

**004 12 100 027 027 10**

---

Nordverbund

---

Industrie	Arbeiter Angestellte Auszubildende
-----------	--

Metallindustrie

---

Abschluss:	23.05.2003
gültig ab:	01.09.2003
kündbar zum:	31.12.2009

**ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG  
GEMEINSAMES ENTGELTRAHMENABKOMMEN  
IG METALL KÜSTE UND NORDVERBUND E.V.**

Zwischen

1. Nordmetall  
Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V., Hamburg,
2. Metall Unterweser  
Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V., Bremen,
3. Nord-West-Metall  
Verband der Metallindustriellen des Nordwestlichen Niedersachsens e.V.,  
Wilhelmshaven, zugleich für seine Verbandsgruppen Cuxhaven, Oldenburg,  
Ostfriesische Werften und Wilhelmshaven

und der

IG Metall, Bezirksleitung Küste, Hamburg

wird folgender Entgelttarifvertrag vereinbart:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

1. Dieser Entgelttarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien, und zwar
  - 1.1 räumlich im Geltungsbereich der jeweiligen Manteltarifverträge für die Tarifgebiete des Nordwestlichen Niedersachsens, Unterweser, Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern,
  - 1.2 persönlich für alle gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Angestellten (nachfolgend Beschäftigte).
  - 1.3 Für Auszubildende gelten die Vorschriften der §§ 4 und 13.
2. Nicht unter den Tarifvertrag fallen,
  - 2.1 leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.
  - 2.2 Beschäftigte,
    - a. die einen Aufgabenbereich haben, der höhere Anforderungen stellt, als die höchste Entgeltgruppe verlangt, und
    - b. die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte bezeichnet werden und

- c. deren vereinbartes regelmäßiges Monatseinkommen per 01.06.2003
- für die Tarifgebiete des Nordwestlichen Niedersachsens, Schleswig-Holsteins und Mecklenburg-Vorpommerns 4.900 Euro
  - für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung und Unterweser 5.100 Euro

übersteigt. Dieser Betrag ist tarifynamisch und wird nach einer Tarifierhöhung auf volle 10 Euro gerundet.

Diese Vorschrift wird am 01.01.2008 auf der Grundlage des dann erreichten Geldbetrages wirksam.

Entfällt eine dieser Bedingungen, unterliegt der/die Beschäftigte wieder dem Geltungsbereich des Tarifvertrages.

- 2.3 Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, Praktikanten.

## § 2

### **Eingruppierung Allgemeine Bestimmungen**

1. Die Beschäftigten werden in die Entgeltgruppen und -stufen gemäß §§ 4 und 5 eingruppiert.
2. Die tariflichen Entgeltgruppen und -stufen sind Mittel zur Entgeltfindung.  
  
Sie stellen Entlohnungsgrundsätze und -methoden im Sinne des § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG dar und sind abschließend geregelt.
3. Vor jeder Eingruppierung ist gemäß § 99 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.
4. In Unternehmen mit in der Regel weniger als 21 wahlberechtigten Beschäftigten ist der Betriebsrat unverzüglich von der Eingruppierung zu benachrichtigen. Gegen die Eingruppierung kann der Betriebsrat innerhalb einer Woche nach Kenntnis schriftlich Einspruch erheben. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner Einigung, so steht der Rechtsweg offen.

5. Halten Beschäftigte ihre Eingruppierung für unzutreffend, so können sie gegen diese Einspruch erheben. Hilft der Arbeitgeber dem Einspruch nicht ab, so ist die Ablehnung unter Zugrundelegung einer Anforderungsbeschreibung schriftlich zu begründen.

Sodann haben Arbeitgeber und Betriebsrat den Streitfall mit dem Ziel einer Verständigung zu behandeln.

Gelingt auch hier keine Einigung, steht den Beschäftigten der Rechtsweg offen.

6. Die Einführung anderer sowie die Änderung bestehender Arbeitsbewertungssysteme durch eine nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Eine bereits erteilte Zustimmung wirkt nach Abschluss dieses Tarifvertrages fort.
7. Die Tarifentgelte werden in gesonderten Entgelttarifverträgen geregelt.

**Protokollnotiz zu § 2:**

*Für die Ersteingruppierung bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages gelten die Überleitungsbestimmungen gemäß Einführungstarifvertrag vom 11. September 2003*

### § 3

#### **Eingruppierungsgrundsätze**

1. Grundlage der Eingruppierung sind die Anforderungen aus der übertragenen Arbeit (Tätigkeiten, Aufgaben, Aufgabengebiete oder Aufgabenbereiche) an die Beschäftigten.

Hierbei werden alle Anforderungen, soweit sie die übertragene Arbeit im Wesentlichen prägen, in ihrer Gesamtheit bewertet.

2. Berufs-, Positions- und Funktionsbezeichnungen, Dienststellungen u. ä. begründen keinen Anspruch auf eine Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe bzw. -stufe.

Soweit die Merkmale (Oberbegriffe) einer Entgeltgruppe einen bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ansprechen, Beschäftigte einen solchen aber nicht durchlaufen haben, sind sie doch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn ihre Arbeit die Anforderungen dieser Gruppe erfüllt.

Kenntnisse und Fertigkeiten gelten als "auf anderem Wege erworben" im Sinne der Entgeltgruppen 4 bis 11, wenn der Beschäftigte die Anforderungen der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt.

Andererseits begründet ein bestimmter Ausbildungsgang für sich allein dann keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, wenn die übertragene Arbeit diesen Ausbildungsgang nicht verlangt.

3. Die Beschäftigten haben Anspruch auf Bezahlung entsprechend der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert wurden. Dies gilt auch, wenn sie vorübergehend mit Arbeit in einer niedriger bewerteten Entgeltgruppe beschäftigt werden.

Werden Beschäftigte vorübergehend aushilfsweise mit Arbeiten beschäftigt, die einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen sind, oder werden sie mit vorübergehender Stellvertretung von Beschäftigten einer höheren Entgeltgruppe betraut, so begründet dies keinen Anspruch auf ein höheres Entgelt, wenn die vorübergehende Stellvertretung nicht länger als 5 Wochen dauert.

Von der 6. Woche ab wird ein Ausgleichsbetrag gezahlt, der in einem angemessenen Verhältnis zur ausgeübten Arbeit steht. Erfolgt eine vollständige Übernahme der Arbeit, wird der Differenzbetrag zur höher bewerteten Entgeltgruppe bzw. -stufe gezahlt.

4. Führen Beschäftigte auf Dauer eine niedriger bewertete Arbeit aus, setzt eine Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe Einvernehmen oder eine Änderungskündigung voraus.

Führen Beschäftigte auf Dauer höherwertige Arbeit aus, sind sie entsprechend einzugruppieren.

5. Sofern als Folge von Versetzungen aus betrieblichen Gründen und/oder Veränderung von Arbeitsinhalten Abgruppierungen wirksam werden könnten, sollen den betroffenen Beschäftigten vorrangig ihrer gegenwärtigen Eingruppierung gleichwertige und zumutbare Arbeiten angeboten werden.

Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen Beschäftigten später freiwerdende, gleichwertige und zumutbare Arbeiten bevorzugt angeboten werden.

Sofern diesen Beschäftigten keine adäquaten anderen Arbeiten angeboten werden können, so erhalten sie im Falle einer Abgruppierung für die Dauer der für sie jeweils geltenden Kündigungsfristen, mindestens aber für 3 Monate, den früheren Arbeitsverdienst.

Danach erhalten sie eine Anpassungshilfe; diese beträgt in den ersten 2 Monaten 75 Prozent, in den folgenden 2 Monaten 50 Prozent und in den darauffolgenden 2 Monaten 25 Prozent des Unterschieds zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsverdienst.

Die Anpassungshilfe kann einvernehmlich auch als Einmalzahlung erfolgen.

Durch Interessenausgleich und Sozialplan können die Betriebsparteien hiervon abweichende Regelungen vereinbaren.

6. Bisherige Meister und Vorarbeiter werden unabhängig von den Eingruppierungsmerkmalen des § 4 entsprechend ihrer über die fachlichen Aufgaben hinausgehenden Personalverantwortung in eine der Entgeltgruppen zwischen EG 5 und EG 9 eingruppiert. Die individuelle Differenzierung erfolgt je nach Umfang ihrer Aufgaben durch den Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates.
7. Unter Hochschulausbildung i. S. d. EG 9 bis EG 11 ist auch eine Fachhochschulausbildung zu verstehen.
8. Bei Ereignissen, die aufgrund dieses Tarifvertrages die Eingruppierung in eine andere Entgeltgruppe oder eine andere Entgeltstufe bedingen, tritt die Veränderung bei Eintritt des Ereignisses bis zum 15. des Monats rückwirkend mit dem Ersten dieses Monats, bei Eintritt des Ereignisses ab 16. des Monats mit dem Ersten des auf das Ereignis folgenden Monats in Kraft.

9. Bis zum 31.12.2007 können freiwillig ergänzende betriebliche Richtbeispiele vereinbart werden.

Ab 01.01.2008 steht die Vereinbarung betrieblicher Richtbeispiele zu unternehmensspezifischen Tätigkeiten den Betriebsparteien nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG offen.

## **§ 4**

### **Entgeltgruppen**

#### **Entgeltgruppe 1**

Auszubildende,

die in einem anerkannten Ausbildungsberuf i. S. d. Berufsbildungsgesetzes (BBiG) aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet werden.

#### **Entgeltgruppe 2**

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung im Einzelnen festgelegt sind.

Erforderlich sind Arbeits- oder Materialkenntnisse oder Geschicklichkeit bei der Arbeitsausführung, die durch eine zweckgerichtete Einarbeitung und Übung von bis zu vier Wochen erlernt werden. Berufliche Vorbildung ist nicht erforderlich.

#### **Entgeltgruppe 3**

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung weitgehend festgelegt sind.

Erforderlich sind Arbeits- oder Materialkenntnisse oder besondere Geschicklichkeit bei der Arbeitsausführung, wie sie in der Regel durch ein systematisches Anlernen von mehr als vier Wochen Dauer erworben werden. Berufliche Vorbildung ist nicht erforderlich.

#### **Entgeltgruppe 4**

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung teilweise festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine mindestens zweijährige fachspezifische Ausbildung

oder

- durch eine abgeschlossene dreijährige fachfremde Berufsausbildung erworben werden,

oder

- auf einem anderen Wege erworben wurden.

#### **Entgeltgruppe 5 (Eckentgelt)**

Sachbearbeitende Aufgaben und/oder Facharbeiten, deren Erledigung weitgehend vorgegeben ist.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung

oder

- durch eine abgeschlossene fachfremde Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erworben werden

oder

- auf einem anderen Wege erworben wurden.



### **Entgeltgruppe 6**

Schwierige sachbearbeitende Aufgaben und/oder schwierige Facharbeiten, deren Erledigung über-wiegend vorgegeben ist.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige Berufserfahrung

oder

- durch eine abgeschlossene fachfremde Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden,

oder

- auf einem anderen Wege erworben wurden.

### **Entgeltgruppe 7**

Umfassende sachbearbeitende Aufgaben und/oder umfassende Facharbeiten innerhalb des Fachgebietes, deren Erledigung teilweise vorgegeben ist.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden,

oder

- auf einem anderen Wege erworben wurden.

### **Entgeltgruppe 8**

Fachgebietsübergreifende Aufgabengebiete, deren Erledigung im Rahmen von bestimmten Richtlinien erfolgt.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene zweijährige Fachschulausbildung

oder

- durch eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige Berufserfahrung sowie eine zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden,

oder

- auf einem anderen Wege erworben wurden.

### **Entgeltgruppe 9**

Komplexe Aufgabengebiete im Rahmen von Richtlinien.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung

oder

- durch eine abgeschlossene zweijährige Fachschulausbildung und eine mehrjährige Berufserfahrung sowie eine zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden,

oder

- auf einem anderen Wege erworben wurden.

### **Entgeltgruppe 10**

Aufgabenbereiche im Rahmen von allgemeinen Richtlinien.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung erworben werden,

oder

- auf einem anderen Wege erworben wurden.

### **Entgeltgruppe 11**

Komplexe Aufgabenbereiche - teilweise nach allgemeinen Richtlinien.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie gegebenenfalls eine entsprechende Fortbildung erworben werden,

oder

- auf einem anderen Wege erworben wurden.

## **§ 5**

### **Entgeltstufen**

1. Die Entgeltgruppen werden in folgende Entgeltstufen aufgegliedert:

- Grundstufe,
- Hauptstufe,
- Zusatzstufen.

2. Bei der Ersteingruppierung im Rahmen von Neueinstellungen und bei der Übernahme von Ausgebildeten werden die Beschäftigten in die Grundstufe eingruppiert.

Bei Vorliegen entsprechender Anforderungen werden die Beschäftigten nach Vollendung der Ausübungszeiten gemäß Ziff. 3 und 4 dieser Vorschrift in eine der Zusatzstufen eingruppiert.

Bei Umgruppierungen gelten die Ausübungszeiten für die Eingruppierung in die Hauptstufe als erfüllt.

3. Die für die Eingruppierung in die Hauptstufe notwendige Ausübungszeit wird erfüllt durch Zeitablauf in den Entgeltgruppen

- EG 2 bis EG 4 nach  $\frac{1}{2}$  Jahr
- EG 5 bis EG 8 nach 1 Jahr
- EG 9 bis EG 11 nach 2 Jahren.

4. Die Ausübungszeit in den Entgeltgruppen wird durch

- jährlichen Tarifurlaub
- jährlichen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte
- bewilligte Freistellung bis zu insgesamt 10 Arbeitstagen
- Vertretung
- Mutterschutz
- betrieblich veranlasste Qualifizierungszeiten
- Zeitausgleich aus Arbeitszeitkonten
- tarifliche Freistellungen
- Arbeitsunfähigkeit von insgesamt 30 Arbeitstagen

nicht unterbrochen.

Die tatsächliche Mindestausübungszeit darf die Hälfte der jeweiligen Ausübungszeit gemäß Ziff. 3 dieser Vorschrift nicht unterschreiten.

5. Die Voraussetzungen für die Zusatzstufen sind erfüllt, wenn die übertragene Arbeit zusätzlich Anforderungen an die Flexibilität und/oder Verantwortung und/oder Kooperation der Beschäftigten in einem Maße stellt, das oberhalb des allgemeinen Anforderungsniveaus der Hauptstufe, aber unterhalb der nächsten Gruppe liegt.

In diesem Sinne ist

"Flexibilität" die Anforderung, verschiedene bzw. verschiedenartige, aber der Wertigkeit der Entgeltgruppe entsprechende Arbeiten im Wechsel auszuführen.

"Verantwortung" die Anforderung, Aufgaben mit Entscheidungsspielraum zu erledigen.

"Kooperation" die Anforderung, Arbeiten auszuführen, deren Erledigung wiederkehrend die Abstimmung mit anderen notwendig macht.

## 6. Zuordnung der Zusatzstufen und -kriterien

Den Entgeltgruppen werden die Zusatzstufen unterschiedlich zugeordnet:

- Entgeltgruppen 2 und 11      - keine Zusatzstufe
- Entgeltgruppen 3 und 10      - eine Zusatzstufe
- Entgeltgruppen 4 und 9      - zwei Zusatzstufen
- Entgeltgruppen 5 bis 8      - drei Zusatzstufen

Entsprechend dieser Zuordnung werden die Zusatzstufen wie folgt belegt:

- Zusatzstufe 1 (Z1): erfüllt eines von drei Kriterien
- Zusatzstufe 2 (Z2): erfüllt zwei Kriterien
- Zusatzstufe 3 (Z3): erfüllt drei Kriterien

## **§ 6**

### **Grundsätze der Entgeltgestaltung**

1. Folgende in diesem Tarifvertrag geregelten Entgeltgrundsätze sind zulässig:

1.1 Leistungsentgelt mit folgenden Entgeltmethoden

- Akkord (§ 7)
- Prämie (§ 8)
- Zielentgelt (§ 9)
- Provision (§ 10)

1.2 Zeitentgelt mit Leistungsbeurteilung (§ 11).

2. Leistungsentgelt kommt zur Anwendung, wenn zur Erledigung der Arbeit Mengen, Zeiten und / oder andere Leistungsmerkmale vorgegeben oder vereinbart werden.

Zeitentgelt kommt zur Anwendung, wenn im Unterschied dazu zur Erledigung der Arbeit nur all-gemeine betriebliche Planungsgrößen und Arbeitsvorschriften vorhanden sind.

Wird die Arbeitsleistung von Beschäftigten im Zeitentgelt von der Arbeitsleistung von Beschäftigten im Leistungsentgelt unmittelbar beeinflusst oder besteht eine direkte Abhängigkeit von der Arbeitsleistung von Beschäftigten im Leistungsentgelt, so ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für diese Beschäftigten eine gesonderte der Leistung angemessene Regelung zu treffen.

Die Betriebsparteien legen die jeweiligen Entgeltgrundsätze und -methoden und deren Ausgestaltung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen fest.

Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG.

3. Das Leistungsentgelt besteht aus dem individuellen tariflichen Grundentgelt lt. Entgelttabelle und einer Leistungskomponente. Das Grundentgelt wird für eine Bezugsleistung gezahlt und ist in jeder Entgeltmethode das garantierte Mindesteinkommen. Bezugsleistung ist die Leistung, die von für die jeweils auszuführende Arbeit geeigneten, eingearbeiteten und geübten Beschäftigten bei normaler Anstrengung und menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung auf Dauer ohne Gesundheitsschädigung erreicht und erwartet werden kann.

Soweit Leistungsvorgaben und Leistungspensen in der jeweiligen Methode vorgesehen sind, werden diese entsprechend dem Anhang "Methoden der Datenermittlung" ermittelt bzw. vereinbart.

Sie müssen von einzelnen Beschäftigten bzw. von Gruppen beeinflussbar, überprüfbar und reklamierbar sein.

4. Das Zeitentgelt besteht aus dem individuellen tariflichen Grundentgelt lt. Entgelttabelle und einer Leistungszulage.
5. Bestehende Betriebsvereinbarungen zu bisherigen Entgeltmethoden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat weiter gelten.

## § 7

### Akkordentgelt

1. Begriff

Akkordarbeit liegt vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit vorher auf der Grundlage der Bezugsleistung gemäß § 6 Ziff. 3 ermittelt und vorgegeben wird. Der Zeitverbrauch für das mengenmäßige Arbeitsergebnis muss von den Beschäftigten beeinflussbar sein. Die Vergütung erfolgt proportional zur Mehr- oder Minderleistung des Beschäftigten. Das Grundentgelt wird garantiert. Die Arbeit kann im Einzel- oder Gruppenakkord ausgeführt werden.

2. Vereinbarte Akkordarbeit

Ist nach § 6 Ziff. 2 Akkordarbeit für den Betrieb oder Betriebsabteilungen vereinbart worden, so dürfen angeordnete Akkordarbeiten sowie angeordnete Arbeiten zwecks Ermittlung von Akkordgrundlagen nicht verweigert werden.

3. Festsetzung der Akkorde

Akkorde sind so festzusetzen, dass die Beschäftigten bei Bezugsleistung gemäß § 6 Ziff. 3 den Akkordrichtsatz ihrer Entgeltgruppe/-stufe verdienen können.

4. Akkordrichtsatz, Geldfaktor

Der Akkordrichtsatz ist die Abgeltung für 1 Stunde Vorgabezeit bzw. 1 Stunde Bezugsleistung gemäß § 6 Ziff. 3.

Der Geldfaktor (Minutenfaktor) ist der 60. Teil des Akkordrichtsatzes und die Abgeltung für 1 Minute Vorgabezeit.

5. Ermittlung der Vorgabezeit

Die Ermittlung der Vorgabezeit wird entsprechend dem Anhang "Methoden der Datenermittlung" vorgenommen.

Bisher geübte Verfahren gelten als betrieblich vereinbart.

6. Akkordabrechnung

Akkorde werden nach Beendigung und nach betriebsüblicher Kontrolle der Arbeit abgerechnet und bei der nächsten Entgeltabrechnung ausgezahlt. Für angefangene Arbeiten, die über eine oder mehrere Entgeltperioden hinausgehen, wird ein Abschlag gezahlt. Die Höhe des Abschlages ist betrieblich zu regeln.

## Allgemeine Akkordbestimmungen

### 7. Bekanntgabe des Akkordes

Die Akkordbeschäftigten sind vor Beginn der Akkordarbeit über folgendes zu unterrichten:

- Art und Umfang der auszuführenden Arbeit,
- Vorgabezeit, ggf. Rüstzeit,
- Stückzahl.

Dieses kann erfolgen

- durch Akkordschein oder auf ähnlichem Wege,
- durch Akkordbegleitkarte,
- durch das Auslegen der Unterlagen in der Betriebsabteilung.

Der Akkord gilt als vorgegeben, wenn den Beschäftigten die Akkordgrundlagen in betriebsüblicher Weise bekannt gegeben sind.

Wenn in Ausnahmefällen die Bekanntgabe der Akkordunterlagen vor Beginn der Arbeit unmöglich ist, sind diese spätestens innerhalb einer mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden Frist den betreffenden Beschäftigten mitzuteilen. Bis dahin ist den betreffenden Beschäftigten als Abschlag ihr Stundenverdienst gemäß dem jeweils geltenden Manteltarifvertrag, mindestens der Akkordrichtsatz, zu zahlen.

### 8. Akkordscheine

Abgabefristen und entsprechende Abgabeverfahren werden durch die Betriebsparteien im Rahmen der betrieblichen Akkordregelung vereinbart.

### 9. Behinderung im Arbeitsablauf

Die im Akkord herzustellenden Arbeiten sind von der Betriebsleitung so vorzubereiten, dass den Beschäftigten ein ungehindertes Arbeiten möglich ist. Bei Behinderung im Arbeitsablauf sind die Beschäftigten zur unverzüglichen Meldung an ihren unmittelbaren Vorgesetzten verpflichtet. Nach erfolgter Meldung werden Zeitversäumnisse, die Beschäftigte nicht zu vertreten haben, als Wartezeit mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst gemäß dem jeweils geltenden Manteltarifvertrag bezahlt. Ein Anspruch auf Bezahlung besteht jedoch nur, wenn die Wartezeit unverzüglich bei der zuständigen Stelle geltend gemacht und auf Abhilfe gedrängt wird.



10. Änderung von Akkorden

Jede Akkordfestsetzung hat nur solange Geltung, wie die der Akkordfestsetzung zugrunde gelegten Voraussetzungen sich nicht ändern. Demgemäß ist eine Neufestsetzung von Akkorden zulässig, wenn sie durch Änderung des Arbeitsganges, der Maschinen bzw. Vorrichtungen, der Art des Materials durch technische Verbesserungen oder durch sonstige Änderung (wie Gruppenbesetzung oder wesentliche Änderung der Stückzahl) der für die Akkordfestlegung maßgebenden Voraussetzungen begründet ist.

Im übrigen können bestehende Akkorde geändert werden, wenn bei der Festsetzung ein Irrtum unterlaufen ist.

11. Akkorde, die nicht durch Zeitaufnahmen ermittelt wurden, sind als vorläufige Akkorde zu kennzeichnen.

Die zulässige Dauer ihrer Anwendung sowie Anlass und Verfahren ihrer Änderung sind betrieblich zu vereinbaren.

12. Gruppenakkorde

Arbeit in Gruppenakkord ist solche Arbeit, bei der zweckmäßigerweise mehrere Beschäftigte mit einer Arbeitsaufgabe beschäftigt sind.

13. Verteilung des gemeinsamen Akkordüberverdienstes

Beim Gruppenakkord wird der gemeinsame Akkordverdienst ermittelt und entsprechend den geleisteten Stunden und der jeweiligen Akkordrichtsätze der einzelnen am Gruppenakkord beteiligten Beschäftigten verteilt.

Regelungen, die eine Einbeziehung von Altersgesicherten, Leistungsgeminderten, Neueingestellten oder mit Ausbildung befassten Beschäftigten zum Gegenstand haben, sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Bisherige schriftliche Betriebsvereinbarungen können bestehen bleiben.

Die Mitglieder der Akkordgruppen können im Rahmen der jeweiligen Akkordarbeit mit gleichbleibenden oder mit wechselnden Arbeitsaufgaben betraut werden.

### **Wechsel zwischen Akkord und anderen Entgeltmethoden**

14. Ständige Akkordbeschäftigte

Ständige Akkordbeschäftigte sind solche, die entweder als Akkordbeschäftigte eingestellt worden sind oder in den letzten drei abgerechneten Monaten den deutlich überwiegenden Anteil ihrer Arbeit im Akkord durchgeführt haben.

15. Unterbrechung der Akkordarbeit

Ständige Akkordbeschäftigte, die vorübergehend in einer anderen Entgeltmethode beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit den durchschnittlichen Stundenverdienst gemäß dem jeweils geltenden Manteltarifvertrag.

Dauert die Tätigkeit in einer anderen Entgeltmethode länger als 6 Arbeitstage, erhalten sie vom 7. Arbeitstag an für diese Arbeiten 90% des Akkorddurchschnittsverdienstes.

16. Überführung in andere Entgeltgrundsätze oder -methoden

Ständigen Akkordbeschäftigten, die endgültig in eine andere Entgeltmethode überführt werden, ist - falls keine Einigung zwischen Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten erzielt wird - eine Änderungskündigung auszusprechen. Während der tariflichen Kündigungsfrist ist der durchschnittliche Stundenverdienst gemäß dem jeweils geltenden Manteltarifvertrag zu zahlen.

17. Ständiger Wechsel zwischen Akkord und anderen Entgeltmethoden

Beschäftigte, die infolge der Eigenart ihrer Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse nicht den deutlich überwiegenden Anteil ihrer Arbeit in den letzten drei abgerechneten Monaten im Akkord gearbeitet haben, sondern im ständigen Wechsel Akkordarbeit und Arbeiten in anderen Entgeltmethoden ausführen, werden je nach der Art der anfallenden Arbeit entlohnt und gelten nicht als ständige Akkordbeschäftigte.

### **Strittige Akkorde**

18. Beilegung von Streitfällen

Sind Beschäftigte der Auffassung, dass ein Akkord so festgesetzt ist, dass bei normaler Leistung ein Verdienst in der Höhe des Akkordrichtsatzes nicht erzielt wird oder der erzielte Verdienst nicht dem erbrachten Leistungsgrad entspricht, so ist der Akkord strittig.

Beanstandungen von Akkorden sind so rechtzeitig zu melden, dass eine Nachprüfung noch vor Beendigung der Arbeit vorgenommen werden kann.

Zur Regelung von Akkordstreitigkeiten wird von dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat eine betriebliche paritätische Akkordkommission gebildet. Die Vertreter des Arbeitgebers werden durch diesen, die Vertreter der Beschäftigten durch den Betriebsrat bestimmt. Der Akkordkommission muss mindestens ein Mitglied des Betriebsrates angehören, das möglichst sachkundig sein soll.

Diese Kommission hat strittige Akkorde nachzuprüfen und eine Einigung zu versuchen.

Kommt es innerhalb der Akkordkommission zu keiner Einigung, so gilt der vorgegebene Akkord zunächst weiter. Bis zum Abschluss des Verfahrens erhält der Beschäftigte mindestens den Akkorddurchschnittsverdienst weiter.

Die Leistung von Akkordarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit des Akkords nicht verweigert werden.

Das weitere Verfahren richtet sich nach § 3 des Tarifvertrages über Schiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung.

#### 19. In-Kraft-Treten der Änderungen

Führt die Überprüfung des Akkordes zu einer Erhöhung, zu einer Anerkennung des strittigen Akkordes oder zu einer Herabsetzung, so gilt der endgültig festgesetzte Akkord vom Zeitpunkt der unverzüglich herbeizuführenden Neufestsetzung an.

## § 8

### Prämientgelt

1. Durch Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, kann nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen Prämientgelt eingeführt werden.

Einigen sich die Tarifvertragsparteien nicht, so entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung.

2. Arbeit im Prämientgelt setzt voraus, dass für Bezugsmerkmale die Bezugsgrößen ohne unverhältnismäßigen Aufwand ermittelt und vorgegeben werden können.
3. Für das Prämientgelt kommen u.a. folgende sachbezogene Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen in Betracht:

Mengen-/ Zeitprämie: Mengen-, Maß- und Gewichtseinheiten je Zeiteinheit.

Nutzungsprämie: Nutzungsgrad für Maschinen oder Anlagen je Zeiteinheit, vorgegebene Stillstandszeiten für Maschinen oder Anlagen je Zeiteinheit oder Materialnutzung.

Ersparnisprämie: Ersparnis von Material, Energie usw.

Qualitätsprämie: Ausschussquote, Anzahl von Kundenreklamationen, Grad der Kundenzufriedenheit, Garantie- und Kulanzkosten.

Kombinationen von Bezugsmerkmalen sind möglich, sie sollen sich nicht widersprechen.

#### 4. Datenermittlung

Die Ermittlung der sachbezogenen Vorgaben bzw. das Festlegen von Leistungskennzahlen erfolgen u.a. durch Messen, Zählen, Wiegen, Schätzen oder Vereinbaren. Einzelheiten ergeben sich aus dem Anhang "Methoden der Datenermittlung".

#### 5. Prämienausgangs- und Prämienendgelt

In der Betriebsvereinbarung müssen ebenfalls festgelegt werden

- Prämienausgangsleistung, Prämienausgangsentgelt
- Prämienendleistung, Prämienendgelt
- Verlauf der Prämienentgeltlinie

Das Prämienentgelt setzt sich zusammen aus dem Prämienausgangsentgelt und der Prämie. Die Prämienausgangsleistung wird mit dem Prämienausgangsentgelt abgegolten.

Die Prämie wird für ein über der Prämienausgangsleistung liegendes Leistungsergebnis bezahlt. Die Prämie kann einzeln oder für Gruppen ermittelt werden.

#### 6. Vor Einführung eines Prämienentgelts sind die Beschäftigten durch den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten in geeigneter Form zu unterrichten.

#### 7. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Streitigkeiten über Ausgestaltung der Prämienregelung werden durch die Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG entschieden.

#### **Protokollnotiz für das Tarifgebiet Unterweser zu § 8 Ziff. 5, 2. Abs.:**

*Das Prämienausgangsentgelt setzt sich zusammen aus dem individuellen tariflichen Grundentgelt lt. Entgelttabelle und einem Prämienzuschlag von 10 % dieses Grundentgelts. Das individuelle tarifliche Grundentgelt lt. Entgelttabelle bleibt für jede Prämienarbeit garantiert.*

## § 9

### Zielentgelt

#### 1. Grundsätze

Die Zielvereinbarung ist eine Methode der tariflichen Entgeltbestimmung, bei der ein individuelles tarifliches Grundentgelt lt. Entgelttabelle und ein Zielentgelt bezahlt wird.

1.1 Eine Zielvereinbarung liegt vor, wenn zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten / Gruppen von Beschäftigten eine konkrete Ergebniserwartung (Ziel) auf der Grundlage definierter Rahmenbedingungen festgelegt und für die Erreichung dieses Ziels ein Zielentgelt gezahlt wird.

1.2 Ziele stehen mit der Arbeitsaufgabe, der Verantwortung und der Einflussmöglichkeit der Beschäftigten im Zusammenhang.

1.3 Ziele sind eindeutig und konkret zu formulieren; die Ziele bzw. die Zielerreichung muss messbar und/oder beurteilbar sein.

1.4 Eine Kombination der Ziele ist möglich, sofern sie nicht widersprüchlich ist.

1.5 Die Laufzeit einer Zielvereinbarung soll zieladäquat sein. Bei Laufzeiten über 12 Monate hinaus sollen Zwischenziele vereinbart werden.

1.6 Das Zielentgelt bemisst sich nach dem Grad der Zielerreichung.

#### 2. Betriebliche Einführung

2.1 Die Betriebsparteien vereinbaren, ob und mit welchem Inhalt gemäß Ziff. 3 dieser Vorschrift die Methode Zielvereinbarung eingeführt wird.

Bei Uneinigkeit über das "Ob" gilt

#### **bis zum 31.12.2007**

- die unmittelbar Betroffenen sind zu hören
- die Tarifvertragsparteien sind hinzuzuziehen
- ein Unparteiischer ist um einen Vorschlag zu bitten. Der Unparteiische wird einvernehmlich oder durch Losentscheid bestimmt.

#### **ab dem 01.01.2008**

- die Entscheidung der betrieblichen Einigungsstelle.

2.2 Bei Uneinigkeit über den Inhalt der Rahmenbetriebsvereinbarung gemäß Ziff. 3 dieser Vorschrift entscheidet die betriebliche Einigungsstelle.

3. Inhalt der Rahmenbetriebsvereinbarung

Die Rahmenbetriebsvereinbarung regelt mindestens folgende Punkte:

3.1 den betrieblichen Geltungsbereich für Zielvereinbarungen

3.2 Auswahl der Ziele / Zielarten

Die Auswahl von Zielen / Zielarten erfolgt aus folgendem Katalog:

- prozessbezogen:

z. B. Stückzeit, Maschinennutzungsgrad, Durchlaufzeiten, Auftragsbearbeitungszeiten, Projektlaufzeit, Menge, Ausbringung

- kundenbezogen:

z. B. Kundenreklamation, Kundenzufriedenheit, Kundenkontakte, Reduzierung Nacharbeit

- produktbezogen:

z. B. Problemlösung, Ideenentwicklung, Produktinnovation, Fertigungsgerechtigkeit, Ergonomie

- mitarbeiterbezogen:

z. B. Zusammenarbeit, Kommunikation, Führungsverhalten, Personalentwicklung, Fluktuationsrate, Arbeitsweise, Initiative, Einsatz, Umgang mit Ressourcen, Arbeitssorgfalt, Sauberkeit in der Arbeitsumgebung, Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen

- finanzbezogen:

z. B. Vertriebsspanne, Gemeinkosten, Bestände, Forderungsrückstände, Ressourcenverbrauch

Die Leistungsmerkmale "eigene Krankheit" und/oder "Unternehmenserfolg" sind nicht zulässig.

Einzelne Ziele / Zielarten können nicht gegen den Willen des Arbeitgebers festgelegt werden. Lehnt der Arbeitgeber ein bestimmtes Ziel ab, ist er verpflichtet, stattdessen andere gleichwertige Ziele / Zielarten vorzuschlagen.

3.3 Laufzeitkorridor

3.4 Verfahren zur Vereinbarung von Zielen mit einzelnen Beschäftigten oder Gruppen

- 3.5 die Genauigkeit der Zieldefinition i. S. der Ziff. 1.3 dieser Vorschrift und die Art und den Umfang der Dokumentation der maßgeblichen Rahmenbedingungen
- 3.6 Verfahren zur Behandlung von Reklamationen der Beschäftigten, soweit in Ziff. 5 und 7 dieser Vorschrift nicht bereits geregelt
- 3.7 Zielentgeltkorridor (z. B. Zielerreichungsstufen, Zielerreichungsgrade, Zielentgeltskala, Verteilungsschlüssel bei Gruppenarbeit)
- 3.8 Auszahlungsmodus
- 3.9 Methoden zur Ermittlung des Zielerreichungsgrades.
4. Die Zielvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten
- 4.1 Die Zielvereinbarung wird schriftlich zwischen dem Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten und einem oder mehreren Beschäftigten abgeschlossen.
- 4.2 Die Zielvereinbarung enthält:
- den persönlichen Geltungsbereich
  - die Definition des Ziels/der Ziele
  - die Laufzeit (Zielperiode)
  - die Zielerreichungsstufen/Zielerreichungsgrade
  - das Zielentgelt für die Zielerreichung bzw. die teilweise Zielerreichung
  - den Verteilungsschlüssel für das Zielentgelt an Gruppen
  - die maßgeblichen Rahmenbedingungen, die für die Zielerreichung von wesentlicher Bedeutung sind.
- 4.3 Einigen sich die Vertragsparteien nicht, verbleibt es bei der für sie aktuellen Entgeltmethode; ist diese die Zielvereinbarung, erhalten die jeweiligen Beschäftigten bis zum Abschluss einer neuen Zielvereinbarung das durchschnittliche Monatsentgelt aus der vorangegangenen Zielperiode, längstens jedoch für 3 Monate.
- Kommt eine Zielvereinbarung innerhalb dieses Zeitraums nicht zustande, gilt bis auf weiteres der Entgeltgrundsatz Zeitentgelt.
- 4.4 Beauftragte Mitglieder des Betriebsrates erhalten auf Verlangen zur Überprüfung des Verfahrens und des Ergebnisses analog § 80 BetrVG Einblick in die erforderlichen Unterlagen.
- Bei Abweichungen von der Rahmenbetriebsvereinbarung beraten Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung. An ihre Stelle kann aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine paritätische Kommission treten.

Gelingt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. in der paritätischen Kommission keine Einigung, so entscheidet die betriebliche Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG.

## 5. Veränderungen/Störungen

5.1 Verändern sich während der Laufzeit einer Zielvereinbarung die dokumentierten maßgeblichen oder andere wesentliche Rahmenbedingungen, die die Zielerreichung erheblich erschweren oder erleichtern, besteht die Pflicht zur wechselseitigen unverzüglichen Information.

5.2 Hilft der Arbeitgeber einer bekannten, nachteiligen Veränderung nicht ab, geht das nicht zu Lasten der Beschäftigten.

5.3 Verschweigen Beschäftigte erleichternde äußere Veränderungen, stehen ihnen die Vorteile daraus nicht zu.

5.4 Ist Abhilfe in Bezug auf die Veränderungen nicht zweckmäßig oder nicht möglich, beraten die Parteien gemeinsam, ob und wie die Zielvereinbarung anzupassen ist.

## 6. Zielerreichung, Bemessung, Bewertung

6.1 Am Ende der Laufzeit einer Zielvereinbarung wird der Grad der Zielerreichung vom Arbeitgeber durch Bemessung oder Bewertung ermittelt und mit den Betroffenen erörtert. Das Ergebnis ist den Beschäftigten schriftlich mitzuteilen.

6.2 Bei Einigkeit gilt zugleich das entsprechende Zielentgelt als festgestellt.

## 7. Streit über das Ergebnis

Sind sich die Parteien über das Ergebnis zu Ziff. 6.1 auch unter Berücksichtigung von Ziff. 5 dieser Vorschrift nicht einig,

- ist das Zielentgelt zunächst nach Maßgabe des Arbeitgebervorschlages zu zahlen;
- erfolgt ein betrieblicher Einigungsversuch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. An ihre Stelle kann aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine paritätische Kommission treten.
- gelingt keine Einigung, so steht dem Beschäftigten der Rechtsweg offen.



## § 10

### Provision

1. Für Beschäftigte, die durch ihre Arbeitsleistung Einfluss auf Umsatz- und Gewinngrößen nehmen, kann durch Betriebsvereinbarung eine Provisionsregelung vereinbart werden.
2. Abweichend von § 6 Ziff. 3 kann anstelle des individuellen tariflichen Grundentgeltes lt. Entgelttabelle ein monatliches Fixum gezahlt werden, das unterhalb des o. g. Grundentgeltes liegen kann.
3. Die Provision wird für ein betrieblich vereinbartes Ergebnis gezahlt.
4. Das Fixum ist monatlich durch einen Abschlag auf die Provision auf 100 % des o. g. Grundentgeltes aufzustocken.
5. Im Jahresdurchschnitt ist das tarifliche Grundentgelt gemäß Entgeltgruppe und Tabelle garantiert.
6. Die Abrechnung der Provision erfolgt gemäß betrieblicher Regelung.

## § 11

### Zeitentgelt

1. Allgemeine Bestimmungen
  - 1.1 Im Zeitentgelt wird das individuelle tarifliche Grundentgelt lt. Entgelttabelle für eine sach- und ordnungsgemäße Ausführung der übertragenen Arbeit bezahlt, es werden keine exakten Bestimmungsgrößen für die Leistung vorgegeben.

Allgemeine betriebliche Arbeitsvorschriften und allgemeine Planungsgrößen sind keine Festlegung im Sinne dieser Vorschrift.
  - 1.2 Die Anforderungen an die Beschäftigten im Zeitentgelt sind so zu gestalten, dass sie von für die auszuführenden Arbeiten geeigneten, genügend eingearbeiteten und eingeübten Beschäftigten auf Dauer ohne Gefährdung für ihre Gesundheit bewältigt werden können.

Der Beschäftigte oder der Betriebsrat können die von dem Beschäftigten erwarteten Anforderungen schriftlich beanstanden, wenn diese erheblich und nicht nur vorübergehend über den nach Abs. 1 zu erwartenden Anforderungen liegen.

Auf die Beanstandung hat der Arbeitgeber die Beschwerde zu überprüfen und ggf. Veränderung zu veranlassen.

Ist der Antragsteller mit dem Ergebnis der Prüfung nicht einverstanden oder hat der Arbeitgeber nicht innerhalb von acht Wochen die Beschwerde beschieden, so kann der Antragssteller eine paritätische Kommission anrufen, die die Beschwerde überprüft und ggf. Änderungen veranlassen kann.

Kommt die paritätische Kommission zu keiner Entscheidung, so haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Beanstandung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu befassen. Die Betriebsparteien können für den Fall der Nichteinigung ein freiwilliges betriebliches Einigungsverfahren vereinbaren.

Den Beteiligten steht in jedem Fall der Rechtsweg offen.

## 2. Leistungszulage

### 2.1 Beschäftigte im Zeitentgelt erhalten zusätzlich zu ihrem Tarifgrundentgelt gemäß Entgelttafel eine Leistungszulage.

Beschäftigte während der ersten drei Monate ihres Arbeitsverhältnisses (tatsächliche Beschäftigung) und Beschäftigte, die Leistungen aufgrund der tariflichen "Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer" erhalten, und deren Tarifentgeltsumme werden nicht in diese Regelung einbezogen.

Ebenfalls ausgenommen ist das Reinigungs-, Küchenhilfs- und Kantinenhilfspersonal.

Die Leistungszulage wird gemäß den nachfolgenden Bestimmungen ermittelt.

### 2.2 Die Leistungszulagen betragen für Beschäftigte nach Ziff. 2.1 dieser Vorschrift im Durchschnitt der jeweiligen Entgeltgruppe 6 %,

in Betrieben bis 200 Beschäftigten jeweils 6 % im Durchschnitt der tariflichen Grundentgeltsumme der Entgeltgruppen

2 bis 4,  
5 bis 8,  
9 bis 11.

Arbeitgeber und Betriebsrat können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine andere Verteilung vereinbaren, wobei der Betriebsdurchschnitt von 6 % einzuhalten ist.

### 2.3 Die Höhe der Leistungszulagen aller im Zeitentgelt Beschäftigten ist bei In-Kraft-Treten der jeweiligen gültigen Entgelttafeln so festzulegen, dass der o. g. Durchschnittsprozentsatz eingehalten wird.

Auf Verlangen des Betriebsrates kann halbjährlich eine Überprüfung des betrieblichen Durchschnitts der tariflichen Leistungszulage stattfinden.

Wird eine Differenz festgestellt, so erfolgt ab dem nächsten Abrechnungszeitraum eine gleichmäßige Ausschüttung des festgestellten Differenzbetrages nach Maßgabe der vertraglichen individuellen Arbeitszeit an die Beschäftigten. Eine andere Form des Ausgleichs ist durch Betriebsvereinbarung möglich.

Die Leistungszulage kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Beschäftigten im Zeitentgelt verteilt werden.

Bei gleichmäßiger Verteilung wird während der Dauer ihrer Geltung, bei ungleichmäßiger Verteilung erst nach Festsetzung der individuellen Leistungszulage im Rahmen des Leistungsbeurteilungsverfahrens für die Dauer ihrer Geltung ein Individualanspruch auf eine Leistungszulage begründet.

### 3. Methodische Leistungsbeurteilung

3.1 Bei ungleichmäßiger Verteilung wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG als Methode zur Ermittlung der Leistungszulage die methodische Leistungsbeurteilung vereinbart.

3.2 Dabei gelten folgende Grundsätze und Eckpunkte:

Die Leistungsbeurteilungen sind jeweils mit In-Kraft-Treten der jeweiligen gültigen Entgelttafel oder einmal jährlich zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzunehmen. Die Leistungsbeurteilung erfolgt durch den Arbeitgeber unter Einschaltung der betrieblichen Vorgesetzten. Die Leistungsbeurteilung erfolgt anhand von Leistungskriterien, die sich in Stufen untergliedern und zueinander durch Punktezuordnungen zu gewichten sind.

Kriterien können beispielsweise sein:

- Arbeitsergebnis (Umfang)
- Arbeitsqualität
- Arbeitseinsatz
- Arbeitssorgfalt

3.3 Die Kriterien, die Stufung und Gewichtung sowie die entsprechende Punktezuordnung für die Ermittlung des persönlichen Leistungsentgeltes werden betrieblich vereinbart.

- 3.4 Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann eine andere Methode zur Ermittlung der Leistungszulage durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass sich ein vom Tarifvertrag abweichendes Verfahren an der tariflichen Regelung zu orientieren hat. Arbeitgeber und Betriebsrat haben von Anfang an die für sie zuständige Tarifvertragspartei zu konsultieren. Die Betriebsvereinbarung bedarf für ihre Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien.
4. Verfahrensregelungen
- 4.1 Die Höhe der Leistungszulage und jede Änderung wird den Beschäftigten schriftlich mitgeteilt; ein Ausweis in Prozent in der Entgeltabrechnung ist ausreichend.
- 4.2 Der Prozentsatz der Leistungszulage verändert sich nur bei individueller Neubeurteilung und/oder bei Veränderung der durchschnittlichen tariflichen Leistungszulage gemäß Ziff. 2 dieser Vorschrift.
- 4.3 Die erstmalige Leistungsbeurteilung ist innerhalb von drei Monaten Beschäftigungsdauer (tatsächliche Tätigkeit) vorzunehmen. Betrieblich kann ein anderer Zeitpunkt vereinbart werden. Die Abrechnung der Leistungsbeurteilung erfolgt spätestens nachträglich ab dem 4. Beschäftigungsmonat.
- 4.4 Bei wesentlicher Änderung der Arbeitsaufgabe auf Dauer ist eine Neubeurteilung innerhalb von drei Monaten vorzunehmen.
- 4.5 Auf begründeten Antrag kann in Einzelfällen eine Neubeurteilung der Leistung erfolgen. Ein derartiger Antrag ist jedoch frühestens nach Ablauf von zwei Monaten nach der letzten Leistungsbeurteilung zulässig.
- 4.6 Änderungen von Leistungszulagen treten mit Beginn einer Entgeltabrechnungsperiode in Kraft.
- 4.7 Führt die Überprüfung zu einer Erhöhung der Leistungszulage, so ist diese zu zahlen:
- a) im Falle der Ziff. 4.4 dieser Vorschrift mit Beginn des Entgeltabrechnungszeitraumes, der auf die Beurteilung folgt,
  - b) im Falle der Ziff. 4.5 dieser Vorschrift mit Beginn des Entgeltabrechnungszeitraumes, der auf die Antragstellung folgt.

4.8 Führt die Überprüfung zu einer Herabsetzung der Leistungszulage, so ist innerhalb eines Monats (Karenzzeit) nach Bekanntgabe des Überprüfungsergebnisses an den Beschäftigten eine erneute Leistungsbeurteilung durchzuführen und die Leistungszulage entsprechend festzusetzen. Die veränderte Leistungszulage tritt mit Beginn der nächsten Entgeltabrechnungsperiode nach Ablauf der Karenzzeit in Kraft.

5. Berechnung der persönlichen Wertpunkte und der Leistungszulage

5.1 Zur Berechnung der persönlichen Wertpunkte eines Beschäftigten ist die Summe seiner Beurteilungspunkte mit seinem individuellen Tarifgrundentgelt lt. Entgelttabelle zu multiplizieren und durch 1000 zu dividieren. Es ist auf ganze Zahlen nach mathematischen Rundungsregeln auf- bzw. abzurunden.

5.2 Die ermittelten persönlichen Wertpunkte sind für alle beurteilten Beschäftigten zu addieren. Die Summe der tarifvertraglich auszuschüttenden durchschnittlichen Leistungszulagen gemäß Ziff. 2.2 dieser Vorschrift wird durch die Summe der persönlichen Wertpunkte dividiert und ergibt den Geldanteil je Wertpunkt.

5.3 Die individuelle Leistungszulage eines Beschäftigten ergibt sich aus dem Geldanteil je Wertpunkt multipliziert mit den persönlichen Wertpunkten des Beschäftigten. Die individuelle Leistungszulage ist auf volle Euro nach mathematischen Rundungsregeln auf- bzw. abzurunden.

6. Beanstandungsverfahren

6.1 Nach Durchführung der Leistungsbeurteilung gemäß Ziff. 3 dieser Vorschrift haben beauftragte Mitglieder des Betriebsrates Verfahren und Gesamtergebnis der Beurteilung zu überprüfen. Hierzu sind den beauftragten Mitgliedern des Betriebsrates die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Überprüfung hat sodann innerhalb von zwei Wochen zu erfolgen.

Beanstanden die beauftragten Mitglieder des Betriebsrates Verfahren und/oder Gesamtergebnis der Beurteilung und ist keine Verständigung mit dem Arbeitgeber hierüber zu erzielen, so wird nach § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung verfahren.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann eine paritätische Kommission vorgeschaltet werden. Diese hat zu prüfen, ob die Festlegung der Höhe der Leistungszulage nach den tariflichen Bestimmungen bzw. ob die Beurteilung der Leistung nach dem festgelegten Verfahren erfolgt ist.

Die paritätische Kommission besteht in der Regel aus je zwei, in Ausnahmefällen aus je drei Mitgliedern des Betriebes, die nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewechselt werden können. Die Kommissionsmitglieder für die Beschäftigtenseite werden durch den Betriebsrat bestellt.

Kommt in der paritätischen Kommission eine Einigung nicht zustande, soll zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung herbeigeführt werden. Ist keine Einigung zu erzielen, so wird nach § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung verfahren.

- 6.2 Die Beurteilung ist dem Beschäftigten durch den beurteilenden Vorgesetzten zu eröffnen und zu begründen.

Der Beschäftigte kann das Ergebnis seiner Beurteilung innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe des Ergebnisses an ihn schriftlich beim Arbeitgeber bzw. beim Betriebsrat beanstanden. Kommt über die Beanstandung eine Verständigung nicht zustande, so ist gemäß Ziff. 6.1 dieser Vorschrift entsprechend anzuwenden.

- 6.3 Die Leistung des Beschäftigten darf wegen Meinungsverschiedenheiten nicht verweigert werden.

## **§ 12**

### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

1. Die Entgelte sind kalendermonatlich abzurechnen.

Die Beschäftigten müssen spätestens am vorletzten Arbeitstag des Kalendermonats über ihr Entgelt verfügen können. Zeit, Art und Ort der Entgeltzahlung und der Zeitpunkt der Aushändigung der Entgeltabrechnung sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

2. Die leistungsbezogenen Bestandteile des Entgelts (z. B. Akkordmehrverdienst oder Prämie) sind als Prozentsatz aus dem Vormonat zum jeweils aktuellen Monatsgrundentgelt zu berechnen.

Grundlage für die Berechnung der leistungsabhängigen Bestandteile sind die Stunden, die im Leistungsentgelt und die mit dem Leistungsentgelddurchschnitt vergütet werden.

Zur Ermittlung des Tarifentgelts (Tarifgrundentgelt und Leistungskomponente) wird für die Entgeltmethoden Akkord- und Prämienentgelt ein Korrekturfaktor von 0,9141 angewendet. Dieser gilt nur für die Dauer der Geltung der Höhe der tariflichen Leistungszulage gemäß § 11 Ziff. 2.2. Somit errechnet sich das Tarifentgelt gemäß § 8 MTV aus dem Akkord- bzw. Prämienverdienst multipliziert mit 0,9141.

3. Die zeitabhängigen Bestandteile des Entgelts, wie z. B. die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, werden bis Ende des Monats ausgezahlt, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.
4. Für die Berechnung von nicht ständigen Zulagen und Zuschlägen sowie von nicht mit dem Monatsentgelt abgegoltenen Arbeitsstunden wird eine Grundvergütung zugrunde gelegt. Diese errechnet sich aus dem Durchschnittsentgelt der letzten abgerechneten Entgeltperiode (ohne Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge sowie ohne die nicht ständigen Zulagen und Zuschläge). Für die Umrechnung von Monatsentgeltbestandteilen auf die Stunde ist als Divisor das 4,35fache der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Dies gilt entsprechend für die Berechnung unbezahlter Fehlzeiten, z. B. bei der Beendigung der Entgeltfortzahlung im Laufe eines Monats oder unentschuldigtem Fehlen bzw. bei Ein- und Austritt während des Monats. In diesen Fällen erhalten die Beschäftigten bei einer Bezahlung von bis zu 11 Arbeitstagen innerhalb des Kalendermonats für jede zu bezahlende Arbeitsstunde das entsprechend Abs. 1 zu errechnende Entgelt; bei einer Bezahlung von mehr als 11 Arbeitstagen innerhalb des Kalendermonats wird für jede ausgefallene Arbeitsstunde das entsprechend Abs. 1 ermittelte Entgelt vom Monatsentgelt abgezogen.

Die Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, die Erstattung des Entgeltausfalls an Wochenfeiertagen (Entgeltfortzahlungsgesetz) und die Berechnung der Urlaubsvergütung - einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung - richtet sich nach den dort genannten Bestimmungen.

5. Im Fall der Kurzarbeit ist bei der Berechnung des Entgelts für einzelne Arbeitsstunden das Monatsentgelt durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Dazu gehören auch zu bezahlende Ausfallstunden einschließlich der Freischichten aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit.
6. Besteht beim Ausscheiden aus dem Betrieb eine Differenz zwischen bezahlter und zu bezahlender Arbeitszeit aus dem Zeitausgleich durch ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bzw. aus einer Freischichtenregelung zur Aufrechterhaltung der Betriebsmittelnutzungszeit, so ist diese Differenz entsprechend Ziff. 4 Abs. 1 dieser Vorschrift abzurechnen.

7. Über jede Entgeltzahlung ist den Beschäftigten eine schriftliche Abrechnung zu erteilen. Die Abrechnung muss das Monatsgrundentgelt, die veränderlichen Bestandteile - aufgeschlüsselt nach Zuschlägen und sonstigen Vergütungsbestandteilen -, die aufgeschlüsselten Abzüge und eventuelle Abschlagszahlungen enthalten.
8. Einzelheiten zur Entgeltzahlung können durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung geregelt werden, insbesondere:
  - Festlegung des Auszahlungszeitpunkts,
  - Pauschalierung von regelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschlägen,
  - Festlegung eines abweichenden Berechnungszeitraums bei leistungsabhängigen Bestandteilen.

### § 13

#### **Belastungszulagen**

1. Belastungszulagen sind zu zahlen, soweit bei Arbeiten Belastungen der Muskeln, der Sinne und Nerven, aus Umgebungseinflüssen im einzelnen oder zusammen vorliegen, die in nennenswertem Maße über die normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen.
2. Unter Belastungen sind zu verstehen
  - a. Belastungen der Muskeln

Sie entstehen durch dynamische, statische oder einseitige Muskelarbeit. Sie werden u. a. durch die bei der Arbeit aufzuwendende Kraftanstrengung, durch die wechselnde Belastungsart, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.
  - b. Belastungen der Sinne und Nerven

Sie entstehen durch aufmerksames Wahrnehmen (Sehen, Hören, Fühlen, Tasten) und die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen bei der Beobachtung, Überwachung und Steuerung von Arbeitsabläufen. Sie können beispielsweise auftreten bei Arbeiten, bei denen höchste Konzentration oder eine besondere Beanspruchung der Sehnerven erforderlich ist. Sie werden durch die bei der Arbeit auftretende Anspannung, durch die wechselnde oder gleichförmige Belastungsart (u. a. Monotonie, Vereinzelung, Störungen der Konzentration), durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.



c. Belastungen aus Umgebungseinflüssen

Sie entstehen durch Einwirkungen von Verschmutzung, Staub, Öl, Fett, Temperatur, Nässe, Säure, Gase und Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Vibration, Blendung oder Lichtmangel, Zugluft, Erkältungsgefahr, hinderliche Schutzkleidung und Unfallgefährdung.

3. Die Höhe der Zulagen ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

Auszubildende erhalten eine monatliche Zulage, soweit sie an Arbeitsplätzen ausgebildet werden, an denen Beschäftigte eine Belastungszulage erhalten.

Die Zulagen betragen für die Dauer der Belastung:

- gemäß Ziff. 1 dieser Vorschrift mindestens 4 % des Eckentgelts bzw. der Ausbildungsvergütung,
  - für hohe Belastungen, die über das in Ziff. 1 dieser Vorschrift genannte Maß erheblich hinausgehen, mindestens 8 % des Eckentgelts.
4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Zulagen nicht als geldliche Zulagen gewährt, sondern durch entsprechende bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden.
5. Der Anspruch auf eine Zulage ist erfüllt, wenn die Belastungen im Sinne dieses Paragraphen bereits durch die Gewährung einer besonderen Zulage abgegolten sind oder wenn sie bei der Eingruppierung der Arbeit nach den Grundsätzen einer Arbeitsbewertung oder wenn sie bei der Bildung betrieblicher Richtbeispiele berücksichtigt worden sind.

## § 14

### Qualifizierung

Die Tarifvertragsparteien werden eine Vereinbarung zur Förderung des Qualifizierungsmanagements im Unternehmen abschließen.

## § 15

### Besitzstandssicherung und Anrechnung übertariflicher Entgeltbestandteile

1. Durch die Einführung der neuen Entgeltstruktur und der damit im Zusammenhang stehenden Verträge (Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge) darf für den einzelnen Beschäftigten keine finanzielle Schlechterstellung erfolgen.

2. Tritt durch die Anwendung dieses Tarifvertrages eine Erhöhung des Tarifentgelts einschließlich tariflicher Leistungskomponente (Leistungszulage im Zeitentgelt, Akkord- und Prämienmehrverdienst unter Beachtung des § 12 Ziff. 2) gegenüber dem bisherigen Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente ein, so können von den Betrieben die bisherigen Leistungskomponenten sowie außer- und übertarifliche Vergütungsbestandteile jedweder Art und Rechtsgrundlage angerechnet werden. Für diejenigen Beschäftigten, die nicht zum Geltungsbereich der Gehaltstarifverträge gehörten, gilt dies entsprechend.
3. Ist bei der Anwendung dieses Tarifvertrages das neue Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente (Leistungszulage im Zeitentgelt, Akkord- und Prämienmehrverdienst unter Beachtung des § 12 Ziff. 2) niedriger als das bisherige Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente, so besteht Anspruch auf eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente und dem sich aus der Umstellung ergebenden Tarifentgelt einschließlich tariflicher Leistungskomponente.

Bei Akkord und Prämie errechnet sich hierbei die Leistungskomponente nach dem Durchschnitt der letzten abgerechneten sechs Monate.

Für das sich nach der Umstellung ergebende Vergleichsentgelt wird der gleiche Leistungsgrad unterstellt.

Bei Aufrücken in eine höhere Entgeltgruppe oder -stufe und bei Erhöhungen der Leistungszulage kann diese Ausgleichszulage angerechnet werden.

4. Sofern als Folge der ERA-Einführung ein niedrigeres Tarifgrundentgelt wirksam werden könnte, sollen den betroffenen Beschäftigten, soweit vorhanden, vorrangig vor der Feststellung einer Ausgleichszulage höherwertige Arbeiten angeboten werden.
5. Bei künftigen Tarifentgelterhöhungen können höchstens jeweils 25 % der Ausgleichszulage, aber nicht mehr als 50 % der jeweiligen Tarifierhöhung angerechnet werden. Ist die Ausgleichszulage niedriger als 100,- Euro, können 50 % der jeweiligen Tarifierhöhung angerechnet werden.

## § 16

### **Schlussbestimmungen / Laufzeit / Kündigungsfristen**

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum Zweck der Überleitung auf die neue Entgeltstruktur zum 01.09.2003 in Kraft.

Ab dem 01.09.2003 kann der Entgelttarifvertrag auf freiwilliger Basis im Betrieb eingeführt werden.

Ab dem 01.01.2008 gelten die Bestimmungen des Entgeltrahmentarifvertrages in allen verbandsangehörigen Betrieben. Ab dem Einführungsstichtag gilt der Entgeltrahmentarifvertrag mit unmittelbarer und zwingender Wirkung. Gleichzeitig treten die bis dahin kraft Nachwirkung geltenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge außer Kraft.

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann die Frist zur Einführung verlängert werden.

2. Dieser Tarifvertrag oder jede einzelne Vorschrift kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2009, schriftlich gekündigt werden.
3. Mit der Einführung des Entgeltrahmentarifvertrages im Betrieb verlieren die folgenden Tarifverträge in Bezug auf den jeweiligen Betrieb gemäß § 4 Abs. 5 TVG ab dem Einführungsstichtag ihre Wirkung:

#### 3.1 Gehaltsrahmentarifverträge

- Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen Verbandsgruppen Cuxhaven, Oldenburg, Ostfriesische Werften und Wilhelmshaven vom 25.09.1991/29.05.1998,
- Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Unterweser vom 18.12.1989/18.05.1990,
- Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein vom 27.05.1988/18.05.1990,
- Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Mecklenburg-Vorpommern vom 10.11.1990/17.05.1993.

#### 3.2 Lohnrahmentarifverträge

- Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppen Wilhelmshaven und Cuxhaven vom 01.03.1974/23.05.1991/29.05.1998,
- Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppe Oldenburg vom 31.03.1974/23.05.1991,
- Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppe Ostfriesische Werften vom 14.10.1977/14.05.1991,
- Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Unterweser vom 29.03.1994,
- Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Mecklenburg-Vorpommern vom 10.11.1990/11.03.1991,
- Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg und Umgebung vom 03.12.1974/23.05.1991,
- Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Schleswig-Holstein vom 12.05.1967/20.10.1981/23.05.1991.

### 3.3 Monatslohntarifverträge

- Tarifvertrag über Monatslohn für die Metallindustrie des Nordwestlichen Niedersachsens vom 11.12.1987,
- Tarifvertrag über Monatslohn für die Metallindustrie Unterweser vom 18.05.1990,
- Monatslohntarifvertrag für die Metallindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein vom 18.05.1990/01.11.1992,
- Tarifvertrag über Monatslohn für die Metallindustrie in Mecklenburg-Vorpommern vom 11.03.1991.

### 3.4 Tarifvertrag über Prämienlohn in der Metallindustrie Hamburgs und Umgebung vom 22.09.1982

### 3.5 Lohntarifverträge

- Lohntarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppen Wilhelmshaven und Cuxhaven,
- Lohntarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppe Oldenburg,
- Lohntarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppe Ostfriesische Werften,
- Lohntarifvertrag für die Metallindustrie Unterweser,
- Lohntarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg und Umgebung, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein.

### 3.6 Gehaltstarifverträge

- Gehaltstarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppen Wilhelmshaven und Cuxhaven,
- Gehaltstarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppe Oldenburg,
- Gehaltstarifvertrag für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppe Ostfriesische Werften,
- Gehaltstarifvertrag für die Metallindustrie Unterweser,
- Gehaltstarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg und Umgebung, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein.

### 3.7 Tarifverträge Ausbildungsvergütungen

- Tarifvertrag für Auszubildende für die Metallindustrie Nordwestliches Niedersachsen, Verbandsgruppen Cuxhaven, Oldenburg, Ostfriesische Werften und Wilhelmshaven,
- Abkommen über Ausbildungsvergütungen für die Metallindustrie Unterweser,
- Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen in der Metallindustrie Hamburg und Umgebung, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein.

Vorgenannte Tarifverträge treten spätestens mit Ablauf des 31.12.2007 außer Kraft.

Bremen, Hamburg, den 23.05.2003

Nordverbund e.V.

Unterschrift

IG Metall Bezirksleitung Küste

Unterschrift

## Tarifvertrag

### “Methoden zur Datenermittlung“ - Anhang zum Entgeltrahmenabkommen vom 23. 5. 2003 -

#### Präambel

Grundlage des Anhangs "Methoden der Datenermittlung" ist § 6 des ERA-TV vom 23. Mai 2003. Die Festlegung der jeweiligen Ermittlungsmethode von Daten bzw. Leistungsvorgaben und -pensen ist Bestandteil der jeweiligen Betriebsvereinbarung zur Auswahl und Gestaltung der im Betrieb geltenden Entgeltmethode.

Die Festlegung von Leistungsvorgaben und -pensen durch Messen, Zählen, Schätzen, Vereinbaren oder andere unten ausgeführte Methoden ist betrieblich zu vereinbaren.

Diese Regelungen gelten für Akkord- und Prämienvereinbarungen und soweit im Rahmen von Zielvereinbarungen ausdrücklich Leistungsvorgaben und -pensen ermittelt werden müssen.

#### **I. Messen von Zeiten (Verfahrensregelung zur Vorgabezeitermittlung durch Zeitaufnahmen)**

Wird für die jeweiligen Entgeltgrundsätze und –methoden nach § 6 ERA die Methode der “Vorgabezeitermittlung durch Zeitaufnahmen” festgelegt, so gilt die folgende tarifliche Verfahrensregelung.

1. Die Vorgabezeitermittlung erfolgt nach arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen. Sie umfasst Grundzeit, Verteilzeit, Erholungszeit und Rüstzeit gemäß den nachstehenden Bestimmungen.
2. Um einen ordnungsgemäßen Ablauf bei Zeitaufnahmen zu gewährleisten, sind folgende Voraussetzungen notwendig:
  - a) Festlegung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsteilvorgänge,
  - b) Beschreibung der Arbeitsumstände einschließlich technischer Bedingungen,
  - c) notwendige Arbeitsunterweisung.
3. Zeitaufnahmen werden von den dafür ausgebildeten Kräften durchgeführt. Sie müssen für ihren betrieblichen Einsatzzweck (Arbeitsstudien) ausreichende fachliche Kenntnisse besitzen.
4. Der Einsatz der Arbeitsstudienleute erfolgt durch die Arbeitsvorbereitung oder die sonstige zuständige Stelle.

5. Die Zeiten werden im Fortschrittszeitverfahren oder im Einzelzeitverfahren aufgenommen, auch unter Verwendung von Zeitmessgeräten. Die Verwendung von automatisierten Zeitmessgeräten ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
6. Die Angaben über Arbeitsbedingungen (z. B. Name der einzelnen Beschäftigten und Arbeitsstudienleute, Werkstück, Werkstoff, Gewicht, Abmaße, Arbeitsaufgabe, Hilfsmittel, Werkzeuge, Hilfskräfte) sind auf dem Zeitaufnahmebogen bzw. per EDV festzuhalten. Die Aufnahmebögen jeder Zeitaufnahme sind fortlaufend zu nummerieren. Jeder Aufnahmebogen ist ein Dokument und darf nicht mit Bleistift ausgefüllt werden. Das Original ist aufzubewahren. Die Auswertungen müssen alle notwendigen Angaben einschließlich der Nebenrechnungen enthalten. Dazu gehören die Angaben wie Arbeitsplatz, Betriebsmittel und Einsatz von Einrichtern. Die Herkunft von Verteil- und ggf. Erholungszeitprozentsätzen muss ersichtlich sein.
7. Werden Vorgabezeiten unter Verwendung einer Leistungsgradbeurteilung vorgegeben, so ist der Leistungsgrad während der Zeitaufnahme je Teilvorgang so oft wie notwendig zu beurteilen. Bei kurzzyklischen Teilvorgängen können mehrere dieser Teilvorgänge bei der Leistungsgradermittlung zusammengefasst beurteilt werden. Aus den eingetragenen Leistungsgraden je Teilvorgang wird ein Mittel errechnet, das auf eine volle Prozentzahl aufzurunden ist. Den Arbeitnehmern sind auf Wunsch nach der Zeitaufnahme bzw. in den Ruhepausen die jeweils beurteilten Leistungsgrade bekanntzugeben.
8. Beginn und Ende der Zeitaufnahme werden auf dem Aufnahmebogen bzw. per EDV vermerkt und dem Arbeitnehmer auf Wunsch mitgeteilt.
9. Während der Zeitaufnahme sind Fragen und Anregungen zur Arbeit und zur Zeitaufnahme auf das Notwendigste zu beschränken und haben im sachlichen Rahmen zu bleiben.
10. Für die Vorgabezeitermittlung wird die Grundzeit nach Tätigkeitszeit und Wartezeit gegliedert.
11. Für die Vorgabezeitermittlung durch Schätzen, Rechnen, Interpolieren, Zusammensetzen, Zeichnen gelten betrieblich vereinbarte Verfahren. Bisher geübte Verfahren gelten als betrieblich vereinbart.
12. Verfahren vorbestimmter Zeiten können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien angewandt werden.
13. Die Verteilzeit enthält die Zeiten, die wegen unregelmäßigen Auftretens nicht bei jeder Zeitaufnahme ordnungsgemäß erfasst werden können.
14. Die Verteilzeit gliedert sich in sachliche Verteilzeit und persönliche Verteilzeit. Die anfallenden Verteilzeiten werden nach Zeitarten tabellarisch erfasst. Von Fall zu Fall abzugeltende Zeiten werden entsprechend § 7 Ziff. 9 ERA bezahlt.

15. Die sachliche Verteilzeit wird auf Grund von Verteilzeitaufnahmen ermittelt und vorgegeben. Sie kann auch freiwillig mit dem Betriebsrat vereinbart werden.
16. Die Verteilzeitaufnahme soll über eine ausreichende Zeitdauer durchgeführt werden. Jede aufgenommene Schicht ist zeitlich vollständig zu erfassen.
17. Der sachliche Verteilzeitprozentsatz errechnet sich:

$$\text{sachl. Verteilzeit-} \quad = \frac{\text{sachliche Verteilzeit}}{\text{Schichtzeit} - (\text{Verteilzeit} + \text{ggf. Rest-} \\ \text{Erholungszeit} + \text{v. Fall zu Fall abzu-} \\ \text{geltende Zeit} + \text{nicht abzugeltende Zeit.})} \quad \times 100 \%$$

Der persönliche Verteilzeitprozentsatz wird zwischen den Betriebsparteien vereinbart.

Es ist zu prüfen, ob die je Zeitart erfassten Zeiten entsprechend der bestehenden Organisation und technischen Ausrüstung erforderlich und angemessen sind. Zeiten für unnötige Arbeiten, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, oder vermeidbares Warten, sind zu streichen.

18. Die Ermittlung der notwendigen Erholungszeit erfolgt im Rahmen der Zeitaufnahmen (Belastungsstudie).
19. Die Rüstzeitermittlung erfolgt entsprechend den Ziff. 3 - 18.
20. Rüstzeiten werden auftragsweise bzw. je Los ermittelt und gesondert ausgewiesen.
21. Muss während der Ausführungszeit eines Auftrages oder einer Losgröße eine Unterbrechung durch einen anderen Auftrag erfolgen, so ist bei Wiederaufnahme des ersten Auftrages die erforderliche Rüstzeit vorzugeben. Die Auftragsfolge ist dabei zu berücksichtigen.
22. Die Vorgabezeitermittlung beim Gruppenakkord bzw. bei der Gruppenprämie wird entsprechend den Ziff. 1 bis 21 dieser Verfahrensregelung vorgenommen. Sie bezieht sich entweder auf den längsten Zeitaufwand der gesamten Arbeitsteilvorgänge eines Gruppenmitgliedes (engster Querschnitt) oder auf die Summe aller Arbeitsteilvorgänge, die im Rahmen der gesamten Arbeitsaufgabe (Akkord oder Prämienarbeit) von allen Gruppenmitgliedern verrichtet werden. Entsprechend der jeweiligen Arbeitsaufgabe ist die Anzahl der Gruppenmitglieder auf dem Zeitaufnahmebogen bzw. per EDV festzulegen.



23. Arbeitsablaufstudien und andere betriebliche Untersuchungen werden von dieser Verfahrensregelung nicht berührt. Zeitwerte aus diesen Untersuchungen dürfen nicht zur Vorgabezeitermittlung verwendet werden.
24. Bei Bedarf ist ein vom Betriebsrat benannter Fachvertreter zur Zeitaufnahme hinzuziehen. Er hat die Möglichkeit, sich von der ordnungsgemäßen Auswertung der Zeitaufnahme zu überzeugen.
25. Vor Zeitaufnahmen werden die Beschäftigten und der Betriebsrat rechtzeitig unterrichtet.

## **II. Weitere Methoden der Ermittlung von Leistungsvorgaben und -pensen**

Bei der Anwendung von weiteren Methoden der Ermittlung von Leistungsvorgaben und -pensen sind Zeitanteile für Verteilzeiten angemessen zu berücksichtigen.

### **1. Vereinbaren**

Leistungsvorgaben und -pensen können auf Basis von Erfahrungswerten freiwillig zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Die vereinbarten Daten sind schriftlich zu dokumentieren. Wird bei der Vereinbarung auf Referenzwerte aus anderen Datenermittlungen zurückgegriffen, so muss der Ursprung der Daten nachweisbar sein. Die Bedingungen, unter denen die Daten Verwendung finden, sind reproduzierbar zu beschreiben.

### **2. Vergleichen und Schätzen**

Quantitative Daten können auch durch Vergleichen und Schätzen ermittelt werden. Die Herkunft der Vergleichswerte aus ähnlichen Arbeitssystemen ist zu dokumentieren.

### **3. Rechnen technisch bedingter Zeiten**

Technisch bedingte Zeiten werden im Rahmen des Arbeitsverfahrens durch das Betriebsmittel vorgegeben. Sie können aufgrund der technischen Daten des jeweiligen Betriebsmittels mit Tabellen, Formeln und Schaubildern ermittelt werden. Die Voraussetzungen unter denen diese gelten, sind eindeutig zu vermerken. Die technischen Ausgangswerte (z. B. Drehzahlen, Vorschub, Schnitttiefe) sind zu dokumentieren.

### **4. Messen, Zählen und Wiegen**

Die Ermittlung von Leistungskennzahlen kann auch durch Messen, Zählen oder Wiegen erfolgen. Dazu kann auch die Multimomentstudie betrieblich vereinbart werden.

Bei der Ermittlung der Daten sind die Rahmenbedingungen reproduzierbar zu beschreiben.

## 5. Planzeiten

Planzeiten können mit unterschiedlichen Methoden gebildet werden (Zusammensetzen, Interpolieren oder Regression). Planzeiten werden in Tabellen ausgewiesen. Der Ursprung der Planzeiten muss nachweisbar sein. Die Voraussetzungen, unter denen sie gelten, sind zu vermerken. Das Extrapolieren der Werte ist nicht zulässig.

## 6. Selbstaufschreibung

Leistungsdaten oder Kennzahlen können auch mit der Methode Selbstaufschreibung ermittelt werden. Die Bedingungen (z.B. Zeitraum der Datenerhebung, Art der Dokumentation usw.) sind betrieblich zu vereinbaren.

### **III. Schlussbestimmungen**

1. Diese Verfahrensregelung ist Bestandteil des Entgeltrahmenabkommens vom 23. Mai 2003.
2. Streitfälle über die Auslegung dieser Verfahrensregelung sind nach dem Tarifvertrag über Schiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung zu behandeln.

Wilhelmshaven, Bremen, Hamburg, den 11. September 2003

Nordverbund e.V.

Unterschrift

IG Metall Bezirksleitung Küste

Unterschrift