



Abschluss:	11.02.1988/19.06.2001
Gültig ab:	01.04.1988
Kündbar zum:	30.11.1992
Kündigungsfrist:	1 Monat

Zwischen dem

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

und der

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

wurde folgender

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 räumlich:
für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg/Nordbaden des Landes
Baden-Württemberg, nach dem Stand vom 31. Dezember 1969;

1.1.2 fachlich:
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der
Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., - Südwestmetall-,
Stuttgart, sind;

1.1.3 persönlich:

1.1.3.1 für alle in den in § 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblichen
Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Nichtmetallarbeiter und
Nichtmetallarbeiterinnen, die Mitglied der IG Metall sind;

1.1.3.2 für alle in den in § 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten kaufmännischen und
technischen Angestellten und Meister, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.2.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, die eine der in
den §§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes in der Fassung vom
28.05.1924, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.1982, angeführten
Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben.

1.1.3.2.2 Nicht als Angestellte 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 sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu
Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.

1.1.3.3 Der persönliche Geltungsbereich umfasst auch die Teilzeitbeschäftigten.

**Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>**

1.1.3.4 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden und die in Heimarbeit Beschäftigten.

1.1.3.5 Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages sind die in § 1.1.3.1 genannten Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die in den §§ 1.1.3.2 ff. genannten Angestellten.

Soweit dieser Tarifvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen einerseits sowie Angestellte andererseits unterschiedliche Regelungstatbestände enthält, ergibt sich die entsprechende Zuordnung jeweils aus der Überschrift des Paragraphen.

1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten der Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

1.2.3 Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Zielsetzung des Tarifvertrages

2.1 Der Tarifvertrag regelt die Eingruppierung als Grundlage für das Entgelt des Beschäftigten.

Grundlage der Eingruppierung ist die bewertete und eingestufte Arbeitsaufgabe des Beschäftigten.

Die Arbeitsaufgabe wird eingestuft durch die Bewertung der Anforderungen entsprechend der nachfolgend festgelegten Systeme der Arbeitsbewertungsverfahren.

Die Eingruppierung des Beschäftigten erfolgt entsprechend den folgenden Bestimmungen.

2.2 Der Tarifvertrag soll darüber hinaus dazu beitragen, einen vielseitigen Arbeitseinsatz zu ermöglichen sowie den Erhalt und die Erweiterung der Qualifikation der Beschäftigten zu fördern.

§ 3

(wurde mit Wirkung ab dem 1.9.2001 durch den „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ ersetzt.)

§ 4 Systeme der Bewertung

Grundlage für die Einstufung sind folgende Systeme:

- 4.1 Das System der analytischen Arbeitsbewertung (analytisches System, siehe Anlage 1).
- 4.2 Das System der summarischen Arbeitsbewertung auf der Grundlage allgemeiner Lohngruppenbeschreibungen (summarisches System, siehe Anlage 2).
- 4.3 Das System der summarischen Arbeitsbewertung auf der Grundlage von Gehaltsgruppenbeschreibungen (Tätigkeitsmerkmale, siehe Anlage 5).

§ 5

Ausgangspunkt der Bewertung

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

Es wird eine Leistungsbasis unterstellt, die ohne gesteigerte Anstrengung (beim Leistungslohn: Tarifliche Normalleistung gemäß § 4.1 LRTV II) bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung zu erreichen ist.

§ 6

Eingruppierungsbestimmungen für Arbeiter und Arbeiterinnen

6.1 Übertragung von Arbeitsaufgaben

Den Beschäftigten können folgende Arbeitsaufgaben übertragen werden:

- 6.1.1 eine Einzelaufgabe oder
- 6.1.2 mehrere gleichartige Einzelaufgaben oder
- 6.1.3 mehrere verschiedenartige Einzelaufgaben oder
- 6.1.4 ein Aufgabenbereich.

6.2 Einstufung der Arbeitsaufgabe

- 6.2.1 Gegenstand der Einstufung ist die Arbeitsaufgabe. Sie kann eine Einzelaufgabe oder ein Aufgabenbereich sein. *)
- 6.2.2 Bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe sind sämtliche vom Beschäftigten ausgeführten Arbeiten zu berücksichtigen.
- 6.2.3 Bei der Bewertung des Aufgabenbereiches nach der analytischen Arbeitsbewertung sind sämtliche vom Beschäftigten ausgeführten Arbeiten nicht für sich, sondern insgesamt zu berücksichtigen. Dabei wird bei den Bewertungsmerkmalen 1 + 2 jeweils der höchste Wert der einzelnen Arbeitsaufgaben für den Bereich zugrundegelegt.

Bei mehreren anfallenden Arbeiten ist jedoch entsprechend deren Verschiedenartigkeit bei der Bewertung über die höchste Bewertung der Merkmale 1 + 2 einer einzelnen Arbeit hinauszugehen.

***) Protokollnotiz:**

Eine Einzelaufgabe ist eine durch die betriebliche Arbeitsorganisation zur Erledigung übertragene Arbeit, die nach Inhalt, zeitlichem Aufwand und zeitlichem Ablauf im voraus eindeutig zu bestimmen ist.

Ein Aufgabenbereich liegt dann vor, wenn nicht genau vorhersehbar ist, wann, wie lange und in welchem Umfang im Rahmen des betriebs oder arbeitsorganisatorisch festgelegten Umfangs die einzelnen, unterschiedlichen Anforderungen der übertragenen Aufgaben auftreten.

6.3 Eingruppierung der Beschäftigten im analytischen System

6.3.1 Die gemäß vorstehender Bestimmungen erfolgte Einstufung der Arbeitsaufgabe ergibt die Lohngruppe der Beschäftigten, soweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt.

Die Eingruppierung erfolgt durch den Arbeitgeber.

6.3.2 Bei der Einstufung der Arbeitsaufgabe in eine Lohngruppe werden im analytischen System die zum Gesamtarbeitswert zusammengefassten Ergebnisse der Bewertung der Merkmale 1 bis 20 zugrundegelegt (siehe Anlage 1, Ziffer 4).

6.3.3 In den Fällen des § 6.1.2 (mehrere gleichartige Einzelaufgaben) wird die Lohngruppe in der Weise festgestellt, dass unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitszeiten das Mittel aus den Lohngruppen zu bilden ist, in denen gearbeitet wird.

Übersteigt dies so gefundene Mittel einen runden Wert, dann ist ohne Rücksicht auf den hinter dem Komma stehenden Wert die nächsthöhere Lohngruppe zuzuteilen.

6.3.4 In den Fällen des § 6.1.3 (mehrere verschiedenartige Einzelaufgaben) wird die Lohngruppe in der Weise festgestellt, dass bei der Bewertung der Merkmale 1 + 2 entsprechend ihrer Verschiedenartigkeit über die höchste Bewertung dieser Merkmale einer Einzelaufgabe hinauszugehen ist.

Sofern in den Bewertungsmerkmalen 3 bis 20 bei verschiedenen Einzelaufgaben die Rangstufenzahl unterschiedlich hoch ist, so wird die Rangstufenzahl der einzelnen Merkmale in der Weise festgelegt, dass unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitszeiten das Mittel der Rangstufenzahl im jeweiligen Merkmal gebildet wird.

6.3.5 Bei der Eingruppierung auf Grund mehrerer Einzelaufgaben sind die Arbeiten zu berücksichtigen, die der Beschäftigte in einem Zeitraum von bis zu 6 Monaten durchführt.

6.3.6 Die gemäß §§ 6.3.1 oder 6.3.3 oder 6.3.4 festgestellte Lohngruppe wird den Beschäftigten auch dann bezahlt, wenn sie in beschränktem Umfang und vorübergehend Arbeiten einer niedrigeren oder höheren Lohngruppe ausführen.

6.4 **Eingruppierung der Beschäftigten im summarischen System**

6.4.1 Bei der Einstufung der Arbeitsaufgabe in eine Lohngruppe werden im summarischen System bei der Bewertung die Lohngruppenbeschreibungen (siehe Anlage 4) zugrundegelegt; dabei entsprechen die Arbeitskenntnisse inhaltlich den Bewertungsmerkmalen 1 bis 6 der Anlage 3.

Die so ermittelte Lohngruppe ist je nach Höhe der Belastungen anzuheben, wobei die Belastungen inhaltlich den Bewertungsmerkmalen 7 bis 20 der Anlage 3 entsprechen.

Die Berücksichtigung der einzelnen Bewertungsmerkmale erfolgt nicht isoliert, sondern in einer Gesamtbetrachtung.

6.4.2 Die gemäß vorstehender Bestimmungen erfolgte Einstufung der Arbeitsaufgaben ergibt die Lohngruppe der Beschäftigten, soweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt.

Die Eingruppierung erfolgt durch den Arbeitgeber.

6.4.3 Die gemäß § 6.4.2 festgestellte Lohngruppe wird den Beschäftigten auch dann bezahlt, wenn sie in beschränktem Umfang und vorübergehend Arbeiten einer niedrigeren oder höheren Lohngruppe ausführen.

6.5 **Schriftlicher Nachweis über die Einstufung**

Das Ergebnis der Einstufung ist schriftlich festzuhalten. Es muss daraus ersichtlich sein

- bei Anwendung des analytischen Systems:

 - welche Lohngruppe sich aufgrund welcher Bewertungsmerkmale ergibt;

- bei Anwendung des summarischen Systems:

 - welche Lohngruppe sich aufgrund der Lohngruppenbeschreibungen ergibt und aufgrund welcher Belastungen sich eine höhere Lohngruppe ergeben hat.

Die Beschäftigten können Einblick in die Unterlagen nehmen. Auf Wunsch erhalten sie eine Abschrift des Einstufungsergebnisses.

6.6 **Besondere Eingruppierungsbestimmungen**

6.6.1 Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen erhalten mindestens den Lohn der Lohngruppe VI bei Anwendung der analytischen Arbeitsbewertung oder der Lohngruppe 7 bei Anwendung der summarischen Arbeitsbewertung.

Beschäftigte, die nur innerhalb des Werksgeländes Kraftfahrzeuge führen, fallen nicht unter diese Gruppe, z. B. Fahrer und Fahrerinnen von Elektro- oder ähnlichen Fahrzeugen.

6.6.2 Folgende Beschäftigte haben mindestens Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe III bei Anwendung der analytischen Arbeitsbewertung oder der Lohngruppe 4 bei Anwendung der summarischen Arbeitsbewertung:

- Schwerbehinderte im Sinne des § 1 Schwerbehindertengesetz, die aufgrund

ihrer Behinderung keine höherwertigen Arbeiten ausführen können;

- Beschäftigte, die Arbeiten im Schichtwechsel bei regelmäßig wiederkehrender Nacharbeit ausführen oder in ständiger Nacharbeit eingesetzt sind. Als Nacharbeit im Sinne dieser Vorschrift gilt die in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr ausgeführte Arbeit.

6.7 **Reklamation der Einstufung oder Eingruppierung**

6.7.1 Beschäftigte oder Betriebsrat können die bisherige Einstufung oder Eingruppierung vor allem in folgenden Fällen reklamieren:

Wenn nicht nur vorübergehend

6.7.1.1 sich die Anforderungen bei einer Einzelaufgabe ändern oder eine weitere Einzelaufgabe übertragen wird;

6.7.1.2 sich die Zahl oder die Zusammensetzung mehrerer Einzelaufgaben ändert, so dass sich eine Änderung der Lohngruppe ergeben kann;

6.7.1.3 sich die Anforderungen im Aufgabenbereich ändern.

6.7.2 Nach der Reklamation ist die Einstufung oder Eingruppierung unverzüglich zu überprüfen.

Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Antragsteller und den sonstigen Beteiligten schriftlich bekannt zu geben.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die erfolgte Einstufung ist § 8.3.2 anzuwenden.

6.7.3 Führt die Überprüfung zu einer Höhergruppierung, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

6.7.4 Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Lohngruppe, so ist die Entlohnung nach der bisherigen Lohngruppe auf die Dauer von 10 Kalenderwochen (Ankündigungsfrist) weiterzuzahlen, außer wenn dies nur auf eine Minderung der Belastung zurückzuführen ist.

Anschließend ist gemäß § 10 (Sicherung der Eingruppierung) oder sofern dies im Sinne von § 10.3.2 nicht möglich ist, nach § 11 (Verdienstsicherung bei Abgruppierung) zu verfahren.

§ 7

Eingruppierungsbestimmungen für Angestellte

7.1 **Einstufung der Tätigkeiten**

Gegenstand der Einstufung sind sämtliche Tätigkeiten eines Beschäftigten.

7.1.1 Maßgebend für die Einstufung sind die Tätigkeitsmerkmale der tariflichen Gehaltsgruppenbeschreibungen (siehe Anlage 5).

7.1.2 Die bei den Gehaltsgruppenbeschreibungen aufgeführten Beispiele gelten nur insoweit, als die dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Gruppe erfüllt

sind.

Die Beispiele sind im übrigen weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend.

7.2 **Eingruppierung der Beschäftigten**

7.2.1 Die Beschäftigten werden entsprechend ihrer ausgeführten Tätigkeit in eine Gehaltsgruppe eingruppiert.

Dabei ist für die Eingruppierung unerheblich, wie die Beschäftigten die für die Ausführung der Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten erworben haben. Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Ansprüche abgeleitet werden.

In Zweifelsfällen sind die Beschäftigten in diejenige Gehaltsgruppe einzureihen, die ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.

Die Eingruppierung erfolgt durch den Arbeitgeber.

7.2.2 Üben Beschäftigte nicht nur aushilfs- oder vertretungsweise nach Gehaltsgruppen verschiedene Tätigkeiten aus, so erfolgt die Eingruppierung in diejenige Gruppe, welche ihrer überwiegenden Tätigkeit entspricht.

Bei der Gehaltsbemessung sind die übrigen Tätigkeiten, soweit sie höherwertig sind, angemessen zu berücksichtigen.

7.2.3 Für die gesamte Dauer einer aushilfs- oder vertretungswaisen Tätigkeit, die in einer höheren Gehaltsgruppe geleistet wird, besteht von Anfang an Anspruch auf das Tarifgehalt der höheren Gehaltsgruppe, wenn diese Tätigkeit einen ununterbrochenen Zeitraum von sechs Wochen übersteigt.

7.2.4 **Beschäftigungsdauer in der Gehaltsgruppe**

7.2.4.1 Beschäftigte werden entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigung innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe Gehaltsstufen zugeordnet.

Jede dieser Gehaltsstufen entspricht einem Beschäftigungsjahr.

Die Gehaltsstufen ergeben sich aus der Gehaltstafel in der Anlage zum jeweils gültigen Gehaltstarifvertrag.

7.2.4.2 Als Beschäftigungsjahre werden diejenigen gewertet, die seit der Eingruppierung des Beschäftigten in dieselbe Gehaltsgruppe vergangen sind. Als Beschäftigungsjahre in der jeweiligen Gruppe gelten auch solche Beschäftigungsjahre, die unmittelbar vor der Einstellung in einem anderen Betrieb nachweislich in einer gleichwertigen Tätigkeit vergangen waren.

7.2.4.3 Rücken Beschäftigte in eine höherwertige Gruppe auf, so erhalten sie das ihrem bisherigen Tarifgehalt in der neuen Gruppe folgende höhere Tarifgehalt.

7.3 **Zuordnung der eingestuftten Tätigkeiten in die Gehaltsstruktur**

7.3.1 Die Gehaltsstruktur auf der Grundlage der Gehaltsgruppen und der Beschäftigungsdauer ergibt sich aus der Gehaltstafel in der Anlage zum jeweils gültigen Gehaltstarifvertrag.

7.3.2 Das Gehalt der höheren Gehaltsstufe oder Gehaltsgruppe ist vom Beginn des Monats an zu zahlen, in welchem die Voraussetzungen (z.B. höheres Beschäftigungsjahr, Aufrücken in eine höhere Gehaltsgruppe) eingetreten sind.

7.4 **Schriftlicher Nachweis über die Einstufung**

7.4.1 Das Ergebnis der Einstufung ist schriftlich festzuhalten.

Es muss daraus ersichtlich sein, welche Gehaltsgruppe sich aufgrund welcher tariflichen Tätigkeitsmerkmale ergeben hat.

Die Beschäftigten können Einblick in die Unterlagen nehmen. Auf Wunsch erhalten sie eine Abschrift des Einstufungsergebnisses.

7.4.2 Jede Eingruppierung und Umgruppierung ist dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen. Ist die schriftliche Mitteilung nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen.

7.4.3 Jede Eingruppierung und Umgruppierung ist unter Angabe der Tätigkeitsbezeichnung ferner dem Betriebsrat und der paritätischen Kommission mitzuteilen.

7.5 **Reklamation der Eingruppierung**

7.5.1 Gegen eine Eingruppierung oder Umgruppierung kann vom Beschäftigten oder vom Betriebsrat Einspruch eingelegt werden.

7.5.2 Nach der Reklamation ist die Eingruppierung oder Umgruppierung unverzüglich zu überprüfen.

Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Antragsteller und den sonstigen Beteiligten schriftlich bekannt zu geben.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die erfolgte Einstufung ist § 8.3.2 anzuwenden.

7.5.3 Führt die Überprüfung zu einer Höhergruppierung, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

7.5.4 Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Gehaltsgruppe, so ist das Entgelt nach der bisherigen Gehaltsgruppe auf die Dauer von 2 Monaten (Ankündigungsfrist) weiterzuzahlen.

Anschließend ist gemäß § 10 (Sicherung der Eingruppierung) oder, sofern dies im Sinne von § 10.3.2 nicht möglich ist, nach § 11 (Verdienstsicherung bei Abgruppierung) zu verfahren.

§ 8 Paritätische Kommissionen für Arbeiter und Angestellte

8.1 **Einstufungsverfahren und paritätische Kommission für Arbeiter/ -innen**

8.1.1 Der paritätischen Kommission obliegt die Erstellung der betrieblichen Tätigkeitsbeispiele, deren Bewertung und Einstufung.

Die Festlegung der Zahl und die Auswahl der Tätigkeitsbeispiele für den betrieblichen Beispielkatalog kann nicht gegen die Stimmen der Beschäftigtenvertreter erfolgen.

- 8.1.2 Um zu vermeiden, dass alle auftretenden Arbeitsaufgaben in den betrieblichen Beispielkatalog aufgenommen werden, ist es zulässig, Arbeitsaufgaben durch vergleichende Bewertung und Einstufung dem betrieblichen Beispielkatalog zuzuordnen.

Die so ermittelten Einstufungen teilt der Arbeitgeber der paritätischen Kommission mit. Dabei sind Tätigkeit, Lohngruppe und betriebliches/tarifliches Vergleichsbeispiel anzugeben.

Der Einstufung kann eine Seite der paritätischen Kommission bis zum Ablauf von 8 Wochen widersprechen. Bei Widerspruch gilt die Einstufung weiter, bis zu einer endgültigen Entscheidung der paritätischen Kommission. Es ist gemäß §§ 8.3 ff. zu verfahren.

- 8.1.3 Sofern mehrere verschiedenartige Einzelaufgaben gemäß § 6.3.4 zusammen gefasst werden, erfolgt die Bewertung durch die paritätische Kommission.

8.2 **Einstufungsverfahren und paritätische Kommission für Angestellte**

Der Arbeitgeber teilt die Einstufung der Tätigkeiten der Beschäftigten unter Angabe der Tätigkeitsbezeichnung und der tariflichen Tätigkeitsmerkmale der paritätischen Kommission mit.

Der Einstufung kann eine Seite der paritätischen Kommission bis zum Ablauf von 8 Wochen widersprechen. Bei Widerspruch gilt die Einstufung weiter, bis zu einer endgültigen Entscheidung der paritätischen Kommission. Es ist gemäß §§ 8.3 ff. zu verfahren.

Protokollnotiz zu § 8.2 Absatz 1

Sofern keine paritätische Kommission besteht, reicht die Mitteilung der Eingruppierung der Beschäftigten an den Betriebsrat aus.

8.3 **Weitere Aufgaben der paritätischen Kommissionen**

- 8.3.1 Die paritätischen Kommissionen sind berechtigt, von Fall zu Fall die Einstufung zu überprüfen.

- 8.3.2 Die paritätischen Kommissionen werden ferner bei Meinungsverschiedenheiten über die erfolgte Einstufung der Arbeitsaufgaben zum Zwecke der Einigung tätig.

- 8.3.3 Bis zu einer endgültigen Entscheidung der paritätischen Kommissionen gilt die bestehende Einstufung vorläufig weiter.

8.4 **Zusammensetzung**

- 8.4.1 In den Betrieben werden paritätische Kommissionen jeweils für Arbeiter und Angestellte gebildet.

- 8.4.2 Die paritätische Kommission der Arbeiter setzt sich aus je drei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Arbeiter und Arbeiterinnen andererseits zusammen. Mindestens ein Vertreter der Beschäftigten muss dem Betriebsrat

angehören.

In Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten setzt sich die paritätische Kommission aus je zwei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Arbeiter und Arbeiterinnen andererseits zusammen; es sei denn, Arbeitgeber und Betriebsrat verständigen sich auf je drei Vertreter.

8.4.3 Die paritätische Kommission der Angestellten setzt sich aus je zwei bis drei Vertretern des Arbeitgebers und der Angestellten zusammen.

8.4.4 Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.

8.4.5 Die Kommissionsmitglieder können nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählte Berater aus dem Unternehmen hinzuziehen.

8.5 **Beilegung von Meinungsverschiedenheiten**

8.5.1 Kommt bei Meinungsverschiedenheiten eine Einigung nicht zustande, so ist eine Einigung in Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu suchen.

Gelingt dies nicht, so wird auf Antrag einer Seite je ein sachkundiger stimmberechtigter Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

8.5.2 Kommt nach eingehender Beratung in der erweiterten paritätischen Kommission eine einheitliche oder mehrheitliche Meinung nicht zustande, so entscheidet vor der endgültigen Abstimmung das Los, welcher der Vertreter der Tarifvertragsparteien eine zweite Stimme erhält.

In diesem Falle hat dieser die Entscheidung schriftlich zu begründen.

8.6 **Rechtsweg**

Nach der Entscheidung der paritätischen Kommission steht beiden Seiten, den Beschäftigten wie dem Arbeitgeber, der Rechtsweg offen.

Bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens gilt die Entscheidung der paritätischen Kommission.

8.7 **Freistellung und Schulung der Kommissionsmitglieder**

Die Mitglieder und Stellvertreter der paritätischen Kommissionen sind für ihre Aufgaben aus dem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen.

Dasselbe gilt für Schulungen zu diesem Tarifvertrag.

§ 9

Betriebsvereinbarungen über Arbeitsbewertungssysteme und Tarifgruppen

9.1 **Arbeitsbewertungssysteme**

Welches der beiden Arbeitsbewertungssysteme - analytisch oder summarisch - im Bereich der Arbeiter und Arbeiterinnen angewandt wird, ist zwischen

Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

9.2

Andere Tarifgruppen und Arbeitsbewertungssysteme

Andere als in diesem Tarifvertrag geregelte Tarifgruppen und Arbeitsbewertungssysteme können zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. In dieser Betriebsvereinbarung muss der räumliche und persönliche Geltungsbereich geregelt sein.

Die Tarifvertragsparteien müssen mindestens 3 Monate vor der durch diese Betriebsvereinbarung beabsichtigten Ergänzung des Tarifvertrags in Kenntnis gesetzt werden. Die Unterlagen müssen auf Verlangen zur Verfügung gestellt werden.

Änderungen einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Dies gilt nicht für die einvernehmliche Aufhebung einer Betriebsvereinbarung.

Die Betriebsvereinbarung kann einvernehmlich aufgehoben oder gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur mit einer Frist von 6 Monaten zum Halbjahresende, frühestens nach einer Laufdauer der Betriebsvereinbarung von einem Jahr, möglich.

§ 10

Sicherung der Eingruppierung

10.1.1

Maßnahmen, die zu einer Abgruppierung führen, ohne personen- oder verhaltensbedingt zu sein, sind dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 90 BetrVG so rechtzeitig mitzuteilen, dass er noch vor der Durchführung der Maßnahmen Stellung nehmen kann und seine Anregungen berücksichtigt werden können.

10.1.2

Zweck, Art und Umfang der geplanten Maßnahmen sowie die voraussichtliche Zahl der in den einzelnen Lohn- oder Gehaltsgruppen betroffenen Beschäftigten sind hierbei bekannt zu geben.

10.1.3

Die Unterrichtung des Betriebsrates über Maßnahmen gemäß § 10.1.1 hat in regelmäßigen Abständen vierteljährlich zu erfolgen. Diese Unterrichtung schließt die Information über die Hinzuziehung von Beratungsunternehmen ein.

10.2.1

Führt eine Maßnahme nach § 10.1.1 zum Wegfall von Arbeitsplätzen oder zu einer Änderung von Anforderungen oder treten sonstige Voraussetzungen für eine Abgruppierung ein, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, den betroffenen Beschäftigten einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb mit der bisherigen Eingruppierung anzubieten.

10.2.2

Kann ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, den Beschäftigten die Umschulung auf einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anzubieten.

10.2.2.1

Die Beschäftigten erhalten für die Dauer der Umschulung, in der Regel für 6 Monate, in besonders gelagerten Fällen bis zu 12 Monaten, Fortzahlung des bisherigen Monatslohnes oder Gehaltes.

- Die Berechnung des Monatslohnes oder Gehaltes erfolgt nach den jeweils gültigen Bestimmungen über die Berechnung der Urlaubsvergütung (jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und ohne zusätzliches Urlaubsgeld).
- 10.2.2.2 Für den in § 10.2.2.1 genannten Zeitraum trägt der Arbeitgeber die Sachkosten der Umschulung, bei Umschulung außerhalb des Betriebes auch die notwendigen Mehrkosten für Fahrten.
- 10.2.3 Die Bestimmungen der §§ 10.2.1 und 10.2.2 sind nicht anzuwenden, wenn die Veränderungen von Anforderungen auf eine Verminderung der Belastung aus Umgebungs- oder Umwelteinflüssen, wie in Anlage 3 genannt, zurückzuführen sind.
- 10.2.4 Kann den Beschäftigten nicht sofort ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden, so ist ihnen, wenn zu einem späteren Zeitpunkt ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht, dieser Arbeitsplatz, auch nach einer Umschulung, bevorzugt anzubieten, sofern dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.
- 10.2.5 Nehmen die Beschäftigten ein solches zumutbares Angebot nach §§ 10.2.1, 10.2.2 oder 10.2.4 nicht an, so stehen ihnen ab dem Zeitpunkt, in dem der neue Arbeitsplatz eingenommen oder die Umschulung begonnen werden kann, Ansprüche nach § 11.1 nicht zu. Dasselbe gilt, wenn die Beschäftigten die Umschulung unbegründet abbrechen.
- 10.3.1 Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine Maßnahme gemäß § 10.1 nicht entsprechend dieser Vorschrift unterrichtet, so kann eine Abgruppierung vom Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat erst nach einem zusätzlichen Zeitraum erklärt werden, der der Spanne zwischen dem Zeitpunkt der rechtzeitigen Mitteilung gemäß § 10.1 und dem Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat entspricht (auf volle Monate aufgerundet).
- 10.3.2 Eine Abgruppierung ist erst zulässig, wenn eine Umsetzung nach § 10.2.1 bzw. eine Umschulung nach § 10.2.2 nicht möglich ist.
- 10.3.3 Arbeiter und Arbeiterinnen können höchstens um zwei Lohngruppen, Angestellte höchstens um eine Gehaltsgruppe abgruppiert werden, in der niedrigeren Gehaltsgruppe sind sie in das gleiche Beschäftigungsjahr einzustufen wie in der höheren Gehaltsgruppe. In der Lohngruppe 12 des analytischen Systems entsprechen 3 Arbeitswerte einer Lohngruppe im Sinne von Satz 1.

§ 11 Verdienstsicherung bei Abgruppierung

- 11.1.1 Bei einer Abgruppierung erhalten die Beschäftigten, sofern sie mindestens 6 Monate in der bisherigen oder einer höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe im Unternehmen eingruppiert waren, nach Ablauf der Frist für eine Änderungskündigung und/oder nach Ablauf einer Ankündigungsfrist für die Abgruppierung einen Verdiensta Ausgleich für die Dauer von 18 Monaten, abzüglich des Zeitraumes der Kündigungsfrist und/oder der Ankündigungsfrist.
- 11.1.2.1 Der Verdiensta Ausgleich wird wie folgt errechnet:
- a) **Beim Zeitlohn**

Differenz zwischen

- Monatsgrundlohn der bisherigen Lohngruppe zuzüglich der tariflichen Leistungszulage und
- Monatsgrundlohn der neuen Lohngruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem bisherigen Prozentsatz der tariflichen Leistungszulage, bezogen auf den Monatsgrundlohn der neuen Lohngruppe, errechnet.

b) Beim Akkordlohn

Differenz zwischen dem

- Monatsgrundlohn der bisherigen Lohngruppe zuzüglich des im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate erzielten Akkordmehrverdienstes

und dem

- Monatsgrundlohn der neuen Lohngruppe zuzüglich des Betrags, der sich aus dem in den letzten 3 abgerechneten Monaten durchschnittlich erzielten Akkordverdienstgrad, bezogen auf den Monatsgrundlohn der neuen Lohngruppe, errechnet.

c) Beim Prämienlohn

Differenz zwischen

- tariflichem Prämienausgangslohn auf Monatsbasis der bisherigen Lohngruppe zuzüglich des im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate erzielten Prämienverdienstes

und

- tariflichem Prämienausgangslohn auf Monatsbasis der neuen Lohngruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem in den letzten 3 abgerechneten Monaten durchschnittlich erzielten Prämienverdienstgrad, bezogen auf den Prämienausgangslohn der neuen Lohngruppe, errechnet.

d) Beim Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes

Wechselt im Zusammenhang mit der Abgruppierung auch der Entlohnungsgrundsatz, so wird der Verdienstaussgleich gemäß den vorstehenden Bestimmungen so ermittelt, wie wenn kein Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes stattfinden würde.

e) Beim Gehalt

Differenz zwischen

- dem Tarifgehalt der bisherigen Tarifgruppe zuzüglich der tariflichen Leistungszulage und
- dem Tarifgehalt der neuen Tarifgruppe zuzüglich des Betrages, der sich

aus dem Prozentsatz der bisherigen tariflichen Leistungszulage, bezogen auf das neue Tarifgehalt, errechnet.

- 11.1.2.2 Rechenbeispiele zu § 11.1.2.1 ergeben sich aus der Anlage 7 zu diesem Tarifvertrag.
- 11.1.3 Während der Frist gemäß § 11.1.1 nimmt der Verdienstaussgleich an der Erhöhung des Monatsgrundlohnes bzw. Tarifgehaltes teil.
- 11.1.4 Nach Ablauf der Frist gemäß § 11.1.1 kann die erste Erhöhung des Monatsgrundlohnes oder Tarifgehaltes auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden. Alle nachfolgenden Erhöhungen des Monatsgrundlohnes oder Tarifgehaltes können bis zu 50 % auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden.
- 11.1.5 Der Verdienstaussgleich ist bei der Lohn- oder Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.
- 11.1.6 Der Verdienstaussgleich wird bei der Berechnung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge einbezogen.
- 11.1.7 Ein bei Beginn der Alterssicherung gemäß § 6 MTV Arbeiter/Angestellte zu zahlender Verdienstaussgleich geht in die Berechnung des Alterssicherungsbetrages ein und nimmt an künftigen Erhöhungen des Monatsgrundlohnes oder Tarifgehaltes teil.
- 11.1.8 Solange ein Verdienstaussgleich zu zahlen ist, ist die Leistungszulage oder der Verdienstgrad bei Arbeiten im Akkord- oder Prämienlohn auf den Monatsgrundlohn der neuen Lohngruppe oder auf das Tarifgehalt der neuen Gehaltsgruppe mindestens in der Prozenzhöhe zu zahlen, wie dies im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate vor Beginn der 18-Monats-Frist der Fall war.

Wenn die Beschäftigten ihre Leistung nach der Abgruppierung vorwerfbar zurückhalten, vermindert sich ihr Verdienst entsprechend.

- 11.2 Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat kalendervierteljährlich über die Zahl der Beschäftigten in den jeweiligen Lohn- und Gehaltsgruppen schriftlich zu informieren und einmal jährlich mit ihm darüber zu beraten.

Der Zeitpunkt der Information und Beratung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

- 11.3.1 Leistungen, die aus gleichem Anlass, aber auf anderer Rechtsgrundlage gewährt werden, können auf die Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet werden.
- 11.3.2 Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entstehen nur insoweit, als die Beschäftigten keinen Anspruch auf gleichartige Leistungen gegenüber Dritten haben.
 - 11.3.2.1 Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob die Beschäftigten Leistungen gemäß § 11.3.2 beanspruchen können, und 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.

- 11.3.2.2 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.
- 11.3.3 Andere gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die vom vorliegenden Tarifvertrag zugunsten der Beschäftigten abweichen, bleiben unberührt.
- 11.3.4 Bei Vereinbarung eines Sozialplanes nach den §§ 111 bis 113 BetrVG sind die Leistungen aus diesem Tarifvertrag zu berücksichtigen.
- 11.3.5 Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung bei Abgruppierungen aus Gründen, die die Beschäftigten verschuldet haben, oder aus Gründen, die auf das Verhalten der Beschäftigten (im Sinne von § 1 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz) zurückzuführen sind.

§ 12

Anrechnungs- und Besitzstandsklauseln

- 12.1 Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.
- 12.2 Auf die sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Verdiensterhöhungen im Falle einer Höhergruppierung können betrieblich gewährte Zulagen oder Zuschläge aller Art, ohne Rücksicht auf ihre jeweilige Rechtsgrundlage, angerechnet werden.
- Eine Verdienstminderung darf im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages nicht eintreten.

§ 13

Einführungsgrundsätze

- 13.1 Ab dem 01.01.1989 sind die überarbeiteten und teilweise neuen Einstufungs- und Eingruppierungsbestimmungen auf die Fälle der Bewertung neuer Arbeitsaufgaben, der Neubewertung von Arbeitsaufgaben, bei denen sich seit Erstellung der Arbeitsbeschreibung Veränderungen der Anforderungen ergeben haben und der Bewertung von Arbeitsaufgaben, die aus mehreren verschiedenartigen Einzelaufgaben (siehe § 6.1.3) bestehen, anzuwenden.
- Nach Inkrafttreten des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I, aber vor dem 01.01.1989, können Neubewertungen oder Änderungen bestehender Einstufungen nur mit Zustimmung der Geschäftsleitung und des Betriebsrats nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages erfolgen.
- 13.2 Alle anderen bestehenden Einstufungen/Eingruppierungen gelten weiter.
- Sie können nicht mit der Begründung, dass in diesem Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag gegenüber dem Lohnrahmentarifvertrag I vom 08.11.1967/04.10.1968/11.01.1973/14.03.1974 bzw. den Anlagen 1 und 3 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte (Arbeitnehmer) vom 24.04.1987 veränderte Regelungen enthalten seien, reklamiert werden.

§ 14
Außerkräftreten von Tarifverträgen

Dieser Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag ersetzt

- den Lohnrahmentarifvertrag I vom 08.11.1967/04.10.1968/11.01.1973/14.03.1974,
- die nachwirkenden Bestimmungen aus dem Manteltarifvertrag für Angestellte vom 04.07.1973, die Anlagen 1 und 3 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte (Arbeitnehmer) vom 24.04.1987

sowie

- den Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung vom 03.04.1978.

§ 15
Inkräfttreten und Kündigung

15.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.1988 in Kraft.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auszulegen und in einem Anschlag am Schwarzen Brett darauf hinzuweisen.

15.2 Dieser Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag kann mit 3-Monatsfrist zum Quartal geändert werden.

15.3 Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages.

Fellbach, 11.02.1988, Stuttgart, 19.6.2001

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

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

Dr. Otmar Zwiebelhofer Dr. Ulrich Brocker

Berthold Huber Jörg Hofmann

Anlage 1

Vorgehensweise bei der Einstufung nach der analytischen Arbeitsbewertung

Grundlage für die Einstufung der Arbeitsaufgabe nach dem System der analytischen Arbeitsbewertung in eine der zwölf Lohngruppen ist das für die Ausführung der Arbeit erforderliche Können, die Verantwortung, die Belastung und sind die Umgebungseinflüsse (Anlage 3)

1. Arbeitsbeschreibung

Zur Einstufung einer Arbeit oder eines Arbeitsbereichs ist eine Arbeitsbeschreibung anzufertigen. In ihr sind die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsumstände genau und vollständig darzustellen.

Aus ihr müssen ersichtlich sein:

- a) Werkstücke (Bezeichnung, Werkstoff, Gewicht usw.).
- b) Arbeitsunterlagen (mündliche Unterweisung, Zeichnung, Muster, Handbücher usw.).
- c) Betriebsmittel (Art der Maschine/Maschinen, ihre Steuerung und Werkzeugspeicher, Vorrichtungen, Messgeräte, Werkzeuge usw.).
- d) Arbeitsplatz (weitere Maschinen in der Arbeitsumgebung, räumliche Verhältnisse, Lärm, Heizung, Belüftung, Beleuchtung, sonstige Einrichtungen, soziale Kontakte usw.).
- e) Arbeitsvorgang und Arbeitsablauf (genaue Darstellung der Arbeitsvorgänge in ihrer Abfolge und der Tätigkeit des Arbeitnehmers, Kontakte zu vor- und nachgelagerten Abteilungen usw.)
- f) Fertigungsart (Einzelstückfertigung, Kleinserienfertigung, Serienfertigung, Teile- oder Variantenvielfalt).
- g) Fertigungszeit (Fertigungsmenge in einer Zeiteinheit; nicht identisch mit Vorgabezeit im Sinne von Akkordarbeit).

Beispiele von Arbeitsbeschreibungen sind im Beispielkatalog (Anlage 8) enthalten.

2. Bewertungsbegründung

Nachdem mit Hilfe der Arbeitsbeschreibung ein genaues und vollständiges Bild der einzustufenden Arbeit erstellt wurde, wird die Bewertungsbegründung vorgenommen. Anhand der Arbeitsbeschreibung wird dabei festgestellt, welche der zwanzig Bewertungsmerkmale (Definition in Anlage 3) bei der jeweiligen Arbeitsaufgabe auftreten. Zu beachten ist, dass jedes Bewertungsmerkmal bearbeitet wird.

Beispiele für Bewertungsbegründungen sind im Beispielkatalog (Anlage 8) enthalten.

3. Rangreihe, Rangstufenzahl

Die Höhe der Arbeitsanforderungen bei den einzelnen Bewertungsmerkmalen wird durch Schätzen und Vergleichen in Anlehnung an die tariflichen Rangreihen unter Berücksichtigung des betrieblichen Beispielkataloges durch eine Rangstufenzahl festgelegt.

Die höchste Rangstufenzahl ist 100; die übrigen liegen jeweils 5 auseinander (0, 5, 10, ... 95, 100).

Beim Bewertungsmerkmal 1. Kenntnisse (Ausbildung, Erfahrung) kann in begründeten Fällen über die höchste Rangstufenzahl 100 hinausgegangen werden.

4. **Bildung von Teilarbeitswerten und Zuordnung in eine Lohngruppe**

Nachdem die Rangstufenzahlen der Bewertungsmerkmale festgestellt wurden, ergeben sich aus der Multiplikation "Rangstufenzahl x Wichtefaktor" und der Division mit 10, die jeweiligen Teilarbeitswerte.

Da die Bewertungsmerkmale in ihrer Wertigkeit untereinander verschieden sind, gelten für sie unterschiedliche Wichtefaktoren:

1 - Kenntnisse	1,0
2 - Geschicklichkeit	0,8
3 - Zusätzlicher Denkprozess	0,8
4 - Verantwortung für die eigene Arbeit	0,8
5 - Verantwortung für die Arbeit anderer	0,6
6 - Verantwortung für die Sicherheit anderer	0,9
7 - Belastung der Sinne und Nerven	0,9
8 - Belastung der Muskeln	0,8
9 - Schmutz	0,3
10 - Staub	0,3
11 - Öl/Fett	0,2
12 - Temperatur	0,3
13 - Nässe, Säure, Lauge	0,2
14 - Gase, Dämpfe	0,2
15 - Lärm (siehe Lärmtabelle Anlage 3)	
16 - Erschütterung	0,1
17 - Blendung und Lichtmangel	0,2
18 - Erkältungsgefahr	0,2
19 - Unfallgefahr	0,3
20 - Hinderliche Schutzkleidung	0,1

Die Summe der Teilarbeitswerte ergibt den Gesamtarbeitswert. Entsprechend der Höhe dieses Arbeitswertes ergibt sich die Einstufung in eine der folgenden Lohngruppen:

Arbeitswerte			Lohngruppe
	0	- 3,5	I
über3,5	-	6	II
über6	-	8,5	III
über8,5	-	11,5	IV
über11,5	-	14,5	V
über14,5	-	17,5	VI
über17,5	-	21	VII
über21	-	24,5	VIII
über24,5	-	28	IX
über28	-	31,5	X
über31,5	-	35	XI
über35 *			XII

*) Für jeden weiteren angefangenen Arbeitswert einen Betrag in Höhe von 1,7 % des Geldbetrages der Lohngruppe 6.

Anlage 2

Vorgehensweise bei der Einstufung nach der summarischen Arbeitsbewertung

Grundlage für die Einstufung der Arbeiten in eine Lohngruppe im summarischen System sind die für die Ausführung der Arbeiten notwendigen Anforderungen.

Unter Arbeiten ist stets die Summe der Tätigkeiten zu verstehen, die von einem Beschäftigten ausgeführt werden.

Bei der Einstufung der Arbeitsaufgabe in eine Lohngruppe werden im summarischen System bei der Bewertung die Lohngruppenbeschreibungen (siehe Anlage 5) zugrunde gelegt, dabei entsprechen die Arbeitskenntnisse inhaltlich den Merkmalen 1 bis 6 der Anlage 3.

Die so ermittelte Lohngruppe ist je nach Höhe der Belastungen anzuheben, wobei die Belastungen inhaltlich den Merkmalen 7 bis 20 der Anlage 3 entsprechen.

Die Berücksichtigung der einzelnen Merkmale erfolgt nicht isoliert, sondern in einer Gesamtbetrachtung.

In den Fällen, in denen die erforderlichen Arbeitskenntnisse durch Anlernen erworben werden, ist die Dauer der hierfür erforderlichen Anlernzeit maßgebend.

Für die Feststellung der Dauer der Anlernzeit ist nicht die im Einzelfall tatsächliche gebrauchte Anlernzeit entscheidend, sondern die Anlernzeit, die notwendig ist, um einen normal geeigneten Beschäftigten - ohne etwaige einschlägige Vorkenntnisse - in die Lage zu versetzen, die Arbeit sachgemäß ohne gesteigerte Leistung auszuführen.

Wenn unter Anlegung eines solchen Bewertungsmaßstabs eine bestimmte Anlernzeit notwendig ist, ist es unerheblich, ob in einem Einzelfall die Anlernzeit geringer oder höher war.

In den Lohngruppenmerkmalen gemäß Anlage 4 ist, wenn nicht ausdrücklich geringe Belastung erwähnt ist, eine mittlere Belastung anzunehmen.

Sobald eine oder mehrere Belastungen zusammen erschwerend oder besonders erschwerend auftreten, ist die zunächst ermittelte Lohngruppe anzuheben.

Anlage 3

Definitionen der Bewertungsmerkmale (Stand : 05.02.1986) und Lärmtabelle

1. Kenntnisse (Ausbildung, Erfahrung)

Unter Arbeitskenntnissen wird das Wissen verstanden, das erforderlich ist, um die Arbeitsaufgabe auszuführen. Dazu kann u. a. das Wissen gehören

- wie Betriebsmittel (z. B. Werkzeuge und Maschinen) wirken, zu bedienen und anzuwenden sind,
- über die Eigenschaften und Wirkung des zu bearbeitenden Materials und der Arbeitsstoffe,
- über den Arbeitsablauf,
- über den Aufbau und die Funktionsweise der zu bearbeitenden Produkte,
- über die besonderen betrieblichen Verhältnisse.

Die Höhe der Anforderungen ist abhängig von der Vielfältigkeit der erforderlichen Kenntnisse. Sie ist ebenso davon abhängig, inwieweit nicht nur einzelne Arbeitsverrichtungen, sondern auch ihre Zusammenhänge und Reihenfolge innerhalb des Arbeitsablaufes bekannt sein müssen.

Die Höhe der Anforderungen wird auch von den Kenntnissen über sich ändernde oder wechselnde Arbeitsabläufe und Produkte sowie unterschiedliche Materialien innerhalb der Arbeitsaufgabe bestimmt.

Kenntnisse werden durch

- Anlernen, Einarbeitung, Ausbildung, Weiterbildung und/oder
- das Sammeln von Erfahrungen

erworben.

Für die Bewertung der Kenntnisse ist der Weg, auf dem sie erworben wurden, unerheblich, die Zeitdauer kann jedoch ein Anhaltspunkt sein.

Zu bewerten sind alle erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen.

2. Geschicklichkeit (Handfertigkeit, Körpergewandtheit)

Geschicklichkeit besteht in der Sicherheit und Genauigkeit der Bewegungen des Körpers oder einzelner Gliedmaßen, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind.

Es kommt bei der Bewertung der Geschicklichkeit darauf an:

- inwieweit die Geschwindigkeit der Arbeitsbewegungen dem Arbeitenden überlassen bleibt

- oder ob eine Bewegung mit vorgeschriebener Geschwindigkeit ausgeführt werden muss,
- inwieweit eine Bewegung frei gewählt werden kann oder eine vorgeschriebene Bewegungsbahn einzuhalten ist,
- ob die Bewegungsgeschwindigkeit gleichbleibend oder wechselnd ist,
- in welchem Ausmaß ein Zusammenwirken der Bewegungen der einzelnen Körperteile erforderlich ist,
- welche Anforderungen an die Genauigkeit der Bewegungen gestellt werden,
- ob unabhängig von den beteiligten Muskelgruppen genau vorgeschriebene Bewegungen auf kleinstem Raum auszuführen sind und dadurch die Anforderung an die Geschicklichkeit steigt,
- ob die Notwendigkeit zu einer Arbeitsbewegung plötzlich auftreten kann und von dem Arbeitenden sofortiges und sicheres Handeln verlangt,
- ob Geschicklichkeit unter ungünstiger Körperhaltung abgefordert wird,
- ob vielfältige Anforderungen an die Geschicklichkeit auftreten.

3. **Zusätzlicher Denkprozess**

Unter zusätzlichem Denken wird das selbständige Überlegen und Entscheiden verstanden, das bei Ausführung der Arbeit neben der Anwendung der Arbeitskenntnisse erforderlich ist (z. B. Planen, Kombinieren, Koordinieren, Prüfen und Abwägen, Suchen von Lösungen, Wählen, Berechnen, Ausprobieren, Disponieren, Untersuchen und Korrigieren, Optimieren).

Zusätzliches Denken tritt in der Regel bei Arbeiten auf, für die der Arbeitsablauf nicht oder nur grob vorgegeben ist. Selbständiges Überlegen und Entscheiden kann jedoch auch erforderlich sein, wenn trotz vorgegebenem Arbeitsablauf und Arbeitsanweisung Abweichungen notwendig werden.

Zusätzliches Denken wird bei vielen Arbeiten verlangt, die gleichzeitig auch Arbeitskenntnisse voraussetzen. Es gibt jedoch auch Arbeiten, die keine besonderen Kenntnisse erfordern, wohl aber verlangen, dass im gegebenen Fall selbständig nachgedacht und entschieden werden muss.

Die Höhe der Anforderung an zusätzliches Denken ist unter anderem davon abhängig,

- wie häufig Entscheidungen zwischen verschiedenen Möglichkeiten getroffen werden müssen,
- ob bei den zu treffenden Entscheidungen komplexe Zusammenhänge zu beachten sind.

4. **Verantwortung für die eigene Arbeit**

Die Verantwortung für die eigene Arbeit besteht darin, die Arbeitsaufgabe gewissenhaft, zuverlässig und sorgfältig auszuführen, um ein einwandfreies Arbeitsergebnis zu erzielen. Dazu gehört das Vermeiden von Schäden an Arbeitsmitteln, an Materialien und Erzeugnissen sowie das Vermeiden von Störungen des Arbeitsablaufs und an Arbeitsmitteln im unmittelbaren Arbeitsbereich. Zur Verantwortung für die eigene Arbeit gehört auch die Einhaltung von Schutz- und Sicherheitsvorschriften.

Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit

- Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, technische Sicherung und die Art der Kontrolle das Auftreten von Störungen und Schäden begrenzen
- durch die Arbeit im unmittelbaren Arbeitsbereich in nachfolgenden Arbeitsabläufen Störungen und Schäden auftreten können.

Die Höhe der Verantwortung hängt ab

- von den Möglichkeiten, Störungen und Schäden zu vermeiden und
- von der Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Störungen und Schäden sowie
- von der Höhe des möglichen Schadens.

Dabei ist zu beachten, ob und in welchem Ausmaß die Schadensmöglichkeit, die Schadenswahrscheinlichkeit und die Schadenshöhe von der Kapitalausstattung der Maschinen und Anlagen, der Verkettung der Arbeitsabläufe und dem Materialwert beeinflusst werden.

5. **Verantwortung für die Arbeit anderer**

Die Verantwortung für die Arbeit anderer besteht in der erforderlichen Hilfestellung, Anleitung, Beaufsichtigung und im Einfluss auf das Zusammenwirken der Arbeitnehmer sowie in der Einflussnahme auf Arbeitsabläufe und die Nutzung der Betriebsmittel.

Verantwortung für die Arbeit anderer setzt eine Einflussnahme auf deren Arbeit voraus und bezieht sich damit nicht nur auf Vorgesetztentätigkeiten.

6. **Verantwortung für die Sicherheit anderer**

Die Verantwortung für die Sicherheit anderer ergibt sich aus der möglichen Gefährdung von Gesundheit und Leben, die unmittelbar durch die Tätigkeit oder durch Unterlassung des Arbeitenden auftreten kann.

7. **Belastung der Sinne und Nerven**

Eine Belastung entsteht durch die sich aus der Arbeitsaufgabe ergebenden Anforderungen an die Sinne (Sehen, Hören, Fühlen, Tasten) und die sich aus der Arbeitsaufgabe ergebenden Auswirkungen auf die Nerven.

Diese Belastung tritt auf

- durch aufmerksames Wahrnehmen, Konzentration und die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen und Handeln,

- bei zwangsgesteuerten Arbeitsvorgängen, die vom Arbeitenden verlangen, seine gesamte Aufmerksamkeit auf die Verrichtung der Arbeit zu konzentrieren,
- wenn die bewusste Ausschaltung ablenkender Reize notwendig ist,
- bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Tätigkeiten mit hoher Reizarmut sowie bei Tätigkeiten, die keine oder geringe Anforderungen an die Kenntnisse stellen.
- an Arbeitsplätzen ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten.

Maßgebend für die Höhe der Belastung der Sinne und Nerven sind Art, Intensität, Dauer, Häufigkeit und zeitliche Verteilung sowie die Kombination einzelner Belastungsfaktoren.

8. **Belastung der Muskeln**

Die Belastung der Muskeln wird durch den bei der Arbeit aufzuwendenden Kraftaufwand, durch die Belastungsart, die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.

Belastungsarten:

Dynamische Muskularbeit liegt vor, wenn große oder mittlere Muskelgruppen den Körper oder Gliedmaßen bewegen.

Einseitige Muskularbeit ist die ständig wiederholte Bewegung kleinerer Muskelgruppen (z. B. Finger, Hand, Arm, Fuß).

Statische Muskularbeit ist die Anspannung von Muskeln und Muskelgruppen, um Teile des Körpers oder den Körper insgesamt in einer bestimmten Stellung zu halten.

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.

Die Höhe der Belastung wird durch die erforderliche Belastungsart, den Kraftaufwand, die Intensität, durch die Dauer und zeitliche Verteilung der Belastung und durch die Kombination der verschiedenen Belastungsarten bestimmt.

Umgebungseinflüsse

Unter Umgebungseinflüsse werden alle Einwirkungen verstanden, die den Arbeitenden über die bisher genannten Arbeitsanforderungen hinaus bei seiner Tätigkeit treffen und Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit oder Belästigung hervorrufen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitende während seiner Arbeitsausführung unter Umständen verschiedenen Umgebungseinflüssen gleichzeitig ausgesetzt ist. Hierbei werden die Arbeiterschwernisse, nicht aber ihre Folgen abgegolten. Um ein sicheres Bewertungsergebnis zu erzielen, sind Einwirkungen, auf die der Arbeitende bei seiner Tätigkeit bewusst achten und auf die er unter Umständen reagieren muss, in der Beanspruchung der Sinne und Nerven zu erfassen.

Unter Umgebungseinflüssen sind also jene Einwirkungen zu bewerten, welche darüber hinaus den Arbeitenden belästigen oder bei der Arbeit beeinträchtigen. Im Gegensatz zu der Belastung der Sinne und Nerven steigt normalerweise bei den Umgebungseinflüssen die Belastung mit Zunahme der Einwirkung (Reiz). Auch die Zeitdauer muss berücksichtigt werden.

Solche Umgebungseinflüsse sind:

9 - Schmutz

Eine Belästigung oder Beeinträchtigung liegt vor, wenn durch die Art des Schmutzes und die unvermeidbare Dauer seiner Einwirkung während der Schicht Reinigungsmaßnahmen zur Weiterführung der Arbeit erforderlich oder nach der Schicht über das allgemein Übliche hinausgehende Reinigungsmaßnahmen notwendig sind.

10 - Staub

Durch die Eigenart des Staubes, seine Dichte und die Dauer seiner Einwirkung können Reizwirkungen auf die Schleimhäute der Atmungsorgane oder auf die Augen hervorgerufen werden, die das Atmen bzw. Sehen beeinträchtigen.

11 - Öl / Fett

Eine Belästigung durch ölige, fettige oder klebrige Substanzen liegt vor, wenn durch ihre Art und die unvermeidbare Dauer ihrer Einwirkung über das allgemein Übliche hinausgehende Reinigungsmaßnahmen während oder nach der Schicht erforderlich sind.

12 - Temperatur

Maßgröße für die Belästigung ist die Intensität der Wärmestrahlung oder -leitung sowie die Raumtemperatur. Zu berücksichtigen sind sowohl außergewöhnlich hohe als auch tiefe Temperaturen, die Dauer der Einwirkung und die Luftfeuchtigkeit.

13 - Nässe, Säure, Lauge

Beim Arbeiten mit Wasser, Säure und Laugen können Kleidung und Körper der Nässe

ausgesetzt sein, so dass eine Belästigung eintritt, deren Grad sich auch nach der Dauer der Einwirkung richtet.

14 - Gase, Dämpfe

Eine Belästigung durch Gase oder Dämpfe liegt vor, wenn diese die Atmungs- oder Sinnesorgane reizen. Der Grad der Belästigung richtet sich auch nach der Dauer der Einwirkung.

15 - Lärm

Eine Belästigung durch Lärm kann eintreten

1. durch die Lautstärke
2. durch die Art des Lärms oder der Geräusche (z. B. hohe Frequenzen)
3. durch den Wechsel der Lautstärke oder der Art der Geräusche (z.B. Schwelltöne)

Der Grad der Belästigung durch diese Einflüsse richtet sich außerdem nach der Dauer der Einwirkung und der Art der Arbeit (körperliche oder geistige Arbeit).

16 - Erschütterung

Durch die eigene oder fremde Arbeit können Erschütterungen auf einzelne Glieder oder den ganzen Körper übertragen werden. Der Grad der Belästigung richtet sich nach der Art und Auswirkung der Erschütterungen sowie nach der Dauer der Einwirkung.

17 - Blendung und Lichtmangel

Lichtreflexe, ungenügende Lichtverteilung, Lichtmangel und Lichtüberstrahlung können bei der Arbeit belästigen. Die Dauer der Einwirkung ist zu berücksichtigen.

18 - Erkältungsgefahr

Durch starken Temperaturwechsel und Zugluft im Arbeitsbereich, die eine ganze oder teilweise Unterkühlung des Körpers zur Folge haben, kann eine Belästigung erfolgen, wenn zumutbare persönliche Schutzmaßnahmen nicht ausreichen.

19 - Unfallgefahr

Trotz gewissenhafter Beachtung aller Sicherheits- und Schutzmaßnahmen kann in gewissen Fällen eine Unfallgefahr nicht vollkommen ausgeschlossen werden. Erfahrungswerte über Schwere und Häufigkeit der Unfälle sind bei der Bewertung zu beachten.

20 - Hinderliche Schutzkleidung

Eine Belästigung oder Beeinträchtigung liegt vor, wenn zur Arbeitserledigung eine Schutzkleidung getragen werden muss, die die Bewegungsfreiheit, die Sicht, die Atmung oder auch die Griffsicherheit einschränkt.

Lärmtabelle		
	bis 70 dB(A)	0,00
über 70 dB(A)	bis 73 dB(A)	0,50
über 73	bis 76	0,75
über 76	bis 78	1,00
über 78	bis 80	1,25
über 80	bis 82	1,50
über 82	bis 83,5	1,80
über 83,5	bis 85	2,40
über 85	bis 87	2,80
über 87	bis 88	3,00
über 88	bis 89	3,20
über 89	bis 90	3,60

Die Lärmhöhe ist fachgerecht zu ermitteln.

Bewertungen des Merkmals Lärm, die vor dem 01.09.1988 vorgenommen wurden, bleiben unverändert, bis aufgrund veränderter Lärmverhältnisse nach der Arbeitsbeschreibung und entsprechender Lärmermittlung neue Lärmwerte nach obenstehender Tabelle festgestellt werden.

Anlage 4

Lohngruppenmerkmale im summarischen System

1. Für die Einstufung gelten folgende Lohngruppenmerkmale:

Lohngruppe 1

Arbeiten mit geringen Belastungen, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse und ohne jegliche Ausbildung nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können.

Lohngruppe 2

Arbeiten mit geringen Belastungen, die ohne jegliche Ausbildung nach kurzer Anweisung und Übung ausgeführt werden können
oder
Arbeiten der Lohngruppe 1, jedoch mit mittleren Belastungen.

Lohngruppe 3

Arbeiten mit geringen Belastungen, die ohne jegliche Ausbildung nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden können,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 2, jedoch mit mittleren Belastungen,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 1, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 4

Arbeiten mit geringen Belastungen, die eine gewisse Sach- und Arbeitskenntnis erfordern und nach einer kurzfristigen Einarbeitung ausgeführt werden können,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 3, jedoch mit mittleren Belastungen,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 2, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 5

Arbeiten, die eine Anlernzeit von 10 bis 12 Wochen erfordern,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 4, jedoch mit mittleren Belastungen,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 3, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 6

Arbeiten, die ein Können erfordern, das erreicht wird durch eine Anlernzeit von mehr als 12 Wochen,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 5, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 7

Arbeiten, die neben beruflichen Fertigkeiten und Berufskennntnissen einen Ausbildungsstand erfordern, wie er entweder durch eine fachentsprechende Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder auf andere Weise erworben wird,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 6, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 8

Arbeiten, die Fertigkeiten und Berufserfahrungen voraussetzen, die über die Anforderungen der Lohngruppe 7 hinausgehen,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 7, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 9

Arbeiten, die ihrem Schwierigkeitsgrad nach an das fachliche Können weitere Anforderungen stellen, die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 8, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 10

Arbeiten, die außer umfangreichen Berufskennntnissen und einer mehrjährigen Berufserfahrung auch noch ein betriebliches Spezialwissen voraussetzen,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 9, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 11

Arbeiten, deren Anforderungen durch die mitübertragene Verantwortung und Selbständigkeit im Anforderungsausmaß noch über denen der Lohngruppe 10 liegen,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 10, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe 12

Arbeiten, die hervorragendes Können, Dispositionsvermögen, umfassendes Verantwortungsbewusstsein und entsprechende theoretische Kenntnisse erfordern,
oder
Arbeiten der Lohngruppe 11, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Belastungen werden wie folgt berücksichtigt:

In den Lohngruppenmerkmalen ist, wenn nicht ausdrücklich geringe Belastung erwähnt ist, eine mittlere Belastung anzunehmen.

Besonders erschwerende Belastungen setzen voraus, dass die Tätigkeit durch besondere Belastungsgrade geprägt ist, die nachhaltig über einer erschwerenden Belastung liegen. Dies kann insbesondere beim Zusammenwirken mehrerer erschwerender Belastungen der Fall sein.

In diesen Fällen ist die für erschwerende Belastungen festgestellte Tariflohngruppe um eine weitere anzuheben.

In den Tariflohngruppen 11 und 12 werden erschwerende und ggf. besonders erschwerende Belastungen mit dem einfachen bzw. doppelten Differenzbetrag der Tariflöhne dieser Lohngruppen zusätzlich vergütet.

2. In Erfüllung des § 9 des Lohnrahmentarifvertrages vom 08.11.1967 sowie in Ergänzung dieses Vertrages wurden durch Vereinbarung vom 31.01.1968 den Lohngruppen 1 - 5 des Systems der Eingruppierung nach allgemeinen Lohngruppenmerkmalen (summarisches System) gemäß § 8 des Lohnrahmentarifvertrages vom 08.11.1967 Musterbeispiele zugeordnet. Diese Musterbeispiele sind Bestandteil dieses Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags vom 11.02.1988 und diesem als Anlage 9 beigelegt.



Anlage 5

Tätigkeitsmerkmale der Kaufleute, Techniker und Meister

Kaufmännische Angestellte

Gruppe K 1

Tätigkeitsmerkmale:

Einfache Tätigkeiten, die nach entsprechender Einweisung ausgeführt werden können und die in der Regel keine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen.

Beispiel:

Fertigmachen der Post, Abheften und Sortieren von Schriftgut nach einfachen Ordnungsmerkmalen.

Bedienen kleinerer Fernsprechanlagen.

Schreib- und Rechenarbeiten einfacher Art nach Vorlage, auch mit Maschine.

Werkstattschreibertätigkeit einfacher Art.

Aufnehmen und Übertragen von Stenogrammen, soweit die Voraussetzungen für K 2 nicht erfüllt sind (in der Regel von Nachwuchskräften während der Einarbeitungszeit).

Numerisches Lochen nach einfachen, vorbereiteten Unterlagen.

Lochen nach den Voraussetzungen von K 2 während der Einarbeitungszeit (längstens 6 Monate).

Gruppe K 2

Tätigkeitsmerkmale:

Kaufmännische Tätigkeiten, die in der Regel eine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen. Die Arbeiten dieser Gruppe erfolgen nach eingehender Anweisung.

Beispiele:

Einfachere Arbeiten - auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen - an Sach- oder Kontokorrentkonten, in der Lohnabrechnung und im Rechnungswesen (z. B. als Auftragsbearbeiter, Vor- oder Nachberechner, soweit nicht die Voraussetzungen für K 4 gegeben sind), Tätigkeit als Werkstattschreiber oder Registrator.

Tätigkeiten im Lager und/oder Materialwesen (auch Verwalten eines kleineren Lagers) oder im Versand.

Bedienen von Fernsprech- und/oder Fernschreibanlagen.

Erledigung von Routine-Schriftwechsel.

Geläufiges Aufnehmen und sicheres Übertragen von Stenogrammen (erforderlich sind in der Regel etwa 150 Silben).

Lochen oder Prüfen von Lochkarten.

Sortieren von Lochkarten nach genauen Unterlagen.

Hilfsarbeiten beim Tabellieren in Lochkartenabteilungen (Angestellte während der Ausbildungszeit zum Tabellierer).

Gruppe K 3

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten gemäß K 2, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe K 4 entsprechen.

Gruppe K 4

Tätigkeitsmerkmale:

Kaufmännische Tätigkeiten, die gegenüber der Gruppe K 3 erhöhte Fachkenntnisse und in der Regel Erfahrungen erfordern.

Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen.

Beispiele:

Führen von Sach- oder Kontokorrentkonten, auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen, Teilarbeiten an Betriebsabrechnungsbogen, Erstellen von Lohn- und Gehaltsabrechnungen.

Verwalten von Registraturen.

Führen einer Kasse.

Bearbeiten von Angeboten oder Bestellungen im Rahmen des Einkaufs oder Verkaufs, einschließlich der Fristenüberwachung (Sachbearbeiter im Einkauf oder Verkauf).

Verwalten eines Lagers oder vergleichbare Tätigkeiten im Lager- oder Materialwesen.

Expeditionsarbeiten, die gründliche Kenntnisse des Speditions- und Tarifwesens erfordern.

Tätigkeit als Korrespondent.

Tätigkeit als Nachkalkulator.

Tätigkeit als Rechnungsprüfer.

Fremdsprachliches Übersetzen, stenografisches Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Texten.

Tätigkeit als Sekretär oder Sekretärin.

Selbständiges Sortieren von Lochkarten ohne Unterlagen.

Tabellieren in Lochkartenabteilungen.

Gruppenleiter im Lochkartensaal.

Protokollnotiz:

Nach K 4 können Angestellte eingruppiert werden, die auch mit Aufnehmen und Übertragen von Stenogrammen beschäftigt sind, bei denen im übrigen aber die Tätigkeiten nach den Voraussetzungen der Gruppe K 4 überwiegen.

Gruppe K 5

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten gemäß K 4, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe K 6 entsprechen.

Gruppe K 6

Tätigkeitsmerkmale:

Kaufmännische Tätigkeiten, die selbständig und verantwortlich ausgeübt werden und umfangreiche Berufserfahrung und Sachkunde sowie Überblick über die das Aufgabengebiet berührenden betrieblichen Zusammenhänge erfordern.

Beispiele:

Den vorstehenden Merkmalen entsprechende Tätigkeit auf den Gebieten:

Finanz-, Betriebs-, Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, Kassenwesen, Einkauf, Verkauf, Versand, Kalkulation, Lager- und Materialwesen.

Tätigkeit als Dolmetscher oder fremdsprachlicher Korrespondent oder gleichwertige fremdsprachliche Tätigkeiten, die in der Regel mehrjährige Auslandserfahrung erfordern.

Tätigkeit als Sekretär oder Sekretärin, mit der nicht nur gelegentlich das Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Stenogrammen sowie Übersetzerarbeiten verbunden ist.

Tabellieren von sämtlichen vorkommenden Arbeiten mit selbständigem Schalten und Einrichten von Lochkartenmaschinen.

Gruppe K 7

Tätigkeitsmerkmale:

Verantwortliche kaufmännische Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnissen oder hochwertigen Tätigkeiten, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrungen erforderlich sind, die über die Merkmale von K 6 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der Betriebserfordernisse selbständig.



**Technische Angestellte
Gruppe T 1**

Tätigkeitsmerkmale:

Einfache technische Tätigkeiten, für die eine Berufsausbildung nicht erforderlich ist.

Beispiele:

Einfaches Kopieren von Zeichnungen und Zeichnen einfacher Werkzeuge nach Vorlage sowie Ausführen einfacher Zeichnungsänderungen.

Ablegen von Zeichnungen.

Führen von technischen Karteien.

Gruppe T 2

Tätigkeitsmerkmale:

Einfache technische Tätigkeiten, die in der Regel eine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen.

Beispiele:

Zeichnen von Teilen oder Schaltplänen.

Detaillieren von Maschinen- oder Baukonstruktionen nach eindeutigen Angaben und Unterlagen.

Konstruieren von einfachen Teilen, Werkzeugen, Vorrichtungen.

Einfaches technisches Rechnen.

Einfache Arbeiten der Offertkalkulation.

Terminverfolgen auf kleineren Arbeitsgebieten.

Ermitteln von Stückzeiten nach vorhandenen Tabellen und Zeitrichtwerten.

Bestellen von Teilen und Werkstoffen nach Unterlagen einschließlich Mengenberechnung.
Fotografieren technischer Objekte.
Durchführen von Analysen oder physikalischen Prüfungen nach festliegenden Vorschriften.
Technische Arbeiten im Prüffeld oder Labor.
Prüfen und Kontrollieren auf Einhaltung der Qualitätsbedingungen.
Führen größerer technischer Karteien.



Gruppe T 3

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten gemäß T 2, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch noch nicht den Merkmalen der Gruppe T 4 entsprechen.

Gruppe T 4

Tätigkeitsmerkmale:

Schwierigere technische Tätigkeiten, die mehrjährige Berufserfahrung oder einer Fachschulausbildung entsprechende Berufskennnisse erfordern. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten selbständig aufgrund gegebener Unterlagen und Anweisungen.

Beispiele:

Konstruieren von einfacheren Maschinen, von Bauelementen oder Werkzeugen.
Aufstellen und Berechnen von Schaltplänen.
Ausarbeiten von Projekten oder Angeboten.
Ausarbeiten von Fertigungs- oder Verfahrensplänen.
Terminverfolgen auf größeren Arbeitsgebieten.
Durchführen und Auswerten von Zeitaufnahmen.
Technische Kalkulationen.
Durchführen von Analysen oder Versuchsarbeiten im Prüffeld oder Labor.
Fotografieren technischer Objekte.
Bedienen und Warten hochwertiger physikalischer oder chemischer Apparaturen.

Tätigkeit als Abnahme- oder Prüftechniker in der Qualitätskontrolle.

Gruppe T 5

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten gemäß T 4, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch noch nicht den Merkmalen der Gruppe T 6 entsprechen.

Gruppe T 6

Tätigkeitsmerkmale:

Technische Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit oder größerer Wichtigkeit, die in weitgehender Selbständigkeit und entsprechender Verantwortlichkeit erledigt werden. Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse oder umfangreiche Berufserfahrung erforderlich.

Beispiele:

Konstruktions- und Berechnungsarbeiten (auch Berechnungen in der Statik).

Ausarbeiten oder Kalkulieren schwieriger Projekte und/oder Angebote.

Aufstellen komplizierter Fertigungs- und/oder Verfahrenspläne.

Aufstellen schwieriger Arbeitspläne in der Arbeitsvorbereitung und im Terminwesen.

Gestalten und Auswerten von schwierigen Versuchen.

Tätigkeit als Abnahme- oder Prüfenieur in der Qualitätskontrolle.

Gruppe T 7

Tätigkeitsmerkmale:

Verantwortliche technische Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnissen oder hochwertige Tätigkeiten, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrungen erforderlich sind, die über die Merkmale von T 6 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der Betriebserfordernisse selbständig.

Werkmeister

Gruppe M 1

Tätigkeit als Meister in einem einfachen Aufgabengebiet.

Gruppe M 2

Tätigkeit als Meister mit entsprechenden fachlichen Kenntnissen und Erfahrungen in einem Aufgabengebiet von begrenzter Bedeutung oder mit Unterstellung unter einen anderen Meister.

Gruppe M 3

Tätigkeit als Meister in einem wichtigen Aufgabengebiet, für das eine berufliche Fachausbildung oder entsprechende Kenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich sind.

Gruppe M 4

Tätigkeit als Meister gemäß der Gruppe M 3, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordert, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe M 5 entspricht.

Gruppe M 5

Tätigkeit als Meister einer besonders wichtigen Abteilung sowie Tätigkeit als Obermeister (nächst dem Betriebsleiter oder dessen Beauftragten) mehrerer Abteilungen oder selbständiger Obermeister eines kleinen Betriebes.

Anlage 6

Vereinbarung zur Minderung von Belastungen

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass im Rahmen der Arbeitsbewertung keine Bezahlung für Gesundheitsschäden erfolgt.

Beide Parteien haben das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Um zu verhindern, dass Belastungen zu Gesundheitsschäden führen, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat geeignete Maßnahmen zur Minderung der Belastung zu beraten. Der Betriebsrat kann dazu geeignete Vorschläge einbringen, deren Ablehnung der Arbeitgeber begründet darlegen muss.

Um die Voraussetzungen für eine sichere und gesundheitsgerechte Arbeit zu ermöglichen, ist der Arbeitnehmer rechtzeitig vor Zuweisung einer Arbeitsaufgabe über die Benutzung der Arbeitsmittel und den Umgang mit Arbeitsstoffen zu informieren.

Diese Information schließt den Hinweis auf mögliche Unfall- oder Gesundheitsgefahren sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung dieser Gefahren ein.

In Abteilungen mit hohen Belastungen durch Umgebungseinflüsse sind die Beschäftigten regelmäßig auf Gesundheitsgefahren, ihre Ursachen und Auswirkungen sowie auf bestehende Schutzbestimmungen und geeignete Schutzmaßnahmen hinzuweisen.

Vorschläge der Beschäftigten dieser Abteilungen zur Minderung der Belastung sind von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und vom Betriebsarzt zu prüfen und sind, soweit sie sachlich und wirtschaftlich vertretbar sind, bei den Arbeitsschutzmaßnahmen des Betriebes zu berücksichtigen.

Über die Prüfung der Vorschläge und deren Behandlung werden die betroffenen Beschäftigten und der Betriebsrat informiert.

Anlage 7**Beispiele zur Berechnung des Ausgleichsbetrages bei Abgruppierung (§ 11.1.2.1 gemäß § 11.1.2.2)**

Die in den Beispielen aufgeführten Tariflöhne und Tarifgehälter basieren auf den entsprechenden Tarifverträgen des Jahres 1988.

Der Tariflohn basiert auf der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden.

Beispiel 1:**Abgruppierung von Akkordlohn AW-Gruppe VIII in Akkordlohn AW-Gruppe VI**

	ohne (bzw. vor) Abgruppierung	nach der Abgruppierung	
		gleicher Zeitgrad	niedriger Zeitgrad
AW-Gruppe	VIII	VI	VI
Tariflohn	2.395,--	2.139,--	2.139,--
Akkordmehr- % verdienst DM	30 % = 718,50	30 % = 641,70	(10%) 30 %* = 641,70
Zwischensumme	3.113,50	2.780,70	2.780,70
Ausgleichsbetrag	-	332,80	332,80
Insgesamt	3.113,50	3.113,50	3.113,50

*) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Mehrverdienst (Zeitgrad über 100 %) in der neuen AW-Gruppe VI die früheren 30 % zu zahlen.

Beispiel 2:**Abgruppierung von Zeitlohn AW-Gruppe VIII in Zeitlohn AW-Gruppe VI**

	ohne (bzw. vor) Abgruppierung	nach der Abgruppierung	
		gleiche Leistungszulage	niedrige Leistungszulage
AW-Gruppe	VIII	VI	VI
Tariflohn	2.395,--	2.139,--	2.139,--
Leistungs- zulage DM	16 % = 383,20	16 % = 342,24	(10%) 16 %* = 342,24
Zwischensumme	2.778,20	2.481,24	2.481,24
Ausgleichsbetrag	-	296,96	296,96
Insgesamt	2.778,20	2.778,20	2.778,20

*) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Leistungszulage in der neuen AW-Gruppe VI die früheren 16 % zu zahlen.

Beispiel 3:**Abgruppierung von Prämienlohn AW-Gruppe VIII in Prämienlohn AW-Gruppe VI**

	ohne (bzw. vor) Abgruppierung	nach der Abgruppierung	
		gleiche Prämie	niedrigere Prämie
AW-Gruppe	VIII	VI	VI
Tariflohn	2.395,--	2.139,--	2.139,--
Prämie % DM	30 % = 718,50	30 % = 641,70	(10%) 30 %* = 641,70
Zwischensumme	3.113,50	2.780,70	2.780,70
Ausgleichsbetrag	-	332,80	332,80
Insgesamt	3.113,50	3.113,50	3.113,50

*) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Prämie in der neuen AW-Gruppe VI die früheren 30 % zu zahlen.

Beispiel 4:

**Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes
- vom Akkordlohn in den Zeitlohn -**

	vor Abgruppierung im Akkordlohn	Berechnung des Ausgleichs- betrages	nach Abgruppierung im Zeitlohn Leistungszulage niedriger als vor Abgruppierung	
	VIII	VI	VI	VI
Tariflohn	2.395,--	2.139,--	2.139,--	2.139,--
Verdienstgrad vor Abgruppierung	30 %	30 %	30 %	30 % *
Leistungszulage	-	-	(16 %) *	(10 %) *
Mehrverdienst	718,50	641,70	641,70	641,70
Zwischensumme	3.113,50	2.780,70	2.780,70	2.780,70
rechnerischer Ausgleichsbetrag	-	(332,80)	(332,80)	(332,80)
tatsächlich zu zahlender Ausgleichsbetrag	-	332,80	332,80	332,80
insgesamt	3.113,50	3.113,50	3.113,50	3.113,50

*) Nach § 5.8 ist der Verdienstgrad vor Abgruppierung so lange maßgebend, als die Leistungszulage diesen Verdienstgrad nicht erreicht hat.

Beispiel 5:

**Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes
- vom Zeitlohn in Akkordlohn -**

	vor Abgruppierung im Zeitlohn	Berechnung des Ausgleichs- betrages	nach Abgruppierung im Akkordlohn		
			Verdienst grad niedriger als LZ vor Abgrupp.	Verdienstgrad höher als LZ vor Abgruppierung	
AW-Gruppe	VIII	VI	VI	VI	VI
Tariflohn	2.395,--	2.319,--	2.139,--	2.139,--	2.139,--
Leistungszulage vor Abgruppierung	16 %	16 %	16 % *	(16 %) **	(16 %) **
Verdienstgrad	-	-	(10 %) *	30 % **	35 % **
Mehrverdienst	383,20	324,24	342,24	641,70	748,65
Zwischensumme	2.778,20	2.481,24	2.481,24	2.780,70	2.887,65
rechnerischer Ausgleichsbetrag	-	(296,96)	(296,96)	(296,96)	(296,96)
tatsächlich zu zahlender Ausgleichsbetrag	-	296,96	296,96	-	-
insgesamt	2.778,20	2.778,20	2.778,20	2.780,70	2.887,65

*) Nach § 5.8 ist die Leistungszulage vor Abgruppierung so lange maßgebend, als der Verdienstgrad diese Leistungszulage nicht erreicht hat.

**) Da der Verdienstgrad die Leistungszulage vor Abgruppierung erreicht hat, ist für die Berechnung des Verdienstausschleichsbetrages nur noch der Verdienstgrad maßgebend.

Beispiel 6:**Abgruppierung eines Angestellten von Gehaltsgruppe T 4 in Gehaltsgruppe T 3**

	ohne (bzw. vor) Abgruppierung	nach der Abgruppierung	
		gleiche Leistungszulage	niedrigere Leistungszulage
Gehaltsgruppe	T 4	T 3	T 3
Beschäftigungsj.	4	4 **	4 **
Tarifgehalt DM	3.670,--	3.231,--	3.231,--
Leistungszulage % DM	16 % = 587,--	16 % = 517,--	(10%) 16 %* = 517,--
Zwischensumme	4.257,--	3.748,--	3.748,--
Ausgleichsbetrag	-	509,--	509,--
Insgesamt	4.257,--	4.257,--	4.257,--

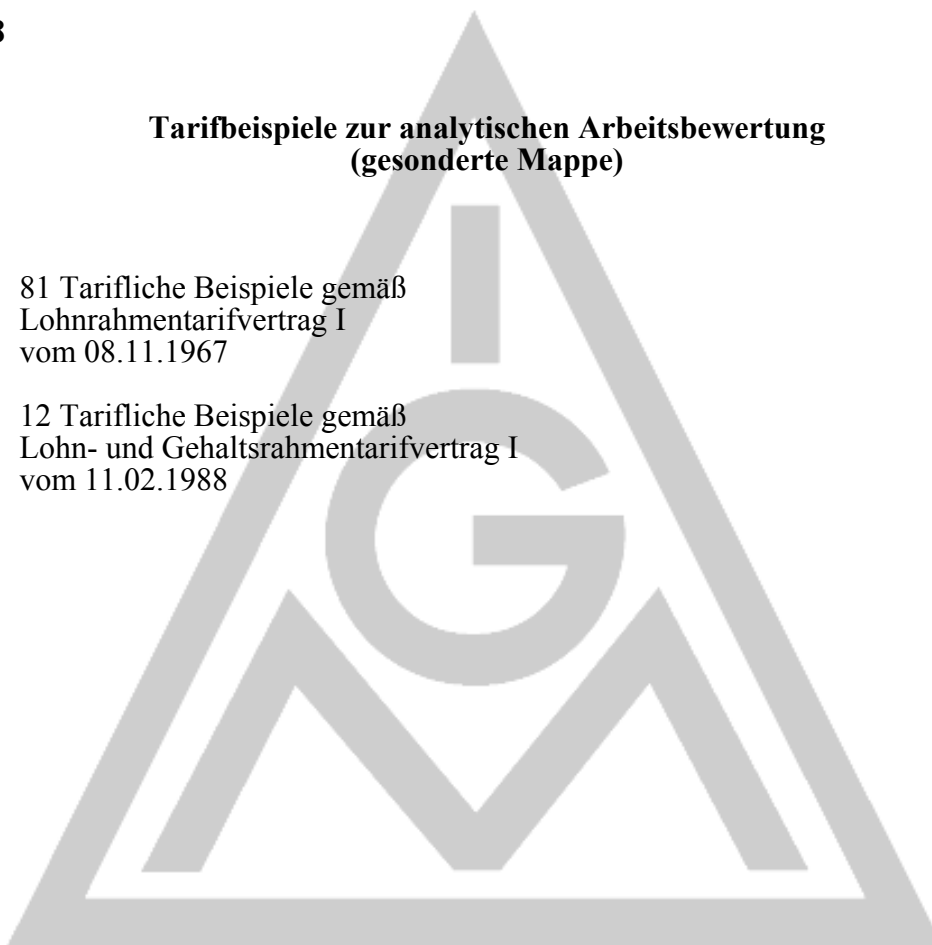
- *) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Leistungszulage in der neuen Gehaltsgruppe die früheren 16 % zu zahlen.
- ***) In der niedrigeren Gehaltsgruppe ist der Angestellte in das gleiche Beschäftigungsjahr einzustufen wie in der höheren Gehaltsgruppe.

Anlage 8

**Tarifbeispiele zur analytischen Arbeitsbewertung
(gesonderte Mappe)**

Teil A 81 Tarifliche Beispiele gemäß
Lohnrahmentarifvertrag I
vom 08.11.1967

Teil B 12 Tarifliche Beispiele gemäß
Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I
vom 11.02.1988



Anlage 9

**Tarifbeispiele zur summarischen Arbeitsbewertung
(gesonderte Broschüre)**

gemäß Lohnrahmentarifvertrag I vom 08.11.1967

