

---

# LEISTUNGSENTGELT IM ENTGELTRAHMENABKOMMEN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE IN NRW

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

---

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

**Claudia Niewerth: Leistungsentgelt im Entgeltraahmenabkommen der  
Metall- und Elektroindustrie in NRW (2018)**

**Praxiswissen Betriebsvereinbarungen**

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), ISBN 978-3-86593-309-6

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiter- führende eigene Überlegungen ange- stellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

### **Präambel**

- Sachverhalte darstellen, die das Spannungsfeld zwischen betrieblichen und individuellen Belangen eines Leistungsentgeltsystems zum Aus- druck bringen
- die gemeinsame Überzeugung der beiden aushandelnden Akteure ver- deutlichen
- grundsätzliche organisatorische Vorstellungen zur Mitarbeiterführung mit einer gewählten Entgeltsystematik verknüpfen
- zeitliche oder inhaltliche Einschränkungen und Grenzen formulieren, z. B. eine zeitliche Einschränkung (maximale Dauer, z. B. Pilotphase), eine zeitpunktbezogene Einschränkung (z. B. „findet statt nach...“), die Beschränkung auf eine bestimmte Beschäftigtengruppe oder die Ab- grenzung zu anderen Gegenständen einer Betriebsvereinbarung.

### **Geltungsbereich**

- eindeutige Zuordnung des räumlich, fachlichen sowie persönlichen Gel- tungsbereichs
- Sofern Beschäftigtengruppen inhaltlich begründbar aus dem Geltungs- bereich ausgeschlossen werden sollen, ist eine eindeutige und klare Abgrenzung erforderlich, die keinen Spielraum für Interpretationen zu- lassen.

### **Schlussbestimmungen**

- Geltungsdauer (sofern eine Befristung vorgesehen ist)
- Zeitpunkt des Inkrafttretens
- Formen der Kündigung und weitere Fristen
- Nachwirkung der Vereinbarung

### **Prämie (Leistungsentgelt)**

- Festlegung der Prämienform
  - Quantitätsprämie: z. B. Steigerung der Produktionsmenge, Qualitäts- prämie: z. B. Steigerung des qualitativen Produktionsergebnisses, Ersparnisprämie: z. B. wirtschaftlicher Einsatz/Verbrauch von Werk- stoffen u. a., Nutzungsprämie: z. B. Reduzierung von Stillstands- oder Reparaturzeiten, Terminprämie: z. B. Einhaltung von Terminen, Kombinationsprämie: Kombination von Prämienarten
- Prämienumfang
- Prämienaufbau
- Variabilität
- Ziele von Prämien

- Prämienbezugsgröße, Prämienbezugsleistung:
  - Art der Prämienbezugsgröße und Spezifizierung
  - Festlegung einer oder mehrerer Prämienbezugsgrößen (Bündel)
  - Festlegung der Kombination von Prämienbezugsgrößen
  - Ausschluss von Prämienbezugsgrößen
- Prämienausgangsleistung
- Prämienausgangsentgelt
- Prämienuntergrenze
- Prämienformel
- Prämienkurve, Prämienverlauf
- Prämienendleistung
- Datenermittlung, Methoden der Datenermittlung
  - Festlegung der Methoden zur Datenermittlung
  - Beteiligung des Betriebsrats bei Datenermittlung
  - Beteiligung des Betriebsrats bei Methodenanwendung
  - ggf. Spezifizierung der möglichen Datenermittlungsmethoden
  - ggf. Vereinbarung von Durchschnittszeiten/-werten
  - ggf. Vereinbarung von Zuschlägen
  - ggf. Vereinbarung von Verteilzeiten
- Änderung und Anpassung der Referenzwerte
  - Änderung der Referenzwerte bei Änderung der Arbeitsorganisation
  - Änderung der Referenzwerte bei Änderung des Personalbestandes
  - ggf. Festlegung der Referenzwerte für einen festgelegten Zeitraum
  - Einsetzung einer paritätischen Prämienkommission
  - ggf. routinemäßige Überprüfung des Prämienverlaufs
  - Einbindung des Betriebsrats
- Beanstandungen, Reklamationen
  - Wer darf eine Reklamation/Beanstandung vorbringen?
  - Wie muss eine Reklamation/Beanstandung eingegeben werden?
  - Gibt es eine paritätische Prämienkommission, die bei Reklamationen/Beanstandungen tätig wird?
  - Wie ist die Eskalation geregelt, wenn in den Instanzen keine Einigung erzielt werden kann?
- Besondere Bestimmungen zur Prämie: Neueingestellte
  - Zielgruppe (neu eingestellte Mitarbeiter, Versetzungen, Rückkehrer)
  - Dauer der Einarbeitungszeit
  - Spezifizierung der Einarbeitungszeit (z. B. Staffelregelung)
  - Zuschläge/Faktorberechnung für Einarbeitende
  - Zuschläge/Faktorberechnung für Einzuarbeitende
  - ggf. Zuschläge/Faktorberechnung auf Vorgabezeiten
- besondere Bestimmungen zur Prämie: Neueingestellte: Unterrichtung von Beschäftigten
  - Schulung der Beschäftigten bei Einführung des Prämiensystems bzw. Schulung von Beschäftigten, die ins Prämiensystem wechseln (Neueinstellungen, Versetzungen)
  - Bereitstellung von Informationsmaterial für die Beschäftigten im Prämiensystem (insbesondere bei Einführung des Prämiensystems)
  - Anspruch der Beschäftigten auf Unterrichtung über Prämienzusammensetzung
  - Zyklus der Bereitstellung von Prämienkennzahlen (Schichtweise, täglich, wöchentlich etc.)

## **Zielvereinbarungen (ZV I und ZV II)**

- Rahmenbedingungen
  - Gestaltung des Zielvereinbarungssystems selbst (Transparenz etc.)
  - Voraussetzungen im Binnenverhältnis Mitarbeiter und Führungskraft
  - ggf. Grenzen des Zielvereinbarungssystems,
  - Einbindung des Betriebsrats in das Zielvereinbarungssystem
- Auswahl der Ziele, Anpassung von Zielen
  - Mindestanzahl und Maximalanzahl der Einzelziele
  - Ableitung der individuellen Ziele aus übergeordneten Zielen?
  - Einbringung eigener individueller Ziele möglich?
  - Gründe für Anpassung oder Änderung von Einzelzielen
  - Verfahrensregeln zur Änderung oder Anpassung von Einzelzielen
- Vereinbarungszeitraum
  - Zeitraum der Zielvereinbarung (in der Regel 1 Jahr, Geschäftsjahr)
  - Regelung zur unterjährigen Zielerreichung
  - Regelung zu neuen Mitarbeitern oder neuen Vorgesetzten
- Ablauf des Vereinbarungsprozesses
  - Zielvermittlung übergeordneter Abteilungs- oder Unternehmensziele
  - Methode des Zielvereinbarungsgespräches (persönlich)
  - ggf. Verwendung von Software, digitalen Lösungen
  - Überprüfung der Zielerreichung durch Beschäftigte
  - Vorbereitung auf Zielerreichungsgespräch
  - Rolle und Aufgabe der beteiligten Akteure in Bezug auf Datenschutz
  - Beteiligung des Betriebsrats
  - Schulung und Beratung von Vorgesetzten und Beschäftigten
  - Unterstützung durch Vorgesetzte
- Widerruf, Reklamation und Schlichtung
  - Widerruf (Frist, Gründe)
  - Reklamation (Frist, Gründe)
  - Eskalationsweg (stufenweise Eskalation mit Fristen zu Zuständigkeiten)

### **Zielvereinbarung I - Ergänzend sind folgende weitere Regelungen zu vereinbaren:**

- sachbezogene Bezugsmerkmale
- Verhältnis zwischen Zielerreichungsgrad und Leistungsentgelt
- Gewichtung zwischen den Zielen
- Rahmenbedingungen, unter denen die Leistung zu erbringen ist
- Entgeltmodalitäten

### **Zielvereinbarung II – Ergänzend sind folgende weitere Regelungen zu vereinbaren:**

- zielbezogene Beurteilungsmerkmale
- Auswahl der Ziele

## **Leistungsbeurteilung (Zeitentgelt)**

- Festlegung anderer Beurteilungsmerkmale/andere Gewichtung
  - Entfernen oder Ergänzen von Merkmalen aus den Beurteilungsmerkmalen des Tarifvertrages

- Erarbeiten neuer Merkmale (z. B. Effizienz, Qualität, Teamfähigkeit etc.)
- Änderung der Stufenanzahl
- Änderung der Gewichtung der Beurteilungsmerkmale
- Festlegung eines anderen Beurteilungsverfahrens
- Festlegung des Beurteilungszyklus
  - Die Beurteilung findet einmal im Geschäftsjahr statt.
  - Die Beurteilung findet innerhalb bestimmter Monate im Jahr statt.
  - Die Beurteilung findet innerhalb eines bestimmten Monats statt.
  - Die Beurteilung muss bis zu einem bestimmten Zeitpunkt stattgefunden haben.
- Ergänzungen zum Beurteilungsverfahren
- Anpassung des Korrekturfaktors
- Einbindung des Betriebsrats
  - Einsichtsrecht über Aufstellung der ausgewiesenen Leistungszulagen
  - Einsichtsrecht in die Beurteilung der Beschäftigten mit dessen Zustimmung
  - auf Wunsch des Mitarbeiters Teilnahme am Beurteilungsgespräch
- Beanstandungen/Reklamationen

### **Kombinationsmodelle**

- Festlegung von anzuwendenden Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden
- Prüfen, ob bei Kombination der § 5.3 ERA NRW zur Anwendung kommt: Handelt es sich demnach um den Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt?
- ggf. Obergrenze der durchschnittlichen betrieblichen Leistungsentgelte
- Verhältnis, Gewichtung der Einzelelemente des Kombinationsmodells
- Jede anzuwendende Entgeltmethode des Kombinationsmodells ist entlang dieses Gestaltungsrasters für die jeweilige Methode zu vereinbaren (siehe Prämie, Zielvereinbarung (ZV I und ZV II), Zielvereinbarung I, Zielvereinbarung II, Leistungsbeurteilung)



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)