

IG Metall  
Vorstand  
Frankfurt am Main

009 02 105 224 056 00

---

Baden-Württemberg

---

Industrie: Arbeiter  
Angestellte

Schmuckwarenindustrie

Abschluß: 03.05.1978/  
03.02.1989/  
19.08.1999

gültig ab: 01.05.1978/  
01.07.1989/  
01.01.1999

kündbar zum: 30.06.1983

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

Zwischen

1. dem Industrieverband Schmuck und Silberwaren e. V., Pforzheim
2. dem Edelmetallindustrieverband e. V., Schwäbisch Gmünd
3. dem Uhrenindustrieverband Pforzheim e. V., Pforzheim

einerseits

und

4. der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart

andererseits

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

## § 1

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 **räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe der von den Tarifvertragsparteien 1 bis 3 erfaßten Industriezweige einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied dieser Tarifvertragsparteien 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 und der Heimarbeiter, 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 sowie Meister, die Mitglied der IG Metall sind.

Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle in § 1 Buchstabe c des Manteltarifvertrages für Angestellte vom 18.07.1961 genannten Arbeitnehmer.

1.1.3.3 Die Anwendung des Tarifvertrages auf Nichtmitglieder der Tarifvertragsparteien durch Einzelarbeitsvertrag wird hierdurch nicht berührt.

1.1.3.4 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

1.2.1 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 Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbart werden.

1.2.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt 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, wie im § 4 des Lohnrahmentarifvertrages vom 29.03.1973 genannt, 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

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Unternehmen eingruppiert war, nach Ablauf der Frist für eine Änderungskündigung und/oder nach Ablauf einer Ankündigungsfrist für die Abgruppierung einen Verdienstaustgleich für die Dauer von 18 Monaten, abzüglich des Zeitraumes der Kündigungsfrist und/ oder der Ankündigungsfrist.

5.2.1 Der Verdienstaustgleich wird wie folgt errechnet:

a) **Beim Zeitlohn:**

Differenz zwischen

- Monatsgrundlohn der bisherigen Lohngruppe zuzüglich der tariflichen Leistungszulage

und

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

b) **Beim Akkordlohn:**

Differenz zwischen

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

und

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

c) **Beim Prämienlohn:**

Differenz zwischen

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

und

- tariflichem Prämienausgangslohn auf Monatsbasis 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.

5.3 Während der Frist gemäß § 5.1 nimmt der Verdienstaustgleich an der Erhöhung des Monatsgrundlohnes bzw. Tarifgehaltes teil.

5.4 Nach Ablauf der Frist gemäß § 5.1 kann die erste Erhöhung des Monatsgrundlohnes bzw. Tarifgehaltes auf den Verdienstaustgleich angerechnet werden. Alle nachfolgenden Erhöhungen des Monatsgrundlohnes/Tarifgehaltes können bis zu 50 % auf den Verdienstaustgleich angerechnet werden.

5.5 Der Verdienstaustgleich ist bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung ge-

sondert auszuweisen.

- 5.6 Der Verdienstaussgleich wird bei der Berechnung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge einbezogen.
- 5.7 Ein bei Beginn der Alterssicherung gemäß § 7 MTV zu zahlender Verdienstaussgleich geht in die Berechnung des Alterssicherungsbetrages ein und nimmt an künftigen Erhöhungen des Monatsgrundlohnes/Tarifgehaltes teil.
- 5.8 Solange ein Verdienstaussgleich zu zahlen ist, ist die Leistungszulage bzw. der Verdienstgrad bei Arbeiten im Akkord- oder Prämienlohn auf den Monatsgrundlohn 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 Bei Anwendung des summarischen Systems wird die Summe der Tariflöhne - ohne leistungsabhängige Bestandteile und ohne Zuschläge - 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 Tarifierhöhungen sind für die Vergleichbarkeit die vor der Tarifierhöhung liegenden, in die Ermittlung des Lohngruppenschrittes einbezogenen Vierteljahresergebnisse entsprechend der Tarifierhöhung 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 diesen Bestimmungen 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 01.05.1978 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 30.06.1983, kündbar.

Pforzheim, 3. Mai 1978

Industrieverband Schmuck und  
Silberwaren e. V., Pforzheim

Edelmetallindustrieverband e.V.,  
Schwäbisch Gmünd

Unterschriften

Unterschriften

Uhrenindustrieverband Pforzheim e. V.,  
Pforzheim

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Stuttgart

Unterschriften

Unterschriften

**Protokollnotiz**

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

## ANLAGEN

### Beispiel 1:

Abgruppierung von Akkordlohn Lohngruppe 9 in Akkordlohn Lohngruppe 7

	ohne bzw. vor Abgruppierung	nach der Abgruppierung	
		(gleicher Zeitgrad)	(niedriger Zeitgrad)
Lohngruppe	9	7	7
Tariflohn	9,57	8,39	8,39
Akkordmehr- verdienst	% DM 30 % = 2,87	30 % = 2,52	(10 %) / 30 % *) = 2,52
Zwischensumme	12,44	10,91	10,91
Ausgleichsbetrag	/	1,53	1,53
insgesamt	12,44	12,44	12,44

\*) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Mehrverdienst (Zeitgrad über 100 %) in der neuen Lohngruppe 7 die früheren 30 % zu zahlen.

**Beispiel 2:**

Abgruppierung von Zeitlohn Lohngruppe 9 in Zeitlohn Lohngruppe 7

	ohne bzw. vor Abgruppierung	nach der Abgruppierung	
		(gleiche Leistungszulage)	(niedriger Leistungszulage)
Lohngruppe	9	7	7
Tariflohn	9,57	8,39	8,39
Leistungs- zulage      % DM	16 % = 1,53	16 % = 1,34	(10 %) / 16 % *) = 1,34
Zwischensumme	11,10	9,73	9,73
Ausgleichsbetrag	/	1,37	1,37
insgesamt	11,10	11,10	11,10

\*) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Leistungszulage in der neuen Lohngruppe 7 die früheren 16 % zu zahlen.

**Beispiel 3:**

Abgruppierung von Prämienlohn Lohngruppe 9 in Prämienlohn Lohngruppe 7

	ohne bzw. vor Abgruppierung	nach der Abgruppierung	
		(gleiche Prämie)	(niedrigere Prämie)
Lohngruppe	9	7	7
Tariflohn = Prämienaus- gangslohn	9,57	8,39	8,39
Prämie % = DM	30 % = 2,87	30 % = 2,52	(10 %) / 30 % *) = 2,52
Zwischensumme	12,44	10,91	10,91
Ausgleichsbetrag	/	1,53	1,53
insgesamt	12,44	12,44	12,44

\*) Gemäß § 5.8 sind auch bei nur 10 % Prämie in der neuen Lohngruppe 7 die früheren 30 % zu zahlen.

**Beispiel 4:**

Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes (vom Akkordlohn in Zeitlohn)

	vor Ab- gruppierung im Akkord- lohn	Berech- nung des Ausglei- chs- Betra- ges	nach der Abgruppierung im Zeitlohn	
			Leistungszulage niedriger als Verdienstgrad vor Abgruppierung	
Lohngruppe	9	7	7	7
Tariflohn	9,57	8,39	8,39	8,39
Verdienstgrad vor Abgruppierung Leistungszulage Mehrverdienst	30 % - 2,87	30 % - = 2,52	30 %*) (16 %*) 2,52	30 % *) (10 %*) 2,52
Zwischensumme	12,44	10,91	10,91	10,91
rechnerischer Ausgleichsbetrag	-	(1,53)	(1,53)	(1,53)
tatsächlich zu zahlender Ausgleichsbetrag	-	1,53	1,53	1,53
insgesamt	12,44	12,44	12,44	12,44

\*) 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)

	vor Abgruppierung	Berechnung des Ausgleichs-Betrages	nach Abgruppierung im Akkordlohn		
			Verdienstgrad niedriger als LZ vor Abgruppierung	Verdienstgrad höher als LZ vor Abgruppierung	
Lohngruppe	9	7	7	7	7
Tariflohn	9,57	8,39	8,39	8,39	8,39
Leistungszulage vor Abgruppierung Verdienstgrad Mehrverdienst	16 % - 1,53	16 % - 1,34	16 % (10) *) 1,34	(16 %) ** 30 % ** 2,52	(16 %) ** 35 % ** 2,94
Zwischensumme	11,10	9,73	9,73	10,91	11,33
rechnerischer Ausgleichsbetrag	-	(1,37)	(1,37)	(1,37)	(1,37)
tatsächlich zu zahlender Ausgleichsbetrag	-	1,37	1,37	0,19	-
insgesamt	11,10	11,10	11,10	11,10	11,33

\*) 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 Verdienst maßgebend.

**Beispiel 6:**

Abgruppierung eines Angestellten von Gehaltsgruppe T 4 in Gehaltsgruppe T 3

	ohne bzw. vor Abgruppierung	nach der Abgruppierung	
		(gleiche LZ)	(niedrigere LZ)
Gehaltsgruppe	T 4	T 3	T 3
Besch.-Jahr	4.	4. **)	4. **)
Tarifgehalt	2511	2210	2210
Leistungs- zulage	% DM 16 % 402	16 % 354	(10 %) / 16 % *) 354
Zwischensumme DM	2913	2564	2564
Ausgleichsbetrag	/	349	349
insgesamt DM	2913	3913	2913

\*) 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.

## Anlage

Zwischen

der Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Stuttgart

wird die nachfolgende Vereinbarung geschlossen:

### I.

Es besteht Einigkeit, dass die nachstehenden, von den Rechtsvorgängern der Tarifgemeinschaft im BV Schmuck und Uhren sowie der IG Metall geschlossenen, Tarifverträge

- Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte i.d.F. vom 19.03.1997
- Tarifvertrag über Altersteilzeit i.d.F. vom 08.04.1998
- Vereinbarung für Auszubildende i.d.F. vom 19.03.1997
- Lohnrahmentarifvertrag i.d.F. vom 29.03.1973
- Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung i.d.F. vom 03.02.1989
- Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende i.d.F. vom 12.04.1995

mit Wirkung ab 01.01.1999 als zwischen der Tarifgemeinschaft im BV Schmuck + Uhren sowie der IG Metall geschlossen gelten und auf die zu diesem Zeitpunkt tarifgebundenen Mitglieder der Tarifgemeinschaft Anwendung finden.

Im Falle der Fortschreibung oder Änderung vorstehender Tarifverträge werden im fachlichen Geltungsbereich dieser Tarifverträge die entsprechenden redaktionellen Änderungen vorgenommen.

## II.

Im Falle des satzungsgemäßen Wechsels eines tarifgebundenen Mitgliedes der Tarifgemeinschaft in eine nicht tarifgebundene Mitgliedschaft im BV Schmuck + Uhren bestimmen sich die Rechtsfolgen bzgl. vorgenannter Tarifverträge nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

Stuttgart, Pforzheim den 19.08.1999

Tarifgemeinschaft im  
Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren  
und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

Unterschrift

Industriegewerkschaft  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Stuttgart

Unterschriften