

V060024/69

Entgelt-Rahmentarifvertrag

für die Beschäftigten
in der

**Metall- und Elektroindustrie
Sachsen-Anhalt**

vom 21. März 2005
gültig ab 01. März 2005

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Sachsen-Anhalt e.V.**

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Eingruppierung.....	4
§ 3 Definition der Entgeltgruppen	5
§ 4 Übertragung anderer Tätigkeiten	9
§ 5 Anwendung anderer Eingruppierungsbestimmungen.....	10
§ 6 Allgemeine Entgeltbestimmungen	10
§ 7 Zeitentgelt	11
§ 8 Prämienentgelt.....	12
§ 9 Sachleistungskennzahlen und Zeitfaktoren im Prämienentgelt.....	14
§ 10 Reklamationen in Prämienentgelt	15
§ 11 Zielentgelt	15
§ 12 Belastungszulagen.....	17
§ 13 Einzelstreitigkeiten	18
§ 14 Inkrafttreten und Kündigung	19

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Sachsen-Anhalt e. V.**

und der

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

wird folgender

Entgelt-Rahmentarifvertrag

abgeschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien

(1) räumlich:

für das Land Sachsen-Anhalt.

(2) fachlich:

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe, einschließlich der Automobilzulieferindustrie

- der Metallindustrie, insbesondere einschließlich
 - o der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie;
 - o Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe im Bereich des Straßen- und des Schienenverkehrs;
 - o der Betriebe der kunststoffverarbeitenden Industrie;
- der Elektro- und Elektronikindustrie, insbesondere einschließlich
 - o der Betriebe, die Software herstellen;
 - o der Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen;
 - o der Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen;
 - o der Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung;

sowie deren Neben- und Hilfsbetriebe, auch soweit sie rechtlich selbständig sind.

(3) persönlich:

für alle Beschäftigten, d. h. alle gewerblichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Angestellte und Auszubildende, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen,
- b) Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch 12 das höchste tarifliche Monatsgrundentgelt um mehr als 15 % übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Sonderzahlungen abzuziehen, die den tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen allgemein zustehen,
- c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.

§ 2 Eingruppierung

- (1) Die Beschäftigten werden entsprechend der Anforderungen ihrer Tätigkeit in eine der 11 Entgeltgruppen E 1 bis E 11 eingruppiert.
Bei den in den Definitionen der Entgeltgruppen E 1 bis E 3 enthaltenen Zeiten für Einarbeitung, Übung und Anlernen sind die Tarifvertragsparteien von einem Niveau ohne jegliche berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten ausgegangen.
Der Begriff „Abschluss einer Hochschulausbildung“ umfasst alle Formen der Hochschulbildung, z.B. an Universitäten, Fachhochschulen.
- (2) Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Anforderungsmerkmalen des Entgelt-Rahmentarifvertrages (§ 3).
- (3) Die Beschäftigten erhalten ein Grundentgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind.
- (4) Die Beschäftigten sind entsprechend derjenigen Tätigkeit einzugruppieren, die das Niveau der Gesamttätigkeit prägt, auch wenn regelmäßig oder gelegentlich Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus ausgeübt werden.
Wenn sich durch die Ausführung unterschiedlicher Tätigkeiten und/oder den Einsatz an unterschiedlichen Arbeitsplätzen ein höheres Anforderungsniveau ergibt, ist dies bei der Eingruppierung entsprechend zu berücksichtigen.
Für die Bewertung des Niveaus der Tätigkeiten ist eine ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen erforderlich. Dabei ist der zeitliche Umfang einzelner Tätigkeiten nicht maßgebend.
- (5) Für die Eingruppierung der Beschäftigten in eine Entgeltgruppe ist allein die Tätigkeit maßgebend, nicht ihre Ausbildung.
Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können auch auf anderem Weg erworben worden sein.
- (6) Freiwillig können ergänzende betriebliche Richtbeispiele vereinbart werden.

Ab 1. Januar 2013 werden betriebliche Richtbeispiele dann vereinbart, wenn trotz der auf Grund der erstmaligen Eingruppierung vereinbarten Richtbeispiele (§ 3 Ziffer 7 Überleitungstarifvertrag) Bedarf für ergänzende betriebliche Richtbeispiele entstanden ist, weil maßgebliche neue Technologien, Produkte oder Organisationsformen zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsabläufe und Tätigkeiten im Betrieb geführt haben.

Diese Richtbeispiele und deren Zuordnung zu Entgeltgruppen werden nach der summarischen Beschreibung der Entgeltgruppenmerkmale gemäß § 3 in einer paritätischen Entgeltkommission vereinbart. Die paritätische Kommission setzt sich aus je 2 bis 3 Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrates zusammen.

Kommt eine Einigung in der paritätischen Kommission nicht zustande, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Kommen die Tarifvertragsparteien nicht zu einer Einigung, entscheidet ab dem 1. Januar 2013 eine tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 23 GMTV.

- (7) Die Entgeltgruppe und die Zusammensetzung des Entgelts der Beschäftigten sind im Arbeitsvertrag anzugeben. Veränderungen sind schriftlich mitzuteilen.

Halten Beschäftigte ihre Eingruppierung für unzutreffend, so können sie gegen diese Einspruch erheben. Hilft der Arbeitgeber dem Einspruch nicht ab, so ist die Ablehnung schriftlich zu begründen. Im Nichteinigungsfall haben Arbeitgeber und Betriebsrat den Streitfall mit dem Ziel einer Verständigung zu behandeln. Gelingt auch hier keine Einigung, steht den Beschäftigten der Rechtsweg offen.

- (8) Beschäftigte, die zusätzliche Anforderungen entsprechend der Definitionen der Zusatzstufen dauerhaft erfüllen müssen, werden für die Dauer dieser Tätigkeit nach dem Grundentgelt der zugehörigen Zusatzstufe vergütet.

Bei Wegfall der zusätzlichen Tätigkeit werden die Beschäftigten nach dem Grundentgelt der ihrer Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe vergütet.

Ist der Wegfall der zusätzlichen Tätigkeiten ausschließlich in einer unternehmerischen Entscheidung begründet, ohne durch die Person oder das Verhalten der Beschäftigten beeinflusst zu sein, erhalten die betroffenen Beschäftigten im Falle des Wegfalls der Zusatzstufe die Differenz zum früheren Arbeitsverdienst als Zulage, die bei zukünftigen Höhergruppierungen voll und bei Tarifierhöhungen jeweils zu 50 % des Erhöhungsbetrages angerechnet werden kann.

- (9) Die Höhe des jeweiligen Grundentgelts nach Ziff. 3 oder 8 ist Grundlage für die Berechnung des Leistungsentgelts.

§ 3

Definition der Entgeltgruppen

E 1

Einfache Tätigkeiten, die nach einer zweckgerichteten Einarbeitung und Übung von bis zu 4 Wochen verrichtet werden können.

Es ist keine berufliche Vorbildung erforderlich.

Z 1

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 1 ausgeführt.

Von den Beschäftigten wird zusätzlich eine tätigkeitsübergreifende Qualifikation gefordert.

E 2

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung weitgehend festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein systematisches Anlernen von bis zu 6 Monaten erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 2

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 2 ausgeführt.

Von den Beschäftigten wird zusätzlich eine tätigkeitsübergreifende Qualifikation gefordert.

E 3

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung überwiegend festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein systematisches Anlernen von mehr als 6 Monaten erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 3

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 3 ausgeführt.

Von den Beschäftigten wird zusätzlich eine tätigkeitsübergreifende Qualifikation gefordert.

E 4

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung teilweise festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine mindestens 2-jährige fachspezifische Ausbildung erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 4

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 4 ausgeführt.

Den Beschäftigten werden zusätzlich dispositive Aufgaben und/oder Aufgaben der Anleitung und Führung von Beschäftigten dauerhaft übertragen.

oder

Den Beschäftigten werden zusätzliche Tätigkeiten dauerhaft übertragen, die wesentlich über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 4 hinausgehen und deshalb eine zusätzliche Qualifikation erfordern.

E 5

Sachbearbeitende Aufgaben und / oder Facharbeiten, deren Erledigung weitgehend festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene mindestens 3-jährige fachspezifische Berufsausbildung erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 5

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 5 ausgeführt.

Den Beschäftigten werden zusätzlich dispositive Aufgaben und / oder Aufgaben der Anleitung und Führung von Beschäftigten dauerhaft übertragen.

oder

Den Beschäftigten werden zusätzliche Tätigkeiten dauerhaft übertragen, die wesentlich über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 5 hinausgehen und deshalb eine zusätzliche Qualifikation erfordern.

E 6

Schwierige sachbearbeitende Aufgaben und / oder schwierige Facharbeiten, deren Erledigung überwiegend festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene mindestens 3-jährige fachspezifische Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 6

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 6 ausgeführt.

Den Beschäftigten werden zusätzlich dispositive Aufgaben und / oder Aufgaben der Anleitung und Führung von Beschäftigten dauerhaft übertragen.

oder

Den Beschäftigten werden zusätzliche Tätigkeiten dauerhaft übertragen, die wesentlich über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 6 hinausgehen und deshalb eine zusätzliche Qualifikation erfordern.

E 7

Umfassende sachbearbeitende Aufgaben und / oder besonders schwierige und hochwertige Facharbeiten, deren Erledigung teilweise festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene mindestens 3-jährige fachspezifische Berufsausbildung und eine mindestens 2-jährige Fachausbildung oder zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch langjährige Berufserfahrung erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 7

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 7 ausgeführt.

Den Beschäftigten werden zusätzlich Aufgaben der Anleitung und Führung von Beschäftigten dauerhaft übertragen.

oder

Den Beschäftigten werden zusätzliche Tätigkeiten dauerhaft übertragen, die wesentlich über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 7 hinausgehen und deshalb eine zusätzliche Qualifikation erfordern.

E 8

Ein Aufgabengebiet, das im Rahmen von bestimmten Richtlinien erledigt wird oder hochwertigste Facharbeiten, die hohes Dispositionsvermögen und umfassende Verantwortung erfordern.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene mindestens 3-jährige fachspezifische Berufsausbildung und eine mindestens 2-jährige Fachausbildung erworben werden sowie zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch langjährige Berufserfahrung erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 8

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 8 ausgeführt.

Den Beschäftigten werden zusätzlich Aufgaben der Anleitung und Führung von Beschäftigten dauerhaft übertragen.

oder

Den Beschäftigten werden zusätzliche Tätigkeiten dauerhaft übertragen, die wesentlich über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 8 hinausgehen und deshalb eine zusätzliche Qualifikation erfordern.

E 9

Ein erweitertes Aufgabengebiet, das im Rahmen von Richtlinien erledigt wird.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch den Abschluss einer mindestens 4-jährigen Hochschulausbildung erworben werden.

Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine abgeschlossene mindestens 3-jährige fachspezifische Berufsausbildung und eine mindestens 2-jährige Fachausbildung und eine langjährige Berufserfahrung sowie eine zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 9

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 9 ausgeführt.

Den Beschäftigten werden zusätzlich Aufgaben der Anleitung und Führung von Beschäftigten dauerhaft übertragen.

Oder

Den Beschäftigten werden zusätzliche Tätigkeiten dauerhaft übertragen, die wesentlich über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 9 hinausgehen und deshalb eine zusätzliche Qualifikation erfordern.

E 10

Ein Aufgabenbereich, der im Rahmen von allgemeinen Richtlinien erledigt wird.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch den Abschluss einer mindestens 4-jährigen Hochschulausbildung erworben werden und Fachkenntnisse durch mehrjährige spezifische Berufserfahrung.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 10

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 10 ausgeführt.

Den Beschäftigten werden dauerhaft zusätzlich Aufgaben der verantwortlichen Anleitung und Führung von Beschäftigten übertragen, die auch die Weisungsbefugnis einschließen.

E 11

Ein erweiterter Aufgabenbereich, der teilweise im Rahmen von allgemeinen Richtlinien erledigt wird.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch den Abschluss einer mindestens 4-jährigen Hochschulausbildung erworben werden sowie Fachkenntnisse und langjährige spezifische Berufserfahrung.

Die in den Anforderungsmerkmalen enthaltenen erforderlichen Qualifikationen können gemäß § 2 (5) auch auf anderem Weg erworben worden sein.

Z 11

Es werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E11 ausgeführt.

Den Beschäftigten werden dauerhaft zusätzlich Aufgaben der verantwortlichen Anleitung und Führung von Beschäftigten übertragen, die auch die Weisungsbefugnis einschließen.

§ 4

Übertragung anderer Tätigkeiten

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf ihren bisherigen Verdienst, auch wenn sie in geringem Umfang und vorübergehend Arbeiten einer niedrigeren Entgeltgruppe bzw. –stufe verrichten.

Bei Änderung der Tätigkeit auf Dauer kann eine Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe nur durch Änderungskündigung (§ 2 KSchG) erfolgen.

Zusätzliche tarifliche und gesetzliche Bestimmungen sind zu berücksichtigen. §§ 99 ff. BetrVG werden durch diese Bestimmungen nicht berührt.

- (2) Die Beschäftigten im Zeitentgelt erhalten ihren bisherigen Verdienst, auch wenn Beschäftigte aushilfs- oder vertretungsweise (d.h. nicht vollständig) Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe bzw. –stufe verrichten. Dies gilt auch für Zielentgelt gemäß § 11.

Soweit sich durch aushilfs- oder vertretungsweise verrichtete Tätigkeiten ein höheres Anforderungsniveau ergibt, erhalten die Beschäftigten von der 7. Woche an eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Verdienst und dem Tarifentgelt der nächst höheren Entgeltgruppe bzw. –stufe. Dabei sind wiederholte Vertretungen oder Aushilfen innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzurechnen.

- (3) Werden Beschäftigten im Prämienentgelt Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe bzw. -stufe übertragen, so haben sie für diese Tätigkeiten Anspruch auf die Vergütung nach der entsprechenden höheren Entgeltgruppe bzw. -stufe.
- (4) Bei Übernahme und vollständiger Ausübung einer Tätigkeit, die einer höheren Entgeltgruppe bzw. -stufe zugeordnet ist, erhalten die Beschäftigten im Zeitentgelt eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Verdienst und dem Tarifentgelt der entsprechenden höheren Entgeltgruppe bzw. -stufe. Dies gilt auch für Zielentgelt gemäß § 11.
- (5) Bei dauerhafter Übernahme und vollständiger Ausübung (d.h. nach mindestens 2 aufeinanderfolgenden Entgeltabrechnungszeiträumen) einer Tätigkeit, die einer höheren Entgeltgruppe bzw. -stufe zugeordnet ist, sind Beschäftigte entsprechend einzugruppieren bzw. einzustufen.
- (6) Die Ziffern (4) und (5) gelten nicht bei Übernahme einer Tätigkeit zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme, sofern die §§ 96 bis 98 BetrVG beachtet werden.

§ 5

Anwendung anderer Eingruppierungsbestimmungen

Die Anwendung einheitlicher Konzern- oder Unternehmenssysteme ist nur mit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien zulässig.

§ 6

Allgemeine Entgeltbestimmungen

- (1) Die Entgeltgrundsätze Zeit- oder Leistungsentgelt und die Entgeltmethoden Prämien- oder Zielentgelt sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen.
Dabei muss der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich geregelt werden.
- (2) Die Summe der leistungsabhängigen variablen Entgelte beträgt bei entsprechender Leistung mindestens 8 % der Summe der Grundentgelte der Beschäftigten in der jeweiligen Entgeltmethode über einen Zeitraum von drei Entgeltabrechnungszeiträumen.
- (3) Bei Band- und Taktarbeit* im Produktionsbereich ist Prämienentgelt zu vereinbaren.
Band- oder Taktarbeit ist eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Arbeitsgegenstand durchläuft und die von einem oder mehreren Beschäftigten ausgeführt wird.
Band- oder Taktarbeit ist unter Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der

* Band- oder Taktarbeit als zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen liegt nicht schon deshalb vor, weil Arbeitsgegenstände mit Hand oder Kettenzug durch die verschiedenen Arbeitsbereiche geschoben werden.

Arbeit so einzurichten, dass Bewegungsarmut und Abwechslungsmangel für den Menschen durch Aufgabenbereicherung und/oder Aufgabenerweiterung weitestgehend abgemildert wird. Dabei ist anzustreben, die Taktzeit nicht unter 1,5 Minuten absinken zu lassen. Dies gilt insbesondere für Planungen neuer zwangsgesteuerter Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze.

- (4) Bei Arbeiten mit Maschinen mit einem großen Anteil von Prozesszeiten und bei Arbeiten in Produktionsbereichen, deren Abläufe rechnergesteuert sind, kann Leistungsentgelt vereinbart werden, insbesondere Nutzungsprämien.
- (5) Soweit Beschäftigte aufgrund der Eigenart ihrer Beschäftigung nur im Zeitentgelt arbeiten können und ihre Beschäftigung durch unmittelbare Abhängigkeit von Arbeit im Leistungsentgelt bestimmt ist, erhalten sie bei etwaig erhöhter Leistung eine entsprechende Leistungszulage. Weder die Zahl dieser Beschäftigten noch ihre Leistungszulage gehen in die Berechnung der Leistungszulage gem. § 7 ERTV ein. Der betroffene Personenkreis und die Höhe der Zulage sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.
- (7) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach den jeweils vereinbarten Entgeltgrundsätzen und Entgeltmethoden zu arbeiten.

§ 7 Zeitentgelt

- (1) Im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt wird für eine in einer Zeiteinheit geleistete Arbeit ein festes Entgelt gezahlt.
- (2) Im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt dürfen außer den betrieblichen Arbeitsvorschriften und Planungsgrößen keine Leistungsbestimmungsgrößen als Zeit- oder Mengenvorgabe der Tätigkeit zugrundegelegt werden.
Planungsgrößen sind alle Größen, die nicht zur Leistungskontrolle der Beschäftigten verwendet werden.
- (3) Für Beschäftigte darf es nicht zu einer unzumutbaren Leistungsverdichtung kommen. Dieses ist durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden. Erachten die Beschäftigten die vorgesehenen Maßnahmen als ungenügend, so haben sie ein Reklamationsrecht. Zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat ist über die notwendigen Maßnahmen mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln.
Kommt es zu keiner Einigung, ist die Auswahl des Entgeltgrundsatzes zu prüfen.
- (4) Auf die Grundentgelte für Beschäftigte im Zeitentgelt sind Leistungszulagen zu zahlen. Die Leistungszulage ist in der Entgeltabrechnung gesondert und prozentual auszuweisen.
Aus Anlass des Inkrafttretens eines neuen Entgelttarifvertrages darf diese Leistungszulage nicht gemindert werden.

(5) Die Summe der Leistungszulagen beträgt mindestens 8 % der Summe der Grundentgelte der Beschäftigten im Zeitentgelt jeweils in den Entgeltgruppen

- 1 bis 4
- 5 bis 8 und
- 9 bis 11.

Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 Monaten werden nicht einbezogen.

(6) Die Leistungszulage wird im Einverständnis mit dem Betriebsrat festgelegt. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Leistungszulage sind dabei die Reklamationsrechte der Beschäftigten zu regeln. Kommt es aufgrund des betrieblich vereinbarten Reklamationsverfahrens nicht zu einer Einigung, sind vor Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

§ 8 Prämienentgelt

(1) Prämienentgelt kann eingeführt werden, wenn zur Ausführung der Tätigkeit zähl- und/oder messbare Einflussgrößen vorhanden sind wie Zeit, Menge und Qualität, deren Ausprägungen Prämienausgangsbasis, Prämienverlauf und Prämienendpunkt bestimmen.

(2) Bei der Vereinbarung von Prämienentgelt sind mindestens folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

a) Für die Ermittlung der Prämienausgangsbasis, des Prämienverlaufs und des Prämienendpunkts dürfen höchstens drei Einflussgrößen gleichzeitig verwendet werden.

b) Die Prämienausgangsleistung wird mit dem Prämienausgangsentgelt abgegolten. Das Prämienausgangsentgelt ist das tarifliche Monatsgrundentgelt der Beschäftigten. Prämienverlauf und Prämienendpunkt sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Sie unterliegen den Tarifänderungen.

c) In der Prämienvereinbarung sind die Sachleistungskennzahlen und/oder Zeitfaktoren festzulegen. Dabei sind folgende Voraussetzungen und Bedingungen zu gewährleisten:

- Die Sachleistungskennzahlen sind unter Beachtung der entsprechenden Sicherheitsvorschriften zu vereinbaren,
- Die obere Sachleistungskennzahl ist so festzulegen, dass der Prämienendpunkt erreichbar ist.

(3) Bei Einführung von Prämienentgelt sind Regelungen für die bisher nach anderen Entgeltgrundsätzen bzw. -methoden im Betrieb arbeitenden Beschäftigten zu vereinbaren.

- (4) Gruppenarbeit ist mit dem Betriebsrat schriftlich und einvernehmlich zu regeln.
- (5) Bei Band- oder Taktarbeit ist mit dem Betriebsrat schriftlich folgendes zu vereinbaren:
- die Anzahl der zur Besetzung des Bandes benötigten Beschäftigten,
 - die Leistungsabstimmung je Arbeitsstation,
 - die Anzahl der Springer,
 - Ist eine Sollzeitabstimmung zwischen den einzelnen Arbeitsstationen nicht möglich, so errechnet sich der Zeitgrad der Bandbesetzung aus dem höchsten Zeitfaktor der Arbeitsstation des Bandes und der Anzahl der Stationen.
- (6) Beschäftigte im Prämienentgelt, die vorübergehend an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, für die Zeit- oder Zielentgelt gilt, erhalten für diese Zeit den Prämienentgelt-Durchschnittsverdienst des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraumes. Werden Beschäftigte, für die Prämienentgelt gilt, auf Dauer auf einen Arbeitsplatz versetzt, für den Zeit- oder Zielentgelt gilt, so erhalten sie für die Dauer ihrer Kündigungsfrist den Prämienentgelt-Durchschnittsverdienst ihres letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraumes.
- (7) Die Leistungsbedingungen sind den Beschäftigten vor der Aufnahme der Arbeit bekannt zu geben.
Bei Tätigkeiten im Prämienentgelt auf Basis von Zeitfaktoren oder Mengenvorgaben erhalten die Beschäftigten eine Arbeitsanweisung sowie einen Prämienchein, auf dem folgendes verzeichnet sein muss:
- Entgeltgruppe,
 - Zahl der Einheiten (Losgröße),
 - Zeitfaktor, in dem enthalten ist eine persönliche Bedürfniszeit von 5 % auf tg und gegebenenfalls eine Erholzeit.
- Bei regelmäßig wiederkehrenden Arbeiten müssen die Beschäftigten in die anzugebenden Daten Einsicht nehmen können.
- (8) Werden dem Beschäftigten die Leistungsbedingungen, ggf. der Prämienchein, auch nach Anforderung nicht rechtzeitig bekannt gegeben oder ist eine andere zugelassene Bekanntmachung nicht erfolgt, so führen die Beschäftigten im Prämienentgelt diese Arbeit zu ihrem bisherigen Prämienentgeltdurchschnittsverdienst aus.
- (9) Die Fristen, innerhalb derer Prämiencheine über fertiggestellte Arbeiten vorzulegen sind, sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (10) Für Prämienentgeltarbeiten, die bis zum Schluss des Entgeltabrechnungszeitraumes nicht fertiggestellt sind und nicht abschließend abgerechnet werden können, ist für die bis dahin gearbeiteten Stunden ein Abschlag in Höhe des Durchschnittsstundenverdienstes des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraumes zu bezahlen. Voraussetzung dafür ist, dass die in der aufgewendeten Arbeitszeit tatsächlich geleistete Arbeit zur gesamten vorgegebenen Zeit in einem angemessenen Verhältnis steht.

- (11) Ergeben sich während einer Arbeit im Prämienentgelt durch Umstände, die die Beschäftigten nicht zu vertreten haben und die nicht im Zeitfaktor berücksichtigt sind, Zeitversäumnisse oder treten Wartezeiten auf, so haben sie die vom Betrieb benannte Stelle unverzüglich aufmerksam zu machen.

Diese hat den Zeitpunkt der Meldung schriftlich festzuhalten. Es erfolgt eine Regelung ohne Entgeltminderung. Die Beschäftigten sind verpflichtet, während einer solchen Wartezeit andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.

- (12) Tariferhöhungen sind vom Tage ihres Inkrafttretens an bei der Berechnung des Durchschnittsentgeltes zu berücksichtigen.

§ 9

Sachleistungskennzahlen und Zeitfaktoren im Prämienentgelt

- (1) Die zur Ausführung der Arbeit im Prämienentgelt notwendigen Daten sind methodisch auf der Grundlage der tariflichen Bestimmungen zu ermitteln und vorzugeben.
- (2) Die Daten müssen unter repräsentativen Bedingungen ermittelt werden, sie müssen rekonstruierbar sein und eine eindeutige Tendenz aufweisen.
- (3) Die Methoden zur Ermittlung von Sachleistungskennzahlen und Zeitfaktoren (Vorgabezeit) und sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Erfolgt die Ermittlung von Sachleistungskennzahlen und Zeitfaktoren (Vorgabezeit) unter Anwendung von Systemen vorbestimmter Zeiten, so ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich. Das gleiche gilt für eine Änderung dieser Betriebsvereinbarung.
- (4) Bezugsleistung (tarifliche Normalleistung) ist die im Zeitfaktor (in der Vorgabe- oder Sollzeit) zugrunde gelegte Mengenleistung des Beschäftigten. Sie ist so festzusetzen, dass die Beschäftigten im Prämienentgelt bei menschengerechter Gestaltung der Sollarbeitsbedingungen nach Einarbeitung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Alter und tägliches Schwanken der Arbeitsleistungsfähigkeit wie des Arbeitsergebnisses ohne gesteigerte Anstrengung das Prämienausgangsentgelt ihrer Entgeltgruppe erreichen können. Schwankungen der Arbeitsleistungsfähigkeit und des Arbeitsergebnisses in längeren Zeiträumen sind entsprechend zu berücksichtigen.
- (5) Fehler bei der Festsetzung von Sachleistungskennzahlen und Zeitfaktoren sind unverzüglich zu berichtigen. Sachleistungskennzahlen und Zeitfaktoren dürfen nur geändert werden, wenn die Bedingungen, die bei der Festsetzung gegolten haben, geändert wurden. Der Arbeitgeber hat die Absicht, Zeitfaktoren und Sachleistungskennzahlen zu ändern, den betroffenen Beschäftigten und dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.

§ 10 Reklamationen in Prämienentgelt

- (1) Beschäftigte können beim zuständigen Vorgesetzten Änderungen der Sachleistungskennzahl bzw. des Zeitfaktors (Vorgabezeit) beantragen.
Die Reklamation ist beim Vorgesetzten zu registrieren und unverzüglich zu bearbeiten.
Reklamationen sollen vor Beendigung des Auftrages erfolgen.
Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Ist der Beschäftigte mit dem Ergebnis der Nachprüfung nicht einverstanden, so ist eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herbeizuführen.
- (3) Gelingt auch hier keine Einigung, so sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.
- (4) Kommt es auch zwischen den Tarifvertragsparteien zu keiner Einigung, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 28 GMTV.
- (5) Für die Dauer des Reklamationsverfahrens bleibt es beim reklamierten Zeitfaktor bzw. der Sachleistungskennzahl. Führt das Reklamationsverfahren zu einem günstigeren Zeitfaktor bzw. einer günstigeren Sachleistungskennzahl, so gilt dies vom Zeitpunkt des Reklamationsantrages.

§ 11 Zielentgelt

- (1) Eine Zielvereinbarung liegt vor, wenn zwischen Arbeitgeber und einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten ein konkretes Ergebnis (Ziel) auf der Grundlage definierter Rahmenbedingungen festgelegt und wenn für die Erreichung dieses Ziels ein Zielentgelt gezahlt wird.
Bei Zielvereinbarungen im Leistungsentgelt ist die Entgelt-Leistungs-Relation durch unmittelbare Zuordnung von Zielentgelt zu Zielerfüllungsgrad geregelt. Dafür gelten die folgenden Bestimmungen.

- (2) In einer Rahmenbetriebsvereinbarung werden beispielsweise geregelt:

- Geltungsbereich,
- Arten von Zielen,
- Verfahren zur Vereinbarung von Zielen,
- die jeweiligen Rahmenbedingungen,
- Zuordnung von Entgelt zum jeweiligen Grad der Zielerreichung,
- Auszahlungsmodalitäten,
- Erklärungsfristen für die Zielvereinbarungen und
- Reklamationsverfahren.

Im Streitfall können einzelne Zielarten nicht gegen den Willen des Arbeitgebers festgelegt werden.

- (3) Den zu vereinbarenden Zielen müssen bewert- und/oder messbare Bezugsgrößen zugrunde liegen. Sie müssen sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben und von den Beschäftigten unmittelbar beeinflusst werden können.
Die Ziele müssen nachvollziehbar und erreichbar sein. Unternehmenserfolg ist ebenso wie Abwesenheit wegen eigener Krankheit kein Ziel, das im Leistungsentgelt vereinbart werden kann.
- (4) Ziele werden zwischen Beschäftigten oder Gruppen und den jeweiligen Vorgesetzten auf der Grundlage der tarifvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen und der abzuschließenden Rahmenbetriebsvereinbarungen schriftlich vereinbart.
In der Zielvereinbarung sind die wesentlichen Rahmenbedingungen, die für die Zielerreichung von Bedeutung sind, zu dokumentieren, wie z. B. Aufgabenbeschreibung, Maßnahmen zur Zielerreichung, Arbeitsbedingungen, Größe und Zusammensetzung der Gruppe.
Je Zielperiode sind höchstens drei Ziele zu vereinbaren.
- (5) Der Betriebsrat ist unverzüglich über den Abschluss von Zielvereinbarungen zu informieren. Auf Verlangen sind ihm unverzüglich die Zielvereinbarungen auszuhandigen.
Die Beschäftigten können während der Erklärungsfrist der Zielvereinbarung widersprechen. Bei offensichtlichen Verstößen gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen kann auch der Betriebsrat widersprechen. Kommt es nicht zu einer Einigung, tritt diese Zielvereinbarung nicht in Kraft.
Kommt es trotz einer Rahmenvereinbarung nicht zu einem Abschluss einer Zielvereinbarung, machen der Arbeitgeber und der Betriebsrat einen Vermittlungsvorschlag.
Im Falle der Nichteinigung verbleibt es bei der für die Beschäftigten aktuellen Entgeltmethode. Ist dies Zielentgelt, erhalten die Beschäftigten bis zum Abschluss einer neuen Zielvereinbarung das durchschnittliche Monatsentgelt aus der vorangegangenen Zielperiode, längstens jedoch für 2 Entgeltabrechnungszeiträume. Kommt eine Zielvereinbarung innerhalb dieses Zeitraumes nicht zustande, erhalten die Beschäftigten Zeitentgelt gem. § 7.
- (6) Veränderungen von Zielen sind nur dann zulässig, wenn sich die Bedingungen, die bei Abschluss der Zielvereinbarung gegolten haben, wesentlich verändert haben.
Können durch Veränderungen der Bedingungen die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, ist die Zielvereinbarung soweit möglich anzupassen. Gelingt die Anpassung nicht und haben die Beschäftigten die Veränderung der Bedingungen nicht zu vertreten, geht das nicht zu ihren Lasten.
- (7) Streitigkeiten um den Grad der Zielerreichung werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beigelegt. Gelingt keine Einigung, sind vor Beschreiten des Rechtsweges die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

§ 12 Belastungszulagen

(1) Belastungszulagen sind zu zahlen, soweit bei Arbeiten Belastungen der Muskeln, der Sinne und Nerven aus Umgebungseinflüssen im einzelnen oder zusammen vorliegen, die in nennenswertem Maße über die bei Arbeiten nach den Entgeltgruppen gem. § 3 und den Richtbeispielen normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen.

(2) Unter Belastungen sind zu verstehen

a) Belastungen der Muskeln

Sie entstehen durch dynamische, statische und einseitige Muskelarbeit und werden durch die bei der Arbeit aufzuwendende Kraftanstrengung sowie durch die wechselnde Belastungsart, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.

b) Belastungen der Sinne und Nerven

Sie entstehen durch aufmerksames Wahrnehmen (Sehen, Hören, Fühlen, Tasten) und die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen bei der Beobachtung, Überwachung und Steuerung von Arbeitsabläufen. Sie können beispielsweise auftreten bei Arbeiten, bei denen höchste Konzentration oder eine besondere Beanspruchung der Sehnerven erforderlich ist. Sie werden durch die bei der Arbeit auftretende Anspannung, durch die wechselnde oder gleichförmige Belastungsart, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.

c) Belastungen aus Umgebungseinflüssen

Sie entstehen durch Einwirkungen von Verschmutzung, Staub, Öl, Fett, Temperatur, Nässe, Säure, Gase und Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Blendung oder Lichtmangel, Erkältungsgefahr, hinderliche Schutzkleidung und Unfallgefährdung.

(3) Die Höhe der Zulagen ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Zulagen für nennenswerte Belastungen gemäß Ziff. (1) müssen mindestens 4 % des Grundentgeltes der Entgeltgruppe 4 pro Stunde und die Zulage für hohe Belastungen, die über das in Ziff. (1) genannte Maß erheblich hinausgehen, müssen mindestens 8 % des Grundentgeltes der Entgeltgruppe 4 pro Stunde betragen.

(4) Auszubildende erhalten eine monatliche Zulage von monatlich 16,00 €, soweit sie an Arbeitsplätzen ausgebildet werden, an denen Beschäftigte eine Belastungszulage erhalten.

(5) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Zulagen nicht als geldliche Zulagen gewährt, sondern durch entsprechende bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden.

- (6) Der Anspruch auf eine Zulage ist erfüllt, wenn die Belastungen im Sinne dieses Paragraphen bereits durch die Gewährung einer besonderen Zulage abgegolten sind oder wenn sie bei der Eingruppierung der Arbeit nach den Grundsätzen einer Arbeitsbewertung oder wenn sie bei der Bildung betrieblicher Richtbeispiele berücksichtigt worden sind.

§ 13 Einzelstreitigkeiten

- (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten werden in den Betrieben oder Betriebsabteilungen Entgeltkommissionen gebildet. Sie bestehen aus einer gleichen Anzahl von sachkundigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Die Arbeitnehmervertreter werden vom Betriebsrat benannt; unter ihnen muss mindestens ein Betriebsratsmitglied sein. Jede Partei der paritätischen Kommission kann im angemessenen Verhältnis Sachverständige aus dem Betrieb oder den Tarifvertragsparteien beratend hinzuziehen. Die Kosten des Sachverständigen aus dem Betrieb trägt der Arbeitgeber. Diese Entgeltkommissionen sind ausschließlich zuständig bei Meinungsverschiedenheiten aus nachfolgenden Bestimmungen:
- a) über die Anwendung Entgeltgruppen § 2 Ziffer (1), (4), § 4,
 - b) über Streitigkeiten bei der Anwendung von Leistungsentgeltbestimmungen (§ 8 Ziffer (10) und (11)),
 - c) bei Reklamationen (§ 10 Ziffer (2)).
- (2) Streitigkeiten aus Ziffer (1), die nicht in der Entgeltkommission bereinigt werden können, sowie Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages, sind durch unverzügliche Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss zu regeln.
- (3) Gelingt hier keine Verständigung, so sind die Vertreter beider Tarifvertragsparteien umgehend hinzuzuziehen.

§ 14
Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. März 2005 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2010.

Magdeburg, den 21.03.2005

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Sachsen-Anhalt e.V.**

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

