



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Tarifvertrag zur
Fortführung von Bestimmungen des LRTV II

Metal- und Elektroindustrie
Nordwürttemberg/Nordbaden

Abschluss:	25.04.2006
Gültig ab:	01.05.2006
Kündbar zum:	29.02.2008
Frist:	3 Monate

Zwischen dem

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

und der

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird nachstehender

Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II

vereinbart:



1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 räumlich:

für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg nach dem Stand vom 31.12.1971;

1.1.2 fachlich:

für alle Betriebe und Betriebsabteilungen der Metallindustrie (einschließlich der Kunststoff verarbeitenden Industrie) einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und der Montagestellen; ausgenommen sind die Betriebe des Zentralheizungsbaues;

1.1.3 persönlich:

für Beschäftigte in der Produktion und produktionsnahen Bereichen, die Mitglieder der IG Metall sind;*

* Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Geltungsbereich des LRTV II vom 20.10.1973 gemeint ist.

1.1.4 sachlich:

für Betriebe, die den ERA-TV anwenden.

1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2

Fließ-, Fließband- und Taktarbeit

2.1 Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Werkstück durchläuft und die von einem oder mehreren Menschen ausgeführt werden müssen. Die Arbeitssysteme und Arbeitsinhalte sind räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt.

Von der vorgeschriebenen Arbeitsmethode und von dem vorgeschriebenen Arbeitstempo kann nicht abgewichen werden.

2.2 Solche Arbeitsaufgaben müssen überwiegend mit der Methode Kennzahlenvergleich vergütet werden, in denen sich das Leistungsentgelt unmittelbar aus dem Verhältnis von vorgegebenen zu eingesetzten Arbeitszeiten ergibt.*

Möglich sind auch Prämien, in denen statt des Zeitbezugs andere Daten vergleichbarer Qualität zur Ermittlung des Leistungsentgelts unmittelbar herangezogen werden.

** Gemeint sind Akkordsystemen vergleichbare Prämien, unabhängig vom Verlauf der Prämien-Entgelt-Linie.*

2.3 Bei Fließ-, Fließband- und Taktarbeit hat im Hinblick auf die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse die Arbeitsgestaltung vorrangig darauf gerichtet zu sein, die Abwechslungsarmut der Beschäftigung durch Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung in ihren ungünstigen Auswirkungen auf die Beschäftigten abzumildern.

Diese Verpflichtung obliegt dem Arbeitgeber in erhöhtem Maße bei einer Neuplanung der Fließ-, Fließband- und Taktarbeit sowie in allen Fällen, in denen der Arbeitsinhalt soweit abgesunken ist, dass der Zeitfaktor je Arbeitstakt nicht mehr als 1,5 Minuten beträgt.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben alle Möglichkeiten der Aufgabenerweiterung und Aufgabenbereicherung auszuschöpfen.

2.4 Bestehende Takte dürfen grundsätzlich nicht weiter aufgeteilt werden. Ihre weitere Aufteilung wird jedoch zulässig, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat dies im Einzelfall oder für ähnlich gelagerte Fälle im Hinblick auf den technischen Fertigungsstand und ökonomische Zwänge für geboten halten.

Lässt sich durch Verkürzung besonders langer Takte für die Beschäftigten eine Arbeitserleichterung schaffen, so darf dies zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

2.5 Bei Fließarbeit (Gruppenentlohnung) ist die Anzahl der zur Besetzung der Bänder benötigten Beschäftigten und die Leistungsabstimmung je Arbeitsstation (Arbeitstakt) mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Ist eine genaue Sollzeitabstimmung zwischen den einzelnen Arbeitsstationen nicht möglich, so errechnet sich der Zeitgrad der Bandbesetzung aus dem längsten Zeitfaktor und der Anzahl der Stationen.

2.6 Die Anzahl der Springer ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Bei Bändern ohne festmontierte Werkstückaufnahme muss der Auflageabstand erkennbar sein.

Über Streitigkeiten aus Ziffern 2.2, 2.4, 2.5 und 2.6 entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) verbindlich.

§ 3

Weitere Regelungen

3.1 Die folgenden Regelungen gelten für Beschäftigte in Arbeitssystemen, für die die Methode Kennzahlenvergleich, ggf. in Kombination mit anderen Methoden, zur Anwendung kommt und in denen sich das Leistungsentgelt dadurch ganz oder teilweise unmittelbar aus dem Verhältnis von vorgegebenen zu eingesetzten Arbeitszeiten im Sinne von Zeitgradprämien ergibt.*

** Gemeint sind Akkordsystemen vergleichbare Prämien, unabhängig vom Verlauf der Prämien-Entgelt-Linie.*

Dies gilt auch dann, wenn statt des Zeitgrads Zeitvorgaben vergleichbarer Qualität zur Ermittlung des Leistungsentgelts unmittelbar herangezogen werden.

3.2 Persönliche Bedürfniszeit

In entsprechenden Arbeitssystemen ist in den Zeitvorgaben eine Bedürfniszeit (bei REFA: persönliche Verteilzeit) von 5 % zu berücksichtigen.

3.3 Erholungszeit

3.3.1 In entsprechenden Arbeitssystemen sind zum Ausgleich arbeitsbedingter Ermüdung in den Zeitvorgaben Erholungszeiten gemäß gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnis zu berücksichtigen.

3.3.2 Bei

- überwiegend manuellen Arbeiten mit kurzen Arbeitszyklen
- Prüfaufgaben mit kurzen Arbeitszyklen, die eine Daueraufmerksamkeit mit hoher Konzentration erfordern,

beträgt die Erholungszeit 5 Minuten in der Stunde.

Auf höhere Erholzeiten können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung einigen, wenn dies arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gerechtfertigt erscheinen lassen.

Regelmäßige Arbeitsunterbrechungen werden angerechnet, sofern sie erholungswirksam sind.

Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, wie z.B. die Anreicherung mit nicht direkt taktbezogener Tätigkeiten (Instandhaltungsarbeiten, Logistkarbeiten, auch Gruppengespräche, Unterweisungen, Qualifizierungsmaßnahmen im Schichtverlauf), Entkoppelungen vom Arbeitstakt durch Puffer, soweit sie die ausgleichende Ermüdung mindern oder vermeiden, sind bei der Ermittlung des Erholzeitanpruchs zu berücksichtigen.

Soweit die Erholungszeit als Pause ausgewiesen wird, entfällt die Pause, wenn pausennah erholungswirksame Unterbrechungen vorliegen. Einzelheiten zur Durchführung sind zu vereinbaren.

- 3.3.3 Die Zuordnung von bestehenden, neu entstehenden oder veränderten Arbeitsaufgaben an Hand der Kriterien in § 3.3.2 sowie ggf. die Ermittlung der Höhe der erforderlichen Erholungszeiten auf Grund von Anrechnungen erfolgt durch den Arbeitgeber. Der Betriebsrat kann der Zuordnung oder der ermittelten Höhe der Erholungszeiten widersprechen, bzw. deren Überprüfung verlangen. § 17.3.4.6 ERA-TV gilt entsprechend.

Den Beschäftigten ist die Dauer der Erholungszeit und die Art der Gewährung bekannt zu geben.

3.4 Gruppenentgelt-/vergütung

In einer Betriebsvereinbarung sind festzulegen:

- Regelungen über Unter- oder Überbesetzung
- Art und Weise der Unterrichtung der Gruppenmitglieder über das Gruppenergebnis und ihren persönlichen Anteil
- Gruppengröße und Gruppenzusammensetzung (fix oder variabel)

§ 4 Übergangsregelungen

- 4.1 Die Betriebsparteien nehmen rechtzeitig vor Einführung des ERA-TV Beratungen auf, um zu klären, ob die geltenden betrieblichen Regelungen und Handhabungen diesem Tarifvertrag entsprechen, und vereinbaren spätestens bis zum 29.02.2008, soweit erforderlich, neue Regelungen auf der Basis der obigen tariflichen Bestimmungen.

Bis zur Vereinbarung neuer Regelungen sind bei der Ermittlung neuer Zeitvorgaben in bestehenden Systemen die bestehenden Erholungszeiten weiter zu berücksichtigen. Bei der Neugestaltung von Arbeitssystemen werden ggf. erforderliche Erholungszeiten auf Basis dieses Tarifvertrages ermittelt.

Anrechnungen auf Erholzeitanprüche, die Bestandteil eines Ergänzungstarifvertrages oder einer sonstigen Vereinbarung zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sind, gelten bis zum Ablauf der jeweiligen Vereinbarung.

- 4.2 Entfallen durch diese Neuregelung für Beschäftigte Erholzeitanprüche, so sind im Rahmen der betrieblichen Umsetzung Maßnahmen zu vereinbaren, die einen

Ausgleich für ggf. auftretende Entgeltverluste oder Maßnahmen zum Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen in Folge der Neuregelung beinhalten.

Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle nach § 76.5 BetrVG.

Treffen die Betriebsparteien keine Regelung, wird eine hierdurch ggf. eintretende Minderung des Entgelts durch eine entsprechende Erhöhung des ERA-Ausgleichsbetrages bzw. der Zulage gemäß § 4.4.2 f ETV ERA ausgeglichen.

§ 5

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II vom 16.09.2003.

Er tritt am 1. Mai 2006 in Kraft.

Er kann mit Vierteljahresfrist, erstmals zum 29.02.2008, gekündigt werden.

Stuttgart, den 25. April 2006

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

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

(Hofmann)

(Beraus)

(Dr. Zwiebelhofer)

(Dr. Brocker)