

PERSPEKTIVE ERA



**DU WILLST DICH IN DEN EINGRUPPIERUNGSPROZESS EINBRINGEN?
DANN HAST DU JETZT NOCH EINMAL DIE MÖGLICHKEIT DAZU.**

Tarifnachrichten Perspektive ERA



29. Mai 2026 – Startschuss zur Überprüfung

Die Perspektive ERA startet in eine entscheidende Phase: Die vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierungen werden überprüft. Genau jetzt entscheidet sich, ob eure Arbeit vollständig, zutreffend und tarifgerecht nach ERA abgebildet wird.

Die gute Nachricht:

Die Betriebsräte haben sich intensiv vorbereitet – und du kannst dich jetzt aktiv einbringen.

Worum geht es jetzt konkret?

Im Rahmen der Perspektive ERA prüft der Betriebsrat die Eingruppierungsvorschläge des Arbeitgebers. Diese Prüfung erfolgt strukturiert und nachvollziehbar in mehreren Prüfschritten:

1. Prüfschritt: Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibung

Hier wird geprüft:

- Ist die tatsächlich ausgeübte („übertragene“) Arbeitsaufgabe in der vom Arbeitgeber vorgelegten Aufgabenbeschreibung vollständig erfasst worden?
- Ist diese Beschreibung der Arbeitsaufgabe inhaltlich zutreffend?
- Entspricht sie dem praktischen Arbeitsalltag oder fehlen wesentliche, wertprägende Teilaufgaben bzw. Tätigkeiten?

Im Rahmen dieses Prüfschrittes stellt sich unter Umständen auch die Frage:

- Wurde der Beschäftigte dem „richtigen“ Jobprofil bzw. der passenden Aufgabenbeschreibung zugeordnet?
- Oder gibt es ein Jobprofil, das die tatsächlich ausgeübte Arbeitsaufgabe bzw. Tätigkeit inhaltlich zutreffender abbildet?

Eine vollständige und zutreffende Aufgabenbeschreibung ist die Grundlage jeder korrekten ERA-Eingruppierung.

2. Prüfschritt: Tarifkonforme Eingruppierung

Auf Basis der Aufgabenbeschreibung wird geprüft:

- Wird die übertragene Arbeitsaufgabe tarifvertragskonform nach ERA bewertet?
- Entspricht also die vom Arbeitgeber beabsichtigte Eingruppierung (Entgeltgruppe) den prägenden Anforderungen der tatsächlich übertragenen Arbeitsaufgabe?

Wichtig: Maßstab für die Bewertung sind ausschließlich die ERA-Kriterien.

➤➤➤ So kannst du dich konkret einbringen

Was ist entscheidend – und was nicht?

Wie schon in der TvSv, gilt auch in der ERA-Welt ein klarer Grundsatz:

Es kommt nicht darauf an, was jemand alles kann und weiß oder einmal gelernt hat. Sondern was die ihm/ihr übertragene Arbeitsaufgabe an seinem/ihrer Arbeitsplatz tatsächlich erfordert.

Bewertet wird also der betreffende Arbeitsplatz bzw. die mit ihm übertragene Arbeitsaufgabe, nicht die Person.

„WANN WERDEN WIR ALS BESCHÄFTIGTE EINGEBUNDEN?“ - JETZT.

Diese Frage haben wir in vielen Veranstaltungen gehört.

Die Antwort ist eindeutig:

Spätestens jetzt hast du die Möglichkeit, dich einzubringen.

Viele Betriebsräte haben bereits dazu aufgerufen, die Beschreibung in dem jeweils zugeordneten Jobprofil kritisch zu prüfen:

- Ist deine tatsächliche Arbeitsaufgabe/Tätigkeiten im zugeordneten Jobprofil korrekt beschrieben?
- Fehlen wichtige Teilaufgaben, die du jedoch regelmäßig erledigst?
- Gibt es ein Jobprofil, das deine tatsächliche Arbeitsaufgabe/Tätigkeiten passender beschreibt?

Niemand kennt deine Arbeit besser als du selbst.

SO KANNST DU DICH KONKRET EINBRINGEN

Wenn du dich beteiligen möchtest, informiere dich bei deinem Betriebsrat, wie er deine Rückmeldung zu deiner tatsächlichen Tätigkeit am besten in sein Überprüfungsverfahren einbeziehen kann. Die Betriebsräte haben dafür lokal unterschiedliche Formate entwickelt:

- Fragebögen
- Gespräche
- Workshops
- andere Rückmeldeformate

Das ist bewusst so, denn:

- Nicht jede Niederlassung ist gleich groß.
- Die Anzahl und Vielfalt der Arbeitsplätze, Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten unterscheidet sich stark.

Entscheidend ist nicht das Format, sondern dein Beitrag. Bitte beachte bei deinen Rückmeldungen auch, dass du ggf. deine Einschätzung auch konkret belegen kannst.

KLARE ROLLEN - KLARE VERANTWORTUNG

Im Eingruppierungsprozess gilt eine eindeutige Rollenverteilung:

Der Arbeitgeber (Siemens)

erstellt die Aufgabenbeschreibung und die beabsichtigte Eingruppierung.

Der Betriebsrat

prüft die Unterlagen, widerspricht bei Bedarf und setzt sich für eine korrekte Eingruppierung ein.

Die Beschäftigten

unterstützen den Prozess, indem sie ihrem Betriebsrat gegenüber ihre tatsächlichen Arbeitsaufgaben transparent machen.

Die vom Arbeitgeber beabsichtigte Eingruppierung wird nicht von den Betriebsräten kommuniziert.

Die Betriebsräte konzentrieren sich auf die Überprüfung der vom Arbeitgeber mitgeteilten Aufgabenbeschreibungen und deren Bewertung anhand der tarifvertraglich festgelegten Eingruppierungskriterien. Fragen zur beabsichtigten Eingruppierung müssen daher an den Arbeitgeber direkt gestellt werden.

Perspektive ERA - TRANSPARENT FAIR GEMEINSAM
Jetzt Mitglied der IG Metall werden!

