

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

009 02 505 224 293 00

Baden-Württemberg

Handwerk: Arbeiter
 Angestellte

Mechanikerhandwerk

Abschluß: 27.06.1979
gültig ab: 01.09.1979
kündbar zum: 31.08.1983

**TARIFVERTRAG
ZUR SICHERUNG DER EINGRUPPIERUNG UND ZUR VERDIENSTSICHERUNG
BEI ABGRUPPIERUNG**

Zwischen dem

Landesinnungsverband für das Mechanikerhandwerk
Baden-Württemberg

und der

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart

wird folgender Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung vereinbart:

§ 1

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt
 - 1.1.1 **räumlich:**
für das Land Baden-Württemberg;
 - 1.1.2 **fachlich:**
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Landesinnungsverbandes für das Mechaniker-Handwerk Baden-Württemberg oder einer seiner Innungen sind;
 - 1.1.3 **persönlich:**
 - 1.1.3.1 für alle in den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeiter einschließlich der Nichtmetallarbeiter, die Mitglied der IG Metall sind;
 - 1.1.3.2 für alle in den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, die Mitglied der IG Metall sind.
 - 1.1.3.2.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Arbeitnehmer, die eine der in §§ 2 und 3 des "Gesetzes zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Angestellten vom 23.02. 1957" angeführten Beschäftigung gegen Entgelt ausüben.
 - 1.1.3.2.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.
 - 1.1.3.3 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

- 1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbestimmungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.
- Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Arbeiter und Angestellten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.2.3 Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2

- 2.1 Maßnahmen, die zu einer Abgruppierung führen, ohne personen- oder verhaltensbedingt zu sein, sind dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 90 BetrVG so rechtzeitig mitzuteilen, daß er noch vor der Durchführung der Maßnahmen Stellung nehmen kann und seine Anregungen berücksichtigt werden können.
- 2.2 Zweck, Art und Umfang der geplanten Maßnahmen sowie die voraussichtliche Zahl der in den einzelnen Lohn-/Gehaltsgruppen betroffenen Arbeitnehmer sind hierbei bekanntzugeben.
- 2.3 Die Unterrichtung des Betriebsrates über Maßnahmen gemäß § 2.1 hat in regelmäßigen Abständen vierteljährlich zu erfolgen. Diese Unterrichtung schließt die Information über die Hinzuziehung von Beratungsunternehmen ein.

§ 3

- 3.1 Führt eine Maßnahme nach § 2.1 zum Wegfall von Arbeitsplätzen oder zu einer Änderung von Anforderungen oder treten sonstige Voraussetzungen für eine Abgruppierung ein, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, dem betroffenen Arbeitnehmer einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb mit der bisherigen Eingruppierung anzubieten.
- 3.2 Kann ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, dem Arbeitnehmer die Umschulung auf einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anzubieten.
- 3.2.1 Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Umschulung, in der Regel für 6 Monate, in besonders gelagerten Fällen bis zu 12 Monaten, Fortzahlung des bisherigen Lohnes/Gehaltes.

Die Berechnung des Lohnes/Gehaltes erfolgt nach den jeweils gültigen

Bestimmungen über die Berechnung des Urlaubsentgelts (ohne zusätzliche Urlaubsvergütung).

- 3.2.2 Für den in § 3.2.1 genannten Zeitraum trägt der Arbeitgeber die Sachkosten der Umschulung, bei Umschulung außerhalb des Betriebs auch die notwendigen Mehrkosten für Fahrten.
- 3.3 Die Bestimmungen der §§ 3.1 und 3.2 sind nicht anzuwenden, wenn die Veränderungen von Anforderungen auf eine Verminderung der Belastung aus Umgebungs-/Umwelteinflüssen zurückzuführen sind.
- 3.4 Kann dem Arbeitnehmer nicht sofort ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden, so ist ihm, wenn zu einem späteren Zeitpunkt ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht, dieser Arbeitsplatz, auch nach einer Umschulung, bevorzugt anzubieten, sofern dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.
- 3.5 Nimmt der Arbeitnehmer ein solches zumutbares Angebot nach §§ 3.1, 3.2 oder 3.4 nicht an, so stehen ihm ab dem Zeitpunkt, in dem der neue Arbeitsplatz eingenommen bzw. die Umschulung begonnen werden kann, Ansprüche nach § 5 nicht zu. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer die Umschulung unbegründet abbricht.

§ 4

- 4.1 Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine Maßnahme gemäß § 2 nicht entsprechend dieser Vorschrift unterrichtet, so kann eine Abgruppierung vom Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat an erst nach einem zusätzlichen Zeitraum erklärt werden, der der Spanne zwischen dem Zeitpunkt der rechtzeitigen Mitteilung gemäß § 2 und dem Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat entspricht (auf volle Monate aufgerundet).
- 4.2 Eine Abgruppierung ist erst zulässig, wenn eine Umsetzung nach § 3.1 bzw. eine Umschulung nach § 3.2 nicht möglich ist.
- 4.3 Ein Arbeiter kann höchstens um zwei Lohngruppen, ein Angestellter höchstens um eine Gehaltsgruppe abgruppiert werden. In der niedrigeren Gehaltsgruppe ist er in das gleiche Beschäftigungsjahr einzustufen, wie in der höheren Gehaltsgruppe.

§ 5

- 5.1 Bei einer Abgruppierung erhält der Arbeitnehmer, sofern er mindestens 6 Monate in der bisherigen oder einer höheren Lohn-/Gehaltsgruppe im Unternehmen eingruppiert war, nach Ablauf der Frist für eine Änderungskündigung und/oder nach Ablauf einer Ankündigungsfrist für die Abgruppierung einen Verdienstaussgleich für die Dauer von 18 Monaten, abzüglich des Zeitraumes der Kündigungsfrist und/oder der Ankündi-

gungsfrist.

5.2.1 Der Verdienstaustausch wird wie folgt errechnet:

a) **Beim Zeitlohn:**

Differenz zwischen

- Tariflohn der bisherigen Lohngruppe zuzüglich der tariflichen Leistungszulage

und

- Tariflohn der neuen Lohngruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem bisherigen Prozentsatz der tariflichen Leistungszulage, bezogen auf den Tariflohn der neuen Lohngruppe, errechnet.

b) **Beim Akkordlohn:**

Differenz zwischen

- tariflichem Akkordrichtsatz der bisherigen Lohngruppe zuzüglich des im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate erzielten Akkordmehrverdienstes

und

- tariflichem Akkordrichtsatz der neuen Lohngruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem in den letzten 3 abgerechneten Monaten durchschnittlich erzielten Akkordverdienstgrad, bezogen auf den Tariflohn der neuen Lohngruppe, errechnet.

c) **Beim Prämienlohn:**

Differenz zwischen

- tariflichem Prämienausgangslohn der bisherigen Lohngruppe zuzüglich des im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate erzielten Prämienmehrverdienstes

und

- tariflichem Prämienausgangslohn der neuen Lohngruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem in den letzten 3 abgerechneten Monaten durchschnittlich erzielten Prämienverdienstgrad, bezogen auf den Prämienausgangslohn der neuen Lohngruppe, errechnet.

d) **Beim Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes:**

Wechselt im Zusammenhang mit der Abgruppierung auch der Entlohnungsgrundsatz, so wird der Verdienstaussgleich gemäß den vorstehenden Bestimmungen so ermittelt, wie wenn kein Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes stattfinden würde.

e) **Beim Gehalt:**

Differenz zwischen

- dem Tarifgehalt der bisherigen Tarifgruppe zuzüglich der tariflichen Leistungszulage

und

- dem Tarifgehalt der neuen Tarifgruppe zuzüglich des Betrages, der sich aus dem Prozentsatz der bisherigen tariflichen Leistungszulage, bezogen auf das neue Tarifgehalt, errechnet.

- 5.2.2 Rechenbeispiele zu § 5.2.1 ergeben sich aus der Anlage zu diesem Tarifvertrag.
- 5.3 Während der Frist gemäß § 5.1 nimmt der Verdienstaussgleich an der Erhöhung des Tariflohnes bzw. Tarifgehaltes teil.
- 5.4 Nach Ablauf der Frist gemäß § 5.1 kann die erste Erhöhung des Tariflohnes bzw. Tarifgehaltes auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden. Alle nachfolgenden Erhöhungen des Tariflohnes/ Tarifgehaltes können bis zu 50 % auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden.
- 5.5 Der Verdienstaussgleich ist bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.
- 5.6 Der Verdienstaussgleich wird bei der Berechnung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge einbezogen.
- 5.7 Ein bei Beginn der Alterssicherung gemäß § 9 MTV Arbeiter/ §4a MTV Angestellte zu zahlender Verdienstaussgleich geht in die Berechnung des Alterssicherungsbetrages ein und nimmt an künftigen Erhöhungen des Tariflohnes/Tarifgehaltes teil.
- 5.8 Solange ein Verdienstaussgleich zu zahlen ist, ist die Leistungszulage bzw. der Verdienstgrad bei Arbeiten im Akkord- oder Prämienlohn auf den Tariflohn der neuen Lohngruppe bzw. auf das Tarifgehalt der neuen Gehaltsgruppe mindestens in der Prozenzhöhe zu zahlen, wie dies im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate vor Beginn der 18-Monats-Frist der Fall war.

Wenn der Arbeitnehmer seine Leistung nach der Abgruppierung vorwerfbar zurückhält, vermindert sich sein Verdienst entsprechend.

§ 6

- 6.1 Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat kalendervierteljährlich über die Lohn- und Gehaltsgruppenschritte des Betriebes zu unterrichten und einmal jährlich mit ihm darüber zu beraten.
- 6.2 Der Durchschnitt ist wie folgt zu errechnen:
 - 6.2.1 Die Summe der Tariflöhne - ohne leistungsabhängige Bestandteile und ohne Zuschläge - wird durch die Zahl der Arbeiter geteilt, deren Tariflohn in die Summe einbezogen ist.
 - 6.2.2 Die jeweils letzten vier nach § 6.2.1 ermittelten Vierteljahresergebnisse sind zu addieren und durch 4 zu teilen. Bei Tarifänderungen sind für die Vergleichbarkeit die vor der Tarifänderung liegenden, in die Ermittlung des Lohngruppenschritts einbezogenen Vierteljahresergebnisse entsprechend der Tarifänderung anzuheben.
 - 6.2.3 Für die Ermittlung Gehaltsgruppenschritte - jeweils gesondert nach K-, T- und M-Gehaltsgruppen - ist entsprechend zu verfahren. Bei der Ermittlung der Gehaltsgruppenschritte ist, sofern Beschäftigungsjahre vorgesehen sind, jeweils das Tarifgehalt im 1. Beschäftigungsjahr zugrunde zu legen.
- 6.3 Der Zeitpunkt der jährlichen Unterrichtung und Beratung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 7

- 7.1 Leistungen, die aus gleichem Anlaß, aber auf anderer Rechtsgrundlage gewährt werden, können auf die Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet werden.
- 7.2 Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entstehen nur insoweit, als der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf gleichartige Leistungen gegenüber Dritten hat.
 - 7.2.1 Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob der Arbeitnehmer Leistungen gemäß § 7.2 beanspruchen kann und sie frist- und formgerecht für den Arbeitnehmer geltend zu machen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die für eine Geltendmachung erforderlichen Angaben zu machen, benötigte Unterlagen zur Verfügung zu stellen und eine etwa erforderliche Vollmacht zu erteilen.
 - 7.2.2 Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber einen bei Erbringung der Leistung des Dritten zurückzuzahlenden Vorschuß in Höhe der vom Dritten zu erbringenden Leistung. Der Arbeitgeber kann zur Sicherung dieses

Rückzahlungsanspruches die Abtretung der Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Dritten verlangen.

- 7.3 Andere gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die vom vorliegenden Tarifvertrag zugunsten des Arbeitnehmers abweichen, bleiben unberührt.
- 7.4 Bei Vereinbarung eines Sozialplanes nach den §§ 111 bis 113 BetrVG sind die Leistungen aus diesem Tarifvertrag zu berücksichtigen.
- 7.5 Diese Bestimmungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung bei Abgruppierungen aus Gründen, die der Arbeitnehmer verschuldet hat, oder aus Gründen, die auf das Verhalten des Arbeitnehmers (im Sinne von § 1 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz) zurückzuführen sind.
- 7.6 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 1979 in Kraft. Bei bereits eingeleiteten, aber noch nicht wirksamen Abgruppierungen finden die Bestimmungen des § 5 Anwendung.
- 7.7 Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. August 1983, kündbar.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien behalten sich vor, zu gegebener Zeit die Bestimmungen dieses Tarifvertrages in einen neu zu regelnden Lohnrahmentarifvertrag bzw. Gehaltsrahmentarifvertrag einzupassen.

Stuttgart, den 27. Juni 1979

Landesinnungsverband
für das Mechanikerhandwerk
Baden-Württemberg

Unterschriften

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart

Unterschriften

ANLAGEN

Beispiel 1:

Abgruppierung von Akkordlohn Lohngruppe 6 in Akkordlohn Lohngruppe 4

Tabelle muß neu geschrieben werden

- *) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Mehrverdienst (Zeitgrad über 100 %) in der neuen Lohngruppe 4 die früheren 30 % zu zahlen.

Beispiel 2:

Abgruppierung von Zeitlohn Lohngruppe 6 in Zeitlohn Lohngruppe 4

Tabelle muß neu geschrieben werden

- *) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Leistungszulage in der neuen Lohngruppe 4 die früheren 16 % zu zahlen.

Beispiel 3:

Abgruppierung von Prämienlohn Lohngruppe 6 in Prämienlohn Lohngruppe 4

Tabelle muß neu geschrieben werden

- *) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Prämie in der neuen Lohngruppe 4 die früheren 30 % zu zahlen.

Beispiel 4:

Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes (vom Akkordlohn in Zeitlohn)

Tabelle muß neu geschrieben werden

- *) Nach § 5.8 ist der Verdienstgrad vor Abgruppierung so lange maßgebend, als die Leistungszulage diesen Verdienstgrad nicht erreicht hat.

Beispiel 5:

Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes (vom Zeitlohn in Akkordlohn)

Tabelle muß neu geschrieben werden

- *) Nach § 5.8 ist die Leistungszulage vor Abgruppierung so lange maßgebend, als der Verdienstgrad diese Leistungszulage nicht erreicht hat.
- ***) Da dieser Verdienstgrad die Leistungszulage vor Abgruppierung erreicht hat, ist für die Berechnung des Verdienstausschleichsbetrages nur noch der Verdienstgrad maßgebend.

Beispiel 6:

Abgruppierung eines Angestellten von Gehaltsgruppe T 4 in Gehaltsgruppe T 3

Tabelle muß neu geschrieben werden

- *) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Leistungszulage in der neuen Gehaltsgruppe die früheren 16 % zu zahlen.
- ***) In der niedrigeren Gehaltsgruppe ist der Angestellte in das gleiche Beschäftigungsjahr einzustufen wie in der höheren Gehaltsgruppe.