

Entgelt-Rahmentarifvertrag

**für die Beschäftigten
in der**

niedersächsischen Metallindustrie

**vom 19. Februar 2004
in der Fassung vom 18. Oktober 2006**

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V.**

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

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Eingruppierung	4
§ 3 Entgeltgruppen	6
§ 4 Entgeltstufen	9
§ 5 Belastungszulage	10
§ 6 Allgemeine Entgeltbestimmungen	11
§ 7 Zeitentgelt	11
§ 8 Allgemeine Bestimmungen zum Leistungsentgelt	13
§ 9 Gemeinsame Bestimmungen für Prämien- und Akkordentgelt.....	13
§ 10 Sachleistungskennzahlen und Zeitfaktoren im Prämien- und Akkordentgelt	14
§ 11 Prämienentgelt	15
§ 12 Akkordentgelt	16
§ 13 Reklamationen in Prämien- und Akkordentgelt.....	17
§ 14 Zielentgelt	17
§ 15 Einzelstreitigkeiten.....	19
§ 16 Inkrafttreten und Kündigung	20

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens 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) r ä u m l i c h :

für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:

- Regierungsbezirk Braunschweig,
- Regierungsbezirk Hannover,
- Regierungsbezirk Lüneburg – mit Ausnahme der Landkreise Cuxhaven, Harburg, Osterholz, Stade und des ehemaligen Landkreises Bremervörde;

(2) f a c h l i c h :

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe

- der Metallindustrie insbesondere einschließlich
 - der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie;
 - Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe im Bereich der Straßen- und des Schienenverkehrs;
 - der Betriebe der kunststoffverarbeitenden Industrie;

- der Elektro- und Elektronikindustrie, insbesondere einschließlich
 - der Betriebe, die Software herstellen;
 - der Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen;
 - der Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen;
 - der Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung;
 sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, auch wenn sie rechtlich selbständig sind;

(3) **p e r s ö n l i c h :**

für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind. Dazu gehören auch die Auszubildenden, 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 zwölf das tarifliche Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 13 C um mehr als 17,5 % ohne Einbeziehung der Leistungszulagen gem. § 7 Ziff. (4) und (5) übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Zahlungen 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 ihrer Tätigkeit in eine der Entgeltgruppen 2 bis 13 gemäß § 3 eingruppiert. Auszubildende werden der Entgeltgruppe 1 zugeordnet.
- (2) Freiwillig können 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 eine tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30 GMTV.

- (3) Für die Eingruppierung der Beschäftigten in eine Entgeltgruppe ist allein die Tätigkeit maßgebend, nicht die Ausbildung. 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 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.

- (4) 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 bzw. -stufe nur durch Änderungskündigung (§ 2 KSchG) erfolgen.

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

- (5) 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 § 14.

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.

- (6) Werden Beschäftigten im Akkord- oder 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.
- (7) Bei Übernahme (vollständige 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 § 14.
- (8) Bei dauerhafter Übernahme (d.h. nach mindestens 2 aufeinanderfolgenden Entgeltabrechnungszeiträumen) einer Tätigkeit, die einer höheren Entgeltgruppe bzw. –stufe zugeordnet ist, sind Beschäftigte entsprechend einzugruppieren bzw. einzustufen.

- (9) Die Ziffern (7) und (8) gelten nicht bei Übernahme einer Tätigkeit zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme, sofern die §§ 96 bis 98 BetrVG beachtet werden.

§ 3 Entgeltgruppen

(1) Entgeltgruppe 1

Auszubildende

Entgeltgruppe 2

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch kurzzeitige Unterweisung erworben werden.

Entgeltgruppe 3

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch Anlernen erworben werden.

Entgeltgruppe 4

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch

- Anlernen und zusätzliche betriebliche Weiterbildung
- oder Abschluss einer 2-jährigen Berufsausbildung
- oder Anlernen und mehrjährige Erfahrung im ausgeübten Tätigkeitsfeld erworben werden

Entgeltgruppe 5

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch

- eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung
- oder entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Entgeltgruppe 6

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die

- eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung
- und erweiterte berufliche Fertigkeiten voraussetzen.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Entgeltgruppe 7

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch

- eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung
- und eine auf den Betrieb bezogene Weiterbildung oder entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Entgeltgruppe 8

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch

- eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung
- und eine zusätzliche berufliche Weiterbildung (z. B. Assistent/in-IHK, Fachberater/in-IHK, IT-Specialist) oder entsprechende Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Entgeltgruppe 9

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch

- eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung
- und eine höherwertige berufliche Weiterbildung (z. B. Meister/in-IHK, Fachwirt/in-IHK) oder durch entsprechende Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Entgeltgruppe 10

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch

- eine Ausbildung an einer Fachschule (z.B. staatlich geprüfte/r Techniker/in, staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in)
- oder eine abgeschlossene mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und entsprechende mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Entgeltgruppe 11

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch

- eine abgeschlossene, bis zu 4-jährige Regelausbildung an einer Hochschule (z.B. Bachelor mit Abschlussprüfung; Fachhochschuldiplom)
- oder eine abgeschlossene, mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und eine zusätzliche berufliche Weiterbildung (z.B. staatlich geprüfte/r Techniker/in oder staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in) und eine mehrjährige entsprechende Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Entgeltgruppe 12

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens vierjährige Regelausbildung an einer Universität (z.B. Master; Magister; Universitätsdiplom) erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch durch eine mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und eine zusätzliche berufliche Weiterbildung (z.B. staatlich geprüfte/r Techniker/in oder staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in) und eine langjährige entsprechende Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

Entgeltgruppe 13

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens vierjährige Regelausbildung an einer Universität (z.B. Master; Magister; Universitätsdiplom) und mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch durch eine mindestens 3-jährige fachbezogene Berufsausbildung und durch eine zusätzliche berufliche Weiterbildung (z.B. staatlich geprüfte/r Techniker/in oder staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in) und entsprechende Berufserfahrung, die tiefgreifende Fachkenntnisse oder fachübergreifende Spezialkenntnisse erfordern, erworben werden.

Diese Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben werden.

- (2) Unter Weiterbildung in Ziff. (1) ist eine Qualifizierungsmaßnahme zu verstehen, die das Ausführen höherwertiger Tätigkeiten ermöglicht und über eine Anpassungsweiterbildung hinausgeht.

§ 4 Entgeltstufen

- (1) Für die Entgeltgruppen 2 – 13 werden jeweils drei Entgeltstufen gebildet.

Entgeltstufe A

Bis zur selbständigen Ausführung der übertragenen Tätigkeit, in der Regel sechs Monate, in den Entgeltgruppen E 5 bis E 13 in der Regel zwölf Monate.

Entgeltstufe B

Selbständige Ausführung der übertragenen Tätigkeit.

Entgeltstufe C

Die übertragene Gesamttätigkeit geht über das Anforderungsniveau der jeweiligen Entgeltgruppe hinaus; es ist jedoch noch keine Eingruppierung in die nächst höhere Entgeltgruppe gerechtfertigt.

Bei regelmäßig abwechselnd unterschiedlichen Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe kann dies der Fall sein, wenn insgesamt ein höheres Anforderungsniveau der übertragenen Gesamttätigkeit erreicht wird.

- (2) Abweichend von Ziff. (1) ist die Stufe A in Entgeltgruppe 2 vorbehalten für vorübergehende Aushilfstätigkeiten, insbesondere für Schüler, Studenten, sofern sie nicht im Leistungsentgelt beschäftigt werden.

Abweichend von Ziff. (1) gilt für die Entgeltgruppe 13 Stufe C: Die übertragene Gesamttätigkeit geht über das Anforderungsniveau der Entgeltgruppe 13 hinaus.

§ 5 Belastungszulage

- (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 Muskularbeit 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 Zulage für nennenswerte Belastungen gemäß Ziff. (1) und die Zulage für hohe Belastungen, die über das in Ziff. (1) genannte Maß erheblich hinausgehen, sind wegen der Tarifdynamik im Entgelttarifvertrag geregelt.

- (4) Auszubildende erhalten eine monatliche Zulage, soweit sie an Arbeitsplätzen ausgebildet werden, an denen Beschäftigte eine Belastungszulage erhalten. Auch diese Zulage ist wegen der Tarifdynamik im Entgelttarifvertrag geregelt.

- (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 bzw. Einstufung berücksichtigt worden sind.

§ 6 Allgemeine Entgeltbestimmungen

- (1) Die Entgeltgrundsätze Zeit- oder Leistungsentgelt und die Entgeltmethoden sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen.
Dabei muss der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich geregelt werden.
- (2) Bei Band- und Taktarbeit* im Produktionsbereich ist Prämien- und Akkordentgelt 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 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.

- (3) 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.
- (4) 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.

- (5) 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.

* 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.

- (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 Neueinstellung, eine Änderung der Arbeitsverteilung oder in sonstiger Weise zu vermeiden. Erachten der Betriebsrat und/oder 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 der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt gem. § 8 Ziff. (4) 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 10 % der Summe der Grundentgelte der Beschäftigten im Zeitentgelt jeweils in den Entgeltgruppen

- 2 bis 4
- 5 bis 9 und
- 10 bis 13.

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

Beschäftigte mit Provisionsregelungen werden gleichfalls nicht einbezogen.

- (6) Eine von einer gleichmäßigen Verteilung der Leistungszulage abweichende ungleichmäßige Verteilung (z.B. über ein Beurteilungsverfahren) kann betrieblich vereinbart werden. Mit Wirkung ab 1. Januar 2010 entscheidet im Streitfall die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30 MTV.

In Betriebsvereinbarungen über ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage sind Reklamationsrechte der Beschäftigten zu regeln. Kommt es aufgrund dieser Regelungen nicht zu einer Einigung, sind vor Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

§ 8 Allgemeine Bestimmungen zum Leistungsentgelt

- (1) Im Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt wird das Entgelt unmittelbar durch das Verhältnis von erbrachter Leistung zu einer Bezugsleistung bestimmt.

In der Entgeltmethode Zielentgelt im Leistungsentgelt wird das Entgelt durch das Verhältnis von Zielerfüllungsgrad zu dem vereinbarten Ziel bestimmt.

- (2) Leistungsentgelt ist zu vereinbaren, wenn zähl- und/ oder messbare Leistungsbestimmungsgrößen wie Zeit, Menge, Qualität usw. der Tätigkeit als Leistungsvorgabe zugrunde gelegt werden.
- (3) Die Summe der leistungsabhängigen variablen Entgelte beträgt mindestens 10 % der Summe der Grundentgelte der Beschäftigten in der jeweiligen Entgeltmethode.
- (4) Im Rahmen des Leistungsentgeltes können in einer Betriebsvereinbarung folgende Entgeltmethoden vereinbart werden:
- a) Prämienentgelt,
 - b) Akkordentgelt*,
 - c) Zielentgelt.

§ 9 Gemeinsame Bestimmungen für Prämien- und Akkordentgelt

- (1) Der Zeitfaktor (Vorgabezeit) setzt sich zusammen aus der Grundzeit (tg) sowie der sachlichen und persönlichen Verteilzeit und ggf. einer Erholzeit. Die persönliche Verteilzeit beträgt 5 % auf tg.

Entsprechendes gilt für Sachleistungskennzahlen im Prämienentgelt.

- (2) Vor Beginn der Arbeit erhalten die Beschäftigten eine Arbeitsanweisung sowie einen Prämien- bzw. Akkordschein, auf dem folgendes verzeichnet sein muss:
- a) Zahl der Einheiten (Losgröße),
 - b) Zeitfaktor bzw. Sachleistungskennzahl,
 - c) ggf. Entgeltgruppe.

Bei regelmäßig wiederkehrenden Arbeiten ist die Gelegenheit zur Dateneinsicht ausreichend.

- (3) Erhalten die Beschäftigten den Prämien- bzw. Akkordschein auch nach Anforderung nicht rechtzeitig oder ist eine andere Bekanntmachung nicht erfolgt, so erhalten die

* Die Tarifvertragsparteien empfehlen, mittelfristig Akkord- in Prämienentgeltsysteme überzuleiten. Bei neu einzuführenden Leistungsentgeltsystemen ist der Methode Prämienentgelt der Vorzug zu geben.

Beschäftigten für die Durchführung dieser Arbeit ihr bisheriges durchschnittliches Entgelt.

- (4) Die Fristen, innerhalb derer Prämien- bzw. Akkordscheine über fertiggestellte Arbeiten vorzulegen sind, sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (5) Für Arbeiten, die bis zum Schluss des Abrechnungszeitraumes nicht fertiggestellt sind, ist für die bis dahin gearbeiteten Stunden ein Abschlag in Höhe des durchschnittlichen Entgeltes des letzten Abrechnungszeitraumes zu bezahlen.
- (6) Ergeben sich während einer Arbeit 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 Arbeitgeber 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.
- (7) Beschäftigte im Leistungsentgelt, die vorübergehend an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, für die andere Entgeltgrundsätze oder –methoden gelten, erhalten für diese Zeit das durchschnittliche Leistungsentgelt des letzten Abrechnungszeitraumes.

Beschäftigte im Leistungsentgelt, die auf Dauer an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, für die andere Entgeltgrundsätze oder –methoden gelten, erhalten für die Dauer ihrer Kündigungsfrist das durchschnittliche Leistungsentgelt des letzten Abrechnungszeitraumes.

Tarifierhöhungen sind vom Tage ihres Inkrafttretens an bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts zu berücksichtigen.

- (8) Regelungen zur Durchführung und Abrechnung von Gruppenarbeit im Prämien- oder Akkordentgelt sind mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
- (9) Bei Band- oder Taktarbeit gem. § 6 (2) ist mit dem Betriebsrat schriftlich folgendes zu vereinbaren:
 - a) die Anzahl der zur Besetzung des Bandes benötigten Beschäftigten,
 - b) die Leistungsabstimmung je Arbeitsstation,
 - c) die Anzahl der Springer,
 - d) 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.

§ 10 Sachleistungskennzahlen und Zeitfaktoren im Prämien- und Akkordentgelt

- (1) Die zur Ausführung der Arbeit 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 Zeitfaktoren (Vorgabezeit) und Sachleistungskennzahlen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Erfolgt die Ermittlung von Zeitfaktoren (Vorgabezeit) und Sachleistungskennzahlen unter Anwendung von Systemen vorbestimmter Zeiten, so ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich. Das gleiche gilt für eine Änderung dieser Betriebsvereinbarung.
- (4) Die bisher angewandten Methoden gelten als vereinbart, soweit sie nicht gegen die tariflichen Bestimmungen verstoßen.
- (5) Fehler bei der Festsetzung von Zeitfaktoren und Sachleistungskennzahlen sind unverzüglich zu berichtigen. Zeitfaktoren und Sachleistungskennzahlen 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.

§ 11 Prämienentgelt

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

In Kombination mit zähl- und/oder messbaren Einflussgrößen können Beurteilungskriterien (Leistungsbeurteilung) mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

- (2) Bei der Vereinbarung von Prämienentgelt sind mindestens folgende Grundsätze zu berücksichtigen:
 - a) Für die Ermittlung der Prämienausgangsbasis, des Prämienverlaufs und des Prämienendpunkts sind höchstens drei Einflussgrößen zu verwenden.
 - b) Die Prämienausgangsleistung wird mit dem Prämienausgangsentgelt abgegolten.

Das Prämienausgangsentgelt der Beschäftigten im Prämienentgelt ist ihr tarifliches Stundenentgelt gem. § 12 Ziff. (2).

Prämienverlauf und Prämienendpunkt sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Sie unterliegen den Tarifänderungen.

- c) In der Prämienvereinbarung sind die Sachleistungskennzahlen 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) Standardentgelt (Standardprämie) liegt vor, wenn für die Einhaltung einer vereinbarten Standardleistung ein festes Leistungsentgelt gezahlt wird.

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann Standardentgelt eingeführt werden.

Die Höhe der Standardleistung und des festen Leistungsentgelts sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 12 Akkordentgelt

- (1) Bezugsleistung (tarifliche Normalleistung) ist die im Zeitfaktor (in der Vorgabe- oder Sollzeit) zugrunde gelegte Mengenleistung des Beschäftigten. Sie ist so festzusetzen, dass der Beschäftigte im Akkordentgelt bei menschengerechter Gestaltung der Sollarbeitsbedingungen nach Einarbeitung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Alter und tägliches Schwanken der Arbeitsleistungsfähigkeit wie des Arbeitsergebnisses ohne gesteigerte Anstrengung den Akkordrichtsatz seiner Entgeltgruppe erreichen kann. Schwankungen der Arbeitsleistungsfähigkeit und des Arbeitsergebnisses in längeren Zeiträumen sind entsprechend zu berücksichtigen.

Auf der Grundlage dieser Bezugsleistung sind die Daten gem. § 10 zu ermitteln und vorzugeben.

- (2) Der Geldfaktor für eine Minute im Leistungsentgelt (Zeitakkord) beträgt 1/60 des Akkordrichtsatzes. Dieser entspricht dem tariflichen Stundenentgelt und errechnet sich nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt}}{4,35 \times \text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gem. § 3 (1) GMTV}}$$

Die auf Grundlage der vorstehenden Regelung erzielten Entgelte (Verdienstgrade) sind durch folgende Divisoren für die Entgeltgruppen zu teilen:

E2	1,0610
E3	1,0730
E4	1,0730
E5	1,1547
E6	1,0890
E7	1,0737
E8	1,0470

§ 13 Reklamationen in Prämien- und Akkordentgelt

- (1) Beschäftigte können beim zuständigen Vorgesetzten Änderungen des Zeitfaktors (Vorgabezeit) bzw. der Sachleistungskennzahl 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. § 30 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.

§ 14 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 zähl- und/ oder messbare Bezugsgrößen wie Zeit, Menge, Qualität usw. zugrunde liegen. Sie müssen sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben und von den Beschäftigten unmittelbar beeinflusst werden können.

Die Ziele müssen nachvollziehbar und erreichbar sein. Umsatz oder Ertrag des Unternehmens sind ebenso wie Abwesenheit wegen eigener Krankheit keine Ziele, die im Leistungsentgelt vereinbart werden können.

- (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 auszuhändigen.

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 3 Monate. 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.

§ 15 Einzelstreitigkeiten

- (1) Zur Beilegung von Einzelstreitigkeiten werden in Betrieben mit regelmäßig mehr als 200 Beschäftigten paritätische Entgeltkommissionen gebildet. Sie bestehen aus je zwei bis drei sachkundigen Beschäftigten, die jeweils vom Arbeitgeber bzw. vom Betriebsrat benannt werden.
Kann in dieser Entgeltkommission eine Einigung nicht erzielt werden, sind unverzüglich Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu führen.
- (2) In Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten werden Einzelstreitigkeiten durch unverzügliche Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beigelegt.
- (3) Einzelstreitigkeiten, die die Zuständigkeit gem. Ziff. (1) und (2) begründen, können entstehen bei
- a) der Anwendung der tariflichen Entgeltgruppen gem. § 2 Ziff. (1) und § 3 dieses Tarifvertrages;
 - b) der Anwendung der Entgeltstufen gem. § 4 dieses Tarifvertrages;
 - c) bei der Bildung von betrieblichen Richtbeispielen gem. § 2 Ziff. (2) Abs. 2 dieses Tarifvertrages;
 - d) bei der erstmaligen Eingruppierung gem. § 3 Ziff. (3) des Überleitungstarifvertrages vom 19. Februar 2004.
- (4) Gelingt keine Verständigung, so sind die Tarifvertragsparteien umgehend hinzuzuziehen.
- (5) Gelingt eine Einigung bei Ziff. (3) a) und b) nicht, steht der Rechtsweg offen.

Gelingt eine Einigung bei Ziff. (3) c) nicht, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 30 Ziff. GMTV.

Gelingt eine Einigung bei Ziff. (3) d) nicht, entscheidet die besondere tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 3 Ziff. (5) Überleitungstarifvertrag.

§ 16 Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2004 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2009 schriftlich gekündigt werden.

Hannover, 18. Oktober 2006

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V.**

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

Dr. Engel

Kröncke

Meine

Manthey