

## Verhandlungsergebnis

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V. - Südwestmetall -

und der

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wurde am 12. Februar 2004 für die Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:

1. Für die Monate Januar und Februar 2004 gelten die Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstafeln, gültig ab 01. Juni 2003, weiter.
2. Mit Wirkung ab 1. März 2004 erhöht sich das Tarifvolumen um insgesamt 2,2 %, mit Wirkung ab 1. März 2005 um weitere 2,7 %. Diese Erhöhungen werden jeweils wie folgt auf zwei Komponenten verteilt:
  - 2.1 Mit Wirkung ab 1. März 2004 werden die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 1,5 % erhöht, mit Wirkung ab 1. März 2005 um weitere 2,0 %.
  - 2.2 Das restliche Erhöhungsvolumen von 0,7 % und nochmals 0,7 % fließt in ERA-Strukturkomponenten.
    - 2.2.1 In Betrieben, die den ERA-TV nicht eingeführt haben, erhalten die Beschäftigten incl. der Auszubildenden
      - a) für die Zeit vom 01.01.2004 bis 30.06.2004 mit der Abrechnung vom März 2004 die zweite und dritte ERA-Strukturkomponente als Einmalzahlung. Diese berechnet sich wie folgt:
$$[(2 \times 0,5 \% : 1,026 : 1,015) + (4,69 \times 0,7 \% : 1,015)] = 4,2 \% \times$$
      - b) für die Zeit vom 01.07.2004 bis 31.12.2004 mit der Abrechnung vom Oktober 2004 die dritte ERA-Strukturkomponente als Einmalzahlung. Diese berechnet sich wie folgt:
$$6,55 \times 0,7 \% : 1,015 = 4,5 \% \times$$
      - c) für die Zeit vom 01.01.2005 bis 30.06.2005 mit der Abrechnung vom März 2005 die dritte und vierte ERA-Strukturkomponente als Einmalzahlung. Diese berechnet sich wie folgt:
$$[(2 \times 0,7 \% : 1,015 : 1,02) + (4,69 \times 0,7 \% : 1,02)] = 4,6 \% \times$$
      - d) für die Zeit vom 01.07.2005 bis 31.12.2005 mit der Abrechnung vom Oktober 2005 die vierte ERA-Strukturkomponente als Einmalzahlung. Diese berechnet sich wie folgt:
$$(6,55 \times 0,7 \% : 1,02) = 4,5 \% \times$$
      - e) für die Zeit vom 01.01.2006 bis 28.02.2006 mit der Abrechnung vom Februar 2006 die vierte ERA-Strukturkomponente als Einmalzahlung. Diese berechnet sich wie folgt:
$$(2 \times 0,7 \% : 1,02) = 1,4 \% \times$$
    - individuelles regelmäßiges Monatsentgelt des Auszahlungsmonats (feste sowie leistungs- und zeitabhängige variable Bestandteile ohne Mehrarbeitsvergütung), soweit es Gegenstand der Erhöhung gemäß Ziffer 2.1 dieser Vereinbarung war.
  - 2.2.2 Für die ERA-Strukturkomponenten gelten die Bestimmungen des § 2.4.1 bis 2.4.4 des Tarifvertrages über Entgelte und Ausbildungsvergütungen vom 15. Mai 2002 entsprechend mit der Maßgabe, dass bei vorzeitigem Ausscheiden des Beschäftigten bzw. Auszubildenden eine anteilige Rückzahlung erfolgt.

- 2.3 Beginn und Ende der Einführungsphase des ERA-TV werden hiermit auf die Zeit vom 1. März 2005 bis 29. Februar 2008 festgelegt (siehe § 2.1.2 ETV-ERA).
- 2.4 Die Fortschreibung der Tabellen zur Ermittlung der Zuführungen zum ERA-Anpassungsfonds gemäß § 4 d) TV ERA-Anpassungsfonds erfolgt entsprechend dem Verfahren der Modellrechnung in der Vereinbarung zum TV ERA-Anpassungsfonds vom 18.12.2003 und wird Bestandteil des Tarifvertrages über Entgelte und Ausbildungsvergütungen.
- 2.5 Die ERA-Entgelte erhöhen sich (auf Basis des Verhandlungsergebnisses zu der Entgeltlinie des ERA-TV vom 16.09.2003) mit Wirkung ab 1. März 2004 um 1,5 %, mit Wirkung ab 1. März 2005 um weitere 2,0 %.
3. Teil dieses Verhandlungsergebnisses ist die im Anhang beigelegte Vereinbarung inklusive der dort genannten Anlagen 1 und 2 sowie die Vereinbarung zur Höhe der Ausbildungsvergütungen in ERA.
4. Schlussbestimmung
- Die Tarifvertragsparteien bewerten bis zum Januar 2005 gemeinsam die wirtschaftlichen und sozialen Grundlagen des Tarifabschlusses. Sie bemühen sich, gemeinsam festzustellen, ob angesichts von Wachstumsrate, Preisentwicklung und Beschäftigungsentwicklung eine abweichende Anpassung der Tarifentgelte in der zweiten Stufe ab Monat März 2005 geboten ist.
- Gelingt bis Februar 2005 keine gemeinsame Bewertung und Vereinbarung, kann jede Partei eine Änderung der Tabellenwerte verlangen.
5. Die Tarifverträge über Entgelte und Ausbildungsvergütungen können mit Monatsfrist zum Monatsende, frühestens zum 28. Februar 2006 gekündigt werden.
6. Maßregelungsklausel
- 6.1 Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.
- 6.2 Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme an der Tarifbewegung 2004 entfallen.
- 6.3 Altersteilzeitbeschäftigte erhalten die Gelegenheit, streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten. Eine Kürzung der ERA-Komponente vom März 2004 wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet nicht statt.
7. Erklärungsfrist: Donnerstag, 18 Februar 2004, 16.00 Uhr; Stillschweigen gilt als Zustimmung.

Pforzheim, 12. Februar 2004

Hofmann

Klemm

Dr. Zwiebelhofer

Fleig

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e.V. Stuttgart

und der

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgende Vereinbarung getroffen:

1. Ziel dieser Vereinbarung ist es, am Standort Deutschland bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dies verlangt den Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für mehr Beschäftigung in Deutschland zu gestalten.
2. Die Betriebsparteien prüfen, ob die Maßnahmen im Rahmen der geltenden Bestimmungen ausgeschöpft sind, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Die Tarifvertragsparteien beraten auf deren Wunsch die Betriebsparteien, welche Möglichkeiten hierzu im Rahmen der Tarifverträge bestehen.

Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen (z.B. Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohnausgleich (soweit nicht durch Besch-TV geregelt)).

Voraussetzung hierfür ist eine umfassende Information mit den dazugehörigen Unterlagen. Die beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

In die Gesamtbeurteilung sollen eventuelle Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche und der Region, soweit es um Betriebe gleicher Tarifzugehörigkeit geht, einfließen.

3. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Anlage 1 für eine Ergänzung der 18%-Quotenregelung (Arbeitszeitkorridor 35 bis 40 Stunden für 18% der Beschäftigten), sowie die Anlage 2 zu Arbeitszeitkonten.
4. Die Tarifvertragsparteien prüfen nach 3 Jahren, inwieweit mit dieser Vereinbarung im Tarifgebiet angestrebte Ziele erreicht wurden und welche weiteren Handlungsnotwendigkeiten sich ergeben. Dabei sind die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit zwischen den Tarifparteien und den Betriebsparteien auszuwerten. Die Tarifparteien haben darüber zu entscheiden ob die Balance zwischen den Entscheidungsmöglichkeiten der Tarif-/Betriebsparteien in Richtung mehr Entscheidungskompetenz der betrieblichen Ebene zu verändern ist.

## Anlage 1

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, die heute gültige Quotenregelung (§§ 7.1.1 - 7.1.4 MTV) zu ergänzen.

1. In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Beschäftigten mit Einstufungen in den Gehaltsgruppen K6, K7, T6, T7, M4, M5 bzw. ab EG 14 können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis *maximal 50%* vereinbaren.

Um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräftemangel zu begegnen, sollen, soweit diese Regelung nicht die Struktur des Betriebes abbildet, auf Antrag der Betriebsparteien die Tarifparteien nach Prüfung eine höhere Quote für den Betrieb oder Teile des Betriebes vereinbaren.

Im Rahmen dieser Quote können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden verlängern. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden.

Eine Ausweitung der Quote über 18% darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

2. Um die Einhaltung einer ausgeweiteten Quote zu gewährleisten, können Betriebsräte einer individuellen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden wirksam widersprechen, wenn diese schon ausgeschöpft ist. In diesem Falle bleibt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert. Sie werden hierzu analog § 99 BetrVG unterrichtet.
3. Diese Regelung unterliegt einer Revision der Tarifvertragsparteien, sollte sich die Arbeitsmarktsituation dieser Beschäftigtengruppen im Tarifgebiet deutlich verschlechtern.

## Anlage 2

Die Tarifvertragsparteien werden für die jeweiligen Tarifgebiete in Baden-Württemberg zügig Verhandlungen zu Arbeitszeitkonten zum Ergebnis führen. Dabei wird den Betriebsparteien ein erweiterter Gestaltungsspielraum bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit (Flexi-Konten) übertragen. \*)

Ist zusätzliches Arbeitsvolumen dauerhaft notwendig sprechen Arbeitgeber und Betriebsrat über Neueinstellungen.

Soweit Arbeitgeber und Betriebsrat zusätzlich dauerhafte Neueinstellungen vereinbaren und diese nicht rechtzeitig realisiert werden können, werden zuerst die Möglichkeiten vorhandener Flexi-Konten genutzt.

Darüber hinaus kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zur erfolgten Einstellung, längstens bis zu 6 Monaten, zum Ausgleich der fehlenden Kapazität eine entsprechende Auszahlung von Zeitguthaben vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge durch Auszahlung oder Zeitgutschrift. In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kann, soweit keine Flexi-Konten bestehen, ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, indem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert wird. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.

\*) Es wird auf den Verhandlungsstand Baden-Württemberg (gemeinsame Synopse) verwiesen. Hier wird u.a. festgehalten, dass in Betrieben mit Flexi-Konten bei deren Anwendung kein Ausgleichszeitraum gilt.