

Betriebsvereinbarung zum Thema Entlohnungsgrundsatz Prämie

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird entsprechend § 87 BetrVG vereinbart:

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt im Vertretungsbereich des BR,

- örtlich: [...]
- sachlich: [...]
- persönlich: Für alle Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG einschließlich der Auszubildenden der Fa. [...]

2. Menschengerechte Arbeitsbedingungen

1. Die Arbeitsbedingungen sind menschengerecht zu gestalten. Zu den Arbeitsbedingungen gehören die Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsverfahren und Arbeitsmethoden, die Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte.
2. Die festgesetzte Arbeitsmethode kann nur verändert werden, wenn wesentliche Veränderungen an den übrigen Arbeitsbedingungen vorgenommen worden sind. Sie kann nicht verändert werden, wenn die Arbeitnehmer individuelle Abweichungen vornehmen.
3. Der zeitliche Umfang der Arbeitsinhalte muss mindestens [...] Minuten betragen. Bestehende Arbeitsinhalte dürfen nur bei zwingenden sachlichen Gründen und nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat weiter aufgeteilt werden.
4. Sind die Arbeitsbedingungen nach Auffassung des einzelnen Arbeitnehmers oder des Betriebsrats nicht menschengerecht gestaltet, steht jedem von beiden das Recht auf Reklamation zu.
5. Der reklamierte Sachverhalt wird in der Prämienkommission gemäß 11 (4) dieser Vereinbarung behandelt.

3. Prämienbezugsgrößen

1. Folgende Prämienbezugsgrößen können in einer Einzelvereinbarung vereinbart werden:
 - Mengen (Mengen sind Stückzahlen, Zahl der Vorgänge oder Zahl der Abläufe)
 - Nutzung/Stillstand
 - Mengen/Qualität
2. Bei der kombinierten Prämienbezugsgröße Mengen/Qualität sind alle Voraussetzungen für das Erbringen von Qualität zu definieren und festzuschreiben. Minderqualität, die nicht vom Leistungslöhner zu vertreten ist, darf nicht zur Lohnminderung führen.
3. Die Kombination von Bezugsgrößen, die sich von der konkreten Organisation der Arbeit her widersprechen, ist nicht zulässig.

4. Datenermittlung

1. Allgemeine Anforderungen:
Für jede Datenermittlung ist dem Betriebsrat vorab ihr Zweck mitzuteilen. Die ermittelten Daten dürfen nur für den angegebenen Zweck verwendet werden. Jede Ermittlung von Daten erfolgt nach diesen Bestimmungen. Die ermittelten Daten müssen repräsentativ und reproduzierbar sein und eine dem Verwendungszweck entsprechende Genauigkeit aufweisen.
2. Zuständigkeit:
Die Ermittlung der Daten erfolgt durch Arbeitnehmer der Abteilung [...]. Diese sind dem Betriebsrat namentlich mitzuteilen.
3. Reproduzierbare Arbeitsbeschreibung:
Bei jeder Datenermittlung sind folgende Umstände schriftlich festzuhalten, so dass sie reproduzierbar sind:
 - Ist-Zustand des Arbeitsplatzes mit Arbeitsbelastungen und Umgebungseinflüssen,
 - Arbeitsverfahren, Arbeitsmethode und Arbeitsablauf,
 - Arbeitsgegenstände, verwendete Werkstoffe,
 - An- und Ablieferungszustand der Werkstücke,
 - Betriebsmittel (z.B. Maschinen, Werkzeuge, Vorrichtungen, EDV-Programme, technische Daten),
 - Ist-Arbeitsgüte,
 - Verwendung vorhandener Schutzvorrichtungen und Arbeitsschutzmittel; Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften,
 - Arbeitsunterlagen (Zeichnung, Arbeitsplan etc.),
 - Namen der Personen, die bei der Datenermittlung unmittelbar beteiligt waren,
 - Betriebsabteilung, Kostenstelle, Arbeitsplatznummer,
 - Erfassungszeitraum (Beginn und Ende, jeweils mit Datum und Uhrzeit),
 - Auftragsgröße (Losgröße),
 - Lage der Datenermittlung innerhalb der Auftragsgröße,
 - Einarbeitungszustand des beobachteten Arbeitnehmers (Dauer der Ausübung der untersuchten Arbeitsaufgabe).

Für die reproduzierbare Arbeitsbeschreibung wird ein Formular verwendet, das als Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung vereinbart wird.

5. Methoden der Datenermittlung

1. Die Datensammlung erfolgt durch die Methoden:
 - Messen von Ist-Zeiten,
 - Schätzen,
 - Rechnen von technisch bedingten Zeiten,
 - Planzeiten,
 - Vereinbaren.
2. Messen von Ist-Zeiten:
 - Messdaten werden ermittelt durch anzeigende Geräte und manuelle Aufschreibung. Die Geräte sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
 - Die Zeiten werden durch Fortschrittszeitmessung ermittelt.
 - Die ermittelten Zeiten sind in jedem Fall so zu dokumentieren, dass sie nicht geändert werden können.
 - Für die manuelle Aufschreibung wird ein Formular verwendet, das als Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung festgelegt wird. Die Unterlagen werden laufend nummeriert.

- Der Zeitpunkt der Datenermittlung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und dem Arbeitnehmer [...] Tage vorher unter Angabe von Gründen mitzuteilen.
 - Die gemessene Ist-Zeiten sind für jeden Zyklus aufzubereiten. Werden die Ist-Zeiten für Planzeiten verwendet, erfolgt die Aufbereitung für jeden Ablaufabschnitt.
 - Gemessene Ist-Zeiten können nur für die Vereinbarung von Soll-Daten verwendet werden, wenn das zu erstellende Häufigkeitsbild eine eindeutige Tendenz bei annähernder Normalverteilung aufweist.
 - Zur Vereinbarung von Soll-Daten gem. 8 (1) wird ein Wert vereinbart, der zwischen dem arithmetischen Mittelwert und dem höchsten Wert liegt und zwischen Beauftragten der Geschäftsleitung und des Betriebsrats vereinbart wird.
3. Schätzen:
Zeitwerte können auch durch Schätzen ermittelt werden. Voraussetzung dafür ist, dass genügend Unterlagen bzw. Erfahrungswerte vorhanden sind, die ein Schätzen zulassen. Geschätzte Zeiten müssen als solche gekennzeichnet werden.
4. Rechnen von technisch bedingten Zeiten:
Technisch bedingte Zeiten werden im Rahmen des Arbeitsverfahrens durch das Betriebsmittel vorgegeben. Sie können aufgrund der technischen Daten des jeweiligen Betriebsmittels mit Tabellen, Formeln und Schaubildern ermittelt werden. Die Voraussetzungen, unter denen diese gelten, sind eindeutig zu vermerken. Rechnen ist zulässig, wenn
- Maschinenhaupt- und -nebenzeiten vollständig und korrekt ermittelt werden,
 - die Berechnungsformeln und Angaben von Herstellern (technische Ausgangswerte wie Drehzahlen, Vorschub, Schnitttiefe) dokumentiert und nachprüfbar sind,
5. Planzeiten:
Daten, die mit den vereinbarten Methoden der Datenermittlung und nach den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ermittelt wurden, können zur Bildung von Planzeiten verwendet werden. Planzeitbildung ist zulässig, wenn die Verfahren im Einzelnen vereinbart worden sind und:
- Wenn ihr Ursprung ersichtlich ist und die Umstände, unter denen sie ermittelt worden sind, denen im Betrieb entsprechen. Dieses muss nachgewiesen werden.
 - Die Umstände, unter denen die Planzeiten ermittelt worden sind, müssen niedergelegt sein.
 - Bei Anwendung von Tabellen, Schaubildern, Rechentafeln und -formeln sind die Umstände zu vermerken, für die sie gelten.
 - Das Extrapolieren ist nicht zulässig.
 - Planzeiten sind als solche zu kennzeichnen.
 - Dies gilt nur für alle neu zu ermittelnden Planzeiten.
 - Dem Betriebsrat wird eine Liste zur Verfügung gestellt, in der alle bestehenden Planzeittabellen aufgeführt sind.

6. Persönliche Zeit

Die Persönliche Zeit wird mit 5 % auf die Soll-Daten zugeschlagen. Die Anwendung von Datenermittlungsmethoden zur Festlegung von persönlichen Zeiten ist nicht zulässig.

7. Einrichtezeiten und eingeplante Ausfallzeiten

1. Zu den Einrichtungszeiten zählen:
 - [...]
 - [...]
 - [...]
2. Zu den eingeplanten Ausfallzeiten zählen:
 - [...]
 - [...]
 - [...]
3. Einrichtezeiten werden auftragsbezogen vergeben (Minuten pro Auftrag).
4. Ausfallzeiten werden durch einen Zuschlag von 7 % auf die Soll-Daten berücksichtigt.
5. Zusätzliche Tätigkeiten und Tätigkeitsunterbrechungen, die nicht durch die Ziffern 7 (1) und (2) abgedeckt sind, müssen vom Arbeitnehmer gemeldet werden. Sie werden mit dem durchschnittlichen Verdienst des Arbeitnehmers bezahlt.

8. Vereinbarung und Anwendung der Soll-Daten

1. Die Soll-Daten werden auf der Grundlage der gem. 5) ermittelten Daten zwischen den Beauftragten des Arbeitgebers und des Betriebsrats vereinbart. Streitigkeiten werden in der paritätischen Prämienkommission behandelt.
2. Die Aufträge werden schriftlich, vor Beginn der Arbeit, mit allen notwendigen Daten vorgegeben.
3. Die erledigten Aufträge müssen für die Lohnabrechnung innerhalb von [...] Arbeitstagen schriftlich gemeldet werden.
4. Mehrstellen-/Mehrmaschinenarbeit: Bei Mehrstellen- und oder Mehrmaschinenarbeit werden bei der Vereinbarung der Soll-Daten die Ausfallzeiten berücksichtigt, die darauf zurückzuführen sind, dass Arbeitnehmer an mehreren Stellen gleichzeitig tätig werden müssen. Zuschläge für Überschneidungen sind mit dem Betriebsrat in der Einzelprämienvereinbarung zu vereinbaren.
5. Gruppenarbeit: Die Einführung von Gruppenarbeit und die dabei zu beachtenden Grundsätze sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Zu diesen Grundsätzen gehören insbesondere:
 - Anwendungsbereich (Geltungsbereich),
 - Aufgabe der Arbeitsgruppe,
 - Gruppengröße,
 - Eingruppierung und Qualifikation der Gruppenmitglieder,
 - Soll-Daten Für die Gruppe.

9. Prämienlohn/Prämienleistung

1. Prämienendleistung
Die Prämienendleistung ist die der Vereinbarung nach 8 (1) entsprechende Mengenleistung. Diese muss körperlich und psychisch zumutbar und erreichbar sein.
2. Prämienendlohn
Für die Einhaltung der Prämienendleistung wird der Prämienendlohn gezahlt. Der Prämienendlohn beträgt 130 % des Tariflohns der jeweiligen Lohngruppe.
3. Unterschreitung der Prämienendleistung
 - Unterschreitungen der Prämienendleistung, die die Arbeitnehmer nicht zu vertreten haben, führen zu keiner Verdienstminderung.
 - Wird die Prämienendleistung aus Gründen, die die Arbeitnehmer zu vertreten haben, nicht erreicht, so vermindert sich der Prämienlohn

unterproportional entsprechend der in der Anlage vereinbarten Prämienlohnlinie.

- Wird die Prämienleistung in zwei aufeinander folgenden Abrechnungszeiträumen nicht erreicht, so haben die Beauftragten des Arbeitgebers und des Betriebsrats die Ursachen zu prüfen. Streitigkeiten werden in der paritätischen Prämienkommission behandelt.

10. Änderung von Soll-Daten

1. Soll-Daten dürfen nur geändert werden:
 - Aufgrund eines Antrags des Arbeitgebers, sofern er mit technisch-organisatorischen Änderungen begründet wird, die maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Soll-Daten haben,
 - aufgrund der Reklamation eines Arbeitnehmers oder des Betriebsrats und
 - einer Ursachenprüfung gem 9.
 - Streitigkeiten werden in der paritätischen Prämienkommission behandelt.

11. Paritätische Prämienkommission – Regelung von Streitigkeiten – Reklamationsverfahren

1. Streitigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung werden in der paritätischen Prämienkommission behandelt. Die Paritätische Prämienkommission setzt sich aus [...] Mitgliedern zusammen. Die Mitglieder werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestimmt.
2. Streitigkeiten werden unverzüglich – spätestens innerhalb von [...] Arbeitstagen von der paritätischen Prämienkommission entschieden. Allen Mitgliedern der paritätischen Prämienkommission sind vom Arbeitgeber die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
3. Erfolgt innerhalb der paritätischen Prämienkommission keine Einigung, so ist die Angelegenheit innerhalb von [...] Arbeitstagen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu vereinbaren. Erfolgt auch hier keine Einigung, so muss auf Antrag einer Seite innerhalb von [...] Tagen die Einigungsstelle nach § 76 (5) BetrVG einberufen werden. Diese entscheidet verbindlich.
4. Reklamationen
 - Soll-Daten oder Arbeitsbedingungen können von einzelnen Arbeitnehmerinnen oder dem Betriebsrat reklamiert werden. Anträge auf Reklamationen sind bei der Abteilung [...] zu stellen. Der reklamierte Sachverhalt wird von der paritätischen Prämienkommission gem. 11 (2) und (3) behandelt.
 - Eine Entscheidung der paritätischen Prämienkommission über den reklamierten Sachverhalt hat diese dem Arbeitgeber, dem Betriebsrat und dem Antragsteller mitzuteilen. Wird die Entscheidung vom Arbeitgeber, vom Betriebsrat oder dem Antragsteller nicht akzeptiert, ist nach 11 (3) zu verfahren.
 - Wird ein Soll-Wert zugunsten des Arbeitnehmers geändert, so gilt er vom Zeitpunkt der Reklamation an. Wird ein Soll-Wert zuungunsten des Arbeitnehmers geändert, so gilt er vom Zeitpunkt der Änderung. Für die Dauer des Reklamationsverfahrens erhält der Arbeitnehmer mindestens seinen bisherigen Durchschnittsverdienst.

12. Einzelprämienvereinbarungen

Auf der Grundlage 8 dieser Rahmenvereinbarung werden Einzelprämienvereinbarungen abgeschlossen.

In einer Einzelvereinbarung zum Prämienlohn sind zu vereinbaren:

- Geltungsbereich,
- Arbeitssystembeschreibung,
- Prämienbezuggröße,
- Prämienendleistung (Soll-Daten),
- Prämienausgangsleistung,
- Prämienausgangslohn,
- Prämienverlaufskurve,
- Einführungszeit und Kündigung.

13. Übergangsregelungen

1. Umstellung bisheriger Vorgabezeiten auf neue Soll-Daten
2. Besitzstandsregelung
3. Außerkrafttreten bzw. Weitergeltung bisheriger Betriebsvereinbarungen