

# Verhandlungsergebnis 2015

Zwischen dem

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

und der

**IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wurde am 24.02.2015 für die Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:

## I. Entgelte

1. Für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. März 2015 gelten die ERA-Entgelttabellen sowie die Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstabellen, jeweils gültig ab 1. Mai 2014, weiter.
2. Die Beschäftigten erhalten einen Einmalbetrag in Höhe von insgesamt 150 Euro brutto.

Auszubildende erhalten einen Einmalbetrag in Höhe von insgesamt 55 Euro brutto.

Der Einmalbetrag ist für Beschäftigte und Auszubildende mit der Entgeltabrechnung im März 2015 auszuführen.

Soweit in den Monaten Januar und Februar 2015 der Alterssicherungsbetrag gem. § 6.3 MTV zu errechnen ist, findet dies auf der Basis des Tarifvertrages über Entgelte und Ausbildungsvergütungen vom 16. Mai 2013 statt. Es gelten die Entgelttabellen aus dem Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen, gültig ab 1. Mai 2014.

Stichtag für die Fortschreibung des Alterssicherungsbetrags gem. § 6.10 MTV und für die Erhöhung des Verdienstauegleichs gem. § 13.4 ERA-TV sowie die Anrechnung gem. § 13.5 ERA-TV aus Anlass der Tarifierhöhungen aus diesem Tarifvertrag ist in jedem Fall der 1. Mai 2015.

Ist Stichtag für die Errechnung des Alterssicherungsbetrages gem. § 6.3 MTV der 1. März 2015 oder ein späterer Zeitpunkt, so ist bei der Errechnung der durchschnittlichen Zuschläge und Zulagen gem. § 6.3.5 MTV sowie der Durchschnittsprovisionen gem. § 6.3.7 MTV eine prozentuale Erhöhung von 3,4 % für den Monat März 2015 zu berücksichtigen.

Sofern der Monat März 2015 Referenzzeitraum für Durchschnittsberechnungen aller Art ist, ist statt des Erhöhungsbetrages eine Tabellenerhöhung von 3,4 % zugrunde zu legen.

Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die Leistung anteilig.

Der Einmalbetrag der Beschäftigten ist keine Tariferhöhung i. S. von § 4.4 ETV ERA.

### 3. Tariferhöhung

Die Tariftabellen (ERA-Grundentgelte sowie Löhne und Gehälter) erhöhen sich ab 1. April 2015 um 3,4 %.

### 4. Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen werden entsprechend ihrer prozentualen Relation zum Grundentgelt der Entgeltgruppe 7 bzw. zum Monatsgrundlohn der Lohngruppe 7 im summarischen System festgelegt.

### 5. Kündigungsregelung

Der Tarifvertrag über Entgelte für Beschäftigte und Auszubildende kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende frühestens zum 31. März 2016 gekündigt werden.

## II. TV FlexÜ Neu

Die Tarifvertragsparteien haben den Neuabschluss des Tarifvertrags FlexÜ vereinbart (siehe Anlage 1).

Der TV FlexÜ alt vom 3.9.2008 bleibt über den 31.03.2015 hinaus bis zum 31.12.2015 in Kraft. Abweichend von § 14.3.1 und § 14.3.2 TV FlexÜ alt gilt Folgendes: Der Anspruch besteht auf eine bis zu vierjährige Altersteilzeit, die frühestens mit der Vollendung des 61sten Lebensjahres beginnt und einer ungeminderten Altersrente unmittelbar vorangeht. Insoweit gilt § 2 ATV FlexÜ vom 4.6.2014 nicht.

## III. TV Qualifizierung Neu

Die Tarifvertragsparteien haben den Neuabschluss des Tarifvertrags Qualifizierung vereinbart (siehe Anlage 2).

## IV. TV AVo

Die Tarifvertragsparteien haben den Abschluss des Tarifvertrags Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo) vereinbart (siehe Anlage 3).

## V. Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, die Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“ vom 19.05.1012, um Regelungen zur abschlussorientierten Weiterbildung für an- und ungelernete Beschäftigte zu ergänzen.

FE  
Ne

## VI. Maßregelungsklausel:

Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung 2015 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 2015 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.

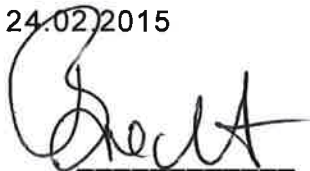
## VII. Erklärungsfrist

Die Erklärungsfrist zur Annahme dieses Verhandlungsergebnisses läuft bis zum 13.03.2015, 17.00 Uhr; Stillschweigen gilt als Zustimmung.

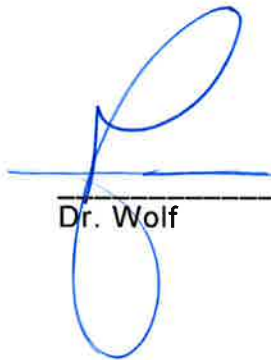
Böblingen, den 24.02.2015



Zitzelsberger



Brecht



Dr. Wolf



Dick



**Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente  
für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg**

**§ 1  
Geltungsbereich**

**1.1**

Dieser Tarifvertrag gilt:

**1.1.1**

räumlich:

für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden;

**1.1.2**

fachlich:

für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind;

**1.1.3**

persönlich:

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

**1.1.3.1**

Nicht als Beschäftigte 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, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

**1.1.3.2**

Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.

**1.2**

Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

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

**§ 2  
Allgemeine Regelungen zur Altersteilzeit**

**2.1**

Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet und im aktuellen Arbeitsverhältnis in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und der nachfolgenden tariflichen Bedingungen vereinbaren.

**2.2**

*Handwritten initials: A FD*

Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit zu erbringende Arbeitszeit kann kontinuierlich über die gesamte Laufzeit (unverblocktes Modell) oder in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase (Blockmodell) verteilt werden. Sie kann auch über die Gesamtdauer flexibel verteilt werden (z.B. 80:60:40:20, gleitendes Modell).

Der Häufigkeitsgrundsatz ist in allen Fällen einzuhalten. Dabei muss durchgehend eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach SGB III vorliegen.

### 2.3

Der Tarifvertrag ermöglicht eine gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bis zu einer Dauer von 6 Jahren. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich mit Zustimmung des Betriebsrats kann die unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auch für über 6 Jahre hinausgehende Zeiträume vereinbart werden. Hierbei müssen die tariflichen Konditionen nicht eingehalten werden.

### 2.4

Das jeweilige Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist einzelvertraglich unter Beachtung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages und einer gegebenenfalls geltenden Betriebsvereinbarung schriftlich zu vereinbaren.

## § 3

### Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit

#### 3.1

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten über die Möglichkeiten, wie Altersteilzeit im Rahmen der Personalplanung genutzt werden kann.

#### 3.2

Bei diesen Beratungen sind die wirtschaftliche Lage des Unternehmens/Betriebes und die sozialen Belange der betroffenen Beschäftigten zu erörtern.

#### 3.3

Im Betrieb kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit geschlossen werden. In dieser sollen insbesondere die im Betrieb geltenden Modelle der Altersteilzeit (Dauer, Beginn und Ende), die Anzahl der Beschäftigten, die teilnehmen können und Kriterien für deren Auswahl und/oder Abfindungsregelungen im Sinne des § 12.2.2 geregelt werden, sofern nicht die Bestimmungen dieses Tarifvertrags unmittelbar angewandt werden.

Die Bedingungen dieses Tarifvertrages sind hierbei insgesamt wertgleich abzubilden.

#### 3.4

In bestehenden Betriebsvereinbarungen festgelegte Regelungsinhalte können einvernehmlich fortgeführt werden.

Die Betriebsparteien sind verpflichtet zu überprüfen, ob und inwieweit die neuen Zugangskriterien / die materielle Ausstattung entsprechend den Regelungen dieses Tarifvertrages in die bestehende Betriebsvereinbarung integriert werden können. Berechnungen und Nachweise zur Wertgleichheit müssen nicht erfolgen.

#### Protokollnotiz:

Da frühere Tarifverträge im Anschluss an eine Umsetzungsfrist nicht mehr fortgeführt werden, empfehlen die Tarifvertragsparteien, die Fortführung der bestehenden Betriebsvereinbarungen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags schriftlich zu dokumentieren. Die Tarifvertragsparteien werden die Mindestnettoentgelttabellen über den 31.12.2017 hinaus nicht mehr fortschreiben.



## § 4

### Abweichende Arbeitszeit während der Altersteilzeit

#### 4.1

Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz (AtG) genannten Grenzen hinausgeht, ist ausgeschlossen.

#### 4.2

Im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung von gesetzlicher oder tariflicher Kurzarbeit oder über die Absenkung oder Erhöhung der Arbeitszeit aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen haben die Betriebsparteien auch zu erörtern, ob Beschäftigte mit Altersteilzeitarbeit einbezogen werden. Diese Beschäftigten sollen nach Möglichkeit nicht einbezogen werden.

## § 5

### Altersteilzeitentgelt

#### 5.1

Das Altersteilzeitentgelt bemisst sich nach den allgemeinen tariflichen Bestimmungen und wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses fortlaufend gezahlt.

Die Auszahlung der zeit- und leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich, ggf. abweichend von § 11.2 MTV, geregelt werden.

#### 5.2

Zu Beginn der Arbeitsphase der Altersteilzeit ist der Alterssicherungsbetrag gem. § 6.6.1 MTV entsprechend umzurechnen. Der im Rahmen der Verdienstsicherung zu leistende Ausgleichsbetrag wird damit auf Basis des Altersteilzeitentgelts berechnet.

In der Freistellungsphase wird der Alterssicherungsbetrag dahingehend abgeändert, dass die zeitabhängigen und leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beginn der Freistellungsphase zugrunde gelegt werden. Der Bruttoaufstockungsprozentsatz ist in diesem Fall neu zu ermitteln.

#### 5.3

Ansprüche auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung bestehen während der Altersteilzeit nicht.

In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld und auf die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung im Jahr des Wechsels vom bisherigen Arbeitsverhältnis in die Altersteilzeit entsprechend der Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses zeitanteilig besteht. Der auf das bisherige Arbeitsverhältnis entfallende Anteil wird für den Fall, dass er während der Altersteilzeit ausgezahlt wird, nicht aufgestockt.

#### 5.4

Das Altersteilzeitentgelt nimmt während der Altersteilzeit an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

#### 5.5

Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig, hat der Beschäftigte Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung.

*FR*

Dies gilt auch bei einer Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei Tod des Beschäftigten oder infolge einer Insolvenz des Arbeitgebers.

Bei der Auszahlung sind die aktuellen Tarifentgelte zugrunde zu legen.

#### 5.6

Restliche Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten zur betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung sind während der Arbeitsphase der Altersteilzeit zu gewähren. Sollte dies aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht möglich sein, sind sie vor Beginn der Freistellungsphase abzugelten.

### § 6

#### Aufstockungsbetrag

Die Beschäftigten erhalten einen monatlichen Aufstockungsbetrag. Dieser ermittelt sich aus dem Regelarbeitsentgelt gemäß § 6 Abs. 1 AtG, multipliziert mit dem jeweils zutreffenden Bruttoaufstockungsprozentsatz. Der Bruttoaufstockungsprozentsatz wird im ersten Monat der Altersteilzeit auf Basis des individuellen Regelarbeitsentgelts ermittelt und bleibt während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gleich. Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz ergibt sich aus der Anlage 1.

### § 7

#### Beiträge zur Rentenversicherung

#### 7.1

Der Arbeitgeber entrichtet für die Beschäftigten in Altersteilzeit zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 1b) AtG in der ab dem 01.07.2004 geltenden Fassung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf 90 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 95 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

#### 7.2

Ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente findet nicht statt.

### § 8

#### Entgeltfortzahlung bei Krankheit in der Arbeitsphase

Bei Arbeitsunfähigkeit und während des Bezugs von Leistungen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation während der Arbeitsphase gelten die §§ 12.3 und 12.4 MTV entsprechend. Anstelle des tariflichen Zuschusses zum Krankengeld erhält der Beschäftigte einen Aufstockungsbetrag, für dessen Berechnung § 6 dieses Vertrages heranzuziehen ist, sowie zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung nach § 7 im jeweiligen tariflichen Umfang.

### § 9

#### Nebentätigkeiten

#### 9.1

Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen.

#### 9.2

Soweit der Beschäftigte eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Abs. 3 AtG überschreitet, hat er dem Arbeitgeber die Kosten für die Aufstockungsbeträge sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge insoweit zu erstatten.

*Handwritten signature: AFQ*



## § 10

### Informationspflicht des Arbeitgebers und Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten des Beschäftigten

Beim Abschluss des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf die Folgen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses allgemein und auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen von Änderungen über die Voraussetzungen sowie einer Verletzung seiner Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten hinzuweisen.

## § 11

### Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet:

- a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte das Lebensjahr zum Eintritt in die individuelle Regelaltersrente vollendet hat,  
oder
- b) zu einem zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbarten früheren Zeitpunkt,  
oder
- c) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Beschäftigte eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 AtG aufgeführten Leistungen bezieht.

## § 12

### Anspruch

#### 12.1

Soweit im Betrieb keine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 besteht oder nach § 14 vereinbart wird, haben die Beschäftigten Ansprüche nach den folgenden Regelungen.

##### 12.1.1

Für Beschäftigte besteht ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach den folgenden Bestimmungen.

Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten von mindestens 12 Jahren.

Die Mindestdauer der Altersteilzeit beträgt 18 Monate. Aus betriebsorganisatorischen Gründen kann der Anspruch arbeitgeberseitig auf das Blockmodell begrenzt werden.

Der Anspruch eines Beschäftigten auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach § 12.2 und/oder § 12.3 ist ausgeschlossen, wenn und solange 4 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde<sup>1</sup>..

Der Anspruch gem. § 12.2 ist bis zu seiner maximalen Höhe von 3 % bevorzugt zu berücksichtigen.

##### 12.1.2

Für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten ist der Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem beabsichtigten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses des Beschäftigten maßgebend. Hat ein Betrieb noch nicht zwölf Monate bestanden, ist der Durchschnitt der Kalendermonate während des Zeitraums des Bestehens des Betriebes maßgebend.

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten bleiben schwerbehinderte Menschen oder Gleichgestellte im Sinne des SGB IX sowie Auszubildende außer Ansatz. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen

<sup>1</sup> „Gebrauch machen von einer Altersteilzeitregelung“ liegt vor bei einem begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnis (der Beschäftigte befindet sich in der Arbeits- oder Freistellungsphase). Zudem gilt als ein „Gebrauch machen von einer Altersteilzeitregelung“ bereits der rechtsverbindliche Abschluss eines Altersteilzeitvertrages innerhalb der Fristen des § 12.6.





wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

## 12.2

Beschäftigte, die

- während der letzten 8 Jahre mindestens 6 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber
  - regelmäßig<sup>1</sup> in drei oder mehr Schichten mit Nachtschicht oder nur in Nachtschicht gearbeitet haben<sup>2</sup> oder
  - unter besonders starken Umgebungseinflüssen gearbeitet haben, die über mittlere Belastungen erheblich hinausgehen

oder

- während der letzten 12 Jahre mindestens 9 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber in Wechselschicht<sup>3</sup> gearbeitet haben,

haben einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages zu folgenden Bedingungen:

### 12.2.1

Der Anspruch besteht auf eine bis zu fünfjährige Altersteilzeit frühestens ab Vollendung des 58. Lebensjahres.

Die Altersteilzeit muss dem Beginn einer geminderten oder ungeminderten Altersrente unmittelbar vorangehen.

### 12.2.2

Beschäftigte nach § 12.2, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem Beginn einer ungeminderten Altersrente endet, erhalten am Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für den Verlust des Arbeitsplatzes für jeden vollen Monat zwischen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dem frühestmöglichen Beginn einer ungeminderten Altersrente, maximal jedoch für 24 Monate, eine Abfindung in Höhe von 250,- €.

### 12.2.3

Der Anspruch nach § 12.2 ist ausgeschlossen, wenn und solange 3 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung nach § 12.2 Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

## 12.3

Im Übrigen haben Beschäftigte, die die persönlichen Voraussetzungen nach § 2.1 erfüllen, einen Anspruch nach den folgenden Bedingungen:

Der Anspruch besteht auf eine bis zu vierjährige Altersteilzeit, die frühestens mit der Vollendung des 61. Lebensjahres beginnt und einer ungeminderten Altersrente unmittelbar voran geht. Ein früheres Ende im Zusammenhang mit einem geminderten Rentenzugang kann vereinbart werden.

### 12.3.1

---

<sup>1</sup> Regelmäßig im Sinne dieser Vereinbarung meint grundsätzlich „dauerhaft“, wobei kurzfristiges Aussetzen unschädlich ist.

<sup>2</sup> Nachtschicht im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn die Schicht nach der Uhrzeit beginnt, ab der nach der jeweiligen tarifvertraglichen Regelung Nachtzuschläge zu zahlen sind.

<sup>3</sup> Wechselschichtarbeit im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn in zwei Schichten (z.B. Früh- und Spätschicht) oder in drei und mehr Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht) im regelmäßigen Wechsel oder nur in Nachtschicht gearbeitet wurde.



Der Anspruch nach § 12.3 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung nach § 12.3 Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

#### 12.3.2

Lehnt der Arbeitgeber den ansonsten berechtigten Anspruch eines Beschäftigten auf Altersteilzeit nach § 12.3 mit der Begründung ab, die Quote von 2 % werde überschritten und wird gleichzeitig die allgemeine Quote von 4 % nach § 12.1.1 unterschritten, hat er wertgleich ein Finanzierungsvolumen (s.u.) der jährlichen tariflichen Lohn- und Gehaltssumme für Maßnahmen einer demographieorientierten Personalpolitik zu verwenden. Diese sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der persönlichen Weiterbildung i.S. von § 5 TV Qualifizierung.

Dabei erfordert Wertgleichheit folgendes Finanzierungsvolumen:

Für je 0,1 %-Punkte unterhalb 4 % bezogen auf die im Betrieb zum Zeitpunkt der Ablehnung erreichte Quote, sind dabei 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Der Betriebsrat wird darüber im Fall einer solchen Ablehnung rechtzeitig informiert. Mit dem Betriebsrat wird diese alternative Verwendung des Finanzierungsvolumens im Vorfeld beraten. Dem Betriebsrat wird zudem jährlich ein Nachweis über die Mittelverwendung übergeben. Der Arbeitgeber ist an seine Entscheidung und daraus sich ergebende Maßnahmen bis zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres gebunden.

#### 12.3.3

Anstelle von § 12.3.2 kann der Arbeitgeber die Ansprüche gemäß § 12.3 auf 1,5 % wirksam begrenzen. Voraussetzung hierfür ist ein konkretes wertgleiches Angebot auf Abschluss einer BV gem. § 14.2, in dem die Verwendung des sich hieraus ergebenden Finanzierungsvolumens (vgl. § 12.3.2) verbindlich festgelegt wird. Der Inhalt eines solchen Angebots ist begrenzt auf Maßnahmen einer demographieorientierten Personalpolitik. Diese sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der persönlichen Weiterbildung i.S. von § 5 TV Qualifizierung.

#### 12.4

Liegt die Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse (Beschäftigte mit Schlüsselqualifikationen) und ist ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig nicht zu finden,

oder bei Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulqualifikation<sup>5</sup>

kann der Arbeitgeber den Beschäftigten auf das unverblockte Modell verweisen. Soweit in diesem Fall eine unverblockte Altersteilzeit vereinbart wird, gelten die materiellen Rahmenbedingungen des ursprünglich beanspruchten Anspruchsmodells.

Im Streitfall haben sich die Betriebsparteien mit der Angelegenheit zu befassen, mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung zu finden.

#### 12.5

Besteht keine anderweitige betriebliche Regelung und übersteigt die Anzahl der geltend gemachten Ansprüche die jeweiligen Quoten, haben die Beschäftigten Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Beschäftigten mit längerer Betriebszugehörigkeit, ansonsten die älteren Beschäftigten innerhalb des Geburtsjahrgangs.

#### 12.6

---

<sup>5</sup> In Baden-Württemberg gilt dies für Beschäftigte ab der EG 14.

Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist frühestens sechs Monate, spätestens vier Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag muss den gewünschten Beginn und die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses umfassen. Der Beschäftigte hat mit dem Antrag eine aktuelle Rentenauskunft vorzulegen.

Der Beginn und der Wechsel in die Freistellungsphase müssen auf einem Monatsersten liegen.

Der Altersteilzeitvertrag ist spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich abzuschließen oder der Arbeitgeber hat bis dahin die Ablehnung des Anspruchs schriftlich zu erklären.

Unabhängig von den vorstehenden Regelungen ist für die Bestimmungen des Anspruchs der Zeitpunkt des beabsichtigten Beginns des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entscheidend.

#### 12.7

Auch Altersteilzeitverträge, auf deren Abschluss kein Anspruch besteht, können im Einzelfall auf die Quoten nach § 12 angerechnet werden. Eine Anrechnung auf die Quote nach § 12.2.3 erfolgt, soweit der Beschäftigte die Voraussetzungen nach § 12.2 erfüllen würde.

Eine Anrechnung erfolgt jedoch nur, wenn sie frühestens 6 Monate vor dem vereinbarten Beginn der Altersteilzeit vereinbart wurden.

### **§ 13 Sonderregelungen**

#### 13.1

Für leitende Führungskräfte und für Beschäftigte mit einem Monatsverdienst, der höher ist als 137,5 % der höchsten Tarifentgeltgruppe, kann eine abweichende Regelung vereinbart werden.

#### 13.2

Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann der Geltungsbereich einer Vereinbarung zur Altersteilzeit auf mehrere Betriebe eines Unternehmens ausgeweitet werden. Dies betrifft auch die Quoten nach § 12.

### **§ 14 Abweichende Regelungen**

#### 14.1

Abweichend von tariflichen Bestimmungen kann vereinbart werden, dass zur Erhöhung der Quote oder zur Erhöhung der Quote und zur Verbesserung der materiellen Konditionen der Altersteilzeit ein wertgleiches Zeitguthaben von bis zu 20 Guthabenstunden aus bestehenden Arbeitszeitkonten zur betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung ausgebucht wird.

#### 14.2

Durch freiwillige BV kann vereinbart werden, die Mittel für tarifliche Altersteilzeit auch für andere insgesamt wertgleiche Zwecke für eine demographieorientierten Personalpolitik vorzusehen.

Diese können insbesondere sein:

- die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsquote durch zusätzliche Ausbildungsplätze und/oder
- die Förderung der persönlichen Weiterbildung i.S. von § 5 TV Qualifizierung.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung weitere Verwendungszwecke vereinbaren.



Auf Verlangen einer Betriebspartei ist über eine alternative Mittelverwendung zu beraten.

Für die Ermittlung der Wertgleichheit gilt § 12.3.2 entsprechend.

14.3

Die Betriebsparteien können auch eine Auszahlung mindestens in Höhe entsprechend § 12.3.2 vereinbaren mit der Maßgabe, dass in diesem Fall je 0,1 %-Punkte unterhalb 4 % 0,01 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme aufzuwenden ist.

14.4

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber insgesamt wertgleiche Regelungen anbieten.

## § 15

### Übergangsbestimmungen

Altersteilzeitverträge, die sich zum 31.03.2015 oder innerhalb des Übergangszeitraums gem. §16.1 in Umsetzung befinden, werden auf die Quote von 4 % nach § 12.1.1 angerechnet und auf der Basis der bis dahin geltenden Bestimmungen unverändert fortgeführt.

## § 16

### In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten und Kündigung des Tarifvertrages

16.1

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.04.2015 in Kraft.

Dabei gilt eine Übergangsfrist bis 31.12.2015, innerhalb derer

- der Tarifvertrag betrieblich zur Anwendung gebracht werden kann,
  - eine neue Betriebsvereinbarung auf Basis dieses Tarifvertrags gemäß § 3.3 abgeschlossen werden kann
- oder
- die Prüfung einer bestehenden Betriebsvereinbarung nach § 3.4 erfolgen kann und diese fortgeführt wird.

Ansonsten finden die Regelungen dieses Tarifvertrags erst ab 01.01.2016 Anwendung.

16.2

Der individuelle Anspruch nach §12 setzt voraus, dass der „TV Anspruchsvoraussetzungen“ (TV AVo) in seiner jeweils gültigen Fassung in Kraft gesetzt ist bzw. nachwirkt.

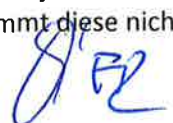
16.3

Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur Altersteilzeit vom 14. Juni 2005, den Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke vom 14. Juni 2005 und den Tarifvertrag zum Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit vom 29. September 2004 sowie ab dem 31.12.2015 den TV FlexÜ vom 3. September 2008.

16.4

Er kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2021 gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags FlexÜ wirken im Fall der Kündigung, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des gekündigten TV FlexÜ nach.

Ändern sich wesentlich steuer- bzw. sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen, kann jede Tarifvertragspartei die Überprüfung und Anpassung der Tabellen in Anlage 1 verlangen. Kommt diese nicht



innerhalb von 3 Monaten wirksam zu Stande, kann Anlage 1 mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende gesondert gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer Neuregelung nach.

16.5

Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Altersteilzeit (insbesondere Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge, Rentenzugänge), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren. Führen diese 6 Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der 6 Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.

16.6

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten nach dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt weiter für die auf seiner Basis abgeschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse und Betriebsvereinbarungen, soweit sie zur Durchführung solcher Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erforderlich sind.

16.7

§ 12.3.2 gilt insoweit nicht, als die Quote mangels Geltendmachung von Ansprüchen oder mangels Anspruchsberechtigten nicht in Anspruch genommen wird.

Ort, Datum

Unterschriften

Anlage 1: Tabellen und Berechnungsbeispiele zu § 6

Two handwritten signatures in blue ink, one on the left and one on the right, positioned to the right of the text 'Anlage 1: Tabellen und Berechnungsbeispiele zu § 6'.

## Anlage 1

### Ermittlung des individuellen Bruttoaufstockungsprozentsatzes aus der Tabelle

Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz ergibt sich aus der für einen Beschäftigten einschlägigen Kategorie.

- Der Kategorie A sind alle Beschäftigten zuzuordnen, die die Voraussetzungen der Kategorie B nicht erfüllen.
- Der Kategorie B sind alle verheirateten Beschäftigten zuzuordnen, die vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses beim Arbeitgeber einen geeigneten Nachweis erbringen, dass sie in einem Umfang von mindestens 2/3 zum Gesamtbruttoeinkommen der Ehegatten aus Arbeitseinkommen beitragen. Eingetragene Lebenspartnerschaften stehen verheirateten Beschäftigten bei der Zuordnung der Kategorien gleich.

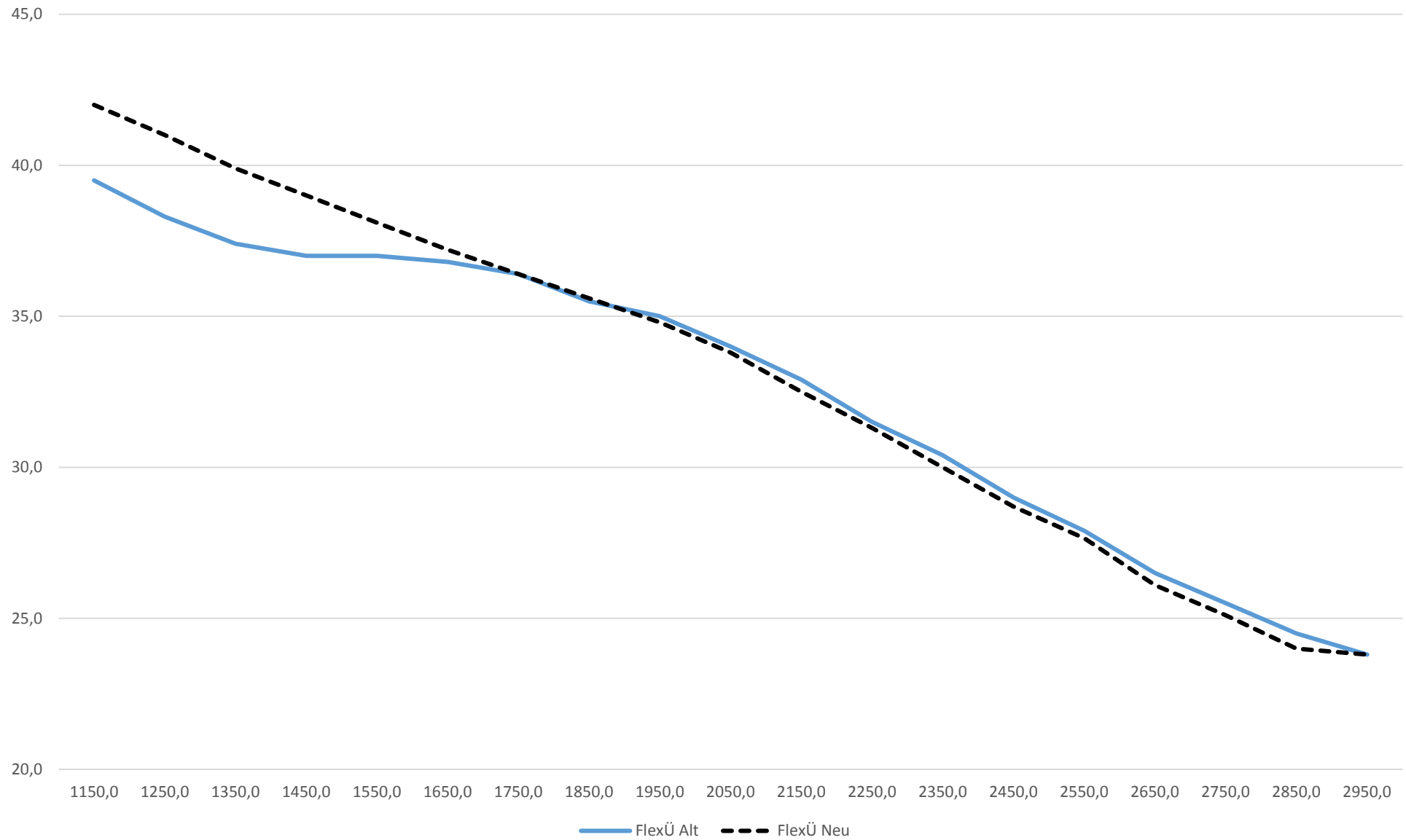
Protokollnotiz:

Ein geeigneter Nachweis liegt insbesondere in der Vorlage der Jahresentgeltbescheinigungen beider Partner aus dem Jahr vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Beim Nachweis durch den Beschäftigten ist zwingend eine schriftliche Einverständniserklärung des betroffenen Partners / der betroffenen Partnerin mit dem Erheben der ihn betreffenden Daten vorzulegen.

Regelarbeitsentgelt		Bruttoaufstockungsprozentsatz	
von	bis	Kategorie A	Kategorie B
	1.199,99	42,0	57,4
1.200,00	1.299,99	41,0	54,7
1.300,00	1.399,99	39,9	52,0
1.400,00	1.499,99	39,0	49,3
1.500,00	1.599,99	38,1	46,6
1.600,00	1.699,99	37,2	43,9
1.700,00	1.799,99	36,4	41,2
1.800,00	1.899,99	35,6	39,8
1.900,00	1.999,99	34,8	38,4
2.000,00	2.099,99	33,8	37,4
2.100,00	2.199,99	32,5	36,8
2.200,00	2.299,99	31,3	36,2
2.300,00	2.399,99	30,0	35,6
2.400,00	2.499,99	28,7	35,0
2.500,00	2.599,99	27,7	34,4
2.600,00	2.699,99	26,1	33,8
2.700,00	2.799,99	25,1	33,2
2.800,00	2.899,99	24,0	32,6
>= 2.900,00		23,8	32,0

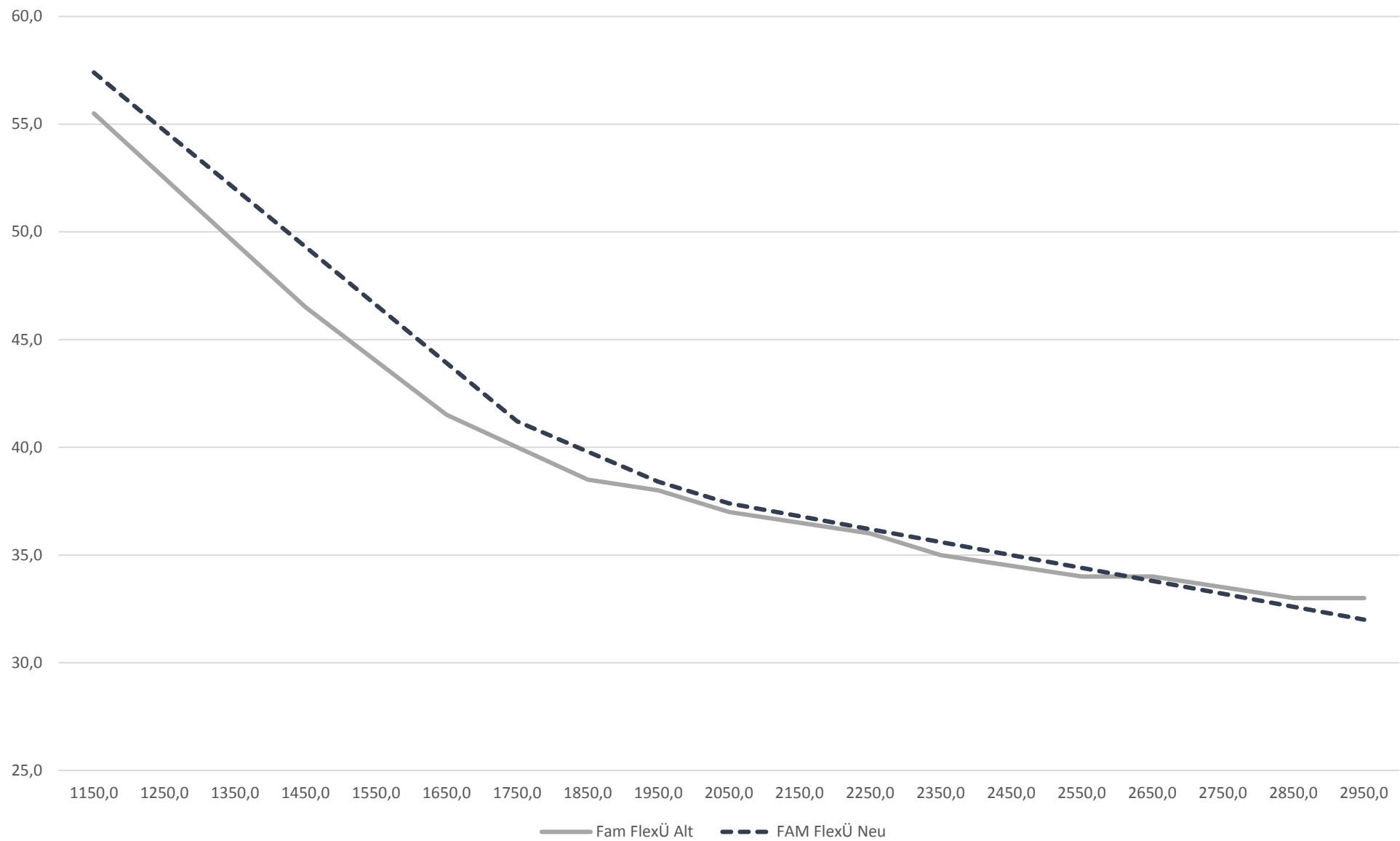
FZ

### Vergleich Aufstockungs-%-Sätze Basis





### Vergleich Aufstockungs-%-Sätze Familie



# Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg

## Präambel

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Frage der Qualifizierung und das lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich mit diesem Tarifvertrag zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für diese Zukunftsfrage zu schaffen.

## § 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 räumlich:

für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden

1.1.2 fachlich: für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., – Südwestmetall –, Stuttgart, sind.

1.1.3 persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages.

1.1.3.1 Nicht als Beschäftigte 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, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

1.1.3.2 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten. Für Auszubildende finden die §§ 5.5 - 5.7 Anwendung.

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 von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

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

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

## § 2 Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu dienen:

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung).
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung)
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.

Keine Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmung sind persönliche Weiterbildung im Sinne des § 5 und allgemeine Weiterbildung.

## § 3 Vereinbarung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen

- 3.1 Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch durchgeführt werden. Einzelheiten des Verfahrens können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt ist das Gespräch jährlich zu führen.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten (§ 13.4 MTV) zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, haben auch sie den Anspruch auf ein solches Gespräch. Eine eventuell daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten.

Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt § 4.

Darüber hinaus können Vorgesetzte, Beschäftigte oder Betriebsrat Qualifikationsmaßnahmen vorschlagen, wenn kurzfristig hierfür Bedarf besteht.

- 3.2 Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Qualifizierungsbedarf und vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten mindestens jährlich über die Umsetzung unter Berücksichtigung der betrieblichen Prioritäten. Bei der Beratung des Qualifizierungsbedarfes ist insbesondere die nachhaltige Sicherung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von an- und ungelernten Beschäftigten durch Qualifizierung zu berücksichtigen. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG bleiben hiervon unberührt.

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter vereinbaren. Bei einem einvernehmlich festgestellten Qualifizierungsbedarf sind für an- und ungelernete Beschäftigte Maßnahmen zur abschlussorientierten Berufsqualifizierung anzubieten. Individuell angemeldete Interessen an solchen Maßnahmen sind angemessen zu berücksichtigen.

Die o.g. Maßnahmen orientieren sich an der Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“.

Solche Programme können den Anspruch nach § 3.1 ersetzen, soweit dieser durch das Programm inhaltlich abgedeckt ist.

- 3.3 Zur Ermittlung der jeweils erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen kann auf die Erfahrungen der gemeinsamen Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung zurückgegriffen werden.

- 3.4 Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit, gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt.

- 3.4.1 Soweit die Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Mehrarbeitszuschlag vergütet oder auf Wunsch des Beschäftigten ganz oder teilweise durch bezahlte Freizeit ausgeglichen. Dabei sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

- 3.4.2 Reisezeit, soweit sie auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

- 3.4.3 Bei ganztägigen Qualifizierungsmaßnahmen wird das Entgelt weiter bezahlt, die ausgefallene Arbeitszeit an diesem Arbeitstag gilt als erfüllt. Bei Gleitzeitregelungen liegt eine ganztägige Qualifizierungsmaßnahme vor, wenn die Maßnahme 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) beansprucht.



- 3.4.4 § 13.12 ERA-TV gilt entsprechend.
- 3.5.1 Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken. Hierzu gehört insbesondere die Teilnahme an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen.
- 3.5.2 Lehnen Beschäftigte die Teilnahme an einer vereinbarten Qualifikationsmaßnahme ohne wichtigen Grund ab, gilt § 12.5 ERA-TV. Im Übrigen gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.
- 3.5.3 Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 2 teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt. Dies schließt einen flexiblen und bedarfsorientierten Einsatz ein.
- 3.6 Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit,
- bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeitsaufgaben mit geringen Anreizen aus den Arbeitsinhalten oder
  - ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten

sind bei der Besetzung von anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Für die ggf. notwendige Qualifizierung gelten § 2 und § 3.1.

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn eine Anreicherung durch arbeitspolitisch wirksame Ausgleichsmechanismen erfolgt. In der Regel sind geeignete Ausgleichsmechanismen: Mehrtaktarbeit, Gruppenarbeit, job-rotation, Aufgabenanreicherung, etc.

#### **§ 4 Konfliktlösung**

- 4.1 Kann in Betrieben mit über 300 Beschäftigten kein Einvernehmen i.S.d. § 3.1 zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten hergestellt werden, wird versucht, in einer paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.
- 4.2 In Betrieben mit bis 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- 4.3 Die paritätische Kommission gem. § 4.1 setzt sich aus bis zu je drei Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten zusammen. Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.
- Die Mitglieder und Stellvertreter der paritätischen Kommissionen sind für ihre Aufgaben aus dem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen.
- 4.4 Kommt eine einvernehmliche Lösung in der paritätischen Kommission bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (§ 8) hinzugezogen. Dieser erhält Stimmrecht.

Betriebe mit über 300 Beschäftigten können andere, gleichwertige Verfahren der betrieblichen Konfliktlösung vereinbaren.

- 4.5 Der Vertreter der Agentur hat bei seiner Entscheidung sowohl die Notwendigkeit der Weiterbildung der Beschäftigten als auch die wirtschaftliche und organisatorische Leistungsmöglichkeit des Betriebes zu berücksichtigen.

## § 5 Persönliche Weiterbildung

### 5. Persönliche Weiterbildung - Teilzeitmodelle

#### 5.1. Bildungsteilzeit

##### 5.1.1 Modelle

Vollzeitbeschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige befristete Teilzeit für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung. Die Qualifizierungsmaßnahme muss im Grundsatz geeignet sein, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben.

Für Ausgebildete, die unbefristet übernommen wurden, gilt diese 5-Jahresfrist als erfüllt.

Dabei gilt folgendes:

- Ein Anspruch auf befristete Teilzeit besteht auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
- In Betrieben ab 500 Beschäftigten, in konzernabhängigen Betrieben ab 300 Beschäftigten, gilt dies für 1 % der Beschäftigten auch in Form einer bis zu insgesamt 7-jährigen verblockten Teilzeit. Stehen zwingende betriebliche Gründe entgegen, kann der Arbeitgeber dem i. R. des § 8 Abs. 4 TzBfG widersprechen. Der Anspruch auf verblockte Teilzeit setzt voraus, dass die Arbeitsphase vor der Freistellungsphase abgeleistet wird. Im Blockmodell gilt dies für Ausgebildete, die unbefristet übernommen wurden, sofern zum Eintritt in die Freistellungsphase eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren erreicht ist. Während der Freistellungsphase entsteht kein tariflicher Urlaubsanspruch.
- Eine andere Form oder ein anderes Volumen der Teilzeit kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden.

##### 5.1.2 Ankündigungsfristen

Die Ankündigungsfristen für den Anspruch nach § 5.1.1 betragen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 3 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme von über 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme

Beschäftigte haben den Arbeitgeber nach Anmeldung zu einer solchen Qualifizierungsmaßnahme zu informieren.



## 5.2 Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14.2 TV FlexÜ verständigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gem. § 12.1.1 TV FlexÜ für Bildungsteilzeit verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch, bzw. die Quote für ATZ entsprechend.

Das für eine Förderung von Maßnahmen der persönlichen Weiterbildung zur Verfügung stehende Volumen berechnet sich danach wie folgt: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger ATZ unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden. Die Zurverfügungstellung dieses Volumens beinhaltet daher eine wertgleiche Verwendung.

Ein wertgleiches Modell der Förderung für Teilzeiten (geförderte Bildungsteilzeit) von 50% oder weniger Arbeitszeit gem. § 5.1 ist beispielsweise die Gewährung von Bruttzuschüssen, die sich ausgehend vom 50 %-igen Teilzeitentgelt aus der Bruttoaufstockungstabelle des TV FlexÜ ergeben. Im Rahmen solcher Modelle besteht kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung. Die Berechnung des Zuschusses erfolgt einmalig mit Beginn der Bildungsteilzeit und bleibt während ihrer Dauer unverändert.

Die Zuschüsse können im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung auch abhängig von Art und Dauer der Bildungsmaßnahme in unterschiedlicher Höhe festgelegt werden. Auch kann durch geringere Zuschüsse die Anzahl der Begünstigten entsprechend erhöht werden.

Für den Fall, dass im Betrieb mehr Anträge auf geförderte Bildungsteilzeit gestellt werden, als Volumen gem. § 5.2 Abs. 2 zur Verfügung steht, verständigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf Kriterien für deren Auswahl. Kommen im Betrieb weniger Verträge mit geförderter Bildungsteilzeit zu Stande, als im Rahmen des Volumens gem. § 5.2 Abs. 2 möglich sind, und erfüllen Beschäftigte im Übrigen die Anforderungen der § 5.1.1 Abs. 1 und 2 kann ein Antrag auf geförderte Bildungsteilzeit nur aus besonderem Grund abgelehnt werden. Ein solcher besonderer Grund liegt vor, wenn der Arbeitgeber glaubhaft darlegen kann, dass auch in mittelfristiger Perspektive die erworbene Qualifikation des Beschäftigten betrieblich nicht benötigt wird. Im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, verblockte Bildungsteilzeit auf die Überlastquote des § 5.1.1 anzurechnen.

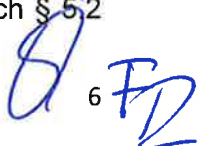
In Streitfällen entscheidet die paritätische Kommission entsprechend § 4.1 abschließend.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung in den Grenzen des errechneten Volumens auch andere Unterstützungsformen vereinbaren.

Rückzahlungsklauseln im Rahmen zulässiger Bindungsfristen sollen für den Fall vereinbart werden, dass Beschäftigte einen Abbruch der Maßnahme oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine bezuschusste Bildungsphase zu vertreten haben.

## 5.3 Zusätzliche Ausgestaltung

Um die Absenkung der Monatsentgelte im Rahmen einer Bildungsteilzeit gemäß § 5.1 und § 5.2 TV Quali teilweise zu kompensieren, können unabhängig von Zuschüssen nach § 5.2

 6 FD



zusätzlich für den Zeitraum der jeweiligen Bildungsteilzeit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden:

- (1) monatliche Aufzahlungen, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet werden, soweit ein Anspruch hierauf besteht, und/oder
- (2) Entnahme aus einem bestehenden Wertguthaben bzw. Langzeitguthaben im Sinne des § 7.7.2 MTV, sofern die zugrundeliegende Regelung diesen Verwendungszweck vorsieht.

Bei Entnahme von Wertguthaben muss das monatlich insgesamt fällige Arbeitsentgelt angemessen im Sinne des § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV sein.

#### 5.4 Beendigung der Bildungsteilzeit

Nach Ende der Bildungsteilzeit haben die Beschäftigten Anspruch auf einen dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Wird die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die Weiterbeschäftigung an dem bisherigen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. die Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit nur, soweit der Anspruch unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 14 Tagen geltend gemacht wird, d.h. sobald feststeht, dass die Qualifizierungsmaßnahme nicht mehr mit dem beabsichtigten Ziel beendet werden kann. Für diesen Fall erhöht sich, soweit einvernehmlich keine andere Lösung gefunden wird, die Arbeitszeit nach Ablauf einer Wartefrist von 3 Monaten.

### **§ 6 Persönliche Weiterbildung – Befristete Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage**

#### 6.1

Beschäftigte können anstelle des Anspruchs auf Teilzeit gem. § 5.1 nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit eine einmalige, bis zu 5 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung geltend machen.

Nach Bewilligung zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage.

Die Ankündigungsfristen betragen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 3 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme von über 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme

Beschäftigte haben den Arbeitgeber nach Anmeldung zu einer solchen Qualifizierungsmaßnahme zu informieren.

Die Qualifizierungsmaßnahme muss im Grundsatz geeignet sein, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben.

Protokollnotiz:

Qualifizierungsmaßnahmen können auch aufeinander folgende bzw. aufbauende Maßnahmen (z.B. Schulabschluss plus Studium) sein.

## 6.2

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung zur Wiedereinstellung abgewichen werden, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme des Beschäftigten das Angebot eines entsprechenden Arbeitsplatzes wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (TV Besch) genannte tarifliche Schlichtungsstelle.

## 6.3

Die Beschäftigungszeiten vor Beginn der persönlichen Weiterbildung werden bei Wiedereinstellung für Ansprüche aller Art, die dem Grund oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, angerechnet.

## 6.4

Auszubildende

Den Anspruch auf eine einmalige, bis zu 5 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung können auch Auszubildende vor Abschluss der Ausbildung für die Zeit im Anschluss an ihre Ausbildung im Betrieb geltend machen. Voraussetzung ist ein bestehender Anspruch auf Übernahme gem. § 4 TV Besch. Die tariflichen Regelungen der §§ 4.1 bis 4.4 TV Besch gelten entsprechend.

In diesem Fall beträgt die Ankündigungsfrist 12 Wochen vor Beendigung der Ausbildung<sup>1</sup>. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die länger als 12 Monate dauern, beträgt sie mindestens aber 6 Monate vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme. Wird die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erst im Rahmen der tariflichen Schlichtungsstelle entschieden, hat der Auszubildende diesen Anspruch im Anschluss unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 14 Tagen geltend zu machen.

Wird die Qualifizierungsmaßnahme im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung durchgeführt, können die Auszubildenden ihre tariflichen Rechte auf eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach dem TV Besch für die Zeit im direkten Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme geltend machen. Für die an die Qualifizierungsmaßnahme anschließende Einstellung gelten die gleichen Übernahmbedingungen, wie sie nach Ausbildung gegolten hätten.

Kann die Qualifizierungsmaßnahme nicht im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung durchgeführt werden, erfolgt die Übernahme gemäß TV Besch. Bei einer befristeten Übernahme gilt Folgendes: Nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme wird das ursprüngliche Arbeitsverhältnis nach Geltendmachung durch den Beschäftigten mit Wiedereintritt bis zur ursprünglich vereinbarten Gesamtdauer fortgesetzt. Eine nach Abschluss der Ausbildung und vor Aufnahme der Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb verbrachte Zeit wird auf diese Gesamtdauer angerechnet.



<sup>1</sup> Zum Begriff der Beendigung der Ausbildung vgl. § 9.1 MTV für Auszubildende.

Protokollnotiz

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass dieses Verfahren einen eigenständigen sachlichen Befristungsgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG darstellt.

§ 6.1, 4. Absatz, die Protokollnotiz in § 6.1 sowie § 6.2 gelten entsprechend.

## 6.5

Nach Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten Anspruch auf einen dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Wird die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die (Wieder-)Einstellung an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz nur, soweit der Anspruch unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 14 Tagen geltend gemacht wird, d.h. sobald feststeht, dass die Qualifizierungsmaßnahme nicht mehr mit dem beabsichtigten Ziel beendet werden kann. Die Bestimmungen des § 6.2 sind entsprechend anzuwenden. Für diesen Fall ist eine Ankündigungsfrist von 3 Monaten einzuhalten.

## § 7 Mindestbetriebsgröße

Die Ansprüche nach §§ 5.1, 6.1 sowie 6.4 sind ausgeschlossen in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende.

## § 8 Gemeinsame Agentur der Tarifvertragsparteien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Tarifvertragsparteien schaffen eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Aufgabe dieser Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist:

- Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Qualifizierung notwendig ist, in dem Bemühen, Qualifikationspotentiale der Beschäftigten zu nutzen.
- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte nach Arbeitsunterbrechungszeiten (z.B. Kindererziehung) zu entwickeln.
- Den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifikationsengpässen gegensteuern.
- Information und Transparenz bei den außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern.
- Modelle für die betriebliche Weiterqualifizierung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln.

- Unternehmen und Betriebsräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten. Dies gilt im Besonderen für eine Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen. Hierzu gehört auch die Beratung bei der Inanspruchnahme von Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- In den Fällen des § 4.4 zur Entscheidung beizutragen.
- Qualitätsstandards für betriebliche Weiterbildung zu entwickeln, die Qualität von Weiterbildungseinrichtungen und -maßnahmen zu begutachten und ggf. zertifizieren.

Die Tarifpartner werden regelmäßig überprüfen, ob und welche Erfolge bei der betrieblichen Qualifizierung – auch durch die Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung – erreicht worden sind.

### **§ 9 Schlussbestimmungen**

9.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.03.2015 in Kraft.

Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 15. Juni 2012 außer Kraft und wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt. Für Ansprüche, die auf Basis des TV Qualifizierung vom 15. Juni 2012 geltend gemacht wurden, gelten seine Regelungen weiter.

9.2 Bestehende Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung bestehen fort und sind von den Betriebsparteien auf Grundlage dieses Tarifvertrages zu überprüfen.

9.3 Dieser Tarifvertrag kann mit 3-Monatsfrist zum Quartal, erstmals zum 31.12.2019, gekündigt werden.

9.4 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in geeigneter Weise auf diesen Tarifvertrag hinzuweisen und ihn im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.

Stuttgart, XXXXXXXXXX

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

IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

## TV AVo

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1 räumlich:

für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden;

1.2 fachlich:

für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind;

1.3 persönlich:

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

### § 2 Zweck des Tarifvertrags

2.1 Die Tarifvertragsparteien stellen durch diesen Tarifvertrag die Finanzierung des individuellen Anspruch nach §12 TV FlexÜ bis zu einer Quote von 4% sicher. Für die Wertbetrachtung gilt, dass je 0,1%-Punkte der 4%-Quote 0,02% der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes entsprechen.

2.2 Die dafür notwendige Finanzierung wurde durch das Einbringen eines entsprechenden Tarifvolumens in Höhe von 0,4% erbracht. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass dem Arbeitgeber durch den „TV zum Flexiblen Übergang in die Rente“ Kosten mindestens in gleicher Höhe entstehen. Dieses Gesamtvolumen ist auch Bezugspunkt für die Wertbetrachtung im Sinne des 2.1 dieses Tarifvertrags.

2.3 Unmittelbare Ansprüche der Beschäftigten an diesen Tarifvertrag sind ausgeschlossen.

### § 3 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten und Kündigung des Tarifvertrages

3.1

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2015 in Kraft. Er endet zum tt.mm.jjjj, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Er wirkt für die Dauer von 6 Monaten nach. Mit Beendigung der Nachwirkung gibt es keine weiteren individuellen Ansprüche gem. §12 FlexÜ. Abgeschlossene Verträge werden fortgeführt.

3.2

Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Altersteilzeit (insbesondere Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge, Rentenzugänge), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.

8 F2

Führen diese 6 Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der 6 Monate ohne Nachwirkung außer Kraft. In diesem Fall erhöhen sich die Leistungen des § 2.2 der TV betriebliche Sonderzahlungen gem. Ziffer 3.3 dieses TV.

3.3

Mit Beendigung dieses Tarifvertrags sind Verhandlungen über eine Fortführung dieses Tarifvertrags aufzunehmen. Führen diese innerhalb von 6 Monate nach Kündigung nicht zu einer Neuregelung, erhöhen sich zum nächsten Auszahlungszeitpunkt die Leistungen des § 2.2 der TV betriebliche Sonderzahlungen in der jeweils geltenden Staffel um 5%-Punkte.

Datum, Unterschriften

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by 'FD'.