
Entgeltrahmenabkommen KFZ-Dienstleistungen NRW (ERA)

vom 21. Juli 2017

Zwischen

METALL NRW
Fachgruppe Dienstleistungen / KFZ-Dienstleistungen
des
Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.,
Düsseldorf,

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen,
Düsseldorf,

wird folgendes

„Entgeltrahmenabkommen KFZ-Dienstleistungen NRW“

geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1.1 räumlich:**
für das Land Nordrhein-Westfalen;
- 1.2 fachlich:**
für die Betriebe des KFZ-Dienstleistungsbereichs (insbesondere Fahrzeug- und Fahrzeugteilehandel / Fahrzeug- und Fahrzeugteilereparatur und -umbau) einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und der Logistikbetriebe,
wenn der Arbeitgeber einem Mitgliedsverband der Fachgruppe Dienstleistungen / Untergliederung KFZ-Dienstleistungen des Verbandes METALL NRW angehört;
- 1.3 persönlich:**
für die Beschäftigten (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte),
wenn sie Mitglied der IG Metall sind.

Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:

- a) Mitglieder gesetzlicher Organe von juristischen Personen sowie Beschäftigte mit Prokura,
- b) Außertarifliche Beschäftigte, deren Tätigkeit von den tariflichen Entgeltgruppen (siehe die Anlage dieses Abkommens) nicht erfasst wird,
- c) Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, wenn ihre Beschäftigung im Arbeitsvertrag wegen ihrer besonderen Verantwortung als außertariflich bezeichnet ist und ihr Monatsgrundentgelt um mindestens 5 %-Punkte den ansonsten für sie gültigen Mindestbandwert der Entgeltgruppe 10 übersteigt,
- d) Beschäftigte (z.B. Ferienbeschäftigte), deren Arbeitsverhältnis auf bis zu drei Monate befristet ist (soweit es sich nicht um eine erneute Befristung des Arbeitsverhältnisses auf insgesamt über drei Monate hinaus handelt),
- e) Auszubildende, Praktikanten, Volontäre.

§ 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

- 2.1** Das **Entgeltgruppenverzeichnis** ist Teil dieses Entgeltrahmenabkommen und als Anlage beigefügt.

Die Mindesthöhe der tariflichen Monatsgrundentgelte und die Entgeltbänder der jeweiligen Entgeltgruppe auf Basis der Referenzarbeitszeit von 36,5 Stunden / Woche ergeben sich aus dem Entgeltabkommen (EA), das gesondert vereinbart wird.

- 2.2** Grundlage der Eingruppierung des Beschäftigten ist die Einstufung der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgabe.

Zur **Einstufung** einer Arbeitsaufgabe in eine Entgeltgruppe sind die für die übertragene Arbeitsaufgabe nach dem Entgeltgruppenverzeichnis erforderlichen Qualifikations- und Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Gruppen heranzuziehen.

Die Arbeitsaufgabe ist ganzheitlich zu betrachten. Hierbei ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit Tätigkeiten die Arbeitsaufgabe insgesamt prägen.

Die Arbeitsaufgabe ist dann in die entsprechende Entgeltgruppe einzustufen, wenn alle Merkmale der Entgeltgruppe erfüllt sind.

Der Zuschnitt der Arbeitsaufgabe und die Einstufung erfolgen durch den Arbeitgeber.

Die **Eingruppierung** ordnet dem Beschäftigten eine Entgeltgruppe anhand seiner eingestuften Arbeitsaufgabe zu. Sie erfolgt durch den Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Der Nachweis des **Abschlusses einer entsprechenden Aus- / Fortbildung** allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe.

- 2.3** Werden dem Beschäftigten auf Dauer Tätigkeiten übertragen, die wegen des fehlenden unmittelbaren arbeitsorganisatorischen Zusammenhangs nicht ganzheitlich zu betrachten sind und die **verschiedenen Entgeltgruppen** zugeordnet sind, so erfolgt die Eingruppierung nach den überwiegenden Tätigkeiten. Die hiernach nicht eingruppierungsrelevanten Tätigkeiten, die höherwertig sind und regelmäßig abgerufen werden, sind über Zulagen zu seinem individuellen tariflichen Monatsgrundentgelt abzugelten, soweit sie nicht in Anwendung der Kriterien gem. § 2 Nr. 3 EA abgegolten werden. Art und Umfang der Zulagen sind betrieblich zu vereinbaren.

- 2.4** Die aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gruppe oder vorübergehende Stellvertretung (z. B. Urlaub, Krankheit, Schulung) eines Beschäftigten einer höheren Gruppe begründet den Anspruch auf den höheren Verdienst für die Dauer der Stellvertretung, wenn diese mindestens vier Wochen innerhalb eines Kalenderjahres beträgt. Die jeweilige Stellvertretung muss mindestens den Zeitraum einer Woche erreichen.
Der Anspruch besteht, wenn die grundlegenden Tätigkeiten der höheren Gruppe erledigt werden. Unter grundlegenden Tätigkeiten sind solche zu verstehen, die der Entgeltgruppe das Gepräge geben.
- 2.5** Wird der Beschäftigte höhergruppiert, bestimmt sich sein individuelles tarifliches Monatsgrundentgelt gem. § 2 EA nach dem Entgeltband der neuen Entgeltgruppe. Eine Absenkung seines bisherigen individuellen tariflichen Monatsgrundentgelts findet hierbei nicht statt.
- 2.6** Werden dem Beschäftigten vorübergehend Tätigkeiten zugewiesen, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet sind, so bleiben seine bisherige Eingruppierung und sein bisheriges Monatsentgelt erhalten.
Soll der Beschäftigte auf Dauer geringer bezahlte Tätigkeiten zugewiesen bekommen, so ist unter Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfrist eine Änderungskündigung auszusprechen, soweit keine einvernehmliche Regelung getroffen wird.
- 2.7** Die Eingruppierung sowie deren Änderung sind dem Beschäftigten in Textform mitzuteilen. Ist diese Mitteilung nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen für die Dauer von sechs Monaten.
- 2.7** Der Beschäftigte hat das Recht, gegen die erfolgte Eingruppierung innerhalb von 14 Tagen **Einspruch** einzulegen. Im Falle des Einspruchs treten Arbeitgeber und Betriebsrat unverzüglich zusammen.

§ 3 Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden

- 3.1** Die Beschäftigten erhalten entweder ein Zeitentgelt gem. § 4 oder ein Leistungsentgelt gem. § 5.

Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können anstelle dessen ausnahmsweise andere leistungs- oder erfolgsabhängige Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden oder eine Kombination mehrerer tariflicher Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden vereinbart werden. Der Anspruch auf das tarifliche Monatsgrundentgelt aus diesem Tarifvertrag / dem Entgeltabkommen bei Normalleistung ist der Höhe nach zu gewährleisten.
- 3.2** Die Beschäftigten haben Anspruch auf das sich aus dem Entgeltabkommen ergebende Monatsgrundentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe als Ausgangsentgelt.
Die über das anforderungsbezogene Monatsentgelt hinausgehenden leistungsabhängigen Entgeltbestandteile sind als variable Entgeltbestandteile Teil des Monatsentgelts.
- 3.3** Für die Beschäftigten sind der Entgeltgrundsatz und die Entgeltmethode zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.
Soweit für die Beschäftigten kein anderer Entgeltgrundsatz festgelegt ist, werden die Arbeiten im **Zeitentgelt** vergütet.

- 3.4** Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, seine Arbeiten entsprechend den jeweils betrieblich vereinbarten Entgeltgrundsätzen und Entgeltmethoden auszuführen.
- 3.5** Bezieht ein Beschäftigter neben einem Fixum Provision, so muss sein kalenderjährliches Gesamtgrundentgelt mindestens so hoch sein wie das tarifliche Gesamtgrundentgelt eines Beschäftigten mit vergleichbarer Beschäftigungsdauer, der nach der gleichen Entgeltgruppe vergütet wird, aber keine Provision erhält.

Hierbei ist durch Abschlags- oder Vorschusszahlungen sowie entsprechende Verrechnungen sicherzustellen, dass das durchschnittliche Monatsgrundentgelt des Beschäftigten auch unterjährig im Kalenderjahr 100 % erreicht.

Scheidet der Beschäftigte während des Kalenderjahres aus, so muss sein Entgelt im Durchschnitt das tarifliche Monatsgrundentgelt seiner Entgeltgruppe (je nach Beschäftigungsdauer) für die Beschäftigungsmonate erreichen.

§ 4 Zeitentgelt

Arbeit im Zeitentgelt liegt vor, wenn zur Ausführung der Arbeit, außer allgemeinen Arbeitsvorschriften keine entgeltrelevanten und den Beschäftigten bindenden Zeitvorgaben vorgegeben werden.

Beschäftigte im Zeitentgelt erhalten ein individuelles tarifliches Monatsgrundentgelt ihrer Entgeltgruppe gem. § 2 EA.

§ 5 Leistungsentgelt

- 5.1** Beschäftigte, für die der Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt betrieblich festgelegt ist, erhalten je nach Leistung ein leistungsbezogenes Entgelt.
Arbeit im Leistungsentgelt liegt vor, wenn zur Ausführung der Arbeit neben den allgemeinen Arbeitsvorschriften entgeltrelevante und verbindliche (Zeit)Vorgaben gegeben werden.
- 5.2** Das Leistungsentgelt ist abhängig von Größen, die durch die Leistung des Beschäftigten beeinflussbar sind. Wird die Leistung durch mehrere Beschäftigte gemeinsam erbracht, so kann auch die durch die Gruppe beeinflussbare Gruppenleistung die Höhe des Leistungsentgelts bestimmen.
Arbeit im Leistungsentgelt kann somit für einzelne Beschäftigte oder Gruppen vergeben werden.
- 5.3** Im Durchschnitt betragen die leistungsabhängigen Entgeltbestandteile mindestens **10 % der tariflichen Monatsgrundentgeltsumme** der von der jeweiligen betrieblichen Regelung erfassten Beschäftigten. Wenn dies im Durchschnitt dreier Monate nicht der Fall ist, haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Gründe zu beraten, mit dem Ziel, die Ursachen zu beseitigen.
- 5.4** Einzelheiten des Leistungsentgelts - auch ggf. erforderliche Korrektur- bzw. Werkstattfaktoren bei Geltung von Arbeitswertkatalogen - werden unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG betrieblich festgelegt.
- 5.5** Wenn einzelne Leistungsvorgaben beanstandet werden, muss der Arbeitgeber auf Antrag des Betriebsrats oder eines einzelnen Beschäftigten diese Leistungsvorgaben nachvollziehbar beschreiben.

- 5.6** Zur Regelung von **Beanstandungen** bei Leistungsvorgaben sowie von im Betrieb ermittelten Vorgabewerten wird von dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat eine **paritätisch besetzte Kommission** gebildet.
Die Vertreter des Arbeitgebers werden durch diesen, die Vertreter der Beschäftigten durch den Betriebsrat bestimmt, der mindestens ein Mitglied des Betriebsrats benennt. Die Mitglieder der paritätischen Kommission müssen sachkundig sein.

Kommt es innerhalb der Kommission zu keiner Einigung, entscheidet die Einigungsstelle.

Die Arbeit im Leistungsentgelt darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der festgesetzten Leistungsvorgaben nicht verweigert werden.
- 5.7** Alle nicht durch Zeitvorgabe bewertbaren Tätigkeiten (z. B. Betriebsarbeiten, Instandhaltungen, Geräuschfahrten, Schulungsveranstaltungen usw.) sind mit dem **Durchschnittsentgelt** der letzten abgerechneten drei Monate bzw. der diesen in etwa entsprechenden Entgeltabrechnungszeiträume zu vergüten, wobei Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit außer Ansatz bleiben.
- 5.8** Kann durch **Leerlauf** keine Arbeit im Leistungsentgelt ausgeführt werden, so ist der Beschäftigte verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten (Betriebsarbeiten, Instandhaltungen, Reinigungsarbeiten usw.) zu verrichten. Für diese Zeit ist das Durchschnittsentgelt entsprechend § 5 Nr. 7 zu zahlen.
Erfolgt keine Beschäftigung, so erhält der Beschäftigte für diese Zeit das vereinbarte Entgelt (plus übertarifliche Zulage), mindestens jedoch das tarifliche Monatsgrundentgelt seiner Entgeltgruppe (je nach Beschäftigungsdauer) + 10 %, höchstens aber sein Durchschnittsentgelt gem. § 5 Nr. 7.
- 5.9** Kann durch **Betriebsstörung** keine Arbeit im Leistungsentgelt verrichtet werden, ist nach § 5 Nr. 7 zu verfahren.
- 5.10** **Neu in den Betrieb eingetretene**, für Leistungsentgeltarbeit vorgesehene Beschäftigte, die keine Werkstatterfahrung haben oder die aus einer Werkstatt kommen, die ein anderes Fabrikat repariert oder nicht fabrikatsgebunden ist, und bei denen eine Einarbeitungszeit notwendig ist, haben für die ersten vier Wochen keinen Anspruch auf Vergütung im Leistungsentgelt.
- 5.11** Alle von einem Beschäftigten im Leistungsentgelt nicht oder nachweisbar mangelhaft ausgeführten Arbeiten sind von diesem ohne Vorgabewerte nachzuholen oder nachzubessern, sofern ihm die entsprechenden Arbeitswerte / Zeiteinheiten gutgeschrieben wurden.
Dies gilt nicht, wenn die Tatsache, dass die Arbeit nicht oder **mangelhaft ausgeführt** wurde, vom Beschäftigten nicht zu vertreten ist.
Dem Arbeitgeber bleibt das Recht vorbehalten, die **Nacharbeiten** einem anderen Beschäftigten zu übertragen und demjenigen, der die Arbeit nicht oder mangelhaft ausgeführt hat, entsprechende Werte im Einvernehmen mit dem Betriebsrat in Abzug zu bringen.
- 5.12** Werden Beschäftigte (Facharbeiter im KFZ-Handwerk), die im Leistungsentgelt arbeiten, zu **Ausbildern** bestellt und ihnen Auszubildende zur Ausbildung zugeordnet, so kann dies nur mit Zustimmung des betreffenden Beschäftigten erfolgen.

Über die Modalitäten der Zuordnung von Auszubildenden an Beschäftigte im Leistungsentgelt ist eine Betriebsvereinbarung zu schließen. Diese soll ausbildungsbedingte Vor- und Nachteile im Entgelt des Ausbilders vermeiden.

§ 6 Betriebe ohne Betriebsrat

In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und ein Betriebsrat im Betrieb nicht vorhanden ist, gilt das Individualarbeitsrecht.

§ 7 Bestandsschutz

Bestehende betriebliche Regelungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

Bestehende Eingruppierungen werden bei unveränderter Arbeitsaufgabe durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 8 Laufzeit

Dieses Entgeltrahmenabkommen tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Es kann mit dreimonatiger Frist zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 31. Dezember 2021, gekündigt werden.

Düsseldorf, den 21. Juli 2017

METALL NRW
Fachgruppe Dienstleistungen / KFZ-Dienstleistungen

Weiss

Krause

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Giesler

Schwarz

Anlage:

Entgeltgruppenkatalog

ENTGELTGRUPPE 1

Qualifikationsmerkmale:

Keine einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

ENTGELTGRUPPE 2

Qualifikationsmerkmale:

- a) Berufsausbildung ohne Abschluss
- b) Einschlägige Berufspraxis von einem Jahr

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

ENTGELTGRUPPE 3

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss oder
- b) ein gleichwertiger durch mehrjährige Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand, der einen Einsatz als Fachkraft rechtfertigt.

Bei dem Nachweis einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung ohne Abschluss genügt eine einjährige Berufspraxis.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die allgemeine berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

ENTGELTGRUPPE 4

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss nach Einarbeitung, spätestens nach neun Monaten oder
- b) ein gleichwertiger durch mehrjährige Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand nach Einarbeitung.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten wie in Gruppe 3, die nach konkreter Anweisung anforderungsgerecht ausgeführt werden.

ENTGELTGRUPPE 5 (ECKENTGELTGRUPPE)

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Fachkenntnisse auf einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes oder
- b) durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene vertiefte Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbständig ausgeführt werden.

ENTGELTGRUPPE 6

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufserfahrung im Ausbildungsberuf sowie umfassende Fachkenntnisse auf einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes oder
- b) durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene umfassende Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung völlig selbständig ausgeführt werden.

ENTGELTGRUPPE 7

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufserfahrung im Ausbildungsberuf sowie umfassende Fachkenntnisse auf technischen oder kaufmännischen Tätigkeitsgebieten, die befähigen, andere Mitarbeiter (ohne Auszubildende) anzuleiten oder
- b) durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene umfassende Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten mit Koordinationsaufgaben oder Alleinverantwortung im Sachgebiet, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien selbständig ausgeführt werden.

ENTGELTGRUPPE 8

Qualifikationsmerkmale:

- a) Umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung nach bundes- oder brancheneinheitlichem Konzept oder
- b) durch mehrjährige Berufspraxis oder durch andere Bildungsabschlüsse erworbene gleichwertige Qualifikationen, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Spezielle Funktionen/Tätigkeiten mit höherwertigen Fachkenntnissen, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien völlig selbständig ausgeführt werden.

ENTGELTGRUPPE 9

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle oder
- b) gleichwertige abgeschlossene technische oder kaufmännische Aufstiegsfortbildung oder
- c) Hochschulabschluss.

Tätigkeitsmerkmale:

- a) Tätigkeiten mit begrenzten Führungsaufgaben oder
- b) Tätigkeiten mit Alleinverantwortung in geschäftspolitisch wichtigen Sachgebieten.

ENTGELTGRUPPE 10

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle oder
- b) gleichwertige abgeschlossene technische oder kaufmännische Aufstiegsfortbildung oder
- c) Hochschulabschluss.

Tätigkeitsmerkmale:

- a) Tätigkeiten in Leitungsfunktionen, soweit sie nicht Geschäftsführungsfunktionen betreffen.
- b) Tätigkeiten mit abteilungspolitischer Alleinverantwortung.