

## **Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV)**

für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie  
in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiete I und II)  
vom 14. April 2005

abgeschlossen zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie  
in Berlin und Brandenburg e. V.**  
Am Schillertheater 2  
10625 Berlin

und der

**IG Metall**  
**Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen**  
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen  
Alte Jakobstraße 149  
10969 Berlin

### **1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1.1 räumlich: in den politischen Grenzen der Bundesländer  
Berlin und Brandenburg, Tarifgebiete I und II,
- 1.2 fachlich: für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie  
sowie für Betriebe, die nicht der Metall- und Elektro-  
industrie angehören, jedoch Mitglied des VME sind,  
einschließlich deren Betriebs- und Vertriebsabteilun-  
gen, Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Montagestellen,

1.3 persönlich: für alle Beschäftigten (d.h. alle gewerblichen und angestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) der in den fachlichen und räumlichen Geltungsbereich fallenden Betriebe.

Er gilt nicht für:

a) Beschäftigte, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe es verlangt und die durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag als außertarifliche Angestellte anerkannt sind und deren Jahreseinkommen geteilt durch 12 um mindestens 20% höher als das Grundentgelt der höchsten Entgeltgruppe ist,

Protokollnotiz: Soweit Beschäftigte Leistungen erhalten, die tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher und betrieblichen Regelung zustehen, sind diese in das Jahreseinkommen nicht einzubeziehen. Maßgeblich ist dabei die Leistung, die tarifliche Beschäftigte in der höchsten Entgeltgruppe erhalten.

b) leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,  
c) Heimarbeiter/-innen, Praktikanten/-innen,  
d) den im Geltungsbereich des Abkommens für Auszubildende erfaßten Personenkreis.

## 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen

Die Höhe der tariflichen Grundentgelte in den einzelnen Entgeltgruppen und -stufen werden im ERA-Entgelttarifvertrag vereinbart.

## 3 Eingruppierungsgrundsätze

3.1 Grundlage der Eingruppierung sind allein die Anforderungen aus der übertragenen Arbeit (Tätigkeiten, Aufgaben, fachübergreifende Aufgaben oder Aufgabenstellungen) an die Beschäftigten. Hierbei werden alle Anforderungen, soweit sie die übertragene Arbeit prägen, in ihrer Gesamtheit bewertet. Die Inhalte der Arbeitsaufgaben werden durch den Arbeitgeber festgelegt.

Für die Eingruppierung ist allein die übertragene Arbeit maßgebend. Berufs-, Positions- und Funktionsbezeichnungen, Dienststellungen u.ä. begründen keinen Anspruch auf eine Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe.

Soweit die Merkmale 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.

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

3.2 Die Beschäftigten haben Anspruch auf das Grundentgelt der Entgeltstufe in der Entgeltgruppe, in die sie entsprechend ihrer Arbeitsaufgabe eingruppiert wurden.

3.2.1 Die Beschäftigten haben Anspruch auf ihren bisherigen Verdienst, auch wenn sie vorübergehend Arbeiten in einer niedriger bewerteten Entgeltgruppe bzw. -stufe verrichten.

3.2.2 Bevor eine Abgruppierung wirksam werden kann, sollen den betroffenen Beschäftigten vorrangig ihrer gegenwärtigen Eingruppierung gleichwertige und zumutbare Arbeiten angeboten werden.

3.2.3 Ist es jedoch erforderlich, einen Beschäftigten auf Dauer mit Arbeiten niedrigerer Entgeltgruppen als der mit ihm vereinbarten zu beschäftigen, so kann er einvernehmlich oder nach Ausspruch einer Änderungskündigung umgruppiert werden. Im Fall einer Abgruppierung erhalten die Beschäftigten während der Dauer der für sie jeweils geltenden Kündigungsfristen, mindestens aber für 7 Monate, den früheren Verdienst.

Auch im Anschluß an die Abgruppierung soll der Arbeitgeber dem Beschäftigten nach Möglichkeit einen anderen seiner Eignung, seinem Können, seiner bisherigen Arbeitsweise und seinem bisherigen Verdienst entsprechenden Arbeitsplatz anbieten.

3.2.4 Werden Beschäftigte aushilfs- oder vertretungsweise vorübergehend mit Arbeit beschäftigt, die einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist, so begründet dies keinen Anspruch auf ein höheren Verdienst, wenn die vorübergehende Arbeit nicht länger als 6 Wochen dauert. Dabei sind wiederholte Beschäftigungen mit Arbeit höherer Entgeltgruppen von mindestens zwei zusam-

menhängenden Wochen innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzurechnen.

Ab der 7. Woche wird ein Ausgleichsbetrag gezahlt, der in einem angemessenen Verhältnis zur ausgeübten Arbeit steht. Erfolgt eine vollständige Übernahme der Arbeit, wird dann der Differenzbetrag zu der der Arbeit entsprechenden Entgeltstufe der höheren Entgeltgruppe gezahlt.

Werden Beschäftigte im Akkordentgelt aushilfs- oder vertretungsweise vorübergehend mit Arbeit beschäftigt, die einer Entgeltstufe in einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist, so haben sie für diese Arbeit Anspruch auf Grundentgelt nach dieser Entgeltstufe in der höheren Entgeltgruppe. Dies gilt auch für eine Beschäftigung im Prämienentgelt, soweit ein fest definiertes Verhältnis zwischen Leistung und Entgelt besteht.

3.2.5 Führen Beschäftigte auf Dauer höherwertige Arbeit aus, sind sie entsprechend einzugruppiert. Ist die Dauerhaftigkeit nicht sicher, so erfolgt die Umgruppierung in die Entgeltstufe der höheren Entgeltgruppe, wenn die Beschäftigung mit der höherwertigen Arbeit länger als 12 Wochen dauert.

3.2.6 Für die Bewertung der übertragenen Arbeit gilt Ziffer 3.1 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

## 4 Entgeltgruppen

### 4.1 Entgeltgruppenkatalog

#### Entgeltgruppe 1

Tätigkeiten mit einer Unterweisungszeit von in der Regel 3 Tagen.

Ablauf und Ausführung der Tätigkeiten sind festgelegt.

#### Entgeltgruppe 2

Tätigkeiten mit einer Unterweisungszeit von bis zu 4 Wochen.

Ablauf und Ausführung der Tätigkeiten sind weitgehend festgelegt.

#### Entgeltgruppe 3

Tätigkeiten, zu deren Ausführung ein fachspezifisches systematisches Anlernen von in der Regel mehr als 4 Wochen erforderlich ist.

Ablauf und Ausführung der Tätigkeiten sind im wesentlichen festgelegt.

#### Entgeltgruppe 4

Tätigkeiten, zu deren Ausführung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens zweijährige Berufsausbildung

oder

ein entsprechendes fachspezifisches systematisches Anlernen und zusätzliche Berufserfahrung

erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige artverwandte Berufsausbildung oder auf anderem Wege erworben werden.

Ablauf und Ausführung der Tätigkeiten sind in Teilen festgelegt.

Protokollnotiz: Unter einer zweijährigen Berufsausbildung im Sinne der Entgeltgruppe 4 ist eine Ausbildung mit verringertem Ausbildungsinhalt gegenüber einer üblicherweise dreijährigen Berufsausbildung zu verstehen. Es handelt sich nicht um eine verkürzte Berufsausbildung wegen besonderer Leistungen oder schulischer Vorleistungen, in der die gleichen Ausbildungsinhalte wie in einer üblicherweise dreijährigen Berufsausbildung vermittelt werden.

#### Entgeltgruppe 5

Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung

oder

eine abgeschlossene fachspezifische mindestens zweijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung

erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige artverwandte Berufsausbildung und mehrjährige fachspezifi-

sche Berufserfahrung oder auf anderem Wege erworben werden.

Ablauf und Ausführung der verschiedenartigen Aufgaben erfolgen im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Aufgaben.

#### Entgeltgruppe 6

Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und entweder eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung oder eine fachspezifische Weiterbildung erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige artverwandte Berufsausbildung und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung und eine fachspezifische Weiterbildung oder auf anderem Wege erworben werden.

Ablauf und Ausführung der verschiedenartigen Aufgaben erfolgen im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der verschiedenartigen Aufgaben.

#### Entgeltgruppe 7

Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung oder

eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie eine fachspezifische Weiterbildung erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Ablauf und Ausführung der schwierigen Aufgaben erfolgen im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum.

#### Entgeltgruppe 8

Fachübergreifende Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung

oder eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie eine fachspezifische Weiterbildung erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Die Ausführung der fachübergreifenden Aufgaben erfolgt im Rahmen allgemeiner Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum.

#### Entgeltgruppe 9

Fachübergreifende Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung (z.B. Meister/ Techniker/ Betriebswirt)

oder

eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie eine fachspezifische Weiterbildung erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Die Ausführung der fachübergreifenden Aufgaben erfolgt im Rahmen allgemeiner Richtlinien mit entsprechend erweitertem Handlungsspielraum.

#### Entgeltgruppe 10

Fachübergreifende Aufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene Hochschulausbildung

oder

eine abgeschlossene fachspezifische mindestens zweijährige Fachschulausbildung sowie eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung

oder

eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Fach- und Spezialkenntnisse erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Die Ausführung der fachübergreifenden Aufgaben erfolgt im Rahmen allgemeiner Richtlinien mit weitgehendem Handlungsspielraum.

#### Entgeltgruppe 11

Aufgabenstellungen, zu deren Bearbeitung eine abgeschlossene Hochschulausbildung und entweder mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung oder Fach- und Spezialkenntnisse

oder

eine abgeschlossene fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung sowie eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Die Aufgabenstellungen werden im Rahmen allgemeiner Richtlinien mit weitgehendem Handlungsspielraum bearbeitet.

#### Entgeltgruppe 12

Aufgabenstellungen, zu deren Bearbeitung eine abgeschlossene Hochschulausbildung und langjährige fachspezifische Berufserfahrung

oder

eine abgeschlossene fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung sowie eine langjährige

fachspezifische Berufserfahrung und Fach- und Spezialkenntnisse erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Die Aufgabenstellungen werden nach Zielvorgaben bearbeitet.

#### Entgeltgruppe 13

Aufgabenstellungen, zu deren Bearbeitung eine abgeschlossene Hochschulausbildung und langjährige umfangreiche fachspezifische Berufserfahrung sowie Fach- und Spezialkenntnisse in unterschiedlichen Aufgaben erforderlich sind.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Die Aufgabenstellungen werden nach allgemeinen Zielen bearbeitet.

#### 4.2 Begriffserläuterungen

In dem Entgeltgruppenkatalog werden die Begriffe

- a) Berufserfahrung
  - b) Kenntnisse und Fertigkeiten auf anderem Wege
  - c) fachspezifische Weiterbildung
  - d) fachübergreifende Aufgaben
  - e) allgemeine Anweisungen
  - f) allgemeine Richtlinien
- verwendet.

zu a) Berufserfahrung

Berufserfahrung entspricht einer fachspezifischen Berufserfahrung

zu b) Kenntnisse und Fertigkeiten auf anderem Wege  
Unter Kenntnisse und Fertigkeiten auf anderem Wege sind dem Entgeltgruppenniveau entsprechende Kenntnisse bzw. Fertigkeiten zu verstehen.

zu c) Fachspezifische Weiterbildung

Fachspezifische Weiterbildung ist eine Weiterbildung, die über das Niveau der Anpassungsqualifizierung hinausgeht.

zu d) Fachübergreifende Aufgaben

Fachübergreifende Aufgaben sind Aufgaben, zu deren Erledigung Kenntnisse und Fertig-/Fähigkeiten der angrenzenden Aufgaben gehören, um deren Einflüsse zu berücksichtigen.

zu e) Allgemeine Anweisungen

Allgemeine Anweisungen legen weitgehend fest, wie die Arbeitsaufgabe im einzelnen auszuführen ist.

zu f) Allgemeine Richtlinien

Allgemeine Richtlinien bestimmen, was bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe im allgemeinen zu beachten ist.

## 5 Entgeltstufen/Grundentgeltberechnung

5.1 Es werden folgende Entgeltstufen gebildet:

### Eingangsstufe:

Bis zur selbständigen Ausführung der übertragenen Arbeit, in den Entgeltgruppen 3 bis 5 in der Regel bis zu 6 Monaten, in den Entgeltgruppen 6 bis 13 in der Regel bis zu 12 Monaten. Im Rahmen dieser Regeleinarbeitungszeiten sollen die Beschäftigten befähigt werden, die übertragene Arbeit selbständig auszuführen.

### Hauptstufe:

Selbständige Ausführung der übertragenen Arbeit.

### 1. Zusatzstufe:

Die übertragene Arbeit geht über das Anforderungsniveau der jeweiligen Hauptstufe hinaus, es ist jedoch noch keine Einstufung in die nächsthöhere Entgeltstufe (2. Zusatzstufe) bzw. die nächsthöhere Entgeltgruppe gerechtfertigt.

### 2. Zusatzstufe:

Die übertragene Arbeit erfordert ausgeprägte betriebliche Spezialkenntnisse, die über das Anforderungsniveau der jeweiligen 1. Zusatzstufe hinausgehen, es ist jedoch noch keine Eingruppierung in die nächsthöhere Entgeltgruppe gerechtfertigt.

5.2 Den Entgeltgruppen werden die Entgeltstufen wie folgt zugeordnet:

Entgeltgruppen 1 und 2: Hauptstufe

Entgeltgruppen 3 bis 9: Eingangsstufe, Hauptstufe,  
1. Zusatzstufe, 2. Zusatzstufe

Entgeltgruppe 10 bis 12: Eingangsstufe, Hauptstufe,  
1. Zusatzstufe

Entgeltgruppe 13: Eingangsstufe, Hauptstufe

5.3 Die Entgelte der Hauptstufen der jeweiligen Entgeltgruppen berechnen sich nach folgendem Entgeltschlüssel:

Hauptstufe der Entgeltgruppe	Entgeltschlüssel
1	78,0%
2	79,4%
3	82,0%
4	89,4%
5	100,0%
6	105,0%
7	110,0%
8	115,0%
9	121,0%
10	135,0%
11	155,0%
12	176,0%
13	196,0%

5.4 Für die Berechnung der Entgelte in den Zusatzstufen sowie der Eingangsstufen gilt folgendes:

Das Entgelt der 1. Zusatzstufe berechnet sich aus dem Entgelt der Hauptstufe der jeweiligen Entgeltgruppe zuzüglich  $\frac{1}{3}$  der Differenz zwischen diesem Wert und



dem Entgelt der Hauptstufe der nächsthöheren Entgeltgruppe.

Das Entgelt der 2. Zusatzstufe berechnet sich aus dem Entgelt der Hauptstufe der jeweiligen Entgeltgruppe zuzüglich  $\frac{2}{3}$  der Differenz zwischen diesem Wert und dem Entgelt der Hauptstufe der nächsthöheren Entgeltgruppe.

Das Entgelt der Eingangsstufe berechnet sich aus dem Entgelt der Hauptstufe der nächstniedrigeren Entgeltgruppe zuzüglich  $\frac{2}{3}$  der Differenz zwischen diesem Wert und dem Entgelt der Hauptstufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

#### **6 Niveaubeispiele und betriebliche Richtbeispiele**

Den unter Ziffer 4 genannten Entgeltgruppen sind tarifliche Niveaubeispiele zugeordnet. Sie dienen als zusätzliche Informations-, Orientierungs- und Entscheidungshilfe bei der Bewertung und Zuordnung der übertragenen und auszuführenden Arbeiten zu den Entgeltgruppen. Maßgeblich für die Eingruppierung sind die Merkmale der jeweiligen Entgeltgruppe.

Die Niveaubeispiele befinden sich im Anhang dieses Tarifvertrages.

Die unter Ziffer 4 genannten tariflichen Entgeltgruppen und die Entgeltstufen gemäß Ziffer 5 stellen eine abschließende Regelung im Sinne des § 87 BetrVG dar.

Bei Bedarf, mindestens jedoch alle 5 Jahre, verhandeln die Tarifvertragsparteien über eine Aktualisierung der tariflichen Niveaubeispiele. Bei Neuordnung der Berufsbilder werden Berufsbezeichnungen in tariflichen Niveaubeispielen angepaßt.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die tariflichen Niveaubeispiele durch betriebliche Richtbeispiele ergänzt werden. Die Tarifvertragsparteien sind vor Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung über die betrieblichen Richtbeispiele zu informieren.

#### **7 Grundsätze der Entgeltgestaltung**

7.1 Die Beschäftigten erhalten entweder ein

- a) Zeitentgelt oder ein
- b) Leistungsentgelt mit einer der folgenden Entgeltmethoden

- Akkord
- Prämie
- Provision
- Zielentgelt

7.2 Die Auswahl der tariflichen Entgeltgrundsätze und -methoden und deren Ausgestaltung sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Sie können einzeln für den gesamten Betrieb, für einzelne Betriebsbereiche, für mehrere Arbeitsplätze oder für einzelne Arbeitsplätze zur Anwendung kommen.

Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle nach § 87 BetrVG.

- 7.3 Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach den jeweils vereinbarten Entgeltgrundsätzen und Entgeltmethoden zu arbeiten.
- 7.4 Das Zeitentgelt besteht aus dem individuellen tariflichen Grundentgelt und einer Leistungszulage.
- 7.5 Das Leistungsentgelt besteht aus dem individuellen tariflichen Grundentgelt und einer Leistungskomponente.
- 7.6 Freiwillige zusätzliche übertarifliche Entgeltbestandteile im Zeit- und Leistungsentgelt werden von diesem Tarifvertrag nicht erfaßt.

## 8 Zeitentgelt

- 8.1 Zeitentgelt liegt vor, wenn das tarifliche Grundentgelt für eine sach- und ordnungsgemäße Ausführung der übertragenen Arbeit bezahlt wird. Zusätzlich können die Beschäftigten aufgrund einer Beurteilung ihrer Leistung eine Leistungszulage erhalten.

Im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt dürfen keine Leistungsbestimmungsgrößen vorgegeben werden.

Den Beschäftigten im Zeitentgelt können betriebliche Arbeitsvorschriften vorgegeben und Planungsgrößen mitgeteilt werden. Planungsgrößen dürfen nicht zur Leistungskontrolle und nicht zur Beurteilung des Beschäftigten verwendet werden.

Abweichend von Abs. 3 können die vorgegebenen Planungsgrößen im Rahmen eines Verfahrens zur Leistungs-

beurteilung gemäß Ziffer 8.5 herangezogen werden.

Der Beschäftigte oder der Betriebsrat können die an den Beschäftigten gestellten Anforderungen schriftlich beanstanden, wenn diese erheblich und nicht nur vorübergehend über den zu erwartenden Anforderungen liegen.

Auf die Beanstandung hat der Arbeitgeber die Beschwerde zu überprüfen und gegebenenfalls Veränderungen zu veranlassen. Über die hierfür notwendigen Maßnahmen ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln.

Die Beurteilung der Leistung erfolgt durch den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten.

- 8.2 Den Beschäftigten im Zeitentgelt werden Leistungszulagen gewährt, die im Durchschnitt des Betriebes 10% der Summe der tariflichen Grundentgelte der Beschäftigten im Zeitentgelt betragen. Ein Anspruch auf eine individuelle Leistungszulage besteht nicht.

Die individuelle Leistungszulage ist dem Beschäftigten gesondert als Betrag und prozentual auszuweisen. Bei Tarifierhöhungen besteht kein Anspruch auf Erhöhung des Betrages der individuellen Leistungszulage.

Wenn ein Beschäftigter in eine höhere Entgeltgruppe oder höhere Entgeltstufe aufrückt, kann die individuelle Leistungszulage ganz oder teilweise angerechnet werden und wird mit der nächsten Beurteilung neu festgelegt.

8.3 Die Leistungszulage kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Beschäftigten im Zeitentgelt verteilt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen eine gleichmäßige Berücksichtigung der einzelnen Entgeltgruppen.

Der Betriebsrat kann eine Überprüfung des betrieblichen Durchschnitts der tariflichen Leistungszulage verlangen. Wird eine Differenz festgestellt, erfolgt eine Feststellung der Ursachen durch die Betriebsparteien. Weiterhin ist innerhalb von 3 Monaten eine Regelungsabrede zur zukünftigen Abhilfe gegenüber den Tarifvertragsparteien nachzuweisen.

8.4 Ergibt sich aus einer Leistungsbeurteilung eine Erhöhung der Leistungszulage, wird diese ab dem der Festsetzung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt.

Eine festgestellte Leistungsminderung ist dem Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen. Er erhält seine bisherige Leistungszulage während einer darauffolgenden Übergangszeit von 3 Kalendermonaten weiter. In den letzten 2 Wochen vor Ablauf der Übergangsfrist findet eine neue Leistungsbeurteilung statt, die für die ab dem 4. Monat zu zahlende Leistungszulage maßgebend ist.

8.5 Bei Anwendung eines Beurteilungsverfahrens ist dieses zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Beurteilung der Leistung erfolgt mindestens einmal

jährlich zu betrieblich vereinbarten Zeitpunkten.

Die Betriebsparteien können in einer Betriebsvereinbarung ein oder mehrere Beurteilungsverfahren vereinbaren.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen das in der **Anlage 1** dargestellte Verfahren.

## **9 Gemeinsame Bestimmungen für Akkord- und Prämienentgelt**

9.1 Bezugsleistung (tarifliche Normalleistung) ist die Leistung, die von für die jeweils auszuführende Arbeit geeigneten, eingearbeiteten und geübten Beschäftigten bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung auf Dauer ohne Gesundheitsschädigung erreicht und erwartet werden kann.

9.2 Für Beschäftigte im Akkord- bzw. Prämienentgelt, die arbeitsbedingt regelmäßig teils im Zeitentgelt und teils im Akkord- bzw. Prämienentgelt arbeiten, wird die Vergütung für den Anteil der Arbeit im Zeitentgelt zwischen den Betriebsparteien vereinbart.

Für den Anteil vorübergehender Arbeit im Zeitentgelt erhält der Beschäftigte das Durchschnittsentgelt der letzten 3 abgerechneten Monate. Bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts werden vermögenswirksame Leistungen, einmalige Zahlungen sowie Grundvergütung und Zuschläge für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit nicht berücksichtigt.

Führen unvorhersehbare arbeitsorganisatorisch bedingte Störungen zu Wartezeiten, die nicht vom Beschäftigten zu vertreten sind, so erhält der Beschäftigte für diese Wartezeit das Durchschnittsentgelt der letzten 3 abgerechneten Monate. Bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts sind vermögenswirksame Leistungen, einmalige Zahlungen sowie Grundvergütung und Zuschläge für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit nicht zu berücksichtigen. Der Beschäftigte hat die Störungen unverzüglich zu melden.

- 9.3 Zur Ermittlung des Tarifentgelts (tarifliches Grundentgelt und Leistungskomponente) wird für die Entgeltmethoden Akkord- und Prämienentgelt ein Korrekturfaktor von 0,9735 angewendet. Somit errechnet sich das Tarifentgelt aus dem Akkord- bzw. Prämienverdienst multipliziert mit 0,9735.

#### 10 Akkordentgelt

- 10.1 Akkordarbeit liegt vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit vorher auf der Grundlage der Bezugsleistung ermittelt und vorgegeben wird. Der Zeitverbrauch für das mengenmäßige Arbeitsergebnis muß von den Beschäftigten beeinflussbar sein. Die Vergütung erfolgt proportional zur Mehr- oder Minderleistung der Beschäftigten. Das monatliche Grundentgelt wird dem Beschäftigten garantiert. Die Arbeit kann im Einzel- oder Gruppenakkord ausgeführt werden.
- 10.2 Der Akkordrichtsatz ist die Abgeltung für 1 Stunde Vorgabezeit bzw. 1 Stunde Bezugsleistung. Der Geldfaktor

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

- 10.3 Die Ermittlung der Vorgabezeit wird entsprechend dem Verfahren gemäß **Anlage 2** vorgenommen.

Bisher geübte Verfahren gelten als betrieblich vereinbart.

Vorgabezeiten sind so festzusetzen, daß der Beschäftigte im Akkordentgelt bei Bezugsleistung unter Einhaltung der Verteilzeiten und – ggf. Erholungszeiten – und vorgeschriebener Arbeitsgüte den tariflichen Akkordrichtsatz erreicht.

- 10.4 Beschäftigte im Akkord erhalten bei Beginn der Arbeit einen Akkordbeleg (Akkordschein), auf dem die Art der Arbeit, die Menge, die Vorgabezeit und die Entgeltgruppe und -stufe bzw. deren Geldfaktor verzeichnet sind. Die Bekanntgabe dieser Akkordbedingungen kann auch durch Aushang, durch ein dem Arbeitnehmer zugängliches Verzeichnis oder durch ein dafür eingeführtes Informationssystem erfolgen.

Erhält der Beschäftigte im Akkord neue oder abgeänderte Akkordbelege (Akkordscheine) nicht rechtzeitig oder ist eine anderweitige Bekanntgabe der Akkordbedingungen nicht vor Erteilung des Auftrages erfolgt, hat der Beschäftigte sich unverzüglich zu melden. Bis zu der Bekanntgabe der Akkordbedingungen erhält er für diese Arbeiten seinen bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst.

Wann Akkordscheine abzurechnen/abzuliefern sind, kann betrieblich geregelt werden. Sie sind in der Regel unverzüglich abzurechnen/abzuliefern. Sie verfallen eine Woche nach Beendigung des Abrechnungsabschnittes, in dem die Arbeit fertiggestellt worden ist.

Für Akkordarbeiten, die bis zum Schluß des Abrechnungsabschnittes nicht fertiggestellt sind, ist der entsprechende Zeitanteil abzurechnen.

#### 11 Prämienentgelt

- 11.1 Arbeit im Prämienentgelt liegt vor, wenn zur Bestimmung des Leistungsergebnisses zähl- und/oder meßbare vom Beschäftigten zu beeinflussende Bestimmungsgrößen vorhanden sind und die Höhe des Prämienentgelts sich unmittelbar aus dem Verhältnis der Bezugsleistung zur erbrachten Leistung ermitteln läßt. Die Prämienausgangsleistung, Prämienendleistung, Prämienverlauf und die übrigen Prämienbedingungen werden durch Betriebsvereinbarung geregelt. Das Prämienausgangsentgelt darf das tariflich garantierte monatliche Grundentgelt nicht unterschreiten.
- 11.2 Für Beschäftigte mit überwiegend indirekten Arbeiten setzt Arbeit im Prämienentgelt voraus, daß für Bezugsmerkmale die Bezugsgrößen ohne unverhältnismäßigen Aufwand ermittelt und vorgegeben werden können. Als indirekte Arbeiten werden die Arbeiten bezeichnet, die nicht unmittelbar der betrieblichen Leistungserstellung (bezogen auf den Betriebszweck) dienen, die jedoch zur Erfüllung der direkten Arbeiten notwendig sind; dies sind z.B. vorbereitende, koordinierende und

nachbereitende Tätigkeiten als Meister, im Prüffeld, in der Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, allgemeine Verwaltung etc..

- 11.3 Für das Prämienentgelt kommen u. a. folgende sachbezogene Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen in Betracht:
- Mengen-/Zeitprämie: z.B. Mengen-, Maßeinheiten je Zeiteinheit
  - Nutzungsprämie: z.B. Nutzungsgrad für Maschinen oder Anlagen je Zeiteinheit
  - Ersparnisprämie: z.B. Ersparnis von Material, Energie
  - Qualitätsprämie: z.B. Ausschußquote, Grad der beeinflussbaren Kundenzufriedenheit

Kombinationen von Bezugsmerkmalen sind möglich, sie dürfen sich nicht widersprechen. Es dürfen höchstens drei Bezugsmerkmale gleichzeitig verwendet werden.

- 11.4 Für die Ermittlung von Vorgaben bzw. das Festlegen von Leistungskennzahlen ist das in **Anlage 2** geregelte Verfahren anzuwenden.

#### 12 Provision

- 12.1 Für Beschäftigte, die durch ihre Arbeitsleistung Einfluß auf Umsatz- und/oder Gewinngrößen nehmen, kann durch Betriebsvereinbarung eine Provisionsregelung vereinbart werden. Ziffer 13.2.1 gilt entsprechend. Das tarifliche Grundentgelt wird den Beschäftigten im Jahresdurchschnitt garantiert.

12.2 Abweichend von Ziffer 7.5 kann anstelle des individuellen tariflichen Grundentgeltes ein monatliches Fixum gezahlt werden, das unterhalb dieses Grundentgeltes liegen kann.

12.3 Die Provision wird für ein betrieblich vereinbartes Ergebnis bezahlt.

Die Abrechnung der Provision erfolgt gemäß betrieblicher Regelung.

### 13 Zielentgelt

13.1 Ein Zielentgelt liegt vor, wenn für die Erreichung eines Ziels (Ziel und/oder Teilziele/Zielerreichungsgrade) ein vereinbartes Entgelt gezahlt wird.

Grundlage ist eine Zielvereinbarung zwischen Arbeitgeber und einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten auf Basis einer Rahmenbetriebsvereinbarung. Bei einer Zielvereinbarung wird ein konkretes Ergebnis (Ziel und/oder Teilziele/Zielerreichungsgrade) auf der Grundlage definierter Rahmenbedingungen festgelegt und für die Erreichung dieses Ziels (und/oder der Teilziele bzw. des Zielerreichungsgrades) ein vereinbartes Zielentgelt gezahlt.

Das monatliche Grundentgelt wird den Beschäftigten garantiert.

Die Anwendung der Entgeltmethode Zielentgelt setzt voraus, daß geeignete betriebliche, technische, organisatorische und wirtschaftliche Voraussetzungen in dem jeweiligen Geltungsbereich gegeben sind.

Grundlage der Zielvereinbarung sind aus Leistungsmerkmalen abgeleitete auf eine konkrete Arbeitssituation bezogene Ziele für eine Zielvereinbarungsperiode. Zielvereinbarungen schließt der Arbeitgeber mit einzelnen Beschäftigten ab. Sie können bei Vorliegen entsprechender Arbeitsstrukturen auch mit mehreren Beschäftigten abgeschlossen werden. Sie beruhen auf dem gegenseitigen Einvernehmen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten.

13.2 Für die tarifliche Entgeltmethode Zielentgelt gelten die nachfolgenden Bestimmungen.

13.2.1 In einer Rahmenbetriebsvereinbarung werden beispielsweise geregelt:

- Geltungsbereich
- Arten von Zielen
- Verfahren zur Vereinbarung von Zielen
- die jeweiligen Rahmenbedingungen
- Höhe und Zuordnung von Entgelt zum jeweiligen Grad der Zielerreichung
- Auszahlungsmodalitäten
- Erklärungsfristen für die Zielvereinbarungen
- Reklamationsverfahren/Konfliktlösungsmechanismus

Im Streitfall können einzelne Zielarten nicht gegen den Willen des Arbeitgebers vereinbart werden.

13.2.2 Die zu vereinbarenden Ziele müssen im unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen und von dem Beschäftigten unmittelbar beeinflussbar sein.

Die Ziele müssen nachvollziehbar und erreichbar sein. Umsatz oder Ertrag des Unternehmens sind ebenso wie Abwesenheit wegen eigener Krankheit keine Ziele, die vereinbart werden können.

13.2.3 Ziele werden zwischen Beschäftigten oder Gruppen und den jeweiligen Vorgesetzten auf der Grundlage der tarifvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen und der abzuschließenden Rahmenbetriebsvereinbarung schriftlich vereinbart.

In der Zielvereinbarung sind die wesentlichen Rahmenbedingungen, die für die Zielerreichung von Bedeutung sind zu dokumentieren, wie z.B. Aufgabenbeschreibung, Maßnahmen zur Zielerreichung, Arbeitsbedingungen, Größe und Zusammensetzung der Gruppe.

Je Zielperiode sind höchstens drei Ziele zu vereinbaren.

13.2.4 Der Betriebsrat wird unverzüglich über den Abschluß von Zielvereinbarungen informiert. Auf Verlangen werden ihm unverzüglich die Zielvereinbarungen ausgehändigt.

Die Beschäftigten können während der Erklärungsfrist der Zielvereinbarung widersprechen. Bei offensichtlichen Verstößen gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen kann auch der Betriebsrat widersprechen. Kommt es nicht zu einer Einigung, tritt diese Zielvereinbarung nicht in Kraft.

Kommt es trotz einer Rahmenvereinbarung nicht zum Abschluß einer Zielvereinbarung, machen der Arbeitgeber und der Betriebsrat einen Vermittlungsvorschlag.

Im Falle der Nichteinigung verbleibt es bei der für die Beschäftigten aktuellen Entgeltmethode, soweit nichts anderes vereinbart wird.

Ist die aktuelle Entgeltmethode Zielentgelt, erhalten die Beschäftigten bis zum Abschluß einer neuen Zielvereinbarung den durchschnittlichen Leistungsanteil aus der vorangegangenen Zielperiode zum aktuellen monatlichen Grundentgelt, längstens jedoch für 3 Monate. Kommt eine Zielvereinbarung innerhalb dieses Zeitraums nicht zustande, erhalten die Beschäftigten Zeitentgelt, soweit nichts anderes vereinbart wird.

13.2.5 Veränderungen von Zielen sind nur dann zulässig, wenn sich die Bedingungen, die bei Abschluß der Zielvereinbarung gegolten haben, wesentlich verändert haben.

Können durch solche Veränderungen der Bedingungen die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, ist die Zielvereinbarung soweit möglich anzupassen. Gelingt die Anpassung nicht und haben die Beschäftigten die Veränderungen der Bedingungen nicht zu vertreten, geht das nicht zu ihren Lasten.

## 14 Entgeltkommission

14.1 Im Betrieb wird eine paritätische Entgeltkommission aus Betriebsangehörigen gebildet. Sie besteht aus jeweils mindestens zwei sachkundigen Beschäftigten, die vom Arbeitgeber bzw. vom Betriebsrat benannt werden. Einer der vom Betriebsrat benannten Vertreter muß Mitglied des Betriebsrates sein.

Die Arbeitsweise der Entgeltkommission ist betrieblich abzustimmen. Sie behandelt – erforderlichenfalls in unterschiedlicher Besetzung – folgende Angelegenheiten:

- Neufestsetzen/Ändern und Beanstanden von Entgeltgruppen und -stufen,
- Beanstanden der Leistungsbeurteilung im Zeitentgelt,
- Beanstanden von Vorgabezeiten und Leistungsvorgaben im Akkord- und Prämienentgelt.

14.2 Neufestsetzen bzw. Ändern von Entgeltgruppen und -stufen

14.2.1 Eine Eingruppierung von Arbeiten in eine Entgeltgruppe/-stufe ist nur dann neu vorzunehmen, wenn sich die Arbeitsanforderungen geändert haben. Dies gilt nicht für die Umstufung von der Eingangsstufe in die Hauptstufe.

Eine Eingruppierung ist richtigzustellen, wenn offensichtliche Fehler (textliche Falschdarstellungen, Schreibfehler oder Verwechslungen) oder Bewertungsfehler vorliegen.

14.2.2 Die Entgeltkommission ist berechtigt zu prüfen, ob sich die Arbeitsanforderungen geändert haben, ein offensichtlicher Fehler oder ein Bewertungsfehler vorliegen.

Kommt die Entgeltkommission nach Prüfung der Neufestsetzung oder Richtigstellung zu einem Ergebnis, so gilt dieses.

Kommt die Entgeltkommission zu keinem Ergebnis, so ist eine Entscheidung durch die tarifliche Gütestelle unverzüglich herbeizuführen.

14.2.3 Neu festgesetzte oder richtiggestellte Entgeltgruppen/-stufen gelten erst vom Zeitpunkt der Neufestsetzung bzw. Richtigstellung an.

14.3 Beanstanden von Entgeltgruppen und -stufen  
Beanstandet ein Beschäftigter eine ihm vorgegebene Entgeltgruppe/-stufe, so ist diese durch die Entgeltkommission zu prüfen und erforderlichenfalls neu festzusetzen.

Führt die Prüfung zu keiner Entscheidung in der Entgeltkommission, so ist eine Entscheidung durch die tarifliche Gütestelle unverzüglich herbeizuführen.

Bis zur endgültigen Entscheidung gilt die beanstandete Entgeltgruppe/-stufe weiter.

Eine festgesetzte höhere Entgeltgruppe/-stufe gilt rückwirkend vom Zeitpunkt der Beanstandung an.



14.4 Beanstanden der Leistungsbeurteilung im Zeitentgelt  
Beanstandet ein Beschäftigter im Zeitentgelt seine Leistungsbeurteilung und wird dem Einspruch durch den Arbeitgeber nicht stattgegeben, so ist dieser der Entgeltkommission vorzulegen, die den Einspruch unverzüglich zu behandeln hat.

Kommt die Entgeltkommission zu keinem Ergebnis, so ist eine Entscheidung durch die tarifliche Gütestelle unverzüglich herbeizuführen.

Eine veränderte Leistungszulage gilt vom Zeitpunkt des Einspruchs an.

14.5 Beanstanden von Vorgabezeiten und Leistungsvorgaben im Akkord- und Prämienentgelt

Der Beschäftigte im Akkord-/Prämienentgelt hat das Recht, eine Vorgabezeit/Leistungsvorgaben unter Angabe des Grundes zu beanstanden.

Beanstandungen sind über den nächsten Vorgesetzten/datenermittelnde Stelle der Entgeltkommission vorzubringen; diese hat die Beanstandung umgehend zu prüfen. Sie hat der Beanstandung stattzugeben, wenn die tarifvertraglichen und/oder betrieblichen Bestimmungen zur Datenermittlung nicht eingehalten wurden und dieser Verstoß zu einer fehlerhaften Vorgabezeit/Leistungsvorgabe geführt hat.

Das Ergebnis der Prüfung muß dem Antragsteller mitgeteilt werden.

Führt die Überprüfung zu keiner Entscheidung in der Entgeltkommission, gilt die bisherige Vorgabezeit/Leistungsvorgaben solange weiter, bis eine abschließende Entscheidung getroffen worden ist (tarifliche Gütestelle/Arbeitsgericht).

Führt eine Überprüfung zur Erhöhung der Vorgabezeit/Leistungsvorgaben, gilt diese vom Zeitpunkt der Beanstandung an.

Führt die Überprüfung zur Herabsetzung der Vorgabezeit/Leistungsvorgaben, gilt diese vom Zeitpunkt der Neufestsetzung an.

Die Arbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der Vorgabezeit/Leistungsvorgaben nicht verweigert werden.

## **15 Abweichende betriebliche Systeme**

Abweichende betriebliche Systeme zur Entgeltbestimmung können zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

## **16 Inkrafttreten und Geltungsdauer**

16.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

16.2 Die betriebliche Geltung richtet sich nach den Regelungen des ERA-Einführungstarifvertrages.

16.3 Mit der Einführung des ERA-TV im Betrieb verlieren die folgenden Tarifverträge im Bezug auf den jeweiligen

Betrieb ab dem Einführungsstichtag ihre Wirkung:

- Lohnrahmentarifvertrag
- Lohnstarifvertrag
- Gehaltstarifvertrag
- Tarifvertrag über Lohn- und Gehaltssicherung (TG I)
- Gießereiabkommen (TG I)

16.4 Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. 12. 2011, gekündigt werden.

Berlin, den 14. April 2005

Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V.	IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen Bezirksleitung Berlin-Brandenburg- Sachsen
(Dr. Haase)    (Dr. Kleiner)	(Höbel)    (Schaumburg)

**Anlage 1**

**Beurteilung des Leistungsergebnisses**

Von \_\_\_\_\_  
Beschäftigter, Abteilung    Personalnummer    Entgeltgruppe

Durch \_\_\_\_\_  
Vorgesetzter, Abteilung    Datum

Die Leistungsbeurteilungsmerkmale 1–5 gelten grundsätzlich für jede/n Beschäftigte/n. Bei der Beurteilung sind die Merkmale entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden und zu gewichten. Bei der Beurteilung ist zu bewerten, wie die übertragene Arbeitsaufgabe ausgeführt wird. Für Beschäftigte muß bei entsprechender Leistung auch dann die höchste Leistungsstufe erreichbar sein, wenn bestimmte Einzelmerkmale nicht verlangt werden.

Merkmal (Einzelmerkmal)	Beurteilungsstufe					*
	A	B	C	D	E	
<b>1 Effizienz</b> Wirksame Arbeitsausführung; Zeitnutzung; rationelle Durchführung						
<b>2 Qualität</b> Sorgfältige Durchführung von Aufgaben; Einhaltung von Zusagen, Absprachen, Ideenvielfalt						
<b>3 Flexibilität</b> Erledigung wechselnder Aufgaben; Bewältigung veränderter Arbeitsbedingungen						

\* Erläuterung siehe Seite 36

Merkmal (Einzelmerkmal)	Beurteilungsstufe					*
	A	B	C	D	E	
<b>4 Verantwortliches Handeln</b> Zielorientierung; Umgang mit Ressourcen, Selbständigkeit; Übernahme von Verantwortung; Sauberkeit in der Arbeitsumgebung; Förderung von Arbeits- u. Gesundheitsschutz						
<b>5 Kooperation/ Führungsverhalten</b> Zusammenarbeit bei gemeinsamer Erledigung von Arbeitsaufgaben; Zusammenarbeit mit anderen Stellen/ Bereichen innerhalb der Arbeitsaufgabe; Weitergabe von Erfahrungen und Informationen zur Aufgabenerfüllung; Delegation; Integration; Motivation; Personalentwicklung						

Kenntnisnahme: \_\_\_\_\_

Datum, Unterschrift Beschäftigte/r

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift, Vorgesetzte/r

- \* **A** Das Leistungsergebnis liegt unter den Erwartungen
- B** Das Leistungsergebnis entspricht den Erwartungen
- C** Das Leistungsergebnis entspricht in vollem Umfang den Erwartungen
- D** Das Leistungsergebnis liegt über den Erwartungen
- E** Das Leistungsergebnis liegt weit über den Erwartungen

## Anlage 2

### 1. Ermittlungsgrundlage

Bei der Arbeit im Akkord- bzw. Prämienentgelt sind die zur Ausführung der Arbeit notwendigen Vorgabezeiten/ Leistungsvorgaben methodisch auf der Grundlage der tariflichen Bestimmungen zu ermitteln und vorzugeben.

Beabsichtigen die Betriebsparteien andere Methoden als die in dieser Anlage enthaltenen anzuwenden, so bedarf es vor der Anwendung der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

### 2. Reproduzierbarkeit

Es ist zu gewährleisten, daß die ermittelten Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben reproduzierbar sind. Dazu sind mindestens folgende Voraussetzungen notwendig:

- a) Festlegung des Arbeitsablaufes und der Arbeitsteilvorgänge,
- b) Beschreibung der Arbeitsumstände einschließlich technischer Bedingungen.

Der für die Datenermittlung „beobachtete“ Beschäftigte muß geeignet, geübt und eingearbeitet sein.

Die notwendigen Daten können manuell, datentechnisch oder maschinell erfaßt und verarbeitet werden. Sie sind so zu dokumentieren, daß sie nicht verändert werden können, und aufzubewahren. Die Bestimmungen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bleiben unberührt.

### 3. Zuständigkeit und Beauftragte

Die Ermittlung der Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben obliegt dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten. Die Beauftragten müssen die für ihren betrieblichen Einsatzzweck erforderlichen fachlichen Kenntnisse besitzen.

Die Beauftragten sind dem Betriebsrat namentlich bekanntzugeben. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten bleibt unberührt.

### 4. Mitteilung durch den Arbeitgeber

Der Beschäftigte ist rechtzeitig vor jeder an seinem Arbeitsplatz vorzunehmenden Ermittlung von Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben über deren Zweck und Umfang zu unterrichten.

Eine eventuelle Benachteiligung des Beschäftigten aus Anlaß der Zeitaufnahme ist auszugleichen.

Der Betriebsrat ist ebenfalls über die Art der Datenermittlung, den Verwendungszweck und die jeweilige Datenermittlungsmethode vor deren Durchführung zu informieren.

### 5. Datenermittlungsmethoden

Folgende Datenermittlungsmethoden sind zulässig:

- Messen,
- Zählen (z.B. Multimoment-Häufigkeitsstudie),
- Rechnen,
- Systeme vorbestimmter Zeiten,
- Vergleichen und Schätzen,

- Zeitklassenverfahren,
- Beurteilen und Bewerten (z.B. Leistungsgrad),
- Befragen und Selbstaufschreiben,
- Vereinbaren.

Die im Betrieb anzuwendenden Datenermittlungsmethoden zur Leistungsermittlung und deren Ausgestaltung sowie ihre Verwendungszwecke sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Sie müssen sachgerecht und nachvollziehbar sein. Dabei sind die betrieblichen Gegebenheiten und Möglichkeiten sowie wirtschaftliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten ist der Aufwand, der durch eine Datenermittlungsmethode bei seiner Anwendung im Verhältnis zur Zweckbestimmung steht, zu verstehen.

Die während einer Zeitaufnahme gemessenen Zeiten und die festgestellten Leistungsgrade sind nachvollziehbar zu dokumentieren und sorgfältig aufzubewahren. Der Leistungsgrad ist unmittelbar nach erfolgter Beurteilung zu dokumentieren.

#### 5.1 Datenermittlung durch Messen

Meßdaten können ermittelt werden durch:

##### 5.1.1 Anzeigende Geräte mit manueller Bedienung

Die Zeitwerte werden durch Fortschrittszeitmessung oder Einzelzeitmessung erfaßt. Bei Einzelzeitmessung hat die Aufzeichnung des Leistungsgrades vor Dokumentation der Einzelzeit zu erfolgen. Die Unterlagen sind zu numerieren und aufzubewahren.

Das Messen geschieht mit einem Zeitmeßgerät.

Die Aufzeichnung der gemessenen Werte erfolgt manuell oder durch technische Einrichtungen.

5.1.2 Aufzeichnende Geräte

Die Verwendung von aufzeichnenden Geräten ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Darüber hinaus ist bei Verwendung von optischen Aufzeichnungsgeräten die Zustimmung des betroffenen Beschäftigten erforderlich, soweit diese auf dem Film bzw. Foto identifizierbar sind.

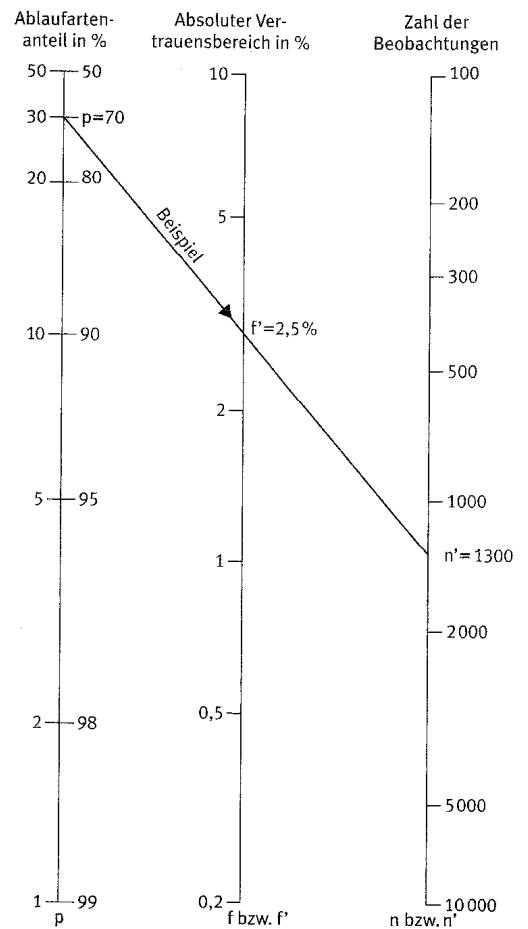
5.1.3 Die statistische Auswertung von Zeitaufnahmen ist, wenn notwendig, betrieblich zu regeln. Es kann das Streuzahl- oder Variationszahlverfahren angewandt werden.

5.2 Datenermittlung durch Zählen

5.2.1 Die Ermittlung von Daten kann auch durch Zählen erfolgen.

Diese Methode ist vorwiegend für die Multimomenthäufigkeitsstudie anzuwenden.

Die notwendige Zahl der Beobachtungen ergibt sich aus nachstehender Leitertafel:



Nomogramm für die Auswertung von Multimomentaufnahmen bei einer Aussagewahrscheinlichkeit von  $S=95\%$ .

Die Ergebnisse der Datenermittlungsmethode Zählen können auch als Referenzdaten bei der Datenermittlungsmethode „Vereinbaren“ benutzt werden.

#### 5.3 Datenermittlung durch Rechnen

Technologische Vorgänge, z.B. Prozeßabläufe oder -zeiten, können berechnet werden. Werden Daten durch Rechnen ermittelt, so sind bei Anwendung von Tabellen, Formeln und Schaubildern die Bedingungen, unter denen sie gelten, zu vermerken.

#### 5.4 Systeme vorbestimmter Zeiten

Die Einführung von Methoden vorbestimmter Zeiten zur betrieblichen Ermittlung von Vorgabezeiten und Leistungsvorgaben kann durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Die Betriebsvereinbarung bedarf vor ihrer Anwendung der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Das gleiche gilt für eine Änderung der Betriebsvereinbarung.

#### 5.5 Datenermittlung durch Schätzen und Vergleichen

Werden Daten geschätzt, so ist ein Vergleichen vorzunehmen. Dabei sind Unterlagen oder Erfahrungswerte von ähnlichen Arbeitssystemen zu verwenden. Die Quelle der Ursprungsdaten ist festzuhalten.

#### 5.6 Zeitklassenverfahren

Für die Anwendung des Zeitklassenverfahrens sind mindestens

- Anwendungsbereich,
- Abrechnungszeitraum,
- Zeitklassenkatalog o.ä.,

- Aufbau und Genauigkeit der Zeitklassentabelle und
- Lage des zur Ermittlung des Zeitfaktors vorgegebenen Wertes innerhalb der Zeitklasse betrieblich zu vereinbaren.

#### 5.7 Datenermittlung durch Beurteilen und Bewerten (z.B. Leistungsgrad)

Es wird das Verhältnis von beeinflussbarer Ist-Leistung zur beeinflussbaren Bezugsleistung in Prozent ausgedrückt. Die Bezugsleistung ist 100%.

Nach dieser Methode wird zum Beispiel der Leistungsgrad beurteilt.

Der Leistungsgrad ist fortlaufend zu beurteilen und festzuhalten.

#### 5.8 Datenermittlung durch Befragen und Selbstaufschreiben

Methode/Verfahren sind betrieblich zu vereinbaren.

#### 5.9 Datenermittlung durch Vereinbaren von Leistungsvorgaben

Die Methode und das Verfahren sind betrieblich zu vereinbaren. Die Leistungsvorgaben werden auf Basis von Erfahrungswerten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Wird auf Referenzdaten aus anderen Datenermittlungsmethoden zurückgegriffen, muß der Ursprung der Daten nachweisbar sein.

## **6. Verteilzeit**

Die Zeit für persönliche Bedürfnisse (persönliche Verteilzeit) ist betrieblich festzulegen und Bestandteil der gesamten Verteilzeit, die sich aus sachlicher und persönlicher Verteilzeit zusammensetzt. Die beeinflussenden Bedingungen und Umstände sind festzuhalten. Die Zeit für persönliche Bedürfnisse beträgt 5% der Grundzeit (Diese Regelung gilt für Vorgabezeiten).

## **7. Festsetzen bzw. Ändern von Vorgabezeiten und Leistungsvorgaben**

Die Festsetzung bzw. Änderung von Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Einer solchen Festsetzung bzw. Änderung darf der Betriebsrat nur widersprechen, wenn die tarifvertraglichen und/oder betrieblichen Bestimmungen zur Datenermittlung nicht eingehalten wurden.

Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben können vom Arbeitgeber oder von seinem Beauftragten nur dann neu festgesetzt werden, wenn sich die Bedingungen (z.B. technische oder organisatorische), die bei der Festsetzung gegolten haben, geändert haben.

Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben sind richtigzustellen, wenn offensichtliche Fehler (z.B. Rechenfehler, Schreibfehler, Verwechslungen) vorliegen.

Die Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben gelten vom Zeitpunkt der Neufestsetzung/Richtigstellung an.

## **8. Vorläufige Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben**

8.1 Wenn die Arbeitsmethode oder die technischen oder organisatorischen Voraussetzungen noch nicht fest zu bestimmen sind, können vorläufige Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben vorgegeben werden.

8.2 Vorläufige Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben sind dem Beschäftigten gegenüber als solche zu kennzeichnen.

8.3 Vorläufige Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben sind durch entsprechende Datenermittlungsmethoden sobald wie möglich in Vorgabezeiten/Leistungsvorgaben umzuwandeln.

8.4 Die Höhe und Anwendungsdauer sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.