

Das Werkzeug für faire Bezahlung:



ERA
Tarifvertrag

3



Wie komme
ich zu meinem
Leistungs-
entgelt?





Wie sich das Entgelt der Beschäftigten zusammensetzt, wird im Info »ERA-Tarifvertrag 1 – Wie wird festgelegt, was ich verdiene?« beschrieben. In dieser Broschüre hier bringen wir genauere Angaben zum Leistungsentgelt.

In Broschüre 1 hieß es: Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein Leistungsentgelt – je nach erbrachter Leistung kann es mal mehr oder weniger sein. Denn man kann zwischen 0 und 30 % des Grundentgelts erreichen. Welche Regeln für das Leistungsentgelt angewandt werden, wird in jedem Betrieb vereinbart.

Damit aber auf jeden Fall faire Lösungen herauskommen, haben die Tarifparteien verabredet: Im Durchschnitt jeder Betriebsvereinbarung über das Leistungsentgelt müssen 15 % erreicht werden können.



Jede/r Beschäftigte hat Anspruch auf Leistungsentgelt.

Dieses kann mit drei Methoden festgestellt werden – einzeln oder in Kombination:



Kennzahlenvergleich:
zum Beispiel:

- ▶ Menge
- ▶ Zeit
- ▶ Nutzung
- ▶ Projektlaufzeit

Zielvereinbarung:
zum Beispiel:

- ▶ Projekte
- ▶ Qualität
- ▶ Qualifizierung

Beurteilen:
zum Beispiel:

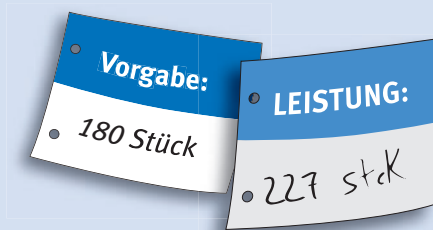
- ▶ Effizienz
- ▶ Qualität
- ▶ Flexibilität
- ▶ Zusammenarbeit

Vergleichbare Leistung muss unabhängig von den jeweils vereinbarten Methoden zur Leistungsermittlung zu **gleichen Verdienstchancen** im Leistungsentgelt führen.

Kennzahlen- vergleich:

zum Beispiel:

- ▶ Menge
- ▶ Zeit
- ▶ Nutzung
- ▶ Projekt-
laufzeit



Das Leistungsentgelt wird bei dieser Methode durch den **Vergleich von Vorgaben** mit der erbrachten Leistung ermittelt – das entspricht dem bisherigen Akkord- oder Prämienlohn. Dieses Vorgehen kann auch auf andere Vorgaben angewandt werden.

Vorgaben können von den Beschäftigten reklamiert werden: Darüber verhandelt dann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber. Bekommen Beschäftigte Recht, erhalten sie eine Nachzahlung. Für Zeiten, in denen nicht nach Kennzahlen gearbeitet werden kann, wird unter bestimmten Bedingungen der Durchschnittsverdienst weiter bezahlt.

Leistungs-
entgelt

130 %

115 %

100 %

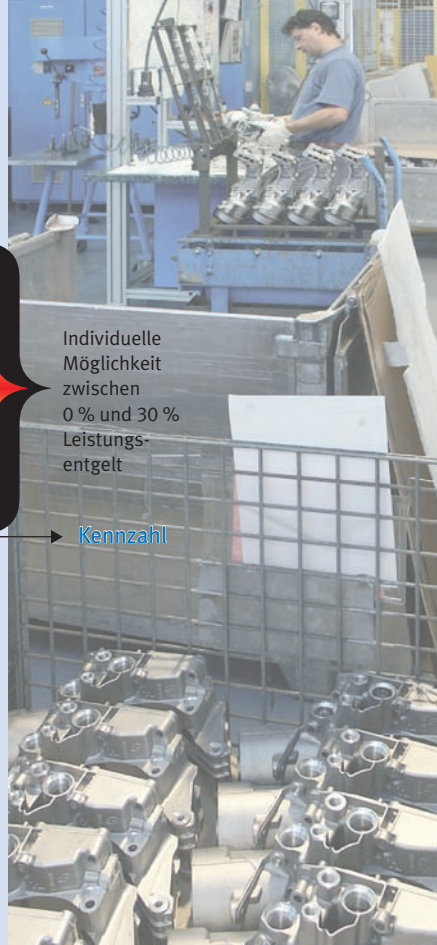
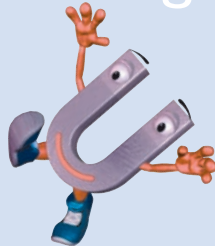
15 % Leistungsentgelt

müssen durchschnittlich
erreicht werden können

Individuelle
Möglichkeit
zwischen
0 % und 30 %
Leistungs-
entgelt

Kennzahl

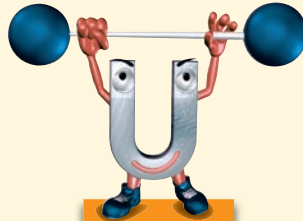
Grundentgelt



Zielvereinbarung:

zum Beispiel:

- ▶ Projekte
- ▶ Qualität
- ▶ Qualifizierung



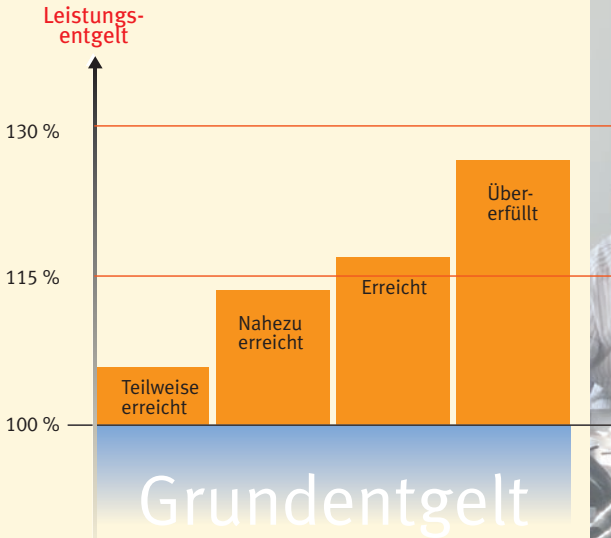
Vereinbartes Ziel:

»Das soll geleistet werden.«

Hier wird das Leistungsentgelt durch den **Vergleich** von **vereinbarten Zielen** mit der **erbrachten Leistung** ermittelt. Die Ziele werden zwischen dem Vorgesetzten und den Beschäftigten vereinbart.

Dabei muss auch festgehalten werden, unter welchen **Rahmenbedingungen** und mit welchen Ressourcen die Ziele

erreicht werden können beziehungsweise sollen. Nach Ende der Zielvereinbarungsperiode wird festgestellt, wie und wie weit das Ziel erreicht oder übertroffen wurde. Verändern sich während der Periode die Voraussetzungen, müssen die **Ziele** gegebenenfalls **angepasst** oder muss diese Veränderung bei der Bewertung berücksichtigt werden.



Beurteilen:

zum Beispiel:

- ▶ Effizienz
- ▶ Qualität
- ▶ Flexibilität
- ▶ Zusammenarbeit

Mit diesem Verfahren wird das Leistungsentgelt durch die **nachträgliche Beurteilung** eines Vorgesetzten festgestellt. Dies geschieht **mindestens einmal jährlich** anhand eines Beurteilungsschemas.

Zeichnet sich ab, dass die Beurteilung zu einem **niedrigeren Leistungsentgelt** führt, dann müssen die Beschäftigten drei Monate vor der Beurteilung darauf hingewiesen werden. Ihnen müssen dann auch **Gründe** mitgeteilt werden, damit sie ihr **Verhalten ändern** können.

Sind Beschäftigte mit der Beurteilung nicht einverstanden, können sie **reklamieren**. Dann muss zunächst versucht werden, im Betrieb eine Lösung zu finden.

Ist dies nicht möglich, steht den Beschäftigten der Rechtsweg offen.



Beurteilung des Leistungsergebnisses

	A	B	C	D	E
	Das Leistungsergebnis entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	Das Leistungsergebnis entspricht im Allgemeinen den Erwartungen	Das Leistungsergebnis entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt über den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt weit über den Erwartungen
Effizienz	0	2	4	6	8
Qualität	0	2	4	6	8
Flexibilität	0	2	4	6	8
Zusammenarbeit	0	2	4	6	8



Warum

haben sich Dutzende von Fachleuten
– Arbeitgeber und IG Metall –
jahrelang die Köpfe zerbrochen,
Ideen entwickelt,
geprüft, verworfen,
weiter überlegt,
für einen

ERA-Tarifvertrag?

ENTGELT · RAHMEN · TARIFVERTRAG



Wer vergleichbare Arbeit macht, muss auch gleiche

Verdienstchancen haben.



Arbeit und Leistung werden nach **zeitgemäßen Kriterien** bewertet.



Wer sich **persönlich entwickeln**

möchte, soll bessere Chancen haben. Höhere Verdienstgruppen müssen erreichbar sein.

Bevor jemand weniger verdient, muss es eine Möglichkeit geben, sich beruflich weiter zu **qualifizieren**.



Einkommen muss durch Regelungen zur **Verdientssicherung** geschützt werden.



Darum!

Darum: Nicht abseits stehen!

Ja, ich möchte Mitglied werden!

Name	Vorname	Konto-Nr.	Bankleitzahl
Straße/Hausnummer		Name des Kreditinstituts	
Postleitzahl/Wohnort		in (PLZ / Ort)	
Telefon	Geburtsdatum		
E-Mail	Geschlecht	Nationalität	
Ausbildungsziel / Beruf			
Ausbildung voraussichtlich bis	Brutto-Verdienst		
Betrieb (Name und Ort)		Datum/Unterschrift von Antragsteller/in und Kontoinhaber/in	

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.

Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Betrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.

Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.



Das Werkzeug
für faire Bezahlung



Bezirk
Baden-Württemberg

Herausgegeben von der IG Metall Baden-Württemberg
V.i.S.d.P. Jörg Hofmann
Stuttgarter Straße 23 | 70469 Stuttgart | Tel. (0711) 1 65 81-0 | www.bw.igm.de