



Leitfaden zur Lohneingruppierung

Eine gemeinsame Handreichung des
**Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e.V.**

sowie

der IG Metall Baden-Württemberg

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



Autoren

Lutz Döhling, VHK Baden-Württemberg

Karl Hasenohr, IG Metall Bezirksleitung

Klaus Leners, WERU AG

Hans-Georg Nitzsche, IG Metall Tauber-
bischofsheim

Guido Schulz, IG Metall Friedrichshafen

Thomas Ventzke, ROLF BENZ AG

Inhaltsverzeichnis

1. Die neue Lohneingruppierung, warum?	4
2. Ein Leitfaden, warum?	5
3. Arbeitsbewertung durch Arbeitsplatz- beschreibung	6
4. Vorgehen bei der Lohneingruppierung	8
5. Belastung, Mehrbelastung und Gefährdungsanalyse	9
6. Reklamation, Konfliktlösung und Paritätische Kommission	11
7. Anwendungsbeispiele	12
Tabellarische Übersicht Beispiele	13
Ihre Notizen	14-16
Graphik Paritätische Kommission	17

1. Die neue Lohneingruppierung, warum ?

Mitte der siebziger Jahre wurden die vormals gültigen Lohneingruppierungsdefinitionen auf der Grundlage der damals vorhandenen Arbeitsplätze formuliert. Zu dieser Zeit waren die Anforderungen der Arbeitsplätze an die Mitarbeiter anders ausgeprägt als heute. Verändert haben sich insbesondere:

- die zunehmende Komplexität der Arbeitsplätze wurden von den Definitionen immer unzureichender abgebildet
- die Auslegung der Lohneingruppierungsdefinitionen bekam immer größere Interpretationsspielräume >> größeres Konfliktpotenzial
- stärkere wirtschaftspolitische Bedeutung tarifkonformer Lohneingruppierung
- Anforderungen der Arbeitsplätze sind einem schnellerem Wandel unterzogen
- Arbeitsformen, -methoden, und -organisationen haben sich verändert
- etc.

Im Zuge der damit verbundenen Dynamik war es nötig, ein angemessenes Instrument zur Gewährleistung einer relativen Lohngerechtigkeit in der betrieblichen Praxis zur Verfügung zu stellen.

2. Ein Leitfaden, wozu ?

Der richtige und verantwortungsvolle Umgang mit tariflicher Lohneingruppierung erfordert es, sich mit dieser Materie eingehend und systematisch zu befassen.

Ergänzend zu der Möglichkeit, sich dieses Wissen durch umfangreiche arbeitswissenschaftliche Studien zu erschließen, zeigt auch der Leitfaden die Verfahrensweise zu deren tarifkonformen Anwendung auf.

Mit diesem Leitfaden soll daher folgendes erreicht werden:

- Unterstützung und Sicherheit bei der betrieblichen Eingruppierungspraxis bieten
- Interpretationsspielräume bei der Eingruppierung auf die lohnrelevanten Merkmale reduzieren
- Betriebsparteien in die vorliegende Systematik der Lohneingruppierung einbinden
- Konsens fördern, Konflikte vermeiden
- Rechtssicherheit schaffen

3. Arbeitsbewertung durch Arbeitsplatzbeschreibung

a) Arbeitsplatzbeschreibung

Um einen Arbeitsplatz bewerten zu können, müssen alle dafür relevanten Informationen systematisch zusammen getragen werden. In der Regel geschieht dies mit Hilfe einer Arbeitsplatzbeschreibung. Dafür gibt es diverse Vordrucke; aber auch individuell gestaltete Beschreibungen sind möglich.

Welche Informationen einer Arbeitsplatzbeschreibung sind **bewertungsrelevant**?

- ✓ Tätigkeitsbezeichnung
- ✓ Beschreibung der Arbeitsinhalte und –ziele
- ✓ notwendige Betriebsmittel
- ✓ „vertritt“ und „wird vertreten durch“
- ✓ Über- und Unterstellungsverhältnisse
- ✓ Verantwortung (materiell/personell)
- ✓ Einarbeitungszeit bzw. berufliche Ausbildung und Erfahrung
- ✓ zusätzliche Qualifikationen



Wichtig: Eine Arbeitsplatzbeschreibung wird stets mit Bezug auf den Arbeitsplatz, niemals mit Bezug auf die Person angefertigt.

b) Arbeitsbewertung

Die Arbeitsbewertung bezieht sich auf die **Fähigkeiten**, welche die zu verrichtende Arbeit abfordert.

Mit der festzustellenden **Dauer** zur Erlangung dieser Fähigkeiten sind auch alle anderen Qualifikationen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erreicht.

Gleichzeitig ist diese **Dauer** die Entscheidungsgrundlage zur Eingruppierung. Dabei sind alle wesentlichen Anforderungen summarisch, also als ein Komplex zu betrachten.



Hinweis: Es werden nicht die Fähigkeiten bewertet, die eine bestimmte Arbeitsperson vorhält, sondern die Fähigkeit, die eine bestimmte Arbeitsaufgabe abverlangt.

c) Summarische Arbeitsbewertung

Beim summarischen Verfahren werden die Anforderungen der Arbeit, des Arbeitsplatzes oder Arbeitssystems in einer **ganzheitlichen Betrachtung** erfasst und anhand der erforderlichen Erlernzeit und der damit verbundenen Qualifikation bewertet.

Ganzheitliche Betrachtung meint im Sinne der Arbeitsbeschreibung eine **zusammengefasste** Bewertung der Arbeitsinhalte.

4. Vorgehen bei der Lohneingruppierung

Die Lohngruppendifinitionen im Manteltarifvertrag, §10 enthalten Beschreibungen, die den Schwierigkeitsgrad einer Aufgabe in der jeweiligen Lohngruppe erklären.

Diesen Definitionen sind Begriffsbestimmungen zugeordnet, die die Erlernzeit differenzieren. Die Erlernzeiten reichen je nach Lohngruppe von einmal „Anweisen“ bis hin zu mehreren Jahren beruflicher Ausbildung und Erfahrung.

Die entsprechende Lohngruppe wird festgestellt, indem die ermittelte Erlernzeit mit den Lohngruppendifinitionen verglichen und zugeordnet wird.



Hinweis: *Zusätzliche Tätigkeiten, die sich nicht dem Arbeitsplatz zuordnen lassen, sondern der Arbeitsperson (z.B. Sicherheitsbeauftragter, Ersthelfer) dürfen nicht in die Bewertung einfließen.*

5. Belastung, Mehrbelastung und Gefährdungsbeurteilung

a) Grundsätze

Bei der bisherigen Eingruppierung waren Belastungen ein Bestandteil der Lohngruppenfindung. Trotz Einführung der Gefährdungsbeurteilung 1996 waren die volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Belastungen zum überwiegenden Teil nur Diskussionsgrundlage im Bereich der Sozialversicherungen.

Die Tarifvertragsparteien haben das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Sie stimmen darin überein, dass im Rahmen der Bewertung von Belastungen keine Bezahlung für mögliche Gesundheitsschäden erfolgt.

Daher sind Gefährdungen und Belastungen grundsätzlich abzubauen. Ist dies aus nachvollziehbaren Gründen nicht oder nicht sofort möglich, findet unten stehendes Verfahren Anwendung.



Hinweis: Mittlere Belastungen sind bereits mit dem Grundentgelt abgegolten. Ermittelte **Mehrbelastungen** haben keinerlei Auswirkungen auf die Findung der Lohngruppe.

b) Vorgehen

Mehrbelastungen werden durch Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung ermittelt. Soweit diese Gefährdungsbeurteilungen noch nicht durchgeführt worden sind, unterstützt die Holz-Berufsgenossenschaft die Einführung.

Dazu bietet die Holz-Berufsgenossenschaft neben entsprechenden Formularen auch spezielle Lehrgänge sowie eine betriebliche Beratung vor Ort an.

Zur Bewertung der ermittelten Mehrbelastungen dient ein im § 10 Manteltarifvertrag festgelegtes **Schema der Mehrbelastungsbeurteilung**. Danach werden bestehenbleibende Mehrbelastungen (i.S. § 10 II A. b Ziff. 19 bis 25 Manteltarifvertrag*) mit jeweils einem Kreuz pro festgestelltem Kriterium berücksichtigt.



***Hinweis:** Die Bestimmungen im § 10 II A. b) Ziff. 19 bis 25 MTV sind **Bestandteil** dieses Verfahrens.

6. Reklamation und Konfliktlösung

a) Einführung

Im Gegensatz zur bisherigen Praxis haben die Tarifparteien ein Verfahren zur **innerbetrieblichen** Konfliktlösung geschaffen. Damit sollen künftig gerichtliche Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit der Lohneingruppierung und Mehrbelastungsbeurteilung vermieden werden.

b) Vorgehen

Kommt es im Zuge einer Um- oder Neueingruppierung oder einer Mehrbelastungs-beurteilung zu Streitigkeiten, kann eine Paritätische Kommission angerufen werden.

Die Paritätische Kommission besteht aus je zwei Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. *(Die Mitwirkung von Betroffenen ist ausgeschlossen)*. Kommt die Sitzung der Paritätischen Kommission nicht bzw. nicht fristgerecht zustande oder ist eine Einigung nicht möglich, so wird ein Vertrauensmann als Vorsitzender ausgelost.



Hinweis: *Sofern also eine Seite die Teilnahme verweigerte, kann die andere Seite die Auslosung auch allein durchführen.*

Der Vertrauensmann ruft erneut die Paritätische Kommission zur Sitzung zusammen. In dieser Sitzung wird abschließend entschieden. Die Vertrauensmänner sind für eine Periode von 4 Jahren von den Tarifparteien festgelegt.

Es ist zweckmäßig, **mehrere** auftretende Streitfälle in **einem** Verfahren zu behandeln.



Hinweis: Die genauen Bestimmungen finden sich in § 10 II A. f) Ziff.39 ff MTV.

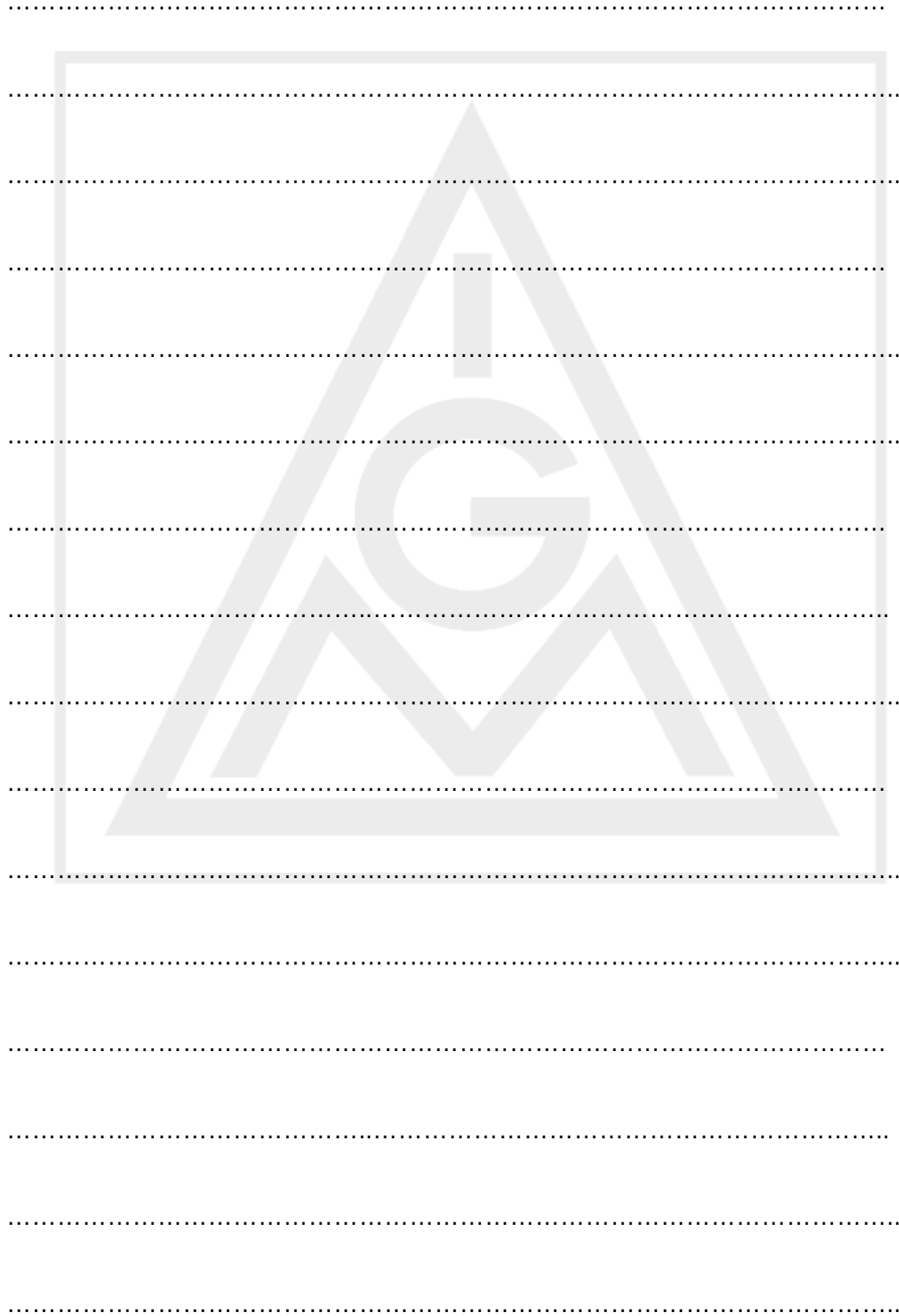
7. Anwendungsbeispiele

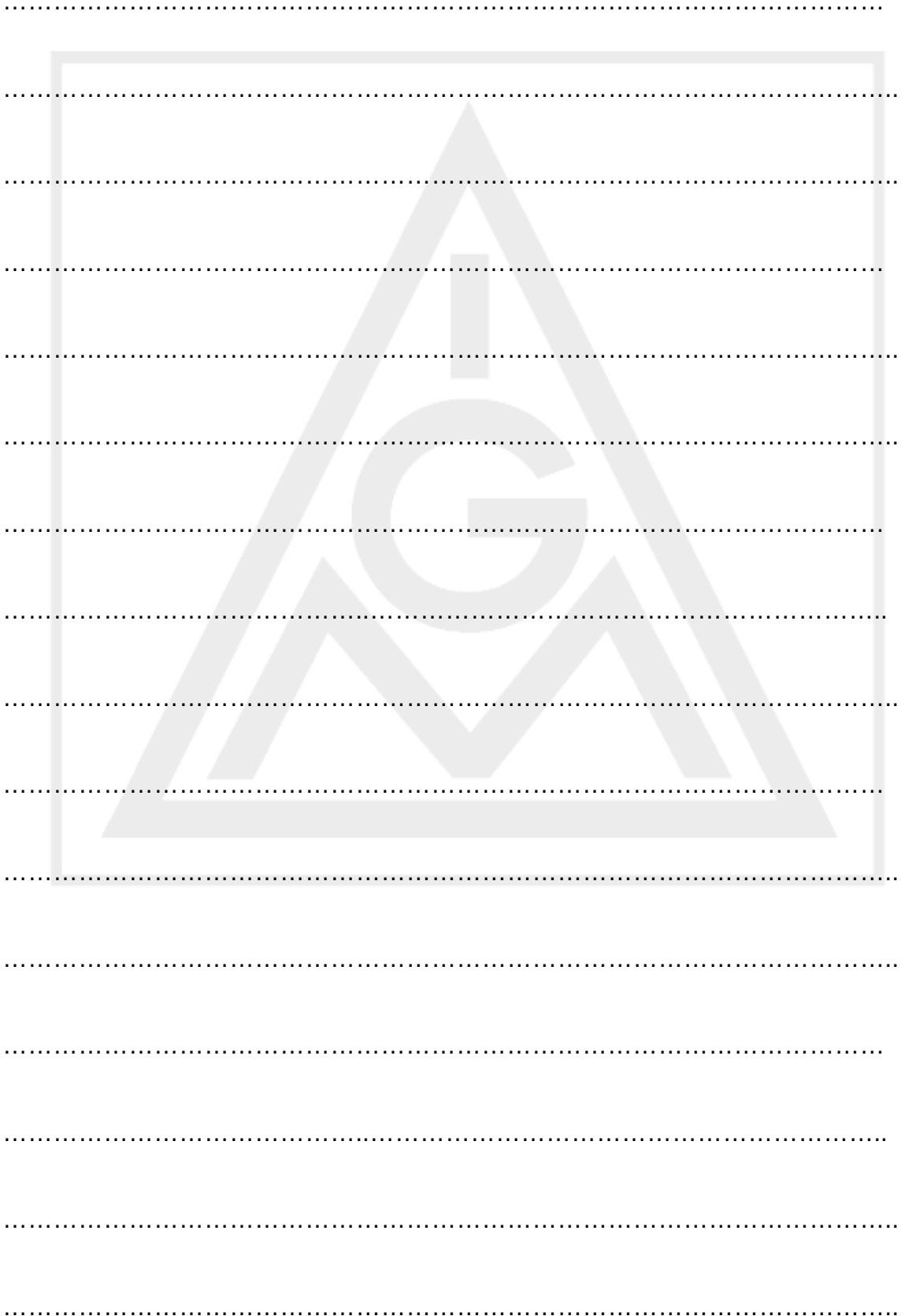
Diese Anwendungsbeispiele haben weder Anspruch auf Vollständigkeit noch Allgemeingültigkeit in Bezug auf die betriebliche Praxis. Sie sind Ergebnis exemplarischer Stellenbeschreibungen/Anforderungsbewertungen.

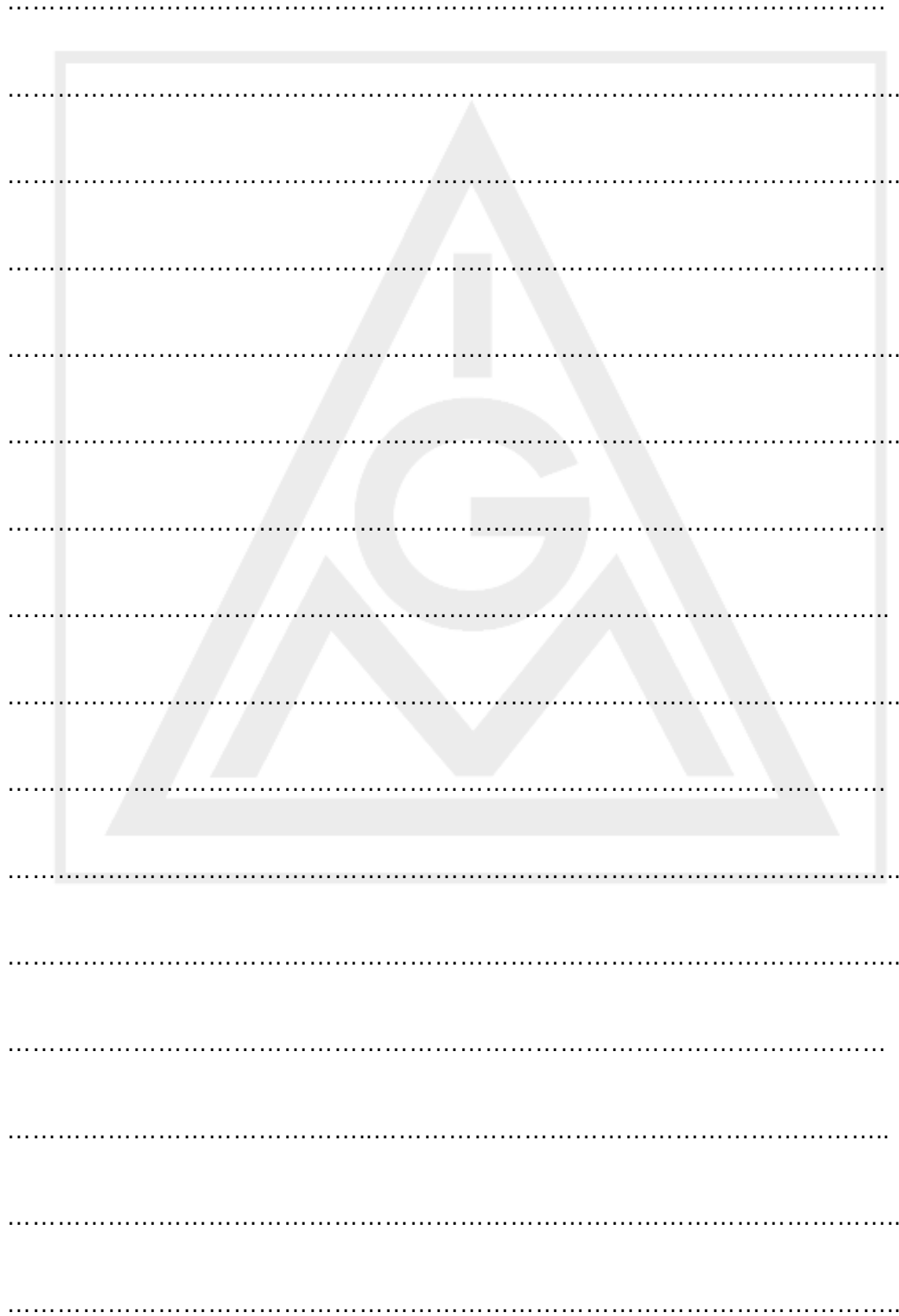
Sie dienen als Beispielkatalog, wie durch Gebrauch der Lohngruppendifinitionen unter zu Hilfenahme der dazugehörigen Begriffsbestimmungen Zuordnungen entstehen können.

Diese Übersicht darf also nicht zur Lohneingruppierung in der betrieblichen Praxis benutzt werden.

LG	%	Beispiele
B-LG	82,0	Abnehmer an Kunststoffspritzmaschinen, Raumpflege, Küchenhilfskräfte,
I	86,0	Gummierer, Materialbereitsteller, Oberflächenreinigung
II	88,5	Beschlagsmonteur, Transporter ohne Staplerschein, Maschinenhelfer
III	91,0	Kastenmonteur, Staplerfahrer ohne dispositive Aufgaben, Maschinenbediener
IV	96,0	Industriepolsterer, Gestellmonteur, Staplerfahrer mit dispositiven Aufgaben, Anlagenfahrer
V	100,0	Holzmechaniker, Fensterbauer, Kunststoff-Formgeber, Schlosser, Elektriker, Schreiner, Anlagenführer, Dreher
VI	108,0	Musterbauer, Einrichter, Betriebselektroniker, Elektromechaniker, Lederfachmann, Kundendienstmonteur
VII	115,0	selbständiger Musterbauer, Lagerleiter, Vorarbeiter, Entwicklungspolsterer, Entwicklungsschreiner, Mechatroniker, Werkzeugbauer
VIII	120,0	Schichtführer, Kundendienstleiter,
IX	125,0	Lagerleiter mit dispositiven Aufgaben, Assistenz der Produktionsleitung







Graphik

Schema der Innerbetrieblichen Konfliktlösung – Paritätische Kommission

(siehe Anlage Pako_Schema.pdf)

**Verband der Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e.V.**



Postfach 10 50 51
70044 Stuttgart

Danneckerstraße 37
70182 Stuttgart

Telefon: 0711 – 23 76 20
Fax: 0711 – 23 76 210
eMail: info@vhk-bw.de
Internet: www.vhk-bw.de



Industriegewerkschaft Metall

Bezirk Baden-Württemberg
Stuttgarter Strasse 23
70469 Stuttgart

Telefon: 0711 – 16 581 0
Fax: 0711 – 16 581 47
eMail: bezirk-baden-wuerttemberg@igmetall.de
Internet: www.bw.igm.de