

Überleitungstarifvertrag zum Entgelt-Rahmentarifvertrag

**für die Beschäftigten
in der**

niedersächsischen Metallindustrie

**vom 19. Februar 2004
in der Fassung vom 18. Oktober 2006**

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V.**

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Einführungsverfahren	4
§ 3 Erstmalige Eingruppierung	5
§ 4 Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen	6
§ 5 Überleitungszulagen und Besitzstandssicherung	7
§ 6 Betriebliche Kostenneutralität	8
§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit	10

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V.**

und der

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

wird folgender

**Überleitungstarifvertrag
zum Entgelt-Rahmentarifvertrag**

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien

(1) r ä u m l i c h :

für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:

- Regierungsbezirk Braunschweig,
- Regierungsbezirk Hannover,
- Regierungsbezirk Lüneburg – mit Ausnahme der Landkreise Cuxhaven, Harburg, Osterholz, Stade und des ehemaligen Landkreises Bremervörde

(2) f a c h l i c h :

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe

- der Metallindustrie insbesondere einschließlich
 - der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie;
 - Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe im Bereich der Straßen- und des Schienenverkehrs;
 - der Betriebe der kunststoffverarbeitenden Industrie
 - der Elektro- und Elektronikindustrie, insbesondere einschließlich
 - der Betriebe, die Software herstellen;
 - der Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen;
 - der Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen;
 - der Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung;
- sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, auch wenn sie rechtlich selbständig sind

(3) persönlich:

für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind. Dazu gehören auch die Auszubildenden, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen;
- b) Beschäftigte, die Aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch zwölf das tarifliche Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 13 C um mehr als 17,5 % ohne Einbeziehung der Leistungszulage gemäß § 7 (4) und (5) ERTV übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Zahlungen abzuziehen, die den tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen allgemein zustehen.
- c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.

§ 2 Einführungsverfahren

- (1) Das Verfahren für die Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrages (ERTV) beginnt mit einer Vorbereitungsphase. In dieser Zeit bereiten sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Einführung des ERTV im Betrieb vor.
- (2) Der Vorbereitungsphase schließt sich eine Einführungsphase vom 1. März 2005 bis 31. Dezember 2008 an. In dieser Zeit ist die erstmalige Eingruppierung gem. § 3 und die Anpassung von Betriebsvereinbarungen gem. § 4 durchzuführen.

Der Beginn der Einführungsphase setzt voraus, dass das ERTV-Strukturvolumen von 2,79 % zur Verfügung steht, d. h. die letzte ERTV-Strukturkomponente wirksam geworden ist. In dieser Phase können die Betriebe den ERTV stichtagsbezogen einführen.

- (3) Die Betriebsparteien regeln einvernehmlich den Einführungszeitpunkt.

Spätestens zum 1. Januar 2009 ist der Entgelt-Rahmentarifvertrag betrieblich verbindlich einzuführen.

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann der Entgelt-Rahmentarifvertrag auch zum 1. Januar 2010 betrieblich verbindlich eingeführt werden.

- (4) Vor der Einführungsphase kann der Entgelt-Rahmentarifvertrag einvernehmlich auf freiwilliger Basis eingeführt werden. Die Tarifvertragsparteien sind wegen der Auszahlungen und Rückstellungen von ERTV-Strukturkomponenten hinzuzuziehen.
- (5) Mit der betrieblichen Einführung des Entgelt-Rahmentarifvertrag und des Entgelttarifvertrages (ETV) entfällt die Anwendung des Lohn- und Gehalts-

Rahmentarifvertrages (LGRTV) und des Tarifvertrages über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen im Betrieb.

- (6) Im Anschluss an die Einführungsphase gilt der Entgelt-Rahmentarifvertrag verbindlich für alle Betriebe.

§ 3 Erstmalige Eingruppierung

- (1) Dem Betriebsrat und den Beschäftigten ist die jeweils beabsichtigte Eingruppierung so früh wie möglich - spätestens zum 30. Juni 2008 - mitzuteilen.
- (2) Der Betriebsrat kann der jeweiligen mitgeteilten beabsichtigten Eingruppierung zustimmen oder die Zustimmung verweigern. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung innerhalb von 3 Wochen nicht, gilt die Zustimmung gemäß § 99 BetrVG als erteilt.
- (3) Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, sind diese Streitfälle im Betrieb der paritätischen Entgeltkommission entsprechend § 15 ERTV vorzulegen. Diese hat innerhalb von drei Wochen zu entscheiden.
- (4) Kommt in der paritätischen Entgeltkommission eine Einigung nicht zu Stande, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen.
- (5) Kommt auch zwischen den Tarifvertragsparteien keine Einigung zustande, entscheidet eine besondere tarifliche Schlichtungsstelle über alle strittigen Fälle im Betrieb innerhalb von 4 Wochen.

Die durch Anrufung und das Tätigwerden dieser Schlichtungsstelle entstehenden Sachkosten und die Vergütung für den Vorsitzenden trägt der Arbeitgeber.

Die besondere tarifliche Schlichtungsstelle besteht aus von den Tarifvertragsparteien zu benennenden je zwei Beisitzer/innen und einem bzw. einer unparteiischen Vorsitzenden.

Die Beisitzer/innen werden für jedes Verfahren neu bestellt. Mindestens je ein/e Beisitzer/in muss dem betreffenden Betrieb angehören. Die Beisitzer/innen können bei Verhinderung durch andere von der jeweiligen Tarifvertragspartei benannte Personen ersetzt werden.

Der bzw. die Vorsitzende wird von den Tarifvertragsparteien aus einer Liste ausgewählt, die diese gemeinsam erstellen. Diese Liste bleibt in Kraft, bis alle Streitigkeiten aus der erstmaligen Eingruppierung nach diesem Überleitungstarifvertrag beigelegt sind. Die Liste enthält bis zu 10 Personen.

Kommt eine Einigung über die Person des bzw. der Vorsitzenden nicht zustande, so wird der bzw. die Vorsitzende durch das Los bestimmt. Benennt eine der

Tarifvertragsparteien einen bzw. eine Vorsitzende nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Benennung des bzw. der Vorsitzenden durch die andere Tarifvertragspartei, so gilt dieser bzw. diese als von beiden Tarifvertragsparteien gemeinsam ausgewählt.

Die Schlichtungsstelle entscheidet durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG, er ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

- (6) Die erstmalige Eingruppierung wird zum betrieblich vereinbarten Termin für die Einführung des ERTV, spätestens zum Ende der gem. § 2 Ziff. (2) vereinbarten Einführungsphase, wirksam.
- (7) Auf Basis der vorgenommenen erstmaligen Eingruppierung gemäß Ziffern (2) und (3) können Betriebsrat oder Arbeitgeber den Abschluss von betrieblichen Richtbeispielen verlangen. Im Streitfall entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30 GMTV.

§ 4 Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen

- (1) Bestehende betriebliche Regelungen und Vereinbarungen zur Verteilung der Leistungszulage werden grundsätzlich beibehalten.

Sie sind soweit notwendig an den ERTV anzupassen (z.B. redaktionell im Geltungsbereich oder materiell gemäß § 7 Ziff. (5) ERTV).

Die Verteilungsregelungen können inhaltlich für die Zeit vor dem 1. Januar 2010 nur durch freiwillige Betriebsvereinbarung geändert werden.

Für die Zeit ab 1. Januar 2010 gilt § 7 Ziff. (6) ERTV uneingeschränkt; damit ist im Streitfall eine Entscheidung über die tarifliche Schlichtungsstelle möglich.

- (2) Bestehende Betriebsvereinbarungen zum Akkordentgelt sind redaktionell anzupassen.

Die auf Grundlage der bestehenden Akkordvereinbarungen erzielten Entgelte (Verdienstgrade) sind durch folgende Divisoren zu teilen:

Entgeltgruppe	Divisor
E2	1,0610
E3	1,0730
E4	1,0730
E5	1,1547
E6	1,0890
E7	1,0737
E8	1,0470

Tritt an die Stelle einer bestehenden Akkordvereinbarung eine neue Prämienentgeltvereinbarung, kann auf die Anwendung der Divisoren dadurch verzichtet werden, dass die Prämienentgeltlinie entsprechend angepasst wird.

- (3) Bestehende Betriebsvereinbarungen zum Prämienentgelt sind redaktionell anzupassen.

Die auf Grundlage der bestehenden Prämienvereinbarungen erzielten Entgelte (Verdienstgrade) sind durch folgende Divisoren zu teilen:

Entgeltgruppe	Divisor
E2	1,0610
E3	1,0730
E4	1,0730
E5	1,1547
E6	1,0890
E7	1,0737
E8	1,0470

In bestehenden Prämienentgeltvereinbarungen können unter der Maßgabe der Kostenneutralität bzw. der Besitzstandsicherung die Prämienentgeltlinien angepasst werden.

- (4) Bestehende betriebliche Regelungen über Belastungszulagen sind gem. § 5 ERTV anzupassen.
- (5) Bei Streitigkeiten entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 30 GMTV verbindlich.
- (6) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können neue betriebliche Regelungen zum Zeit- und Leistungsentgelt vereinbart werden, die mit der betrieblichen Einführung des ERTV wirksam werden.

§ 5 Überleitungszulagen und Besitzstandssicherung

Nach erfolgter Eingruppierung und Festsetzung der Entgeltsätze können Differenzen auftreten. Zu den nachfolgenden Regelungen werden im Anhang Rechenbeispiele abgedruckt.

- (1) Überschreitet das bisherige tarifliche Monatsentgelt das neue tarifliche Monatsentgelt, so wird die Differenz als Überleitungszulage in vollen Euro-Beträgen ausgewiesen und mit dem Monatsentgelt gezahlt.
- (2) Diese tariflichen Überleitungszulagen werden bei Tarifierhöhungen jeweils um den gleichen Prozentsatz wie das Tarifentgelt verändert.

Sie werden bei Tarifierhöhungen nicht angerechnet. Sie sind auch Bestandteil der Berechnungsgrundlage für tarifliche Einmalzahlungen bzw. Sonderzahlungen. Bei Höhergruppierungen entfallen diese bzw. werden verrechnet.

- (3) Der Arbeitgeber kann die Abgeltung der Überleitungszulage mit Faktor 4 anbieten. Bei vorzeitigem Ausscheiden können niedrigere Faktoren vereinbart werden. Ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers bedarf der Annahme des/der Beschäftigten, wenn der gesamte Abgeltungsbetrag 100,00 EURO übersteigt.
Die Abgeltung der Überleitungszulage selbst bedarf jeweils der Zustimmung des Betriebsrates, wenn der gesamte Abgeltungsbetrag 100,00 EURO übersteigt.
- (4) Der Arbeitgeber kann die Dynamisierung (zuzüglich Faktor 0,025) gemäß Ziffer (2) durch eine Einmalzahlung abgelden.
- (5) Übertarifliche Zulagen gleich welcher Art bleiben im Falle der Überschreitung aus Anlass der Überleitung unberührt.
Unterschreitet das bisherige tarifliche Monatsentgelt das neue tarifliche Monatsentgelt, werden übertarifliche Zulagen angerechnet.
- (6) Außertarifliche Angestellte gemäss Einzelarbeitsvertrag (gem. § 1 LGRTV) bleiben auch dann AT-Angestellte, wenn die Voraussetzungen gem. § 1 Ziff. (3) b) nicht vorliegen.

§ 6 Betriebliche Kostenneutralität

- (1) Die betrieblichen Kosten des ERTV werden zum Stichtag seiner Einführung im Betrieb ermittelt. Zur Berücksichtigung absehbarer Strukturveränderungen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein späterer Stichtag für die Ermittlung vereinbart werden.
- (2) Zur Feststellung der systembedingten betrieblichen Kosten wird die betriebliche Entgeltsumme auf Basis der bestehenden Tarifverträge mit der Entgeltsumme auf Basis des ERTV zum Stichtag verglichen. Die Betriebsparteien können für den Vergleich eine Durchschnittsbetrachtung über mehrere Monate vereinbaren.
- (3) Die betrieblichen Kosten werden wie folgt ermittelt:
 - a) Die Kosten werden erstmals zum Stichtag der betrieblichen Einführung berechnet. Dabei gilt:

$$\text{neue tarifliche Entgeltsumme} \div \text{bisherige tarifliche Lohn- und Gehaltssumme} + \text{Summe der ERTV-Überleitungszulagen}^*$$
 - b) Die errechneten Kosten werden entsprechend den Regelungen des Tarifvertrages zur Einführung und Regelung des ERTV-Anpassungsfonds für jeweils 12 Monate kompensiert.
 - c) Tarifierhöhungen werden jeweils nach 12 Monaten entsprechend einberechnet.

* Berechnungsbeispiele werden von den Tarifvertragsparteien bis spätestens zum Beginn der Einführungsphase vereinbart und als Anhang zu § 6 abgedruckt.

- (4) Die systembedingte betriebliche Kostenneutralität ist dann erreicht, wenn die Differenz zwischen neuer tariflicher Entgeltsumme und bisheriger tariflicher Lohn- und Gehaltssumme 2,79 % beträgt.
- (5) Die betrieblichen Kosten sind im Falle von Kosten über 2,79 % (Mehrkosten) in folgenden Schritten für fünf Jahre zu kompensieren:
- a) Anrechnungen von übertariflichen Zulagen (Grundsatz: individuelle und kollektive Anrechnungen gehen vor kollektivem Ausgleich)
 - b) Verwendung der Mittel des ERTV-Anpassungsfonds
 - c) Weiterer Aufbau des ERTV-Anpassungsfonds
 - d) Zum Ausgleich der verbliebenen Differenz können die Betriebsparteien abweichend von § 7 Ziff. (5) Abs. 1 ERTV für die Entgeltgruppen E5 - E9 eine reduzierte durchschnittliche tarifliche Leistungszulage vereinbaren. Hierdurch dürfen keine Überleitungszulagen gem. § 5 entstehen.
 - e) Alternativ zu d) können die Betriebsparteien den Ausgleich der verbliebenen Differenz durch Reduzierung der individuellen Jahressonderzahlung und/oder Reduzierung der individuellen zusätzlichen Urlaubsvergütung vereinbaren.
- (6) Fallen durch die Einführung des ERTV geringere betriebliche Kosten als 2,79 % an, sind die Einsparungen für 5 Jahre an die Beschäftigten durch Auszahlung des anteiligen ERTV-Anpassungsfonds weiterzugeben:
Die Auszahlungsmodalitäten sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.
- (7) Dem Betriebsrat sind die Unterlagen zur Berechnung der betrieblichen Kostenneutralität zur Verfügung zu stellen, so dass er die daraus abgeleiteten Maßnahmen nachvollziehen kann.
- (8) Die vorstehenden Regelungen zur Gestaltung betrieblicher Entgeltsysteme, zur Anpassung individueller Entgelte und zur betrieblichen Kostenneutralität führen zu keinem nominalen Entgeltverlust der Beschäftigten.
- (9) Bei Streitigkeiten sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2004 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2014.

Hannover, den 18. Oktober 2006

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V.**

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Dr. Engel

Kröncke

Meine

Manthey