



IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

Lohn- und Gehaltsrahmen

Tarifvertrag II

Metallindustrie
Südwestfalen/Hohenzollern

Abschluss:	13.10.1988
Gültig ab:	01.04.1989
Kündbar:	Monatsfrist zum Monatsende

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Präambel	3
□ 1 Geltungsbereich	4
□ 2 Grundsatz der Entlohnung	5
□ 3 Entlohnungsgrundsätze für gewerbliche Beschäftigte	5
□ 4 Arbeit im Akkordlohn	6
□ 5 Arbeit im Prämienlohn	9
□ 6 Arbeit im Zeitlohn	10
□ 7 Leistungszulage bei Arbeit im Zeitlohn	11
□ 8 Leistungszulage für Angestellte	12
□ 9 Inkrafttreten, Kündigung	14
Anlage A: Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen	15
Anlage B: Beurteilungsbogen für Angestellte	17

Zwischen dem

1. Verband der Metallindustrie von Südwürttemberg-Hohenzollern e. V.,

2. Verband der Deutschen Uhrenindustrie e. V.,
Tarifgebiet Südwürttemberg-Hohenzollern,

und der

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland,
Bezirksleitung Stuttgart,

wird folgender **Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag II** für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vereinbart:

Präambel

1. In diesem Tarifvertrag werden die bisher nachwirkenden Bestimmungen des
 - Manteltarifvertrages für Arbeiter vom 15.06.62 (¶¶ 12, 13),
 - Manteltarifvertrages für Arbeiter vom 05.07.72 (¶ 12),
 - Tarifvertrages über den Zeitlohn für Arbeiter vom 17.10.70 (¶¶ I.1 - II.3),
 - Manteltarifvertrages für Angestellte vom 01.05.73 (¶ 12)zusammengefaßt, unverändert übernommen und neu in Kraft gesetzt.
2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, eine Überarbeitung der Bestimmungen über Leistungsbedingungen und -entlohnung vorzunehmen.
3. Für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats gelten unabhängig von ihrer tariflichen Regelung die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte sowie die dazu ergangene höchstrichterliche Rechtsprechung. Bei der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte ist vom Betriebsrat der Vorrang dieses Tarifvertrags zu beachten.

¶ 1

Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt
 - 1.1.1 **räumlich:**
für den früheren Regierungsbezirk Südwürttemberg-Hohenzollern des Landes Baden-Württemberg in seinem Bestand am 25. März 1971;
 - 1.1.2 **fachlich:**
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied
 - 1.1.2.1 des Verbandes der Metallindustrie von Südwürttemberg-Hohenzollern e. V.,

1.1.2.2 des Verbandes der Deutschen Uhrenindustrie e. V., Tarifgebiet Südwürttemberg-Hohenzollern, 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 §§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben, auch wenn sie wegen der Höhe des Einkommens nicht versicherungspflichtig sind.

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

1.1.3.3 Der persönliche Geltungsbereich umfaßt auch die Teilzeitbeschäftigten.

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 Angestellten.

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 die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

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

§ 2

Grundsatz der Entlohnung

Entlohnt wird nur geleistete Arbeit einschließlich Arbeitsbereitschaft, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Bestimmungen oder durch Tarifvertrag etwas anderes bestimmt ist.

§ 3

Entlohnungsgrundsätze für gewerbliche Beschäftigte

3.1 Die Entlohnung der Arbeit erfolgt nach dem Entlohnungsgrundsatz und der Entlohnungsmethode, bei denen sich eine möglichst leistungsgerechte Entlohnung ergibt. Dabei sind betriebliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Die Arbeit wird entweder

3.1.1 im Akkordlohn (§ 4),

3.1.2 im Prämienlohn (§ 5) oder

3.1.3 im Zeitlohn (§ 6)

ausgeführt.

3.2 Die Festlegung der in § 3.1 genannten Entlohnungsgrundsätze oder deren Änderung für den ganzen Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder davon abweichend einzelne Arbeitsplätze erfolgt durch schriftliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

§ 4

Arbeit im Akkordlohn

4.1 Akkordarbeit ist solche Arbeit, bei der die bei normaler Leistung zur Ausführung der Arbeit notwendige Arbeitszeit (Vorgabezeit) vorher ermittelt wird und der Zeitverbrauch bzw. das mengenmäßige Arbeitsergebnis und damit der Verdienst durch die Leistung des/der Beschäftigten unmittelbar beeinflussbar ist.

Akkordarbeit kann nur eingeführt werden, wenn die sachlichen Voraussetzungen eine hinreichend genaue Ermittlung der Vorgabezeit ermöglichen.

4.2 Soll der einzelne Beschäftigte in der Regel mit Akkordarbeit beschäftigt werden, so ist dies mit ihm/ihr zu vereinbaren. Als Beschäftigter im Akkordlohn gilt auch, wer innerhalb von 3 Monaten mehr als 66 2/3 % der geleisteten Arbeitszeit im Akkord beschäftigt wurde.

Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Wird ein Beschäftigter im Akkordlohn nicht nur vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt, ist eine Änderungskündigung mit Einhaltung der Frist nach § 4.5 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte vom 4. Mai 1987 notwendig.

4.3 Der einzelne Akkord soll nach arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen (z. B. Refa) in der Form ermittelt werden, daß die für die einzelne Arbeit vorzugebende Arbeitszeit (Vorgabezeit) festgestellt wird.

Die Ermittlung erfolgt unter Berücksichtigung der Normalleistung (§ 4.5) und der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Außerdem muß ein ausreichender Zuschlag für sachliche und persönliche Zeitverluste (Verteilzeitzuschlag) und gegebenenfalls auch für Erholung enthalten sein. Die Zuschläge sind nach dem Arbeitsstück, der Art der Bearbeitung, den Werkstattverhältnissen, den Werkzeugen und den Maschinen zu ermitteln.

Die Vorgabezeit ist zu trennen in Rüstzeit (einmalige Vor- und Abschlussarbeiten beim Auftrag) und Stückzeit (Vorgabezeit zur Ausführung der Arbeit am einzelnen Arbeitsstück).

4.4 Neu festgesetzte Akkorde sind dem Betriebsrat vor Anwendung mitzuteilen. Er ist berechtigt, durch ein Mitglied

a) in die Unterlagen der Akkorde Einblick zu nehmen und sich Aufzeichnungen zu machen;

b) sich an Ort und Stelle über festgesetzte Akkorde zu informieren oder sich durch ein Mitglied der Akkordkommission informieren zu lassen.

Erfolgt die Ermittlung der Vorgabezeit durch eine Zeitstudie, so hat der vom Arbeitgeber dafür Beauftragte dem Betriebsrat oder dem Vorsitzenden der Akkordkommission oder bei dessen Abwesenheit seinem Stellvertreter seine Absicht bekanntzugeben. Wenn es der Betriebsrat oder die Akkordkommission in einzelnen Fällen für notwendig erachtet, kann ein Mitglied bei Zeitstudien anwesend sein und sein Urteil über die Durchführung und Richtigkeit abgeben.

- 4.5 Normalleistung ist die Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Beschäftigten nach ausreichender Einarbeitung und Übung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er/sie die in der Vorgabezeit enthaltenen Zeitzuschläge einhält.
- 4.6 Unvorhergesehene und vom Beschäftigten nicht zu vertretende Arbeitsunterbrechungen (Wartezeiten), die nicht in der Verteilzeit und damit nicht in der Vorgabezeit berücksichtigt wurden, werden im Einzelfall besonders erfaßt und mit dem Akkorddurchschnittsverdienst vergütet. Die Bestimmungen des § 13.1 MTV bleiben unberührt (Betriebsstörung).
- 4.7.1 Festgesetzte Akkorde können nach Zustimmung des Betriebsrates durch eine Neuaufnahme herabgesetzt werden, wenn dies durch Verbesserung der Arbeitsmethode, der Betriebsmittel, des Werkstoffs, der Werkstoffabmessungen, durch Minderung der Güte des Arbeitsstückes, durch wesentliche Erhöhung der Stückzahl, durch sonstige technische Veränderungen oder durch offensichtlichen Irrtum begründet ist. Aus anderen Gründen ist eine Herabsetzung unzulässig.
- 4.7.2 Festgesetzte Akkorde müssen auf Antrag des Beschäftigten oder des Betriebsrates nach einer Neuaufnahme heraufgesetzt werden, wenn durch Änderung der Arbeitsmethode, Verschlechterung der Betriebsmittel, des Werkstoffs, der Werkstoffabmessungen, durch Verbesserung der Güte des Arbeitsstücks oder durch wesentliche Minderung der Stückzahl, durch sonstige technische Veränderungen oder durch offensichtlichen Irrtum die Zeitvorgabe nicht mehr so bemessen ist, daß bei Normalleistung (§ 4.5) der Akkordrichtsatz (§ 4.9) erreicht wird.
- 4.7.3 Eine Änderung des Akkords ist auch dann vorzunehmen, wenn bei allmählicher Einführung vieler kleiner Änderungen, deren jede einzelne für sich allein betrachtet unwesentlich ist, nach einiger Zeit alle Änderungen zusammengenommen ein Wesentliches ausmachen.
- 4.7.4 Vorübergehende Veränderungen können an Stelle einer Neufestsetzung durch angemessene Zu- bzw. Abschläge bei den Vorgabezeiten berücksichtigt werden.
- 4.8 Zur Beilegung von Akkordstreitigkeiten wird vom Betriebsrat eine Akkordkommission bestellt. Sie besteht aus zwei bis drei sachkundigen Beschäftigten, von denen einer dem Betriebsrat angehören muß.

Entstehen über die Festsetzung von Akkorden Streitigkeiten, so ist zu deren Beilegung ein Mitglied der Akkordkommission hinzuzuziehen. Wird keine Einigung erzielt, so ist die gesamte Akkordkommission hinzuzuziehen. Gelingt auch hierbei keine Einigung, so ist im Beisein der Akkordkommission eine neue Zeitaufnahme durchzuführen.

Für die aufgewendete Arbeitszeit des beanstandeten Akkordes wird dem Beschäftigten bis zur Erledigung der Akkordstreitigkeit durch die Akkordkommission gemäß Absatz 2 sein Akkorddurchschnittsverdienst bezahlt. Kommt auch durch die Akkordkommission keine Einigung zustande, dann steht der Rechtsweg offen.

In diesem Fall gilt die Festsetzung des Akkordes durch die Akkordkommission bzw.

den Arbeitgeber als vorläufig bis zur Beendigung des Rechtsstreites.

- 4.9 Eine Stunde Vorgabezeit wird mit dem Akkordrichtsatz entlohnt; eine 1/100 Stunde mit einem 1/100 des Akkordrichtsatzes.

Der Akkordrichtsatz je Stunde ergibt sich aus dem Monatsgrundlohn, geteilt durch 4,35 x der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Eine Minute Vorgabezeit wird mit dem Minutenfaktor entlohnt. Der Minutenfaktor ist der sechzigste Teil des Akkordrichtsatzes. Die so errechneten Endwerte werden bei dem Akkordrichtsatz auf volle Pfennige und bei dem Minutenfaktor auf 1/100 Pfennige auf- bzw. abgerundet.

- 4.10 Jeder im Akkord Beschäftigte erhält ohne Beachtung des Alters für die gleiche Akkordarbeit die gleiche Vorgabezeit und den Akkordrichtsatz oder Minutenfaktor der betreffenden Lohngruppe.

- 4.11 Jeder im Akkord Beschäftigte erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Stückzahl des Auftrags, das Arbeitsstück, die Art der Arbeit, die Vorgabezeit, die Lohngruppe bzw. der Akkordrichtsatz oder Minutenfaktor verzeichnet sein müssen. (Auch Bekanntgabe durch Anschlag im Arbeitsraum ist zulässig).

Wird einem im Akkord Beschäftigten die Vorgabezeit erst später bekanntgegeben, so wird für die bis dahin aufgewendete Zeit der Akkorddurchschnittsverdienst vergütet.

- 4.12 Der im Akkord Beschäftigte kann entsprechend seiner Leistung einen unterschiedlich hohen Verdienst erzielen. Er erhält jedoch mindestens den Monatsgrundlohn seiner Lohngruppe.

Soll während der Anlernzeit oder der Zeit der Einarbeitung in eine für den Beschäftigten neuartige Arbeit Akkordarbeit geleistet werden, erhält der Beschäftigte im Akkordlohn (§ 4.2) zu der Vorgabezeit einen angemessenen Einarbeitungszuschlag. Für die erste Woche ist der Einarbeitungszuschlag am höchsten und verringert sich in jeder weiteren Woche entsprechend dem erfahrungsgemäß zu erwartenden Fortschritt der Einarbeitung.

Bei Umsetzung und Umgruppierung in andersartige Arbeit wird anstelle des Einarbeitungszuschlags für die Einarbeitungszeit der bisherige Akkorddurchschnittsverdienst gewährt.

- 4.13 Gruppenakkord darf nur in den Fällen eingeführt werden, in denen bei einer Arbeit aus arbeitstechnischen Gründen die Zusammenarbeit mehrerer Beschäftigter erforderlich ist. In allen anderen Fällen ist Einzelakkord vorzugeben.

Werden in einer Akkordgruppe Beschäftigte verschiedener Lohngruppen und verschiedener Leistung beschäftigt, sind die Grundsätze der Aufteilung des Gruppenakkordverdienstes unter Berücksichtigung der Einzelleistung mit Zustimmung des Betriebsrates festzusetzen.

- 4.14 Bei Aufträgen, die in Akkordarbeit ausgeführt werden und am Schluß einer Lohnabrechnungsperiode nicht fertiggestellt sind, wird, sofern eine Abrechnung der fertigen Arbeitsstücke nicht möglich ist, für die aufgewendete Arbeitszeit ein Abschlag in Höhe von mindestens 90 % des Akkorddurchschnittsverdienstes bezahlt.

Kann ein Arbeitsstück aus Gründen, die der Beschäftigte nicht zu vertreten hat (z. B. Materialfehler), nicht fertiggestellt werden, wird für die hierfür aufgewendete

Arbeitszeit der Akkorddurchschnittsverdienst bezahlt.

4.15 Beschäftigte im Akkordlohn nach § 4.2 Absatz 1, die vorübergehend eine Arbeit verrichten, für die keine Vorgabezeit (Stücklohn) besteht, erhalten für die hierfür aufgewendete Arbeitszeit ihren Akkorddurchschnittsverdienst der letzten abgerechneten 3 Monate.

Für Beschäftigte, die auf Grund der Eigenart ihrer Beschäftigung nur ausnahmsweise oder in der Regel kurzfristig und vorübergehend im Akkord arbeiten, gilt vorstehende Bestimmung nicht.

§ 5 Arbeit im Prämienlohn

5.1 Prämienarbeit liegt vor, wenn die Voraussetzungen für Akkordarbeit infolge besonderer organisatorischer oder technischer Verhältnisse nicht gegeben sind oder wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit nicht hinreichend genau ermittelt werden kann.

5.2 Der Prämienlohn setzt sich zusammen aus

5.2.1 dem Prämienausgangslohn, der dem Stundensatz *)

der jeweiligen Lohngruppe entspricht, und

5.2.2 der Prämie.

5.3 Die Höhe der Prämie richtet sich nach dem Arbeitserfolg, der sich

5.3.1 aus dem Verhältnis der erbrachten Leistung zu einem Richtwert oder

5.3.2 aus einer Mengen- oder Materialersparnis, Ausschußverminderung, besseren Anlagen-Ausnutzung, Energie-Ersparnis usw. ergibt.

5.4 Die Regelung der Prämienarbeit ist mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

5.5 Jede Prämienregelung hat nur so lange Geltung, wie die ihr zugrunde gelegten Arbeitsbedingungen sich nicht ändern.

§ 6 Arbeit im Zeitlohn

6.1 Arbeit im Zeitlohn liegt vor, wenn für die in einer Zeiteinheit geleistete Arbeit eine feste Vergütung gezahlt wird. Diese Zeiteinheit ist der Kalendermonat.

6.2 Beschäftigte im Zeitlohn erhalten mindestens den Monatsgrundlohn ihrer Lohngruppe.

Während der tatsächlichen Einarbeitungszeit, längstens jedoch bis zu 8 Wochen, ist ein Abschlag bis zu 4 % zulässig.

6.3 Die Monatsgrundlöhne werden in einem besonderen Lohnabkommen vereinbart.

***) Protokollnotiz:**

Der Stundensatz ergibt sich aus dem Monatsgrundlohn,
geteilt durch 4,35 x der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

□ 7

Leistungszulage bei Arbeit im Zeitlohn

- 7.1 Für die nach der Einarbeitung oder während eines längeren Zeitraums individuell erbrachte höhere als dem Tariflohn zugrunde liegende Leistung erhalten Beschäftigte im Zeitlohn auf den Tariflohn eine dieser Leistung entsprechende Leistungszulage, die in Prozenten, bezogen auf den Tariflohn, auszuweisen und auf volle Pfennige aufzurunden ist.
- 7.2 Die Beurteilung der Leistung erfolgt durch den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten auf der Grundlage der in Anlage A genannten Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen. Sie ist mindestens halbjährlich zu überprüfen.
- Die Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen können durch Betriebsvereinbarung abweichend von Anlage A geregelt werden. Dabei kann die Zahl der Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen vermehrt und/oder vermindert werden.
- Die Gewichtung der gewählten Beurteilungsgrundlage (Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen) und deren Anwendungsrichtlinien sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Bei der Wahl der Beurteilungsgrundlage dürfen ausschließlich objektive Beurteilungsmerkmale Verwendung finden.
- 7.3 Das Leistungszulagensystem ist so anzuwenden, daß sich eine Leistungszulage von mindestens 16 % im Durchschnitt der Lohngruppen I bis V und VI bis X ergibt.
- 7.4 Dem Betriebsrat ist die Zusammensetzung der Leistungszulagen der einzelnen Beschäftigten sowie jede einzelne Veränderung mit Namen schriftlich bekanntzugeben und auszuhändigen.
- 7.5 Sollte sich bei der mindestens halbjährlichen Überprüfung der Leistungszulagen ergeben, daß sich aufgrund der Beurteilung die Leistungszulage eines Beschäftigten mindern würde, so ist ihm dies unverzüglich mitzuteilen. Er erhält seine ursprüngliche Leistungszulage während einer darauffolgenden Karenzzeit von 3 Monaten.
- Erst wenn sich nach deren Ablauf herausstellt, daß sich seine Leistung in der Zwischenzeit nicht wieder erhöht hat, kann die Leistungszulage entsprechend gemindert werden.
- 7.6 Beschäftigte im Zeitlohn, deren Arbeit (Arbeitstempo) durch eine unmittelbare Abhängigkeit von Akkordarbeiten bestimmt ist, erhalten eine der erhöhten Beanspruchung entsprechende Leistungszulage, soweit dieser Umstand nicht bereits in anderen Zulagen berücksichtigt ist.

□ 8

Leistungszulage für Angestellte

- 8.1 Für die nach der Probezeit individuell erbrachte höhere als dem Tarifgehalt zugrundeliegende Leistung erhalten Angestellte auf das Tarifgehalt eine dieser Leistung entsprechende Leistungszulage.

8.2 Die Leistungszulage muß im Durchschnitt aller Tarifangestellten des Betriebes mindestens 10 % der betrieblichen Gehaltssumme (Summe der tariflichen Grundgehälter) betragen. Angestellte während der Probezeit bleiben bei Ermittlung der Leistungszulage im Betriebsdurchschnitt unberücksichtigt. Zu der Feststellung der Leistungszulagen gehören u. a. nicht:

Überstundenvergütungen, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, sonstige einmalige Zuwendungen, Gratifikationen wie Weihnachtsgeld und Jubiläumszahlungen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, daß jeder Angestellte Anspruch auf die Zumessung der Leistungszulage ausschließlich aufgrund seiner individuellen Leistung ohne Ansehen der Tarifgruppe hat.

8.3 Die Leistungszulage wird aufgrund einer Beurteilung der Leistung des einzelnen Angestellten nach dem diesem Tarifvertrag als Anlage B beigefügten Beurteilungsbogen vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten festgesetzt.

Protokollnotiz:

Jedem Punkt ist ein einheitlicher Prozentwert zuzuordnen. Die Tarifvertragsparteien halten es für wünschenswert, daß dem Grundgedanken des tariflichen Beurteilungssystems entsprechend bei der Leistungsbewertung der betriebliche Leistungsdurchschnitt der Tarifangestellten im Bereich der Mittelstufe liegt.

8.4 Die Beurteilungsmerkmale, die Beurteilungsstufen und die Punktzuordnung (Gewichtung) können durch Betriebsvereinbarung abweichend von der Anlage B geregelt werden. Dabei kann die Zahl der Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen vermehrt und/oder vermindert werden.

Es dürfen nur leistungsbezogene Merkmale verwendet werden, die von allen Angestellten erfüllt werden können. Bereits vereinbarte betriebliche Beurteilungssysteme, die diese Voraussetzungen erfüllen, werden durch Betriebsvereinbarung bestätigt.

8.5 Die Überprüfung der Leistungszulagen hat für die Angestellten mindestens einer Abteilung mindestens einmal jährlich zum gleichen Zeitpunkt zu erfolgen. Der Termin ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

8.6 Die Leistungszulagen und deren Änderung sind dem einzelnen Angestellten und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen.

8.7 Der Angestellte kann beim Betriebsrat Einspruch gegen die Höhe seiner Leistungszulage einlegen.

Zur Regelung von Streitigkeiten über die Leistungsbeurteilung der Angestellten wird eine paritätische Kommission gebildet. Die Vertreter der Geschäftsleitung werden durch diese, die Vertreter der Angestellten durch den Betriebsrat bestimmt. Der Kommission muß mindestens ein Mitglied des Betriebsrates angehören, das möglichst sachkundig sein soll.

Diese Kommission hat zu prüfen:

- ob der Einspruch berechtigt ist;
- ob das tariflich festgelegte bzw. vereinbarte Verfahren angewandt wurde;
- ob die Leistungsbeurteilung objektiv und nach billigem Ermessen durchgeführt wurde;

- ob keine subjektiven Einflüsse maßgeblich waren.

Die paritätische Kommission hat in jedem Fall den Einspruch erhebenden Angestellten zu hören.

Kommt hierbei keine Einigung zustande, so steht der Rechtsweg zum Arbeitsgericht offen.

Falls der Einspruch zu einer höheren Leistungszulage führt, gilt diese vom Zeitpunkt der Geltendmachung an.

8.8 Die Leistungszulagen sind entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen und von dem der Beurteilung folgenden Gehaltsabrechnungszeitraum an zu zahlen.

Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Zulage, so ist dies dem Angestellten unverzüglich mitzuteilen. Er erhält seine ursprüngliche Leistungszulage während einer darauffolgenden Karenzzeit von 3 Monaten.

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

8.9 Die nach den vorstehenden Bestimmungen zu zahlenden Leistungszulagen sind in Prozenten oder in DM-Beträgen schriftlich auszuweisen und auf volle DM-Beträge aufzurunden.

In DM-Beträgen ausgewiesene Leistungszulagen nehmen an Tarifgehaltserhöhungen entsprechend teil.

8.10 Beim Aufrücken in eine höhere Tarifgruppe ist die Leistungszulage entsprechend der in dieser Gruppe individuell erbrachten Leistung neu festzusetzen.

Leistungszulagen bleiben beim Aufrücken in ein höheres Tätigkeitsjahr in der Gruppe bestehen. Dies gilt nicht für Vorgriffe auf höhere Tätigkeitsjahre und für Gehaltsbestandteile, die als Vorgriff auf ein bevorstehendes Aufrücken in ein höheres Tätigkeitsjahr gewährt wurden.

§ 9

Inkrafttreten, Kündigung

9.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.89 in Kraft.

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

9.2 Dieser Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

Reutlingen, den 13.10.88

Verband der Metallindustrie
in Südwürttemberg-Hohenzollern

Unterschriften

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

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart

Unterschriften



Anlage A

Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen für die Leistungsbeurteilung von Beschäftigten im Zeitlohn

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 Schadensgeneigntheit 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

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

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.

V. Arbeitssicherheit

Beachten der Vorschriften und zusätzlichen Sicherheitsanordnungen

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

**Leistungsbeurteilung für Angestellte
- Beurteilungsbogen -**

Name		Pers.-Nr. Abt./Betrieb:		Beurteilung durch Datum:				
Beurteilungsmerkmale		Wichte- Faktor	Beurteilungsstufen					
			1	2	3	4	5	
1.	Anwendung der Kenntnisse darunter ist z.B. zu verstehen: Beweglichkeit des Denkens oder Erkennen des Wesentlichen oder gezeigte Selbständigkeit	1	entspricht selten der Erwartung 0	entspricht im allg. der Erwartung 2	entspricht voll der Erwartung 4	liegt über der Erwartung 6	liegt weit über der Erwartung 8	
II	Arbeitseinsatz Darunter ist z.B. zu verstehen: - Initiative oder - Ausdauer oder - Zuverlässigkeit	1	0	2	4	6	8	
III	Arbeitsquantität Darunter ist z.B. zu verstehen: - Intensität der Arbeitsausführung oder - Umfang des erzielten Arbeitsergebnisses	2	0	4	8	12	16	
IV	Arbeitsqualität Darunter ist z.B. zu verstehen: - Genauigkeit der Arbeitsausführung oder - Fehlerfreiheit des Arbeitsergebnisses	2	0	4	8	12	16	
V	Zusammenarbeit und persönl.							

Wirksamkeit. Darunter ist z.B. zu verstehen: Informationsaustausch oder Zusammenarbeit oder Mitarbeiter anzuweisen oder anzuleiten oder zu beurteilen oder zu fördern	1	0	2	4	6	8
--	---	---	---	---	---	---

