

Informationen zur

Tarifpolitik

WSI

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 52

Tarifliche Öffnungsklauseln

Eine Analyse von rund 30 Tarifbereichen

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

Einführung

- Tarifbindung durch (Flächen-)Tarifverträge
- Differenzierung und Dezentralisierung
- Inhaltliche Regelungsbereiche
- Verbetrieblichung im Urteil der Betriebs- und Personalräte

Dokumentation:

- Regelungen im Überblick
- Regelungen im Wortlaut

Düsseldorf, März 2003

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut in der
Hans-Böckler-Stiftung
(WSI)

Verantwortlich:
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:
Dr. Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 7778-248

Fax: 0211 / 7778-250

E-Mail: tarifarchiv@wsi.de

www.tarifvertrag.de

Einführung

Tarifbindung durch (Flächen-)Tarifverträge

Nach wie vor prägen regionale oder bundesweite Verbandstarifverträge, die sogenannten Flächentarifverträge, die Tarifvertragslandschaft. Die Firmentarifverträge erfassen lediglich eine kleine Minderheit von Betrieben und Beschäftigten. Die formale Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten ist zwar in den vergangenen Jahren erkennbar zurückgegangen. Doch nach wie vor erfassen die Tarifverträge die (weit) überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in West (71%) und Ost (56 %). Bezogen auf die Betriebe sind knapp die Hälfte (48 %) im Westen und 28 % im Osten tarifgebunden. Die Flächentarifverträge haben auch eine wichtige Orientierungsfunktion: Nahezu ein Viertel der nicht tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland und ein Drittel in Ostdeutschland orientieren sich an den entsprechenden Branchentarifverträgen.

Die seit Jahren gepflegte Kritik an den vermeintlich starren Flächentarifverträgen geht an der Realität weit vorbei. Die Flächentarifverträge haben sich erheblich verändert: Durch eine Vielzahl von Öffnungsklauseln wurden die Möglichkeiten der Anpassung an besondere betriebliche Rahmenbedingungen und Erfordernisse nachhaltig erweitert. Das gilt für die Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung ebenso wie für die Lohn- und Gehaltsbestimmungen. Dezentralisierung und Flexibilisierung lautet der Trend in der Tarifpolitik bereits seit rund fünfzehn Jahren.

Differenzierung und Dezentralisierung

Alle Regelungen weisen *ein* gemeinsames Charakteristikum auf: Sie schaffen die Möglichkeit, von den *einheitlichen* und verbindlichen Standards des (Flächen-)Tarifvertrags *abzuweichen*. Das heißt, sie öffnen den Tarifvertrag für Anpassungen an je spezifische betriebliche Verhältnisse. Das kann zum einen die Differenzierung, zum andern die Absenkung von Tarifstandards im Geltungsbereich eines Tarifvertrages bedeuten. Differenzierung meint die Etablierung unterschiedlicher Tarifstandards für bestimmte Beschäftigtengruppen, Betriebe oder Teilbranchen. Absenkung meint die einheitliche Herabsetzung von tariflichen Regelungen und Leistungen für alle Beschäftigten und Betriebe. Die realen Erscheinungsformen diesbezüglicher Tarifvereinbarungen sind außerordentlich vielfältig.

Inhaltliche Regelungsbereiche

Bei den inhaltlichen Regelungsbereichen, die von den Tarifvereinbarungen erfaßt werden, lassen sich folgende Typen unterscheiden: Es gibt allgemeine Öffnungsklauseln, die keine oder nur geringfügige inhaltliche Einschränkungen kennen. Die übrigen Regelungen beziehen sich inhaltlich zumeist entweder auf die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen oder die Vergütungsvorschriften.

Beim Regelungskomplex "Arbeitszeit" findet sich eine Reihe von Bestimmungen, die im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung seit Mitte/Ende der achtziger Jahre vereinbart werden, z.B. zur Arbeitszeitverlängerung und zu Arbeitszeitkorridoren. Seit Mitte der 90er Jahre wurden verstärkt Möglichkeiten zur befristeten Absenkung der Arbeitszeit mit dem Ziel der Be-

schäftigungssicherung geschaffen. Beim Regelungskomplex "Lohn und Gehalt" geht es um das befristete Aussetzen von vereinbarten Tariferhöhungen, um die Absenkung von tariflichen Grundvergütungen sowie um die Schaffung von Einstiegstarifen z.B. für Arbeitslose. Weit verbreitet sind auch Regelungen zur Verschiebung bzw. Absenkung von zusätzlichen tariflichen Einkommensbestandteilen wie Jahressonderzahlung und Urlaubsgeld.

Ansatzpunkte von Tariffifferenzierung und -dezentralisierung

Allgemeine Klauseln

Arbeitszeit

- Verlängerung
- Korridor
- Verkürzung (ohne Lohnausgleich)

Lohn, Gehalt

- Tariferhöhung (Aussetzung, Verschiebung)
- Tarifabsenkung (Einkommenskorridor)
- neue (niedrigere) Lohngruppen
- Einstiegstarife

Weitere Vergütungskomponenten

- Sonderzahlung
- Urlaubsgeld
- Zulagen/Zuschläge

Die nebenstehende Übersicht zeigt eine Reihe von Beispielen für die unterschiedliche Ausgestaltung von Öffnungs- und Differenzierungsbestimmungen.

Beurteilung der Verbetrieblichung der Tarifpolitik

Die zunehmende Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik lädt einen großen Teil der Anpassungslast bei den betrieblichen Interessenvertretungen ab. Die von den Tarifverträgen erhoffte Entlastungswirkung nimmt in wichtigen Regelungsbereichen tendenziell ab. Je mehr Öffnungsklauseln bestehen, um so stärker kommen die tariflichen Mindeststandards unter Druck. Aus diesem Grund beurteilen die Betriebs- und Personalräte die Verbetrieblichung der Tarifpolitik eher skeptisch. Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002 kam zu folgendem Ergebnis:

Verbetrieblichung der Tarifpolitik

- Angaben der Betriebs- und Personalräte in % -

Die Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik ...	Betriebsräte	Personalräte
... ist zu begrüßen	14	15
... ist zwiespältig	38	41
... ist generell problematisch	42	27
... k.A.	6	17

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002 (3. Befragung)

Tarifliche Öffnungsklauseln und Differenzierungsbestimmungen

– ausgewählte Beispiele –

Allgemeine Vereinbarungen zur Tarifabweichung

- **Metallindustrie**
Nordrhein-Westfalen: TV-Parteien werden sich wie bisher in besonders gravierenden Fällen, z.B. zur Abwendung einer Insolvenz, darum bemühen, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden. Sachsen-Anhalt: In Sonderfällen (Insolvenzgefahr, Sicherung von Arbeitsplätzen, Verbesserung von Sanierungschancen) Möglichkeit der Beantragung einer tariflichen Sonderregelung zu Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen, Leistungszulagen, Urlaubsgeld, Sonderzahlung, AZ-Verkürzung. Thüringen: Zur Unternehmenssicherung Möglichkeit eines Abschlusses einer Tarifvereinbarung zu allen tariflichen Bestimmungen; zur besseren Anpassung an betriebliche Situationen und Abläufe Möglichkeit der Beantragung einer insgesamt wertgleichen Tarifvereinbarung.

Arbeitszeit

Arbeitszeitverlängerung

- **Metallindustrie**
Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit für 13 bzw. 18% der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden.
- **Einzelhandel** *Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Berlin-West, Bundesgebiet Ost*
Möglichkeit der Wochen-AZ-Verlängerung durch BV von 37,5 (37 Berlin-West) bzw. 38 (39 Mecklenburg-Vorpommern) auf bis zu 40 Std. mit entsprechender Einkommensanpassung (zuschlagfrei).
- **Kfz-Gewerbe** *Niedersachsen, Sachsen-Anhalt*
Möglichkeit der Wochen-AZ-Verlängerung von 36 bzw. 37,5 auf bis zu 40 Std. mit entsprechenden Einkommensanpassungen (zuschlagfrei) mit Zustimmung des Beschäftigten.

Arbeitszeitkorridor

- **Chemische Industrie** *West*
Arbeitszeitkorridor +/- 2 ½ Stunden bei einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden.
- **Privates Verkehrsgewerbe** *Niedersachsen*
Öffnungsklausel für Betriebe mit Logistik-Dienstleistungen im Automobil- und Stahlbereich zu flexiblen Blockarbeitszeiten und zu eigenen Lohngruppen.
- **Textil- und Bekleidungsindustrie** *West*
Verkürzung und Verlängerung der Jahresarbeitszeit um bis zu 6,75 % (130 Std.) gegen Beschäftigungssicherung.
- **Versicherungsgewerbe**
Verlängerung/Verkürzung der regelmäßigen WAZ (38 Std.) auf bis zu 42/20 Std. durch freiwillige BV; Vereinbarungen zur AZ-Verlängerung dürfen vom AG nur mit max. 10 % seiner in den Geltungsbereich des Mantel-TV fallenden AN getroffen werden.

Befristete Arbeitszeitreduzierung (ohne Lohnausgleich)

- **Banken**
Absenkung der Wochenarbeitszeit von 39 auf bis zu 31 Std. (ab 2004: Ausgleich in Höhe von 20 % für die gekürzte Zeit).
- **Deutsche Bahn AG**
Absenkung der regelmäßigen Jahres-AZ für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, (Teil-) Betriebe und/oder AN-Gruppen unter Anpassung des Monatsentgelts zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch freiwillige BV möglich.
- **Druckindustrie**
Verkürzung der Wochenarbeitszeit um bis zu 5 Std. auf 30/33 Std. (*West/Ost*).
- **Eisen- und Stahlindustrie** *West*
Verringerung der Wochenarbeitszeit (35 Std.) auf bis zu 30 Stunden durch BV möglich.
- **Energiewirtschaft** (GWE-Bereich) *NRW und Saarland*
Verkürzung der regelmäßigen Wochen-AZ (38 Std.) zum Zwecke der Beschäftigungsförderung oder -sicherung bei Veränderung der Bezahlung durch BV möglich.
- **Energie- und Versorgungswirtschaft** (AVEU) *Ost*
Verkürzung der regelmäßigen Wochen-AZ (38 Std.) für bestimmte Tätigkeiten zum Zwecke der Beschäftigungssicherung durch BV möglich.
- **Lausitzer und Mitteldeutsche Braunkohlenindustrie**
Möglichkeit zur Reduzierung der tariflichen Wochen-AZ (40 Std., 20 bezahlte Freischichten/J.) auf bis zu 20 Std./W. durch betriebliche Vereinbarung.
- **Metallindustrie** *West*
Absenkung der Wochenarbeitszeit von 35 auf bis zu 30/29 Std., *Ost:* von 38 auf 33/32 Std.
- **Öffentlicher Dienst** *Ost*
Möglichkeit zur Absenkung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 32/30 Std. durch bezirkliche oder örtliche Tarifverträge ggf. mit Teillohnausgleich.
- **Papierverarbeitung**
Verkürzung der Wochenarbeitszeit (35 Std. *West/37 Std. Ost*) um bis zu 6 Std.
- **Reisebürogewerbe**
Möglichkeit zur Absenkung der Wochen-AZ durch freiwillige BV bis max. 9 Mon. von 38,5 auf bis zu 30 Std. für AN-Gruppen, Abteilungen, (Teil-) Betriebe mit entsprechenden Entgeltabsenkungen zur Sicherung der Beschäftigung.
- **Versicherungsgewerbe**
Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Arbeitsplatzsicherung Möglichkeit der Absenkung der regelmäßigen WAZ (38 Std.) um bis zu 8 Std./W. ohne Entgeltausgleich durch freiwillige BV für alle AN oder AN-Gruppen; keine be-

triebsbedingten Kündigungen während der BV-Laufzeit für von ihr betroffene AN.

Lohn/Gehalt

Absenken von tariflichen Grundvergütungen

- **Bauhauptgewerbe Ost**
Absenken der Tarifvergütungen um bis zu 10 % zur Sicherung der Beschäftigung, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Stärkung des regionalen Baugewerbes.
- **Bauhauptgewerbe West**
Vereinbarung einer Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel mit der Möglichkeit zur Abweichung von bis zu 5 % bei den Löhnen/Gehältern.
- **Chemische Industrie**
Absenken der tariflichen Grundentgelte um max. 10 % zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.
- **Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel NRW**
Tarifgebundene Firmen, die nachweisbar vorübergehend nicht in der Lage sind, die in den Lohn- und Gehaltsabkommen festgesetzten Tarifmindesteinkommen zu zahlen, können beim AG-Verband einen Antrag auf Unterschreitung der Tarifmindestgehälter/-löhne stellen.
- **Wohnungswirtschaft**
Abweichung von den Vorschriften des Vergütungs-TV möglich, wenn dies der Beschäftigungssicherung dient.

Aussetzen von Tarifierhöhungen (Härtefallklauseln)

- **Holz verarbeitende Industrie Thüringen**
Verursacht die Weitergabe der tariflichen Entgelterhöhungen (aus LTV/GTV/AV vom 17.06.02) eine Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, können AG und BR gemeinsam bei den TV-Parteien eine Sonderregelung beantragen.
- **Metallindustrie**
Bei Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, verursacht durch die Weitergabe der Entgelterhöhungen (und „für andere Gründe“ in Berlin-Brandenburg und Sachsen) Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung möglich, dabei u. a. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung.
- **Öffentlicher Dienst Bund, Länder, Gemeinden**
Verschiebung des Termins für die Auszahlung der Bezüge jeweils im Dezember vom 15. auf den letzten Tag des Monats möglich.
- **Reisebürogewerbe**
Entgelt, Sonderzahlung, Urlaubsgeld: Eine Abweichung von den tarifvertraglichen Bestimmungen durch befristete freiwillige BV zur Abwendung drohender Insolvenzen und/oder zum Abschluss betriebsbedingter Kündigungen möglich.
- **Textil- und Bekleidungsindustrie West**
Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Si-

tuation können durch freiwillige BV für eine befristete Zeit Einkommenserhöhungen, ganz oder teilweise aussetzen.

- **Süßwarenindustrie Ost**
Zur Sicherung der Beschäftigung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten für einzelne Betriebe und/oder Unternehmen Abweichungen von den im Entgelttarifvertrag vereinbarten prozentualen Erhöhungen und/oder Erhöhungszeitpunkten möglich.

Unterschiedliche Tarifierfassung nach Betriebsgröße

- **Einzelhandel Berlin**
Möglichkeit der Nichtweitergabe der Pauschale in Höhe von insg. 70 € für Juli und August 2002 für Betriebe in wirtschaftlicher Notlage.
- **Einzelhandel Ost**
Mittelstandsklausel, nach der Unternehmen mit bis zu 25/15/5 Beschäftigten max. 4/6/8 % (Mecklenburg-Vorpommern: bis zu 25 Beschäftigten max. 6 %; Berlin-Ost wie bisher: bis zu 15/5 Beschäftigten max. 6/8 %) geringere Entgelte zahlen können.
- **Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel Sachsen**
In Unternehmen mit bis zu einschließlich 20 Beschäftigten können die Gehalts- und Lohnbeträge der AN einschließlich der Auszubildenden um 5 % unterschritten werden.
- **Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt**
In Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten kann der errechnete Monatslohn um bis zu 8 %, in Unternehmen von 11 bis 20 Beschäftigten um bis zu 7 % verringert werden. Durch diese Regelung darf kein AN weniger Lohn als per 30.04.02 erhalten.

Einstiegstarife für bestimmte Beschäftigtengruppen

- **Chemische Industrie**
Einstellungstarife 90 % für Langzeitarbeitslose (nur West) und 95 % für Neueingestellte bzw. Berufsanfänger in bestimmten Entgeltgruppen.
- **Erwerbsgartenbau Baden-Württemberg**
Möglichkeit zur Kürzung der Löhne um 10 % im 1. Jahr nach der Einstellung für sprachunkundige AN.

Sonstige Vergütungsbestandteile

Urlaubsgeld und Sonderzahlung

- **Bankgewerbe**
Möglichkeit, durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) das 13. Gehalt in einer Bandbreite von 94 bis 112 % (Erhöhung auf 90 bis 120 % in nachfolgenden Tarifverhandlungen) vom Unternehmenserfolg abhängig zu machen und Möglichkeit zur Verschiebung der Auszahlung des variablen Teils in die ersten 6 Monate des darauf folgenden Kalenderjahres.

- **Brauereien Bayern**
Auf das Weihnachtsgeld können bisher gewährte Weihnachtsgeldzuwendungen und übertarifliches Urlaubsgeld angerechnet werden.
Härtefallregelung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten: Wenn Zugriff auf übertarifliche Leistungen nicht möglich ist, Absenkung des Weihnachtsgeldes für ein Jahr.
- **Chemische Industrie**
Jahresleistung (tarifliches Optionsmodell): Durch freiwillige BV Möglichkeit zur erfolgsabhängigen Gestaltung der tariflichen Jahresleistung (West: 95 %, Ost: 65 % eines ME) mit einer Bandbreite zwischen 80 % und 125 % (West) bzw. 50 und 95 % (Ost) eines ME.
Jahresleistung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen: Bei tief greifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten Vereinbarung AG und BR bezüglich Höhe oder Auszahlungszeitpunkt möglich.
- **Druckindustrie**
Verschiebung der Jahressonderzahlung möglich; bei Betrieben mit bis zu 35 Beschäftigten kann die Jahressonderzahlung einmal in 4 Jahren von 95 auf 60 % gekürzt werden bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigung im Folgejahr.
- **Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) Bundesgebiet Ost:**
Möglichkeit durch BV, zur Beschäftigungssicherung die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise für einen vereinbarten Zeitraum nicht zur Auszahlung zu bringen.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2003

Zur Dokumentation

Die folgende Dokumentation besteht aus zwei Teilen: Der erste beinhaltet eine kurzgefaßte Beschreibung der Regelungen aller ausgewerteten Tarifbereiche mit folgenden Angaben:

- Gewerkschaft
- Tarifbereich und Zahl der Beschäftigten
- Gegenstandsbereich und inhaltliche Regelung
- Laufzeit des Tarifvertrages

Dieser Teil ist nach Wirtschaftsbereichen sortiert.

Der zweite Teil dokumentiert tarifliche Regelungen aus ausgewählten Tarifbereichen im Wortlaut. Die Regelungen sind alphabetisch nach der Bezeichnung der Tarifbereiche sortiert.

Tarifliche Regelungen im Überblick

Seite

Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft.....	1
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau.....	2
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	4
Investitionsgütergewerbe	6
Verbrauchsgütergewerbe	9
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	13
Baugewerbe	14
Handel	15
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	18
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	20
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	21
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	22

Ausgewählte Tarifbestimmungen im Wortlaut auf den Seiten 26 - 47

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft

Gewerk- schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IG BAU	Erwerbsgartenbau Baden-Württemberg 4.300 Arb.	Lohn Möglichkeit zur Kürzung der Löhne um 10 % im 1. Jahr nach der Einstellung für sprachunkundige AN.	jew. für die Dauer des Lohn- TV: 01.03.02 - 31.03.03
IG BAU	Floristik Sachsen-Anhalt 1.200 Arb.	Lohn Möglichkeit zum Unterschreiten der Brutto-Monatsvergütungen um bis zu 5 %, wenn es zur Existenzsicherung einzelner Unternehmen und der Arbeitsplätze zwingend erforderlich ist. <u>Verfahren:</u> Schriftliche Zustimmung der TV-Parteien.	01.05.01 - 28.02.03

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Energie- und Wasserversorgung, Bergbau

Gewerk- schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IG BCE/ ver.di	Tarifgruppe E.ON Energie 25.000	<p>Arbeitszeit Verkürzung der regelmäßigen WAZ (36 Std./Woche im Durchschnitt von 12 Monaten) zum Zwecke der Beschäftigungsförderung oder -sicherung durch BV möglich. <u>Verfahren:</u> unter/über 30 Std. Zustimmung/Information der TV-Parteien erforderlich.</p> <p>Vergütung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Starteingruppierung mit 6,5 % unterhalb der Basisvergütung nach Beginn des Arbeitsverhältnisses (Übernahme nach der Ausbildung, Einstellung) für längstens 12 Monate. • Zahlung einer variablen vom Geschäftserfolg abhängigen Vergütung zwischen 20 und 100 % eines Monatseinkommens (bei normalem Geschäftserfolg: 60 %); Maßstab des Geschäftserfolgs ist die betriebswirtschaftliche Meßgröße Return on Capital Employed (ROCE). Sie beträgt bei einem ROCE von 6 % und weniger/von 12 %/von 18 % und mehr 20/60/100 % der Tabellenvergütung. Zu Grunde gelegt wird der ROCE des E.ON Energie Konzerns. Anspruch der Vertretungsgremien der AG und AN auf ein gemeinsames Überprüfungsgespräch ggf. unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfer, wenn eine Seite der Auffassung ist, dass ROCE nicht hinreichend die betriebswirtschaftliche Situation widerspiegelt. (Übergangsregelungen mit Besitzstandsvereinbarungen für die AN der PreussenElektra-Gruppe und der bayerischen Energieversorgungsunternehmen.) 	01.01.03 - 31.12.06 01.01.03 - 31.12.06 01.01.03 - 31.12.06
IG BCE/ ver.di	Energiewirtschaft (GWE-Bereich) Nordrhein-Westfalen und Saarland 12.500	<p>Arbeitszeit Verkürzung der regelmäßigen WAZ (38 Std.) zum Zwecke der Beschäftigungsförderung oder -sicherung bei Veränderung der Bezahlung durch BV möglich. <u>Verfahren:</u> Zustimmung der im Unternehmen vertretenen TV-Parteien ist erforderlich.</p>	01.07.97 - kündbar: 6 Mon./ME
IG BCE/ ver.di	Energie- und Versor- gungswirtschaft (AVEU) Bundesgebiet Ost 28.000	<p>Arbeitszeit Verkürzung der regelmäßigen WAZ (38 Std.) für bestimmte Tätigkeiten zum Zwecke der Beschäftigungssicherung durch BV möglich. <u>Verfahren:</u> Zustimmung der TV-Parteien ist erforderlich.</p> <p>Sonderzahlung Möglichkeit durch BV, zur Beschäftigungssicherung die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise für einen vereinbarten Zeitraum nicht zur Auszahlung zu bringen.</p>	01.04.95 - kündbar: 6 Mon./JE 01.03.98 - kündbar: 6 Mon./JE

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Energie- und Wasserversorgung, Bergbau

Gewerk- schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IG BCE	Lausitzer und mittel- deutsche Braunkohlen- industrie Bundesgebiet Ost 9.600	Arbeitszeit Möglichkeit zur Reduzierung der tariflichen WAZ (40 Std., 20 bezahlte Freischichten/J.) auf bis zu 20 Std./W. durch betriebliche Vereinbarung.	01.10.96 - 3 Mon./QE

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe

Gewerk-schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IGM	Eisen- und Stahlindustrie alle Tarifbereiche West 101.400	Arbeitszeit Möglichkeit zur Verringerung der regelmäßigen WAZ (35 Std.) auf bis zu 30 Std. ohne Einkommensausgleich durch freiwillige BV für alle AN (ohne Auszubildende), Betriebsteile, Abteilungen und AN-Gruppen zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen. TV-Laufzeit darf durch BV-Laufzeit nicht überschritten werden.	01.05.96 kündbar: 31.12.04 Saarland: 01.09.96 - 3 Mon. ohne Nachwirkung
IG BCE	Chemische Industrie Bundesgebiet West 560.000	<p>Einstellungstarif für Neueinstellungen und Langzeitarbeitslose: 95 % der geltenden Tarifsätze für AN in den Entgelt-Gruppen E 1 bis E 9 sowie für extern ausgebildete Berufsanfänger der Entgelt-Gruppe E 10 bis E 13, jeweils im 1. Beschäftigungsjahr eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; Zahlung des vollen Entgeltsatzes für ausgebildete, vom Betrieb übernommene Berufsanfänger bis Entgelt-Gruppe E 4 bei Übernahme berufsfremder Tätigkeiten bzw. bei Übernahme in eine Teilzeitbeschäftigung bis 30 Std./W. unabhängig von der Entgelt-Gruppe; 90 % der geltenden Tarifsätze im ersten Beschäftigungsjahr für AN, die vor der Einstellung 9 Monate oder in den 24 Monaten vor der Einstellung 12 Monate oder länger ohne Beschäftigung gewesen sind.</p> <p>Abgesenkte Tarifentgelte Durch befristete BV Möglichkeit zur Absenkung der Tarifentgelte bis zu 10 % bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, zur Beschäftigungssicherung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. <u>Verfahren:</u> Die Zustimmung der TV-Parteien ist erforderlich.</p> <p>Jahresleistung (tarifliches Optionsmodell) Durch freiwillige BV Möglichkeit zur erfolgsabhängigen Gestaltung der tariflichen Jahresleistung (95 % eines ME) mit einer Bandbreite zwischen 80 % und 125 % eines ME. Mindestlaufzeit von 4 Jahren bei erstmaligem Abschluss einer BV. Bewertung der wirtschaftlichen Situation aufgrund in der BV festzulegender, betriebswirtschaftlich anerkannter und nachprüfbarer Kennziffern.</p> <p>Jahresleistung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen Bei tief greifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten können AG und BR bezüglich Höhe oder Auszahlungszeitpunkt Ausnahmelösungen vereinbaren unter Beachtung verschiedener Hinweise, u.a. grundsätzlich Zahlung der vollen Jahresleistung an ausscheidende Beschäftigte. <u>Verfahren:</u> Die Zustimmung der TV-Parteien ist erforderlich.</p> <p>Während der betrieblichen Geltung eines „tariflichen Optionsmodells“ keine Anwendung der vorstehenden Regelung.</p>	<p>seit 1994 jeweils für die Dauer der regionalen Entgelt-TVe (Laufzeit bis März, April, Mai 2003)</p> <p>01.01.98</p> <p>01.01.02 - 31.12.08</p> <p>01.07.95 (Jahresleistung) 01.01.02 - 31.12.08</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe

Gewerk- schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
	<p>Fortsetzung Chemische Industrie Bundesgebiet West</p> <p>Bundesgebiet Ost 34.600</p> <p>Bundesgebiet West und Ost 594.600</p>	<p>Arbeitszeit Verlängerung/Verkürzung der regelmäßigen tariflichen WAZ (37,5 Std.) bis zu zweieinhalb Stunden mög- lich; Bezahlung entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit. <u>Verfahren:</u> Bei AZ-Veränderungen für einzelne AN-Gruppen im Einvernehmen zwischen AG und BR; in ganzen Betrieben oder größeren Betriebsteilen mit Zustimmung der TV-Parteien.</p> <p>Einstellungstarif nach abgeschlossener Berufsausbildung: 95 % der geltenden Tarifsätze für AN in den Entgelt-Gruppen E 1 - E 7 nach abgeschlossener Berufs- ausbildung im ersten Beschäftigungsjahr eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.</p> <p>Abgesenkte Tarifentgelte Regelung wie Bundesgebiet West</p> <p>Jahresleistung (tarifliches Optionsmodell) Durch freiwillige BV Möglichkeit zur erfolgsabhängigen Gestaltung der tariflichen Jahresleistung (65 % eines ME) mit einer Bandbreite zwischen 50 % und 95 % eines ME. Übrige Regelungen wie Bundesgebiet West.</p> <p>Jahresleistung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen Regelung wie Bundesgebiet West.</p> <p>Diverse MTV-Bestimmungen (z.B.: Entgelt, Urlaub, Rationalisierungsschutz, Krankheit sowie Maßnah- men zur medizinischen Vorsorge und Rehabilitation) Unter Berücksichtigung der tariflichem Mindestbestimmungen Möglichkeit zum Abschluss einer ergän- zenden BV zu einigen Paragraphen.</p>	<p>01.01.93 - 6 Mon. z. HJE</p> <p>seit 1994 jeweils für die Dauer des Entgelt-TV: Lauf- zeit bis 31.05.03</p> <p>01.01.99</p> <p>01.01.02 - 31.12.08</p> <p>01.08.96 (Jahresleistung) 01.01.02 - 31.12.08</p> <p>ab 2000</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen - Investitionsgütergewerbe

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IGM	Metall- und Elektroindustrie Bundesgebiet West und Ost 3.247.400	<p>Arbeitszeit Möglichkeit der Wochen-AZ-Verlängerung von 35 bzw. 38 (Ost) auf bis zu 40 Std. (entsprechende Einkommensanpassungen; Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen: Wahlmöglichkeit zwischen Bezahlung und Freizeitblöcken) mit Zustimmung des Beschäftigten. <u>Verfahren:</u> Jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres bzw. Quartalsende Mitteilung an den Betriebsrat über die Beschäftigten mit verlängerter Wochen-AZ, begrenzt auf max. 18 bzw. 13 % der Beschäftigten des Betriebs.</p> <p>Möglichkeit der Wochen-AZ-Absenkung durch BV von unter 35 auf bis zu 30 (Niedersachsen und Bayern 29) bzw. von 38 (Ost) auf bis zu 33 Std.(Sachsen-Anhalt 32) einheitlich für alle Beschäftigten oder Gruppen von AN (mit Ausnahme der Auszubildenden) mit entsprechenden Einkommensabsenkungen zur Sicherung der Beschäftigung. (Protokollnotiz Sachsen-Anhalt: im Falle bereits getroffener Härtefallregelungen keine zusätzliche AZ-Absenkung ohne Einschaltung der TV-Parteien. Beim Zusammentreffen mit Härtefallantrag gleichzeitige Verhandlung und Vereinbarung bzw. Berücksichtigung in der Härtefallregelung). Übernahme der Ausgebildeten für mind. 12 Monate. <u>Verfahren:</u> Bei Nichteinigung über die Absenkung der tariflichen AZ Anrufung einer tariflichen Schlichtungsstelle.</p> <p>Altersteilzeit/Beschäftigungsbrücke</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei Gefährdung von Arbeitsplätzen durch Einführung von Altersteilzeit werden sich die Tarifvertragsparteien bemühen, Sonderregelungen zu finden. - Bei Beschäftigten mit Schlüsselqualifikation Verschiebung der Inkrafttretung der geltend gemachten Altersteilzeit um bis 6 Mon. oder Anspruchseinschränkung auf unverblockte Altersteilzeit durch AG möglich. - <p>ERA-Einmalzahlungen/ERA-Zeitplan/Pauschalzahlung (Verhandlungsergebnisse aus der Tarifrunde 2002)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abweichende Auszahlungszeitpunkte der ERA-Strukturkomponenten als Einmalzahlungen betrieblich möglich. - Verlängerungsmöglichkeit der betrieblichen Einführung des ERA-TV (in den überwiegenden Tarifgebieten um 1 Jahr).<u>Verfahren:</u> mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien - <i>Nordrhein-Westfalen:</i> Statt Weitergabe der Pauschalen für Mai 2002 Vorziehen der Erhöhungen zum 01.05.02 durch freiwillige BV möglich. 	<p><u>AZ-Verlängerung:</u> Kündbarkeit verlängert bis 30.04.03</p> <p><u>AZ-Verkürzung:</u> verlängert regional mit unterschiedlichen Laufzeiten und überwiegend ohne Nachwirkungen bis: 28.02.02/30.04.03/30.06.03/ 31.12.03/30.04.04/31.12.04</p> <p>01.05.00 - 30.04.03</p> <p>erstmals ab 01.03.02 - 31.12.03</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen - Investitionsgütergewerbe

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IGM	Fortsetzung Metall- und Elektroindustrie Bundesgebiet West und Ost	<p>Sonderregelungen (Verhandlungsergebnisse aus der Tarifrunde 2002) <i>Ausnahmen Nordrhein-Westfalen, Thüringen: geregelt bereits in bestehenden Tarifverträgen, Sachsen-Anhalt: geregelt im neuen TV über tarifliche Sonderregelungen; siehe unten</i></p> <p>Bei Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, verursacht durch die Weitergabe der Entgelterhöhungen (und „für andere Gründe“ in Berlin-Brandenburg und Sachsen) Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung möglich, dabei u. a. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung <u>Verfahren:</u> gemeinsamer Antrag von AG und BR bei den TV-Parteien.</p> <p><i>Nordrhein-Westfalen (Sonderfallregelung im TV Beschäftigungssicherung):</i> Die TV-Parteien werden sich wie bisher in besonders gravierenden Fällen, z.B. zur Abwendung einer Insolvenz, darum bemühen, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden.</p> <p><i>Sachsen-Anhalt:</i> In Sonderfällen (insbesondere zur Abwendung drohender Insolvenzgefahr, Sicherung von Arbeitsplätzen, Verbesserung der Sanierungschancen) Möglichkeit der Beantragung einer tariflichen Sonderregelung durch Arbeitgeber und Betriebsrat bei den Tarifvertragsparteien. Gegenstand einer tariflichen Sonderregelung können Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen, Leistungszulagen, Urlaubsgeld, Sonderzahlung, AZ-Verkürzung sein <u>Verfahren:</u> Vereinbarung einer tariflichen Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien, wenn betrieblicher Sonderfall festgestellt wird.</p> <p><i>Thüringen</i> Bei Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens gelten die Regelungen des TV zur Unternehmenssicherung: - Zur Unternehmenssicherung Möglichkeit der Beantragung eines Abschlusses einer Tarifvereinbarung durch Arbeitgeber oder Betriebsrat an einen der beiden Tarifvertragsparteien (Antrag soll einen Regelungsvorschlag und eine Stellungnahme des Betriebsrates enthalten). Gegenstand einer Tarifvereinbarung können alle geltenden tariflichen Bestimmungen sein. - Zur besseren Anpassung an betriebliche Situationen und Abläufe Möglichkeit der Beantragung einer insgesamt wertgleichen Tarifvereinbarung durch Arbeitgeber oder Betriebsrat bei den Tarifvertragsparteien (Antrag soll einen Regelungsvorschlag enthalten). <u>Verfahren:</u> Unverzügliche Verständigung der Tarifvertragsparteien über den Abschluss einer Tarifvereinbarung. Bei Nichtverständigung Vorlegung des Antrags dem Vorsitzenden einer Schlichtungsstelle.</p>	<p>erstmalig ab 01.03.02 - 31.12.03</p> <p>verlängert ab: 01.01.03 - 31.12.03 (Beendigung der Laufzeit ohne Nachwirkung) erstmalig ab: 01.03.02 - 31.12.03 ohne Nachwirkung</p> <p>erstmalig ab: 01.03.00 - 28.02.02 ohne Nachwirkung</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen - Investitionsgütergewerbe

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IGM	<p>Kfz-Gewerbe Berlin (-West und -Ost)- Brandenburg 27.600</p> <p>Berlin (-Ost)-Brandenburg 18.100</p> <p>Niedersachsen, Sachsen- Anhalt 44.700</p>	<p>Altersteilzeit Möglichkeit der Vereinbarung abweichender Regelungen durch freiwillige BV bei Gefährdung von Arbeitsplätzen durch Einführung von Altersteilzeit</p> <p>Sonderzahlung/Urlaub/Urlaubsgeld Revisionsklausel: Vereinbarung abweichender Regelungen vor Inkrafttreten der 3. Stufe des Stufenplans für die 100-%ige Angleichung an Berlin-West möglich, wenn einer der Tarifvertragsparteien dies wünscht. <u>Verfahren:</u> Die TV-Parteien werden sich in Gesprächen um eine einvernehmliche Beurteilung bemühen.</p> <p>Möglichkeit der Wochen-AZ-Verlängerung von 36 bzw. 37,5 auf bis zu 40 Std. mit entsprechenden Einkommensanpassungen (zuschlagfrei) mit Zustimmung des Beschäftigten. <u>Verfahren:</u> Vierteljährliche Mitteilung an den Betriebsrat über die Beschäftigten mit verlängerter Wochen-AZ, begrenzt auf max. 13 % aller Beschäftigten (mind. jedoch drei Beschäftigte) jeweils pro Betriebsstätte (Zweig-, Zweitbetrieb o.ä.)</p>	<p>erstmalig ab: 01.05.01 - 31.12.05</p> <p>erstmalig ab: 01.05.00 - 31.12.03/31.12.04</p> <p>Niedersachsen: Kündbarkeit verlängert bis 31.12.03/ Sachsen-Anhalt: kündbar nach dem 01.01.00 jederzeit</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Verbrauchsgütergewerbe

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IGM	Holz verarbeitende Industrie Schleswig-Holstein 5.700	Vergütung Die für 2 Null-Monate vereinbarte Pauschale in Höhe von 65 € beträgt in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten 50 €.	01.09.02 - 30.09.03
	Hessen 20.200	Arbeitszeit Flexible Arbeitszeiten mit Arbeitszeitkonten: Sind durch betriebsbedingte Notwendigkeiten ergänzende Betriebsvereinbarungen notwendig, so bedürfen sie zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der TV-Parteien. Beschäftigungssichernde Elemente sind in die Betriebsvereinbarung einzubauen.	Abschlussdatum: 12/98 kündbar erstmals mit 3-Monatsfrist zum 31.12.00
	Mecklenburg-Vorpommern 4.000	Altersteilzeit Abweichende Bestimmungen können durch freiwillige BV mit Zustimmung der TV-Parteien vereinbart werden, insbesondere bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens und/oder bei Gefährdung von Arbeitsplätzen durch Einführung von Altersteilzeit.(ähnliche Regelungen für Niedersachsen u. Bremen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen-Anhalt)	03.05.00 - 31.05.04
	Thüringen 10.400	Jahressonderzahlung Im Falle einer wirtschaftlichen Notlage eines Betriebes kann auf gemeinsamen Antrag von Geschäftsleitung und BR von der Höhe und dem Auszahlungszeitpunkt befristet abgewichen werden. Voraussetzung: Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Maßnahme. <u>Verfahren:</u> Zustimmung der TV-Parteien ist erforderlich. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten sind dem BR und den TV-Parteien nachzuweisen und auf Verlangen durch ein unabhängiges Gutachten zu testieren.	01.01.97 - 31.12.00 danach 6 Mon. z. JE
		Arbeitszeit Zum Zwecke der Beschäftigungssicherung und zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen Verkürzung der regelmäßigen WAZ (39 Std., ab 01.12.99 38 Std.) um bis zu 5 Std./Woche ohne Lohnausgleich für den ganzen Betrieb oder geschlossene Betriebsabteilungen durch freiwillige BV möglich. <u>Verfahren:</u> Die BV ist nur wirksam, wenn die TV-Parteien vor Abschluss der Vereinbarung schriftlich informiert werden. Beschäftigungssichernde BVen sind befristet abzuschließen. Grundsätzlich sind Änderungen der BV sowie der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen nur im Einvernehmen der Betriebsparteien mit Zustimmung der TV-Parteien möglich.	01.05.95 verlängert bis 31.12.02 (MTV)
		Vergütung Verursacht die Weitergabe der tariflichen Entgelterhöhungen (aus LTV/GTV/AV vom 17.06.02) eine Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, können AG und BR gemeinsam bei den TV-Parteien eine Sonderregelung beantragen. Die TV-Parteien werden in diesem Fall zeitlich befristete Sonderregelungen prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzung ist die Vorlage eines Sanierungskonzeptes und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung.	01.06.02 - 31.03.04

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Verbrauchsgütergewerbe

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
	Fortsetzung Holz verarbeitende Industrie Sachsen 13.400	Arbeitszeit Verkürzung der regelmäßigen WAZ ohne Lohnausgleich zum Zwecke der Beschäftigungssicherung von 38 Std. auf 35 und um jeweils 1 Std. auf bis zu 30 Std. möglich. AZ-Verteilung erfolgt durch BV. Ausschluss von arbeitgeberseitigen Kündigungen während der Anwendung des TV. <u>Verfahren:</u> Genehmigung durch die TV-Parteien ist erforderlich. Verfahrensregelungen in Bezug auf die Anwendungszeit sind im TV geregelt.	01.02.96 - 30.04.98 (weiterhin gültig)
ver.di	Papier verarbeitende Industrie Bundesgebiet West und Ost 79.700	Arbeitszeit Verkürzung der tariflichen WAZ (35 Std. West/37 Std. Ost) zum Zwecke der Beschäftigungssicherung ohne Lohnausgleich um 6 Std. durch freiwillige BV befristet für max. 6 Monate für Abteilungen oder den ganzen Betrieb im Falle von Auftragsrückgang und dadurch bedingter Unterauslastung möglich (mit Ausnahme der Auszubildenden). Kündigungsschutz für davon betroffene AN während der Laufzeit solcher BV. Jahressonderzahlung Durch freiwillige BV kann der Auszahlungszeitraum bis März des folgenden Jahres verschoben werden. Bei Nachweis wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann ganz oder teilweise auf die Sonderzahlung verzichtet werden unter Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen im Folgejahr. <u>Verfahren:</u> Bei (teilweisem) Verzicht auf Sonderzahlung Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der TV-Parteien erforderlich.	01.06.96 - 31.03.05 ohne Nachwirkung 01.01.97 - 31.12.01 danach 3 Mon. z. ME
ver.di	Druckindustrie Bundesgebiet West und Ost 220.700	Arbeitszeit Verkürzung der tariflichen WAZ (35 Std. West/38 Std. Ost) zum Zwecke der Beschäftigungssicherung ohne Lohnausgleich um 5 Std. durch freiwillige BV. Kündigungsschutz für davon betroffene AN während der Laufzeit solcher BV. Aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen kann die wöchentliche Arbeitszeit für einzelne AN unter bestimmten Grundsätzen auch auf den Samstag verteilt werden. Für die Produktion von Zeitungen gilt die bisherige Regelung.	TV vom 09.04.96, i.d.F. vom 11.05.00 kündbar mit einmonatiger Frist 01.01.97 - 31.12.98 danach 6 Mon. z. QE

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Verbrauchsgütergewerbe

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IGM	Fortsetzung Druckindustrie Bundesgebiet West und Ost	<p>Jahressonderzahlung Durch freiwillige BV kann die Auszahlung der Jahressonderzahlung bis zum 31.3. des Folgejahres verschoben werden</p> <p>Für Betriebe mit bis zu 35 Beschäftigten kann die Sonderzahlung durch freiwillige BV von 95 auf 60 % eines Tariflohnes gesenkt werden. Voraussetzung ist, daß im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen und die Maßnahme nur einmal innerhalb eines Zeitraumes von 4 Jahren durchgeführt wird.</p> <p>Maschinenbesetzung Durch Vereinbarung von Öffnungsklauseln für die Maschinenbesetzung sind Abweichungen je nach Maschinenart nach unten möglich. Voraussetzung: Beschäftigungssicherung für davon betroffene AN.</p>	01.01.97 - 31.12.00 danach 6 Mon./QE (Mantel-TV)
	Textil- und Bekleidungsindustrie Bundesgebiet West 158.400	<p>Arbeitszeit Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung ist die Reduzierung bzw. Anhebung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit bei einer der festgelegten Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung für AN-Gruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb, z.B. bei Auftragsrückgang bzw. zur Abwicklung von Folgeaufträgen durch freiwillige BV möglich (höchstens bis zu 6,75 % (130 Std.) der Jahres-AZ). Voraussetzung: Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen während der Laufzeit der BV. Vor Inanspruchnahme der Regelung sind alternative tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.</p> <p>Vergütung Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Situation können durch freiwillige BV die Tariferhöhungen für eine befristete Zeit, längstens jedoch für die Dauer der jeweiligen Laufzeit der nach dieser Vereinbarung wirksam werdenden Einkommenserhöhungen, ganz oder teilweise aussetzen. Voraussetzung ist, dass für die Zeit der ganzen oder teilweisen Aussetzung der Tariferhöhung eine Beschäftigungszusage gegeben werden muss.</p> <p>Aufforderung der TV-Parteien an die Betriebsparteien, bei günstiger wirtschaftlicher Lage des Unternehmens oder des Betriebes durch freiwillige BV, möglichst im Rahmen der betrieblichen Vermögensbildung, das Entgelt für eine befristete Zeit, längstens für die Dauer der Laufzeit der Lohn- u. Gehalts-TV anzuheben, höchstens um den Prozentsatz, um den eine Aussetzung möglich ist.</p> <p>Jahressonderzahlung Durch freiwillige BV kann ein abweichender Auszahlungsmodus vereinbart werden. Verfahren: Zustimmung der TV-Parteien erforderlich.</p>	Abschlussdatum 06.02.97 (Mantel-TV kündbar 6 Mon./QE)

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Verbrauchsgütergewerbe

Gewerk-schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
			13.09.02
IGM	<p>Textilindustrie Baden-Württemberg 23.900</p> <p>Bundesgebiet Ost 17.900</p>	<p>Vergütung Betriebe bis 50 Beschäftigte sind vom Monatslohn ausgenommen. AG soll prüfen, ob er Monatslohn für gewerbliche AN auf freiwilliger Basis nach den im MTV festgelegten Bedingungen einführt.</p> <p>Arbeitszeit Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung ist die Reduzierung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit bei einer der festgelegten Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung für AN-Gruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb, z.B. bei Auftragsrückgang durch freiwillige BV möglich (höchstens bis zu 6,75 % der Jahres-AZ). Voraussetzung: Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen während der Laufzeit der BV. Vor Inanspruchnahme der Regelung sind alternative tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.</p> <p>Vergütung Zwischen den TV-Parteien besteht Einigkeit darüber, dass für Betriebe, deren wirtschaftliche Existenz gefährdet ist, während der Laufzeit des Lohn- und Gehalts-TV sowie des Entgelt-TV eine betriebliche Regelung über das Inkrafttreten der tariflichen Erhöhungen erfolgen kann. Dabei muß gewährleistet werden, dass während der Laufzeit des jeweiligen TV das Tarifniveau betrieblich erreicht wird. Voraussetzung: Vermeidung von unausweichlich werdenden Entlassungen von AN. <u>Verfahren:</u> Der Antrag der Geschäftsleitung und die Stellungnahme des BR sind den TV-Parteien schriftlich zuzuleiten. Die TV-Parteien verständigen sich über den Antragsinhalt und entscheiden in Übereinstimmung. Die Ausbildungsvergütung wird hiervon nicht berührt.</p> <p>Jahressonderzahlung Durch BV kann eine Ratenzahlung in zwei Raten vereinbart werden. Die erste Rate muß im Kalenderjahr, die zweite Rate im ersten Halbjahr des Folgejahres liegen. Die Anteile je Rate können betrieblich vereinbart werden.</p>	<p>01.01.93 kündbar 6 Mon. z. JE</p> <p>01.10.98 - 31.12.01, danach 2 Mon. zum ME</p> <p>gültig ab 01.01.97 verlängert bis 31.12.04 (LTV/GTV)</p> <p>1994 verlängert bis 2002</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Nahrungs- und Genussmittelgewerbe

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
NGG	Brauereien Bayern 12.100	Weihnachtsgeld <ul style="list-style-type: none"> • Auf das Weihnachtsgeld können bisher gewährte Weihnachtsgeldzuwendungen und übertarifliches U-Geld angerechnet werden. • Härtefallregelung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten: Wenn Zugriff auf übertarifliche Leistungen nicht möglich ist, Absenkung des Weihnachtsgeldes für ein Jahr. Beschäftigungssicherung ist in die diese Regelung betreffende Beratung mit einzubeziehen. <u>Verfahren:</u> Härtefallregelung ist schriftlich vom AG oder BR bei den TV-Parteien zu beantragen. 	01.01.98 - 30.09.99 (kündbar: 3 Mon./ME)
NGG	Süßwarenindustrie Bundesgebiet Ost 5.100	Entgelt Die TV-Parteien können zur Sicherung der Beschäftigung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten für einzelne Betriebe und/oder Unternehmen Abweichungen von den im Entgelttarifvertrag vereinbarten prozentualen Erhöhungen und/oder Erhöhungszeitpunkten vereinbaren.	09.06.97 - 30.11.03 ohne Nachwirkung

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Baugewerbe

Gewerk-schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
IG BAU	<p>Bauhauptgewerbe Bundesgebiet Ost (ohne Berlin) 211.700</p> <p>Berlin West und Ost 23.500</p>	<p>Lohn, Gehalt Zur Sicherung der Beschäftigung der AN, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und zur Stärkung des regionalen Baugewerbes Kürzung der Löhne und Gehälter um bis zu 10 % durch freiwillige BV möglich, dabei keine Unterschreitung des höchsten geltenden Mindestlohnes möglich. <u>Verfahren:</u> Rechtzeitige Unterrichtung der bezirklichen Organisationsvertreter der TV-Parteien über die Absicht, eine entsprechende BV abzuschließen sowie Unterrichtung über den Abschluss. Es besteht Einspruchsrecht der TV-Parteien. Der Einspruch kann mit einer Dreiviertelmehrheit des BR aufgehoben werden.</p> <p>Lohn, Gehalt Vereinbarung einer Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel, wonach die Möglichkeit zur Abweichung von bis zu 5 % bei den Löhnen/Gehältern besteht. <u>Verfahren:</u> Abschluss eines Haus-TV und Zustimmung desjenigen Mitgliedsverbandes der vertrags-schließenden Arbeitgeberverbände, dem der Betrieb/die Niederlassung als Mitglied angehört.</p>	<p>01.04.97 - 31.03.98 zuletzt verlängert: 01.04.02 - 31.03.04</p> <p>01.04.98 - 31.03.99 zuletzt geändert: 01.04.02 - 31.03.04 ohne Nachwirkung</p>
IG BAU	<p>Maler- und Lackierer-handwerk Bundesgebiet West und Ost (ohne Saarland, Berlin und Brandenburg) 150.700 Arb. (inkl. Berlin und Brandenburg)</p>	<p>Einstiegs- und Mindestlöhne Einstiegslöhne für AN in den ersten 6 Monaten ihrer Tätigkeit nach Neueinstellung bzw. Übernahme nach der Ausbildung, wenn sie vor der Neueinstellung längere Zeit (12 Monate) ununterbrochen arbeitslos waren oder als Geselle längere Zeit (24 Monate) nicht mehr in ihrem Handwerk tätig waren. Einstiegslöhne West: 7,69/10,53 € für ungelernte AN/Gesellen (zugleich Mindestlohn) Ost: 7,00/9,20 € für ungelernte AN/Gesellen (zugleich Mindestlohn)</p>	<p>01.06.03 - 30.06.04 TV tritt nur in Kraft, wenn er allgemeinverbindlich erklärt wird</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Handel

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
ver.di	<p>Groß- und Außenhandel Rheinland-Rheinhausen 29.700</p> <p>Saarland 12.400</p> <p>(baunaher Großhandel) Mecklenburg-Vorpommern 14.700 (gesamter GH)</p> <p>Sachsen-Anhalt 17.400</p>	<p>Lohn, Gehalt (Beschäftigungssicherung) Möglichkeit der Absenkung der Entgelte bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten. <u>Verfahren:</u> Antrag des AG mit Zustimmung des BR wird durch die TV-Parteien geprüft. Vereinbarung bedarf der Schriftform und der Befristung. In Betrieben ohne BR müssen die Beschäftigten von der Absenkung nachweislich unterrichtet worden sein und das Tarifergebnis die Zustimmung von 2/3 der Belegschaft finden.</p> <p>Arbeitszeit (Beschäftigungssicherung) Abweichende Verteilung der tariflichen WAZ (38,5 Std.) für max. 52 Wochen möglich, wobei die WAZ 35 Stunden nicht unter- und 42 Stunden nicht überschreiten darf. Der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen während des Regelungszeitraums ist ausgeschlossen. <u>Verfahren:</u> BV, bzw. in Betrieben ohne BR durch schriftliche Vereinbarung mit dem AN. Ankündigungsfrist der anders verteilten Arbeitszeit beträgt mindestens 4 Wochen.</p> <p>Lohn, Gehalt, Beschäftigungssicherung Zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Abwendung von Insolvenzgefahren und Verbesserung von Sanierungschancen kann der AG Härtefallregelungen beantragen mit den möglichen Regelungsinhalten: Verschiebung des Fälligkeitszeitpunkts von tariflichen Einmalzahlungen (U-Geld, SZ); teilweiser oder vollständiger Verzicht auf tarifliche Einmalzahlungen; Verringerung der tariflichen Entgelte. Bei diesen Maßnahmen ist zu regeln, dass für die Dauer der Geltung die ordentliche betriebsbedingte Kündigung für die betroffenen AN ausgeschlossen ist. <u>Verfahren:</u> TV-Parteien müssen innerhalb 2 Wochen den beantragten Regelungen widersprechen, ansonsten gelten diese als genehmigt. Im Falle eines Widerspruchs Aufnahme gemeinsamer Beratungen innerhalb einer Woche. Kommt eine Einigung nicht zustande, Vorlage bei der Schlichtungsstelle binnen Wochenfrist.</p> <p>Lohn, Gehalt In Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten kann der errechnete Monatslohn um bis zu 8 %, in Unternehmen von 11 bis 20 Beschäftigten um bis zu 7 % verringert werden. Durch diese Regelung darf kein AN weniger Lohn als per 30.04.02 erhalten.</p>	<p>01.05.00 - 30.04.03 ohne Nachwirkung</p> <p>01.04.97-31.12.97 (kündbar: 3 Mon.)</p> <p>29.06.00 - 30.04.03 ohne Nachwirkung</p> <p>01.07.97 - 30.04.03</p>
ver.di	<p>Groß- und Außenhandel Genossenschaftlicher Großhandel NRW 304.300</p>	<p>Lohn, Gehalt Tarifgebundene Firmen, die nachweisbar vorübergehend nicht in der Lage sind, die in den Lohn- und Gehaltsabkommen festgesetzten Tarifmindesteinkommen zu zahlen, können bei dem für ihren Bereich zuständigen AG-Verband einen Antrag auf Unterschreitung der Tarifmindestgehälter/-löhne stellen, über den ein paritätisch besetzter Ausschuss der TV-Parteien entscheidet.</p>	<p>01.03.97 - 31.03.03 (01.04.97 - 30.04.03 genoss. GH)</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Handel

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
ver.di	Fortsetzung Groß- und Außenhandel Genossenschaftlicher Großhandel Thüringen 17.800 Sachsen 38.200	Lohn, Gehalt Wiederinkraftsetzung der Kleinbetriebsklausel: Vom 01.09.02 bis 30.04.03 wird die Möglichkeit eines Lohn- und Gehaltsabzuges bis 3 % in Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten und bis 6 % in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten vereinbart. Dabei darf durch die Anwendung der Kleinbetriebsklausel das bisherige Gehalt bzw. der bisherige Lohn nicht unterschritten werden. Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung In Unternehmen mit bis zu einschließlich 20 Beschäftigten können die Gehalts- und Lohnbeträge der AN einschließlich der Auszubildenden um 5 % unterschritten werden.	01.05.98 - 30.04.03 01.06.97 - 31.03.03
ver.di	Einzelhandel Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Berlin-West Bundesgebiet Ost 539.000 Bundesgebiet Ost 319.800 Berlin-West 60.300 Berlin-West und -Ost 84.700 Niedersachsen 212.900	Arbeitszeit Möglichkeit der Wochen-AZ-Verlängerung durch BV von 37,5 (37 Berlin-West) bzw. 38 (39 Mecklenburg-Vorpommern) auf bis zu 40 Std. mit entsprechender Einkommensanpassung (zuschlagfrei). Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung <u>Mittelstandsklausel</u> , nach der Unternehmen mit bis zu 25/15/5 Beschäftigten max. 4/6/8 % (Mecklenburg-Vorpommern: bis zu 25 Beschäftigten max. 6 %; Berlin-Ost wie bisher: bis zu 15/5 Beschäftigten max. 6/8 %) geringere Entgelte zahlen können. <u>Verfahren</u> (ohne Mecklenburg-Vorpommern): Über die Notwendigkeit der Fortführung der Mittelstandsklausel rechtzeitige Verhandlung vor dem 30.04.03 bzw. 30.06.03. Lohn und Gehalt Möglichkeit der Weitergabe der Tariferhöhungen ab 01.09.02 erst zum 01.10.02 für Unternehmen bis max. 15 Beschäftigten. Lohn und Gehalt Möglichkeit der Nichtweitergabe der Pauschale in Höhe von insg. 70 € für Juli und August 2002 für Betriebe in wirtschaftlicher Notlage. <u>Verfahren</u> : auf Antrag der Betriebsparteien und mit Zustimmung der TV-Parteien. Lohn und Gehalt/Ortsklassenabschlag II In Unternehmen, die inhabergeführt sind, mit weniger als 25 Beschäftigten, gilt der bereits zum 30.04.01 entfallene Abschlag bis Ende 30.04.03 fort.	Kündbarkeit regional unterschiedlich geändert: 1/2/3 Mon./ME bzw. 3 Mon./QE regional unterschiedlich geändert ab: 01.05.02/01.07.02- 30.04.03/30.06.03 ohne Nachwirkungen 01.07.02 - 30.06.03 01.07.02 - 30.06.03 01.05.02 - 30.04.03

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Handel

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
	Fortsetzung Einzelhandel Mecklenburg- Vorpommern 39.400	Zuschlag Für Unternehmen bis max. 15 Beschäftigten keine Zahlung von Spätzuschlägen.	01.05.98 - 3 Mon./QE ohne Nachwirkung

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Verkehr und Nachrichtenübermittlung

Gewerkschaft	Tarfbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
ver.di	Reisebürogewerbe Bundesgebiet West und Ost 80.200	Arbeitszeit Möglichkeit zur Absenkung der Wochen-AZ durch freiwillige BV bis max. 9 Mon. von 38,5 auf bis zu 30 Std. für AN-Gruppen, Abteilungen, (Teil-) Betriebe mit entsprechenden Entgeltabsenkungen zur Sicherung der Beschäftigung. Entgelt, Sonderzahlung, Urlaubsgeld Härteklausel: Eine Abweichung von den tarifvertraglichen Bestimmungen durch befristete freiwillige BV zur Abwendung drohender Insolvenzen und/oder zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen möglich. <u>Verfahren:</u> Zustimmung der TV-Parteien für die BV ist erforderlich.	01.01.02 - 31.12.03, verlängert bis 31.03.05 (ohne Nachwirkung)

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
ver.di	Privates Bankgewerbe Bundesgebiet West und Ost 468.900	<p>Arbeitszeit Möglichkeit der Absenkung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit (39 Std.) auf bis zu 31 Std. ohne Entgeltausgleich (ab 2004: Ausgleich in Höhe von 20 % für die gekürzte Zeit) durch freiwillige BV zur Vermeidung von Entlassungen und zur Beschäftigungssicherung. Keine betriebsbedingten Kündigungen während der BV-Laufzeit für von ihr betroffene AN.</p> <p>Sonderzahlung Möglichkeit, durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) das 13. Gehalt in einer Bandbreite von 94 bis 112 % (Erhöhung auf 90 bis 120 % in nachfolgenden Tarifverhandlungen) vom Unternehmenserfolg abhängig zu machen und Möglichkeit zur Verschiebung der Auszahlung des variablen Teils in die ersten 6 Monate des darauffolgenden Kalenderjahres. Festlegung der wirtschaftlichen Situation anhand von nachprüfbaren Kennziffern in der Betriebs-/Dienstvereinbarung und Vorlage der Kennziffern an den Wirtschaftsausschuss bzw. dem Betriebs-/Personalrat spätestens einen Monat vor Auszahlung.</p>	<p>19.06.96 - 31.12.98 zuletzt geändert in der Tarifrunde 2002 und befristet verlängert bis 31.12.06</p> <p>01.01.03 - kündbar: 3 Mon.</p>
ver.di	Privates Versicherungsgewerbe Bundesgebiet West und Ost 227.900	<p>Arbeitszeit Verlängerung/Verkürzung der regelmäßigen WAZ (38 Std.) auf bis zu 42/20 Std. durch freiwillige BV; Vereinbarungen zur AZ-Verlängerung dürfen vom AG nur mit max. 10 % seiner in den Geltungsbereich des Mantel-TV fallenden AN getroffen werden.</p> <p>Mantel-TV-Regelungen zur Arbeitszeit, Ergänzung vom 05.06.96: Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Arbeitsplatzsicherung Möglichkeit der Absenkung der regelmäßigen WAZ (38 Std.) um bis zu 8 Std./W. ohne Entgeltausgleich durch freiwillige BV für alle AN oder AN-Gruppen; keine betriebsbedingten Kündigungen während der BV-Laufzeit für von ihr betroffene AN.</p>	<p>01.01.96 - 31.12.97 zuletzt verlängert in der Tarifrunde 2001 bis 31.12.03 ohne Nachwirkung</p> <p>zuletzt befristet verlängert in der Tarifrunde 2001 bis 31.12.03</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck

Gewerkschaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
NGG	<p>Hotel- und Gaststätten-gewerbe Hamburg 19.000</p> <p>Berlin (-West und -Ost) 37.800</p> <p>Thüringen 15.500</p> <p>Sachsen 31.300</p>	<p>Sonderzahlung Die Zahlung der Jahresonderzuwendung kann entfallen, wenn dem AN für das folgende Kalenderjahr Weiterbeschäftigung garantiert wird.</p> <p>Entgelt Erhöhung aus Tarifrunde 2001 (2,0 %) ab 01.07.01 und Stufenerhöhung (2,0 %) ab 01.01.02 tritt für Betriebe mit 10 oder weniger Beschäftigten erst ab 01.01.02 (1. Stufe) bzw. 01.05.02 (2. Stufe) in Kraft.</p> <p>Entgelt, MTV-Regelungen Es bleibt den Tarifvertragsparteien vorbehalten für einzelne Betriebe, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, Sonderregelungen zu vereinbaren.</p> <p>Sonderzahlung Unternehmen mit bis zu 5 AN können um bis zu 15 % geringere und Unternehmen mit bis zu 15 AN um bis zu 10 % geringere SZ zahlen.</p>	<p>01.04.97 - 30.06.01 (kündbar: vierteljährl./QE)</p> <p>01.07.01 - 30.06.02</p> <p>01.01.02 - 31.12.02 (kündbar: 3 Mon./ME)</p> <p>01.01.01 - 31.12.03</p>
IG BAU/ ver.di	<p>Wohnungswirtschaft Bundesgebiet West und Ost 100.000</p>	<p>Lohn, Gehalt Abweichung von den Vorschriften des Vergütungs-TV möglich, wenn dies der Beschäftigungssicherung dient. <u>Verfahren:</u> Einvernehmlicher Antrag der Betriebsparteien auf Zustimmung zu einer Abweichung bei den TV-Parteien (ausgehandelte Regelung ist beizufügen). In betriebsratslosen Betrieben ist über die beabsichtigte Abweichung abzustimmen. Erforderlich ist die Zustimmung von 75 % der Belegschaft. AG-Verband und Gewerkschaften müssen zustimmen. (Diese Öffnungsklausel galt in geänderter Form erstmals 1996 nur für das Tarifgebiet Ost und wurde 1998 für das gesamte Bundesgebiet vereinbart.)</p>	<p>01.06.98 - 31.05.99, mit Änderungen verlängert bis 30.06.03</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Gebietskörperschaften, Sozialversicherung

Gewerk-schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
ver.di	<p>Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Ge- meinden, Bundesgebiet West und Ost Arb./Ang. 2.413.800</p> <p>Gemeinden West Arb.</p>	<p>Bezirkliche oder betriebliche Vereinbarungen Soweit im Bundesmantel-TV für die Arbeiter der Gemeinden (Bundes-Mantel-TV für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - BMT-G -) eine Regelung nicht getroffen oder eine bezirkliche oder wahlweise eine bezirkliche oder betriebliche Regelung vorgesehen ist, können die Mitgliedsverbände der Vereinigung der kommunalen AG-Verbände (VKA) mit den ver.di-Bezirksverwaltungen Bezirks-TVe abschließen. Das gleiche gilt für die im BMT-G vorgesehenen Sondervereinbarungen, soweit und solange die TV-Parteien diese nicht selbst abschließen. Die Mitgliedsverbände der VKA und die ver.di-Bezirksverwaltungen können im Rahmen ihrer Zuständigkeit einzelne Angelegenheiten der betrieblichen Regelung überlassen.</p> <p>Löhne, Lohngruppen und Arbeitszeit für Arbeiter im Fahrdienst der Nahverkehrsbetriebe und für Straßenarbeiter usw. der Landkreise und der Kommunalverbände höherer Ordnung Löhne: Vereinbarung auf bezirklicher Ebene nach den dem zentralen Lohn-TV für die Arb. der Gemeinden zugrundeliegenden Grundsätzen, soweit nicht die Monatstabellenlöhne des zentralen Lohn-TV maßgebend sind. Lohngruppen: Der zentrale Rahmen-TV über Lohngruppen und Oberbegriffe der Lohngruppen für Arbeiter der Gemeinden gilt nicht, wenn besondere bezirkliche TVe gelten. Arbeitszeit für Arbeiter im Fahrdienst: Öffnungsklausel zur Anwendung einer geänderten Fassung der Anlage 1 zum BMT-G (Arbeiter im Betriebs- und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben) über die Verlängerung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, die Dienstreihenfolge, Vorbereitungs-, Abschluß-, Wegezeiten u.a. <u>Verfahren:</u> Als Voraussetzung für die Nutzung der Abweichungen zur Anlage 1 BMT-G durch einzelne Unternehmen müssen im Gegenzug Anwendungsvereinbarungen zwischen dem AG und dem zuständigen kommunalen AG-Verband einerseits und der zuständigen ver.di-Bezirksverwaltung andererseits abgeschlossen werden. Inwieweit bezirkliche Zusatz-TVe in diese Vereinbarung miteinbezogen werden, entscheiden die Bezirke. In den Anwendungsvereinbarungen ist der Anteil der Fremdvergabe von Leistungen sowie die Verpflichtung festzulegen, daß während der Laufzeit keine Neu-, Um- und Ausgründungen mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts vorgenommen werden.</p>	<p>01.04.62 – 1 W/ME</p> <p>01.07.95 - 30.06.05 (Laufzeit der geänderten Anlage 1) 01.07.95 - 30.06.00 (Zeitraum, in dem Anwendungsvereinbarungen abgeschlossen werden können; die Nachwirkung der Anwendungsvereinbarung ist ausgeschlossen)</p>

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Gebietskörperschaften, Sozialversicherung

Gewerk-schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
	<p>Fortsetzung Öffentlicher Dienst Gemeinden Ost Arb.</p> <p>Bund, Länder, Gemein- den Ost Arb./Ang.</p> <p>Bund, Länder und Ge- meinden West und Ost (ohne Ber- lin) Arb./Ang.</p>	<p>Arbeitszeit und Löhne für Arbeiter im Fahrdienst Öffnungsklausel zur Anwendung einer geänderten Fassung der Anlage 1 zum BMT-G-O (Arbeiter im Betriebs- und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben) wie im Bundesgebiet West, zusätzlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit der Absenkung des Monatslohns um max. 4,5 % im Vergleich zur bisherigen Lohngruppe. Eine dementsprechende Entlohnung kann für Neueingestellte vereinbart werden. Danach bleiben Neueingestellte 4 Jahre in der 1. Stufe ihrer Lohngruppe (bisher 2 Jahre). • Möglichkeit der WAZ-Verkürzung auf bis zu 36 Stunden mit Teillohnausgleich und befristeten Neueinstellungen in einem festgelegten Umfang (im Ergebnis wird etwa die Hälfte der Arbeitszeitreduzierung beschäftigungswirksam umgesetzt). • Möglichkeit abweichender Regelungen über Fahrdienst- und Kassiererzuschlag. <p><u>Verfahren:</u> Als Voraussetzung für die Nutzung dieser Abweichungen durch einzelne Unternehmen müssen im Gegenzug Anwendungsvereinbarungen zwischen dem AG, der VKA bzw. mit ihrer Ermächtigung dem zuständigen kommunalen AG-Verband und ver.di abgeschlossen werden. In den Anwendungsvereinbarungen ist der Anteil der Fremdvergabe von Leistungen und die Verpflichtung festzulegen, während der Laufzeit keine Neu-, Um- und Ausgründungen vorzunehmen, die darauf abzielen, ein anderes Tarifrecht anzuwenden.</p> <p>Arbeitszeit Möglichkeit der Absenkung der regelmäßigen WAZ auf bis zu 32 Stunden (Regel-AZ 40 Std.) durch bezirkliche oder örtliche TVE; Teillohnausgleich möglich; bei Herabsetzung auf bis zu 30 Std. (in dringenden Ausnahmefällen möglich) muss ein Teillohnausgleich vereinbart werden; dafür Schutz vor betriebsbedingter Kündigung während der Laufzeit der TVE für die von der Absenkung der Arbeitszeit betroffenen AN.¹</p> <p>Lohn, Gehalt Verschiebung des Termins für die Auszahlung der Bezüge jeweils im Dezember vom 15. auf den letzten Tag des Monats möglich.</p>	<p>01.03.97 - 31.12.06 (Laufzeit der geänderten Anlage 1) 01.03.97 - 30.6.00 (Zeitraum, in dem Anwendungsvereinbarungen abgeschlossen werden können; die Nachwirkung der Anwendungsvereinbarung ist ausgeschlossen)</p> <p>01.05.98 - 31.12.00 verlängert bis 31.12.07 (Zeitraum, in dem entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen werden können. Laufzeit der Vereinbarungen: längstens bis 31.12.10. Die Nachwirkung für die bezirklichen TVE ist ausgeschlossen.)</p> <p>ab 01.12.03</p>

1) Vergleichbare oder ähnliche Regelungen für die Tarifgebiete Ost in mehreren Tarifbereichen des mittelbaren öffentlichen Dienstes.

Tarifliche Öffnungsklauseln in ausgewählten Tarifbereichen: Gebietskörperschaften, Sozialversicherung

Gewerk- schaft	Tarifbereich Beschäftigtenzahl	Gegenstand Tarifliche Regelung	Laufzeit - gültig ab - kündbar zum
	Kommunale Versor- gungsbetriebe West und Ost AN	Neuer einheitlicher Mantel- und Entgelttarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte (bisher: öffentlicher Dienst)	01.04.02 - 31.12.07 (MTV) 01.04.02 - 1 Mon./ME (AZ) 01.11.02 - 31.01.05 (Entg.) (erste Anwendung war ab 01.01.01 durch Bezirks-TV möglich)

Ausgewählte Tarifbestimmungen im Wortlaut **Seite**

Chemische Industrie Bundesgebiet West und Ost.....	27 - 32
Deutsche Bahn AG	33
Einzelhandel Sachsen-Anhalt.....	34
Eisen- und Stahlindustrie alle regionalen Bereiche West.....	35
Kfz-Gewerbe Niedersachsen	36
Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie Bundesgebiet Ost	37
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Sachsen-Anhalt	38 - 41
Privates Bankgewerbe Bundesgebiet West und Ost.....	42 - 43
Privates Verkehrsgewerbe Niedersachsen	44
Reisebürogewerbe Bundesgebiet West und Ost.....	45 - 46
Textil- und Bekleidungsindustrie West	47

Chemische Industrie Bundesgebiet West

Auszug aus Bundesentgelttarifvertrag West

§ 10 Tariföffnungsklausel

Zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland, insbesondere auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, können Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für Unternehmen und Betriebe durch befristete Betriebsvereinbarung bis zu 10 % von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG vereinbaren. Diese mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien betrieblich abweichend festgestlegten Entgeltsätze gelten als Tarifentgeltsätze. Sie verändern sich - soweit die Betriebsvereinbarung nichts anderes regelt - bei einer Veränderung der in den bezirklichen Entgelttarifverträgen geregelten Tarifentgelte um den gleichen Prozentsatz wie diese.

Durch diese Regelung wird der Entgeltaufbau nicht verändert. Für Schichtarbeitnehmer in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschicht können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

Beschäftigungssichernd und wettbewerbsverbessernd sind unter anderem beschäftigungserhaltende und beschäftigungsfördernde Investitionen am Standort, die Vermeidung von Entlassungen, die Vermeidung der Verlagerung von Produktion, sonstiger Aktivitäten oder Investitionen ins Ausland oder die Vermeidung von Ausgliederungen. Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit umfaßt auch ihre Wiederherstellung oder Erhaltung sowie sonstige existenzsichernde Maßnahmen für das Unternehmen oder den Betrieb.

Vorrang vor der Anwendung dieser Tariföffnungsklausel sollte, soweit dies rechtlich möglich ist, grundsätzlich der Abbau von übertariflichen Leistungen und die Einbeziehung aller Beschäftigten haben.

Die Anwendung dieser Tariföffnungsklausel schließt eine Kombination mit anderen tariflichen Öffnungsklauseln nicht aus.

§ 11 Tarifergänzungsklausel

Die Tarifvertragsparteien erwarten von Arbeitgebern, deren wirtschaftliche Situation dies erlaubt, daß sie die Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligen. Die Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens kann insbesondere durch eine Einmalzahlung geschehen. Nähere Einzelheiten können unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG geregelt werden. Die Betriebsparteien sind gehalten, hinsichtlich der Einführung Beratungen aufzunehmen, wenn eine Seite dies fordert.

(Regelung gilt ab 1.1.99 auch im Bundesgebiet Ost)

Einstellungstarifsätze für Neueinstellungen und Langzeitarbeitslose

- a) Um die Beschäftigung und die praktische Eingliederung von Arbeitnehmern zu fördern, gilt für Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen E 1 bis E 9, deren unbefristetes Arbeitsverhältnis am oder nach dem 1. März 1998 beginnt, ein Tarifentgelt für das erste Beschäftigungsjahr in Höhe von 95 % der sonst geltenden tariflichen Entgeltsätze. Für ausgebildete Berufsanfänger, die vom Ausbildungsbetrieb bzw. Ausbildungsunternehmen übernommen werden, gilt ergänzend: Bei Übernahme in eine berufsfremde Tätigkeit gilt bis zur Entgeltgruppe E 4 der volle Tarifsatz; unabhängig von der Entgeltgruppe gilt der volle Tarifsatz bei Übernahme in eine Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden.
- b) Für extern ausgebildete Berufsanfänger der Entgeltgruppen E 10 bis E 13, deren unbefristetes Arbeitsverhältnis am oder nach dem 1. März 1998 beginnt, gilt ein Tarifentgelt für das erste Beschäftigungsjahr in Höhe von 95 % der sonst geltenden tariflichen Entgeltsätze.
- c) Für Arbeitnehmer, die entweder vor der Einstellung 9 Monate ohne Beschäftigung gewesen sind oder in den 24 Monaten vor der Einstellung 12 Monate oder länger in keinem Arbeitsverhältnis gestanden haben, beträgt das Tarifentgelt in dem ersten Beschäftigungsjahr; das am oder nach dem 1. März 1998 beginnt, 90 % der sonst geltenden tariflichen Entgeltsätze.
- d) Sofern Arbeitnehmer im Anschluß an Förderprogramme für Arbeitslose übernommen werden, gelten die abgesenkten Einstellungssätze gem. Ziffer 2 c entsprechend.
- e) Diese Regelung gilt für Einstellungen während der Dauer dieses Entgelttarifvertrages.

Auszug aus Manteltarifvertrag West vom 19.12.96

§ 2.1.

3. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Diese Arbeitnehmer erhalten zusätzliches Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Chemische Industrie

Auszug aus "Tarifvertrag über Einmahlzahlungen und Altersvorsorge" vom 18.04.2002 (West) und 30.04.2002 (Ost)

§ 2 Öffnungsklausel

Arbeitgeber und Betriebsrat können bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf Betriebs- oder Unternehmensebene Ausnahmelösungen vereinbaren, die jeweils für ein Kalenderjahr die Höhe oder den Auszahlungszeitpunkt der Ansprüche nach den folgenden Abschnitten II bis IV¹ betreffen. Die Summe dieser Leistungen darf je Kalenderjahr insgesamt höchstens um den Betrag der tariflichen Jahresleistung vermindert werden.

Beabsichtigen Arbeitgeber und Betriebsrat, hiervon Gebrauch zu machen, sind sie gehalten, die nachfolgenden Hinweise zu beachten:

- Die wirtschaftliche Begründung für eine Veränderung einer oder mehrerer dieser Leistungen ist ausreichend klarzustellen.
- Rechtlich mögliche Kürzungen im übertariflichen Bereich sollen grundsätzlich Vorrang haben.
- Auswirkungen auf die Beschäftigung im Sinne einer Beschäftigungsförderung sind in die Beratungen einzubeziehen.
- Ausscheidende Beschäftigte erhalten sämtliche Leistungen grundsätzlich in ungekürzter Höhe.

§ 5 a Tarifliches Optionsmodell

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine vom Grundmodell abweichende tarifliche Jahresleistung vereinbaren, die den Unternehmenserfolg berücksichtigt (tarifliches Optionsmodell). Im tariflichen Optionsmodell richtet sich die Höhe des individuellen tariflichen Anspruchs nach der betrieblichen Regelung.

Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Die tarifliche Jahresleistung kann erfolgsabhängig gestaltet werden. Dabei ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich die Jahresleistung abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes oder des Unternehmens erhöhen oder verringern kann.

¹ Jahresleistung, Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen

Als Bandbreite für die Abweichung kann die tarifliche Jahresleistung gemäß § 5 zwischen 80 % und 125 %² eines tariflichen Monatsentgelts bzw. einer tariflichen Ausbildungsvergütung betragen.

2. Die wirtschaftliche Situation ist anhand in der Betriebsvereinbarung festzulegender, betriebswirtschaftlich anerkannter Kennziffern zu bewerten.

Die Bewertungskennziffern müssen nachprüfbar sein und nachvollziehbar ausgestaltet werden.

Bei der erstmaligen Festlegung der Bewertungskennziffern sollen in der Regel für die Ermittlung der Basis des tariflichen Optionsmodells die wirtschaftlichen Verhältnisse der letzten drei Jahre sowie die Zielvorgaben des Folgejahres berücksichtigt werden.

Die Betriebsvereinbarung muss bei erstmaligem Abschluss eine Mindestlaufzeit von vier Jahren haben.

Die Bewertungsgrößen für den Erfolg und die Zuordnung zu der Höhe der Jahresleistung müssen rechtzeitig vor Beginn des Jahres, für das die Jahresleistung nach der betrieblichen Regelung erstmals zu zahlen ist, festliegen.

3. Der Auszahlungszeitpunkt kann abweichend von § 6 innerhalb des Kalenderjahres festgelegt werden. Dabei können auch Vorauszahlungen bzw. Verrechnungsmöglichkeiten geregelt werden.
4. Soweit § 5 bzw. die hiernach abgeschlossene betriebliche Regelung keine Sondervorschriften enthalten, gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages.
5. Treten während der Laufzeit gravierende Veränderungen ein, wie z.B. Änderungen der Rechtsform, sonstige gesellschaftsrechtliche Veränderungen oder Fusionen, nehmen die Betriebsparteien unverzüglich Verhandlungen über die weitere Anwendung bzw. Anpassung der Betriebsvereinbarung auf. Führen diese zu keinem einvernehmlichen Ergebnis, besteht für jede Seite ein Kündigungsrecht von zwei Wochen zum Monatsende.
6. Soweit und solange das tarifliche Optionsmodell betrieblich gilt, entfallen die Möglichkeiten der Anwendung des § 2 dieses Tarifvertrages.
7. Die betriebliche Regelung wird erst mit Hinterlegung (Eingang) bei den Tarifvertragsparteien wirksam.
8. Zur Wahrung seiner Mitbestimmungs- und Informationsrechte ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.
9. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben von der Einführung des tariflichen Optionsmodells unberührt.

² Ost: zwischen 50 % und 95 %.

Chemische Industrie West

Auszug aus MTV chemische Industrie West

Vorbemerkung

Die Anmerkungen und Protokollnotizen sind von den Tarifvertragsparteien vereinbart und gelten als Bestandteil dieses Tarifvertrages*.

*Arbeitgeber und Betriebsrat können unter Berücksichtigung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Manteltarifvertrag Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 77 Absatz 3 BetrVG unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG abschließen. Das gilt nicht für die §§ 1, 4, 5, 7, 8, 10, 17 und 18 dieses Tarifvertrages. Bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages aufgrund der bisherigen Öffnungsklausel abgeschlossene, andere tarifliche Bestimmungen ergänzende Betriebsvereinbarungen wirken unabhängig von dieser Öffnungsklausel rechtsgültig weiter.

Zur Sicherung der Beschäftigung oder zu Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber tarifkonkurrierenden Bereichen können Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für Unternehmen, Betriebe und Betriebsabteilungen durch befristete Betriebsvereinbarung von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG vereinbaren. In der Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass sie nach Ablauf unbefristet weiter gilt. Tarifkonkurrierend sind solche Tarifverträge, die sich mit dem fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie überschneiden oder unter deren Geltungsbereich das Unternehmen, der Betrieb, oder die Betriebsabteilung bei einer Ausgliederung oder Umstrukturierung fallen würde.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass zur Sicherung der Beschäftigung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im Einzelfall abweichende tarifliche Regelungen auch in firmenbezogenen Tarifverträgen zwischen dem BAVC oder der IG BCE vereinbart werden können. Soweit die tarifliche Regelung auch die bezirklichen Tarifentgeltsätze verändert, sind die firmenbezogenen Verbandstarifverträge von den regional zuständigen Arbeitgeberverbänden mit abzuschließen.

(Regelung gilt auch im Bundesgebiet Ost)

Chemische Industrie Bundesgebiet Ost

Auszug aus Gesamttarifergebnis vom 17.03.94

Um die Beschäftigung von Ausgebildeten zu fördern, gilt für die Übernahme Ausgebildeter, deren erstes unbefristetes Arbeitsverhältnis nach dem 31. März 1994 beginnt, ein Tarifentgelt für das erste Beschäftigungsjahr in Höhe von 95 % der sonst geltenden tariflichen Entgeltsätze.

Deutsche Bahn AG

Auszug aus Tarifvertrag zur Regelung einer Jahresarbeitszeit

§ 7 Tariflicher Regelungsvorbehalt

- (2) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei der DB AG kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, bestimmt werden, daß die regelmäßige Jahresarbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, Betriebe, Teilbetriebe und / oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monats tabellenentgelts festgelegt wird. Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit sich nach Satz 1 bestimmt, sind Vollzeitmitarbeiter.

Einzelhandel Sachsen-Anhalt

Auszug aus dem "Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen" vom 30.08.02

Mittelstandsklausel:

Bis zum 30. Juni 2003 können Unternehmen mit bis zu 25 Beschäftigten (Auszubildende und Familienangehörige werden nicht mitgezählt) um bis zu 4 % geringere Tarifentgelte zahlen. Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten (Auszubildende und Familienangehörige werden nicht mitgezählt) können bis zu 6 % geringere Tarifentgelte zahlen. In Unternehmen mit bis zu 5 Beschäftigten kann ein bis zu 8 % geringeres Tarifentgelt gezahlt werden. Wird das Beschäftigungsverhältnis aus betrieblich bedingten Gründen beendet, hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf das volle Tarifentgelt für die letzten 3 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Über die Fortführung der Mittelstandsklausel wird rechtzeitig vor dem 30. Juni 2003 erneut verhandelt.

§ 6

Schlussbestimmungen

"...Die Mittelstandsklauseln zu den Gehalts-, Lohn- und Ausbildungsvergütungstabellen enden zum 30. Juni 2003. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unabhängig von der Laufzeit der Tarifverträge, zur wirtschaftlichen Situation der Klein- und Mittelbetriebe zu verständigen. Sollten die Parteien zu dem Ergebnis kommen, dass eine Fortführung der Mittelstandsklausel notwendig ist, verhandeln sie rechtzeitig vom dem 30. Juni 2003 über eine Fortschreibung im Tarifvertrag."

Eisen- und Stahlindustrie alle regionalen Bereiche West

Auszug aus Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Einführung von Arbeitszeitkonten vom 12.6.98

§ 2 **Betriebliche Arbeitszeitverkürzung**

1. Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen können die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 30 Stunden einheitlich für alle Beschäftigten (ohne Auszubildende), für Betriebsteile, Abteilungen und Beschäftigungsgruppen herabsetzen. Die Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung darf die Laufzeit dieser Tarifbestimmung nicht überschreiten.

Beschäftigte mit gemäß Absatz 1. reduzierter Arbeitszeit gelten als Vollzeitbeschäftigte.

2. Die Monatslöhne und -gehälter und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Jedoch erhalten Beschäftigte der Lohngruppen 1 bis 6 und der Gehaltsgruppen 1 bis 3 bei einer Absenkung auf

33 Stunden eine viertel,
32 Stunden eine halbe,
31 Stunden eine dreiviertel
30 Stunden eine

Stunde mehr vergütet als die verkürzte Arbeitszeit.^{*)}

^{*)} Für die Stadtwerke Bremen, die Preussag Stahl AG, die Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH, die GESIS Gesellschaft für Informationssysteme GmbH, die Stadt und dem Landkreis Osnabrück und bei analytischer Arbeitsbewertung ist diese Bestimmung entsprechend anzuwenden.

3. Um die Absenkung der Monatslöhne und -gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit der tariflichen Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen vom 15.11.1975 i. d. F. vom 5. März 1997 verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tarifliche Leistung vermindert sich entsprechend.
4. Durch Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

Auszug aus dem Manteltarifvertrag vom 20.07.93, i.d.F. v. 04.05.00

§ 2 Arbeitszeit

7. (Öffnungsklausel)

Soll für einzelne Arbeitnehmer die individuelle wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Diese Regelung kann mit bis zu 13 % aller Arbeitnehmer, mindestens jedoch 3 Arbeitnehmern, jeweils pro Betriebsstätte (Zweig-, Zweibtetriebe o.ä.) vereinbart werden.

Bei der Berechnung der Quote sind ausgenommen: Automobil- und Motorradverkäufer sowie vergleichbares Verkaufspersonal auf Provisionsbasis, Auszubildende, Praktikanten und Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen.

Der Betriebsrat ist vorher zu informieren.

Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen hieraus kein Nachteil entstehen.

Arbeitnehmern, die vor ihrer Einstellung arbeitslos waren, darf eine solche Verlängerung erst nach Ablauf der Probezeit angeboten werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die gekündigt worden sind oder die vor der Einstellung in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen.

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer eine dieser Arbeitszeit entsprechende zuschlagfreie Bezahlung.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann - frühestens nach Ablauf von 12 Monaten - mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepaßt.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils einmal vierteljährlich die Arbeitnehmer mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit.

Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie Bundesgebiet Ost

Auszug aus: „Tarifliche Vereinbarung“ zum Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 29.9.1996 zur weiteren betrieblichen Ausgestaltung beschäftigungswirksamer Maßnahmen

Ergänzend zu o.a. Tarifvertrag können für die Arbeitnehmer der Lausitzer und mitteldeutschen Braunkohlenindustrie Vereinbarungen getroffen werden, sofern sie nachfolgenden Regelungen entsprechen:

1. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kann durch betriebliche Vereinbarung bis auf 20 Stunden pro Woche abgesenkt werden.
Dabei ist die Absenkung so zu vereinbaren, daß eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in vollen Stunden oder halben Stunden erreicht wird (z.B. 25 h/Woche oder 31,5 h/Woche usw.).
Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt im Rahmen eines Jahresarbeitszeitkontos in Anwendung von Abschn.II des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung vom 29.9.1996 und kann auf alle Werktage erfolgen.

Auszug aus dem „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung“ vom 11.12.97, i.d.F. v. 05.04.00

1. Absenkung der Arbeitszeit

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

Dabei können die Betriebsparteien die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 30 Stunden für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) reduzieren, mit Ausnahme der Auszubildenden, der Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt und der Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft gem. § 7.2. MTV für Beschäftigte.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

Bei einer Absenkung der Arbeitszeit können auch Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.

1.2 Eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.

1.3 Die Monatslöhne und Gehälter sowie von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

1.4 Um die Absenkung der Monatslöhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet werden. Der Anspruch auf die tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

1.5 Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

1.6 Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle. Will der Arbeitgeber stattdessen den Sachverhalt in einer Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) entscheiden lassen, hat er diese innerhalb einer Woche anzurufen. Die Schlichtungs- oder Einigungsstelle kann nur einmal über denselben Sachverhalt im Falle der Absenkung der Arbeitszeit für längstens 6 Monate entscheiden.

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je 2 von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden. Der Vorsitzende wird für ein Jahr von beiden Tarifvertragsparteien einvernehmlich bestellt.

Wird keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt, entscheidet der Präsident des Landesarbeitsgerichtes.

- 1.7 Für Betriebsvereinbarungen, deren Dauer die Laufzeit dieses Tarifvertrages überschreiten, besteht insoweit Nachwirkung.

Auszug aus dem "Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke" vom 05.04.00

§ 2

Anspruch auf Altersteilzeit

- 2.5 Liegt die Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen, im berechtigten betrieblichen Interesse (Beschäftigte mit Schlüsselqualifikation), und ist ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig nicht zu finden, kann der Arbeitgeber den Anspruch auf unverblockte Altersteilzeit beschränken oder den Beginn der geltend gemachten Altersteilzeit um bis zu sechs Monate verschieben. Im letzteren Fall beginnt abweichend von § 2.1 Absatz 2 die Freistellungsphase spätestens mit dem Monatsersten des 7. Monats nach Vollendung des 60. Lebensjahres; ein Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Zeitpunkt des ungeminderten Rentenzugangs ist ausgeschlossen, weshalb sich in diesem Fall die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entsprechend verkürzt (nicht jedoch unter zwei Jahre).

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

- 2.6 Bei geltend gemachter zweijähriger Altersteilzeit kann der Arbeitgeber den Anspruch bei Vorliegen betrieblicher Gründe auf unverblockte Altersteilzeit beschränken.

§ 3

Betriebsvereinbarungsmodell

- 3.3 Bei Gefährdung von Arbeitsplätzen durch geltend gemachte Ansprüche auf Altersteilzeit aufgrund dieses Tarifvertrages werden sich die Tarifvertragsparteien darum bemühen, Sonderregelungen zu finden.

Auszug aus dem "Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen" vom 15.05.02

§ 5
Sonderregelung

- 5.1 Verursacht die Weitergabe der tariflichen Entgelterhöhungen eine Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, können Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam bei den Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung beantragen.

- 5.2 Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall zeitlich befristete Sonderregelungen prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzung für die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien ist die Vorlage eines Sanierungskonzeptes und der Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung.

Auszug aus dem "Tarifvertrag über tarifliche Sonderregelungen" vom 27.05.02

§ 2 tarifliche Sonderregelung

1. In Sonderfällen, insbesondere zur
 - Abwendung drohender Insolvenzgefahr,
 - Sicherung von Arbeitsplätzen, insbesondere zur Vermeidung drohender Entlassungen,
 - Verbesserung der Sanierungschancen aufgrund eines vorgelegten Sanierungsplanes,können Arbeitgeber oder Betriebsrat bei den Tarifvertragsparteien eine tarifliche Sonderregelung beantragen.
Der Antrag ist schriftlich an beide Tarifvertragsparteien zu richten und hat Tatsachen mit den dafür erforderlichen Unterlagen anzugeben, die das Vorliegen eines betrieblichen Sonderfalles begründen.
2. Über das Vorliegen eines betrieblichen Sonderfalles haben sich die Tarifvertragsparteien umgehend zu verständigen.
3. Wird das Vorliegen eines betrieblichen Sonderfalles festgestellt, so obliegt es den Tarifvertragsparteien, umgehend eine tarifliche Sonderregelung zu vereinbaren.
4. Gegenstand einer tariflichen Sonderregelung können neben den Bestimmungen über die tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen auch diejenigen über die tariflichen Leistungszulagen, die zusätzliche Urlaubsvergütung und die tarifliche Sonderzahlung sowie Arbeitszeitverkürzung sein.
5. Die Möglichkeit der Antragstellung der tariflichen Sonderregelung endet ohne Nachwirkung zu dem Zeitpunkt, zu dem dieser Tarifvertrag gekündigt wird. *
6. Die zwischen den Tarifvertragsparteien getroffene tarifliche Sonderregelung für einzelne Unternehmen endet ohne Nachwirkung mit Ablauf der im Einzelfall vereinbarten Laufzeit.

* *Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien empfehlen, tarifliche Sonderregelungen möglichst 6 Monate vor Auslaufen dieses Tarifvertrages zu stellen.*

Privates Bankgewerbe Bundesgebiet West und Ost

Auszug aus dem MTV vom 19.6.96 und Ergänzungen aus der Tarifrunde 2002

Öffnungsklausel zu § 2 Arbeitszeit

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile auf bis zu 31 Stunden in der Woche verkürzt werden; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. (Ergänzung ab 2004: Für die gekürzte Zeit wird ein finanzieller Ausgleich in Höhe von 20 % des zugehörigen Stundensatzes geleistet.) Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfaßten Angestellten keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfaßt.

Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2006.

Auszug aus dem Verhandlungsergebnis vom 13.12.02

Ergänzung § 10 MTV (ab 01.01.2003)

4. Abweichend von Ziff. 1 kann auf Unternehmensebene durch freiwillige Betriebs-/ Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) geregelt werden, dass der Anspruch auf Sonderzahlungen (ohne Zulagen / Zuschläge) der Höhe nach teilweise vom Unternehmenserfolg abhängig ist.

In diesem Fall ist die Bandbreite festzulegen, innerhalb der sich die Sonderzahlungen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation einer Unternehmenssparte oder des Unternehmens erhöhen (Chance) oder verringern (Risiko) kann.

Diese Bandbreite kann max. zwischen y (100 - Gesamttariferhöhung 2002/03) und z % (100 + doppelte Gesamttariferhöhung 2002/03) des Anspruchs gem. Ziff. 1 (ohne Zulagen / Zuschläge) betragen.

Der Auszahlungszeitpunkt für den variablen Teil der Sonderzahlungen kann abweichend von Ziff. 1 in die ersten sechs Monate des darauffolgenden Kalenderjahres verschoben werden.

Die wirtschaftliche Situation ist anhand von nachprüfbaren Kennziffern zu bewerten, die in der Betriebs- / Dienstvereinbarung festzulegen sind. Die Kennziffern sind dem Wirtschaftsausschuss bzw. falls kein Wirtschaftsausschuss besteht dem Betriebs- / Personalrat spätestens einen Monat vor Auszahlung der vom Unternehmenserfolg abhängigen Sonderzahlung vorzulegen.

Protokollnotizen:

1. Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass es sich bei den nachprüfbaren Kennziffern gem. Ziff. 4, Abs. 3 um Kennziffern handeln sollte, die Grundlage oder Bestandteil der Rechnungslegung / Bilanzierung bzw. des regelmäßigen Reporting sind, bzw. um sonstige betriebliche Kennziffern, die die wirtschaftliche Situation des Unternehmens oder des Unternehmensteiles widerspiegeln. Dabei können bei Bedarf für nähere Erläuterungen die im Hause tätigen Wirtschaftsprüfer hinzugezogen werden.
2. Die Tarifparteien werden in Höhe der linearen Erhöhungen der nachfolgenden Tarifverhandlungen den variablen Anteil der Sonderzahlungen auf 10 %-Punkte erhöhen (Spanne 90 - 120 %).
3. Die Variabilisierung der Sonderzahlungen kann erstmals bezogen auf das Jahr 2003 erfolgen.

Privates Verkehrsgewerbe Niedersachsen

Auszug aus dem Lohn-TV vom 24.9.97

6. Öffnungsklausel Logistik-Dienstleistungen

Für Betriebe bzw. Betriebsteile, die ausschließlich als Dienstleister in sequenzgesteuerten Projekten der Automobillogistik oder der auftragsorientierten Stahllogistik tätig sind, und deren Betriebszweck nicht überwiegend dem Geltungsbereich von Spedition und Lagerei sowie Güterverkehr zuzuordnen sind, gilt folgende Vereinbarung:

1. Durch einen ergänzenden Haustarifvertrag können Lohn- und Gehaltsgruppen und die dazugehörigen Entgelte für Arbeitnehmer, die Logistikdienstleistungen erbringen, die nicht bereits in § 2 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages für die Arbeitnehmer des privaten Verkehrsgewerbes erfaßt sind, vereinbart werden. Außerdem wird in den von dieser Regelung betroffenen Betrieben die flexible Blockarbeitszeit eingeführt.
2. Tätigkeitsmerkmale der Logistikdienstleistungen sind z.B.
 - Be- und Aufarbeiten sowie Montieren von Gütern aller Art
 - Qualitätskontrolle und -sicherung
 - Reinigen und Putzen von Kfz am Band
 - Sortieren und Portionieren von Gütern aller Art
 - Be- und Entwachsen sowie Betanken neuer Kfz
 - Fahrdienstleistungen mit nicht zugelassenen Kfz im nicht öffentlichen Verkehr
 - Kennzeichnung von Waren
 - Verpacken/Auspacken und Umpacken von Waren
 - Kommissionieren unter Einsatz von EDV-Steuerungen
 - Führen und Rangieren von schienengebundenen Fahrzeugen
 - Bedienen von führerhausgesteuerten Kranen
 - Führen von Hochregalbedienungsgeräten mit hochfahrenden Kranen und Arbeitseinsatz höher als 5 m
 - Führen von Flurförderfahrzeugen unter Einsatz von EDV-Steuerungen
 - Ent- und Verladen mit Identitäts- und Mengenkontrollfunktion.

§ 2
Absenkung der Arbeitszeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit befristet bis zur Dauer von neun Monaten für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen, ganze Betriebsteile oder Betriebe auf bis zu 30 Stunden in der Woche verkürzt werden; Folgebetriebsvereinbarungen sind nach denselben Bedingungen möglich. Die Bezüge und sonstigen arbeitszeitbezogenen Leistungen werden entsprechend gekürzt. Die vermögenswirksamen Leistungen bleiben unberührt. Die Jubiläumszahlungen gemäß § 11 Abs. 1 MTV erfolgen auf Basis der vor der befristeten Arbeitszeitabsenkung vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Für Arbeitnehmer/-innen mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 38,5 Stunden wird die Arbeitszeit im gleichen Verhältnis abgesenkt wie bei Vollzeitbeschäftigten, jedoch nicht unter 20 Stunden.

2. Um die Absenkung der Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder Urlaubsgeld) verrechnet werden. Soziale Härtefälle sind dabei zu vermeiden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Die monatliche Fortführung der Dotierung der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt auf der Basis der so berechneten Monatsvergütungen.
3. Die Betriebsvereinbarung muss eine Regelung zur Mehrarbeit enthalten.
4. Während der Absenkung der Arbeitszeit zur Sicherung der Beschäftigung kann den Betroffenen gegenüber keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden.
5. In betriebsratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber die vorübergehende Absenkung der Wochenarbeitszeit einzelvertraglich mit dem Arbeitnehmer nach den obigen Regelungen durchführen. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, tritt dieser an die Stelle des fehlenden Betriebsrats.

§ 3 Härteklausel

I. Grundsatz:

1. Zur Abwendung drohender Insolvenzen und/oder zum Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen oder bei vergleichbaren besonderen wirtschaftlichen Härtefällen kann von den tarifvertraglichen Bestimmungen durch befristete freiwillige Betriebsvereinbarungen abgewichen werden.
2. Gegenstand einer Härtefallregelung können neben Bestimmungen über die tariflichen Gehälter auch diejenigen über das Urlaubsgeld gemäß § 8 a) Ziff. 1 MTV und die betriebliche Sonderzahlung gemäß § 11 Ziff. 2 a) und b) MTV sein, nicht aber die vermögenswirksamen Leistungen.

II. Zustimmung der Tarifvertragsparteien

Haben Arbeitgeber und Betriebsrat in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine Härtefallregelung vereinbart, ist diese beiden Tarifvertragsparteien schriftlich zur Zustimmung zuzuleiten. Tarifpartei auf der Arbeitgeberseite ist die DRV-Tarifgemeinschaft, Emil-von-Behring-Str. 4, 60439 Frankfurt, auf der Arbeitnehmerseite die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Frage einer solchen Zustimmung pragmatisch behandelt und im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang entschieden wird. Schweigen gilt als Zustimmung.

III. Betriebsratslose Betriebe

Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, so kann der Arbeitgeber die Härtefallregelung einzelvertraglich mit dem/den Arbeitnehmer/n unter Einhaltung der oben beschriebenen Grundsätze vereinbaren. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, tritt dieser an die Stelle des fehlenden Betriebsrats.

Textil- und Bekleidungsindustrie West

Auszug aus dem Verhandlungsergebnis vom 13.09.02

2. Einkommen

Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Situation können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Tariferhöhungen für eine befristete Zeit, längstens jedoch für die Dauer der jeweiligen Laufzeit der nach dieser Vereinbarung wirksam werdenden Einkommenserhöhungen, ganz oder teilweise aussetzen. Voraussetzung ist, dass für die Zeit der ganzen oder teilweisen Aussetzung der Tariferhöhung eine Beschäftigungszusage gegeben werden muss.

Die Tarifvertragsparteien fordern die Betriebsparteien auf, bei günstiger wirtschaftlicher Lage des Unternehmens und des Betriebes durch freiwillige Betriebsvereinbarung das Entgelt für eine befristete Zeit, längstens jedoch für die Dauer der Laufzeit der Tarifverträge nach Abs. 4, über den Tarifsatz anzuheben, höchstens jedoch um den Prozentsatz, um den eine Aussetzung möglich ist. Dies sollte möglichst im Rahmen der betrieblichen Vermögensbildung geschehen.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien, für die Jahressonderzahlung ein abweichender Auszahlungsmodus vereinbart werden.

(ähnliche Regelungen für Textilindustrie Ost)