



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Lohnrahmentarifvertrag 2017

Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg
- Bereiche Feinwerktechnik und Metallbau -

Abschluss:	02.03.2017
Gültig ab:	01.07.2017
Kündbar zum:	31.12.2019
Kündigungsfrist:	3 Monate

Zwischen dem

**Unternehmerverband Metall
Baden-Württemberg**

und der

**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

Lohnrahmentarifvertrag 2017

vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 räumlich: für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 fachlich: für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber

a) direktes Mitglied im Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg (UVM)
- vormals Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik (HMF) - vormals
Fachverband Metall Baden-Württemberg bzw. Landesinnungsverband Feinwerktechnik
Baden-Württemberg - sind

oder

b) Mitglied in einer dem Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg (UVM)
- vormals Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik (HMF) - vormals
Fachverband Metall Baden-Württemberg bzw. Landesinnungsverband Feinwerktechnik
Baden-Württemberg - angeschlossenen Innung sind.

1.1.3 persönlich: für alle in den unter 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten
gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall
sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages.

Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

1.2 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 von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

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

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

§ 2

Eingruppierungsgrundsätze

2.1 **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.

2.2 **Anforderungsbezug**

Grundlage der Eingruppierung sind die Anforderungen aus der übertragenen Arbeitsaufgabe (Summe der Tätigkeiten) an die Beschäftigten. Soweit in den Lohngruppenbeschreibungen eine Berufsausbildung oder eine Zusatzqualifikation benannt ist, so gelten die Anforderungen auch als erfüllt, wenn die Beschäftigten keine formale Berufsausbildung nachweisen können, aber eine entsprechende Arbeitsaufgabe ausführen. Sie haben Anspruch auf die entsprechende Lohngruppe.

2.3 **Mitteilungspflicht**

Die Eingruppierung und jede Änderung ist den Beschäftigten und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen. Ist die schriftliche Mitteilung der Eingruppierung oder Umgruppierung nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen.

2.4 **Reklamationsrecht der Beschäftigten und des Betriebsrats**

Sind Beschäftigte oder Betriebsrat der Auffassung, dass Beschäftigte eine Arbeitsaufgabe ausführen, deren Lohngruppe höher ist, als die bestehende, so kann die (Gesamt)Lohngruppe des Beschäftigten von diesem schriftlich reklamiert werden.

Der Arbeitgeber hat diese Reklamation zu behandeln. Lehnt er dies ab, so hat er diese Ablehnung innerhalb eines Monats nach Zugang der Reklamation dem Beschäftigten und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen. In diesem Falle erfolgt eine weitere Überprüfung der Reklamation durch die Paritätische Kommission. Der Arbeitgeber hat, soweit nicht vorhanden, eine Aufgabenbeschreibung anzufertigen, in der die ausgeführte Arbeitsaufgabe dargestellt ist. Die entsprechenden Unterlagen sind der Paritätischen Kommission zu übergeben.

2.5 Paritätische Kommission

2.5.1 Die Paritätische Kommission 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.

2.5.2 Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.
Mindestens ein Vertreter der Beschäftigten muss dem Betriebsrat angehören.

2.5.3 Jede Seite der Paritätischen Kommission kann nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählte Berater aus dem Unternehmen hinzuziehen.

2.5.4 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.

2.5.5 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).

2.5.6 Kommt nach eingehender Beratung in dieser erweiterten Paritätischen Kommission eine einheitliche oder mehrheitliche Meinung nicht zu Stande, 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.

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

2.5.8 Mit der Entscheidung der Paritätischen Kommission nach § 2.5.5, der erweiterten Paritätischen Kommission oder dem Losentscheid nach § 2.5.6, ist das Reklamationsverfahren verbindlich abgeschlossen.

2.5.9 Führt die Überprüfung zu einer höheren Lohngruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

2.5.10 Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Lohngruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der verbindlichen Entscheidung.

2.5.11 Der Beschäftigte kann im Hinblick auf das Ergebnis der Überprüfung den Rechtsweg beschreiten.

§ 3 Arbeitsbewertungssystem und Lohngruppen

Das Arbeitsbewertungssystem umfasst 4 Bausteine.

3.1 Baustein 1: Anlernen, Ausbildung und Erfahrung

LG 1	Einfache Arbeitsaufgaben, die eine einmalige kurze Anweisung und kurze Übung erfordern.
LG 2	Einfache Arbeitsaufgaben, die Kenntnisse erfordern, die nach einmaliger kurzer Anweisung erreicht werden und die eine Geschicklichkeit erfordern, die nach kurzer Übung erreicht wird.
LG 3	Arbeitsaufgaben, die Kenntnisse und Geschicklichkeit erfordern, die durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Monaten erworben werden.
LG 4	Arbeitsaufgaben, die Kenntnisse und Geschicklichkeit erfordern, die durch eine Anlernzeit von mehr als zwei Monaten erworben werden.
LG 5	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. eine 2 - jährige Berufsausbildung erfordern.
LG 6	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. eine 3 - jährige Berufsausbildung erfordern.
LG 7	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. eine 3 - jährige Berufsausbildung und eine Erfahrung von 1 bis 2 Jahren erfordern.
LG 8	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. eine 3 - jährige Berufsausbildung und eine Erfahrung von 2 bis 3 Jahren erfordern.
LG 9	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. eine 3 - jährige Berufsausbildung und eine Erfahrung von 3 bis 5 Jahren erfordern.
LG 10	Arbeitsaufgaben, die i. d. R. eine 3 - jährige Berufsausbildung und eine Erfahrung von über 5 Jahren erfordern.
LG 11	Die Lohngruppen 11-13 werden ausschließlich über die Bewertung von Anforderungen, die sich aus den Bausteinen 2 bis 4 ergeben, erreicht.
LG 12	
LG 13	

Ab der Lohngruppe 7 bezieht sich die Erfahrung auf Kenntnisse 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. Dabei ist die tatsächliche Dauer der Ausführung unerheblich. Eine Erfahrung von bis zu einem Jahr ist bereits mit der Lohngruppe 6 abgegolten. Ab der Lohngruppe 7 werden die Arbeitsaufgaben zusätzlich mit den Bausteinen 2 bis 4 bewertet.

3.2 Baustein 2: Handlungsspielraum

Bewertet werden der Handlungsspielraum und die Verantwortung bei der Durchführung der Arbeitsaufgabe einschließlich der Auswahl der erforderlichen Mittel.

Stufe	Beschreibung	Punkte
0	Die Arbeitsdurchführung ist weitgehend vorgegeben. Bei Fragen und Problemen ist der/die Vorgesetzte hinzuziehen.	0
1	Die Arbeitsdurchführung ist teilweise vorgegeben und erfordert einen entsprechenden Handlungsspielraum.	1
2	Die Arbeitsdurchführung erfolgt überwiegend ohne Vorgaben und setzt einen entsprechend großen Handlungsspielraum voraus.	2

3.3 Baustein 3: Kooperation

Bewertet wird der Grad der Kooperation, der sich aus der erforderlichen

- Häufigkeit und Intensität der Kommunikation und
- Abstimmung

aus der Arbeitsaufgabe ergibt.

Stufe	Beschreibung	Punkte
0	Die Arbeitsdurchführung erfordert eine Kommunikation und Zusammenarbeit sowie Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen.	0
1	Die Arbeitsdurchführung erfordert eine regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit sowie gelegentliche Abstimmung.	1
2	Die Arbeitsdurchführung erfordert eine regelmäßige Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung.	2

3.4 Baustein 4: Mitarbeiterführung

Bewertet wird die Anforderung an die fachliche Führung von Mitarbeitern (Vorarbeiterfunktion) und ggf. disziplinarische Verantwortung.

Stufe	Beschreibung	Punkte
0	Einarbeitung von Mitarbeitern, Auszubildenden, Leiharbeitnehmern, Praktikanten, Werkstudenten usw.	0
1	Dauernde fachliche Führung von Mitarbeitern.	2

3.5 Gesamtlohngruppe

Die gemäß Baustein 1 ermittelte Lohngruppe erhöht sich durch Punkte aus den Bausteinen 2 bis 4 wie folgt:

Punkte	Zusätzliche Lohngruppe
1	-
2	1
3	1
4	2
5	2
6	3

Beispiel:

Lohngruppe 7 gemäß Baustein 1:

Die Arbeitsaufgabe wird aus einem oder mehreren Bausteinen bewertet mit:

- + 2 Punkten → Lohngruppe 8
- + 3 Punkten → Lohngruppe 8
- + 4 Punkten → Lohngruppe 9
- + 5 Punkten → Lohngruppe 9
- + 6 Punkten → Lohngruppe 10

Bei einem Aufrücken in eine höhere Lohngruppe gemäß Baustein 1 werden die in der bisherigen Lohngruppe erworbenen Zusatzpunkte nicht übernommen. Auf Basis der höheren Lohngruppe gemäß Baustein 1 ist eine neue Bewertung der Bausteine (2 bis 4) vorzunehmen.

3.6 Vorübergehende Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe

Die gemäß § 3.5 ermittelte Gesamtlohngruppe der Beschäftigten bleibt auch dann unverändert, wenn Beschäftigte während eines Zeitraums von bis zu 6 Monaten (innerhalb eines 12-Monatszeitraums) Arbeitsaufgaben ausführen, die dem Niveau einer niedrigeren oder höheren Lohngruppe entsprechen.

Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe besteht von Anfang an Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Lohngruppen, wenn diese Tätigkeit einen Zeitraum von 6 aufeinanderfolgenden Wochen übersteigt. Unterbrechungen wie z. B. Urlaub, Kurzarbeit, Feiertage, Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto von bis zu 3 Tagen unterbrechen diesen Zeitraum nicht.

Der Differenzbetrag ist ein zeitabhängiger variabler Bestandteil des Monatsentgelts i. S. von § 11.3.2 MTV für Beschäftigte. Er geht in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und der tariflichen Urlaubsvergütung ein.

§ 4 Monatsgrundlohn

Der Monatsgrundlohn der Beschäftigten ergibt sich aus der Gesamtlohngruppe gem. § 3 in Verbindung mit dem jeweils aktuellen Lohnabkommen.

§ 5 Zeitlohn

- 5.1** Arbeit im Zeitlohn liegt vor, wenn für die in einer Zeiteinheit geleistete Arbeit eine feste Vergütung gezahlt wird. Diese Zeiteinheit ist in der Regel ein Monat.
- 5.2** Zuschlagspflichtige Arbeit ist entsprechend den tariflichen Bestimmungen zu erfassen und zu vergüten.

Sonderbestimmungen für den Bereich Feinwerktechnik (§ 6 - § 10)

§ 6 Prämienlohn

- 6.1** Das Leistungsergebnis wird auf der Grundlage der tariflichen Bezugsleistung (§ 2.1) nach vorgegebenen Leistungsmerkmalen durch Vergleich von Vorgaben mit dem Leistungsergebnis festgestellt.
Vorgaben können entweder methodisch ermittelt (§ 6.2) oder auf der Grundlage von Daten vereinbart werden (§ 6.4). Welches dieser beiden Verfahren zur Festlegung von Vorgaben zur Anwendung kommt, ist zu vereinbaren.
- 6.1.1** Leistungsmerkmale für eine Prämie können sein:
- Menge
 - Zeit
 - Qualität
 - Nutzung
- 6.1.2** Notwendig zu vereinbaren sind die Relation von Leistungsergebnis und Leistungsentgelt sowie der Bezugszeitraum.
- 6.2** Methodische Vorgabenermittlung
- 6.2.1** Die Ermittlung von Vorgaben gemäß § 6.1 erfolgt durch sachkundige Beauftragte des Arbeitgebers. Sie werden auf der Grundlage der folgenden Bestimmungen ermittelt bzw. aktualisiert.
- 6.2.1.1** 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.

6.2.1.2 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.

6.2.1.3 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.

6.3 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.

6.3.1 Für die Reklamation von Vorgaben (Betriebsrat bzw. Beschäftigte) 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.

6.4 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 § 6.2 entsprechend.

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

6.5 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.

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

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 § 8.1 ausgewiesenen Leistungsentgelt aus dem Prämienlohn.

- 6.5.1.1** Die Regelungen in §§ 6.5 und 6.5.1 gelten auch dann entsprechend, wenn statt des Zeitbezugs andere Daten vergleichbarer Qualität zur Ermittlung des Leistungsentgelts unmittelbar herangezogen werden.
- 6.5.1.2** 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 Prämienlohn.
- 6.5.2** Die jeweiligen Vorgaben werden den Beschäftigten vorab verfügbar gemacht. Den Beschäftigten ist auf Verlangen die Berechnung und Zusammensetzung ihres Leistungsergebnisses zu erläutern.

§ 7

Ermittlung des Leistungsergebnisses

- 7.1** Die Ermittlung des Leistungsergebnisses erfolgt durch den Arbeitgeber. Die dazu notwendigen Daten können maschinell erfasst und verarbeitet werden.
- 7.2** Einzelne Beschäftigte können die Feststellung ihres Leistungsergebnisses, mehrere Beschäftigte können die Feststellung ihres gemeinsamen Leistungsergebnisses reklamieren.
- 7.3** 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.
- 7.4** 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.
- 7.5** Sind Beschäftigte mit dem Ergebnis der Nachprüfung nicht einverstanden, steht ihnen der Rechtsweg offen.
- 7.6** Führt die Reklamation zur Feststellung eines höheren Leistungsergebnisses, so gilt dies ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

§ 8

Abrechnung des Leistungsentgelts

Das Leistungsentgelt einschließlich der Ansprüche aus § 6.5 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.

§ 9 Gruppenarbeit

- 9.1** Ist aus technischen oder organisatorischen Gründen die Zusammenarbeit mehrerer Beschäftigter erforderlich, so kann in Gruppenprämie nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen gearbeitet werden. Die Mitglieder sind in die Arbeit der Gruppe einzuweisen und mit den Gesamtumständen vertraut zu machen.
- 9.2** Die Einführung der Gruppenarbeit und die dabei zu beachtenden Grundsätze sind durch Betriebsvereinbarungen festzulegen. Zu diesen Grundsätzen gehören insbesondere der Anwendungsbereich, allgemeine Bestimmungen über die Gruppengröße, Bezugsgrößen für die Sollbelastung der Gruppe, Regelung über Über- oder Unterbesetzung, Art und Weise der Unterrichtung der Gruppenmitglieder über das Gruppenergebnis und ihren persönlichen Anteil.
- 9.3** Die Gruppengröße, die Gruppenzusammensetzung (fix oder variabel) sowie die Verteilung des Gruppenverdienstes werden, soweit sie nicht in der Betriebsvereinbarung enthalten sind, mit Zustimmung des Betriebsrats festgelegt.

§ 10 Erholungs- und Bedürfniszeit

- 10.1** Erholungszeit ist die Zeit, die als Ausgleich für arbeitsbedingte Ermüdung während der Arbeitszeit zu gewähren ist.
- 10.2** Die Erholungszeit beträgt mindestens 5 Minuten in der Stunde.
- Arbeitsunterbrechungen können gegen Erholungszeiten aufgerechnet werden, wenn sie regelmäßig nach einer Belastung auftreten und nachweisbar erholungswirksam sind.
- 10.3** Auf höhere Erholungszeiten können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung einigen, wenn dies arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gerechtfertigt erscheinen lassen.
- 10.4** Den Beschäftigten sind die Dauer der Erholungszeit und die Art der Gewährung bekannt zu geben.
- 10.5** Die Zeit für persönliche Bedürfnisse (Bedürfniszeit bei REFA: persönliche Verteilzeit) darf nicht weniger als 3 Minuten in der Stunde betragen.

- 10.6** Eine höhere Bedürfniszeit darf nicht durch Zeitstudien ermittelt werden, sondern ist durch Betriebsvereinbarung nach den sie beeinflussenden Bedingungen und Umständen festzulegen.
- 10.7** Der im Lohnabrechnungszeitraum erreichte Verdienst (ausschließlich tariflicher Zuschläge) aller im Prämienlohn Beschäftigten des Betriebes darf 114 Prozent der tariflichen Grundlohnsumme des Betriebes nicht unterschreiten.
- 10.7.1** Nicht in die Durchschnittsberechnung einbezogen werden die Beschäftigten im Prämienlohn, die sich am Ende des Abrechnungszeitraums weniger als 8 Wochen im Betrieb befinden.
- 10.7.2** Dem Betriebsrat ist der im Betriebsdurchschnitt erreichte Prozentsatz für jeden Lohnabrechnungszeitraum mitzuteilen.
- 10.7.3** Wird der vorgeschriebene Prozentsatz nicht erreicht, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Ursachen zu prüfen und Maßnahmen zu deren Beseitigung einzuleiten.
- 10.7.4** Stimmen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht darin überein, dass die Ursachen in der Person oder im Verhalten einzelner oder mehrerer Beschäftigter im Prämienlohn begründet sind, so ist eine Aufzahlung bis auf den vorgeschriebenen Prozentsatz vorzunehmen. Die Einzelheiten sind mit dem Betriebsrat jeweils zu vereinbaren. Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) verbindlich.
- 10.7.5** Das Recht der Beschäftigten, in Berufung auf tarifliche Regelungen einen höheren Lohn als den nach § 10.7 zu verlangen, wird durch vorstehende Vorschrift nicht berührt.

§ 11 Besitzstandsregelung

- 11.1** Beschäftigte, die aufgrund der Neuregelung in eine niedrigere Lohngruppe eingruppiert werden, erhalten eine persönliche Lohngruppe. Diese setzt sich zusammen aus der anforderungsbezogenen Lohngruppe und einem Besitzstand (Beispiel siehe Anlage 4). Die anforderungsbezogen ermittelte Lohngruppe und die persönliche Lohngruppe ist auf der Entgeltabrechnung getrennt aufzuführen.
- 11.2** Auf die persönliche Lohngruppe können individuelle Erhöhungen der Lohngruppe (Höhergruppierung) zzgl. daraus ggf. resultierende Veränderungen der Leistungszulage angerechnet werden.

§ 12 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2017 in Kraft und kann mit Vierteljahresfrist, erstmals zum 31.12.2019, gekündigt werden.

Er ersetzt den LORA-TV 2013 vom 16.05.2014 mit Ausnahme folgender Bestimmungen:

Leistungsbeurteilung (§ 11.1.4)

Für Betriebe im Bereich der Feinwerktechnik, die zum Einführungsstichtag eine individuelle Leistungsbeurteilung gem. § 10 Lohnrahmentarifvertrag vom 28.03.1974 zur Ermittlung der Leistungszulage durchführen und diese beibehalten wollen, gilt Folgendes:

Die Anlagen 1 – 3 kommen zur Anwendung.

Der Grundlohn ohne Leistungszulage errechnet sich wie folgt:

Grundlohn der jeweiligen Lohngruppe gem. aktuellem Lohnabkommen dividiert durch 1,16.

Wird die individuelle Leistungsbeurteilung nicht mehr angewandt, gelten die Grundlöhne gem. aktuellem Lohnabkommen, die einen Ausgleich von 16 % für die entfallende Leistungszulage enthalten.

Besitzstandsregelung (§ 11.2.3)

Ist die Differenz gem. § 11.2.1 oder § 11.2.2 positiv, so erhalten die Beschäftigten einen tariflichen Ausgleichsbetrag in Höhe der Differenz. Der tarifliche Ausgleichsbetrag wird als Zulage zum regelmäßigen Monatsentgelt gezahlt. Die Zulage nimmt an Tarifierhöhungen teil. Auf den tariflichen Ausgleichsbetrag können individuelle Erhöhungen des Grundlohns (Höhergruppierung) zzgl. daraus ggf. resultierende Veränderungen der Leistungszulage angerechnet werden.

Kornthal-Münchingen, den 02.03.2017

**Unternehmerverband Metall
Baden-Württemberg**

Ewald Schulz

Peter Geckeler

**IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

Roman Zitzelsberger

Walter Beraus

Bestimmungen für Betriebe der Feinwerktechnik, die mit Einführung des Lohnrahmentarifvertrages 2013 eine individuelle Leistungsbeurteilung mit Leistungszulage beibehalten haben.

Anlage 1

Zeitlohn mit Leistungsbeurteilung

1. Für die nach der Einarbeitung und während eines längeren Zeitraums individuell erbrachte, höhere als die dem Tariflohn zugrunde liegende Leistung, erhalten Beschäftigte im Zeitlohn auf den Tariflohn eine dieser Leistung entsprechende Leistungszulage.
2. Die Leistungszulagen müssen im Durchschnitt der Lohngruppen 1 - 5 und 6 - 13 jeweils mindestens 16 Prozent der jeweiligen Tariflohnsummen betragen.
3. Die Beurteilung der Leistung erfolgt durch den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten und der Grundlage der in Anlage 2 genannten Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen.

Die Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen können durch Betriebsvereinbarung abweichend von Anlage 2 geregelt werden. Dabei kann die Zahl der Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen vermehrt und/oder vermindert werden; jedoch dürfen nur das Leistungsverhalten kennzeichnende und beeinflussende Merkmale verwendet werden.

4. Die Gewichtung der einzelnen Beurteilungsmerkmale zueinander ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Zuordnung der Punkte zu den einzelnen Beurteilungsstufen erfolgt linear, soweit nicht durch Betriebsvereinbarung etwas anderes bestimmt wird. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Beurteilungsmerkmale nach dem Muster (Anlage 3) zu gewichten.

5. Die Zuordnung der Geldbeträge zu Punkten oder Punktgruppen obliegt dem Arbeitgeber.

Ob und inwieweit Grundbeträge festgelegt werden, ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Durch die Geldzuordnung darf die Gewichtung nicht verändert werden. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat seine Absichten über die Geldzuordnung vor Abschluss der Betriebsvereinbarung über die Gewichtung bekanntzugeben.

6. Die Beurteilung gemäß Ziffer 3 ist in regelmäßigen Zeitabständen (mindestens einmal im Jahr) vorzunehmen. Die Zeitabstände sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Den Beschäftigten muss der Beurteilungsbogen zur Einsichtnahme vorgelegt werden. Dem Betriebsrat sind die Leistungszulagen der einzelnen Beschäftigten sowie jede Veränderung mit Namen schriftlich bekanntzugeben und auszuhändigen.

7. Wird die Leistungszulage den einzelnen Beschäftigten gegenüber in einem Euro-Betrag und nicht in einem Prozentsatz ausgewiesen, so erhöht sich der Euro-Betrag bei Tariflohnerhöhungen um denselben Prozentsatz, um den sich der Tariflohn erhöht.
8. Die Leistungszulagen sind entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen und von dem der Beurteilung folgenden Lohnabrechnungszeitraum an zu zahlen. Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Zulage, so ist den Beschäftigten dies unverzüglich mitzuteilen. Sie erhalten ihre ursprüngliche Leistungszulage während einer darauffolgenden Karenzzeit von drei Monaten.

Erst wenn sich nach deren Ablauf herausstellt, dass sich die Leistung in der Zwischenzeit nicht wieder erhöht hat, kann die Leistungszulage entsprechend gemindert werden.

9. Beschäftigte können beim Betriebsrat Einspruch gegen die Beurteilung einlegen. Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen, nötigenfalls unter Anhörung der Beteiligten, die Berechtigung des Einspruchs. Kommt hierbei keine Einigung zustande, so steht der Rechtsweg zum Arbeitsgericht offen.

Eine Einigung über den Einspruch wird rückwirkend vom Tage des Einspruchs an wirksam.

10. In Betriebsabteilungen mit überwiegender Arbeit im Leistungslohn erhalten Beschäftigte, die mit gleichartigen Arbeiten wie die Prämienlöhner beschäftigt sind, aber aufgrund der Eigenart ihrer Beschäftigung noch im Zeitlohn arbeiten können, eine Zulage in Höhe von 10 Prozent des Tariflohns, soweit dieser Umstand nicht bereits in anderen Zulagen (Leistungszulagen- außertarifliche Zulagen o. ä.) berücksichtigt ist.
11. Bestehende betriebliche Regelungen, die den vorstehenden Bestimmungen entsprechen, bleiben wirksam.

Anlage 2

Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen für die Leistungsbeurteilung von Beschäftigten

	Beurteilungsmerkmale
	I. Arbeitsquantität
	Intensität, Wirksamkeit und Arbeitsweise
Stufe 1:	Arbeitsmenge entspricht selten der Erwartung. Arbeitsweise ist umständlich. Braucht zu allem zu viel Zeit.
Stufe 2:	Arbeitsmenge entspricht im Allgemeinen der Erwartung. Arbeitsweise ist fast gleichmäßig wirksam. Fast immer intensiv bei der Arbeit.
Stufe 3:	Arbeitsmenge entspricht der Erwartung. Arbeitsweise ist gleichmäßig wirksam. Intensiv bei der Arbeit.
Stufe 4:	Arbeitsmenge liegt über der Erwartung. Arbeitsweise ist überlegt und wirksam. Sehr intensiv bei der Arbeit.
Stufe 5:	Arbeitsmenge liegt weit über der Erwartung. Arbeitsweise ist besonders überlegt und wirksam. Außergewöhnlich intensiv bei der Arbeit.
	II. Arbeitsqualität
	Einhalten der Arbeitsvorschriften. Umfang und Häufigkeit von Beanstandungen, Nacharbeit, Ausschuss, Funktionsfähigkeit (Güte der Arbeitsausführung). Eine bestehende Schadensgeneignung ist zu berücksichtigen.
Stufe 1:	Arbeitsausführung entspricht selten der vorgeschriebenen Qualität.
Stufe 2:	Arbeitsausführung entspricht schon häufig der vorgeschriebenen Qualität.
Stufe 3:	Arbeitsausführung entspricht fast immer der vorgeschriebenen Qualität.

Stufe 4: Arbeitsausführung entspricht stets der erforderlichen Qualität.

Stufe 5: Arbeitsausführung entspricht auch in schwierigen Fällen stets der erforderlichen Qualität.

III. Arbeitssorgfalt

Arbeitssorgfalt

Umgang mit Betriebsmitteln (Werkzeuge, Vorrichtungen, Maschinen, Einrichtungen) und Materialien

Stufe 1: Beim Umgang mit Betriebsmitteln und Materialien und/oder bei der Nutzung von Stoffen und Energie wird weniger als das Notwendige getan.

Stufe 2: Beim Umgang mit Betriebsmitteln und Materialien und/oder bei der Nutzung von Stoffen und Energie wird gerade das Notwendige getan.

Stufe 3: Umgang mit Betriebsmitteln und Materialien und/oder Nutzung von Stoffen und Energie ist pflichtgemäß.

Stufe 4: Umgang mit Betriebsmitteln und Materialien und/oder Nutzung von Stoffen und Energie ist sachgemäß und überlegt.

Stufe 5: Umgang mit Betriebsmitteln und Materialien und/oder Nutzung von Stoffen und Energie ist vorbildlich.

IV. Arbeitseinsatz

Arbeitseinsatz

Einsatz außerhalb der üblichen Arbeitsaufgabe

Stufe 1: Übernimmt keine anderen Arbeitsaufgaben.

Stufe 2: Übernimmt nur vereinzelt andere gleichartige Arbeitsaufgaben.

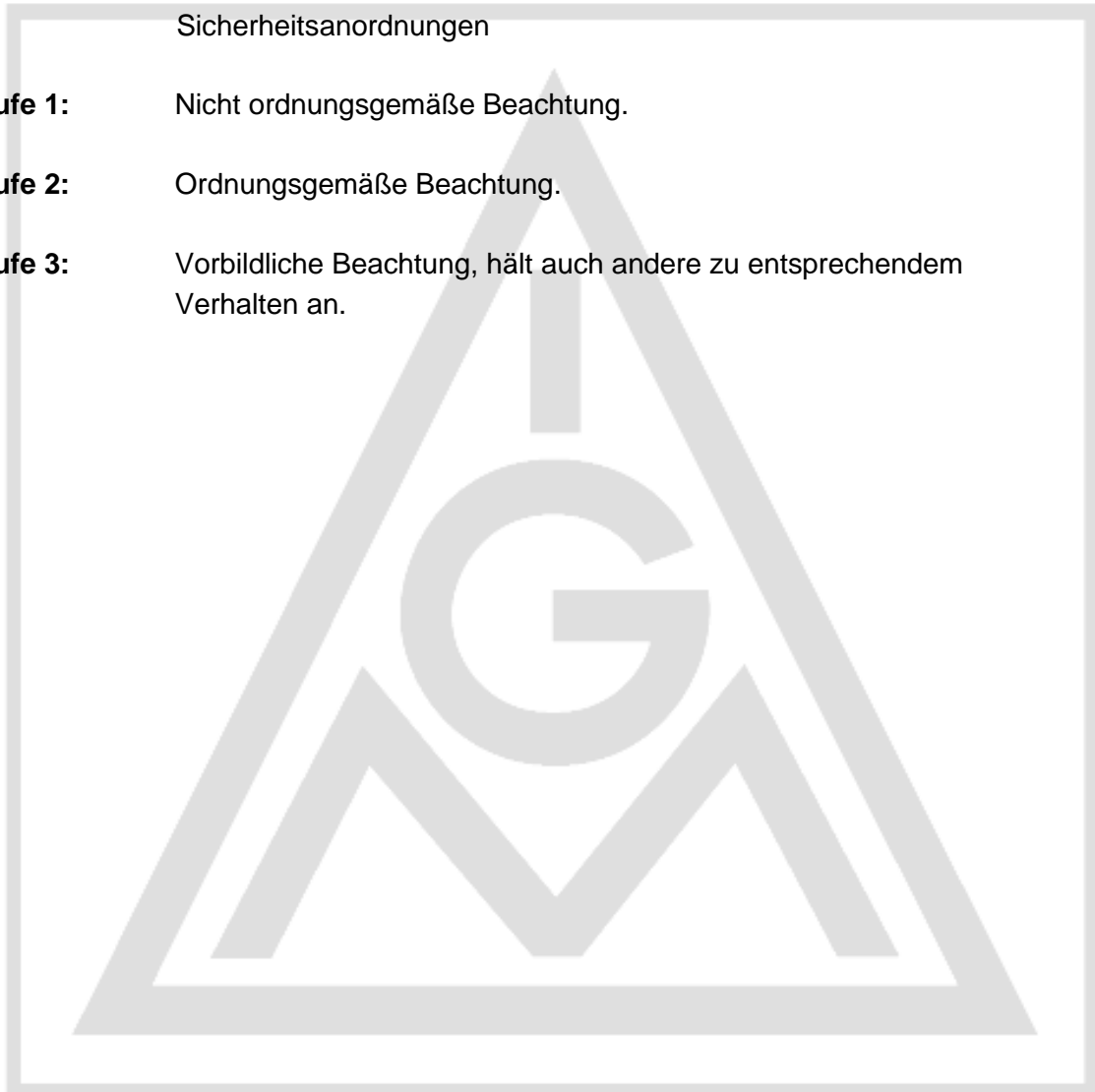
Stufe 3: Übernimmt andere gleichartige Arbeitsaufgaben.

Stufe 4: Übernimmt andere unterschiedliche Arbeitsaufgaben.

Stufe 5: Übernimmt andere unterschiedlich schwierige und umfangreichere Arbeitsaufgaben.

Beachten der Vorschriften und zusätzlichen
Sicherheitsanordnungen

- Stufe 1:** Nicht ordnungsgemäße Beachtung.
- Stufe 2:** Ordnungsgemäße Beachtung.
- Stufe 3:** Vorbildliche Beachtung, hält auch andere zu entsprechendem Verhalten an.

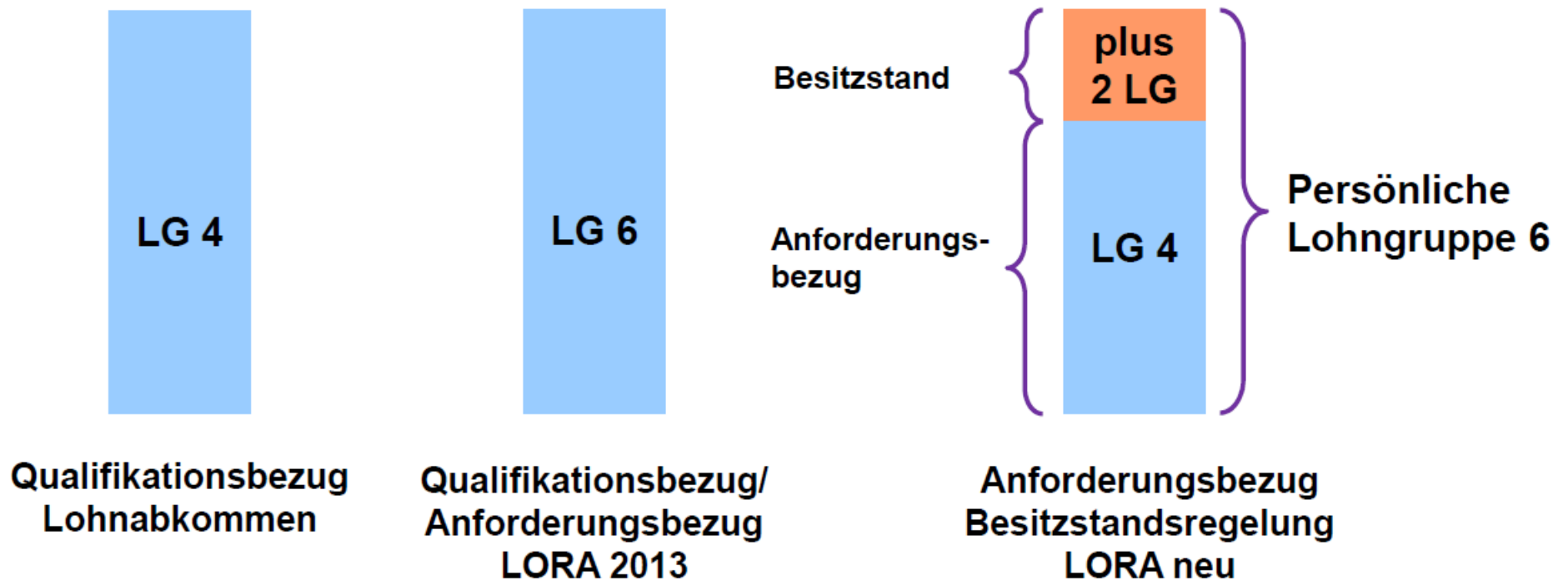


Anlage 3

Leistungsbeurteilung für Beschäftigte
- Beurteilungsbogen -

Name:		Pers.-Nr.:		Beurteilung durch:		
Abt./Betrieb:		Datum:				
Beurteilungsmerkmale	Wichte-Faktor	Beurteilungsstufen				
		1	2	3	4	5
I. Arbeitsquantität Intensität, Wirksamkeit der Arbeitsweise	3	0	3	6	9	12
II. Arbeitsqualität Einhalten der Arbeitsvorschriften. Umfang und Häufigkeit von Beanstandungen, Nacharbeit, Ausschuss, Funktionsfähigkeit (Güte der Arbeitsausführung). Eine bestehende Schadensgeneigntheit ist zu berücksichtigen.	3	0	3	6	9	12
III. Arbeitssorgfalt Umgang mit Betriebsmitteln (Werkzeuge, Vorrichtungen, Maschinen, Einrichtungen) und Materialien	1,5	0	1,5	3	4,5	6
IV. Arbeitseinsatz Einsatz außerhalb der üblichen Arbeitsaufgabe	1,5	0	1,5	3	4,5	6
V. Arbeitssicherheit Beachten der Vorschriften und zusätzlichen Sicherheitsanordnungen	1	0	2	4	-	-

Neuregelung zum LORA 2013 (Persönliche Lohngruppe)



gültig am 01.07.2017