



Beitrittserklärung

Name Vorname

Strasse / Hausnummer

PLZ / Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

☐ z.Zt.vollbeschäftigt ☐ teilzeitbeschäftigt ☐ männl. ☐ weibl.

☐ Auszubildende/r bis voraussichtlich:

☐ gewerbli.Arbeitn. ☐ Angestellter/r ☐ kaufm. ☐ techn. ☐ Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatlichen Bruttoeinkommens) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart für die Eintragung dieser Daten).

Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemässen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut - bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber - ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziffer 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abzug von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schliesst die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.

Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum / Unterschrift des Antragstellers/Mitglieds/Kontoinhabers

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten oder schicken an:
IG Metall Villingen-Schwenningen, Arndtstr. 6, 78054 VS-Schwenningen



Alle ERA-Informationen im Überblick:

- Nr. 1:** Wer ERA versteht hat Vorteile
- Nr. 2:** Die neue Eingruppierung:
Mit Können punkten
- Nr. 3:** Wie wird Ihr Arbeitsplatz bewertet
- Nr. 4:** Das Stufenwertzahlverfahren
- Nr. 5:** Der Anpassungsprozess
- Nr. 6:** Was passiert mit meinem Leistungsentgelt
bzw. mit meiner Leistungszulage ?
- Nr. 7:** Berücksichtigung von Belastungen durch
eine Zulage
- Nr. 8:** Meine Reklamationsrechte

IG Metall
VST Villingen-Schwenningen
Arndtstrasse 6
78054 VS-Schwenningen

Tel: 07720 / 8332 - 0
Fax: 07720 / 8332 - 22

Email: villingen-schwenningen@igmetall.de

Internet: www.vs.igmetall.de

Öffnungszeiten:

Montag bis Freitag
08.00 Uhr bis 12.00 Uhr
13.30 Uhr bis 17.00 Uhr

Rechtsberatung:

jeweils Freitag
13.30 Uhr bis 17.00 Uhr



Villingen-
Schwenningen

Der Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA)



**Was passiert mit meinem
Leistungsentgelt bzw.
meiner Leistungszulage**

1. Was ist „Leistungsentgelt“ ?

Leistungsentgelt wird für die **individuelle Arbeitsleistung** bezahlt. Bisher hieß das: Leistungslohn (im gewerblichen Bereich) oder **Leistungszulage** (bei Angestellten). Wie bisher gibt es Kriterien für die Leistungsbemessung. Diese müssen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Allerdings gibt der Tarifvertrag dazu einen Rahmen. Hier wird festgelegt, dass es zukünftig **3 Methoden der Leistungsbewertung** gibt:

1. Kennzahlenvergleich

Hier wird das Leistungsentgelt durch den Vergleich von Vorgaben mit der erbrachten Leistung ermittelt. Das entspricht dem bisherigen Akkord- oder Prämienlohn.

2. Zielvereinbarung

Hier wird das Leistungsentgelt durch den Vergleich von vereinbarten Zielen mit der erbrachten Leistung ermittelt.

3. Leistungsbeurteilung

Mit diesem Verfahren wird das Leistungsentgelt durch die Beurteilung des Vorgesetzten festgestellt. Dies geschieht mindestens einmal jährlich nach festgelegten Kriterien. Betriebsrat und Beschäftigte können das Ergebnis reklamieren.

2. Wie hoch ist das Leistungsentgelt ?

Das individuelle Leistungsentgelt beträgt **zwischen 0% und 30%** vom Grundentgelt.

Im **Betriebsdurchschnitt** müssen es **15%** sein.

Das Leistungsentgelt kann sich an Ihrer individuellen Leistung orientieren. Es ist auch möglich, dass sich die Leistung nach dem Leistungsergebnis einer Gruppe richtet.

3. Was passiert mit meiner jetzigen Prämie/Akkord bzw. Leistungszulage?

Hierzu sind **2 Möglichkeiten** vorgegeben:

Möglichkeit 1:

Der Betriebsrat vereinbart mit dem Arbeitgeber eine **neue Regelung** über das Leistungsentgelt und die Leistungsbewertung.

Möglichkeit 2:

Die bestehenden Vereinbarungen werden nach vorgeschriebenen tariflichen Umrechnungsformeln in das **ERA-System übergeleitet**.

Machen Betriebsrat und Arbeitgeber von Möglichkeit 1 Gebrauch kann sich die **Höhe** des Leistungsentgeltes und die **Art** der Leistungsmessung **ändern**. Hierzu wird der Betriebsrat die Belegschaft informieren.

Im Falle von Möglichkeit 2 gibt es im Tarifvertrag feste Regeln, damit das neue Leistungsentgelt **wertmäßig das**

alte System berücksichtigt. Allerdings kann sich der Eurowert verändern, da hierbei auch die Relation altes zu neues Grundentgelt eine Rolle spielt.

4. Kann ich mein Leistungsentgelt reklamieren ?

Natürlich kann jede/r Beschäftigte die Feststellung des Leistungsergebnisses reklamieren. Allerdings muss die Reklamation **begründet** werden. Sie muss **baldmöglichst** (Betriebsrat und Arbeitgeber können per Betriebsvereinbarung eine konkrete Frist vereinbaren!) nach Kenntnis des Reklamationsgrundes erfolgen. Der **Arbeitgeber** muss die Reklamation dann **unverzüglich prüfen** und das Ergebnis **mitteilen**: dem/der Beschäftigten und dem Betriebsrat.

Ist der/die Beschäftigte mit der Antwort nicht zufrieden, soll eine **innerbetriebliche** einvernehmliche **Lösung** gesucht werden (Betriebsrat und Arbeitgeber können aber auch ein bestimmtes Verfahren, z.B. paritätische Kommission, vereinbaren).

Führt dieses Verfahren auch nicht zur Klärung, steht der **Rechtsweg** (= Klage vor dem Arbeitgeber) offen.

Falls die Reklamation letztendlich zum Erfolg führt, gilt das höhere Leistungsergebnis ab dem **Zeitpunkt der Reklamation**.