

Endfassung 28.06.07

Hinweise und Erläuterungen zum Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen vom 3./4. Mai 2007

O. Vorbemerkung

Mit dem Tarifergebnis von Sindelfingen (3./4. Mai 2007) wurde vereinbart, die **Löhne und Gehälter** (Entgelte) und **Ausbildungsvergütungen** ab dem 1. Juni 2007 um **4,1 %**, ab dem 1. Juni 2008 um **1,7 %** zu erhöhen. Für die Monate April und Mai 2007 wurde eine **Einmalzahlung** i.H.v. 400 €/p.P. vereinbart.

Wie in der Vergangenheit wird in Baden-Württemberg diese Einmalzahlung als **Erhöhungsbetrag** bezeichnet. Auszubildende erhalten einen Erhöhungsbetrag i.H.v. 125 €.

Für die **Monate April und Mai 2007** gelten die Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstabellen sowie die ERA-Entgelttabellen, jeweils gültig ab 1. Juni 2006, weiter.

Die **Tarifverträge** über Entgelte und Ausbildungsvergütung gibt es in **zweifacher Ausfertigung**. Ein Tarifvertrag beschreibt die Entgelterhöhung für das bisherige Tarifsystem (NW/NB sowie SW-HZ, SB). Der zweite Tarifvertrag regelt die Tarifierhöhung für die ERA-Tarifverträge (für alle drei Tarifgebiete).

1. Erhöhung der Entgelttabellen

- 1.1 **Löhne und Gehälter bzw. die ERA-Entgelttabellen** der Beschäftigten werden ab dem 1. Juni 2007 um **4,1 %** erhöht und zum 1. Juni 2008 um weitere **1,7 %**.
- 1.2 Beschäftigte mit der verlängerten Arbeitszeit („40-Stünder“) und Beschäftigte in Arbeitsbereitschaft, Teilzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung abgesenkt wurde bzw. abgesenkt werden soll, erhalten die prozentuale Entgelterhöhung auf das jeweilige aktuelle Monatsentgelt.
- 1.3 An Beschäftigte in der **Freistellungsphase** der **Altersteilzeit** wird die Tarifierhöhung zu 60 % weitergegeben (vgl. § 6.4 TV ATZ BaWü)
- 1.4 Die **Ausbildungsvergütungen** steigen ebenfalls um **4,1 %** und in 2008 um weitere 1,7 %. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ergibt sich aus der Anbindung an die Lohngruppe VII bzw. Entgeltgruppe 07 (ERA) für das jeweilige Ausbildungsjahr.

Endfassung 28.06.07

1.5 Für die Monate **April und Mai 2007** gelten die alten Tabellen über die Löhne und Gehälter - gültig ab dem 1. Juni 2006 - weiter.

1.6 Für die vorgenannten Monate erhalten die **Beschäftigten** einen einmaligen **Erhöhungsbetrag** i.H.v. 400.-€. Die **Auszubildenden** erhalten unabhängig vom Ausbildungsjahr einmalig 125.- €

1.7 Zweite Tarifperiode

1.7.1 Der Beginn der zweiten Tarifperiode ab dem 1. Juni 2008 kann von den Betriebsparteien nach hinten verschoben werden. In der Folge verringert sich der Einmalbetrag (vgl. 2.9.5)In jedem Fall muss die Erhöhung um 1,7 % zum 1. Oktober 2008 erfolgen. Es bedarf dazu der freiwilligen Betriebsvereinbarung. Die Einigungsstelle ist nicht zuständig.

1.7.2 Die Entscheidung über den späteren Beginn der zweiten Periode (+ 1,7 %) ist bis zum 30. April 2008 zu treffen. Dies haben wir mit SWM verabredet.

1.7.3 Falls der einzelne Arbeitgeber dies von dem Betriebsrat verlangt, sollte dieser sofort mit der Verwaltungsstelle das weitere Vorgehen abstimmen. Das „Nein-sagen“ reicht schon – eine Begründung für die ablehnende Position des Betriebsrates kann sinnvoll sein.

1.7.4 In jedem Fall sind die Tarifvertragsparteien von der Vereinbarung über die Verschiebung des Beginns der zweiten Tarifperiode zu informieren. Auch dies haben wir mit SWM verabredet.

2. Erhöhungsbetrag und Einmalzahlung

2.1 Für die Monate **April und Mai 2007** erhalten alle Beschäftigten - unabhängig von der jeweiligen Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. ERA-Entgeltgruppe - einen **Erhöhungsbetrag** i. H. v. 400.- €

2.2.1 Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in Altersteilzeit während der Arbeitsphase sowie Beschäftigte, deren Arbeitszeit in Verbindung mit dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung ab dem Monat April 2007 abgesenkt ist, erhalten den **Erhöhungsbetrag zeitanteilig**. Beschäftigte, die im Monat Mai 2007 in den Betrieb eintreten bzw. bereits ausgetreten sind, erhalten den Erhöhungsbetrag ebenfalls zeitanteilig.

2.2.2 Hinzuweisen ist, dass Beschäftigte in der Altersteilzeit den Erhöhungsbetrag – wie auch andere Einmalzahlungen – ohne Auswirkungen auf den Aufstockungsbetrag erhalten (§ 6 Abs. 1 ATG).

In der **Freistellungsphase der Altersteilzeit** besteht lediglich ein Anspruch auf 60% des abgesenkten Erhöhungsbetrages (vgl. oben Ziffer 1.3)

Endfassung 28.06.07

- 2.2.3 Für die Abrechnung und Auszahlung des Erhöhungsbetrages gilt das **Stichtagsprinzip**. Dies wirkt sich entsprechend aus, wenn z.B. Beschäftigte die Arbeitszeit im Monat April individuell von Vollzeit in Teilzeit wechseln. Es besteht kein Anspruch auf einen zeitanteiligen Erhöhungsbetrag. Gleiches gilt für den Wechsel von Teilzeit in Vollzeit.
- 2.3 **Kein Anspruch** auf den Erhöhungsbetrag besteht, wenn wegen langandauernder Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst in den Monaten April und Mai kein Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Bestand im Referenzzeitraum nur teilweise Anspruch auf Arbeitsentgelt (unbezahlter Urlaub, Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit), so besteht nur ein **anteiliger Anspruch** auf den Erhöhungsbetrag.
- 2.4 Der Erhöhungsbetrag wird nicht gekürzt, wenn Beschäftigte im Monat April an **Arbeitskampfmaßnahmen** teilgenommen haben.
- 2.5 Da die Ausbildungsvergütungen sich auch erst ab Juni 2007 erhöhen, erhalten die **Auszubildenden** auch einen einmaligen Erhöhungsbetrag, der unabhängig vom Ausbildungsjahr 125.-€ beträgt.
- 2.6 Mit Abrechnung des Erhöhungsbetrages können weitere Ansprüche aus Anlass der Tarifierhöhung für den Monat Mai 2007 nicht geltend gemacht werden.
- Soweit der Monat Mai als Referenzzeitraum von Bedeutung ist, verweisen wir auf die Hinweise in Ziffer 4.
- 2.7 Die Höhe des Erhöhungsbetrages steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien.
Also: Weder eine Absenkung noch Erhöhung des Betrages von 400 € kann betrieblich von einer Betriebspartei verlangt werden.
- 2.8 Der Erhöhungsbetrag ist bzw. war mit der Entgeltabrechnung Mai 2007 auszuführen. Soweit aus Gründen der technischen Abwicklung dies nicht möglich war, erfolgt die Auszahlung der 400 € mit dem Abrechnungsmonat Juni.
Zur Frage der Anrechnung bzw. Verrechnung siehe Ziff. 5.7.
- 2.9 Im August 2008 haben die Beschäftigten und Auszubildenden einen weiteren Anspruch auf einen zusätzlichen Einmalbetrag i.H.v. 3,98 %; multipliziert mit dem individuellen Monatsentgelt.
- 2.9.1 Der Anspruch ist anteilig zu reduzieren, wenn in dem Zeitraum von Juni bis Oktober 2008 Tage ohne Entgeltanspruch bzw. Entgeltfortzahlung liegen (vergl. Ziff. 2.3) oder Beschäftigte im genannten Zeitraum in das Beschäftigungsverhältnis eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden (Ziff. 3.7.3).
- 2.9.2 Ansonsten gilt das Stichtagsprinzip. Es gilt der Status des Beschäftigten bzw. Auszubildenden im Auszahlungsmonat.

Endfassung 28.06.07

- 2.9.3 Beschäftigte, die im Kalenderjahr 2008 altershalber aus dem Betrieb ausscheiden (EU- oder BU-Rente, Altersrente) haben einen vollen Anspruch auf den Einmalbetrag.
- 2.9.4 Die Höhe des Einmalbetrages sowie der Auszahlungszeitpunkt stehen nicht zur Disposition der Betriebsparteien. Abweichende Betriebsvereinbarungen sind unwirksam (vergl. Ziff. 6.3).
- 2.9.5 Haben die Betriebsparteien aber den Beginn der zweiten Tarifperiode auf einen späteren Zeitpunkt als den 1. Juli 2008 festgelegt, reduziert dies den Einmalbetrag.

Beispiel: Beginn der zweiten Periode am 1. August so verringert sich der Bemessungszeitraum um zwei Kalendermonate auf $(0,7 \% \times 3,69 =) 2,58 \%$.

Die Betriebsräte haben also gute Gründe, nicht leichtfertig den Beginn der zweiten Periode später beginnen zu lassen.

3. ERA-Strukturkomponente

Die IG Metall hat bereits in der Vergangenheit mit dem Arbeitgeberverband die ERA-Strukturkomponente in dem Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen vereinbart. Diese **Strukturkomponente** gilt für alle Beschäftigten. Die tarifliche Regelung über die Auszahlung der ERA-Strukturkomponente ist ein individueller Rechtsanspruch aus dem Tarifvertrag.

- 3.1 Die **ERA-Strukturkomponente** im Tarifvertrag 2007 hat seine Grundlage im Tarifvertrag zum ERA-Anpassungsfonds. Der Anspruch selbst, die Berechnung und Auszahlung regelt wiederum der neue Tarifvertrag über Entgelte.

Die Anteile aus dem ERA-Anpassungsfonds fließen den Beschäftigten in **zwei Teilen in unterschiedlicher Höhe**, jeweils im Juli 2007 und September 2007 zu. Die Abrechnung dieser Strukturkomponenten erfolgt mit der jeweiligen Monatsentgeltabrechnung.

- 3.2 Für die Berechnung der ERA-Strukturkomponenten wird ein fiktives Jahresarbeitseinkommen einschließlich zusätzlichem Urlaubsgeld und der tariflichen Sonderzahlung zugrunde gelegt. **Basis für die Berechnung** des Jahresverdienstes ist das individuelle regelmäßige Monatsentgelt (Monatsgrundlohn bzw. Gehalt oder Ausbildungsvergütung), jeweils nach dem Tabellenwert aus dem aktuellen Tarifvertrag.

<i>Periode 1. Januar - 31. Juli 2007</i>	<i>20,9 %</i>
<i>Periode 1. August 2007 – 29. Februar 2008</i>	<i>21,1 %</i>

Endfassung 28.06.07

Anders ausgedrückt:

Grundlage für die **Bemessung** des Jahresarbeitsverdienstes zur Abrechnung der Strukturkomponente im Juli und September 2007 ist das Monatsentgelt, gültig nach dem Stand der **Lohn- und Gehaltstabellen ab Juni 2007**.

- 3.3 Zum individuellen **regelmäßigen Monatsentgelt** zur Berechnung der Strukturkomponente gehören die festen sowie leistungs- und zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsverdienstes. Feste Bestandteile des Monatsverdienstes/Gehaltes sind der Monatsgrundlohn/Gehalt und alle Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen (vgl. § 11.3.1 MTV).

Variable Bestandteile des Monatsverdienstes/Gehaltes können leistungsabhängige, zeitabhängige und sonstige Bestandteile des Monatsverdienstes sein (vgl. §§ 11.3.2 ff. MTV).

Die **Mehrarbeitsvergütung** bleibt jedoch bei der Bemessung des Jahresverdienstes für die Berechnung der Strukturkomponenten unberücksichtigt. **Übertarifliche Entgeltbestandteile** gehen dann in die Bemessung des Jahresverdienstes ein, soweit sie mit der regelmäßigen Erhöhung der Löhne und Gehälter dynamisiert werden. Dies bestimmt § 4.1 des Tarifvertrages Entgelt und Ausbildungsvergütung, in dem zum Ausdruck gebracht wird, dass zum individuellen regelmäßigen Monatsentgelt die Entgeltbestandteile gehören, soweit sie Gegenstand der Erhöhung gem. Ziffer 2.1 (also der Tariferhöhung) gewesen sind.

Sprich: es werden nur die Entgeltbestandteile nicht berücksichtigt, die auch nicht an der Tariferhöhung teilgenommen haben.

- 3.4 Für die Berechnung der Strukturkomponenten haben die Tarifvertragsparteien eine **Formel** - einen Rechenweg - gewählt, die im Folgenden erläutert wird. Wie bereits oben erwähnt, werden die Strukturkomponenten in zwei ungleichen Teilen für verschiedene Zeiträume ausgerechnet und mit dem regelmäßigen Arbeitsverdienst abgerechnet.

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2007 bis 31. Juli 2007 erfolgt eine erste Berechnung und Auszahlung der Strukturkomponente mit der Abrechnung Juli 2007. In diesem Zeitraum liegen **sieben Kalendermonate** (Januar - Juli). In der Periode vom 1. August 2007 bis 29. Februar 2008 liegen ebenfalls **sieben Kalendermonate** zur Bemessung der ERA-Strukturkomponente.

Zur Bemessung des Jahresarbeitsverdienstes haben die Tarifvertragsparteien u.a. für die **Berücksichtigung** des **zusätzlichen Urlaubsgeldes** auf die jeweiligen Tarifbestimmungen Bezug genommen und für die **tarifliche Sonderzahlung** (Weihnachtsgeld) 55 % des Monatsverdienstes (Ausbildungsvergütung) zugrunde gelegt. Die Höhe der tariflichen Sonderzahlung

Endfassung 28.06.07

von 60 % für die Tarifgebiete SW-HZ, SB bleiben genauso unberücksichtigt wie die Staffeln der Betriebszugehörigkeit von 6 - 36 Monaten.

Die Berücksichtigung von jeweils sieben Abrechnungsmonaten und den Einmalzahlungen (also dem zusätzlichen Urlaubsgeld und dem Weihnachtsgeld) ergeben in der Summe den **Rechenfaktor von 7,49**.

Dieser Faktor wird jeweils mit 2,79% multipliziert. Die 2,79% entsprechen dem Wert, um den in der Vergangenheit die Tabellen nicht erhöht worden sind, da die vereinbarte Kostenneutralität aus Anlass der Einführung der ERA-Tarifverträge umgesetzt wurde.

Die **Prozentzahl** ist verbindlich für die Berechnung der Strukturkomponente.

- 3.5 Vorstehendes gilt nach dem Wortlaut des Tarifvertrages in allen Betrieben.
- 3.5.1 Abweichendes kann im Einzelfall gelten, wenn für den Betrieb im Wege der **Zustimmungserklärung** durch die Tarifvertragsparteien oder nach Abschluss eines ergänzenden **Haus- oder Zusatztarifvertrages** etwas anderes vereinbart wurde.
Im Anschluss an die Tarifvereinbarung „Pforzheim“ haben IG Metall und Südwestmetall z.B. abweichende Tarifregelungen für den Einzelbetrieb zum ERA-Anpassungsfonds getroffen.

Die jeweilige Einzelfallregelung ist zu beachten, bevor der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber die Auszahlungsmodalitäten der ERA-Strukturkomponente für Juli bzw. September vereinbart.

- 3.5.2 Die Regelung zur Auszahlung der ERA-Strukturkomponente findet keine Anwendung in Betrieben, die die **ERA-Tarifverträge** zum 1. Januar 2007 bereits **eingeführt** haben. Die Auszahlung der ERA-Strukturkomponente ist zeitanteilig vorzunehmen, wenn die ERA-Tarifverträge im Kalenderjahr 2007 - z.B. zum 1. August 2007 oder zu einem anderen Datum im Betrieb eingeführt werden.
- 3.6 Die **Auszahlungszeitpunkte** für die Strukturkomponenten bestimmt der Tarifvertrag. Die Betriebsparteien haben jedoch die Möglichkeit, andere Auszahlungszeitpunkte zu vereinbaren. Die **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrates sind zu beachten (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).
Wir empfehlen, dass andere Auszahlungszeitpunkte aber nur innerhalb der jeweiligen Periode liegen können.

In diesem Zusammenhang ist auch von Bedeutung, eine vorzeitige Einführung des ERA-TV im Betrieb immer an das Ende einer Abrechnungsperiode zu stellen. Wird die Einführung des ERA-TV innerhalb der Periode verabredet, so ist die Strukturkomponente zeitanteilig zu reduzieren (vgl. Ziffer 4.2.6 TV).

Endfassung 28.06.07

- 3.7 Die ERA-Strukturkomponenten erhalten die Beschäftigten in voller Höhe, wenn sie in der jeweiligen Periode, also z.B. 1. Januar bis 31. Juli 2007 oder 1. August 2007 bis 29. Februar 2008 einen **ungekürzten Anspruch** auf Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hatten.

Die ERA-Strukturkomponenten für die Periode von Januar bis Juli 2007 werden nicht gekürzt, wenn Beschäftigte an Arbeitskampfmaßnahmen teilgenommen haben.

- 3.7.1 Die ERA-Strukturkomponente kann vom Arbeitgeber **zeitanteilig gekürzt** werden, wenn in der gesamten Periode **Tage ohne Entgelt** bzw. Entgeltersatzleistung liegen. So z.B. Entgeltausfall wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung; zur Berechnung verweisen wir auf Ziffer 11.4.1 MTV. Soweit die Fehlzeit vor dem Auszahlungszeitpunkt der Strukturkomponente liegt - also **vor** Juli bzw. **vor** September des jeweiligen Jahres - kann der Arbeitgeber den Betrag vor Auszahlung absenken.

- 3.7.2 Für Beschäftigte in **Teilzeit** bzw. **Altersteilzeit** erfolgt die Bemessung der Strukturkomponenten auf der Grundlage ihres individuellen regelmäßigen Monatsverdienstes.

Wechseln Beschäftigte vor oder nach dem Auszahlungszeitpunkt der ERA-Strukturkomponente im September **von Vollzeit in Teilzeit** oder umgekehrt bzw. **in die Altersteilzeit** (Arbeitsphase), so ist die Höhe der Strukturkomponente zeitanteilig nach der Dauer der Vollzeit bzw. der (Alters-) Teilzeit zu berechnen. Dies gilt auch bei der Absenkung der Arbeitszeit nach dem TV Beschäftigungssicherung.

- 3.7.3 Beschäftigte, die nach der Auszahlung der Strukturkomponente im September erst in den Betrieb **eintreten** oder vorher aus dem Betrieb **ausscheiden**, erhalten die Strukturkomponente zeitanteilig. In der Berechnungsbasis sind unabhängig davon die Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

Auch hier können die Betriebsparteien für den Auszahlungszeitpunkt andere Vereinbarungen treffen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Beschäftigten, die **nach** der Auszahlung der Strukturkomponente im September aus dem Betrieb ausscheiden, zeitanteilig die Strukturkomponente zu kürzen und von der letzten Entgeltabrechnung abzuziehen (vgl. § 4.2.5 des Tarifvertrages).

- 3.7.4 **Auszubildende** erhalten diese **Strukturkomponenten** ebenfalls. Grundlage für die Bemessung der Strukturkomponenten ist die individuelle Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der tariflichen Sonderzahlung.

Der Sprung ins nächste Ausbildungsjahr führt nicht zu einer Neubemessung der Strukturkomponente. Anders ist es beim Wechsel vom Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis.

Endfassung 28.06.07

Wird z.B. die Strukturkomponente im September 2007 für den Auszubildenden auf Grundlage der Ausbildungsvergütung abgerechnet und erfolgt z.B. im August oder Oktober nach Abschluss der Berufsausbildung die **Übernahme** in ein Arbeitsverhältnis, so muss unter Berücksichtigung des aktuellen Arbeitsverdienstes die Strukturkomponente zeitanteilig neu berechnet werden. Eine bereits erhaltene Strukturkomponente auf Grundlage der Ausbildungsvergütung kann angerechnet werden.

3.8 Ansonsten gilt für die Strukturkomponente das **Stichtagsprinzip**. Das bedeutet, dass Höhergruppierungen, ein Sprung im Beschäftigungsjahr bei den Gehaltsgruppen oder eine Abgruppierung nicht zu einer Neubemessung der Strukturkomponente führen. Maßgeblich für die Bemessung der Strukturkomponente ist die jeweilige Lohn- oder Gehaltsgruppe im Auszahlungsmonat.

3.9 Nach Ansicht der IG Metall haben auch die sog. **AT-Angestellten** einen Anspruch auf die ERA-Strukturkomponente. Die Tarifverträge für die ME-Industrie schließen Angestellte, die ein Entgelt oberhalb der höchsten Tarifgruppe erhalten, nicht von Ansprüchen des Tarifvertrages aus. Das BAG hat in drei Entscheidungen bestätigt, dass die ERA-Strukturkomponente zum tariflich geschuldeten Arbeitsentgelt gehört (BAG, Urteil vom 09.11.2005 - 5 AZR 105/05 in DB 2006, 902). Ob dieser Entgeltanspruch generell bzw. bei den sog. AT-Angestellten **mit übertariflichem Entgelt verrechnet** werden kann, bedarf der Einzelfallprüfung.

4. **Auswirkungen der Tarifierhöhung und Einmalzahlungen auf andere Entgeltbestandteile**

4.1 Die zwei **ERA-Strukturkomponenten** und der **Erhöhungsbetrag** sowie der Einmalbetrag gehen nicht in **Durchschnittsberechnungen** ein. Sie bleiben bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung, dem zusätzlichen Urlaubsgeld und der Sonderzahlung unberücksichtigt.

Die beiden Einmalzahlungen erhöhen auch nicht den Alterssicherungsbetrag und bleiben bei der Bemessung des Verdienstaugleiches aus Anlass einer Abgruppierung außer Betracht. Dies gilt auch für die Anrechnungsmöglichkeit (siehe auch Ziffer 4.).

Lediglich die Tarifierhöhung zum 1. Juni führt dann zu einer Neuberechnung der Entgeltfortzahlung (§ 12.3.3 MTV) oder der Urlaubsvergütung (§ 4.6 UA), wenn der Stichtag (1. Juni) in die Abrechnungszeiträume fällt. Dies gilt auch für die Abrechnung des Leistungsentgelts bei Akkord oder Prämie (§ 5.4 LRTV II NW/NB, § 4 LGRTV II SW-HZ, Anlage 7, § 14 MTV SB), dem ERA-Leistungsentgelt (§ 19.1 Abs. 2 ERA-TV) oder bei der Berechnung der Grundvergütung für die Mehrarbeit (§ 11.4.3 MTV).

4.2 Der **Alterssicherungsbetrag** wird ab Juni 2007 fortgeschrieben (§ 6.10 MTV); also um 4,1 % erhöht.

Endfassung 28.06.07

- 4.3 Ist der **Verdienstaugleich** aus Anlass der **Abgruppierung** (§ 11.1.1 LGRTV I) in dem Monat Mai 2007 zu berechnen, so wird dies auf der Basis der Lohn- und Gehaltstabellen nach dem Stand von Juni 2006 durchgeführt. Ist der Monat Juni Stichtag für die Berechnung des Verdienstaugleichs aus Abgruppierung, so ist eine prozentuale Erhöhung von 4,1 % für diesen Monat zu berücksichtigen.

Die Arbeitgeber können von der Anrechnungsmöglichkeit bei der Verdienstsicherung nach Abgruppierung ab Juni 2007 Gebrauch machen.

- 4.4 Erhalten Beschäftigte bereits im April 2007 und dem Folgemonat **Kranken- oder Verletztengeld**, so werden diese durch die Tarifierhöhung nicht berührt.

Die Höhe des Kranken- oder Verletztengeldes richtet sich nach der Höhe des Nettoarbeitsverdienstes im zuletzt abgerechneten Verdienstzeitraum **vor** Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Beginnt die Arbeitsunfähigkeit nach dem 1. April und erhalten die Beschäftigten in der Folgezeit Kranken- oder Verletztengeld, so geht die Tarifierhöhung in die Bemessung dieser Entgeltersatzleistung ein.

Erhalten Beschäftigte ab Juni und der Folgezeit lediglich Krankengeld oder eine andere Leistung der Sozialversicherungsträger, so ist der **Zuschuss** (§§ 12.4, 12.7 MTV) auf der um 4,1 % erhöhten Basis zu berechnen.

- 4.5 Laufende Kurzarbeitergeldzahlungen nach dem SGB III bleiben von der Tarifierhöhung unbeeinflusst. Es erfolgt keine Neubemessung. Bei künftigen Entgeltersatzleistungen - also Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld - ist die ERA-Strukturkomponente, der Erhöhungsbetrag als auch die Tarifierhöhung ab Juni (plus 4,1 %) zu berücksichtigen.

- 4.6 Der **Zuschuss** zum Kurzarbeitergeld (§ 8.2.4 MTV) ist ggf. ab April auch auf der um 4,1 % erhöhten Basis zu berechnen.

Kolleginnen, die wegen der **Schutzfrist** nach dem **Mutterschutzgesetz** kein Arbeitsentgelt erhalten, haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegenüber der Krankenkasse. Zu diesem Mutterschaftsgeld ist ein Zuschuss zu gewähren. Ist der Zuschuss aktuell zu berechnen, ist auch von einer um 4,1 % erhöhten Berechnungsgrundlage auszugehen.

- 4.7 Der MTV bestimmt, dass Veränderungen bei der **Höhe und Zusammensetzung** von Lohn bzw. Gehalt der Beschäftigten **mitzuteilen** sind (§ 11.8 MTV). An dieser Stelle noch der Hinweis, dass der Betriebsrat kalendervierteljährlich über die Anzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe **zu informieren** ist; (§ 11.2 LGRTV I bzw. § 9.5 ERA-TV).

Endfassung 28.06.07

- 4.8.1 Wurde der ERA-TV vor dem 1. Juni eingeführt und liegt der Zeitpunkt der Mitteilung über die neue Entgeltgruppe 12 oder mehr Monate zurück, so kann die Tarifierhöhung von 4,1 % jetzt in voller Höhe angerechnet werden; (Ziff. 4.4.5 ETV- ERA). Die nächste Erhöhung dann lediglich um 0,7 %, so dass 1 % an die Beschäftigten weitergegeben werden muss. Wurde bereits die Tarifierhöhung im Juni 2006 ganz oder teilweise angerechnet, so kann die Entgelterhöhung von 4,1 % ab Juni 2007 um 3,1 %-Punkte angerechnet werden.
Hierbei sind im Einzelfall die genauen Daten der Mitteilung und Einführung zu beachten.
- 4.8.2 In Verbindung mit betrieblichen Zusatztarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen kann für den einzelnen Betrieb zum Volumen der Anrechnung als auch zur Frist der Ankündigung der ERA-Einführung etwas anderes vereinbart sein. Dies wäre dann bei Anwendung der Anrechnungsvorschrift zu beachten.
- 4.8.3 Der Ausgleichsbetrag der **Überschreiter** (§§ 4.4.2 ff ETV-ERA) nimmt an der Tarifierhöhung nicht teil, wird also nicht um 4,1 % bzw. 1,7 % erhöht. Anders dagegen die Zulage; d.h. der Teil des Ausgleichsbetrages, der 10 % des bisherigen Entgelts übersteigt, wird um 4,1 % bzw. 1,7 % erhöht. Entsprechend reduziert sich der Ausgleichsbetrag in gleicher Höhe (§ 4.4.3 ETV-ERA).

Beispiel Überschreiter:

Bei ERA-Einführung wurde z.B. ein positiver Ausgleichsbetrag (AGB) von 250 € und eine (Ausgleichs-) Zulage (AGZ) von 100 € festgestellt.

Das ERA-Entgelt (Grund- und Leistungsentgelt) beträgt vor der Tarifierhöhung 2.500 €

Am 1. Juni verändern sich die Beträge wie folgt (erstmalige Anrechnung):

Entgelt bei ERA-Einführung	
ERA-Entgelt	2.500 €
Positiver AGB	250 €
AGZ	100 €
Auszahlungsbetrag	2.850 €

Entgelt Juni 2007	
ERA-Entgelt	2.602,50 €
Positiver AGB	143,40 €
AGZ	104,10 €
Auszahlungsbetrag	2.850,00 €

- 4.8.4 Die Ausgleichsbeträge der **Unterschreiter** werden jeweils um 4,1 % bzw. 1,7 % erhöht (§ 4.3.5 ETV-ERA). Allerdings werden unabhängig davon die Ausgleichsbeträge jeweils zum Stichtag der ERA-Einführung um bis zu 100.- € (Regelarbeitszeit 35 Std./Woche) reduziert (§ 4.3.4 ETV-ERA).

Endfassung 28.06.07

Beispiel Unterschreiter:

Bei ERA-Einführung wurde z.B. ein negativer AGB (Differenzbildung gem. § 4.2 ETV-ERA abzüglich dem ersten „Hunderter-Schritt“ gem. § 4.3.4 ETV-ERA) von 300 € festgestellt.

Das ERA-Entgelt (Grund- und Leistungsentgelt) beträgt vor der Tarifierhöhung 3.500 €.

Am 1. Juni verändern sich die Beträge wie folgt:

Entgelt bei ERA-Einführung	
ERA-Entgelt	3.500 €
Negativer AGB	- 300 €
Auszahlungsbetrag	3.200 €

Entgelt Juni 2007	
ERA-Entgelt	3.643,50 €
Negativer AGB	- 312,30 €
Auszahlungsbetrag	3.331,20 €

- 4.8.5 Bei Beschäftigten in der Altersverdienstsicherung wird der Ausgleichsbetrag um 4,1 % erhöht (§ 4.4.7 ETV-ERA).
- 4.8.6 Soweit es in Betrieben keine Vereinbarung über eine Reduzierung des „Verdienstrisikos“ gibt, sollte die Tarifierhöhung zum Anlass genommen werden, um zu einer solchen Vereinbarung zu kommen. Zumindest in den Betrieben, in denen die wirtschaftliche Situation gut ist. D.h., die Anrechnung würde zwar ganz oder teilweise erfolgen, aber es gäbe eine Regelung für die Zukunft.
Eine zweite Variante wäre, den Anrechnungsbetrag in eine individuelle, nicht anrechenbare üt-Zulage umzuwandeln.
- 4.9 **Einmalzahlungen** – also der Erhöhungsbetrag (400 € April/Mai 2007) und der Einmalbetrag (3,98 % für Juni bis Oktober 2008) können auf die ERA-Ausgleichsbeträge **nicht angerechnet** werden. Sie fließen den Beschäftigten direkt zu.

5. Übertarifliche Zulagen

Übertarifliche Zulagen, sei es bei Löhnen, Gehältern oder den Ausbildungsvergütungen bleiben - wie es so schön in dem Abkommen heißt - unberührt; d.h. es wurde hierzu keine Regelung getroffen.

- 5.1 Versuchen die Arbeitgeber, die Tarifierhöhung auf die letzten noch verbliebenen übertariflichen Zulagen anzurechnen, sollte dem entgegengetreten werden.

Es sind hierbei die Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu beachten.

Endfassung 28.06.07

5.2 Aktuell werden die Entgelte linear zum 1. Juni 2007 erhöht. Zusätzlich haben die Beschäftigten und Auszubildenden einen Anspruch auf den Erhöhungsbetrag und den Einmalbetrag. Wurde ERA nicht eingeführt, besteht auch noch der Anspruch auf die ERA-Strukturkomponenten. Der einzelne Arbeitgeber könnte versuchen, diese einzelnen Elemente der Entgelterhöhung anzurechnen.

5.3 Das BAG hat sich mehrfach mit dem **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrates bei der Anrechnung einer Tarifierhöhung beschäftigt.

Danach können die Arbeitgeber mitbestimmungsfrei nur anrechnen,

- wenn die Tarifierhöhung vollständig und gleichmäßig auf die übertarifliche Zulage angerechnet wird,

oder

- wenn alle übertariflichen Zulagen um den gleichen Prozentsatz gekürzt werden bzw. gekürzt werden sollen.

Der Arbeitgeber muss - wenn er mitbestimmungsfrei handeln will - seine Entscheidung über die Kürzung der übertariflichen Zulagen bzw. der Anrechnung der linearen Tarifierhöhung bereits **heute** treffen.

5.4.1 Die ERA-Komponente und der Erhöhungsbetrag kann als Einmalzahlung **nach Auffassung des BAG** auch mit monatlichen übertariflichen anderen laufenden übertariflichen Entgeltbestandteilen verrechnet werden.

Eine Verrechnung mit laufendem **Leistungsentgelt** oder anderen **zweckgebundenen Zulagen** ist unzulässig. Auch eine weitere Verrechnung mit anderen **Einmalzahlungen** ist nicht statthaft.

5.4.2 Will der Arbeitgeber nur **teilweise** eine Anrechnung der Tarifierhöhung auf übertariflichen Zulagen vornehmen, bedarf es in jedem Falle der Zustimmung des Betriebsrates

5.4.3 Werden übertarifliche Lohn- oder Gehaltsbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen angerechnet, so wirkt sich dies auch auf den **Alterssicherungsbetrag** aus. Es ist jedoch unzulässig, eine Tarifierhöhung nur bei Beschäftigten vorzunehmen, deren Verdienst gesichert ist.

5.5 Der zusätzliche Einmalbetrag (3,98 % für Juni bis Oktober 2008) kann nicht mit laufendem übertariflichem Entgelt verrechnet werden. Es wäre aber möglich – so das BAG – eine Anrechnung mit anderen betrieblichen Einmalzahlungen zulässig.

5.6 In jedem einzelbetrieblichen Versuch des Arbeitgebers zur Anrechnung sollte der Betriebsrat die Verwaltungsstelle informieren und nach Rücksprache mit der IG Metall anwaltlichen Rat einholen. Wir verweisen in die-

Endfassung 28.06.07

sem Fall auf die notwendige Beschlussfassung im Betriebsrat wegen der Kostenfolge für die Übernahme der Rechtsanwaltskosten durch den Arbeitgeber.

- 5.7 Die Mitteilung des Vorstandes, FB Sozialpolitik, zu „Rechtliche Hinweise zur Anrechnung von Tarifierhöhungen auf übertarifliche Entgelte“ sind Euch gesondert zugegangen.

6. Weitere Vereinbarungen aus dem Tarifergebnis und Hinweise

- 6.1.1 Der Tarifvertrag Entgelt und Ausbildungsvergütungen ist am 1. April 2007 in Kraft getreten und hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2008. Der Tarifvertrag kann diesmal mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

- 6.1.2 Nach Ende der Kündigungsfrist am 31. Oktober 2008 schließt sich diesmal keine 4-wöchige Friedenspflicht an. Die Streitige Auseinandersetzung um einen neuen Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen wäre ab dem 1. November 2008 möglich.

- 6.1.3 Nach der Protokollnotiz zum Tarifvertrag gelten die tariflichen Bestimmungen auch für die Kolleginnen und Kollegen der **Gewerkschaft ver.di**, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.

- 6.2 Wie im letzten Tarifvertrag wurde weiter vereinbart, dass befristete vom Tarifvertrag **abweichende tarifliche Vereinbarungen** getroffen werden können, wenn die Weitergabe der tariflichen Erhöhungen „eine Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit des Unternehmens“ verursachen kann. Derartige Vereinbarungen haben IG Metall und der AGV auch in der Vergangenheit in Einzelfällen bereits getroffen.

Die Abweichung vom Flächentarifvertrag kann nur bei einer tatsächlich vorhandenen wirtschaftlichen Notlage in Betracht kommen, die von der **Tarifierhöhung verursacht** wird.

Voraussetzung für die abweichende tarifliche Regelung ist weiter die **Vorlage eines Sanierungskonzepts** und der **Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen** während der Laufzeit der abweichenden Tarifregelung. Nur dann werden die Tarifvertragsparteien einen Zusatztarifvertrag für eine befristete Ausnahme vom Flächentarifvertrag unterzeichnen.

- 6.3 Sollten einzelne Betriebe (unabhängig von Ziffer 6.2) sich weigern, die neuen Lohn- und Gehaltstabellen im Betrieb anzuwenden, so stellt dies einen Verstoß gegen geltendes Tarifrecht dar. Betriebsräte sind nicht befugt, **Betriebsvereinbarungen** abzuschließen, die eine Verschiebung oder Aussetzung der Tarifierhöhung zum Inhalt haben (vgl. § 77 Abs. 3 BetrVG, § 4.3 TVG). Eine solche Betriebsvereinbarung wäre **tarifwidrig** und damit **unzulässig**.

Endfassung 28.06.07

- 6.4 Wie in der Vergangenheit, haben Südwestmetall und die IG Metall eine **Maßregelungsklausel** unterzeichnet. Beschäftigte, die an Warnstreikaktionen teilgenommen haben, dürfen nicht gemäßregelt werden. Bereits ausgesprochene Abmahnungen, Verweise etc. sind zurückzunehmen und im Zweifel aus der Personalakte zu entfernen. Die Arbeitgeber sind - wie in der Vergangenheit - lediglich berechtigt, aus Anlass der Teilnahme an den Streikaktionen für die Zeitdauer der Aktion das Entgelt zu kürzen.

Eine Kürzung von Einmalzahlungen (also: der Erhöhungsbetrag und die ERA-Strukturkomponente) wegen der Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet nicht statt.

Haben Beschäftigte in der Arbeitsphase der **Altersteilzeit** einen ganzen Tag an Streikaktionen teilgenommen, so erhalten sie Gelegenheit, das fehlende Wertguthaben für die Freistellungsphase auszugleichen. Dies kann u.a. durch **Nacharbeit** geschehen.

So ist sichergestellt, dass der Rentenzugang aus der Altersteilzeit nicht gefährdet ist.

- 6.5.1 Keine Einigung konnte zur Frage der Studiengebühren für die BA-Studenten erzielt werden.
SWM hat Verhandlungen darüber abgelehnt. Der Verband hat zugesagt, die Mitgliedsfirmen über eine bereits ältere Empfehlung des Kuratoriums der Berufsakademie erneut zu informieren. Die Empfehlung hat den Inhalt, dass die Vergütung der **BA-Studierenden** sich an den Tarifverträgen für Azubis orientieren soll.
- 6.5.2 Die Bezirksleitung beabsichtigt nach Einholung eines Rechtsgutachtens ggf. über die tarifliche Schiedsstelle klären zu lassen, dass der Geltungsbereich der Tarifverträge für Beschäftigte bereits heute die BA-Studierenden erfasst.
- 6.6 Flexibler Übergang in die Rente

Die Tarifvertragsparteien haben festgestellt, dass die **Tarifregelungen zum flexiblen Übergang** in die Rente bzw. der Altersübergang weiterentwickelt werden müssen. Dies sei aufgrund der demographischen Entwicklung notwendig. Dazu ist es erforderlich, dass die gesetzlichen Regelungen überprüft und weiterentwickelt werden. Die Tarifvertragsparteien haben unabhängig voneinander gleich lautende Forderungen an den Gesetzgeber formuliert bzw. eigenständige Positionen vorgetragen.

Vereinbart wurde, dass dieses Thema überregionale Bedeutung hat und auf zentraler Ebene Verhandlungen zwischen Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall aufgenommen werden müssen. Ziel ist es, möglichst bis Mitte 2008 hier zu einer Entscheidung zu kommen.

Endfassung 28.06.07

7. Betriebe ohne Verbandsmitgliedschaft

Die neuen Tarifbestimmungen gelten in der Regel auch für Betriebe, mit denen die IG Metall einen **Anerkennungstarifvertrag** abgeschlossen hat. Im Einzelfall muss jedoch genau geprüft werden, mit welchem Inhalt und Rechtscharakter die einzelnen Flächentarifverträge von dem Anerkennungstarifvertrag erfasst worden sind.

Haben Betriebe ohne jegliche Tarifbindung in der Vergangenheit **einseitig** oder unter Hinweis auf **arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln** die Tarifverträge übernommen, begründet dies allein keine **betriebliche Übung** zur Erhöhung der Arbeitsentgelte entsprechend der Tarifentwicklung (BAG, Urteil vom 16.01.2002 - 5 AZR 715/2000 in u.a. AuR 2002, 197). Es sollte jedoch alles darangesetzt werden, Kolleginnen und Kollegen, die Mitglied der IG Metall in einem Betrieb ohne jegliche Tarifbindung sind, nicht von der tariflichen Entwicklung abzukoppeln.

Die Verwaltungsstelle sollte daher - nach Rücksprache mit den betrieblichen Funktionären - den **Arbeitgeber auffordern**, das Tarifiergebnis ganz oder teilweise zu übernehmen. Es ist die Gelegenheit zu nutzen, den Arbeitgeber an den Verband heranzuführen oder aber einen Haus- oder Anerkennungstarifvertrag abzuschließen.

8. Wir haben das Tarifiergebnis auf der Tagung der Rechtssekretäre der **Rechtsschutz GmbH** erläutert. Im Bedarfsfall stehen die Kolleginnen und Kollegen für **Beratung** zur Verfügung.