

Entgeltrahmen-Tarifvertrag

Teil I Allgemeine Regelungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Entgeltaufbau
- § 3 Bezugsbasis der Entgeltregelung

Teil II Grundentgelt

- § 4 Grundsätze der Grundentgeltermittlung
- § 5 Einstufung der Arbeitsaufgabe
 - Gegenstand der Bewertung
 - Bewertung und Einstufung der Arbeitsaufgabe
- § 6 System der Bewertung und Einstufung
- § 7 Paritätische Kommission
- § 8 Vereinfachtes Einstufungsverfahren
- § 9 Grundentgeltanspruch des Beschäftigten
- § 10 Reklamation
- § 11 Eingangs- und Zusatzstufe
- § 12 Sicherung des Grundentgeltanspruchs
- § 13 Verdienstsicherung

Teil III Leistungsentgelt

- § 14 Grundsätze zur Ermittlung des Leistungsentgelts
- § 15 Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses
- § 16 Auswahl der Methoden
- § 17 Ausgestaltung der Methoden

- § 18 Ermittlung des Leistungsergebnisses**
- § 19 Abrechnung des Leistungsentgelts**
- § 20 Festlegung der Leistung-Entgelt-Relation**
- § 21 Betriebliches Leistungsentgeltvolumen**

Teil IV Einsatzeingeschränkte

- § 22 Regelungen für einsatzeingeschränkte Beschäftigte**

Teil V Schlussbestimmungen

- § 23 Abweichende betriebliche Systeme**
- § 24 Inkrafttreten**
- § 25 Kündigungsfristen**

**Anlage 1 Stufenwertzahlverfahren zur Bewertung und Einstufung von
Arbeitsaufgaben**

Anlage 2 Belastungen

**Anlage 3 Leistungsmerkmale zur Ermittlung des
Leistungsergebnisses**

Anlage 4 Tarifliches Verfahren zur Leistungsbeurteilung

Anhang: Katalog tariflicher Niveaubeispiele

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.
- Südwestmetall -

und der

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird nachstehender

Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV)

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

- 1.1** Dieser Tarifvertrag gilt:
- 1.1.1** **räumlich:**
für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten
Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden;
- 1.1.2** **fachlich:**
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der
Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind;
- 1.1.3** **persönlich:**
für alle Beschäftigte in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.
- 1.1.3.1** Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die
Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und
von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und
deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5
Abs. 3 BetrVG.
- 1.1.3.2** Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.
- 1.2** Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.
- Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen
vereinbart werden.
- Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen
Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

Teil I Allgemeine Regelungen

§ 2 Entgeltaufbau

Dieser Entgelttarifvertrag enthält Regelungen

- zum Grundentgelt (Teil II)
- zum Leistungsentgelt (Teil III)
- zur Belastungszulage (Anlage 2)

§ 3 Bezugsbasis der Entgeltregelung

Bei der Bewertung der Höhe der Arbeitsanforderungen nach diesem Tarifvertrag ist ohne Beachtung von Geschlecht und Alter der Beschäftigten, die die jeweilige Arbeit ausführen, von Folgendem auszugehen:

Es wird eine Leistungsbasis unterstellt, die bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung von durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist.

Teil II Grundentgelt

§ 4

Grundsätze der Grundentgeltermittlung

- 4.1** Grundlage für die Ermittlung des Grundentgeltanspruchs des/der Beschäftigten gemäß § 9.1 ist die eingestufte Arbeitsaufgabe.
- 4.2** Die Arbeitsaufgabe wird durch die Arbeitsorganisation bestimmt. Sie wird ganzheitlich betrachtet. Zu ihrer Einstufung werden alle übertragenen Teilaufgaben im Rahmen der folgenden Bestimmungen berücksichtigt.

§ 5

Einstufung der Arbeitsaufgabe

5.1 Gegenstand der Bewertung

- 5.1.1** Gegenstand der Bewertung und Einstufung sind die Anforderungen der entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation übertragenen Arbeitsaufgabe.
- 5.1.2** Bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe sind alle Teilaufgaben zu berücksichtigen, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen.

5.2 Bewertung und Einstufung der Arbeitsaufgabe

- 5.2.1** Die Bewertung und Einstufung der Arbeitsaufgabe erfolgt unter Anwendung des im Folgenden dargestellten Stufenwertzahlverfahrens als Methode der Arbeitsbewertung gemäß § 6.

- 5.2.2** Das Stufenwertzahlverfahren kann unmittelbar (§ 6.4.1) oder in der Form einer Vergleichsbewertung, bezogen auf die tariflichen Niveaubeispiele (§ 6.4.2) oder bezogen auf die betrieblichen Ergänzungsbeispiele (§ 6.4.3), angewendet werden.

Bestandteil des Systems der Bewertung und Einstufung ist der im Anhang beigefügte Katalog von tariflichen Niveaubeispielen.

- 5.2.3** Die Tarifvertragsparteien werden den Katalog der Niveaubeispiele, ausgehend von der technischen und organisatorischen Entwicklung, auf die Notwendigkeit der Aufnahme neuer Beispiele hin überprüfen und eventuell Ergänzungen möglichst unverzüglich vereinbaren.

§ 6 System der Bewertung und Einstufung

6.1 Stufenwertzahlverfahren

6.1.1 Grundlage der Bestimmung des Werts einer Arbeitsaufgabe sind folgende Bewertungsmerkmale für Arbeitsanforderungen (Definition siehe Anlage 1):

1. Wissen und Können
 - 1.1 Anlernen
 - 1.2 Ausbildung und Erfahrung
2. Denken
3. Handlungsspielraum / Verantwortung
4. Kommunikation
5. Mitarbeiterführung

6.1.2 Die Anforderungsniveaus der Bewertungsmerkmale werden durch Stufen differenziert (Anlage 1).

6.1.3 Die Gewichtung der Bewertungsmerkmale und Stufen ergibt sich aus den zugeordneten Punkten (in Anlage 1).

6.1.4 Die Gesamtpunktzahl einer Arbeitsaufgabe ergibt sich aus der Addition der Punkte aus den einzelnen Bewertungsmerkmalen.

6.1.5 Die Gesamtpunktzahl wird wie folgt 17 Entgeltgruppen zugeordnet:

Entgeltgruppe	Gesamtpunktzahl
1	6
2	7 - 8
3	9 - 11
4	12 - 14
5	15 - 18
6	19 - 22
7	23 - 26
8	27 - 30
9	31 - 34
10	35 - 38
11	39 - 42
12	43 - 46
13	47 - 50
14	51 - 54
15	55 - 58
16	59 - 63
17	64 - 96

- 6.2** Die tariflichen Niveaubeispiele (Anhang) sind unter Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens (§ 6.4.1) gemäß Anlage 1 verbindlich bewertet und eingestuft.
- 6.3** Belastungen werden außerhalb des Stufenwertzahlverfahrens durch eine Zulage gesondert berücksichtigt (siehe Anlage 2).
- 6.4 Systemanwendung**
- Folgende Verfahren sind anwendbar:
- 6.4.1** Das Stufenwertzahlverfahren nach § 6.1 kann unter Beachtung der Einstufungen der tariflichen Niveaubeispiele zur Bewertung der Arbeitsaufgabe direkt angewendet werden.
- Grundlage der Einstufung ist eine Beschreibung der Arbeitsaufgabe.
- Auf die Beschreibung kann mit Zustimmung beider Seiten verzichtet werden.
- Die Ergebnisse der Bewertung sind mit einer Begründung für jedes Bewertungsmerkmal zu versehen.
- 6.4.2** Eine Arbeitsaufgabe kann durch Vergleichen mit tariflichen Niveaubeispielen bewertet werden.
- Die Einstufung der Arbeitsaufgabe erfolgt dabei in Bezug zu einem tariflichen Niveaubeispiel. Eine abweichende Bewertung ist in Bezug auf die Arbeitsaufgabe schriftlich zu begründen.
- 6.4.3** Unter Beachtung der tariflichen Niveaubeispiele können durch die Paritätische Kommission (§ 7) einvernehmlich betriebliche Ergänzungsbeispiele erstellt werden. Die Zustimmung einer Seite der Paritätischen Kommission kann nicht ersetzt werden.
- Die Ergänzungsbeispiele werden gemäß § 6.4.1 bewertet. Arbeitsaufgaben können durch Vergleichen mit betrieblichen Ergänzungsbeispielen (entsprechend § 6.4.2) bewertet werden.
- Betriebliche Ergänzungsbeispiele können einvernehmlich durch eine Paritätische Kommission auf Unternehmensebene einheitlich festgelegt werden. Die Mitglieder dieser Paritätischen Kommission werden durch den Gesamtbetriebsrat bzw. durch die Unternehmensleitung bestimmt.

§ 7 Paritätische Kommission

- 7.1** In den Betrieben wird eine paritätisch besetzte Einstufungs- bzw. Reklamationskommission (im Folgenden: Paritätische Kommission) gebildet (siehe auch § 8).
- 7.1.1** Die Paritätische Kommission besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Beschäftigten andererseits. Mindestens ein Vertreter der Beschäftigten muss dem Betriebsrat angehören.

- 7.1.2 Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.
- 7.1.3 Arbeitgeber und Betriebsrat können einvernehmlich vereinbaren:
- eine abweichende Zahl der Mitglieder der Paritätischen Kommission, jedoch nicht weniger als zwei Mitglieder je Seite,
 - einen zusätzlichen Einigungsversuch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vor Bildung der erweiterten Paritätischen Kommission (§ 7.3.3),
 - einen Losentscheid gemäß § 7.3.5 statt der Anrufung der Schiedsstelle gemäß § 7.3.4, dies kann auch von Fall zu Fall erfolgen,
 - ein abweichendes Verfahren zur Festlegung und zur Entscheidungsfindung des außerbetrieblichen Vorsitzenden der Schiedsstelle.
- 7.1.4 Arbeitgeber und Betriebsrat können sich einvernehmlich auf eine Geschäftsordnung für die Regelung von Fristen und anderen Formalien verständigen. Die Paritätische Kommission kann hierzu einen Vorschlag machen.
- 7.1.5 Jede Seite der Paritätischen Kommission kann nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählte Berater aus dem Unternehmen hinzuziehen.
- 7.1.6 Die Mitglieder und Stellvertreter der Paritätischen Kommission sind für ihre Aufgaben aus diesem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen. Dasselbe gilt für Schulungen zu diesem Tarifvertrag.

7.2 Aufgaben der Paritätischen Kommission

- 7.2.1 Der Paritätischen Kommission obliegt die
- Einstufung bestehender, aber nicht bewerteter Arbeitsaufgaben,
 - Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben,
- soweit dieser Tarifvertrag ihr nicht weitere Aufgaben zuweist.
- 7.2.2 Sie ist darüber hinaus berechtigt, von Fall zu Fall bestehende Einstufungen zu überprüfen, sofern dargelegt werden kann, dass sich auf Grund veränderter Anforderungen eine Veränderung der Einstufung ergeben könnte.

7.3 Entscheidungsfindung in der Paritätischen Kommission

- 7.3.1 Der Arbeitgeber übergibt der Paritätischen Kommission zur Vorbereitung der Entscheidung die entsprechenden Unterlagen (§ 6.4) und teilt die vorläufige Einstufung mit.

Jede Seite der Paritätischen Kommission kann unter Angabe von Gründen vom Arbeitgeber die Überprüfung der Beschreibung der Arbeitsaufgabe hinsichtlich ihrer Übereinstimmung mit der übertragenen Arbeitsaufgabe und ggf. die Überarbeitung der Beschreibung verlangen.

Der vorläufigen Einstufung kann jede Seite der Paritätischen Kommission bis zum Ablauf von acht Wochen widersprechen.

Erfolgt kein Widerspruch gegen die vorläufige Einstufung, gilt diese endgültig.

Erfolgt kein Widerspruch gegen die Einstufung, sondern gegen die Bewertung einzelner Bewertungsmerkmale und ihrer Begründung, wird dieser dokumentiert und der Einstufungsunterlage beigefügt. In diesem Fall wird die vorläufige Einstufung verbindlich.

Bei Widerspruch gilt die vorläufige Einstufung bis zur verbindlichen Entscheidung (siehe § 7.3.7 Abs. 2).

Weicht die verbindliche Entscheidung von der vorläufigen Einstufung ab, so gilt diese neue Einstufung rückwirkend vom Zeitpunkt der Mitteilung an die Paritätische Kommission.

Führt die verbindliche Entscheidung zu einer niedrigeren als der bisherigen Einstufung, so gilt die neue Einstufung ab dem Zeitpunkt der verbindlichen Entscheidung.

- 7.3.2 Bei einer Überprüfung der Einstufung gemäß § 7.2.2 gilt die bestehende Einstufung bis zum Zeitpunkt einer anders lautenden verbindlichen Entscheidung im Rahmen des Verfahrens nach § 7.3.
- 7.3.3 Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so wird auf Antrag einer Seite je ein sachkundiger stimmberechtigter Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen (erweiterte Paritätische Kommission).
- 7.3.4 Kommt nach eingehender Beratung in dieser erweiterten Paritätischen Kommission eine einheitliche oder mehrheitliche Meinung nicht zu Stande, wird auf Antrag einer Seite eine Schiedsstelle gebildet.

Diese besteht aus den Mitgliedern der erweiterten Paritätischen Kommission und einer/m Vorsitzenden.

Der Vorsitz wird durch Los aus einem durch die Tarifvertragsparteien festgelegten Personenkreis ermittelt.

Ein Mitglied der erweiterten Paritätischen Kommission kann nicht den Vorsitz dieser Schiedsstelle übernehmen.

Der Vorsitzende der Schiedsstelle unternimmt zunächst einen Vermittlungsversuch. Scheitert dieser, so entscheidet die Schiedsstelle sowohl bezüglich der Merkmalstufen als auch der Entgeltgruppe im Rahmen der gestellten Anträge.

Die Entscheidung ist durch den Vorsitzenden binnen einer Frist von drei Wochen schriftlich zu begründen.

- 7.3.5 Der Arbeitgeber kann festlegen, dass die Entscheidung anstatt durch die Schiedsstelle durch Losentscheid in der erweiterten Paritätischen Kommission herbeigeführt wird.

An diese Festlegung ist der Arbeitgeber für die Dauer von 2 Jahren gebunden. Davon kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.

Vor der Abstimmung in der erweiterten Paritätischen Kommission entscheidet das Los, welcher der Vertreter der Tarifvertragsparteien eine zweite Stimme

erhält. Dieser hat die Entscheidung binnen einer Frist von drei Wochen schriftlich zu begründen.

7.3.6 Das Verfahren der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten soll innerhalb von drei Monaten abgeschlossen werden.

7.3.7 Mit der Entscheidung der Paritätischen Kommission nach § 7.3.1, der erweiterten Paritätischen Kommission nach § 7.3.3, der Schiedsstelle nach § 7.3.4 oder der erweiterten Paritätischen Kommission nach § 7.3.5 ist das Einstufungsverfahren abgeschlossen.

Die Entscheidung ist damit verbindlich, sofern nicht - binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Entscheidung bzw. dem Vorliegen der Begründung - Arbeitgeber oder Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, dass die Entscheidung unverbindlich ist, weil ein Verfahrensfehler vorliegt oder die Bewertung unter grober Verkennung der Grundsätze in §§ 4 - 6 vorgenommen worden ist.

7.3.8 Wird die Entscheidung aufgehoben, ist die Arbeitsaufgabe durch die Paritätische Kommission unter Beachtung der gerichtlichen Begründung erneut zu bewerten.

7.3.9 Über jeden Einstufungsvorgang ist ein geeigneter Nachweis zu führen, der die Ergebnisse und Unterlagen der Systemanwendung gemäß § 6.4 beinhaltet.

§ 8

Vereinfachtes Einstufungsverfahren

8.1 In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten, in konzernabhängigen Betrieben mit bis zu 300 Beschäftigten, wird keine ständige Paritätische Kommission gebildet.

8.2 An ihrer Stelle übernimmt der Betriebsrat die Entgegennahme der Mitteilung des Arbeitgebers über die:

- Einstufung bestehender, aber noch nicht bewerteter Arbeitsaufgaben;
- Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben.

Dabei sind die entsprechenden Unterlagen gemäß § 6.4 zu übergeben.

Die Einstufung des Arbeitgebers ist verbindlich.

Führt die Einstufung des Arbeitgebers zu einer niedrigeren als der bisherigen, wird sie erst nach Ablauf von 8 Wochen wirksam. Bei Reklamation durch den Betriebsrat gemäß § 10 verlängert sich diese Frist bis zur Beendigung des Reklamationsverfahrens, jedoch längstens auf insgesamt 5 Monate.

8.3 Bei Reklamation der Entgeltgruppe tritt eine dann zu bildende Paritätische Kommission zusammen. Diese besteht aus je zwei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Beschäftigten andererseits; es sei denn, Arbeitgeber und Betriebsrat verständigen sich einvernehmlich auf je drei Vertreter.

8.4 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 7, mit Ausnahme des § 7.2, entsprechend.

- 8.5** Abweichend von den vorstehenden Bestimmungen können die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine ständige Paritätische Kommission gemäß § 7 einrichten.

§ 9 **Grundentgeltanspruch der Beschäftigten**

- 9.1** Der Beschäftigte hat Anspruch auf das Grundentgelt derjenigen Entgeltgruppe, die der Einstufung der im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführten Arbeitsaufgabe entspricht.

Protokollnotiz zu § 9.1:

Es besteht Einigkeit, dass der Grundentgeltanspruch des Beschäftigten ausschließlich davon bestimmt ist, wie die Arbeitsaufgabe im betrieblichen Verfahren nach den Bestimmungen des Tarifvertrages bewertet worden ist.

Da ein besonderer Eingruppierungsvorgang, also die Zuordnung des Beschäftigten zu einer bestimmten Entgeltgruppe, nicht mehr stattfindet, gehen die Tarifvertragsparteien ebenso übereinstimmend davon aus, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen für ein Verfahren nach § 99 BetrVG bezüglich einer Eingruppierung / Umgruppierung nicht mehr vorliegen.

- 9.2** Der Arbeitgeber teilt diese Entgeltgruppe dem Beschäftigten und dem Betriebsrat schriftlich mit.

Dem Betriebsrat ist zusätzlich der zu Grunde gelegte Einstufungsvorgang schriftlich mitzuteilen.

- 9.3** Der gemäß § 9.1 festgestellte Entgeltanspruch bleibt auch dann unverändert, wenn der Beschäftigte während eines ununterbrochenen Zeitraums von bis zu 6 Monaten Arbeitsaufgaben ausführt, die in einer niedrigeren oder höheren Entgeltgruppe eingestuft sind.

- 9.4** Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe besteht von Anfang an Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen, wenn diese Tätigkeit einen ununterbrochenen Zeitraum von 6 Wochen übersteigt.

Der Differenzbetrag ist ein sonstiger Bestandteil des Monatsentgelts i.S. von § 11.3.2 MTV-Beschäftigte. Er geht jedoch in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und der tariflichen Urlaubsvergütung ein und ist in diesem Fall wie ein zeitabhängiger variabler Bestandteil zu behandeln.

Durch Betriebsvereinbarung können im Rahmen des § 87 BetrVG für Teilbereiche kürzere Zeiträume vereinbart werden. Am 01. Mai 1999 bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben im Rahmen der Einführung dieses Tarifvertrages unberührt.

- 9.5** Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat kalendervierteljährlich über die Zahl der Beschäftigten in der jeweiligen Entgeltgruppe - ggf. mit Eingangs- und Zusatzstufen (§ 11) - schriftlich oder auf elektronischem Weg und berät einmal jährlich mit ihm darüber.

§ 10 Reklamation

- 10.1** Beschäftigte oder Betriebsrat können die mitgeteilte Entgeltgruppe (siehe § 9.2) schriftlich beim Arbeitgeber reklamieren.

Bei der Reklamation ist schriftlich oder mündlich darzulegen, dass - und aus welchen Gründen - die Entgeltgruppe nicht zutreffend sein soll.

- 10.2** Nach der Reklamation ist die Entgeltgruppe und ggf. die Einstufung der Arbeitsaufgabe durch den Arbeitgeber zu überprüfen.

Dies soll in der Regel innerhalb von 2 Monaten erfolgen.

Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Beschäftigten und dem Betriebsrat unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

- 10.3** Wird über das Ergebnis der Überprüfung kein Einverständnis erzielt, erfolgt eine weitere Überprüfung der Einstufung in der Paritätischen Kommission (§ 7.1 bzw. § 8.3).

In diesem Fall hat der Arbeitgeber, soweit nicht vorhanden, eine Aufgabenbeschreibung anzufertigen, in der die im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführte Arbeitsaufgabe dargestellt ist. Die entsprechenden Unterlagen gemäß § 6.4 sind der Paritätischen Kommission zu übergeben.

- 10.4** Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, ist entsprechend § 7.3.3 ff zu verfahren.

- 10.5** Führt die Überprüfung zu einer höheren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

- 10.6** Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der verbindlichen Entscheidung.

- 10.7** Der Beschäftigte kann im Hinblick auf das Ergebnis der Überprüfung den Rechtsweg beschreiten.

Er kann jedoch nur geltend machen, dass ein Verfahrensfehler vorliegt oder die Bewertung unter grober Verkennung der Grundsätze der §§ 4 - 6 vorgenommen worden ist.

§ 11 Eingangs- und Zusatzstufen

- 11.1** Auf Verlangen einer Betriebspartei ist durch Betriebsvereinbarung für die Entgeltgruppen 7 - 17 gleichzeitig sowohl eine Eingangsstufe als auch eine Zusatzstufe entsprechend den nachfolgenden Bestimmungen einzuführen.

11.2 Eingangsstufe

Die Eingangsstufe ist eine Zeitstufe. Sie gilt für das erste Jahr der Beschäftigung in der jeweiligen Entgeltgruppe.

Wird der Entgeltanspruch des Beschäftigten gemäß § 9.1 im Zuge einer Reklamation oder Überprüfung verändert, wird der Zeitraum, in dem der Beschäftigte die der neuen Bewertung/Entgeltgruppe zu Grunde liegende Arbeitsaufgabe ausgeführt hat, auf die Verweildauer in der Eingangsstufe angerechnet.

11.3 Zusatzstufe

In der Zusatzstufe werden spezielle betriebliche Anforderungen an das Wissen und Können bewertet. Kriterien für die Zusatzstufe sind nur ausgeprägte betriebliche Spezialkenntnisse und/oder ausgeprägte aufgabenbezogene Qualifikationen, die im Rahmen der Stufendefinition des Merkmals „Wissen und Können“ nicht berücksichtigt werden.

Die Konkretisierung dieser Kriterien erfolgt durch die in § 11.1 genannte Betriebsvereinbarung.

Kriterien können insbesondere nicht sein:

- Wissen und Können, das im Teilmerkmal „Erfahrung“ bewertet wird
- Betriebszugehörigkeit
- Anpassungsqualifizierung

Beschäftigte oder Betriebsrat können die Zusatzstufe begründet reklamieren (siehe § 10.1). Eine Regelung zur Konfliktlösung (z. B. Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Entscheidung durch Los) über die Zusatzstufe wird in der in § 11.1 genannten Betriebsvereinbarung festgelegt.

Der Anspruch auf das Entgelt einer höheren Entgeltgruppe setzt nicht voraus, dass vorher ein Anspruch auf eine Zusatzstufe bestand.

11.4 Entgeltbetrag der Eingangs- und Zusatzstufe

Die jeweiligen Euro-Beträge ergeben sich aus den Entgelttabellen, wobei der Betrag der Eingangsstufe um 1/3 der Differenz zur nächst niedrigeren Entgeltgruppe unterhalb des Betrages der jeweiligen Entgeltgruppe, der Betrag der Zusatzstufe um 1/3 der Differenz zur nächst höheren Entgeltgruppe oberhalb des Betrages der jeweiligen Entgeltgruppe liegt.

Der Differenzbetrag der Zusatzstufe der höchsten Entgeltgruppe entspricht dem Differenzbetrag der Eingangsstufe dieser Entgeltgruppe.

11.5

Liegt eine Eingangsstufe oder Zusatzstufe vor, ändert sich der Entgeltanspruch des Beschäftigten gemäß § 9.1 entsprechend.

Entfällt der Anspruch auf das Entgelt der Zusatzstufe, gilt § 13 (Verdienstsicherung) entsprechend.

§ 12

Sicherung des Grundentgeltanspruchs

12.1 Maßnahmen, die zu einem Grundentgeltanspruch einer niedrigeren Entgeltgruppe führen, ohne personen- oder verhaltensbedingt zu sein, sind dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 90 BetrVG so rechtzeitig mitzuteilen, dass er noch vor Durchführung der Maßnahme Stellung nehmen kann und seine Anregungen berücksichtigt werden können. Diese Mitteilung schließt die Information über die Hinzuziehung von Beratungsunternehmen ein.

Zweck, Art und Umfang der geplanten Maßnahmen sowie die voraussichtliche Zahl der betroffenen Beschäftigten sind hierbei bekannt zu geben.

12.2 Führt eine vorgenannte Maßnahme zum Wegfall von Arbeitsaufgaben oder zu einer Veränderung von Anforderungen der Arbeitsaufgabe oder treten sonstige Voraussetzungen für den Grundentgeltanspruch einer niedrigeren Entgeltgruppe ein, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, den betroffenen Beschäftigten eine zumutbare Arbeitsaufgabe im Betrieb mit der bisherigen Entgeltgruppe anzubieten.

12.3 Kann eine solche Arbeitsaufgabe nicht angeboten werden, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, den Beschäftigten eine Qualifizierungsmaßnahme (in der Regel bis zu sechs Monaten, in Sonderfällen bis zu zwölf Monaten) anzubieten, die die Übertragung einer anderen zumutbaren Arbeitsaufgabe im Betrieb mit der bisherigen Entgeltgruppe unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ermöglicht.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 3.4 Tarifvertrag zur Qualifizierung.

12.4 Kann den Beschäftigten nicht sofort eine Arbeitsaufgabe gemäß § 12.2 bzw. eine Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 12.3 angeboten werden, so ist ihnen, wenn zu einem späteren Zeitpunkt eine zumutbare Arbeitsaufgabe mit der bisherigen Entgeltgruppe zur Verfügung steht, diese Arbeitsaufgabe und ggf. eine hierfür erforderliche Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 12.3 bevorzugt anzubieten, sofern dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

12.5 Nehmen die Beschäftigten ein solches zumutbares Angebot gemäß § 12.2 bis § 12.4 nicht an, so stehen ihnen ab dem Zeitpunkt, ab dem die neue Arbeitsaufgabe übernommen oder die Qualifizierungsmaßnahme begonnen werden kann, Ansprüche auf Verdienstaugleich im Sinne von § 13 nicht zu. Dasselbe gilt, wenn die Beschäftigten die Qualifizierungsmaßnahme ohne wichtigen Grund abbrechen.

12.6 Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Maßnahmen nicht entsprechend § 12.1 unterrichtet, so wird der geringere Grundentgeltanspruch erst nach einem zusätzlichen Zeitraum wirksam. Dieser entspricht der Spanne zwischen dem Zeitpunkt der rechtzeitigen Mitteilung gemäß § 12.1 und dem Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat (auf volle Monate aufgerundet).

§ 13

Verdienstaustgleich bei Verminderung des Grundentgeltanspruches

13.1 Sofern keine Sicherung des Grundentgeltanspruches gemäß §§ 12.2 oder 12.3 möglich ist, erhalten die Beschäftigten einen Verdienstaustgleich, wenn der Anspruch auf das Entgelt der bisherigen oder höheren Entgeltgruppe zum Zeitpunkt der neuen vorläufigen Einstufung der Arbeitsaufgabe gemäß § 7.3.1 ERA-TV bzw. der neuen verbindlichen Einstufung gemäß § 8.2 ERA-TV länger als 6 Monate bestand oder sie nicht nur Anspruch auf das Entgelt der Eingangsstufe der bisherigen Entgeltgruppe gemäß § 11.2 haben.

13.2 Der Verdienstaustgleich wird auf Monatsbasis wie folgt berechnet:

bisheriges Grundentgelt + bisheriges Leistungsentgelt *
+ bisherige Belastungszulage

abzüglich

neues Grundentgelt + neues Leistungsentgelt **
+ neue Belastungszulage

* Berücksichtigt wird das im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate erzielte tarifliche Leistungsentgelt.

** Berücksichtigt wird:

$$\frac{\text{bisheriges Leistungsentgelt} \times \text{neues Grundentgelt}}{\text{bisheriges Grundentgelt}}$$

13.3 Sofern der Verdienstaustgleich

- zehn Prozent des bisherigen Entgelts in den Entgeltgruppen 1 bis 6
- dreizehn Prozent des bisherigen Entgelts in den Entgeltgruppe 7 bis 17

entsprechend § 13.2 übersteigen würde, wird der darüber hinausgehende Betrag als Zulage zum regelmäßigen Monatsentgelt gezahlt. Die Zulage nimmt an Tarifierhöhungen teil.

13.4 Der Verdienstaustgleich wird ab dem Zeitpunkt der Verminderung des Grundentgeltanspruches des Beschäftigten bzw. der verbindlichen Einstufung (§ 7.3.7 bzw. § 8.2 Abs. III) für 18 Monate gezahlt, abzüglich des Zeitraums der Kündigungsfrist und/oder einer Ankündigungsfrist. Während dieser Frist nimmt er an Tarifierhöhungen in gleicher Weise wie das Grundentgelt teil.

13.5 Nach 18 Monaten kann die erste Erhöhung des Grundentgelts auf den Verdienstaustgleich angerechnet werden. Alle nachfolgenden Erhöhungen des Grundentgelts können bis zu 50 % auf den Verdienstaustgleich angerechnet werden.

13.6 Der Verdienstaustgleich ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

13.7 Der Verdienstaustgleich wird bei der Berechnung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge einbezogen.

- 13.8** Ein bei Beginn der Altersverdienstsicherung gemäß § 6 MTV zu zahlender Verdienstausschlag geht in die Berechnung des Alterssicherungsbetrages ein und nimmt an künftigen Erhöhungen des Monatsgrundentgelts teil.
- 13.9** Solange ein Verdienstausschlag zu zahlen ist, ist das Leistungsentgelt auf den neuen Grundentgeltanspruch für die übliche Einarbeitungszeit, längstens für ein Jahr, mindestens in der Prozenzhöhe zu zahlen, wie dies im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der 18 Monatsfrist der Fall war. Wenn Beschäftigte ihre Leistung vorwerfbar zurückhalten, vermindert sich ihr Verdienst entsprechend.
- 13.10** Auf den Verdienstausschlag bzw. die Zulage nach § 13.3 werden angerechnet:
- Erhöhungen des Grundentgeltanspruches zzgl. daraus resultierender Veränderungen des Leistungsentgelts,
 - Erhöhungen der Belastungszulage.
- 13.11** Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass der verbliebene Anspruch auf Verdienstausschlag durch eine pauschalierte Einmalzahlung dann abgegolten wird, wenn der aktuelle Verdienstausschlag vier Prozent des aktuellen Entgelts entsprechend § 13.2 unterschreitet.
- 13.12** Leistungen, die aus gleichem Anlass, aber auf anderer Rechtsgrundlage gewährt werden, können auf die Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet werden.
- Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entstehen nur insoweit, als die Beschäftigten keinen Anspruch auf gleichartige Leistungen gegenüber Dritten haben.
- Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob die Beschäftigten Leistungen Dritter beanspruchen können, um sie frist- und formgerecht für die Beschäftigten geltend zu machen. Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die für eine Geltendmachung erforderlichen Angaben zu machen, benötigte Unterlagen zur Verfügung zu stellen und eine etwa erforderliche Vollmacht zu erteilen.
- Die Beschäftigten erhalten vom Arbeitgeber einen bei Erbringung der Leistung des Dritten zurückzuzahlenden Vorschuss in Höhe der vom Dritten zu erbringenden Leistung. Der Arbeitgeber kann zur Sicherung dieses Rückzahlungsanspruches die Abtretung der Ansprüche der Beschäftigten gegen den Dritten verlangen.
- 13.13** Die Bestimmungen der §§ 12 und 13.1 - 13.12 finden keine Anwendung, wenn
- die Maßnahme, die zu einer Verminderung des Grundentgeltanspruches führt, aus Gründen erfolgt, die die Beschäftigten verschuldet haben oder aus Gründen, die auf das Verhalten der Beschäftigten (i.S.v. § 1 Abs. 2 KschG) zurückzuführen sind,
 - die Einstufung der Arbeitsaufgabe auf einer offenbaren Unrichtigkeit (z.B. Schreib-, Rechen- oder Übertragungsfehler) beruht und dies nicht länger als 12 Monate zurückliegt. Eine Rückforderung oder Verrechnung findet nicht statt.

Teil III Leistungsentgelt

§ 14

Grundsätze zur Ermittlung des Leistungsentgeltes

14.1 Zusätzlich zum Grundentgelt wird nach der Einarbeitungszeit, spätestens nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, ein Leistungsentgelt gezahlt.

14.2 Mit dem Leistungsentgelt wird ein über der tariflichen Bezugsbasis liegendes Leistungsergebnis abgegolten (vgl. § 3).

Vergleichbare Leistungsergebnisse müssen unabhängig von den jeweils vereinbarten Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses zu gleichen Verdienstchancen im Leistungsentgelt führen.

14.3 Das individuelle Leistungsentgelt richtet sich nach dem Leistungsergebnis des einzelnen Beschäftigten und/oder mehrerer Beschäftigter.

Soweit sich das individuelle Leistungsentgelt nach dem Leistungsergebnis mehrerer Beschäftigter richtet, ist das Verfahren der Verteilung mit Zustimmung des Betriebsrates festzulegen.

§ 15

Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses

15.1 Das Leistungsentgelt beruht auf einem methodisch ermittelten Leistungsergebnis. Dazu ist ein Ausgangsniveau auf der Basis der Bezugsleistung (§ 3) zu Grunde zu legen und mit dem erbrachten Leistungsergebnis zu vergleichen.

15.2 Zur Ermittlung des Leistungsergebnisses können folgende Methoden einzeln oder in Kombination angewendet werden:

- Beurteilen
- Kennzahlenvergleich
- Feststellung der Zielerfüllung im Rahmen von Zielvereinbarungen

§ 16

Auswahl der Methoden

Die Auswahl der Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses gemäß § 15.2, allein oder in Kombination, und gegebenenfalls ihre Ausgestaltung gemäß § 17, für den ganzen Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitsplätze, ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Dabei sind Nachvollziehbarkeit und betriebliche Erfordernisse zu berücksichtigen.

§ 17

Ausgestaltung der Methoden

- 17.1** Die Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses sind wie folgt anzuwenden.
- 17.2 Beurteilen**
- 17.2.1 Das Leistungsergebnis wird durch Beurteilung nach vorgegebenen Leistungsbeurteilungsmerkmalen festgestellt.
- 17.2.2 In einer Betriebsvereinbarung sind entsprechend § 17.5 die Leistungsmerkmale, deren Gewichtung und ggf. ihre Differenzierung festzulegen.
- 17.2.3 Sofern die Betriebsparteien kein eigenes Beurteilungssystem vereinbaren, erfolgt die Beurteilung an Hand des tariflich empfohlenen Systems (Anlage 4).
- 17.2.4 Die Festlegung der Leistung-Entgelt-Relation erfolgt unter Beachtung des § 20 einmalig durch den Arbeitgeber oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung.
- 17.2.5 Die Beurteilung ist in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens einmal im Jahr, vorzunehmen. Diese Zeitabstände sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Beschäftigten werden über das Beurteilungsergebnis informiert.
- 17.2.6 Das Leistungsentgelt ist entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen und von dem der Beurteilung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum an zu zahlen.
- 17.2.7 Zeichnet sich eine Beurteilung des Leistungsergebnisses ab, die im Vergleich zur letzten Beurteilung zu einem niedrigeren Leistungsentgelt führt, so ist dies dem Beschäftigten unter Angabe der Gründe mitzuteilen, damit dieser sein Leistungsverhalten wieder entsprechend verbessern kann. Eine Verminderung des Leistungsentgelts ist frühestens drei Monate nach dieser Mitteilung möglich, wenn sich nach Ablauf dieser Frist auf Grund einer Beurteilung herausstellt, dass sich das Leistungsergebnis in der Zwischenzeit nicht wieder entsprechend erhöht hat.
- 17.3 Kennzahlenvergleich**
- 17.3.1 Das Leistungsergebnis wird nach vorgegebenen Leistungsmerkmalen durch Vergleich von Vorgaben mit dem Leistungsergebnis festgestellt. Vorgaben können entweder methodisch ermittelt (§ 17.3.4) oder auf der Grundlage von Daten vereinbart werden (§ 17.3.5). Welches dieser beiden Verfahren zur Festlegung von Vorgaben zur Anwendung kommt, ist zu vereinbaren.
- 17.3.2 In einer Betriebsvereinbarung sind entsprechend § 17.5 die Leistungsmerkmale und deren Konkretisierung durch Kennzahlen festzulegen.
- 17.3.3 Notwendig zu vereinbaren ist die Relation von Leistungsergebnis und Leistungsentgelt sowie der Bezugszeitraum.

17.3.4 Methodische Vorgabenermittlung

17.3.4.1 Die Ermittlung von Vorgaben gemäß §17.3.1 erfolgt durch sachkundige Beauftragte des Arbeitgebers. Sie werden auf der Grundlage der folgenden Bestimmungen ermittelt bzw. aktualisiert.

17.3.4.2 Die Umstände, unter denen Daten zur Ermittlung von Vorgaben erfasst worden sind, müssen - je nach Datenermittlungsmethode - so festgehalten werden, dass eine Nachvollziehbarkeit gewährleistet ist.

Die notwendigen Daten können maschinell erfasst und verarbeitet werden.

Soweit die Datenermittlung an den Arbeitsplätzen durchgeführt wird, sind der Betriebsrat und die betroffenen Beschäftigten über den Verwendungszweck und die jeweilige Datenermittlungsmethode zu informieren.

17.3.4.3 Folgende Datenermittlungsmethoden sind zulässig:

- Messen,
- Zählen (z.B. Multimomentaufnahme),
- Rechnen,
- Schätzen,
- Zeitklassenverfahren,
- Befragen,
- Selbstaufschreiben,

- Systeme vorbestimmter Zeiten

dazu:
Beurteilen - wenn nötig und
möglich - auch
Leistungsgrad beurteilen *

** Protokollnotiz zur Leistungsgradbeurteilung:*

Der Leistungsgrad drückt das Verhältnis von beeinflussbarer Ist-Mengenleistung zu einer Bezugsmengenleistung in Prozent aus. Die Bezugsmengenleistung entspricht 100 Prozent. Sie ist gleich der tariflichen Bezugsleistung.

Bei beeinflussbaren Tätigkeiten innerhalb von Ablaufabschnitten wird der Leistungsgrad aus dem Erscheinungsbild des Bewegungsablaufs beurteilt.

Bei Tätigkeiten innerhalb von Ablaufabschnitten mit einem hohen Anteil an statischer Haltearbeit, schwerer Muskelarbeit, bei bedingt beeinflussbaren und bei nicht erkennbaren Tätigkeiten wird der Leistungsgrad aus gesicherten betrieblichen Erfahrungswerten, die unmissverständlich beschrieben sein müssen, festgesetzt.

Der Leistungsgrad ist fortlaufend zu beurteilen und festzuhalten. Veränderungen des Leistungsgrads sind festzuhalten.

17.3.4.4 Für die Festlegung von leistungsbezogenen Vorgaben im Rahmen des § 87 (1) Nr. 11 BetrVG sind die im Betrieb anzuwendenden Datenermittlungsmethoden und deren Ausgestaltung sowie ihre Verwendungszwecke (z.B. Verteilzeitermittlung) mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Sie müssen sachgerecht und nachvollziehbar sein. Dabei sind die betrieblichen Gegebenheiten und Möglichkeiten sowie wirtschaftliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Werden Systeme vorbestimmter Zeiten vereinbart, bedarf diese Vereinbarung der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

17.3.4.5 Änderungen von Vorgaben auf Basis der Datenermittlung teilt der Arbeitgeber

dem Betriebsrat mit. Sie werden unmittelbar wirksam. Sofern der Betriebsrat innerhalb von vier Wochen reklamiert, gilt die Reklamation rückwirkend zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens. Betrieblich kann eine längere Frist vereinbart werden.

- 17.3.4.6 Für die Reklamation von Vorgaben ist das Verfahren in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei sind auch die Fristen zur Klärung der Reklamationen zu regeln. Kommt nach Durchführung des Verfahrens keine Einigung zu Stande, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

Wird der Reklamation stattgegeben, gilt die Veränderung der Vorgaben ab dem Zeitpunkt der Reklamation. Es besteht kein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers.

- 17.3.5 Vereinbaren von Vorgaben

Die Vereinbarung von Vorgaben erfolgt zwischen den Betriebsparteien. Der Arbeitgeber kann als Grundlage hierzu Daten ermitteln. Ein Mitbestimmungsrecht über die Auswahl und Ausgestaltung der Datenermittlungsmethoden besteht in diesem Falle nicht.

Kommt keine Einigung zu Stande, wird eine Vorgabe methodisch durch den Arbeitgeber ermittelt. In diesem Falle gelten die Bestimmungen des § 17.3.4 entsprechend.

Auf Antrag einer Seite ist der Vereinbarungsprozess durch Betriebsvereinbarung zu konkretisieren.

- 17.3.6 Für Arbeitssysteme, in denen sich das Leistungsentgelt unmittelbar aus dem Verhältnis von vorgegebenen Zeiten zu eingesetzten Arbeitszeiten im Sinne von Zeitgradprämien ergibt *, regeln die Betriebsparteien die Vergütung für zusätzlich erforderliche Zeiten, die bei der Vorgabe nicht berücksichtigt wurden.

** Protokollnotiz:*

Gemeint sind Akkordsystemen vergleichbare Prämien

- 17.3.6.1 Sofern diese Zeiten nicht pauschaliert berücksichtigt werden, erhalten Beschäftigte für die Zeit, in der die Voraussetzungen zur Feststellung eines Leistungsergebnisses im Kennzahlenvergleich nicht gegeben sind, den Leistungsentgeltdurchschnittsverdienst aus dem Kennzahlenvergleich.

Voraussetzung dafür ist, dass die Ursache für die zusätzlich erforderlichen Zeiten außerhalb des Verantwortungs- und Einflussbereiches der Beschäftigten lag und die Zeiten nicht im Rahmen der Arbeitsaufgabe vermieden bzw. ausgeglichen werden können.

Der Leistungsentgeltdurchschnittsverdienst entspricht dem zuletzt gemäß § 19.1 ausgewiesenen Leistungsentgelt aus dem Kennzahlenvergleich.

- 17.3.6.2 Die Regelungen in §§ 17.3.6 und 17.3.6.1 gelten auch dann entsprechend, wenn statt des Zeitbezugs andere Daten vergleichbarer Qualität zur Ermittlung des Leistungsentgelts unmittelbar herangezogen werden.

- 17.3.6.3 Führen Beschäftigte vorübergehend Arbeiten außerhalb der übertragenen Arbeitsaufgabe aus, so haben sie für diese Arbeiten einen Anspruch auf ein Leistungsentgelt in Höhe ihres Leistungsentgeltdurchschnittsverdienstes aus dem Kennzahlenvergleich.

17.3.7 Die jeweiligen Vorgaben werden den Beschäftigten vorab verfügbar gemacht. Den Beschäftigten ist auf Verlangen die Berechnung und Zusammensetzung ihres Leistungsergebnisses zu erläutern.

17.4 Zielvereinbarung

17.4.1 Die Ermittlung des Leistungsergebnisses erfolgt durch Vergleich der Zielerfüllung mit der Zielvereinbarung.

17.4.2 In einer Betriebsvereinbarung können Leistungsmerkmale entsprechend § 17.5 festgelegt werden. Leistungsmerkmale, einzeln oder in Kombination, können nicht gegen den Willen des Arbeitgebers festgelegt werden.

17.4.3 Grundlage der Zielvereinbarungen 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.

Übliche Veränderungen der Rahmenbedingungen werden berücksichtigt. Sofern zur Zielerreichung zusätzliche Ressourcen erforderlich sind, werden diese in der Zielvereinbarung festgehalten.

Die Betriebsparteien können für den Fall, dass sich Beschäftigte und Vorgesetzte nicht einigen, eine andere Methode zur Ermittlung des Leistungsergebnisses oder ein einvernehmliches innerbetriebliches Einigungsverfahren vereinbaren. Sofern sie keine Regelung treffen, wird das Leistungsergebnis im Rahmen einer Leistungsbeurteilung gemäß § 17.2 ermittelt.

17.4.4 Treten im Verlauf der Zielvereinbarungsperiode für die Zielerfüllung wesentliche Veränderungen der Voraussetzungen auf, so werden die Ziele auf Initiative des Beschäftigten oder des Vorgesetzten entsprechend angepasst oder diese Veränderungen bei der Feststellung der Zielerfüllung berücksichtigt.

Die Betriebsparteien können für den Fall, dass eine Einigung über die Anpassung der Ziele nicht zustande kommt, ein einvernehmliches innerbetriebliches Einigungsverfahren vereinbaren.

17.4.5 In einer Betriebsvereinbarung sind insbesondere zu regeln:

- die formale Gestaltung und der organisatorische Ablauf der Zielvereinbarungen,
- die Dokumentation der Zielvereinbarungen, die Zielvereinbarungsperioden (diese können auch variabel, z.B. ereignis- oder projektbezogen sein),
- die Leistung-Entgelt-Relation durch Zuordnung von Leistungsentgelt und Zielerfüllungsgrad.

Dabei darf die Handhabbarkeit des Verfahrens nicht beeinträchtigt werden.

17.4.6 Die Feststellung des Leistungsergebnisses erfolgt in einem Zielerfüllungsgespräch. Dabei ist das Ergebnis des Vergleichs zwischen Zielerfüllung und Zielvereinbarung zu begründen.

17.5 Die Auswahl der Leistungsmerkmale im Rahmen der Anwendung der verschiedenen Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses erfolgt gemäß §§ 17.2.2, 17.3.2, 17.4.2 bzw. 17.4.3. Mögliche Leistungsmerkmale sind in Anlage 3 aufgeführt.

Sie müssen in ursächlichem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen, handhabbar und nachvollziehbar sein. Es dürfen nur das Leistungsergebnis kennzeichnende und beeinflussende Merkmale verwendet werden.

Leistungsmerkmale können prozess-, kunden-, produkt-, mitarbeiter- und/oder finanzbezogen sein. Die Leistungsmerkmale können sich auf

- Quantität
- Qualität
- Verhalten der Beschäftigten

beziehen.

§ 18 Ermittlung des Leistungsergebnisses

18.1 Die Ermittlung des Leistungsergebnisses erfolgt durch den Arbeitgeber. Die dazu notwendigen Daten können maschinell erfasst und verarbeitet werden.

18.2 Einzelne Beschäftigte können die Feststellung ihres Leistungsergebnisses, mehrere Beschäftigte können die Feststellung ihres gemeinsamen Leistungsergebnisses reklamieren.

18.3 Die Reklamation muss begründet werden und baldmöglichst nach Kenntnis des Reklamationsgrundes erfolgen. Sie ist vom Arbeitgeber unverzüglich zu prüfen.

Das Ergebnis der Nachprüfung muss dem/den Beschäftigten und dem Betriebsrat mitgeteilt werden.

18.4 Sind Beschäftigte mit dem Ergebnis der Nachprüfung nicht einverstanden, soll zunächst innerbetrieblich eine einvernehmliche Lösung gesucht werden. Hierzu können die Betriebsparteien ein Verfahren (z.B. eine paritätische Kommission) vereinbaren.

18.5 Sind Beschäftigte mit dem Ergebnis der Nachprüfung nicht einverstanden, steht ihnen der Rechtsweg offen.

18.6 Führt die Reklamation zur Feststellung eines höheren Leistungsergebnisses, so gilt dies ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

§ 19 Abrechnung des Leistungsentgelts

19.1 Das Leistungsentgelt einschließlich der Ansprüche aus § 17.3.6 wird monatlich auf Grundlage der letzten Feststellung des Leistungsergebnisses ausgewiesen.

Die Betriebsparteien können stattdessen vereinbaren, den Durchschnitt mehrerer Bezugszeiträume zu Grunde zulegen. Zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen diesen Durchschnitt entsprechend.

- 19.2** Übersteigt der Bezugszeitraum für die Ermittlung des Leistungsergebnisses einen Monat, kann im Kennzahlenvergleich eine Abschlagsregelung vereinbart werden bzw. wird bei der Zielvereinbarung auf Antrag einer Betriebspartei eine Abschlagsregelung vereinbart, die das individuelle Leistungsentgelt monatlich ausweist.

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

- 19.3** Die Zusammensetzung des Leistungsentgelts ist den Beschäftigten in geeigneter Form auszuweisen.

§ 20

Festlegung der Leistung-Entgelt-Relation

- 20.1** Jede Vereinbarung zum Leistungsentgelt gemäß § 16 muss, unabhängig von der gewählten Methode oder Methodenkombination, so gestaltet werden, dass im Durchschnitt der von der Vereinbarung erfassten Beschäftigten regelmäßig ein Leistungsentgelt von 15 % der Grundentgeltsumme dieser Beschäftigten erreicht werden kann.
- 20.2** Das individuelle Leistungsentgelt beträgt zwischen 0 % und 30 %.

§ 21

Betriebliches Leistungsentgeltvolumen

- 21.1** Die Summe der Leistungsentgelte soll bezogen auf den Betrieb 15 % der Grundentgeltsumme ergeben.
- Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit unter 6 Monaten bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts unberücksichtigt.
- 21.2** Wenn das Leistungsentgelt im Betriebsdurchschnitt 14 % unterschreitet, so sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen zu beseitigen.
- Unterschreitet das Leistungsentgelt im Betriebsdurchschnitt 13,5 %, so ist eine Aufzahlung auf 14 % vorzunehmen. Die Einzelheiten sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Hierbei entscheidet bei Nichteinigung die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) verbindlich.

21.3 Wenn das Leistungsentgelt im Betriebsdurchschnitt 16 % überschreitet, so sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen zu bereinigen.

Auch der 16 % überschreitende Anteil ist tarifliches Leistungsentgelt, wenn er auf tariflichem Grundentgelt beruht und mit einer tariflichen Methode ermittelt wurde. Ausgewiesene außer- und übertarifliche Entgeltbestandteile werden hierbei nicht berücksichtigt.

21.4 Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat einmal jährlich über die erreichten Durchschnitte der Leistungsentgelte in Prozent, bezogen auf den Betrieb und die jeweiligen Vereinbarungen oder Kostenstellen.

Hierzu erhält der Betriebsrat eine Liste der Beschäftigten mit der Entgeltgruppe und den Leistungsentgelten.

Teil IV Einsatzeingeschränkte

§ 22

Regelungen für einsatzeingeschränkte Beschäftigte

22.1 Einsatzeingeschränkte sind Beschäftigte mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einsatzeinschränkungen, bezogen auf ihre aktuellen Arbeitsbedingungen.

Diese Einschränkungen müssen vom Betriebsarzt oder betriebsärztlichen Dienst bestätigt sein. Arbeitgeber und Beschäftigte können auch einvernehmlich einen anderen Arzt mit der Feststellung der Einsatzeinschränkung betrauen.

Bei Feststellung einer Einsatzeinschränkung ist zu prüfen, ob diese mit vertretbarem Aufwand durch arbeitsgestalterische oder personelle Maßnahmen kompensiert werden kann.

Sollte dies nicht möglich sein, gelten §§ 12 - 13 entsprechend.

22.2 Bei Neuplanung oder Veränderung bestehender Arbeitsplätze sind die Anforderungen im Hinblick auf die bestehenden Einsatzeinschränkungen der Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bereits bei der Planung durch eine entsprechende Arbeitsplatzgestaltung zu berücksichtigen. Der Betriebsrat wird hierzu im Rahmen des § 90 BetrVG unterrichtet.

Unabhängig davon wird der Betriebsrat, jeweils bezogen auf die Bereiche, über Art und Umfang bestehender Einsatzeinschränkungen informiert.

22.3 Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen dürfen bei Umstrukturierungen (z. B. Einführung von Gruppenarbeit, Zusammenlegung von Abteilungen) nicht ohne sachlichen Grund anders behandelt werden als andere Betroffene.

Es ist gemeinsame Aufgabe der Vorgesetzten, der Einsatzeingeschränkten und der üblichen Beschäftigten, sich um eine Integration in die Organisationseinheit zu bemühen.

22.4 Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen sind so einzusetzen, dass Leistungsanforderung und Leistungsfähigkeit nach Möglichkeit übereinstimmen. Sollten trotz aller Bemühungen Leistungsanforderungen und Leistungsfähigkeit des Einsatzeingeschränkten beim Arbeitseinsatz nicht übereinstimmen, so ist im Rahmen von Gruppenarbeit die vorhandene Einsatzeinschränkung in der Leistungsvorgabe der Gruppe entsprechend zu berücksichtigen.

Teil V Schlussbestimmungen

§ 23

Abweichende betriebliche Systeme

23.1 Andere als in diesem Tarifvertrag geregelte Entgeltgruppen, Arbeitsbewertungssysteme, andere Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses sowie Systeme zur Ermittlung der Belastungszulage können zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

Die Tarifvertragsparteien müssen mindestens drei Monate vor der durch diese Betriebsvereinbarung beabsichtigten Abweichung vom Tarifvertrag in Kenntnis gesetzt werden.

Änderungen einer solchen Betriebsvereinbarung bedürfen ebenfalls der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Dies gilt nicht für die einvernehmliche Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung.

§ 24

Inkrafttreten

24.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Beginn der Einführungsphase gemäß § 2.1.2 des Tarifvertrages zur Einführung des ERA-TV (ETV ERA) in Kraft. Während dieser Einführungsphase gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages nur in den Betrieben, die ihn gemäß § 2.1.2 ETV ERA stichtagsbezogen eingeführt haben.

24.2 Dieser Tarifvertrag ersetzt zum Stichtag der Einführung im Betrieb gemäß § 2.1.2 ETV ERA die folgenden Tarifverträge und Bestimmungen:

- Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge I für die Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden
- Lohnrahmentarifvertrag II Nordwürttemberg/Nordbaden
- Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag II Südwürttemberg-Hohenzollern
- Anlagen 1 - 10 des MTV Südbaden
- Anlage 1 des MTV Nordwürttemberg/Nordbaden

24.3 Im Anschluss an die Einführungsphase gemäß § 2.1.2 ETV ERA gilt der ERA-TV verbindlich für alle Betriebe. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann der ERA-TV betrieblich auch bis zu 12 Monate nach diesem Zeitpunkt eingeführt werden.

§ 25 Kündigungsfristen

- 25.1** Dieser Tarifvertrag kann erstmals zum Ende der Einführungsphase gemäß § 2.1.2 ETV ERA mit 3-Monatsfrist zum Quartal gekündigt werden.
- 25.2** § 6.1.5 kann erstmals zum 31.12.2006 mit 3-Monatsfrist zum Quartal gekündigt werden

Stuttgart, den 16. September 2003

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.
- Südwestmetall -

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Anlage 1: Stufenwertzahlverfahren zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsaufgaben

1. Wissen und Können

Wissen und Können umfasst die Kenntnisse und das körperliche Können bzw. die Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen.

Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten werden durch Arbeitsunterweisung und Übung, systematisches Anlernen, schulische/berufliche/universitäre Ausbildung und Erfahrung erworben.

Bei der Betrachtung der notwendigen Zeitdauer für Arbeitsunterweisung, Übung, systematisches Anlernen, Ausbildung und Erfahrung ist die sachgerechte Ausführung (Erfüllung) der Arbeitsaufgabe mit tariflicher Bezugsleistung (§ 3 ERA-TV) zu Grunde zu legen.

Kenntnisse umfassen die Wissensgrundlagen und die Fähigkeit zu ihrer Anwendung (geistige Flexibilität), die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind.

Zu den fachlichen Anforderungen der Arbeitsaufgabe gehören auch die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendigen Kenntnisse/Erfahrungen über:

- das Arbeitsumfeld,
- die Arbeitsabläufe,
- Konfliktlösung, Moderations-, Präsentationstechniken.

Körperliches Können bzw. Fertigkeit umfasst Anforderungen an die Sinne und die physischen sowie sensomotorischen Fähigkeiten. Betrachtet werden das körperliche Können bzw. die Fertigkeiten, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Dabei ist bei der Bewertung das erforderliche Reaktionsvermögen und die Geschicklichkeit, d.h. die Sicherheit, Genauigkeit und der Freiheitsgrad der Bewegungen des Körpers und einzelner Gliedmaßen zu berücksichtigen.

Für die Bewertung der Kenntnisse und des körperlichen Könnens bzw. der Fertigkeiten ist es unerheblich, auf welche Art und Weise diese erworben werden.

Bewertet werden alle erforderlichen Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, unabhängig davon, wie oft bzw. wie lange diese in Anspruch genommen werden, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen.

Die Höhe der Anforderungen ist abhängig von der Vielfalt und der fachlichen Tiefe der erforderlichen Kenntnisse.

Bezugspunkt der Bewertung ist das durch eine Hauptschulausbildung mindestens vermittelte Wissen, welches üblicherweise bei durchschnittlich geeigneten Mitarbeitern vorausgesetzt werden kann.

Schulabschlüsse, die als Zugangsvoraussetzung für eine bestimmte Ausbildung erforderlich sind, werden nicht zusätzlich zu dieser bewertet. Die bei der jeweils

vorausgesetzten Schulausbildung vermittelten Kenntnisse sind bei der Bewertung der Ausbildung bereits berücksichtigt.

1.1 Anlernen

Dieses Teilmerkmal umfasst Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die zielgerichtet in einer entsprechenden Zeitdauer durch Arbeitsunterweisung oder systematisches Anlernen erworben werden. Bei der Bewertung ist die Anlernzeit zu Grunde zu legen, die über das Ausgangsniveau der Bewertung hinaus notwendig ist, um ohne einschlägige Vorkenntnisse die Arbeitsaufgabe erfüllen zu können.

1.1.1 Arbeitsunterweisung besteht in der Vermittlung von Informationen über einfache Verrichtungen, d.h. Tätigkeiten oder Vorgänge zur Erledigung von einfachen Arbeiten. Sie kann ohne oder mit methodischer Vermittlung erfolgen. Diese Verrichtungen können ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach entsprechender Übung ausgeführt werden. Übung ist die Wiederholung von Verrichtungen.

1.1.2 Systematisches Anlernen ist die planmäßige Vermittlung von Kenntnissen und körperlichem Können bzw. Fertigkeiten durch systematisches Unterweisen, Training sowie Erfahrung durch Ausführen.

1.2 Ausbildung und Erfahrung

1.2.1 Ausbildung

Dieses Teilmerkmal umfasst Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die durch Regelschulausbildung, Berufsausbildung i. S. des BBiG oder andere staatlich anerkannte Ausbildung oder Studium vermittelt werden. Ausbildung umfasst auch die erforderliche, aufgabenspezifische Fortbildung bzw. betriebliche Ausbildung. Soweit es hierfür keine entsprechende gleichwertige staatlich anerkannte Ausbildung der zuvor genannten Art gibt, wird diese entsprechend ihrer Wertigkeit einer Merkmalstufe zugeordnet.

Bei der Bewertung der notwendigen Ausbildung sind alle Ausbildungszeiten und -inhalte, soweit sie die Hauptschulausbildung übersteigen, berücksichtigt. Dies gilt auch für berufliche Zugangsvoraussetzungen wie Praktika und Erfahrungszeiten.

Bei den Stufen B 1 und B 2 wird eine auf einen Hauptschulabschluss aufbauende Berufsausbildung vorausgesetzt. Andere Ausbildungen mit erhöhten Zugangsvoraussetzungen werden entsprechend ihrer Wertigkeit zugeordnet.

Bewertet wird der jeweils aktuelle Inhalt beruflicher oder akademischer sowie betrieblicher Ausbildung, der notwendig ist, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen.

1.2.2 Erfahrung

Dieses Teilmerkmal umfasst Kenntnisse und körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die nach Abschluss der Ausbildung zusätzlich erforderlich sind, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen und durch Ausübung der Arbeitsaufgabe gewonnen werden.

Bewertet wird die erforderliche Erfahrungsdauer, um die Arbeitsaufgabe zu beherrschen.

Protokollnotiz: Dabei ist die tatsächliche Dauer der Ausübung unerheblich.

1. Wissen und Können		
1.1 Anlernen		
Stufe	Beschreibung	Punkte
A 1	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsunterweisung und kurze Übung erfordern.	3
A 2	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und längere Übung erfordern.	4
A 3	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern.	5
A 4	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A 3 hinaus erfordern, wobei das Anlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.	7
A 5	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.	9
1.2 Ausbildung und Erfahrung		
1.2.1 Ausbildung		
B 1	Abgeschlossene, in der Regel zweijährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	10
B 2	Abgeschlossene, in der Regel drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG.	13
B 3	Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. Meister-Ausbildung IHK).	16
B 4	Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. staatlich geprüfter Techniker).	19
B 5	Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.	24
B 6	Abgeschlossenes Universitätsstudium.	29

1.2 Ausbildung und Erfahrung		
1.2.2 Erfahrung		
Stufe	Beschreibung	Punkte
E 1	bis zu einem Jahr	1
E 2	mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren	3
E 3	mehr als 2 Jahre bis zu 3 Jahren	5
E 4	mehr als 3 Jahre bis zu 5 Jahren	8
E 5	mehr als 5 Jahre	10

2. Denken

Unter Denken wird die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen, sowie das Anwenden von Lösungsmustern und ggf. das Erarbeiten von Lösungen verstanden.

Lösungsmuster sind gedanklich und/oder schriftlich vorhandene Strukturen zur Lösungsfindung, aus denen im Rahmen der Aufgabenstellung geeignete Lösungswege ausgewählt werden.

Denken ist auch notwendig bei Arbeitsaufgaben, bei denen keine besonderen Kenntnisse/Erfahrungen erforderlich sind.

Bewertet werden die Schwierigkeiten und Komplexität:

- der Aufgaben und Probleme;
- der Anwendung und Entwicklung von Lösungsmustern;
- der Aufnahme und Verarbeitung von Informationen (z. B. Konzentration bei Prüfaufgaben, angespannte Bereitschaft für notwendiges Eingreifen und Handeln bei Überwachungsaufgaben).

Die Notwendigkeit der bewussten Ausschaltung ablenkender/störender Reize wird bei der Schwierigkeit und Komplexität des Denkens mit berücksichtigt.

2. Denken		
Stufe	Beschreibung	Punkte
D 1	Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern.	1
D 2	Aufgaben, die eine schwerer zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern oder Aufgaben, die es erfordern, standardisierte Lösungswege anzuwenden.	3
D 3	Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern oder Aufgaben, die es erfordern, aus bekannten Lösungsmustern zutreffende Lösungswege auszuwählen und anzuwenden.	5
D 4	Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	8
D 5	Problemstellungen, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster weiterzuentwickeln.	12
D 6	Neuartige Problemstellungen, die es erfordern, neue Lösungsmuster zu entwickeln.	16
D 7	Neue komplexe Problemstellungen, die innovatives Denken erfordern; längerfristige Entwicklungstrends sind zu berücksichtigen.	20

3. Handlungsspielraum / Verantwortung

Der Handlungsspielraum umfasst den Freiheitsgrad und die Verantwortung für den:

- Tätigkeitsspielraum,
- Dispositionsspielraum und
- Entscheidungsspielraum.

Bewertet werden der Freiheitsgrad und die Verantwortung bei:

- der Durchführung der Arbeit,
- der Auswahl der erforderlichen Mittel oder
- den zu treffenden Entscheidungen.

Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, technische Sicherung und Art der Kontrolle den Handlungsspielraum / die Verantwortung begrenzen.

3. Handlungsspielraum / Verantwortung		
Stufe	Beschreibung	Punkte
H 1	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.	1
H 2	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).	3
H 3	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).	5
H 4	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.	7
H 5	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.	9
H 6	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit Handlungsspielraum für ein Aufgabengebiet. Zur Aufgabendurchführung ist der selbstständige Einsatz bekannter Methoden und Hilfsmittel erforderlich.	11
H 7	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes Aufgabengebiet.	14
H 8	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Zielen mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabengebiet.	17

4. Kommunikation

Kommunikation im Sinne der Arbeitsaufgabe umfasst:

- den Austausch von Informationen,
- die notwendige Zusammenarbeit,
- die erforderliche Abstimmung und Koordination,
- die Interessenvertretung gegenüber anderen Stellen innerhalb und/oder außerhalb einer Arbeitsgruppe bzw. eines Arbeitsbereichs.

Nicht gemeint ist die zur Mitarbeiterführung (siehe Merkmal 5) notwendige Kommunikation.

Bewertet wird der Grad der Kommunikationsanforderungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe.

4. Kommunikation		
Stufe	Beschreibung	Punkte
K 1	Informationseinholung und -weitergabe zur Erledigung der Arbeitsaufgabe (z. B. Auftrag entgegennehmen und abmelden, auftretende Abweichungen melden).	1
K 2	Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z. B. auftretende Abweichungen durchsprechen und abstimmen).	3
K 3	Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z. B. auftretende Abweichungen klären).	5
K 4	Abstimmung und Koordinierung im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes bei gleicher Gesamtzielsetzung. Unterschiedliche Interessenlagen treten auf.	7
K 5	Interessenvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex gegenüber Anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen (z. B. Gespräche Einkäufer mit Lieferant).	10
K 6	Verhandlungen von funktionsübergreifender Bedeutung mit Anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen.	13

5. Mitarbeiterführung

Mitarbeiterführung umfasst die personelle und gleichzeitig fachliche Weisungsbefugnis zugeordneter Mitarbeiter, ggf. unter Einbeziehung von Mitarbeitern aus anderen Bereichen; eine disziplinarische Zuordnung der Mitarbeiter ist dabei nicht zwingend Voraussetzung.

Dabei werden die in der jeweiligen Führungssituation erforderlichen Kommunikationsprozesse zur Führung - wie z. B. Förderung, Betreuung, Beurteilung - unter Beachtung der Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Rahmenbedingungen sind weitere Faktoren, die die Führungssituation beeinflussen, wie z. B.: Geschäftsprozesse, Ressourcen, Mitarbeiterstruktur (u. a. Anzahl, Qualifikation), Personalentwicklung, Arbeitssicherheit.

Bewertet werden bei Aufgaben mit Mitarbeiterführung:

- die notwendige Ausprägung der Zusammenarbeit,
- die Anforderung an die Ausgestaltung des Führungsprozesses bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen.

Abweichend von der obigen Definition wird ausgeprägte fachliche Weisungsbefugnis mit der Stufe F 1 bewertet, ohne dass gleichzeitig personelle Weisungsbefugnis vorliegt.

Bei Aufgaben ohne Mitarbeiterführung erfolgt keine Bewertung dieses Merkmals.

5. Mitarbeiterführung		
Stufe	Beschreibung	Punkte
F 1	Erteilen von Anweisungen unter konstanten und überschaubaren Rahmenbedingungen und Zielen.	2
F 2	Erläuterung der Ziele und Abklärung der Aufgabenstellung mit Anhörung der Mitarbeiter. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind nach Art und Umfang überschaubar.	3
F 3	Erreichung eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses zur Zielerreichung, auch bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind abschätzbar.	4
F 4	Gemeinsame Entwicklung von aufgaben- / bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwerer abschätzbar.	5
F 5	Gemeinsame, auf persönliche Überzeugung der Mitarbeiter ausgerichtete Entwicklung und Ausgestaltung von aufgaben- / bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen, bei häufig unterschiedlichen Interessenlagen, mit eigenen und/oder anderen Mitarbeitern. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwer abschätzbar, funktions- und/oder bereichsübergreifend.	7

Anlage 2: Belastungen

§ 1 Grundsätze

Die Tarifvertragsparteien haben das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Sie stimmen darin überein, dass im Rahmen der Bewertung von Belastungen keine Bezahlung für Gesundheitsschäden erfolgt.

Um zu verhindern, dass Belastungen zu Gesundheitsschäden führen, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat geeignete Maßnahmen zur Minderung der Belastung zu beraten. Dabei sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Beschäftigte und Betriebsrat können geeignete Vorschläge einbringen.

Falls über vorgeschlagene Maßnahmen der Beschäftigten oder des Betriebsrates kein Einvernehmen erzielt wird, hat der Arbeitgeber seine ablehnende Haltung begründet darzulegen.

Mittlere Belastungen sind bereits mit dem Grundentgelt abgegolten. Darüber hinausgehende Belastungen werden im Rahmen der folgenden Bestimmungen bewertet und durch eine Belastungszulage abgegolten.

§ 2 Verfahren

Für die Ermittlung der Belastungen und der Belastungszulage der Beschäftigten gelten die Vorschriften zum vereinfachten Einstufungsverfahren (§ 8), Feststellung des Grundentgeltanspruchs der Beschäftigten (§ 9.2 - 9.4) und Reklamation (§ 10) entsprechend, soweit in dieser Anlage keine andere Regelung getroffen worden ist.

Bei der Bewertung werden die bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe auftretenden und ggf. aus der Arbeitsumgebung resultierenden Belastungen berücksichtigt.

Je Belastungsart gemäß § 3 (Muskeln, Reizarmut, Umgebungseinflüsse) ergibt sich die Höhe der Belastungen aus einer ganzheitlichen Betrachtung. Dabei sind Intensität, Dauer, Häufigkeit und zeitliche Verteilung der Belastungsfaktoren und ggf. deren Kombination zu berücksichtigen.

Bei der Feststellung der jeweiligen Belastung in den einzelnen Belastungsarten ist zu berücksichtigen, inwieweit die Tätigkeit durch einen Grad der Belastung geprägt ist, der nachhaltig über einer mittleren Belastung liegt.

Eine Konkretisierung der Belastungsstufen oder die Zuordnung von Beispielen zu den Belastungsstufen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung erfolgen.

Eine Belastungszulage ergibt sich aus der Punktesumme der Bewertung der Belastungsarten (Muskeln, Reizarmut, Umgebungseinflüsse) entsprechend der folgenden Tabelle und wird als Prozentsatz der Entgeltgruppe 7 ausgewiesen.

Zulagesystem für Belastungen

Summe der Punkte	Geldbetrag in % der Entgeltgruppe 7
1	2,5 %
2	5,0 %
3	7,5 %
4 und mehr	10,0 %

In den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern werden Belastungen mit einer Punktesumme von 5 und mehr Punkten bei Arbeitsaufgaben, die eine ständige Beschäftigung in der Gießerei unter dortigen erschwerten Arbeitsbedingungen beinhalten, durch eine Belastungszulage in Höhe von 12,5 % der Entgeltgruppe 7 abgegolten.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass „ständig“ nicht im Sinne einer ununterbrochenen Anwesenheit in der Gießerei zu verstehen ist.

Der Höhe der Zulage liegt die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit (§ 7.1 MTV) zu Grunde. Bei einer davon abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird diese Zulage anteilig ermittelt.

§ 3

Belastungsarten und ihre Bewertung

Zulagerelevante Belastungsarten im Sinne dieses Tarifvertrages sind Belastungen

- der Muskeln
- durch Reizarmut
- durch Umgebungseinflüsse

3.1 Belastung der Muskeln

Berücksichtigt wird die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderliche dynamische, statische bzw. einseitige Muskelbelastung. Dabei sind die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Die Belastung hängt davon ab

- welchen Kraftaufwand die zu bewegenden Werkstücke, Werkzeuge oder Arbeitsmittel erfordern,
- inwieweit die zur Arbeitsverrichtung notwendige Haltung des Körpers belastend wirkt,
- ob während der täglichen Arbeitszeit ein Wechsel der Belastung vorliegt,
- ob sie auf die gleichen Muskelgruppen wirkt oder ob sie verschiedene Muskelgruppen abwechselnd beansprucht,
- ob sie stoßartig auftritt.

Belastung der Muskeln		
Stufe	Definition	Punkte
1	höhere Belastung der Muskeln: schwere Arbeiten, mittelschwere Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung (z. B. Bücken, Knien, über Kopf).	1
2	hohe Belastung der Muskeln: besonders schwere Arbeiten, schwere Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung (z. B. Bücken, Knien, über Kopf).	2

3.2 Belastung durch Reizarmut

Eine Belastung durch Reizarmut i. S. dieses Tarifvertrages entsteht:

- bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeiten mit geringer Kraftanstrengung und hoher Reizarmut,
- wenn am Arbeitsplatz die Möglichkeit zu sozialen Kontakten fehlt.

Belastung durch Reizarmut		
Stufe	Definition	Punkte
1	höhere Belastung	1
2	hohe Belastung	2

3.3 Belastung durch Umgebungseinflüsse

Unter Umgebungseinflüssen werden äußere Einwirkungen verstanden, welche die Arbeitsausführung beeinträchtigen bzw. Belastungen hervorrufen.

Bei der Bewertung sind die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Folgende Umgebungseinflüsse werden berücksichtigt:

3.3.1 Lärm

Bewertet wird der Beurteilungspegel L_{Aeq} am Arbeitsplatz. Die Lärmhöhe (Beurteilungspegel) ist fachgerecht zu ermitteln. Den Werten der folgenden Tabelle liegt die Ermittlung des Beurteilungspegels gemäß BGV B3 in der Fassung vom Januar 1997 zu Grunde. Dabei ist die Impulshaltigkeit des Lärms gemäß dieser Vorschrift berücksichtigt.

Belastung durch Lärm			
Stufe 1	Definition	Beurteilungspegel	Punkte
1	höhere Belastung	über 82 dB(A) bis 86 dB(A)	1
2	hohe Belastung	über 86 dB(A)	2

Bei Arbeitsplätzen mit einer Dauerbelastung durch Lärm von 90 dB(A) und mehr müssen geeignete technische Maßnahmen zur Lärminderung ergriffen werden. § 1 Abs. II ist entsprechend zu berücksichtigen.

3.3.2 Sonstige Umgebungseinflüsse

Die sonstigen Umgebungseinflüsse werden in 6 Gruppen (3.3.2.1 - 3.3.2.6) zusammengefasst und innerhalb dieser Gruppe ganzheitlich betrachtet. Innerhalb jeder Gruppe kann eine Belastung dem Grunde nach vorliegen, wenn einer der dort genannten Umgebungseinflüsse auftritt. Ob eine mehr als mittlere Belastung (§ 1 Abs. V) vorliegt, ist gemäß § 2 Abs. IV festzustellen.

Sonstige Umgebungseinflüsse		
Stufe	Definition	Punkte
1	Nachhaltig höhere Belastung durch einzelne Umgebungseinflüsse	1
2	Nachhaltig hohe Belastung durch einzelne Umgebungseinflüsse oder nachhaltig höhere Belastung durch mehrere (mehr als 2 Gruppen) Umgebungseinflüsse	2

3.3.2.1 Schmutz, Öl, Fett

Eine Belastung durch ölige, fettige, klebrige Substanzen oder Schmutz kann vorliegen, wenn durch ihre Art und die unvermeidbare Dauer ihrer Einwirkung während der Schicht Reinigungsmaßnahmen zur Weiterführung der Arbeit erforderlich sind oder nach der Schicht über das allgemein Übliche hinausgehende Reinigungsmaßnahmen notwendig sind.

3.3.2.2 Hitze, Kälte, Zugluft

Maßgröße für die Belastung durch Hitze oder Kälte ist die Wärmestrahlung oder -leitung sowie die Raumtemperatur. Zu berücksichtigen sind sowohl außergewöhnlich hohe als auch tiefe Temperaturen und die Luftfeuchtigkeit.

Eine Belastung kann auch durch starken Temperaturwechsel und Zugluft im Arbeitsbereich entstehen, die eine ganze oder teilweise Unterkühlung des Körpers zur Folge haben, wenn zumutbare persönliche Schutzmaßnahmen nicht ausreichen.

3.3.2.3 Wasser, Säure, Lauge

Beim Arbeiten mit Wasser, Säure und Lauge können Kleidung und Körper der Nässe ausgesetzt sein, so dass eine Belastung eintritt.

3.3.2.4 Gase, Dämpfe, Staub

Eine Belastung durch Gase, Dämpfe oder Staub liegt vor, wenn diese die Atmungs- oder Sinnesorgane reizen bzw. das Atmen oder Sehen beeinträchtigen.

3.3.2.5 Blendung und Lichtmangel

Lichtreflexe, ungenügende Lichtverteilung, Lichtmangel und Lichtüberstrahlung können bei der Arbeit belasten.

3.3.2.6 Unfallgefahr, Schutzkleidung

Eine Belastung liegt vor, wenn trotz gewissenhafter Beachtung aller Sicherheits- und Schutzmaßnahmen in gewissen Fällen eine Unfallgefahr nicht vollkommen ausgeschlossen werden kann oder zur Vermeidung von Unfällen/Gesundheitsgefährdung das Tragen hinderlicher Schutzkleidung erforderlich ist, die die Bewegungsfreiheit, die Sicht, die Atmung oder auch die Griffsicherheit einschränkt.

Bei der Bewertung der Unfallgefahr sind Erfahrungswerte über Schwere und Häufigkeit der Unfälle zu beachten.

§ 4

Verdienstaussgleich bei Wegfall von Belastungszulagen

4.1 Vermindert sich die Belastungszulage, ohne dass sich der Grundentgeltanspruch vermindert, erhalten die Beschäftigten, ggf. nach der neuen verbindlichen Festlegung gemäß § 8.2 ERA-TV, einen monatlichen Verdienstaussgleich in Höhe der Verminderung der Belastungszulage.

4.2 Auf diesen Verdienstaussgleich werden angerechnet:

- Tarifierhöhungen
- Erhöhungen des Grundentgeltanspruches zzgl. daraus resultierender Veränderungen des Leistungsentgelts
- Erhöhungen der Belastungszulage

§ 13.11 ERA-TV gilt entsprechend.

4.3 Wenn gleichzeitig Verdienstaussgleiche nach § 13.1 ERA-TV und § 4.1 dieser Anlage bestehen, gilt für die Summe der Verdienstaussgleiche § 13.3 ERA-TV entsprechend.

4.4 Durch den Verdienstaussgleich darf es nicht zu einem höheren Entgeltanspruch kommen als ohne Verminderung der Belastungszulage.

4.5 Ein bei Eintritt der Alterssicherung nach § 6 MTV bestehender Verdienstaussgleich geht nicht in den Alterssicherungsbetrag ein.

Anlage 3: Leistungsmerkmale zur Ermittlung des Leistungsergebnisses

Die Auswahl der Leistungsmerkmale erfolgt aus folgenden Merkmalsgruppen:

A. prozessbezogen:

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

B. kundenbezogen:

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

C. produktbezogen:

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

D. mitarbeiterbezogen:

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

E. finanzbezogen:

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

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

Anlage 4: Tarifliches Verfahren zur Leistungsbeurteilung

Beurteilung des Leistungsergebnisses

Von

Beschäftigte/r, Abteilung

Personalnummer

Entgeltgruppe

durch

Vorgesetzte/r / Abteilung

Datum

Die Leistungsbeurteilungsmerkmale 1-5 gelten grundsätzlich für jede/n Beschäftigten (maximale Gesamtpunktzahl 28), Merkmal 6 nur für Mitarbeiter/in mit Führungsverantwortung (maximale Gesamtpunktzahl 32) zu bewerten. Bei der Beurteilung sind die Merkmale entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden. Die beispielhaft aufgeführten Kriterien sind nicht abschließend.

	Merkmale	Beurteilungsstufe				
		A	B	C	D	E
		Das Leistungsergebnis entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe.	Das Leistungsergebnis entspricht im allgemeinen den Erwartungen.	Das Leistungsergebnis entspricht in vollem Umfang den Erwartungen.	Das Leistungsergebnis liegt über den Erwartungen.	Das Leistungsergebnis liegt weit über den Erwartungen.
1	<u>Effizienz</u> z.B. wirksame Arbeitsausführung; termingerechte Arbeitsergebnisse; rationelle Durchführung	0	2	4	6	8
2	<u>Qualität</u> z.B. sorgfältige Durchführung von Aufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen; Ideenvielfalt	0	2	4	6	8
3	<u>Flexibilität</u> z.B. Erledigung wechselnder Aufgaben; Bewältigung veränderter Arbeitsbedingungen	0	1	2	3	4
4	<u>Verantwortliches Handeln</u> z.B. Zielorientierung; Umgang mit Ressourcen; Selbstständigkeit; Übernahme von Verantwortung; Sauberkeit in der Arbeitsumgebung; Förderung von Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	1	2	3	4
5	<u>Kooperation</u> z.B. Zusammenarbeit bei gemeinsamer Erledigung von Arbeitsaufgaben; Zusammenarbeit mit anderen Stellen/Bereichen innerhalb der Arbeitsaufgabe; Weitergabe von Erfahrungen und Informationen zur Aufgabenerfüllung	0	1	2	3	4
6	<u>Führungsverhalten</u> z.B. Delegation; Integration; Motivation; Personalentwicklung; Informationsverhalten	0	1	2	3	4
Gesamtpunktzahl						
Leistungsentgelt [%] = Gesamtpunktzahl / maximale Punktzahl) x 30* =						

Kenntnisnahme

Datum, Unterschrift Beschäftigte/r

Datum, Unterschrift Vorgesetzte/r

* Dieser Prozentsatz gilt, wenn das Leistungsentgelt ausschließlich mit diesem Verfahren ermittelt wird.

