

Mitarbeiterbewertung mit ERA-TV

Entgelte und Entgeltermittlung im ERA-TV

Im **Entgeltraahmen-Tarifvertrag (ERA-TV)** für alle Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie wird der Entgeltaufbau dreigliedrig beschrieben, nämlich über Grundentgelt, Leistungsentgelt und gegebenenfalls Belastungszulage aus dem Arbeitsumfeld.

Das Grundentgelt richtet sich nach dem Wert einer Arbeitsaufgabe, der abgestufte Arbeitsanforderungen zugrunde liegen. In der Methodik des Stufenwertzahlverfahrens werden folgenden fünf Bewertungs- bzw. Differenzierungsmerkmalen für Arbeitsanforderungen Punkte zugeordnet. Nach der Höhe der Gesamtpunktzahl ergibt sich eine von insgesamt 17 Entgeltgruppen.

Die Tarifpartner im ERA-TV haben für das Leistungsentgelt drei alternative Ermittlungsmethoden vorgesehen. Ohne eine spezifische Regelung gilt die Beurteilungsmethode (nachfolgend: [Mitarbeiterbeurteilung](#)) als vereinbart. Auf diese – im Übrigen auch wohl gängigste Methode – soll nachstehend näher eingegangen werden.

Mitarbeiterbeurteilung ist nicht Mitarbeiterbeurteilung

Anders als im Jahresgespräch, wo wir ebenfalls von einer **Mitarbeiterbeurteilung** sprechen, liegt die Beurteilungs-„Hoheit“ einseitig beim Beurteilungsgeber und ist somit das Ergebnis eines Fremdbildes. Während also das Jahresgespräch über den Selbstbild-Fremdbildabgleich den Konsens sucht und den Kompromiss zulässt, stellt der disziplinarisch Vorgesetzte das Leistungsergebnis durch seine alleinige Beurteilung fest. Dessen ungeachtet bleibt aber der Mitarbeiter nicht ungehört und hat entsprechende Rechte zur Reklamation.

Allen ERA-Beteiligten ein rotes Tuch: Mitarbeiter-Reklamationen

Jedem ERA-TV-Unternehmen ist daran gelegen Reklamationen zu vermeiden bzw. Reklamationsquoten so gering wie möglich zu halten. Doch gerade hier werden die papiergebundenen und in der Regel summarisch ausgelegten Beurteilungen als unzureichend empfunden. Zu hoch aggregierte Beurteilungskriterien mangelt es verfahrensbedingt an Nachvollziehbarkeit und Präzision. Formblätter bzw. –Bögen sind der Anfang lästiger, unproduktiver Verwaltungsprozesse und nicht selten die Ursache für Fehler; angefangen von Beurteilungs- bis hin zu banalen Übertragungsfehlern.

Es geht auch anders: vom Frust zur Lust

Methoden der systemgestützten Mitarbeiterbeurteilung für die Leistungsentgeltermittlung entlasten Führungskräfte auf der Zeitachse und verschlanken die Administrationsprozesse in der Personalabteilung. **Leichtes Handling, Klarheit und Transparenz**; die Arbeit mit dem System macht **Personalern** wie **Vorgesetzten** einfach Spaß.

ERA-TV

Grundentgelt

Leistungsentgelt

Grafik by SIRIS-Systeme, 2011

Arbeitsorganisation



Arbeitsaufgabe



außergewönl. Belastungen
erweitern das Entgelt um
Belastungszulagen



Arbeitsanforderungen (im Stufenwertzahlverfahren)

Bewertungs- bzw. Differenzierungsmerkmale
für Arbeitsanforderungen sind:

1. Wissen und Können
 - 1.1 Anlernen (anlernbare Kenntnisse und körperl. Fertiggk.)
 - 1.2 Ausbildung und Erfahrung
2. Denken (Info-Verarbeitung und Problemlösungsfähigk.)
3. Handlungsspielraum / Verantwortung
4. Kommunikation
5. Mitarbeiterführung

Bsp.: Wissen und Können

1.1 Anlernen
Stufen: A1-A5
dazu Beschreibungen
dazu Punkte von 3-9

Bsp.: 5. Mitarbeiterführung

Stufen: F1-F5
dazu Beschreibungen
dazu Punkte von 2-7

Entgeltgruppe	Ges.punkte
1-17	6-96

mögliche Ermittlungsmethoden:

A) Beurteilung

(Merkmale der Leistungsbeurteilung sind entweder prozess-, kunden-, produkt-, finanz- oder mitarbeiterbezogen und werden summarisch oder analytisch erfasst)

B) Kennzahlenvergleich

(Vorgaben)

C) Zielvereinbarung

(Abgleich Zielvereinbarung und Zielerfüllung)

ohne spezielle Regelung kommt
das Beurteilungsverfahren zum
Einsatz

Aus der Praxis für die Praxis

Die Gründe für die Begeisterung von Personalern und Vorgesetzten im Umgang mit SIRIS sind vielfältig:

1. Der schnelle Überblick auf die verschiedenen Beurteilungsgruppen (Abteilungen, Betriebsteile, Integrationsrunden).
2. Hilfsmittel zur kontinuierlichen Sammlung von Verhaltensbeobachtungen.
3. Verhaltensänderungen des Mitarbeiters können direkt an den Vorjahresergebnissen gespiegelt werden.
4. Das leitfragengestütztes System zwingt den Vorgesetzten sich mindestens einmal pro Jahr strukturiert Gedanken über den Mitarbeiter zu machen.
5. Vorgesetzte gehen mit einem guten Gefühl in das Mitarbeitergespräch.
6. Feedback kann auf beispielhafte Sachverhalte gestützt werden.
7. Dokumentation der Ergebnisse ist gewährleistet.
8. Beurteilungsverhalten der Vorgesetzten kann transparent gemacht werden.
9. Vorgesetzte arbeiten gerne mit dem System (Spieltrieb).
10. Förderung des Austauschs zwischen Vorgesetzten in den Integrationsrunden.

All diese Vorteile sind vereint in SIRIS-Feedback Modul ERA. Darüber hinaus ist dieses Modul nach Bedarf integrierter Bestandteil einer systemunterstützten Personalentwicklungslösung. Eine solche Gesamtlösung beinhaltet auch weitere relevante Themen rund um die Personalermittlung vom Mitarbeitergespräch über die Potenzialermittlung bis hin zur Rekrutierung von Mitarbeitern.

Geschäftsleitung und Geschäftsführung kommen so **höchst effektiv an Daten und Informationen** für Handlungsstrategien und daraus abgeleiteten Maßnahmen