

ERA-Tarifvertrag: Übersicht – Merkmalstufen



Das Werkzeug für faire Bezahlung



Bezirk Baden-Württemberg

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

Denken	Punkte
D1 Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen beinhalten. ▷	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

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

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

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

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

ERA-Tarifvertrag: Übersicht – Beschreibung der Merkmale

Wissen und Können

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

Anlernen

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

Ausbildung

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

Erfahrung

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

Denken

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

Handlungsspielraum / Verantwortung

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

Kommunikation

- Kommunikation im Sinne der Arbeitsaufgabe umfasst:
 - den Austausch von Informationen,
 - die notwendige Zusammenarbeit,
 - die erforderliche Abstimmung und Koordination,
 - die Interessenvertretung gegenüber anderen Stelleninnerhalb und/oder außerhalb einer Arbeitsgruppe bzw. eines Arbeitsbereichs.
- Nicht gemeint ist die zur Mitarbeiterführung notwendige Kommunikation. Bewertet wird der Grad der Kommunikationsanforderungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe.

Mitarbeiterführung

- Mitarbeiterführung umfasst die personelle und gleichzeitig fachliche Weisungsbefugnis zugeordneter Mitarbeiter, ggf. unter Einbeziehung von Mitarbeitern aus anderen Bereichen; eine disziplinarische Zuordnung der Mitarbeiter ist dabei nicht zwingend Voraussetzung.
- Dabei werden die in der jeweiligen Führungssituation erforderlichen Kommunikationsprozesse zur Führung – wie z.B. Förderung, Betreuung, Beurteilung – unter Beachtung der Rahmenbedingungen berücksichtigt.
- Rahmenbedingungen sind weitere Faktoren, die die Führungssituation beeinflussen, wie z.B.: Geschäftsprozesse, Ressourcen, Mitarbeiterstruktur (u.a. Anzahl, Qualifikation), Personalentwicklung, Arbeitssicherheit. Bewertet werden bei Aufgaben mit Mitarbeiterführung:
 - die notwendige Ausprägung der Zusammenarbeit,
 - die Anforderung an die Ausgestaltung des Führungsprozesses bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen.
- Abweichend von der obigen Definition wird ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis mit der Stufe F 1 bewertet, ohne dass gleichzeitig personelle Weisungsbefugnis vorliegt.
Bei Aufgaben ohne Mitarbeiterführung erfolgt keine Bewertung dieses Merkmals.