



IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

Lohnrahmen- Tarifvertrag II

Metallindustrie
Nordwürttemberg/Nordbaden

Abschluss: 20.10.1973
Gültig ab: 01.11.1973/31.01.1974/19.06.2001

Zwischen dem

Verband der Metallindustrie
Baden-Württemberg e.V.,
Stuttgart, Hölderlinstr. 3 A,

und der

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart
Hölzelweg 2, 7000 Stuttgart 1

wird folgender

Lohnrahmentarifvertrag II

abgeschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1

räumlich:

für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes
Baden-Württemberg, nach dem Stand vor dem 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 alle gewerblichen Arbeiter (Arbeiterinnen) einschließlich der
Nichtmetallarbeiter. Ausgenommen sind die Auszubildenden.

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 zu Ungunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Arbeiter günstigere Regelungen vereinbart werden.

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

§ 2

Grundsätze der Entlohnung

2.1 Entlohnt wird nur geleistete Arbeit und Arbeitsbereitschaft, soweit Gesetz oder Tarifvertrag nichts anderes bestimmen.

2.2.1 Die Arbeit wird nach dem Entlohnungsgrundsatz entlohnt, der eine möglichst leistungsgerechte Entlohnung gewährleistet. Dabei sind betriebliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Folgende in diesem Tarifvertrag geregelte Entlohnungsgrundsätze sind zulässig:

2.2.1.1 Akkordlohn

2.2.1.2 Prämienlohn

2.2.1.3 Zeitlohn

2.2.2 Andere als in diesem Tarifvertrag geregelte Entlohnungsgrundsätze können zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

In dieser Betriebsvereinbarung muss der räumliche und persönliche Geltungsbereich geregelt sein. Tarifvertragsparteien müssen mindestens 3 Monate vor der durch diese Betriebsvereinbarung beabsichtigten Ergänzung des Tarifvertrages in Kenntnis gesetzt werden. Die Unterlagen sind auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Änderungen einer Betriebsvereinbarung nach Ziff. 2.2.2 Absatz 1 bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Die Betriebsvereinbarung gilt bis zum Ablauf dieses Tarifvertrages; dies gilt nicht für die einvernehmliche Aufhebung der Betriebsvereinbarung durch Einführung eines Entlohnungsgrundsatzes nach Ziffer 2.2.1. Die Ersetzung des Einvernehmens durch die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG ist für diesen Fall ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien sind von der einvernehmlichen Aufhebung der

Betriebsvereinbarung schriftlich in Kenntnis zu setzen.

- 2.3.1 Die Neueinführung eines der in Ziffer 2.2.1 genannten Entlohnungsgrundsätze oder der Wechsel von einem Entlohnungsgrundsatz zum anderen für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und schriftlich nieder zulegen. Dasselbe gilt für Arbeitsplätze oder Arbeitsbereiche, für die ein Entlohnungsgrundsatz Anwendung finden soll, der von dem in der Betriebsabteilung geltenden Entlohnungsgrundsatz abweicht.
- 2.3.2 Die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Betrieb, in einzelnen Betriebsabteilungen oder davon abweichend an einzelnen Arbeitsplätzen oder Arbeitsbereichen angewandten Entlohnungsgrundsätze sind dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen. Sie gelten damit als vereinbart.
- 2.3.3 Hinsichtlich der Ziffer 2.3.1 steht sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Betriebsrat ein Initiativrecht zu.
- 2.4 Unter Entlohnungsmethoden versteht man die Art und Weise der Anwendung eines Entlohnungsgrundsatzes.

§ 3

Vorschriften zur Ermittlung von Daten für den Zeitfaktor

- 3.1 Bei Arbeit im Akkordlohn sind die zur Ausführung der Arbeit notwendigen Daten methodisch auf der Grundlage der tariflichen Bezugsleistung und der übrigen tariflichen Bestimmungen zu ermitteln und vorzugeben.
- 3.2 Die Umstände, unter denen Daten erfasst worden sind, müssen -je nach Datenermittlungsmethode - schriftlich so festgehalten werden, dass eine Reproduzierbarkeit gewährleistet ist:
- 3.2.1 Namen der Personen, die bei der Datenermittlung unmittelbar beteiligt waren
- 3.2.2 Betriebsabteilung
- 3.2.3 Dauer der Datenermittlung (Datum, Beginn, Ende)
- 3.2.4 Losgröße, Auftragsnummer
- 3.2.5 Zeitliche Lage der Ermittlung innerhalb der Losgröße (Grobangabe, ob Anfang, Mitte oder Ende des Loses)

- 3.2.6 Beschreibung des Arbeitsverfahrens, der Arbeitsmethode und des Arbeitsablaufs
- 3.2.7 Betriebsmittel
- 3.2.8 Arbeitsgegenstand, verwendete Werkstoffe
- 3.2.9 Arbeitsunterlagen (z. B. Zeichnungsnummer)
- 3.2.10 An- und Ablieferungszustand des Arbeitsgegenstandes; Beschreibung der Istarbeitsgüte, soweit sie den Arbeitsablauf beeinflusst
- 3.2.11 Arbeitsumstände
- 3.2.12 Verwendung vorhandener Schutzvorrichtungen und Arbeitsschutzmittel.
- 3.3.1 Die Beauftragten des Arbeit-gebers für die Datenermittlung sind dem Betriebsrat namentlich schriftlich bekannt zu geben. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten bleibt unberührt. Andere als die vom Arbeitgeber Genannten dürfen nicht beauftragt werden.
- 3.3.2 Der Arbeiter ist rechtzeitig vor jeder an seinem Arbeitsplatz vorzunehmenden Datenermittlung über deren Zweck, Umfang und Ablauf zu unterrichten.
- 3.4 Daten werden ermittelt durch:
- 3.4.1 Messen
 - 3.4.2 Zählen
 - 3.4.3 Rechnen
(nur technologische Daten)
 - 3.4.4 Schätzen
 - 3.4.5 Befragen
 - 3.4.6 Selbstaufschreiben
- 3.4.7 dazu:
Beurteilen - wenn nötig
und möglich - auch
Leistungsgrad beurteilen
- 3.4.1 Messen
- 3.4.2 Zählen
- 3.4.3 Rechnen
(nur technologische Daten)
- 3.4.4 Schätzen
- 3.4.5 Befragen
- 3.4.6 Selbstaufschreiben

Die im Betrieb anzuwendenden Methoden (einzeln oder in Kombination) ihre Anwendungsbereiche und Verwendungszwecke sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

3.5 Die Methoden zu Ziffer 3.4.1 bis Ziffer 3.4.4 sind nachfolgend im Grundsatz geregelt. Soweit im Einzelfall erforderlich, sind ergänzende Bestimmungen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Ermittlungsmethoden zu Ziffer 3.4.5 und 3.4.6 sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

3.6 Datenermittlung durch Messen

3.6.1 anzeigende Geräte mit manueller Aufschreibung

3.6.2 aufzeichnende Geräte

zu 3.6.1

Bei Verwendung von anzeigenden Geräten mit manueller Aufschreibung ist wie folgt vorzugehen:

Die Zeitwerte können durch Fortschrittszeitmessung und Einzelzeitmessung erfasst werden. Die Unterlagen sind fortlaufend zu nummerieren und aufzubewahren. Die Schreibmittel müssen radierfest sein.

Der Zeitpunkt der Datenermittlung ist dem Betriebsrat rechtzeitig und dem Arbeitnehmer mindestens 24 Stunden vorher unter Angabe des Grundes mitzuteilen. Was unter "rechtzeitiger Mitteilung" zu verstehen ist, wird durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

zu 3.6.2 Bei Verwendung von aufzeichnenden Geräten ist wie folgt vorzugehen:

Die Verwendung von aufzeichnenden Geräten ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Die betroffenen Arbeitnehmer sind über den Zweck und den Einsatz dieser Geräte vorher umfassend zu unterrichten. Das Ziel der Erfassung, die Methode der Erfassung und die Aufteilung der Daten sind eindeutig festzulegen.

Die Aufzeichnungsträger sind mit den Auswertungsergebnissen und mit den notwendigen Aufschreibungen von Ziffer 3.2 bis 3.2.12 aufzubewahren.

Optische Aufzeichnungen und deren Verwendung können nicht ohne die schriftliche Zustimmung der betroffenen Personen gemacht werden. Darüber hinaus ist mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über

Verwendungszweck und -art zu treffen.

3.7 Datenermittlung durch Zählen
(z. B. Multimomentaufnahme)

Zwei Wochen vor Beginn der Datenermittlung durch Zählen sind dem Betriebsrat das Ziel, die Ablaufarten und ihre Erkennungsmerkmale, Rundgangspläne und Randgangszeitpunkte mitzuteilen. Die Rundgangszeitpunkte sind nach dem Grundsatz der Zufallsauswahl fest zulegen.

Vor Beginn der Datenermittlung sind die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig über Zweck und Durchführung umfassend zu unterrichten.

Bei der Ermittlung der Daten sind bei einer Wahrscheinlichkeit von 95 % eine relative Genauigkeit von +/- 5 % oder eine absolute Genauigkeit von +/- 1 % einzuhalten.

Die gewählte Genauigkeit gilt für die gesamte Untersuchung. Die notwendige Stichprobenzahl ergibt sich aus nachstehender Tabelle (Anlage 1).

3.8 Datensammlung bei Errechnung von technischen Werten

Werden Tabellen, Schaubilder, Rechentafeln, Rechenformeln angewandt, so sind die Voraussetzungen, unter denen diese gelten, eindeutig zu vermerken.

3.9 Datenermittlung durch Schätzen

3.9.1 Werden quantitative Daten nicht gemessen oder gezählt, sondern geschätzt, so ist wie folgt vorzugehen:

Unterlagen und Erfahrungswerte von ähnlichen Arbeitssystemen werden auf Abweichung hinsichtlich

Mensch

Betriebsmittel

Arbeitsgegenstände und der

Arbeitsbedingungen

untersucht.

Der Grad der Abweichungen ist zu schätzen. Aufgrund der Abweichungen werden Zu- bzw. Abschläge festgesetzt. Entsprechend ist der Zeitfaktor zu ändern. Geschätzte Daten müssen nachmeßbar bzw. nachzählbar sein.

Geschätzte Zeitbestandteile sind auf dem Ermittlungsbogen zu kennzeichnen.

3.9.2 Das Zeitklassenverfahren kann unter folgenden Voraussetzungen angewendet werden:

- Die Arbeitsaufgaben und Arbeitsgegenstände müssen
- 3.9.2.1 nur selten oder nicht wiederholt in leichter Weise anfallen,
 - 3.9.2.2 mit vorliegenden ähnlichen Arbeitsaufgaben und Arbeitsgegenständen zum Zwecke der Datenermittlung vergleichbar sein
 - 3.9.2.3 im Laufe eines Abrechnungszeitraumes in einer zufälligen Folge ausgeführt werden. Die Anwendung des Zeitklassenverfahrens ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
Diese muss mindestens enthalten:
 - 3.9.2.3.1 Anwendungsbereich
 - 3.9.2.3.2 Abrechnungszeitraum
 - 3.9.2.3.3 Zeitklassenkatalog
 - 3.9.2.3.4 Aufbau und Genauigkeit der Zeitklassentabelle
 - 3.9.2.3.5 Die Lage des zur Ermittlung des Zeitfaktors vorgesehenen Wertes innerhalb der Zeit- klasse.
 - 3.10 Datenermittlung durch Beurteilen und Bewerten
 - 3.10.1 Der Leistungsgrad drückt das Verhältnis von beeinflussbarer Ist-Mengenleistung zur tariflichen Bezugsmengenleistung in Prozent aus. Die tarifliche Bezugsmengenleistung ist 100 %. Sie entspricht der tariflichen Bezugsleistung.
 - 3.10.2 Bei beeinflussbaren Tätigkeiten innerhalb von Ablaufabschnitten wird der Leistungsgrad aus dem Erscheinungsbild des Bewegungsablaufs beurteilt.
 - 3.10.3 Bei Tätigkeiten innerhalb von Ablaufabschnitten mit einem hohen Anteil an statischer Haltearbeit, schwerer Muskelarbeit, bei bedingt beeinflussbaren und bei nicht erkennbaren Tätigkeiten wird der Leistungsgrad aus gesicherten betrieblichen Erfahrungswerten, die unmissverständlich beschrieben sein müssen, festgesetzt.
 - 3.10.4 Der Leistungsgrad ist fortlaufend zu beurteilen. Veränderungen des Leistungsgrades sind in den Zeitaufnahmebogen einzutragen.
 - 3.11 Ermittlung von Plandaten

Daten nach Ziffer 3.4 können unter folgenden Voraussetzungen für Planzeiten verwendet werden:

Der Ursprung von Plandaten muss nachweisbar sein. Bei Anwendung von Tabellen, Schaubildern, Rechentafeln und Rechenformeln sind die Voraussetzungen, unter denen diese gelten, eindeutig zu vermerken.

Das Extrapolieren der Werte ist unter der Voraussetzung zulässig, dass ein eindeutiger Trend vorliegt und dass der ermittelte Endwert um nicht mehr als 15 % überschritten wird. Extrapolierte Werte sind auf den Stammunterlagen zu kennzeichnen und alsbald durch eine der vereinbarten Ermittlungstechniken zu belegen.

3.12

Statistische Auswertung

Bei der Aufbereitung der Messdaten gemäß Ziffer 3.6.1 und 3.6.2 sind folgende statistische Kennzahlen zu errechnen und schriftlich auszuweisen:

Anzahl der erfassten Daten innerhalb der Losgröße Anzahl der Personen, die während der Datenermittlung mit gleichen Arbeitsaufgaben betraut sind arithmetischer Mittelwert.

Anzahl der Personen, bei denen Daten erfasst wurden.
Häufigkeitsverteilung, soweit erforderlich und im Reklamationsfall.

Bei der statistischen Auswertung sind zu ermitteln:

3.12.1

Spannweite für je 5 aufeinanderfolgende Messwerte je Ablaufabschnitt.

3.12.2

Mittlere Spannweite = $\frac{\text{Summe der Spannweite je 5 Werte}}{\text{Anzahl der Spannweiten}}$

3.12.3

Streuzahl = $\frac{\text{Mittlere Spannweite} \times 100 \%}{\text{arithmetischer Mittelwert}}$

3.12.4

relative Genauigkeit " ϵ " (sprich epsilon) in % bestimmt sich nach der Leitertafel (Anlage 2, Leitertafel).

3.12.5

Datenerfassungsgrad
in der Losgröße = $\frac{\text{erfasste Vorgänge der Losgröße}}{\text{Gesamtzahl der Vorgänge der Losgröße}} \times 100\%$

3.13

Gruppenarbeit

Ist aus technischen oder organisatorischen Gründen die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitnehmer erforderlich, so kann im Gruppenakkord nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen gearbeitet werden. Die Mitglieder sind in die Arbeit der Gruppe einzuweisen und mit den Gesamtumständen vertraut zu machen. Die

Einführung der Gruppenarbeit und die dabei zu beachtenden Grundsätze sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Zu diesen Grundsätzen gehören insbesondere der Anwendungsbereich, allgemeine Bestimmungen über die Gruppengröße, Bezugsgrößen für die Sollbelastung der Gruppe, Regelung über Über- oder Unterbesetzung, Art und Weise der Unterrichtung der Gruppenmitglieder über das Gruppenergebnis und ihren persönlichen Anteil. Die Gruppengröße, die Gruppenzusammensetzung (fix oder variabel) sowie die Verteilung des Gruppenverdienstes werden, soweit sie nicht in der Betriebsvereinbarung enthalten sind, mit Zustimmung des Betriebsrats festgelegt.

3.14 Erholungs- und Bedürfniszeit

3.14.1 Erholungszeit ist die Zeit, die als Ausgleich für arbeitsbedingte Ermüdung während der Arbeitszeit zu gewähren ist.

3.14.2 Die Erholungszeit beträgt mindestens 5 Minuten in der Stunde.

Arbeitsunterbrechungen können gegen Erholungszeiten aufgerechnet werden, wenn sie regelmäßig nach einer Belastung auftreten und nachweisbar erholungswirksam sind.

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

3.14.4 Dem Arbeitnehmer ist die Dauer der Erholungszeit und die Art der Gewährung bekannt zu geben.

3.14.5 Die Zeit für persönliche Bedürfnisse (Bedürfniszeit bei REFA: persönliche Verteilzeit) darf nicht weniger als 3 Minuten in der Stunde betragen.

Eine höhere Bedürfniszeit darf nicht durch Zeitstudien ermittelt werden, sondern ist durch Betriebsvereinbarung nach den sie beeinflussenden Bedingungen und Umständen festzulegen.

§ 4

Bezugsleistung und Akkordsatz

4.1 Bezugsleistung (tarifliche Normalleistung) ist die im Zeitfaktor (in der Vorgabe- oder Sollzeit) zugrunde gelegte Mengenleistung des Arbeitnehmers. Sie ist so festzusetzen, dass der Akkordarbeiter bei menschengerechter Gestaltung der Sollarbeitsbedingungen nach Einarbeitung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Alter und tägliches Schwanken der Arbeitsleistungsfähigkeit wie des Arbeitsergebnisses ohne gesteigerte Anstrengung den Tariflohn seiner Lohn- oder Arbeitswertgruppe erreichen kann. Schwankungen der Arbeitsleistungsfähigkeit und des Arbeitsergebnisses in längeren

Zeiträumen sind entsprechend zu berücksichtigen.

Protokollnotiz:

Die Bezugsleistung entspricht in der Leistungshöhe der bisherigen tariflichen Normalleistung.

- 4.2 Eine Stunde Vorgabezeit wird mit dem Akkordrichtsatz entlohnt, eine Minute Vorgabezeit mit dem Minutenfaktor. Der Minutenfaktor ist der sechzigste Teil des Akkordrichtsatzes. Die Werte werden auf 1/100 Dpf. aufgerundet.
- 4.3 Wird die Bedürfniszeit stunden- oder schichtbezogen vorgegeben, so ist sie mit dem Akkorddurchschnittsverdienst zu bezahlen. Wird die Bedürfniszeit auftragsbezogen vorgegeben, so muss auch in diesem Fall gesichert sein, dass für diese Zeit der Akkorddurchschnittsverdienst nicht unterschritten wird. Bei Erholungszeiten ist entsprechend zu verfahren.
- 4.4 Der Akkordsatz ergibt sich aus Zeitfaktor mal dem tariflichen Minutenfaktor der jeweiligen Lohn-/Arbeitswertgruppe.
- Der Zeitfaktor entspricht der Vorgabezeit. Sie enthält den gesamten für die Arbeitsausführung auf der Grundlage der Bezugsleistung erforderlichen Zeitbedarf.
- 4.5 Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, dass die erforderliche relative Genauigkeit bei der Anwendung von Messdaten ab 1.11.1976 durch Tarifvertrag geregelt wird.
- 4.6.1 Der Akkordarbeiter kann je nach seiner Leistung einen höheren oder niedrigeren Verdienst erzielen. Der Tariflohn (Akkordrichtsatz) muss jedoch für den einzelnen Arbeitsauftrag gewährt werden.
- 4.6.2 Der im Lohnabrechnungszeitraum erreichte Verdienst (ausschließlich tariflicher Zuschläge) aller Akkordarbeiter des Betriebes darf 130 % der tariflichen Akkordlohn-summe des Betriebes nicht unterschreiten.
- 4.6.3 Nicht in die Durchschnittsberechnung einbezogen werden die Akkordarbeiter, die sich am Ende des Abrechnungszeitraums weniger als 8 Wochen im Betrieb befinden.
- 4.6.4 Dem Betriebsrat ist der im Betriebsdurchschnitt erreichte Prozentsatz für jeden Lohnabrechnungszeitraum mitzuteilen.
- 4.6.5 Wird der vorgeschriebene Prozentsatz nicht erreicht, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Ursachen zu prüfen und Maßnahmen zu deren Beseitigung einzuleiten.

4.6.6 Stimmen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht darin überein, dass die Ursachen in der Person oder im Verhalten einzelner oder mehrerer Akkordarbeiter begründet sind, so ist eine Aufzählung bis auf den vorgeschriebenen Prozentsatz vorzunehmen. Die Einzelheiten sind mit dem Betriebsrat jeweils zu vereinbaren. Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) verbindlich.

4.6.7 Das Recht des Arbeitnehmers, in Berufung auf tarifliche Regelungen einen höheren Lohn als den nach 4.6.2 zu verlangen, wird durch vorstehende Vorschrift nicht berührt.

§ 5

Allgemeine Entlohnungsbedingungen

5.1 Information über Entlohnungsbedingungen.

Den Arbeitnehmern sind bei der Einstellung und nachfolgend bei jeder Änderung schriftlich bekannt zu geben:

Tätigkeitsbeschreibung,

Betriebsabteilung/Arbeitsplatz/Arbeitsbereich

Ort,

Normal-/Schichtarbeit,

Entlohnungsgrundsatz, Stammlohngruppe, Art und Weise der Lohnzahlung und die Lohnzusammensetzung,

Tariflohn,

Akkordrichtsatz,

Minutenfaktor (Geldfaktor)/Prämienausgangslohn,

Leistungszulage (Zeitlöhner),

sonstige Zulagen.

5.2 Der Arbeitnehmer ist entweder als Zeitlohnarbeiter, Akkordlohnarbeiter oder Prämienlohnarbeiter zu beschäftigen, es sei denn, dass Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt werden können. Damit dürfen für den Arbeitnehmer

lohnrechtliche Nachteile nicht verbunden sein. Der Arbeitnehmer darf in keinem anderen Entlohnungsgrundatz beschäftigt werden als dem, der für den einzelnen Arbeitsplatz vereinbart ist.

- 5.3 Der Leistungslohnarbeiter erhält für die Zeit, für welche die Voraussetzungen zur Berechnung eines Leistungslohnes nicht gegeben sind, den Durchschnittsverdienst.
- 5.4 Der Akkordlohn-/Prämienlohn Durchschnittsverdienst errechnet sich aus den im Akkordlohn bzw. im Prämienlohn und den mit dem Akkord-/Prämienlohn Durchschnittsverdienst vergebenen Arbeitsstunden der letzten 2 abgerechneten Lohnperioden, jedoch mindestens der letzten 6 Wochen.
- Zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Lohnerhöhungen erhöhen den Akkord-/Prämienlohn-Durchschnittsverdienst entsprechend.
- 5.5 Akkordlohnarbeiter/Prämienlohnarbeiter erhalten vor Beginn der Arbeit einen Akkord-/Prämienschein, auf dem folgendes verzeichnet sein soll:
- 5.5.1 Der Geldfaktor oder die Arbeitswert-/Lohngruppe
- 5.5.2 Der Zeitfaktor (Rüstzeit, Zeit je Einheit, konstante Verteilzeit)
- 5.5.3 Menge der Einheiten
- 5.5.4 Mitteilung über Erholungs- und Bedürfniszeit und Pausenregelung
- 5.5.5 Bei reklamiertem Akkord-/Prämiensatz ein entsprechender Reklamationsvermerk.
- Anstelle des Akkordscheins kann eine Bekanntmachung an leicht zugänglicher Stelle treten.
- Auch die Einschreibung in Lohnzettel oder in Lohnbücher ist zulässig.
- Entsprechendes gilt auch für Gruppen Akkordarbeiten.
- 5.6 Alle Zeiten, die nicht im Zeitfaktor enthalten sind, sind mit dem Durchschnittsverdienst zu bezahlen.
- 5.7 Dem Akkord-/Prämienlohnarbeiter ist auf Verlangen die Berechnung und Zusammensetzung seines Akkord-/Prämiensatzes zu erläutern.
- 5.8 Für Arbeiten im Akkordlohn bzw. im Prämienlohn, die bis zum Schluß der Abrechnungsperiode nicht fertiggestellt sind, wird für die aufgewendete Arbeitszeit ein Abschlag von 95 % des Durchschnittsverdienstes gezahlt.

Voraussetzung dafür ist, dass die in der aufgewendeten Arbeitszeit tatsächlich geleistete Arbeit zur gesamten Vorgabe in einem angemessenen Verhältnis steht.

- 5.9 Kann ein Arbeitsauftrag aus Gründen, die vom Arbeiter nicht verschuldet sind, nicht fertiggestellt werden, so wird für die aufgewendete Arbeitszeit an diesem Arbeitsauftrag der Durchschnittsverdienst vergütet, sofern nicht (z. B. bei Serienfertigung) eine sachgerechte Abrechnung des fertiggestellten Teilauftrages möglich ist.

§ 6

Fließ-, Fließband- und Taktarbeit

- 6.1 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.

- 6.2 Der Entlohnungsgrundsatz für Arbeitnehmer nach Ziffer 6.1 ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Arbeit nach Ziffer 6.1 darf jedoch nicht im Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn vergeben werden.

- 6.3.1 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 den Menschen 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.

- 6.3.2 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 den Arbeitnehmer eine Arbeitserleichterung schaffen, so darf dies zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

6.4 Bei Fließarbeit (Gruppenarbeit) ist die Anzahl der zur Besetzung der Bänder benötigten Arbeitnehmer und die Leitungsabstimmung 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.

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

6.6 Bei Bändern ohne festmontierte Werkstückaufnahme muss der Auflageabstand erkennbar sein.

6.7 Über Streitigkeiten aus Ziffern 6.2, 6.3.2, 6.4 und 6.5 entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) verbindlich.

6.8 Die Tarifvertragsparteien werden im ersten Vierteljahr eines jeden Kalenderjahres Fragen menschengerechter Arbeitsgestaltung erörtern und beraten.

§ 7

Änderung und Reklamationen des Zeitfaktors

7.1 Für Änderungen und Reklamationen bestehender Zeitfaktoren ist das Verfahren durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt nach Durchführung des Verfahrens in diesen Fällen eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich (§76 BetrVG).

7.2 Wird der Akkord- oder Prämiensatz erhöht, so gilt der höhere Satz vom Zeitpunkt der Reklamation an.

Wird der Akkord- oder Prämiensatz gesenkt, so gilt er zum Zeitpunkt der Neufestsetzung an.

7.3 Für die Dauer der Arbeitszeit an einer Arbeit, für die der Akkord- oder Prämiensatz reklamiert ist, wird der Durchschnittsverdienst des jeweiligen Arbeiters gezahlt.

§ 8

Regelung zur Anwendung von Verfahren vorbestimmter Zeiten

Die Einführung von Verfahren vorbestimmter Zeiten zur

Datenermittlung für den Leistungslohn erfolgt durch Betriebsvereinbarung und bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Bereits bestehende Regelungen sind den Tarifvertragsparteien mitzuteilen.

§ 9 Prämienlohn

- 9.1 Arbeit im Prämienlohn kann zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- 9.2 In dieser Betriebsvereinbarung muss mindestens geregelt sein:
- 9.2.1 der räumliche und persönliche Geltungsbereich
- 9.2.2 die Prämienart, Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen
- 9.2.3 bei Verwendung von Messdaten, Zählraten, die statistische Wahrscheinlichkeit und Genauigkeit
- 9.2.4 die Prämienausgangsleistung und die Prämienlohnlinie
- 9.2.5 den Prämienberechnungszeitraum
- 9.2.6 Einführungszeitpunkt und Kündigungsfrist.
- 9.3 Als Bezugsmerkmale für das Leistungsergebnis können einzeln oder kombiniert verwendet werden: Menge, Qualität und Zeit.
- 9.4 Die Prämienbezugsleistung entspricht der Akkordbezugsleistung. § 4 Ziffer 4.6.1 bis 4.6.7 gilt entsprechend.
- 9.5 Der Prämienlohn setzt sich zusammen aus dem Prämienausgangslohn und der Prämie.
- 9.6 Die Prämienbezugsleistung wird mit dem tariflich vereinbarten Prämienausgangslohn abgegolten.
- Der Prämienausgangslohn ist der Tariflohn (Akkordrichtsatz der jeweiligen Arbeitswert-/Lohngruppe).
- 9.7 Die Prämie wird für ein über der Prämienbezugsleistung liegendes Leistungsergebnis bezahlt. Die Höhe der Prämie wird durch den Verlauf der Prämien-Lohn-Linie bestimmt.

Die Prämien-Lohn-Linie kann auch tabellarisch dargestellt werden.

9.8 Vor Einführung eines Prämienlohnes sind die Arbeitnehmer durch die Geschäftsführung oder deren Beauftragten in geeigneter Form zu unterrichten.

9.9 Die Grundlagen für die Leistungsbemessung gelten so lange, wie ihre Voraussetzungen bestehen. Ist dies nicht mehr der Fall, so sind sie entsprechend zu berichtigen. Die Vorschriften der §§ 3, 5 bis 8 sind anzuwenden.

9.10 Soweit in Betrieben Prämienvereinbarungen bestehen, die den tariflichen Bestimmungen nicht widersprechen, bleiben sie unberührt.

**§ 10
Zeitlohn
(gekündigt zum 31.Dezember 1975)**

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

10.2 (Ist mit Wirkung ab 01.04.1988 ersatzlos gestrichen worden, aufgrund der Vereinbarung vom 24.04.1987.
Hinweis: Diese Regelung berührt den nachwirkenden Charakter der § 10.1 nicht.)

10.3 Mit Wirkung ab 1.1.1974 ist die Ziffer 10.3 ersatzlos gestrichen.

10.3.1 Für die nach der Einarbeitung und während eines längeren Zeitraums individuell erbrachte, höhere als dem Tariflohn zugrunde liegende Leistung, erhalten Arbeiter im Zeitlohn auf den Tariflohn eine dieser Leistung entsprechende Leistungszulage.

10.3.2 Die Leistungszulage beträgt im Durchschnitt der Lohngruppen 1 bis 7 und 8 bis 12 bzw. der Arbeitswertgruppen I bis VI und VII bis XII 16 %.

10.3.3 Die sich im Zusammenhang mit einem Wechsel von Leistungs- in Zeitlohn ergebenden Veränderungen des leistungsbezogenen Entgeltanteils können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, wenn sie nach dem 1.9.2001 geschlossen wird.

Dabei hat die Leistungszulage im Durchschnitt der Lohngruppen 1 bis 7 und 8 bis 12 bzw. AWG I bis VI und VII bis XII mindestens 16 % zu betragen.

Eine solche Betriebsvereinbarung wirkt bis zu einer Neuregelung nach.

Für bestehende Betriebsvereinbarungen, die auf einem entsprechenden Sachverhalt beruhen, kann durch Betriebsvereinbarung die Anwendung

dieser Regelung vereinbart werden.

- 10.4 Die Beurteilung der Leistung erfolgt durch den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten auf der Grundlage der in Anlage 3 genannten Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen.
Die Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen können durch Betriebsvereinbarung abweichend von Anlage 3 geregelt werden. Dabei kann die Zahl der Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen vermehrt und/oder vermindert werden; jedoch dürfen nur das Leistungsverhalten kennzeichnende und beeinflussende Merkmale verwendet werden.
- 10.5 Die Gewichtung der einzelnen Beurteilungsmerkmale zueinander ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Zuordnung der Punkte zu den einzelnen Beurteilungsstufen erfolgt linear, soweit nicht durch Betriebsvereinbarung etwas anderes bestimmt wird.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Beurteilungsmerkmale nach dem Muster (Anlage 4) zu gewichten. Auf dieser Gewichtung kann die ebenfalls in Anlage 4 als Muster angeführte Punktwerttabelle aufgebaut werden.
- 10.6 Die Zuordnung der Geldbeträge zu Punkten oder Punktgruppen obliegt dem Arbeitgeber. Er hat Ziffer 10.3.2 zu beachten.
Ob und inwieweit Grundbeträge festgelegt werden, ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Durch die Geldzuordnung darf die Gewichtung nicht verändert werden. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat seine Absichten über die Geldzuordnung vor Abschluss der Betriebsvereinbarung über die Gewichtung bekannt zu geben.
- 10.7 Die Beurteilung gemäß Ziff. 10.4 ist in regelmäßigen Zeitabständen (mindestens einmal im Jahr) vorzunehmen. Die Zeitabstände sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Jedem Arbeiter muss der Beurteilungsbogen zur Einsichtnahme vorgelegt werden.

Dem Betriebsrat sind die Leistungszulagen der einzelnen Arbeiter sowie jede Veränderung mit Namen schriftlich bekannt zu geben und auszuhändigen.
- 10.8 Wird die Leistungszulage dem einzelnen Arbeiter gegenüber in einem Pfennigbetrag und nicht in einem Prozentsatz ausgewiesen, so erhöht sich der Pfennigbetrag bei Tariflohnerhöhungen um denselben Prozentsatz, um den sich der Tariflohn erhöht.

- 10.9 Die Leistungszulagen sind entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen und von dem der Beurteilung folgenden Lohnabrechnungszeitraum an zu zahlen. Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Zulage, so ist dem Arbeiter 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.
- 10.10 Der Arbeiter kann beim Betriebsrat Einspruch gegen die Beurteilung einlegen. Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen, nötigenfalls unter Anhörung der Beteiligten, die Berechtigung des Einspruchs. Kommt hierbei keine Einigung zustande, so steht der Rechtsweg zum Arbeitsgericht offen.
- Eine Einigung über den Einspruch wird rückwirkend vom Tage des Einspruchs an wirksam.
- 10.11 In Betriebsabteilungen mit überwiegender Arbeit im Leistungslohn erhalten Arbeiter, die mit gleichartigen Arbeiten wie die Leistungslöhner beschäftigt sind, aber aufgrund der Eigenart ihrer Beschäftigung nur im Zeitlohn arbeiten können, eine Zulage in Höhe von 10 % des Tariflohns, soweit dieser Umstand nicht bereits in anderen Zulagen (Leistungszulagen, außertarifliche Zulagen o.ä.) berücksichtigt ist.
- 10.12 Bestehende betriebliche Regelungen, die den vorstehenden Bestimmungen entsprechen, bleiben wirksam.

§ 11 Übergangsbestimmungen

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

Bestehende Akkord- und Prämiensätze dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages grundsätzlich nicht geändert werden.

Soweit die in den Akkord- und Prämiensätzen enthaltenen Zeitanteile für Erholungs- und Bedürfniszeit (§ 3.14) unter den tariflich vereinbarten Mindestsätzen liegen, sind sie entsprechend zu erhöhen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme der Arbeiter auszulegen und in einem Anschlag am

Schwarzen Brett darauf hinzuweisen.

§ 12

Anrechnungsklausel

Soweit aufgrund dieses Tarifvertrages neue oder erhöhte Ansprüche begründet werden, können bisher gewährte übertarifliche Leistungen angerechnet werden.

§ 13

Inkrafttreten und Kündigung dieses Tarifvertrages

- 13.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1.11.1973 in Kraft.
Für die §§ 3, 4, 5 und 7 läuft eine Einführungsfrist bis 31.1.1974.
- Geldliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entstehen in jedem Fall vom 1.11.1973 an.
- 13.2 Dieser Tarifvertrag kann mit Vierteljahresfrist erstmals zum 31.10.1976 gekündigt werden.
- Der Prozentsatz (130 %) in § 4.6.2 kann erstmals zum 31.10.1979 gekündigt werden.
- § 10 dieses Tarifvertrages kann mit Vierteljahresfrist erstmals zum 31.12.1975 gekündigt werden.
- 13.3 Dieser Tarifvertrag ersetzt die seither noch nachwirkenden §§ 6 und 8 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Metallindustrie in Nordwürttemberg und Nordbaden vom 18.12.53 Damit ist der gesamte Manteltarifvertrag vom 18.12.1953 außer Kraft gesetzt.
- Dieser Tarifvertrag ersetzt ferner die Bestimmungen über den Zeitlohn und die Leistungszulage und damit den gesamten Tarifvertrag vom 12.10.1970.

Stuttgart, den 20. Oktober 1973/24. April 1987
Verband der Metallindustrie
Baden-Württemberg e.V.
gez. Dr. Schleyer

Industriegewerkschaft Metall
f.d. Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart
gez. Steinkühler



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

Möglichkeit a)

Prozentanteil des Beobachtungsmerkmals	notwendige Stichprobenzahl
1	150000
5	30000
10	14000
20	6000
30	3000
40	2000
50	1000

Hierbei ist die erzielte relative Genauigkeit (\square)= 5 % bei einer Wahrscheinlichkeit von 95 %.

Möglichkeit b)

Prozentanteil des Beobachtungsmerkmals	notwendige Stichprobenzahl
5	1825
6	2165
7	2500
8	2825
9	3145
10	3455
11	3760
12	4055
13	4345
14	4625
15	4895
16	5160
17	5420
18	5670
19	5910
20	6145
21	6370
22	6590
23	6800
24	7005
25	7200

Hierbei ist die erzielte absolute Genauigkeit (f =Streu Zahl) 1 % bei einer Wahrscheinlichkeit von 95 %.

Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen	
	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.

Arbeitsorgfalt

Umgang mit Betriebsmitteln
(Werkzeuge, Vorrichtungen, Einrichtungen)
und Materialien
Nutzung von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen
und Energie.

- 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: Nichtordnungsgemäße Beachtung, Ermahnung nötig.
- Stufe 2: Ordnungsgemäße Beachtung.
- Stufe 3: Vorbildliche Beachtung, hält auch andere zu entsprechenden Verhalten an.

Anlage 4 zum LRTV II Muster

Gewichtung:

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Gewichtung der Beurteilungsmerkmale wie folgt vorzunehmen:

I. Arbeitsqualität	3,0
II. Arbeitsqualität	3,0
III. Arbeitssorgfalt	1,5
IV. Arbeitseinsatz	1,5
V. Arbeitssicherheit	1,0

Punktwerttabelle

Punktwerttabelle Beurteilungsmerkmale			Beurteilungsstufen		
	1	2	3	4	5
I	0	3	6	9	12
II	0	3	6	9	12
III	0	1,5	3	4,5	6
IV	0	1,5	3	4,5	6
V	0	2	4		

Änderungs-Tarifvertrag

Zwischen dem

Verband der Metallindustrie
Baden-Württemberg e. V.,
Stuttgart

und der

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland,
Bezirksleitung Stuttgart

wird folgendes vereinbart:

1. Alle in den Tarifverträgen auftretenden Faktoren werden auf der Grundlage folgender Berechnungsbasis ab 1. Januar 1986 geändert.

Berechnungsbasis ist:

3 Jahre mit je 365 Tagen = 1.095

1 Jahr mit 366 Tagen

1.461 geteilt durch 4 =

365,25 Tage/Jahr

- 365,25 Tage/Jahr geteilt durch 7 Tage/Woche ergibt 52,18 Wochen/Jahr;

- 52,18 Wochen/Jahr geteilt durch 12 Monate/Jahr ergibt 4,35 Wochen/Monat;

- 4,35 Wochen /Monat multipliziert mit 5 Arbeitstagen/Woche ergibt 21,75 Tage/Monat;

- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt die Stundenzahl/Monat des einzelnen Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Von der vorstehenden Regelung ausgenommen ist der Vorruhestandstarifvertrag vom 28.06.1984.

Stuttgart, den 1. Februar 1986

Verband der Metallindustrie
Baden-Württemberg e. V.
Hans-Peter Stihl Herfried Heisler

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart

Auszug aus der Änderungsvereinbarung vom 24. April 1987 für die Tarifverträge im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden:

Zwischen dem

Verband der Metallindustrie
Baden-Württemberg e. V., Stuttgart

und der

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart

wird wie folgt vereinbart:

V. Der Lohnrahmentarifvertrag II für die Arbeiter vom 20.10.1973/14.03.1974 wird ab 01.04.1988 wie folgt geändert:

1. § 10.1 erhält folgende Fassung:

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

10.2 Ist mit Wirkung ab 01.04.1988 ersatzlos gestrichen worden aufgrund der Vereinbarung vom 24.04.1987.

Hinweis:

Diese Regelung berührt den nachwirkenden Charakter des § 10.1 nicht.

Stuttgart, 24. April 1987

Verband der Metallindustrie
Baden-Württemberg e. V. Stuttgart
Hans-Peter Stihl

Herfried Heisler

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart
Ernst Eisenmann

Walter Riester