

Hinweise und Erläuterungen zum Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen vom 11./12. November 2008

O. Vorbemerkung

- I. Mit dem Tarifiergebnis von Sindelfingen (11./12. November 2008) wurde vereinbart, die **Löhne und Gehälter** (Entgelte) und **Ausbildungsvergütungen** im Volumen um **4,2 %** zu erhöhen. Davon ab dem 1. Februar 2009 um **2,1 %** und ab dem 1. Mai 2009 um weitere 2,1 %. Basis für die zweite Erhöhung ist die bisherige Entgelttabelle vom 1. Juni 2008. Für die Monate November und Dezember 2008 sowie Januar 2009 wurde eine **Einmalzahlung** i.H.v. 510 €/p.P. vereinbart.

Wie in der Vergangenheit wird in Baden-Württemberg diese Einmalzahlung als **Erhöhungsbetrag** bezeichnet. Auszubildende erhalten einen Erhöhungsbetrag i.H.v. 133 €.

Für die **Monate November und Dezember 2008 sowie Januar 2009** gelten die Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstabellen sowie die ERA-Entgelttabellen, jeweils gültig ab 1. Juni 2008, weiter.

- II. Obwohl nach Ende des Einführungszeitraums seit dem 1. März 2008 die ERA-Tarifverträge in den drei Tarifgebieten verbindlich gelten, gibt es die **Tarifverträge** über Entgelte und Ausbildungsvergütung 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).
- III. Dies war notwendig, da einige Betriebe mit ausdrücklicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien die ERA-Tarifverträge noch nicht eingeführt haben.

1. Erhöhung der Entgelttabellen

- 1.1 Die **ERA-Entgelttabellen bzw. Tabelle für Löhne und Gehälter** der Beschäftigten werden ab dem 1. Februar 2009 um **2,1 %** erhöht und zum 1. Mai 2009 nochmals um **2,1 %**.
- 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 **2,1 %** im Februar 2009 sowie um **2,1 %** im Mai 2009. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ergibt sich aus der Anbindung an die Entgeltgruppe 07 (ERA) für das jeweilige Ausbildungsjahr.
- 1.5 Für die Monate **November und Dezember 2008 sowie Januar 2009** gelten die bisherigen Tabellen über die Löhne und Gehälter bzw. ERA-Entgelt - gültig ab dem 1. Juni 2008 - weiter.
- 1.6 Für die vorgenannten Monate erhalten die **Beschäftigten** einen einmaligen **Erhöhungsbetrag** i.H.v. 510.- €. Die **Auszubildenden** erhalten unabhängig vom Ausbildungsjahr einmalig 133.- €
- 1.7 **Zweite Tarifperiode**
- 1.7.1 Der Beginn der zweiten Tarifperiode ab dem 1. Mai 2009 kann von den Betriebsparteien **verschoben** werden. In der Folge verringert sich der Einmalbetrag (vgl. 2.9.5). In jedem Fall muss die Erhöhung um 2,1 % zum 1. Dezember 2009 erfolgen. Es bedarf dazu der **freiwilligen Betriebsvereinbarung**. Die Einigungsstelle ist nicht zuständig.
- 1.7.2 Falls der einzelne Arbeitgeber dies von dem Betriebsrat verlangt, sollte dieser sofort mit der Verwaltungsstelle das weitere Vorgehen abstimmen. Die Verwaltungsstelle sollte mit dem Betriebsrat eine Begründung für die ablehnende Position des Betriebsrates absprechen.
- 1.7.3 Wir fordern die Verwaltungsstellen und Betriebsräte auf uns umgehend darüber zu informieren, wenn einzelne Arbeitgeber den Beginn der zweiten Tarifperiode verschieben wollen. Es geht darum willkürliche Entscheidungen zu unterbinden oder zu beeinflussen.
- 1.7.4 Die zweite Erhöhung der neuen Ausbildungsvergütungen kann nicht verschoben werden. Dafür enthält der Tarifvertrag keine Öffnungsklausel.

2. **Erhöhungsbetrag und Einmalzahlung**

- 2.1 Für die Monate **November und Dezember 2008 sowie Januar 2009** erhalten alle Beschäftigten - unabhängig von der jeweiligen Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. ERA-Entgeltgruppe- einen **Erhöhungsbetrag** i.H.v. 510 €.
- 2.2.1 Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in Altersteilzeit während der Arbeitsphase sowie Beschäftigte, deren Arbeitszeit in Verbindung mit dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung abgesenkt ist, erhalten den **Erhöhungsbetrag zeitanteilig**. Beschäftigte, die spätestens im Monat Januar 2009 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)

- 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 November 2008 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 November 2008 bis Januar 2009 kein Anspruch auf Entgelt bestanden hat bzw. besteht. 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 November 2008 an **Arbeitskampfmaßnahmen** teilgenommen haben.

- 2.5 Da die Ausbildungsvergütungen sich auch erst ab Februar 2009 erhöhen, erhalten die **Auszubildenden** auch einen einmaligen Erhöhungsbetrag, der unabhängig vom Ausbildungsjahr 133.- € beträgt.

- 2.6 Mit Abrechnung des Erhöhungsbetrages können weitere Ansprüche aus Anlass der Tarifierhöhung für die Monate November und Dezember 2008 sowie Januar 2009 nicht geltend gemacht werden.

Soweit die Monate November und Dezember 2008 sowie Januar 2009 als Referenzzeitraum von Bedeutung sind, 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 510 € kann betrieblich von einer Betriebspartei verlangt bzw. vereinbart werden.

- 2.8 Der Erhöhungsbetrag ist bzw. war mit der Entgeltabrechnung Dezember 2008 auszusahlen. Die Betriebsparteien können vereinbaren, dass der Einmalbetrag im Dezember 2008 oder im Januar 2009 ausgezahlt wird. In jedem Fall ist der Einmalbetrag im Januar mit der Abrechnung fällig. Es besteht **Mitbestimmung**; der Arbeitgeber kann und darf nicht allein entscheiden.

Zur Frage der Anrechnung bzw. Verrechnung siehe Ziff. 5.7.

- 2.9 Im **September 2009** haben die Beschäftigten und Auszubildenden einen weiteren Anspruch auf einen zusätzlichen **Einmalbetrag** i.H.v. 122 € bzw. 32 € (Auszubildende).
- 2.9.1 Der Anspruch ist **anteilig** zu reduzieren, wenn in dem Zeitraum von Mai bis Dezember 2009 Tage ohne Entgeltanspruch bzw. Entgeltfortzahlung liegen (vgl. Ziff. 2.3) oder Beschäftigte im genannten Zeitraum in das Beschäftigungsverhältnis eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden.
- 2.9.2 Ansonsten gilt das **Stichtagsprinzip**. Es gilt der **Status** des Beschäftigten bzw. Auszubildenden im Auszahlungsmonat.
- 2.9.3 Beschäftigte, die im Referenzzeitraum von Mai bis Dezember 2009 altershalber aus dem Betrieb ausscheiden (EU- oder BU-Rente, Altersrente) haben einen anteiligen Anspruch auf den Einmalbetrag.
- 2.9.4 Die Höhe des Einmalbetrages sowie der Auszahlungszeitpunkt stehen nicht zur Disposition der Betriebsparteien. Abweichende Betriebsvereinbarungen sind unwirksam (vgl. Ziff. 6.3).
- 2.9.5 Haben die Betriebsparteien aber den Beginn der **zweiten Tarifperiode** auf einen späteren Zeitpunkt als den 1. Mai 2009 festgelegt, **reduziert** dies den Einmalbetrag.

Beispiel: Beginnt die zweite Periode am 1. August, so verringert sich der Bemessungszeitraum um drei Kalendermonate auf
(122 : 8 x 5 =) 76,25 €.

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

- 2.9.6 Die Reduzierung des Einmalbetrages gilt auch für die Auszubildenden.

3. ERA-Strukturkomponente

Die IG Metall hat bereits in der Vergangenheit mit dem Arbeitgeberverband ERA-Strukturkomponenten vereinbart. Diese **Strukturkomponente** gilt für alle Beschäftigten in den Betrieben, wo der ERA-TV noch nicht eingeführt ist. Die tarifliche Regelung über die Auszahlung der ERA-Strukturkomponente ist ein individueller Rechtsanspruch aus dem Tarifvertrag.

- 3.1 Die **ERA-Strukturkomponente** hat seine Grundlage im Tarifvertrag zum ERA-Anpassungsfonds. Der Anspruch selbst, die Berechnung und Auszahlung regelt der Tarifvertrag über die ERA-Strukturkomponente vom 1. Februar 2008.
- 3.2 Betriebe, die den ERA-TV bis zum Ablauf der Einführungsphase am 29.02.2008 und ggf. bis heute noch nicht eingeführt haben, müssen weiter die ERA-Strukturkomponente bezahlen.

Diese beträgt für die Periode vom

1. September 2008 bis 28. Februar 2009

$(6,56 \times 2,79 \%) = 18,31 \%$

multipliziert mit den individuellen regelmäßigen Monatsentgelt bzw. Ausbildungsvergütung des Auszahlungsmonats.

3.3 Auszahlungsmonat ist für diese ERA-Strukturkomponente der Februar 2009.

3.4 Wegen der Auszahlungsmodalitäten siehe Ziffer 2.9.1, 2.9.2 dieser Hinweise.

4. Auswirkungen der Tarifierhöhung und Einmalzahlungen auf andere Entgeltbestandteile

4.1 Der **Erhöhungsbetrag** sowie der **Einmalbetrag** sowie eventuelle ERA-Strukturkomponenten gehen nicht in **Durchschnittsberechnungen** ein. Sie bleiben bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung, dem zusätzlichen Urlaubsgeld und insbesondere der Sonderzahlung 2008 **unberücksichtigt**.

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

Lediglich die Tarifierhöhung zum 1. Februar 2009 führt dann zu einer **Neuberechnung** der Entgeltfortzahlung (§ 12.3.3 MTV) oder der Urlaubsvergütung (§ 4.6 UA), wenn der Stichtag (1. Februar) 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 Februar 2009 fortgeschrieben (§ 6.10 MTV); also um 2,1 % erhöht.

4.3 Ist der **Verdienstaushleich** aus Anlass der **Absenkung** des Entgeltanspruch (§ 13.2 ERA-TV) bzw. der **Abgruppierung** (§ 11.1.1 LGRTV I) in den Monaten November und Dezember 2008 sowie Januar 2009 zu berechnen, so wird dies auf der Basis der Tabellen nach dem Stand von Juni 2008 durchgeführt. Ist der Monat Juni Stichtag für die Berechnung des Verdienstaushleiches aus Abgruppierung, so ist eine prozentuale Erhöhung von 2,1 % für diesen Monat zu berücksichtigen.

Die Arbeitgeber können von der Anrechnungsmöglichkeit bei der Verdienstsicherung nach Abgruppierung ab Februar 2009 Gebrauch machen.

- 4.4 Erhalten Beschäftigte bereits im Oktober 2008 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. November 2008 und erhalten die Beschäftigten in der Folgezeit Kranken- oder Verletztengeld, so geht die Tarifierhöhung in die Bemessung dieser Entgeltersatzleistung ein.

Erhalten Beschäftigte ab Februar 2009 und der Folgezeit lediglich Krankengeld oder eine andere Leistung der Sozialversicherungsträger, so ist der **Zuschuss** (§§ 12.4, 12.7 MTV) auf der um 2,1 % 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 der Erhöhungsbetrag als auch die Tarifierhöhung ab Februar 2009 (plus 2,1 %) zu berücksichtigen.

- 4.6 Der **Zuschuss** zum Kurzarbeitergeld (§ 8.2.4 MTV) ist ggf. ab Februar 2009 auch auf der um 2,1 % 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 2,1 % erhöhten Berechnungsgrundlage auszugehen.

- 4.7 Der MTV bestimmt, dass Veränderungen hinsichtlich der **Höhe und Zusammensetzung** des Entgelts den 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).

- 4.8 Südwestmetall vertritt wie wir die Auffassung, dass es sich bei der Tarifierhöhung von 4,2 % um eine zweistufige Erhöhung mit jeweils eigenständigen „Erhöhungen des Tarifentgelts“ (§§ 4.4.5, 4.4.6 ETV ERA) handelt.

- 4.8.1 Wurde der ERA-TV vor dem 1. Februar eingeführt und liegt der Zeitpunkt der Mitteilung über die neue Entgeltgruppe 12 oder mehr Monate zurück, so kann die Tarifierhöhung von 2,1 % jetzt in voller Höhe angerechnet werden; (Ziff. 4.4.5 ETV- ERA). Die nächste Erhöhung dann lediglich um 1,1 %, so dass 1 % an die Beschäftigten weitergegeben werden muss. Wurde bereits eine Tarifierhöhung ganz oder teilweise angerechnet, so kann die

Entgelterhöhung von 2,1 % ab Februar 2009 um 1,1 %-Punkte angerechnet werden. Das gilt auch für die zweite Erhöhung ab 1. Mai 2009. 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 jeweils um 2,1 % erhöht. Anders dagegen die Zulage; d.h. der Teil des Ausgleichsbetrages, der 10 % des bisherigen Entgelts übersteigt (ggf. andere betriebliche Regelung), wird um jeweils 2,1 % 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. Februar 2009 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 Februar 2009	
ERA-Entgelt	2.552,50 €
Positiver AGB	195,40 €
AGZ	102,10 €
Auszahlungsbetrag	2.850,00 €

4.8.4 Die Ausgleichsbeträge der **Unterschreiter** werden jeweils um 2,1 % bzw. 2,1 % 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).

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. Februar 2009 verändern sich die Beträge wie folgt:

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

Entgelt Februar 2009	
ERA-Entgelt	3.573,50 €
Negativer AGB	- 306,30 €
Auszahlungsbetrag	3.267,20 €

- 4.8.5 Bei Beschäftigten in der Altersverdienstsicherung wird der Ausgleichsbetrag jeweils um 2,1 % erhöht (§ 4.4.7 ETV-ERA).
- 4.8.6 Soweit es in Betrieben keine Vereinbarung über eine Reduzierung des „Anrechnungsrisikos“ gibt, sollte die Tarifierhöhung zum Anlass genommen werden, um zu einer solchen Vereinbarung zu kommen. Zumindest in den Betrieben, in denen die wirtschaftliche Situation derzeit noch 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 (510 € November, Dezember 2008, Januar 2009) und der Einmalbetrag (122 Euro für Mai bis Dezember 2009) können auf die ERA-Ausgleichsbeträge **nicht angerechnet** werden. Sie fließen den Beschäftigten direkt zu.

5. Übertarifliche Zulagen

Übertarifliche Zulagen, sei es bei den Entgelten oder den Ausbildungsvergütungen bleiben – wie es so schön in dem Tarifvertrag 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.

- 5.2 Aktuell werden die Entgelte linear zum 1. Februar bzw. 1. Mai 2009 erhöht. Zusätzlich haben die Beschäftigten und Auszubildenden einen Anspruch auf den Erhöhungsbetrag und den Einmalbetrag. 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.

Vorstehendes gilt auch bei Tarifierhöhungen in zwei Stufen. Nach der Rechtsprechung kommt es darauf an, ob die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers auf ein einheitliches Regelungskonzept zurückzuführen ist. Im Regelfall – so das BAG – kann der Arbeitgeber für jede Tarifierhöhung neu darüber entscheiden, ob und wie er anrechnen will.

- 5.4.1 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 Entgeltbestandteile 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 (122 Euro für Mai bis Dezember 2009) kann nach bisheriger Rechtsprechung 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 diesem 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 (Intranet, 09.12.2008, „Rechtliche Hinweise ...“).

6. Weitere Vereinbarungen aus dem Tarifiergebnis und Hinweise

- 6.1.1 Der Tarifvertrag Entgelt und Ausbildungsvergütungen ist am 1. November 2008 in Kraft getreten und hat eine Laufzeit bis zum 30. April 2010. Der Tarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.
- 6.1.2 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 Entgelttabellen 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**.
- 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 Arbeitsk Kampfmaßnahmen 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 individuelle Rentenzugang aus der Altersteilzeit nicht gefährdet ist.

6.5 Flexibler Übergang in die Rente

6.5.1 Die Tarifvertragsparteien haben zur Fortführung der tariflichen Altersteilzeit den

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ)

vereinbart. Der TV FlexÜ wurde am (3. September 2008) unterzeichnet und gilt ab dem 1. Januar 2010 verbindlich in den Betrieben.

6.5.2 Für den TV FlexÜ wurde ein **Finanzierungsvolumen** von 0,4 % der jeweiligen Tarifperiode festgelegt. Diese Tarifvolumen haben wir mit diesem aktuellen Entgelttarifvertrag für die Restlaufzeit des Tarifvertrags (Januar bis April 2010) vereinbart (siehe Ziffer 4.3 des Verhandlungsergebnisses). Entgeltansprüche entstehen aus dem Finanzierungsvolumen für die Beschäftigten daraus jedoch nicht. Für die dann folgende Tarifperiode wäre eine Anschlussregelung zu vereinbaren.

6.5.3 Festgelegt ist weiter, dass die Arbeitgeber ihrerseits ein Finanzvolumen in gleicher Höhe zur Verfügung stellen (§§ 18.1, 18.2 TV FlexÜ). Weitere Hinweise dazu werden gesondert erstellt.

7. Betriebe ohne Verbandsmitgliedschaft

7.1 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.

7.2.1 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.

7.2.2 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.

- 7.3.1 Haben einzelne Betriebe unmittelbar vor dem Tarifabschluss (ab Beginn der Forderungsdiskussion und Beschlussfassung über Kündigung und Forderung) mit Billigung des Arbeitgeberverbandes den Verband verlassen („Blitzaustritt“) so bindet nach neuerer Rechtsprechung des BAG auch diese Arbeitgeber an das Tarifiergebnis.
- 7.3.2 Das weitere Vorgehen im jeweiligen Einzelfall bitten wir mit der Bezirksleitung abzustimmen.
- 8. Wir werden die Kolleg/-innen des **DGB Rechtsschutzes** über das Tarifiergebnis informieren. Im Bedarfsfall stehen die Kolleginnen und Kollegen für **Beratung** zur Verfügung.