Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Nr. 3

ERa-Arbeitshilfe Nr. 3 für Vertrauensleute und Betriebsräte

ERa-Arbeitshilfe Nr. 3: Entgeltgrundsätze und Leistungsbedingungen

Hinweise zum Entgelt-Rahmentarifvertrag für die Metallindustrie Osnabrück-Emsland

MI
OS-EMS

Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

ERa-Arbeitshilfe Nr. 3: Entgeltgrundsätze und Leistungsbedingungen

Hinweise zum Entgelt-Rahmentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland

MI
OS-EMS

Inhalt

1. Vorbemerkungen 3

2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates 6

3. Leistungsdruck begrenzen 8

4. Einführung von ERa: Überführung von Entgeltgrundsätzen 11

5. Zusammensetzung des Entgeltes 15

6. Zeitentgelt 18

7. Akkordentgelt 23

8. Prämienentgelt 29

9. Zielentgelt und Zielvereinbarung 36

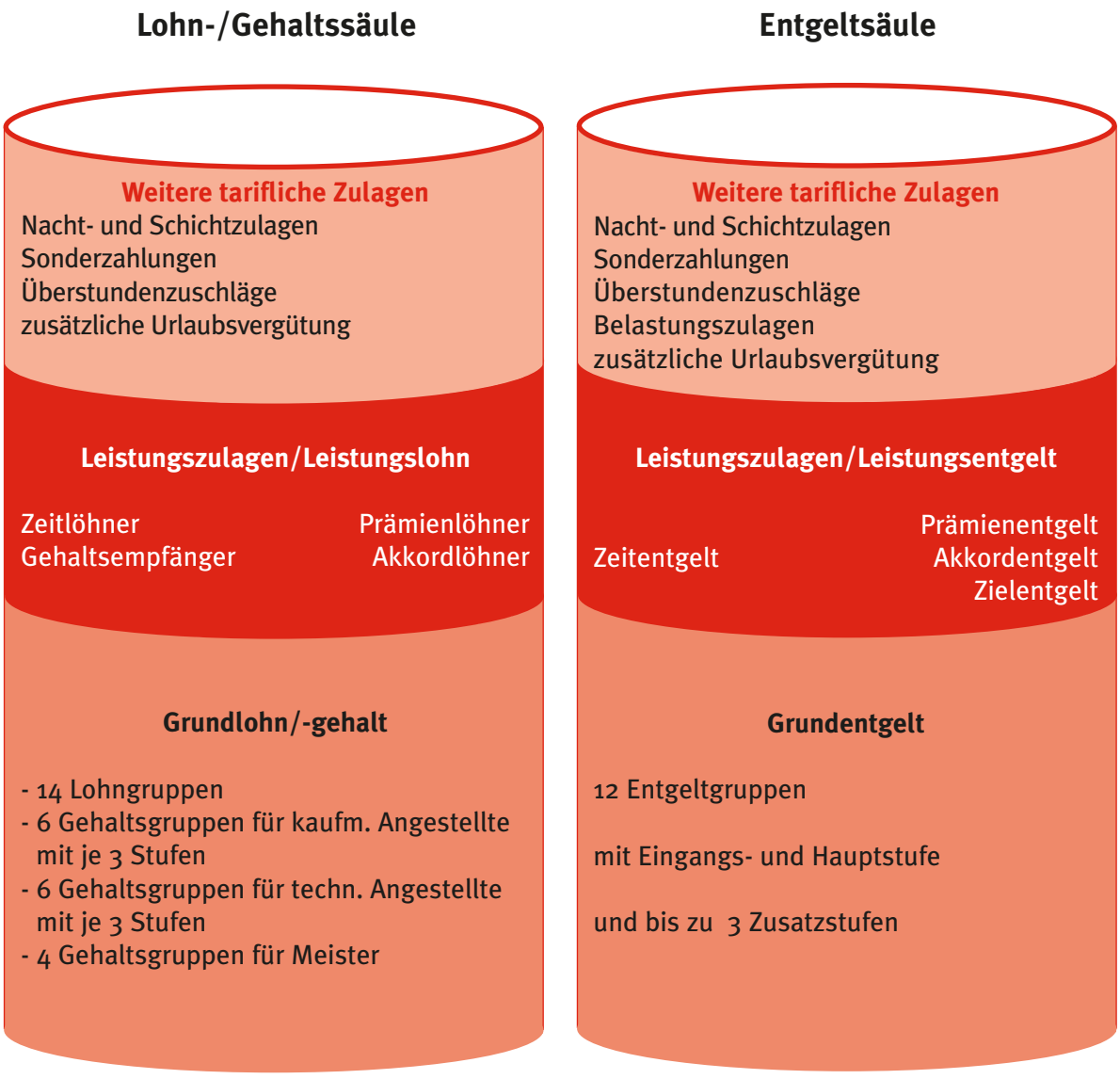
10. Anhang: 44

Formulierungshinweise für Betriebsvereinbarungen: 45

- Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden 46
- Ausnahmeregelung: Ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage 48
- Prämienentgelt 51
- Standardentgelt 55
- Datenermittlung im Prämienentgelt 59
- Zielentgelt 64
- Formblatt für Zielvereinbarung 68

1. Vorbemerkungen

Mit der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages wird der Entgeltaufbau neu gegliedert. Die Unterschiede lassen sich mit zwei Säulen verdeutlichen:



In der vorliegenden Arbeitshilfe geht es ausschließlich um den mittleren Teil der Entgeltsäule, also die Regelungen zum Zeitentgelt und Leistungsentgelt. Die Gesamtzusammensetzung des neuen Entgeltes ist in der Arbeitshilfe Nr. 1 erläutert. Die speziellen Regelungen zur Eingruppierung sind in der Arbeitshilfe Nr. 2 ausführlich beschrieben. Hier wird ausschließlich der so genannte

Leistungsbezug und seine tarifliche Regelung erläutert. Also die Frage der Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden.

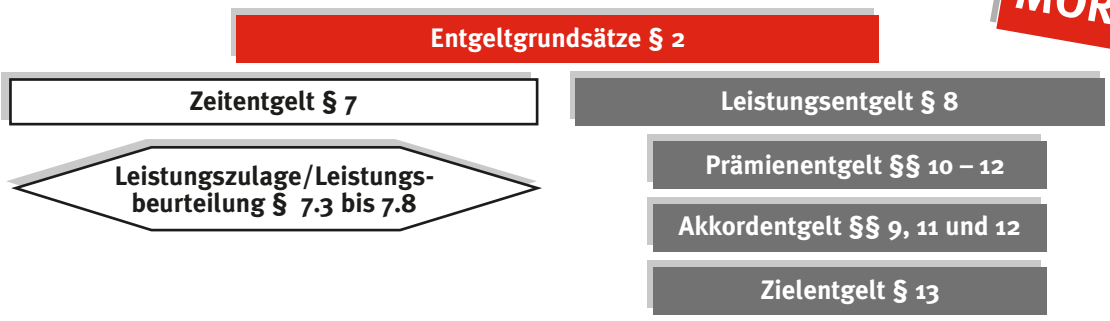
- Unter Entgeltgrundsätzen sind die übergeordneten allgemeinen Vorschriften zu verstehen, nach denen das Entgeltsystem im Betrieb oder in den einzelnen Abteilungen geregelt wird. Im Entgelt-Rahmentarifvertrag sind zwei Entgeltgrundsätze verankert: das Zeitentgelt und das Leistungsentgelt (vgl. § 2.1 ERA-TV).
- Entgeltmethode ist der engere Begriff, nämlich die Art und Weise der Durchführung der Entgeltgrundsätze, wie beispielsweise die Art der Verteilung der Leistungszulage im Zeitentgelt. Für das Leistungsentgelt sind im ERA-TV drei Entgeltmethoden vereinbart: das Prämienentgelt, das Akkordentgelt und das Zielentgelt (vgl. § 8.4 ERA-TV). Im Vergleich zu den bisherigen Bestimmungen im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag ergeben sich einige Änderungen. Beispielsweise werden Zeitlohn und Gehalt zusammengefasst zum Zeitentgelt. Im Leistungsentgelt ist eine neue Entgeltmethode, nämlich das Zielentgelt vorgesehen. Einzelheiten ergeben sich aus der folgenden Übersicht:

Überblick über die Entlohnungsgrundsätze im Lohn-Rahmen TV bzw. Gehalts- Rahmen TV

HEUTE

Überblick über die Entgeltgrundsätze nach ERA-TV

MORGEN



Ganzheitliche Umsetzung des Entgelt-Rahmentarifvertrages

Bei der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages im jeweiligen Betrieb müssen die Neuregelung zur Eingruppierung und die Neuregelung der Entgeltgrundsätze zeitgleich betrachtet werden.
Zunächst sollte geklärt werden, welcher Entgeltgrundsatz und welche Entgeltmethode in der einzelnen Abteilung oder für die einzelnen Beschäftigten vereinbart werden soll, bevor man die Eingruppierungen konkret mit dem Arbeitgeber vereinbart. Dies hat unmittelbaren Einfluss auf das jeweilige Entgeltniveau. Vereinfacht kann man sagen, dass sich für die große Mehrheit der ehemaligen Zeitlöhner eine Erhöhung der Grundentgelte ergibt, die Leistungszulage aber von 15 auf 10 Prozent gesenkt wird. Für die Mehrheit der ehemaligen Akkordlöhner und Prämienlöhner ergeben sich geringere Veränderungen, da sogenannte Divisoren vereinbart wurden (vgl. Seite 28 f).
Für die Angestellten ergeben sich geringe Änderungen des gesamten Entgeltniveaus. Um die Auswirkungen auf die gesamte Entgelthöhe für die einzelnen Beschäftigten beurteilen zu können, müssen beide Elemente gleichzeitig bedacht werden: Welcher Entgeltgrundsatz, mit welchen variablen Entgeltbestandteilen gilt für die einzelnen Beschäftigten und in welcher Entgeltgruppe bzw. Zusatzstufe werden sie eingruppiert. Die folgenden Regelungen beschäftigen sich ausschließlich mit der Frage der Entgeltgrundsätze. Fragen der Eingruppierung werden vor allem in der Arbeitshilfe Nr. 2 behandelt.

2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden. Dies sichert der § 87 BetrVG.

- **§ 87 (1) (10) BetrVG:** „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;“

- **§ 87 (1) (11) BetrVG:** „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (...) Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren“.

Auf dieser Grundlage sind im Entgelt-Rahmentarifvertrag an verschiedenen Stellen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verankert. So z.B.

- **§ 2.1 ERA-TV:** „(...) Die Entgeltgrundsätze und die jeweils zugeordneten Entgeltmethoden sowie deren Ausgestaltung werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt. Dabei muss der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich geregelt werden.“
- **§ 8.4 ERA-TV:** „Im Rahmen des Leistungsentgeltes können in einer Betriebsvereinbarung folgende Entgeltmethoden vereinbart werden: a) Akkordentgelt, b) Prämienentgelt, c) Zielentgelt.“

Der Entgelt-Rahmentarifvertrag verweist an zahlreichen anderen Stellen auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates oder weist darauf hin, dass der Sachverhalt in einer Betriebsvereinbarung zu regeln ist.

Der Betriebsrat hat also sowohl nach dem Betriebsverfassungsgesetz als auch nach dem Entgelt-Rahmentarifvertrag bei der Festlegung der Entgeltgrundsätze und -methoden ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Der Arbeitgeber darf nicht allein Entgeltgrundsätze und -methoden festlegen! Diese müssen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verhandelt und in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert werden. Im Streitfalle entscheidet die Einigungsstelle nach dem BetrVG, die in der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland durch die tarifliche Schlichtungsstelle ersetzt ist. Dies ergibt sich aus dem § 87 (2) BetrVG: „Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“ Gemäß § 76 (8) BetrVG wird in der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland die Einigungsstelle durch die tarifliche Schlichtungsstelle ersetzt. Dies ist geregelt im § 22 des MTV, dort heißt es:

- **§ 22 Ziffer 1 b) MTV:** „Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (...) in Fällen des § 87 Absatz 1 Ziffern 2, 3, 10 und 11 BetrVG tritt gemäß § 76 Absatz 8 BetrVG an die Stelle der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle. (...) Die

Schlichtungsstelle besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern. (...)."
Gelingt in den Verhandlungen keine Einigung, wird in der Schlichtungsstelle abgestimmt und eine Entscheidung durch Beschluss der Mehrheit der anwesenden Mitglieder herbeigeführt (in der Regel Stimmenverhältnis 3 zu 2). Bevor die Schlichtungsstelle vom Betriebsrat angerufen wird, sollte er sich vorher intensiv mit der örtlichen IG Metall beraten, um die Voraussetzungen zu klären und die Chancen für die Durchsetzung der Position des Betriebsrates in der Schlichtungsstelle zu klären.

3. Leistungsdruck begrenzen

Grundsätzliches Ziel der Gewerkschaften ist es, dass sich die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit nicht „überarbeiten“. Gewerkschaften streben deshalb menschengerechte Arbeits- und Leistungsbedingungen an, die auch im Verlauf eines Arbeitslebens nicht zu Gesundheitsschäden körperlicher oder seelischer Art führen. Die Realität sieht aber heute in vielen Betrieben anders aus. Unternehmer versuchen ständig, den Leistungsdruck und die Arbeitsleistung zu erhöhen. Dabei nehmen sie auch in Kauf, dass Beschäftigte an ihre Leistungsgrenzen getrieben werden, die sie nur wenige Jahre, keinesfalls aber ein gesamtes Arbeitsleben durchhalten können.

Der Leistungsdruck nimmt in den verschiedenen Abteilungen unterschiedliche Formen an. Er sieht in der Produktion anders aus, als in der Verwaltung oder in der Konstruktion. Er sieht bei Montagetätigkeiten anders aus, als bei Ingenieurstätigkeiten. Dennoch gibt es viele Gemeinsamkeiten. Gemeinsames Ziel aller Beschäftigten sind menschenwürdige Arbeits- und Leistungsbedingungen. Die Einschätzungen über die Höhe des Leistungsdrucks in den Betrieben sind vielfältig und manchmal widersprüchlich.

Hierbei sind auch die Entgeltgrundsätze zu beachten. Häufig wird die Frage diskutiert, wo der Leistungsdruck höher ist: im Zeitentgelt oder im Leistungsentgelt. Bis vor wenigen Jahren konnte man noch in vielen Betrieben die Auffassung hören: „Im Zeitlohn und bei den Gehaltsempfängern, da kann man es schon einmal ruhig angehen lassen, da steht man besser da als bei der Arbeitshetze im Akkord.“ Diese Auffassung ist in den allermeisten Betrieben schon lange überholt. In der Vergangenheit haben es die Unternehmer geschafft, durch direkte oder indirekte Leistungsvorgaben im früheren Zeitlohn und Gehalt den Leistungsdruck deutlich zu steigern. Im klassischen Akkord- und Prämienlohn hat der Betriebsrat Mitbestimmung über die Höhe der abverlangten Leistung, also über die Vorgabezeit oder die Stückzahlen, die pro Schicht erreicht werden müssen. Im Zeitlohn und Gehalt gibt es keinerlei Mitbestimmungsrechte.

Immer häufiger wird versucht, durch die Vorgabe von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen (z.B. Gewinn, Rendite usw.) für einzelne Betriebsabteilungen indirekt den Leistungsdruck zu erhöhen. Die Beschäftigten sollen dazu veranlasst werden, ihre Arbeitsleistung an diesen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen zu orientieren und so scheinbar aus eigenem Antrieb den Leistungsdruck auf sich selbst zu erhöhen. In einigen Betrieben werden bisher tariflich nicht geregelte so genannte Zielvereinbarungen angewendet. Der ERA-TV sieht dazu jetzt Regelungen vor (vgl. Seite 36 ff).

Aus diesem Grund empfiehlt die IG Metall, wo immer es möglich ist, Leistungsentgelt anstelle von Zeitentgelt zu vereinbaren. Ein Wechsel vom Leistungsentgelt zum Zeitentgelt sollte verhindert werden.

Unternehmer versuchen mit einem Trick, nämlich durch direkte oder indirekte Vorgaben den Leistungsdruck im Zeitentgelt zu erhöhen. Da ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Zeitent-

gelt über die Leistungsvorgaben nicht besteht, kann der Arbeitgeber ungehindert die Leistungsbedingungen weiter verschärfen. Aus diesem Grund ist es sinnvoller, Leistungsentgelt zu vereinbaren, um über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zumutbare, menschenwürdige Leistungsbedingungen durchzusetzen.

In der Praxis sind häufig direkte oder indirekte Leistungsvorgaben zu beobachten. Deshalb wollte die IG Metall klare Bestimmungen zur Trennung von Zeitentgelt und Leistungsentgelt durchsetzen. Der Arbeitgeberverband lehnte dies zunächst ab. Die Trennung konnte dann letztlich doch vereinbart werden. Im Entgelt-Rahmentarifvertrag sind dazu zwei grundsätzliche Bestimmungen enthalten:

- **§ 7.1 ERA-TV :** „(...)Im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt dürfen außer den betrieblichen Arbeitsvorschriften und allgemeinen Planungsgrößen keine Leistungsbestimmungsgröße vorgegeben werden."

- **§ 8.2 ERA-TV :** „Leistungsentgelt ist zu vereinbaren, wenn zähl- und/oder messbare Leistungsbestimmungsgrößen wie Zeit, Menge, Qualität usw. der Tätigkeit als Leistungsvorgabe zugrunde gelegt werden."

Damit ist eindeutig geregelt, dass überall dort, wo mess- oder zählbare Leistungsbestimmungsgrößen angewendet werden, Leistungsentgelt zu vereinbaren ist. Dort, wo keine Leistungsbestimmungsgrößen sondern nur allgemeine Planungsgrößen zugrunde gelegt werden, kann Zeitentgelt vereinbart werden.

Zu diesem Grundsatz gibt es einige Präzisierungen:

- Für **Band- und Taktarbeit** im Produktionsbereich ist Prämien- oder Akkordentgelt (§ 2.5 ERA-TV) zu vereinbaren. Dies ist eine zwingende Vorschrift. Die Tarifvertragsparteien haben damit ausdrücklich festgelegt, dass bei Band- und Taktarbeit die Entgeltgrundsätze Zeitentgelt und Zielentgelt nicht angewendet werden dürfen. Denn die Leistungsbedingungen der Beschäftigten sind hier am besten im Prämienentgelt oder Akkordentgelt regelbar.
  Bei Band- und Taktarbeit empfiehlt die IG Metall den Entgeltgrundsatz Prämienentgelt gemäß § 10 ERA-TV zu vereinbaren. Grundsätzlich empfiehlt sich eine besondere Form des Prämienentgeltes: das Standardentgelt gemäß § 10.7 ERA-TV (vgl. hierzu Seite 34 f).

- Im § 2.6 ERA-TV ist eine „Kann-Bestimmung" vereinbart: „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." Diese „Kann-Bestimmung" geht darauf zurück, dass in einigen Bereichen Arbeitgeber versucht haben, Maschinenarbeitsplätze, die üblicherweise dem Akkord- oder Prämienentgelt zugeordnet waren, in Zeitentgelt zu überführen, um damit das Entgeltniveau zu senken und die Leistungsbedingungen nicht mehr mit dem Betriebsrat vereinbaren zu müssen. An Maschinen mit einem hohem Anteil von Prozesszeiten (so genannten unbeeinflussbaren Zeiten) sei, so

argumentierten einige Arbeitgeber, an den Arbeitsplätzen Leistungsentgelt gar nicht möglich, da das Leistungsergebnis von den Beschäftigten nicht beeinflusst werden könne. Um dieser sachwidrigen Argumentation den Boden zu entziehen, haben die Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegt, das an derartigen Maschinen Leistungsentgelt vereinbart werden kann. Gleiches gilt für Produktionsbereiche, deren Ablauf rechnergesteuert ist (sogenannte Betriebsdatenerfassungssysteme, ausgefeilte elektronisch gestützte Fertigungssteuerungssysteme usw.) Für diese Fälle sprechen die Tarifvertragsparteien Empfehlungen aus, im Rahmen des Prämienentgeltes den Unterfall der Nutzungsprämie zu vereinbaren (vgl. Seite 29 ff).

- Im § 2.7 ERA-TV ist ein Sonderfall behandelt: „Wird die Arbeitsleistung von Beschäftigten im Zeitentgelt von der Arbeitsleistung von Beschäftigten im Leistungsentgelt unmittelbar beeinflusst oder besteht eine direkte Abhängigkeit von der Arbeitsleistung von Beschäftigten im Leistungsentgelt, so ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für diese Beschäftigten eine gesonderte der Leistung entsprechende Regelung zu treffen.“ Hier empfiehlt die IG Metall, diese Beschäftigten nach Möglichkeit in ein Leistungsentgeltsystem einzubeziehen. Ist dies nicht durchsetzbar, sollte wegen der erhöhten Leistung eine entsprechend höhere Leistungszulage vereinbart werden, z.B. 20 Prozent Leistungszulage anstelle der im Zeitentgelt üblichen Mindestdurchschnittszahl von 10 Prozent. Die Zahl dieser Beschäftigten und die Höhe der Leistungszulage geht nicht in die Berechnung der durchschnittlichen Leistungszulage gemäß § 7 ERA-TV ein. Wichtig: Der Arbeitgeber kann den Personenkreis und die Höhe der Leistungszulage nicht einseitig anordnen. Sie müssen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart werden.

4. Einführung von ERa: Überführung von Entgeltgrundsätzen

Bei der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages muss frühzeitig geklärt werden, in welchen Bereichen bzw. Abteilungen welche Entgeltgrundsätze angewendet werden sollen. Dazu ist eine systematische Bestandsaufnahme der Anwendung der alten Entlohnungsgrundsätze Zeitlohn/Gehalt, Akkord- und Prämienlohn erforderlich. Üblicherweise werden die Zeitlohn- und Gehaltsbereiche in das Zeitentgelt überführt. Akkord- und Prämienlohn sollten in das Prämienentgelt überführt werden. (Mittelfristig empfiehlt die IG Metall auf Prämienentgelt umzustellen.) Bei der Überführung von Zeitlohn empfiehlt es sich zu prüfen, ob einzelne Zeitlohnbereiche in Prämienentgelt überführt werden können, in Ausnahmefällen auch in Zielentgelt. Bei der Überführung der Gehaltsbereiche sollte die Möglichkeit der Anwendung des Zielentgeltes erwogen werden.

Entlohnungsgrundsatz heute	Entgeltgrundsatz morgen
Zeitlohn	Zeitentgelt oder Prämienentgelt
Gehalt	Zeitentgelt oder Zielentgelt
Akkordlohn	Prämienentgelt oder Akkordentgelt
Prämienlohn	Prämienentgelt

Für einzelne Abteilungen eines Betriebes sind die bisherigen Entlohnungsgrundsätze und die zukünftigen Entgeltgrundsätze aufzulisten, ähnlich wie in der folgenden Musteraufstellung (siehe Seite 12).

Die Zuordnung der Entgeltgrundsätze regelt eine **Betriebsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies ergibt sich aus § 2.1 ERA-TV. Im Streitfall entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle. Diese Betriebsvereinbarung sollte in jedem Fall parallel zur Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages vereinbart werden. Bestehende Regelungen sind dabei zu überführen. Abteilungsnamen oder Kostenstellenänderungen sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Nur in einem einzigen Fall kann auf den Abschluss dieser Betriebsvereinbarung verzichtet werden: Wenn seit langem im Betrieb nur Zeitlohn bzw.

Abteilung	Entlohnungsgrundsatz heute	Entgeltgrundsatz morgen
Montage I	Prämienlohn	Prämienentgelt
Montage II	Akkordlohn	Akkordentgelt
Montage III	Akkordlohn	Prämienentgelt
Werkzeugbau	Zeitlohn	Zeitentgelt
Fräserei	Zeitlohn	Prämienentgelt
Versand	Gehalt	Zeitentgelt
Konstruktion	Gehalt	Zeitentgelt
....	....	....

Gehalt angewendet wurde und sich Betriebsrat und Geschäftsleitung einig sind, dass anlässlich der Einführung des ERa nicht in einigen Abteilungen Leistungsentgelt eingeführt werden soll. Sollte dies zu einem späteren Zeitpunkt der Fall sein, ist eine Vereinbarung gemäß § 2.1 ERA-TV zu treffen.

Ein Formulierungsvorschlag für diese Betriebsvereinbarung findet sich im Anhang.

Die Überführung der bisherigen Entgeltgrundsätze in die neuen Entgeltgrundsätze sollte sorgfältig überlegt und diskutiert werden.

Als Orientierung kann die folgende Übersicht herangezogen werden, die unterschiedliche Ausgangssituationen in den Betrieben beschreibt.

Ausgangssituation	**Hinweise**
1. Im ganzen Betrieb gibt es bisher nur Zeitlohn und Gehalt	• Zeitlohn und Gehalt in das Zeitentgelt überführen • Umgang mit der Leistungszulage prüfen, Empfehlung der IG Metall: einheitliche Leistungszulage für alle in Höhe von mindestens 10 Prozent. • Gab es bisher Betriebsvereinbarungen zur ungleichmäßigen Verteilungen der Leistungszulage, muss geprüft werden, ob es möglich ist, eine einheitliche Leistungszulage für alle zu vereinbaren. Ist dies nicht möglich, muss eine Betriebsvereinbarung zu Leistungszulagen abgeschlossen werden. Dies ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich. • Generell sollte geprüft werden, ob Teile des Zeitlohns ins Prämienentgelt überführt werden sollen. Genauso könnte geprüft werden, ob Teile des heutigen Gehaltes in das Zielentgelt überführt werden.
2. Im Betrieb werden bisher drei Entlohnungsgrundsätze angewendet: • Teile der Produktion, Leistungslohn (Akkord oder Prämie) • Teile der Produktion Zeitlohn • „Angestelltenbereich“: Gehalt	Hier muss differenziert vorgegangen werden. • Grundsätzlich sollte Leistungslohn bzw. Leistungsentgelt verteidigt werden. Auf keinen Fall von Akkord oder Prämie in das Zeitentgelt wechseln. Es ist auch nicht empfehlenswert, Akkord oder Prämie in Zielentgelt zu überführen • Zeitlohn und Gehalt werden ins Zeitentgelt überführt – Prüfen, ob Teile des Zeitlohns ins Prämienentgelt überführt werden und Teile des Gehalts ins Zielentgelt.
2. a) Zeitentgelt/Leistungszulage	(vgl. Ziff. 1, siehe oben)
2. b) Es existiert eine akzeptable Akkordvereinbarung	Hier ergeben sich zwei Handlungsmöglichkeiten: Kurzfristig wird diese Akkordvereinbarung beibehalten und mit den sogenannten Divisoren die Verdienstgrade korrigiert. Mittelfristig sollte diese Akkordvereinbarung in Prämienentgelt überführt werden, wobei darauf geachtet werden muss, dass sich das Verdienstniveau nicht verschlechtert.

2. c) Es existiert eine akzeptable Prämienlohnvereinbarung	Auch hier gibt es zwei Handlungsmöglichkeiten: Entweder wird diese Vereinbarung beibehalten, redaktionell angepasst und die Verdienstgrade mit den tariflich vorgeschriebenen Divisoren korrigiert. Möglich ist es auch, die Prämienentgeltlinie neu zu fassen, wobei darauf geachtet werden sollte, dass sich das Verdienstniveau nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiebt.
2. d) Es existiert eine Akkord- oder Prämienvereinbarung, die für die Arbeitnehmer ungünstig ist.	Hier sollte versucht werden, diese Vereinbarungen in neue Betriebsvereinbarungen zum Prämienentgelt mit akzeptablen Bedingungen zu überführen.
2. e) Band- und Taktarbeit	Bei Band- und Taktarbeit ist davon auszugehen, dass ständig eine fest vorgeschriebene bzw. vereinbarte Leistung erbracht wird. Die neue Entgeltmethode Standardentgelt bietet hier die Möglichkeit, dies in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Für eine vereinbarte Standardleistung wird ein vereinbartes Standardentgelt gezahlt. Hier wird empfohlen, bestehende Vereinbarungen in Standardentgelt zu überführen.
2. f) „Eingefrorene“ Akkord- oder Prämienlohnsysteme	In manchen Betrieben erhalten alle Beschäftigten im Akkord- oder Prämienlohn einen festen Verdienstgrad. Auch hier sollte in Erwägung gezogen werden, diese Situation durch die Anwendung der Entgeltmethode Standardentgelt zu regeln. Hier erhalten alle Beschäftigten für eine vereinbarte Standardleistung ein festes Standardentgelt. In der Entgeltmethode Standardentgelt kann dies tarifrechtlich einwandfrei geregelt werden.

5. Zusammensetzung des Entgeltes

Das monatliche Bruttoentgelt setzt sich vereinfacht aus drei Komponenten zusammen, dem Grundentgelt, den variablen leistungsbezogenen Zulagen und weiteren tariflichen Zulagen (vgl. dazu die Entgeltsäule auf Seite 3).

Die variablen leistungsbezogenen Anteile sind im Zeitentgelt die Leistungszulage, im Prämien- oder Akkordentgelt die jeweils erzielten Verdienstgrade und beim Zielentgelt das über das Grundentgelt hinausgehende Zielentgelt. Die Höhe und die Einzelheiten zu diesen leistungsbezogenen variablen Entgeltbestandteile sind im Tarifvertrag in den Entgeltgrundsätzen jeweils geregelt.

Im Zeitentgelt betragen sie vereinfacht betrachtet im Durchschnitt mindestens 10 Prozent. Im Prämienentgelt und im Akkordentgelt ergeben sich Verdienstgrade von ca. 120 bis 130 Prozent (vgl. dazu die Beschreibung der sogenannten Divisoren auf Seite 27 f). Zum Zielentgelt liegen bisher kaum Erfahrungen vor. Es wird empfohlen für Zielentgelt Beträge oberhalb von 10 Prozent zu vereinbaren.

Diese Sachverhalte sind in zwei Paragraphen geregelt:

- § 7.5 ERA-TV sieht für das **Zeitentgelt** vor, dass die Leistungszulagen jeweils für die Entgeltgruppen 1 bis 4, die Entgeltgruppen 5 bis 8 und die Entgeltgruppen 9 bis 12 mindestens 10 Prozent des Grundentgeltes betragen. In jedem dieser drei Bereiche muss im Durchschnitt mindestens 10 Prozent Leistungszulage gezahlt werden (vgl. ausführlich dazu Seiten 19 – 22)
- Im **Leistungsentgelt** ist dieser Grundsatz im § 8.3 ERA-TV geregelt. Bei jeder Entgeltmethode muss danach das leistungsabhängige variable Entgelt jeweils im Durchschnitt **mindestens 10 Prozent** des Grundentgeltes betragen.

Bei der Überführung vom Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag zum Entgelt-Rahmentarifvertrag sind folgende Überlegungen zu berücksichtigen:

- Die **Zeitlöhner** erhielten gemäß des bisherigen Lohnrahmentarifvertrages im Durchschnitt 15 Prozent Leistungszulage, in Summe der tariflichen Grundentgelte. Da insbesondere die Grundentgelte der Zeitlöhner im neuen Entgelt-Rahmentarifvertrag angehoben werden, ergeben sich in den meisten Fällen auch bei einer Leistungszulage von 10 Prozent (Leistungszulage im ERa) insgesamt höhere Gesamtentgelte.
- Für **Angestellte** galt gemäß des bisherigen Gehaltsrahmentarifvertrag eine Leistungszulage von durchschnittlich 11 Prozent, von denen jedoch 3 Prozent individuell garantiert waren. Bei der Umstellung der Gehaltsgruppen auf die Entgeltgruppen wurde dieser Sachverhalt berücksichtigt, so dass sich von der Entgelthöhe für die meisten der Angestellten wenig ändert. Die Höhe der alten Entgeltgruppe einschließlich Leistungszulage wird in der Regel der Höhe der neuen Entgeltgruppe einschließlich Leistungszulage entsprechen. Sollte das neue Entgelt niedriger sein, gilt die Besitzstandsregelung.
- Für die bisherigen **Akkord- und Prämienlöhner** gilt eine andere Regelung. In den meisten Betrie-

ben hat sich im Laufe der Jahre eine Entgeltstruktur herausgebildet, nach der bei gleichen Lohngruppen die Verdienstchancen für Zeitlöhner etwa bei 15 Prozent lagen, für Akkord- und Prämienlöhner aber etwa bei 130 bis 140 Prozent lagen. Diese Differenz der leistungsbezogenen variablen Entgeltbestandteile ist nur historisch zu erklären. Sie stammt aus einer Zeit, in der der Leistungsdruck im Akkord- und Prämienlohn wesentlich höher war, als im Zeitlohn und im Gehalt. Dies hat sich bekanntlich geändert. Heute wird auch von den meisten Zeitlöhnern durch indirekte Leistungsvorgaben ein erhöhtes Arbeitspensum abverlangt. Eine derart große Differenz der Verdienste zwischen Zeitlöhnern und Leistungslöhnern ist heute nicht mehr gerechtfertigt. Die ursprüngliche Zielsetzung der IG Metall war es, dass die Leistungslöhner und Zeitlöhner nicht nur bei den Entgeltgruppen, sondern auch bei der Höhe der leistungsbezogenen variablen Entgeltbestandteile gleich behandelt werden. Dieses Ziel konnte nicht ganz erreicht werden, weil es den Kostenrahmen, der bei den Verhandlungen des Entgelt-Rahmentarifvertrages bestand, gesprengt hätte. Deshalb haben sich die Tarifvertragsparteien darauf geeinigt, für das Prämien- und Akkordentgelt so genannte Divisoren zu vereinbaren. Trotz der Erhöhung des Grundentgeltes bewirken die Divisoren, dass der gesamte Verdienst für die Leistungslöhner weder ansteigt noch sinkt. Dadurch werden Beschäftigte in Prämien- und Akkordentgelt in der Regel rund 10 Prozent mehr verdienen, als ihre Kollegen im Zeitentgelt, auch wenn beide die selbe Entgeltgruppe haben.

Entgeltrelation zwischen Zeitentgelt und Prämienentgelt

Vereinfachtes Beispiel mit folgenden **Annahmen:**
Lohngruppe 9 entspricht Entgeltgruppe 4 Hauptstufe.
Leistungszulage: früher 15 %, jetzt 10 %
Prämienverdienstgrad: früher 135 %, jetzt 117 % (rechnerisch) von Entgeltgruppe 4 Hauptstufe

Gestern: Lohn- und Gehalts-Rahmentarifvertrag			**Morgen: Entgelt-Rahmentarifvertrag**		
Zeitlohn		Prämienlohn	Zeitentgelt		Prämienentgelt
2.205,68 €		**2.589,30 €**	**2.433,20 €**		**2.587,47 €**
15 %		35 %	10 %		17 % (rechnerisch) Divisor
Lohngruppe 9		Lohngruppe 9	Entgeltgruppe 4 H		Entgeltgruppe 4 H
Zeitlohn:			**Zeitentgelt:**		
LG 9	:	1.918,00 €	EG 4 H	:	2.212,00 €
LZ (15 %)	:	287,68 €	LZ (10%)	:	221,20 €
Summe	:	2.205,68 €	**Summe**	:	2.433,20 €
Prämienlohn:			**Prämienentgelt:**		
LG 9	:	1.918,00 €	EG 4 H	:	2.212,00 €
Prämie (35 %)	:	671,30 €	Prämie (35 %)	:	774,20 €
			Zwischensumme	:	2.986,20 €
			Divisor (EG 4 H)	:	1,1541
Summe (135 % von LG 9)	:	2.589,30 €	**Summe**	:	2.587,47 €

6. Zeitentgelt

Der Entgeltgrundsatz Zeitentgelt ist im § 7 geregelt. In den meisten Fällen wechseln die bisher im Zeitlohn oder im Gehalt entlohnten Beschäftigten in den Entgeltgrundsatz Zeitentgelt. Bei zahlreichen Zeitlöhnern dürfte es sinnvoll sein, sie in das Prämienentgelt zu überführen. Bei einigen ehemaligen Gehaltsempfängern ist eine Überführung in das Zielentgelt denkbar.

Der Entgeltgrundsatz **Zeitentgelt darf nur dann vereinbart werden, wenn weder direkte noch indirekte Leistungsbestimmungsgrößen vorgegeben werden.** Dies regelt § 7.1ERA-TV ausdrücklich: „Im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt dürfen außer den betrieblichen Arbeitsvorschriften und allgemeinen Planungsgrößen keine Leistungsbestimmungsgrößen vorgegeben werden." Sollten den Tätigkeiten der Beschäftigten Leistungsbestimmungsgrößen als Zeit- oder Mengenvorgaben zugrunde gelegt werden, darf der Entgeltgrundsatz Zeitentgelt nicht vereinbart werden, sondern es ist eine der Methoden im Leistungsentgelt auszuwählen, in der Regel Prämienentgelt, in einigen Fällen auch Zielentgelt.

Arbeitgeber versuchen häufig, diese Tarifbestimmung zu umgehen und stellen Leistungsvorgaben als allgemeine Planungsgrößen dar. Das entspricht nicht dem Tarifvertrag. Mit Arbeitsvorschriften und Planungsgrößen sind die allgemeinen Aufgabenstellungen gemeint, die es für jede Tätigkeit gibt. Wird aber von einem Beschäftigten hinsichtlich Zeit, Zeiteinhaltung, Terminen, Mengen, Stückzahlen, Nutzungsgraden usw. ein spezielles und zahlenmäßig definiertes Arbeitspensum verlangt, handelt es sich nicht um Planungsgrößen, sondern um Leistungsbestimmungsgrößen. In extremen Fällen versuchen Arbeitgeber sogar, Beschäftigten im Zeitlohn, Vorgabezeiten vorzugeben, die mit der Stoppuhr ermittelt wurden. Diese Zeitvorgaben wurden dann als allgemeine Planungsgrößen deklariert. Dies ist nicht zulässig und ein gravierender Verstoß gegen den Entgelt-Rahmentarifvertrag. Sollte es hierzu im Einzelfall Streit geben, kann der Betriebsrat gemäß § 87 (1) 10 BetrVG in Verbindung mit § 2.1 Entgelt-Rahmentarifvertrag die tarifliche Schlichtungsstelle anrufen. Wenn nachgewiesen werden kann, dass der Tätigkeit Zeit- oder Mengenvorgaben zugrunde liegen, bestehen in der Schlichtungsstelle gute Chancen, für diese Tätigkeiten Leistungsentgelt zu vereinbaren.

Der Nachteil des Zeitentgeltes liegt darin, dass das Arbeitspensum, das Arbeitstempo oder die Arbeitsintensität vom Betriebsrat und Beschäftigten nicht beeinflusst werden kann. Häufig versuchen Arbeitgeber durch direkte oder indirekte Leistungsvorgaben die Arbeitsintensität zu erhöhen. Da im Zeitentgelt keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats über die Höhe der abverlangten Leistung bestehen, ist Zeitentgelt in allen Fällen, in denen eine überhöhte Arbeitsintensität zu beobachten ist, nicht empfehlenswert.

Da es unrealistisch erschien, das Zeitentgelt generell abzuschaffen, enthält der neue Entgelt-Rahmentarifvertrag § 7 ERA-TV eine neue Bestimmung zu den **Reklamationsrechten unzumutbarer Leistungsverdichtung:** Dazu heißt es im **§ 7.2 ERA-TV** „Für Beschäftigte darf es nicht zu einer unzumutbaren Leistungsverdichtung kommen. Dieses ist durch Neueinstellung, einer Änderung der Arbeits-

verteilung 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 sind über die notwendigen Maßnahmen mit dem Willen der Einigung zu verhandeln. Kommt es zu keiner Einigung, ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt zu prüfen."

Diese tarifliche Bestimmung bietet einige neue Handlungsmöglichkeiten, um sich **gegen unzumutbare Leistungsverdichtung am Arbeitsplatz zu wehren.** Der Betriebsrat oder die Beschäftigten können eine unzumutbare Leistungsverdichtung am Arbeitsplatz reklamieren und darauf drängen, dass sie abgestellt wird, beispielsweise durch die Einstellung von neuem Personal in der Abteilung oder einer Änderung der Arbeitsverteilung. Auf Antrag des Betriebsrates oder der Beschäftigten müssen der Arbeitgeber und der Betriebsrat zu diesem Sachverhalt Verhandlungen führen, und zwar mit dem Willen zur Einigung. Der Betriebsrat kann hier in Absprache mit dem Beschäftigten konkrete Vorschläge unterbreiten. Er kann allerdings den Arbeitgeber nicht zu den vorgeschlagenen Maßnahmen zwingen. Kommt es hier zu keiner Einigung, sieht der Tarifvertrag im Rahmen des Entgeltgrundsatzes Zeitentgelt keine weiteren Regelungen vor. Es wird allerdings ausdrücklich darauf hinwiesen, zu prüfen, ob für diesen Bereich eine Betriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt sinnvoll ist. Der Betriebsrat hätte dann die grundsätzliche Möglichkeit für diesen Bereich anstelle von Zeitentgelt Leistungsentgelt zu fordern – entweder in Form des Prämienentgeltes oder des Zielentgeltes. Darauf wird in den folgenden Kapiteln eingegangen.

Leistungszulagen

Im Zeitentgelt sind zusätzlich zum Grundentgelt Leistungszulagen zu zahlen. Sie müssen im Durchschnitt **mindestens 10 Prozent** des Grundentgeltes betragen. Ausgenommen sind Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 12 Monaten, Beschäftigte mit Provisionsregelungen und Beschäftigte mit Leistungen aufgrund der Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer. Für die Verteilung der Leistungszulage sieht der ERA-TV einen Regelfall und eine Ausnahmeregelung vor.

- **Der Regelfall** ist die **gleichmäßige Verteilung der Leistungszulage.** Alle Beschäftigten im Zeitentgelt erhalten einheitlich eine gleich hohe Leistungszulage von beispielsweise 10 Prozent. Es ist auch möglich, einheitlich für alle eine höhere Leistungszulage zu zahlen, von zum Beispiel 11 Prozent, 12 Prozent oder mehr.

- Der **Ausnahmefall** ist eine Betriebsvereinbarung zur **ungleichmäßigen Verteilung der Leistungszulage** (z.B. Beurteilungsverfahren). Hier erhalten die Beschäftigten im Zeitentgelt unterschiedlich hohe Leistungszulagen, die der Arbeitgeber festlegt. Der Durchschnitt der Leistungszulagen muss mindestens 10 Prozent betragen und zwar jeweils für die Entgeltgruppe 1 – 4, die Entgeltgruppen 5 – 8 und die Entgeltgruppen 9 – 12. **Der Ausnahmefall kann nicht gegen den Willen des Betriebsrates eingeführt werden.**

In der Entgeltabrechnung ist die Leistungszulage absolut in Euro-Beträgen und prozentual auszuweisen. Sie ist eindeutig abzugrenzen von anderen Zulagen, auch von sogenannten außertariflichen Zulagen.
Der Betriebsrat sollte die bestehende Praxis und die bestehende Systematik der Entgeltabrechnungen überprüfen und bei der Vereinbarung der Entgeltabrechnungen auf der Grundlage des neuen Entgelt-Rahmentarifvertrages darauf drängen, dass für jeden einzelnen Beschäftigten die Leistungszulage in absoluten Euro-Beträgen und als Prozentsatz seiner Entgeltgruppe/Entgeltstufe ausgewiesen wird. Anspruchsgrundlage ist der § 7.4 ERA-TV.

Gleichmäßige Verteilung der Leistungszulagen

Im § 7.7 ERA-TV ist als Regelfall eine gleichmäßige Verteilung der Leistungszulage vorgesehen. Sie muss mindestens 10 Prozent betragen, d.h. es ist auch eine gleichmäßige Leistungszulage von 11, 12 oder mehr Prozent denkbar. In der Regel dürften die Arbeitgeber aber 10 Prozent bezahlen, d.h. alle Beschäftigten erhalten in diesem Falle 10 Prozent des Entgeltbetrages ihrer jeweiligen Entgeltgruppe/Entgeltstufe gemäß der Entgelttabelle.

Diese Regelung ist aus folgenden Gründen zu empfehlen:

- Sie ist abrechnungstechnisch die einfachste Regelung.

- Es gibt keinen Streit und keine Verhandlungen über die Höhe der Leistungszulage, wie dies bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Leistungszulage der Fall ist. Einige Unternehmen haben im Rahmen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages aufwendige Systeme zur ungleichmäßigen Verteilung der Leistungszulagen mit komplizierten Punktesystemen praktiziert. Diese erwecken den Anschein einer gerechten Verteilung der Leistungszulage. Dies wird jedoch niemals erreicht. Vorgesetzte, Beschäftigte und Betriebsrat können unterschiedlicher Meinung über das Leistungsverhalten einzelner Arbeitnehmer sein. Hier sind große Ermessensspielräume und verschiedene Sichtweisen üblich, so dass gegensätzliche Auffassungen vorprogrammiert sind. Ein Teil der Beschäftigten wird dann immer benachteiligt sein oder sich benachteiligt fühlen.

- Für eine einvernehmliche und solidarische Zusammenarbeit hat sich in der Praxis die einheitliche Leistungszulage bewährt.

Vom Grundsatz der gleichmäßigen Verteilung der Leistungszulage sollte aus Sicht der IG Metall nicht abgewichen werden, oder nur in sehr begründeten Ausnahmefällen. Dann sollte sich der Betriebsrat mit der örtlichen IG Metall und den Beschäftigten intensiv beraten. Der Betriebsrat sollte auf keinen Fall von sich aus die Initiative ergreifen, um eine ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage zu vereinbaren.

Geht die Initiative vom Arbeitgeber aus und besteht er auf eine ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage, kann diese nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden.

Anders formuliert: Wenn der Betriebsrat „Nein“ sagt, ist die Einführung einer ungleichmäßigen Verteilung der Leistungszulage nicht möglich, vgl. dazu § 7.7 ERA-TV. Die tarifliche Schlichtungsstelle ist dafür nicht zuständig. D.h. eine ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage kann nur im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Wird eine ungleichmäßige Verteilung eingeführt, ist dazu eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der Reklamationsrechte der Beschäftigten über die Höhe der Leistungszulage zu regeln sind. Im Streitfall über die Höhe der Leistungszulage im Einzelfall sind vor Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

Leistungszulage: mindestens 10 Prozent jeweils in drei Bereichen („Bündel“)

Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Leistungszulage ist sicherzustellen, dass nicht einige Beschäftigtengruppen hohe Leistungszulagen bekommen und andere extrem niedrigere. Deswegen wird empfohlen, einen Höchst- und einen Mindestsatz für Leistungszulagen in der Betriebsvereinbarung aufzunehmen: etwa mindestens 5 Prozent, maximal jedoch 20 Prozent. Dazu ist eine Schutzbestimmung im Tarifvertrag aufgenommen worden, weil in der Vergangenheit bei den Angestellten zu beobachten war, dass Beschäftigte in den oberen Gehaltsgruppen überdurchschnittlich hohe Leistungszulagen und in den unteren Gehaltsgruppen sehr niedrigere Leistungszulagen bekamen. Die IG Metall strebte ursprünglich an, dass der Durchschnitt der Leistungszulage in jeder Entgeltgruppe mindestens 10 Prozent betragen muss. Dies konnte nicht durchgesetzt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf drei Bereiche („Bündel“) verständigt. Die Leistungszulage muss bei einer ungleichmäßigen Verteilung daher mindestens 10 Prozent jeweils in den Bereichen

- der Entgeltgruppen 1 – 4
- Entgeltgruppen 5 – 8
- Entgeltgruppen 9 – 12

betragen.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat regelmäßig nachzuweisen, dass für die drei Entgeltgruppen-„Bündel“ im Durchschnitt mindestens 10 Prozent Leistungszulage gewährt werden. Ist dies nicht der Fall, muss umgehend die Leistungszulage für alle oder einzelne Beschäftigte erhöht werden. Es empfiehlt sich, dass der Betriebsrat dies in regelmäßigen Abständen kontrolliert, z.B. einmal pro Quartal. Deshalb sollten dazu feste Termine mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Die ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulagen kann aufgrund einer pauschalen Beurteilung des Vorgesetzten vorgenommen werden. Sie kann aber auch durch ein Punktesystem anhand von mehreren Kriterien erfolgen. Es sollten nicht mehr als vier Kriterien vereinbart und das Verfahren möglichst einfach gehalten werden. Manche Unternehmensberater versuchen den Unternehmen komplexe Punktsysteme teilweise mit komplizierten Formeln anzudienen. Dieses führt nur scheinbar zu einer „gerechten“ Leistungsbeurteilung, die zudem aufwendig ist. Letztlich verdient überwiegend der Unternehmensberater an diesen komplexen Systemen.

Für den Ausnahmefall einer ungleichmäßigen Verteilung der Leistungszulage sind im **Anhang Formulierungsvorschläge für eine Betriebsvereinbarung** aufgeführt.

Anpassung bestehender Leistungszulagen

Aufgrund des bisherigen Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifvertrages bestehen in einigen Betrieben zwei getrennte Betriebsvereinbarungen für die Verteilung der Leistungszulage im Zeitlohn und im Gehaltsbereich. Diese Betriebsvereinbarungen müssen an den neuen Entgelt-Rahmentarifvertrag angepasst werden. In den Betrieben, in denen eine Regelung bestand, die für alle Zeitlöhner 15 Prozent und für alle Angestellten 11 Prozent (8 Prozent plus 3 Prozent) vorsah, besteht die Notwendigkeit diese Betriebsvereinbarung redaktionell anzupassen. Dazu enthält der Überleitungstarifvertrag im § 4.1 ÜTV eine Regelung: „Bestehende betriebliche Regelungen und Vereinbarungen zur Verteilung der Leistungszulage sind soweit notwendig an den ERA-TV anzupassen (z.B. redaktionell im Geltungsbereich oder materiell gemäß § 7. Ziff. 7.5 ERA-TV).“ Hier sollte der Betriebsrat im jeweiligen Fall in Zusammenarbeit mit der örtlichen IG Metall einen Vorschlag für eine gleichmäßige Verteilung der Leistungszulage erarbeiten. Gab es in der Vergangenheit zwei Betriebsvereinbarungen – eine für die Zeitlöhner und eine für die Angestellten – sind diese zusammenzufassen. Der Betriebsrat sollte in diesem Falle zunächst prüfen, ob der Regelfall des ERA-TV einer einheitlichen Verteilung der Leistungszulage von mindestens 10 Prozent nicht besser ist, als eine komplizierte Betriebsvereinbarung über die Verteilung der Leistungszulage. Sollte der Regelfall und die Empfehlung der IG Metall einer einheitlichen Leistungszulage nicht umgesetzt werden können, müssen die bisherigen getrennten Betriebsvereinbarungen für Zeitlöhner und Gehaltsempfänger zu einer Betriebsvereinbarung zusammengefasst werden (vgl. auch dazu die Formulierungsvorschläge im Anhang).

7. Akkordentgelt

Von den drei Entgeltmethoden im Rahmen des Leistungsentgeltes (Akkordentgelt, Prämienentgelt, Zielentgelt) ist das Akkordentgelt geschichtlich das wichtigste. Das Verständnis der Logik des Akkordsystems ist wichtig, um neuere Entgeltsysteme wie Prämienentgelt und Zielentgelt zu verstehen. Über viele Jahrzehnte hinweg war das Akkordsystem in den Produktionsbereichen die dominierende Entlohnungsform. Bereits in den 20er Jahren wurden die Prinzipien des amerikanischen Unternehmensberaters F.W. Taylor in Deutschland durch den REFA-Verband aufgenommen und umgesetzt. Stichworte wie Akkord, Zeitaufnahme und REFA prägten über viele Jahre die Debatten über Entlohnungssysteme in der industriellen Produktion. Die IG Metall hat versucht, dem Akkordsystem durch eine tarifliche Regelung die „Giftzähne“ zu ziehen. In zahlreichen Manteltarifverträgen bzw. Lohnrahmentarifverträgen ist es gelungen, akzeptable Regelungen für das Akkordsystem im Betrieb zu vereinbaren. Die Bestimmungen wurden in den 60er und 70er Jahren durchgesetzt. Sie finden sich in der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland bis heute im § 7 des Lohnrahmentarifvertrages wieder.

Die Bedeutung des Akkordsystems hat in den letzten Jahren schrittweise abgenommen. Immer weniger Beschäftigte werden nach den Prinzipien des Akkordlohns entlohnt. Neue Entlohnungssysteme wie der Prämienlohn sind in vielen Bereichen an die Stelle des Akkordlohns getreten. Dennoch werden in der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland heute noch rund ein Drittel der Beschäftigten in der Produktion nach den Prinzipien des Akkordlohns entlohnt. In einigen Betrieben funktionierte dieses System nach den vereinbarten tariflichen Regelungen auch zur Zufriedenheit aller Beteiligten. In anderen Betrieben wurden die Akkordbedingungen schrittweise „verwässert“. Es wurden keine aktuellen Vorgabezeiten mehr ermittelt oder es wurde ausschließlich mit Schätzzeiten gearbeitet. Zum Teil wurden die Verdienstgrade der Akkordarbeiter, die von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich in der Größenordnung von 130 bis 145 Prozent liegen, „eingefroren“, d.h. alle Beschäftigten im Betrieb bekamen beispielsweise einen einheitlichen Prozentsatz von 135 Prozent der jeweiligen Lohngruppe bezahlt. Ein systematischer Vergleich und eine Abrechnung mit den erbrachten und erarbeiteten Vorgabezeiten erfolgte nicht mehr. In etlichen Bereichen habe die Unternehmer versucht, aus dem Akkordlohn in den Zeitlohn zu wechseln, um dadurch zum einen ein niedrigeres Entgeltniveau zu erreichen und zum anderen die Mitbestimmung der Betriebsräte über die abverlangte Leistung zu umgehen. In vielen Betrieben konnten diese Angriffe der Unternehmer abgewehrt werden und den Betriebsräten zusammen mit der IG Metall ist es gelungen, den Prämienlohn an die Stelle des Akkordlohns zu setzen.

Da immer noch eine erhebliche Anzahl von Betrieben das Akkordsystem praktiziert, ist auf dieser Entgeltmethode bei der Einführung des ERa nicht verzichtet worden. Die Empfehlung der IG Metall ist aber, das Akkordsystem schrittweise auslaufen zu lassen und an seiner Stelle vorwiegend Prämienentgeltsysteme einzuführen.

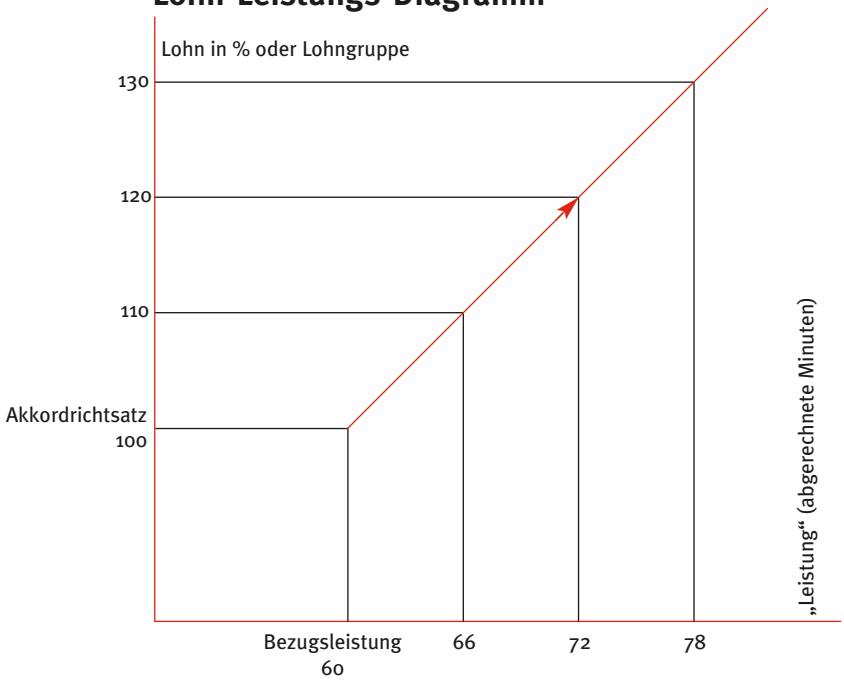
Bei neu einzuführenden Leistungsentgeltsystemen ist der Methode Prämienentgelt der Vorzug zu geben.

Das bedeutet in der Praxis: Alle Betriebsräte sollten versuchen, den Akkordlohn bzw. das Akkordentgelt in Prämienentgelt zu überführen. Ist dies kurzfristig nicht möglich, bieten die Regelungen im ERA-TV Möglichkeiten, für eine Übergangszeit das Akkordsystem beizubehalten. Soll in einer neuen Abteilung oder für ein neues Produkt Leistungsentgelt im Betrieb eingeführt werden, ist der Methode Prämienentgelt der Vorzug zu geben. Den Betriebsräten wird empfohlen, darauf zu bestehen, dass Prämienentgelt eingeführt wird.

Prinzipien des Akkordentgeltes

An dieser Stelle sollen die Prinzipien des Akkordentgelts nur in ihren Grundzügen erläutert werden. Es sei auf die ausführliche Darstellung im Handbuch der Tarifarbeit im Betrieb „Arbeit-Entgelt-Leistung“ (Bund-Verlag) hingewiesen.

Lohn-Leistungs-Diagramm



Während die Logik des Akkordentgelts für die Akkordarbeiterinnen und Akkordarbeiter selbstverständlich ist, sind für Außenstehende die Regelungen zunächst schwer verständlich. Die Zusammenhänge lassen sich am Entgelt-Leistungs-Diagramm (siehe Abbildung links) verdeutlichen.

Die folgenden Erläuterungen, auf Grundlage des Lohnrahmentarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland sind vereinfacht, um das Prinzip deutlich zu machen. Es wird angenommen, dass ein Akkordarbeiter für die Fertigung eines Teils eine Vorgabezeit von 2 Minuten erhält. Dies heißt auch Zeit je Einheit und wird auf dem Akkordschein mit der Abkürzung TE = 2 Min. angegeben.

Fertigt der Akkordarbeiter nun pro Stunde 30 Teile, so kann er pro Stunde 2 X 30 = 60 Minuten abrechnen. Arbeitet er schneller und produziert 33 Teile, so kann er pro Stunde 66 Minuten abrechnen. 66 abgerechnete Minuten entsprechen damit einer Leistung von 110 Prozent, 78 Minuten einer Leistung von 130 Prozent. **Das Verhältnis von Entgelt und Leistung ist beim Akkord proportional.** Bei einer erbrachten Leistung von 100 Prozent, also 60 abgerechneten Akkordminuten erhält der Akkordarbeiter den **Akkordrichtsatz** in Höhe von 100 Prozent seiner Lohngruppe. Dies sind in der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland in der Lohngruppe 9 beispielsweise 1.918,– Euro pro Monat, oder 12,60 Euro pro Stunde. Bei einer erbrachten Leistung von 110 Prozent, also 66 abgerechneten Akkordminuten erhält er 110 Prozent des Akkordrichtsatzes seiner Lohngruppe.

Beispielrechung:

Akkordrichtsatz Lohngruppe 9 = 1.918 €/Monat oder 12,60 €/Stunde			
Leistung	abgerechnete Minuten	€/Monat	€/Stunde
100 %	60	1.918	12,60
110 %	66	2.110	13,86
130 %	78	2.493	16,38

Beispiel: Lohngruppe 9: 2.110,– Euro pro Monat oder 13,86 Euro pro Stunde. Abrechnungstechnisch spricht man vom **Zeitfaktor**, auch **Minutenfaktor** einerseits und dem **Geldfaktor** andererseits. Der Zeitfaktor entspricht der Vorgabezeit. **Der Geldfaktor ergibt sich aus dem tariflichen Stundenentgelt** der jeweiligen Lohngruppe geteilt durch 60.
Also in diesem Falle 12,60 Euro geteilt durch 60 = 0,21 Euro pro Minute. **Jede abgerechnete Minute wird mit diesem Geldfaktor multipliziert und ergibt so den Akkordverdienst.** Beispiel: 78 Minuten X 0,21 = 16,38 Euro = 130 Prozent des Tariflohns (Abweichung aufgrund von Rundungen).
Die entscheidende Frage bei der Beurteilung von betrieblichen Akkordsystemen ist die nach dem Leistungsniveau bzw. der Vorgabezeit. Sind die Arbeitsbedingungen zumutbar und bestehen Freiräume, erreichen die meisten Akkordarbeiter Zeitgrade von 140 Prozent oder mehr. Ist das Leistungsniveau sehr hoch und werden die Vorgabezeiten sehr knapp gemessen, erreichen die Akkordarbeiter trotz großer Anstrengungen nur Zeitgrade von 120 Prozent, 125 Prozent oder gar weniger.
In jedem Betrieb bildet sich im Akkordsystem eine so genannte Schallmauer heraus. Das ist der übliche Zeitgrad der Akkordarbeiter. Diese Schallmauer spielt sich in jedem Betrieb – je nach Konjunktur und Arbeitsmarktlage und je nach dem Kräfteverhältnis zwischen Unternehmer und Belegschaften – auf ein bestimmtes Niveau ein. In der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland sind Verdienstgrade der Akkordarbeiter zwischen 130 und 145 Prozent üblich. In einigen Betrieben liegen die Verdienstgrade darunter oder darüber.
Beim Akkordsystem ist es von entscheidender Bedeutung, wie hoch das Leistungsniveau der Vorgabezeiten ist und wie sie ermittelt werden.
Gemäß § 9.2ERA-TV ist unter Normalleistung diejenige Leistung zu verstehen, die von jedem ausreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung auf Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er die in der Vorgabezeit enthaltene Verteilzeit einhält und die ggfs. erforderliche Erholzeit in Anspruch nimmt. Auf der Grundlage der Normalleistung sind die Vorgabezeiten (Daten) gemäß § 12 ERA-TV zu ermitteln. Im § 12 sind diese Regelungen gemeinsam für das Akkord- und das Prämienentgelt vereinbart. Der Betriebsrat sollte bei einer Betriebsvereinbarung folgende Punkte beachten:

- die Daten sind methodisch auf der Grundlage der tariflichen Bestimmungen zu ermitteln und vorzugeben

- die Daten müssen unter **repräsentativen Bedingungen** ermittelt werden, sie müssen **rekonstruierbar** sein und eine eindeutige Tendenz aufweisen
- die **Methoden zur Ermittlung von Zeitfaktoren (Vorgabezeiten)** sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Im Streitfalle entscheidet hier die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 22 Ziff. 1b MTV. Folgende Methoden können gemäß § 12 ERA-TV angewandt werden:
  - Zeitaufnahme
  - Datenermittlung durch Rechnen
  - Vereinbaren aufgrund von Erfahrungswerten
  - Vergleichen und Schätzen
  - Befragung/Interviewtechnik
  - Selbstaufschreibung
  - Verteilzeitaufnahme
  - Multimoment-Häufigkeits-Studie
  - Planzeiten (Empfehlung der IG Metall: Zusammensetzen und Interpolieren)

- Sollen Methoden vorbestimmter Zeiten (MTM-Systeme usw.) eingeführt werden, empfiehlt es sich mit der örtlichen IG Metall Kontakt aufzunehmen.
- Die teilweise komplizierten Regelungen zur Datenermittlung (Vorgabezeitermittlung) sind ausführlich im Handbuch Tarifarbeit im Betrieb „Arbeit-Entgelt-Leistung“ beschrieben.

- Im Entgelt-Rahmentarifvertrag sind weitere wichtige Rahmenbedingungen vereinbart:
- Durchschnittsbezahlung bei Störungen und Wartezeiten (§ 9.7ERA-TV)
- Änderung von Zeitfaktoren (§ 9.8 ERA-TV)
- Reklamation von Zeitfaktoren (§ 11 ERA-TV)
- Band- und Taktarbeit (§ 2.5 ERA-TV)
- Zusammensetzung der Vorgabezeit einschließlich 5 Prozent persönlicher Verteilzeit und ggfs. eine Erholungszeit (§ 9.4 ERA-TV)
- Abrechnung von Akkordscheinen (§ 9.5ERA-TV)

Akkordentgelt im Entgelt-Rahmentarifvertrag

Akkordregelungen können auch in Zukunft beibehalten werden. Es wird aber dringend empfohlen, sie auf Prämienentgelt umzustellen. Ist dies kurzfristig nicht möglich, ist es nach dem Entgelt-Rahmentarifvertrag weiter möglich, Akkordentgelt anzuwenden. Dazu sind folgende Bestimmungen wichtig:

- **Redaktionelle Anpassung der Betriebsvereinbarungen**
  Dies ist im Überleitungstarifvertrag zum Entgelt-Rahmentarifvertrag im § 4.2 geregelt. „Bestehende Betriebsvereinbarungen zum Akkordentgelt sind redaktionell anzupassen.“
- **Anwendung der Divisoren**
  Die auf Grundlage der bestehenden Akkordvereinbarungen erzielten Entgelte (Verdienstgrade) sind durch Divisoren (siehe rechte Seite oben) zu teilen.
  „Tritt an die Stelle einer bestehenden Akkordvereinbarung eine neue Prämienentgeltvereinbarung, kann auf die Anwendung der Divisoren dadurch verzichtet werden, dass die Prämienentgeltlinie entsprechend angepasst wird.“ (§ 4.2 ÜTV).

Übersicht über die Divisoren

Entgeltgruppe	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7
Divisor	1,0602	1,0497	1,0769	1,1541	1,1850	1,1300	1,0906

Hierzu gibt die IG Metall folgende Empfehlung:

- Grundsätzlich sollte versucht werden, parallel zur Einführung von ERa die Akkordlohnregelung in eine Prämienentgeltregelung zu überführen.
- Ist dies nicht möglich, ist die bestehende Akkordlohnvereinbarung redaktionell anzupassen.

Da Betriebsvereinbarungen zum Akkordlohn in der Regel schon viele Jahre alt sind, sollte auf folgende Dinge geachtet werden:

- Umstellung des Wortes Akkordlohn auf Akkordentgelt,
- Umstellung von Verweisen auf den Tarifvertrag im Hinblick auf den aktuellen Entgelt-Rahmentarifvertrag,
- Aktualisierung von Firmennamen, Abteilungsbezeichnungen, Kostenstellennummern usw.
- Vereinbarung der Anwendung der Divisoren gemäß Überleitungstarifvertrag bzw. der gleichen Divisoren gemäß § 9.3 ERA-TV,
- Die Betriebsvereinbarung sollte ergänzt werden, um eine Verhandlungsverpflichtung zur Überführung dieser Akkordentgeltregelung innerhalb der nächsten 2 Jahre in ein Prämienentgelt.

Die Anwendung der **Divisoren** ergibt sich aus der Vereinbarung zur kostenneutralen Umstellung im Leistungslohn von Akkordlohn auf Akkordentgelt. Weil die Grundentgelte der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 – 7 deutlich angehoben wurden und die Verdienstgrade von 135 Prozent und mehr auf Basis der erhöhten Grundentgelte unrealistisch waren, haben die Tarifvertragsparteien sogenannte Divisoren vereinbart. Die erreichten Verdienstgrade des jeweiligen Akkordbeschäftigten werden durch diese Divisoren geteilt, so dass sich in der Regel der gleiche Bruttomonatsverdienst ergibt, wie zu Zeiten der Akkordentlohnung.

Die Beispiele auf der folgenden Seite erläutern, einmal für die Lohngruppe 6 bzw. die Entgeltgruppe 2 Z 2 und die Lohngruppe 9 bzw. die Entgeltgruppe 4 Hauptstufe die Funktion der Divisoren.

Für die Berechnung der Divisoren haben die Tarifvertragsparteien bestimmten Annahmen zugrunde gelegt; z.B. dass Beschäftigte aus der Lohngruppe 9 in die Entgeltgruppe 4 Hauptstufe übernommen werden. Für verschiedene angenommene Fälle ergeben sich durch die Divisoren rechnerisch folgende Verdienstgrade. (siehe Abb.: Übertragung Leistungslöhner zum ERA-TV S. 28)

Beispielrechungen Basis Tabellen ab 1. Juni 2006:

Akkordlohnbeschäftigter heute		Akkordentgeltbeschäftigter morgen	
Lohngruppe 6		Entgeltgruppe 2 Z 2	
	1.745,00 €		1.834,00 €
Verdienstgrad 135 %		Verdienstgrad 135 %	
	610,69 €		642,05 €
Grundentgelt	1.745,00 €	Grundentgelt	1.834,00 €
+ Akkordverdienst	610,69 €	+ Akkordverdienst	642,05 €
		= Zwischensumme	2.476,05 €
		: Divisor	1,0497
= Summe	2.355,69 €	= Summe	2.358,82 €
			(≙ 129 %)

Akkordlohnbeschäftigter heute		Akkordentgeltbeschäftigter morgen	
Lohngruppe 9		Entgeltgruppe 4 H	
	1.918,00 €		2.212,00 €
Verdienstgrad 135 %		Verdienstgrad 135 %	
	671,30 €		774,20 €
Grundentgelt	1.918,00 €	Grundentgelt	2.212,00 €
+ Akkordverdienst	671,30 €	+ Akkordverdienst	774,20 €
		= Zwischensumme	2.986,20 €
		: Divisor	1,1541
= Summe	2.589,30 €	= Summe	2.587,47 €
			(≙ 117 %)

Übertragung Leistungslöhner zum ERA-TV

Umrechnung der Verdienstgrade aufgrund der Divisoren gem. § 4 ÜTV (Annahmen)

von Lohngruppe ...	in die Entgeltgruppe ...	Divisor	Verdienstgrad heute					
			120%	125%	130%	135%	140%	145%
LG2	EG 1 H	1,0602	113%	118%	123%	127%	132%	137%
LG3	EG 1 H	1,0602	113%	118%	123%	127%	132%	137%
LG4	EG 1 Z 1	1,0602	113%	118%	123%	127%	132%	137%
LG5	EG 2 H	1,0497	114%	119%	124%	129%	133%	138%
LG6	EG 2 Z 2	1,0497	114%	119%	124%	129%	133%	138%
LG7	EG 3 H	1,0769	111%	116%	121%	125%	130%	135%
LG8	EG 3 Z 3	1,0769	111%	116%	121%	125%	130%	135%
LG9	EG 4 H	1,1541	104%*	108%*	113%	117%	121%	126%
LG10	EG 5 H	1,185	101%*	106%*	110%	114%	118%	122%
LG11	EG 5 Z 3	1,185	101%*	106%*	110%	114%	118%	122%
LG12	EG 6 H	1,13	106%*	111%	115%	120%	124%	128%
LG13	EG 6 Z 3	1,13	106%*	111%	115%	120%	124%	128%
LG14	EG 7 H	1,0906	110%	115%	119%	124%	128%	133%
LG15	EG 7 Z 3	1,0906	110%	115%	119%	124%	128%	133%

* Achtung: Im Durchschnitt mindestens 110 %

8. Prämienentgelt

Das Prämienentgelt ist eine von drei Entgeltmethoden, deren Vereinbarung im Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt möglich ist. Zum Akkordentgelt bestehen einige prinzipielle Gemeinsamkeiten, aber in den entscheidenden Fragen auch große Unterschiede. Im letzten Kapitel wurde bereits beschrieben, dass das Akkordentgelt in immer weniger Betrieben Anwendung findet und immer mehr Betriebe schon in der Vergangenheit dazu übergegangen sind, Prämienentgelt (bzw. Prämienlohn) einzuführen. Die IG Metall empfiehlt, bestehende Akkordsysteme in Prämie umzuwandeln und bei der Neueinführung von Leistungsentgelt grundsätzlich Prämienentgelt zu vereinbaren.

Im Rahmen des Leistungsentgeltes wird Prämienentgelt die am meisten praktizierte Entlohnungsmethode sein.

Im Entgelt-Rahmentarifvertrag ist das Prämienentgelt in mehreren Paragraphen geregelt.

- § 10 ERA-TV : Prämienentgelt: Diese ist der wichtigste und zentrale Paragraph für die Regelung des Prämienentgeltes
- § 12 ERTV: Datenermittlung für Akkord- und Prämienentgelt
- § 11 ERTV: Reklamationen in Akkord- und Prämienentgelt
- § 4 des Überleitungstarifvertrages: Hier sind Regelungen aufgenommen, wie bestehende Betriebsvereinbarungen des Prämienlohnes an die neuen Bestimmungen des Prämienentgeltes anzupassen sind.
  Bisher gab es im LRTV keine konkrete Regelung zum Prämienlohn. Im § 4 Ziff. 2 LRTV ist lediglich geregelt: „(...) Für Arbeiten, die sich zur Ausführung im Akkord nicht eignen, können Prämien festgelegt werden."
  Eine Betriebsvereinbarung musste auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes § 87 (1) Ziff. 10 und 11 vereinbart werden. Im ERA-TV gibt es nun ausführliche Bestimmungen zum Prämienentgelt, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates stärken.

Eine weitere wichtige Neuerung: Es ist jetzt möglich, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien im Rahmen des Prämienentgelts eine Sonderform zu vereinbaren, das so genannte **Standardentgelt** (Standardprämie). Dies ist im § 10.7 ERA-TV geregelt. Bei einem Standardentgelt wird für die Einhaltung einer vereinbarten Standardleistung ein festes Leistungsentgelt gezahlt (vgl. Seite 34).

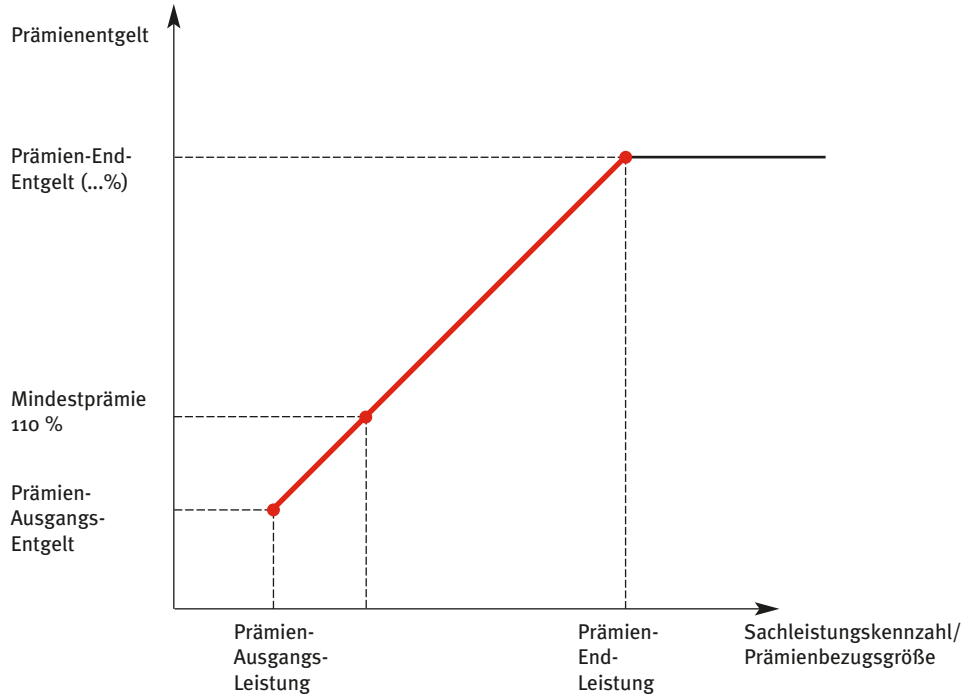
Die wichtigsten Unterschiede zum Akkordentgelt bestehen darin:

- Im Prämienentgelt wird grundsätzlich ein Prämienentgeltlinie mit einem so genannten **Prämienendpunkt** vereinbart. Das heißt, die Verdienstmöglichkeiten und Leistungsanforderungen sind anders als beim Akkord nach oben begrenzt.
- Die so genannte **Prämienentgeltlinie**, die das Verhältnis von Entgelt und Leistung bestimmt, kann frei vereinbart werden. Während im Akkord das Entgelt-Leistungs-Verhältnis grundsätzlich proportional vereinbart ist, können im Prämienentgelt in einer Betriebsvereinbarung unterschiedliche Verläufe der Prämienentgeltlinien vereinbart werden, z.B. unterproportional, überproportional, kurvenförmig oder auch die Sonderform der Standardprämie.

- Im Akkordentgelt ist als einzige Einflussgröße die Vorgabezeit abschließend festgelegt. Im Prämienlohn können andere **Einflussgrößen** vereinbart werden, wie z.B. Vorgabezeiten, Sollzeiten, Stückzahlen, Nutzungsgrade, Qualitätsvorgaben usw.
- Da im Prämienentgelt unterschiedliche Einflussgrößen gewählt werden, wird anders als im Akkord nicht von der Vorgabezeit (oder dem Zeitfaktor) gesprochen, sondern von Prämienbezugsgrößen (Sachleistungskennzahl). Beispiel: Bei einer Einflussgröße Stückzahl könnte die jeweilige Prämienbezugsgröße (Sachleistungskennzahl) für den Prämienendpunkt 700 Stück pro Schicht lauten. Bei der Einflussgröße Zeitfaktor kann die Prämienbezugsgröße (Sachleistungskennzahl) für den Prämienendpunkt beispielsweise lauten: „Durchschnittlich 78 Minuten pro Stunde = 130 Prozent Leistung“. Bei einer Einflussgröße Nutzungsgrad könnte die Prämienbezugsgröße (Sachleistungskennzahl) für den Prämienendpunkt beispielsweise 80 Prozent Nutzungsgrad betragen.
  Es wird empfohlen Prämienentgeltsysteme mit einer Einflussgröße zu vereinbaren, da dies in der Praxis am einfachsten zu handhaben ist.
  Der ERA-TV lässt mehr als eine Bestimmungsgröße zu. Die Bestimmungsgrößen müssen sachbezogen sein, wie z.B. Zeit, Menge, Qualität usw. Nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien können sachbezogene Bestimmungsgrößen mit subjektiven Beurteilungskriterien kombiniert werden. Die IG Metall rät davon ab, da die Berechnung zu aufwendig wird und durch subjektive Beurteilungen Ungerechtigkeiten entstehen können.
- Da im Prämienentgelt die Prämienausgangsleistung (diese wird mit dem Prämienausgangsentgelt abgegolten) und Prämienendleistung sowie das Prämien-End-Entgelt (Prämienendpunkt) in einer Betriebsvereinbarung zu regeln sind, hat der Betriebsrat größere **Mitbestimmungsrechte** über die Höhe der abverlangten Leistung als im Akkordentgelt, bei dem die Vorgabezeiten vom Arbeitgeber vorgegeben werden. Im Akkord- als auch im Prämienentgelt haben die Arbeitnehmer und/oder der Betriebsrat ein Reklamationsrecht für die Sachleistungskennzahlen
- Im Akkordentgelt sieht der Tarifvertrag eine Definition für die Normalleistung (100 Prozent) vor. Für das Prämienentgelt ist im § 10.3 ERA-TV stattdessen der Grundsatz vereinbart, dass die Prämienendleistung zumutbar und erreichbar sein muss. Diese Bestimmung soll gegen erhöhten Leistungsdruck schützen
- Darüber hinaus ist anders als bisher im § 8.3 ERA-TV vereinbart, dass im Prämienentgelt im Durchschnitt Verdienstgrade von **mindestens 110 Prozent** erreicht werden müssen.
- Die Begriffe und Zusammenhänge beim Prämienentgelt sind im **Entgelt-Leistungsdiagramm (siehe Seite 31)** noch einmal verdeutlicht.

Es sind auch unterschiedliche Formen der Prämienentgeltlinie möglich. Ein Beispiel ist in der Abbildung dargestellt. Im Einzelfall müssen die Details sorgfältig verhandelt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Zuge der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages bei der Anpassung bestehender Prämienlohnvereinbarungen mit Divisoren gearbeitet wird. Beim Prämienentgelt ist es von entscheidender Bedeutung, wie hoch das Leistungsni-

Entgelt-Leistungsdiagramm beim Prämienentgelt



veau der Prämienbezugsgröße(Sachleistungskennzahlen) ist und wie sie ermittelt werden. Gemäß § 10.3 ERA-TV muss die Prämienendleistung zumutbar und erreichbar sein. Auf der Grundlage der Normalleistung sind die Prämienbezugsgrößen gemäß § 12 ERA-TV zu ermitteln und vorzugeben. Im § 12 ERA-TV sind diese Regelungen gemeinsam für das Akkord- und das Prämienentgelt vereinbart. Dabei sollte der Betriebsrat bei einer Betriebsvereinbarung auf folgende Punkte achten:

- Die Daten sind methodisch auf der Grundlage der tariflichen Bestimmungen zu ermitteln und vorzugeben.
- Die Daten müssen unter **repräsentativen** Bedingungen ermittelt werden, sie müssen **rekonstruierbar** sein und eine eindeutige Tendenz aufweisen.
- Die Methoden zur Ermittlung von Sachleistungskennzahlen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Im Streitfall entscheidet hier die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 22 1 b) MTV.

Folgende **Datenermittlungsmethoden** können gemäß § 12 ERA-TV vereinbart werden :

- Zeitaufnahmen (Empfehlung der IG Metall: ohne Leistungsgradbeurteilung)
- Datenermittlung durch Rechnen
- Vereinbaren aufgrund von Erfahrungen
- Vergleichen und Schätzen
- Planzeiten (Empfehlung der IG Metall: Zusammensetzen und Interpolieren)
- Befragung/ Interviewtechnik
- Selbstaufschreibung
- Verteilzeitaufnahme
- Multimoment-Häufigkeits-Studie

Sollen Methoden vorbestimmter Zeiten (MTM-Systeme usw.) eingeführt werden, empfiehlt es sich mit der örtlichen IG Metall Kontakt aufzunehmen.
Je nach der vereinbarten Bezugsgröße, können auch andere Methoden der Datenermittlung vereinbart werden, so z.B. für Nutzungsprämien, die Maschinendatenerfassung mit MDE-Systemen oder sogenannten Nutzungsterminals.
Die teilweise komplizierten Regelungen zur Datenermittlung (Ermittlung der Sachleistungskennzahlen) sowie zu den Besonderheiten der verschiedenen Prämienentgeltsysteme sind ausführlich im Handbuch Tarifarbeit im Betrieb „Arbeit-Entgelt-Leistung“ beschrieben.

Im Entgelt-Rahmentarifvertrag sind weitere wichtige Rahmenbedingungen für Prämienentgeltsysteme vereinbart:

- Durchschnittsbezahlung bei Störungen und Wartezeiten (§ 10.5 ERA-TV)
- Regelung zur Änderung von Prämienvorgaben (§ 10. 6 ERA-TV)
- Regelung zur Reklamation von Sachleistungskennzahlen (§ 11 ERA-TV)
- Regelungen zur Band- und Taktarbeit (§ 2.5 ERA-TV)
- Zusammensetzung der Prämienbezugsgrößen, die durch Zeitaufnahmen ermittelt werden, sind 5 Prozent persönliche Verteilzeit, sachliche Verteilzeit und ggfs. eine Erholungszeit berücksichtigt (§ 10.4). Entsprechendes sollte auch für andere Prämienbezugsgrößen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

In dieser Konzeption des Prämienentgeltes wird davon ausgegangen, dass die Datenermittlung durch **Messen von Ist-Zeiten ohne Leistungsgradbeurteilungen** erfolgt. Auf dieser Grundlage werden anschließend zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Soll-Zeiten vereinbart.

Sollen bisherige Zeitfaktoren (Vorgabezeiten) aus dem Akkordlohn weiter verwendet werden, sind sie mit einem **Korrekturfaktor** umzustellen. Denn die Zeitfaktoren enthalten ein Leistungsniveau, dass Verdienstgrade von ca. 135 Prozent im Akkordlohn ermöglichte. Die Höhe des Korrekturfaktors hängt vom Prämienendpunkt und dem bisherigen Verdienstgrad ab.

Überleitung zum Prämienentgelt

Bei der Anwendung des Prämienentgeltes im Rahmen des Entgelt-Rahmentarifvertrages sind drei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

1. Im Betrieb besteht bereits seit einiger Zeit eine Prämienlohnvereinbarung, die redaktionell anzupassen ist.
2. Im Betrieb wurde bisher Akkordlohn praktiziert und Geschäftsleitung und Betriebsrat haben vereinbart, das Akkordlohnsystem in das Prämienentgelt zu überführen.
3. Neueinführung des Prämienentgeltes beispielsweise in Betrieben oder Abteilungen, in denen bisher Zeitlohn bzw. Zeitentgelt angewendet wurde.

Dazu existieren im Überleitungstarifvertrag Regelungen:

- **Redaktionelle Anpassung der Betriebsvereinbarungen**
  Dies ist im § 4.3 ÜTV geregelt: „Bestehende Betriebsvereinbarungen zum Prämienentgelt sind redaktionell anzupassen.“

Übersicht über die Divisoren

Entgeltgruppe	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7
Divisor	1,0602	1,0497	1,0769	1,1541	1,1850	1,1300	1,0906

- **Anwendung der Divisoren**
  Auch dies ist im § 4.3 ÜTV geregelt: „Die auf der Grundlage der bestehenden Prämienvereinbarungen erzielten Entgelte (Verdienstgrade) sind durch Divisoren zu teilen (siehe oben).

Die Anwendung der Divisoren ergibt sich aus der Vereinbarung zur kostenneutralen Umstellung von Prämienlohn auf Prämienentgelt. Weil die Grundentgelte der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 – 7 deutlich angehoben wurden, und die Verdienstgrade von 130 Prozent und mehr auf Basis der erhöhten Grundentgelte unrealistisch waren, haben die Tarifvertragsparteien sogenannte Divisoren vereinbart. Die erreichten Verdienstgrade des jeweiligen Prämienbeschäftigten werden durch diese Divisoren geteilt, so dass sich in der Regel der gleiche Bruttoverdienst ergibt, wie bei der Prämienentlohnung.

- Weiter ist im Überleitungstarifvertrag im § 4.3 vereinbart:
  „In bestehenden Prämienentgeltvereinbarungen können unter der Maßgabe der Kostenneutralität bzw. der Besitzstandssicherung die **Prämienentgeltlinien angepasst werden.**“
  Je nach Entgeltgruppe können vor dem Hintergrund der erhöhten Grundentgelte niedrigere **Prämien-Entgelte** vereinbart werden. Unter der Annahme, dass die Beschäftigten der Lohngruppe 9 in die Entgeltgruppe 4 Hauptstufe übernommen werden, könnte anstelle eines Prämienendpunktes von 130 Prozent ein Prämienendpunkt von 113 Prozent vereinbart werden. Für Beschäftigte, die bisher in die Lohngruppe 6 eingruppiert waren und jetzt in die Entgeltgruppe 2 Z 2 eingruppiert werden, ist anstelle eines Prämienendpunktes von 130 Prozent ein Prämienendpunkt von 124 Prozent zu vereinbaren (vgl. Seite 28). Da die Divisoren für die einzelnen Entgeltgruppen unterschiedlich sind, sollte dies genau berechnet werden und ggfs. differenziert nach Entgeltgruppen vereinbart werden.

Bei der redaktionellen Anpassung der bestehenden Betriebsvereinbarungen zum Prämienentgelt sollte auf folgende Aspekte geachtet werden:

- Umstellung des Wortes „Prämienlohn“ auf „Prämienentgelt“
- Umstellung von Verweisen auf den Tarifvertrag im Hinblick auf den aktuellen Entgelt-Rahmentarifvertrag.
- Aktualisierung von Firmennamen, Abteilungsbezeichnungen, Kostenstellen usw..
- Gegebenenfalls Vereinbarung der Anwendung der Divisoren gemäß Überleitungstarifvertrag (§ 4.3)

Der Umgang mit bestehenden Betriebsvereinbarungen zum Prämienlohn sollte vom Betriebsrat sorgfältig überlegt werden. Sind die bestehenden Regelungen zum Prämienlohn akzeptabel, sollte nur eine redaktionelle Anpassung sowie eine Anwendung der Divisoren bzw. eine kostenneutrale Änderung der Prämienlohnlinie vereinbart werden.

Falls der Arbeitgeber mit der bestehenden Betriebsvereinbarung unzufrieden ist, der Betriebsrat sie aber beibehalten möchte, kann aus Anlass der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages eine Änderung der Betriebsvereinbarung nicht erzwungen werden. Dies geht nur auf freiwilliger Basis, wenn zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Einvernehmen darüber besteht.
Dazu heißt es im § 4.5 des Überleitungstarifvertrages: „Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können neue betriebliche Regelungen zum Zeit- und Leistungsentgelt vereinbart werden, die mit der betrieblichen Einführung des ERA-TV wirksam werden." Beim Abschluss von neuen Betriebsvereinbarungen zum Prämienentgelt sollte sich der Betriebsrat intensiv mit der örtlichen IG Metall beraten.

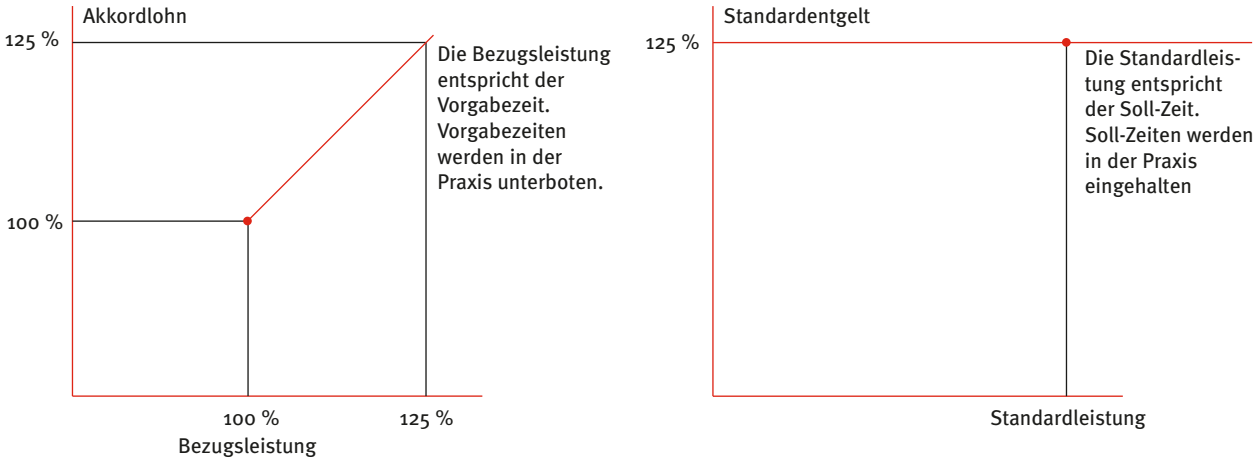
Bestehende Betriebsvereinbarungen zu Akkord oder zur Prämie können von beiden Seiten unter Einhaltung der bestehenden Kündigungsfristen gekündigt werden. Im Falle der Kündigung entfalten beide Betriebsvereinbarungen Nachwirkung.
Über den Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zum Prämienentgelt müssen Arbeitgeber und Betriebsrat auf der Grundlage des § 87 BetrVG und des § 10 ERA-TV verhandeln. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 22 1b) MTV.
Vor Beginn der Verhandlungen sollte der Betriebsrat einen detaillierten Entwurf für eine Betriebsvereinbarung zum Prämienentgelt zusammen mit der örtlichen IG Metall erarbeiten und diese dem Arbeitgeber vor Beginn der Verhandlungen vorlegen. Legt der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung vor, hat der Betriebsrat diese sorgfältig zu prüfen und zu entscheiden, ob er Änderungsvorschläge macht oder einen kompletten eigenen Entwurf erstellt. Für die Vereinbarung neuer Prämienentgeltvereinbarungen sind im Anhang Formulierungsvorschläge aufgeführt (vgl. Seite 51 ff).

Standardentgelt (Standardprämie)

Im § 10.7 ERA-TV ist ein Unterfall des Prämienentgeltes geregelt: das so genannte Standardentgelt.

- „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

Die Prinzipien von Akkordentgelt und Standardentgelt im Vergleich



Leistungsentgeltes sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln."

Die Konzeption des Standardentgeltes bricht mit dem Prinzip des Entgeltanreizes, wie er klassisch im Akkordlohn oder bei variablen Prämiensystemen üblich ist. Es wird keine Vorgabezeit vorgegeben, deren Unterschreitung mit einem Mehrverdienst honoriert wird. **Stattdessen wird eine feste Standardleistung vereinbart, für deren Einhaltung ein festes Standardentgelt gezahlt wird.** Die Unterschiede zeigt die Graphik auf Seite 34.

Die Anwendung des Standardentgeltes empfiehlt sich insbesondere bei folgenden Fallkonstellationen:

- **Bei so genannten „eingefrorenen" Akkord- oder Prämiensystemen.** In Betrieben, die in der Vergangenheit Akkord- oder Prämienlohn praktizierten, hat sich wie in jedem Leistungssystem ein Wert für eine praktische Obergrenze der Verdienstgrade eingespielt. Im Akkord- und Prämienlohn waren in der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland im jeweiligen Betrieb Verdienstgrade zwischen 125 und 145 Prozent üblich. In der Regel bekommen in den meisten Betrieben fast alle Beschäftigten im Leistungslohn den jeweils üblichen Leistungsverdienst. Also in einem Betrieb 125 Prozent, im anderen Betrieb 140 Prozent. In etlichen Betrieben hat sich auch eine Praxis herausgebildet, nach der jeder Beschäftigte diesen Prozentsatz erhält. Dies ist quasi eine Vorwegnahme des Entgeltgrundsatzes Standardentgelt. Es ist nun möglich, diese betriebliche Praxis zu regeln, in dem beispielsweise für eine Standardleistung, die Betriebsrat und Arbeitgeber festlegen, ein fester Prozentsatz gezahlt wird. Überschreitungen oder Unterschreitungen der vereinbarten Standardleistung führen zu keiner Veränderung des Verdienstgrades.

- **Bei Band- oder Taktarbeit** ist es für die Beschäftigten nahezu unmöglich, ihre Leistung zu beeinflussen, da an einer Montagelinie durch die Austaktung für alle Beschäftigten ein festes Leistungspensum vorgegeben ist. Diese Leistungsabstimmung ist in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 2.5 ERA-TV i.V.m. § 10 ERA-TV zu regeln. Für die sich daraus ergebene feste Leistung (Standardleistung) kann gemäß § 10.7 ERA-TV ein festes Standardentgelt zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart werden, das insbesondere für Band- und Taktarbeit die maßgeschneiderte Entgeltmethode ist. Sie wird von der IG Metall in diesem Falle dringend empfohlen.

- **Bei der Arbeit im Produktionsbereich an Maschinen und Anlagen mit einem hohen Anteil von Prozesszeiten**, bei der ebenfalls nur ein bestimmter Teil der Leistung vom einzelnen Arbeitnehmer beeinflusst werden kann, empfiehlt sich ebenfalls die Vereinbarung des Standardentgeltes.

- Die Höhe des Standardentgeltes muss **mindestens 110 Prozent** betragen. In der Regel dürfte es höher liegen. Orientierungspunkte sind die bisherigen Effektivverdienste des Akkord- oder Prämienlohnes unter Berücksichtigung der Divisoren. Je nach Konstellation sollte ein Standardentgelt von 117 Prozent bis 130 Prozent der jeweiligen Entgeltgruppe vereinbart werden.

9. Zielentgelt und Zielvereinbarung

Das Zielentgelt ist eine neue Entgeltmethode, die erstmals im Entgelt-Rahmentarifvertrag definiert wurde. Sie bietet die Chance, die Leistungsbedingungen in klassischen „Angestellten-Bereichen“, zu beeinflussen und dort den Leistungsdruck zu begrenzen. Wenn Zielvereinbarungen missbräuchlich angewendet werden, enthalten sie erhebliche Risiken. Deshalb ist Vorsicht geboten.

Die Betriebsräte und die IG Metall haben bisher in der Metall- und Elektroindustrie mit **Zielvereinbarungen** wenig praktische Erfahrungen. Hier wird **Neuland** betreten. Deshalb empfiehlt die IG Metall den Betriebsräten, vor der Anwendung dieser neuen Entgeltmethode ausführlich Chancen und Risiken zu diskutieren und sich mit der IG Metall zu beraten. Betriebsräte sollten im Zusammenhang mit der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages eine Entscheidung darüber fällen, wann erstmals mit der neuen Entgeltmethode Zielentgelt gearbeitet werden soll. Da bei der Umsetzung der Entgelt-Rahmentarifverträge viel Arbeit anfällt, ist es wahrscheinlich sinnvoller zunächst für alle Beschäftigten, die bisher im Zeitlohn oder im Gehalt tätig waren, die Entgeltmethode Zeitentgelt zu vereinbaren. Nach der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages im jeweiligen Betrieb kann dann schrittweise versucht werden, in einzelnen Abteilungen Zielentgelt einzuführen, um dann aufgrund gewonnener Erfahrungen zu entscheiden, in welchen Abteilungen die Anwendung dieser Entgeltmethode sinnvoll ist. Als grobe Richtschnur der Diskussion können folgende Überlegungen dienen:

- Das Zielentgelt mit Zielvereinbarung ist vorrangig für **klassische „Angestellten-Bereiche“** geeignet, in denen **bisher die Entgeltmethode Gehalt** angewendet wurde. Für die Regelung der Leistungsbedingungen und zur **Begrenzung des Leistungsdrucks** bietet das Zielentgelt wesentlich bessere Chancen, als das Zeitentgelt. Prämienentgelt ist eher geeignet für Tätigkeiten im Produktionsbereich und weniger geeignet für Tätigkeiten in der Verwaltung, Konstruktion usw. In sofern stellt das Zielentgelt eine maßgeschneiderte Entgeltmethode für klassische „Angestellten-Tätigkeiten“ dar.

- Für Beschäftigte, die **bisher im Zeitlohn** entlohnt wurden, empfiehlt die IG Metall bei der Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages zunächst Zeitentgelt zu vereinbaren. Schrittweise kann dann geprüft werden, ob einzelne Zeitlohnbereiche in das Prämienentgelt überführt werden können, da dort die Möglichkeiten zur Begrenzung des Leistungsdruckes besser gegeben sind, als im Zeitentgelt. Wo dies nicht möglich ist, kann auch für Zeitlohnbereiche geprüft werden, ob eventuell Zielentgelt angewendet werden soll.

- Klassische Bereiche, in denen **bisher Akkordlohn** bzw. **Prämienlohn** angewendet werden, sollen in die Entgeltmethode Prämienentgelt überführt werden. **Hier rät die IG Metall dringend davon ab, vom Akkord- oder Prämienlohn in das Zielentgelt zu wechseln.** Denn die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates und die tariflichen Schutzbestimmungen im Prämienentgelt

sind besser als im Zielentgelt und maßgeschneidert für die Bedingungen im Produktionsbereich.

Die IG Metall hat in den Verhandlungen zum Entgelt-Rahmentarifvertrag darauf gedrungen, Rahmenregelungen zum Zielentgelt und zu Zielvereinbarungen aufzunehmen, da in immer mehr Betrieben Arbeitgeber versuchen, Zielvereinbarungen durchzusetzen, ohne dass eine tarifliche Regelung vorlag. Hier entstand in einigen Betrieben ein „Wildwuchs". Obwohl es im Zeitlohn bzw. Zeitentgelt nicht zulässig ist, Leistungsbestimmungsgrößen vorzugeben, haben etliche Arbeitgeber versucht, diese im Zeitlohn oder im Gehaltsbereich über Zielvereinbarungen dennoch vorzugeben. Um diese Entwicklung in tarifvertraglich geordnete Bahnen zu lenken, haben sich die Tarifvertragsparteien entschieden, als zusätzliche Entgeltmethode das Zielentgelt im ERa aufzunehmen. Der Betriebsrat hat ein volles Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Zielentgelt, dies ergibt sich sowohl aus § 87 (1) Ziff. 10 BetrVG und § 2.1 ERA-TV. D.h.:

- Zielentgelt bzw. Zielvereinbarungen dürfen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden. Eine einseitige Einführung von Zielentgelt bzw. Zielvereinbarungen durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig!

- Entschließt sich der Betriebsrat, die Initiative zu ergreifen um Zielentgelt einzuführen, muss er dies mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Weigert sich der Arbeitgeber eine Rahmenbetriebsvereinbarung zum Zielentgelt gemäß § 13.2 ERA-TV abzuschließen, kann der Betriebsrat die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 22 1b) MTV anrufen.

Einige wesentliche Unterschiede zwischen Zielentgelt, Zeitentgelt und Prämienentgelt sind in der folgenden Graphik zusammengefasst:

	Zielentgelt	**Prämienentgelt**	**Zeitentgelt**
Bezugsgrößen	Mess- oder zählbare Bezugsgrößen	Mess- oder zählbare Bezugsgrößen	**keine** Vorgaben von Leistungsbestimmungsgrößen als Zeit- oder Mengenvorgaben zulässig
	keine methodische Datenermittlung erforderlich	methodische Datenermittlung erforderlich (z.B. Zeitaufnahme)	
Vertragspartner über Leistungsvorgaben	• Rahmen-Betriebsvereinbarung: Arbeitgeber und Betriebsrat • Zielvereinbarung: Vorgesetzter und Beschäftigte (Lediglich Einspruchsrecht des Betriebsrates)	Arbeitgeber und Betriebsrat	keine Ziele bzw. Leistungsvorgaben zulässig

Der wesentliche Unterschied zu klassischen Leistungsentgeltssystemen liegt darin, dass die **jeweils konkreten Ziele zwischen dem Vorgesetzen und den Beschäftigten bzw. einer Gruppe von Beschäftigten vereinbart werden.** Der Betriebsrat ist lediglich zuständig für den Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung und für die Kontrolle der Zielvereinbarungen innerhalb einer Erklärungsfrist.

Das Zielentgelt ist im § 13.1 ERA-TV geregelt und definiert:

„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.“ Und weiter im § 13.2 ERA-TV: “Bei Zielvereinbarungen im Leistungsentgelt ist die Entgelt-Leistungs-Relation durch unmittelbare Zuordnung von Zielentgelt zu Zielerfüllungsgrad geregelt.(...)“

Im § 13.2 ERA-TV sind Eckpunkte für eine abzuschließende Rahmenbetriebsvereinbarung Zielentgelt aufgeführt und in den §§ 13.2.1 bis 13.2.5 sind die tariflichen Bestimmungen zum Zielentgelt detailliert aufgeführt, die durch die Rahmenbetriebsvereinbarung konkretisiert werden müssen.

Für die Einführung von Zielentgelt ist der Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung gemäß § 13.2 ERA-TV zwingend erforderlich. Ist eine derartige Rahmenbetriebsvereinbarung abgeschlossen, können im jeweiligen Geltungsbereich Vorgesetzte mit einzelnen Beschäftigten oder mit Gruppen von Beschäftigten Zielvereinbarungen abschließen. Vertragspartner ist der Vorgesetzte bzw. die Vorgesetzte und einzelne Beschäftigte oder alle Mitglieder einer Gruppe von Beschäftigten. Der Betriebsrat ist nicht Vertragspartner einer Zielvereinbarung. Er ist lediglich über den Abschluss der Zielvereinbarung umgehend zu informieren und ihm sind auf Verlangen unverzüglich die Zielvereinbarungen auszuhändigen (§ 13.2.3 ERA-TV).

Da bei jeder Zielvereinbarung eine Erklärungsfrist vereinbart (von z.B. 2 Wochen) wird, können sich innerhalb dieser Erklärungsfrist die Beschäftigten mit dem Betriebsrat beraten und gegebenenfalls der Zielvereinbarung widersprechen. Bei offensichtlichen Verstößen gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen kann auch der Betriebsrat eine Zielvereinbarung widerrufen, z.B. dann, wenn die Ziele so hoch gesetzt sind, dass sie nicht innerhalb der vereinbarten tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit erreicht werden können.

Können sich Vorgesetzte und Beschäftigte im jeweiligen konkreten Einzelfall nicht über den Abschluss einer Zielvereinbarung verständigen, weil beispielsweise unterschiedliche Vorstellungen über die Erreichbarkeit und Zumutbarkeit der Ziele bestehen, machen Arbeitgeber und Betriebsrat einen Vermittlungsvorschlag. Es kann jedoch kein Beschäftigter gezwungen werden, eine Zielvereinbarung abzuschließen.

Zielartenkatalog

Für den jeweiligen Betrieb sind in der Rahmenbetriebsvereinbarung Arten von Zielen zu vereinbaren, aus denen dann für die jeweiligen Abteilungen bzw. Arbeitsplätze Ziele ausgewählt werden können. Im § 13.2.1 ERA-TV sind dafür mehrere **Anforderungen an die zu vereinbarenden Ziele** gestellt:

Ziele müssen:

- sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben.
- von den Beschäftigten unmittelbar beeinflusst werden können.
- nachvollziehbar und erreichbar sein.
- messbare und/oder zählbare Bezugsgrößen wie Zeit, Menge, Qualität usw. zugrunde liegen.

Umsatz und Ertrag des Unternehmens dürfen nicht als Ziel vereinbart werden.
Abwesenheit wegen eigener Krankheit darf nicht als Ziel vereinbart werden.
Für die Zielarten können keine generellen Empfehlungen gegeben werden, da sie sehr stark vom Betrieb, aber auch von der jeweiligen Tätigkeit, abhängen. Es kann auch sein, dass ein Ziel in einem Betrieb hervorragend geeignet ist, im anderen aber Risiken für die Beschäftigten beinhalten. Dies muss von Fall zu Fall vom Betriebsrat in Absprache mit den Beschäftigten sorgfältig geprüft werden.

Auch wenn keine generellen Empfehlungen gegeben werden können, sollen hier einige **denkbare Zielarten** aufgeführt werden:

- Einhaltung von Projektterminen
- Reduzierung des Lagerbestandes
- Reduzierung von Durchlaufzeiten für einzelne Produkte durch die Fertigungsabschnitte
- Reduzierung von Kundenreklamationen
- Reduzierung der Nacharbeit
- Reduzierung von Gemeinkosten
- Reduzierung von Forderungsrückständen
- Reduzierung von Ressourcenverbrauch
- Reduzierung von Verpackungskosten
- Verbesserung der Inanspruchnahme von Skontoregelungen
- Einhaltung von Budgetvorgaben
- Reduzierung der Zeiten zwischen Kundenanfrage und Angebotsabgabe
- Erhöhung der Liefertreue

Zur Verdeutlichung wie Zielvereinbarungen konkret aussehen könnten, werden hier zwei Beispiele angeführt:

Beispiel: Konstruktion

Zielentgelt : Zielvereinbarung **(§ 13 ERA-TV)** **Seite 1**

Abteilung / Arbeitsplatz / Arbeitsbereich:
Konstruktion : Prototypen
Kostenstelle: 18 – 047

Periode der Zielvereinbarung:

Von: 1. 2. 2007 Bis: 31. 08. 2007

Vertragspartner:

Vorgesetzter: *W. Niemsch*

Beschäftigte: *A. Siebert, B. Grosspeter,*
(alle Namen) *M. Müller, P. Strunz*
S. Westernhagen

Ziele:

Ziel 1: *Fertigstellung der Entwicklung eines Prototypen für Verpackungsmaschine PQ 78, so dass der Messetermin erreicht werden kann (Termin 31.8.2007)*

Erforderliche Rahmenbedingungen und unterstützende Maßnahmen:

- Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit: 35 Stunden pro Woche
- Personalbemessung: 4 Konstrukteure und ein CAD-Assistent
- Einsatz für andere Projekte: max. 25 % der Arbeitszeit

Zielentgelt : Zielvereinbarung **(§ 13 ERA-TV)** **Seite 2**

Termin für Überprüfung der Zielerreichung:
10. September 2007

Verhältnis von Zielentgelt zu Zielerreichung

Zielerreichung	*Lagerbestand*	**Zielentgelt**
später als 7.9.2007		10 Prozent
7.9.2007		20 Prozent
31.8.2007		25 Prozent

Auszahlungstermin: *Pauschal: 10 % monatlich*

Rest im Oktober 2007

Erklärungsfrist / Information des Betriebsrates

Erklärungsfrist bis zum: 29. Januar 2007

Information des Betriebsrates: Datum: 17. Januar 2007

XY
(Unterschrift des Betriebsrates)

Abrechnungsdatum / Unterschrieben:

Abschlussdatum: 15. Januar 2007
Unterschriften:
Vorgesetzter: *W. Niemsch*
Beschäftigte: *A. Siebert* *P. Strunz*
B. Grosspeter *S. Westernhagen*
M. Müller

Beispiel: Einkauf

Zielentgelt : Zielvereinbarung **(§ 13 ERA-TV)** **Seite 1**

Abteilung / Arbeitsplatz / Arbeitsbereich:
Einkauf / Materialbeschaffung
Kostenstelle: 3815

Periode der Zielvereinbarung:
Von: 1. 1. 2007 Bis: 31. 12. 2007

Vertragspartner:

Vorgesetzter: *A. Bender*

Beschäftigte: *S. Gebert*

Ziele:

Ziel 1: *Reduzierung des Lagerbestandes von 1,5 Mio. € auf 1,2 Mio. € durch Optimierung der Materialbeschaffung*

Erforderliche Rahmenbedingungen und unterstützende Maßnahmen:

- *Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit: 35 Stunden pro Woche*
- *Einsatz einer neuen Version der Software (Version 3.4)*
- *Sicherstellung der Einarbeitung für diese neue Software*

Zielentgelt : Zielvereinbarung **(§ 13 ERA-TV)** **Seite 2**

Termin für Überprüfung der Zielerreichung:
Quartalsweise: Jeweils in der ersten Woche von April 2007, November 2007 und Januar 2008

Verhältnis von Zielentgelt zu Zielerreichung

Zielerreichung	*Lagerbestand*	**Zielentgelt**
1,5 M€		10 Prozent
1,4 M€		15 Prozent
1,3 M€		20 Prozent
1.,2 M€		25 Prozent

Auszahlungstermin: Monatlich

Erklärungsfrist / Information des Betriebsrates

Erklärungsfrist bis zum: 21. November 2006

Information des Betriebsrates: Datum: 09. November 2006

XY
(Unterschrift des Betriebsrates)

Abrechnungsdatum / Unterschrieben:

Abschlussdatum: 07. November 2006
Unterschriften:
Vorgesetzter: *A. Bender*
Beschäftigte: *S. Gebert*

Verfahren zur Vereinbarung von Zielen

Üblicherweise wird der Abschluss einer Zielvereinbarung zwischen den Vorgesetzten mit den Beschäftigten in einer Gesprächssituation herbeigeführt: Das sogenannte **Zielvereinbarungsgespräch.** In diesem Gespräch sollten die beteiligten Vertragspartner über alle Einzelaspekte der Zielvereinbarung diskutieren und versuchen, zu einem Ergebnis zu kommen. Dies wäre am Ende des Zielvereinbarungsgespräches in einer Zielvereinbarung schriftlich festzulegen. Dazu empfiehlt die IG Metall, dass im Anhang aufgeführte Formular zu verwenden (siehe Seite 64 f).

Rahmenbedingungen zur Erreichung von Zielen

Die zu vereinbarenden Ziele müssen für die Beschäftigten bzw. für die Gruppe der Beschäftigten auch erreichbar sein. Es bringt überhaupt nichts, völlig unrealistische Zielvorstellungen zu vereinbaren, die in der Praxis von niemandem erreicht werden können. Es ist auch nicht akzeptabel, Ziele zu vereinbaren, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen dazu nicht gegeben sind. Hier besteht die Chance, für die Beschäftigten konkrete Vorschläge in das Gespräch einzubringen und in der Zielvereinbarung schriftlich zu fixieren. Denkbar wären beispielsweise Vorschläge zur Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz, zur Optimierung von EDV-Programmen oder auch zur Qualifizierung einzelner Beschäftigter, um die vereinbarten Ziele erreichen zu können.

Höhe des Zielentgeltes und Zielerreichungsgrad

In einer Zielvereinbarung ist festzulegen, wie hoch das Zielentgelt bei der Erreichung des vereinbarten Zieles ist. Des weiteren ist festzulegen, wie hoch das Zielentgelt ist, falls die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden. Denkbar ist auch, Regelungen zu verabreden, für den Fall, dass die Ziele nur teilweise erreicht werden. Hierzu werden folgende Empfehlungen gegeben: Da davon ausgegangen wird, dass die meisten Beschäftigten, für die erstmals Zielentgelt vereinbart wird, vorher im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt beschäftigt werden und eine Leistungszulage von mindestens 10 Prozent haben, sollte als **Mindestabsicherung** auch bei Nichterreichung der Ziele ein Zielentgelt von **10 Prozent des Grundentgeltes** vereinbart werden. Dies ergibt sich auch aus dem § 8.3 ERA-TV, in dem geregelt ist, dass in jeder Entgeltmethode die Summe der leistungsabhängigen variablen Entgelte mindestens 10 Prozent betragen müssen. Der Betrag des Zielentgeltes bei Erreichung des Zieles ist zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten auszuhandeln. Die IG Metall empfiehlt einen Wert von 20 bzw. 25 Prozent des Grundentgeltes. Werden die vereinbarten Ziele nur teilweise erreicht, ist es denkbar, dass man über eine Formel Teilbeträge des maximal möglichen Zielentgeltes definiert oder durch kleinere Tabellen (Stufen) den jeweiligen Teilbeträgen des maximal möglichen Zielentgeltes zugeordnet werden.

In einer Zielvereinbarung kann ein Ziel vereinbart werden, es können aber auch mehrere, jedoch nicht mehr als drei, Ziele vereinbart werden. Sind mehrere Ziele vereinbart, muss geklärt werden,

wie eine „gesamte Zielerreichung“ definiert und welchen Zielentgelten sie zugeordnet werden.

Am Ende der vereinbarten Zielperiode findet ein Gespräch zwischen Vorgesetzten und den Beschäftigten bzw. der Gruppe der Beschäftigten statt, in der geprüft wird, inwieweit die vereinbarten Ziele erreicht wurden und welches Zielentgelt dementsprechend an die Beschäftigten auszuzahlen ist. Möglich ist auch, während der Hälfte der Periode ein Überprüfungsgespräch zu führen.

Sollte es über den **Grad der Zielerreichung** zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten Streitigkeiten geben, werden sie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beigelegt. Kommt auch hier keine Einigung zustande, sind vor Beschreiten des Rechtsweges die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen (vgl. § 13.2.5 ERA-TV).

Für die **Auszahlung des Zielentgeltes** können verschiedene Modalitäten vereinbart werden, die auch abhängig sind von der Art der vereinbarten Ziele. Vereinfacht gesagt gibt es die Möglichkeit das Zielentgelt am Ende der vereinbarten Zielvereinbarungsperiode auszuzahlen. In diesem Falle sollte vereinbart werden, dass das Mindestzielentgelt von 10 Prozent jeden Monat auszuzahlen ist und nur am Ende der Auszahlungsperiode das über 10 Prozent hinausgehende Zielentgelt als Einmalbetrag auszuzahlen wäre.

Beispiel: Zielentgelt bei Erreichung des vereinbarten Ziels: 25 Prozent. Zielvereinbarungsperiode 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2007. Auszahlungsmodalitäten: monatlich 10 Prozent des Grundentgeltes. Bei voller Zielerreichung wird im Januar 2008 12 X 15 Prozent als Zielentgelt ausgezahlt.

Als weitere Möglichkeit ist denkbar, dass monatlich Abschlagszahlungen vorgenommen werden, die sich auf ein zu erwartendes Zielentgelt beziehen. Dies dürfte insbesondere dann möglich sein, wenn Erfahrungen mit Zielvereinbarungen bestehen. Wird z.B. ein monatliches Ziel vereinbart (z.B. Reduzierung des Lagerbestandes) kann entsprechend der erreichten monatlichen Ziele ein Zielentgelt monatlich, bezogen auf die Daten des Vormonats, ausgezahlt werden. Einzelheiten müssen hier betrieblich geregelt werden. Gemäß § 9 Ziffern 3,4, und 5 des Manteltarifvertrages sind für die Berechnung des Urlaubsgeldes der Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile der letzten 3 Monate zugrunde zu legen. Gleiches gilt für die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld). Wird das Zielentgelt nicht monatlich ausgezahlt, sondern am Ende der Zielvereinbarungsperiode, muss sichergestellt werden, das es zu keiner Benachteiligung der Beschäftigten kommt.

Änderung von Zielen

Werden die Ziele aus Gründen, die die Beschäftigten bzw. die Gruppe von Beschäftigten nicht zu vertreten haben, verfehlt, darf dies nicht zu ihren Lasten gehen. D. h. das maximal mögliche Zielentgelt ist zu bezahlen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Bedingungen eingetreten sind, die eine Zielerreichung nicht mehr möglich gemacht haben und durch den Arbeitgeber zu verantworten sind:

- Absage von Aufträgen
- Externe Faktoren wie Preiserhöhungen usw.

Dies ist bei der Festlegung des Zielentgeltes am Ende der Zielvereinbarungsperiode mit zu berücksichtigen.

Ein besonderes Augenmerk sollte der Betriebsrat auf das Problem der sogenannten Folge-Zielvereinbarung richten. Bei einzelnen Zielvereinbarungen kann es zu dem Effekt einer „Spirale ohne Ende“ kommen, wenn der Arbeitgeber versucht, das erreichte Ziel der ersten Zielvereinbarung als Ausgangswert für die nächste Zielvereinbarung zu nehmen, so dass bei bestimmten Zielen jedes Jahr eine Erhöhung um 10 Prozent zu bringen sei, was in der Regel nicht zumutbar sein dürfte. Dazu gibt es eine Schutzbestimmung im Entgelt-Rahmentarifvertrag: „Veränderungen von Zielen sind nur dann zulässig, wenn sich die Bedingungen, die bei Abschluss der Zielvereinbarung galten, wesentlich verändert haben.“ (§ 13.2.4 ERA-TV)

10. Anhang:

Formulierungshinweise für Betriebsvereinbarungen:

- **Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden**
- **Ausnahmeregelung: Ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage**
- **Prämienentgelt**
- **Standardentgelt**
- **Datenermittlung für Prämienentgelt**
- **Zielentgelt und Zielvereinbarung**
- **Formblatt für Zielvereinbarung**

Formulierungsvorschläge für Betriebsvereinbarungen

Für einzelne Bereiche sind im folgenden Formulierungsvorschläge für Betriebsvereinbarungen aufgeführt.

Diese Formulierungsvorschläge müssen an den jeweiligen Betrieb angepasst werden, wobei der Grundgedanke der Regelung beizubehalten ist. Vor Beginn der Verhandlungen sollte der Betriebsrat auf jeden Fall einen eigenen schriftlichen Entwurf erarbeiten. Bevor dieser an den Arbeitgeber übergeben wird, sollte er mit der örtlichen IG Metall abgestimmt werden. Die zuständigen Gewerkschaftssekretäre/innen helfen gerne bei der Formulierung. Bevor der Entwurf dem Arbeitgeber eingereicht wird, muss eine Beschlussfassung im gesamten Betriebsratsgremium erfolgen.

Falls der Arbeitgeber seinerseits einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung unterbreitet, muss der Betriebsrat entscheiden, wie er darauf reagiert. Entweder macht er Änderungsvorschläge zum Vorschlag des Arbeitgebers oder er erstellt einen eigenen Entwurf. Häufig ist in den Verhandlungen sinnvoll, auf der Grundlage von zwei Entwürfen zu verhandeln, die man dann tabellarisch gegenüberstellt (Synopse).

Es empfiehlt sich jedoch in jedem Falle, dass der Betriebsrat zusammen mit der örtlichen IG Metall einen eigenen Vorschlag erarbeitet. Für die Verhandlungen ist es in der Regel besser, wenn man in „Vorlage“ geht. Es gilt der Grundsatz eines alten Weisen: „Wer schreibt, der bleibt“.

Auf den folgenden Seiten sind Formulierungsvorschläge für Betriebsvereinbarungen zu folgenden Punkten aufgeführt:

- Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden
- Ausnahmeregelung: Leistungszulage/ungleichmäßige Verteilung
- Prämienentgelt
- Standardentgelt
- Datenermittlung für Prämienentgelt
- Zielentgelt
- Formular Zielvereinbarung

Formulierungsvorschlag: Betriebsvereinbarung zu Entgeltgrundsätzen und Entgeltmethoden

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Firma _____

in _____

wird auf der Grundlage des § 2 ERA-TV für die Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland und des § 87 (1) Ziff. 10 BetrVG folgende

Betriebsvereinbarung zur Festlegung der Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für:

Räumlich: für das gesamte Unternehmen in _____ (sollte der Betrieb mehrere räumlich getrennte Betriebsstätten haben, sind diese hier aufzuführen).

Fachlich: für alle Tätigkeiten, die den Entgeltgruppen 1 – 12 des Entgelt-Rahmentarifvertrages zugeordnet sind

Persönlich: für alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Entgelt-Rahmentarifvertrages fallen, mit Ausnahme der Auszubildenden.

§ 2 Festlegung der Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden

2.1 Die Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden werden wie folgt festgelegt:

Abteilung/Kostenstelle u.ä.	Entlohnungsgrundsatz/Entlohnungsmethode

2.2 Bei Änderungen der Zuschnitte bzw. der Bezeichnungen der Abteilungen ist § 2 einvernehmlich redaktionell anzupassen. Eine redaktionelle Anpassung soll spätestens alle drei Jahre erfolgen.

2.3 Änderungen bzw. Ergänzungen des § 2 sind einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 22 1 b) MTV.

§ 3 Inkrafttreten und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am _____ in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum _____. Im Falle der Kündigung entfaltet diese Betriebsvereinbarung Nachwirkung.

_____ , den _____

Ort Datum

Geschäftsleitung Betriebsrat

Formulierungsvorschlag: Betriebsvereinbarung über ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage

Achtung!
Die **IG Metall empfiehlt eine gleichmäßige Verteilung der Leistungszulage**, wie sie im § 7. 3 und § 7.5 des ERA-TV als Regelfall vorgesehen ist. Danach erhalten alle Beschäftigten mindestens eine Leistungszulage von 10 Prozent. **Der Betriebsrat kann nicht zu einer Vereinbarung über eine ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage gezwungen werden**. Nur in Ausnahmefällen sollte sich der Betriebsrat darauf einlassen. Die Initiative sollte nicht vom Betriebsrat ausgehen. Lässt sich eine ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage nicht vermeiden, kann sich der Betriebsrat an den folgenden Formulierungsvorschlägen orientieren.

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Firma _____

in _____

wird auf Grundlage des § 7.7 ERA-TV für die Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland folgende freiwillige

Betriebsvereinbarung über die ungleichmäßige Verteilung der Leistungszulage

abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich
Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2 – 13, für die der Entgeltgrundsatz Zeitentgelt vereinbart ist.

§ 2 Festsetzung der Leistungszulage
2.1 Der jeweilige Vorgesetzte nimmt in Abstimmung mit dem Betriebsrat für die Beschäftigten einmal jährlich eine Leistungsbeurteilung vor. Die jährliche Neufestsetzung der Leistungszulage erfolgt jeweils zum 01. eines Jahres.

2.2 Die Festsetzung der Leistungszulage erfolgt ausschließlich nach sachlichen Kriterien. Beschäftigte dürfen nicht diskriminiert werden, z.B. aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer nationalen Herkunft oder aufgrund anderer Merkmale.

2.3 Methode der Leistungsbeurteilung
Alternativen auswählen:

Alternative 1: Die Festsetzung der Leistungszulage erfolgt aufgrund einer ganzheitlichen Beurteilung des Leistungsverhaltens der Beschäftigten.

Alternative 2: Die Festsetzung der Leistungszulage erfolgt auf der Grundlage eines Beurteilungssystems, das in der Anlage vereinbart ist.

2.4 Die Leistungszulage ist in der monatlichen Entgeltabrechnung gesondert in absoluten Euro-Beträgen und prozentual auszuweisen.

2.5 Der Betriebsrat erhält monatlich (Alternativ: einmal im Quartal) eine Liste oder Datei aller Beschäftigten im Zeitentgelt, aus denen für den jeweiligen Beschäftigten folgende Angaben hervorgehen:

- Kostenstelle/Abteilung
- Name
- Personalnummer
- Grundentgelt
- absoluter Betrag der Leistungszulage
- Prozentsatz der Leistungszulage

Außerdem wird ausgewiesen,

- die durchschnittliche Höhe der Leistungszulage getrennt für die Entgeltgruppen 1 – 4, Entgeltgruppen 5 bis 8 und Entgeltgruppe 9 – 12

2.6 Die jeweilige Festsetzung der Leistungszulage ist den Beschäftigten in einem Gespräch vom jeweiligen Vorgesetzten zu erläutern. Auf Verlangen der Beschäftigten muss ein Betriebsratsmitglied an dem Gespräch teilnehmen.

§ 3 Höhe der Leistungszulage

3.1 Die Leistungszulage beträgt mindestens 5 Prozent, maximal 20 Prozent des jeweiligen Grundentgeltes.

3.2 Die Summe der Leistungszulagen beträgt mindestens 10 Prozent der Summe der Grundentgelte der Beschäftigten im Zeitentgelt jeweils in den Entgeltgruppen 1 – 4, sowie 5 – 8, sowie 9 – 12. (Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 12 Monaten, Beschäftigte mit Provisionsregelungen und Beschäftigte mit Leistungen aufgrund der „Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer“ werden bei der Berechnung des Durchschnitts nicht einbezogen).

3.3 Sonderfall: Beschäftigte, die in unmittelbarer Abhängigkeit von Beschäftigten im Leistungsentgelt arbeiten, erhalten auf Grundlage von § 2.7 ERA-TV eine Leistungszulage von_____ Prozent (z.B. 20 Prozent). Sie sind bei der Berechnung der Durchschnittswerte gemäß Ziffer 3.2 nicht zu berücksichtigen.

§ 4 Reklamationsrecht

4.1 Die Beschäftigten und/oder der Betriebsrat können die jeweils festgesetzte Leistungszulage schriftlich reklamieren. Die Reklamation ist dem jeweiligen Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu übergeben. Diese leiten unverzüglich eine Kopie an den Betriebsrat weiter.

4.2 Über die reklamierte Leistungszulage haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat innerhalb eines Monats ein Gespräch zu führen, zu dem Vorgesetzte und Beschäftigte hinzugezogen werden können. Aufgrund des Gespräches wird die Leistungszulage ggfs. neu festgesetzt.

4.3 Kommt es zu keiner Einigung über die Neufestsetzung der Leistungszulage werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen. Erfolgt auch hier keine Einigung, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 22 1 b) MTV.

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am_____in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Im Fall der Kündigung entfaltet sie keine Nachwirkung, d.h. es erfolgt nach dem Kündigungstermin eine gleichmäßige Verteilung der Leistungszulage gemäß § 7.3 und § 7.5 ERA-TV.

_____, den _____

Ort Datum

_____

Geschäftsleitung Betriebsrat

Anlage zu § 2.3 der Betriebsvereinbarung

Falls ein Beurteilungssystem vereinbart werden soll, empfiehlt es sich, dies möglichst einfach zu halten. Eine einfache denkbare Möglichkeit ist:

Beurteilungssystem (1 Punkt entspricht 1 Prozent Leistungszulage)

Kriterium	weit unter Durchschnitt	unter Durch-schnitt	Durchschnitt	über Durch-schnitt	weit über Durchschnitt
1. Arbeitsquantität	0,5	1,5	2,5	3,5	5
2. Arbeitsqualität	0,5	1,5	2,5	3,5	5
3. Arbeitseinsatz	0,5	1,5	2,5	3,5	5
4. Arbeitssorgfalt	0,5	1,5	2,5	3,5	5

Formulierungsvorschlag: Rahmenbetriebsvereinbarung Prämienentgelt

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Fa _____
in _____
wird auf der Grundlage der §§ 10 – 12 des Entgeltrahmentarifvertrages (ERA-TV) für die Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland folgende

Rahmenbetriebsvereinbarung zum Prämienentgelt

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- Räumlich/fachlich: _____
- Persönlich: _____

§ 2 Menschengerechte Arbeitbedingungen

Die Arbeitsbedingungen sind menschengerecht zu gestalten. Sind die Arbeitsbedingungen nach Auffassungen der Beschäftigten und/oder des Betriebsrates nicht menschengerecht gestaltet, steht jedem von beiden das Recht auf Reklamation zu. Der reklamierte Sachverhalt wird in der paritätischen Entgeltkommission gemäß Ziffer 10 behandelt.

§ 3 Einflussgrößen für das Prämienentgelt

Folgende Einflussgrößen können in einer Einzel-Betriebsvereinbarung vereinbart werden:
(aus folgenden Möglichkeiten auswählen)

- Soll-Zeiten
- Stückzahlen
- Nutzungsgrad
- Qualität

In einer Einzel-Betriebsvereinbarung dürfen höchstens drei Einflussgrößen verwendet werden. Die Kombination von sich widersprechenden Einflussgrößen ist nicht zulässig.

§ 4 Vereinbarung und Anwendung von Prämienbezugsgrößen (Sachleistungskennzahlen)

4.1 Die Prämienbezugsgrößen (Sachleistungskennzahlen) werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Erfolgt die Vereinbarung auf der Grundlage einer methodischen Datenermittlung, so sind die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung Datenermittlung gemäß § 12 ERA-TV zu beachten.

4.2 Die Vereinbarung der Prämienbezugsgrößen (Sachleistungskennzahlen) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hat derart zu erfolgen, dass der vereinbarte Prämienendpunkt zumutbar und erreichbar ist. Bei der Vereinbarung ist eine persönliche Verteilzeit von 5 Prozent (dies entspricht 3 Minuten pro Stunde), eine sachliche Verteilzeit und ggf. eine Erholzeit zu berücksichtigen.

§ 5 Verhältnis von Prämienentgelt und Prämienleistung

5.1 Die Prämienausgangsleistung wird mit dem Prämienausgangsentgelt vergütet; dies entspricht dem tariflichen Monatsgrundentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe/Entgeltstufe.

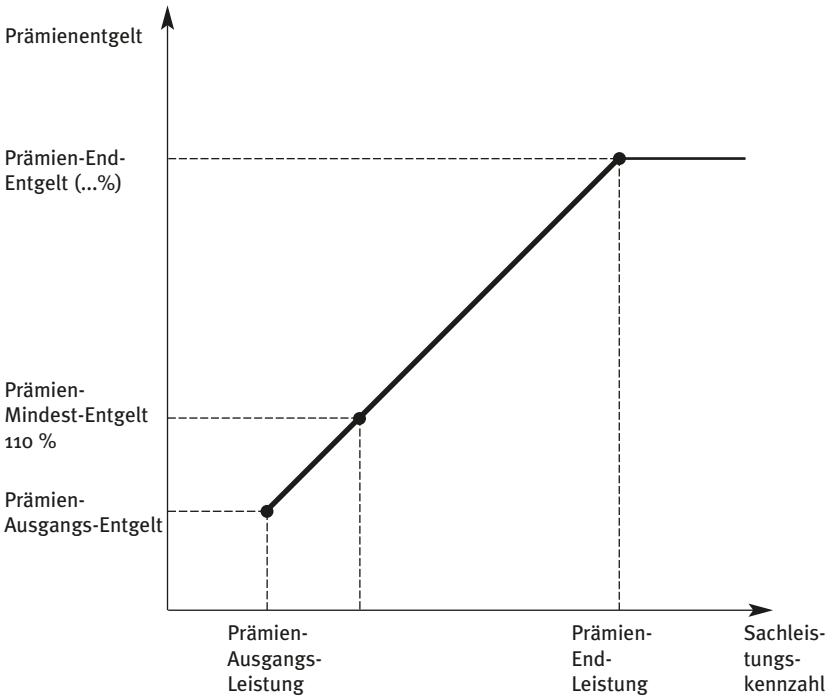
5.2 Das Prämien-Mindest-Entgelt beträgt 110 Prozent des monatlichen Tarifentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe/Entgeltstufe.

5.3 Die Prämienendleistung (Prämienendpunkt) beträgt _____ Prozent der Prämienausgangsleistung. Für die Erreichung der Prämienendleistung (Prämienendpunkt) wird das Prämien-End-Entgelt in Höhe von Prozent des monatlichen Entgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe/Entgeltstufe gezahlt.

Der Prämienendpunkt muss zumutbar und erreichbar sein.

5.4 Prämienentgeltlinie

Der Verlauf der Prämienentgeltlinie ergibt sich aus folgendem Diagramm:



Achtung:
Wird **Prämienentgelt bei Gruppenarbeit** angewendet, empfehlen sich folgende zusätzliche Regelungen:

- Die Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit sind gemäß § 87 (1) Ziff. 13 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

- Die Regelung zur Durchführung und Abrechnung von Gruppenarbeit im Prämienentgelt sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

- In einer Einzel-Betriebsvereinbarung sind die Gruppengröße, die Zusammensetzung der Gruppe, Regelungen für Über- und Unterbesetzung der vereinbarten Gruppengröße sowie die für die Gruppe vereinbarten Sachleistungskennzahlen zu vereinbaren.

§ 6 Anwendungsregelungen des Prämienentgeltes

6.1 Störungen und Wartezeiten

Bei Störungen und Wartezeiten ist gemäß § 10.5 ERA-TV das durchschnittliche Prämienentgelt zu bezahlen.

6.2 Ausschussregelung

Für fehlerhafte Arbeiten (Ausschuss), die ohne Verschulden (Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit) der Beschäftigten entstanden sind, ist das durchschnittliche Prämienentgelt fortzuzahlen. Nacharbeiten, die ohne Verschulden der Beschäftigten notwendig sind, werden mit dem Prämiendurchschnittsverdienst bezahlt.

6.3 Mindermengenzuschlag

Wird bei der Ausführung einer Arbeit erheblich von der Stückzahl abgewichen, die der Vereinbarung der Prämienbezugsgrößen (Sachleistungskennzahl) zugrunde lag, so wird ein Mindermengenzuschlag von _____ Prozent gewährt.

6.4 Einarbeitungszeit

Werden Beschäftigte erstmals Tätigkeiten im Prämienentgelt übertragen oder werden sie an einem anderen Arbeitsplatz versetzt, so erhalten sie eine Einarbeitungszeit von ____Wochen. Während der Einarbeitszeit erhalten sie ihr durchschnittliches Prämienentgelt, neu eingestellte Beschäftigte das durchschnittliche Prämienentgelt der jeweiligen Abteilung.

6.5 Wechselnde Tätigkeiten

Werden Beschäftigte ständig mit wechselnden Tätigkeiten beauftragt, wird ein Zuschlag von _____ % gewährt.

6.6 Prämienscheine

Prämienscheine über fertiggestellte Arbeiten sind innerhalb von _____ Wochen vorzulegen. Entsprechendes gilt bei einer elektronischen Erfassung von Prämienentgeltdaten.

§ 7 Änderung von Sachleistungskennzahlen

Sachleistungskennzahlen dürfen gemäß § 10.6 ERA-TV nur geändert werden, wenn die Bedingungen, die bei der Festsetzung gegolten haben, geändert wurden. Der Arbeitgeber hat die Absicht, Sachleistungskennzahlen zu ändern, den betroffenen Beschäftigten und dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.

§ 8 Reklamation von Sachleistungskennzahlen

Die Reklamation von Sachleistungskennzahlen erfolgt gemäß § 11 ERA-TV.

§ 9 Einzelbetriebsvereinbarungen

Für einzelne Abteilungen, Arbeitsplätze, Tätigkeiten oder Gruppen sind die Sachleistungskennzahlen in der Einzel-Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 10 Paritätische Entgeltkommission

Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung bzw. aus einer Einzel-Betriebsvereinbarung zum Prämienentgelt sind in der paritätischen Entgeltkommission zu klären. Erfolgt hier keine Einigung, ist die Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu behandeln. Erfolgt auch hier keine Einigung, entscheidet die tariflichen Schlichtungsstelle gemäß § 22 1 b) MTV.

§ 11 Übergangsregelungen

Sollen bisherige Zeitfaktoren (Vorgabezeiten) weiter verwendet werden, sind sie mit einem Korrekturfaktor von _____ umzustellen.

§ 12 Einführungszeitpunkt und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am _____ in Kraft. Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende zulässig. Die Kündigung kann erstmals zum _____ erfolgen. Im Fall der Kündigung entfaltet die Betriebsvereinbarung Nachwirkung.

_____

Ort, Datum

_____

Arbeitgeber Betriebsrat

Formulierungsvorschlag: Rahmenbetriebsvereinbarung Standardentgelt

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Fa_____
in _____
wird auf der Grundlage der §§ 10 – 12 des Entgeltrahmentarifvertrages (ERA-TV) für die Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland folgende

Rahmenbetriebsvereinbarung zum Standardentgelt

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich:/fachlich: _____
Persönlich: _____

§ 2 Menschengerechte Arbeitbedingungen

Sind die Arbeitsbedingungen nach Auffassungen der Beschäftigten und/oder des Betriebsrates nicht menschengerecht gestaltet, steht jedem von beiden das Recht auf Reklamation zu. Der reklamierte Sachverhalt wird in der paritätischen Entgeltkommission gemäß Ziffer 10 behandelt.

§ 3 Einflussgrößen für das Standardentgelt

Folgende Einflussgrößen können in einer Einzel-Betriebsvereinbarung vereinbart werden:
(aus folgenden Möglichkeiten auswählen)

- Soll-Zeiten
- Stückzahlen
- Nutzungsgrad
- Qualität

In einer Einzel-Betriebsvereinbarung dürfen höchstens drei Einflussgrößen verwendet werden. Die Kombination von sich widersprechenden Einflussgrößen ist nicht zulässig.

§ 4 Vereinbarung und Anwendung von Sachleistungskennzahlen

4.1 Die Prämienbezugsgrößen (Sachleistungskennzahlen) werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Erfolgt die Vereinbarung auf der Grundlage einer methodischen Datenermittlung, so sind die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung Datenermittlung gemäß § 12 ERA-TV zu beachten.

4.2 Die Vereinbarung der Prämienbezugsgrößen (Sachleistungskennzahlen) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hat derart zu erfolgen, dass der vereinbarte Prämienendpunkt (Standardleistung) zumutbar und erreichbar ist. Bei der Vereinbarung ist eine persönliche Verteilzeit von 5 Prozent (dies entspricht 3 Minuten pro Stunde), eine sachliche Verteilzeit und ggf. eine Erholzeit zu berücksichtigen.

§ 5 Verhältnis von Standardentgelt und Standardleistung

5.1 Die Prämienbezugsgrößen (Sachleistungskennzahl) für die Standardleistung wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Die Standardleistung muss zumutbar und erreichbar sein.

5.2 Für die Einhaltung der Standardleistung wird ein Standardentgelt von _____% des monatlichen tariflichen Grundentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe/Entgeltstufe gezahlt.

5.3 Bei Unterschreitung der Standardleistung erfolgt keine Verdienstminderung. Die Ursachen für die Unterschreitung werden dokumentiert und auf Antrag in der paritätischen Entgeltkommission behandelt.

Wird **Standardentgelt bei Gruppenarbeit** angewendet, empfehlen sich folgende zusätzliche Regelungen:

- Die Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit sind gemäß § 87 (1) Ziff. 13 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.
- Die Regelung zur Durchführung und Abrechnung von Gruppenarbeit im Standardentgelt sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.
- In einer Einzel-Betriebsvereinbarung sind die Gruppengröße, die Zusammensetzung der Gruppe, Regelungen für Über- und Unterbesetzung der vereinbarten Gruppengröße sowie die für die Gruppe vereinbarten Sachleistungskennzahlen zu vereinbaren.

§ 6 Anwendungsregelungen des Standardentgeltes

6.1 Störungen und Wartezeiten

Bei Störungen und Wartezeiten ist gemäß § 10.5 ERA-TV das Standardentgelt zu bezahlen.

6.2 Ausschussregelung

Für fehlerhafte Arbeiten (Ausschuss), die ohne Verschulden (Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit) der Beschäftigten entstanden sind, ist das Standardentgelt fortzuzahlen. Nacharbeiten, die ohne Verschulden der Beschäftigten notwendig sind, werden mit dem Standardentgelt bezahlt.

6.3 Mindermengenzuschlag

Wird bei der Ausführung einer Arbeit erheblich von der Stückzahl abgewichen, die der Vereinbarung der Sachleistungskennzahl zugrunde lag, so wird ein Mindermengenzuschlag von _____ Prozent gewährt.

6.4 Einarbeitungszeit

Werden Beschäftigte erstmals Tätigkeiten im Standardentgelt übertragen oder werden sie an einem anderen Arbeitsplatz versetzt, so erhalten sie eine Einarbeitungszeit von _____ Woche. Während der Einarbeitszeit erhalten sie das Standardentgelt.

6.5 Abrechnungsscheine

Abrechnungsscheine über fertiggestellte Arbeiten sind innerhalb von _____ Wochen vorzulegen. Entsprechendes gilt bei einer elektronischen Erfassung von Entgeltdaten.

§ 7 Änderung von Sachleistungskennzahlen

Sachleistungskennzahlen dürfen gemäß § 10.6 ERA-TV nur geändert werden, wenn die Bedingungen, die bei der Festsetzung gegolten haben, geändert wurden. Der Arbeitgeber hat die Absicht, Sachleistungskennzahlen zu ändern, den betroffenen Beschäftigten und dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.

§ 8 Reklamation von Sachleistungskennzahlen

Die Reklamation von Sachleistungskennzahlen erfolgt gemäß § 11 ERA-TV.

§ 9 Einzelbetriebsvereinbarungen

Für einzelne Abteilungen, Arbeitsplätze, Tätigkeiten oder Gruppen sind die Sachleistungskennzahlen in der Einzel-Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 10 Paritätische Entgeltkommission

Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung bzw. aus einer Einzel-Betriebsvereinbarung zum Standardentgelt sind in der paritätischen Entgeltkommission zu klären. Erfolgt hier keine Einigung, ist die Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu behandeln. Erfolgt auch hier keine Einigung, entscheidet die tariflichen Schlichtungsstelle gemäß § 22 1 b) MTV.

§ 11 Übergangsregelungen

Sollen bisherige Zeitfaktoren (Vorgabezeiten) weiter verwendet werden, sind sie mit einem Korrekturfaktor von _____ umzustellen.

§ 12 Einführungszeitpunkt und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am _____ in Kraft. Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende zulässig. Die Kündigung kann erstmals zum _____ erfolgen. Im Fall der Kündigung entfaltet diese Betriebsvereinbarung Nachwirkung.

Ort,	Datum
Arbeitgeber	Betriebsrat

Die Zustimmung der Tarifvertragsparteien ist erfolgt:

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	Verband der Metall- und Elektroindustriellen Niedersachsens e.V.

Formulierungsvorschläge für eine Betriebsvereinbarung Datenermittlung im Prämienentgelt/Akkordentgelt

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Fa _____

in _____

wird auf der Grundlage des § 12 des Entgeltrahmentarifvertrages (ERA-TV) für die Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland folgende

Betriebsvereinbarung zur Datenermittlung im Prämienentgelt/Akkordentgelt

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Bereiche, in denen Prämienentgelt bzw. Akkordentgelt angewendet wird.

§ 2 Allgemeine Anforderungen

Für jede Datenermittlung ist dem Betriebsrat vorab ihr Zweck mitzuteilen. Die ermittelten Daten dürfen nur für den angewendeten Zweck verwendet werden. Jede Ermittlung von Daten erfolgt nach diesen Bestimmung. Die Daten müssen unter repräsentativen Bedingungen ermittelt werden, sie müssen rekonstruierbar sein und eine eindeutige Tendenz aufweisen.

§ 3 Zuständigkeit

Die Ermittlung der Daten erfolgt durch Beschäftigte des Betriebes, aus der Abteilung_____. Die Beschäftigten sind dem Betriebsrat namentlich mitzuteilen.

§ 4 Rekonstruierbare Arbeitsbeschreibung

4.1 Bei jeder Datenermittlung sind folgende Umstände schriftlich festzuhalten, so dass sie rekonstruierbar sind:

- Ist-Zustand des Arbeitsplatzes
- Arbeitsgegenstände, verwendete Werkstoffe, An- und Ablieferungszustand der Werkstücke
- Betriebsmittel
- Ist-Arbeitsgüte (Qualität)
- Verwendung vorhandener Schutzvorrichtungen und Arbeitsschutzmittel
- Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften

- Arbeitsunterlagen (Zeichnung, Arbeitsplatz usw.)
- Namen der Personen, die bei der Datenermittlung unmittelbar beteiligt waren
- Betriebsabteilung/Kostenstellen/Arbeitsplatznummer
- Erfassungszeitraum (Beginn und Ende jeweils mit Datum und Uhrzeit)
- Auftragsgröße
- Lage der Datenermittlung innerhalb der Auftragsgröße
- Einarbeitungszustand des beobachteten Beschäftigten (Dauer der Ausübung der untersuchten Arbeitsaufgabe)
- Arbeitsbedingungen

4.2 Für die rekonstruierbare Arbeitsbeschreibung wird ein Formular verwendet, dass als Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung vereinbart wird.

§ 5 Mögliche Methoden der Datenermittlung

Je nach Anwendungszweck (Massenfertigung, Großserienfertigung, Kleinserienfertigung, Einzelfertigung), sollten hier entsprechende Methoden der Datenermittlung ausgewählt werden. Je größer die Serien sind, desto genauer müssen die Daten ermittelt werden. Einerseits ist es praktikabel, im Prämienentgelt einfache und pragmatische Methoden der Datenermittlung zu verwenden (zum Beispiel: das „Vereinbaren“ bzw. das „Schätzen und Vergleichen“). Andererseits ist es insbesondere in der Großserien- und Massenfertigung erforderlich, dass die Daten sorgfältig und methodisch ermittelt werden, da sie für viele Beschäftigte auf lange Zeit einen unmittelbaren Einfluss auf deren Entgelt haben. Diese Entscheidung muss im jeweiligen Betrieb gefällt werden.

Aus den unten ausgeführten Methoden der Datenermittlung muss im jeweiligen Betrieb ausgewählt werden. Sollen andere Methoden der Datenermittlung angewendet werden, wird auf das Handbuch „Arbeit – Entgelt – Leistung“ (Hrsg. Ehlscheid/Meine/Ohl, 4. Auflage) verwiesen sowie auf eine Beratung durch die örtliche IG Metall.

Die Datenermittlung erfolgt gemäß § 12 ERA-TV nach folgenden Methoden:

5.1 **Vereinbaren aufgrund von Erfahrungswerten**

Die Daten werden zwischen dem Beauftragten der Arbeitgebers und des Betriebsrates schriftlich auf der Basis von Erfahrungswerten vereinbart. Wird bei der Vereinbarung auf Referenzdaten aus anderen Datenermittlungen zurückgegriffen, so muss der Ursprung der Daten nachweisbar sein. Die Bedingungen, unter denen die Daten Verwendung finden, sind rekonstruierbar zu beschreiben.

5.2 **Vergleichen und Schätzen**

Beim Vergleichen und Schätzen ist wie folgt vorzugehen: Unterlagen und Erfahrungswerte von ähnlichen Arbeiten werden auf Abweichungen hinsichtlich

- der Arbeitsgegenstände und Arbeitsbedingungen
- der Betriebsmittel
- der beteiligten Arbeitnehmer untersucht.

Die Abweichungen sind zu schätzen. Zu- und Abschläge werden aufgrund der Abweichungen festgesetzt. Auch geschätzte Daten müssen nachmessbar bzw. nachzählbar sein. Die Ausgangsbedingungen und Grundlagen sind schriftlich zu dokumentieren.

5.3 **Zeitaufnahmen (ohne Leistungsgradbeurteilung)**

Die verwendeten Geräte zur Messung von Ist-Zeiten sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
Möglichkeit (bitte auswählen)

- Stoppuhr Typ. _____
- elektronisches Datenerfassungsgerät vom Typ. _____

Dies wird in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt.

Die Zeiten werden durch Fortschrittszeitmessung ermittelt und sind in jedem Falle so zu dokumentieren, dass sie nicht geändert werden können. Bei manueller Aufschreibung wird ein Formular verwendet, das als Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung vereinbart wird. Der Zeitpunkt der Datenermittlung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und den Beschäftigten _____ Tage vorher unter Angaben von Gründen mitzuteilen.

Die gemessenen Ist-Zeiten sind für jeden Zyklus aufzubereiten. Werden die Ist-Zeiten für Plan-Zeiten verwendet, erfolgt die Aufbereitung für jeden Ablaufsabschnitt. Alle gemessenen Einzelwerte werden zur Ermittlung des arithmetischen Mittelwertes herangezogen. Die ermittelten Daten müssen eine eindeutige Tendenz aufweisen. Die Kennzahl Epsilon darf höchstens ____% betragen (z.B. 3 %).

5.4 **Datenermittlung durch Rechnen**

Technisch bedingte Zeiten (Maschinenlaufzeit usw.) werden im Rahmen des Arbeitsverfahren durch das Betriebsmittel vorgegeben. Sie können aufgrund der technischen Daten mit Tabellen, Formeln und Schaubildern ermittelt werden. Die technischen Ausgangswerte (zum Beispiel Drehzahlen-Vorschub, Schnitttiefe) sind zu dokumentieren.

5.5 **Plan-Zeiten**

Daten die mit den vereinbarten Methoden der Datenermittlung ermittelt wurden, können zur Bildung von Plan-Zeiten verwendet werden. Dazu gibt es folgende Möglichkeiten.

5.5.1 Zusammensetzen von Plan-Zeiten

Werden Plan-Zeiten durch das Zusammensetzen von Mittelwerten aus Ablaufsabständen verschiedener Zeitaufnahmen gebildet, so müssen die Werte der einzelnen Ablaufschnitte unter vergleichbaren Bedingungen entstanden sein.

5.5.2 Interpolieren

Werden Plan-Zeiten durch Interpolieren gebildet, so werden zwischen zwei rekonstruierbaren Ausgangswerten einer Einflussgröße Zwischenwerte gebildet. Das Extrapolieren ist nicht zulässig.

5.5.3 Plan-Zeiten werden in Tabellen ausgewiesen. Der Ursprung von Plan-Zeiten muss nachweisbar sein. Die Voraussetzungen unter denen sie gelten, sind zu vermerken.

5.5.4 Andere Methoden der Ermittlung von Plan-Zeiten wie zum Beispiel die Regressionsrechnung, sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Die Verwendung außerbetrieblicher Plan-Zeiten ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 6 Rüstzeiten

Zu den Rüstzeiten zählen (Möglichkeiten bitte auswählen bzw. ergänzen):

- Beschaffung und Lesen von Auftragsunterlagen
- Beschaffung von Werkzeugen, Vorrichtungen und EDV-Programmen
- Einrichtung von Betriebsmitteln
- Erstellen, Korrigieren und Optimieren von EDV-Programmen
- Abbau und Rücklieferung von Werkzeug, Vorrichtungen und Programmen
- Säuberungsarbeiten bei Auftragsende oder Unterbrechungen

§ 7 Sachliche Verteilzeiten

Zu den sachlichen Verteilzeiten gehören (Möglichkeiten bitte auswählen bzw. ergänzen):

- Arbeitsplatz bei Schichtanfang vorbereiten
- Arbeitsplatz bei Schichtende in den Ausgangszustand zurückversetzen
- An- und Auslaufzeiten von Betriebsmitteln
- regelmäßige kleinere Wartungsarbeiten an Betriebsmitteln
- Werkzeug wechseln und/oder nachstellen
- Beseitigung von kurzen gelegentlichen Störungen
- kurze Dienstgespräche
- nicht regelmäßig anfallende Kontrollaufgaben

§ 8 Persönliche Verteil- und Erholzeiten

Die persönliche Verteilzeit beträgt 5 Prozent (dies entspricht 3 Minuten pro Stunden). Die Erholungszeiten sind in Einzelfällen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu vereinbaren.

§ 9 Änderung und Reklamation

Für die Änderung und Reklamation von Sachleistungskennzahlen, die aufgrund von einer Datenermittlung vereinbart wurden, gelten die §§ 11 und 12 des ERA-TV.

§ 10 In-Kraft-Treten und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am _____ in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle der Kündigung entfaltet diese Betriebsvereinbarung Nachwirkung.

Ort,	Datum
Arbeitgeber	Betriebsrat

Formulierungshinweise für eine Betriebsvereinbarung zum Zielentgelt

Zwischen

der Geschäftsführung der Firma _____, in _____

und dem Betriebsrat wird folgende

Rahmenbetriebsvereinbarung zum Zielentgelt

gemäß § 13 ERA-TV für die Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: _____

Fachlich: _____

Persönlich: _____

§ 2 Arten von Zielen

Gegenstand einer Zielvereinbarung können nur die im Folgenden beschriebenen **zulässigen Ziele** sein.

Zulässig sind:

- _____
- _____
- _____

§ 3 Zielvereinbarungsperiode

Mit den Beschäftigten (Gruppen von Beschäftigten) werden im Zielentgelt für eine Zielvereinbarungsperiode **Leistungsziele** vereinbart.

Die **Zielvereinbarungsperiode** beträgt _____ (Monate)

§ 4 Verfahren zur Vereinbarung von Zielen

Zum Abschluss einer Zielvereinbarung ist mit den Beschäftigten (der Gruppe von Beschäftigten) **ein Zielvereinbarungsgespräch** zu führen.

Im Rahmen des Zielvereinbarungsgesprächs sind mit den Beschäftigten die in der nächsten Zielvereinbarungsperiode geplanten Ziele zu erörtern. Die Beschäftigten haben das Recht, ihrerseits Schwachstellen aufzuzeigen und mögliche Ziele vorzuschlagen.

Auf der Grundlage des Zielvereinbarungsgesprächs ist mit den Beschäftigten eine Zielvereinbarung zu schließen. In dieser müssen neben den Zielen auch **die Rahmenbedingungen**, die für die Zielerreichung von Bedeutung sind, dokumentiert werden. Dazu gehören auch die **Maßnahmen**, die der **Arbeitgeber** für die Zielvereinbarung **zu erfüllen** hat.

Im Zielvereinbarungsgespräch hat der Vorgesetzte auch die jeweils mit ihm vereinbarten Ziele zu veröffentlichen.

Der Abschluss der Zielvereinbarung ist auf dem als Anlage beigefügten Formblatt zu dokumentieren und von allen Beschäftigten sowie dem Vorgesetzten zu unterzeichnen.

Gegenstand einer Zielvereinbarung können nur oben **angeführte Ziele** sein, die auch von den Beschäftigten (der Gruppe von Beschäftigten) **beeinflussbar und in der tariflichen Arbeitszeit erreichbar sind.**

§ 5 Höhe des Zielentgeltes

- Das minimale Zielentgelt beträgt 110 % des monatlichen Grundentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe/Entgeltstufe.

- Das maximale Zielentgelt beträgt _____ % (z.B. 125 %) des monatlichen Grundentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe/Entgeltstufe.

- In der jeweiligen Zielvereinbarung ist das Verhältnis von Zielentgelt zur Zielerreichung zu vereinbaren.

§ 6 Zielerreichung

Nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode führt der betriebliche Vorgesetzte mit den Beschäftigten (der Gruppe von Beschäftigten) ein Zielerreichungsgespräch.

In diesem **Zielerreichungsgespräch** ist festzustellen, in welchem Umfang Ziele erreicht wurden. Der betriebliche Vorgesetzte hat den Beschäftigten (der Gruppe von Beschäftigten) alle Abrechnungsunterlagen zur Ermittlung der Ziele vorzulegen.

§ 7 Auszahlungsmodalitäten

Möglichkeit 1:
Bis zum Ablauf der ersten Zielvereinbarungsperiode erhalten die Beschäftigten ihre bisherige Leistungszulage (bzw. ihr bisheriges Zeitentgelt).

> **Achtung:**
> Kein Übergang vom Prämien- oder Akkordentgelt zu Zielentgelt (siehe Seite 36).

Nach Ablauf der ersten Zielvereinbarungsperiode erhalten die Beschäftigten für die dann folgende Zielvereinbarungsperiode ein Leistungsentgelt, dessen Höhe sich nach den vorstehenden Bestimmungen aus dem Grad der Zielerreichung ergibt.

Möglichkeit 2:
Die Beschäftigten erhalten nach Abschluss der Zielvereinbarung für die Dauer der Zielvereinbarungsperiode eine **Abschlagszahlung für die Zielerreichung** in Höhe von _____ Prozent seines Grundentgelts.

Nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode ist der Grad der Zielerreichung festzustellen und eine Restzahlung der Zielerreichungszulage mit der dann folgenden Entgeltabrechnung vorzunehmen.

§ 9 Erklärungsfristen

Die Beschäftigten können während der Erklärungsfrist von zum Beispiel 2 Wochen der Zielvereinbarung widersprechen.

Der Betriebsrat erhält unverzüglich nach Abschluss eine Kopie der Zielvereinbarung. Bei offensichtlichen Verstößen gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen kann der Betriebsrat widersprechen.

§ 10 Änderung von Zielen

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.

§ 11 Reklamationsverfahren

Sind die Beschäftigten mit der festgestellten Zielerreichung nicht einverstanden oder ergeben sich im Verlauf der Zielvereinbarungsperiode Meinungsverschiedenheiten zwischen dem betrieblichen Vorgesetzten und den Beschäftigten, so kann die paritätische Kommission angerufen werden.

Die paritätische Kommission entscheidet über die Streitigkeiten aus der Zielerreichung bzw. Zielvereinbarung. Gelingt keine Einigung, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Den Beschäftigten steht nach Abschluss des Verfahrens der Rechtsweg offen.

§ 12 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Rahmenbetriebsvereinbarung tritt am_____ in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum_____, gekündigt werden.

Ort,	Datum
Arbeitgeber	Betriebsrat

Formblatt für Zielvereinbarungen zur Betriebsvereinbarung über Zielentgelt

Zielentgelt : Zielvereinbarung **(§ 13 ERA-TV)** **Seite 1**

Abteilung / Arbeitsplatz / Arbeitsbereich:

Periode der Zielvereinbarung:

Von: _____ Bis: _____

Vertragspartner:

Vorgesetzte(r): _____

Beschäftigte: _____

(alle Namen) _____

_____

_____

Ziele:

Ziel 1: _____

_____

ggfs. Ziel 2: _____

_____

ggfs. Ziel 3: _____

_____

Erforderliche Rahmenbedingungen und unterstützende Maßnahmen:

_____

_____

_____

_____

Zielentgelt : Zielvereinbarung **(§ 13 ERA-TV)** **Seite 2**

Termin für Überprüfung der Zielerreichung:
(Gespräch der Vertragspartner)

Verhältnis von Zielentgelt zu Zielerreichung

Zielerreichung	Zielentgelt
	10 Prozent.

Auszahlungstermin: _____

_____

_____

Erklärungsfrist / Information des Betriebsrates

Erklärungsfrist bis zum: _____

Information des Betriebsrates: Datum: _____

_____
(Unterschrift)

Abrechnungsdatum / Unterschrieben:

Abschlussdatum: _____

Unterschriften: _____

Vorgesetzte(r): _____

Beschäftigte: _____

Notizen

Notizen

Impressum:

Herausgeber:
IG Metall Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt
Postkamp 12
30159 Hannover
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de
E-Mail: bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de
Tel.: 05 11 /16 40 60
Redaktion:
Martina Manthey, Elke Schulte, Christiane Benner
In Zusammenarbeit mit dem IG Metall
Bildungszentrum Spockhövel (ERa-Projekt)
Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt/Main
Druck:
alpha print medien AG,
Darmstadt

Juni 2006

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Zukunftstarif