SÜDWESTMETALL

GUTES LEBEN | Baden-Württemberg

LaborMet.de Germany

Verhandlungsergebnis

Zwischen dem

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

und der

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wurde am 18.11 2022 für das Tarifgebiet Baden-Württemberg folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:

I Entgelte

1. *Weitergeltung der Entgelttabellen, Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstafeln*

Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Mai 2023 gelten die ERA-Entgelttabellen sowie die Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstafeln, jeweils gültig ab 1. April 2018, weiter.

2. *Inflationsausgleichsprämie*

Zur Abmilderung steigender Verbraucherpreise vereinbaren die Tarifvertragsparteien zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nr. 11c EStG. Die Einzelheiten sind im Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie (TV IAP) geregelt (Anlage 1).

3. *Erhöhung der Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen*

Die Tariftabellen (ERA-Grundentgelte und Lohn-, Gehalts-, und Ausbildungsvergütungstafeln) erhöhen sich ab 1. Juni 2023 um 5,2 % und ab 1. Mai 2024 um weitere 3,3 %. Die Ausbildungsvergütungen werden entsprechend ihrer prozentualen Relation zum Grundentgelt der Entgeltgruppe 7 festgelegt. Die Einzelheiten werden im Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen geregelt.

LabourNet.de Germany

4. *Sockelbeträge*

Für Arbeitsplätze in der Produktion und produktionsnahen Bereichen, für die die Methode Kennzahlenvergleich zur Anwendung kommt und in denen sich das Leistungsentgelt

- unmittelbar aus dem Verhältnis von vorgegebenen zu eingesetzten Arbeitszeiten im Sinne von Zeitgradprämien ergibt,
- bzw. wenn statt des Zeitbezuges andere Daten vergleichbarer Qualität zur Ermittlung des Leistungsentgelts unmittelbar herangezogen werden,

wird zusätzlich zum Grundentgelt ein Sockelbetrag vergütet. Der Sockelbetrag ist fester Bestandteil des Monatsentgelts. Er wird als Prozentwert des ERA-Grundentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe ausgewiesen und ist bei der Berechnung des Verdienstausgleiches (§ 13 ERA-TV) und der Feststellung des Alterssicherungs-betrages (§ 40 MTV) zu berücksichtigen.

Protokollnotiz: Im Übrigen gilt die Vereinbarung zu den Sockelbeträgen vom 10. Oktober 2006.

5. *Änderungen TV Besch und MTV Ausbildung*

§ 7.1 Sätze 5 und 6 werden gestrichen und durch folgenden Satz ersetzt: Der Trafobaustein beträgt 18,4 % eines Monatsverdienstes.

§ 22 Satz 2 und 3 MTV Ausbildung werden gestrichen und durch folgenden Satz ersetzt: Der Trafobaustein beträgt 18,4 % der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

6. *Änderungen TV T-ZUG*

Erhöhung ZUB

Der Zusatzbetrag nach § 2.2.2 TV T-ZUG erhöht sich auf 18,5 % der EG 7.

Differenzierung

Bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation kann der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2023 und 2024 bis spätestens vier Wochen vor Fälligkeit des Zusatzbetrags eine Verschiebung um bis zum 30. April des jeweiligen Folgejahres vornehmen. Dies ist gegenüber der Belegschaft in betriebsüblicher Art bekanntzugeben. Sollte sich bis zu diesem Zeitpunkt die wirtschaftliche Situation nicht gebessert haben, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat anhand geeigneter Unterlagen die wirtschaftliche Situation zu erörtern. Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn der Zusatzbetrag ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen. Liegt die Nettoumsatzrendite über 2,3 %, ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszuzahlen. Den Tarifvertragsparteien ist eine Verschiebung und ein Entfallen des Anspruchs anzuzeigen. Diese Regelung gilt als Tarifvertrag im Sinne des § 1 TVG.

LabourNet.de Germany

7. *Gesprächsverpflichtung „new work"*

In vielen Betrieben gewinnen insbesondere im Zuge der Digitalisierung Bereiche zunehmend an Bedeutung, die sich von herkömmlichen Formen der Arbeitsorganisation unterscheiden. Kennzeichnend sind insbesondere hohe Freiheitsgrade für die Beschäftigten und projektbezogenes Arbeiten. In diesen Bereichen ist es erforderlich, dass die Kreativität der Beschäftigten in besonderem Maße gefördert wird. Dabei werden einerseits ein hohes Maß an Eigenverantwortung, Selbstbestimmung und Flexibilität und andererseits stabile Rahmenregelungen vorausgesetzt. Die heute geltenden Tarifverträge werden diesen Anforderungen und Bedürfnissen nicht in allen Facetten gerecht.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich daher, Gespräche zum Thema "new work" aufzunehmen. Dabei sollen insbesondere die Bedürfnisse der Beschäftigten und Bedarfe der Betriebe analysiert werden, um hieraus abzuleiten, in welchen Bereichen ein tariflicher Handlungsbedarf besteht. Ziel ist es, eine sinnvolle Rahmensetzung für kollektive Arbeitsbeziehungen zu entwickeln.

Erste Ergebnisse sollen in den nächsten beiden Jahren festgehalten werden.

8. *Energienotfallklausel*

Die IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg und der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall) haben im Rahmen der Tarifrunde 2022 über mögliche gravierende Auswirkungen im Zusammenhang einer Energienotlage für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg beraten.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass es einen regelmäßigen Austausch zur aktuellen Risikoeinschätzung über die Energieversorgungssicherheit geben muss. Hierbei geht es insbesondere um eine Bewertung, ob und ggf. in welchen Regionen bzw. Betrieben Produktionseinschränkungen aufgrund einer Reduzierung der Gas- und /oder Stromversorgung drohen.

Insbesondere dann, wenn die Bundesregierung aufgrund von Energieengpässen die Notfallstufe gemäß Art. 8 der EU-VERORDNUNG vom 25. Oktober 2017 über Maßnahmen zur Gewährleistung der sicheren Gasversorgung feststellt und hoheitliche Maßnahmen der Bundesnetzagentur zu erwarten sind, treten die Tarifvertragsparteien unmittelbar in Gespräche ein mit dem Ziel, zu überprüfen, ob Anpassungen zwischen den Tarifvertragsparteien zu vereinbaren sind, um den Erhalt der Arbeitsplätze und der Wettbewerbsfähigkeit für die Unternehmen sicherzustellen. Dies gilt auch, wenn regionale Tarifvertragsparteien Hinweise darauf geben, dass eine besondere regionale Betroffenheit droht.

Beantragen einzelne Betriebe bei Südwestmetall aufgrund von gravierenden Produktionseinschränkungen infolge von Energieengpässen die Aufnahme von Verhandlungen über Abweichungen von den Flächentarifverträgen, kommen die Tarifvertragsparteien gemeinsam mit den Betriebsparteien auf regionaler Ebene dafür innerhalb von 48 Stunden zu Gesprächen zusammen und beraten über Maßnahmen, um die Existenz des betroffenen Betriebs sicherzustellen und Arbeitsplätze zu erhalten.

Führen die regionalen Gespräche innerhalb von vier Arbeitstagen zu keiner Lösung, so wird die IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg gemeinsam mit dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall) innerhalb von weiteren drei Arbeitstagen über die notwendigen Maßnahmen beraten.

LaborNet.de Germany

9. *Kündigungsregelung*

Der Tarifvertrag über Entgelte für Beschäftigte und Auszubildende kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende frühestens zum 30. September 2024 gekündigt werden.

10. *TV Anspruchsvoraussetzungen*

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren den Neuabschluss des Tarifvertrages Anspruchsvoraussetzungen (siehe Anlage)

II. Maßregelungsklausel:

Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung 2022 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.

Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme an der Tarifbewegung 2022 entfallen. Dies gilt auch für Schadensersatzansprüche gegen eine Tarifvertragspartei.

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten Gelegenheit, streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten.

Eine Kürzung von Einmalzahlungen wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet nicht statt.

LaBOURNET.de Germany

III. Erklärungsfrist

Die Erklärungsfrist zur Annahme dieses Verhandlungsergebnisses läuft bis zum 15. Dezember 2022, 24.00 Uhr; Stillschweigen gilt als Zustimmung.

Ludwigsburg, den 18. November 2022

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

Dr. Harald Marquardt Peer-Michael Dick

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Roman Zitzelsberger Michael Brecht

LabourNet.de Germany

Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie (Stand: 18.11.2022)

Zur Abmilderung steigender Verbraucherpreise vereinbaren die Tarifvertragsparteien zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nr. 11c EStG nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

1. Inflationsausgleichsprämie I

Vollzeitbeschäftigte, die am Stichtag 01.03.2023 in einem Arbeitsverhältnis stehen und die zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 Euro. Ausgenommen sind Beschäftigte, die am jeweiligen Stichtag ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Die Zahlung hat den Zweck, die Preissteigerungen des Jahres 2023 auszugleichen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag für die ganze Inflationsprämie I oder einen Teil von ihr auf 01.12.2022 vorzuziehen. Die Zahlung hat in diesem Fall den Zweck, die Preissteigerungen des Jahres 2022 auszugleichen. Die erforderliche Vorbeschäftigungszeit reduziert sich in diesem Fall auf 3 Monate.
Der Zeitpunkt der Auszahlung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt unabhängig von den vorgenannten Stichtagen.
Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag der 01.03.2023. Jedoch ist ein Teilbetrag von mindestens 750 Euro spätestens mit der Abrechnung Januar 2023 zu leisten.

Dem Arbeitgeber ist es unbenommen, Zahlungen vorher zu leisten.

2. Inflationsausgleichsprämie II

Vollzeitbeschäftigte, die am Stichtag 01.03.2024 in einem Arbeitsverhältnis stehen und die zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 Euro. Ausgenommen sind Beschäftigte, die am jeweiligen Stichtag ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Die Zahlung hat den Zweck, die Preissteigerungen des Jahres 2024 auszugleichen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag für die ganze Inflationsprämie II oder einen Teil von ihr auf 01.12.2023 vorzuziehen. Der Anspruch wird grundsätzlich auch in diesem Fall fällig mit der Abrechnung Januar 2024. Die Zahlung hat in diesem Fall den Zweck, die Preissteigerungen des Jahres 2023 auszugleichen. Die erforderliche Vorbeschäftigungszeit reduziert sich in diesem Fall auf 3 Monate.
Der Zeitpunkt der Auszahlung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt unabhängig von den vorgenannten Stichtagen.
Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag der 01.03.2024.

Dem Arbeitgeber ist es unbenommen, Zahlungen vorher zu leisten.

LabourNet de Germany

3. Abweichende Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Inflationsausgleichsprämie, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit am jeweiligen Stichtag bemisst mindestens jedoch in Höhe von 400 Euro. Der spätestens im Januar 2023 auszuzahlende Mindestbetrag beträgt für Teilzeitbeschäftigte die Hälfte des jeweiligen individuellen Anspruchs.
Als Vollzeitbeschäftige gelten auch Beschäftigte, die aufgrund einer betrieblichen Veranlassung eine im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit abgesenkte Arbeitszeit haben.
Als betrieblich veranlasst gelten insbesondere Arbeitszeitabsenkungen nach dem TV Besch und in die Dauer der Arbeitszeit eingreifende Schichtmodelle.

4. Kürzungsmöglichkeiten

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in dem Kalenderjahr, in dem der jeweilige Stichtag liegt, kraft Gesetztes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Inflationsausgleichsprämie. Ruht das Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

5. Auszubildende und Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, die am Stichtag in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie I und II in Höhe von jeweils 550 Euro.
Diese Inflationsausgleichprämien werden zeitgleich mit den Inflationsausgleichsprämien für die Beschäftigten ausgezahlt. Der spätestens im Januar 2023 auszuzahlende Mindestbetrag beträgt für Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg 275 Euro.

6. Anrechenbarkeit

Die Inflationsausgleichsprämien gelten nicht als Tariferhöhungen und können daher nicht auf übertarifliche Entgeltbestandteile angerechnet werden.
PN: Soweit die Voraussetzungen einer steuer- und beitragsfreien Zahlung nicht gegeben sind, wird sie in unveränderter Höhe als Bruttozahlung gewährt.