

Gehaltsrahmentarifvertrag für die Angestellten

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Oldenburg e. V., Bahnhofstraße 14, 26122 Oldenburg

- einerseits -

und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hamburg, Bezirk Küste, Hamburg

- andererseits -

wird für die Firma

**Derby Cycle Werke GmbH,
Siemensstraße 1 – 3, 49661 Cloppenburg,**

folgender Gehaltsrahmentarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Gehaltsrahmentarifvertrag gilt gemäß § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes für die Mitglieder der vertragsschliessenden Parteien, und zwar

1. räumlich
für die Firma Derby Cycle Werke GmbH.

2. persönlich
für alle Angestellten.

Nicht unter den Tarifvertrag fallen:

- a) leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG
- b) Angestellte,
 - 1. die ein Aufgabengebiet haben, das höhere Anforderungen stellt, als die höchste Gehaltsgruppe verlangt,
und
 - 2. die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Angestellte gelten
und
 - 3. deren vereinbartes regelmäßiges Monatseinkommen – ohne Grundvergütung und Zuschläge für gesondert abgerechnete Mehrarbeitsstunden – das Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 (Hauptstufe) um mehr als 16 % übersteigt.

Entfällt eine dieser Bedingungen, unterliegt der/die Angestellte wieder dem Geltungsbereich des Tarifvertrages

c) Auszubildende und Praktikanten / Praktikantinnen.

§ 2

Gestaltung der Arbeitsplätze

Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sollen entsprechend den jeweils gültigen gesetzlichen und rechtsverbindlichen Bestimmungen unter Berücksichtigung allgemein anerkannter Richtlinien menschengerecht gestaltet werden.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates richtet sich nach § 90/91 des Betriebsverfassungsgesetzes. Streitigkeiten werden nach § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle geregelt.

§ 3

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Angestellten werden nach den Grundsätzen des § 4 in die einzelnen Gehaltsgruppen nach § 5 eingruppiert.
2. Die tariflichen Gehaltsgruppen und –stufen sind Mittel zur Gehaltsfindung. Sie stellen Entlohnungsgrundsätze und –methoden im Sinne des § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG dar und sind in diesem Tarifvertrag abschließend geregelt.
3. Vor der Eingruppierung ist gemäß § 99 ff. BetrVG die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

In Betrieben mit in der Regel weniger als 21 wahlberechtigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist der Betriebsrat unverzüglich von der Eingruppierung zu benachrichtigen.

4. Hält der/die Angestellte seine/ihre Eingruppierung für unzutreffend, so kann er/sie gegen sie Einspruch erheben. Hilft der Arbeitgeber dem Einspruch nicht ab, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat den Streitfall mit dem Ziel einer Verständigung zu behandeln. Soweit erforderlich können nach § 1 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle die Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

Kommt es zu keiner Verständigung, so steht der Rechtsweg offen.

5. Die Einführung einer analytischen Arbeitsbewertung durch eine nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung bedarf der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Eine bereits erteilte Zustimmung wirkt nach Abschluss dieses Tarifvertrages fort.

Änderungen bestehender Systeme bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

6. Die Tarifgehälter werden in einem gesonderten Gehaltstarifvertrag vereinbart.

§ 4

Eingruppierungsgrundsätze

1. Für die Eingruppierung ist allein die Tätigkeit des/der Angestellten maßgebend.

Berufs-, Positions- und Funktionsbezeichnungen, Dienststellungen u. ä. begründen keinen Anspruch auf eine Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe bzw. -stufe.

2. Dieser Gehaltsrahmentarifvertrag enthält die Merkmale der tariflichen Gehaltsgruppen (Oberbegriffe).

Die im Anhang vereinbarten Richtbeispiele für typische Tätigkeiten und deren Beschreibung sind Orientierungshilfen für die Eingruppierung.

Maßgebend für die Eingruppierung sind die Gruppenmerkmale.

3. Soweit die Merkmale (Oberbegriffe) einer Gehaltsgruppe einen bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ansprechen, ein Angestellter/eine Angestellte einen solchen aber nicht durchlaufen hat, ist er/sie doch in diese Gehaltsgruppe einzustufen, wenn seine/ihre Tätigkeit die Anforderungen dieser Gruppe erfüllt.

Andererseits begründet ein bestimmter Ausbildungsgang für sich allein dann keinen Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe, wenn die übertragene Tätigkeit diesen Ausbildungsgang nicht verlangt.

Der Begriff Berufsausbildung stellt auf die Art und die Zeitdauer bestimmter standardisierter Ausbildungsgänge ab. An diesen Ausbildungsgängen sind anderweitige betriebliche bzw. ausserbetriebliche Ausbildungen zu messen.

4. Bei Ersteingruppierung und Höhergruppierung wird der/die Angestellte in die Eingangsstufe eingestuft.

5. Die für die Eingruppierung in die Hauptstufe notwendige Ausübungszeit in den Gehaltsgruppen G 4 bis G 9 sowie M 2 bis M 4 wird durch

- den jährlichen Tarifurlaub,
- den jährlichen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte,
- bewilligte Freistellung bis zu insgesamt 10 Arbeitstagen,
- Vertretung,
- Arbeitsunfähigkeit von insgesamt 30 Arbeitstagen,
- Zeiten des Mutterschutzes gemäß § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz,
- Freistellung gemäß Manteltarifvertrag,
- Grundwehrdienst/Zivildienst,

nicht unterbrochen.

6. Die Einstufung in die Zusatzstufe setzt die Übertragung höher qualifizierter zusätzlicher Tätigkeiten über die Hauptstufe hinaus und – mit Ausnahme der Gehaltsgruppe 2 – einen erweiterten Handlungsspielraum voraus.

Soweit die Anforderungen der Zusatzstufe auf im allgemeinen durch Erfahrung gewonnenes erweitertes Fachwissen und Fachkönnen abstellen, bleibt die in der Eingangsstufe gewonnene Erfahrung unberücksichtigt. Die Ausübung der zusätzlichen Tätigkeit erfordert ein durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenes, gegenüber der Hauptstufe erhöhtes Fachwissen und Fachkönnen.

Zusätzliche Ausbildung im Sinne der Zusatzstufen setzt systematische, längere Zeit umfassende Ausbildungsgänge voraus.

7. Übt ein Angestellter/eine Angestellte Tätigkeiten (nach Aufgaben, Aufgabengebieten oder Aufgabenbereichen) aus, die unterschiedlichen Gehaltsgruppen bzw. Gehaltsstufen zugeordnet werden, so erfolgt seine/ihre Eingruppierung in die Gehaltsgruppe und –stufe, die seiner/ihrer überwiegenden Tätigkeit entspricht.

8. Wird ein Angestellter/eine Angestellte vorübergehend aushilfsweise mit Tätigkeiten beschäftigt, die einer höheren Gruppe zuzuordnen sind, oder mit vorübergehender Stellvertretung eines Angestellten/einer Angestellten einer höheren Tätigkeitsgruppe betraut, so begründet dies keinen Anspruch auf höhere Gehaltsbezüge, wenn die jeweilige aushilfsweise Tätigkeit oder jeweilige vorübergehende Stellvertretung nicht länger als 5 Wochen dauert.

Von der 6. Woche ab wird ein Ausgleichsbetrag gezahlt, der in einem angemessenen Verhältnis zur ausgeübten Tätigkeit steht.

9. Soll der/die Angestellte ständig mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die einer niedrigeren Gehaltsgruppe zuzuordnen sind, so ist eine Änderungskündigung erforderlich, falls kein Einvernehmen erreicht werden kann.

10. Bei Ereignissen, die aufgrund dieses Tarifvertrages die Eingruppierung in eine andere Gehaltsgruppe oder eine andere Gehaltsstufe bedingen, tritt die Veränderung bei Eintritt des Ereignisses bis zum 15. des Monats rückwirkend mit dem Ersten dieses Monats, bei Eintritt des Ereignisses ab 16. des Monats mit dem Ersten des auf das Ereignis folgenden Monats in Kraft.

§ 5
Gehaltsgruppen und
Gruppen der Meister und Meisterinnen

1. Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe 1

Einfache gleichbleibende Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung im einzelnen festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch ein zweckgerichtetes Anleiten von bis zu drei Monaten erworben wurden; eine berufliche Vorbildung ist nicht erforderlich.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer tatsächlichen Ausübungszeit von 6 Monaten.

Gehaltsgruppe 2

Einfache gleichbleibende Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung weitgehend festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch ein zweckgerichtetes Anlernen von mehr als 3 bis 12 Monaten erworben wurden; eine berufliche Vorbildung ist nicht erforderlich.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer tatsächlichen Ausübungszeit von 1 Jahr.

Zusatzstufe

Gilt, wenn über die vorgenannten Tätigkeiten hinaus zusätzliche Arbeiten übertragen werden, die erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine über die Anlernzeit hinausgehende zusätzliche Ausbildung
oder
auf andere Weise erworben werden können.

Gehaltsgruppe 3

Einfache wechselnde Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung weitgehend festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch ein Anlernen bzw. Ausbilden von mehr als 12 bis zu 24 Monaten

oder

auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer tatsächlichen Ausübungszeit von 1 Jahr.

Zusatzstufe

Gilt, wenn über die vorgenannten Tätigkeiten hinaus zusätzliche Arbeiten übertragen werden, die einen erweiterten Handlungsspielraum beinhalten sowie zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine über die Anlern- bzw. Ausbildungszeit hinausgehende zusätzliche Ausbildung
oder
auf andere Weise erworben werden können.

Gehaltsgruppe 4

Einfache sachbearbeitende kaufmännische und/oder technische Aufgaben, deren Erledigung/Ausführung weitgehend vorgegeben ist.
Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf
oder
auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 2 Jahren.

Zusatzstufe

Gilt, wenn über die vorgenannten Aufgaben hinaus zusätzliche Arbeiten übertragen werden, die einen erweiterten Handlungsspielraum beinhalten und zusätzliche berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine über die Berufsausbildung hinausgehende zusätzliche Ausbildung
oder
auf andere Weise erworben werden können.

Gehaltsgruppe 5

Schwierige sachbearbeitende kaufmännische und/oder technische Aufgaben, deren Erledigung/Ausführung teilweise vorgegeben ist.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie zusätzliche Fachkenntnisse bzw. Fertigkeiten, die entweder durch eine einjährige Berufserfahrung oder eine 6 monatige berufliche Fortbildung oder auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 2 Jahren.

Zusatzstufe

Gilt, wenn über die vorgenannten Aufgaben hinaus zusätzliche Arbeiten übertragen werden, die einen erweiterten Handlungsspielraum beinhalten und die erweiterte berufliche Fachkenntnisse bzw. Fertigkeiten erfordern, die durch eine über die im Oberbegriff geforderte Qualifikation hinausgehende zusätzliche Ausbildung oder auf andere Weise erworben werden können.

Gehaltsgruppe 6

Umfassende oder schwierige sachbearbeitende kaufmännische und/oder technische Aufgabengebiete, die im Rahmen von bestimmten Richtlinien ausgeführt werden. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie zusätzliche Fach- bzw. Spezialkenntnisse, die durch Berufserfahrung und/oder gleichwertige berufliche Fortbildung oder durch eine abgeschlossene Ausbildung an einer Schule für Techniker bzw. Fachschule für Betriebswirtschaft oder auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 3 Jahren.

Zusatzstufe

Gilt, wenn über die vorgenannten Aufgabengebiete hinaus zusätzliche Arbeiten übertragen werden, die einen erweiterten Handlungsspielraum beinhalten und die erheblich erweiterte berufliche Fach- bzw. Spezialkenntnisse erfordern, die durch eine über die im Oberbegriff geforderte Qualifikation hinausgehende zusätzliche Ausbildung und Erfahrung oder auf andere Weise erworben werden können.

Gehaltsgruppe 7

Aufgabengebiete im Rahmen von Richtlinien. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie zusätzliche Fach- bzw. Spezialkenntnisse, die durch Berufserfahrung oder gleichwertige berufliche Fortbildung oder durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 3 Jahren.

Zusatzstufe

Gilt, wenn über die vorgenannten Aufgabengebiete hinaus zusätzliche Arbeiten übertragen werden, die einen erweiterten Handlungsspielraum beinhalten und die erheblich erweiterte berufliche Fach- bzw. Spezialkenntnisse erfordern, die durch eine über die im Oberbegriff geforderte Qualifikation hinausgehende zusätzliche Ausbildung und Erfahrung oder auf andere Weise erworben werden können.

Gehaltsgruppe 8

Aufgabenbereiche im Rahmen von allgemeinen Richtlinien.
Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie besondere Fach- und Spezialkenntnisse, die durch eine vielseitige Berufserfahrung oder qualifizierte berufliche Fortbildung oder durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung (Universität, Technische Hochschule) bzw. eine Ausbildung an einer anderen vergleichbaren Institution oder auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 3 Jahren.

Zusatzstufe

Gilt, wenn über die vorgenannten Aufgabenbereiche hinaus zusätzliche Arbeiten übertragen werden, die einen erweiterten Handlungsspielraum beinhalten und die erheblich erweiterte berufliche Fach- und Spezialkenntnisse erfordern, die durch eine über die im Oberbegriff geforderte Qualifikation hinausgehende zusätzliche Ausbildung und Erfahrung oder auf andere Weise erworben werden können.

Gehaltsgruppe 9

Komplexe Aufgabenbereiche – teilweise nach allgemeinen Richtlinien. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie zusätzliche umfangreiche besondere Fach- und Spezialkenntnisse, die durch eine vielseitige Berufserfahrung und/oder eine qualifizierte berufliche Fortbildung oder

durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung (Universität, Technische Hochschule) bzw. eine Ausbildung an einer anderen vergleichbaren Institution und eine einschlägige langjährige Berufserfahrung sowie gegebenenfalls eine entsprechende Fortbildung oder auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 3 Jahren.

2. Gruppen der Meister und Meisterinnen

Grundsatz:

Die Eingruppierung in die nachstehenden Gruppen setzt eine ausdrückliche Bestellung zum Meister/zur Meisterin voraus.

Gruppe M 1

Meister/Meisterinnen mit einfachem, begrenztem Aufgabengebiet.

Den Meistern/Meisterinnen sind überwiegend Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unterstellt, die einfache Arbeiten verrichten.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer tatsächlichen Ausübungszeit von 6 Monaten.

Gruppe M 2

Meister/Meisterinnen in einem mittleren Aufgabengebiet.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder

auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 2 Jahren.

Gruppe M 3

Meister/Meisterinnentätigkeiten in einem größeren Aufgabenbereich.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und einer zusätzlichen fachspezifischen Ausbildung zum Meister/zur Meisterin oder durch eine andere entsprechende Ausbildung

oder

auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 2 Jahren.

Gruppe M 4

Tätigkeiten in einem großen Aufgabenbereich oder in vielseitigen kleineren Aufgabenbereichen.

In der Regel sind dem Meister/der Meisterin andere Meister/Meisterinnen der Gruppe M 2 und/oder M 3 unterstellt. Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und einer zusätzlichen fachspezifischen Ausbildung als Meister/Meisterin und eine einschlägige langjährige Berufserfahrung

oder

- im Einzelfall – auf einem anderen Weg erworben wurden.

Eingangsstufe

Gilt vom Zeitpunkt der Übertragung der Tätigkeit an.

Hauptstufe

Gilt nach einer Ausübungszeit von 3 Jahren.

§ 6 Gehaltszahlung und -abrechnung

1. Die Gehälter sind kalendermonatlich abzurechnen.

Der/die Angestellte muss spätestens am vorletzten Arbeitstag des laufenden Kalendermonats über sein/ihr Gehalt verfügen können.

Durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

Zeit, Art und Ort der Gehaltszahlung, der Zeitpunkt der Aushändigung der Gehaltsabrechnung sowie die Abrechnungszeiträume für Überstunden sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

2. Über jede Gehaltszahlung ist dem/der Angestellten eine schriftliche Abrechnung zu erteilen. Die Abrechnung muss das Monatsgehalt, die veränderlichen Gehaltsbestandteile – aufgeschlüsselt nach Zuschlägen und sonstigen Vergütungen –, die aufgeschlüsselten Abzüge und eventuelle Abschlagszahlungen enthalten.
3. Angestellte, deren Anstellungsverhältnis im Laufe des Monats beginnt oder endet oder bei denen die Gehaltszahlung im Laufe des Monats unterbrochen wird, erhalten bei einer Beschäftigung bis zu 11 Arbeitstagen innerhalb des Kalendermonats für jede geleistete Arbeitsstunde $1/x$ des Bruttomonatsgehaltes. Bei einer Beschäftigung von mehr als 11 Arbeitstagen innerhalb des Kalendermonats wird für jede ausgefallene Arbeitsstunde $1/x$ des Bruttomonatsgehaltes abgezogen.

$x = \text{Divisor:}$

Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit $\times 4,35$

bei 35,0 Stunden/Divisor	152,25
bei 35,5 Stunden/Divisor	154,43
bei 36,0 Stunden/Divisor	156,60
bei 36,5 Stunden/Divisor	158,78
bei 37,0 Stunden/Divisor	160,95
bei 37,5 Stunden/Divisor	163,13
bei 38,0 Stunden/Divisor	165,30
bei 38,5 Stunden/Divisor	167,48
bei 39,0 Stunden/Divisor	169,65
bei 39,5 Stunden/Divisor	171,83
bei 40,0 Stunden/Divisor	174,00

Diese Vorschrift gilt für zur Aushilfe eingestellte Angestellte entsprechend.

4. Pauschalabgeltung für zu leistende Überstunden müssen in freier Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten vereinbart werden. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Angestellten zu keiner Einigung über die Überstundenpauschale, ist jede geleistete Überstunde einzeln entsprechend den tarifvertraglichen Bestimmungen abzurechnen. Die vereinbarten Pauschalbeträge sind monatlich abzugelten und im Gehaltsnachweis auszuweisen.

§ 7

Leistungsbeurteilung und Leistungszulagen

1. Die Leistungszulagen betragen im Betriebsdurchschnitt 6 % der Tarifgehaltssumme.
Durch diese Durchschnittsfestsetzung wird ein Individualanspruch auf eine Leistungszulage nicht begründet.
2. Angestellte und deren Tarifgehaltssummen werden nicht in diese Regelung einbezogen, sofern
 - a) der/die Angestellte sich in der Probezeit befindet oder
 - b) über den jeweiligen Entgeltanspruch hinaus, den er/sie ohne Verdienstsicherung hätte. Ein Anspruch auf Zahlung des Verdienstsicherungsbetrages nach § 9 MTV zum Schutz älterer Angestellter besteht.
3. Auf diese Leistungszulagen sind alle bisher gewährten Zulagen anrechenbar.
4. Die Höhe der Leistungszulagen und jede Änderung wird dem Angestellten schriftlich mitgeteilt; ein Ausweis in der Gehaltsabrechnung ist ausreichend.
5. Leistungsbeurteilung
Die Kriterien für die Vergabe der persönlichen Leistungszulage werden betrieblich unter Beachtung des BetrVG festgelegt. Bei Anwendung einer methodischen Leistungsbeurteilung bieten die Tarifvertragsparteien folgende Regelung an.
 - 5.1 Zeitpunkt der Beurteilung
 - 5.1.1 Einführung der tariflichen Beurteilungsmethode
Die erstmalige Durchführung der Leistungsbeurteilung nach der nachstehenden tariflichen Beurteilungsmethode ist so zeitgerecht durchzuführen, dass das Ergebnis der Beurteilung mit In-Kraft-Treten des jeweils folgenden Gehaltstarifvertrages wirksam wird.
 - 5.1.2 Allgemeine betriebliche Wiederholungsbeurteilung
Auf rechtzeitiges schriftliches Verlangen des Arbeitgebers oder Betriebsrates ist vor Ablauf des jeweiligen Gehaltstarifvertrages eine allgemeine betriebliche Wiederholungsbeurteilung durchzuführen; sie soll 4 Wochen vor Ablauf des jeweils geltenden Gehaltstarifvertrages abgeschlossen sein. Das Ergebnis der Beurteilung wird sodann mit In-Kraft-Treten des jeweils nächsten Gehaltstarifvertrages wirksam.

5.1.3 Beurteilung bei Neueinstellung

Bei Neueinstellung erfolgt die Beurteilung erstmals bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung der Probezeit. Das Ergebnis der Beurteilung wird mit Beginn des ersten Gehaltsabrechnungszeitraumes wirksam, der auf die Probezeit folgt.

5.1.4 Beurteilung nach Änderung der Arbeitsaufgabe

Bei wesentlicher Änderung der Arbeitsaufgabe auf Dauer und/oder Umgruppierung des/der Angestellten in eine andere Tätigkeitsgruppe kann frühestens nach drei Monaten nach Änderung der Arbeitsaufgabe oder der Gehaltsgruppe eine neue Leistungsbeurteilung durchgeführt werden.

Das Beurteilungsergebnis wird wirksam

- bei gleichbleibender Tätigkeitsgruppe mit In-Kraft-Treten des nächsten GTV,
- bei Höhergruppierung mit deren Wirksamkeit,
- bei Herabgruppierung mit Beginn des auf die Beurteilung folgenden Gehaltsabrechnungszeitraumes.

5.1.5 Ausnahmefälle

In begründeten Ausnahmefällen kann nach Ablauf von 6 Monaten nach Wirksamwerden der letzten Beurteilung aus besonderem Anlass durch den Arbeitgeber oder auf schriftlichen Antrag des/der Angestellten eine Überprüfung seiner Beurteilung vorgenommen werden.

Das Ergebnis der Beurteilung wird mit Beginn des auf die Beurteilung folgenden Gehaltsabrechnungszeitraumes wirksam.

5.1.6 Karenzzeit

Führt eine Leistungsbeurteilung zu einer Minderung der individuellen Summe der Beurteilungspunkte, so ist innerhalb von zwei Monaten (Karenzzeit) nach Bekanntgabe des Ergebnisses an den/die Angestellten/Angestellte eine erneute Leistungsbeurteilung durchzuführen und die Leistungszulage entsprechend festzusetzen. Die so festgesetzte Leistungszulage tritt mit Beginn des nächsten Gehaltszahlungszeitraumes nach Ablauf der Karenzzeit in Kraft. Für eine solche Beurteilung ist ein Beanstandungsverfahren ausgeschlossen.

5.2 Durchführung der Beurteilung

Die Beurteilung der Leistung der Angestellten erfolgt durch den Arbeitgeber unter Einschaltung der betrieblichen Vorgesetzten. Tritt kurz vor der Beurteilung ein Wechsel der Abteilung oder der zuständigen Vorgesetzten ein, so erfolgt die Beurteilung unter Einschaltung der vor und nach dem Wechsel zuständigen Vorgesetzten gemeinsam.

5.3 Beurteilungsmethode

5.3.1 Beurteilungsmerkmale

Bei der Beurteilung der persönlichen Leistung ist von folgenden Beurteilungsmerkmalen auszugehen:

1. Arbeitsweise/Arbeitsmenge

Zu beurteilen ist, in welchem Maße der/die Angestellte seine/ihre Arbeitsaufgaben intensiv, zweckmäßig und terminorientiert erledigt. Das mengenmäßige Arbeitsergebnis ist, soweit feststellbar, zur Beurteilung heranzuziehen.

2. Arbeitsgüte

Zu beurteilen ist, in welchem Maße der/die Angestellte seine/ihre Arbeitsaufgaben gründlich, formgerecht, genau und zuverlässig erledigt. Die Häufigkeit von Fehlern und Beanstandungen ist, soweit feststellbar, zur Beurteilung heranzuziehen.

3. Zusammenarbeit/Führungsverhalten

Zu beurteilen ist, in welchem Maße der/die Angestellte andere durch Information, Beratung, Mithilfe und Anregung unterstützt und wie er/sie sich in eine Gruppe einordnet. Dabei ist, soweit Führungsaufgaben vorliegen, zu berücksichtigen, in welchem Maße der/die Angestellte ihm/ihr unterstellte Mitarbeiter richtig einsetzt und anleitet.

4. Arbeitseinsatz

Zu beurteilen ist, in welchem Maße der/die Angestellte bei der Erledigung seiner/ihrer Aufgaben Initiative und Einsatz zeigt. Bewährung in belastenden Situationen ist zu berücksichtigen.

5.3.2 Leistungsstufen

Die Leistung des/der Angestellten ist anhand eines jeden Beurteilungsmerkmals nach folgenden Leistungsstufen zu beurteilen:

1. Stufe	Die Anforderungen werden nicht übertroffen	0 Beurteilungspunkte
2. Stufe	Die Anforderungen werden selten übertroffen	1 Beurteilungspunkt
3. Stufe	Die Anforderungen werden öfter übertroffen	2 Beurteilungspunkte
4. Stufe	Die Anforderungen werden oft übertroffen	3 Beurteilungspunkte
5. Stufe	Die Anforderungen werden sehr übertroffen	4 Beurteilungspunkte
6. Stufe	Die Anforderungen werden stets übertroffen	5 Beurteilungspunkte

5.4 Errechnung der persönlichen Wertpunkte

Zur Berechnung der persönlichen Wertpunkte eines/einer Angestellten ist die Summe seiner/ihrer Beurteilungspunkte mit seinem/ihrer Tarifgehalt zu multiplizieren und durch 1000 zu dividieren. Es ist auf ganze Zahlen nach mathematischen Rundungsregeln auf- bzw. abzurunden.

5.5 Überprüfung der Leistungsbeurteilung

Nach Durchführung der Leistungsbeurteilung haben beauftragte Mitglieder des Betriebsrates Verfahren und Ergebnis der Beurteilung zu prüfen.

Hierzu sind den Beauftragten des Betriebsrates die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Überprüfung hat sodann innerhalb von 2 Wochen zu erfolgen. Sie gilt auch als durchgeführt, wenn die beauftragten Mitglieder des Betriebsrates diese Verpflichtung nicht innerhalb dieser 2 Wochen erfüllt haben.

5.6 Beanstandungsverfahren

Beanstanden die beauftragten Mitglieder des Betriebsrates Verfahren und/oder Ergebnis der Beurteilung und ist eine Verständigung mit dem Arbeitgeber hierüber nicht zu erzielen, so ist binnen einer Woche nach § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle zu verfahren.

5.7 Eröffnung und Bestätigung der Beurteilung

Danach ist die Beurteilung dem/der Angestellten durch den beurteilenden Vorgesetzten zu eröffnen und zu begründen.

Der/die Angestellte hat die Eröffnung schriftlich zu bestätigen. Mit dieser Bestätigung ist ein Anerkenntnis der Beurteilung nicht verbunden.

5.8 Beanstandungen im Einzelfall

Der/die Angestellte kann das Ergebnis seiner/ihrer Beurteilung innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe der Beurteilung an ihn schriftlich beim Arbeitgeber beanstanden.

Kommt über die Beanstandung eine Verständigung nicht zustande, so wird auf Antrag des/der Angestellten versucht, eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herbeizuführen.

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so wird nach § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle verfahren.

5.9 Errechnung der Höhe der Leistungszulage

5.9.1 Geldanteil je Wertpunkt

Die gem. Ziffer 9 ermittelten persönlichen Wertpunkte sind für alle beurteilten Angestellten zu addieren. Die Summe der tarifvertraglich auszuschüttenden durchschnittlichen Leistungszulagen gem. Ziffer 1 wird durch die Summe der persönlichen Wertpunkte dividiert und ergibt den Geldanteil je Wertpunkt.

Der Geldanteil je Wertpunkt bleibt für die Laufzeit des jeweiligen Gehaltstarifvertrages konstant.

5.9.2 Individuelle Leistungszulage

Die individuelle Leistungszulage eines/einer Angestellten ergibt sich aus dem Geldanteil je Wertpunkt multipliziert mit den persönlichen Wertpunkten des/der Angestellten.

Die individuelle Leistungszulage ist auf volle D-Mark nach mathematischen Rundungsregeln auf- bzw. abzurunden.

5.10 Quartalsnachweis

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen vierteljährlich die gesamte Tarifgehaltssumme und die zur Verteilung gebrachten Leistungszulagen nachzuweisen.

§ 8

Besitzstandsregelung und Anrechnung übertariflicher Gehaltsbestandteile

1. Durch die Einführung der neuen Gehaltsstruktur und der damit im Zusammenhang stehenden Verträge (Gehaltsrahmen- und Gehaltstarifvertrag) darf für den einzelnen Angestellten / die einzelne Angestellte keine finanzielle Schlechterstellung erfolgen.
2. Tritt durch die Anwendung dieses Tarifvertrages eine Erhöhung des Tarifgehaltes zuzüglich Leistungszulage gegenüber dem bisherigen Tarifgehalt zuzüglich Leistungszulage ein, so können von den Betrieben die bisherigen Leistungszulagen sowie ausser- und übertarifliche Vergütungsbestandteile jedweder Art und Rechtsgrundlage angerechnet werden. Leistungen aus Funktionszulagen, gekündigten Betriebsvereinbarungen oder Einzelzusagen nur insoweit, wie die Zielrichtung (Zweckbestimmung) dieser Gehaltsbestandteile mit der Zielrichtung der Tarifvertragsparteien bei Abschluss dieses Tarifvertrages übereinstimmen.

Bestehende tarifliche Gießereizulagen bleiben erhalten.

Für diejenigen Angestellten, die nicht zum Geltungsbereich des bisherigen Gehaltsrahmentarifvertrages gehörten, gilt dies entsprechend.

3. Ist bei der Anwendung dieses Tarifvertrages das neue Tarifgehalt zuzüglich einer eventuellen Leistungszulage niedriger als das bisherige Tarifgehalt zuzüglich Leistungszulage, so besteht Anspruch auf eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Tarifgehalt zuzüglich Leistungszulage und dem sich aus der Umstellung ergebenden Tarifgehalt zuzüglich einer eventuellen Leistungszulage.

Bei Aufrücken in eine höhere Stufe oder Gehaltsgruppe und/oder bei Neufestsetzung oder Erhöhung der Leistungszulage kann diese Ausgleichszulage angerechnet werden.

4. Bei Tarifierhöhungen können höchstens jeweils 25 Prozent der ursprünglichen Ausgleichszulage, aber nicht mehr als 50 Prozent der jeweiligen Tarifierhöhung angerechnet werden. Ist die Ausgleichszulage niedriger als DM 200,--, können 50 Prozent der jeweiligen Tarifierhöhung angerechnet werden.

§ 9

Überleitungsbestimmungen

1. Sofern betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen bestimmten Gehaltsgruppen zugeordnet waren, findet eine sachgerechte Zuordnung zu den neuen Gehaltsgruppen statt. Im Zweifel erfolgt die Zuordnung in die Gruppe mit mindestens gleicher Tarifgehaltshöhe.
2. Altersgesicherte Angestellte werden der Gehaltsgruppe und –stufe dieses Tarifvertrages mit mindestens gleicher Tarifgehaltshöhe zugeordnet. Der gesicherte Verdienst bleibt dabei unberührt; es sei denn, er wird vom neuen Tarifgehalt überschritten.
3. Verfahren bei der Einführung des Tarifvertrages:

Zur Einführung des Tarifvertrages ist dem Betriebsrat und dem/der Angestellten die beabsichtigte Eingruppierung so früh wie möglich, spätestens zum 15.03.1992, mitzuteilen. Aus Anlass dieser beabsichtigten Eingruppierung entstehende Streitfälle sind dem Arbeitgeber durch den Betriebsrat abschließend bis zum 15.04.1992 mitzuteilen. Diese Streitfälle sind einer paritätischen Kommission vorzulegen.

Für die unstreitigen Fälle gilt die Zustimmung nach § 99 BetrVG als erteilt.

Die paritätische Kommission setzt sich aus 4 - 6 Mitgliedern des Betriebes zusammen, von denen die eine Hälfte vom Arbeitgeber, die andere Hälfte vom Betriebsrat benannt wird.

Nach Vorlage des strittigen Falles vor der paritätischen Kommission hat diese den Streitfall unverzüglich zu überprüfen und spätestens bis zum 15.05.1992 zu entscheiden.

Kommt in der paritätischen Kommission eine Einigung nicht zustande oder beanstandet der/die Angestellte die Entscheidung, so soll zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erneut eine Einigung angestrebt werden.

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung bis zum 30.06.1992 nicht zustande, entscheidet die tarifliche Einigungsstelle abschließend. Diese setzt sich zusammen aus 5 bis 7 Mitgliedern, von denen je 2 bzw. 3 von den Tarifvertragsparteien benannt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden/eine unparteiische Vorsitzende.

Jede Tarifvertragspartei benennt einen unparteiischen Vorsitzenden/eine unparteiische Vorsitzende. Der/die für das jeweilige Verfahren zuständige stimmberechtigte Vorsitzende wird durch Losentscheid ermittelt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle.

4. Vom Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bis zum Einführungszeitpunkt der neuen Gehaltsgruppen bzw. Leistungszulagen ist bei Neueinstellungen, Umgruppierungen und Vergabe von Leistungszulagen von dem jeweiligen betrieblichen Stand der Einführung auszugehen.
5. Fallen durch die Einführung dieses Tarifvertrages Angestellte erstmalig unter den Geltungsbereich der Tarifverträge, so werden diese durch die Einführung bei der Berechnung der 13 % gem. § 3 Ziff. 1.2 MTV bis zum 31.12.1993 nicht mitgerechnet, sofern sie eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 37 Stunden haben.

§ 10

In-Kraft-Treten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum Zwecke der Überleitung auf die neue Gehaltsstruktur zum 01.10.1991 in Kraft.

Die Umstellung auf die neue Gehaltsstruktur ist bis spätestens 31.07.1992 vorzunehmen.

Ansprüche aus einer Eingruppierung nach diesem Tarifvertrag, einschließlich der Vergütung nach den neuen Gehaltssätzen, werden erst ab 01.08.1992 begründet.

2. Der Ausweis der Leistungszulage einschließlich der Einhaltung des tariflichen Durchschnittsprozentsatzes hat bis spätestens 01.08.1993 zu erfolgen.
3. Dieser Tarifvertrag oder jeder einzelne Paragraph kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31.07.1996, gekündigt werden.

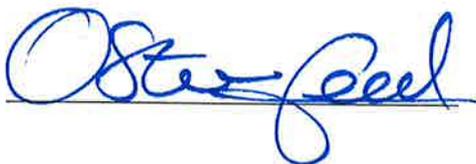
4. Mit dem 31.07.1992 tritt außer Kraft:

Der Gehaltsrahmentarifvertrag für die Angestellten der Metallindustrie in Oldenburg vom 30.11.1977.

5. Die ab 01.08.1992 geltenden Gehaltstafeln werden auf der Basis der anliegenden Gehaltstafeln unter Einbeziehung der Tariferhöhung des Jahres 1992 errechnet.

Cloppenburg, den 21. Februar 2008

Arbeitgeberverband
Oldenburg e. V.



Industriegewerkschaft Metall,
Bezirksleitung Hamburg,
Bezirk Küste

