschaft eine Arbeitsleistung erbringt, für deren Gelingen sie gemeinsam verantwortlich ist. Zudem müsse die Eigenverantwortlichkeit der Gruppe im Verhältnis zum Arbeitgeber bestehen.

Quelle „DER BETRIEB Nr. 14., 03.04.2023“

Bei der Bewertung betrieblicher Arbeitsaufgaben stellt sich immer wieder die Frage nach der Wertigkeit von Gruppenarbeit.

Die IG Metall schreibt zur Gruppenarbeit in ihrem
,ERA-Wissen Handbuch I':

Seite 126: *Beispiele mit Gruppenarbeit wurden unsererseits absichtlich nicht aufgenommen, damit auf der betrieblichen Ebene Spielräume genutzt werden können.*

Inwieweit Gruppenarbeit zu einer anderen Wertigkeit (z.B. im Merkmal Kommunikation) führt, ergibt sich ausschließlich aus der gesamtheitlichen Betrachtung der übertragenen Arbeitsaufgabe.

Gruppenarbeit innerhalb TNBs

In dem TNB 08.02.01.10 Montierer/-in 2 in EG 4, finden sich Merkmale von Gruppenarbeit. Z.B. wird in der Teilaufgabe ‚Vorbereiten von Montagearbeiten‘ die Arbeitsverrichtung ‚Den Montageablauf mit anderen Montieren abstimmen‘ aufgeführt und in Folge mit der Stufe K2 bewertet. Das zeigt, dass bedingt durch das Niveau der notwendigen Abstimmungsprozesse eine höhere Wertigkeit entstehen kann.

Gleiches gilt für das TNB 08.01.02.10 Anlagenbediener/-in 2 in EG 5: ‚Den Fertigungsablauf mit anderen Anlagenbedienern bzw. dem Anlagenführer abstimmen‘. Dadurch wird beispielhaft aufgezeigt, wie typische Anforderungen z.B. aus der Gruppenarbeit innerhalb ERA bewertet werden können.

Fazit

Durch die Gruppenarbeit an sich ergibt sich nicht zwingend eine abweichende Bewertung gegenüber der originären Arbeitsaufgabe. Höhere Bewertungen können sich ausschließlich aus veränderten Aufgabeninhalten unter Berücksichtigung der tariflichen Maßstäbe ergeben.

Ingenieur-/Betriebswirtsniveau

Betriebliche Arbeitsaufgaben, die zur Erfüllung ein Wissen und Können erfordern, das einer Ausbildung zum/zur Ingenieur/-in oder Betriebswirt/-in (mit Studium) entspricht, weisen innerhalb der ERA-Arbeitsbewertung eine große Bandbreite auf.

Diese Einschätzung wird auch von der IG Metall geteilt: ‚Für Ingenieur Tätigkeiten in der Metallindustrie Baden-Württembergs kommt eine Einstufung in die Entgeltgruppen 12 bis 17 in Frage – wenn Sie einer Tätigkeit nachgehen, die in diesen Entgeltgruppen beschrieben ist‘ (siehe

„Ingenieurgehälter – Eine Zusammenstellung der IG Metall und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)“, April 2015).

Häufig werden unabhängig von der individuellen Qualifikation (z.B. als Ingenieur/-in) Aufgabeninhalte übertragen, welche gemäß der tariflichen Systematik mit einer niedrigeren Qualifikationsstufe (z.B. Techniker) bewertet sind. Dies ist z.B. bei ‚Jungingenieur/-innen‘ der Fall, die bei der Einstellung nicht über das notwendige Wissen und Können (insbesondere Erfahrung) für anspruchsvollere Arbeitsaufgaben verfügen.

Verlangt die Arbeitsaufgabe das Wissen und Können eines Ingenieurs/-in oder Betriebswirt/-in, sind die Aufgaben in diesem Merkmal mit mindestens B5 zu bewerten. Die sich aus der Gesamtbewertung ergebende Entgeltgruppe streut in einer größeren Bandbreite.

EG 10 / EG 11 / EG 12

TNBs mit der Bewertung B5 sind unterhalb der EG 13 tariflich nicht vereinbart. Sehr wohl lassen sich jedoch Arbeitsaufgaben vorstellen, die auf den Niveaus EG 10 – EG 12 bei einer Bewertung mit B5 ausgeführt werden.

Siehe auch Zusatzbeispiel 06.02.04.15z F&E- Assistent/-in 2.

EG 13

Gängiges Niveau, z.B. die Entwicklung und Integration von Modulen im Rahmen einer Systementwicklung, ggf. als Mitwirkung innerhalb einer Aufgabe auf dem Niveau der EG 15, siehe TNB 06.02.02.15 Elektronikentwickler/-in Hardware 3.

EG 14

Gehobenes Niveau, z.B. im kaufmännischen Bereich, siehe TNB 01.04.03.10 Bereichscontroller/-in und 01.06.01.15 Kauffrau/-mann 3.

EG 15

Höchste tariflich demonstrierte Wertigkeit innerhalb einer Arbeitsaufgabe (nicht Leitung und nicht Aufgabengebiet) ohne Interessenvertretung, siehe TNB 06.01.02.10 Entwicklungsingenieur/-in 1, 06.02.02.20 Elektronikentwickler/-in Hardware 4.

Typische Arbeitsaufgabe (Auszug): Im Rahmen vorgegebener Unternehmensstrategien Konzepte für Systeme unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Verknüpfungen und Funktionen entwickeln, z.B. innerhalb der Bereiche Controlling, Entwicklung, Informationstechnologie, Konstruktion, Personalwesen, Produktion, Qualitätswesen, Vertrieb.

EG 16

Höchste tariflich demonstrierte Wertigkeit innerhalb einer Arbeitsaufgabe (nicht Leitung und nicht Aufgabengebiet) mit Interessenvertretung, welche sich z.B. in einer Bewertung der Kommunikation in Stufe K4 zeigt, siehe TNB 04.01.02.15 Systemmanager/-in, 05.04.04.10 Fertigungsplaner/-in 2, 06.02.03.25 Projektleiter/-in Produktentwicklung.

EG 17

Höchste tariflich demonstrierte und nach oben offene Wertigkeit mit Leitungsfunktionen und Verantwortung für ein Aufgabengebiet, siehe TNB 06.02.01.30 Konstruktionsgruppenleiter/-in.

Fazit

Die Bandbreite der Entgeltgruppen für Aufgaben deren Wissen und Können mit B5 oder B6 zu bewerten sind, ist breit gefächert, siehe auch Ausführungen zu Wissen und Können. Die individuelle Qualifikation spielt bei der Bewertung keine Rolle. Die Wertigkeit hängt ausschließlich von den Inhalten der übertragenen Aufgabe ab.

Interpretieren

Wörterbuch der Synonyme

„interpretieren“

ansehen, auffassen, ausdeuten, auslegen, begreifen, betrachten, beurteilen, bewerten, deuten, einschätzen, empfinden, erklären, erläutern, verstehen, werten; (*geh.*): befinden, erachten; (*bildungsspr.*): exemplifizieren, explizieren; (*ugs.*): klarlegen, klarmachen.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Wertigkeit von „Interpretieren“

Interpretation bedeutet im Allgemeinen das Verstehen oder die zutreffende Deutung von etwas Gegebenem/Vorhandenem. Dies wird bereits auf dem Ausgangsniveau der Arbeitsbewertung (siehe Leitfaden „Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV“) beschrieben.

Die Wertigkeit von „Interpretieren“ bezieht sich jeweils auf die Inhalte der Arbeitsaufgabe und ist mit der Bewertung derselben abgedeckt. Die notwendigen Kenntnisse zur Interpretation werden im Rahmen des Wissens und Könnens erworben. Die Schwierigkeit, die zur Interpretation notwendigen Daten zu verarbeiten wird im Merkmal Denken bewertet. Werden daraus Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt, ist dies im Rahmen der Bewertung von Handlungsspielraum zu berücksichtigen.

Fazit

Im Betrieb sowie im Alltag sind immer wieder Informationen zu deuten und Ergebnisse und/oder Maßnahmen abzuleiten. Aus dem Begriff ‚Interpretieren‘ an sich kann keine Wertigkeit abgeleitet werden.

Key-User

Der Begriff ‚Key-User‘ wird in Betrieben für verschiedene Aufgaben verwendet. Vielfach werden mit ‚Key-User‘ Tätigkeiten bezeichnet, bei denen ein oder mehrere Beschäftigte:

- die Abläufe/Prozesse im Unternehmen/Bereich gut kennen und
- vertiefte Kenntnisse in der Anwendung einer Software besitzen.

Dabei kann es sich neben Standardsoftware (z.B. Textverarbeitung, Tabellenkalkulation) ebenso um Spezialsoftware (z.B. Enterprise-Ressource-Planning (ERP) oder einzelne Module daraus (Personalverwaltung, -abrechnung)) handeln. Vielfach haben Key-User zur Erlangung der erforderlichen Software-Kenntnisse ein- bis mehrtägige Schulungen absolviert.

Key-User bilden als Anwender mit ihren vertieften Kenntnissen häufig das Bindeglied zwischen ‚Normalanwendern‘ und der firmeninternen IT-Abteilung oder den Helpdesks der Softwarehersteller. Neben den Fachkenntnissen für die Ausübung der Tätigkeit sind entsprechende Kommunikationsfähigkeiten hilfreich.

Ebenso unterstützen Key-User die betriebliche Einführung von Software, z.B. aus dem Bereich Betriebswirtschaft. Hierzu sollte der Key-User die bestehenden betrieblichen Prozesse kennen. In der Einführungs- und Testphase von neuer Software kann er Schwierigkeiten oder Fehler zwischen betrieblichen Anwendern und Lieferant kommunizieren und dadurch die Einführung verbessern, bzw. beschleunigen. Durch die Einbindung des Key-Users in den Implementierungsprozess und die daraus resultierenden vertieften Kenntnisse können im Normalbetrieb Anwendungsprobleme besser intern geklärt werden.

Auf die Bewertung der übertragenen Arbeitsaufgabe hat die Tätigkeit als Key-User i.d.R. keine Auswirkung. Bei der Betrachtung der Aufgaben des Key-Users im Verhältnis zur bislang übertragenen Arbeitsaufgabe zeigt sich in aller Regel, dass der häufig notwendige Zuwachs an Wissen und Können zu gering ist, um eine höhere Bewertung zu rechtfertigen. Das erforderliche Wissen und Können des Key-Users ergibt sich ja gerade aus dem Wissen über die eigentliche Arbeitsaufgabe. In Bezug auf die anderen Bewertungsmerkmale ergeben sich üblicherweise ebenfalls keine höheren Anforderungen. Somit ergibt sich auch keine höhere Gesamtbewertung.

Eine mögliche Honorierung dieser (oft zeitbezogenen) Zusatzaufgabe kann über die Berücksichtigung in der Leistungsbeurteilung (z.B. Kooperation: Weitergabe von Erfahrungen und Informationen zur Aufgabenerfüllung) erfolgen.

Fazit

Tätigkeiten als Key-User können betrieblich unterschiedlich ausgestaltet werden. Sie sind zwar bei der Arbeitsbewertung zu beachten, führen aber i.d.R. zu keiner höheren Entgeltgruppe.

Kommissionieren/Konfektionieren

Kommissionieren ist ein Bereitstellungsvorgang von Waren für einen nachgelagerten Prozess zu einem fest vorgegebenen Kunden- oder Produktionsauftrag. Die bereitgestellte Ware wird als Kommission bezeichnet. Bei der Kommissionierung stellt man bestimmte Teilmengen bzw. Artikel aus der bereitgestellten Gütermenge d. h. Sortiment aufgrund eines Auftrags zusammen. Hierbei kann es sich um einen Produktionsauftrag oder auch um einen Kundenauftrag handeln.

Hinweis: Häufig wird Kommissionieren auch Konfektionieren genannt.

Kommissionieren in TNBs

Tarifbeispiel 02.03.01.05 Lagerist/-in: Entsprechend Ausgangsbelegten Teile/Materialien durch einfache Feststellungen (z.B. Zählen, Wiegen, Abgleich der Identitätsnummern) zusammenstellen bzw. **kommissionieren**, mittels einfach zu bedienender Transportgeräte auslagern und bereitstellen.

Kommissionieren in betrieblichen Aufgaben

Gemäß Auftrag (z.B. Liste) Teile von einer definierten Stelle (z.B. Regal, Lager, Produktionsplatz, Paternoster) entnehmen und zusammenstellen. Verpackte Ware (z.B. im Karton, Behälter) zu einer Sendung (z.B. pro Kunde, Spediteur) zusammenstellen.

Kommissionieren im Alltag



Zum Beispiel

- im Supermarkt Einkaufswagen gemäß Einkaufsliste füllen
- in der Metzgerei Wurst- und Fleischwaren nach Kundenwünschen abwiegen
- in der Apotheke Medikamente gemäß Rezept ausgeben.

Weitere Erläuterungen siehe auch [,Bereitgestellte Teile'](#).

Fazit

Kommissionieren ist i.d.R. eine Verrichtung mit überschaubaren Anforderungen und entspricht dem Bezugspunkt der Arbeitsbewertung (gemäß Anlage 1 ERA-TV).

Komplex und Komplexität

Gabler Wirtschaftslexikon

,Komplexität'

Gesamtheit aller voneinander abhängigen Merkmale und Elemente, die in einem vielfältigen aber ganzheitlichen Beziehungsgefüge (System) stehen. Unter Komplexität wird die Vielfalt der Verhaltensmöglichkeiten der Elemente und die Veränderlichkeit der Wirkungsverläufe verstanden

Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/komplexitaet-39259> (abgerufen am 30.08.2018)

Aus der aufgeführten Definition wird deutlich, dass es nicht einfach ist, die Begriffe komplex oder Komplexität eindeutig zu verwenden (→ Ab wieviel Elementen und bei welchem Verhalten und welchen Beziehungen der Elemente liegt Komplexität vor?)

Im alltäglichen Gebrauch wird der Begriff ,komplex' häufig mit Eigenschaften wie kompliziert, unübersichtlich, unverständlich, zusammengesetzt, verworren, mehrteilig, verschlungen, vielschichtig etc. gleichgesetzt.

Damit ist der Begriff ,komplex' beliebig geworden und ,komplex ist oft das, was für einen Beobachter komplex ist'. Dies hat letztlich dazu geführt, dass die Begriffe ,komplex' und ,Komplexität' inflationär verwendet wurden und werden.

Im Grunde geht es jedoch bei der Beschreibung von Komplexität um die Darstellung unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade von Aufgaben. Eine ,bessere' Orientierung ist möglich, wenn die wissenschaftlich anerkannte Definition des Begriffes ,komplex' Anwendung findet.

Die ELEMENTVIELFALT	es ist dies die Menge der Elemente (Bestandteile, Komponenten), gemessen an Hand der Anzahl der Elemente und der Unterschiedlichkeit der Elemente.
Die BEZIEHUNGSVIELFALT	es ist dies die Menge der Beziehungen zwischen den Elementen (die Wechselwirkungen), erfasst an Hand der Anzahl der Beziehungen (Vernetzungsdichte) und der Unterschiedlichkeit der Beziehungen (Beziehungsinhalte).
Die VARIETÄT	als dynamischer Aspekt, die Veränderung in der Zeit, erfasst durch das Änderungspotenzial bzw. die Unsicherheit , es ist dies die Menge möglicher Zustände , die die Elemente und die Beziehungen im Laufeder Zeit einnehmen können, die Entwicklungseffekte, die Auswirkungen von Feedback, die Eigendynamik (Autopoiesis). Dieser Anteil an der Komplexität ist als Prognose subjektiv gefärbt.

Abbildung 29: GPM-Definition von ‚komplex‘ mit den relevanten Merkmalen

Quelle: In Anlehnung an: GPM – Auszug aus ‚Messung der Komplexität von Projekten‘ (abgerufen am 19.02.2014)

Definition und Erläuterung der Komplexität

Die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Komplexität tritt heute in einer Vielzahl von Forschungsdisziplinen auf und reicht von Physik über ingenieurwissenschaftliche Bereiche bis hin zur Sozialforschung. Dabei hat sich nachfolgende Definition etabliert.

Die objektiv messbare Komplexität eines Systems wird erfasst durch:

- nachfolgende Aussagen zur Erfassung von Komplexität. Diese gelten ganz allgemein und für **beliebige** Systeme.
- durch die jeweilige Ausprägung und Kombinatorik der Faktoren ist eine Vielzahl von Systemzuständen denkbar. Hierfür grenzen Ulrich und Probst (1991) aus wissenschaftlicher Sicht vier Stufen (Quadranten) voneinander ab. Sie definieren Systeme als ‚einfach‘, ‚kompliziert‘, ‚relativ komplex‘ und ‚äußerst komplex‘.

Vergleichbar hierzu hat sich in der Systemtheorie das sogenannte ‚Cynefin Framework‘ von Dave Snowden etabliert (Harvard Business Manager 12/07), welches ebenfalls die vier Haupt-Domänen (Systemzustände) mit ‚einfach‘, ‚kompliziert‘, ‚komplex‘ und ‚chaotisch‘ benennt.

Vielzahl / Vielfalt	hoch	Kompliziertes System <ul style="list-style-type: none"> • Viele Elemente und Beziehungen • Wenig Verhaltensmöglichkeiten • Stabile Wirkungsverläufe 	Äußerst komplexes System <ul style="list-style-type: none"> • Vielzahl von unterschiedlichen Elementen mit vielfältigen Beziehungen • Hohe Vielfalt an Verhaltensmöglichkeiten • Veränderliche Wirkungsverläufe
	gering	Einfaches System <ul style="list-style-type: none"> • Wenige Elemente und Beziehungen • Wenige Verhaltensmöglichkeiten • Stabile Wirkungsverläufe 	Relativ komplexes System <ul style="list-style-type: none"> • Wenige Elemente und Beziehungen • Hohe Vielfalt an Verhaltensmöglichkeiten • Veränderliche Wirkungsverläufe
		gering	hoch
		Veränderung / Eigendynamik	

Abbildung 30: Stufen der Komplexität von Systemen. (Bildrechte: Ulrich und Probst 1991)

Die dargestellten Komplexitäts-Quadranten lassen sich nach K.-P. Schoeneberg (K.-P. Schoeneberg (Hrsg.), Komplexitätsmanagement in Unternehmen, S. 15, Springer Fachmedien Wiesbaden 2014) wie folgt beschreiben:

Einfache Systeme besitzen eine geringe Eigendynamik und Vielfalt und sind durch wenige Einflussgrößen, Verknüpfungen, Zielsetzungen oder Beteiligte sowie eine geringe Interaktion gekennzeichnet. Probleme tauchen in regelmäßigen Abständen auf und sind relativ stabil (Wiegand 2004, S. 142). Eingeleitete Aktionen liefern immer die gleichen Ergebnisse und sind determinierbar (Sargut und McGrath 2011, S. 25).

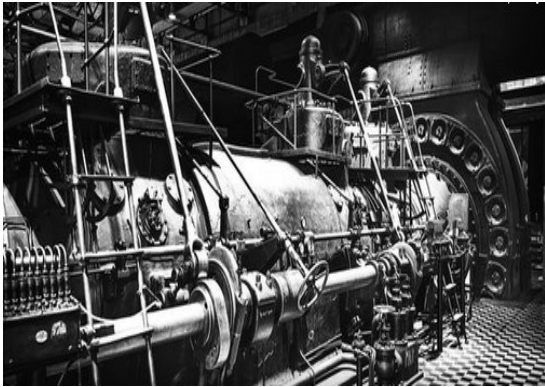
Komplizierte Systeme sind durch eine geringe Eigendynamik und hohe Vielfalt gekennzeichnet. Sie bestehen aus einer Vielzahl von Elementen und/oder Vernetzungen, sind in ihren Aktionen und Reaktionen aufgrund der Linearität jedoch nachvollziehbar und funktionieren nach festen Regeln, sodass sie formal durch Algorithmen beschrieben werden können (Bechmann und Steitz 2009, S. 43). In der Praxis können darüber hinaus auch hoch komplizierte Systeme vorkommen, die bei ausreichender Anstrengung ebenfalls durch Zerlegung lösbar sind.

Komplexe Systeme sind durch eine hohe Eigendynamik determiniert. Relativ komplexe Systeme beinhalten dabei eine geringe Vielfalt und äußerst komplexe Systeme eine hohe, wobei die Übergänge fließend sind. Das Verhalten komplexer Systeme ist nicht vollständig determiniert und zeichnet sich daher durch Ungewissheit aus (Bechmann und Steitz 2009, S. 44).

Daraus ergeben sich für technische Systeme (Maschinen, Kraftwerke, Software, etc.), dass diese zwar maximal kompliziert aber nicht komplex sein können, da ihr Verhalten vorhersagbar ist (mit Algorithmen beschreibbar). Dabei können technische Zusammenhänge durchaus schwer – oft nur mit viel Mühe – zu bewältigen sein (man denke zum Beispiel an die Analyse von Flugzeugabstürzen). Mechanische, elektronische oder Softwaresysteme sind, soweit ihr Verhalten vorhersagbar bzw. nachvollziehbar ist, also maximal komplizierte Systeme. So kann zum Beispiel ein Entwickler das System verstehen und dann, wenn er sich damit vertraut gemacht hat, zielgenaue Handlungen vollziehen.

Obwohl auf den ersten Blick eine technische Einrichtung als ‚komplex‘ erscheint, ist diese im Sinne der wissenschaftlichen Definition, da durch Algorithmen beschreibbar, nur als kompliziert einzuordnen. Demgegenüber erscheinen zum Beispiel biologische Systeme als vermeintlich einfach, sind jedoch für zukünftige Ereignisse nicht berechenbar.

„komplex“ versus „kompliziert“



„kompliziert“ versus „komplex“

Abbildung 31: Kompliziert versus komplex

Komplexe Systeme enthalten Unbekannte, eine Anzahl von Variablen und deren Vernetzung. Sie sind dynamisch. Zwar besteht ein Zusammenhang zwischen Ursache und Wirkung – aber dieser Zusammenhang ist nicht vorhersagbar, wohl aber nachträglich messbar. Bei solchen Systemen hilft theoretisches Fachwissen nur bedingt. ‚Probieren – Wahrnehmen – Reagieren‘ ist hier die Handlungskette, wobei mit ‚Probieren‘ kein zufälliges ‚Try-and-Error‘-Verfahren gemeint ist, sondern das bewusste bilden und überprüfen von Hypothesen. Typische Beispiele hierfür sind Finanzwirtschaft oder Kundenreaktionen.

Die Steigerungsform von komplexen Systemen sind chaotische Systeme. Hier stehen Ursache und Wirkung in keinerlei systematischer oder logischer Beziehung zueinander. Es hilft keine Analyse, keine Hypothese und kein Erkenntnisprozess. Die einzig mögliche Handlungskette lautet: ‚(beliebiges) Handeln – Wahrnehmen – Reagieren‘. Ein typisches Beispiel sind Börsenkurse, da sie, allen professionellen Bemühungen und Hypothesen zum Trotz, nicht vorhersagbar sind. Auch das Wettergeschehen gilt über einen längeren Zeitraum betrachtet ebenfalls als chaotisch.

Beispielhafte Betrachtung der Komplexität am Beispiel von Projekten

Die Durchführung von Projekten kann unterschiedliche Schwierigkeitsgrade aufweisen. Um die Anwendung derselben zu demonstrieren, werden in der folgenden Darstellung beispielhaft Kriterien des Projektmanagements den beschriebenen Quadranten der Systemzustände (einfach, kompliziert, relativ komplex, äußerst komplex) zugeordnet. Hierzu wurde das ‚Scoring-Schema der GPM zur Komplexitätsbewertung von Projekten‘ (siehe GPM – ‚Messung der Komplexität von Projekten‘ – 19.02.2014) entsprechend angepasst. Die Kriterien für die Komplexität von Projekten wurden auf 4 Systemzustände (siehe Abbildung 30) reduziert:

Schritt	Aspektsystem	Zu bewertende Kriterien	1	2	3	4
1	Zielsystem: PROJEKTZIEL (was soll erreicht werden?)	Anzahl und Unterschiedlichkeit der Einzelziele unter Berücksichtigung der Ziele und Erwartungen der relevanten Stakeholder, unterschiedliche Zielkategorien: Prozessziele, Nutzungsziele (Business Case), Operationalisierbarkeit	sehr wenige Ziele, alle quantitativ angegeben, operabel	wenige Ziele, gut formuliert, ohne Prioritäten	mehrere/viele Ziele unterschiedlicher Art, unterschiedlich wichtig (Prozessziele, Nutzungsziele, ...)	sehr viele, schwer erfassbare Ziele aller Art, unklare Prioritäten
		Anzahl und Unterschiedlichkeit der Wechselwirkungen zwischen den Zielen der Zielhierarchie (Zielbeziehungen), Prioritätensetzung, relative Gewichtung, Zielkonkurrenz und Optimierungskriterien, Antinomie, k.o.-Kriterien	keine Zielbeziehungen müssen berücksichtigt werden	vereinzelt Zielkonkurrenz vorliegend	unterschiedliche/vielfältige Zielbeziehungen untereinander teilw. unklar	starke unklare Wechselbeziehungen
		Zieländerungen betreffend Inhalt, Gewichtung, Präferenz, und deren Unsicherheiten (Eintrittswahrscheinlichkeiten)	keine	vereinzelt möglich	Änderungspotenzial gegeben	laufende, sehr unklare Änderungen
2	Objektsystem: PROJEKT-GEGENSTAND (was ist der Leistungsinhalt?)	Anzahl und Unterschiedlichkeit der Komponenten, d. h. Subsysteme, Module, Baugruppen, Bauteile, Elemente, hinsichtlich Dimensionen, Technologien, Spezifikationen, Testvorschriften, Abnahmebedingungen, Neuheitsgrad	sehr wenig Komponenten	wenig Komponenten	Viele Komponenten Teilpläne, Technologien unterschiedlicher Art	unüberschaubar viele Baupläne, Planhierarchie, unterschiedlichste Technologien
		Anzahl und Unterschiedlichkeit der zu berücksichtigenden funktionalen und technologischen Beziehungen zwischen den Komponenten (Flüsse von Energie, Materie, Info), auf den Prozess sich auswirkende Ordnungsbeziehungen	einfachster Aufbau	klarer Aufbau, wenige relevante Beziehungen zw. Bauteilen	viele wesentliche Abhängigkeiten technologischer Art zw. Bauteilen	mannigfaltige sehr kritische Beziehungen technolog. Art
		Änderungen der Konfiguration , Technologie, Spezifikationen, Qualität, Funktionalität, Lieferanten, Wahrscheinlichkeit	keine Änderungen zu erwarten	wenig Änderungen	Objektstruktur nicht fix	Unvorhersehbare Änderungen creeping scope

Schritt	Aspektsystem	Zu bewertende Kriterien	1	2	3	4
3	Handlungssystem: PROJEKT-AUFGABE (was ist zu tun?)	Anzahl und Unterschiedlichkeit der Phasen, der Arbeitspakete, der Vorgänge; Hierarchieebenen im PSP, Meilensteine, erforderliche Fachdisziplinen, Know how Bedarf, Neuheitsgrad, Einsatzmöglichkeiten von Standards	sehr wenig Arbeitspakete (<30)	wenig AP (etwa 100), nur wenige Fachdisziplinen	viele (etwa 300) neuartige AP, unterschiedliche Disziplinen	unüberschaubar viele AP (3000), neuartig, unterschiedlichster Art, Machbarkeit unklar
		Anzahl und Unterschiedlichkeit der Abhängigkeiten zwischen den Vorgängen (Vernetzungsgrad, Arten von AOB, pos./neg., MIN/MAX), Begleitvorgänge. Plan-Hierarchien, intermediate Schnittstellen/ Interfaces, Program-Interfaces	linearer Ablauf, nur Normalfolgen	vereinzelt Überlappungen	stark vernetzt, alle AOB vertreten, Schnittstellen zu Gesamtplan	viele Subnetze mit intermedia-ten Abhängigkeiten
		Änderungen der Arbeitspakete wegen Abänderung bei Scope, Technologie; Erfahrungsmangel, Risiko- begegnung	keine Änderungen zu erwarten	Änderungen möglich	viele Änderungen	starke Änderungsneigung, fast alles wird geändert
		Anzahl und Unterschiedlichkeit der im Projekt unmittelbar Mitwirkenden, der Interessengruppen (Auftraggeber, Lenkungsausschuss, Mitarbeiter, Subauftragnehmer); Qualifikationen, Verfügbarkeit, Diversität, Kulturen, örtl. Verteilung, Motivationslage	sehr wenige, untereinander bekannte MA	wenig Organisationseinheiten einer Firma involviert	viele MA unterschiedl. Disziplin, viele Abteilungen, BM, unterschiedl. Qualifikationen aus vielen externen Firmen	großes, stark inhomogenes, verteiltes Team, Crosscultural
4	Handlungsträgersystem: PROJEKT-AUSFÜHRENDE (wer tut etwas?)	Anzahl und Unterschiedlichkeit der Wechselwirkungen (Unterstellungen, Berichtswege, formelle und informelle Kommunikationsbeziehungen, Arten des Zusammenwirkens, Vertretungsregelungen, Arbeitsverträge	klare Aufgabenverteilung	klare Zuständigkeiten, nur interne Beziehungen	vermischte Berichtswege, auch Subauftragsfirmen, starke Wechselbeziehungen über die Firmengrenzen hinaus	Unüberschaubar vernetzte Interaktionen, disloziert, BM
		Personelle Änderungen bei den Mitwirkenden, Fluktuation, Eintrittswahrscheinlichkeiten und sich ergebende Risiken	Mitarbeiter sind fix im Projekt	geregelt Organisation	hohe Fluktuation	nicht vorhersehbare Dynamik, Änderungen überall möglich

Schritt	Aspektsystem	Zu bewertende Kriterien	1	2	3	4
5	Umsystem: PROJEKT-UMFELD (welche Einflüsse von außen?)	Anzahl und Unterschiedlichkeit der relevanten Einflussgrößen aus der Umwelt (sachliche und soziale Umfeldfaktoren, Erwartungen der mittelbar einwirkenden Stakeholder), gesetzl. Randbedingungen, zu beachtende Beschränkungen	das Projekt ist als isoliert zu betrachten	leicht kontrollierbare Einflüsse ähnlicher Art, Risiken klar abgrenzbar	starke Einflüsse aus mehreren Umfeldaus-schnitten mit einzelnen hohen Risiken	unklares, chaotisches Umfeld, unbekannt, viele auch mit starken Einflüssen mit völlig unbestimmten auch hohen Risiken
		Anzahl und Unterschiedlichkeit der Art der Einflussnahmen (Einstellungen, Erwartungen/Befürchtungen, Macht, Auswirkungsschwere, Erkennungsmöglichkeit), Konsequenzen bei Nichtbeachtung, Pönalfunktionen				
		Änderungspotential der Einflüsse, Unsicherheiten (Eintrittswahrscheinlichkeiten der Varianten), Risikohöhe				
Total	GESAMTSYSTEM	KOMPLEXITÄT DES PROJEKTES	einfach	kompliziert	relativ kompliziert	äußerst komplex

Abbildung 32: Beispielhafte Anwendung der Komplexitäts-Quadranten

Quelle: In Anlehnung an: GPM – Auszug aus ‚Messung der Komplexität von Projekten‘ (abgerufen am 19.02.2014)

Das Beispiel der Projektaufgabe zeigt, dass die Schwierigkeitsgrade von Aufgaben über Kriterien darstellbar sind und so entsprechende Differenzierungen (Wertigkeiten) festgestellt werden können. Die Systemzustände einer Aufgabe (einfach, kompliziert, relativ kompliziert, äußerst komplex) können so einfacher und nachvollziehbarer dargestellt werden.

„Komplex“ im ERA-TV

Innerhalb der TNBs findet der Begriff ‚komplex‘ eine breite Anwendung und wird in Beispielen von EG 9 bis 17 verwendet. Der Begriff ‚wenig komplex‘ wird bereits ab Arbeitsaufgaben der EG 4 verwendet.

Die Verwendung des Begriffes ‚komplex‘ erfolgt in den Tarifbeispielen nicht im Sinn der obengenannten wissenschaftlichen Begriffsbedeutung. Daraus und aus der breiten Anwendung über viele EG-Stufen wird ersichtlich, dass allein aus dem Begriff keine Wertigkeit abgeleitet werden kann. Diese ergibt sich ausschließlich aus den vollständigen Inhalten der Arbeitsaufgabe.

Niveau-beispiel	Aufgaben-inhalte	Bewertung Berufsaus-bildung	TNB Erfahrung	Aufgabeninhalte Denken	Bewertung EG
06.02.01.10 Technische/-r Zeichner/-in	Anfertigen von technischen Zeichnungen, Konstruktion von Detailpunkten	B2: Abgeschlossene, i.d.R. drei bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	bis zu 1 Jahr	D3: Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern, oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende auszuwählen und anzuwenden.	7
06.02.01.15z Detail-konstrukteur/-in	Konstruktives Ausgestalten von Baugruppen/einfachen Zusammenbauten	B2: Abgeschlossene, i.d.R. drei bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	mehr als 3 Jahre bis zu 5 Jahren	D3: Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern, oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende auszuwählen und anzuwenden.	9
06.02.01.20 Konstruktions-techniker/-in	Durchführen von abgegrenzten Konstruktionsaufgaben, Konstruktives Ausgestalten von Teilen, Baugruppen, Zusammenbauten	B4: Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauenden abgeschlossene, i.d.R. zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. staatlich geprüfter Techniker).	mehr als 2 Jahre bis zu 3 Jahren	D4: Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	11
06.02.01.22z Konstruktions-techniker/-in 2	Konstruktives Ausgestalten von Erzeugnissen (Module für ein Gesamtsystem)	B4: Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauenden abgeschlossene, i.d.R. zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z.B. staatlich geprüfter Techniker).	mehr als 3 Jahre bis zu 5 Jahren	D4: Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	13
06.02.01.25 Konstruktions-ingenieur/-in	Konstruktives Gestalten von Erzeugnissen	B5: Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.	mehr als 2 Jahre bis zu 3 Jahren	D5: Problemstellungen, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster weiterzuentwickeln.	15

Abbildung 33: Verschiedene Aufgabenwertigkeiten in der Konstruktion

Die TNBs bilden verschiedene Schwierigkeitsgrade von Aufgaben ab. Diese werden insbesondere über die Merkmale Wissen und Können und Denken dargestellt und bewertet.

Die folgende Darstellung zeigt die Schwierigkeitsgrade von Aufgaben am Beispiel der Konstruktionsaufgaben. Hier zeigen sich unterschiedliche Schwierigkeitsgrade in den Aufgabeninhalten und die sich daraus ergebenden Bewertungen in den drei Bewertungsmerkmalen. Dabei sind in keinem der Niveaubispiele die Begriffe komplex oder Komplexität verwendet worden.

Im Vergleich hierzu sind bei den Aufgaben des Betriebsmittelbaus die Begriffe komplex und kompliziert verwendet worden, entscheidend für die Wertigkeit der Aufgaben sind diese jedoch nicht (vgl. 06.02.01.15z Detailkonstrukteur/-in versus 05.03.04.10 Betriebsmittelmechaniker/-in 2).

Aus der nachfolgenden Abbildung werden der unterschiedliche Umfang und die Schwierigkeitsgrade der jeweiligen Aufgaben im vertikalen Vergleich sichtbar. Dabei ist zu beachten, dass die Auswirkung von z.B. ‚komplexen Betriebsmitteln‘ nur insofern bewertungsrelevant wird, wenn sich daraus entsprechende Anforderungen an die Arbeitsaufgabe ableiten. Z.B. wirkt sich das Programmieren der Bearbeitungsabläufe von ‚komplexen Werkstücken‘ auf die Bewertung aus (z.B. 08.03.03.10 Werkstattprogrammierer/-in 2, EG 10), nicht jedoch das Einlegen dieser ‚komplexen Werkstücke‘ bei einem Beschickungsvorgang (siehe TNB 08.01.01.05 Maschinenbeschicker/-in EG 1).

Niveau-beispiel	Aufgaben-inhalte	Bewertung Berufsaus-bildung	TNB Erfahrung	Aufgabeninhalte Denken	Bewertung EG
05.03.04.05 Betriebsmittel-mechaniker/-in 1	Anfertigen von einfachen Betriebsmitteln	B2: Abgeschlossene, i.d.R. drei bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	bis zu 1 Jahr	D2: Aufgaben, die eine schwerer zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern, oder Aufgaben, die es erfordern, standardisierte Lösungswege anzuwenden.	7
05.03.04.10 Betriebsmittel-mechaniker/-in 2	Anfertigen von komplexen Betriebsmitteln	B2: Abgeschlossene, i.d.R. drei bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	mehr als 3 Jahre bis zu 5 Jahren	D3: Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern, oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende auszuwählen und anzuwenden.	9
05.03.04.15 Betriebsmittel-systembetreuer/-in	Anfertigen von Betriebsmittel-systemen	B2: Abgeschlossene, i.d.R. drei bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	mehr 5 Jahre	D4: Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	12

Abbildung 34: ‚Komplex‘ in der Aufgabenfamilie Betriebsmittelbau

Darüber hinaus ist die Ausprägung der Komplexität erst durch den horizontalen Vergleich der TNBs zu konkretisieren. Z.B. wird beim TNB 06.01.02.10 Entwicklungsingenieur/-in 1 die Entwicklung von Bauteilen/-gruppen mit einer Vielzahl von Funktionen und Verknüpfungen (D5: die konstruktive Gestaltung komplexer Baugruppen...) beschrieben. Dies kann sich sowohl auf das ‚komplexe‘ Produkt (z.B. Fertigungsanlagen) selbst, als auch auf den Umfang und die Anzahl der Vorgänge und Schnittstellen sowie der zeitlichen Dimension (z.B. ganzheitliche Betreuung) beziehen. Erst im Quervergleich zu anderen Arbeitsaufgaben dieses Anforderungsniveaus (EG 15) wird deutlich, was mit der ‚Vielzahl von Funktionen und Verknüpfungen‘ ausgedrückt wird. Siehe TNB 06.02.02.20 Elektronikentwickler/-in Hardware 4 ‚Entwickeln von Hardwaresystemen‘, 06.03.02.20 Produktsoftwareentwickler/-in 4 ‚Entwickeln von Produktsoftwaresystemen‘ (‚komplexe Problemstellungen‘) und 07.02.05.10 Gebietsbevollmächtigte/-r (EG 16) mit ‚Verkaufen von komplexen Produkten‘ (Fertigungsanlagen).

‚Wenig komplex‘ im ERA-TV

Die Verwendung des Begriffes ‚wenig komplex‘ findet sich in nachfolgenden TNBs:

08.01.01.10 Maschinenbediener/-in 1 EG 4: ‚... bei wenig komplexer Teilegeometrie.‘

08.01.01.15 Maschinenbediener/-in 2 EG 6: ‚... bei wenig komplexer Teilegeometrie.‘

Wie bereits beschrieben, kann eine Geometrie im Sinne der wissenschaftlichen Definition nie als komplex bezeichnet werden, da sie algorithmisch vollständig beschreibbar und abbildbar ist. Dies ist ein weiterer Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien mit der Anwendung des Begriffs ‚komplex‘ in seinen Ausprägungsstufen (‚wenig komplex‘, ‚kompliziert‘, ‚komplex‘) inhaltliche Differenzierungen gemeint haben müssen, die sich nicht aus der Begriffsverwendung selbst ergeben.

Fazit

In den TNBs ist der Begriff ‚komplex‘ letztlich zur Verdeutlichung einer gesteigerten oder reduzierten Anforderung bzw. Schwierigkeitsgrades verwendet worden, der für sich alleine genommen keine Wertigkeit darstellt. Ein wertigkeitsbezogener Umgang mit dem Begriff Komplexität in den TNBs ist also nicht sinnvoll. Dieser ergibt sich erst aus den konkreten an Kriterien orientierten Aufgabeninhalten und dem vertikalen und horizontalen Abgleich mit den TNBs.

Empfehlung zur Abgrenzung von Schwierigkeitsgraden von betrieblichen Aufgaben:

In der betrieblichen Anwendung ist es nicht sinnvoll Stufen der ‚Komplexität‘ ohne definierte und aufeinander aufbauende Kriterien zu verwenden. Den Kriterien können dann konkrete Beispiele/Prozesse/Produkte zugeordnet werden. Das bereits dargestellte Beispiel der Projektaufgabe macht deutlich, dass dies auch mit umfangreichen Aufgaben möglich ist. Hierdurch werden die Handhabung und die innerbetriebliche Argumentation präziser und somit deutlich erleichtert.

Folgende Abbildung beruht auf einem betrieblichen Beispiel und zeigt auf, wie Tätigkeiten in einfache, schwierige und komplizierte Aufgaben eingeteilt werden können.

Fehleranalyse					
		Betriebsmittel		Anspruchsvolle Betriebsmittel	Betriebsmittelsysteme
Definition		Sanitäreinrichtungen, Einzelmaschinen mit überwiegend einer Technologie, Verkettungen/ Vorrichtungen, einfache Prüfmittel		Bearbeitungszentren, Versorgungsanlagen für Kühl-/ Schmierstoffe, Strom usw. Pressen	verkettete Maschinen, automatisierte Bearbeitungssysteme mit mehr als 8 Bearbeitungsstationen
Beispiele		CL 38/46, DSF 3T, H1, konv. Dreh-/ Fräsmaschine, Nagel, Mat H		Kadia, CNC Maschinen, Stanzautomaten, Bihler, SUF, SHG, SSB, CL, Dürr Waschmasch., PC-gesteuerte/ gestützte Messmaschinen	Ch. 12, Ch.51/52, Ch. 21
		1	2		
einfache Fehlersuche	Offensichtliche Fehler, z.B. undichte Leitung, Leckagen, Fehler werden angezeigt, visuell sichtbar, Fehlermuster ist bekannt, Einsatz gängiger Messmitt	1	Offensichtliche Fehler, z.B. undichte Leitungen, Leckagen, Fehler werden angezeigt, visuell sichtbar, Fehlermuster ist bekannt, Einsatz gängiger Messmittel	Offensichtliche Fehler, z.B. undichte Leitungen, Leckagen, Fehler werden angezeigt, visuell sichtbar, Fehlermuster ist bekannt, Einsatz gängiger Messmittel	Offensichtliche Fehler, z.B. undichte Leitungen, Leckagen, Fehler werden angezeigt, visuell sichtbar, Fehlermuster ist bekannt, Einsatz gängiger Messmittel
schwierige Fehlersuche	Nicht offensichtliche Fehler, z.B. methodisches Vorgehen, Einsatz von Analysetools	2	Teilausfall der Funktion, einfacher Steuerungen/ einfache Mechanik beherrschen	Teilausfall der Funktion, SPS, CNC, PC-Steuerungen und Bustechnologie/ Regelungstechnik, komplizierte mech. Komponenten, Anwendung von unterschiedlichen Messmitteln, Durchflussmessung, Drücke messen, Oszi, Schwingungsmessung	Teilausfall der Funktion, SPS, CNC, PC-Steuerungen und Bustechnologie/Regelungstechnik, komplizierte mechanische Komponenten, Anwendung von unterschiedlichen Messmitteln, Durchflussmessung, Drücke messen, Oszi, Schwingungsmessung
komplizierte Fehlersuche	Nicht offensichtliche Fehler unter Beachtung der Umfeldbedingungen, Berücksichtigung von Schnittstellen, evtl. andere Bereiche betroffen, Prozesse und Verfahren mitbetrachten	3		Teilausfall der Funktion mit der Möglichkeit von Fehlerketten (Folgefehler), Ursache nicht immer gleich Fehler, SPS, CNC, PC-Steuerungen und Bustechnologie/ Regelungstechnik, umfangreiche mech. Komponenten, Anwendung von unterschiedlichen Messmitteln, Durchflussmessung, Drücke messen, Oszi, Schwingungsmessung	Teilausfall der Funktion mit der Möglichkeit von Fehlerketten (Folgefehler), Ursache nicht immer gleich Fehler, SPS, CNC, PC-Steuerungen und Bustechnologie/Regelungstechnik, umfangreiche mechanische Komponenten, Anwendung von unterschiedlichen Messmitteln, Durchflussmessung, Drücke messen, Oszi, Schwingungsmessung
			einfach/gängig	schwierig	kompliziert

Abbildung 35: Betriebliches Beispiel mit Differenzierungen

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)

Wörterbuch der Synonyme

‚kontinuierlich‘

andauernd, anhaltend, beharrlich, beständig, dauernd, durchgehend, fortgesetzt, fortlaufend, fortwährend, gleichbleibend, immer, immerwährend, immer wieder, in einem fort, konstant, laufend, lückenlos [zusammenhängend], ohne Ende/Pause/Unterbrechung, permanent, ständig, stetig; tagaus, tagein; Tag und Nacht, unablässig, unaufhörlich, unausgesetzt, unentwegt, unermüdlich, ununterbrochen; (*geh.*): stet; (*ugs.*): am laufenden Band, ewig, immerzu, in einer Tour; pausenlos; (*salopp*): am laufenden Meter; (*emotional*): ohne Unterlass, (*landsch., sonst veraltend*): allzeit; (*schweiz. veraltend*): stetsfort; (*bes. Med., Biol.*): persistent; (*Med.*): chronisch.

‚Verbesserung‘

Änderung, Erneuerung, Förderung, Fortentwicklung, Umgestaltung, Veredelung, Verfeinerung, Verschönerung, Vervollkommnung; (*bildungsspr. veraltend*): Reformation; (*bildungsspr., Psych.*): Sublimierung.

Berichtigung, Korrektur, Richtigstellung, Überarbeitung, Umgestaltung, Vervollkommnung; (*bildungsspr.*): Modifikation.

Aufschwung, Besserung, Erholung, Fortschritt, Heilung, Heilungsprozess, Kräftigung, Stärkung, Wiederherstellung; (*geh.*): Gesundung; (*bildungsspr.*): Regeneration; (*veraltet*): Rekreation.

‚Prozess‘

Abfolge, Ablauf, Chronologie, Entwicklung, [Fort] gang, Hergang, Lauf, Nacheinander, Reihenfolge, Verlauf, Vorgang, Workflow; (*geh.*): Geschehen; (*bildungsspr.*): Mechanismus; (*Math., EDV*): Algorithmus.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Was ist ein KVP?

Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess

- ist i.d.R. ein strukturiertes, gesteuertes und moderiertes Verfahren, das innerhalb eines Qualitätsmanagementsystems geregelt ist und Beschäftigte in Verbesserungsprozesse einbezieht.
- spielt sich i.d.R. innerhalb des Niveaus der jeweils originären Arbeitsaufgabe (EG 1 bis 17) der Beschäftigten ab, ist keine ‚zusätzliche Teilaufgabe‘ und erfordert somit keine darüber hinausgehenden Kenntnisse.
- findet auf Weisung der Arbeitsorganisation und i.d.R. temporär z.B. in Workshops statt, ist deshalb zeitlich nicht prägend und auch dadurch innerhalb der ERA-Arbeitsbewertung nicht bewertungswirksam.
- ist i.d.R. Bestandteil von Berufsausbildungen und somit nicht zusätzlich bewertungsrelevant.
- ist von abgeforderten ‚Optimierungen/Verbesserungen‘ abzugrenzen. Dies wird z.B. innerhalb der TNBs 08.03.03.05 Werkstattprogrammierer/-in1 und 08.01.01.20 Maschineneinrichter/-in sowie 05.04.03.10 Fertigungsverfahrensbetreuer/-in beschrieben.

KVP versus Betriebliches Vorschlagswesen (BVW)

In Abgrenzung zum KVP bezieht sich das BVW auf Ideen zu Optimierungen/Verbesserungen, die jenseits der eigenen Aufgabenstellung liegen.

Mitarbeiterführung (F1) und KVP

Die Unterstützung der Mitarbeiter in kontinuierlichen Verbesserungsprozessen, ob im täglichen Umgang oder im Rahmen von Workshops, ist bereits mit einer Bewertung von F1 abgedeckt. Dies wird schon durch die innerhalb der Teilaufgabe zur Mitarbeiterführung verwendete Formulierung, die Mitarbeiter bei der Verbesserung ihrer Arbeitsprozesse unterstützen‘ aufgezeigt.

Moderation siehe [Moderation/Moderieren‘](#).

Fazit

Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess ist häufig betrieblicher Standard und ein wichtiges Element zur Produktivitätssteigerung. KVP ist im Rahmen der Durchführung der Arbeitsaufgaben üblich und geht nicht über das Anforderungsniveau der jeweiligen Arbeitsaufgabe hinaus.

Konzept, Konzepte, konzipieren

„Konzept“

Als Konzept wird ein Planungsdokument bezeichnet, das aus den Grundlagen eines Vorhabens und seiner Ziele die Mittel und Wege definiert, mit denen diese Ziele erreicht werden können

<https://definition-online.de/konzept/> (abgerufen am 14.08.2023)

„Konzept“

Unter dem Begriff «Konzept» versteht man eine Planung, welche aus den Ideen einer Absicht oder eines Entschlusses und deren Ziele die Mittel und Wege (Maßnahmen) definiert, um die fixierten Ziele zu erreichen.

<https://www.adigiconsult.ch/glossar/konzept/> (abgerufen am 14.08.2023)

Der Wortstamm „Konzept“ (von lateinisch conceptum „das Zusammengefasste“) - steht für Skizze, Beschreibung oder Darstellung eines Entwurfs. Das Arbeiten daran wird häufig als konzipieren, aufsetzen, abfassen, entwerfen, eine Fassung herstellen, bezeichnet.

Ein Konzept fußt auf einer Absicht etwas zu erschaffen, zu erstellen, etc. und beschreibt die Maßnahmen um diese zu erreichen.

Verwendung von „Konzept, konzipieren“ in TNBs

Die Begriffe „Konzept, konzipieren“ findet in unterschiedlichen TNBs Verwendung, so z.B. in 06.02.04.05 Technische/-r Assistent/-in oder 07.06.01.10 Systemtechniker/-in oder 07.02.05.10 Gebietsbevollmächtigte(r).

Die Begriffsverwendung suggeriert hier ggfs. höherwertige Inhalte, dies ist jedoch i.d.R. der umgangssprachlichen Beschreibung geschuldet und kein Ausdruck einer Wertigkeit.

Bereits auf dem Niveau der Alltagskompetenz finden die Begriffe „Konzept, konzipieren“ ihre Verwendung. So ist die Absicht eine Urlaubsreise zu unternehmen und die damit verbundenen Aktivitäten/Maßnahmen zu planen und einzuleiten, nichts anders als die Erstellung eines Konzeptes zum Jahresurlaub.

Ebenso wird auch im Bildungsplan 2012 der Werkrealschulklasse 9 der Begriff „Konzept“ vielfältig verwendet, z.B. Seite 145: „Die Schülerinnen und Schüler kennen verschiedene Raumkonzepte, können Raumstrukturen analysieren und Räume und Zeitabläufe gestalten oder verändern.“

Infolge finden die Begriffe „Konzept, konzipieren“ in vielen Ausbildungen, Weiterbildungen, Studien ihre allgemeine Anwendung und beschreiben lediglich das absichtsgetriebene planvolle Vorgehen.

Fazit

Aus der Verwendung der Begriffe ‚Konzept, konzipieren‘ kann keine Wertigkeit abgeleitet werden. Diese ergibt sich erst aus dem Kontext der gesamten Arbeitsaufgabe.

Koordinieren/Steuern

Wörterbuch der Synonyme

‚koordinieren‘

abgleichen, abwickeln, arrangieren, aufeinander abstimmen, harmonisieren, in Übereinstimmung bringen, organisieren, richten, synchronisieren, timen, verbinden; (*geh.*): in Einklang bringen; (*ugs.*): unter einen Hut bringen.

‚steuern‘

beeinflussen, dirigieren, leiten, lenken, regulieren

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Koordinieren und steuern bedeutet, mehrere Dinge, Personen, Sachverhalte oder Vorgänge im Hinblick auf ein Ziel zu einer bestimmten Ordnung zu fügen und aufeinander abzustimmen. Schon im Alltag findet häufig eine ‚Koordination‘ bei unterschiedlichsten Gelegenheiten statt, wie z.B. beim Haushaltseinkauf, bei der Urlaubsplanung u. v. m. statt.

In den TNBs kommt der Begriff ‚Koordination‘/‚koordinieren‘ oder auch ‚steuern‘ häufig und auf den unterschiedlichsten Niveaus vor. Schon im Anlernbereich, siehe z.B. 07.04.02.10 CC-Dispatcher/-in in EG 5, geht es um das ‚Steuern‘ – in diesem Fall die ‚Steuerung des Technikereinsatzes‘. Dies geht dann weiter bis zum TNB 07.01.01.20 Projektleiter/-in Vertrieb – Planen und Steuern von Projekten – EG 17.

Die Wertigkeit von ‚Koordinieren‘ bezieht sich auf die Inhalte der Arbeitsaufgabe (was muss auf welchem Niveau koordiniert werden?) und ist abgeleitet davon zu bewerten.

Fazit

Im Betrieb sowie im Alltag muss häufig koordiniert/gesteuert werden. Aus dem Begriff ‚Koordinieren‘ oder ‚Steuern‘ an sich kann keine Wertigkeit abgeleitet werden.

Siehe auch [‚Aufträge steuern/disponieren‘](#).

Lagerort(e)

Wörterbuch der Synonyme

„Lager“

Arsenal, Lagerhalle, Lagerhaus, Lagerraum, Lagerstätte, Magazin, Vorratshaus, Vorratsraum, Warenlager; (*Bauw.*): Bauhof; (*Schifffahrt*): Store.

Bestand, Grundstock, Inventar, Vorrat, Warenbestand, Warenvorrat; (*bildungsspr.*): Ressource; (*Schifffahrt*): Store; (*Wirtsch.*): Ist-Bestand, Lagerbestand, Stock.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Definition

Warenbestände werden in Betrieben meist nach Lagerorten differenziert geführt. In großen Lagern kann ein Lagerort mittels des Lagerverwaltungssystems in Lagernummern, Lagertypen und Lagerplätze weiter aufgeteilt werden. Der Lagerort wird als räumliche Bereichsangabe in einem Lager verstanden.

Lagerort im allgemeinen Sprachgebrauch

Ein bzw. mehrere ggf. großflächige/r Ort/e (z.B. Halle, Raum, Bereich), in dem Materialien/Teile gelagert werden. Die Lagerung von Teilen/Werkzeugen/Erzeugnissen erfolgt an einem **„Lagerplatz“** (z.B. Regalplatz, Palette, Kiste).

Lagerorte im TNB

02.03.01.05 Lagerist/-in:

Teile/Materialien ggf. mittels einfach zu bedienender Transportgeräte (z.B. Gabelstapler) in **vorgegebene Lagerorte** einlagern, ggf. durch übliche Verpackung vor Beschädigung schützen.

Lagerort und ERA-Bewertung (Handlungsspielraum)

Bei einer vorgegebenen und somit bekannten **„Lagersystematik“** (z.B. fester Lagerplatz, feststehende Regeln zur Vergabe von Lagerorten) gibt es keinen Handlungsspielraum über die Stufe H1 hinaus.

Fazit

Bei der Arbeitsbewertung ist das Wissen und Können zum Beherrschen der Lagersystematik und -regeln zu bewerten. Handlungsspielraum beim Ein- und Auslagern liegt üblicherweise nicht vor. Verlangt die Arbeitsaufgabe aber die Festlegung einer Lagersystematik, ist dies in den Bewertungsmerkmalen entsprechend zu berücksichtigen.

Mehrstellenarbeit/Mehrmaschinenbedienung

REFA - ‚Mehrstellen - Arbeitssystem‘

Bezeichnung für Arbeitssysteme, bei denen die Aufgaben entweder an mehreren gleichzeitig genutzten Betriebsmitteln oder an mehreren Handlungsstellen eines Betriebsmittels durch eine oder mehrere Personen ausgeführt werden.

Quelle: <https://refa-consulting.de/mehrstellen-arbeitssystem> (abgerufen am 30.08.2018)

Der in der Mehrstellenarbeit enthaltene Teilbegriff

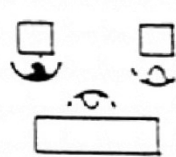
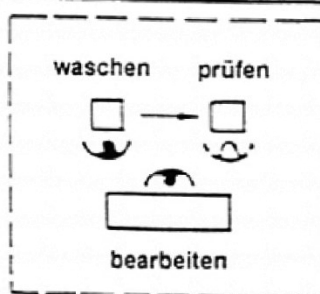
‚Stelle‘ wird in dreifacher Hinsicht verwendet; er ist kennzeichnend für:

- A) mehrere einstellige Betriebsmittel,
- B) ein mehrstelliges Betriebsmittel oder
- C) mehrere mehrstellige Betriebsmittel.

Wird die Arbeitsaufgabe von mehreren Beschäftigten (Gruppenarbeit) ausgeführt, können sich weitere Differenzierungen ergeben, insbesondere wenn die Beschäftigten unterschiedliche Aufgabenumfänge wahrnehmen.



Beispiel für Mehrstellenarbeit nach Fall A

Fall	Anzahl Betriebsmittel/Stellen	Anzahl Arbeitnehmer	
		ein Arbeitnehmer - EINZELARBEIT -	mehrere Arbeitnehmer - GRUPPENARBEIT -
A	mehrere einstellige Betriebsmittel	 <p>Tätigkeiten an drei Bearbeitungsmaschinen mit automatischem Ablauf</p>	 <p>Tätigkeiten in einer Fertigungsinsel mit mehreren einstelligen Stationen</p>

Zeichenerklärung:



Wechselseitig besetzbare Stellen:
 **gegenwärtig besetzte Stelle**
 **gegenwärtig unbesetzte Stelle**

Abbildung 36: Quelle: ifaa ‚Arbeitshilfe zur Gestaltung von Mehrstellenarbeit‘

Mehrstellenarbeit (Mehrmaschinenbedienung). Dabei werden einem Beschäftigten mehrere gleiche oder unterschiedliche Maschinen (Betriebsmittel) zugeordnet. Während einer länger andauernden Bearbeitungszeit, ergibt sich für den Beschäftigten die Möglichkeit weitere Maschinen oder weitere Arbeitsstellen zu bedienen bzw. auszufüllen.

Bestimmend für die unterschiedlichen Arten der Mehrstellenarbeit ist also das Zusammenwirken von einem oder mehreren Beschäftigten mit einem oder mehreren Betriebsmittel(n) bei der Durchführung einer übertragenen Arbeitsaufgabe.

Aus den eventuell unterschiedlichen Arbeitsabläufen (-inhalten) an den Arbeitsmitteln einer Mehrstellenarbeit oder aus dem eventuell unterschiedlichen Zusammenwirken bei mehreren Beschäftigten können unterschiedliche Anforderungen an einzelne Beschäftigte entstehen.

Fazit

Die Wertigkeit einer Mehrstellenarbeit/Mehrmaschinenbedienung ergibt sich nicht aus der Tatsache an sich, sondern ausschließlich aus den Inhalten und den daraus resultierenden Anforderungen der Arbeitsaufgabe. Hier ist zu unterscheiden ob gleichartige und/oder verschiedenartige Arbeitsinhalte vorliegen. Diese sind entsprechend der im Kapitel [„Anlernen“](#) beschriebenen Vorgehensweise zu bewerten.

Mitwirken

Wörterbuch der Synonyme

„mitwirken“

sich beteiligen, dabei sein, mitarbeiten, sich mitbeteiligen, mitmachen, [tätigen] Anteil nehmen, teilhaben, teilnehmen; (*ugs.*): mitmischen, mitstricken, mit von der Partie sein, mitziehen; (*landsch.*): mittun.

beteiligt sein, Einfluss ausüben/haben/nehmen, einwirken, [mit] eine Rolle spielen, [mit] im Spiel sein, mitspielen, mitsprechen, wirksam sein.

Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

„Mitwirken“ bedeutet somit die Durchführung unterstützender Tätigkeiten bei einer anderen, ggf. auch höherwertigen, Aufgabe.

Üblicherweise findet die Mitwirkung auf dem Niveau der eigenen Arbeitsaufgabe statt.

Ausprägungen der „Mitwirkung“

1. *„Mitwirken“* an gleichwertigen bzw. untergeordneten Aufgaben.
Diese Art der Mitwirkung hat keinen Einfluss auf die Arbeitsbewertung, da sie maximal auf dem Niveau der eigentlichen Arbeitsaufgabe stattfindet.
2. *„Mitwirken“* bei zeitlich begrenzten Vorgängen (z.B. Vertretung) an höherwertigen/übergeordneten Aufgaben
Diese Art der Mitwirkung ist zunächst keine Frage der Arbeitsbewertung, ggf. jedoch eine Frage der Anwendung von §§ 9.3, 9.4 ERA-TV.
Siehe auch [„Vertretung“](#).
3. *Regelmäßiges Mitwirken an höherwertigen/ übergeordneten Aufgaben (z.B. Projekte)*
Diese Art der Mitwirkung kann die Aufgabe prägen, sofern hierbei Aufgaben oder Tätigkeiten wahrgenommen werden, die über das eigentliche Niveau der Arbeitsaufgabe hinausgehen (Beispiel: Ein technischer Zeichner erstellt im Rahmen von anspruchsvollen Projekten nicht ausschließlich die technischen Zeichnungen, sondern auch regelmäßig - und damit zeitlich

prägend - eigene (Teil-)konstruktionen). Die Abgrenzung zu den höherwertigen/ übergeordneten Aufgaben ist zu beachten. Ein ‚Mitwirken‘ erfolgt nicht auf dem Bewertungsniveau der Aufgabe, an der ‚mitgewirkt‘ wird.

‚Mitwirken‘ in TNBs

05.01.02.10 Sekretär/-in 2, EG 9

Ausführen von Assistenz- und Verwaltungsaufgaben: An typischen Arbeitsaufgaben des Sachgebietes administrativ ‚mitwirken‘.

05.01.02.15 Leitungsassistent/-in, EG 10

Ausführen von Assistenzaufgaben: Koordinierend an Aufgaben des Bereiches im Auftrag des Vorgesetzten ‚mitwirken‘.

05.03.04.05 Betriebsmittelmechaniker/-in 1, EG 7

Betriebsmittel reparieren bzw. beim Reparieren komplexer Betriebsmittel unter fachlicher Anleitung ‚mitwirken‘.

Bei diesem TNB ist die Darstellung der Kaskade unterschiedlicher Qualifikatoren - einfache Betriebsmittel herstellen, reparieren [gängiger] Betriebsmittel, beim Reparieren komplexer Betriebsmittel mitwirken - mit vergleichbarer Wertigkeit demonstriert.

05.04.07.05 Qualitätstechniker/-in, EG 11

Sicherstellen und ‚Mitwirken‘ an der systematischen Weiterentwicklung des Qualitätssicherungssystems.

08.01.02.10 Anlagenbediener/-in 2 Veredelung, EG 5

Durchführen der Qualitätskontrolle: Bei Fehleranalyse ‚mitwirken‘.

08.04.01.10 Fertigungsmeister/-in 1, EG 13

08.04.01.15 Fertigungsmeister/-in 2, EG 14

Bei der Budgetplanung (z.B. Fertigungs-, Gemeinkosten) ‚mitwirken‘. Bei Neu- und Umgestaltung von Arbeitssystemen und Produktionsumstellungen ‚mitwirken‘. ‚Mitwirken‘ bei der Festlegung von Qualitätsstandards. ‚Mitwirken‘ bei der vorbeugenden Instandhaltungsplanung.

03.03.02.15dl Gesundheits-/ Krankenpfleger/-in, EG 8

Durchführen begrenzter medizinischer Versorgung, ‚Mitwirkung‘ bei arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Behandlungen.

Fazit

„Mitwirken“ führt üblicherweise zu keiner höheren Wertigkeit, da es auf dem Niveau der eigentlichen Arbeitsaufgabe stattfindet. Gehen die Anforderungen darüber hinaus, ist zu prüfen, inwiefern dies die Arbeitsaufgabe prägt und die Arbeitsbewertung verändert.

Moderation/Moderieren

Gabler Wirtschaftslexikon

„Moderation“

Moderation ist ein Instrument, welches die Kommunikation in Teams in der Art und Weise unterstützt und ordnet, dass die Ressourcen der Teilnehmer bestmöglich zum Einsatz kommen. Sie ist weiterhin eine Arbeits- und Darstellungstechnik, die der Moderator in Arbeitsgruppen, bei Konferenzen oder in ähnlichen Situationen einsetzt. Der Moderator bietet Hilfen methodischer Art zur Problemlösung oder auch Konfliktregelung an, ohne dabei inhaltlich Stellung zu beziehen bzw. Partei zu ergreifen.

Quelle:

https://wirtschaftslexikon.gabler.de/search/content?keys=Moderation&sort_by=search_api_relevance&sort_order=DESC (abgerufen am 30.08.2018)

Werden Moderationskenntnisse im Rahmen der Arbeitsaufgabe abgefordert, ist dies bei Anlern Tätigkeiten zu berücksichtigen, soweit die Anforderungen der Moderation das Niveau der Hauptschulbildung übersteigen. Bei Berufsausbildungen sind Moderationskenntnisse i.d.R. Ausbildungsinhalt. Siehe Berufsbild Produktionstechnologe (3-jährige Ausbildung).

Auszüge aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Produktionstechnologen /zur Produktionstechnologin vom 16. Juni 2008, Seite 13:

Teil des Ausbildungsberufsbildes:

Betriebliche Kommunikation und Teamarbeit (§ 3 Abs. 2 Abschnitt B Nr. 2.1):

Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

- Teambesprechungen organisieren und moderieren, Daten und Sachverhalte sowie Lösungsvarianten visualisieren und präsentieren, Gesprächsergebnisse dokumentieren, deutsche und englische Fachbegriffe anwenden.

Montieren

Anforderungen an ‚Montageaufgaben‘

Die Montage von technischen Baugruppen, Erzeugnissen und/oder Komponenten findet in den Betrieben auf sehr unterschiedlichen Niveaus statt. Die Vielfalt reicht von einfachen Montagen nach Vorgaben (z.B. Arbeitsplan, Montageplan, Stückliste) bis hin zur Einzelmontage von Großanlagen im Musterbau (wo häufig Arbeitsplan und Stückliste noch gar nicht existieren). Auch bei den vorgenannten einfachen ‚Montagen nach Vorgaben‘ wird oft auf ein notwendiges technisches Verständnis verwiesen, das entsprechend lange Anlernzeiten oder gar Ausbildungen voraussetzen würde. Allerdings ist dieses Verständnis für den reinen Montagevorgang und das Erzeugnis oft gering oder auch nicht erforderlich.

Dies kann durch den Vergleich mit Alltagskompetenzen verdeutlicht werden:

- Das Backen eines Kuchens bzw. das Kochen eines Gerichts nach Rezept (z.B. Zutatenliste, Back-/Kochanleitung) erfordert keine grundverschiedene Anforderung als das ‚Montieren‘ von Teilen/Materialien nach Vorgabe (z.B. Stückliste, Montageanleitung).

oder:

Durch die bereits in der Hauptschulausbildung erworbenen Kompetenzen:

Siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘:

- Seite 29: *Sie können Planungsunterlagen lesen und umsetzen.*
- Seite 30: *Sie können anhand von Planungsunterlagen einen einfachen technischen Gegenstand in einer Fertigungsaufgabe mit Unterstützung realisieren und beurteilen.*
- Seite 35: *Die Schülerinnen und Schüler planen Lösungen zu Problemstellungen im Bereich Bautechnik, setzen sie um und werten die Ergebnisse aus.*
- Seite 48: *Die Schülerinnen und Schüler können für die Herstellung eines Produkts aus einer normierten Darstellung einen Arbeitsplan erstellen.*

Das ‚technische Verständnis‘ für Arbeitspläne und Stücklisten geht also nicht über den Bezugspunkt der Bewertung hinaus. Entsprechend führt alleine das ‚einfache‘ Montieren im Merkmal Wissen und Können nicht zu einer über die Anlernstufe A1 hinausgehenden Bewertung. Bei der Bewertung des TNB 08.02.01.05 Montierer/-in 1 mit der Stufe A 2 wurde berücksichtigt, dass es sich nicht mehr um eine einfache Montage handelt – trotz des beschränkten Umfangs in der Serienfertigung. Die Vorbereitungs- und Prüftätigkeiten sowie die Beherrschung zahlreicher Verbindungstechniken fließen in die Bewertung ein.

Formulierungen in Beschreibungen von Arbeitsaufgaben

Die in Aufgabenbeschreibungen verwendeten technischen Begriffe suggerieren oft hohe Wertigkeiten. Durch den Vergleich mit Formulierungen aus dem privaten Bereich können die Begriffe relativiert und die tatsächlichen Wertigkeiten verdeutlicht werden. Nachfolgende Tabelle (siehe Abb. 37) zeigt dies beispielhaft auf.

Fazit

Der Vergleich von Alltagskompetenzen mit betrieblich benötigten Kompetenzen relativiert den betrieblichen Sprachgebrauch. So werden viele der betrieblichen Grundfertigkeiten bereits im Rahmen der Hauptschulausbildung vermittelt und entsprechen dem Bezugspunkt der Bewertung.

Teilaufgabe/Verrichtung	Montieren (keine vielschichtigen Montageinhalte) Betrieblicher Sprachgebrauch	Backen/Kochen (Alltagskompetenz) → Bezugspunkt der Bewertung
Auftrag vorbereiten	Montageanleitung und Stückliste lesen	Back-/Kochrezept und Zutatenliste lesen
Materialverfügbarkeit feststellen	Im Teilelager nachsehen, ob die erforderlichen Teile vorhanden sind	Im Kühl- und Vorratsschrank nachsehen, ob alle Zutaten in erforderlicher Menge vorhanden sind
Material disponieren	Bedarfsermittlung von Materialien/ Teilen unter Berücksichtigung vorhandener Bestände	Bedarfsermittlung von Zutaten unter Berücksichtigung vorhandener Bestände
Bedarfsanforderung erstellen	Materialanforderung erstellen und an Beschaffung geben	Einkaufszettel schreiben
Materialbeschaffung	Abrufen von vereinbarten Kontingenten bei Lieferanten	Im Lebensmittelmarkt einkaufen
Material einlagern	Teile in Regal einlagern, Magazine am Arbeitsplatz befüllen	Einkauf in Kühl- und Vorratsschrank versorgen
Kommissionieren	Bedarf gemäß Stück- oder Materialliste aus dem Lager entnehmen	Zutaten gemäß Zutatenliste aus Kühl- oder Vorratsschrank entnehmen
Arbeitsplatz einrichten	Hilfsvorrichtungen, Werkzeuge und Material gemäß Auftrag/Vorgabe richten	Rührmaschine, Backform, Kochgeschirr, Küchenwaage und Zutaten gemäß Back-/Kochrezept richten
Montageablauf abstimmen	Mit anderen Montierern den Ablauf, d. h. wer macht was, besprechen	Mit Familienmitgliedern (z.B. beim Weihnachtsbacken) besprechen, wer was backt oder kocht
Nach Vorgaben Teile unter Anwendung einfach zu handhabender Werkzeuge und Verbindungstechniken montieren	Teile/Materialien gemäß Stückliste und Montageanleitung mit z.B. Schraubendreher, Akkuschrauber, Gabelschlüssel, Lötkolben, Zange, Pinzette verbinden	Zutaten gemäß Rezept mit Küchengeräten oder Werkzeugen gemäß Back-/Kochanleitung verarbeiten
Anlage bedienen	Montage- und Prüfstationen nach Vorgabe einstellen und bedienen	Backofen oder Herdplatte gemäß Anleitung, z.B. Temperatur, Back-/Kochzeit einstellen
Qualitätskontrolle	Sichtprüfung und Funktionsprüfung des Montageumfanges	Sichtprüfung und Geschmackskontrolle der Speise
Nacharbeit	Ggf. Teile austauschen, nachjustieren	Ggf. Schokoladenguss nachbessern, Essen nachwürzen

Abbildung 37: Formulierungen im betrieblichen Sprachgebrauch und im privaten Bereich

Niveaubeschreibung

Die Beschreibung der Arbeitsaufgabe ist für die Arbeitsbewertung von elementarer Bedeutung. Die Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens zur Grundentgeltfindung wird durch 122 verbindliche tarifliche Niveaubispiele unterstützt. Grundlage der Bewertung dieser Niveaubispiele ist die Niveaubeschreibung.

Mit diesen Niveaubeschreibungen haben die Tarifvertragsparteien für den ERA-TV einen neuen Standard gesetzt. Im Unterschied zu klassischen Tätigkeits- oder Arbeitsbeschreibungen geht es in Niveaubeschreibungen nicht darum, jede einzelne anfallende Tätigkeit oder Verrichtung der Arbeitsaufgabe aufzuführen. Das Ziel ist vielmehr, die Wertigkeit und das Niveau der Arbeitsaufgabe darzustellen. Darum beschränkt man sich in Niveaubeschreibungen auf die wertigkeitsprägenden Inhalte und verwendet abstrakte, orientierende und qualifizierende Begriffe (z.B. einfache Betriebsmittel) zu versehen.

Damit ist es möglich, verschiedene Aufgaben des gleichen Anforderungsniveaus mit einer Niveaubeschreibung zu beschreiben und auf dieser Basis zu bewerten. Dies reduziert die Anzahl der zu erstellenden Beschreibungen. Zudem wird sichergestellt, dass Aufgaben des gleichen Anforderungsniveaus gleich bewertet werden.

Neben der universellen Verwendbarkeit der Niveaubeschreibungen reduziert sich die Beeinflussbarkeit durch technische und organisatorische Veränderungen oder Veränderungen in Berufsbildern. Dies erhöht die ‚Lebensdauer‘ der Niveaubispiele und damit des gesamten Katalogs.

Im Katalog der TNBs wurden artverwandte Niveaubispiele in Anlehnung an typische betriebliche Funktionen entsprechend ihrer Wertigkeit in Aufgabenfamilien zusammengefasst. Jede Aufgabenfamilie ist so konzipiert, dass sie jeweils untere, ggf. mittlere und höhere Niveaus einer Tätigkeitsgruppe in einer Wertigkeitsreihe abbilden.

Die Bündelung der Beispiele in Aufgabenfamilien ermöglicht eine sowohl übersichtliche als auch systematische Darstellungs- und Betrachtungsweise. Darauf aufbauend können auf betrieblicher Ebene Ergänzungen und Konkretisierungen vorgenommen werden.

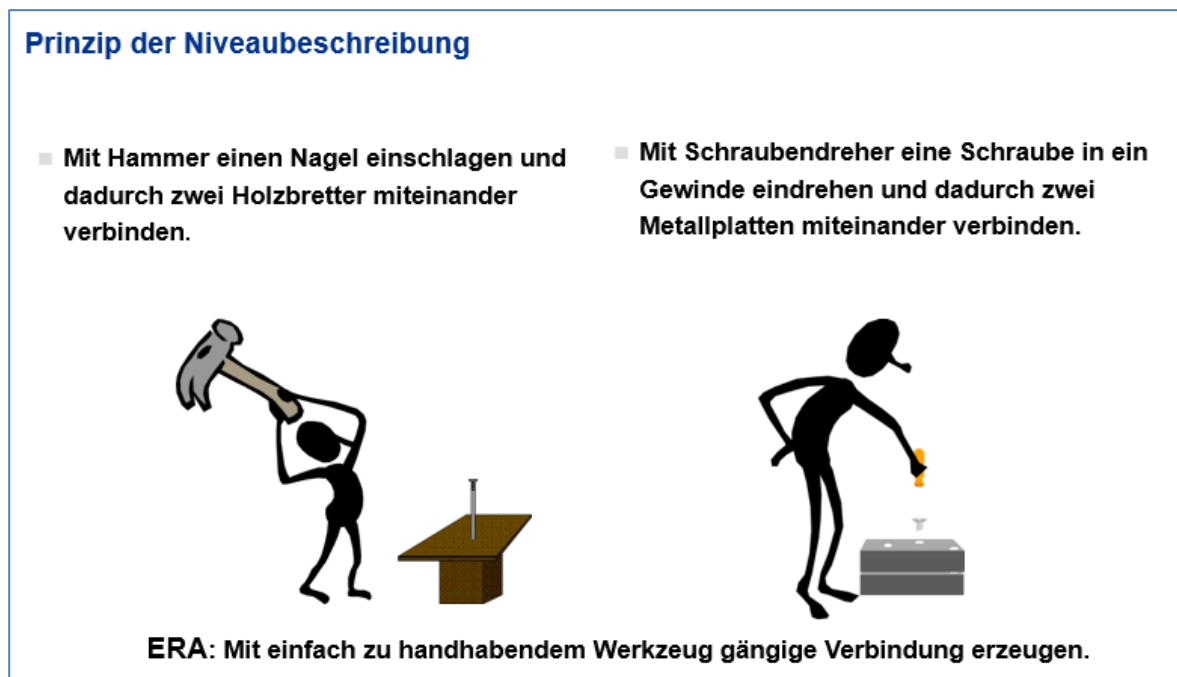


Abbildung 38: Prinzip der Niveaubeschreibung, eigene Darstellung

Zu unterscheiden von den Niveaubeschreibungen sind Tätigkeitsbeschreibungen, die zusätzlich aus unterschiedlichsten Gründen im Betrieb erstellt werden (siehe Glossar ‚**Tätigkeitsbeschreibung**‘).

Entsprechendes haben die Tarifvertragsparteien schon im gemeinsamen Glossar formuliert:

Seite 9: ...Die Beschreibung der Arbeitsaufgabe muss deshalb nur noch wertigkeitsprägende Elemente enthalten.

Seite 13: ...Für die Arbeitsbewertung im ERA-TV sind keine so detaillierten Arbeitsbeschreibungen wie in der Vergangenheit mehr erforderlich. Der ERA-TV spricht deshalb von Aufgabenbeschreibungen in Form von Niveaubeschreibungen. Deren Detaillierungsgrad ist in den Niveaubespielen demonstriert.

Seite 15: ...Der ERA-TV verwendet Aufgabenbeschreibungen, die sich methodisch wesentlich von den bisherigen Arbeitsbeschreibungen unterscheiden...

Seite 45: ...Nicht wertigkeitsprägende Elemente einer Arbeitsaufgabe müssen entsprechend nicht in der Aufgabenbeschreibung enthalten sein. So kann z.B. ein für die Arbeitsaufgabe erforderlicher Staplerführerschein bei unteren Stufen im Wissen und Können wertigkeitsprägend sein, während er bei höheren Stufen weggelassen werden kann, da die Stufen so ‚breit‘ sind, da er die Bewertung nicht verändert.

...Die Aufgabenbeschreibungen der tariflichen Niveaubespiele enthalten deshalb weitgehend auch keinen Technologiebezug und keine organisatorische Zuordnung der Arbeitsaufgabe.

Die IG Metall sieht das auch nicht anders (siehe ERA-Wissen Handbuch I):

Seite 49: *Der Katalog tariflicher Niveaubeispiele ist Bestandteil des ERA-TV...*

Seite 73: *Die Tarifparteien haben 122 Arbeitsaufgaben nach den Kriterien dieser Merkmale bewertet und diese Niveaubeispiele als Teil des Tarifvertrages vereinbart.*

Seite 120: *Die **Beschreibungen** dieser Aufgaben, deren **Bewertungen, Begründungen** und deren **Zuordnungen** zu Entgeltgruppen dienen als verbindlicher Maßstab für die betriebliche Anwendung des Entgeltrahmen-Tarifvertrages. Sie stellen eine Tarifnorm dar.*

Seite 124: *Beschäftigte können so ersehen, wie die unterschiedlichsten Arbeitsaufgaben zueinander in Relation stehen...*

Seite 136: *Die Tarifvertragsparteien haben eine feste Form der Beschreibung festgelegt.*

Fazit

Die Niveaubeschreibungen wurden von den Tarifvertragsparteien als tariflicher Standard zur Erstellung von Beschreibungen zur Arbeitsbewertung entwickelt. Entsprechend ist der Katalog der tariflichen Niveaubeispiele erstellt und vereinbart worden. Die abstrakte Beschreibung, die Konzentration auf die wertigkeitsprägenden Elemente und die Verwendung qualifizierender Begriffe, bilden den ersten Schritt zur Arbeitsbewertung.

Optimieren

Wörterbuch der Synonyme

„optimieren“

Vervollkommen, vollenden, vollkommen machen,
(*bildungsspr.*): optimalisieren, perfektionieren.

„Optimum“

Bestmöglichstes, Gipfel, größtes Maß, höchster Grad, Höchstmaß, Höchststand, Höchstwert, Ideal, Vollendetheit, Vollkommenheit; (*geh.*): Vollendung; (*bildungsspr.*): Maximum; (*ugs.*): Spitze; (*oft schrzh. Od. spött.*): Nonplusultra.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Onpulson Wirtschaftslexikon

„Optimieren“

Optimieren bedeutet, Dinge wie Ressourcen oder Kapital so effizient wie möglich innerhalb einer Organisation zu gestalten. Ziel des Optimierens ist, die besten Resultate aller möglichen Ergebnisse innerhalb des Systems zu erreichen.

Quelle: <https://www.onpulson.de/lexikon/optimieren/> (abgerufen am 30.08.2018)

Optimieren bedeutet also, das beste Resultat unter gegebenen Voraus- und Zielsetzungen zu erreichen. Die Durchführung der Optimierung wird umgangssprachlich auch als Verbesserung bezeichnet. Dies kann als gelenkter Vorgang in kleinen Schritten (systematisch) oder auch spontan ablaufen.

Optimieren in den TNBs

In den TNBs wird ‚optimieren‘ von EG 4 bis EG 17 verwendet. Der Begriff ‚verbessern‘ wird häufig synonym genutzt.

Fazit

Der Begriff Optimierung an sich definiert keine Wertigkeit, erst im Kontext mit der Arbeitsaufgabe kann diese bestimmt werden.

Präsentieren

Onpulson Wirtschaftslexikon

‚Präsentation‘

Eine Präsentation ist die zielgerichtete Aufbereitung von Informationen zur Darstellung von Inhalten für ein bestimmtes Publikum. Präsentation bedeutet ‚Darstellung‘ oder ‚Darbietung‘ und kann sowohl eine Person als auch eine Sache betreffen.

Quelle: <https://www.onpulson.de/lexikon/praesentation/> (abgerufen am 30.08.2018)

Präsentationen vorzubereiten und zu halten gehört heute zur Allgemeinbildung und wird im Rahmen der Schulabschlüsse vermittelt und über Ausbildungen vertieft.

Siehe Leitfaden ‚Bedeutung der Hauptschulbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘: Seite 22: *Die Schülerinnen und Schüler können ein vertrautes Thema in sprachlich einfacher Form nach angemessener Vorbereitungsphase zusammenhängend präsentieren, auch medial unterstützt (z.B. mit Hilfe von Bildern oder eines Präsentationsprogramms).*

Seite 101: *Die Schülerinnen und Schüler können einfache digitale Medienprodukte erstellen, mediengerecht bearbeiten und präsentieren.*

Auszüge aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Produktionstechnologen /zur Produktionstechnologin vom 16. Juni 2008, Seite 13:

Teil des Ausbildungsberufsbildes:

Betriebliche Kommunikation und Teamarbeit (§ 3 Abs. 2 Abschnitt B Nr. 2.1):

Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

- ‚Teambesprechungen organisieren und moderieren, Daten und Sachverhalte sowie Lösungsvarianten visualisieren und präsentieren, Gesprächsergebnisse dokumentieren, deutsche und englische Fachbegriffe anwenden‘.

Auszüge aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann im E-Commerce und zur Kauffrau im E-Commerce vom 13. Dezember 2017:

- Teil des Ausbildungsberufsbildes: Waren- oder Dienstleistungssortiment mitgestalten und online bewirtschaften (§ 4 Absatz 2 Nummer 2)
- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:
- ‚Produkte kategorisieren, einstellen und verkaufsfördernd präsentieren‘
- Teil des Ausbildungsberufsbildes: Projektorientierte Arbeitsweisen im E-Commerce (§ 4 Absatz 3 Nummer 7) Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten: ‚Projektabläufe und -ergebnisse dokumentieren und präsentieren sowie Schlussfolgerungen ableiten‘.

Fazit

Präsentieren ist eine Kompetenz, die sowohl in der Schule wie auch in weiteren Bildungstufen vermittelt wird. Daher führt Präsentieren im Rahmen der Arbeitsbewertung zu keiner höheren Wertigkeit.

Programmieren

Definition

Der Begriff beschreibt die Tätigkeit des Programmierens, d. h. das Erstellen von Programmen. In der Praxis wird zwischen Programmierung im engeren und im weiteren Sinne unterschieden. Programmierung im engeren Sinne umfasst die folgenden Aktivitäten: Erstellung von detaillierten Programmablaufplänen, Codierung, Programmtest und Programmdokumentation. Programmierung im weiteren Sinne umfasst auch die vorgelagerten Aktivitäten der Systemanalyse bzw. Problemanalyse und des Grobentwurfes von Systemen.

Quelle: Lexikon der Informatik und Datenverarbeitung (Schneider, H.-K. (1983), Oldenburg)

Wikipedia

„Programmierung“

Programmierung (...) bezeichnet die Tätigkeit, Computerprogramme zu erstellen. Das ist ein Teilbereich der Softwareentwicklung und umfasst vor allem das Umsetzen (Implementierung) des Softwareentwurfs in den Quellcode einer Programmiersprache. Das Übersetzen dieses Quellcodes in die Maschinensprache erfolgt unter Verwendung eines Compilers.

Computerprogramme werden mit Hilfe einer Programmiersprache formuliert („codiert“). Der Programmierer „übersetzt“ dabei die vorgegebenen Anforderungen (z.B. im Pflichtenheft) und Algorithmen in eine gewünschte Programmiersprache. Zunehmend werden dazu Codegeneratoren verwendet, die zumindest Teile des Programmcodes auf Basis von Modellen (die im Entwurf entstanden sind) automatisch erzeugen.

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Programmierung> (abgerufen am 30.08.2018)

Aus den aufgeführten Definitionen wird ersichtlich, dass es keine einheitliche, abgegrenzte und somit eindeutige Definition des Begriffes Programmieren gibt. Es kann jedoch abgeleitet werden, dass ein Programm eine Beschreibung oder Verfahrensanweisung ist, die in definierter Abfolge von Schritten zur Problemlösung bzw. zum gewünschten Ergebnis führt.

Nicht zwingend ist die Verwendung einer rechnergestützten Programmiersprache. Auch die Erstellung einer Abfolge von vorgegebenen Schritten kann als Programmierung bezeichnet werden. Mit der Zunahme von elektrischen/elektronischen Steuerungen in allen Bereichen des Lebens hat sich der Begriff Programmierung für verschiedenste Arten von Einflussnahmen auf entsprechende Geräte, Produkte, Maschinen, Anlagen zum Erreichen eines bestimmten Zieles eingebürgert.

Insbesondere die schnell voranschreitende Entwicklung der Informationstechnologie mit ihren nahezu unbegrenzten Anwendungsmöglichkeiten, zeigt heute die breite und damit auch einfache Verwendung des Begriffes der ‚Programmierung‘. Umgangssprachlich bezeichnet man gelegentlich auch das Konfigurieren von Haushalt- oder anderer elektrischer Geräte als ‚Programmieren‘.

‚Programmieren‘ im Alltag

‚Programmieren‘ kommt heute schon im Kindesalter vor. So gibt es Spiele und Software für Kinder im Grundschulalter, in denen diese ihre eigenen Anwendungen und Spiele ‚programmieren‘ können. Die Programmier-Tools sind so angepasst, dass sie der kognitiven, sozialen, persönlichen und emotionalen Entwicklung der Kinder entsprechen. Die Fähigkeit des Programmierens entwickelt sich von der Verknüpfung einfacher Zusammenhänge bis zur Erarbeitung umfangreicher Strukturen.



Abbildung 39: Roboterprogrammierung im Kindesalter (ab 10 Jahre) - Produkt der Fa. Fischer

Quelle: <https://www.fischertechnik.de/de-de/produkte/spielen/robotics/511933-robotics-txt-automation-robots> (abgerufen am 30.08.2018)

Mit zunehmendem Alter der Kinder wächst deren Bedürfnis, Alltagssituationen in ihrer Spielwelt nachzubauen. Diesen Umstand machen sich diverse Spielzeughersteller zu nutze. Ein Beispiel der Firma Fischertechnik macht dies deutlich.

Folgerichtig findet der Umgang mit der Programmierung und den diesbezüglichen Geräten (Computer, Maschinen etc.) seinen Eingang in die Schulausbildung der Kinder (siehe Leitfaden zur ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘:

Seite 51: *Sie entwickeln spezielle Algorithmen selbst und setzen sie in einer Programmierungssprache um.*

Seite 109: *Die Schülerinnen und Schüler implementieren Algorithmen in einer geeigneten (z.B. visuellen) Programmierumgebung und können gegebene Algorithmen schrittweise nachvollziehen (z.B. auch zur Fehlersuche).*

Je mehr die Gesellschaft (inklusive der Arbeitswelt) sich der Informationstechnologie bedient, desto mehr hält diese Technologie Einzug in die Ausbildung der Kinder und wird damit Bestandteil der Alltagskompetenz.

Die ‚Programmierung‘ von Geräten des Alltags (z.B. Smartphone, Waschmaschine, DVD-Player, Wecker, Rollladensteuerung, Heizungs-Lüftungssteuerung, Sat-Receiver, Mailingsoftware, Auto) erstreckt sich von der strukturierten Eingabe von Daten, bis zur Formulierung von automatisierten Regeln (z.B. zur Ablage von Emails). Hieraus ergeben sich an den Bediener (Programmierer) keinerlei spezifische Anforderungen. Die Programmierung geschieht dabei meist ohne Handbücher oder Lehrgänge.

‚Programmieren‘ mit Programmiersprachen

Mit der Rechnerentwicklung haben sich auch die Programmiersprachen entwickelt. Am Anfang standen die Assemblersprachen, die sich an der jeweiligen Maschine orientierten und deren Befehle als Buchstabenkombinationen eingegeben werden mussten. Die Strukturen zur Programmierung waren schwierig, die Fehlermöglichkeiten immens. Entsprechend hoch waren die Anforderungen an die Programmierer.

Mit den Hochsprachen, zum Beispiel FORTRAN, COBOL u.v.a. wurden in 60er und 70er Jahren die Grundlagen für einfachere Programmiersprachen geschaffen, die mit angemessenem Aufwand zugänglich wurden.

Die heutigen Programmiersprachen der sogenannten ‚vierten Generation‘ (4GL), sind mit ihren grafischen Benutzeroberflächen so aufgebaut, dass sie fast schon für ‚normale‘ Nutzer geeignet sind. Sie erlauben weniger Codes sowie kürzere, verständlichere, besser korrigierbare und erweiterbare Programme. Fast schon in Umgangssprache werden Anweisungen gegeben – Benutzer können mit diesen Tools Programme mit geringem Einarbeitungsaufwand schreiben.

„Programmieren“ in TNBs

In einer Vielzahl von TNBs finden sich Hinweise auf das ‚Programmieren‘. Bei CNC-gesteuerten Maschinen ergibt es sich auch ohne explizite Nennung der ‚Programmierung‘ alleine aus dem Bedienen/Einstellen/Rüsten. Dabei können die Arbeitsaufgaben verschiedene Wertigkeiten haben. Diese gehen vom Niveau des Bezugspunktes der Arbeitsbewertung im Anlernbereich über Aufgaben, die eine Berufsausbildung erfordern, bis hin zu Aufgaben, welche ein Studium voraussetzen.

Somit wird auch aus den TNBs deutlich, dass aus der Verwendung des Begriffes ‚Programmieren‘ keine Wertigkeit ableitbar ist. Maßgebend für die Wertigkeit sind die Anforderungen, die zur Realisierung von Anwendungsprogrammen, bzw. zur Bewältigung/Lösung betriebswirtschaftlicher/ technischer/ organisatorischer Problemstellungen erforderlich sind.

Ausbildung in CNC-Programmierung

Typische Einführungskurse in die CNC-Programmierung von Maschinenherstellern dauern i.d.R. nur wenige Wochen, ohne dass Vorkenntnisse erforderlich sind. Die Kursteilnehmer sind danach z.B. in der Lage, Bohr- und Konturprogramme zu erstellen und diese in die Steuerung einzugeben (zu programmieren).

„Programmieren“ in der Ausbildung

Bereits bei 2-jährigen Berufsausbildungen oder auch im 2. Ausbildungsjahr werden umfangreiche Programmierkenntnisse vermittelt.

Lehrplan der 2-jährigen Ausbildungen im Berufsbild Maschinen- und Anlagenführer/-in:
Entsprechend der konkreten Ausbildungsinhalte werden z.B. Kenntnisse zu Themen wie

- ... Einstellen und Prüfen einzelner Programmschritte, etwa bei elektronisch gesteuerten Drehmaschinen.
- ... stellen bei elektronisch gesteuerten Maschinen einzelne Programmschritte ein.
- ... wie Produktionsprozesse nach Verfahrensparametern überwacht werden
- ... spezielle Maschinenparameter einstellen

vermittelt.

Innerhalb der Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Zerspanung) werden im Rahmen einer 2jährigen Ausbildung Kenntnisse vermittelt, die es ermöglichen, mit unterschiedlichen Fertigungsverfahren (Fräsen, Drehen, etc.) Werkstücke herzustellen. Hierzu sind geometrische Daten aus Zeichnungen mithilfe von Werkzeugmaschinen und deren Programmierung in entsprechende Ergebnisse zu überführen.

Fachkräfte für Metalltechnik in der Fachrichtung Zerspanungstechnik sind überwiegend in Betrieben der metallverarbeitenden Industrie tätig. Sie bearbeiten in der Einzel- und Serienfertigung mit maschinellen Zerspanungsverfahren Werkstücke.

Die Schülerinnen und Schüler

- *bearbeiten Werkstücke mit spanabhebenden Fertigungsverfahren,*
- *werten auftragsbezogene Unterlagen aus,*
- *wählen Werkzeugmaschinen, Werkzeuge, Hilfs- und Betriebsmittel aus,*
- *ermitteln Fertigungsparameter und übertragen diese an die Werkzeugmaschine,*
- *erstellen und optimieren CNC-Programme mit Standardwegbefehlen,*
- *montieren Werkstück- und Werkzeugspannmittel und richten diese ein,*
- *spannen Werkstücke und richten diese aus,*
- *führen Testläufe durch und beurteilen die qualitativen und technologischen Ergebnisse,*
- *überprüfen und optimieren Fertigungsschritte,*
- *ermitteln, beheben und dokumentieren Fehler in Fertigungsabläufen,*
- *beheben maschinen- und werkzeugverursachte Störungen,*
- *dokumentieren Arbeitsergebnisse,*
- *führen qualitätssichernde Maßnahmen durch,*
- *arbeiten mit vor- und nachgelagerten Bereichen zusammen.*

Ausgangspunkt der didaktisch-methodischen Gestaltung der Lernsituationen in den einzelnen Lernfeldern soll der Geschäfts- und Arbeitsprozess des beruflichen Handlungsfeldes sein.

2. Ausbildungsjahr zum **Industrie- bzw. Zerspanungsmechaniker/-in:**

Fertigen auf numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen

Die Schülerinnen und Schüler fertigen Bauelemente durch Einzel- und Serienfertigung auf numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen. Sie lesen und erstellen Skizzen und Teilzeichnungen und entnehmen ihnen die erforderlichen Informationen für die CNC-Fertigung. Sie ermitteln die technologischen und geometrischen Daten für die Bearbeitung und erstellen Arbeits- und Werkzeugpläne. Die Schülerinnen und Schüler planen die Einspannung für Werkstücke und Werkzeuge und richten die Werkzeugmaschine ein. Sie entwickeln CNC-Programme auch durch grafische Programmierverfahren und überprüfen sie durch Simulationen.

Aus den Ausbildungsbeschreibungen wird deutlich, dass der Schwerpunkt (und damit im Sinne der Arbeitsbewertung das eigentlich wertigkeitsprägende) nicht auf der Programmierung, sondern in der Analyse der Problemstellung und der Wahl des Lösungsweges liegt.

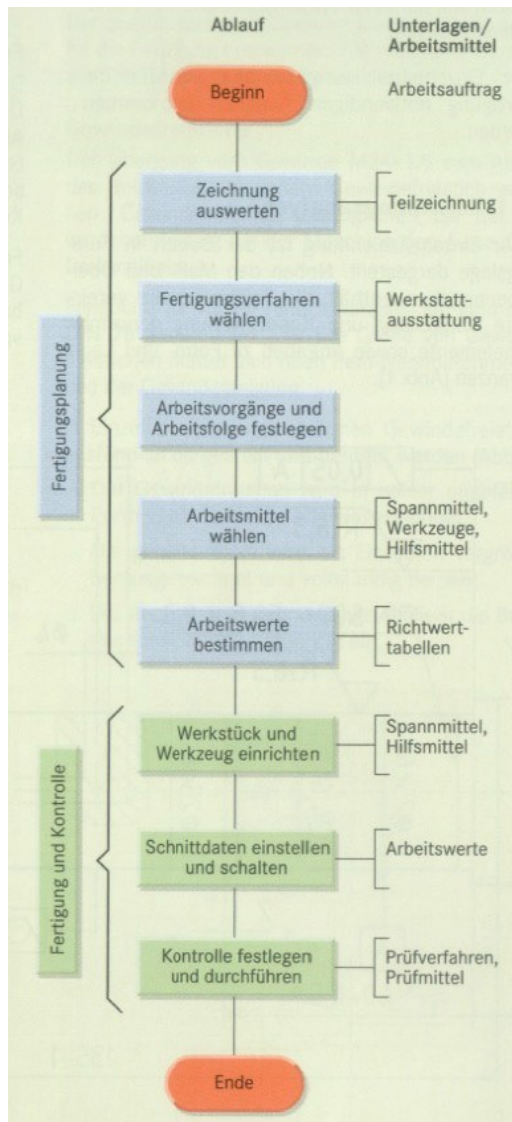


Abbildung 40: Auszug aus: Metalltechnik (Fachkraft für Metalltechnik/Maschinen- und Anlagenführer-in/Metallbearbeiter -in)

Quelle: Verlag Westermann S. 223

Fazit

Aus der Verwendung des Begriffes ‚Programmieren‘ ist keine Wertigkeit ableitbar. Vielmehr ist das Programmieren selbst nicht bestimmend für die Wertigkeit der Aufgabe, sondern vielmehr die mit der Aufgabe geforderte Problemlösung und die damit verbundene Ablaufgestaltung.

Projekt, Projektarbeit

Gabler Wirtschaftslexikon

„Projekt“

Ein Projekt ist eine zeitlich befristete, relativ innovative und risikobehaftete Aufgabe von erheblicher Komplexität, die aufgrund ihrer Schwierigkeit und Bedeutung meist ein gesondertes Projektmanagement erfordert.

Quelle: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/13507/projekt-v7.html> (abgerufen am 30.08.2018)

Gabler Wirtschaftslexikon

„Projektmanagement“

Projektmanagement wird als Managementaufgabe gegliedert in Projektdefinition, Projektdurchführung und Projektabschluss. Ziel ist, dass Projekte richtig geplant und gesteuert werden, dass die Risiken begrenzt, Chancen genutzt und Projektziele qualitativ, termingerecht und im Kostenrahmen erreicht werden.

Quelle: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54978/projektmanagement-pm-v6.html> (abgerufen am 30.08.2018)

In der Praxis wird der Projektbegriff für eine Vielzahl von Aktivitäten verwendet. Dabei werden Tagesgeschäft, Aufgaben oder Aufträge oft als Projekt bezeichnet, häufig aus Unkenntnis oder mit der Absicht der Aufwertung der Aktivität oder der Aufwertung der durchführenden Person. Dadurch verliert die Begriffsverwendung ihre originäre Bedeutung.

Abhilfe schafft hier die Orientierung an der Definition der „GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement e. V. (GPM)“, die maßgeblich die Begriffsdefinition der hierzu existierenden DIN Norm geprägt hat.

Ein Projekt und das damit verbundene Projektmanagement umfasst die Führungsaufgaben, -organisation, -techniken und -mittel zur erfolgreichen Abwicklung eines Projekts und wird wie folgt definiert:

Ein Projekt ist ein Vorhaben, das im Wesentlichen durch die Einmaligkeit der Bedingungen in ihrer Gesamtheit gekennzeichnet ist, durch:

- Zielvorgabe (Für das Projekt existiert eine konkrete Zielvorgabe)
- Zeitlich begrenzt (Das Projekt ist zeitlich mit Anfang und Ende begrenzt)
- Ressourcen (Das Projekt benötigt spezifische Ressourcen (z. B. finanziell, personell, ...))
- Projektspezifische Organisation (Es existiert eine eigenständige Organisation, die sich von der Standardorganisation im Unternehmen abgrenzt)
- Mindestdauer (Das Projekt hat eine definierte Mindestdauer zum Beispiel 4 Wochen)
- Teilnehmer (Das Projekt besteht aus mehreren Teilnehmern und mehreren Fachabteilungen)

Hinweis:

Die Norm (DIN69901) wurde um die zusätzlichen Kriterien Mindestdauer und Teilnehmer erweitert. Dies ist notwendig, um eine Abgrenzung zu zeitlich kurzen, kleinteiligen ‚Projekten‘, zu einzelnen Personen oder zu abteilungsinternen Aufgaben, zu erhalten. Die Erweiterung der Definition des Projektbegriffes gemäß DIN69901, wurde im Rahmen der ‚Makroökonomischen Vermessung der Projektstätigkeit in Deutschland‘ in vergleichbarer Form erfolgreich etabliert.

Quelle: GPM: Makroökonomische Vermessung der Projektstätigkeit in Deutschland - 2015

Besonderes Merkmal von Projektarbeit ist die ‚Einmaligkeit‘. Als einmalig gilt, wenn Aufgabenstellung, internes und externes Umfeld, so ausgestaltet sind, dass es sich um keine Routineaufgabe handelt (nicht stetig wiederkehrend). Eine eigenständige Projektorganisation liegt vor, wenn die geplanten Aktivitäten die Koordinationsmöglichkeiten eines Leitungsbereiches aufgrund der organisatorisch festgeschriebenen Befugnisse übersteigen.

Tätigkeiten, Aufgaben, Vorhaben etc. welche die aufgeführten Kriterien erfüllen, gelten als Projekt.

Darunter fallen z. B.: Entwicklung und Einführung eines Produkts, Durchführung einer Reorganisation, Aufbau eines Vertriebskanals, In- bzw. Outsourcing von Produktlinien.

Explizit nicht enthalten sind Arbeitsaufgaben, die sich periodisch wiederholen und über eine eigens geschaffene Stelle (in der Linienorganisation) abgewickelt werden, wie z.B. Messeausstellungen. Die bloße Bezeichnung als Projekt, Projektorganisation, Projektmanagement, etc. ist nicht ausreichend für eine Klassifizierung als Projekt.

Bewertung von Projektaufgaben

Werden im Rahmen von Arbeitsaufgaben Begriffe wie Projekt, Projektleiter, Projektmanagement, etc. verwendet oder auf mit Projekten vergleichbaren Inhalten verwiesen, kann daraus selbst keine Wertigkeit abgeleitet werden.

Es ist zu prüfen:

- Werden die Begrifflichkeiten i. S. der vorgenannten Definition verwendet oder liegen ‚klassische‘ Arbeitsaufgaben vor.
- Sind die projektbezogenen Inhalte in ihrer Wertigkeit höher als die restlichen Teilaufgaben.

TNBs mit projektbezogen oder projektähnlichen Inhalten

In den TNBs werden häufig Elemente der Projektarbeit beschrieben (z.B. 06.02.01.25 Konstruktionsingenieur/-in, 06.01.02.10 Entwicklungsingenieur/-in 1) ohne den Begriff ‚Projekt‘ zu verwenden. Diese ‚Projektaufgaben‘ übersteigen das Niveau der übrigen Arbeitsaufgabe (konstruieren, entwickeln) nicht. Erst wenn dies der Fall wäre und sich tatsächlich höhere Anforderungen aus der Projektarbeit ableiten ließen, wird in den TNBs das Wortelement ‚Projekt...‘ verwendet. So führt z.B. beim Projektleiter/-in Produktentwicklung das Abschätzen von Chancen und Risiken‘ zu einer höheren Stufe im Merkmal Erfahrung.

Verschiedene Aufgaben im ERA-TV (z.B. 01.04.03.10 Bereichscontroller/-in, 05.04.03.05 Fertigungsverfahrensbetreuer/-in) beinhalten vergleichbare Abläufe und Strukturen einer Projektarbeit. Auf Grund deren wiederkehrenden Ausführung werden diese jedoch nicht als ‚Projektarbeit‘ bezeichnet.

TNBs mit bewertungsrelevanter Projektarbeit

Die nachfolgenden TNBs sind in ihrer Ausgestaltung ohne projektbezogene Inhalte nicht darstellbar.

Mögliche weitere Aufgabeninhalte übersteigen das Niveau der Projektarbeit nicht:

06.02.03.25 Projektleiter/-in Produktentwicklung, EG 16

Leiten von produktbezogenen Hard- und Softwareprojekten

07.01.01.10 Projektsachbearbeiter/-in Vertrieb, EG 11

Planen und Steuern von Projektbausteinen im Vertrieb

07.01.01.20 Projektleiter/-in Vertrieb, EG 17

Leiten von Projekten im Vertrieb

07.06.01.15 Engineeringprojektleiter/-in, EG 17

Leiten von Engineeringprojekten

In den TNBs wird z.B. im 07.06.01.15 Engineeringprojektleiter/-in der Begriff „**Großprojekte**“ verwendet. Dabei werden Aufgaben zu Grunde gelegt, die Teile dieser Großprojekte sind. Großprojekte sind z.B. der Bau von Stuttgart 21, Kernkraftwerke oder Flughäfen.

Fazit

Nicht jede betriebliche ‚Projektarbeit/-leitung‘ erfüllt die Voraussetzungen eines Projekts entsprechend der Definitionen bzw. Einstufungskriterien des ERA-TV. Um Missverständnissen vorzubeugen, sollten Stellenbezeichnungen und Arbeitsaufgaben oder Tätigkeiten entsprechend der obigen Definitionen formuliert werden.

Qualifikatoren

Qualifikatoren sind Indikatoren, um den Schwierigkeitsgrad eines Vorganges auszudrücken. Mit Qualifikatoren wird abgeschwächt, z.B. ‚das ist leicht/ einfach‘, mit Qualifikatoren wird verstärkt, z.B. ‚das ist schwer/kompliziert‘.

Qualifikatoren stehen immer in Bezug zur Arbeitsaufgabe bzw. Tätigkeit. Sie sind alleinstehend nicht geeignet, tarifliche Wertigkeiten zu begründen. So kann der Begriff ‚einfach‘ z.B. zur Beschreibung von Anlern Tätigkeiten, Facharbeiten oder auch Ingenieuraufgaben verwendet werden. Auch wenn die Aufgaben immer ‚einfach‘ sind, ergeben sich doch drei ganz unterschiedliche Wertigkeiten.



Beispiele für Qualifikatoren

‚einfach‘

Das Wort einfach bezieht sich jeweils auf unterschiedliche Ausgangsniveaus.

Im Anlernbereich bezieht sich „einfach“ auf Tätigkeiten, die auf Basis der Hauptschulbildung „einfach“ zu erlernen/leicht zu erfassen/zügig umsetzbar sowie in kürzester Zeit vermittelbar sind.

Z.B. 08.02.02.05 Montierer/-in 1 „einfach zu handhabende Teile in Vorrichtung einlegen“; 08.01.01.05 Maschinenbeschicker/-in „in einfach zu handhabenden Vorrichtungen einlegen und ggf. mit einfachen Handgriffen spannen“.

02.03.01.05 Lagerist/-in „Einfache Feststellungen z.B. Zählen, Wiegen, Abgleich der Identitätsnummern“, „Einfach zu bedienende Transportgeräte“.

Im Ausbildungsbereich bezieht sich das „einfach“ auf Tätigkeiten, die auf Basis der bewerteten Berufsausbildung und einer Erfahrung bis zu einem Jahr „einfach“ zu erlernen/leicht zu erfassen/zügig umsetzbar sowie in kürzester Zeit vermittelbar sind.

Z.B. 05.03.04.05 Betriebsmittelmechaniker/-in „Anfertigen von einfachen Betriebsmitteln“

01.02.02.05 Rechnungsprüfer/-in 1 „Prüfen von einfachen Lieferantenrechnungen“

Entsprechend verhält sich dies bei Aufgaben mit höheren B-Bewertungen. In den TNBs finden sich ab der Stufe B3 keine Beschreibungen mit „einfachen“ Inhalten, da diese jeweils die „ausgereiften“ Niveaus darstellen. Dies ist auch über die bewerteten E-Stufen ersichtlich, da keine Aufgaben in diesen Stufen vorliegen, welche mit E1 bewertet wurden.

‚Gängig‘

Gängig bedeutet in den TNBs die Durchführung der Aufgaben auf Basis des definierten Ausgangsniveaus im Wissen und Können. Dies kann sehr unterschiedlich ausgeprägt sein.

Beispiele hierfür sind:

02.01.01.05 Bestellsachbearbeiter/-in (B1, E1): „Nachbestellungen für gängige Materialien und Teile“

05.03.04.05. Betriebsmittelmechaniker/-in 1 (B2, E1): „Teile unter Einsatz aller gängigen Fertigungsverfahren fertigen“

05.03.06.05. Betriebselektriker/-in 1 (B2, E1): „gängige Reparaturen durchführen“

04.02.01.10 Anwendungsprogrammierer/-in (B2, E2): „Lösungen unter Berücksichtigung ... gängiger Softwaretools und Programmbibliotheken...“

06.02.03.25 Projektleiter/-in Produktentwicklung (B5, E4): „Einsetzbarkeit gängiger Marktprodukte abklären“.

Erzeugnisse mit umfangreichem Aufbau und einer Vielzahl von Funktionen aus dem Maschinenbau können als ‚komplex‘, die entsprechenden Montageinhalte zum Zusammenbau jedoch durchaus als ‚gängig‘ bezeichnet werden.

‚Schwierig‘

Schwierig ist eine Steigerungsform zu einfach und gängig. Dies ist in der Regel durch höhere E-Stufen gekennzeichnet.

Dabei sind umfangreichere Prozesse/Zusammenhänge zu berücksichtigen (Sonderfälle) welche besondere Fähigkeiten erfordern, welche i.d.R. eine höhere E-Stufe erfordern.

05.03.05.10 Anlagenmechaniker/-in B2, E4, „Durchführen schwierige Reparaturen...Durchführen schwieriger und hochwertiger Wartungsarbeiten...“

07.05.01.20 Versandleiter/-in mit B3, E4, „... Klären von schwierigen Sonder- und Problemfällen...“

02.01.01.20 Einkäufer/-in 1 B4, E4 „Bearbeiten von schwierigen Einkaufsvorgängen“.

Fazit

Aus den Qualifikatoren ‚einfach‘ bis ‚schwierig‘ allein können keine Wertigkeiten abgeleitet werden. Dies zeigt sich auch in der Verwendung solcher Begriffe in den tariflichen Niveaubeispielen. So wird z.B. der Begriff ‚einfach‘ in Aufgaben der EG 1 bis EG 8 verwendet.

Relativieren durch Konkretisieren

Wörterbuch der Synonyme

‚konkretisieren‘

eindeutiger beschreiben, erläutern, im Einzelnen ausführen, näher bestimmen, veranschaulichen, verdeutlichen; (*bildungsspr.*): illustrieren, präzisieren.

‚Relation‘

Beziehung, Bezug, Verbindung, Verhältnis, Verknüpfung, Zusammenhang; (*bildungsspr.*): Konnex; (*Fachspr.*): Nexus

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

‚relativieren‘

Zu etwas anderem in Beziehung setzen und dadurch in seinem Wert o. Ä. einschränken.

Quelle: <https://www.duden.de/suchen/dudenonline/Relativieren> (abgerufen am 30.08.2018)

Um die Wertigkeit von Arbeitsaufgaben im Sinne des ERA-TV zu ermitteln, kann es oft nötig sein, betriebliche Aufgaben in eine sachgerechte **Relation** (Beziehung, Verhältnis) zu den tariflichen Bewertungsregeln zu setzen. Dabei geht es darum, das Anforderungsniveau der Arbeitsaufgabe zu erkennen.

Erst konkretisieren...

Basis für die Bewertung ist immer die konkrete betriebliche Arbeitsaufgabe, die vom Arbeitgeber definiert und an Beschäftigte übertragen wird. Darin enthaltene Begriffe, Formulierungen und Qualifikatoren sind sachlich zu hinterfragen und ggf. zu konkretisieren.

Voraussetzung zur Bewertung einer Arbeitsaufgabe ist es, deren Inhalte konkret und detailliert nachvollziehen zu können.

... dann relativieren

Die so gewonnenen Erkenntnisse sind in Relation zu tariflichen Bewertungsregeln zu setzen. Dabei sind die konkreten Aufgabeninhalte im Kontext zu den Beschreibungen und Bewertungen der TNBs zu interpretieren sowie gem. Stufenwertzahlverfahren zu bewerten. Die Wertigkeit darf dabei nicht nur anhand einzelner Begriffe (z.B. programmieren, disponieren, verhandeln) bestimmt werden. Abschließend ist die Bewertung der betrieblichen Arbeitsaufgabe in Relation zu den vorgegebenen Bewertungen der TNBs zu setzen.

Beispielsweise sind Einkaufsvorgänge in den vier TNBs innerhalb der Entgeltgruppen 6 bis 16 abgebildet, wobei die grundsätzlichen Abläufe vergleichbar sind. Gleiches gilt für die sechs Montageaufgaben in den Entgeltgruppen 1 bis 9.

Bei der Bewertung sind die verschiedenen Ausprägungen zu beachten (z.B. welche Artikel werden unter welchen Rahmenbedingungen beschafft bzw. welche Teile werden mit welchen Verbindungstechniken und Umfängen montiert).

Von den Qualifikatoren wie z.B. einfach, gängig, schwierig und komplex ist noch keine Wertigkeit abzuleiten. Diese sind im Kontext mit den Aufgaben zu sehen. Dabei kann es sich um Anlern-, Fach-/ Sach- oder Ingenieuraufgaben mit erheblichen Werteunterschieden handeln.

Fazit

Zur Bewertung von Arbeitsaufgaben ist es unerlässlich, die konkreten Inhalte zu verstehen. Aus einzelnen Begrifflichkeiten jedweder Art ist eine Wertigkeit nicht ableitbar. Diese ergibt sich ausschließlich aus dem Kontext der Aufgabe, des tariflichen Bewertungssystems und dem Katalog der TNBs.

Reparieren

Wörterbuch der Synonyme

ausbessern, einen Schaden beheben/beseitigen, eine Reparatur ausführen, in Ordnung bringen, instand setzen, wiederherrichten, wiederherstellen; (*schweiz.*): instand stellen; (*ugs.*): [aus]flicken, ganz machen, in die Reihe bringen; (*südd., österr., schweiz.*): richten; (*Kinderspr., fam.*): heil machen.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Reparieren bedeutet, im Alltag bzw. in der Arbeitswelt eine Abweichung bzw. einen Fehler zu erkennen und einen/ein Artikel, Auto, Betriebsmittel, Erzeugnis, Haus/Wohnung, Haushaltsgerät, Körper, Maschine, Produkt, Spielzeug, Werkzeug durch z.B. Teiletausch, Bearbeitung oder Justierung wieder in seinen zweckentsprechenden bzw. ursprünglichen Zustand zu versetzen.

Wertigkeit von ‚Reparieren‘

Die Wertigkeit einer Reparatur ist abhängig vom Schwierigkeitsgrad der Fehlererkennung/-analyse und der Durchführung. Die Bandbreite reicht von einfachen Schadensbehebungen bis hin zu umfangreichen und schwierigen Instandsetzungsarbeiten. Dabei erfolgen die Reparaturen häufig durch Teiletausch z.B. durch Demontieren/Montieren. Aufgaben sind in diesen Fällen mit

Montagearbeiten vergleichbar. Es ist zu prüfen, welche Reparaturumfänge selbst durchgeführt werden.

„Reparieren“ in TNBs

Montagearbeiten

08.02.01.10/15 Montierer/-in2/3, EG 4 / 5 Mängel an Baugruppen, Erzeugnissen, Aggregaten (z.B. Toleranzabweichungen, Ausfall, falsche Teile, Beschaffenheit, Leckage) feststellen. Mängel entweder durch Teileaustausch oder Nachjustierung etc. beseitigen.

Maschinenbedienung

08.01.01.05 Maschinenbeschicker/-in, EG 1 Hemmnisse durch einfache Handgriffe beseitigen.

08.01.01.15 Maschinenbediener/-in2, EG 6

Im vorgegebenen Rahmen kleinere Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten ausführen (z.B. Austausch von Schaltern, Tastern).

Instandsetzungen

05.02.01.05dl Hausmeister/-in, EG 5

Durchführen von (begrenzten) Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten an Einrichtungen (z.B. Heizkörper, Waschbecken), Geräten (z.B. Rasenmäher, Reinigungsmaschinen) sowie an Gebäuden (z.B. Umzugs-, Renovierungs- bzw. Ausbesserungs- und kleinere Umbauarbeiten).

05.02.01.15dl Instandhalter/-in Gebäudetechnik, EG 8

Vielfältige und schwierige Fehler und Störungen an Anlagen im Bereich der Haus- und Gebäudetechnik erkennen. Störungs- und Schadensbehebung festlegen und alle gängigen Reparaturen durchführen...

05.03.04.05 Betriebsmittelmechaniker/-in1, EG 7

(Gängige) Betriebsmittel reparieren (Teile unter Einsatz aller gängigen Fertigungsverfahren nach Zeichnung anfertigen...) bzw. beim Reparieren von komplexen Betriebsmitteln unter fachlicher Anleitung mitwirken.

05.03.04.10 Betriebsmittelmechaniker/-in2, EG 9

Fehlerhafte (komplexe) Betriebsmittel demontieren und nach Mängelbericht überprüfen. Reparaturen durchführen...

05.03.06.05 Betriebselektriker/-in1, EG 7

Gängige Reparatur- und Überholungsarbeiten an Anlagen im Bereich der Gebäude- und Betriebstechnik aufgrund von Störungsmeldungen mit Angabe möglicher Fehler- und Störursachen selbstständig durchführen. Teilebedarf feststellen, Teile besorgen...

05.03.06.15 Betriebselektriker/-in3, EG 12

Analysieren von Fehler- und Störursachen an elektrischen/elektronischen Anlagen, Schaden lokalisieren, Art und Umfang der Störungs- und Schadensbehebung innerhalb bestimmter Grenzen festlegen und durchführen.

Durchführung umfangreicher und schwieriger Reparaturen.

Medizinische Versorgung

03.03.02.05dl Rettungssanitäter/-in, EG 5

...Erste Hilfe bei medizinischen Notfällen aller Art leisten (Lagerung, Beatmung, Blutstillung, Schockbehandlung)... Ggf. vorklinische Notfallversorgung durchführen...

03.03.02.15dl Gesundheits-/Krankenpfleger/-in, EG 8

(Begrenzte) Medizinische Versorgung bei Unfällen und akuten Erkrankungen

Fazit

„Reparieren“ ist ein Begriff, der sich auf ein großes Spektrum, z.B. vom einfachen Werkzeug bis hin zu komplexen Fertigungsanlagen, bezieht. Insoweit kann alleine aus dem Begriff keine Wertigkeit abgeleitet werden. Diese ergibt sich ausschließlich aus dem Kontext der Arbeitsaufgabe und den tariflichen Regeln zur Arbeitsbewertung.

Rolle(n) und ERA

Im Rahmen der Organisationsgestaltung finden Rollenmodelle zunehmend Verwendung. Deshalb ist ihre Einordnung in Bezug auf die klassischen Organisationselemente und zur Arbeitsbewertung im Folgenden dargestellt.

Der Begriff der „Rolle“ ist den Sozialwissenschaften entnommen.

„Rolle“

Jedes zusammenhängende System von Verhaltensweisen, die durch die Erwartungen der Gesellschaft dem einzelnen gemäß seiner sozialen Position abverlangt werden.

Quelle: <https://www.wissen.de/lexikon/rolle-soziologie> (abgerufen am 12.01.2021)

Die Sozialpsychologie betrachtet die Rollen, die Personen innerhalb einer Gruppe übernehmen. Die Spezialisierung von Rollen in Arbeitsgruppen erfolgt, weil Lösungen der alltäglichen Herausforderungen über eine kooperative Funktionsdifferenzierung innerhalb einer Gruppe einfacher gelingen. Hierbei sind nicht nur Verhaltensmuster, sondern auch Aufgabenspezialisierungen der Rolleninhaber relevant und können das Gruppenergebnis positiv beeinflussen. Deshalb findet der Begriff der Rolle zunehmend im Rahmen von Organisationsfragen Verwendung. Er ist von den Begriffen Stelle und Funktion zu differenzieren:

- Stellen (oder auch die Position) sind organisatorische Einheiten (Elemente der Aufbauorganisation), die i.d.R. mit den Merkmalen Unter-/Überstellung (hierarchische Ordnung),

Ziele, Aufgaben und Kompetenzen (Befugnissen) versehen sind. Die Stelle definiert also den Zuständigkeitsbereich für ein i.d.R. fest umrissenes Aufgabenpaket.

Siehe auch [„Stelle“](#).

- Funktionen definieren den Beitrag (Zweck), den der Funktionsinhaber zur Gesamtaufgabe der Organisation zu leisten hat. Funktionen beinhalten eine Erwartungshaltung mit Bezug zu betrieblichen Prozessen, sind jedoch nicht zwingend an Stellen gebunden.

Die „Rolle“ ist in ihrer Definition in Teilen eine Mischung aus den Inhalten der vorgenannten Organisationsbegriffe und Definitionen:

Eine Rolle wird beschrieben durch Aufgaben, Befugnisse und Verantwortungen. Sie enthält Angaben, ob Sie temporär oder dauerhaft, teilbar (d.h. ob sie von mehreren Personen wahrgenommen werden kann) und kombinierbar (d.h. ob sie mit anderen Rollen gemeinsam von einer Person wahrgenommen werden kann). Zusätzlich kann in der Rollenbeschreibung enthalten sein: Rollenerwartung und Verhalten, Kompetenzen und Fähigkeiten, sowie Angaben zur Persönlichkeitsstruktur.

Quelle: Eigene Definition angelehnt an die Definition „Rolle“ von Dr. Georg Angermeier im Glossar des Projektmagazins, <https://www.projektmagazin.de/glossarterm/rolle> (abgerufen am 08.02.2021)

Durch die Orientierung der Rolle an Prozessen und den Beschäftigten (mit ihren Erfahrungen und Fähigkeiten) entsteht ein flexibles Organisationselement, welches sich weder an starren Hierarchien (Stellen – oder Positionsplan) noch an zugeordneten Funktionen orientiert. Im Mittelpunkt stehen Prozesse und die damit verbundenen Ergebniserwartungen, deren Bearbeitung über „Rollen“ erfolgt.

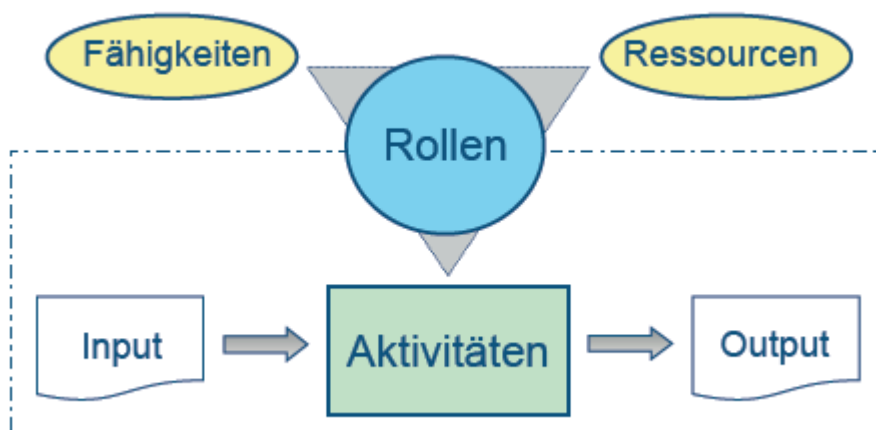


Abbildung 41: Prozess und Rolle

Quelle: Beims, Martin / Ziegenbein, Michael: IT-Service-Management in der Praxis mit ITIL®. Carl Hanser Verlag, München 2015.

Vereinfacht beschreibt ein Prozess die Inputs, die Aktivitäten zur Verarbeitung des Inputs und den erwarteten Output. Beeinflusst werden die Aktivitäten des Prozesses durch die Nutzung vorhandener Fähigkeiten und Ressourcen in Form von definierten Rollen.

In gleicher Weise wie in einem Unternehmen ein Prozessmodell zur Abwicklung der vielfältigen und sich auch gegenseitig beeinflussenden Prozesse notwendig ist, ist für die diesbezüglichen daran arbeitenden Rollen ein Rollen-Konzept (Rollenmodell) notwendig. Ein Rollen-Konzept (Rollenlandkarte) beschreibt über eine einzelne Rolle hinaus, deren Verflechtung mit anderen Rollen zur Bearbeitung der Prozesse. Dabei werden häufig auch Stellen und Funktionen in Rollen ganz oder teilweise integriert. Rollen sind durch deren jeweilige zeitpunkts- und anforderungsbezogene Gestaltung klassischen Aufbauorganisationen überlegen. Man spricht bedingt durch deren Flexibilität und Anpassungsfähigkeit auch von „agilen Rollen“. In einem Unternehmen ist i.d.R. nicht nur eine Organisationsform (Rollen- oder Linienorganisation) etabliert, sondern es werden jeweils angepasste Formen (Linienorganisation parallel zu Rollenkonzepten) realisiert – entscheidend hierfür sind jeweils die Anforderungen.

Die Flexibilität der Rollen an sich sowie deren Zusammenwirken macht es für eine Organisation unabdingbar, dass Rollen mit ihren Inhalten kommuniziert werden, bzw. bekannt sind. Zur Analyse und Beschreibung von Rollen haben sich unterschiedliche Methoden, wie zum Beispiel die RACI-Matrix-Methode (*Responsible, Accountable, Consulted, Informed*) etabliert. Organisationen nutzen die Kategorisierung nach RACI, um zu beschreiben, welche Rolle für welche Aktivitäten verantwortlich ist, und welche Rollen zu beteiligen sind. Ausgehend von dieser Beschreibungsmethode sind diverse Varianten entstanden.

Inhaltsverzeichnis [Verbergen]
1 Methode
2 Darstellung
3 Varianten
3.1 RACI oder RASCI
3.2 RACI-VS oder VARISC
3.3 CAIRO oder RACIO
3.4 IPCARSED
3.5 IBZED-Code
3.6 VIMA bzw. VIMAF
3.7 REWA
3.8 DEMI
3.9 VDMI
4 Literatur
5 Siehe auch
6 Weblinks

Abbildung 42: Etablierte Beschreibungsvarianten von Rollen

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/RACI> (abgerufen am 08.02.2021)

Ist das Verständnis für die Absicht der Rolle nicht vorhanden, sinkt die Akzeptanz und Erfolgswahrscheinlichkeit von Rollenkonzepten. Rollen sind dabei bezogen auf Personen oder Organisationseinheiten nicht nur singular, sondern auch in allen Facetten der Organisationsgestaltung kombinierbar und auftretend:

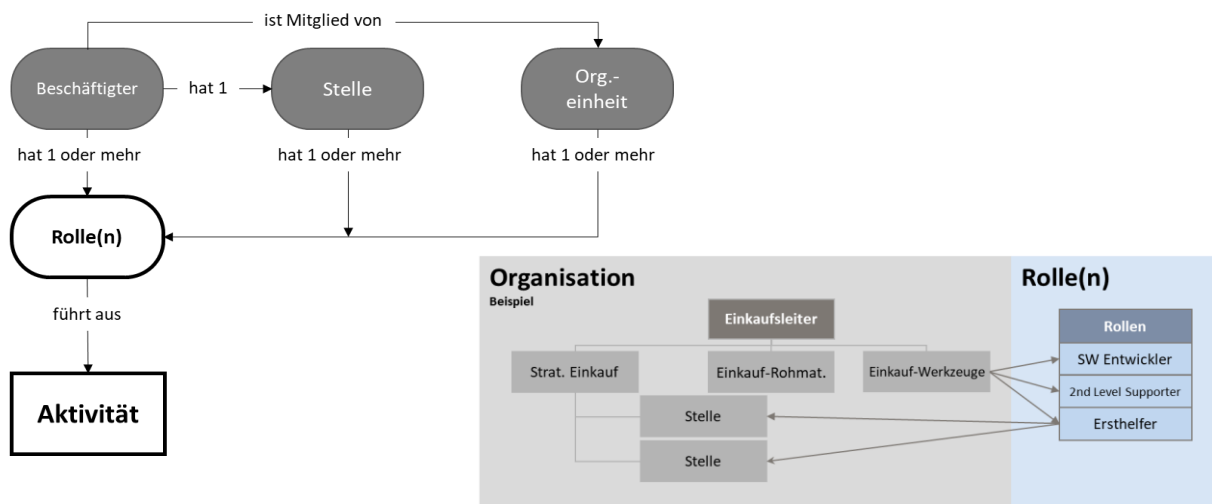


Abbildung 43: Mehrdimensionale Zuordnung von Personen zu Organisationselementen

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass ein Beschäftigter Mitglied einer Organisation sein kann, eine Stelle wahrnimmt und sich parallel in mehreren Rollen betätigt.

Rollen und die Arbeitsbewertung

Am Beispiel von 3 Rollen aus dem IT-Bereich soll deren Zusammenwirken im Rahmen der Arbeitsbewertung dargestellt werden (angelehnt an beispielhafte Rollenbeschreibungen¹).

Rolle A – Information Security

- Entwicklung, Pflege, Kommunikation und Durchsetzung der Policies
- Security-Risiko-Analysen und Risikomanagement
- Monitoring und Management sicherheitsrelevanter Vorfälle
- Verantwortlich für die Durchführung von Security-Tests
- Verantwortlich für Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Services
- Zentraler Ansprechpartner für alle Fragen der Information Security

Rolle B – Service-Level Manager

- Vereinbarung und Überarbeitung der Service Level Agreements

¹ Quelle: Beims, Martin / Ziegenbein, Michael: IT-Service-Management in der Praxis mit ITIL®. Carl Hanser Verlag, München 2015.

- Vereinbarung und ggf. Anpassung von OLA und Contracts
- Unterstützung bei der Pflege eines adäquaten Portfolios und des Servicekatalogs sowie bei der Gestaltung von Verfahren zu deren Pflege
- Durchführung regelmäßiger Service Reviews und Bereitstellen eines adäquaten Kundenreporting
- Sicherstellen der adäquaten Reaktion auf SLA-Verletzungen (z.B. Anpassen der OLA, Anpassen der Fähigkeiten und Ressourcen, Konkretisierung der SLA)
- Kommunikation und Beziehungspflege mit Kunden und Stakeholdern
- Management von Beschwerden und Lob (Dokumentation, Kommunikation, Maßnahmen)

Rolle C – Wissensmanagement

- Sicherstellen der Compliance des Prozesses bezüglich der Prozesse und Richtlinien des Unternehmens
- Identifikation, Erfassung und Pflege des Wissens
- Bereitstellung des Wissens für berechtigte Personen am richtigen Ort zur richtigen Zeit
- Sicherstellen der Integrität des Wissens im SKMS
- Unterstützen der Beschäftigten und Kunden in Fragen des Wissensmanagements

Auf der Grundlage ihrer Beschreibung ist jede Rolle für sich bewertbar. Nimmt also ein Beschäftigter nur eine Rolle wahr, ist diese wie jede andere Aufgabe auch zu bewerten.

Dies gilt auch für Rollenkombinationen (Rolle A mit Rolle C) hier gilt wie in anderen Fällen auch, die etablierte Vorgehensweise zur Addition von Arbeitsaufgaben.

Siehe auch [„Zusammengesetzte Aufgabenbeschreibungen“](#).

Sind die Rollen von jedem Beschäftigten „fließend“ einzunehmen, ist das Gesamtniveau aus allen Rollen (A+B+C) zu bewerten.

Aufwendiger wird die Betrachtung bei zeitanteiliger (nicht regelmäßiger) Übernahme von Rollen (Rolle A ist dauerhaft übertragen, Rolle C nur für einen definierten Zeitraum). Hier sind gemäß den tariflichen Regelungen die entsprechenden Zeiträume der zusätzlichen Übertragung zu berücksichtigen (6 Wochen / 6 Monate siehe ERA-TV § 9.3 / 9.4). Insbesondere sollte eine Überschreitung von mehr als 6 Monaten der zeitanteiligen Übertragung einer Rolle vermieden werden, da dies zur dauerhaften Bezahlungswirkung führt (Änderung der Eingruppierung). Eventuell ist die Bereitschaft zur Übernahme anderweitiger Aufgaben/Rollen im Rahmen des Leistungsentgeltes ein weiterer Aspekt. Wird über die Rollen eine Stellvertretung geregelt (Rolle B nimmt stellvertretend auch Rolle A wahr) ist zunächst zu klären, ob sämtliche Teilaufgaben vollständig ausgeführt werden sollen.

Weitere Formen der Stellvertretung und deren Auswirkung, siehe auch [„Vertretung/Stellvertretung“](#).

I.d.R. kann ein Beschäftigter einer Organisationseinheit angehören und dabei mehrere Stellen und/oder mehrere Rollen annehmen (vgl. Abbildung 44).

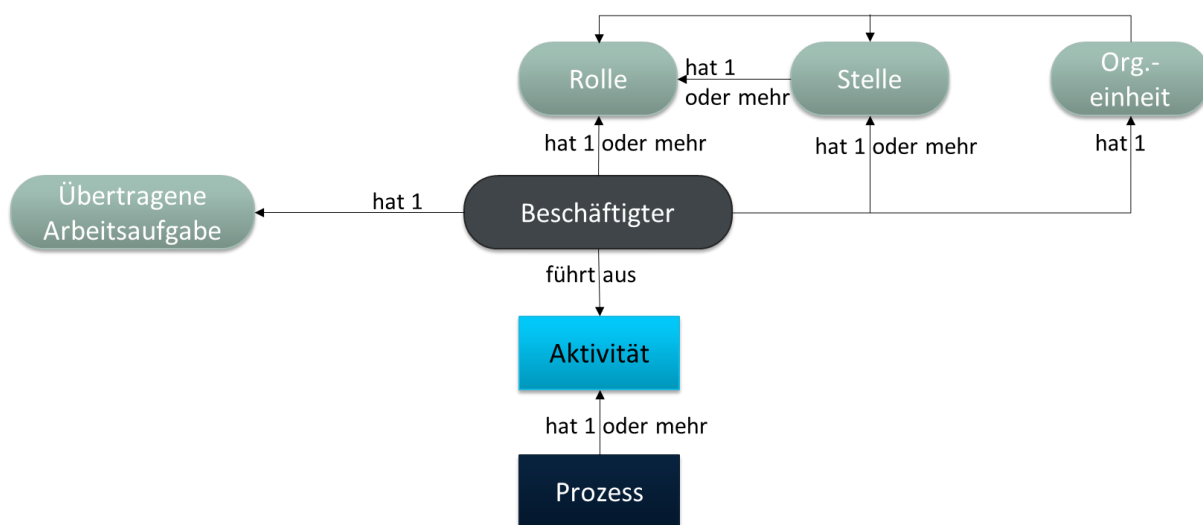


Abbildung 44: Alle Organisationselemente münden in einer übertragenen Arbeitsaufgabe

Wesentlich ist, dass alle arbeitgeberseitig übertragenen Aufgaben(-inhalte), egal ob aus Stellen und/oder Rollen, dauerhaft oder zeitlich begrenzt in einer Beschreibung münden. Diese ist auf Basis der tariflichen Regelungen bewertbar.

Fazit

Unabhängig von Organisationselementen (Stelle, Rolle, Stellvertretung, etc.) und auch von deren Dauer und zeitlichem Auftreten, sind diese mit den Regelungen der Arbeitsbewertung bearbeitbar. Wesentlich ist die vollständige Darstellung der konkreten Aufgabeninhalte (Tätigkeitsbeschreibung). Aus dieser ist eine Wertigkeit abzuleiten bzw. festzustellen

Rüsten

Wörterbuch der Synonyme

bereiten, bereitstellen, fertig machen, herrichten, vorbereiten, zubereiten; (ugs.): zurechtmachen; (bes. südd., österr., schweiz.): richten.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Gabler Wirtschaftslexikon

„Rüstzeit“

Rüstzeit umfasst im Sinn des Arbeitsstudiums alle Sollzeiten, die notwendig sind, um ein Arbeitssystem darauf vorzubereiten, einen Auftrag durchzuführen, ggf. noch zusätzliche Zeiten, um Arbeitssysteme nach Erledigung des Auftrags in den ursprünglichen Zustand zurückzusetzen.

Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/ruestzeit-t-42829> (abgerufen am 30.08.2018)

Rüsten ist also das Vorbereiten des Arbeitssystems für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe sowie – soweit erforderlich – das Rückversetzen des Arbeitssystems in seinen ursprünglichen Zustand. Rüsten ist ein dabei ein Begriff, der sich nicht nur auf technische Prozesse bezieht.

„Rüsten“ im Sprachgebrauch

Mit dem Begriff ‚Rüsten‘ werden im betrieblichen Ablauf Vorgänge mit äußerst unterschiedlichen Inhalten und Anforderungen bezeichnet. Oftmals bestehen sogenannte ‚Rüstvorgänge‘ aus einfachen Vorbereitungsarbeiten wie sie auch im Alltag in unterschiedlichen Situationen vorkommen (z.B. Auswechseln von Druckerpatronen, Befüllen von Reifen mit Luft oder dem Zusammenstellen von Werkzeugen zur Gartenarbeit). Vergleichbare Arbeiten finden sich beispielsweise im betrieblichen Kontext auch bei Montagearbeiten im Anlernbereich. Dabei werden z.B. Maschinenteile, Aufnahmevorrichtungen und Werkzeuge gewechselt.

„Rüsten“ von Maschinen

Insbesondere wird der Begriff des ‚Rüstens‘ im Zusammenhang mit dem Vorbereiten von Maschinen und Anlagen auf den Produktionsprozess verwendet. Bedeutungsgleich wird dafür auch ‚Inbetriebnahme‘ verwendet: ‚Die Tätigkeit des Inbetriebnehmens ist definiert als das Bereitstellen einer Maschine oder eines vergleichbaren Arbeitsmittels zur Nutzung‘ (DIN 32541-1977). Die Begriffe und deren Definitionen geben jedoch keinerlei Hinweise auf eine mögliche Wertigkeit der damit verbundenen Tätigkeit.

Grundlage der Bewertung ist Inhalt und Umfang des konkreten betrieblichen Rüstvorganges. Zum Rüsten gehört oft mehr als nur Werkzeuge auswechseln. Häufig muss auch der Fertigungsprozess verstanden werden, um die Anlagen auf einen optimalen Fertigungsablauf vorzubereiten. Dazu können theoretische Kenntnisse zur Gestaltung von Rüst- und Fertigungsprozessen erforderlich sein. Hierbei sind, je nach Detaillierung der Vorgaben, unterschiedliche Aspekte (z.B. Anwendungsmöglichkeiten von Maschinen, Einsatzmöglichkeiten von Werkzeugen und Spannmitteln, Losgrößen sowie Werkstoffeigenschaften, Arbeitssicherheit und Wirtschaftlichkeit) zu berücksichtigen. Typischerweise wird das hierzu erforderliche Wissen und Können im Rahmen einer technischen Berufsausbildung oder in fachspezifischen Lehrgängen/ Seminaren vermittelt.

‚Rüsten‘ im Kontext der vorstehenden Erläuterung (nicht nur ‚beim Rüsten mitwirken‘) ist im TNB 08.01.01.15 Maschinenbediener/-in 2 enthalten. Bei diesem Aufgabeninhalt, der Bewertung und der Bewertungsbegründung wird die Wertigkeit dieses Begriffes deutlich. Das ‚Rüsten‘ in dieser Arbeitsaufgabe findet auf einem Niveau statt, das gemäß der Bewertungsbegründung einer 2-jährigen Berufsausbildung entspricht.

Dem gegenüber ist die Bereitstellung von Prüf- und Montagevorrichtungen, deren Umstellung nach Vorgaben und ggf. deren Justierung kein Rüsten in diesem Sinne (TNB 08.02.01.10 Montierer/-in 2 in EG 4).

Gleiches gilt für das Wechseln von vorbereiteten Werkzeugen, das Korrigieren von Einstellwerten (TNB 08.01.01.10 Maschinenbediener/-in 1 in EG 4) oder das Einstellen von Teilen der Anlage, Einrichten der Auslaufseite (TNB 08.01.02.05 Anlagenbediener/-in 1 Veredelung in EG 3).

Fazit

Bei dem überwiegenden Anteil der Arbeitsaufgaben in der Fertigung wird umgangssprachlich ‚gerüstet‘. Die Spannweite reicht von einfachen Ein-/Umstell- und Montagetätigkeiten im Anlernbereich bis hin zu aufwändigen Vorbereitungsprozessen zur Herstellung schwieriger Werkstücke auf dem Niveau einer Berufsausbildung.

Insoweit kann alleine aus dem Begriff ‚Rüsten‘ keine Wertigkeit abgeleitet werden. Diese ergibt sich ausschließlich aus dem Kontext der Arbeitsaufgabe und den tariflichen Regeln zur Arbeitsbewertung.

Selbstständigkeit

Wörterbuch der Synonyme

‚selbstständig‘

allein, auf eigene Faust/Verantwortung, aus eigener Kraft, eigenhändig, eigenmächtig, eigenverantwortlich, im Alleingang, in eigener Verantwortung, in Eigeninitiative/Eigenverantwortlichkeit, ohne fremde Hilfe, ohne Unterstützung.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Häufig ist also mit dem Begriff ‚selbstständig‘ Folgendes gemeint:

Arbeiten ohne Rückfrage, Entscheiden nach eigenem Ermessen, Lösungswege /-Muster selbst festlegen, Eigenständigkeit, Autonomie u.a.m.

‚Selbstständigkeit‘ (Autonomie) bei der Arbeitsausführung

Arbeitsaufgaben sind innerhalb eines Niveaus grundsätzlich so zu beschreiben, dass sie ganzheitlich ‚selbstständig‘ ausgeführt werden. So gesehen kann bei der Beschreibung betrieblicher Arbeitsaufgaben gedanklich jede Arbeitsverrichtung mit dem Adjektiv ‚selbstständig/e/es/er‘ beginnen. Damit ist gemeint, dass die Aufgabe im Rahmen der Vorgaben ohne weitere Unterstützung oder Fragen ausgeführt werden kann.

„Selbstständig“ wurde nur in wenigen Tarifbeispielen, z.B. Anlagenmechaniker/-in und Betriebselektriker/-in 1, 2 und 3, mit den Stufen H3 und H4 verwendet. Hierdurch wurde z.B. der Freiheitsgrad bei der Festlegung von Art und Umfang der Störungsbeseitigung verdeutlicht.

„Selbstständigkeit“ im Rahmen des Handlungsspielraums

„Selbstständigkeit“ i. S. der Beherrschung einer Arbeitsaufgabe hat keinen Einfluss auf den zu bewertenden Handlungsspielraum. Dieser ergibt sich ausschließlich aus definierten Tätigkeits-, Entscheidungs- und Dispositionsspielräumen und nicht aus der Fähigkeit, eine Arbeitsaufgabe ohne Rückfragen zu erledigen.

Fazit

„Selbstständigkeit“ ist unabhängig vom Schwierigkeitsgrad die Voraussetzung zur Erfüllung von übertragenen Arbeitsaufgaben. Insofern sollte der Begriff „selbstständig“ in betrieblichen Arbeitsbeschreibungen vermieden werden.

„Selbstständigkeit“ ist kein eigenes Merkmal der Anforderungsermittlung, jedoch bei den Bewertungen aller tariflichen Merkmale unterstellt.

Sensomotorik

Sensomotorische Fähigkeiten im „ERA“

Anlage 1 ERA-TV, Wissen und Können: Körperliches Können bzw. Fertigkeiten umfasst Anforderungen an die Sinne und die physischen sowie sensomotorischen Fähigkeiten.

Begriff der Sensomotorik

Der Begriff der Sensomotorik (auch Sensumotorik) leitet sich ab aus lateinisch sensus: Sinn, Empfindung und lateinisch motus: Bewegung. Damit ist die Steuerung und Kontrolle von Bewegungen im Zusammenspiel mit Sinnesrückmeldungen gemeint. Die Wortverbindung Sensomotorik hebt hervor, dass jede Bewegungshandlung, z.B. das Ergreifen einer Streichholzschachtel, das Öffnen der Schachtel sowie das Herausnehmen und Anzünden eines Zündholzes, über die Sinne gesteuert ist. Dabei gehen die Bewegungen mit bestimmten Empfindungen einher.

Wird z.B. eine Streichholzschachtel in der linken Hand gehalten, kann die Schachtel geöffnet werden, indem der Zeigefinger der linken Hand den Streichholzbehälter aus der Hülle herausdrückt. Mit der Bewegung des Zeigefingers verbindet sich ein bestimmtes Druckempfinden. So muss der Druck in dem Daumen und in den Fingern der linken Hand so eingestellt sein, dass der Behälter sich leicht aus der Hülle herausdrücken lässt. Zugleich vermittelt das Auge über ein Maßempfinden, wie weit der Behälter aus der Hülle heraus schauen muss, um mit den Fingern der rechten Hand ein Streichholz herausnehmen zu können. Daraus wird deutlich: Bewegungen werden auf Grund von Sinneswahrnehmungen gesteuert.

Berücksichtigung der Sensomotorik im Rahmen der Arbeitsbewertung

Die Sensomotorik, die zur Erfüllung einer Arbeitsaufgabe nötig ist, ist laut Anlage 1 ERA-TV im Rahmen des Merkmals Wissen und Können, speziell des körperlichen Wissens und Könnens, zu berücksichtigen. So kann es beispielsweise nötig sein, bei angetriebenen Werkzeugen Schalt- oder Druckpunkte zu kennen und anzuwenden. Dies wird durch Rückkopplung und Übung erlernt. Die dazu nötige Zeitdauer fließt, ausgehend vom Bezugspunkt der Bewertung, in die Bewertung von Wissen und Können ein. Durch Arbeitsgestaltung und technischen Fortschritt (z.B. Anschläge, automatisierte Anläufe) werden die Anforderungen an die Sensomotorik zunehmend reduziert.

Sensomotorische Fertigkeiten setzen in der Regel bestimmte Eignungen voraus. Dies wird besonders bei speziellen bzw. ausgeprägten Anforderungen deutlich.

Spezielles Hörvermögen bei der Klanganalyse (z.B. Klang beim Schließen von Fahrzeugtüren)

Besonderer Geruchs- oder Geschmacksinn (z.B. ‚Neuwagengeruch‘)

Besonderes Feingefühl (z.B. Mikromontagen)

Besonderer Muskel-Kraft-Sinn (z.B. Richten von Blechen, Nachpolieren von Edelmetallen)

Diese Anforderungen bedürfen einer besonderen individuellen Eignung. Diese findet in der Bewertung von Wissen und Können keine Berücksichtigung, da der Bezugspunkt der Bewertung sich auf den durchschnittlich (für die jeweilige Arbeitsaufgabe) geeigneten Beschäftigten bezieht.

Dies gilt auch bei Arbeitsaufgaben mit weniger ausgeprägten Anforderungen an die Sensomotorik. Auch die Montage von Elektrowerkzeugen verlangt z.B. eine gewisse Grundgeschicklichkeit, setzt also eine Eignung voraus, die im Rahmen der Arbeitsbewertung nicht berücksichtigt wird.

Fazit

Ausgehend von der ‚Ausgangseignung‘ ist der notwendige Zuwachs an sensomotorische Fertigkeiten (Üben) im Sinne der Arbeitsaufgabe im Merkmal Wissen und Können zu bewerten. Relevant für die Arbeitsbewertung ist nur der notwendige Zuwachs an sensomotorischen Fertigkeiten zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe.

Siehe auch [‚Eignung‘](#).

Sicherstellen*Duden*

In behördlichem Auftrag beschlagnahmen, vor unrechtmäßigem Zugriff oder die Allgemeinheit gefährdender Nutzung sichern. Dafür sorgen, dass etwas sicher vorhanden ist oder getan werden kann; gewährleisten, garantieren (seltener) zweifelsfrei nachweisen, beweisen.

Quelle: <http://www.duden.de/rechtschreibung/sicherstellen> (abgerufen am 11.08.15)

‚Sicherstellen‘ innerhalb TNBs (Auszug)

08.06.01.10 Pulverlackierer/-in, EG 4

Beaufschlagung der Werkstücke mit Pulver sicherstellen.

08.06.10.15 Spritzlackierer/-in, EG 4

...gleichmäßigen Lackverlauf gemäß geforderter Oberflächengüte sicherstellen.

02.02.01.10 Materialdisponent/-in, EG 10

... Sicherstellung einer störungsfreien Materialversorgung. ... termin- und mengengerechte Anlieferung sicherstellen.

08.04.01.10 Fertigungsmeister/-in 1, EG 13 /

08.04.01.15 Fertigungsmeister/-in 2, EG 14

Sicherstellen des Produktionsprogramms.

06.02.02.20 Elektronikentwickler/-in Hardware 4, EG 15

Sicherstellen laufender Abstimmungen mit anderen...

07.01.01.20 Projektleiter/-in Vertrieb, EG 17

Projektcontrolling sicherstellen. Wirtschaftliche Vorgaben und vertragliche Verpflichtungen überprüfen und sicherstellen.

Mitarbeiterführung, Stufe 1: Einhaltung der Sicherheitsvorschriften sicherstellen.

Im Sprachgebrauch wird der Begriff ‚sicherstellen‘ häufig wertgleich mit ‚durchführen‘, ‚sorgen (für)‘ oder ‚umsetzen‘ verwendet. Ein ‚Sicherstellen‘ im eigentlichen Sinne des Wortes ist damit meist nicht gemeint und oft nicht möglich. Beispielsweise kann die Einhaltung von Bestimmungen, Gesetzen und Sicherheitsvorschriften oft nicht sichergestellt werden; sonst dürfte es z.B. keine Verkehrs- oder Arbeitsunfälle geben.

Hingegen kann sichergestellt werden, dass z.B. die Inhalte von Sicherheitsvorschriften – ggf. durch Unterschrift bestätigt – vermittelt wurden. Auch die Erfüllung eines Produktionsprogramms entsprechend der TNBs Fertigungsmeister/-in 1 und Fertigungsmeister/-in 2 kann nur durch die Schaffung/Erfüllung entsprechend der Voraussetzungen sichergestellt werden.

Fazit

Bei der Verwendung des Begriffes ‚sicherstellen‘ ist zwischen dem gängigen Sprachgebrauch und der tatsächlichen Bedeutung des Wortes zu unterscheiden. Im Rahmen der Arbeitsbewertung meint ‚sicherstellen‘ dafür zu sorgen, dass etwas sicher vorhanden ist oder getan werden kann.

Dabei hat ‚sicherstellen‘ ein breites Wertigkeitsspektrum, abhängig von der jeweiligen Arbeitsaufgabe. Mit der Anforderung etwas sicherzustellen ist i.d.R. auch ein entsprechender Handlungsspielraum verbunden, der die Wertigkeit der Arbeitsaufgabe beeinflusst.

Stelle

Wirtschaftslexikon24

‚Stelle‘

Die Stelle ist ein Gliederungsinstrument der Organisation der Unternehmung. Unter Stelle wird der Aufgabenkomplex verstanden, der einem oder mehreren Aufgabenträgern zur Erfüllung übertragen worden ist. Die Stelle ist eine abstrakte Struktureinheit und kein konkreter Arbeitsplatz. Eine Stelle kann mehrere Arbeitsplätze oder einen wechselnden Arbeitsplatz umfassen.

Quelle: <http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/stelle/stelle.htm> (abgerufen am 6.12.2019)

TNBs, die den Begriff ‚Stelle‘ direkt verwenden – die Bedeutung der ‚Stelle‘ im ERA-TV

In mehr als 40 TNBs wird der Begriff der ‚Stelle‘ verwendet. Häufig dann, wenn Organisationseinheiten außerhalb des eigenen Aufgabenbereichs betroffen sind. Dabei kann der Begriff der ‚Stelle‘ in der Aufgabenbeschreibung (im Text oder in der Organisationsspinne) oder auch nur in einer Bewertungsbeurteilung oder in beiden vorkommen.



Beispiele

TNB-Codierung	TNB-Bezeichnung	„Stelle“ kommt im Text der Beschreibung vor	„Stelle“ kommt in den Bewertungsbegründungen vor
01.06.01.05	Kauffrau/-mann 1	externe Stellen in der Organisationsspinne	Entgeltabrechnung mit externen Stellen
02.01.01.20	Einkäufer/-in 1	... zusammen mit den auftraggebenden Stellen abklären	Nein
04.02.01.05	Anwenderbetreuer/-in IT-Endgeräte	IT-Fachstellen und Externe IT-Stellen in der Organisationsspinne Einschalten von internen / externen IT-Stellen bei nicht selbst behebbaren Problemen	Nein
05.01.01.15	Bürokräft	Weiterleiten von Informationen von anderen Stellen	Nein
05.03.04.10	Betriebsmittelmechaniker/-in 2	Nein	Die Durchführung der Arbeitsaufgabe erfordert Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen mit der Betriebsmittelkonstruktion sowie mit anderen Stellen
05.03.04.15	Betriebsmittelsystembetreuer/-in	Anleiten und Unterweisen von Mitarbeitern - ggf. auch von Mitarbeitern anderer Stellen	Die Aufgabe erfordert Abstimmung mit vor- und nachgelagerten Stellen sowie Auftraggebern und Bauteillieferanten unter häufig unterschiedlichen Voraussetzungen
05.03.07.10	Materialtransporteur/-in	Nein	die Kenntnis der anzufahrenden Stellen, Lagerorte und
05.04.05.05	Arbeitsstudien-Sachbearbeiter/-in	Informieren der jeweiligen betrieblichen Stellen	Nein
06.02.01.10	Technische(r) Zeichner/-in	anfertigen und mit zuständigen Stellen abstimmen	mit zuständigen Stellen durchsprechen und abstimmen

TNB-Codierung	TNB-Bezeichnung	„Stelle“ kommt im Text der Beschreibung vor	„Stelle“ kommt in den Bewertungsbegründungen vor
06.02.01.30	Konstruktionsgruppenleiter/-in	Ergebnisse mit betroffenen Stellen abstimmen. neue Mitarbeiter auch unter Mitwirkung anderer Stellen auswählen	Nein
06.02.02.20	Elektronikentwickler/-in Hardware 4	Gesichtspunkte ausarbeiten, bewerten und mit den zuständigen Stellen abstimmen. Und in Abstimmung mit den zuständigen Stellen freigeben.	Nein
08.03.03.05	Werkstattprogrammierer/-in 1	Bearbeitungsprobleme mit vorgelagerten Stellen besprechen	Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen mit vorgelagerten Stellen

Abbildung 45: Auszug der Begriffsverwendung „Stelle“ in TNBs

Die Anwendung des Begriffes „Stelle“ erfolgte offensichtlich nicht nach einem wertigkeitsrelevanten Schema, sondern ausschließlich um die Aufgabe oder die jeweilige Bewertungsbegründung zu erläutern.

Der Begriff „Stelle“ wird meist synonym für interne Organisationseinheiten oder Externe angewandt. Ausnahme bildet die Aufgabe 05.03.07.10 Materialtransporteur/-in. Bei dieser wird „Stelle“ als Orts- bzw. Lagebestimmung verwendet.

In wie weit hiervon ein bestimmtes Bewertungsmerkmal, wie zum Beispiel „Kommunikation“ aufgewertet wird, ergibt sich weder aus der Begriffsanwendung „Stelle“ noch aus der Ergänzung mit „intern oder extern“, sondern erst aus dem Gesamtkontext der Aufgabe und der zeitlichen Prägung der Aufgabe hierdurch. Siehe auch [„Wertigkeitsprägend“](#) – Zeitliche Prägung.

Ob durch den Umgang mit externen „Stellen“ auch Mitarbeiterführung vorliegt, setzt eine besondere Konstellation voraus, die nicht nur von der Arbeitsaufgabe abhängt, sondern auch von der internen Organisation oder vom Vertragsverhältnis zur externen „Stelle“.

Sind Mitarbeiter aus anderen Bereichen der Organisation oder anderen Firmen zum Zwecke der Aufgabenerfüllung zugeordnet/unterstellt, kann eine bewertungsrelevante Weisungsbefugnis vorliegen. Dies ist bei externen „Stellen“ meist nur durch die Prüfung des zum Beispiel an eine Fremdfirma erteilten Auftrags und der damit verbundenen Haftungsfragen zu klären. In wie weit diese Weisungsbefugnis beispielsweise der Merkmalstufe F1 entspricht, ist zu prüfen. Siehe auch [„Mitarbeiterführung“](#). Liegt keine Zuordnung/Unterstellung vor, liegt auch keine Mitarbeiterführung vor.

Fazit

Der Begriff der „Stelle“ wird in den TNBs verwendet um eine Aufgabe zu erläutern. Ein Wertigkeitsbezug kann nur im Gesamtkontext der Aufgabe und evtl. nur im Rahmen der konkreten Aufträge hergestellt werden.

Tätigkeitsbeschreibung

Die Tätigkeitsbeschreibung ist die systematische Beschreibung von Arbeitsaufgaben und deren Organisationsbeziehungen. Die mit der Arbeitsaufgabe verbundenen Ziele in Bezug auf die betrieblichen Prozesse sind eindeutig zu definieren, die Kerntätigkeiten müssen inhaltlich und in ihren Zeitanteilen deutlich erkennbar sein. Tätigkeitsbeschreibungen sind keine Arbeits- oder Stellenbeschreibungen, sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit in allen Details. Sie enthalten aus Sicht des Unternehmens und der Beschäftigten alle wichtigen (auch nicht wertprägende) Inhalte. Um die betrieblichen Aufgaben umfassend darzustellen, ist die Form der Tätigkeitsbeschreibung besonders geeignet. Mit ihr können die betrieblichen Tätigkeiten ausreichend detailliert und in betrieblicher Sprache beschrieben werden. Tätigkeitsbeschreibungen bieten für Organisationen und deren Beschäftigte eine Reihe von Vorteilen:

Tätigkeitsbeschreibungen fördern - durch eine klare Abgrenzung der Arbeitsaufgaben, der Darstellung der Kompetenzen und Verantwortlichkeiten/ Zuständigkeiten - die Gestaltung rationeller und effektiver Prozesse. Jede Veränderung der Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten, die sich aus der Modernisierung der Fertigungstechnik, der Einführung neuer Technologien und Kommunikationstechniken, neuer Maschinen und Anlagen oder auch durch die Einführung neuer Verantwortungsstrukturen ergibt, führt in der Regel zu Veränderungen der Arbeitsinhalte bestehender und/oder der Ausgestaltung neuer Arbeitsaufgaben.

Eine Tätigkeitsbeschreibung liefert die erforderlichen Informationen, um daraus die Anforderungen ableiten zu können, die eine betriebliche Arbeitsaufgabe an den Beschäftigten stellt. Die Höhe dieser Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsbewertung (Anforderungsniveau) spielt bei der Erstellung der Tätigkeitsbeschreibung keine Rolle. Eine Tätigkeitsbeschreibung ist aber eine sehr gute Basis für den Einstufungsprozess (Niveaubeschreibung, Stufenwertzahlverfahren usw.).

Tätigkeitsbeschreibungen sind ebenfalls geeignet, Widersprüche oder Konflikte bzgl. der Einstufung der Arbeitsaufgaben zu bearbeiten und zu klären. Dabei ist stets auf die Aktualität der Tätigkeitsbeschreibungen zu achten. (Siehe Leitfaden zur ‚Erstellung von Tätigkeitsbeschreibungen‘.)

Vorteile der Tätigkeitsbeschreibung	
Beschäftigte kennen	Organisation erhält
<ul style="list-style-type: none"> • ihre Arbeitsaufgabe und deren Ziele im Rahmen der betrieblichen Prozesse • die Erwartungen, die an sie gestellt werden • die übergeordneten Stellen • die untergeordneten Stellen • die der Bewertung ihrer Arbeitsaufgabe zugrunde gelegten Kerntätigkeiten, weitere Tätigkeiten und Führungsaufgaben sowie ggf. deren detaillierte Beschreibung 	<ul style="list-style-type: none"> • einen Überblick über die Arbeitsaufgaben und Schnittstellen in den Organisationsbereichen • eine klare Darstellung der Verantwortlichkeiten und der Grenzen der jeweiligen Entscheidungsbefugnis • einen Überblick über die Aufbaustruktur der Organisation • eine objektive Grundlage für die Bewertung der Arbeitsaufgaben

Abbildung 46: Vorteile der Tätigkeitsbeschreibung

Fazit

Für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV sind Tätigkeitsbeschreibungen nicht erforderlich. Basis der Arbeitsbewertung sind Niveaubeschreibungen. Siehe auch [„Niveaubeschreibung“](#). Trotzdem können Tätigkeitsbeschreibungen eine Grundlage für die Erstellung einer Niveaubeschreibung sein.

Tarifliche Bezugsleistung

Auf die tarifliche Bezugsleistung gem. § 3 ERA-TV als Endpunkt für das Grundentgelt (Arbeitsbewertung) und als Ausgangspunkt für das Leistungsentgelt wird im Tarifvertrag an diversen Stellen Bezug genommen.

§ 3 ERA-TV, Bezugsbasis der Entgeltregelung

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

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

§ 14.2 ERA-TV

Mit dem Leistungsentgelt wird ein über der tariflichen Bezugsbasis liegendes Leistungsergebnis abgegolten (vgl. § 3).

§ 15.1 ERA-TV

Das Leistungsentgelt beruht auf einem methodisch ermittelten Leistungsergebnis. Dazu ist ein Ausgangsniveau auf der Basis der Bezugsleistung (§ 3) zu Grunde zu legen und mit dem erbrachten Leistungsergebnis zu vergleichen.

§ 17.3.4.3 ERA-TV

* Protokollnotiz zur Leistungsgradbeurteilung:

Der Leistungsgrad drückt das Verhältnis von beeinflussbarer Ist-Mengenleistung zu einer Bezugsmengenleistung in Prozent aus. Die Bezugsmengenleistung entspricht 100 Prozent. Sie ist gleich der tariflichen Bezugsleistung.

§ 3 ERA-TV	REFA	MTM
Bezugsleistung	Normalleistung	Normleistung
<p>Bei der Bewertung der Höhe der Arbeitsanforderungen nach diesem Tarifvertrag ist ohne Beachtung von Geschlecht und Alter der Beschäftigten, die die jeweilige Arbeit ausführen, von Folgendem auszugehen:</p> <p><i>Es wird eine Leistungsbasis unterstellt, die bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung von durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist</i></p>	<p>Bezeichnung für ein Leistungsniveau, das von REFA als Bezugsleistung für die Bestimmung von Leistungsvorgaben, z.B. von Soll-Zeiten (Standards) verwendet wird.</p> <p><i>Sie ist dadurch charakterisiert, dass sie von durchschnittlich geeigneten, geübten und eingearbeiteten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist, sofern Arbeitssystem (-platz), Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung benutzergerecht gestaltet sind.</i> Kennzeichen ist beispielsweise ein Arbeitsvollzug, der hinsichtlich Intensität, Wirksamkeit und Koordinierung der Aktionen der handelnden Person besonders flüssig, harmonisch, natürlich und ausgeglichen erscheint. Die Intensität bezieht sich hier vorzugsweise auf den visuell wahrnehmbaren Arbeitsvollzug, die Wirksamkeit vor allem auf das Arbeitsergebnis. Die Normalleistung kennzeichnet einen Leistungsbereich, nicht einen festen Leistungspunkt.</p>	<p>Als MTM-Normleistung wird die Bezugsleistung des MTM-Prozessbausteinsystems bezeichnet, die aus der Anwendung des LMS-Verfahrens resultiert und von dessen Entwicklern beschrieben wird als <i>die Leistung eines durchschnittlich geübten Menschen, der diese Leistung ohne zunehmende Arbeitsermüdung auf Dauer erbringen kann.</i></p>

Abbildung 47: Darstellung verschiedener Leistungsniveaus gemäß ERA-TV

Anlage 1 ERA-TV, 1. Wissen und Können, Abs. 3

Bei der Betrachtung der notwendigen Zeitdauer für Arbeitsunterweisung, Übung, systematisches Anlernen, Ausbildung und Erfahrung ist die sachgerechte Ausführung (Erfüllung) der Arbeitsaufgabe mit tariflicher Bezugsleistung (§ 3 ERA-TV) zu Grunde zu legen.

Bedeutung der tariflichen Bezugsleistung

Die tarifliche Bezugsleistung ist für die beiden tariflichen Elemente Grund- und Leistungsentgelt relevant. Gemäß § 3 und Anlage 1 ERA-TV ist die tarifliche Bezugsleistung das Leistungsniveau für das Grundentgelt. Das Grundentgelt wird für die Erfüllung der Aufgabe mit tariflicher Bezugsleistung bezahlt. Das Leistungsentgelt wird für eine über die tarifliche Bezugsleistung hinausgehende Leistung bezahlt.

Definition der tariflichen Bezugsleistung

Auch wenn die Definition der tariflichen Bezugsleistung abstrakt anmutet, ist diese doch von zentraler Bedeutung. Es gilt die Frage zu klären, worauf sich eine Arbeitserfüllung zu 100 % bezieht und ab wann Leistungsentgelt gezahlt wird. Diese Frage ist stets zu klären, wenn das Leistungsniveau und entsprechend auch das Ausgangsniveau zu definieren ist. Auch klassische Systeme zur

Datenermittlung und Leistungsentgeltfindung kommen nicht ohne Definition einer Bezugsleistung aus.

Um die Bezugsleistung, Normalleistung oder auch Normleistung zu bestimmen, ist also Abstraktion nötig. Bei der Anwendung des ERA-TVs ist davon auszugehen, wie eine Arbeitsaufgabe von einem

durchschnittlich geeigneten Beschäftigten
ohne gesteigerte Anstrengung (also nicht ohne Anstrengung)
auf Dauer

erbracht werden kann. Voraussetzung ist eine entsprechende menschengerechte Gestaltung von Arbeitsablauf, Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung.

Liegt das Leistungsniveau über der tariflichen Bezugsleistung ist gem. ERA-TV Leistungsentgelt zu zahlen. In diesem Zusammenhang treten unterschiedliche Leistungsniveaus auf. Die folgende Grafik beinhaltet drei typische Leistungsniveaus, welche für die tarifliche Betrachtung relevant sind.

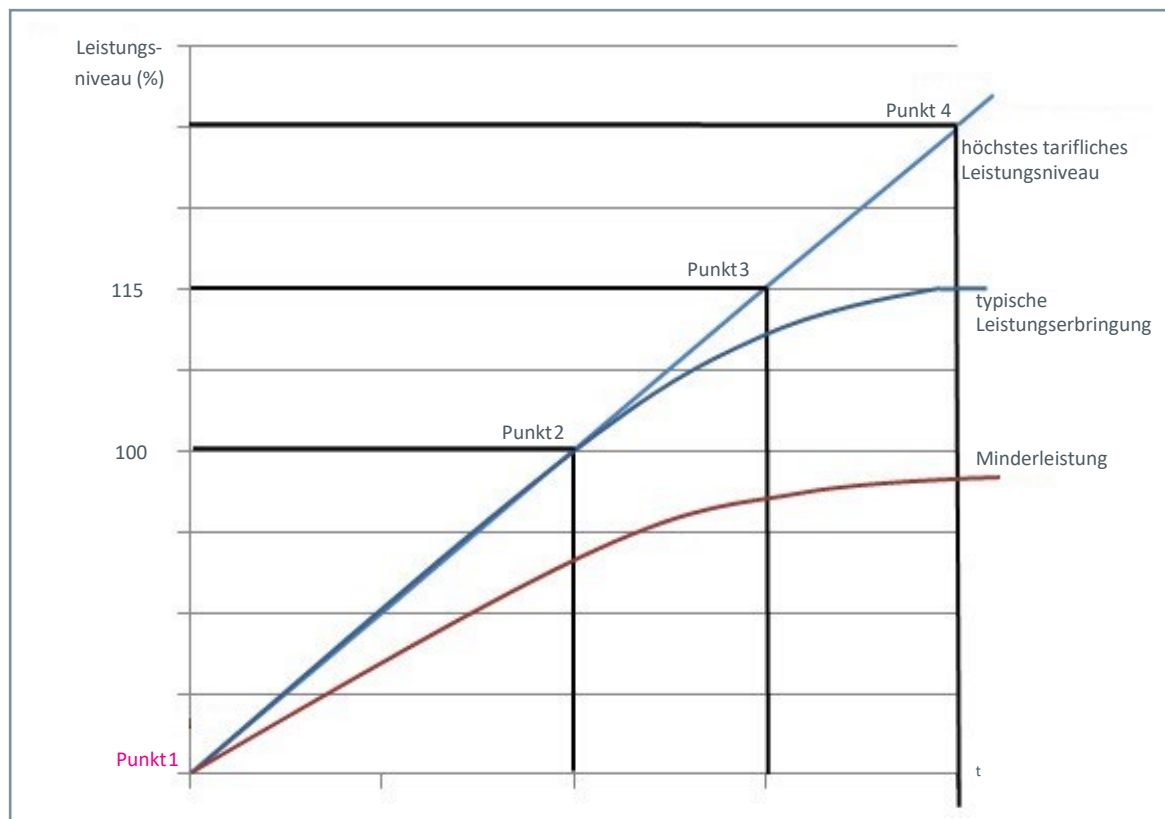


Abbildung 48: Darstellung verschiedener Leistungsniveaus gemäß ERA-TV

Erläuterungen zur obigen Abbildung:

Punkt 1: Ausgangspunkt der Bewertung (siehe auch [„Bezugspunkt der Bewertung“](#)) im Wissen und Können).

Punkt 2: Tarifliche Bezugsleistung entsprechend §3 ERA-TV. Dieser Punkt markiert den für die Ausführung der Arbeitsaufgabe notwendigen Umfang des Wissens und Könnens über Anlernen oder Ausbildung mit Erfahrung. Gleichzeitig markiert dieser die tarifliche Bezugsleistung, also den Ausgangspunkt der individuell möglichen höheren Arbeitsleistung sowie der Vergütung von Leistungsentgelt.

Punkt 3: Die Leistung entspricht in vollem Umfang den Erwartungen (unter Beachtung der § 14ff ERA-TV).

Punkt 4: Die tariflich festgelegte Entgeltobergrenze § 20.2 ERA-TV.

Um Punkt 2 zu erreichen, bedarf es des entsprechenden Wissens und Könnens zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe. Dies beinhaltet die sachgerechte, prozesssichere Ausführung der Arbeitsaufgabe in ‚einer normalen Zeit‘ (vgl. IG Metall ERA-Wissen Handbuch I) mit einem harmonischen Bewegungsablauf (REFA). Dabei ist eine (nicht gesteigerte) Anstrengung anzunehmen. Dies umfasst die muskelmäßige und/oder geistig-nervliche Anstrengung. Es kommt bei der Bestimmung des Punktes 2 nicht auf die individuelle Leistung (Fähigkeit) eines Beschäftigten an. Vorausgesetzt wird immer ein für die Arbeitsaufgabe durchschnittlich geeigneter Beschäftigter. Würde man Schulnoten

als Vergleich heranziehen, wäre von einer grundsätzlichen Befähigung für eine Arbeitsaufgabe im Notenbereich von 1-4 (sehr gut bis ausreichend) auszugehen. Von einer durchschnittlichen Eignung (durchschnittlich geeigneter Beschäftigter) kann man bei Noten im Bereich von 2-3 sprechen.

Anhand der Arbeitsaufgabe ‚PKW im Straßenverkehr führen‘ lässt sich dies verdeutlichen: Ausgehend vom Wissen und Können der Hauptschulbildung und einer Eignung zum Führen eines Fahrzeuges wird damit die Ausgangsbasis für die Ausbildung zum Führen eines Fahrzeuges gesetzt. Dies entspricht dem Punkt 1 der obigen Grafik. In die Anlernzeit fließen nun theoretische und praktische Kenntnisse und entsprechende Übung ein. Durch Erfolgskontrollen wird hierbei immer wieder festgestellt, in welchem Grad die Kenntnisse beherrscht werden. Reicht dieser zum Bestehen der Führerscheinprüfung aus, erfolgt eine Anmeldung zu dieser. Durch die Prüfung in Theorie und Praxis wird beim Bestehen nun festgestellt, dass die Aufgabe ‚PKW führen im Straßenverkehr‘ sachgerecht, prozesssicher in einer ‚normalen Zeit‘ durchgeführt wird. Dies entspricht Punkt 2 der Grafik.

Auf dieser Basis kann der Beschäftigte individuell seine Fähigkeiten weiter trainieren, d. h. die Beherrschung des Fahrzeugs verbessern und somit sein Leistungsvermögen so steigern, dass es dem Leistungsdurchschnitt einer Vergleichsgruppe entspricht. Dies entspricht Punkt 3 der Grafik.

Geht die Leistung über dieses übliche Maß hinaus, entspricht dies i.d.R. einer außergewöhnlichen Leistung, die nur selten auf Dauer erbracht wird und sich nicht endlos steigern lässt. (Die tariflichen Regelungen begrenzen die Leistungsvergütung auf 30%.)



Betriebliches Beispiel Zerspanung

Arbeitsaufgabe: Maschinenbediener/-in 2 mit B1, E1, D2, H2, K2, F0

Die Ausbildung setzt einen Hauptschulabschluss voraus. Das Ausbildungsunternehmen stellt vor Erteilung eines Ausbildungsvertrages die Eignung des Bewerbers für die Aufgabe fest. Dies entspricht Punkt 1 der Grafik.

Durch die bestandene Ausbildung (z.B. zur Fachkraft für Metalltechnik-Zerspanung) wird dokumentiert, dass eine sachgerechte, prozesssichere Ausführung von Aufgaben in einem entsprechend der Ausbildungsinhalte definierten Umfang möglich ist. Ergänzend wird ein Wissenszuwachs (z.B. spezifische Betriebsprozesse, Produkte, Maschinen) durch Aufgabendurchführung erreicht. Somit können die betriebsspezifischen Zerspanungsaufgaben sachgerecht und prozesssicher ausgeführt werden. Dies entspricht Punkt 2 der Grafik. Bleibt die Aufgabe unverändert, stellt sich i.d.R. im Zeitablauf ein übliches Leistungsniveau ein, welches von vergleichbaren Beschäftigten erreicht wird. Dies entspricht Punkt 3 der Grafik.

Erst bei einer außergewöhnlichen und dauerhaften Steigerung dieser Leistungen könnte die monetäre Leistungsobergrenze erreicht werden.

Fazit

Die tarifliche Bezugsleistung ist eine abstrakte Größe. Sie ist als fiktives Leistungsniveau definiert, das ein durchschnittlich geeigneter Beschäftigter ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer erreichen kann.

Technologie (n)

Duden-Online

„Technologie“

Wissenschaft von der Umwandlung von Roh- und Werkstoffen in fertige Produkte und Gebrauchsartikel, indem naturwissenschaftliche und technische Erkenntnisse angewendet werden.

Gesamtheit der zur Gewinnung oder Bearbeitung von Stoffen nötigen Prozesse und Arbeitsgänge; Produktionstechnik.

Quelle: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Technologie> (abgerufen am 02.03.2020)

Der Begriff der Technologie wird insbesondere im Bereich der Technikwissenschaften verwendet, die sich mit den Ver- und Bearbeitungsverfahren befasst. Man spricht von mechanischer, chemischer, biologischer Technologie usw. und schränkt den Begriff dadurch ein. Ausdrücklich wird diese Einschränkung auch auf Unterbereiche verwendet. So wird z.B. im Bereich der mechanischen Technologie über Produktionsverfahren (Umformtechnologie, Schleiftechnologie, Lasertechnologie, 3D-Drucktechnologie, etc.) ebenfalls der Technologiebegriff verwendet.

Damit wird deutlich, dass der Begriff „Technologie“ an sich keine klassifizierende Bedeutung hat und erst im Kontext mit Ergänzungen eine sinnvolle Verwendung findet.

Technologie in TNBs

Der Begriff „Technologie“ wurde in 13 TNBs verwendet.

Codierung	Benennung		Textstelle mit „Technologie“ im TNB	Kontext der „Technologie“ aus ...
02.01.01.25	Einkäufer/-in 2	EG 16	Beobachtung der Entwicklung neuer Anbieter und neuer Technologien ...	Allgemeine Anforderung im Rahmen eines Studiums
04.01.02.15	Systemmanager/in	EG 16	...Fachhochschulausbildung (z.B. als Dipl.-Ingenieur/-in (FH) Informationstechnologie).	Kein Kontext direkt gegeben
04.02.01.15	Softwareentwickler/-in 1	EG 12	Realisieren anwenderspezifischer Software über den gesamten Bereich der IT-Technologie ...	Allgemeine Anforderung im Rahmen der Ausbildung
04.02.01.20	Softwareentwickler/-in 2	EG 15	Realisieren anwenderspezifischer Software (über den gesamten Bereich der IT-Technologie bis hin zu Multimedia-Anwendungen, ...).	Allgemeine Anforderung im Rahmen eines Studiums
05.04.03.10	Fertigungsverfahrensentwickler/-in	EG 17	Neue Verfahren und Technologien aufgrund von ... verfolgen ... Fertigungsverfahren unter Berücksichtigung neuer Technologien ... neu entwickeln.	Allgemeine Anforderung im Rahmen eines Studiums
05.04.04.10	Fertigungsplaner/-in 2	EG 16	... unter Berücksichtigung neuer Verfahren / Technologien ist eine Fachhochschulausbildung ...	Allgemeine Anforderung im Rahmen eines Studiums
06.01.02.15	Entwicklungsingenieur/-in 2	EG 17	Neue Technologien auf Anwendbarkeit prüfen ...	Allgemeine Anforderung im Rahmen eines Studiums

Codierung	Benennung		Textstelle mit „Technologie“ im TNB	Kontext der „Technologie“ aus ...
06.02.02.15	Elektronikentwickler/-in Hardware 3	EG 13	Neueste am Markt zur Verfügung stehende Technologien, ... beobachten ...	Allgemeine Anforderung im Rahmen eines Studiums
06.02.02.20	Elektronikentwickler/-in Hardware 4	EG 15	Neueste am Markt zur Verfügung stehende Technologien, ... beobachten ...	Allgemeine Anforderung im Rahmen eines Studiums
08.03.03.05	Werkstattprogrammierer/-in 1	EG 8	Erstellen von Programmen für eine Technologie	Allgemeine Anforderung im Rahmen der Ausbildung
08.03.03.10	Werkstattprogrammierer/-in 2	EG 10	Erstellen von 3D-Programmen für unterschiedliche Fertigungstechnologien	Allgemeine Anforderung im Rahmen der Ausbildung
08.03.04.05	NC-Programmierer/-in 1	EG 9	NC-Programme erstellen ... an Bearbeitungsmaschinen ähnlicher Technologie ...	Allgemeine Anforderung im Rahmen der Ausbildung
08.03.04.10	NC-Programmierer/-in 2	EG 11	Erstellen von 3D-Programmen für unterschiedliche Fertigungstechnologien	Allgemeine Anforderung im Rahmen der Ausbildung

Abbildung 49: Verwendung des Begriffs „Technologie“ in TNB

In den TNBs wurden in allen konkreten Begriffsverwendungen mit „Technologie“ jeweils Anforderungen beschrieben, die auf der Grundlage einer entsprechenden Ausbildung als zutreffend (im Sinne „durchführbar“) betrachtet wurden.

Der Begriff der „Technologie“ stellt in den TNBs letztlich die „Breite“ der jeweiligen Fachdisziplin dar, die es zu beherrschen gilt. Als Referenz haben die Tarifvertragsparteien die jeweilige Ausbildung mit ihren Inhalten gesetzt.

Gerade der Begriff der „Technologie“ macht im Rahmen der stetigen Weiterentwicklung derselben deutlich, dass eine rückwärtsgewandte Betrachtung keinen Sinn macht. Die stetige Weiterentwicklung von Verfahren, Methoden oder Prozessen und vor allem deren Änderungsgeschwindigkeit stellt eine Dynamik dar, die in den TNBs nicht abgebildet ist.

Der Technologiebegriff in den TNBs stellt demzufolge den Rahmen dar, welcher im Wesentlichen zum Zeitpunkt der Tarifeinführung gegeben war.

Es ändern sich durch den technologischen Fortschritt nicht nur die Technologien an sich, sondern auch die Ausbildungen (z.B. Industrie 4.0-Aspekte), welche die Beherrschung derselben ermöglichen. Dies ist im ERA grundlegend verankert: „Bewertet wird der jeweils aktuelle Inhalt ...“ (siehe ERA-TV Anlage 1, Punkt 1.2.1).

Empfehlung zur Definition des Technologiebegriffes bei der Bewertung von Aufgaben

Die Orientierung an aktuellen Ausbildungen ermöglicht festzustellen, welcher Umfang an Kenntnissen bezüglich einer Technologie oder mehreren Technologien erwartet werden kann. So können beispielsweise alle im Rahmen einer 2jährigen Ausbildung gelehrteten Produktionsverfahren als Technologie gelten. Unterstützt wird dies gerade durch den technologischen Fortschritt, der es ermöglicht, dass immer mehr Fertigungsverfahren (Technologien) ihr Alleinstellungsmerkmal verlieren und in Kombination mit anderen zur Anwendung kommen (Laser-Stanzen; Drehen-Fräsen, etc.) oder komplett substituiert werden (3D-Druck). Zusätzlich reduzieren sich i.d.R. die Anforderung an die Verfahrensbeherrschung durch moderne Steuerungs- und einfachere Programmiersysteme.

Fazit

In den TNBs ist der Begriff der Technologie letztlich zur Verdeutlichung der Breite der Beherrschung der Aufgabe verwendet worden, wie er durch eine typische Ausbildung vermittelt werden konnte. Aus den TNBs ist dies heute durch den technologischen Fortschritt nicht mehr ableitbar. Erst aus den konkreten Aufgabeninhalten und dem Abgleich mit aktuellen Ausbildungsinhalten, ist eine Wertigkeit feststellbar. Aus dem Begriff “Technologie“ oder „Technologien“ an sich kann keine Wertigkeit abgeleitet werden.

Tarifliche Niveaubeispiele (TNBs)

Zur Vereinfachung der Einstufung und zur Verdeutlichung der korrekten Anwendung der teilweise abstrakt beschriebenen Stufendefinitionen des Stufenwertzahlverfahrens haben die Tarifvertragsparteien 122 Niveaubeispiele vereinbart, die verbindlicher Bestandteil des Bewertungssystems sind:

§ 5.2.2 ERA-TV: ‚Bestandteil des Systems der Bewertung und Einstufung ist der im Anhang beigefügte Katalog von tariflichen Niveaubeispielen.‘

Die tariflichen Niveaubeschreibungen beinhalten wertigkeitsprägende und das ganzheitliche Aufgabenbild bestimmende Tätigkeiten. Sie beschreiben keine konkreten betrieblichen Aufgaben, sondern das Niveau dieser Aufgaben.

Tätigkeiten, die für die jeweilige Aufgabe eine untergeordnete Rolle spielen, müssen nicht beschrieben sein (Anforderungsbezug). Dies folgt aus § 5.1.2 ERA-TV: ‚Bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe sind alle Teilaufgaben zu berücksichtigen, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen‘. Dennoch beinhalten die TNBs auch nicht wertigkeitsprägende Elemente. Sie dienen der Vervollständigung des Aufgabenbildes und der besseren Verständlichkeit.

In einzelnen Fällen finden sich die wertigkeitsprägenden Elemente zur Verdeutlichung auch in der Bewertungsbegründung (z.B. 03.01.01.20 Personalbetreuer/-in) oder in Kombination von Beschreibung und Bewertung (z.B. 05.03.06.10 Betriebselektriker/-in 2).

Gemeinsames Glossar von IG Metall und Südwestmetall: ***„Die tariflichen Niveaubeispiele sind sozusagen die Auslegung des Stufenwertzahlverfahrens durch die Tarifvertragsparteien und sind verbindlich“.***

Fazit

Die TNBs stellen eine Tarifnorm dar, die Grundlage für die Bewertung betrieblicher Arbeitsaufgaben ist. So verlangt jede Variante der unter § 6.4 ERA-TV beschriebenen Verfahren der Einstufung von Arbeitsaufgaben die Beachtung der tariflichen Niveaubeispiele.

Die TNBs berücksichtigen ausschließlich die wertigkeitsprägenden Elemente ihrer Beschreibungen. Abweichende betriebliche Tätigkeiten müssen im Verhältnis zur Bewertung der TNBs berücksichtigt werden. Das heißt, dass nicht jede zusätzliche oder wegfallende Verrichtung bzw. Tätigkeit das Gesamtniveau verändert.

Urlaubsplan erstellen

Die Erstellung von Urlaubsplänen wird manchmal als Begründung für die Bewertung von Mitarbeiterführung herangezogen.

Selbstverständlich kann zur Mitarbeiterführung auch die Urlaubsplanung gehören. Die Urlaubsplanung ist jedoch - wie andere dispositive Tätigkeiten - nicht ausreichend für eine Bewertung der Mitarbeiterführung (siehe auch TNB 07.04.02.10 CC-Dispatcher/-in – Teilaufgabe [„Steuerung des Technikereinsatzes“](#)).

Bei der Urlaubsplanung geht es um die Kapazitätsplanung eines der drei **„M“** (**M**ensch, **M**aterial, **M**aschine). Diese Planungstätigkeit hat mit den tariflichen Anforderungen an die personelle und

fachliche Weisungsbefugnis innerhalb des Merkmals Mitarbeiterführung nichts zu tun und ist diesbezüglich nicht bewertungsrelevant.

Verantwortung

Duden

[mit einer bestimmten Aufgabe, einer bestimmten Stellung verbundene] Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass (innerhalb eines bestimmten Rahmens) alles einen möglichst guten Verlauf nimmt, das jeweils Notwendige und Richtige getan wird und möglichst kein Schaden entsteht.

Verpflichtung, für etwas Geschehenes einzustehen [und sich zu verantworten].

Quelle: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Verantwortung> (abgerufen am 30.08.2018)

Verantwortung in den vorangegangenen Tarifverträgen

Im Rahmen der vorangegangenen Tarifverträge (z.B. LGRTV I für Nordwürttemberg-Nordbaden) wurde Verantwortung in der analytischen Arbeitsbewertung in drei Bewertungsmerkmalen berücksichtigt:

- Verantwortung für die eigene Arbeit
- Verantwortung für die Arbeit Anderer
- Verantwortung für die Sicherheit Anderer

Die Höhe der jeweiligen Verantwortung (z.B. bei der Verantwortung für die eigene Arbeit) hing ab

- von der Möglichkeit, Störungen und Schäden zu vermeiden und
- von der Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Störungen und Schäden sowie
- von der Höhe des möglichen Schadens.

Dabei war zu beachten, ob und in welchem Ausmaß die Schadensmöglichkeit, die Schadenswahrscheinlichkeit und die Schadenshöhe von der Auslastung der Maschinen und Anlagen, der Verkettung der Arbeitsabläufe und dem Materialwert beeinflusst wurden.

Diese Definitionen führten zu Unklarheiten bei der Festlegung der Bewertungsstufe. Schließlich hat jeder Beschäftigte die Pflicht, seine Arbeitsaufgabe korrekt zu erfüllen. Unterschiedliche Bewertungen ergaben sich häufig nur aus der möglichen Schadenshöhe.

Verantwortung im ERA-TV

Der Begriff Verantwortung ist in der Arbeitsbewertung nach ERA-TV im Zusammenhang mit dem Begriff des Handlungsspielraums zu sehen. Der Handlungsspielraum ergibt sich aus dem Freiheitsgrad der Arbeitsaufgabe, wobei immer von der verantwortungsvollen Erfüllung der Arbeitsaufgabe auszugehen ist. Verantwortung ist dementsprechend immer Bestandteil des Handlungsspielraums. Deshalb enthalten die Stufendefinitionen des Merkmals ‚Handlungsspielraum/Verantwortung‘ den Begriff ‚Verantwortung‘ nicht nochmal.



Beispiel

Die Prüfung einer Seilbahngondel oder eines Aufzugs nach eindeutigen Vorschriften begründet keinen Handlungsspielraum. Handlungsspielraum haben allenfalls die Ersteller der Prüfvorschriften. Dennoch muss die Prüfung, im Rahmen dieses begrenzten Handlungsspielraums, verantwortungsvoll durchgeführt werden. Dies gilt genauso bei der Prüfung einfacher Elektrogeräte. Das heißt, im Unterschied zu den vorangegangenen Tarifverträgen, ist die mögliche Schadenshöhe oder -wahrscheinlichkeit nicht bewertungsrelevant. Auch die Anzahl zu führender Mitarbeiter oder hohe Anforderungen an Arbeitsschutz und -sicherheit dürfen nicht als Kriterien für hohe Verantwortung bzw. Handlungsspielraum herangezogen werden.

Die Möglichkeit, seine Arbeitsaufgabe bewusst oder fahrlässig falsch oder fehlerhaft auszuführen, ist natürlich keine Erweiterung des Handlungsspielraums im Sinne der Arbeitsbewertung. Die Aufgabe wird in diesem Fall nicht verantwortungsvoll durchgeführt, was zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen kann, aber die Einstufung der Arbeitsaufgabe nicht berührt.

Fazit

Verantwortung wurde im ERA-TV neu definiert. Sie ist untrennbarer Bestandteil des Handlungsspielraums.

Handeln im Rahmen von übertragenen Arbeitsaufgaben heißt, für das Handeln Verantwortung zu übernehmen. Dabei sind die Folgen des Handelns (also auch mögliche Schadenshöhen) nicht relevant, da immer von der richtigen (verantwortungsbewussten) Ausführung der Arbeit ausgegangen wird. Deshalb enthalten die Stufendefinitionen den Begriff Verantwortung nicht.

Verkürzte Aus- und Weiterbildungen im ERA-Kontext

Die Bewertungen im ERA-TV (ERA-Stufenwertzahlverfahren, 122 TNBs) dienen als Vergleichsmaßstab zur Feststellung der Wertigkeiten von betrieblichen Arbeitsaufgaben. Siehe auch [„Ausbildung“](#). Im ERA-Stufenwertzahlverfahren wird dem Wissen und Können eine herausragende Gewichtung beigemessen. Die Zeitdauer bis zum Abschluss einer Ausbildung ist dabei eine der relevanten Größen.

Bei Ausbildungen wird innerhalb der ERA-Bewertungsstufen von einem üblichen sogenannten „Workload“ (also dem Aufwand für Vor- und Nachbereitung zusätzlich zu den Unterrichtseinheiten) ausgegangen (siehe auch Kapitel [„Wissenschaftliches Arbeiten“](#)).

Im Bewertungsprozess von Arbeitsaufgaben sollen Informationen über Inhalte, Dauer inklusive Workload und über die damit erlangten Kenntnisse und Fähigkeiten vorliegen. Die Verkürzung von Ausbildungen ist für Unternehmen der Aus- und Weiterbildung aus wirtschaftlichen und marketingtechnischen Erwägungen interessant. Nicht selten werden mit Aussagen wie: „Sie erreichen denselben Abschluss, aber in einer deutlichen verkürzten Ausbildungszeit“ nicht nur mögliche Teilnehmer, sondern auch Firmen für solche verkürzten Ausbildungen gewonnen.

Es ist durch entsprechende didaktische Konzepte möglich, die Ausbildungszeiten zu reduzieren, dabei sollten jedoch auch vergleichbare Inhalte und letztlich vergleichbare Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. In wieweit verkürzte Ausbildungen zur Durchführung von übertragenen Aufgaben befähigen, ist keine Abschluss- sondern eine inhaltsbezogene Fragestellung.

Am Beispiel der Weiterbildung zum Techniker Maschinenbau wird dies im folgendem exemplarisch aufgezeigt.

- Standardausbildung: Abschluss zum „Staatlich geprüfter Techniker der Fachrichtung Maschinentchnik“, **Dauer 2 Jahre Vollzeit** zum Beispiel an der Technikerschule Horb a. N.

Quelle: <https://www.bs-horb.de/de/fs> (abgerufen am 22.08.2020)

- Verkürzte Ausbildung: Abschluss „Industrietechniker Maschinenbau IHK“, **Dauer 18 Wochen Vollzeit** zum Beispiel am TA Bildungszentrum Hameln.

Quelle: <https://www.ta.de/industrietechniker-maschinenbau-ihk.html> (abgerufen am 22.08.2020)

Beide Ausbildungen sind etabliert und durch entsprechende Rechtsvorschriften, mit Rahmenstoffplänen, Prüfungsordnungen, Stundenplänen, etc. weitgehend nachvollziehbar.

Auf den ersten Blick scheint die Ausbildung mit 5 Monaten Dauer bei ähnlichem Titel und vergleichbarer Prüfung eine interessante Alternative zur Standard-Vollzeitausbildung mit einer Dauer

von 24 Monaten zu sein. Doch der Zeitvergleich alleine erlaubt keine angemessene Einschätzung der aufgeführten Ausbildungen - nur ein inhaltlicher Abgleich zeigt die Unterschiede.

Die nachfolgenden Abbildungen zeigen bezogen auf die aufgeführten Ausbildungen einen Vergleich der Unterrichtsinhalte und -einheiten. Dabei wurden nur die Fächer einbezogen, die im Rahmen des Industrietechniker Maschinenbau IHK vorlagen.

Quelle: Ausarbeitung durch Herrn Enrico Niedzwetzki, Abteilungsleiter Fachschule / BS-Metall / 3BKM der Gewerbliche und Hauswirtschaftliche Schule Horb (Stadionstr. 22, 72160 Horb am Neckar).

Industrietechniker IHK	Staatlich geprüfter Techniker
<p>Betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundlagen (150UE) Methodenkompetenz, Ideenfindung, Ideenbewertung und Problemlösung Betriebswirtschaft für Technik Arbeitsrecht, Vertragsrecht, Produkthaftungsrecht, EU-Maschinenrichtlinien Interne und externe Kundenorientierung Unternehmenskultur und Umgangsformen Globalisierung</p>	<p>BKOM (200UE) Referate und Präsentationen durchführen Kommunikation reflektieren und gestalten Motivationsprozesse darstellen und erklären Mit Konflikten angemessen umgehen Sich selbst und andere führen Bewerbungsprozesse gestalten BWL (240UE) Ein Unternehmen gründen Den Jahresabschluss eines Unternehmens analysieren Kosten -und Leistungsrechnung durchführen Investition -und Finanzierungsarten beurteilen Marketinginstrumente analysieren Strukturen des Vertragsrechts erläutern und beurteilen Arbeitsrechtliche Regelungen analysieren und bewerten Aktuelle wirtschaftspolitische Themen auswerten QM (80UE) Grundgedanken des TQM Messwerte erfassen, verdichten auswerten und interpretieren • Prozesse beurteilen und Prozesse optimieren Sonstiges Methodenkompetenz, Ideenfindung... wird auch überfachlich vermittelt (z.B. in Konstruktion, PM) Maschinenrichtlinien werden in Konstruktion behandelt</p>
<p>Fazit: Die Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker legt Wert auf eine überfachliche Weiterqualifikation. Techniker sind häufig im mittleren Management in KMUs tätig. Die überfachlichen Kompetenzen sind deshalb genauso wichtig, wie die fachlichen Kompetenzen.</p>	

Industrietechniker IHK	Staatlich geprüfter Techniker
<p>Mathematik und Naturwissenschaften (140UE) Technische Mathematik Physikalische Grundlagen Technische Mechanik</p>	<p>Mathematik (200UE) Algebraische und geometrische Grundlagen erwerben Eigenschaften von Funktionen und ihrer Schaubilder untersuchen sowie zugehörige Gleichungen lösen Differential- und Integralrechnung anwenden Grundlagen der vektoriellen Geometrie erwerben Grundgesetze der Statistik und Stochastik beherrschen und anwenden Mit Matrizen rechnen und auf berufsnahe Fragestellungen anwenden</p> <p>Physik (200UE) Gesetze der Statik anwenden Gesetze der Festigkeitslehre anwenden Gesetze der Kinematik und Dynamik anwenden Arbeit, Leistung und Energie abgrenzen Grundlagen der Elektrotechnik skizzieren Gesetzmäßigkeiten der Wärmelehre auf maschinen-ökonomische Anwendungen übertragen Gesetze der Mechanik der Flüssigkeiten und Gase anwenden</p>
<p>Fazit: Mathematische und naturwissenschaftliche Kenntnisse sind für einen Techniker zwingend erforderlich, um komplexe Aufgaben lösen zu können. Mit 140UE können beim Industrietechniker hier nur grundlegende Kenntnisse vermittelt werden.</p>	

Industrietechniker IHK	Staatlich geprüfter Techniker
<p>Technologie und Industrial Engineering (160UE) Grundlagen der Elektrotechnik Werkstofftechnologie Mess- und Prüftechnik Grundlagen der Materialwirtschaft Technische Dokumentation und Qualitätssicherung Industrielle Informations- und Kommunikationsmedien</p>	<p>Diese Inhalte werden in verschiedenen Fächern behandelt. Folgende Zuordnung gilt: Grundlagen E Technik – Technische Physik Werkstoffe – Fertigungstechnik Messen, Prüfen – QM Materialwirtschaft – PM Technische Doku – Konstruktion - QM Informations- und Kommunikation – QM</p>
<p>Fazit: Hier gibt es kein vergleichbares Fach beim Staatlich geprüften Techniker, die Inhalte finden sich jedoch in anderen Fächern wieder.</p>	
<p>Angewandte Konstruktion (160UE) Konstruktionselemente CAD Festigkeitsberechnungen Maschinensicherheit Energieeffizienz Simulationsmethoden</p>	<p>Konstruktion (360UE) Einfache Handskizzen von Werkstücken erstellen Erzeugen von 3D-Modellen von Werkstücken und Baugruppen und die entstandenen Datensätze nutzen und analysieren Norm- und fertigungsgerechte Einzelteil – und Gesamtzeichnungen ableiten und analysieren und Technische Dokumente erstellen Einfache Maschinenelemente auswählen und dimensionieren (Stifte, Bolzen, ...) Grundlagen der Konstruktion anwenden Maschinenelemente auswählen und dimensionieren (Wellen, Achsen, Lager, Getriebe, Kupplungen...) Konstruktive Aufgabenstellungen analysieren, systematisch lösen, optimieren und dokumentieren</p>
<p>Fazit: Die angehenden Techniker haben häufig wenig Erfahrung in der Anwendung von CAD Systemen. Ausgehend von einer Idee (Skizze) muss das systematische Konstruieren inkl. Auslegung, Dimensionierung, Nachweisführung, normgerechtes Zeichnen (GPS), Dokumentation usw., erlernt werden.</p>	

Industrietechniker IHK	Staatlich geprüfter Techniker
<p>Mechatronische Systeme (240UE) Antriebstechnik Steuerungstechnik Regelungstechnik Messsysteme</p>	<p>Automatisierungstechnik (200UE) Grundlagen der Steuerungstechnik skizzieren Grundlagen der Antriebstechnik und Sensorik skizzieren Steuerungen analysieren und realisieren (SPS Programmierung) Gesetzmäßigkeiten der Regelungstechnik anwenden Antriebssysteme analysieren und projektieren Wahlthemen (Vernetzte Automatisierungssysteme analysieren, Mensch-Maschine-Interface analysieren und realisieren, Robotik anwenden)</p>
<p>Fazit: Hier sind die Inhalte und Zeiten vergleichbar. Da der Einfluss der Digitalisierung / Industrie4.0 immer größer wird, sollte diesem Fachgebiet in Zukunft noch mehr Gewichtung gegeben werden. Viele staatliche Fachschulen setzen das durch Wahlpflichtangebote um. In Horb z.B. erhalten die angehenden Techniker im Rahmen von Wahlpflichtangeboten zusätzlichen Unterricht (120UE) im Bereich SPS und Robotik (inkl. KUKA Grundschein).</p>	
<p>Angewandte Fertigungs -und Automatisierungstechnik (300UE) Fertigungsverfahren (Fertigungsanlagen) - Fertigungstypen CAD/CNC/CAM-Technologien (CAM-Prozess virtuelle Maschine) CAM-Prozess 5-Achs-Simultanbearbeitung Handhabungs-, Robotertechnik Inbetriebnahme Wartung und Instandhaltung</p>	<p>Fertigungstechnik (320UE) / CIM (80UE) Werkstoffe und Herstellungsverfahren beurteilen und auswählen Urformverfahren analysieren und vergleichen Trennende Fertigungsverfahren I analysieren Grundlagen der CNC-Technik und Programmerstellung skizzieren CNC-Programme anwenden und optimieren Trennende Fertigungsverfahren II analysieren Umformverfahren analysieren Fügeverfahren beurteilen Grundlagen der Lasertechnik skizzieren</p>
<p>Fazit: Hier sind die Inhalte bis auf die Robotertechnik ähnlich. Diese wird je nach Technikerschule als Wahlpflichtfach angeboten.</p>	

Indusrietechner IHK	Staatlich geprüfter Techniker
<p>Berufliches Englisch Wird nicht vermittelt</p>	<p>Berufliches Englisch (240UE) Kompetenzbereich Hör-und Hör-/Sehverstehen (Rezeption) Kompetenzbereich Leseverstehen (Rezeption) Kompetenzbereich Sprechen (Produktion/Interaktion) Kompetenzbereich Schreiben (Produktion) Kompetenzbereich mündliche und schriftliche Sprachmittlung (Mediation) Kompetenzbereich sprachliche Mittel</p>
<p>Fazit: In der heute globalisierten Welt erforderlich. Viele Unternehmen (auch KMUs) arbeiten heute in einem internationalen Umfeld. Eine Fremdsprache ist somit unerlässlich.</p>	
<p>Tlw. in Technologie und Industrial Engineering und Angewandte Fertigungs- und Automatisierungstechnik zu finden</p>	<p>Produktionsmanagement (200UE) Unternehmensstruktur analysieren Arbeitssysteme gestalten und analysieren Projektmanagement durchführen Produktionsplanung und Produktionssteuerung analysieren</p>
<p>Fazit: Wir sprechen zwar von den „Digital Natives“, leider sind die Kenntnisse über die Verwendung von in der Industrie eingesetzten Standardsoftware (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation...) oft nur rudimentär vorhanden. Eine grundlegende Vermittlung ist erforderlich. Auch der Einsatz von Onlinetools (Videokonferenz, Cloudspeicher, Kollaboration...) wird immer wichtiger.</p>	

Industrietechniker IHK	Staatlich geprüfter Techniker
<p>Projektarbeit (innerhalb von 90 Tagen, nach den Beendigungen der Lehrgänge)</p>	<p>Technikerarbeit (160UE) Themenstellungen für eine Technikerarbeit in Zusammenarbeit mit externen Betrieben analysieren, abschätzen und ein Thema auswählen Die Projektplanung für die Technikerarbeit durchführen, Zeitpläne und Beschaffungsvorgänge planen / Projektmanagement Die Technikerarbeit durchführen Die Technikerarbeit unter Berücksichtigung von Standards dokumentieren Die Technikerarbeit einem fachlich geprägten Publikum präsentieren</p>
<p>Fazit:</p>	
	<p>Wahlpflichtbereich (320UE) Wird in den staatlichen Schulen unterschiedlich gehandhabt In Horb gibt es folgende Angebote</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Robotertechnik (80UE) ○ ERP (80UE) – Grundkurs SAP ○ CIM (80UE) – CAD/CAM Programmierung
<p>Fazit: Hier hat jede staatliche Fachschule die Möglichkeit auf regionale Erfordernisse zu reagieren.</p>	

Abbildung 50: Vergleich Industrietechniker Maschinenbau IHK – Staatlich geprüfter Techniker (Fachrichtung Maschinentechnik)

Zusammenfassung:

Bis auf Berufsbezogenes Englisch und Informatik (diese fehlen beim Industrietechniker IHK komplett) sind die Inhalte der betrachteten Fächer größtenteils vergleichbar. Allerdings bestehen bei den Zeitvorgaben erhebliche Unterschiede, was auch die fachliche Durchdringung der Inhalte stark beeinflussen muss. Der Industrietechniker IHK ist mit 1150UE veranschlagt, der Staatlich geprüfte Techniker mit ca. 2600UE. Beim Staatlich geprüften Techniker sind zusätzliche außerunterrichtliche Veranstaltungen wie Teamtrainings, Betriebsbesuche, etc. zu erwähnen, die der Vertiefung und Anwendung der Kenntnisse dienen.

Neben dem direkten Vergleich der Unterrichtseinheiten, siehe obige Darstellung, ist die Vertiefung der Kenntnisse und Fähigkeiten in den dargestellten Beispielen völlig unterschiedlich. Bedingt durch die kompakte Durchführung der Unterrichtseinheiten ist beim Industrietechniker IHK kein gleichwertiger Workload zum Staatlich geprüften Techniker möglich.

So legt die Namensgebung der Weiterbildungen zwar noch eine Vergleichbarkeit nahe, bei detaillierter Betrachtung werden erhebliche Unterschiede sichtbar. Allein die aufgezeigte Differenzierung in den technologisch geprägten Unterrichtsfächern legt nahe, dass im Praxisvergleich nach Abschluss der Ausbildung sich deutliche Unterschiede beim Wissen und Können der Absolventen ergeben.

ERA und die Wertigkeit der beispielhaft dargestellten Abschlüsse (Techniker IHK vs. Staatlich geprüfter Techniker)

Ausgehend davon, dass die in den genannten Ausbildungen und die damit vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten zur Durchführung der betrieblich übertragenen Arbeitsaufgabe ausreichen, sind diese unter Anwendung des ERA-Stufenwertzahlverfahrens wie folgt zu bewerten:

- Staatlich geprüfter Techniker, Vollzeit 2 Jahre wird mit **B4 und 19 Punkten** bewertet.
- Industrietechniker IHK, Vollzeit 18 Wochen wird im Rahmen der **Bewertung der E-Stufen** berücksichtigt (Steigerung um max. 2 bis 3 Punkte).

Beim Industrietechniker IHK ist nicht darstellbar, dass über den Workload ein Vollzeitäquivalent von ca. 1 Jahr erreicht wird, somit kann B3 mit 16 Punkten nicht bewertet werden. Die Berücksichtigung der Dauer der Ausbildung erfolgt beim Merkmal Erfahrung. Siehe auch [„Ausbildung“](#).

Fazit

Ob eine verkürzte Ausbildung, wie zum Beispiel der dargestellte Industrietechniker Maschinenbau IHK, zur Bewertung einer übertragenen Arbeitsaufgabe herangezogen wird, ist ausschließlich eine Fragestellung inwieweit die Inhalte der Arbeitsaufgabe durch die Inhalte der Ausbildung abgedeckt werden können. Die alleinige Klärung der benötigten Qualifikation über einen Titel (ohne Kenntnis der vermittelten Inhalte) ist weder praxisgerecht, noch entspricht dies den Anforderungen zur Anwendung des ERA-Stufenwertzahlverfahrens.

Verschiedenartig

Wörterbuch der Synonyme

‚Verschiedenartig‘

Gemischt, uneinheitlich, nicht einheitlich, ungleich, ungleichartig, unterschiedlich, verschieden, verschiedenerei, verschiedengestaltig, vielfältig, vielförmig, vielgestaltig, ungleichmäßig, mannigfaltig, allerart, polymorph

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch

Im Sprachgebrauch auch ersetzbar durch „unterschiedliche Art“ oder „sind unterschiedlich“. Damit wird üblicherweise ausgedrückt, dass keine oder nur unbedeutende Gemeinsamkeiten vorliegen.

Verwendung im TNB

08.02.01.15 Montierer/-in 3, EG 5:

Verschiedenartige Baugruppen, Erzeugnisse, Aggregate (z.B. Haushaltsgeräte, Elektrowerkzeuge, Getriebe, elektrische, pneumatische, hydraulische Steuergeräte) mit vielschichtigen Montageinhalten (Siehe auch [„vielschichtige Montageinhalte“](#)) montieren.

Verschiedenartige Baugruppen, Erzeugnisse, Aggregate sind also durch Vielfalt gekennzeichnete, nicht gleichartig im Aufbau, nicht miteinander oder mit einem Vergleichsobjekt übereinstimmende, Baugruppen, Erzeugnisse, Aggregate, Produkte oder Prozesse. Aus dem TNB wird dies auch anhand der aufgeführten Beispiele Haushaltsgeräte versus Getriebe verdeutlicht. Nicht gemeint sind somit gleichartige, sich ähnelnde Baugruppen, Erzeugnisse, Aggregate, Produkte, Prozesse, etc.

Fazit

Bei der Begriffsverwendung ‚verschiedenartig‘ soll zum Ausdruck kommen, dass nur unwesentliche Gemeinsamkeiten in Produkten vorliegen.

Vertretung/Stellvertretung

„Vertretung“

Person, die jemanden vorübergehend vertritt

Quelle: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Vertretung> (abgerufen am 30.08.2018)

§ 9.3 ERA-TV:

Der gemäß § 9.1 festgestellte Entgeltanspruch bleibt auch dann unverändert, wenn der Beschäftigte während eines ununterbrochenen Zeitraums von bis zu 6 Monaten Arbeitsaufgaben ausführt, die in einer niedrigeren oder höheren Entgeltgruppe eingestuft sind.

§ 9.4 ERA-TV:

Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe besteht von Anfang an Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen, wenn diese Tätigkeit einen ununterbrochenen Zeitraum von 6 Wochen übersteigt.

Der Differenzbetrag ist ein sonstiger Bestandteil des Monatsentgelts i. S. von § 11.3.2 MTV-Beschäftigte. Er geht jedoch in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und der tariflichen Urlaubsvergütung ein und ist in diesem Fall wie ein zeitabhängiger variabler Bestandteil zu behandeln.

Durch Betriebsvereinbarung können im Rahmen des § 87 BetrVG für Teilbereiche kürzere Zeiträume vereinbart werden. Am 01. Mai 1999 bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben im Rahmen der Einführung dieses Tarifvertrages unberührt.

Bewertung von zeitweise übertragenen Arbeitsaufgaben

Für die zeitweise Ausführung anderswertiger Arbeitsaufgaben gibt es unterschiedliche betriebliche Ursachen. Typisch sind Abwesenheitsvertretungen, z.B. bei Krankheit, Urlaub, Auslandsaufenthalt u.v.m. Diese unterscheiden sich nach Art und Umfang.

a) Arten der Vertretung:

1. In der Organisation festgelegte (dauerhafte) Vertretungen: Z.B. Stelle A vertritt Stelle B

1. a

Im Organigramm oder in anderen veröffentlichten Dokumenten dargestellte Vertretung ist bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe zu berücksichtigen.

1. b

Beschäftigter A vertritt Beschäftigten B. Die Vertretung ist nicht festgelegt, jedoch wird immer wieder auf denselben Beschäftigten zurückgegriffen ist bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe zu berücksichtigen.

2.

Nicht festgelegte Vertretungen: Vertretungen werden von Fall zu Fall geregelt: Z.B. Beschäftigter A vertritt Beschäftigten B. Die Vertretung ist nicht festgelegt und wird je nach Situation entschieden. Dabei kann es auch vorkommen, dass immer wieder auf denselben Beschäftigtenkreis (mit mehreren Beschäftigten) zurückgegriffen wird. Fällt unter § 9.3/9.4 ERA-TV

3.

Unterstützung anderer Bereiche durch temporär angelegte Organisationsänderung:
z.B. Aushelfen in anderen Bereichen auf Grund eines hohen Arbeitsaufkommens.
Fällt unter § 9.3/9.4

Grundsätzlich:

Bei dauerhaft festgelegten Vertretungen (siehe

1. a) und 1. b) ist die Vertretung im Rahmen der Aufgabenbeschreibung und -bewertung zu berücksichtigen. Bei *nicht* dauerhaft festgelegten Vertretungen (siehe 2. und 3) erfolgt die Berücksichtigung gem. §§ 9.3/9.4 ERA TV.

Praxishinweis:

Sich ständig wiederholende kurzzyklische Vertretungen im Rahmen des üblichen betrieblichen Ablaufs können Hinweise darauf sein, dass die §§ 9.3/9.4 ERA-TV nicht anzuwenden sind. Wenn beispielsweise keine Absenzen auftreten (also alle Beschäftigten planmäßig anwesend sind) und innerhalb einer Fertigungslinie der Anlagenführer immer wieder die Arbeitsstelle für organisatorische Aufgaben verlassen muss, so dass dieser dann durch einen festgelegten Maschinenbediener vertreten wird, handelt es sich um keine abwesenheitsbedingte Vertretung im oben genannten Sinne. Damit ist diese Vertretung durch den Bediener im Rahmen seiner Arbeitsaufgabe zu berücksichtigen.

b) Umfang von Vertretungen:

Nach der grundsätzlichen Bestimmung der Art der Vertretung ist anschließend der Umfang derselben zu bestimmen. Hier gibt es zwei Möglichkeiten, wobei im Folgenden immer von einer festgelegten und dauerhaften Vertretung ausgegangen wird, da bei nicht dauerhaften Vertretungen §§ 9.3/9.4 ERA-TV anzuwenden sind (unabhängig vom Umfang der Vertretung).

1. Die Aufgabe wird vollumfänglich mit allen Rechten und Pflichten vertreten.

2. Die Aufgabe wird teilumfänglich vertreten um z.B. die operativen Aufgaben auszuführen.

Im ersten Fall (dauerhafte und vollumfängliche Vertretung) ist die Erweiterung der Tätigkeiten in vollem Umfang in der originären Arbeitsaufgabe aufzunehmen und zu bewerten. Dabei ergibt sich nur dann eine höhere Bewertung, wenn die zusätzlichen Tätigkeiten einem höheren Anforderungsniveau entsprechen.

Dagegen können im zweiten Fall (dauerhafte und teilumfängliche Vertretung) unterschiedliche Ausprägungen auftreten, die sich aus der Organisationsstruktur ergeben oder sich an den Fähigkeiten des Beschäftigten orientieren.

Grundsätzlich hat unter ERA jeder Beschäftigte Anspruch auf das Grundentgelt derjenigen Entgeltgruppe, die der Einstufung der im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführten Arbeitsaufgabe entspricht. Siehe § 9.1 ERA-TV.

Bei einer teilumfänglichen Vertretung (siehe 2.) ist entsprechend der Ausprägung der zusätzlichen Aufgaben die Bewertung vorzunehmen. Ist z.B. der Vertreter des Meisters in EG 8 eingruppiert und vertritt diesen in Teilaufgaben, so ist zu prüfen, auf welchem Niveau die zusätzlichen Tätigkeiten ausgeführt werden. Somit kann die gesamt bewertete Aufgabe nicht die Entgeltgruppe des Meisters erreichen.

Die Arbeitsaufgabe des Vertreters ist mit den wertigkeitsprägenden Tätigkeiten, die zusätzlich ausgeführt werden, zu bewerten. Sofern die zeitlichen Anteile der Vertretung nicht wertigkeitsprägend sind, wirken sich die höheren Anforderungen nur auf das Merkmal Wissen und Können aus.

„Ununterbrochen“

Die §§ 9.3/9.4 ERA-TV gehen von einem höheren Entgeltanspruch dann aus, wenn die höherwertige Tätigkeit über einen Zeitraum von 6 Wochen bzw. 6 Monaten ununterbrochen ausgeübt wird.

Durch die Anforderung „ununterbrochen“ wird ein Anspruch auf die Zulage für solche Fälle ausgeschlossen, in denen der Beschäftigte wochen- oder tage- oder auch nur stundenweise eine Vertretung ausübt, aber ansonsten seiner übertragenen Arbeitsaufgabe nachkommt, auch wenn sich die Zeiten insgesamt auf 6 Wochen aufsummieren ließen oder darüber hinaus gehen.

Unterbrechungen des Vertretungszeitraums führen also dazu, dass der Zeitraum von 6 Wochen bzw. 6 Monaten **ununterbrochenen** Vertretens nicht erreicht wird. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Eine Unterbrechung der Vertretung im Sinne der §§ 9.3/9.4 ERA-TV liegt immer dann nicht vor, wenn sich diese Unterbrechung auf das Arbeitsverhältnis insgesamt bezieht und schon in Gesetz oder

Tarifvertrag geregelt ist. Indiz dafür ist beispielsweise die Fortzahlung des Entgelts für einen solchen Tatbestand.

Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 EntgeltfortzahlungsgG gilt das Lohnausfall Prinzip. Hätte der Beschäftigte gearbeitet, wäre es zu keiner Unterbrechung des Zeitraums gekommen, so dass die sechs Wochen bzw. Monate im Hinblick auf das Entgelt bei zwischenzeitlicher Krankheit erfüllt wären. Gleiches ist auch bei Urlaub, einer Freistellung nach § 13 MTV, Freischichten etc. anzunehmen.

Anders sieht es aber bei Fällen des unbezahlten Urlaubs oder der Weiterbildung aus. Hier handelt es sich um eine Unterbrechung des Vertretungszeitraums im Sinne der §§ 9.3/9.4 ERA-TV.

Abgrenzung von Vertretung und Versetzung

Bei der Versetzung sind rechtlich drei voneinander unabhängigen Ebenen zu unterscheiden.

Individualrechtlich:

- Welche Befugnis hat der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen?

Betriebsverfassungsrechtlich:

- Wie ist der Betriebsrat bei einer Versetzung zu beteiligen? Vgl. § 95 Abs. 3 BetrVG

Vergütung:

- Wie verändert sich bei dem Wechsel der Tätigkeit die Vergütung? Dies ist im Tarifvertrag geregelt.

Versetzung und Vertretung sind voneinander zu unterscheiden. Die Vertretung ist, im Unterschied zur Versetzung, nicht auf Dauer angelegt. Entsprechend ist zu unterscheiden, ob der Beschäftigte nach § 9.1 ERA-TV sofort eine neue Entgeltgruppe zu der neuen Arbeitsaufgabe zugewiesen bekommt, oder ob es sich nur um eine Vertretung im Sinne des § 9.3 und § 9.4 ERA-TV handelt und der Grundentgeltanspruch unverändert bleibt.

Fazit

Die Anwendung der §§ 9.3/9.4 ERA-TV hängt von der betrieblichen Fallkonstellation ab. Dabei ist insbesondere Art und Umfang der Vertretung zu berücksichtigen.

Vielschichtig

Wörterbuch der Synonyme

‚vielschichtig‘

Heterogen, komplex, vielfältig

Im Sprachgebrauch auch ersetzbar durch „aus vielen Schichten bestehend“ oder „schwierig zu durchdringen“. Ein Sachverhalt ist schwierig zu beschreiben, da aus mehreren Ebenen bestehend.

Verwendung im TNB

08.02.01.15 Montierer/-in 3, EG 5:

Verschiedenartige Baugruppen, Erzeugnisse, Aggregate (z.B. Haushaltsgeräte, Elektrowerkzeuge, Getriebe, elektrische, pneumatische, hydraulische Steuergeräte) mit **vielschichtigen Montageinhalten** montieren.

Vielschichtige Montageinhalte in diesem TNB sind nicht gleichartige Arbeitsschritte und umfassen mehrere, unterschiedliche Prozessschritte und Abläufe. Somit bezieht sich die Vielschichtigkeit auf den Montageprozess selbst und wird mit verschiedenen Werkzeugen, Montagetechniken, unterschiedlichen Produktaufbauten, andersartigen Technologien usw. ausgeführt. Diese Inhalte müssen in der zu bewertenden Arbeitsaufgabe vorliegen.

Fazit

Vielschichtige Baugruppen, Erzeugnisse, Aggregate, Produkte oder Prozesse sind gekennzeichnet durch eine schwierige Durchdringung bzw. durch einen höheren Aufwand um das „Ganze“ zu verstehen.

Vorgaben/Anweisungen

‚Vorgabe‘

Etwas, was als Kennziffer, Maß, Richtlinie o. Ä. festgelegt ist

Quelle: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Vorgabe> (abgerufen am 30.08.2018)

‚anweisen‘

zuweisen, zuteilen, beauftragen, jemandem etwas befehlen

Quelle: <https://www.duden.de/rechtschreibung/anweisen#Bedeutung3> (abgerufen am 30.08.2018)

Eine Vorgabe ist eine Festlegung/Verfahrens- oder Vorgangsbeschreibung/Spezifikation/Norm oder andere formal vorgegebene Rahmenbedingung. Vorgaben können unterschiedlich detailliert sein und sind somit enger oder auch weiter gefasst. In der Regel engen Vorgaben den Handlungsspielraum ein.

Anweisungen können mündlich und/oder schriftlich erfolgen. Sie konkretisieren und detaillieren oft Vorgaben und erfolgen i.d.R. im Rahmen von Führungsprozessen, direkt an die Beschäftigten.

Arbeiten mit geringeren Anforderungen werden i.d.R. nach Vorgaben ausgeführt, z.B. nach Arbeitsplänen, Arbeitsbeschreibungen, Montageplänen, Prüfvorschriften, Tabellen, Verfahrensanweisungen, Wartungsplänen, Zeichnungen. Die weitere Konkretisierung erfolgt über Anweisungen (mündlich/schriftlich) zur Ausführung der Arbeitsaufgabe.

In höheren Niveaus deuten Begriffe wie z.B. Auswählen, Festlegen usw. auf Freiheitsgrade bei Teilaufgaben hin, zu deren Erledigung ggf. lediglich Rahmenvorgaben vorliegen.

Weisungsbefugnis – personell – fachlich – ausgeprägt fachlich

Juraforum

„Weisungsbefugnis - allgemein“

Die Weisungsbefugnis bezeichnet das Recht des Arbeitgebers, gegenüber seinem Arbeitnehmer Anweisungen hinsichtlich der Arbeitsleistung, Arbeitszeit und des Arbeitsortes zu erteilen. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und erfolgt auf Grundlage von § 106 Gewerbeordnung (GewO) und § 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten, sofern diese nach Billigkeit und Gleichbehandlung erfolgen.

<https://www.juraforum.de/lexikon/weisungsbefugnis#was-versteht-man-unter-weisungsbefugnis>
(abgerufen am 29.01.2024)

Die Differenzierung der Mitarbeiterführung in ‚ERA‘ erfolgt u.a. über die unterschiedlichen Ausprägungen der Weisungsbefugnis zugeordneter Beschäftigter:

- in personelle und gleichzeitig fachliche Weisungsbefugnis,
- der ausgeprägten fachlichen Weisungsbefugnis (ohne personelle Weisungsbefugnis).

Nur fachliche Weisungsbefugnis (nicht ausgeprägt) wird in ‚ERA‘ nicht im Merkmal Mitarbeiterführung berücksichtigt. Ggf. erfolgt die Bewertung der daraus resultierenden Anforderungen in anderen Bewertungskriterien.

„Personelle Weisungsbefugnis“

Personelle Weisungsbefugnis ist das Recht, personalpolitische Maßnahmen durchzuführen. Hierzu gehört die Festlegung von Arbeitsaufgaben, die Beurteilung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Leistungsbewertung, die Festlegung von Arbeitseinsätzen, die Genehmigung von Urlaubsanträgen oder Sanktionierung von Mitarbeiterverhalten, Entscheidungen in Bezug auf die Einstellung, Entlassung, Beförderung, und andere personalbezogene Angelegenheiten sowie die allgemeine Umsetzung der Personalpolitik. Diese Befugnis ermöglicht es die Personalressourcen eines Unternehmens oder einer Organisationseinheit effektiv zu verwalten und auf die Erfüllung der Unternehmensrichtlinien und –ziele hinzuwirken.

„Fachliche Weisungsbefugnis“

Die fachliche Weisungsbefugnis, ist ein funktionsgebundenes Weisungsrecht und betrifft die Art und Weise der Aufgabenerfüllung (alle Aufgaben) der einzelnen zugeordneten Beschäftigten. Im Einzelfall entscheidet der fachlich Vorgesetzte über die Modalitäten der Durchführung einer Aufgabe und gibt entsprechende Weisungen an die ihm fachlich unterstellten Beschäftigten. Diese Befugnis ermöglicht es diesem, aufgrund seines Wissens und Könnens (berufliche Qualifikation, betrieblicher Wissenszuwachs) Entscheidungen zu treffen, Anweisungen zu geben, die in einem Fachgebiet oder einer Fachdisziplin relevant sind, um auf die Erfüllung der Aufgaben und Ziele hinzuwirken.

Üblicherweise werden die Erkenntnisse aus der Wahrnehmung der fachlichen Weisungsbefugnis den personell führenden Personen zur Verfügung gestellt.

„Ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis“

Die ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis, ist ein objektgebundenes Weisungsrecht. Dieses bezieht sich i.d.R. auf anspruchsvolle Projekte und ist daher auf die Beschäftigten und deren Aufgaben, die im Rahmen eines solchen Projektes tätig sind, beschränkt. Die ausgeprägt fachliche Weisungsbefugnis erfolgt nur im Rahmen von Zielsetzungen, welche durch die Bewertungskriterien H (erweiterter Handlungsspielraum/nach Zielvorgaben/Aufgabengebiet) und K (Aufgabenkomplex/Gesamtzielsetzung) gesetzt sind. Bei solchen Aufgaben sind die Rahmenbedingungen nicht konstant und nicht überschaubar.

Die ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis ermöglicht es, Projektressourcen effektiv zu verwalten, Entscheidungen zu treffen und Anweisungen zu erteilen, die im Rahmen eines Projektes relevant sind, um auf die Erfüllung der Projektziele hinzuwirken.

Die Anwendung der „ausgeprägt fachlichen Weisungsbefugnis“ ist im Katalog der TNB nur bei 3 TNBs aufgezeigt (siehe folgende Grafik), welche durch hohe Schwierigkeitsgrade und hohe Bewertungen in den Merkmalen H und K gekennzeichnet sind.

Tarifliche Niveaubispiele		Spinne	Teilaufgabe "Führen von Mitarbeitern"	Bewertungsbegründung	
06.02.03.25	Projektleiter/-in Produktentwicklung Leiten von produktbezogenen Hard- und Softwareprojekten	Projektteam	Aufgaben im Rahmen der Zielsetzung und Aufgabenstellung festlegen und abstimmen. Mitarbeiter einsetzen und fachlich führen . Arbeitsergebnisse prüfen und besprechen. Die Mitarbeiter bei der Verbesserung der Arbeitsprozesse unterstützen.	Das Führen der Mitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen im Rahmen der Zielsetzung .	EG 16
07.01.01.20	Projektleiter/-in Leiten von Projekten im Vertrieb	-	Mitarbeiter unter Beachtung von Eignung und Qualifikation als Projektbeteiligte auswählen und fachlich führen .	Die fachliche Führung der Projektmitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen im Rahmen der Zielsetzungen .	EG 17
07.06.01.15	Engineeringprojektleiter/-in Leiten von Engineeringprojekten	-	Aufgaben im Rahmen der Zielsetzung und Aufgabenstellung festlegen und abstimmen. Mitarbeiter einsetzen. Arbeitsergebnisse prüfen und besprechen. Die Mitarbeiter bei der Verbesserung der Arbeitsprozesse unterstützen.	Das Führen der Mitarbeiter erfordert das Erteilen von Anweisungen im Rahmen der Zielsetzung .	EG 17

Üblicherweise werden die Erkenntnisse aus der Wahrnehmung der ausgeprägt fachlichen Weisungsbefugnis den personell führenden Personen zur Verfügung gestellt.

Fazit

Begriffe wie „disziplinarische Weisungsbefugnis“, „ausgeprägte Mitarbeiterführung“ und ähnliche sind vor dem Hintergrund der Definitionen des ERA-TV (siehe oben) für die Bewertung des Merkmals ‚Mitarbeiterführung‘ nicht geeignet.

Der Sonderfall der „ausgeprägten fachlichen Weisungsbefugnis“ ist beschränkt auf dauerhaft vorliegende anspruchsvolle Aufgaben im Projektumfeld.

Wertigkeitsprägend

‚Wertigkeit‘

Der Begriff "Wertigkeit" wird in verschiedenen Kontexten verwendet und hat daher unterschiedliche Bedeutungen.

In der Anwendung des ERA-TV bezieht sich Wertigkeit auf die Bedeutung oder Wichtigkeit einer Aufgabe oder Teilaufgabe. Zur Bewertung einer Aufgabe in den Merkmalen des Stufenwertzahlverfahrens ist die Wertigkeit die Grundlage der Einordnung zu den dort festgelegten Stufen (z.B. Schwierigkeit der Informationsaufnahme).

Wörterbuch der Synonyme

‚prägen‘

beeinflussen, bestimmen, den Stempel aufdrücken, eine Wirkung ausüben, Einfluss ausüben, einwirken, Form/Gestalt geben, formen, gestalten; (*geh.*): ein besonderes Gepräge geben/verleihen.

Quelle: Duden - Das Synonymwörterbuch, 6. Aufl. Mannheim 2014

Zur Arbeitsbewertung gem. ERA-TV werden die prägenden Teilaufgabe(n) bzw. Tätigkeit(en) bzw. Anforderungen, die maßgeblichen Einfluss auf die Wertigkeit der Arbeitsaufgabe haben – also wertigkeitsprägend sind – herangezogen.

Dabei folgt der ERA-TV folgendem Grundsatz: Die Bewertung der Arbeitsaufgabe erfolgt anhand einzelner Teilaufgaben/Verrichtungen, und zwar derjenigen, die für die Arbeitsaufgabe prägend sind.

„Wertigkeitsprägend vs. Wichtig“

Die Bedeutung des Begriffes „Wertigkeit“ ist hier vor dem Hintergrund des Bewertungssystems des ERA-TV dargestellt. D.h. nicht, dass wenn alle wertigen Teilaufgaben/Teiltätigkeiten berücksichtigt sind, diese auch die Inhalte enthalten, die aus Sicht eines Unternehmens oder der Beschäftigten wichtig/bedeutsam sind. So kann die Durchführung der Datensicherung durch einen Mitarbeiter eines Konstruktionsbüros im Rahmen seiner übertragenen Arbeitsaufgabe als Konstruktionstechniker nicht wertig sein, um im Rahmen der Bewertung berücksichtigt zu werden. Unstrittig ist die hohe Bedeutung derselben für das Unternehmen.

Vorgehen zur Feststellung der ‚Prägung einer Arbeitsaufgabe‘

1. Zur Einstufung einer Arbeitsaufgabe ergibt sich die Notwendigkeit, das jeweils Prägende einer Aufgabe zu bestimmen. Diese Aufgabe kann eine oder mehrere Teilaufgabe(n) / Verrichtung(en) enthalten. Worin die Eigenart, der Zweck einer Arbeitsaufgabe für den betrieblichen Ablauf besteht, wird durch den Arbeitgeber festgelegt. Der Inhalt der Arbeitsaufgabe richtet sich insbesondere nach

- den Festlegungen im Arbeitsvertrag und/ oder
- den Festlegungen in Arbeits- und Tätigkeitsbeschreibungen bzw. Organisationsplänen, die ausdrücklich oder stillschweigend zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemacht werden und/oder
- ggf. den für die jeweilige Branche, den jeweiligen Beruf, Betrieb und/oder Ort üblichen Umständen, Gegebenheiten und Gepflogenheiten und/oder
- den Anforderungen aus Arbeitsabläufen/Prozessen.

2. Bei Anwendung des Bewertungsverfahrens ist die Aufgabe zu analysieren und in zweckmäßige Teilaufgaben bzw. Verrichtungen zu gliedern und diese hinreichend genau zu beschreiben. Die Feststellung, welche Teilaufgabe(n)/Verrichtung(en) einer Aufgabe die prägende(n) für diesen Aufgabenbereich ist bzw. sind, wird beeinflusst von:

- der Anzahl verschiedenartiger Teilaufgaben/ Verrichtungen,
- der Häufigkeit der Durchführung einzelner Teilaufgaben/Verrichtungen (regelmäßig/gelegentlich),
- der zeitlichen Inanspruchnahme,
- der unterschiedlichen Höhe der Anforderungen der verschiedenen Teilaufgaben/Verrichtungen,
- der Beziehung der Teilaufgaben/Verrichtungen untereinander (verbunden/unverbunden).

„Wertigkeitsprägend“ im ERA-TV

Begriffe hierzu findet man im ERA-TV an folgenden Stellen:

§ 5.1.2 ERA-TV: Bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe sind alle Teilaufgaben zu berücksichtigen, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen.

Anlage 1 – Bewertungsmerkmal Wissen und Können: 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.

„Wertigkeitsprägend“ des ERA-TV in zwei Dimensionen

Zeitliche Prägung

Eine Teilaufgabe ist dann zeitlich prägend, wenn der zeitliche Umfang der zeitweisen Übertragung einer höherwertigen (Teil-)Aufgabe grundentgeltwirksam wird. Dies ist dann vorliegend, wenn diese während eines ununterbrochenen Zeitraumes von mehr als 6 Monaten ausgeführt werden. Ferner wird im Bewertungsmerkmal Kommunikation explizit auf das routinemäßige bzw. nicht routinemäßige Auftreten von Teilaufgaben Bezug genommen (gelegentlich schwierige Kommunikationssituationen sind anders zu bewerten als dauerhaft vorliegende).

Selten oder nur gelegentlich ausgeführte Teilaufgaben prägen die Wertigkeit nicht.

Demonstriert ist dies

z.B. im TNB 07.05.01.20 Versandleiter/-in, in dem „Aushandeln von Rahmenverträgen mit Speditionen“ trotz Interessenvertretung gegenüber anderen nicht mit der Stufe K5, sondern mit der Stufe K4 bewertet wurde. Grund dafür ist, dass solche Verhandlungen selten stattfinden, da die Verträge für einen langen Vertragszeitraum abgeschlossen werden. Die Verhandlungen gehören nicht zum „Tagesgeschäft“ (wie bei den TNBs, die mit K5 bewertet wurden, z.B. 02.01.01.25 Einkäufer/-in 2) und sind somit zeitlich nicht prägend.

Inhaltliche Prägung

Eine Teilaufgabe ist dann inhaltlich prägend, wenn ohne diese das Wesen einer Arbeitsaufgabe ein anderes wäre bzw. wenn die Teilaufgabe nicht wegfallen oder hinzukommen kann, ohne dass der Zweck der Arbeitsaufgabe damit verändert wird.

Demonstriert ist dies

z.B. im TNB 05.01.02.05 Sekretärin bei welcher die Teilaufgabe „Einlesen, Vervielfältigen und nach Anweisung Verteilen von technischen und kaufmännischen Unterlagen“ im Gegensatz zum TNB 05.01.01.05 Bürohilfe nicht erwähnt wird, da hier – obwohl zur arbeitsvertraglichen Pflicht gehörend

- nicht wertigkeitsprägend, weil in der Restaufgabe höherwertige Teilaufgaben zu erledigen sind. Deshalb ist die Teilaufgabe inhaltlich hier nicht prägend.

Ein und dieselbe Teilaufgabe kann also je nach der Gesamtwertigkeit einer Arbeitsaufgabe inhaltlich und/oder zeitlich prägend sein. Diese Prägung bezieht sich jedoch nur auf die Bewertungsmerkmale Denken, Handlungsspielraum, Kommunikation und Mitarbeiterführung.

Im Merkmal Wissen und Können gilt jedoch:

„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.“

Das bedeutet also:

- Eine inhaltliche Prägung ist im Merkmal Wissen und Können auch ohne zeitliche Prägung wertigkeitsprägend für die Arbeitsbewertung (siehe Definition Wissen und Können).
- In den Merkmalen Denken, Handlungsspielraum und Kommunikation muss eine Teilaufgabe oder Tätigkeit die Gesamtaufgabe inhaltlich und/oder zeitlich prägen, um bewertungsrelevant zu sein.
- Bezüglich der Prägung bei Merkmal F siehe: Mitarbeiterführung

Weitere Hinweise finden Sie im Handbuch „Erläuterungen Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV), Südwestmetall, März 2008“.

Fazit

Inhalte von Arbeitsaufgaben, also Teilaufgaben und Verrichtungen, sind nur dann bewertungsrelevant, wenn sie die Arbeitsaufgabe inhaltlich und/oder zeitlich prägen. Eine Ausnahme bildet das Merkmal Wissen und Können, bei welchem Teilaufgaben und Verrichtungen, die die Arbeitsaufgabe inhaltlich prägen, keine zeitliche Prägung aufweisen müssen, um bei der Bewertung berücksichtigt zu werden. Ebenso gilt dies für die fachliche und personelle Mitarbeiterführung zugeordneter Mitarbeiter.

Darüber hinaus können, aus Sicht des Unternehmens, nicht wertigkeitsprägende Verrichtungen/Teiltätigkeiten trotzdem wichtig und somit von Bedeutung sein.

Wissenschaftliches Arbeiten

Einordnung wissenschaftlicher Arbeiten im ERA-Arbeitsbewertungssystem

1. Bewerten von akademischen Aufgaben anhand von Ausbildungsabschlüssen

Üblicherweise werden Aufgaben, die akademische Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, in Arbeitsbewertungssystemen vergleichsweise höher bewertet als andere. Kennzeichnend für diese Art von Aufgaben waren viele Jahre die entsprechenden Studienabschlüsse, welche Eingang in Arbeitsbewertungssysteme gefunden haben, siehe ERA-TV Baden-Württemberg.

B durch Ausbildung ...	PUNKTE
B1 Abgeschlossene, i.d.R. zweijährige Berufsausbildung i.S. des BBiG.	10
B2 Abgeschlossene, i.d.R. drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i.S. des BBiG.	13
B3 Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, i.d.R. einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. Meister-Ausbildung IHK).	16
B4 Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, i.d.R. zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. staatlich geprüfter Techniker).	19
B5 Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.	24
B6 Abgeschlossenes Universitätsstudium.	29

Abbildung 51: Auszug aus dem Stufenwertzahlverfahren des ERA-TV Baden-Württemberg

Durch den Bologna-Prozess sind im gesamten Europäischen Hochschulraum die Studienabschlüsse „Bachelor“ und „Master“ eingeführt worden. Die dadurch entstandenen Fragestellungen zu deren Bewertung konnten im inhaltlichen Abgleich zu ehemaligen Studienabschlüssen (Fachhochschul- bzw. Universitätsstudium) geklärt werden.

Durch zunehmend geringere Kenntnisse über die Inhalte der ehemaligen Studienabschlüsse werden Vergleiche mit diesen erschwert, bzw. nicht mehr durchführbar. Die früher relevanten Differenzierungen verlieren sich in der Folge.

Parallel erfolgten Bestrebungen zur Harmonisierung der europäischen Bildungssysteme über den sogenannten Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), welcher im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) seinen Niederschlag gefunden hat. Siehe auch [„Deutscher/Europäischer Qualifikationsrahmen \(DQR\) und ERA-Einstufungen“](#). Nach Einteilung des DQR sind verschiedene Ausbildungen bzw. Studiengänge mit ihren Abschlüssen als **gleichwertig** anzusehen.

Dies umfasst z.B. Bachelorstudiengänge mit 6, 7 oder 8 Semestern Regelstudiendauer, bzw. korrespondierend Masterstudiengänge mit 4, 3 oder 2 Semestern.

Zwar sind dabei Bachelor und Master in unterschiedliche Qualifikationsstufen eingeordnet, allerdings wurden diesen auch andere Abschlüsse gleichgestellt:

Niveau	Qualifikationen
6	Hochschulgrade und Staatsexamina: Bachelor , Diplom (FH), Staatsexamen ² Fachkaufmann (Geprüfter) ¹ Fachwirt (Geprüfter) ¹ Meister (Geprüfter) ¹ Fachschule (Landesrechtlich geregelte Weiterbildungen): <ul style="list-style-type: none"> ○ Staatlich anerkannter Erzieher ○ Staatlich geprüfter Betriebswirt ○ Staatlich geprüfter Informatiker ○ Staatlich geprüfter Techniker ○ Staatlich geprüfter Wirtschaftsinformatiker Operativer Professional (IT) (Geprüfter) ¹ Beamte Studium: gehobener Dienst / Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt / dritte Qualifikationsebene / drittes Einstiegsamt ²
	Hochschulgrade und Staatsexamina: Master , Diplom (Univ.), Magister, Staatsexamen ² Strategischer Professional (IT) (Geprüfter) Berufspädagoge (Geprüfter) Technischer Betriebswirt (Geprüfter) Betriebswirt nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (Geprüfter) Beamte Studium: höherer Dienst / Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt / vierte Qualifikationsebene / viertes Einstiegsamt ³
8	Hochschulgrad: Promotion (Dr. und Ph.D.)
	¹ Weitere Qualifikationen der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden nach dem im „Gemeinsamen Beschluss“ beschriebenen Verfahren konsensual zugeordnet. ² Staatsprüfungen und damit Staatsexamina sind in der Regel Niveau 7 zugeordnet; Ausnahmen siehe "Liste der zugeordneten Qualifikationen" ⁴ .

Abbildung 52: DQR-Stufen 6, 7 und 8

Quelle: Wikipedia-Auszug aus DQR-Stufen 6, 7 und 8 (abgerufen am 04.01.2021)

² Quelle: https://www.dqr.de/media/content/2020_DQR_Liste_der_zugeordneten_Qualifikationen_01082020.pdf

³ Quelle: https://www.dqr.de/media/content/2020_DQR_Liste_der_zugeordneten_Qualifikationen_01082020.pdf

⁴ Quelle: https://www.dqr.de/media/content/Liste%20der%20zugeordneten%20Qualifikationen_01082017.pdf

Im Rahmen der Einstufungen des DQRs wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich hierbei nicht um eine tarif- oder besoldungsrechtliche Gleichstellung der Einstufung handelt. Auch von anderen Institutionen (z.B. VDI, IHK) wird die nicht vorliegende **Gleichartigkeit** der Ausbildungsabschlüsse innerhalb einer DQR-Stufe betont. Ebenso wird auch durch die Rechtsprechung ausgeführt (LG Bonn, Urteil vom 10.Mai 2017 – 1 O 294/16), dass aufgrund der unterschiedlichen Breite und Tiefe der Ausbildung und Tätigkeit eine Vergleichbarkeit zwischen Ingenieur und Techniker, also eine Gleichartigkeit, nicht gegeben ist - obwohl beide Berufsgruppen der DQR-Stufe 6 zugeordnet sind.

Trotzdem ist die Leitwirkung der offiziellen Gleichstellung der Abschlüsse (gleichwertig im Sinne des DQR) bezogen auf die Aufgaben und damit indirekt auch auf die Bewertung und Bezahlung derselben als kritisch anzusehen.

Mit dem Inkrafttreten der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes zum 1.1.2020 wurde diese „Gleichstellung“ auch durch offizielle nahezu identische Bezeichnungen weiter vorangetrieben:

„Zentrales Element der BBiG-Novelle ist die Einführung transparenter Fortbildungsstufen für die höherqualifizierende Berufsbildung. Abschlüsse können künftig die Bezeichnungen „Geprüfte/r Berufsspezialist/in“, „Bachelor Professional“ oder „Master Professional“ tragen. Die Gleichwertigkeit von beruflicher Fortbildung und Studium wird dadurch besser sichtbar gemacht.“

Quelle: <https://www.bmbf.de/de/die-novellierung-des-berufsbildungsgesetzes-bbig-10024.html> (abgerufen am 29.01.2021)

Weder aus den DQR-Stufen, noch aus der Bezeichnung der Ausbildungsstufen lassen sich hinreichend konkrete Hinweise auf die Bewältigung von Aufgaben ableiten, die akademische Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern.

2. Akademische Kompetenz – Was sind akademische Kenntnisse und Fähigkeiten?

Durch den Bologna-Prozess wurde als wesentliches Kriterium die Kompetenzorientierung eingeführt. Eine einheitliche Definition des Kompetenzbegriffes existiert nicht. Aus verschiedenen Quellen lässt sich jedoch ein Bild der sogenannten akademischen Kompetenz gewinnen:

2a. Auszug aus: "Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengänge", Beschluss der KMK vom 10.10.2003 i.d.F. vom 04.02.2010**Seite 5:**

3.1 In Bachelorstudiengängen werden wissenschaftliche Grundlagen, Methodenkompetenz und berufsfeldbezogene Qualifikationen entsprechend dem Profil der Hochschule und des Studiengangs vermittelt. Damit wird insgesamt eine breite wissenschaftliche Qualifizierung in Bachelorstudiengängen sichergestellt.

3.2 Masterstudiengänge dienen der fachlichen und wissenschaftlichen Spezialisierung und können nach den Profiltypen „anwendungsorientiert“ und „forschungsorientiert“ differenziert werden.

Quelle: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf (abgerufen am 29.01.2021)

2b. Auszüge aus: „Fachgutachten zur Kompetenzorientierung in Studium und Lehre“, August 2012**Seite 8:**

Die Forderung nach Kompetenzorientierung von Studium und Lehre berührt im Kern die Frage, worauf ein Hochschulstudium ausgerichtet ist bzw. welche konkreten Ziele damit verfolgt werden. In diesem Zusammenhang werden in der Regel folgende Aspekte angesprochen (vgl. z.B. HRG, 1999 oder WR, 2008):

Zunächst sollen Hochschulen ihre Absolventinnen und Absolventen befähigen, wissenschaftlich denken und arbeiten zu können. Sie sollen damit insbesondere auf Tätigkeiten vorbereiten, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden erfordern (vgl. HRG, 1999). Dies beinhaltet nicht, dass Studierende in erster Linie zu forschenden Wissenschaftlern auszubilden sind, sondern dass sie lernen sollen, mit dem in einem Studium vermittelten Wissen in besonderer Weise umzugehen; d.h. sich mit der Haltung eines Forschers bzw. Wissenschaftlers auseinanderzusetzen. Wissen anzueignen (z.B. die theoretischen oder empirischen Grundlagen der Erkenntnisse mit zu reflektieren), zu prüfen (z.B. hinsichtlich seiner Gültigkeit und Anwendungsgrenzen zu hinterfragen) und ggf. weiterzuentwickeln (vgl. WR, 2008).

Seite 22:

Im Zentrum einer akademischen Befähigung steht vielmehr die Anschlussfähigkeit der akademisch entwickelten und vermittelten Inhalte und Methoden für berufliche Kontexte. Es kann somit an Hochschulen nicht um die Vermittlung beruflicher Kompetenzen i. S. eingeübter Fertigkeiten und Kenntnisse gehen, da diese stark auf Habitualisierung und Erfahrungslernen im beruflichen Kontext

aufbauen (Franke, 2005). Im Studium wird somit nur ansatzweise Berufspraxis vermittelt, kaum Handlungsroutine gesammelt und zumeist wenig situativ geübt.

Seite 29:

Bei akademischen Kompetenzen sind insbesondere Befähigungen zur:

Anwendung wissenschaftlicher Konzepte auf komplexe Anforderungskontexte, wissenschaftlichen Analyse und Reflexion, Erschaffung und Gestaltung neuer bzw. innovativer Konzepte und Problemlösungen, anschlussfähigen Kommunikation von wissenschaftlichen Wissensbeständen, Konzepten und Methoden sowie Selbstregulation und Reflexion des eigenen problemlösungs- und erkenntnisgeleiteten Handelns zu erwerben.

Quelle:

https://scholar.google.de/scholar?q=Fachgutachten+zur+Kompetenzorientierung+in+Studium+und+Lehre+%E2%80%93+August+2012&hl=de&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart (abgerufen am 29.01.2021)

2c. Auszüge aus: „Analyse akademischer Kompetenzziele“ – Bericht_Fak_IV_final- TU Berlin

Quelle: https://www.tu-berlin.de/fileadmin/fg14/QS2/Berichte/Bericht_Fak_IV_final.pdf (abgerufen am 29.01.2021)

Die „Academic Competences Quality Assurance“ oder kurz ACQA-Methode wurde an der TU Eindhoven (NL) entwickelt, sie ist disziplinübergreifend anwendbar und gleichermaßen auf die Besonderheiten ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge zugeschnitten. Die Methode ermittelt anhand von sieben Kompetenzfeldern das akademische Kompetenzprofil eines Studiengangs.

Diese sieben Kompetenzfelder sind nachstehend für Hochschulabsolventinnen und –absolventen definiert:

1. Sie sind vertraut mit einer oder mehreren wissenschaftlichen Disziplinen.

Sie verfügen über ein breites und integriertes Wissen in ihrer Disziplin und verstehen die wissenschaftlichen Grundlagen ihres Lerngebietes. Sie sind in der Lage, mit fachwissenschaftlichen Wissensbeständen umzugehen.

2. Sie werden zur Forschung befähigt.

Sie werden befähigt, durch die Erforschung von Sachverhalten neue Erkenntnisse zu gewinnen. Ihr disziplinäres Wissen und Verständnis befähigt sie, forschend eigenständige Ideen zu entwickeln. Dabei bedeutet Forschung: die Gewinnung neuer Erkenntnisse und neuer Einsichten auf eine zielgerichtete und methodisch begründete Art und Weise.

3. Sie werden zur Lösung von Entwicklungsaufgaben (Design) befähigt.

Viele Hochschulabsolventen werden nicht nur forschen, sie werden auch oder vor allem Neues entwickeln. Entwicklung ist eine synthetisierende Tätigkeit, die auf die Realisierung neuer oder

modifizierter Produkte und Systeme zielt. Dabei sollen Werte geschaffen werden, die bestimmte Anforderungen und Wünsche (z.B. Mobilität, Gesundheit) berücksichtigen.

4. Sie verfügen über eine wissenschaftlich-systematische Arbeits- und Herangehensweise.

Diese ist charakterisiert durch den Gebrauch von Theorien, Modellen und systematischen Wissensbeständen. Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben eine kritische Haltung und verstehen das Wesen von Wissenschaft und Technik.

5. Sie verfügen über grundlegende intellektuelle Fähigkeiten.

Sie können logisch denken und ihre Position argumentativ vertreten, sie können reflektieren und sich ein Urteil bilden. Diese Fähigkeiten werden gelernt und verbessert im Kontext einer Wissenschaftsdisziplin, sind aber anschließend generell verwendbar.

6. Sie sind kompetent in Kooperation und Kommunikation.

Hochschulabsolventinnen und -absolventen können mit anderen und für andere arbeiten. Dies erfordert nicht nur eine angemessene Interaktion, Verantwortungsbewusstsein und Führungsverhalten, sondern auch gute Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen sowie Fachfremden. Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind außerdem in der Lage, an einer wissenschaftlichen oder öffentlichen Debatte teilzunehmen.

7. Sie berücksichtigen den gesamtgesellschaftlichen Kontext.

Wissenschaft und Technik existieren nicht isoliert, sondern befinden sich immer in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext. Überzeugungen und Methoden haben ihren Ursprung; Entscheidungen haben soziale Konsequenzen. Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind sich dessen bewusst; sie sind in der Lage, diese Einsichten in ihrer wissenschaftlichen Arbeit zu berücksichtigen.

Aus den vorgenannten Auszügen (2a – 2c) ist die wissenschaftliche Kompetenz das wesentliche verbindende Kennzeichen der akademischen Abschlüsse.

Bezogen auf die Durchführung und Bewertung von Arbeitsaufgaben, ist ein Studium nur dann bewertungsrelevant, wenn „wissenschaftliches“ Arbeiten erforderlich ist.

3. Differenzierung der akademischen Abschlüsse

Anhand der wissenschaftlichen Kompetenz lassen sich die Abschlüsse weiter differenzieren.

3a. Bachelor-/Master–Abschlüsse – kennzeichnend für wissenschaftliches Arbeiten

In Anlehnung an das Kompetenzmodell mit Abgrenzung Bachelor/Master der Friedrich-Alexander Universität Nürnberg-Erlangen 2015, lassen sich aus den dort aufgeführten Kompetenzfeldern folgende Differenzierungen ableiten - angepasste Auszüge:

Bachelor	Master
Können wissenschaftliche Grundlagen (einschließlich partieller Vertiefungen) erläutern und anwenden	Können wissenschaftliche Grundlagen sowie <u>spezialisiertes und vertieftes</u> Fachwissen erläutern und anwenden
	Können eigenständige Ideen und Konzepte zur Lösung wissenschaftlicher und beruflicher Probleme entwickeln
	Können in vertiefter und kritischer Weise Theorien, Terminologien, Besonderheiten, Grenzen und Lehrmeinungen des Faches erläutern, anwenden und reflektieren
	Können weitgehend selbstgesteuert forschungs- oder anwendungsorientierte Projekte auf der Basis breiter und spezialisierter Forschungsmethodik des Faches durchführen.
Können Grundlagen der Forschungsmethodik anwenden, z.B. - relevante Informationen, insbesondere im eigenen Fach sammeln - Daten und Informationen interpretieren und bewerten - wissenschaftliche Texte interpretieren.	Können weitgehend selbstgesteuert forschungs- oder anwendungsorientierte Projekte auf der Basis breiter und spezialisierter Forschungsmethodik des Faches durchführen.
Können Arbeitsschritte bei der Lösung von Problemen im eigenen Fach und beruflichen Kontext zielgerichtet planen und durchführen.	Können Arbeitsschritte bei der Lösung von Problemen auch in neuen und unvertrauten sowie fachübergreifenden Kontexten zielgerichtet planen und durchführen.

Abbildung 53: Gegenüberstellung der wissenschaftlichen Kompetenz von Bachelor und Master

Quelle: https://www.nat.fau.de/files/2014/07/Leitfaden_FBZHL_6_2015_Pr%C3%BCfen1.pdf (abgerufen am 29.01.2021)

Aufgaben, die einen Masterabschluss erfordern, sind gekennzeichnet durch fachliche Spezialisierung und vertieftes Fachwissen (siehe auch 2a.), welches üblicherweise zur Durchführung von forschungsnahen Aufgaben benötigt wird.

3b. Promotion – kennzeichnend für forschungsbezogenes Arbeiten

Die Weiterführung der Hochschulausbildung (Master) mündet in der sogenannten Promotion.

Mit der sogenannten Promotion erwerben Doktoranden die Befähigung zum vertieften wissenschaftlichen Arbeiten und sind dadurch berechtigt, eigenständige Forschung zu betreiben. Bei der Promotion handelt es sich um Inhalte, die von den jeweiligen Hochschulen im Rahmen der Promotionsordnung vorgegeben sind.

Durch die ausschließlich wissenschaftliche Ausrichtung unterscheidet sich die Promotion grundlegend von studienbegleitenden oder das Studium abschließenden Hochschul- und Staatsprüfungen, die berufsbefähigenden Charakter haben und auf eine wissenschaftlich orientierte berufliche Tätigkeit abzielen. Dies wird auch dadurch deutlich, dass die Anfertigung einer Dissertation – und damit einer eigenständigen Forschungsleistung – wesentlich zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt der jeweiligen Fachdisziplin beiträgt. So werden Forschungsvorhaben mit wissenschaftlicher Integrität konzipiert und durchgeführt. Typisch für forschungsbezogenes Arbeiten und deren Absolventen ist u.a.:

- Verfügen über umfassendes, spezialisiertes und systematisches Wissen in einer Fachdisziplin
- Identifizieren wissenschaftliche Fragestellungen
- Entwickeln Fertigkeiten zur Identifizierung und Lösung neuartiger Problemstellungen
- Entwickeln und synthetisieren neue, komplexe Ideen im Rahmen einer kritischen Analyse
- Entwickeln Forschungsmethoden weiter
- Konzipieren, steuern, beurteilen von auch tätigkeitsfeldübergreifenden Prozessen

Forschungsbezogenes Arbeiten ist nur dann bewertungsrelevant, wenn entsprechendes Arbeiten im Rahmen der übertragenen Arbeitsaufgabe gegeben ist.

4. ERA-bezogene Betrachtung der akademischen Ausbildung

Soweit die Anwendung wissenschaftlicher (akademischer) Kompetenzen durch eine Arbeitsaufgabe gefordert ist, kann davon ausgegangen werden, dass dies auf Basis einer Hochschulausbildung bewertungsrelevant abgedeckt ist. Dabei sind die individuellen Abschlüsse sowie die Abschlussarten (Bachelor / Master / ...) grundsätzlich nicht relevant.



Beispiele

- Anwenden wissenschaftlicher Konzepte
- Mit wissenschaftlichen Methoden analysieren
- Kontext zu anderen Methoden (auch fachübergreifend) herstellen – übergreifende Konzepte erarbeiten
- In wissenschaftlicher Form synthetisieren und bewerten
- Mit der Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse neue oder modifizierte Produkte und Systeme realisieren
- u.a.

Typische Tätigkeiten (i.d.R. unstrittig mit wissenschaftlicher Basis) aus ERA-TNBs abgeleitet:

- Aufbau eines Qualitätssicherungssystems
- Konzeption eines Controllingssystems
- Gestaltung der Softwarearchitektur
- Mathematische Lösungsmodelle für komplizierte Fragestellungen
- Festlegung der Prüfphilosophie oder neuen (innovativen) Prüfverfahren
- Gestaltung eines Entgeltsystems
- Koordination von umfangreichen Engineering Projekten (Planen, Steuern und Betreuen)
- u.a.

In der Regel ist in diesen Fällen eine Bewertung mit B5 zutreffend.

Nur durch die Anforderungen, grundlegende und bisher nicht verfügbare Erkenntnisse zu erarbeiten oder durch die Bewältigung **schwierigster** Herausforderungen als regelmäßiger Bestandteil der Arbeitsaufgabe kann ein forschungsnahes Arbeiten und damit eine Bewertung mit B6 angesetzt werden.

Typische Tätigkeiten (i.d.R. unstrittig mit wissenschaftlicher und forschungsbezogener Basis) aus ERA-Niveaus abgeleitet:

- Entwicklung von neuen Fertigungsverfahren
- Ganzheitliche Betreuung von neuen Bauteilen, Zusammenbauten und Systemen mit einer Vielzahl von Funktionen, Schnittstellen und Verknüpfungen. Neue Technologien auf Anwendbarkeit prüfen und einsetzen
- u.a.

In der Regel ist in diesen Fällen eine Bewertung mit B6 zutreffend.

Ist für die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe eine höherwertige Zusatzausbildung – hier Promotion – erforderlich, ist dies in dieser Stufe nicht mehr wertigkeitssteigernd, da die Tarifvertragsparteien eine höhere Einstufung im Bewertungssystem nicht vereinbart haben.

Weitere Hinweise zur Bewertung von Aufgaben mit akademischen Inhalten.

Siehe auch [„Ingenieur-/Betriebswirtniveau“](#).

5. Exkurs Techniker versus Akademiker

Der „Staatlich geprüfte Techniker“ ist ein berufsqualifizierender Abschluss. Um diesen zu erlangen, muss auf Basis einer Berufsausbildung, eine Aufstiegsfortbildung an einer Fachschule absolviert werden. Erworben wird theoretisches und praktisches Wissen in einem Fachbereich der Technik.

Es ergibt sich aus den vorstehenden Definitionen von selbst, dass es beim Techniker demzufolge **nicht** um die "Wissenschaftlichkeit", sondern um Anwendungs- und Umsetzungsorientierung von bestehendem beruflichem Wissen geht.

Hierzu hat der VDI (VDI Verein Deutscher Ingenieure e.V.) 2012 ein gleichlautendes Positionspapier veröffentlicht – Auszug:

Die akademischen Abschlüsse wurden im Deutschen Qualifikationsrahmen den Niveaus 6 (Bachelor), 7 (Master) und 8 (Promotion) zugeordnet. Bei den beruflichen Fortbildungsabschlüssen wurden Meister und Techniker dem Niveau 6 zugeordnet.

Allerdings unterscheiden sich die Kompetenzen eines Bachelor-Absolventen von denen eines Meisters oder eines Technikers erheblich. Folglich darf die Einstufung von Bachelor sowie Meister und Techniker auf dem gleichen Kompetenzniveau keinesfalls so missverstanden werden, dass Bachelor-Absolventen und Meister bzw. Techniker die gleichen Tätigkeiten ausführen könnten. Ein Meister oder ein Techniker ist ohne entsprechendes Studium nicht qualifiziert, Ingenieurtätigkeiten auszuüben und ein Bachelor-Absolvent ist in der Regel nicht qualifiziert, die Tätigkeiten eines Meisters bzw. eines Technikers auszuführen.

Die Einstufung der Meister und Techniker im Deutschen Qualifikationsrahmen auf dem gleichen Kompetenzniveau wie Bachelor berechtigt Meister und Techniker auch nicht zum Führen der Berufsbezeichnung „Ingenieur“. Diese Berufsbezeichnung ist entsprechend den Ingenieurgesetzen Deutschland ausschließlich den Absolventen eines mindestens dreijährigen technischen Studiums vorbehalten.“ (Auszug Positionspapier, 2012, VDI).

Quelle: https://www.vdi.de/fileadmin/pages/vdi_de/redakteure/netzwerke_aktivitaeten/dateien/Positionspapier-Technische-Allgemeinbildung.pdf (abgerufen am 29.01.2021)

Aufgaben, die ein Wissen und Können erfordern, wie es typischerweise durch einen Abschluss als Staatlich geprüfter Techniker erworben wird, sind durch Anwendungs- und Umsetzungsorientierung gekennzeichnet.

Eine diesbezügliche Einstufung erfolgt entsprechend den Festlegungen des ERA-TV, i.d.R. in der Stufe B4.

Fazit

Wissenschaftliches Arbeiten findet im Rahmen der Gleichwertigkeit von Ausbildungen (DQR) nur bedingt Berücksichtigung, ist aber für die Arbeitsbewertung von entscheidender Bedeutung. Nur wenn dieses in inhaltlich ausgeprägter Form vorliegt, ist eine Bewertung mit B5 oder B6 möglich.

Zeichnung lesen

Wird im betrieblichen Kontext von ‚Zeichnung lesen‘ gesprochen, sind üblicherweise technische Zeichnungen gemeint. Technische Zeichnungen beinhalten die maßstabgerechte Darstellung eines technischen Gegenstandes. Die Zeichnungsformate sind festgelegt, ebenso ist die gesamte Art der Darstellung genormt. Im Allgemeinen wird der Gegenstand in verschiedenen Sichten dargestellt. Bei schwierigeren Teilen werden Schnittzeichnungen angefertigt. Die Zeichnung enthält alle Maße und Angaben (Werkstoff, Wärmebehandlung, Oberflächengüte, Toleranzen u. ä.), die zur Herstellung des Werkstücks nötig sind.

‚Zeichnung lesen‘ im Rahmen der ERA-Arbeitsbewertung

Sind im Rahmen der Arbeitsausführung Zeichnungen zu lesen, stellt sich häufig die Frage, ob hierzu eine Berufsausbildung vorausgesetzt werden muss. Das Lesen einer Zeichnung an sich setzt jedoch noch keinen Maßstab an die notwendige Qualifikation. Vielmehr sind die unterschiedlichen Anforderungen an das Lesen von Zeichnungen je nach Art der Arbeitsaufgabe zu berücksichtigen. So können Zeichnungen eine Bandbreite von einfachen Montageanleitungen bis hin zur Darstellung komplizierter Teile mit umfangreicher Vermaßung beinhalten. Gleiches gilt für Schaltpläne, in denen von einfachen Steckverbindungen bis hin zu Funktionsplänen integrierter Schaltkreise (ICs) unterschiedlichste Umfänge dargestellt werden können.

Weiter ist es für das Anforderungsniveau entscheidend, was aus den jeweiligen Zeichnungen abzulesen ist. Auch aus komplizierten Zeichnungen können ggf. Informationen auf einfache Art abgelesen werden.

Beim Lesen von Zeichnungen (und der dazu gehörigen Verarbeitung der Informationen) ist zwischen der Schwierigkeit der Datenaufnahme und -verarbeitung zu unterscheiden. So kann die Verarbeitung einfach zu lesender Zeichnungen hohe Anforderungen an das Wissen und Können stellen (z.B. schwierige Bearbeitung). Andererseits können auch aus umfangreichen Zeichnungen definierte Inhalte einfach erkannt werden.

Für die Bewertung sind die Anforderungen aus den Arbeitsaufgaben zunächst daran zu messen und zu vergleichen.

Alltagskompetenz: hierbei ist das Lesen einfacher Zeichnungen (z.B. Montageanweisungen) mit dem Ausgangsniveau der ERA-Arbeitsbewertung abgegolten

- Einzelteile eines Spielzeugs aus einem ‚Überraschungsei‘ oder bei technischem Spielzeug nach einem ‚Montageplan‘ zusammenbauen.
- Haushaltsgeräte oder Möbel nach Gebrauchsanweisungen, Montageplänen etc. zusammen- bzw. aufbauen.
- Nach Bedienungsanleitungen Autos oder andere technische Geräte in Betrieb nehmen.

Bezugspunkt (Ausgangsniveau) der Bewertung von Wissen und Können ist das durch eine Hauptschulausbildung mindestens vermittelte Wissen, welches üblicherweise bei durchschnittlich geeigneten Mitarbeitern vorausgesetzt werden kann (Tariftext Anlage 1, ERA-TV).

Das Ausgangsniveau der ERA-Arbeitsbewertung, konkretisiert über den jeweils aktuellen Bildungsplan der Hauptschule, siehe Leitfaden zur ‚Bedeutung der Hauptschulausbildung für die Arbeitsbewertung gemäß ERA-TV‘:

- Seite 29: *Die Schülerinnen und Schüler können technische Zeichnungen als Planungsmittel nutzen (Skizze, Fertigungszeichnung, Dreitafelprojektion und eine Parallelprojektion).*
- Seite 29: *Die Schülerinnen und Schüler können einfache, normierte technische Zeichnungen als Planungsmittel erstellen (Skizze, Fertigungszeichnung, Dreitafelprojektion)*
- Seite 29: *Die Schülerinnen und Schüler können technische Zeichnungen computerunterstützt erstellen (CAD).*

Sind darüber hinaus zur Durchführung der Arbeitsaufgabe weitere Kenntnisse im Bereich Zeichnung lesen notwendig, können diese über Anlernen (z.B. Unterweisungen, Schulungstage) erworben werden.

Sind vertiefte Kenntnisse (z.B. zur Interpretation von Zusammenhängen und Ableitung von weiteren Schritten) notwendig, werden diese üblicherweise im Rahmen von beruflichen Ausbildungen erworben.

Ein Beispiel, welche Kenntnisse in einem 2tägigen Seminar vermittelt werden, zeigt folgende Darstellung.

Technische Zeichnungen lesen und verstehen

Technisches Grundwissen für Nichttechniker:innen - Ideal zum Einstieg oder als Fresh-up

Wer als Nichttechniker:in, etwa als Kauffrau oder Kaufmann, ein kompetenter und akzeptierter Ansprechpartner für die Technik sein und auf Augenhöhe mitdiskutieren will, muss über Kenntnisse im Lesen Technischer Zeichnungen verfügen. Denn die Zeichnung ist wichtiger Informationsträger und das zentrale Mittel der technischen Kommunikation innerhalb des eigenen Unternehmens und entlang der Wertschöpfungskette.

Einkäufer:innen wirken mit bei Entscheidungen über die Beschaffung von technischen Produkten, die Verwendung von Werkstoffen und den Einsatz alternativer Bearbeitungsverfahren. Sie diskutieren mit Lieferanten über Teile, Baugruppen und ihre Kostenstrukturen. Aber auch Mitarbeiter:innen in Verkauf, Innendienst und Service müssen die Sprache der Technik sprechen, wenn sie ihre Kunden im Verkaufsgespräch fachlich beraten.

Dieses interaktive Seminar bietet eine praxisorientierte Einführung in das Lesen und Verstehen Technischer Zeichnungen.

Abbildung 54: Technische Zeichnungen lesen TAW - Technische Akademie Wuppertal e. V.

Quelle: <https://www.taw.de/einkauf/technische-zeichnungen-lesen-und-verstehen> (abgerufen am 07.09.2023).

In diesem Seminar werden folgende Inhalte vermittelt:

Aufgabe und Funktion der Technischen Zeichnung

- Technische Zeichnungen als Informationsträger für Fertigung, Montage und Einkauf
- Arten Technischer Zeichnungen: Skizzen, Fertigungszeichnungen, Gesamtzeichnungen, Perspektivische Darstellung, Anordnungspläne
- Zeichnungsnormen: Maßstäbe, Zeichnungsformate, Linienarten, Linienbreiten
- Schriftfelder und Stücklisten als Informationsträger

Darstellung von Werkstücken

- Darstellungstechniken und Projektionsmethoden
- Ansichten und Ansichtsarten
- Schnittdarstellungen wie Vollschnitt, Halbschnitt, Teilschnitt und Schnittverlauf
- Darstellung von Innen- und Außengewinde

Normgerechte Bemaßung von Werkstücken

- Bezugssysteme, Regeln und Besonderheiten der Maßeintragung
- Bemaßung von Gewinden, nutzbare Gewindelänge
- Funktions-, fertigungs- und prüfbezogene Bemaßung

Angaben und Symbole in Technischen Zeichnungen

- Angaben zur Oberfläche: Gestaltabweichungen wie Formabweichung, Welligkeit, Rauheiten, Kenngrößen zur Oberflächenbeschaffenheit, Angaben zur Wärmebehandlung und Beschichtung
- Angaben zu Löt- und Schweißverbindungen: Grundsymbole, Bezugszeichen, Kennzahlen, Bemaßung von Schweiß- und Löt Nähten
- Toleranzen und Passungen: Allgmeintoleranzen, Grenzabmaße, Toleranzfelder und Toleranzklassen, Toleranzen für metrische ISO-Gewinde
- Tolerierungsgrundsätze: Hüllprinzip, Unabhängigkeitsprinzip, Eintragung von Form- und Lagetoleranzen

Fazit

Allein von dem Begriff ‚Zeichnung lesen‘ kann keine Bewertung abgeleitet werden. Die Wertigkeit ergibt sich erst im Kontext der gesamten Arbeitsaufgabe und den tariflichen Regeln.

Zugangsvoraussetzungen zu Tätigkeiten vs. ERA

Zugangsvoraussetzungen zu Tätigkeiten werden formal durch Normen (z.B. VDE 1000) oder rechtliche Regelungen (z.B. Ausbildungsbeauftragung gemäß § 28 BBiG) oder ähnliche Festlegungen (z.B. von Hochschulen zur Betreuung von DHBW-Studenten) definiert. Diese formalen Voraussetzungen haben auf die Durchführung der übertragenen Aufgabe keinen Einfluss, sondern sollen die Eignung zur Durchführung derselben sicherstellen. Mit ERA werden die Anforderungen aus der Aufgabe und nicht formale Voraussetzungen bewertet. Es wird immer von entsprechender Eignung ausgegangen (siehe [Ausbildungsbeauftragung](#)).

Fazit

Formale Zugangsvoraussetzungen zur Durchführung einer Tätigkeit sind nicht bewertungsrelevant.

Zusammengesetzte Aufgabenbeschreibungen

Bei der Erstellung von Niveaubeschreibungen für betriebliche Arbeitsaufgaben wird häufig auf Teilaufgaben und Verrichtungen tariflicher Niveaubispiele zurückgegriffen. Dabei werden für eine betriebliche Aufgabe oft verschiedene TNBs verwendet.

Dieses Vorgehen wurde in mehreren tariflichen Niveaubspielen demonstriert (z.B. das tarifliche Niveaubispiel 01.06.01.05 Kauffrau/-mann 1, das aus Teilaufgaben der TNBs 01.04.01.10 Sachbearbeiter/-in Betriebsbuchhaltung und 03.04.01.10 Entgeltabrechner/-in besteht).

Dabei ist Folgendes zu beachten.

1. *Beschreibung*

Die Erstellung von Niveaubeschreibungen für betriebliche Aufgaben erfolgt entsprechend der Systematik der tariflichen Niveaubispiele durch den Arbeitgeber. Es empfiehlt sich, Textbausteine aus einem oder mehreren Tarifbeispielen zu verwenden. Dadurch werden neue, unbestimmte Begriffe vermieden.



Beispiel

Das Niveaubispiel 08.01.01.15 Maschinenbediener/-in 1 verwendet den Begriff ‚weniger komplexe Teilegeometrie‘. Würde der Arbeitgeber stattdessen den Begriff ‚unkomplizierte Teile‘ verwenden, wäre nicht von vornherein klar, ob dies inhaltlich das gleiche ist.

2. *Bewertung*

Ob die einzelnen bzw. übernommenen Teilaufgaben oder Verrichtungen bewertungsrelevant sind und welche Wertigkeit sie in der jeweiligen Kombination haben, ist mit dem Stufenwertzahlverfahren zu ermitteln und mit den tariflichen Niveaubspielen zu vergleichen. Die ‚ganzheitliche‘ Betrachtung der Arbeitsaufgabe wirkt sich bei der Bewertung der zusammengesetzten Aufgabenbeschreibung in folgender Weise aus.

In Bezug auf die Bewertung von Wissen und Können ist zu prüfen, ob die verschiedenen Teilaufgaben unterschiedliche Anforderungen an das Wissen und Können stellen. Die Breite und Tiefe des erforderlichen Wissens und Könnens sind zudem zu berücksichtigen. Dabei dürfen die einzelnen Anlern- bzw. Ausbildungs- und Erfahrungszeiten nicht einfach addiert werden. Es ist zu prüfen, inwieweit das für die einzelnen Teilaufgaben benötigte Wissen und Können übereinstimmt oder voneinander abweicht.

Dies ist im TNB 01.06.01.05 Kaufmann/-frau 1 demonstriert. Wie oben beschrieben, ist dieses TNB aus den Niveaubeiispielen 01.04.01.10 Sachbearbeiter/-in Betriebsbuchhaltung und 03.04.01.10 Entgeltabrechner/-in zusammengesetzt. Beide TNBs sind im Merkmal Ausbildung mit B2 bewertet. Ebenso ist das TNB Kaufmann/-frau 1 mit B2 bewertet. Die Ausbildung auf dem Niveau B2 befähigt zur Durchführung jeder dieser drei Aufgaben.

Auch die Bewertung im Merkmal Erfahrung ändert sich nicht, obwohl die Anforderungen für die Betriebsbuchhaltung ‚hinzukommen‘. Hier ist die ‚Spannweite‘ der Stufe 3 von Bedeutung, die auch die hinzukommende Anforderung an die Erfahrung abdeckt.

In anderen Fällen kann die Bewertung des Wissens und Könnens aber auch über den Bewertungen der einzelnen Arbeitsaufgaben liegen, aus denen die Teilaufgaben entnommen wurden.

Siehe auch [‚Berufsausbildung \(mehrere\)‘](#).

In den Merkmalen ‚*Denken*‘, ‚*Handlungsspielraum*‘, ‚*Kommunikation*‘ und ‚*Mitarbeiterführung*‘ liegt die Bewertung der Gesamtaufgabe hingegen stets auf oder unter der höchsten Bewertung der Arbeitsaufgaben, aus denen die Teilaufgaben entnommen wurden. So erhöht sich das Niveau der Anforderungen an das Denken nicht, wenn zwei Arbeitsaufgaben mit Anforderungen auf dem Niveau D3 ‚addiert‘ werden. Die ‚Hinzunahme‘ von Teilaufgaben, aus niedriger bewerteten Arbeitsaufgaben erhöht das Bewertungsniveau nicht. Inwieweit die übernommenen Teilaufgaben aus den Aufgaben mit der höchsten Bewertung für das Anforderungsniveau der Gesamtaufgabe noch wertigkeitsprägend sind, ist zu prüfen.

3. *Bewertungsbegründung*

Die wertigkeitsprägenden Elemente der Bewertung müssen sich auch bei zusammengesetzten Aufgaben in der Bewertungsbegründung der jeweiligen Merkmalstufe wiederfinden. Die dazu gehörige Begründung kann neu formuliert werden (i. S. v. § 6.4.1 ERA-TV) oder auch Bezug auf das jeweilige TNB (i. S. v. § 6.4.2 ERA-TV) nehmen. Im ersten Fall können Formulierungen aus der Bewertungsbegründung der TNBs übernommen werden. Im zweiten Fall reicht es aus, die abweichende Bewertung im jeweiligen Merkmal zu begründen.

Fazit

Können für die Bewertung von Arbeitsaufgaben tarifliche Niveaubeschreibungen nicht oder nur begrenzt herangezogen werden, so dass neue Beschreibungen erstellt werden müssen, empfiehlt es sich, auf Teilaufgaben und Verrichtungen tariflicher Niveaubeiispiele zurückzugreifen. Dabei können die Inhalte unterschiedlicher TNBs auch miteinander kombiniert werden.

Dies stellt sicher, dass die Formulierungen in den Kontext der TNBs passen und sich so Bewertungen ableiten lassen. Dabei können die Merkmalstufen nicht einfach ‚addiert‘ werden. Jede Merkmalstufe ist einzeln zu bewerten, wobei die verwendeten TNBs einen verbindlichen Rahmen bieten.

Zusatzbeispiele

Der Katalog tariflicher Niveaubispiele enthält 122 Aufgaben. Darüber hinaus wurden und werden von Südwestmetall zusätzliche Niveaubispiele erstellt. Diese unterstützen bei der betrieblichen Einstufung von Arbeitsaufgaben und decken den Bedarf an zusätzlichen Niveaubeschreibungen. Außerdem werden Arbeitsaufgaben, die auf neuen Berufsausbildungen/Berufsbildern gemäß BBiG basieren, beschrieben und bewertet.

Die Zusatzbeispiele entsprechen den tariflichen Vereinbarungen der tarifkonformen Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben (Anlage 1 ERA-TV). Die Zusatzbeispiele sind in der Regel von TNBs abgeleitet. Sie enthalten Hinweise auf deren Ursprung und ihre Herleitung sowie Erläuterungen (z.B. Wertigkeitsvergleiche oder Bezüge zu Berufsausbildungen).

Diese Beispiele sind keine verbindlichen Tarifbeispiele. Bei der betrieblichen Verwendung werden diese in betriebliche Niveaubeschreibungen und Bewertungen überführt.

Anhang: Glossar zum ERA-TV von IGM und SWM

Das gemeinsame Glossar zum ERA-TV mit abgestimmten Erläuterungen von Südwestmetall und der IG Metall aus 2005 findet sich in einem eigenen Dokument „Glossar IGM_SWM ERA-TV...“ im elektronischen ERA-Ordner.

Sollten Sie auf dieses Dokument nicht zugreifen können, bitten wir um Ihre Kontaktaufnahme unter Friess@suedwestmetall.de. Gerne senden wir Ihnen das Glossar zu.

KONTAKT

Südwestmetall

Abt. Arbeitspolitik

Türkenstraße 2

70191 Stuttgart

Tel. 0711 7682-213

Fax 0711 7682-199

E-Mail: Friess@suedwestmetall.de

Internet: www.suedwestmetall.de