



Abschluss:	01.12.1988/19.06.2001
Gültig ab:	01.04.1989
Kündbar am:	30.11.1992
zum:	31.12.1992
Frist	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

wird folgender

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I

für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Südbaden abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:
- 1.1.1 **räumlich:**
für den früheren Regierungsbezirk Südbaden des Landes Baden-Württemberg in seinem Bestand am 1. Januar 1970;
- 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:**
für alle in diesen Betrieben Beschäftigten (Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten), die Mitglied der IG Metall sind;
- 1.1.3.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, die eine der in den §§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben.
- 1.1.3.2 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, die Prokuristen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG.
- 1.1.3.3 Der persönliche Geltungsbereich umfasst auch die Teilzeitbeschäftigten.
- 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 genannten Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte.

Soweit dieser Tarifvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen einerseits sowie Angestellte andererseits unterschiedliche Regelungen 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 den 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.

Gegenstand der Eingruppierung ist der bewertete und eingruppierte Arbeitsbereich des Beschäftigten.

Der Arbeitsbereich wird eingruppiert durch die Bewertung der Anforderungen entsprechend den nachfolgend festgelegten Systemen der Arbeitsbewertung.

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 Qualifizierung der Beschäftigten

(wurde mit Wirkung ab dem 1.9.2001 durch den `Tarifvertrag zur QualifizierungA ersetzt.)

§ 4 Systeme der Bewertung

Grundlage für die Eingruppierung sind folgende Systeme:

4.1 Das System der summarischen Arbeitsbewertung auf der Grundlage allgemeiner Lohngruppenbeschreibungen (Summarisches System, siehe Anlage 1).

4.2 Anstelle des summarischen Systems kann für den Betrieb auch das System der analytischen Arbeitsbewertung vereinbart werden (analytisches System, siehe Anlage 3 und 4).

4.3 Das System der summarischen Arbeitsbewertung auf der Grundlage von Gehaltsgruppenbeschreibungen (Tätigkeitsmerkmale, siehe Anlage 5).

4.4 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.

Änderungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen ebenfalls der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 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 (tarifliche Normalleistung) bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung zu erreichen ist.

§ 6

Eingruppierungsbestimmungen für Arbeiter und Arbeiterinnen

6.1 Eingruppierung des Arbeitsbereiches

Gegenstand der Eingruppierung ist der dem Beschäftigten übertragene Arbeitsbereich. Hierunter ist der betriebs- oder arbeitsorganisatorisch festgelegte Umfang der dem Beschäftigten übertragenen Arbeiten zu verstehen.

6.1.1 Bei der Bewertung des Arbeitsbereiches sind sämtliche vom Beschäftigten ausgeführten Arbeiten nicht für sich, sondern insgesamt zu berücksichtigen.

Dabei wird

- in der summarischen Arbeitsbewertung jeweils die höchste Anforderung an das Können,
- in der analytischen Arbeitsbewertung bei den Bewertungsmerkmalen Kenntnisse und Geschicklichkeit jeweils der höchste Wert

der einzelnen Arbeitsaufgaben für den Bereich zugrunde gelegt.

Bei mehreren anfallenden Arbeiten ist jedoch entsprechend deren Verschiedenartigkeit über die höchste Bewertung einer einzelnen Arbeit hinauszugehen.

6.2 Eingruppierung der Beschäftigten

Die gemäß vorstehender Bestimmungen erfolgte Eingruppierung des Arbeitsbereichs ergibt die Lohngruppe der Beschäftigten.

Der Monatsgrundlohn der jeweiligen Lohngruppe ergibt sich aus der Lohntafel des jeweils gültigen Lohnabkommens.

6.2.1 Grundlage für die Eingruppierung der Arbeiten nach dem summarischen Arbeitsbewertungssystem sind die Lohngruppen gemäß Anlage 1. Die Eingruppierung der Arbeiten in die Lohngruppen der Anlage 1 erfolgt, indem zunächst festgestellt wird, welche Lohngruppe aufgrund der erforderlichen Arbeitskenntnisse und Geschicklichkeit zutreffend ist und dann, inwieweit sich aufgrund der Belastungen (Anlagen 1 und 2) eine höhere Eingruppierung ergibt.

6.2.2 Bei der Eingruppierung eines Arbeitsbereichs in eine Lohngruppe werden im analytischen System die zum Gesamtarbeitswert zusammen gefassten Ergebnisse der Bewertung der Merkmale 1 - 20 zugrunde gelegt (siehe Anlagen 2 - 4).

6.3 Schriftlicher Nachweis über die Eingruppierung

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

- **bei Anwendung des summarischen Systems:**

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

- **bei Anwendung des analytischen Systems:**

welche Lohngruppe sich aufgrund welcher Bewertungsmerkmale ergibt.

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

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

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

6.5 Für vorübergehende, nicht regelmäßige Anforderungsveränderungen, die eine Höhergruppierung rechtfertigen würden, wird für den entsprechenden Zeitraum ein Zuschlag in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Lohngruppen bezahlt:

- im **Zeitlohn** auf den Effektivverdienst,
- im **Akkordlohn** auf den Akkordrichtsatz,
- im **Prämienlohn** auf den Prämienausgangslohn.

Fallen in diesem Zeitraum Zuschläge an, so wird der Differenzbetrag bei der Berechnung der Zuschläge mit berücksichtigt.

Regelmäßige Anforderungsveränderungen, die eine Höhergruppierung rechtfertigen, sind bei der Eingruppierung zu berücksichtigen.

§ 7 Eingruppierungsbestimmungen für Angestellte

- 7.1 Eingruppierung der Tätigkeiten
- Gegenstand der Eingruppierung sind sämtliche Tätigkeiten eines Beschäftigten.
- 7.1.1 Maßgebend für die Eingruppierung 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 Tätigkeit in eine Gehaltsgruppe eingruppiert.
- Die Eingruppierung in eine Gehaltsgruppe ist nicht von der beruflichen Bezeichnung, sondern allein von der Tätigkeit des Beschäftigten abhängig.
- Die Art des Erwerbs und des Nachweises der für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten ist an keine bestimmten Bedingungen gebunden. Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Gehaltsansprüche abgeleitet werden.
- In Zweifelsfällen sind die Beschäftigten in diejenige Gehaltsgruppe einzureihen, die ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.
- Aufgrund der Eingruppierung der Arbeitsbereiche werden die Beschäftigten vom Arbeitgeber eingruppiert.
- 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 Dauer einer aushilfs- oder vertretungsweisen Tätigkeit, die in einer höheren Gehaltsgruppe geleistet wird, besteht von Anfang an Anspruch auf den Tarifgehalt der höheren Gehaltsgruppe, wenn diese Tätigkeit 6 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 Jahre 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.

7.2.4.4 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.

7.3 Das Ergebnis der Eingruppierung ist schriftlich niederzulegen, ein Durchschlag geht zu den Akten des Betriebsrates und der paritätischen Kommission. 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 Eingruppierungsergebnisses.

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

§ 8

Paritätische Kommissionen für die Eingruppierung

8.1 Zusammensetzung

8.1.1 In den Betrieben werden paritätische Kommissionen jeweils für Arbeiter/innen und Angestellte gebildet.

8.1.2 Die paritätische Kommission für Arbeiter/innen setzt sich aus je drei Mitgliedern der Arbeitgeber- und der Beschäftigtenseite zusammen.

In Betrieben bis zu 100 gewerblichen Beschäftigten kann die paritätische Kommission auch aus je zwei Mitgliedern bestehen.

Mindestens ein Mitglied der Beschäftigtenseite muss dem Betriebsrat angehören.

8.1.3 Die paritätische Kommission der Angestellten setzt sich aus je zwei bis drei Mitgliedern der Arbeitgeber- und der Angestelltenseite zusammen.

8.1.4 Arbeitgeber und Betriebsrat benennen jeweils die Mitglieder ihrer Seite. Der Betriebsrat benennt für seine Seite eine entsprechende Anzahl von Ersatzmitgliedern.

8.1.5 Die Kommissionsmitglieder können nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählte Beschäftigte aus dem Betrieb zur Beratung hinzuziehen.

8.2 Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der paritätischen Kommissionen sind für ihre Aufgaben aus dem Tarifvertrag einschließlich der Schulungen ohne Minderung des Entgelts freizustellen.

8.3 **Aufgaben der paritätischen Kommission für Arbeiter und Arbeiterinnen**

8.3.1 Der paritätischen Kommission obliegt die Erstellung der betrieblichen Richtbeispiele, deren Bewertung und Eingruppierung.

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

8.3.2 Die Arbeitsbereiche, die nicht im betrieblichen Beispielkatalog enthalten sind, können durch vergleichende Bewertung den betrieblichen Beispielen zugeordnet werden.

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

Der Eingruppierung kann eine Seite der paritätischen Kommission bis zum Ablauf von 8 Wochen widersprechen. Bei Widerspruch gilt die Eingruppierung weiter, bis zu einer endgültigen Entscheidung der paritätischen Kommission. Es ist gemäß § 8.6 zu verfahren.

8.4 **Aufgaben der paritätischen Kommission für Angestellte**

8.4.1 Der vom Arbeitgeber gemäß § 7.3 mitgeteilten Eingruppierung kann eine Seite der paritätischen Kommission bis zum Ablauf von 8 Wochen widersprechen.

Bei Widerspruch gilt die Eingruppierung bis zu einer endgültigen Entscheidung der paritätischen Kommission weiter.

8.4.2 Der paritätischen Kommission der Angestellten obliegt ferner die Überprüfung des Differenzbetrages nach § 7.2.2, 2. Absatz.

8.5 **Weitere Aufgaben der paritätischen Kommissionen für Arbeiter und Angestellte**

8.5.1 Im Auftrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats sind Mitglieder der paritätischen Kommissionen berechtigt, von Fall zu Fall die Eingruppierung der Arbeiten zu überprüfen und der Kommission zur Entscheidung vorzulegen.

8.5.2 Die paritätische Kommission wird bei Meinungsverschiedenheiten über die Eingruppierung der Arbeiten zum Zwecke der Einigung tätig.

8.5.3 Bis zu einer endgültigen Entscheidung der paritätischen Kommission gilt die bestehende Eingruppierung vorläufig weiter.

8.6 **Beilegung von Meinungsverschiedenheiten**

8.6.1 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.

8.6.2 Kommt nach eingehender Beratung in der erweiterten paritätischen Kommission eine einheitliche oder mehrheitliche Meinung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG. Auf Wunsch des Arbeitgebers kann stattdessen durch Los entschieden werden, welcher der Vertreter der Tarifvertragsparteien eine zweite Stimme erhält.

In beiden Fällen ist die Entscheidung schriftlich zu begründen.

8.7 **Rechtsweg**

Nach der Entscheidung steht beiden Seiten der Rechtsweg offen.

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

§ 9

Reklamation und Änderung der Eingruppierung

9.1 Gegen eine Ein- oder Umgruppierung kann der Arbeitgeber, der Beschäftigte oder der Betriebsrat bei der paritätischen Kommission Einspruch einlegen.

9.2 Ändern sich nicht nur vorübergehend die Arbeitsanforderungen derart, dass eine andere Eingruppierung erforderlich erscheint, kann der/die Beschäftigte, der Betriebsrat oder der Arbeitgeber eine Überprüfung der bisherigen Eingruppierung beantragen.

Eine Veränderung der Arbeitsanforderungen kann entstehen durch Veränderung des Arbeitsbereiches, bei Arbeitern/innen außerdem durch veränderte Belastungen.

9.3 Die paritätische Kommission hat unverzüglich die beantragte Überprüfung vorzunehmen, das Ergebnis schriftlich festzulegen und dem Antragsteller und den sonstigen Beteiligten davon Kenntnis zu geben.

9.4 Ergibt die Überprüfung eine Höhergruppierung, gilt vom Zeitpunkt der Reklamation gemäß § 9.1 oder der Änderungen der Arbeitsanforderungen gemäß § 9.2 an die neue Lohn- oder Gehaltsgruppe.

9.5 Ergibt die Überprüfung eine Herabgruppierung, so ist das Entgelt nach der bisherigen Lohngruppe für die Dauer von 12 Kalenderwochen 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.

9.6 Wird über eine Änderung der Eingruppierung keine Einigung erzielt, so ist nach den Bestimmungen des § 8.6 zu verfahren.

§ 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 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. Bei über 33 Arbeitswerten 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 der Frist des § 9.5 einen Verdienstaussgleich für die Dauer von 18 Monaten, abzüglich des Zeitraumes der Kündigungsfrist und/oder der Frist des § 9.5.

11.1.2.1 Der Verdienstaussgleich 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

- tariflichen 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.

11.2.1 Leistungen, die aus gleichem Anlass, aber auf anderer Rechtsgrundlage gewährt werden, können auf die Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet werden.

11.2.2 Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entstehen nur insoweit, als die Beschäftigten keinen Anspruch auf gleichartige Leistungen gegenüber Dritten haben.

- 11.2.2.1 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.
- 11.2.2.2 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.
- 11.2.3 Andere gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die vom vorliegenden Tarifvertrag zugunsten der Beschäftigten abweichen, bleiben unberührt.
- 11.2.4 Bei Vereinbarung eines Sozialplanes nach den §§ 111 bis 113 BetrVG sind die Leistungen aus diesem Tarifvertrag zu berücksichtigen.
- 11.2.5 Die Bestimmungen der §§ 10 und 11 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.
- 11.3 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.

§ 12 Besitzstandsklausel

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 13 Außerkräfttreten von Tarifverträgen

Dieser Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag ersetzt die nachwirkenden §§ 7 - 11 des MTV für die Arbeiter in der Metallindustrie in Südbaden vom 13. Juni 1973 (Anlagen 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9 des MTV für Arbeiter und Angestellte vom 23.11.1987), sowie den nachwirkenden Tarifvertrag Analytische Arbeitsbewertung für die Eisen- und Metallindustrie in Südbaden vom 13. Juni 1973

und die

nachwirkenden §§ 10 und 11 des MTV für die Angestellten in der Metallindustrie in Südbaden vom 13. Juni 1973 (Anlagen 17, 18, 19 des MTV für Arbeiter und Angestellte vom 23.11.1987)

§ 14 Inkrafttreten und Kündigung

- 14.1 Dieser Tarifvertrag tritt einschließlich der Anlagen 1 - 7 am 01.04.1989 in Kraft.

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

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

14.2 Dieser Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag kann mit 3-Monatsfrist zum Quartal gekündigt werden.

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

Freiburg, 1. Dezember 1988, Stuttgart, 19.6.2001

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

Dr. Otmar Zwiebelhofer

Dr. Ulrich Brocker

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

Berthold Huber

Jörg Hofmann

PROTOKOLLNOTIZ

zum

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I

Südbaden vom 1. Dezember 1988

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass die §§ 8.1 und 8.2 bereits ab dem 01.01.1989 in Kraft treten, und die Mitglieder der paritätischen Kommissionen entsprechend dieser Paragraphen benannt und geschult werden können.

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

Dr. Otmar Zwiebelhofer

Dr. Ulrich Brocker

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

Berthold Huber

Jörg Hofmann

A N L A G E N
A N L A G E 1
SUMMARISCHE ARBEITSBEWERTUNG

1. Lohngruppenbeschreibung

Lohngruppe I

Einfachste Arbeiten, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse und ohne jegliche Ausbildung nach kurzer einmaliger Anweisung ausgeführt werden können.

Lohngruppe II

Einfachste Arbeiten, die ohne jegliche Ausbildung nach kurzer Anweisung und kurzer Übung ausgeführt werden können;

oder Arbeiten der Lohngruppe I, jedoch mit mittleren Belastungen.

Lohngruppe III

Einfache Arbeiten, die ohne jegliche Ausbildung nach einer kurzen Einarbeitungszeit ausgeführt werden können;

oder Arbeiten der Lohngruppe II, jedoch mit mittleren Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe I, jedoch mit erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe IV

Einfache Arbeiten, die eine gewisse Sach- und Arbeitskenntnis verlangen und nach einer kurzen Einarbeitungszeit ausgeführt werden können;

oder Arbeiten der Lohngruppe III, jedoch mit mittleren Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe II, jedoch mit erschwerenden Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe I, jedoch mit besonders erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe V

Arbeiten, die eine Anlernzeit bis zu zwei Monaten erfordern;

oder Arbeiten der Lohngruppe IV, jedoch mit mittleren Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe III, jedoch mit erschwerenden Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe II, jedoch mit besonders erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe VI

Arbeiten, die ein Können erfordern, das erreicht wird durch eine Anlernzeit von mehr als zwei Monaten;

oder Arbeiten der Lohngruppe V, jedoch mit mittleren Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe IV, jedoch mit erschwerenden Belastungen;
oder Arbeiten der Lohngruppe III, jedoch mit besonders erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe VII

Arbeiten, die einen Ausbildungsstand erfordern, wie er entweder durch eine fachentsprechende Berufsausbildung oder durch eine entsprechende Anlernausbildung und zusätzliche Berufserfahrung erzielt wird;

oder Arbeiten der Lohngruppe VI, jedoch mit mittleren Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe V, jedoch mit erschwerenden Belastungen;
oder Arbeiten der Lohngruppe IV, jedoch mit besonders erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe VIII

Arbeiten, die zusätzliche Fertigkeiten und/oder Erfahrungen verlangen;

oder Arbeiten der Lohngruppe VI und VII, jedoch mit erschwerenden Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe V, jedoch mit besonders erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe IX

Schwierige und hochwertige Arbeiten;

oder Arbeiten der Lohngruppe VIII, jedoch mit erschwerenden Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe VI und VII, jedoch mit besonders erschwerenden Belastungen.

Lohngruppe X

Höchstwertige Arbeiten;

oder Arbeiten der Lohngruppe IX, jedoch mit erschwerenden Belastungen;

oder Arbeiten der Lohngruppe VIII, jedoch mit besonders erschwerenden Belastungen.

In den Lohngruppenmerkmalen ist auch dann, wenn nicht ausdrücklich erwähnt, eine mittlere Belastung anzunehmen. Sobald eine oder mehrere Belastungen erschwerend oder besonders erschwerend auftreten, ist dies bei der Eingruppierung entsprechend zu berücksichtigen.

In der Lohngruppe IX werden besonders erschwerende Belastungen mit der Lohndifferenz zur Lohngruppe X auf den Lohn der Lohngruppe X, in der Lohngruppe X werden erschwerende und besonders erschwerende Belastungen mit der einfachen bzw. doppelten Lohndifferenz zwischen Lohngruppe IX und X vergütet.

2. Definition der Bewertungsmerkmale

A) Arbeiten

Unter "Arbeiten" ist stets die Summe der Tätigkeiten zu verstehen, die von einem Arbeiter ausgeführt werden. Hierunter ist der betriebs- und arbeitsorganisatorisch festgelegte Umfang der dem Arbeiter übertragenen Arbeiten (Arbeitsbereich) zu verstehen.

B) Fachliches Können (Arbeitskenntnisse, Geschicklichkeit)

Unter Arbeitskenntnissen wird das Wissen verstanden, das ein Arbeiter braucht, um seine Arbeiten verrichten zu können. Der erforderliche Grad an Arbeitskenntnissen kann erworben werden
durch Anweisung,
während der Einarbeitungszeit,
durch Übung,
durch Anlernen,
durch Berufsausbildung,
und/oder durch Erfahrung.

Unter Geschicklichkeit versteht man Handfertigkeit und Körpergewandtheit, die zum Ausdruck kommen kann in der Sicherheit und Genauigkeit der Bewegungen des Körpers oder einzelner Gliedmaßen (Beherrschung der Arbeitstechnik). Sie kann erreicht werden
durch Übung,
während der Einarbeitungszeit,
während des Anlernens,
während der Berufsausbildung,
und/oder durch Erfahrung.

C) Anlernzeit

Da in vielen Fällen die erforderlichen Arbeitskenntnisse durch Anlernen erworben werden, ist für die erforderliche Höhe der Arbeitskenntnisse die Dauer der hierfür erforderlichen Anlernzeit maßgebend.

Für die Feststellung der Dauer der Anlernzeit ist nicht die im Einzelfall tatsächlich gebrauchte Anlernzeit entscheidend, sondern die Anlernzeit, die notwendig ist, um einen normal geeigneten Arbeiter - ohne Berücksichtigung etwaiger einschlägiger Vorkenntnisse - in die Lage zu versetzen, die Arbeiten sachgemäß und mit normaler Leistung im Sinne des MTV auszuführen.

Wenn unter Anlegung eines solchen objektiven Bewertungsmaßstabes eine bestimmte Anlernzeit notwendig ist, ist es unerheblich, ob in irgendeinem Einzelfall die Anlernzeit

geringer oder höher war.

D) **Belastungen**

Unter Belastungen sind zu verstehen:

a) **Verantwortung**

Hierunter wird verstanden die Verantwortung für Betriebsmittel und Erzeugnisse oder für die Sicherheit anderer Personen.

b) **Geistige Belastung (Sinne und Nerven)**

Die Belastung der Sinne und Nerven erfolgt durch aufmerksames Wahrnehmen und durch die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen und Handeln. Maßgebend ist die verlangte Anforderung an Sehen, Hören, Fühlen, Tasten, zur Erfassung des beobachteten Vorgangs oder Zustandes.

Hierunter sind zu berücksichtigen Nervenbelastung bei gleichförmiger oder kurzyklischer Arbeit, Beanspruchung der Sehnerven bei Arbeiten mit Kleinstteilen oder Arbeiten mit Lupen, ferner Arbeiten, bei denen höchste Konzentration verlangt wird, und schließlich Arbeiten, die häufig oder ständig umfassendes Nachdenken verlangen.

c) **Körperliche Belastung (Muskeln)**

Die Belastung der Muskeln wird durch die vom Arbeitenden aufzuwendende Kraftanstrengung, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.

Hierbei ist zu beachten, dass es kurzfristig besonders erschwerende oder länger andauernde erschwerende oder ständig weniger erschwerende körperliche Belastungen gibt, die in ihrer Wirkung gleichwertig sein können.

d) **Umwelteinflüsse**

Unter Umwelteinflüssen werden alle Einwirkungen verstanden, die den Arbeitenden über die bisher genannten Arbeitsanforderungen hinaus bei seiner Tätigkeit treffen und Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit oder Belästigung hervorrufen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitende während seiner Arbeitsausführung unter Umständen verschiedenen Umwelteinflüssen gleichzeitig ausgesetzt ist.

Hierunter sind zu berücksichtigen die beeinträchtigende oder belästigende Einwirkung von Temperaturen, Wasser, Feuchtigkeit, Säure, Fett, Schmutz, Staub, Gase, Dämpfe, Blendung, Lichtmangel, Lärm, Erschütterung, Erkältungs- und Unfallgefahr auf den Arbeiter. Unter den Umwelteinflüssen ist der Lärmauswirkung besonderes Augenmerk zu widmen. Dabei sind in erster Linie Maßnahmen zur Verminderung von Gesundheitsschäden durch Lärmauswirkung zu ergreifen (siehe Anlage 2).

Kurze einmalige Anweisung

ist zu verstehen im Sinne einer undetaillierten Arbeitsvorschrift und erstreckt sich auf die Erledigung von Arbeiten einfachster Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse sofort mit normaler Leistung ausgeführt werden können.

Kurze Anweisung

ist zu verstehen als detaillierte Arbeitsvorschrift im Sinne der Reihenfolge einzelner Handgriffe und erstreckt sich auf die Erledigung von Arbeiten einfachster Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Übung mit normaler Leistung ausgeführt werden können.

Übung

ist die Wiederholung von Verrichtungen, die dem Zweck der Leistungsverbesserung und zur Verminderung des Arbeits- und/oder Zeitaufwandes dient.

Kurze Einarbeitungszeit

ist notwendig, wenn nach kurzer Anweisung noch eine kurze Zeit zur Erreichung der notwendigen Geschicklichkeit erforderlich ist, um die Arbeit mit normaler Leistung ausführen zu können.

ANLAGE 2

Lärmtabelle und Maßnahmen zur Verhinderung von Gesundheitsschäden durch Lärmeinwirkung

1. Lärmtabelle

				Rangstufenzahl	Arbeitswert
unter	65 dB(A)			0	0
über	65 dB(A)	bis	69	5	0,3
über	69	bis	73	10	0,6
über	73	bis	76	15	0,9
über	76	bis	78	20	1,2
über	78	bis	80	25	1,5
über	80	bis	82	30	1,8
über	82	bis	83,5	35	2,1
über	83,5	bis	85	40	2,4
über	85	bis	87	45	2,7
über	87	bis	88	50	3,0
über	88	bis	89	55	3,3
über	89	bis	90	60	3,6
über	90	bis	91	65	3,9
über	91	bis	92	70	4,2
über	92	bis	92,5	75	4,5
über	92,5	bis	93	80	4,8
über	93	bis	93,5	85	5,1
über	93,5	bis	94	90	5,4
über	94	bis	94,5	95	5,7
über	94,5	bis	95	100	6,0

Die Tarifvertragsparteien weisen darauf hin, dass die UVV Lärm einzuhalten ist.

- Bei einer Dauerbelastung durch Lärm von 90 und mehr dB(A) müssen unter Hinzuziehung des Betriebsrats geeignete technische Maßnahmen zur Lärminderung ergriffen werden. Dabei sind alle gesetzlichen oder behördlich vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen zu treffen.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihrem Schutz dienenden Einrichtungen und Mittel zu benützen.

Bis zum Wirksamwerden der erwähnten technischen Maßnahmen sind Maßnahmen nichttechnischer Art zu ergreifen. Solche Maßnahmen sind u. a. zusätzliche bezahlte Ruhepausen und/oder zeitlich angemessene abwechselnde Beschäftigung in lärmarmen Bereichen.

Alle Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und Notwendigkeiten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

- Bei einer geringeren Dauerbelastung durch Lärm sind auf Wunsch wirksame Gehörschutzmittel durch den Betrieb zur Verfügung zu stellen.

4. Belästigung durch Lärm im summarischen System wird wie folgt beurteilt:

Der jeweilige Arbeitswert durch Lärmbelästigung ergibt sich aus der Lärmtabelle. Zur Feststellung, wie viele Belastungsstufen die Lärmbelästigung ergibt, wird der Lärmarbeitswert dem jeweiligen Mittelwert der entsprechenden Arbeitswertgruppe des analytischen Systems zugeschlagen. Ergibt der so gefundene Arbeitswert eine höhere Arbeitswertgruppe, so sind die Belastungsstufen im summarischen System in der gleichen Anzahl auf die entsprechende Lohngruppe zu geben, wie sich die Zahl der Arbeitswertgruppen erhöht hat.

Die übrigen Belastungsmerkmale müssen zusätzlich berücksichtigt werden.



ANLAGE 3

Vorgehensweise bei der Eingruppierung nach der analytischen Arbeitsbewertung

Grundlage für die Eingruppierung der Arbeitsaufgabe nach dem System der analytischen Arbeitsbewertung in eine der 10 Lohngruppen ist das für die Ausführung der Arbeit erforderliche Können, die Verantwortung, die Belastung und sind die Umgebungseinflüsse.

1. **Arbeitsbeschreibung**

Zur Eingruppierung 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, ihrer 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 Abteilung usw.).
- f) Fertigungsart (Einzelstückfertigung, Kleinserienfertigung, Serienfertigung, Teile- oder Variantenvielfalt).
- g) Fertigungszeit (Fertigungsmenge in einer Zeiteinheit; nicht identisch mit Vorgabezeit im Sinne von Akkordarbeit).

2. **Bewertungsbegründung**

Nachdem mit Hilfe der Arbeitsbeschreibung ein genaues und vollständiges Bild der einzugruppierenden Arbeit erstellt wurde, wird die Bewertungsbegründung vorgenommen. Anhand der Arbeitsbeschreibung wird dabei festgestellt, welche der zwanzig Bewertungsmerkmale bei der jeweiligen Arbeitsaufgabe auftreten. Zu beachten ist, dass jedes Bewertungsmerkmal bearbeit wird.

3. **Rangreihe, Rangstufenzahl**

Die Höhe der Arbeitsanforderungen bei den einzelnen Bewertungsmerkmalen wird durch Schätzen und Vergleichen 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 bis auf 130 hinausgegangen werden.

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

Nachdem die Rangstufenzahl der Bewertungsmerkmale festgestellt wurden, wird die Summe der gewichteten Rangstufenzahlen durch 10 geteilt. Das Ergebnis ist die Arbeitswertsumme.

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 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	1,0
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 2)	
16 - Erschütterung	0,1
17 - Blendung und Lichtmangel	10,2
18 - Erkältungsgefahr	0,2
19 - Unfallgefahr	0,3
20 - Hinderliche Schutzkleidung	0,1

Entsprechend der Höhe der Arbeitswertsumme ergibt sich die Eingruppierung in eine der folgenden Lohngruppen.

Lohngruppen

Lohngruppe	Arbeitswerte		Mittelwert		
Lohngruppe I		0	bis	3	1,5
Lohngruppe II	über	3	bis	4,5	3,75
Lohngruppe III	über	4,5	bis	6	5,25
Lohngruppe IV	über	6	bis	8	7,0
Lohngruppe V	über	8	bis	10,5	9,25
Lohngruppe VI	über	10,5	bis	13	11,75
Lohngruppe VII	über	13	bis	18	15,50
Lohngruppe VIII	über	18	bis	23,5	20,75
Lohngruppe IX	über	23,5	bis	29	26,25
Lohngruppe X	über	29	bis	33	31,0
	über	33	für jeden weiteren angefangenen Arbeitswert einen Geldbetrag in Höhe von 2 % aus der Lohngruppe VII.		

ANLAGE 4

Analytische Arbeitsbewertung Bewertungsmerkmale

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

Auf eine Definition der Bewertungsmerkmale sowie auf Musterbeispiele konnten sich die Tarifvertragsparteien bis zum Abschluss dieses Tarifvertrages noch nicht einigen.

ANLAGE 5

Gehaltsgruppenbeschreibungen

KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE

Gruppe K 1

Tätigkeitsmerkmale:

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

Beispiele:

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)

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.

Tätigkeit 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)

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 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

Protokollnotiz:

Nach K 4 können Angestellte eingruppiert werden, die auch mit Aufnahmen 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 Tätigkeiten auf den Gebieten: Finanz-, Betriebs-, Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, Kassenwesen, Einkauf, Verkauf, Versand, Kalkulation, Lager- und Materialwesen
Tätigkeit als Dolmetscher oder als 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 Übersetzarbeiten verbunden ist

Gruppe K 7

Tätigkeitsmerkmale:

Verantwortliche kaufmännische Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnissen oder hochwertige 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 physikalischer 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
Fotografieren technischer Objekte
Durchführen von Analysen oder Versuchsarbeiten im Prüffeld oder Labor
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 Prüfingenieur 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 erfordern, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe M 5 entsprechen.

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 Betriebs.

ANLAGE 6

Vereinbarung zur Minderung von Belastungen

Minderung von Belastungen

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

Schutz der Gesundheit

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.

Information der Arbeitnehmer

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

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
(§ 11.1.2.2)

Die in den Beispielen aufgeführten Tariflöhne und Tarifgehälter basieren auf den entsprechenden Tarifverträgen des Jahres 1989 und gehen von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden aus.

Beispiel 1:

Abgruppierung von Akkordlohn Lohngruppe VIII
in Akkordlohn Lohngruppe VI

	ohne (bzw. vor) Abgruppierung	Nach der Abgruppierung	
		(gleicher Zeitgrad)	(niedrigerer Zeitgrad)
Lohngruppe	VIII	VI	VI
Monatsgrundlohn	2.405,--	2.080,--	2.080,--
Akkordmehr- verdienst % DM	30 721,50	30 624,--	(10) 30 * 624,--
Zwischensumme	 3.126,50	2.704,--	2.704,--
Ausgleichsbetrag		422,50	422,50
insgesamt	3.126,5	3.126,5	3.126,5

*) Gemäß § 11.1.8 sind auch bei nur 10 % Mehrverdienst (Zeitgrad über 100 %) in der neuen Lohngruppe VI die früheren 30 % zu zahlen.

Beispiel 2:

Abgruppierung von Zeitlohn Lohngruppe VIII
in Zeitlohn Lohngruppe VI

	ohne (bzw. vor) Abgruppierung	Nach der Abgruppierung	
		(gleiche Leistungszulage)	(niedrigere Leistungszulage)
Lohngruppe	VIII	VI	VI
Monatsgrundlohn	2.405,--	2.080,--	2.080,--
Leistungs- zulage % DM	16 384,80	16 332,80	(10) 16 * 332,80
Zwischensumme	2.789,80	2.412,80	2.412,80
Ausgleichsbetrag		377,--	377,--
insgesamt	2.789,90	2.789,90	2.789,90

*) Gemäß § 11.1.8 sind auch bei nur 10 % Leistungszulage in der neuen Lohngruppe VI die früheren 16 % zu zahlen.

Beispiel 3:

Abgruppierung vom Prämienlohn Lohngruppe VIII
in Prämienlohn Lohngruppe VI

	ohne (bzw. vor) Abgruppierung	Nach der Abgruppierung	
		(gleiche Prämie)	(niedrigere Prämie)
Lohngruppe	VIII	VI	VI
Monatsgrundlohn =Prämien- ausgangslohn	2.405,--	2.080,--	2.080,--
Prämie % DM	30 721,50	30 624,--	(10) 30 * 624,--
Zwischensumme	3.126,5	2.704,--	2.704,--
Ausgleichsbetrag		422,50	422,50
insgesamt	3.126,5	3.126,5	3.126,5

*) Gemäß § 11.1.8 sind auch bei nur 10 % Prämie in der neuen Lohngruppe VI die früheren 30 % zu zahlen.

Beispiel 4:

Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes

- vom Akkordlohn in Zeitlohn -

	vor Abgruppierung im Akkordlohn	Berechnung des Ausgl.- Betrages	nach Abgruppierung im Zeitlohn Leistungszulage niedr. Als Verdienstgrad vor Abgruppierung	
Lohngruppe	VIII	VI	VI	VI
Monatsgrundlohn	2.405,--	2.080,--	2.080,--	2.080,--
Verdienstgrad vor Abgruppierung Leistungszulage Mehrverdienst	30 % - 721,50	30 % - 624,--	30 %* (16 %)* 624,--	30 % * (10 %)* 624,--
Zwischensumme	 3.126,50	2.704,--	2.704,--	2.704,--
rechnerischer Ausgleich		(422,50)	(422,50)	(422,50)
tatsächlich zu zahlender Ausgleich		422,50	422,50	422,50
insgesamt	3.126,50	3.126,50	3.126,50	3.126,50

*) Nach § 11.1.8 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 Ausgl.- Betrages	nach Abgruppierung im Akkordlohn		
			Verdienstgrad niedriger als LZ vor Abgruppierung	Verdienstgrad höher als LZ vor Abgruppierung	
Lohngruppe	VIII	VI	VI	VI	VI
Monats- grundlohn	2.405,--	2.080,--	2.080,--	2.080,--	2.080,--
Leistungs- zulage vor Abgruppierung Verdienstgrad Mehrverdienst	16 % - 384,80	16 % - 332,80	16 % * (10 %)* 332,80	16 % ** 30 % ** 624,--	16 % ** 35 % ** 728,--
Zwischensumme	/	2.412,80	2.412,80	2.704,--	2.808,--
	2.789,80				
rechnerischer Ausgleichsbetra g		(377,B)	(377,B)	(377,B)	(377,B)
tatsächlich zu zahlender Ausgleichsbetra g	/	377,--	377,--	85,80	/
insgesamt	2.789,80	2.789,80	2.789,80	2.789,80	2.808,--

*) Nach § 11.1.8 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

	vor (bzw. ohne) Abgruppierung	Nach der Abgruppierung	
		(gleiche Leistungszulage)	(niedrigere Leistungszulage)
Gehaltsgruppe	T 4	T 3	T 3
Beschäftigungsjahr	4.	4. **	4. **
Tarifgehalt DM	3.762,--	3.312,--	3.312,--
Leistungszulage % DM	16 721,50	16 624,--	(10) 16 * 624,--
Zwischensumme	4.364,--	3.842,--	3.842,--
Ausgleichsbetrag		522,--	522,--
insgesamt	4.364,--	4.364,--	4.364,--

*) Gemäß § 11.1.8 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.