



**GUTE ARBEIT –  
NEUE AERA**



METALL UNTERWESER  
Verband der Metall- und  
Elektro-Industrie e.V.



»Gleicher Lohn für  
gleiche Arbeit«

*Vortrag im Rahmen der  
Veranstaltung*

*Ortswechsel  
18. November 2004*

# Vorstellung

**Birgit Zich**  
 Hochschule Bremen  
 Dipl.-Ing. Dipl.-Oec.



Dozentin für:

- Operations Management
  - *Projektmanagement*
  - *EDV Training, u.a. SAP*
- Human Ressource Management
  - *Personalführung*
  - *Organisational Behaviour*
  - *Interkulturelle Kommunikation*
- Doktorandin Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg
- Studium der Elektrotechnik und Ökonomie in Bremen, Manchester und Oldenburg.
- 10 Jahre Tätigkeit bei STN Atlas Elektronik (heute BA Systems)

## Worum geht es?

**Die Tarifvertragsparteien der Metallindustrie hatten sich Anfang der 90er zum Ziel gesetzt, einen gemeinsamen Entgelttarifvertrag abzuschließen:**

**Ein gemeinsamer Tarifvertrag für Arbeiterinnen, Arbeiter, Angestellte und Auszubildende**

- + Arbeit gerechter bewerten, Eingruppierung fair gestalten**
- + Leistungsbedingungen gestalten – Leistungsdruck begrenzen**

# Was ist ein Tarifvertrag?

- ✚ **Tarifverträge sind kollektive Arbeitsverträge. Sie haben sich in der Praxis durch Selbsthilfe der Arbeitnehmer entwickelt (Buchdruckertarif 1873).**
- ✚ **Sie sind seit 1918 (Tarifvertragsordnung) rechtlich anerkannt.**
- ✚ **Am 9. April 1949 wurde das Tarifvertragsgesetz verabschiedet (vor dem GG).**

# Wann gilt ein Tarifvertrag?

## **Bei beiderseitiger Tarifbindung:**

- wenn der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat
- und auch die ArbeitnehmerIn Mitglied der Gewerkschaft ist, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat.

## **Wenn die Geltung des Tarifvertrages vertraglich vereinbart wurde.**

## **Wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.**

# Was ist ein Tarifvertrag?

- ✚ Der Tarifvertrag schafft  
**MINDESTARBEITSBEDINGUNGEN** für  
tarifgebundene ArbeitnehmerInnen.



# Arten von Tarifverträgen

## **Mantel- oder Rahmen- Tarifvertrag**

**Laufzeit:** mehrere Jahre  
**regelt** allgemeine Arbeits-  
bedingungen, wie

- Arbeitszeit,
- Urlaub,
- Kündigungsfristen,
- Rationalisierungs-schutz,
- Gratifikationen

## **Entgelt-(Rahmen) Tarifvertrag**

**Laufzeit:** meist ein Jahr  
**regelt**

- Löhne und Gehälter  
jetzt ┘ Entgelte,
- Entgeltgruppen,
- Leistungsentgelte,
- Zulagen und Zuschläge

# Tarifverträge im Geltungsbereich


✚ Insgesamt gibt es im Geltungsbereich der **IG Metall** rund **3.000 Tarifverträge**

das umfasst die Bereiche

- ✚ Industrie
- ✚ Handwerk
- ✚ Werften
- ✚ ehemaligen Textil-Bekleidung Betriebe.



## Bundesweit 2003...





-  **59.636 gültige Tarifverträge in Deutschland**
-  **33.159 Flächentarifverträge**
-  **26.477 Firmentarifverträge**
  
-  **Tarifbindung 2001:**
  -  **71 % der Beschäftigten**
  -  **48 % der Betriebe**

aus: WSI-Tarifhandbuch 2004, S.66

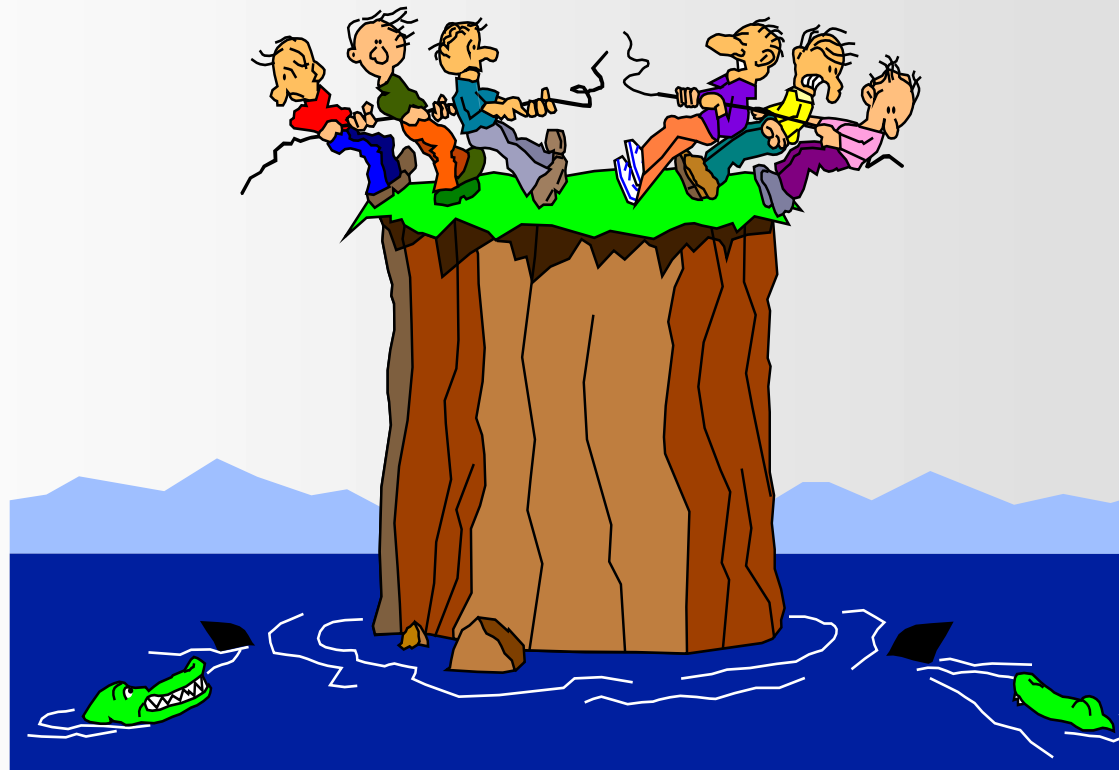
## Betriebswirtschaftlich ...

---

**... hängt die Höhe des Entgelts von folgenden Faktoren ab:**

-  **Grundentgelt aus der Arbeitsbewertung**
-  **Leistungskomponenten / variable Anteile**
-  **Wert der vorgehaltenen Qualifikation**
-  **Wirtschaftliche Situation des Unternehmens**

aber ...



**„Das Maß der wirtschaftlichen Freiheit des einzelnen Arbeitnehmers wird im Durchschnitt nicht durch ihn, sondern durch die kollektive Macht der Organisation bestimmt.“**

*Hugo Sinzheimer, „Vater des Arbeitsrechts“ 1920)*

## Problembereiche heute

+ **Lohnrahmentarifvertrages** vom **6. Januar 1966** in der Fassung vom 30. Mai 1991.

§ 7 **Leistungszulagen** - Die Höhe der durchschnittlichen Leistungszulage beträgt **16 Prozent**.

+ **Gehaltsrahmentarifvertrag** vom **18. Dezember 1989** (gültig ab 1. Januar 1990) für die Angestellten der Bremer Metallindustrie.

§ 7 **Leistungszulagen** - Die Leistungszulagen betragen im Betriebsdurchschnitt ab 01.04.1994 **6 Prozent** der Tarifgehaltssumme. Ein Individualanspruch auf eine Leistungszulage wird durch diese Tarifbestimmung nicht begründet.

**Die industriellen Fertigungsmethoden haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert.  
Es gibt eine Reihe von neuen Anforderungen an die Beschäftigten.**

Das neue Entgeltrahmen-Abkommen

**Geänderte  
Arbeitsorganisation:**  
z.B. Gruppen-/ Teamarbeit,  
Projektarbeit ergeben neue  
Arbeitsaufgaben

**Veränderte  
Produktionskonzepte:**  
z.B. Bedienen von hoch-  
technologischen Anlagen,  
komplexe Arbeitsbereiche statt  
Einzelaufgaben

**Typenvielfalt und  
flexible Fertigung:**  
z.B. Vielzahl von Produkt-  
varianten, Reagieren auf  
Kundenwünsche

**Entwickelte  
Arbeitszeitsysteme:**  
z.B. verstärkte Schichtarbeit,  
flexibler Einsatz, Zeitkonten,  
Personalbemessung

**Neue  
Logistikkonzepte:**  
z.B. „Just in time“, keine  
Lagerhaltung, Reduzierte  
Stückzahlen, Fertigungs-  
schwankungen



© Birgit Zich

# Gehalt, Zeitlohn, Akkord, Prämie

**Das Entgelt kann nach verschiedenen Prinzipien, sogenannten „Entlohnungsgrundsätzen“, errechnet werden:**

- ✚ Den Zeitlohn (Arbeiter) und das Gehalt (Angestellte) bekommen Beschäftigte für die dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Zeit. Zusätzlich zu diesem tarifvertraglichen Grundlohn erhalten diese Arbeitnehmer eine Leistungszulage.

# Gehalt, Zeitlohn, Akkord, Prämie

- ✚ **Im Akkordlohn (Arbeiter) und Prämienlohn (Arbeiter) richtet sich die Bezahlung nach der Arbeitsleistung.**
- ✚ Im Akkord erhalten die Arbeitnehmer eine Vorgabezeit, in der sie eine bestimmte Menge erledigen müssen. Für 1% mehr Leistung erhalten sie 1% mehr Lohn. Ausgangspunkt für die Berechnungen war der im Tarifvertrag vereinbarte Akkordrichtsatz. Die Bedingungen der Prämienzahlung wurden bisher in Betriebsvereinbarungen festgelegt.

# Entgeltbestandteile:

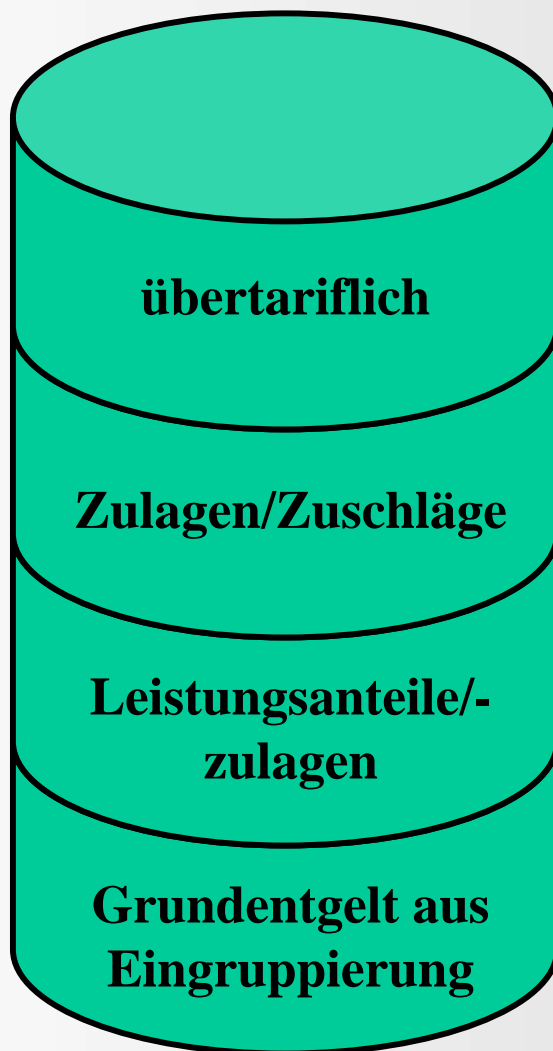
Das neue Entgeltrahmen-Abkommen

Ohne tarifliche Absicherung bzw. jenseits tarifl. Regelungen (nach Art und Höhe)

Wie schwer ist die Arbeit?  
(Wenn nicht in Eingruppierung enthalten)  
Bedingungen der Arbeit?  
(z. B. Mehrarbeit, Schicht...)

Wie viel (Anzahl), wie schnell, wie gut arbeite ich?

Was tue ich? Welche Anforderungen bewältige ich?



**Tarifparteien:**

Durch TV-Inhalte indirekt fest-gelegt, was für ÜT/AT übrig bleibt

**Unternehmen:**

Ob ÜT/AT gezahlt wird

**Betriebsparteien:**

Wenn ÜT/AT gezahlt wird, Grundsätze der Ausgestaltung

**Tarifparteien:**

Kriterien für tarifliche Ansprüche

**Betriebsparteien:**

Anwendung der Kriterien  
Tw. Regulierung der Bedingungen

**Tarifparteien:**

Entgeltgrundsätze (ggf. Varianten)

**Betriebsparteien:**

Auswahl, Anwendung, Gestaltung

**Tarifparteien:**

Eingruppierungskriterien, ggf. tarifl. Richtbeispiele

**Betriebsparteien:**

Ein-, Umgruppierung, ggf. betriebl. Richtbeispiele



# Eingruppierung




---

**Zur Ermittlung des Tarifentgelts werden die ArbeitnehmerInnen in Lohn- und Gehaltsgruppen eingruppiert, denen bestimmte Geldbeträge zugeordnet sind.**

- ✚ In welche Gruppe jemand kommt, richtet sich nach der Bewertung seiner/ihrer Tätigkeit: der Schwierigkeit und den Anforderungen der Arbeit.
- ✚ Das eigene Gehalt oder der Lohn bestimmen sich also nicht unmittelbar nach der Qualifikation, die man hat, sondern nach der Tätigkeit.

# Eingruppierung

---

-  **Für die einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen sind die Anforderungen in den Tarifverträgen beschrieben.**
-  **Nach welchen Methoden und Verfahren die Arbeit bewertet wird, ist in Tarifverträgen festgelegt.**
-  **Jede Gruppe ist meist noch in Stufen unterteilt, um beispielsweise die Dauer der Beschäftigung zu berücksichtigen.**

## Lohnrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 29.03.1994, gültig ab: 01.01.1975

---

### *Lohngruppe 2*

Arbeiten, die nach kurzer Unterweisung ausgeführt werden können und mit geringer körperlicher Belastung verbunden sind, oder Arbeiten, die eine Unterweisung und Übung erfordern und mit geringer körperlicher Belastung verbunden sind.

### *Lohngruppe 8*


Arbeiten, die Arbeitskenntnisse und Handfertigkeiten voraussetzen, wie sie durch eine abgeschlossene fachent-sprechende Berufslehre oder durch gleichzubewertendes einschlägiges Können erreicht werden.

# Arbeitsbewertung

- ✚ Grundlage für die Eingruppierung in Entgeltgruppen, ist die Differenzierung der Arbeit, basierend auf arbeitswissenschaftlichen Ansätzen (i.d.R. REFA).
- ✚ Bei der Arbeitsbewertung werden nur die für die Verrichtung der Tätigkeit als erforderlich beachteten Qualifikationen berücksichtigt.
- ✚ Die Objektivität einer Wissenschaft !?



## Arbeitsbewertung - Summarik

---

-  **Bei der summarischen (globalen) Arbeitsbewertung wird auf eine Aufspaltung der Arbeitsplätze in einzelne Anforderungsarten verzichtet. Die Arbeitsplätze werden vielmehr als Ganzes betrachtet und – etwa durch globalen Vergleich der Schwierigkeitsgrade – in eine bestimmte Abstufung oder Reihung gebracht.**



# Arbeitsbewertung - Summarik

---

-  **Hierbei können bestimmte, vorab definierte Kriterien verwendet werden, z.B. die erforderliche Ausbildung und die Schwere der Arbeit.**
-  **Des weiteren wird z.B. in der Metallindustrie das Entgeltgruppenverfahren angewendet.**

# Arbeitsbewertung - Summarik - Probleme

---

-  **Sehr viel Interpretationsspielraum bei der Auslegung der einzelnen Eingruppierungskriterien.**
-  **Das Ergebnis ist häufig abhängig vom Verhandlungsgeschick der Eingruppierungsparteien.**

# Arbeitsbewertung - Analytik

- ✚ Bei der analytischen Arbeitsbewertung, werden für jeden Arbeitsplatz einzelne Anforderungs-arten unterschieden, die einzeln bewertet, gewichtet und dann zu einer Ziffer, dem Arbeitswert, zusammen gefasst werden.
- ✚ Beispiel: Genfer Schema, entwickelt durch die ILO
- ✚ oder ABAKABA



# Arbeitsbewertung - Analytik

-  **Kenntnisse**  
(Fachkenntnisse, Erfahrungen)
-  **Geschicklichkeit**
-  **Verantwortung**  
(für Betriebsmittel, Produkte, Sicherheit, Arbeitsablauf)
-  **Geistige Belastung**  
(wie z.B. Aufmerksamkeit)
-  **Muskelmäßige Belastung**  
(wie z.B. körperliche Anforderungen)
-  **Umgebungseinflüsse**  
(Temperatur, Nässe, Schmutz u.ä.)

# Arbeitsbewertung - Analytik - Probleme

---

**Als zentrales Problem der analytischen Arbeitsbewertung gilt die Gewichtung der einzelnen Anforderungsarten und ihre Zusammenfassung zu einem komplexen Arbeitswert, denn dafür existieren keine logisch begründbaren Ansätze.**

## Frauendiskriminierung

---

**Tätigkeitsmerkmale wie z.B. „Schwere der körperlichen Arbeit“ oder „Anlernzeit“ sind Bewertungskriterien für Arbeitsplätze, die dann zu einer Einordnung in Lohn- und Gehaltsgruppen führen.**

**Belastungen der Sinne und Nerven, Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit, einseitige Platzgebundenheit und Monotonie werden regelmäßig nicht oder nur in geringem Maße in die Bewertung einbezogen. Diese Anforderungen werden als körperlich leicht und damit als geringwertig angesehen.**

vgl. Pfarr 1989 - Diskriminierung im Erwerbsleben

# **GUTE ARBEIT – NEUE AERA**

DER TARIFVERTRAG FÜR DIE ZUKUNFT





*Kommen wir nun zu den  
Details des Entgelt-  
Rahmenabkommens*



## Zeitschiene ERTV Bezirk Küste - 1994 bis 96

---

-  **ERTV-Projekt, Vorstellung in Bremen am 19.12.94**
-  **Arbeitsgruppen in den Verwaltungsstellen**
  - 1.1 Gestaltung und Bewertung von Arbeit**
  - 1.2 Gestaltung und Bewertung von Leistung**
  - 1.3 Anforderungen an Qualifikation und Qualifizierung**
  - 1.4 Anforderungen und Gestaltung von Arbeitsökologie**

## Zeitschiene ERTV Bezirk Küste - 1994 bis 96

---

-  **6 Bezirkliche Synchronisations-Treffen**  
zwischen Februar 95 und September 95
-  **Ergebnis Synchronisation** vorgelegt am 17.10.95
-  **Entscheidungen Tarifkommission** am 29.11.95
-  **6 Bezirkliche Redaktionsgruppen**  
zwischen Dezember 95 und März 96

## Zeitschiene ERTV Bezirk Küste - 1997 / 98

---



### **1997 und 1998**

Sondierungsgespräche zwischen den  
Tarifvertragsparteien ohne offiziellen Charakter von  
Tarifverhandlungen.

## Zeitschiene ERTV Bezirk Küste - 1999 bis 2002

### 1999

5 Verhandlungen, 3 Techn. Kommissionen

### 2000

1 Verhandlung, 10 Techn. Kommissionen

### 2001

6 Verhandlungen, 12 Techn. Kommissionen

### 2002

5 Verhandlungen, 20 Techn. Kommissionen



## Zeitschiene ERTV Bezirk Küste - 2003 / 04

---

### **2003**

5 Verhandlungen, 3 Techn. Kommissionen

### **Abschluss – Mai 2003**

### **Gültig ab 1. September 2003**

### **Zwingend ab 1. Januar 2008**

## Das neue Eingruppierungssystem:

---

- ✚ Zu den Eingruppierungsgrundsätzen wurde sich auf folgende Formulierung verständigt:

Grundlage der Eingruppierungen sind die Anforderungen der übertragenen Arbeit (Tätigkeiten, Aufgaben, Aufgabengebiete oder Aufgabenbereiche). Hierbei werden alle Anforderungen, soweit sie die übertragene Arbeit im Wesentlichen prägen, in ihrer Gesamtheit bewertet.

## Das neue Eingruppierungssystem:

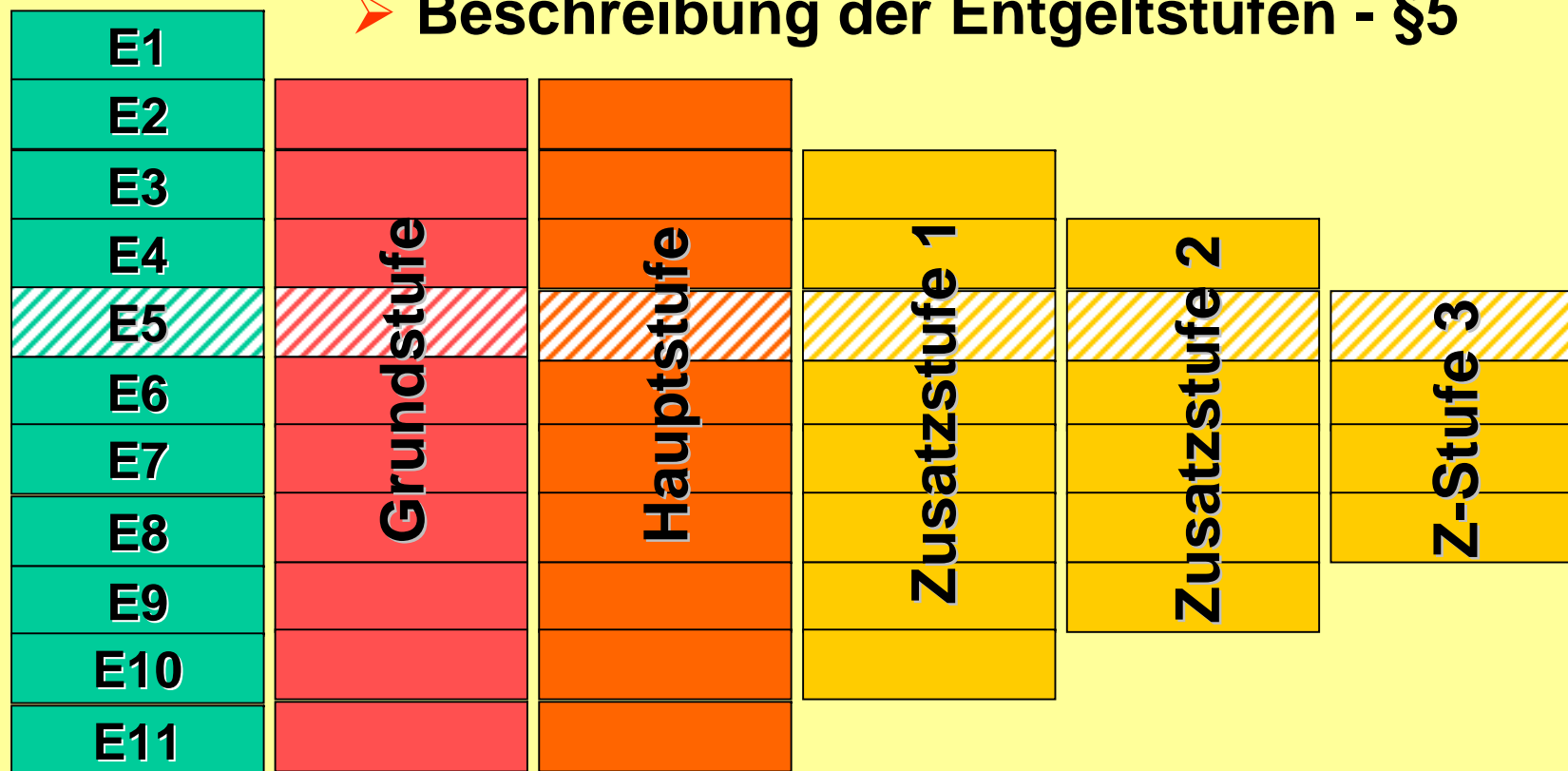
---

- ✚ Eine Stufensystematik wurde vereinbart. Innerhalb der Entgeltgruppen sollen bis zu 5 Stufen (Eingangshaupt- und 3 Zusatzstufen) für durchlässigere Übergänge zwischen den einzelnen Entgeltgruppen sorgen. Die Zusatzstufen richten sich nach den Kriterien “Flexibilität”, Verantwortung” und “Kooperation”.

# Entgeltgruppen §4 / Entgeltstufen §5

➤ Beschreibung der Entgeltgruppen E1 – E11 - §4

➤ Beschreibung der Entgeltstufen - §5

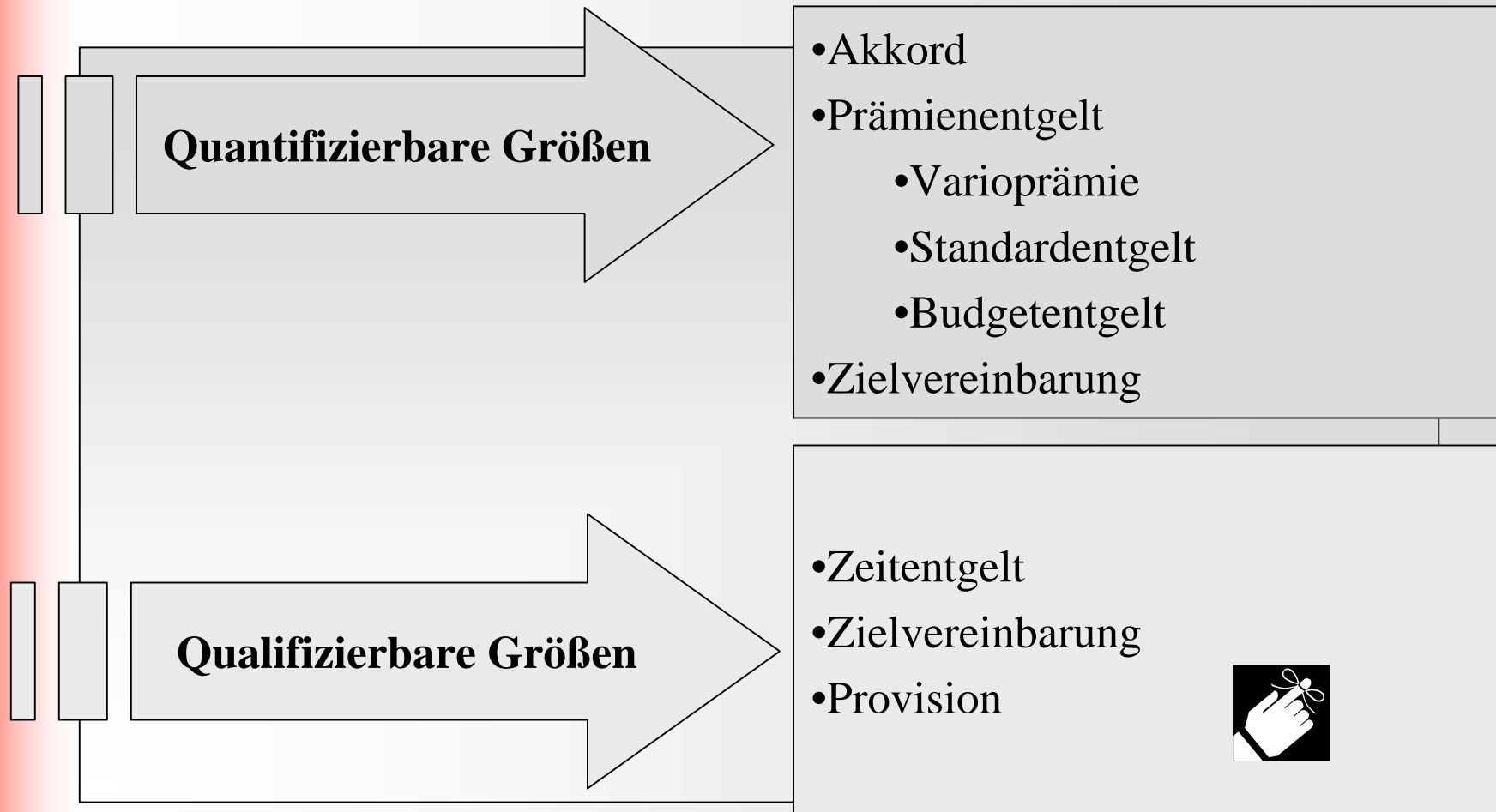


E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11
Auszubildende	Tätigkeiten	Tätigkeiten	Tätigkeiten	Sachbearbeitende Aufgaben u. / a. Facharbeiten	schwierige Sachbearbeitende Aufgaben u. / a. Facharbeiten	umfassende schwierige Sachbearbeitende Aufgaben u. / a. Facharbeiten innerhalb des Fachgebiets	Fachgebietsübergreifende Aufgabengebiete	Komplexe Aufgabengebiete	Aufgabenbereiche	Komplexe Aufgabenbereiche
	Ablauf und Ausführung im Einzelnen festgelegt	Ablauf und Ausführung weitgehend festgelegt	Ablauf und Ausführung teilweise festgelegt	Erledigung weitgehend vorgegeben	Erledigung überwiegend vorgegeben	Erledigung teilweise vorgegeben	Erledigung Im Rahmen von bestimmten Richtlinien	Im Rahmen von Richtlinien	Im Rahmen von allgemeinen Richtlinien	teilweise nach allgemeinen Richtlinien
Erforderlich sind....										
Arbeits- oder Materialkenntnisse oder Geschicklichkeit bei der Arbeitsausführung... durch zweckgerichtete Einarbeitung und Übung von bis zu 4 Wochen  Berufliche Vorbildung ist nicht erforderlich	Arbeits- oder Materialkenntnisse oder besondere Geschicklichkeit bei der Arbeitsausführung... ... i.d.R. durch Systematisches Anlernen von mehr als 4 Wochen  Berufliche Vorbildung ist nicht erforderlich	Kenntnisse und Fertigkeiten ...i.d.R. durch mindestens 2-jährige fachspezifische Ausbildung  oder dreijährige fachfremde Berufsausbildung	Kenntnisse und Fertigkeiten ... i.d.R. durch Fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung  oder fachfremde berufs-Ausbildung und mehrjährige fachspezifisch Berufserfahrung	Kenntnisse und Fertigkeiten ... i.d.R. durch fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung  oder fachfremde berufs-Ausbildung und Und mehrjährige fach spezifisch Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Weiterbildung	Kenntnisse und Fertigkeiten ... i.d.R. durch fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Weiterbildung	Kenntnisse und Fertigkeiten ... i.d.R. durch Zweijährige Fachschulausbildung fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und langjährige Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Weiterbildung	Kenntnisse und Fertigkeiten ... i.d.R. durch Hochschul-ausbildung oder zweijährige Fachschulausbildung und mehrjährige Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Weiterbildung	Kenntnisse und Fertigkeiten ... i.d.R. durch Hochschul-ausbildung	Kenntnisse und Fertigkeiten ... i.d.R. durch Hochschul-ausbildung und lang-jährige fach-Spezifische Berufserfahrung sowie gegebenenfalls entsprechende Fortbildung	

# Leistung **faire**inbaren

## Was wurde abgeschlossen?

Das neue Entgeltrahmen-Abkommen



# Fragen ??





**GUTE ARBEIT –  
NEUE AERA**



## Gute Arbeit Neuer Rahmen

Gemeinsam  
für Arbeiter  
und Angestellte



»Gleicher Lohn für  
gleiche Arbeit«

*Zusatzfolien*

*Tarifvertragstexte*



## Lohnrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 29.03.1994, gültig ab: 01.01.1975

---

### § 3 – Lohngruppensystem

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

#### *Lohngruppe 2*

Arbeiten, die nach kurzer Unterweisung ausgeführt werden können und mit geringer körperlicher Belastung verbunden sind,

oder

Arbeiten, die eine Unterweisung und Übung erfordern und mit geringer körperlicher Belastung verbunden sind,

#### *Lohngruppe 3*

Arbeiten, die ein systematisches Anlernen, eine gewisse Übung und Erfahrung erfordern und mit geringer körperlicher Belastung verbunden sind.

## Lohnrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 29.03.1994, gültig ab: 01.01.1975

### *Lohngruppe 4*

Arbeiten, die nach kurzer Unterweisung ausgeführt werden können und mit normaler körperlicher Belastung verbunden sind.

### *Lohngruppe 5*

Arbeiten, die eine Unterweisung und Übung erfordern und mit normaler körperlicher Belastung verbunden sind.

### *Lohngruppe 6*

Arbeiten, die Arbeitskenntnisse und Handfertigkeiten erfordern, wie sie durch ein systematisches Anlernen, eine gewisse Übung und Erfahrung erreicht werden und mit normaler körperlicher Belastung verbunden sind.

### *Lohngruppe 7*

Arbeiten, die Arbeitskenntnisse und Handfertigkeiten erfordern, wie sie entweder durch eine Anlernausbildung in einem anerkannten Anlernberuf oder durch gleichzubewertendes Können erreicht werden.

## Lohnrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 29.03.1994, gültig ab: 01.01.1975

---

### *Lohngruppe 8*

Arbeiten, die Arbeitskenntnisse und Handfertigkeiten voraussetzen, wie sie durch eine abgeschlossene fachentsprechende Berufslehre oder durch gleichzubewertendes einschlägiges Können erreicht werden.

### *Lohngruppe 9*

Arbeiten schwieriger Art, die entsprechende Arbeitskenntnisse und Handfertigkeiten sowie Selbständigkeit erfordern, die über die einer abgeschlossenen Lehrausbildung hinausgehen und durch mehrjährige einschlägige Erfahrung erworben werden.

### *Lohngruppe 10*

Arbeiten hochwertiger Art, die ein umfassendes fachliches Können und Wissen erfordern und hohe Anforderungen an die Selbständigkeit und das Verantwortungsbewußtsein stellen.

## Lohnrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 29.03.1994, gültig ab: 01.01.1975

### *Lohngruppe 11*

Arbeiten hochwertigster Art, die meisterliches Können, völlige Selbständigkeit, Dispositionsvermögen, hohes Verantwortungsbewußtsein und entsprechende theoretische Kenntnisse voraussetzen.

2. Bei besonders schweren Belastungen werden die Tätigkeiten der Lohngruppen 2 bis 7 eine Lohngruppe höher eingestuft.
3. Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit, die er ausübt oder für die er eingestellt wird, in eine der aufgeführten Lohngruppen eingruppiert.
4. Die Lohngruppen 2 bis 3 gelten nicht für die Werften.
5. Betriebe, die am 14.05.1991 ein Lohnsystem auf der Basis der bisherigen Lohntafel A (3stufiges Lohngruppensystem) anwenden, dürfen dieses System weiterhin anwenden. Dabei entspricht die Lohngruppe 3 der ehemaligen Lohntafel A der jeweiligen Ecklohngruppe der neuen Lohntafel, ehemals Lohntafel B.

## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

---

### § 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 3 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.

## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

---

### **Gehaltsgruppe 2**

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

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch ein zweckgerichtetes An-lernen 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.

## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

---

### **Gehaltsgruppe 3**

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

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch ein Anlernen bzw. Aus-bilden von mehr als 12 bis 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.

## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

---

### **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 die zusätzliche berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine über die Berufsausbildung hinausgehende zusätzliche Ausbildung oder auf andere Weise erworben werden können.



## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

### *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 sechsmonatige 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.

## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

---

### **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 Technikerschule 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.

## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

### **Gehaltsgruppe 7**

Aufgabengebiet 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.

## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

---

### **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.

## Gehaltsrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 18.12.1989 / 18.05.1990, gültig ab: 01.01.1990 / 01.05.1990

---

### **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.

## Entgeltrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

### § 4 Entgeltgruppen

#### *Entgeltgruppe 1*

Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf i. S. d. Berufsbildungs-gesetzes (BBiG) aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet werden.

#### *Entgeltgruppe 2*

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung im Einzelnen festgelegt sind.

Erforderlich sind Arbeits- oder Materialkenntnisse oder Geschicklichkeit bei der Arbeitsausführung, die durch eine zweckgerichtete Einarbeitung und Übung von bis zu vier Wochen erlernt werden. Berufliche Vorbildung ist nicht erforderlich.

## Entgelttrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

### *Entgeltgruppe 3*

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung weitgehend festgelegt sind.

Erforderlich sind Arbeits- oder Materialkenntnisse oder besondere Geschicklichkeit bei der Arbeitsausführung, wie sie in der Regel durch ein systematisches Anlernen von mehr als vier Wochen Dauer erworben werden. Berufliche Vorbildung ist nicht erforderlich.

### *Entgeltgruppe 4*

Tätigkeiten, deren Ablauf und Ausführung teilweise festgelegt sind.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine mindestens zweijährige fachspezifische Ausbildung oder
- durch eine abgeschlossene dreijährige fachfremde Berufsausbildung erworben werden, oder
- auf einem anderen Wege erworben wurden.

## Entgeltrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

---

### *Entgeltgruppe 5 (Eckentgelt)*

Sachbearbeitende Aufgaben und/oder Facharbeiten, deren Erledigung weitgehend vorgegeben ist.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung  
oder
- durch eine abgeschlossene fachfremde Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erworben werden  
oder
- auf einem anderen Wege erworben wurden.



## Entgeltrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

### *Entgeltgruppe 6*

Schwierige sachbearbeitende Aufgaben und/oder schwierige Facharbeiten, deren Erledigung überwiegend vorgegeben ist.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige Berufserfahrung  
oder
- durch eine abgeschlossene fachfremde Berufsausbildung und eine mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden,  
oder
- auf einem anderen Wege erworben wurden.

## Entgeltrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

---

### *Entgeltgruppe 7*

Umfassende sachbearbeitende Aufgaben und/oder umfassende Facharbeiten innerhalb des Fachgebietes, deren Erledigung teilweise vorgegeben ist.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine mehrjährige Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden,
- oder
- auf einem anderen Wege erworben wurden.

## Entgeltrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

---

### *Entgeltgruppe 8*

Fachgebietsübergreifende Aufgabengebiete, deren Erledigung im Rahmen von bestimmten Richtlinien erfolgt.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene zweijährige Fachschulausbildung  
oder
- durch eine abgeschlossene fachspezifische mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine langjährige Berufserfahrung sowie eine zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden,  
oder
- auf einem anderen Wege erworben wurden.

## Entgeltrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

---

### *Entgeltgruppe 9*

Komplexe Aufgabengebiete im Rahmen von Richtlinien.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung  
oder
- durch eine abgeschlossene zweijährige Fachschulausbildung und eine mehrjährige Berufserfahrung sowie eine zusätzliche spezielle Weiterbildung erworben werden,  
oder
- auf einem anderen Wege erworben wurden.

## Entgeltrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

---

### *Entgeltgruppe 10*

Aufgabenbereiche im Rahmen von allgemeinen Richtlinien.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung erworben werden,  
oder
- auf einem anderen Wege erworben wurden.

## Entgeltrahmentarifvertrag – Metallindustrie – Unterwesergebiet

Abschluss: 23.05.2003, gültig ab: 01.09.2003

---

### *Entgeltgruppe 11*

Komplexe Aufgabenbereiche – teilweise nach allgemeinen Richtlinien.

Erforderlich sind Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie

- in der Regel durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung und eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie gegebenenfalls eine entsprechende Fortbildung erworben werden,  
oder
- auf einem anderen Wege erworben wurden.