

Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer

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 Lohnrahmentarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

An diesen Vertrag sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien gebunden.
Ausgenommen sind Heimarbeiter.

1. räumlich:
für die Firma Derby Cycle Werke GmbH.
2. persönlich:
für alle gewerblichen, auch die fachfremden Arbeitnehmer.

§ 2 Entlohnungsmethoden

1. Die Beschäftigung und Entlohnung des Arbeitnehmers erfolgt nach der Organisation des Arbeitsablaufs und den Voraussetzungen der Arbeit am Arbeitsplatz.
2. Die Arbeit wird einzeln oder in Gruppen ausgeführt. Sie kann im Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn vergeben werden.
3. Die Einführung einer dieser Entlohnungsmethoden oder deren Änderungen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
4. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren in Lohn tafeln Ecklöhne, aus denen sich gemäß der Lohngruppen- und Altersgruppenschlüssel die Grundlöhne und die Akkordrichtsätze errechnen.

§ 3 Lohngruppen und Eingruppierung

1. Zur Eingruppierung der Arbeitnehmer werden nachstehende Lohngruppen mit ihren Merkmalen vereinbart.

(für Werften in Oldenburg, Elsfleth und Brake siehe Anhang II *)

**) Aktueller Lohnschlüssel siehe Lohn tarifvertrag*

Gruppe I – 75 %,

ab 01. April 1974 = 76,5 %,

ab 1. Januar 1975 = 77,5 %,

ab 1. Januar 1976 = 80,0 % des Ecklohns.

Einfache Arbeiten ohne vorherige Arbeitskenntnisse mit nur geringer Anforderung an die körperliche Leistungsfähigkeit, auch wenn eine Einweisung bis zu drei Tagen erforderlich ist.

Anmerkung:

Ab 1. April 1976 entfällt die Gruppe I.

Gruppe II – 80 %,

ab 01. März 1975 = 81,5 % des Ecklohns

Arbeiten, die eine gründliche Unterweisung und längere Einarbeitung bis zu drei Monaten erfordern mit nur geringer Anforderung an die körperliche Leistungsfähigkeit.

Gruppe III – 85 %

Einfache Arbeiten ohne vorherige Arbeitskenntnisse, auch wenn eine Einweisung bis zu drei Tagen erforderlich ist mit Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit, die über diejenigen der Gruppe I (mit Wirkung ab 1. April 1976 Gruppe II Absatz 1) hinausgehen.

Gruppe IV – 90 %

Arbeiten mit einer Einarbeitung und Unterweisung von mehr als drei Monaten oder Arbeiten, die eine gründliche Unterweisung und längere Einarbeitung bis zu drei Monaten erfordern mit Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit, die über diejenigen der Gruppe II (mit Wirkung ab 1. April 1976 Gruppe II Absatz 2) hinausgehen.

Gruppe V – 95 %

Arbeiten, die Kenntnisse voraussetzen, die erreicht werden durch eine abgeschlossene Anlernausbildung in einem anerkannten Anlernberuf bzw. durch gleichzubewertende Arbeitskenntnisse und Erfahrungen oder Arbeiten der Gruppe IV (1. Halbsatz) mit erhöhten Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit.

Gruppe VI – 100 % = Ecklohn

Arbeiten, die ein Fachkönnen voraussetzen, das erreicht wird entweder durch eine abgeschlossene Berufslehre bzw. durch gleichzubewertende Arbeitskenntnisse und Erfahrung oder Arbeiten der Gruppe V (1. Halbsatz) mit erhöhten Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit.

Gruppe VII – 110 %

Arbeiten der Gruppe VI schwieriger Art, die besondere Fähigkeiten und Berufserfahrung erfordern.

Gruppe VIII – 120 %

Arbeiten der Gruppe VI hochwertiger Art, die hohes fachliches Können, Verantwortlichkeit und Selbständigkeit erfordern.

Gruppe IX - 133 %

Arbeiten der Gruppe VI höchstwertiger Art, die hohe Verantwortung und völlige Selbständigkeit erfordern.

2. Jeder Arbeitnehmer wird aufgrund der regelmäßigen Tätigkeit, die er ausübt oder für die er eingestellt wird, in eine der in Ziffer 1 aufgeführten Lohngruppen eingruppiert.

Die regelmäßige Tätigkeit ist jene Tätigkeit, die der Arbeitnehmer entsprechend der Arbeitsorganisation an Arbeiten (Einzelarbeiten) zugewiesen bekommt und die seine Funktion wesentlich bestimmen. Die Summe der Arbeiten (Einzelarbeiten) ist bei der Beurteilung der Regelmäßigkeit in ihrer Gesamtheit zu berücksichtigen, und zwar über einen Zeitraum von 13 Wochen.

3. Umgruppierungen haben zu erfolgen, wenn sich die regelmäßige Tätigkeit ändert.

Eine Umgruppierung in eine niedrigere Lohngruppe kann – wenn eine Einigung nicht zu erzielen ist – nur durch eine Änderungskündigung mit der jeweiligen tariflichen Kündigungsfrist erfolgen.

4. Führt ein Arbeitnehmer vorübergehend Arbeiten einer anderen Lohngruppe aus, so wird er nach folgender Regelung entlohnt:

- a) Arbeiten einer höheren Lohngruppe werden nach mehr als 8 Stunden mit dem Stundenverdienst dieser Gruppe entlohnt.

- b) Bei Arbeiten einer niedrigeren Lohngruppe erhält er seinen bisherigen Stundenverdienst.

5. Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten aus Ein- oder Umgruppierungen wird eine paritätische Lohnkommission aus sachkundigen Mitgliedern des Betriebes gebildet. Die Arbeitnehmervertreter werden vom Betriebsrat ernannt. Unter ihnen muss mindestens ein Betriebsratsmitglied sein. Kommt innerhalb der Lohnkommission eine Einigung nicht zustande, so hat der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Einigung zu versuchen. Ist auch hier eine Einigung ggfs. unter Hinzuziehung je eines Vertreters der beiderseitigen Tarifvertragsparteien nicht zu erzielen, so wird nach dem Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle im nordwestlichen Niedersachsen vom 14. Juni 1972 in der Fassung vom 20. September 1973 verfahren, jedoch mit der Maßgabe, dass die Einigungsstelle nur dann verbindlich entscheidet, wenn beide Seiten sich der Entscheidung im voraus unterwerfen oder sich nachträglich innerhalb einer Erklärungsfrist von einer Woche angenommen haben.

6. Ist in den einzelnen Betrieben beabsichtigt, ein anderes Eingruppierungssystem als das nach Ziffer 1 vorgesehene einzuführen, so ist hierüber ein besonderer Tarifvertrag abzuschließen.

§ 4 Zeitlohnbestimmungen

1. Zeitlohnarbeit ist Arbeit, bei der keine exakten Bestimmungsgrößen für die Leistung vorgegeben werden.
2. Zeitlohnarbeiter erhalten als Einstell-Lohn den jeweiligen tariflichen Grundlohn ihrer Lohngruppe.
3. Zeitlohnarbeiter erhalten entsprechend ihrer Leistung eine Leistungszulage.

Diese Leistungszulage beträgt nach Ablauf der Probezeit im Gruppendurchschnitt 10 %; ab 1. April 1974 = 13 %; ab 1. Januar 1975 = 16 %, und zwar jeweils gebündelt.

für die Gruppen I – V bis 31. März 1976

für die Gruppen II – V ab 1. April 1976

für die Gruppen VI – IX.

Die durchschnittliche Leistungszulage beträgt

für die Werften

je Lohngruppe 15 %; ab 1. Januar 1975 = 16 %.

Bei der Berechnung dieses Durchschnitts bleiben Vorarbeiter, Zeitlohnarbeiter während der Probezeit und Arbeitnehmer, die nicht ausreichende Leistungen erbringen, außer Ansatz.

4. Arbeitnehmer, die im Zeitlohn arbeiten und nicht ausreichende Leistungen erbringen, können unter den Tarifsätzen entlohnt werden.

Die Vergütung für nicht ausreichende Leistung richtet sich nach dem Grad der Leistung. Sie wird mit Zustimmung des Betriebsrates schriftlich festgesetzt.

5. Betrieblich können Wochen- oder Monatslöhne schriftlich vereinbart werden.
6. Zeitlohnarbeiter der Tätigkeitsgruppe VI erhalten im ersten Jahr nach Abschluss der Lehre 95 % des Gruppenlohnes. Sie werden höher (100 %) eingestuft, sobald ihre Leistung der normalen Leistung eines Facharbeiters der Tätigkeitsgruppe VI entspricht.

§ 5 Akkordbestimmungen

1. Akkordarbeit ist Arbeit, bei der Arbeitnehmer die Leistungshöhe beeinflussen können.

Akkordarbeit kann nur durchgeführt werden, wenn die technischen Voraussetzungen gegeben sind.

Akkordarbeiten sind so vorzubereiten und zu fördern, dass unbehindertes Arbeiten möglich ist.

2. Für die Ausführung der Arbeit im Akkord wird entweder eine bestimmte Zeit vorgegeben (Zeitakkord) oder ein bestimmter Stückpreis gezahlt (Stückakkord). Den Betrieben, in denen Akkordarbeiten noch als Stückakkorde vergeben werden, wird empfohlen, die Stückakkorde in Zeitakkorde zu überführen.
3. Ist nach § 2 Ziffer 2 Akkordarbeit für den Betrieb oder Betriebsabteilungen mit dem Betriebsrat vereinbart worden, so dürfen angeordnete Akkordarbeiten sowie angeordnete Arbeiten zwecks Ermittlung von Akkordgrundlagen nicht verweigert werden.
4. Akkorde sind so festzusetzen, dass die betreffenden Arbeitnehmer bei Normalleistung den Akkordrichtsatz ihrer Tätigkeitsgruppe verdienen.
5. Die Ermittlung der Vorgabezeit durch Zeitaufnahmen wird nach der Verfahrensregelung (Anlage 1) vorgenommen.

Für die Vorgabezeitermittlung durch Schätzen, Rechnen, Interpolieren, Zusammensetzen, Zeichnen gelten betrieblich vereinbarte Verfahren. Bisher geübte Verfahren gelten als betrieblich vereinbart.

Andere Verfahren zur Ermittlung der Vorgabezeit sind durch Tarifvertrag zu vereinbaren.

6. Normalleistung ist die Leistung, mit der ein geeigneter Arbeitnehmer nach ausreichender Einarbeitung und genügender Übung bei normaler Intensität und normaler Wirksamkeit ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer und im Mittel einer täglichen Schicht arbeiten kann, wenn er die in der Vorgabezeit berücksichtigten Zeiten für persönliche Bedürfnisse und ggfs.. auch für Erholung einhält.
7. Die Stunde Vorgabezeit wird mit dem Akkordrichtsatz entlohnt.

Der Akkordrichtsatz geteilt durch 60 ergibt das Entgelt für eine Minute Normalleistung (Geldfaktor).

8. Der Verdienst des Akkordarbeiters errechnet sich aus seiner jeweils erbrachten Leistung.

Für jede Akkordarbeit wird der tarifliche Grundlohn des Akkordarbeiters garantiert, ausgenommen die Fälle des § 11.

9. Die Akkordarbeiter erhalten vor Beginn jeder Arbeit einen Akkordschein, auf dem die Art der Arbeit, die Anzahl der Einheiten, die Vorgabezeit und die Tätigkeitsgruppe (bei Stückakkord der Stückpreis) eingetragen sein müssen.

Ist in Ausnahmefällen die Aushändigung des Akkordscheines vor Beginn der Arbeit unmöglich, wird dieser dem Akkordarbeiter spätestens innerhalb einer mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden Frist übergeben. Bis dahin ist als Abschlag der Akkorddurchschnittsverdienst (s. MTV), mindestens der Akkordrichtsatz zu zahlen.

Der Akkord gilt als vorgegeben, wenn der Akkordschein dem Akkordarbeiter übergeben oder der Akkord durch Anschlag oder in betriebsüblicher Weise bekanntgemacht ist.

Bei wiederkehrenden Akkorden genügt eine schriftliche Festlegung der Akkorde, in die der Akkordarbeiter Einblick nehmen kann.

Den Arbeitnehmern ist über alle Fragen der Akkordberechnung die gewünschte Aufklärung zu geben.

10. Bei Behinderung im Arbeitsablauf, Maschinenstörung, Mangel an Material oder Werkzeug, Vorrichtungen oder Transportmöglichkeiten usw. ist der Akkordarbeiter zur unverzüglichen Meldung an seinen Vorgesetzten verpflichtet. Unter dieser Voraussetzung werden Zeitversäumnisse aus oben angeführten Anlässen, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers entstanden sind, sofern sie in der Schicht im Gesamt mehr als eine Viertelstunde betragen und in der Verteilzeit nicht enthalten sind, ganz als Wartezeit mit dem Akkorddurchschnittsverdienst bezahlt.

Die vorstehend genannte Wartezeit gilt bei der Auslegung des Begriffs „Ständige Akkordarbeiter“ als Akkordzeit.

11. Akkordscheine sind grundsätzlich bei der Beendigung des Arbeitsauftrages abzugeben, sofern betrieblich keine anderen Vereinbarungen getroffen sind.

12. Akkordarbeiten, die bis zum Schluss der Abrechnungsperiode nicht fertiggestellt sind, werden anteilig mit einem Abschlag bezahlt, dessen Höhe einheitlich für den Betrieb mit dem Betriebsrat zu vereinbaren ist.

Akkordarbeiten werden nach Beendigung und erfolgter Kontrolle endgültig abgerechnet und bei der nächsten Lohnzahlung bezahlt.

13. Wird im Geldakkord gearbeitet, so muss bei einer Grundlohnänderung der Preis prozentual angepasst werden.

§ 6 Wechsel von Akkord- und Zeitlohnarbeit

1. Ständige Akkordarbeiter sind Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten Lohnabrechnungsperiode mehr als zwei Drittel ihrer Arbeiten im Akkord ausgeführt haben.

2. Ständige Akkordarbeiter, die aus betrieblichen Gründen vorübergehend nicht im Akkord beschäftigt werden, erhalten den Durchschnittsverdienst der letzten vier Wochen oder einer entsprechenden abgerechneten betriebsüblichen Lohnperiode für zwei Wochen und für die folgende Zeit 90 % ihres Akkorddurchschnittsverdienstes gezahlt.

c) Ständigen Akkordarbeitern, die endgültig in Zeitlohnarbeit überführt werden, muss eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Während der Dauer der tariflichen Kündigungsfrist erhalten sie den Akkorddurchschnittsverdienst (s. MTV).

d) Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten Lohnabrechnungsperiode weniger als zwei Drittel ihrer Arbeiten im Akkord ausgeführt haben und in ständigem Wechsel von Zeit- und Akkordlohnarbeit tätig sind, werden je nach Art der anfallenden Arbeit entlohnt und gelten nicht als ständige Akkordarbeiter im Sinne dieser Bestimmung. Wartezeiten bei Akkordarbeit werden gemäß § 5 Ziffer 10 entlohnt.

§ 7 Änderungen der Akkorde

Jede Akkordfestsetzung hat nur so lange Gültigkeit, als die ihr zugrunde gelegten Voraussetzungen fertigungstechnischer oder organisatorischer Art sich nicht ändern.

Eine Neufestsetzung von Akkorden ist daher nur zulässig, wenn sie durch Änderung des Arbeitsganges, der Maschinen, der Vorrichtungen oder der Art des Materials, durch technische Verbesserungen oder sonstige wesentliche Änderungen der für die Akkordfestsetzung maßgebenden Voraussetzungen begründet ist.

Im übrigen können bestehende Akkorde nur geändert werden, wenn bei der Festsetzung offensichtlich ein sachlicher Irrtum unterlaufen ist.

§ 8 Regelung von Akkordstreitigkeiten

1. Bestehen über die Richtigkeit eines Akkordes Meinungsverschiedenheiten, so ist der Akkord nachzuprüfen. Die Nachprüfung ist durch den Betriebsleiter oder seinen Beauftragten gemeinsam mit einem fachlich geeigneten Betriebsratsmitglied oder einem vom Betriebsrat bestellten sachkundigen Arbeitnehmer aus der Belegschaft durchzuführen.

Wird dabei eine Einigung nicht erzielt, so ist der Akkord strittig.

2. Zur Beilegung von Akkordstreitigkeiten wird von der Werksleitung und dem Betriebsrat eine betriebliche paritätische Akkordkommission gebildet. Der Akkordkommission muss mindestens ein Mitglied des Betriebsrates angehören, das möglichst sachkundig sein soll.

Kommt eine Einigung in der Akkordkommission nicht zustande, so wird nach dem Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle im nordwestlichen Niedersachsen vom 14. Juni 1972 in der Fassung vom 20. September 1973 verfahren, jedoch mit der Maßgabe, dass die Einigungsstelle nur dann verbindlich entscheidet, wenn beide Seiten sich der Entscheidung im voraus unterwerfen oder sie nachträglich innerhalb einer Erklärungsfrist von einer Woche angenommen haben.

3. Beanstandungen eines Akkordes sind so rechtzeitig vorzubringen, dass eine ordnungsgemäße Prüfung möglich ist, z.B. bei Serienfertigung spätestens bis zur Erledigung des halben Arbeitsumfanges.
4. Die Leistung von Akkordarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit des Akkordes nicht verweigert werden.
5. Führt eine Überprüfung zu einer Erhöhung des Akkordes, so ist der neu festgesetzte Akkord rückwirkend vom Zeitpunkt der beantragten Prüfung des Antrages der Abrechnung zugrunde zu legen. Führt die Überprüfung zu einer Herabsetzung des Akkordes, so gilt der neue festgesetzte Akkord erst vom Zeitpunkt der Neufestsetzung. Bestehende andere Vereinbarungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bleiben hiervon unberührt.

§ 9 Fließ- und Mehrmaschinenarbeit

Fließ- und Mehrmaschinenarbeit werden nach den Grundsätzen der Akkord- oder Prämienarbeit entlohnt.

§ 10 Gruppenlohn

1. Gruppenakkorde sind so festzusetzen, dass jeder Akkordarbeiter der Gruppe bei Normalleistung einen Verdienst in Höhe seines Akkordrichtsatzes erreicht.
2. Die Verteilung des Mehrverdienstes kann nach drei Arten erfolgen:
 - a) nach gleichem Verteilungsschlüssel, d. h. der Mehrverdienst wird gleichmäßig an jedes Gruppenmitglied verteilt;
 - b) nach ungleichem Verteilungsschlüssel, d. h. der Mehrverdienst wird entsprechend den Prozentsätzen des Lohngruppenschlüssels unter die Gruppenmitglieder verteilt;
 - c) nach vereinbartem Verteilungsschlüssel, d. h. die Gruppenmitglieder können unter sich entsprechend der vorhandenen Leistungsfähigkeit den Verteilungsschlüssel selbst festlegen.

Die zu wählende Art der Verteilung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 11 Material- und Arbeitsausschuss

1. Material- und Arbeitsausschuss ist sofort, wenn er erkannt wird, zu melden.

Ist zweifelhaft, ob Material- oder Arbeitsausschuss besteht und ist eine Verständigung nicht möglich, so wird die Entscheidung durch den Betriebsleiter oder seinen Beauftragten gemeinsam mit einem fachlich geeigneten Betriebsratsmitglied oder einem vom Betriebsrat bestellten sachkundigen Arbeitnehmer aus der Belegschaft herbeigeführt.

2. Liegt bei einem Werkstück sowohl Material- als auch Arbeitsausschuss vor, so wird es als Materialausschuss behandelt.
3. Bei unverschuldetem Ausschuss (Materialfehler und dergleichen) werden, falls die betreffenden Werkstücke nicht mehr zu verwenden sind (Schrott), alle ausgeführten Arbeitsvorgänge normal bezahlt.

Stellt sich der Materialfehler während eines Arbeitsganges heraus, wird die bis dahin aufgewendete Arbeitszeit bezahlt, und zwar bei Akkordarbeiten mit dem Akkorddurchschnittsverdienst.

Falls die Werkstücke durch zusätzliche Arbeitsgänge wieder verwendungsfähig gemacht werden können, werden auch die zusätzlichen Arbeitsgänge (Nacharbeit) nach den tariflichen Grundsätzen bezahlt.

4. Ausschuss, der durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit entstanden ist, wird nicht bezahlt.

Ist eine Verständigung, ob der Ausschuss durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit entstanden ist, nicht möglich, so ist analog der Bestimmungen des § 3 Ziffer 5 zu verfahren.

5. Eine einmal erfolgte Abnahme ist endgültig. Der Arbeitgeber hat keine Ansprüche gegen den Arbeitnehmer, wenn sich erst später herausstellt, dass Arbeitsausschuss übersehen worden ist und auch dann nicht, wenn der Ausschuss vorher nicht erkannt werden konnte.

§ 12 Erschwerniszuschläge

1. Für gesundheitsschädliche, besonders schmutzige, gefährliche oder Höhenarbeiten ist ein Zuschlag zu zahlen, soweit nicht die Erschwernisse bei der Bemessung des Lohn- bzw. Akkordsatzes ausdrücklich berücksichtigt worden sind.
2. Diese Zuschläge sind wegen ihrer Betriebsbezogenheit zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Besitzstand und Verrechnungsklausel

Anlässlich der Einführung der in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Änderung von Lohnrelationen und Leistungszulagen sind die sich hieraus ergebenden Erhöhungen mit dem Effektivverdienst verrechenbar. Der jeweilige Besitzstand ist zu wahren.

2. In-Kraft-Treten und Kündigung

Der ursprüngliche Tarifvertrag ist am 1. April 1968 in Kraft getreten.

Der geänderte Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1974 in Kraft.

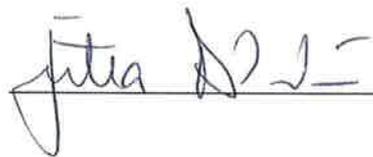
Dieser Tarifvertrag ist mit Dreimonatsfrist zum Halbjahresende, erstmals zum 30. Juni 1976, kündbar, mit Ausnahme des § 2 Ziffer 5, der mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31. März 1976, schriftlich gekündigt werden kann.

Cloppenburg, den 21. Februar 2008

Arbeitgeberverband
Oldenburg e. V.



Industriegewerkschaft Metall,
Bezirksleitung Hamburg,
Bezirk Küste



Anhang I zum Lohnrahmentarifvertrag

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 Anhang I zum Lohnrahmentarifvertrag abgeschlossen:

Verfahrensregelung zur Ermittlung von Vorgabezeiten

1. Die Vorgabezeitermittlung erfolgt nach arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen. Sie umfasst Grundzeit, Verteilzeit, Erholungszeit und Rüstzeit gemäß den nachstehenden Bestimmungen.
2. Um einen ordnungsgemäßen Ablauf bei Zeitaufnahmen zu gewährleisten, sind folgende Voraussetzungen notwendig:
 - a) Festlegung des Arbeitsablaufes und der Arbeitsteilvorgänge,
 - b) Beschreibung der Arbeitsumstände einschließlich technischer Bedingungen,
 - c) notwendige Arbeitsunterweisung.
3. Zeitaufnahmen werden von den dafür ausgebildeten Kräften durchgeführt, die für ihren betrieblichen Einsatzzweck ausreichende fachliche Kenntnisse besitzen müssen.
4. Der Einsatz der Arbeitsstudienleute erfolgt durch die Arbeitsvorbereitung oder die sonstige zuständige Stelle.
5. Die Zeiten werden im Fortschrittszeitverfahren oder im Einzelzeitverfahren aufgenommen; auch unter Verwendung von Zeitmessgeräten.
6. Die Angaben über Arbeitsbedingungen (z. B. Namen des Arbeitnehmers und des Arbeitsstudienmannes, Werkstück, Werkstoff, Gewicht, Abmaße, Arbeitsaufgabe, Hilfsmittel, Werkzeuge, Hilfskräfte) sind auf dem Zeitaufnahmebogen festzuhalten. Die Aufnahmebogen jeder Zeitaufnahme sind fortlaufend zu nummerieren. Jeder Aufnahmebogen ist ein Dokument und darf nicht mit Bleistift ausgefüllt werden. Das Original ist aufzubewahren. Die Auswertungsbogen müssen alle notwendigen Angaben einschließlich der Nebenrechnungen enthalten. Dazu gehören Angaben wie Arbeitsplatz, Betriebsmittel und Einsatz von Einrichtern. Die Herkunft von Verteil- und ggf. Erholungszeitprozentsätzen muss ersichtlich sein.
7. Der Leistungsgrad ist während der Zeitaufnahme je Teilvorgang so oft wie notwendig zu schätzen. Bei kurzzyklischen Teilvorgängen können mehrere dieser Teilvorgänge beim Leistungsgradschätzen zusammengefasst beurteilt werden. Aus den eingetragenen Leistungsgraden je Teilvorgang wird ein Mittel errechnet, das auf eine volle Prozentzahl aufzurunden ist. Den Arbeitnehmern sind auf Wunsch nach der Zeitaufnahme bzw. in den Ruhepausen die jeweils geschätzten Leistungsgrade bekanntzugeben.
8. Beginn und Ende der Zeitaufnahme werden auf dem Aufnahmebogen vermerkt und dem Arbeitnehmer auf Wunsch mitgeteilt.

9. Während der Zeitaufnahme sind Fragen und Anregungen zur Arbeit und zur Zeitaufnahme auf das Notwendigste zu beschränken und haben im sachlichen Rahmen zu bleiben.
10. Für die Vorgabezeitermittlung wird die Grundzeit nach Tätigkeitszeit und Wartezeit gegliedert.
11. Von gleichartigen Arbeiten können Vorgabezeiten aus Zeitaufnahmen tabellarisch abgeleitet werden. (Voraussetzung für die Erstellung von solchen Vorgabezeittabellen ist das Vorhandensein einer ausreichenden Anzahl von Zeitaufnahmen.)

Es muss ersichtlich sein, aus welchen Unterlagen die Zeiten abgeleitet worden sind. Die so ermittelten Vorgabezeiten sind wie Zeitaufnahmewerte zu behandeln.

Anmerkung zu Ziffer 11:

Zu dieser Ziffer werden die Tarifvertragsparteien einen Briefaustausch vornehmen, in dem es heißt: „Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Abgeltung von Zuschlägen von arbeitsablaufbedingten Wartezeiten tariflich nicht geregelt wird.“

12. Die Verteilzeit wird auf Grund von Verteilzeitaufnahmen ermittelt und vorgegeben.
Andere Verfahren zur Ermittlung der Verteilzeiten können betrieblich vereinbart werden.

Protokollnotiz Nr. 1 zu Ziffer 12:

Bisherige betriebliche Regelungen bleiben bis zum 30. September 1969 unberührt.

13. Die Verteilzeit enthält die Zeiten, die wegen unregelmäßigen Auftretens nicht bei jeder Zeitaufnahme ordnungsgemäß erfasst werden können.
14. Die Verteilzeitaufnahme soll grundsätzlich über die Dauer von einer Woche durchgeführt werden. Jede aufgenommene Schicht ist zeitlich vollständig zu erfassen.
15. Die Verteilzeit gliedert sich in sachliche Verteilzeit und persönliche Verteilzeit.

Die anfallenden Verteilzeiten werden nach Zeitarten tabellarisch erfasst. Von Fall zu Fall abzugeltende Zeiten werden nach § 5 Nr. 12 des Lohnrahmentarifvertrages bezahlt.

16. Der sachliche Verteilzeitprozentsatz errechnet sich:

$$\begin{array}{l} \text{sachlicher} \\ \text{Verteilzeit-} \\ \text{prozentsatz} \end{array} = \frac{\text{sachliche Verteilzeit}}{\text{Aufnahmezeit} - (\text{Verteilzeit} + \text{ggf. Rest-Erholzeit} + \text{von Fall zu Fall abzugeltende Zeit} + \text{nicht abzugeltende Zeit})} \times 100 (\%)$$

Der persönliche Verteilzeitprozentsatz errechnet sich:

$$\begin{array}{l} \text{persönlicher} \\ \text{Verteilzeit-} \\ \text{prozentsatz} \end{array} = \frac{\text{persönliche Verteilzeit}}{\text{Aufnahmezeit} - (\text{Verteilzeit} + \text{ggf. Rest-Erholzeit} + \text{von Fall zu Fall abzugeltende Zeit} + \text{nicht abzugeltende Zeit})} \times 100 (\%)$$

Es ist zu prüfen, ob die je Zeitart erfassten Zeiten entsprechend der bestehenden Organisation und technischen Ausrüstung erforderlich und angemessen sind.

Zeiten für unnötige Arbeiten, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, oder vermeidbares Warten sind zu streichen.

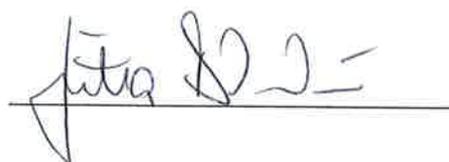
17. Die Ermittlung der notwendigen Erholungszeit erfolgt im Rahmen der Zeitaufnahmen (Belastungsstudie).
Protokollnotiz Nr. 2 zu Ziffer 17:
„Die Parteien verpflichten sich, über die Ermittlungsgrundlage zur Erholungszeit dann in Verhandlung zu treten, wenn die Arbeitsergebnisse des REFA-Ausschusses „Ermüdung und Erholung“ vorliegen.“
18. Die Rüstzeitermittlung erfolgt entsprechend den Ziffern 3 – 17.
19. Die Rüstzeiten werden auftragsweise bzw. je Los ermittelt und gesondert ausgewiesen.
20. Muss während der Ausführungszeit eines Auftrages oder einer Losgröße eine Unterbrechung durch einen anderen Auftrag erfolgen, so ist bei Wiederaufnahme des ersten Auftrages die erforderliche Rüstzeit vorzugeben. Die Auftragsfolge ist dabei zu berücksichtigen.
21. Die Vorgabezeitermittlung beim Gruppenakkord wird entsprechend den Ziffern 1- 20 dieser Verfahrensregelung vorgenommen. Sie bezieht sich entweder auf den längsten Zeitaufwand der gesamten Arbeitsteilvorgänge eines Gruppenmitgliedes (engster Querschnitt) oder auf die Summe aller Arbeitsteilvorgänge, die im Rahmen der gesamten Arbeitsaufgabe (Akkordarbeit) von allen Gruppenmitgliedern verrichtet werden. Entsprechend der jeweiligen Arbeitsaufgabe ist die Anzahl der Gruppenmitglieder auf dem Zeitaufnahmebogen festzulegen.
22. Arbeitsablaufstudien und andere betriebliche Untersuchungen werden von dieser Verfahrensregelung nicht berührt. Zeitwerte aus diesen Untersuchungen dürfen nicht zur Vorgabezeitermittlung verwendet werden.
23. Bei Bedarf ist ein vom Betriebsrat benanntes Mitglied des Akkordausschusses zur Zeitaufnahme hinzuzuziehen. Es hat die Möglichkeit, sich von der ordnungsgemäßen Auswertung der Zeitaufnahme zu überzeugen.
24. Vor Zeitaufnahmen werden der Arbeitnehmer und der Betriebsrat rechtzeitig unterrichtet.
Die Unterrichtung kann auch zusammengefasst für Objekt, zeit und Raum erfolgen.
25. Bei Meinungsverschiedenheiten, die aus der Anwendung dieser Verfahrensregelung im Einzelfall entstehen, können Arbeitgeber der Betriebsrat gemäß § 8 des Lohnrahmentarifvertrages verfahren.
26. Streitfälle über die Auslegung dieser Verfahrensregelung werden nach dem Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle im nordwestlichen Niedersachsen vom 14. Juni 1972 i. d. Fassung vom 20. September 1973 behandelt.
27. Diese Verfahrensregelung ist Bestandteil des Lohnrahmentarifvertrages vom 19.12.1973 / 31.03.1974, sie tritt am 01. Januar 1974 in Kraft.

Cloppenburg, den 21. Februar 2008

Arbeitgeberverband
Oldenburg e. V.



Industriegewerkschaft Metall,
Bezirksleitung Hamburg,
Bezirk Küste



Anhang II zum Lohnrahmentarifvertrag

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 Anhang II zum Lohnrahmentarifvertrag abgeschlossen:

1. Der § 3 – Lohngruppen und Eingruppierung – des Lohnrahmentarifvertrages vom 27.11.1967/02.01.1968/19.12.1973 gilt nicht für die Werften, mit Ausnahme der Ziffer 5.

2. **Für die Werften gilt folgende Regelung *)**

**) Aktueller Lohnschlüssel siehe Lohntarifvertrag*

a) Für die Einstufung der Arbeitnehmer gelten nachstehende Tätigkeitsgruppen:

Tätigkeitsgruppe II – 92 %

(ungelernte / angelernte Arbeiter)

Arbeiten ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach kurzer Anweisung
oder

Arbeiten, die Arbeitskenntnisse und Handfertigkeiten erfordern, wie sie durch eine eingehende Unterweisung und Einarbeitung in einer Anlernzeit erworben werden.

Tätigkeitsgruppe III – 95 %

(qualifizierte, angelernte Arbeiter)

Arbeiten, die Arbeitskenntnisse und Handfertigkeiten erfordern, wie sie durch eine systematische Zweckerziehung (Anlernzeit) erworben werden.

Tätigkeitsgruppe IV – 100 %

(Facharbeiter)

Facharbeiten, die Arbeitskenntnisse und Handfertigkeiten erfordern, wie sie entweder durch eine abgeschlossene Berufslehre (Facharbeiterbrief) oder durch gleichzubewertende Erfahrungen in diesen Facharbeiten erworben werden.

Hierzu zählen nach zwei Tätigkeitsjahren:

Nieter, Stemmer, Elektroschweißer sowie im Autogenfach Brenner und Schweißer, wenn sie in beiden Tätigkeiten voll eingesetzt werden können.

Tätigkeitsgruppe V – 107 %

(qualifizierte Facharbeiter)

Qualifizierte Facharbeiten, die besondere Fähigkeiten und Erfahrungen sowie zusätzliche Verantwortung erfordern.

Tätigkeitsgruppe VI – 134 %

(Vorarbeiter)

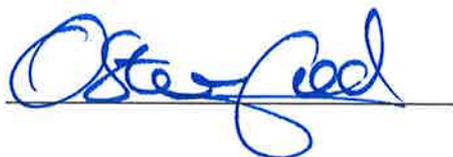
Vorarbeiter werden im festen Wochenlohn ohne Leistungszulagen entlohnt.

- b) Jeder Arbeitnehmer wird aufgrund seiner überwiegenden Tätigkeit, die er ausübt oder für die er eingestellt wird, in eine der unter a) aufgeführten Tätigkeitsgruppen eingestuft.
- c) Eine Umstufung des Arbeitnehmers in eine niedrigere Tätigkeitsgruppe ist nur möglich, wenn die Anforderungen an den Arbeitnehmer sich im Sinne des Buchstaben a) ändern.
- d) Wenn eine gleichwertige Tätigkeit wie die bisherige nicht gefunden wird, ist eine Änderungskündigung auszusprechen.
- e) Bei vorübergehender Durchführung von Tätigkeiten, die in einer niedrigeren Tätigkeitsgruppe eingruppiert sind, bleibt ihm der bisherige Stundenverdienst garantiert.
- f) Erschwerniszuschläge für besondere Belastungen werden jeweils durch innerbetriebliche Vereinbarungen geregelt.

3. Der Lohnrahmentarifvertrag für die Werften in Oldenburg, Elsfleth und Brake vom 26. Februar 1963 ist mit Wirkung vom 30. September 1970 außer Kraft getreten.
4. Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 1970 in Kraft.

Cloppenburg, den 21. Februar 2008

Arbeitgeberverband
Oldenburg e. V.



Industriegewerkschaft Metall,
Bezirksleitung Hamburg,
Bezirk Küste

