



WICHTIGE TARIFVERTRAGLICHE REGELUNGEN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE IN BADEN-WÜRTTEMBERG

INFORMATIONEN

Eine Besonderheit des deutschen Rechtssystems ermöglicht es, dass Arbeitsbedingungen branchenspezifisch im Rahmen von sog. Tarifverträgen geregelt werden. Tarifverträge werden zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossen. Sie gelten im Arbeitsverhältnis dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist und der Beschäftigte Mitglied derjenigen Gewerkschaft, die mit diesem Arbeitgeberverband Tarifverträge abgeschlossen hat. In der Praxis werden geltende Tarifverträge häufig aber nicht nur gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern angewandt, sondern Arbeitgeber und Beschäftigte vereinbaren ihre Geltung im Arbeitsvertrag unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit.

Gerade in der Metall- und Elektroindustrie hat sich das System, die Arbeitsbedingungen der Branche durch Tarifverträge zu regeln, seit Jahrzehnten etabliert.

Einige Arbeitgeber kritisieren die Tarifbindung heutzutage v.a. deswegen, weil das tarifliche Kostenniveau sehr hoch ist. Dies ist auf die Durchsetzungskraft der in der Metall- und Elektroindustrie zuständige Gewerkschaft IG Metall zurückzuführen. Insbesondere bei guter Konjunkturlage sind Arbeitgeber heutzutage durch Streiks, mittels derer neue Tarifverträge durchgesetzt werden können, leicht verwundbar. In solchen Phasen konnte die IG Metall in der Vergangenheit immer wieder hohe Lohnabschlüsse durchsetzen, die zum heutigen hohen Entgeltniveau geführt haben. Ein weiterer Kritikpunkt ist die unbestreitbar hohe Komplexität der Tarifverträge. Hier den Überblick zu behalten, ist für Personalverantwortliche nicht leicht.



Andererseits bringt die Tarifbindung aber auch Vorteile mit sich:

An erster Stelle ist zu benennen, dass der tarifgebundene Arbeitgeber viele Punkte nicht im Detail mit dem Betriebsrat und/oder den Beschäftigten aushandeln muss, weil eben schon ein entsprechender tariflicher Rahmen besteht. Und da, wo ein solcher Rahmen besteht, ist dieser bindend. Auch die Gewerkschaft selbst kann während laufender Tarifverträge keine Nachforderungen stellen. Diese sog. Friedenspflicht sorgt also dafür, dass bei tarifgebundenen Arbeitgebern lange Phasen ohne Arbeitskämpfe sichergestellt sind und dadurch auch weniger betriebliche Konflikte auftreten. Zum anderen setzen die Tarifverträge oftmals den „Benchmark“ in der Branche. Eine Tarifbindung kann also auch dazu beitragen, im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte konkurrenzfähige Bedingungen zu bieten. Nicht zuletzt bieten die Tarifverträge an vielen Stellen sehr gute Möglichkeiten für den Arbeitgeber, Arbeit bedarfsgerecht abzurufen und dadurch eine im internationalen Vergleich sehr hohe Produktivität zu erzielen. Denn gerade im Bereich der Arbeitszeitregelungen bietet der Tarifvertrag ein breites Feld an Möglichkeiten, die Arbeit passgenau zu organisieren.

Die nachfolgenden Ausführungen geben einen Überblick über die wichtigsten in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie geltenden tariflichen Regelungen.

Die angegebenen Entgeltwerte entsprechen den ab 1. April 2026 gültigen Werten.

REGELUNGEN ZUM ENTGELT

Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg regeln sowohl die Höhe und Zusammensetzung des monatlich laufenden Entgelts als auch verschiedene Sonderzahlungen, die jährlich gezahlt werden.

1. REGELMÄSSIGES MONATLICHES ENTGELT

a) Das Vergütungssystem ERA (Entgeltrahmentarifvertrag ERA-TV)

Der ERA-TV beinhaltet das tarifliche Vergütungssystem und regelt einen einheitlichen Entgeltaufbau für alle Beschäftigten. Die Elemente des monatlichen Entgelts sind:

- Das **Grundentgelt**, das sich aus den Anforderungen ergibt, die erforderlich sind, um die Arbeitsaufgabe ausführen zu können
- das **Leistungsentgelt**, das die persönliche Leistung bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe widerspiegelt
- unter bestimmten Voraussetzungen eine **Belastungszulage**, die sich aus einer definierten Belastungssituation ergeben kann

Diese Entgeltbestandteile ergeben das persönliche Bruttoentgelt. Je nach Einsatz können dann noch Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spät- und Feiertagsarbeit hinzukommen, wenn unter entsprechenden Bedingungen gearbeitet wird.

Für das **Grundentgelt** gibt es 17 Entgeltgruppen. Welche Beschäftigten zu welcher Entgeltgruppe gehören, ergibt sich aus einem im Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbewertungssystem, mit dessen Hilfe der „Wert“ jeder Arbeitsaufgabe ermittelt wird.

Die maßgeblichen Kriterien für die Ermittlung des Wertes einer Arbeitsaufgabe, die nach einem vorgegebenen Schema bepunktet werden, sind nach dem Tarifvertrag

- Wissen und Können
- Denken
- Handlungsspielraum
- Kommunikation
- Mitarbeiterführung

Diese Merkmale werden in Abhängigkeit von den Anforderungen der jeweiligen Arbeitsaufgabe bewertet. Aus der Summe der Punkte ergibt sich dann die maßgebliche Entgeltgruppe.

Das individuelle **Leistungsentgelt** wird nach einer Einarbeitungszeit von maximal sechs Monaten zusätzlich zum Grundentgelt gezahlt. Es beträgt je nach Leistung des Beschäftigten zwischen 0 und 30 % des Grundentgelts. Der ERA-TV gibt vor, dass die Leistungszulagen im Durchschnitt aller Beschäftigten 15 % der gesamten Grundentgeltsumme betragen sollen. Das Leistungsentgelt kann sich entweder aus dem Ergebnis einer Leistungsbeurteilung, aus betrieblich festgelegten Kennzahlen (z.B. im Rahmen eines Akkord- oder Prämiensystems) oder aus dem Ergebnis einer Zielvereinbarung ergeben.

Belastungszulagen fallen nur an, wenn unter besonders hohen Belastungssituationen gearbeitet wird. Solche Belastungen können beispielsweise Lärm oder besonders ungünstige klimatische oder ergonomische Arbeitsbedingungen sein. Ein Belastungspunkt führt aktuell zu einer Belastungszulage von 92,59 €.

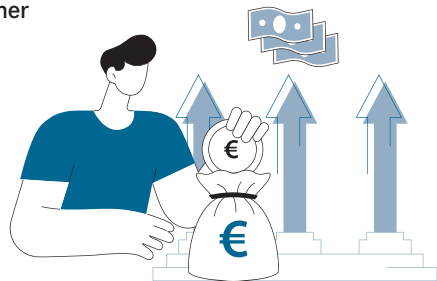
b) TV Entgelte

Die Höhe der Grundentgelte ergibt sich aus dem TV Entgelte, in dem für jede der 17 Grundentgeltgruppen der maßgebliche Entgeltbetrag definiert ist.

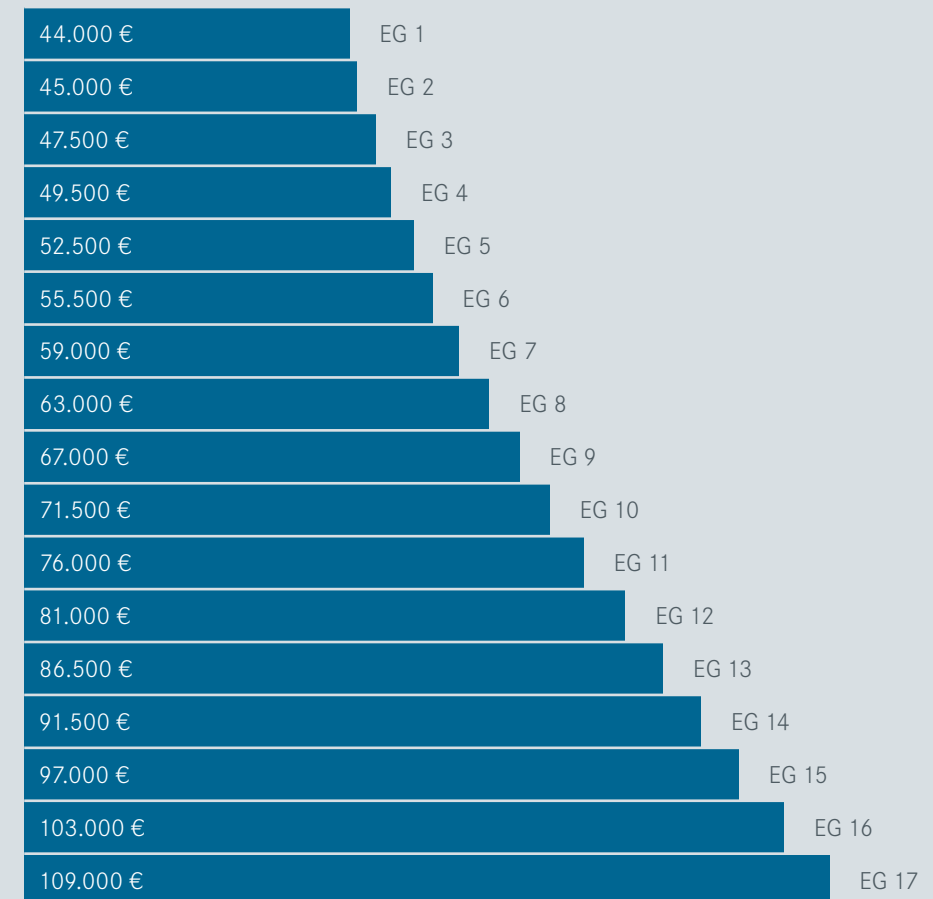
Der TV Entgelte wird regelmäßig zum Ende der jeweils vereinbarten Mindestlaufzeit von der IG Metall gekündigt. Im Rahmen der Tarifverhandlungen wird dann eine Entgelt-erhöhung sowie die neue Mindestlaufzeit ausgehandelt.

Aktuell beträgt das Grundentgelt der niedrigsten Entgeltgruppe EG 1, die beispielsweise bei einfachsten Montagetätigkeiten greift, 2.740,50 € bei einer 35-Stunden-Woche. Hier kommen noch Leistungsentgelt und verschiedene jährliche Einmalzahlungen (siehe hierzu 2.) hinzu, so dass das **Jahresentgelt bei ca. 44.000 €** liegt.

Das Grundentgelt der höchsten Entgeltgruppe 17 beträgt 6.906,50 € bei einer 35-Stunden-Woche, was einem **Jahresentgelt von ca. 109.000 €** (bzw. ca. 124.500 € bei einer 40 h-Woche) entspricht.



Tariflicher Jahresverdienst einschließlich tariflicher jährlicher Einmalzahlungen, ca.



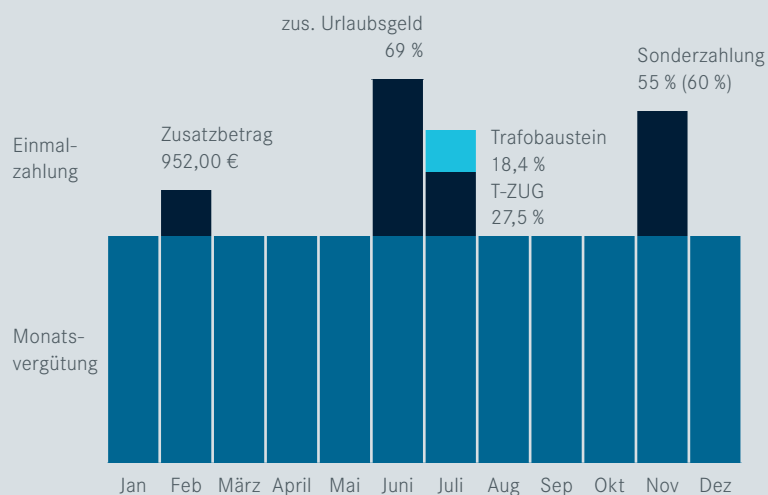
Jahresverdienst bei Arbeitszeit 35 h/Woche

2. JÄHRLICHE EINMALZAHLUNGEN

Die Tarifverträge sehen eine Reihe von jährlichen Einmalzahlungen vor. Aufgrund langjähriger Tradition zählen hierzu ein zusätzliches Urlaubsgeld sowie eine Sonderzahlung im November, die oftmals auch als „Weihnachtsgeld“ bezeichnet wird.

In den vergangenen Jahren sind allerdings weitere Einmalzahlungen hinzugekommen, die jährlich ausbezahlt werden und die unter bestimmten Voraussetzungen jeweils zweckgerichtet auch anderweitig verwendet werden können.

Jährliche Einmalzahlungen



Folgende jährlich wiederkehrende Einmalzahlungen sieht der Tarifvertrag vor:

a) Zusatzbetrag (Februar)

Der Zusatzbetrag beträgt in 2026 ca. 952,00 €. Der Zusatzbetrag ist also für alle Vollzeitbeschäftigten, unabhängig von der individuellen Entgeltgruppe, gleich hoch.

Der Auszahlungszeitpunkt für den Zusatzbetrag kann auf betrieblicher Ebene bei Liquiditätsproblemen um bis zu zwei Monate verschoben werden.

b) zusätzliches Urlaubsgeld (Mai/Juni)

In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg hat jeder Beschäftigte, der in einer 5-Tage-Woche eingesetzt ist, 30 Tage Urlaub. Neben dem bereits gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf Fortzahlung der regulären Vergütung an den Urlaubstagen besteht auch ein Anspruch auf ein im Tarifvertrag festgelegtes zusätzliches Urlaubsgeld. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird in den Betrieben in der Regel im Mai oder im Juni ausbezahlt und stellt die zweite jährliche Zahlung dar. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 69 % eines Monatsverdienstes.



c) T-ZUG und Trafobaustein (Juli)

Im Monat Juli werden zwei weitere Sonderzahlungen fällig: Das sog. T-ZUG in Höhe von 27,5 % und der Trafobaustein in Höhe von 18,4 %, jeweils eines Monatsverdienstes.

Unter bestimmten Voraussetzungen können Schichtbeschäftigte, Eltern kleinerer Kinder und Beschäftigte mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen sich entscheiden, auf eine Auszahlung des T-ZUG zu verzichten und stattdessen acht bezahlte freie Tage in Anspruch zu nehmen – es wird also Geld gegen zusätzliche freie Tage eingetauscht. Attraktiv ist dies für die Beschäftigten auch deswegen, weil der Beschäftigte hier zwei der acht Tage „geschenkt“ bekommt, denn die Höhe des T-ZUG entspricht nur der Vergütung für sechs Tage.

Für den Trafobaustein wurde eine sog. automatische Differenzierung vereinbart. Der Arbeitgeber kann den Trafobaustein bei wirtschaftlich schwieriger Situation auf den April des Folgejahres verschieben. Bei einer Nettoumsatzrendite von weniger als 2,3 % entfällt dann die Verpflichtung zur Zahlung des Trafobausteins.



d) tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung (November)

Die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg erhalten einmal jährlich eine sog. Sonderzahlung, die teilweise auch „Weihnachtsgeld“ genannt und im November ausgezahlt wird. Die Höhe dieser Sonderzahlung steigt innerhalb der ersten drei Jahre der Betriebszugehörigkeit an und wird in folgender Höhe fällig:

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

Es besteht auch die Möglichkeit, das Weihnachtsgeld jeweils um 5 %-Punkte zu erhöhen, sodass es dann zwischen 30 und 60 % beträgt. In diesem Fall erhöht sich im Gegenzug die Arbeitspflicht um einen Tag: Die im Tarifvertrag vorgesehenen zwei halben freien Tage an Heiligabend und Silvester müssen dann nachgearbeitet werden.

In einer Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, die Höhe der Sonderzahlung in Abhängigkeit von definierten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen variabel auszugestalten. Dadurch kann die Schwankungsbreite um bis zum 50 % des tariflichen Wertes erweitert werden. In erfolgreichen Jahren fällt das Weihnachtsgeld dann entsprechend höher aus, in schlechten Jahren tritt im Gegenzug automatisch eine gewisse Kostenentlastung ein. Eine solche Betriebsvereinbarung ist aber nicht gegen den Willen des Betriebsrats durchsetzbar, sondern muss im Einvernehmen mit ihm vereinbart werden. Dabei ist auch eine geeignete Form der Beschäftigungssicherung zu vereinbaren.

3. SONDERREGELUNGEN BEI SCHICHTARBEIT

Werden Beschäftigte in Schichtarbeit eingesetzt, fallen hierbei bestimmte Zusatzleistungen an:

- Für jede Spätarbeitsstunde fällt ein Zuschlag von 20 % an. Spätarbeit liegt dann vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12 Uhr beginnt und nach 19 Uhr endet.
- Für jede Nachtarbeitsstunde ist ein Zuschlag von 30 % zu gewähren. Dies ist in allen zwischen 19 Uhr und 6 Uhr geleisteten Arbeitsstunden der Fall.
- Bei einem Einsatz im Dreischichtbetrieb oder in Dauernachtschicht besteht in jeder Schicht ein Anspruch auf eine halbe Stunde bezahlte Pause.

4. ALTERS- UND VERDIENSTSICHERUNG

Der Tarifvertrag enthält an zwei Stellen besondere finanzielle Absicherungsmechanismen: eine Alterssicherung gegen altersbedingte Entgelteinbußen sowie eine Verdienstsicherung bei Abgruppierungen.

a) Alterssicherung

Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 10 Jahr angehören, haben Anspruch auf die effektive Absicherung des laufenden Monatsentgeltes (sog. Alterssicherung). Dieses wird als Mindestverdienst garantiert. Ein Absinken des Entgelts aufgrund individueller Faktoren, z.B. aufgrund von nachlassender Leistung, ist dann ab diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich.

Weiterhin möglich sind jedoch Entgeltreduzierungen aufgrund von Maßnahmen, die sich nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer beziehen, sondern auf Gruppen von Beschäftigten. Wird in einem bestimmten Bereich also beispielsweise die Nachtschicht gestrichen, reduziert sich auch das Entgelt des altersgesicherten Beschäftigten entsprechend.

b) Verdienstsicherung

Die tarifliche Verdienstsicherung verhindert, dass ein Beschäftigter, der auf eine geringer eingestufte Stelle versetzt wird, mit sofortiger Wirkung eine entsprechende Entgelteinbuße erleidet. Im Gegensatz zur Alterssicherung wird diese Verdienstsicherung jedoch nach einer Schonfrist durch die Anrechnung von Tariflohnerhöhungen sukzessive abgeschmolzen.

5. FINANZIELLE LEISTUNGEN IM FALLE VON KRANKHEIT

Beschäftigte erhalten nach dem in Deutschland geltenden Entgeltfortzahlungsgesetz bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen die Vergütung fortgezahlt (sog. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall). Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung gewährt die Krankenversicherung ein sog. Krankengeld, das jedoch geringer ist als die Entgeltfortzahlung.

In diesem Fall sieht der Tarifvertrag einen Zuschuss zum Krankengeld vor, der die Differenz zur Entgeltfortzahlung ausgleicht. Der Zeitraum, für den ein solcher Zuschuss zu gewähren ist, hängt von der Betriebszugehörigkeit ab: nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit ist ein Zuschuss für einen Monat zu gewähren, nach vierjähriger Betriebszugehörigkeit für zwei Monate und ab einer sechsjährigen Betriebszugehörigkeit für drei Monate.



REGELUNGEN ZUR ARBEITSZEIT

Der Manteltarifvertrag enthält sowohl Regelungen zum Umfang (Volumen) der geschuldeten Arbeitszeit als auch zu den Möglichkeiten, wie die Arbeitszeit verteilt werden kann. Dabei sieht der Tarifvertrag vielfältige Möglichkeiten vor, wie die Arbeitszeiten variabel angepasst werden kann. Bei der Gestaltung der passenden Arbeitszeitmodelle besteht nach den Vorgaben des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes immer ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

In der Praxis kommt es leider immer wieder vor, dass Betriebsräte sinnvolle Modelle, die der Tarifvertrag an sich ermöglichen würde, verhindern.

1. UMFANG DER ARBEITSZEIT (VOLUMEN)

a) Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

Die tarifliche Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg beträgt 35 Stunden pro Woche. Diese „Normalarbeitszeit“ ist der Anknüpfungspunkt für die im Entgelttarifvertrag definierten Entgeltwerte der einzelnen Entgeltgruppen.

Die zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit ist von der tariflichen Arbeitszeit zu trennen. Arbeitgeber und Beschäftigter können vereinbaren, dass die individuelle Arbeitszeit der tariflichen Arbeitszeit entsprechen soll. Dies wird im Tarifvertrag als „normale Vollzeit“ bezeichnet. Sie können aber auch kürzere Arbeitszeiten vereinbaren.

Die Vergütung wird dann entsprechend der geringeren Arbeitszeit angepasst.

Andersherum besteht aber auch die Möglichkeit, eine Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden pro Woche zu vereinbaren. Hierbei gibt es zwei tarifliche Besonderheiten:

- Liegt die Arbeitszeit aller Beschäftigten am Jahresende im Durchschnitt über 36,5 Stunden, kann der Betriebsrat widersprechen, falls der Arbeitgeber trotzdem noch weitere Verträge mit einer Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche vereinbaren will. Der Wert von 36,5 Stunden im Durchschnitt aller Arbeitnehmer stellt somit keine absolute Grenze dar, sondern gibt lediglich dem Betriebsrat ein Widerspruchsrecht. Nicht alle Betriebsräte wollen jedoch hiervon Gebrauch machen.
- Zudem können bei Arbeitsverträgen, in denen eine Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche vereinbart ist, sowohl der Beschäftigte als auch der Arbeitgeber durch eine einseitige Erklärung die Arbeitszeit mit einer Vorlauffrist von drei Monaten wieder auf die tarifliche Arbeitszeit von 35 Stunden reduzieren – auch die Vergütung reduziert sich dann entsprechend. Es reicht, dass eine von beiden Seiten eine solche Verkürzung will – ein Einverständnis der anderen Seite ist in diesem Fall nicht erforderlich. Diese Regelung hat sich insbesondere in Krisenzeiten für die Arbeitgeber immer wieder als hilfreich erwiesen, um Auslastungsproblemen zu begegnen.

2. VORÜBERGEHENDE ÄNDERUNGEN DES ARBEITSVOLUMENS

Der Tarifvertrag enthält Werkzeuge, mit deren Hilfe im Bedarfsfall mehr Arbeitsvolumen generiert werden kann, durch die aber in Phasen mit zu wenig Arbeit die Arbeitszeit auch abgesenkt werden kann. Dies setzt entsprechend den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes jeweils eine Zustimmung des Betriebsrats, nicht aber der betroffenen Beschäftigten voraus.

a) Erhöhung des Arbeitsvolumens

Wird vorübergehend mehr Arbeitsvolumen benötigt, als durch die reguläre Arbeitszeit der Beschäftigten zur Verfügung steht, sieht der Tarifvertrag zwei Möglichkeiten vor:

- Unter bestimmten Voraussetzungen können Arbeitgeber und Betriebsrat Mehrarbeit für den Betrieb oder für definierte Bereiche oder Arbeitnehmer vereinbaren. Die Durchführung der Mehrarbeit ist nicht von einer Einwilligung der Beschäftigten abhängig, sondern kann angeordnet werden. Der Arbeitgeber hat dann die zusätzlich geleisteten Stunden zu vergüten und hierfür auch einen Zuschlag in Höhe von 25 % des Stundensatzes zu gewähren.
Die zusätzlich geleisteten Stunden werden also nicht zu einem späteren Zeitpunkt durch Freizeit ausgeglichen.
- Bestehen Arbeitszeitkonten, in deren Rahmen Arbeitszeiten ungleichmäßig verteilt werden können (vgl. hierzu nachfolgend 3.), kann auch eine Auszahlung eines bestimmten Stundenkontingents vereinbart werden. Gesonderte Zuschläge fallen in diesem Fall nicht an. Auch dies bewirkt ein Plus an Arbeitsvolumen.

b) Verringerung des Arbeitsvolumens

Der Tarifvertrag regelt verschiedene Möglichkeiten, wie die Arbeitszeit abgesenkt werden kann, wenn die Auslastung gering ist, also ein Arbeitskräfteüberhang besteht. Diese Möglichkeiten setzen immer eine Einigung mit dem Betriebsrat voraus, können dann aber gegenüber den Beschäftigten auch ohne deren Einverständnis umgesetzt werden.

In der Praxis spielen vor allem zwei Varianten eine Rolle:

- Zum einen eröffnet der Tarifvertrag die Möglichkeit, die Arbeitszeit im Rahmen von gesetzlicher Kurzarbeit abzusenken. Dies kann im Extremfall bis hin zu einer Absenkung auf null Stunden gehen. Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, werden die Entgeltverluste, die durch das Absenken der Arbeitszeit entstehen, für die betroffenen Beschäftigten partiell ausgeglichen – und zwar durch das aus den Mitteln der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung finanzierte Kurzarbeitergeld. Dieses gleicht jedoch nur ein Niveau von 60 bzw. 67 % des zuletzt erzielten Nettoverdienstes aus. Deshalb sieht der Tarifvertrag eine Zuschussleistung des Arbeitgebers vor, den sog. **Zuschuss zum Kurzarbeitergeld**.

Dieser verteuert zwar die Durchführung von Kurzarbeit etwas, erhöht aber die Akzeptanz, wenn mit dem Betriebsrat eine Einigung über die Einführung von Kurzarbeit gefunden werden muss. Gelingt eine solche Einigung nicht, sieht der Tarifvertrag eine Einigung über eine tarifliche Schlichtungsstelle vor – ein Instrument, das ein Vorteil für tarifgebundene Firmen darstellt. Die tarifliche Schlichtungsstelle hat sich in der Praxis gut bewährt, da sie im Vergleich zu der an sich gesetzlich vorgesehenen Einigungsstelle, die in solchen Fällen angerufen werden müsste, deutlich schneller entscheidet und kostengünstiger ist.

- Ist nur eine eher geringfügige Absenkung der Arbeitszeit um bis zu 5 Stunden pro Woche erforderlich, ermöglicht der Tarifvertrag es, eine solche Arbeitszeitabsenkung mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Das Entgelt wird in diesem Fall im gleichen Umfang abgesenkt wie die Arbeitszeit, ohne dass eine Kompensation gewährt wird. Auch in diesem Fall kann die tarifliche Schlichtungsstelle eine fehlende Zustimmung des Betriebsrats für eine Arbeitszeitabsenkung von bis zu 10 % ersetzen. Dieses Instrument bietet tarifgebundenen Unternehmen einen deutlichen Vorteil, denn das Gesetz kennt eine solche Möglichkeit einer Arbeitszeitabsenkung ohne Entgeltkompensation nicht.

Daneben kennt der Tarifvertrag noch weitere Möglichkeiten für kollektive Arbeitszeitabsenkungen, die in der Praxis aber bisher eine geringere Rolle spielen. Hervorzuheben ist dabei die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch für längere Zeiträume aufgrund strukturell bedingter Arbeitsüberhänge abzusenken. Diese Möglichkeit stellt eine Alternative zu ansonsten vielleicht unvermeidlichen Entlassungen dar.

Den tarifgebundenen Unternehmen stehen somit im Vergleich zu nicht tarifgebundenen Unternehmen deutlich flexiblere Möglichkeiten zur Verfügung, auf Personalüberhänge zu reagieren. Dies hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass in Wirtschaftskrisen Stammpersonal gehalten werden konnte. Hierdurch konnte, als die Konjunktur wiederauflebte, entsprechend schnell wieder auf eingearbeitete Fachkräfte zurückgegriffen werden.



3. VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT

Von dem Volumen der Arbeitszeit zu unterscheiden ist die Frage, wie Arbeitszeit verteilt wird.

So lange zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Beschäftigten oder den Betriebsparteien keine Vereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit getroffen wurde, bestimmt der Tarifvertrag, dass die tägliche Arbeitszeit 1/5 der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit beträgt.

Da heutzutage solche starren Arbeitszeitverteilungen aber in der Regel weder im Interesse der Beschäftigten noch des Arbeitgebers sind, lässt der Tarifvertrag verschiedene Möglichkeiten zu, die Arbeitszeit ungleichmäßig zu verteilen. In der Praxis geschieht dies, in dem die täglichen Arbeitszeiten auf Zeitkonten erfasst und saldiert werden. Welche Modelle wie zur Anwendung kommen, muss nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Der Tarifvertrag kennt mehrere Arten einer ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung, die einen bedarfsgerechten Einsatz der Beschäftigten ermöglichen.

a) Freischichtmodelle

Die Arbeitszeit kann ungleichmäßig verteilt werden, um die Auslastung der Anlagen zu optimieren. Wird dabei die tarifliche Wochenarbeitszeit überschritten, erfolgt der Zeitausgleich dadurch, dass sog. Freischichten an bestimmten, in Schichtplänen festgelegten Tagen gewährt werden. Dies muss grundsätzlich innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 12 Monaten geschehen. Dieses Modell wird also angewendet, um eine ungleichmäßige Verteilung aus arbeitsorganisatorischen Gründen – insbesondere in Schichtbetrieben – zu ermöglichen.

b) Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeitraum

Die Arbeitszeit kann auch ohne einen vorgegebenen Rhythmus ungleichmäßig verteilt werden. Innerhalb des Ausgleichszeitraums von 12 Monaten muss aber die vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt wieder erreicht werden.

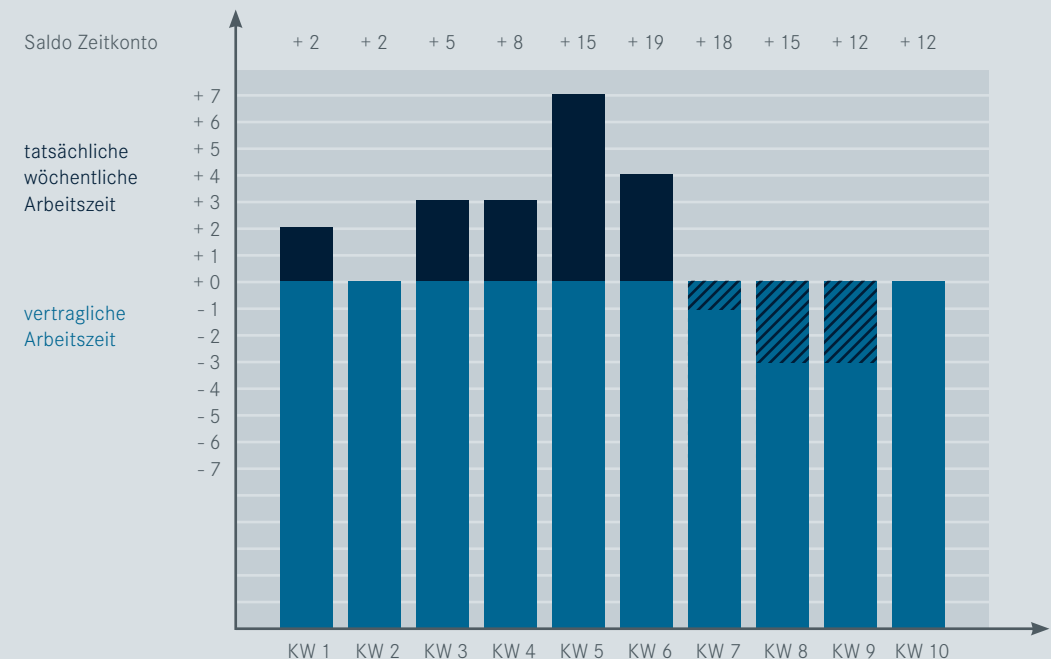
Ein „Nulldurchlauf“ im Arbeitszeitkonto belegt, dass die geleistete Arbeitszeit im Durchschnitt der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung entsprach. Das Entgelt schwankt in diesen Fällen also nicht, sondern wird immer in Höhe der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausbezahlt, auch wenn diese im Auszahlungsmonat hiervon abgewichen hat.

Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeitraum können sowohl arbeitgebergesteuert vereinbart werden als auch arbeitnehmergesteuert. Letzteres ist dann der Fall, wenn dem Beschäftigten im Rahmen von bestimmten Grenzen ermöglicht wird, die Dauer und Lage der täglichen Arbeitszeit selbst zu gestalten. In diesem Fall wird in der Praxis oft von einem Gleitzeitkonto gesprochen. Der Tarifvertrag sieht aber keine Ansprüche der Beschäftigten vor, in einem Modell zu arbeiten, in dem eine Zeitsouveränität für die Beschäftigten besteht.

c) Flexibles Arbeitszeitkonto

Das durch den Tarifvertrag ermöglichte flexible Arbeitszeitkonto ist ein arbeitgebergesteuertes Konto, das dem Ausgleich von betrieblichen Auslastungsschwankungen dient. Der Beschäftigte erhält unabhängig davon, ob er in einem Monat mehr oder weniger als vertraglich geschuldet eingesetzt wird, immer ein gleichmäßiges Entgelt für die im Vertrag vereinbarte Arbeitszeit. Auch in Phasen, in denen der Beschäftigte z.B. Zusatzschichten leisten muss, fallen keine Mehrarbeitszuschläge an. Andersherum erhalten Beschäftigte in Phasen mit geringer Auslastung dann trotzdem ihr volles Entgelt, auch wenn sie deutlich weniger arbeiten müssen, da ja in diesem Fall einfach Zeitguthaben abgebaut wird.

Funktionsweise von Zeitkonten



Der große Vorteil des flexiblen Arbeitszeitkontos liegt darin, dass der Tarifvertrag weder für einen Ausgleichszeitraum (das ist der Zeitraum, innerhalb dessen das Zeitkonto einmal ausgeglichen sein muss, also einen Saldo von Null aufweist) noch für den maximalen Kontenrahmen Vorgaben macht. Wie dieses auszugestalten ist, haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Sie können also auch einen sehr weiten Rahmen mit einer Spreizung von mehreren hundert Stunden vereinbaren, der einen ausschließlich nach dem jeweiligen betrieblichen Bedarf orientierten Einsatz der Beschäftigten sicherstellt. Allerdings setzt die Vereinbarung eines solchen flexiblen Arbeitszeitkontos ein Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat voraus. Eine fehlende Zustimmung des Betriebsrates kann nicht durch die Einigungsstelle ersetzt werden.

REGELUNGEN WEITERER ARBEITSBEDINGUNGEN

d) Langzeitkonto

Das Langzeitkonto ist hingegen ein vom Beschäftigten gesteuertes Arbeitszeitkonto. Es dient der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des Beschäftigten. Es kann also ein Zeitguthaben angesammelt werden, das zu einem späteren Zeitpunkt aus Gründen, die in der persönlichen Lebensplanung des Beschäftigten liegen, wieder in Form einer bezahlten Freistellung entnommen wird, z.B. für ein Sabbatical oder eine Freistellung vor dem regulären Rentenbeginn. Die angesparten Zeiten werden also auch durch Freizeit wieder ausgeglichen. Die Vergütung wird fortgezahlt. Wenn ein solches Langzeitkonto existiert, kann also ein Beschäftigter beispielsweise entscheiden, sich zwei oder drei Stunden pro Woche weniger vergüten zu lassen und diese zwei oder drei Stunden in das Langzeitkonto einzubuchen. Hierfür wird dann ein sog. Wertguthaben gebildet. Zu einem späteren Zeitpunkt könnte sich der Beschäftigte dann beispielsweise aus einem Guthaben von ca. 450 Stunden ca. drei Monate lang für ein Sabbatical freistellen lassen. Die Vergütung wird in diesem Fall fortgezahlt, da der Beschäftigte die entsprechenden Zeiten ja schon vorab „hereingearbeitet“ hat.

1. URLAUB

Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg haben einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen pro Jahr. Dies entspricht einem sechs-wöchigen Urlaubsanspruch eines an fünf Tagen pro Woche eingesetzten Beschäftigten. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren erhöht sich der Urlaubsanspruch auf 31 Tage.

Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung steht ein Zusatzurlaub von 5 Tagen pro Jahr zu. Dies sieht jedoch nicht der Tarifvertrag, sondern ein Gesetz vor.

2. QUALIFIZIERUNG

a) Betriebliche Weiterbildung

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung regelt, dass bei notwendiger betrieblicher Weiterbildung der Arbeitgeber die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme trägt.

Die hierfür vom Beschäftigten aufgewandte Zeit ist zu vergüten. Oftmals findet diese Qualifizierung als „training on the job“ direkt am Arbeitsplatz statt.

b) Persönliche Weiterbildung

Eine Besonderheit gilt nach dem Tarifvertrag zur Qualifizierung für eine sog. persönliche Weiterbildung. Hierfür besteht einmalig ein Anspruch auf unbezahlte Arbeitsbefreiung. Auch die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme muss nicht der Arbeitgeber tragen. Für eine persönliche Weiterbildung ist es nicht erforderlich, dass die erworbene Qualifikation tatsächlich betrieblich benötigt wird. Es muss sich aber um eine Qualifikation handeln, die zumindest potentiell im Betrieb einsetzbar ist.

Eine persönliche Weiterbildung kann entweder berufsbegleitend im Rahmen eines Teilzeitmodells erfolgen oder in Form einer bis zu fünf Jahre dauernden (unbezahlten) Freistellung von der Arbeit. In diesem Fall schließen Arbeitgeber und Beschäftigter einen Vertrag, der das Arbeitsverhältnis für den entsprechenden Zeitraum beendet, vereinbaren aber zugleich einen Anspruch auf Wiedereinstellung im Anschluss an die Qualifizierung. Von einer solchen Wiedereinstellungszusage kann nur unter engen Voraussetzungen abgewichen werden.

Die im Tarifvertrag vorgesehene Möglichkeit einer persönlichen Weiterbildung wird in der Praxis durchaus genutzt, z.B. von Auszubildenden, die im Anschluss an ihre Ausbildung noch ein Studium absolvieren wollen, oder von Facharbeitern, die im Rahmen einer solchen persönlichen Weiterbildung eine zusätzliche Techniker- oder Meisterausbildung absolvieren.



3. BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Die Modalitäten, unter denen ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann, ergeben sich nicht aus dem Tarifvertrag, sondern aus den einschlägigen Gesetzen, z.B. dem Kündigungsschutzgesetz oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Der Tarifvertrag selbst enthält hierzu nur wenige Sonderregelungen.

a) Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer beträgt innerhalb der ersten drei Monate Betriebszugehörigkeit einen Monat zum Monatsende, ab dem vierten Monat zwei Monate zum Monatsende. Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten von 5 Jahren auf 3 Monate, von 8 Jahren auf 4 Monate, von 10 Jahren auf 5 Monate und 12 Jahren auf 6 Monate jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

b) Alterskündigungsschutz

Der Tarifvertrag sieht einen erhöhten Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte vor. Der historische Hintergrund dieser Regelung liegt darin, dass ältere Arbeitslose in der Regel signifikant schlechtere Einstellungschancen haben und daher in besonderem Maß vor drohender Arbeitslosigkeit geschützt werden sollten. Daher regelt der Tarifvertrag, dass Beschäftigte, die das 53. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehört haben, nicht mehr ordentlich gekündigt werden können, bis sie die Regelaltersgrenze erreicht haben. Möglich sind dann nur noch sog. außerordentliche Kündigungen, für die die Rechtsprechung aber nochmals deutlich erhöhte Anforderungen stellt.

c) Altersteilzeit

Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, können mit dem Arbeitgeber ein sog. Altersteilzeitverhältnis abschließen. Eine Altersteilzeit bewirkt, dass während der letzten Jahre des Arbeitsverhältnisses mit einer um 50 % reduzierten Arbeitszeit gearbeitet wird. In der Regel erfolgt dies aber nicht mit einer halbierten Wochenarbeitszeit, sondern im Rahmen einer sog. verblockten Altersteilzeit. Während der Arbeitsphase arbeitet der Beschäftigte – trotz formal um die Hälfte reduzierter Arbeitszeit – noch voll, erhält aber nur noch eine reduzierte Vergütung. Dem schließt sich dann eine gleich lange Freistellungsphase an, während derer der Beschäftigte bereits komplett freigestellt ist, aber trotzdem noch die identische Vergütung wie während der Arbeitsphase erhält.

Eine Besonderheit gilt bei der Altersteilzeit in Bezug auf die Vergütungshöhe. Aufgrund der um 50 % reduzierten Arbeitszeit erhält der Beschäftigte sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase auch nur noch eine entsprechend reduzierte Vergütung. Hinzu kommt allerdings ein sog. Aufstockungsbetrag, also ein Zuschlag zum Bruttoentgelt. Der Tarifvertrag definiert hier je nach Entgelthöhe und Familienstand des Beschäftigten Zuschläge zwischen 23,8 % und 57,4 % des reduzierten Entgelts. Hinzu kommen zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge, um die Nachteile bei der Rentenhöhe auszugleichen.

Der Tarifvertrag sieht vor, dass bis zu 4 % der Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen können. Ist diese Quote erreicht, kann der Arbeitgeber weitere Altersteilzeitverhältnisse anbieten, Beschäftigte haben aber keinen Anspruch mehr auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags.

Altersteilzeit hat sich trotz der erhöhten Kosten in der M+E-Industrie auch als ein Mittel für einen sozialverträglichen Personalabbau etabliert.

4. SONSTIGE REGELUNGEN

Der Manteltarifvertrag enthält eine Reihe von weiteren Regelungen, z.B.

- Vergütung von Reisezeiten
- Freistellungsansprüche bei bestimmten familiären Ereignissen, Arztbesuchen o.ä.
- Regelungen zur Vergütung und Nacharbeit bei Betriebsstörungen
- Zahlungen an Hinterbliebene im Fall des Todes eines Beschäftigten
- Ausschlussfristen

In vielen Punkten gibt es hierzu auch gesetzliche Regelungen, die der Tarifvertrag wiederholt oder auch – teilweise zugunsten des Arbeitgebers – modifiziert.



REGELUNGEN ZUR AUSBILDUNG

Die Tarifvertragsparteien haben verschiedene Regelungen getroffen, wie Ausbildungsverhältnisse und teilweise auch die betrieblichen Praxisphasen bei Dualen Studiengängen durchgeführt werden.

1. AUSBILDUNGSZEIT, URLAUB

Die wöchentliche tarifliche Ausbildungszeit ohne Pausen beträgt für Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) 35 Stunden.

Ebenfalls vergleichbar wie die Beschäftigten haben Auszubildende einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Bei DHBW-Studierenden ist ein Urlaubsanspruch zwischen 25 und 30 Tagen zu vereinbaren.

2. ENTGELT

Die monatliche Ausbildungsvergütung für Auszubildende und DHBW-Studierende beträgt aktuell zwischen 1.303,50 € im ersten Ausbildungsjahr und 1.563,00 € im vierten Ausbildungsjahr.

Außerdem erhalten die Auszubildenden dieselben jährlichen Sonderzahlungen wie Beschäftigte, also einen Trafobaustein in Höhe von 18,4 % (nur für Auszubildende, nicht für Dual Studierende), ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 69 %, das tarifliche Zusatzgeld T-ZUG in Höhe von 27,5 %, einen Zusatzbetrag (je nach Ausbildungsjahr zwischen 335,00 € und 401,50 €) sowie ein Weihnachtsgeld in Höhe von 55 bzw. 60 %, jeweils bezogen auf die aktuelle monatliche Ausbildungsvergütung.

3. ÜBERNAHME NACH AUSBILDUNGSENDE

Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung haben nach Ende ihrer Ausbildung in der Regel Anspruch auf Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis. Aus personenbedingten Gründen oder bei akuten Beschäftigungsproblemen kann der Arbeitgeber von diesem Anspruch auf ein Arbeitsplatzangebot abweichen. Die Rechtsprechung stellt allerdings hohe Anforderungen an eine solche Ausnahme. Anders als die Auszubildenden haben DHBW-Studierende keinen Anspruch auf Übernahme.

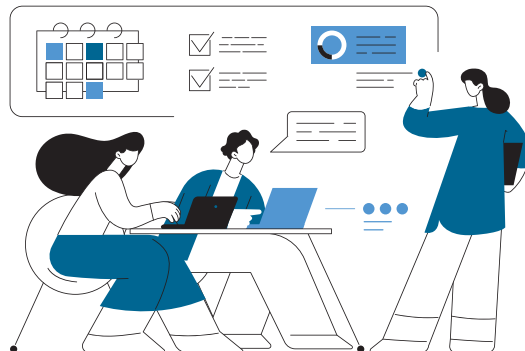


05

REGELUNGEN ZUR LEIHARBEIT

In vielen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie werden Leiharbeiternehmer als flexible Personalreserve eingesetzt. Ein Leiharbeiternehmer ist nicht vom Einsatzunternehmen selbst angestellt, sondern hat ein Arbeitsverhältnis mit einem Verleihunternehmen. Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist die Dauer eines solchen Einsatzes grundsätzlich auf 18 Monate beschränkt. Allerdings können die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche in einem Tarifvertrag auch längere Einsatzdauern regeln. Hiervon haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie Gebrauch gemacht.

Der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit regelt, dass Leiharbeiternehmer für die Dauer von bis zu 48 Monaten eingesetzt werden können, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat hierauf in einer Betriebsvereinbarung verständigen. Existiert keine Betriebsvereinbarung, müsste einem Leiharbeiternehmer spätestens nach 24 Monaten eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten werden.



06

REGIONALER PERSONALEINSATZ

Mit dem neuen Tarifvertrag zum regionalen Personaleinsatz nutzen die Tarifvertragsparteien die Öffnungsklausel nach § 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG, um Betrieben einen brancheninternen Personaleinsatz untereinander zu ermöglichen.

Dabei kann der Tarifvertrag nur angewendet werden, wenn beide Betriebsparteien dem Beitritt zu diesem besonderen Tarifvertrag zustimmen.

Es gibt im Tarifvertrag zwei Arten von regionalem Personaleinsatz:

- Zum Kapazitätsausgleich, wenn hierdurch eine ansonsten drohende kollektive Absenkung der Arbeitszeit verhindert oder minimiert werden kann,
- oder zur Erprobung, um ansonsten im Raum stehende Entlassungen zu verhindern.

In beiden Fällen ist das Einverständnis des Beschäftigten für den Personaleinsatz notwendig.

/ KONTAKT

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

Türlenstraße 2
70191 Stuttgart
+49 (0)711 7682-0
info@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

 Südwestmetall

 suedwestmetall_

 suedwestmetall

© 02/2026