

Entgelttarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-TV)

I. Allgemeiner Teil

§ 1 Geltungsbereich

II. Grundentgelt

§ 2 Allgemeine Eingruppierungsbestimmungen

§ 3 Entgeltgruppen

§ 4 Entgeltstufen

§ 5 Abweichende Entgeltsysteme

III. Leistungsabhängiges Entgelt

§ 6 Allgemeine Bestimmungen

§ 7 Leistungsbeurteilung

§ 8 Prämie

§ 9 Akkord

§ 10 Zielentgelt

IV. Erschwerniszulagen

§ 11 Erschwerniszulagen

V. Weitere Bestimmungen

§ 12 Entgeltberechnung

§ 13 In-Kraft-Treten und Vertragsdauer

Anhang Orientierungsbeispiele

I. Allgemeiner Teil

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich:

Für das Land Bayern

2. Fachlich:

Für alle Betriebe, die unter den fachlichen Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie fallen.

3. Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer, die unter den persönlichen Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die bayerische Metall- und Elektroindustrie fallen, mit Ausnahme der Auszubildenden.

Protokollnotiz:

Für die Auszubildenden gilt § 15 LGRTV. Diese Bestimmung wird in die Manteltarifverträge integriert, sobald diese zusammengeführt werden.

II. Grundentgelt

§ 2 Allgemeine Eingruppierungsbestimmungen

1. Die Arbeitnehmer werden nach den folgenden Grundsätzen in eine Entgeltgruppe eingruppiert.
2. Die Eingruppierung erfolgt aufgrund der Anforderungen der gesamten übertragenen Arbeitsaufgabe. Zur Bewertung der Arbeitsaufgabe ist eine ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen vorzunehmen.

Anmerkung:

Beinhaltet die Arbeitsaufgabe unterschiedliche Anforderungen, so sind die Anforderungen ausschlaggebend, die das Niveau der gesamten Arbeitsaufgabe prägen. Diese Anforderungen werden im Rahmen einer Gesamtbetrachtung ermittelt. Hierbei sind weder der zeitliche Umfang einzelner Aufgaben noch die Einzelaufgabe mit dem höchsten Niveau allein ausschlaggebend.

3. Die Eingruppierung setzt die Erfüllung der in der jeweiligen Entgeltgruppe beschriebenen Eingruppierungskriterien voraus.

(I) Eingruppierungskriterien sind fachliche Qualifikation und Handlungsspielraum.

(II) Anforderungen an Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation sind im Rahmen des Kriteriums der fachlichen Qualifikation zu bewerten.

(III) Die erforderliche fachspezifische Zusatzqualifikation kann durch fachspezifische Erfahrung und / oder Weiterbildung erworben werden. Hierbei ist nicht die Dauer der entsprechenden Tätigkeit entscheidend.

(IV) Die fachspezifische Zusatzqualifikation kann ganz oder teilweise durch das Kriterium Führung (z.B. Führungsaufgaben und fachliche Verantwortung für unterstellte Mitarbeiter) ersetzt werden. Dies gilt entsprechend unterhalb der Entgeltgruppe 5.

(V) Der Nachweis des Abschlusses der in einer Entgeltgruppe angeführten Ausbildung und / oder Weiterbildung ist nicht erforderlich, andererseits begründet der Nachweis einer bestimmten Ausbildung (z.B. Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung, Studium) allein keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe.

4. Tarifliche Orientierungsbeispiele (vgl. Anhang)

(I) Die tariflichen Orientierungsbeispiele bieten Anhaltspunkte für die Eingruppierung. Sie sind nur in Übereinstimmung mit den jeweiligen Eingruppierungskriterien der Entgeltgruppe anwendbar, weil Inhalt und Wertigkeit der einzelnen Arbeitsaufgaben von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein können.

(II) Die Anwendung der Orientierungsbeispiele setzt auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Betriebsrats das Vorliegen einer schriftlichen Beschreibung der übertragenen Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers voraus.

5. Eingruppierungsverfahren

(I) Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat die beabsichtigte Eingruppierung des Arbeitnehmers mit. Dabei hat er dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen/Informationen zu geben (u. a. schriftliche oder mündliche Aufgabenbeschreibung). Die Vorschriften der §§ 99 ff BetrVG sind zu beachten.

(II) Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer die Entgeltgruppe, in die er eingruppiert wird, schriftlich mit. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Eingruppierung ist nach § 29 Abschn. C MTV-Arb. bzw. § 18 Abschn. C MTV-Ang. zu verfahren. Die Arbeitsleistung darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der Eingruppierung nicht verweigert werden.

(III) Die Betriebsparteien können anstelle der Regelungen in Absatz (I) zur Eingruppierung auch für die Zeit nach der betrieblichen Einführung des Entgelttarifvertrages durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Regelungen zur Eingruppierung in § 3 Einführungstarifvertrag vereinbaren. Anstelle der in § 3 Ziffern 2 Abs. (II), 4 und 5 Einführungstarifvertrag genannten Fristen gilt jeweils eine Frist von 2 Wochen, sofern die Betriebsparteien nichts anderes vereinbaren.

6. Reklamationsregelung

Arbeitgeber und Betriebsrat können mit freiwilliger Betriebsvereinbarung folgendes Reklamationsverfahren vereinbaren.

Der Betriebsrat kann eine Prüfung der Eingruppierung durch den Arbeitgeber beantragen, wenn sich die der Einstufung zugrunde gelegten Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe maßgeblich geändert haben oder weitere Aufgaben übertragen worden sind und sich hieraus Auswirkungen auf die Eingruppierung des Arbeitnehmers ergeben können. Der Antrag ist schriftlich zu stellen und muss die reklamierten Änderungen der Arbeitsaufgabe und deren Auswirkungen auf die Eingruppierung genau beschreiben. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Betriebsrat innerhalb von zwei Wochen schriftlich mitzuteilen. Ist der Betriebsrat mit dem Ergebnis der Prüfung nicht einverstanden, kann er verlangen, dass die Angelegenheit in einer paritätisch besetzten Kommission zu behandeln ist. Diese hat innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung eine Entscheidung zu treffen. Im Nichteinigungsfall kann die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 3 Ziff. 4 und 5 Einführungstarifvertrag angerufen werden. Den Betriebsparteien steht gegen die Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle innerhalb von zwei Wochen ab Mitteilung der Entscheidung der Rechtsweg nur im Hinblick auf Verfahrensfehler oder grobe Verkennung der tariflichen Eingruppierungsgrundsätze offen.

§ 3 Entgeltgruppen

Entgeltgruppe 1

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch kurze Unterweisung erworben werden.

Entgeltgruppe 2

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch Anlernen erworben werden.

Entgeltgruppe 3

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, für die sowohl Ablauf als auch Ausführung weitgehend festgelegt sind.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel in einer Zeit* von etwa 6 Wochen erworben werden, oder gleichwertige auf andere Weise erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten.

*Anmerkung: Gemeint ist die bei zweckgerichteter Vorgehensweise notwendige Zeit, um die für die Erfüllung der Aufgabe erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erlangen. Notwendig ist die Zeit, die ein durchschnittlicher Arbeitnehmer ohne aufgabenbezogene Vorkenntnisse benötigt.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 4

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, für die sowohl Ablauf als auch Ausführung teilweise festgelegt sind.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die einer zusätzlichen aufgabenbezogenen Qualifikation zur Erfüllung von Tätigkeiten höherer Schwierigkeit entsprechen.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Stufe C:

Die Arbeitsaufgabe stellt erkennbar höhere Anforderungen als in der Stufe B, die jedoch noch nicht für die nächste Entgeltgruppe ausreichen.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 5

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungen bei der Arbeitsausführung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung und längere zusätzliche fachspezifische Erfahrung erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 6

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die erforderliche Zusatzqualifikation kann auch durch eine fachspezifische Erfahrung von etwa 15 Monaten erreicht werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 7

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die erforderliche Zusatzqualifikation kann auch durch eine mehrjährige, d.h. mindestens 3-jährige fachspezifische Erfahrung erreicht werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung zum Meister oder Fachwirt erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 8

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung (z.B. Techniker, Betriebswirt) erworben werden. Dazu gehören auch Meister oder Fachwirte mit zusätzlichen Aufgaben wie z.B. Führungsaufgaben und fachlicher Verantwortung für unterstellte Mitarbeiter.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 9

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und eine über die der EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4-jährigen Regelstudiendauer erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 10

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4-jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4-jährigen Regelstudiendauer erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 11

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungen bezüglich der eigenen Aufgabenstellung voraussetzt.

Anmerkung:

Die Formulierung zum Handlungsspielraum bedeutet nicht, dass der Arbeitnehmer über seine Arbeitsaufgabe selbst entscheidet.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4-jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4-jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

Entgeltgruppe 12

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung, qualifizierte Weiterbildung und darauf bezogene, besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer bis zu 4-jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation oder durch ein einschlägiges, abgeschlossenes Studium mit einer mehr als 4-jährigen Regelstudiendauer und darauf bezogene erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

Die insgesamt erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf andere Weise erworben werden.

§ 4 Entgeltstufen

1. Die Arbeitnehmer werden nach den folgenden Grundsätzen einer Entgeltstufe zugeordnet.
2. In den Entgeltgruppen - mit Ausnahme der Entgeltgruppe 1 - gibt es jeweils zwei Entgeltstufen, A und B. In der Entgeltgruppe 4 gibt es zusätzlich eine Entgeltstufe C.
3. Die Zuordnung des Arbeitnehmers in die Stufe A erfolgt bei Eingruppierung oder Umgruppierung des Arbeitnehmers.

4. Die Zuordnung des Arbeitnehmers in die Stufe B gilt nach folgenden Zeitabläufen:

- In den Entgeltgruppen 2 bis 4 nach 6 Monaten der Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe.
- In den Entgeltgruppen 5 bis 8 nach 12 Monaten der Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe.
- In den Entgeltgruppen 9 bis 12 nach 18 Monaten der Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe.

Entschuldigte Fehlzeiten (bezahlt und unbezahlt) zählen bis zur Dauer von 6 Monaten als Tätigkeitszeiten. Im Fall von Elternzeit werden zusätzlich bis zu 6 Monate angerechnet. Unentschuldigte Fehlzeiten werden nicht angerechnet.

5. Die Zuordnung des Arbeitnehmers in die Stufe C der Entgeltgruppe 4 erfolgt, wenn die Anforderungen der ihm übertragenen Arbeitsaufgaben die dort beschriebenen Kriterien erfüllt.

§ 5 Abweichende Entgeltsysteme

Die Anwendung anderer Entgeltsysteme ist zulässig. Die Einführung anderer sowie die Änderung bestehender Systeme bedarf der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Die Tarifvertragsparteien sollen bei der Entwicklung dieser Entgeltsysteme hinzugezogen werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Zustimmung mit der gleichen Frist widerrufen werden kann, wie sie für die Kündigung der jeweiligen betrieblichen Regelung vereinbart ist. Im Fall des Widerrufs wirkt die bisherige Regelung nach bis zum Inkrafttreten eines neuen betrieblichen Entgeltsystems. Erklärt eine der beteiligten Tarifvertragsparteien, mit der Anwendung eines betrieblichen Entgeltsystems nicht mehr einverstanden zu sein, so ist unverzüglich die Einführung des tariflichen Entgeltsystems vorzunehmen. Die Bestimmungen des bisherigen betrieblichen Entgeltsystems wirken solange nach. Von der Einführung sowie einer etwaigen Kündigung eines betrieblichen Entgeltsystems, dem die Tarifvertragsparteien zugestimmt haben, sind diese unverzüglich zu unterrichten.

III. Leistungsabhängiges Entgelt

§ 6 Allgemeine Bestimmungen

1. Grundsätze

Zusätzlich zum Grundentgelt wird ein leistungsabhängiges Entgelt bezahlt. Dieses ist als Prozentsatz zum monatlichen Grundentgelt zu ermitteln.

Mit dem leistungsabhängigen Entgelt wird eine Leistung abgegolten, die über der Bezugsleistung liegt.

Bezugsleistung ist eine Leistung, die von durchschnittlich geeigneten Arbeitnehmern bei voller Übung und ausreichender Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung und ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist.

Bei der Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sind die in § 13 MTV gewerbliche Arbeitnehmer und § 6 a MTV-Angestellte geregelten Grundsätze einzuhalten.

Vergleichbare Leistungsergebnisse sollen unabhängig von den jeweils vereinbarten Grundsätzen zur Ermittlung des Leistungsergebnisses zu gleichen Verdienstchancen im leistungsabhängigen Entgelt führen.

Soweit sich das leistungsabhängige Entgelt nach der Leistung mehrerer Arbeitnehmer richtet (z.B. im Gruppenakkord), sind die Grundsätze für die Verteilung mit Zustimmung des Betriebsrates festzulegen. Im Nichteinigungsfall ist gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.

2. Entgeltgrundsätze und Methoden

Das Leistungsergebnis ist im Rahmen der Entgeltgrundsätze Zeitentgelt, Leistungsentgelt (Akkord, Prämie), Zielentgelt mit den nachfolgenden Methoden zu ermitteln.

- a) bei Zeitentgelt mit der Methode Leistungsbeurteilung
- b) bei Leistungsentgelt (Prämie oder Akkord) mit der Methode Kennzahlenvergleich
- c) bei Zielentgelt mit der Methode Soll / Ist- Vergleich im Rahmen einer Zielvereinbarung

Die Einführung bzw. Änderung dieser Entgeltgrundsätze und Methoden und die damit verbundene Festlegung des Geltungsbereiches ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Entgeltgrundsätze und Methoden können für den ganzen Betrieb, für einzelne Bereiche, für mehrere Arbeitsplätze oder für einzelne Arbeitsplätze zur Anwendung kommen.

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren. Der Entgeltgrundsatz Zielentgelt sowie die Kombination von Entgeltgrundsätzen und Methoden kann nur mit freiwilliger Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Wird durch Betriebsvereinbarung ein anderer Entgeltgrundsatz / eine andere Methode eingeführt, so endet mit dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Vereinbarung die bisherige Regelung.

Die Normen einer gekündigten Betriebsvereinbarung wirken bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach, sofern nicht darin etwas Abweichendes vereinbart wurde.

Die tarifliche Bestimmung tritt an die Stelle des § 87 Abs. (1) Ziff. 10 und Abs. (2) BetrVG.

Andere Entgeltgrundsätze und Methoden sowie deren Vergütung bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

3. Definitionen zu den Entgeltgrundsätzen und Formen der Arbeit

Die Arbeit wird einzeln oder in Gruppen ausgeführt.

- Arbeit im Zeitentgelt ist solche Arbeit, bei der die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit wegen der Art der Arbeit vorher nicht festgelegt worden ist.
- Akkordarbeit ist solche Arbeit, bei der die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit vorher direkt oder indirekt festgelegt wird.
- Arbeit im Prämienentgelt ist solche Arbeit, bei der vorher durch Betriebsvereinbarung ein bestimmter Arbeitserfolg (Qualität, Materialeinsparung u. a.) festgelegt wird.
- Arbeit im Zielentgelt ist solche Arbeit, bei der durch individuelle Vereinbarung ein bestimmter Arbeitserfolg vereinbart wird.
- Gruppenarbeit ist solche Arbeit, bei welcher im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.
- Fließarbeit ist solche Arbeit, bei der ein zeitlich bestimmtes Fortbewegen und ein stetiger Arbeitsfortschritt der zu bearbeitenden Einheiten, Mengen oder Stücke von Hand, durch Fließband oder auf einem Taktband erfolgt.

4. Abschlagszahlungen

Übersteigt der Bezugszeitraum für die Ermittlung des Leistungsergebnisses einen Monat, sind auf Antrag einer Betriebspartei Abschlagszahlungen zu regeln.

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.

Das individuelle leistungsabhängige Entgelt wird monatlich ausgewiesen.

Die Abrechnung entsprechend des tatsächlichen Leistungsergebnisses erfolgt nach Ende des Bezugszeitraums. Dabei ist sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern durch die Abschlagszahlungen keine Nachteile bei sonstigen Entgeltansprüchen entstehen. Eine erforderliche Verrechnung erfolgt im darauf folgenden Abrechnungsmonat, falls erforderlich auch im Anschluss daran.

5. Wechsel des Arbeitnehmers zwischen Entgeltgrundsätzen und Methoden

Arbeitnehmer, die auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten auf einen Arbeitsplatz mit einem anderen Entgeltgrundsatz bzw. einer anderen Methode zur Ermittlung des Leistungsergebnisses wechseln, erhalten für die Dauer des Wechsels, längstens für einen Monat, ein leistungsabhängiges Entgelt in Höhe des zuletzt abgerechneten Prozentsatzes. Zwischenzeitlich eingetretene Änderungen des Tarifentgelts sind entsprechend zu berücksichtigen. Nach einem Monat erfolgt die Ermittlung des

Leistungsergebnisses nach dem am neuen Arbeitsplatz geltenden Entgeltgrundsatz mit der entsprechenden Methode.

Betrieblich kann jeweils ein längerer Zeitraum als ein Monat vereinbart werden.

6. Festlegung der Leistung-Entgelt-Relation

(I) Jede Vereinbarung zum leistungsabhängigen Entgelt gemäß Ziffer 2 muss so gestaltet werden, dass im Durchschnitt der von der Vereinbarung erfassten Arbeitnehmer regelmäßig ein leistungsabhängiges Entgelt von 14 % der Grundentgeltsumme dieser Arbeitnehmer erreicht werden kann.

(II) Das individuelle leistungsabhängige Entgelt beträgt zwischen 0 % und 28 %.

7. Betriebliches Volumen des leistungsabhängigen Entgelts

(I) Die Summe der leistungsabhängigen Entgelte soll bezogen auf den Betrieb 14 % der Grundentgeltsumme ergeben. In die Berechnung werden nur Arbeitnehmer einbezogen, die dem Grunde nach einen Anspruch auf ein leistungsabhängiges Entgelt haben. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit unter 6 Monaten bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts unberücksichtigt.

(II) Wenn das leistungsabhängige Entgelt im Betriebsdurchschnitt 13 % unterschreitet, so sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen zu beseitigen. Unterschreitet das leistungsabhängige Entgelt im Betriebsdurchschnitt 12,5% so ist eine Aufzählung auf 13 % vorzunehmen. Die Einzelheiten sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Bei Nichteinigung ist gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.

(III) Wenn das leistungsabhängige Entgelt im Betriebsdurchschnitt 15 % überschreitet, so sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen zu beseitigen. Auch der 15 % überschreitende Anteil ist tarifliches Leistungsentgelt, wenn er auf tariflichem Grundentgelt beruht und mit einer tariflichen Methode ermittelt wurde. Ausgewiesene außer- und übertarifliche Entgeltbestandteile werden hierbei nicht berücksichtigt.

(IV) Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat einmal jährlich über die erreichten Durchschnitte der leistungsabhängigen Entgelte in Prozent, bezogen auf den Betrieb und die jeweiligen Vereinbarungen oder Kostenstellen. Hierzu erhält der Betriebsrat eine Liste der Arbeitnehmer mit der Entgeltgruppe und den leistungsabhängigen Entgelten.

8. Abweichende Vereinbarungen

(I) Die Betriebsparteien können mit freiwilliger Betriebsvereinbarung sowohl eine andere Spanne (0-28 %) als auch einen abweichenden Durchschnitt (14 %) festlegen. Diese bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Ein über 28 % hinausgehendes leistungsabhängiges Entgelt ist ein betrieblich möglicher Zusatzverdienst.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass dieser Zusatzverdienst wegen der Anbindung an das Grundentgelt an Tarifierhöhungen teilnimmt.

(II) Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung andere Regelungen zur Verteilung der leistungsabhängigen Entgelte vereinbaren.

(III) Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung strukturbedingte Nachteile aus der ERA Einführung ausgleichen. Hierfür kann das durchschnittliche leistungsabhängige Entgelt um bis zu 1%-Punkt abgesenkt werden. Im Nichteinigungsfall sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

Zeitentgelt

§ 7 Leistungsbeurteilung

1. Arbeitnehmer erhalten je nach Leistung eine Leistungszulage, die in einem Prozentsatz zum tariflichen Grundentgelt auszuweisen und bei jeder Tarifierhöhung entsprechend anzuheben ist.
Die zu gewährende Leistungszulage ist auf der Grundlage der Ergebnisse einer methodischen Leistungsbeurteilung festzusetzen.
2. Bei Neueingestellten bzw. aus dem Berufsausbildungsverhältnis Übernommenen erfolgt die Leistungsbeurteilung spätestens zum Ablauf des 3. Monats nach der Einstellung bzw. der Übernahme. Diese Frist kann in den Entgeltgruppen 6 bis 12 durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf des 6. Monats verlängert werden.
3. Die Leistungszulage wird vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten aufgrund einer Beurteilung der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers festgesetzt und ab dem der Festsetzung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt.
4. Für die Beurteilung der Leistung ist ein Beurteilungsbogen entsprechend dem Muster in Ziff. 11 zu verwenden.
Das Ergebnis der Beurteilung des einzelnen Arbeitnehmers wird durch eine Punktzahl zum Ausdruck gebracht.
Der Wert eines Punktes beträgt 0,28 Prozent des jeweiligen Tarifgrundentgelts bei maximal 100 erreichbaren Punkten.
Anmerkung:
Der Punktwert von 0,28% ergibt bei einer mittleren Punktzahl von 50 Punkten (mittleres Leistungsniveau entsprechend der Beurteilungsstufe C des Beurteilungsbogens) eine Leistungszulage von 14 %. Damit ergibt sich eine individuelle Spanne der Leistungszulagen von 0 bis 28%.
5. Die Leistungsbeurteilung hat mindestens einmal im Kalenderjahr zu erfolgen.
Ergibt sich aus der Beurteilung eine Änderung der Leistungszulage, wird diese ab dem der Festsetzung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt.
Eine festgestellte Leistungsminderung ist dem Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen. Er erhält seine bisherige Leistungszulage während einer darauf folgenden Übergangszeit von drei Kalendermonaten. In den letzten zwei Wochen vor Ablauf der Übergangszeit findet eine neue Leistungsbeurteilung statt, die für die ab dem vierten Monat zu zahlende Leistungszulage maßgebend ist. Diese Leistungsbeurteilung entfällt, wenn während der Übergangszeit Einspruch eingelegt wurde.
Die Übergangsregelung kann von einem Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren – gerechnet ab dem Zeitpunkt der ersten Feststellung einer Leistungsminderung – nur einmal in Anspruch genommen werden.
6. Dem Arbeitnehmer ist eine Kopie seiner Leistungsbeurteilung (Beurteilungsbogen) mit Angabe seiner Leistungszulage in Prozent auszuhändigen.

Auf Verlangen ist ihm seine Leistungsbeurteilung in einem Gespräch zu erläutern.

Anmerkung:

Die Tarifvertragsparteien betrachten es als sinnvoll, dem Arbeitnehmer in diesem Gespräch auch Hinweise hinsichtlich der Erwartungen für den nächsten Beurteilungszeitraum und die gewünschten Verbesserungen zu geben. Gleiches gilt sinngemäß für Neueinstellungen.

Die Tarifvertragsparteien betrachten es weiter als sinnvoll, den Arbeitnehmer auf Abweichungen von einer Beurteilung während des Beurteilungszeitraumes möglichst zeitnah hinzuweisen.

7. Die Leistungszulagen und deren Änderungen sind dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen.
8. (I) Gegen das Ergebnis der Leistungsbeurteilung kann durch den Arbeitnehmer und/oder den Betriebsrat Einspruch eingelegt werden. Wird durch den Arbeitgeber dem Einspruch nicht abgeholfen, so ist der Einspruch einer paritätischen Kommission vorzulegen und von dieser – ggf. unter Anhörung der Beteiligten – zu behandeln.

Die paritätische Kommission besteht aus mindestens vier Mitgliedern. Zwei Mitglieder werden vom Arbeitgeber, zwei Mitglieder vom Betriebsrat benannt. Bei der Bestellung der Kommissionsmitglieder sind fachliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Einsprüche sind unverzüglich zu behandeln.

Ist in der paritätischen Kommission eine Einigung nicht zu erzielen, so ist nach § 29 Abschn. C MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. C MTV-Angestellte zu verfahren.

(II) Führt die Überprüfung des Einspruchs zu einer höheren Leistungszulage, so gilt diese vom Zeitpunkt der Geltendmachung an.

9. Bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit und entsprechender Höhergruppierung erfolgt eine neue Leistungsbeurteilung analog Ziff. 2.
Bis zur Neufestsetzung der Leistungszulage ist der bisherige Geldbetrag weiter zu gewähren.
10. Anstelle dieses tariflichen Leistungsbeurteilungssystems kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein anderes Leistungsbeurteilungssystem eingeführt bzw. ein bereits bestehendes beibehalten werden. Dies gilt auch für die abweichende Regelung von Teilbereichen, wie z.B. Beurteilungsmerkmale, Gewichtung, Punktwert etc.
Die Tarifvertragsparteien sind hierüber schriftlich zu unterrichten.

11. Leistungsbeurteilungsbogen

		Beurteilungsstufen				
Beurteilungsmerkmale	zu beurteilen zum Beispiel an Hand von	A Die Leistung entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	B Die Leistung entspricht im Allgemeinen den Erwartungen	C Die Leistung entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	D Die Leistung liegt über den Erwartungen	E Die Leistung liegt weit über den Erwartungen
Effizienz	Quantität; termingerechte Arbeitsergebnisse; Umgang mit Zeit; rationelle Durchführung; Setzen von richtigen Prioritäten	0	5	10	15	20
Qualität	Sorgfältige Durchführung von Arbeitsaufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen	0	5	10	15	20
Persönlicher Einsatz	Arbeiten in unterschiedlichen Arbeits- und Organisationsstrukturen; Initiative; Übernahme von Verantwortung; Einbringen bzw. Umsetzen von Ideen und Anregungen; Umgang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	5	10	15	20
Methodisches Arbeiten	Fähigkeit zur Analyse und Entscheidungsfindung; Kostenbewusstsein; übergreifendes Denken und Handeln; Kundenorientierung	0	5	10	15	20
Zusammenarbeit	Teamverhalten; Kommunikationsverhalten; Konfliktlösungsfähigkeit; Informationsaustausch; Führungsverhalten; Hilfsbereitschaft	0	5	10	15	20

Bei der Beurteilung sind die Merkmale bezogen auf die Arbeitsaufgabe anzuwenden. Die beispielhaft aufgeführten Kriterien sind nicht abschließend.

Anmerkung: „Quantität“ ist nicht durch Kennzahlenvergleich zu ermitteln.

Leistungsentgelt mit Kennzahlenvergleich

§ 8 Prämie

1. Das Prämienentgelt ist auf sachbezogene mess- oder zählbare Größen aufzubauen. Die bei der Ausführung der Arbeit gegebenen Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Umgebung wie z.B. Temperatur, Nässe, Lärm fallen nicht hierunter.
Die Prämienbedingungen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
Im Nichteinigungsfall ist gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. §18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.
Den Arbeitnehmern sind vor Beginn der Arbeit die Prämienbedingungen bekannt zu geben.

Sätze 3 bis 5 gelten auch für die Regelung von freiwilligen Zusatzprämien zum Zeitentgelt und Akkord. Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für diese Zusatzprämien dagegen nicht.

2. Das Prämienentgelt richtet sich im Rahmen der betrieblichen Regelung nach der erbrachten Leistung bzw. dem erzielten Arbeitsergebnis.
Wird ein Arbeitnehmer nach mehr als 2-monatiger Beschäftigung im Zeitentgelt erstmals im Prämienentgelt beschäftigt, so erhält er für die Dauer von zwei Monaten mindestens seinen bisherigen tatsächlichen Monatsverdienst.
3. Treten bei Erledigung von Arbeitsaufgaben unvorhergesehene Umstände ein, so ist in diesen Fällen die Vergütung mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
Im Nichteinigungsfall ist nach § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.
4. Wenn sich Wartezeiten aus Gründen ergeben, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (z.B. wenn Zeichnungen, Material, Maschinen oder notwendige Transportmittel vom Betrieb nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden), und keine anderweitige Beschäftigung erfolgt, erhält der im Prämienentgelt beschäftigte Arbeitnehmer für die ganze versäumte Zeit den Durchschnittsverdienst. Zwischenzeitlich eingetretene Änderungen des Tarifentgelts sind bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes entsprechend zu berücksichtigen.
Dieser Anspruch muss zur Vermeidung des Verlustes sofort beim zuständigen Vorgesetzten geltend gemacht werden.

§ 9 Akkord

A. Akkordfestsetzung

1. Die Festlegung von Vorgabezeiten hat so zu erfolgen, dass sie mit einer normalen Leistung (Bezugsleistung gem. § 6 Ziff. 1) unter Einhaltung der richtigen Verteilzeiten erreichbar sind.
Richtige Verteilzeit muss eine ausreichende Zeit für sachliche und persönliche Zeitverluste enthalten, die je nach der Arbeitsorganisation, den Werkstattverhältnissen, dem Arbeitsstück und der Art seiner Bearbeitung, der Werkzeuge, der Maschinen u. ä. zu ermitteln ist.

Anmerkung:

Soweit in Betrieben der Akkordrichtsatz zur Anwendung kommt, gilt: Der Akkordrichtsatz ist die Abgeltung für eine Stunde (60 Minuten) Vorgabezeit bei einer normalen Leistung

(Bezugsleistung gem. § 6 Ziff. 1). 1/60 des Akkordrichtsatzes ist die Abgeltung für eine Minute Vorgabezeit (Geldfaktor). Ziffer 2 ist zu beachten.

2. Durch Betriebsvereinbarung ist die Relation von Leistungsergebnis und Leistungsentgelt sowie der Bezugszeitraum zu regeln. Im Nichteinigungsfall ist nach § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.

B. Akkorddurchführung

1. Die Arbeitnehmer erhalten vor Beginn der Arbeit Daten in schriftlicher oder elektronischer Form, die die Art der Arbeit, die Stückzahl, die Vorgabezeit sowie die Entgeltgruppe beinhalten. An Stelle der Vorgabezeit kann auch der Stückpreis angegeben werden. Die Bekanntgabe der Akkordvorgabe kann auch durch Anschlag oder in einem jedem Arbeitnehmer zugänglichen Verzeichnis erfolgen. Die für die Ausführung einer Akkordarbeit verbrauchte Zeit hat der Arbeitnehmer zu dokumentieren.
2. Erhält der Arbeitnehmer bei einem neuen oder abgeänderten Akkord die in Ziff. 1 genannten Daten nicht rechtzeitig, so wird die Arbeit zu seinem bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst ausgeführt.

Anmerkung:

„Rechtzeitig“ ist die Bekanntgabe dann, wenn sie vor Beginn der Arbeit erfolgt, für die der neue oder abgeänderte Akkord gelten soll.

Unter bisherigem Akkorddurchschnittsverdienst ist der der letzten Abrechnungsperiode zu verstehen. Zwischenzeitlich eingetretene Änderungen des Tarifentgelts sind entsprechend zu berücksichtigen.

3. Wenn sich Wartezeiten aus Gründen ergeben, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (z.B. wenn Zeichnungen, Material, Maschinen oder notwendige Transportmittel vom Betrieb nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden), und keine anderweitige Beschäftigung erfolgt, erhält der Arbeitnehmer für die ganze versäumte Zeit den Akkorddurchschnittsverdienst des vorausgegangenen Monats (oder einer diesem Zeitraum entsprechenden Entgeltabrechnungsperiode). Zwischenzeitlich eingetretene Änderungen des Tarifentgelts sind bei der Berechnung des Akkorddurchschnittsverdienstes entsprechend zu berücksichtigen. Dieser Anspruch muss zur Vermeidung des Verlustes sofort beim zuständigen Vorgesetzten geltend gemacht werden.
4. (I) Einmal festgesetzte Akkorde dürfen nur dann geändert werden, wenn dies durch Änderung der Arbeitsmethode oder durch technische bzw. organisatorische Änderungen oder durch offensichtliche Berechnungsfehler bei der Akkordfestsetzung oder wesentliche Änderung der Stückzahl, die entscheidend die Stückzeit beeinflussen, begründet ist. Es wird auf Abschn. A verwiesen.

Anmerkung:

Die Bestimmung stellt sicher, dass Akkorde nicht ohne sachliche Gründe gekürzt werden können. So scheidet z.B. eine Änderung der Akkorde nur deswegen, weil die Akkordverdienste sich im Laufe der Zeit durch persönliche Mehrleistung des Arbeitnehmers erhöht haben, aus.

Ein „offensichtlicher Berechnungsfehler“ liegt dann vor, wenn er den Beteiligten erkennbar ist, ohne dass es hierzu besonderer Nachforschungen bedurfte, z.B. mathematischer Rechenfehler, irrtümliche Heranziehung falscher Unterlagen und dergleichen.

(II) Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass in den Fällen, in denen die Arbeitsmethode, die technischen oder organisatorischen Voraussetzungen noch nicht fest zu bestimmen sind, ein vorläufiger Akkord vorgegeben werden kann. Dieser muss jedoch spätestens nach Ablauf von 4 Monaten i.S. des Abs. (I) festgesetzt werden. Arbeitnehmern, die unter den Bedingungen des vorläufigen Akkords arbeiten, ist für diese Zeit ihr bisheriger Durchschnittsverdienst zu gewährleisten.

5. (I) Fließarbeit ist nach den Regelungen für den Akkord zu bezahlen.

(II) Durch Betriebsvereinbarung kann in den Fällen, in denen Akkord wegen des großen Anteils der von den Arbeitnehmern unbeeinflussbaren Zeiten nicht zweckmäßig erscheint, ein anderer Entgeltgrundsatz (z.B. Prämie) angewandt werden.

6. Die Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren im Akkord ist unzulässig.

7. Für fehlerhafte Arbeiten (Ausschuss), die ohne Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) des Arbeitnehmers entstanden sind, ist der volle Akkordverdienst zu bezahlen. Nacharbeiten, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers notwendig sind, werden mit dem Akkorddurchschnitt bezahlt.

Auf die spezielle Ausschussregelung für Gießereiarbeiten wird besonders hingewiesen.

8. Ein Einarbeitungszuschlag kann bei Akkordänderung i. S. der Ziff. 4 und beim Umsetzen des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz vom Arbeitnehmer oder Betriebsrat beantragt werden. Die Notwendigkeit, Höhe und Dauer sowie evtl. zeitlich begrenzte Abnahme des Zuschlags bis zur Erreichung einer für die jeweilige Tätigkeit in der Regel erforderlichen vollen Einarbeitung des Arbeitnehmers werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.

Anmerkung:

Diese Bestimmung enthält keine Garantie des bisherigen Durchschnittsverdienstes. Änderungen der Arbeitsmethoden der technischen oder organisatorischen Voraussetzungen, verbunden mit Akkordänderungen, können jedoch, ebenso wie das Umsetzen eines Akkordarbeiters auf einen anderen Arbeitsplatz, zu einem vorübergehenden Leistungsabfall (Gewöhnung, Übung usw.) führen. Aus diesem Grunde kann ein Antrag auf Einarbeitungszuschlag gestellt werden.

9. (I) Akkordstreitigkeiten sind einer Akkordkommission vorzulegen. Diese besteht in der Regel aus 2 Vertretern des Arbeitgebers und 2 vom Betriebsrat benannten Arbeitnehmern, von denen einer dem Betriebsrat angehören muss. Im Nichteinigungsfall ist gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.

(II) Akkordstreitigkeiten sind unverzüglich zu behandeln.

(III) Bis zur Entscheidung einer Akkordstreitigkeit erfolgt die Vergütung des Arbeitnehmers nach den Bedingungen des vorgegebenen Akkordes.

(IV) Wird ein erstmals festgesetzter Akkord als Ergebnis der Festlegung der Akkordkommission erhöht, so gilt der neue Akkord ab Beginn der Laufzeit des reklamierten Akkords. Wird er herabgesetzt, so gilt die neue Vorgabe vom Tage der Neufestsetzung ab.

(V) Bei allen übrigen Akkorden gilt die erhöhte Vorgabe ab dem Tage der Reklamation, die herabgesetzte Vorgabe ab dem Tage der Neufestsetzung.

Anmerkung:

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, mit der Bildung dieser Kommission nicht bis zum Auftreten einer Akkordstreitigkeit zu warten. Der Aufgabe der Kommission entsprechend ist auf fundierte Sachkenntnis ihrer Mitglieder besonderer Wert zu legen.

Ein „erstmalig festgesetzter Akkord“ i.S. des Abs. (IV) ist dann gegeben, wenn die Akkordvorgabe unter diesen Bedingungen im Betrieb noch nicht zur Anwendung kam. Aus der Regelung ergibt sich, dass im Falle einer Akkordstreitigkeit die Leistung von Akkordarbeit nicht verweigert werden kann.

C. Verfahrensregelung

1. Die Methoden der Vorgabezeitermittlung sind in einer Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat schriftlich festzulegen. Diese Methoden dienen der Ermittlung von Daten zur Bildung von

- Grundzeiten,
- Verteilzeiten,
- Erholungszeiten,
- Rüstzeiten.

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. §18 Abschn. D MTV-Angestellte zu verfahren.

Bereits bestehende Akkordvorgaben können aus Anlass des Inkrafttretens einer Betriebsvereinbarung gem. Ziff. 1 nicht überprüft werden. § 9 Abschn. B Ziff. 4 und 9 bleiben hiervon unberührt.

2. In Aussicht genommene Vorgabezeitermittlungen sind den betroffenen Arbeitnehmern und dem Betriebsrat vor Beginn der Arbeit unter Angabe des Anlasses mitzuteilen. Bei einer Überprüfung oder Reklamation von Vorgabezeiten hat die Mitteilung schriftlich zu erfolgen. Das Ergebnis von Vorgabezeitermittlungen ist dem Betriebsrat bekannt zu geben. Auf Verlangen sind ihm die Unterlagen, die zur Ermittlung der Vorgabezeiten dienen, zur Einsichtnahme vorzulegen.
3. Merkmale des Arbeitsinhalts und der Arbeitsbedingungen, die der Vorgabezeitermittlung zugrunde liegen, sind so zu beschreiben, dass sie rekonstruierbar sind.
4. Alle Originalunterlagen (Urprotokoll) der Vorgabezeitermittlung sind auszufüllen und aufzubewahren.
Mit Zustimmung des Betriebsrats können die Originalunterlagen auf andere Aufbewahrungsträger, wie z.B. elektronische Datenträger, Mikrofilme, übertragen und anstelle der Originalunterlagen aufbewahrt werden.
5. Vor der Vorgabezeitermittlung ist der Arbeitsplatz so zu gestalten, dass den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen (§§ 90, 91 BetrVG) Rechnung getragen wird.
6. Bei Vorgabezeitermittlungen ist von dem Beauftragten der Arbeitsvorbereitung der Standort so zu wählen, dass er alle Arbeitsvorgänge beobachten kann.
7. Der Leistungsgrad muss unmittelbar während der Vorgabezeitermittlung ohne Rücksicht auf den Zeitverbrauch beurteilt und auf dem Beobachtungsbogen eingetragen werden. Dem beobachteten Arbeitnehmer ist der Leistungsgrad unverzüglich mitzuteilen.

8. Zeitwerte innerhalb einer Vorgabezeit, für die keine Leistungsgradbeurteilung möglich ist (Prozesszeiten), werden mit folgenden Faktoren multipliziert:
Zeitanteil bis 50 Prozent der Grundzeit – Faktor 1,20
Zeitanteil über 50 Prozent der Grundzeit – Faktor 1,25

Eine Anwendung dieser Faktoren entfällt, soweit bestehende betriebliche Regelungen einen entsprechenden Verdienstaussgleich gewährleisten.

9. Die Einführung von Kleinstzeit- und Bewegungselementeverfahren zur Ermittlung der Vorgabezeit ist gem. Ziff. 1 mit dem Betriebsrat unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien zu vereinbaren.

Es besteht die Pflicht, die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Falls es nach Einschaltung der Tarifvertragsparteien auch gegen den Willen einer der Tarifvertragsparteien zu einer betrieblichen Regelung kommt, ist diese dennoch rechtswirksam.

10. Treten Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit des Akkords auf, so kommen die Bestimmungen des § 9 Abschnitt B Ziff. 9 zur Anwendung. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat der Auffassung ist, dass der vorgegebene Akkord nicht richtig ist.

Zielentgelt

§ 10 Zielvereinbarung

1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Punkte zu regeln:
 - der Geltungsbereich (z. B. gesamter Betrieb, einzelne Betriebsbereiche, mehrere Arbeitsplätze, einzelne Arbeitsplätze),
 - die formale Gestaltung und der organisatorische Ablauf der Zielvereinbarung,
 - die Dokumentation der Zielvereinbarungen und die Zielvereinbarungsperioden (in der Regel bis zu 1 Jahr; sie können auch variabel, z.B. ereignis- oder projektbezogen sein),
 - die Leistung-Entgelt-Relation durch Zuordnung von Leistungsentgelt und Zielerfüllungsgrad für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen,
 - die für die Ableitung von Zielen zulässigen Leistungsmerkmale und ggfs. ihre Gewichtung und ihre Differenzierung,
 - Regeln für die Auswahl und die maximale Anzahl von Zielen im Rahmen der Zielvereinbarung,
 - eine Regelung zur Konfliktlösung oder eine andere Methode zur Ermittlung des Leistungsergebnisses für den Fall, dass sich Arbeitnehmer und Vorgesetzte nicht auf eine Zielvereinbarung einigen,
 - eine Regelung für den Fall, dass während der Zielvereinbarungsperiode wesentliche Veränderungen der Rahmenbedingungen eintreten - einschließlich einer Regelung zur Konfliktlösung für den Fall, dass eine Einigung über die Anpassung der Ziele nicht zustande kommt,

- eine Regelung zur Konfliktlösung für den Fall, dass über die Feststellung des Leistungsergebnisses im Zielerfüllungsgespräch keine Einigung zustande kommt.
2. Die in der Betriebsvereinbarung festgelegten Leistungsmerkmale und die daraus abgeleiteten Ziele müssen in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen, handhabbar und nachvollziehbar sein. Es dürfen nur das Leistungsergebnis kennzeichnende und vom Arbeitnehmer beeinflussbare Merkmale und Ziele verwendet werden. Leistungsmerkmale können prozess-, kunden-, produkt-, mitarbeiter- und/oder finanzbezogen sein. Die Merkmale Krankheit und/oder Unternehmenserfolg sind nicht zulässig.
 3. Enthält die Betriebsvereinbarung in einem der o. g. Fälle keine Regelung zur Konfliktlösung, ist sie insgesamt unwirksam. In diesem Fall haben die Betriebsparteien unverzüglich einen anderen Entgeltgrundsatz zu vereinbaren.
 4. Im Fall des Auslaufens einer Betriebsvereinbarung zum Zielentgelt ist für den Fall, dass die Betriebsparteien keine Nachwirkung vereinbart haben, bis zur Einführung eines anderen Entgeltgrundsatzes der bisherige individuelle monatliche Durchschnitt des Zielentgelts weiterzuzahlen.

IV. Erschwernisse

§ 11 Erschwerniszulagen

1. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Betriebe, soweit möglich, bestrebt sind, durch Umwelteinflüsse auftretende Belastungen unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft durch technische Maßnahmen zu vermeiden bzw. zu vermindern.

2. Ist dies nicht möglich, erhalten die Arbeitnehmer, die durchschnittlich mehr als 3 Stunden pro Tag unter folgenden Bedingungen tätig sind, als Ausgleich von durch Umwelteinflüsse auftretenden erheblichen Belastungen eine Erschwerniszulage wie folgt:

- bei erheblicher Einwirkung von Rauch, Ruß, Staub, Hitze, Säuredämpfen oder giftigen Stoffen, wie dies beispielsweise bei Arbeiten mit Blei und Zink, beim Kesselreinigen, Sandstrahlen, Spritzlackieren, Schweißen, Beizen, Galvanisieren und ähnlichen Arbeiten auftreten kann, sowie bei Transportarbeiten mit besonderer Verantwortung, bei Reparaturarbeiten mit besonderen Gefahren und ab einem repräsentativen energieäquivalenten Dauerschallpegel von über 85 dB(A)

monatlich 16,50 €

- bei Temperaturen über 35°

monatlich 25,00 €.

Die Erschwerniszulage kann insgesamt einen Betrag von monatlich 25,00 € nicht überschreiten.

Normale Belastungen sind mit dem Grundentgelt abgegolten.

3. Wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über das Vorliegen der für die Gewährung der Erschwerniszulage erforderlichen Voraussetzungen keine Einigung erzielt, so entscheidet eine paritätisch zusammengesetzte Kommission, deren Mitglieder von Arbeitgeber bzw. Betriebsrat benannt werden. Bei der Besetzung der Kommission sind fachliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

V. Weitere Bestimmungen

§ 12 Entgeltberechnung

Die §§ 13, 14 LGRTV bleiben auch bei Geltung des ERA-TV in Kraft.

Anmerkung: Diese Bestimmungen werden in die Manteltarifverträge integriert, sobald diese zusammengeführt werden.

§ 13 In-Kraft-Treten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.11.2005 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2014, gekündigt werden.

München, den 1.11.2005

Dr. Keese

Brossardt

Neugebauer

Polzmacher

Verband der Bayerischen
Metall- und Elektroindustrie e.V.

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Bayern
Bezirksleitung Bayern