

Zwischen

Südwestmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V., Stuttgart
Löffelstraße 22-24, 70597 Stuttgart

und der

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart

wird in Erfüllung der Verhandlungsverpflichtung vom 5. April 2000 folgendes Verhandlungsergebnis vereinbart:

1. Die Manteltarifverträge und die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung werden wie in Anl. 1 formuliert neu gefasst. Dies gilt auch für die jeweiligen ERA-Fassungen der entsprechenden Tarifverträge.
2. Die Tarifparteien sehen die Bedeutung der Themen „vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben“ und „Verbesserung der persönlichen Rentenansprüche“. Hierzu werden im Jahre 2005 u. a. zu folgenden Themen Gespräche aufgenommen:
 - Umwandlung von Entgeltansprüchen in Zeitguthaben
 - Umwandlung von Zeitguthaben für Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung
 - Regelungen zur Portabilität von Langzeitguthaben
3. Die Parteien vereinbaren eine Erklärungsfrist bis 20. März 2005, 12.00 Uhr. Stillschweigen gilt als Zustimmung.

Sindelfingen, den 24. Februar 2005

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

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

(Dr. Otmar Zwiebelhofer) (Dr. Ulrich Brocker)

(Jörg Hofmann)

(Hubert Dünneheimer)

Anlage zum Verhandlungsergebnis vom 24. Februar 2005

Zwischen

Südwestmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V., Stuttgart
Löffelstraße 22-24, 70597 Stuttgart

und der

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart

wird folgender

Tarifvertrag
zur Änderung der Manteltarifverträge und der Tarifverträge zur
Beschäftigungssicherung in Baden-Württemberg

vereinbart:

I. Änderung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung

1. Im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung Nordwürttemberg/Nordbaden wird die Ziffer 1.1 Abs. 1 wie folgt neu gefasst:

„1.1 Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit überwunden werden können, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit verlangen.

Die Betriebsparteien können auch einvernehmlich anstelle von Kurzarbeit gem. Abs. 1 eine Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit abschließen.“

2. Im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern wird die Ziffer 2.1 Abs. 1 wie folgt neu gefasst:

„2.1 Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit überwunden werden können, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit verlangen.

Die Betriebsparteien können auch einvernehmlich anstelle von Kurzarbeit gem. Abs. 1 eine Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit abschließen.“

3. Im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung Nordwürttemberg/Nordbaden werden die Ziffern 4.1 und 4.2 wie folgt neu gefasst:

„4.1 Diese Vereinbarung schließt an den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 5. April 2000 an und tritt am 1.4.2005 in Kraft.

4.2 Der Tarifvertrag kann erstmals mit Monatsfrist zum Monatsende zum 31.3.2007 gekündigt werden.“

4. Im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden werden die Ziffern 5.1 und 5.2 wie folgt neu gefasst:

„5.1 Diese Vereinbarung schließt an den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 5. April 2000 an und tritt am 1.4.2005 in Kraft.

5.2 Der Tarifvertrag kann erstmals mit Monatsfrist zum Monatsende zum 31.3.2007 gekündigt werden.“

II. Änderung des Manteltarifvertrages

1. Die Regelungen zur Arbeitszeit in § 7 der Manteltarifverträge in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden werden wie folgt ergänzt:

Die bisherigen Ziffern 7.7 bis 7.9 werden zu Ziffern 7.8 bis 7.10.
Nach § 7.6 wird ein neuer § 7.7 wie folgt eingefügt.

„7.7 Die Betriebsparteien können sowohl flexible Arbeitszeitkonten (s. § 7.7.1) als auch Langzeitkonten (s. § 7.7.2) jeweils durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren.

Für beide Zeitkonten gelten keine Ausgleichszeiträume. Dies gilt nicht für sonstige Zeitkonten im Rahmen des § 7 MTV (z. B. Gleitzeit).

7.7.1 Flexibles Arbeitszeitkonto

Vereinbaren die Betriebsparteien flexible Arbeitszeitkonten, finden die §§ 7.5 und 7.6, jeweils die beiden letzten Sätze, im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung keine Anwendung.

7.7.1.1 Das flexible Arbeitszeitkonto dient dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen (z. B. Produkt- und Marktzyklen) und damit der Verstetigung von Beschäftigung. Die Regeln für die Zuführung von Zeitguthaben in das Konto als auch für den Abbau aus dem Konto sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung soll neben Guthabenstunden auch Minusstunden vorsehen. Dieses Konto wird als individuelles Zeitkonto geführt.

Dabei kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig und ungleichmäßig verteilt werden. Die Differenz zwischen der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird als Guthabenstunde bzw. als Minusstunde dokumentiert.

7.7.1.2 Für das flexible Arbeitszeitkonto ist jeweils eine Obergrenze für Guthabenstunden

den bzw. eine Untergrenze für Minusstunden festzulegen. Es sind Verfahrensregelungen und Fristen zur Einhaltung der betrieblich vereinbarten Stundengrenzen zu vereinbaren.

Bei drohendem Überschreiten der betrieblich vereinbarten Stundengrenzen beraten Betriebsrat und Arbeitgeber über geeignete Anpassungsmaßnahmen. In der Betriebsvereinbarung sind entsprechende Regelungen zum Ausgleich des Mehrvolumens festzulegen.

Lässt die Betriebsvereinbarung Guthabenstunden oberhalb einer Grenze von 300 Stunden zu, muss die Betriebsvereinbarung Regelungen beinhalten, wie nach einem betrieblich festgelegten Zeitraum (z. B. Produkt- und Marktzyklen) diese Guthabenstunden abgebaut werden.

7.7.1.3 Der Aufbau und Abbau des flexiblen Arbeitszeitkontos erfolgt durch von den Betriebsparteien vereinbarte zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten (ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit) für den ganzen Betrieb, für einzelne Abteilungen oder für einzelne Beschäftigtengruppen.

7.7.1.4 Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit.

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

7.7.1.5.1 Soweit Arbeitgeber und Betriebsrat zusätzlich dauerhaft Neueinstellungen vereinbaren und diese nicht rechtzeitig realisiert werden können, werden zuerst die Möglichkeiten vorhandener flexibler Arbeitszeitkonten genutzt.

7.7.1.5.2 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 flexiblen Arbeitszeitkonten 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.

7.7.1.6 Der Arbeitgeber ist zur Insolvenzsicherung der flexiblen Arbeitszeitkonten nach folgenden Regelungen verpflichtet:

7.7.1.6.1 Für flexible Arbeitszeitkonten wird in Abweichung von § 7d SGB IV Folgendes vereinbart:

Zeitguthaben aus flexiblen Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich gegen Insolvenz zu sichern, wenn und soweit das Zeitguthaben 300 Stunden übersteigt.

Für die Form der Insolvenzsicherungswege gilt § 8a Abs.1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz entsprechend. Die Tarifvertragsparteien können auf Antrag des Arbeitgebers anderen Lösungen zustimmen.

Betriebsrat und Arbeitgeber können bis zur Höhe der betrieblich vereinbarten Obergrenze für das laufende Geschäftsjahr von § 8a Absatz 1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz

abweichende Formen der Sicherung der zu sichernden Wertguthaben der flexiblen Arbeitszeitkonten vereinbaren.

- 7.7.1.6.2 Die Durchführung der Insolvenzversicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:
- stichtagsbezogene Feststellung des zu sichernden Volumens und dessen Nachweis gegenüber dem Betriebsrat (halbjährlich)
 - zu sichern ist der aktuelle Wert des Zeitguthabens des Beschäftigten.

7.7.1.7 Wenn die Betriebsvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeitkonten außer Kraft tritt, ist § 7.7.1.8 entsprechend anzuwenden. Zeitsalden können einvernehmlich auf andere Zeitkonten übertragen werden.

7.7.1.8 Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das flexible Arbeitszeitkonto in Zeit auszugleichen. Ist dies nicht möglich, gilt Ziffer 11.4.5 MTV.

Bei betriebs- und personenbedingten Kündigungen des Arbeitgebers kann ein verbleibendes Zeitminus nicht mit tariflichem Entgelt verrechnet werden. Eine Verrechnung mit evtl. vorhandenem Guthaben aus anderen Zeitkonten, nicht jedoch aus Langzeitkonten, ist möglich.

7.7.1.9 Die Regelungen von zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Vereinbarung bestehenden Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitkonten bleiben unberührt.

7.7.2 **Langzeitkonten**

7.7.2.1 Das Langzeitkonto dient der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten, auch der Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor Bezug einer Altersrente.

Die Langzeitkonten werden grundsätzlich in Zeit geführt. Abweichendes kann in der freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

7.7.2.2 Die Regeln für die Zuführung von Zeitguthaben in das Langzeitkonto sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.

In diesem Rahmen können Beschäftigte Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht, in das Langzeitkonto buchen. § 1.4 TV BeschSich gilt entsprechend, d. h. um die Absenkung der Entgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet werden. Der Anspruch auf die tariflichen Jahresleistungen vermindert sich entsprechend.

Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen.

Allein durch die Einführung von Langzeitkonten entsteht beiderseits kein Anspruch auf zusätzliches Arbeitszeitvolumen.

7.7.2.3 Der Zufluss zum Langzeitkonto darf 152 Stunden pro 12 Monate nicht überschreiten. Diese Begrenzung gilt nicht für Stunden, die der Beschäftigte aus der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugunsten eines Zuflusses in das Langzeitkonto verbucht, soweit die Regelungen dieser Betriebs-

vereinbarung dies zulassen.

7.7.2.4 Über die Entnahme von Zeitguthaben entscheidet in folgenden Fällen der Beschäftigte:

- bei nahem Rentenzugang, wenn bei Verbrauch des Guthabens das Arbeitsverhältnis beendet und ein Übergang in ein Rentenverhältnis angestrebt wird. Hierbei ist die Entnahme spätestens 12 Monate vor Beginn des Abbaus des Zeitguthabens anzukündigen.
- zur Verwendung von Arbeitszeitguthaben in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. Diese Entnahme ist bei Vertragsabschluß festzulegen.
- Für die persönliche Weiterbildung im Sinne von § 5 des Tarifvertrages zur Qualifizierung. In diesem Fall dürfen Zeiten nach § 5 des Tarifvertrages zur Qualifizierung und Zeiten aus bezahlter Freistellung im Rahmen des Abbaus von Langzeitguthaben nicht gleichzeitig verwendet und nicht unmittelbar miteinander verbunden werden. Es gelten die Ankündigungsfristen nach § 5 TV Qualifizierung. Diese sind:
 - Bei einer Entnahme für eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu 3 Monaten 6 Monate vor Beginn der Maßnahme,
 - bei einer Entnahme für eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu 1 Jahr 9 Monate vor Beginn der Maßnahme
 - bei einer Entnahme für eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu 3 Jahren 12 Monate vor Beginn der Maßnahme.

Diese Verwendungszwecke können im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen werden.

Langzeitguthaben sind ab dem Zeitpunkt abzubauen, ab dem das Guthaben die verbleibende Restarbeitszeit bis zum voraussichtlichen Beginn der ungekürzten Rente übersteigen würde.

7.7.2.5 Darüber hinaus können die Langzeitguthaben auch noch in folgenden Fällen verwendet werden, wenn und soweit die Betriebsvereinbarung dies vorsieht:

- Zur Abkürzung der gesetzlichen Elternzeit, höchstens jedoch bis zu deren gesetzlicher Grenze,
- für sonstige Verwendungszwecke, soweit sich Beschäftigter und Arbeitgeber darauf einigen.

Die Betriebsparteien vereinbaren die aus betrieblicher Sicht notwendigen, den einzelnen Abbauzwecken angemessenen Ankündigungsfristen, die nicht unter einem Monat betragen dürfen.

Der Abbau der Guthaben geschieht im Rahmen der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zwecke. Beschäftigte und Arbeitgeber können einvernehmlich kürzere Ankündigungsfristen vereinbaren.

7.7.2.6 Der Arbeitgeber ist zur Insolvenzsicherung der Langzeitguthaben nach folgenden Regelungen verpflichtet:

7.7.2.6.1 Langzeitguthaben sind ab der ersten Stunde gegen Insolvenz zu sichern.

Die Betriebsvereinbarung wird erst wirksam, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber eine Bestätigung über eine zulässige Insolvenzversicherungsvereinbarung vorlegt.

Für die Form der Insolvenzversicherungswege gilt § 8a Abs.1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz entsprechend. Die Tarifvertragsparteien können auf Antrag des Arbeitgebers anderen Lösungen zustimmen.

7.7.2.6.2 Die Durchführung der Insolvenzversicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:

- stichtagsbezogene Feststellung des zu sichernden Volumens und dessen Nachweis gegenüber dem Betriebsrat (halbjährlich)
- zu sichern ist der aktuelle Wert des Zeitguthabens des Beschäftigten.

7.7 2.7 Eine Auszahlung von Zeitguthaben ist in folgenden Fällen möglich:

- a) Tod des Beschäftigten,
- b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Guthaben aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht abgebaut werden konnte. Statt einer Auszahlung kann auch eine Umwandlung in Ansprüche auf eine bestehende betriebliche Altersversorgung erfolgen, soweit hiermit Rentenabschläge ausgeglichen werden, wenn und soweit die Betriebsvereinbarung dies vorsieht.

7.7.2.8 Wenn die Betriebsvereinbarung außer Kraft tritt, werden die auf den Langzeitkonten gutgeschriebenen Zeiten weiterhin so behandelt, wie dies in der Betriebsvereinbarung vorgesehen war.

7.7.2.9 Die Regelungen von zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Vereinbarung bestehenden Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten bleiben unberührt.“

2. § 7.11 MTV NW/NB und die entsprechenden manteltariflichen Regelungen der Tarifgebiete Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden werden wie folgt angepasst:

„§ 7.11 Die Zeitausgleichsdifferenz aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (auch bei Gleitzeit), ist den Beschäftigten monatlich auszuweisen. Dies gilt entsprechend für Zeitkonten nach § 7.7“

3. Im Manteltarifvertrag Nordwürttemberg/Nordbaden wird § 21.1 Abs. 1 wie folgt neu gefasst:

„21.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1.4.2005 in Kraft.“

4. Im Manteltarifvertrag Nordwürttemberg/Nordbaden wird § 21.2 wie folgt neu gefasst:

„21.2 Dieser Manteltarifvertrag ersetzt den Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 19. September 2000 mit Ausnahme der nachwirkenden Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 4. Juli 1973/14. März 1974:

- § 12 (Leistungszulage = Anlage 1)“

5. Im Manteltarifvertrag Nordwürttemberg/Nordbaden wird § 21.4 wie folgt neu gefasst:

„21.4 Dieser Manteltarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

§ 7 kann erstmals mit Monatsfrist zum Monatsende zum 31.3.2007 gekündigt werden.

Eine Kündigung des § 7 hat die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke zur Folge. Umgekehrt hat eine Kündigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke die zeitgleiche Beendigung des § 7 zur Folge.

Die Bestimmungen zur Altersteilzeit treten an dem Tage außer Kraft, an dem die Befristung der Förderungsfähigkeit des Altersteilzeitgesetzes (§ 16) endet. Für Beschäftigte, für die bis zu diesem Zeitpunkt ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis wirksam geworden ist, gelten die tariflichen Bestimmungen weiter. Im Übrigen wird die Nachwirkung dieser Bestimmungen ausgeschlossen.

Treten zwingende gesetzliche Regelungen zur Insolvenzsicherung von Zeitguthaben in Kraft, die in wesentlichen Punkten von den tariflichen Regelungen zur Insolvenzsicherung abweichen, treten die Tarifparteien auf Verlangen einer Tarifpartei in Verhandlungen zur Anpassung dieses Tarifvertrages ein.