



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg

**Tarifvertrag über die Absicherung
betrieblicher Sonderzahlungen**

für Beschäftigte
der Metall- und Elektroindustrie
in Baden-Württemberg

Abschluss:	11.11.2021
Gültig ab:	01.01.2022
Kündbar:	1 Monat zum Monatsende

Zwischen dem

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

und der

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgender

**Tarifvertrag
über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen
für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg**

vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich:

für das Tarifgebiet Baden-Württemberg

fachlich:

für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) ist

persönlich:

für alle Beschäftigte¹ in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrags gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

¹ Sämtliche verwendeten Begriffe wie z. B. Beschäftigte sind als geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verstehen (m/w/d).

Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden und die Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

Für in Heimarbeit Beschäftigte gelten die gesetzlichen Bestimmungen sowie die bindenden Festsetzungen des zuständigen Heimarbeitsausschusses und die Regelungen des TV Heimarbeit.

Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten des Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Sonderzahlungen

2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je nach Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.

Ausgenommen sind die Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

2.2. Höhe der Sonderzahlung

Die Leistungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

a) Grundfall

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	25 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	35 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	45 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	55 %

eines Monatsentgelts.

b) abweichender Fall

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	30 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	40 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	50 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	60 %

eines Monatsentgelts.

Ein abweichender Fall nach 2.2 b) liegt vor

- in Betrieben der früheren Tarifgebiete Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden, solange keine freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß § 2 des zum 1. Januar 2022 in Kraft getretenen Durchführungs- und Überleitungstarifvertrags vereinbart wurde
- in Betrieben, in denen im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 27 MTV die Vor- oder Nacharbeit für die an Heiligabend und Silvester ausfallende Arbeitszeit vereinbart wird.

2.3 Berechnung der Sonderzahlung

Für die Berechnung eines Monatsentgelts sind zugrunde zu legen:

- Die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts
- und
- die zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts² der letzten abgerechneten 3 Monate vor Auszahlung der Sonderzahlung einschließlich aller Zulagen und Zuschläge in dem betreffenden Zeitraum, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die altersvorsorgewirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

2.4 Sonderfälle

- Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.
- Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung³; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.
- Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegelds aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.
- Die Höhe der Sonderzahlung bleibt durch Kurzarbeit unberührt.

² Bei Mehrarbeit, die zugleich Nacharbeit ist, beträgt der Anteil für Mehrarbeit 20 %.

³ Es besteht Einigkeit darüber, dass Beschäftigte, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, und erkrankte Beschäftigte nicht von Ziffer 2.4 zweiter Spiegelstrich erfasst werden.

§ 3 Optionsmodell

3.1 Möglichkeit der Variabilisierung

Die Betriebsparteien können für eine mindestens dreijährige Laufzeit aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung ein betriebliches Optionsmodell vereinbaren. Gibt es im Betrieb entsprechende übertarifliche Sonderzahlungen oder andere Gratifikationen, so sind diese vor Einführung des Optionsmodells zu berücksichtigen.

In einem solchen Optionsmodell können die Leistungen nach § 2.2 TV SoZa in jeder Staffel um bis zu 50 % gekürzt oder um bis zu 50 % symmetrisch erhöht werden. Die Kennzahlen zur Ermittlung der tatsächlich zu zahlenden Höhe legen die Betriebsparteien in der freiwilligen Betriebsvereinbarung fest. Die Festlegung hat mindestens 6 Monate vor der erstmaligen Anwendung des Optionsmodells zu erfolgen.

3.2 Beteiligung der Beschäftigten

Die vom Geltungsbereich erfassten Beschäftigten einer solchen Vereinbarung sind vor Inkrafttreten in angemessener Form zu beteiligen. Über die angemessene Form entscheidet der Betriebsrat.

3.3 Beschäftigungssicherung

Während der Laufzeit dieses Optionsmodells haben die Betriebsparteien eine geeignete Form der Beschäftigungssicherung zu vereinbaren.

3.4 Beteiligung der Tarifvertragsparteien

Die Betriebsvereinbarung ist den Tarifvertragsparteien vor Inkrafttreten zur Kenntnis zu geben. Die Tarifvertragsparteien können der Betriebsvereinbarung innerhalb von 14 Tagen nach Übermittlung widersprechen,

- wenn die zugrundeliegenden Kennzahlen nach üblicherweise zu erwartenden Verläufen nicht dazu geeignet sind, eine Varianz der Sonderzahlungen in beide Richtungen zu ermöglichen. Dabei sind sowohl die Vergangenheit als auch die zukünftige Entwicklung zu berücksichtigen;
- wenn im Betrieb ein Ergänzungsarbeitsvertrag im Sinne von § 2.2 TV Besch gilt.

§ 4 Auszahlungszeitpunkt

Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag im Sinne des § 2 Ziff. 2.1 der 1. Dezember. In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Erfüllung der Zahlung vorher durchzuführen.

Über Abschlagszahlungen können Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

§ 5

Anrechenbare betriebliche Regelungen

Leistungen des Arbeitgebers wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u. Ä. gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne des § 2 dieses Tarifvertrags und erfüllen den tariflichen Anspruch.

Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt.

§ 6

Inkrafttreten und Kündigungsfrist

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Er kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

Stuttgart, 11.11.2021

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

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Wilfried Porth

gez. Peer-Michael
Dick

gez. Roman
Zitzelsberger

gez. Barbara Resch