

TARIFVERTRAG
ÜBER SONDERZAHLUNGEN

für die Beschäftigten
des Metall verarbeitenden Handwerks
in Sachsen-Anhalt

vom 20. September 2017
gültig ab 1. Januar 2018

Zwischen dem

Landesinnungsverband Metall Sachsen-Anhalt

einerseits

und der

IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

andererseits

wird folgender

Tarifvertrag über Sonderzahlungen

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Es gilt der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages.

§ 2 Leistungsvoraussetzungen

1. Ein Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen je Kalenderjahr entsteht, wenn der Beschäftigte am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis steht.
2. Keinen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen erwerben Beschäftigte,
 - a) deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht,
 - b) die am Auszahlungstag aufgrund eigener Kündigung in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen,
 - c) deren Arbeitsverhältnis durch Vertragsbruch des Beschäftigten aufgelöst wurde,
 - d) denen nach § 626 BGB außerordentlich gekündigt worden ist.

§ 3 Höhe und Berechnung der Sonderzahlung

1. Die Sonderzahlung beträgt für Beschäftigte, die am 01.04. des Auszahlungsjahres
betriebszugehörig sind 20% eines Monatsverdienstes
8 Monate betriebszugehörig sind 30% eines Monatsverdienstes
20 Monate betriebszugehörig sind 40% eines Monatsverdienstes
32 Monate betriebszugehörig sind 50% eines Monatsverdienstes
2. Die Sonderzahlung errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst in der Zeit vom 01.08. bis 31.10. des Auszahlungsjahres. Zum Verdienst zählt der tatsächliche Lohn ohne Mehrarbeitszuschlag. Nicht zum Verdienst gehören Auslösungen, zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen.
3. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit, Krankheit oder ähnlicher Arbeitsversäumnisse eintreten, aus Gründen, die der Beschäftigten nicht zu vertreten hat, bleiben außer Betracht.
4. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.
5. Diese Leistungen gelten als einmalige Zuwendungen im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 4 Fälligkeit

Die Sonderzahlung soll zwischen dem 15.11. und 10.12. ausgezahlt werden.

§ 5 Rückzahlung

Die Sonderzahlung nach § 3 Absatz 1 ist zurückzuerstatten, wenn der Beschäftigte bis zum 31. Dezember des Auszahlungsjahres kündigt, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ausscheidet oder fristlos entlassen wird (nach arbeitsgerichtlich festgestellter fristlosen Entlassung).

Beschäftigte, die bis zum 31. Januar des Folgejahres ausscheiden, haben 75%,

Beschäftigte, die bis zum 28./29. Februar des Folgejahres ausscheiden, haben 50%,

Beschäftigte, die bis zum 31. März des Folgejahres ausscheiden, haben 25%

der Sonderzahlung zurückzuerstatten.

§ 6 Anrechnungsklausel

Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämie, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u. ä. gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt.

§ 7 Geregelte Abweichung vom tariflichen Anspruch

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann auf Basis von betrieblichen Kennziffern die betriebliche Sonderzahlung erfolgsabhängig gestaltet werden. Hierbei ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich die Sonderzahlung in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Ergebnis des Betriebs erhöhen oder verringern kann. Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Arbeitgeber dies mit den Beschäftigten. Der sich aus diesem Tarifvertrag ergebende Anspruch darf um nicht mehr als 50% gekürzt werden. Die Bewertungsgrößen für das wirtschaftliche Ergebnis müssen so gestaltet sein, dass bei einem entsprechenden Ergebnis auch eine Erhöhung des sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Anspruchs um 50% möglich ist.

Eine Vereinbarung gilt jeweils nur für ein Kalenderjahr.

Bei Nichteinigung der Betriebsparteien bleibt es bei dem unveränderten tariflichen Anspruch. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben von der Einführung dieser Zusatzvereinbarung unberührt. Darüber hinaus gehende Regelungen sind nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien unter Nachweis der wirtschaftlichen Notwendigkeit zulässig.

§ 8 Verminderung der Sonderzahlung

1. Sollte ein Beschäftigter auf Grund einer Krankheit (ausgenommen sind hier Arbeitsunfälle und durch die Berufsgenossenschaft anerkannte Berufskrankheiten/Unfälle) das gesamte Kalenderjahr arbeitsunfähig sein, so entfällt der Anspruch für dies Kalenderjahr auf die individuelle Sonderzahlung.
2. Bei einer durchgehenden Krankheitsdauer von drei Monaten wird ab dem vierten Kalendermonat der individuelle Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung anteilig gekürzt (ausgenommen sind hier Arbeitsunfälle und durch die Berufsgenossenschaft anerkannte Berufskrankheiten/Unfälle).

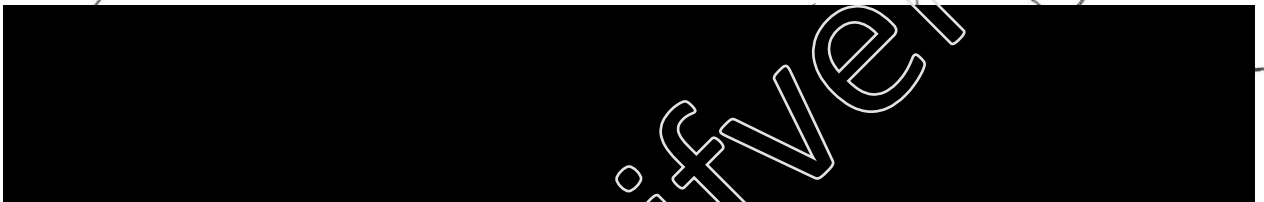
§ 9

Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.
2. Der Sonderzahlungstarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.

Magdeburg/Hannover, den 20. September 2017

Landesinnungsverband Metall Sachsen-Anhalt



IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

