



Tarifreport 2009

für die sächsische Metall- und Elektroindustrie

Inhalt:

1.	Vorbemerkungen	3
2.	Erosion des deutschen Tarifvertragssystems	4
2.1	Allgemein abnehmende Bedeutung des Flächentarifvertrags bei Unternehmen und Beschäftigten	4
2.2	Orientierung am Flächentarifvertrag	5
2.3	Firmentarifverträge als Ersatz?	5
3.	Die Tarifbindung in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie	7
3.1	Überblick zur aktuellen Tarifbindung	7
3.2	Formelle und informelle Bedeutung des Flächentarifvertrags	8
3.3	Wirtschaftliche Folgen der Erosion des Flächentarifvertrags	10
4.	Firmentarifverträge und tarifvertragliche Sonderregelungen in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie	12
4.1	Einführung Firmentarifvertrag	12
4.2	Anzahl der Firmentarifverträge und grundsätzliche Beobachtungen bei Firmentarifvertragsabschlüssen	12
4.3	Abweichungen der Firmentarife zum Flächentarifvertrag	13
4.3.1	Abweichende Regelungen in 2008 und Entwicklung seit 2004	13
4.3.2	Kostenentlastung in 2008 und Entwicklung seit 2004	15
4.4	Tarifvertragliche Sonderregelungen zwischen VSME und IG Metall	16
5.	Zusammenfassung und Ausblick	17
6.	Einzeldarstellung aller im Zeitraum 2008 aktiven Firmentarifverträge	18
6.1	Erläuterungen zur Analyse der Firmentarifverträge	18
6.2	Eckwerte der Manteltarifverträge (MTV) für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten der sächsischen Metall- und Elektroindustrie vom 07.03.91 in der Fassung vom 24.02.04 zwischen dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und der IG Metall	19
	Impressum	68

Tabellen:

Tabelle 1:	Tarifbindung in der sächsischen M+E-Industrie im Dezember 2008:	7
Tabelle 2:	Abweichende Regelungen in den Firmentarifverträgen 2008:	14
Tabelle 3:	Kostenentlastung der einzelnen Firmentarifverträge in 2008:	15

1. Vorbemerkungen

Die sächsische Metall- und Elektroindustrie entwickelt sich seit Mitte der neunziger Jahre positiv. Der Umsatz wuchs in den letzten Jahren aufgrund neuer Ansiedlungen und der guten Wettbewerbsposition der regionalen Betriebe beständig über dem deutschen Durchschnitt. Allein seit dem Jahr 2000 konnte so der Umsatz mehr als verdoppelt und der Export um das Anderthalbfache gesteigert werden.

Für die Menschen im Land ist diese erfreuliche Entwicklung mit der wichtigsten Begleiterscheinung verbunden: die Zahl der Arbeitsplätze stieg 2008, im nunmehr elften Jahr in Folge. Fachkräfte haben inzwischen eine gute Perspektive in der heimischen Metall- und Elektroindustrie. Seit 1996 – dem Tiefpunkt nach dem Umbruch – ist die Zahl der Mitarbeiter von 99.000 auf über 150.000 gestiegen. Eine ebensolch gute Entwicklung gibt es bei der Zahl der Lehrstellen.

Parallel hierzu hat der Flächentarifvertrag der IG Metall einen dramatischen Bedeutungsverlust erfahren. Aktuell sind weniger als vier Prozent der Betriebe an den Flächentarif gebunden, sodass nicht einmal jeder fünfte Mitarbeiter in einem Tarifträger beschäftigt ist. Angesichts der arbeitsrechtlichen Fesseln, die das deutsche Flächentarifvertragssystem den involvierten Unternehmen anlegt, ist es naheliegend, eine Kausalität zwischen den beiden Beobachtungen zu unterstellen.

Trotz der Offensichtlichkeit der rückläufigen Tarifvertragsbindung wird dieser Fakt allerdings zum Teil deutlich relativiert. Die folgenden Thesen stehen im Raum:

1. Die Mehrheit der Unternehmen unterliegt der Tarifbindung über den Flächentarifvertrag.
2. Die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse wird über den Flächentarifvertrag geregelt.
3. Die Höhe der Löhne und Gehälter wird unabhängig vom Tarifbindungsgrad vom Flächentarifvertragsniveau bestimmt.

Im Auftrag des Verbandes der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e. V. VSME beobachtet das Institut für Mittelstands- und Regionalentwicklung Dresden imreg die Entwicklung der Tarifbindung und die verschiedenen Formen und Inhalte der Regelung von Arbeitsbeziehungen in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie. Dabei sollen speziell für die sächsische Metall- und Elektroindustrie die genannten Behauptungen geprüft werden.

Der „Tarifreport 2008“ analysiert hierfür neben der Bindung an den Flächentarifvertrag zwischen dem VSME und der IG Metall die faktische Entwicklung der Arbeitseinkommen und als Untermenge die Zahl und die Inhalte von Firmentarifverträgen.

imreg Institut für Mittelstands- und Regionalentwicklung GmbH Dresden
April 2009

2. Erosion des deutschen Tarifvertragssystems

2.1 Allgemein abnehmende Bedeutung des Flächentarifvertrags bei Unternehmen und Beschäftigten

Der Flächentarifvertrag hat in Deutschland in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren, wobei bisher kein Ende dieser Tendenz zu erkennen ist. Das gewerkschaftseigene Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) musste bereits 2006 die weitgehende Aufgabe des deutschen Flächentarifvertragssystems feststellen:

„Das System einheitlicher Flächentarifverträge, das mit verbindlichen und unabhängigen Tarifstandards branchenbezogen die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten regelt, gehört offenkundig der Vergangenheit an.“¹

Zahlen zur Tarifbindung in der Industrie untermauern diese Aussage. Innerhalb der deutschen Metall- und Elektroindustrie², der größten industriellen Branche in der Bundesrepublik, waren 2006 nur noch 19 Prozent der Betriebe tarifgebunden; Mitte der 1990er Jahre war der Anteil noch doppelt so hoch³. Sämtliche Regionalverbände verzeichneten Rückgänge; dagegen können die tariffreien Arbeitgeberverbände deutschlandweit Mitgliederzuwächse erzielen. Insbesondere Unternehmen der M+E-Industrie mit arbeitsintensiver Produktion bleiben dem Branchentarifvertrag fern⁴. In dieses Bild passt auch, dass die ebenfalls im Geltungsbereich der IG Metall liegende Textilindustrie und das industrienaher Handwerk bereits weitgehend tariflos sind.

Eng mit dieser Entwicklung verbunden ist der deutschlandweit sinkende gewerkschaftliche Organisationsgrad. 2007 waren nur noch 18 Prozent aller Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert; neun Jahre zuvor waren es noch 23 Prozent, wobei gerade bei den Arbeitern die gewerkschaftliche Bindung überproportional erodierte⁵. Die Erosion der gewerkschaftlichen Bindung ist sowohl in West- als auch in Ostdeutschland zu beobachten. Wobei der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Neuen Ländern, nachdem Anfang der 1990er Jahre hier noch jeder zweite Beschäftigte Gewerkschaftsmitglied war, inzwischen unter das westdeutsche Niveau gesunken ist⁶.

Der stärkere Rückgang in Ostdeutschland hat seine grundlegende Ursache in der nach der Transformation vollzogenen, allerdings jeder volkswirtschaftlichen Grundlage entbehrenden Orientierung des Flächentarifvertrags am westdeutschen Tarifniveau. Die damit verbundenen Arbeitskostensteigerungen konnten von vielen Betrieben der ostdeutschen Industrie nicht geschultert werden. Die Folge war ein verschärfter Arbeitsplatzabbau und eine weitgehende Tarifflicht der Betriebe unter Duldung - zum Teil sogar mit Unterstützung - der Beschäftigten. Das rigorose Vorgehen der westdeutsch dominierten Tarifvertragsparteien diskreditierte den Flächentarifvertrag bei ostdeutschen Unternehmen, während der notgedrungene flächen-

¹ Zitiert aus: WSI-Tarifhandbuch 2006 „Abschied vom Flächentarifvertrag? Das deutsche Tarifsysteem im Umbruch“, Stellungnahme vom 26.04.06, abrufbar unter: http://www.boeckler.de/320_75126.html

² Zur Metall- und Elektroindustrie – im Folgenden kurz M+E-Industrie genannt – zählen die Metallerzeugung und -bearbeitung und die Herstellung von Metallerzeugnissen, der Maschinenbau, die Elektrotechnik und Elektronik sowie der Fahrzeugbau.

³ Angaben von Gesamtmetall

⁴ Lesch, Hagen: „Volkswirtschaftliche Auswirkungen einer Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns am Beispiel der deutschen Metall- und Elektroindustrie“, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2005

⁵ Siehe Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln iwd, Ausgabe Metall- und Elektro-Industrie, 13.11.08

⁶ Biebeler, Hendrik/Lesch, Hagen: „Mitgliederstrukturen der Gewerkschaften in Deutschland“, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Trends 4/2006

deckende Arbeitsplatzabbau sowie die Ohnmacht der Gewerkschaften demgegenüber die Akzeptanz des Systems bei den Arbeitnehmern schwinden ließ.

Das Versagen des Flächentarifsystems in den Jahren des gesellschaftlichen Umbruchs ließ die Tarifbindung noch stärker als im Westen zurückgehen; sie liegt bspw. in der ostdeutschen M+E-Industrie aktuell bei ca. einem Viertel des Westniveaus. Dabei verliert – wie bereits angedeutet – auch in den Alten Bundesländern der Tarifvertrag seine Bindungskraft. Der Akzeptanzverlust ist demnach flächendeckend.

2.2 Orientierung am Flächentarifvertrag

Kann die Orientierung von Betrieben an die flächentariflich fixierten Normen den formellen Bedeutungsverlust des Flächentarifvertrags kompensieren? Dies würde die Erosion der formellen Flächentarifbindung als ein organisationspolitisches Problem der Tarifvertragsparteien darstellen. Tatsächlich verweisen einzelne Betriebsumfragen auf eine hohe Bedeutung der betrieblichen Tariforientierung⁷.

Allerdings können derartige Erhebungen nur dann eine verlässliche Aussage liefern, wenn sie zumindest durch spezielle Fragen zum Umfang und Grad der Übernahme von Normen oder über allgemeine Analysen der Einkommensstatistik ergänzt werden. Erfassungen ohne derartige Methoden lassen zwangsläufig offen, was mit dem Begriff „Orientierung“ gemeint ist. Der Terminus kann aus Sicht der Betriebe auch bedeuten, das Geschehen lediglich zu beobachten, den Grad und den Zeitpunkt der Anpassung allerdings variabel zu gestalten, oder aber einfach einen mehr oder weniger festen Korridor zu halten.

So gab 2001 in einer Umfrage der FSU Jena⁸ nicht einmal die Hälfte der sich am Flächentarif orientierenden Unternehmen an, die tariflich vereinbarten Mindeststandards in Grundvergütung und Leistungszulagen auch tatsächlich einzuhalten. Eine aktuelle Umfrage des ifo-Instituts Dresden unter Unternehmen der sächsischen Industrie bestätigt – wie noch gezeigt wird – ebenfalls dieses Ergebnis.

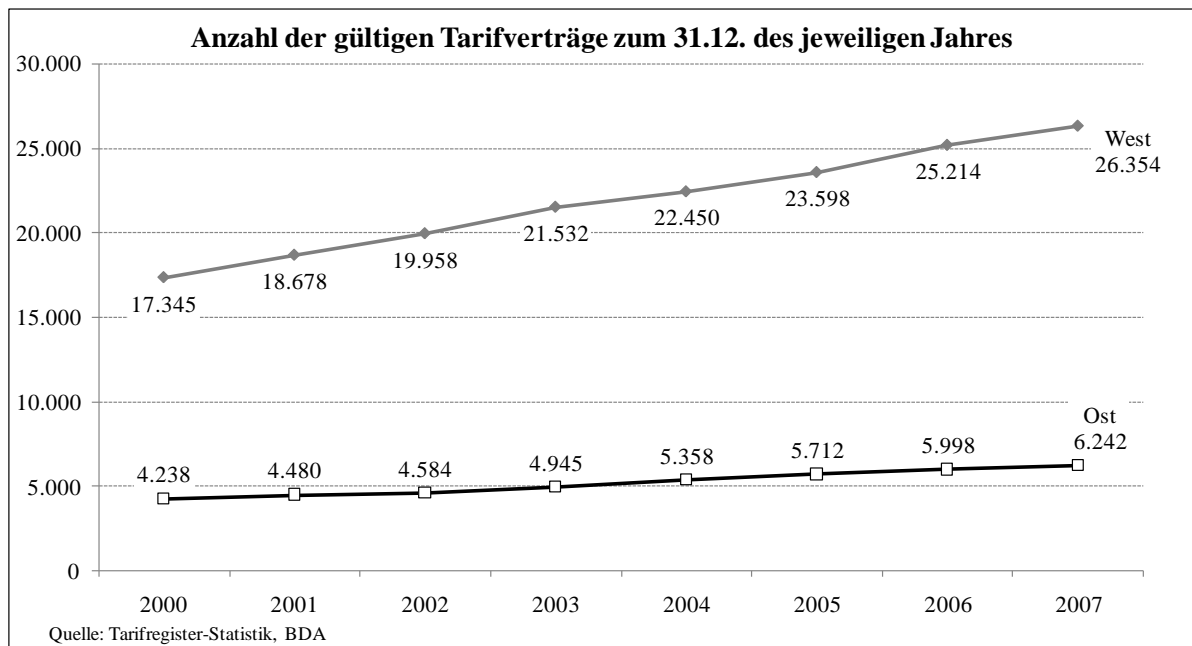
2.3 Firmentarifverträge als Ersatz?

Treten Firmentarifverträge, also Vereinbarungen zwischen einzelnen Unternehmen und Gewerkschaften, an die Stelle von Flächentarifverträgen? Tatsächlich hat sich die Anzahl der gültigen Firmentarifverträge in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland stieg die Anzahl der aktiven Firmentarifverträge zwischen 2000 und 2007 um etwa 50 Prozent. Dabei sind in West- und Ostdeutschland gleichermaßen zwei Drittel der Firmentarifverträge Mantel-Tarifverträge oder Tarifverträge mit Mantelbestimmungen;

⁷ Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) gibt bspw. an, dass 45 Prozent der ungebundenen Unternehmen in Ostdeutschland mindestens die im Flächentarif vereinbarten Entgelte zahlen. Ähnlich hoch sind die Ergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); die dortige Erfassung besitzt aber eine offensichtliche methodische Ungenauigkeit, da aus unverständlichen Gründen bereits die Ausrichtung an einzelne tariflich geregelte Arbeitsnormen als vollständige Übernahme des Flächentarifvertrags gewertet wird. Da das IWH eine Skizzierung ihrer Umfrage unterlässt, können ähnliche Fehler wie bei der IAB-Analyse nicht ausgeschlossen werden (siehe hierzu: „Tarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands: Keine weitere Tarifflicht 2006“ Institut für Wirtschaftsforschung Halle, *Wirtschaft im Wandel* 1/2007).

⁸ In der Untersuchung der FSU unter Geschäftsführern und leitenden Angestellten ostdeutscher Unternehmen der M+E-Industrie aus dem Jahre 2001 geben 16 Prozent der Befragten an, sich am Flächentarif zu orientieren (siehe hierzu: Schmidt, Rudi; Hinke, Robert; Röbenack, Silke „Repräsentative Erhebung über die Lohn- und Leistungsbedingungen in den Betrieben der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie- Kurzbericht“ Friedrich Schiller Universität Jena, Institut für Soziologie, 2002).

der Rest teilt sich jeweils zur Hälfte in Vergütungs-Tarifverträge sowie Änderungs- und Parallel-Tarifverträge auf.



Ist die Zunahme der Firmentarifverträge ein überfälliger Tribut der Tarifvertragsparteien an die stärker individualisierten betrieblichen Herausforderungen einer sich fortschreitend globalisierenden Wirtschaft? Oder aber ist es eher ein Beleg, dass die von den Gewerkschaften - allen voran der IG Metall - postulierte „Bestrafung“ der vom Flächentarif abtrünnigen Firmen gelingt? Letzteres wurde von den Tarifvertragsparteien prophezeit. So zielte auch in Sachsen die Gewerkschaftsstrategie zunächst darauf ab, über einen sogenannten „Häuserkampf“ eine Tarifbindung mit höheren Kosten für die jeweils betroffenen Unternehmen zu erzwingen.

Dieser Drohgebärde widersprach allerdings die tatsächliche Entwicklung. So stellt der Abschluss von Firmentarifverträgen oftmals nur einen Zwischenschritt auf dem Weg zur individuellen Regelung der Arbeitsbeziehungen dar. Wie das IWH nachweisen konnte, haben drei Viertel der ostdeutschen Industrieunternehmen, die im Jahr 2001 noch einem Haus- oder Firmentarifvertrag unterlagen, diesen bis 2007 abgeschafft; nur vier Prozent aus dieser Gruppe wechselten in dem Zeitraum in den Geltungsbereich eines Flächentarifvertrages⁹. Die im Folgenden präsentierten regelmäßigen Daten für die sächsische M+E-Industrie bestätigen die Beobachtung, wonach Firmentarifverträge in den überwiegenden Fällen eine reale Ausstiegsstrategie aus dem Flächentarifvertrag sind.

⁹ „Tarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands: Keine weitere Tarifflicht 2006“ Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Wirtschaft im Wandel 1/2007

3. Die Tarifbindung in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie

3.1 Überblick zur aktuellen Tarifbindung

Die Zahlen der folgenden Tabelle verdeutlichen das Ausmaß, der inzwischen erreichten Tarifierosion in der sächsischen M+E-Industrie. Für über 90 Prozent der Betriebe und drei Viertel der Beschäftigten findet die Lohnfindung außerhalb des bundesdeutschen Tarifvertragssystems und damit ohne die IG Metall statt. Die Tarifträger unterliegen dabei hälftig dem Geltungsbereich des Flächentarifvertrags auf der einen und den von Firmentarifverträgen auf der anderen Seite. Der Flächentarif gilt wiederum fast ausschließlich für größere Unternehmen, deren Entscheidung bezüglich einer Tarifmitgliedschaft oftmals der konzernweiten Strategie unterliegt¹⁰.

Der Rückgang der Tarifbindung in der sächsischen M+E-Industrie hat sich auf niedrigem Niveau konsolidiert. Aktuell sind 56 Betriebe an den Flächentarif gebunden; gegenüber 2007 sind dies noch einmal fünf Unternehmen weniger. Die Anzahl der Arbeitnehmer in Flächentarifträgern ist zwar um 700 Personen gestiegen, allerdings lag der relative Anstieg unter der Zuwachsrate der Gesamtbeschäftigtenzahl, sodass der Anteil weiter rückläufig ist. Somit ist der IG Metall trotz der positiven wirtschaftlichen Entwicklung keine Trendumkehr in Richtung Flächentarifvertrag, der – wie noch gezeigt wird – die Höchsttarifbedingungen in Sachsen darstellt, gelungen.

Bei den Firmentarifverträgen war ebenfalls ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Drei Betriebe und fast 4.000 Beschäftigte weniger unterlagen 2008 den Regelungen eines Firmentarifvertrags.

Tabelle 1: Tarifbindung in der sächsischen M+E-Industrie im Dezember 2008:

	Unternehmen Anzahl	Anteil %	Arbeitnehmer Anzahl	Anteil %
Flächentarifvertrag IGM	56	3,7	27.000	17,7
Aktive Firmentarifverträge mit der IGM	48	3,1	9.400	6,1
Ohne Tarifvertrag	1.416	93,2	116.600	76,2
Summe	1.520	100,0	153.000	100,0

Quellen: Statistisches Landesamt Sachsen, die Anzahl von Betrieben und Beschäftigten wurde auf Basis der Angaben für die Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten hochgerechnet; VSME; sächsisches Tarifregister, SMWA; eigene Berechnungen

Die sächsische M+E-Industrie besitzt im bundesweiten Branchenvergleich eine unterdurchschnittliche Tarifbindung. So unterliegt nach offiziellen Meldungen von Gesamtmetall noch jeder dritte Betrieb und jeder zweite Beschäftigte dem Branchentarif. Demgegenüber liegt Sachsen auf dem Niveau der beiden anderen rein ostdeutschen Verbände in den Bundesländern Thüringen und Sachsen-Anhalt.

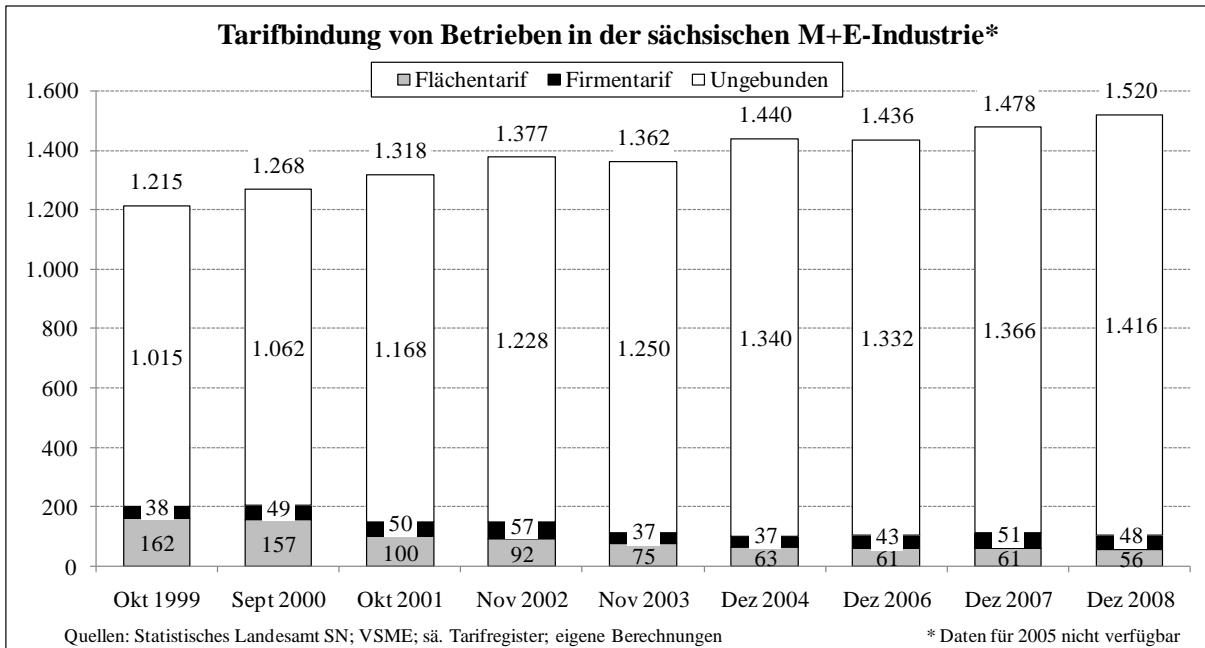
Anhand der aktuellen sowie der in den Vorjahren in gleicher Weise erarbeiteten Zahlen der amtlichen sowie der Verbandsstatistik, werden im Folgenden die im Vorwort genannten Behauptungen, die einen weitgehenden Bedeutungsverlust des Tarifvertragssystems in der sächsischen M+E-Industrie leugnen oder relativieren, überprüft.

¹⁰ Die durchschnittliche Betriebsgröße der Flächentarifträger beträgt 480 Beschäftigte. Im Mittel der gesamten Branche kommen gerade 100 Mitarbeiter auf einen Betrieb. Auch die Unternehmen mit einem Firmentarifvertrag liegen mit durchschnittlich 195 Beschäftigten über dem Mittelwert.

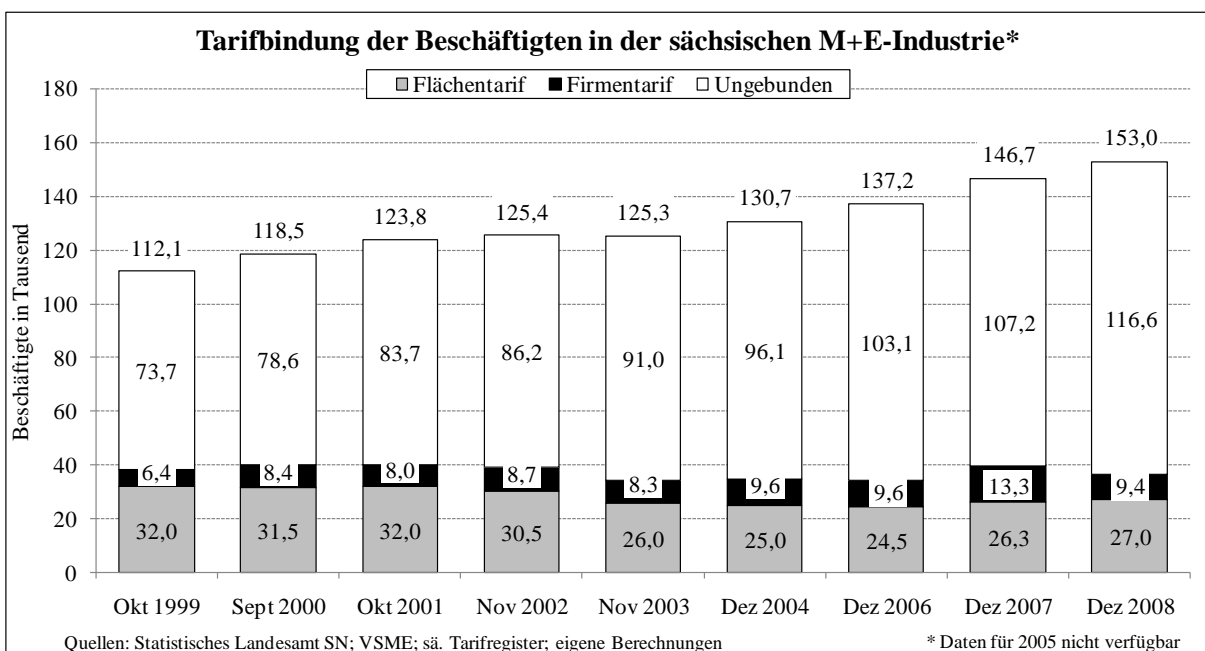
3.2 Formelle und informelle Bedeutung des Flächentarifvertrags

Behauptung 1: Die Mehrheit der Unternehmen unterliegt der Tarifbindung über den Flächentarifvertrag

Die offizielle Statistik widerlegt diese These schon seit Jahren: Zum 31.12.08 waren an den Flächentarifvertrag mit der IG Metall 56 Firmen gebunden. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um konzerngebundene Unternehmen, die bundesweit festlegen, welche Form der Regelung der Arbeitsbeziehungen sie wählen. Bei 1.520 Firmen, die 2008 in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie tätig waren, entspricht dies einer Quote von unter vier Prozent.



Behauptung 2: Die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse wird über den Flächentarifvertrag geregelt



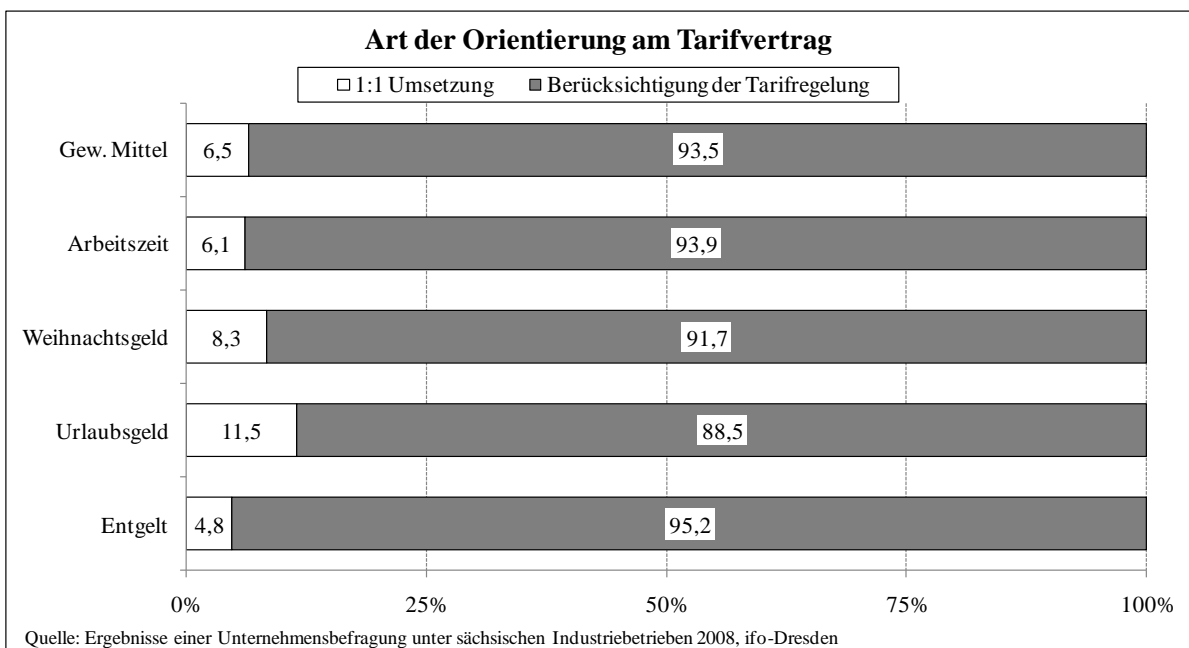
Wie die vorherige Abbildung verdeutlicht, ist auch diese Aussage seit Jahren nicht mehr zutreffend, selbst wenn man unterstellen würde, dass für alle in einem Unternehmen mit Firmentarifvertrag arbeitenden Mitarbeiter der Flächentarifvertrag gelten würde. Im Gegenteil, die Anzahl der tariflosen Betriebe und Beschäftigten nimmt in der sächsischen M+E-Industrie trotz einer kontinuierlich positiven wirtschaftlichen Entwicklung weiterhin zu. Im Bereich der Flächentarifvertragsbindung scheint es unterdessen zwar zu einer Bodenbildung gekommen zu sein, allerdings auf einem dem Begriff Flächentarif nicht mehr gerecht werdenden Niveau.

Behauptung 3: Der Flächentarifvertrag determiniert die Entgelthöhe unabhängig von der formellen Tarifbindung

Für eine Verifizierung der These müsste die Mehrheit der Unternehmen die tarifvertraglich fixierten Arbeitsnormen in ihre individuelle Arbeitsvertragsgestaltung übernehmen. Unterstützer dieser These verweisen i.d.R. darauf, dass sich nicht tarifgebundene Unternehmen am Flächentarif orientieren würden. Im Abschnitt 2.2 wurde bereits auf die Voraussetzungen eingegangen, dies statistisch zu erfassen und die Ergebnisüberzeichnung diesbezüglicher Untersuchungen erläutert.

In einer aktuellen, zwischen Juli und September 2008 vom ifo-Institut Dresden durchgeführten Erhebung unter sächsischen Industrieunternehmen¹¹ zu personalwirtschaftlichen Themen, gab nur jedes vierte tariflose Unternehmen an, sich am Branchentarif zu orientieren. Drei Viertel der Betriebe suchen dagegen rein individuelle Lösungen. Ein Unterschied nach Größe des Betriebes ergab sich nicht.

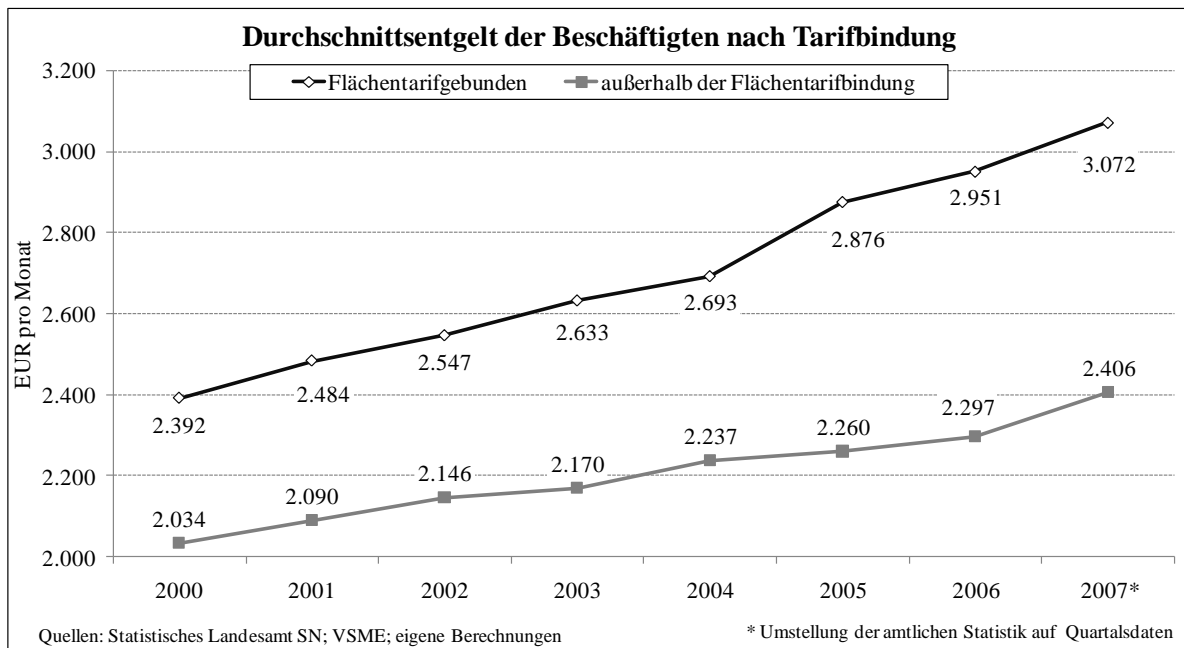
Dabei zeigte die detailliertere Befragung, dass sich die Orientierung auf die maßgeblichen Arbeitsnormen wie Entgelte und Arbeitszeiten konzentriert, während nur jeder dritte orientierende Betrieb das tarifliche Urlaubsgeld und nur jeder zweite das tarifliche Weihnachtsgeld avisiert. Die Frage nach der Art der Umsetzung machte zudem deutlich, dass nur eine Minderheit mit ihrer Orientierung die Tarifnormen auch tatsächlich übernimmt; über 90 Prozent „berücksichtigen“ lediglich die Tarifregelungen. Bei der Arbeitszeit führt das bspw. dazu, dass drei Viertel der Betriebe mindestens 40 Stunden als ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit angeben – bei einer tariflichen 38-Stunden-Woche in der M+E-Industrie.



¹¹ Die befragten Unternehmen kamen hauptsächlich aus den Branchen der M+E-Industrie sowie aus der Kunststoffverarbeitenden Industrie.

Zudem verdeutlicht die negative Lohndrift von Firmentarifverträgen gegenüber dem Flächentarif (siehe Kapitel 4.3), dass es der IG Metall nicht gelingt, die eigentlich angestrebte Übernahme des Flächentarifs bei einzelbetrieblichen Verhandlungen durchzusetzen; eine Bestrafung von tariflosen Unternehmen gelingt erst recht nicht. Mit anderen Worten orientiert sich nicht einmal der IG Metall an den flächentariflich fixierten Arbeitsnormen.

Schlussendlich zeigt die Betrachtung der Durchschnittsentgelte in Tarifträgern und Nichttarifträgern den Abstand zwischen den formal vom Flächentarifvertrag gesetzten Werten und dem, was bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitsverhältnisse gezahlt wird. Die Differenz liegt konstant bei etwa 20 Prozent, d. h. in den vergangenen Jahren erfolgte keine Annäherung. Die Situation spiegelt die schwache Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall außerhalb der wenigen Betriebe großer Konzernunternehmen wider.

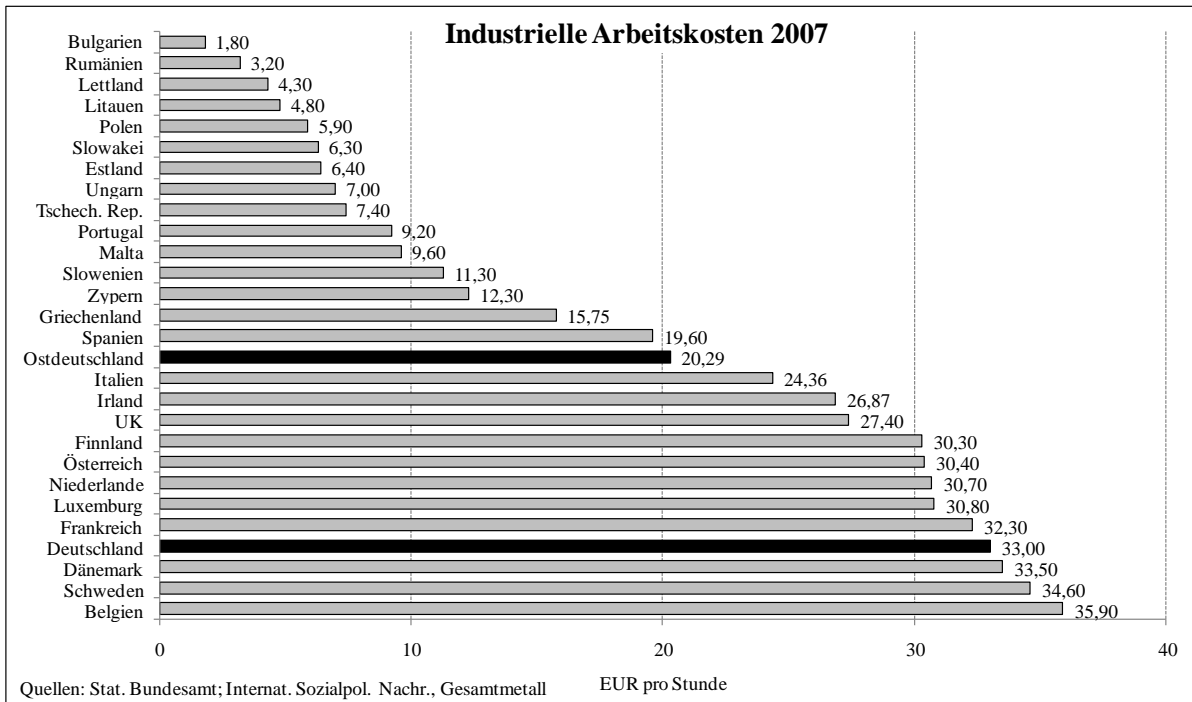


3.3 Wirtschaftliche Folgen der Erosion des Flächentarifvertrags

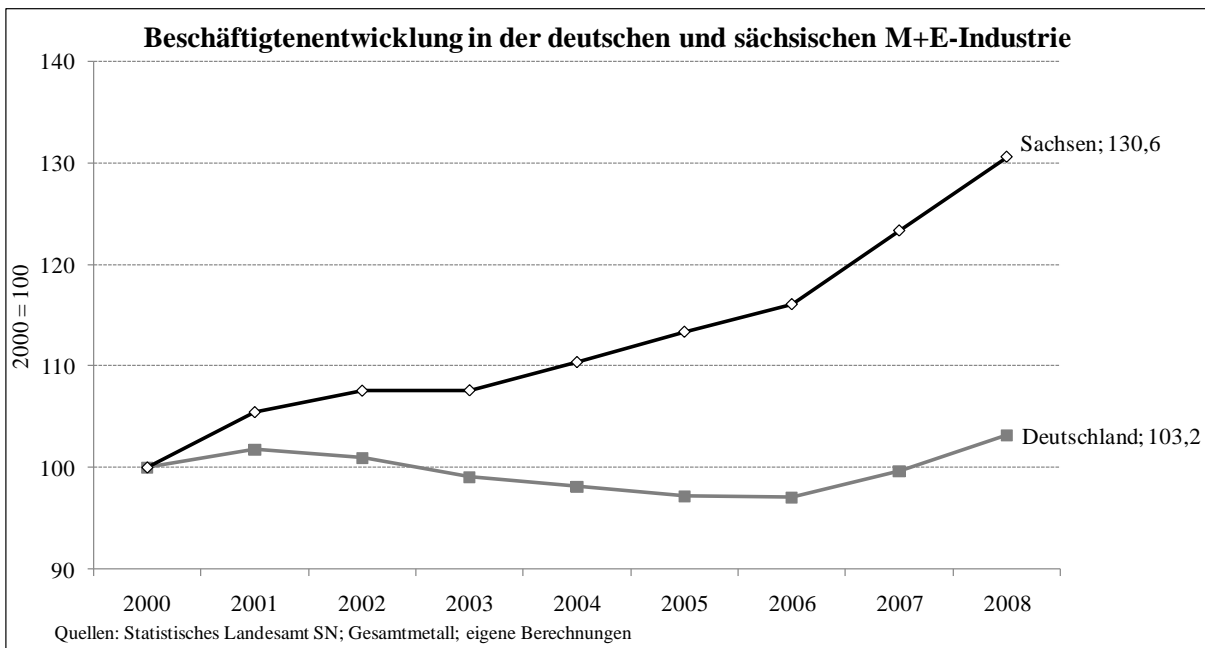
Folge der Flächentarifvertragserosion war demzufolge, dass sich in den Betrieben der sächsischen M+E-Industrie ein die regionale Leistungsfähigkeit entsprechender Lohn herausbilden konnte. Mit einem Bruttojahresentgelt von durchschnittlich 30.000 EUR verdiente ein Beschäftigter in der sächsischen M+E-Industrie 2007 dabei dennoch deutlich mehr, als Erwerbstätige anderer Wirtschaftssektoren; so lag der mittlere Bruttoverdienst im Freistaat 2007 bei 22.000 EUR. Das durchschnittliche Einkommen in der sächsischen M+E-Industrie entspricht dabei dem in der „alten“ Europäischen Union (EU 15), liegt aber noch weit oberhalb des Niveaus der mittelosteuropäischen EU-Staaten. Ein sogenanntes Lohndumping infolge der abnehmenden Tarifbindung ist also nicht zu beobachten.

Die faktische 40-Stunden-Woche in der sächsischen M+E-Industrie, welche durch die geringe Flächentarifvertragsbindung ermöglicht wurde, hat gleichzeitig die internationale Kostenposition verbessert und so eine wesentliche Komponente für die gute Wettbewerbsposition der Branche gebildet. Die im Vergleich zu Westeuropa niedrigeren Arbeitskosten waren und sind eine wichtige Voraussetzung zur Stärkung der industriellen Basis Ostdeutschlands, was sich wiederum in dem beständigen Arbeitsplatzaufbau widerspiegelte. Damit wurde nicht nur kurzfristig ein wichtiger Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit bzw. zur Dämpfung der

Abwanderung geleistet, sondern langfristig auch die Basis für die erfolgreiche Gestaltung des gesamtwirtschaftlichen Aufholprozesses geschaffen.



Wie bereits erläutert, konnte die sächsische M+E-Industrie im Zuge ihrer positiven wirtschaftlichen Entwicklung ihre Beschäftigung deutlich ausweiten. Allein seit 2000 stieg die Mitarbeiterzahl um 30 Prozent. Deutschlandweit wurde hingegen nur ein Beschäftigtenplus von drei Prozent verwirklicht. In der westdeutschen M+E-Industrie waren 2008 sogar weniger Mitarbeiter beschäftigt als noch im Jahr 2000, und das trotz der hervorragenden weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Investitionsgüterindustrie in den vergangenen Jahren.



4. Firmentarifverträge und tarifvertragliche Sonderregelungen in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie

4.1 Einführung Firmentarifvertrag

Als Firmentarifvertrag wird ein Tarifvertrag bezeichnet, der zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer Gewerkschaft unterzeichnet wird. Sie werden in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie in zwei Formen geschlossen:

- Anerkennungstarifverträge, bei denen das Unternehmen sich allen gegenwärtigen und/oder zukünftigen Tarifverträgen in der Fläche unterwirft oder
- individuell ausgehandelte Firmentarifverträge, die sich an den Besonderheiten des Unternehmens orientieren.

Die IG Metall strebt insbesondere aus den folgenden Gründen den Abschluss von Anerkennungstarifverträgen an:

- Sicherung eines vergleichbaren Niveaus zum Flächentarifvertrag
- automatische Anpassung der im Firmentarifvertrag enthaltenen Tarifverträge an Änderungen des Flächentarifvertrages
- Einbeziehung der Unternehmen in die Tarifrunden um den Flächentarifvertrag
- keine Arbeitskampffreiheit für das Unternehmen trotz automatischer Übernahme aller Veränderungen und Neuregelungen des Flächentarifvertrages
- Reduzierung des Arbeitsaufwandes für die IG Metall gegenüber individuellen Firmentarifverträgen

Über 80 Prozent der von der IG Metall in der sächsischen M+E-Industrie seit 1994 abgeschlossenen Firmentarifverträge waren Anerkennungstarifverträge. Zwar können auch Anerkennungstarifverträge Abweichungen zum Flächentarifvertrag enthalten, da sie allerdings die betriebliche Flexibilität noch stärker als individuelle Firmentarifverträge einschränken, bieten sie aus Arbeitgebersicht dementsprechend auch mehr Nachteile.

4.2 Anzahl der Firmentarifverträge und grundsätzliche Beobachtungen bei Firmentarifvertragsabschlüssen

Von den insgesamt 48 aktiven Firmentarifverträgen wurden 25 im Jahr 2008 neu vereinbart, wobei es sich bei diesen allesamt um Anschlussregelungen zu früher vereinbarten Tarifverträgen handelt. Das Fehlen jeglicher Neuabschlüsse in diesem Zeitraum zeigt die Unfähigkeit der IG Metall, Unternehmen selbst in guten wirtschaftlichen Phasen für einen Tarifvertrag zu gewinnen. Hinzu kommt, dass eine Reihe von Verträgen zum Teil seit Jahren nicht mehr verändert wurde, sodass davon auszugehen ist, dass einige Firmenvereinbarungen nur noch formell bestehen.

18 der 48 über einen Firmentarifvertrag gebundenen Unternehmen waren ehemals Mitglied im Tarifverband, also an den Flächentarifvertrag gebunden. Alle diese Betriebe haben sich nach dem Verlassen des Flächentarifvertrags verbessert, d. h. die IG Metall hat sich auf niedrigere und/oder flexiblere Standards eingelassen. Der Abschluss von Firmentarifverträgen in vorher noch nie tariflich gebundenen Unternehmen gelingt demgegenüber kaum.

Die IG Metall ist prinzipiell bereit, beim Abschluss eines Firmentarifvertrages vom Flächentarifvertrag abzuweichen. Sie zeigt sich insbesondere bereit, beim Abschluss eines Firmentarifvertrages niedrigere Arbeitsnormen als im Flächentarifvertrag zu akzeptieren. Es wird deutlich, dass die IG Metall in Firmentarifverträgen Vereinbarungen zustimmt, die eine Abkehr von den starren Regelungen des Flächentarifvertrages darstellen.

4.3 Abweichungen der Firmentarife zum Flächentarifvertrag

4.3.1 Abweichende Regelungen in 2008 und Entwicklung seit 2004

Wie bereits festgestellt, erhalten die in der sächsischen M+E-Industrie geschlossenen Firmentarifverträge eine Reihe abweichender Bestimmungen vom Flächentarifvertrag. Die wesentlichsten für 2008 sind hier einzeln sowie nach Anzahl der Vereinbarungen aufgeführt. Die nachfolgende Abbildung stellt die abweichenden Regelungen seit 2004 dar.

a) Entgelthöhe

- Festlegung eigener vom Flächentarifvertrag abweichender Entgelttabellen
- Verschiebung der Entgelterhöhung
- Entfall der als „ERA-Strukturkomponente“ bezeichneten tariflichen Einmalzahlungen

b) Urlaubsgeld

- Absenkung des Urlaubsgeldes
- Entfall des Urlaubsgeldes

c) Weihnachtsgeld

- Absenkung des tariflichen Weihnachtsgeldes und Ersetzen durch einen Festbetrag pro Mitarbeiter
- Entfall des Weihnachtsgeldes

d) Flexibilisierung Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Die Zusammenfassung des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes zu einer einheitlichen betrieblichen Sonderzahlung wird vielfältig geregelt. Nachfolgend werden zwei Regelungen beispielhaft dargestellt.

Beispiel 1:

„Das tarifvertragliche zusätzliche Urlaubsentgelt sowie die tarifvertragliche Sonderzahlung entfällt. Stattdessen wird eine Einmalzahlung nach folgender Staffelung gezahlt ..., wenn die Betriebszugehörigkeit am Stichtag 30.11. des jeweiligen Jahres 36 Monate beträgt. Für die Jahre ... werden die ... EUR wie folgt aufgestockt: Bei einer Wertschöpfungsrendite nach Auszahlung größer/gleich als 8 % um ... EUR und größer/gleich 9 % um ... EUR.“

Beispiel 2:

„An Stelle des tariflichen Urlaubsentgeltes und des anteiligen 13. Monatseinkommens vereinbaren die Tarifvertragsparteien eine betriebliche Sonderzahlung (30 Urlaubstage x 1,5fachem durchschnittlichem Arbeitsverdienst + 50 % des 13. Monatseinkommens eines Monatsverdienstes). Daraus ergibt sich eine betriebliche Sonderzahlung von insgesamt 120 % eines Monatseinkommens.“

Diese betriebliche Sonderzahlung wird hälftig an den Betriebserfolg gekoppelt. Von der betrieblichen Sonderzahlung von insgesamt 120 % werden 60 % ohne Erfolgsbewertung in Form eines Urlaubsgeldes gewährt.

Über die Auszahlungsvoraussetzungen einer weiteren Sonderzahlung in Höhe von 60 % schließen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung ab.“

e) Arbeitszeit

- Verlängerung der Wochenarbeitszeit durch Wegfall der bezahlten 30-minütigen Pause im 3-Schicht-System
- Anhebung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden ohne entsprechenden Verdienstaussgleich
- Regelung von unterschiedlichen Arbeitszeitvolumina im Schichtmodell
- Befristete Anhebung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 auf 40 Stunden durch Einstellung der „Mehrarbeit“ in ein Arbeitszeitkonto. Über die Verwendung des Arbeitszeitkontos wird am Jahresende entschieden.

f) Urlaubsdauer

Festlegung der Urlaubsdauer unterhalb von 30 Arbeitstagen (z. B. 27 Tage Urlaub).

Tabelle 2: Abweichende Regelungen in den Firmentarifverträgen 2008:

Tarifvertrag VSME/IGM	Unternehmen Anzahl	Anteil %
firmenbezogenes Vergütungssystem	4	8,3
zeitliche Verschiebung tariflicher Entgelterhöhungen	8	16,7
UG Faktor 1,0 bzw. unter 1,5	20	41,7
UG Faktor 1,0 und Festbetrag	4	8,3
kein 13. ME bzw. geringerer Prozentsatz bzw. Festbetrag	20	41,7
weniger Urlaubstage	6	12,5
verlängerte Arbeitszeit	14	29,2
Entfall ERA-Strukturkomponente	1	2,1

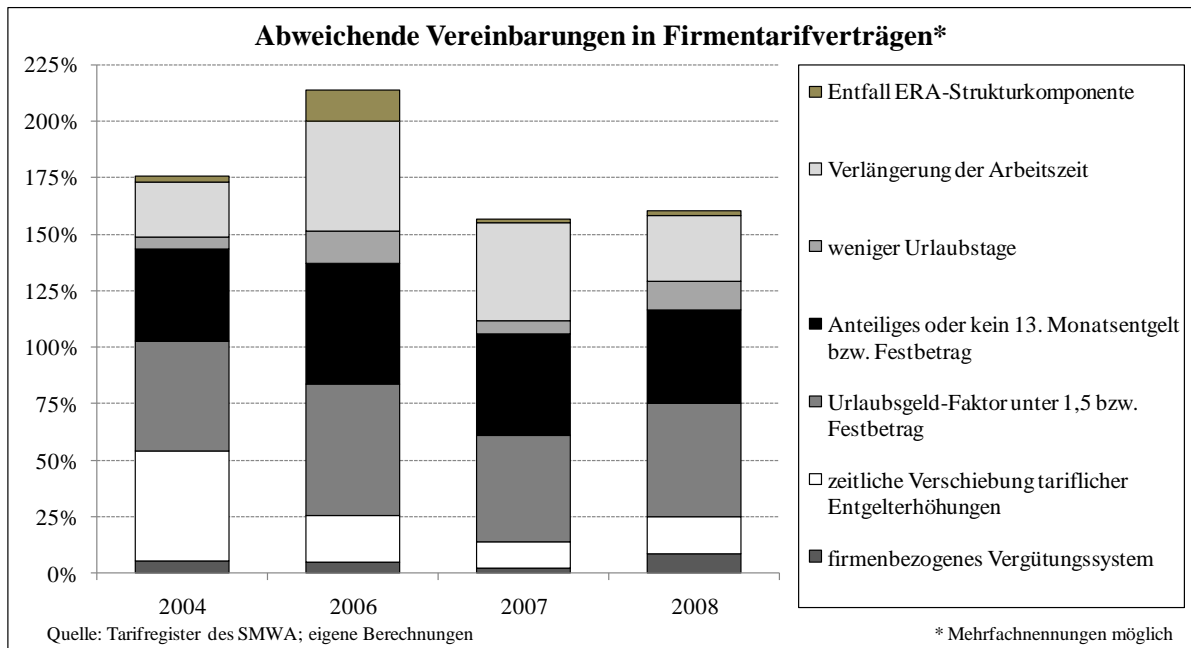
Anmerkungen:

Mehrfachnennungen möglich
 UG Urlaubsentgelt - im Flächentarifvertrag 1,5facher Monatsverdienst
 13. ME Teil eines 13. Monatseinkommens - so genanntes Weihnachtsgeld – im
 Flächentarifvertrag 50 Prozent eines Monatseinkommens

Quelle: Tarifregister des SMWA

Die durchschnittlichen Abweichungen pro Firmentarifvertrag haben 2008 gegenüber dem Vorjahr leicht zugelegt. Dies kommt in der Anzahl der vereinbarten Abweichungen im Verhältnis zu den aktiven Firmentarifverträgen zum Ausdruck. 2008 wurden durchschnittlich 1,6 vom Flächentarif abweichende Regelungen in den Firmentarifverträgen vereinbart. Die Quote hat sich dabei gegenüber 2004 leicht und gegenüber 2006, dem mit 2,1 Regelungen pro Firmentarifvertrag bisherigen Höhepunkt, verringert.

Während die Verlängerung der Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit und Urlaubsdauer) gegenüber den beiden Vorjahren an Bedeutung einbüßte, hatten prozentual deutlich mehr Firmentarifverträge Entgeltregelungen als Vertragsgegenstand. Die zeitliche Verschiebung tariflicher Entgelterhöhungen – 2006 und 2007 noch stark rückläufig – sowie firmenbezogene Vergütungssysteme haben bereits 2008 an Bedeutung innerhalb der Firmentarifverträge gewonnen. Angesichts der veränderten wirtschaftlichen Lage wird sich diese Entwicklung wohl auch in diesem Jahr fortsetzen.



4.3.2 Kostenentlastung in 2008 und Entwicklung seit 2004

Die gegenüber dem Flächentarif abweichenden Regelungen der Firmentarifverträge bedeuten für die betroffenen Unternehmen in allen Fällen eine Entlastung. Im Regelfall gelangen Vereinbarungen, welche die Kosten des Flächentarifs insgesamt um fünf bis zehn Prozent unterschreiten. Zum Teil akzeptiert die IG Metall aber auch Regelungen, die zu einer erheblich höheren Kostenentlastung gegenüber dem Flächentarifvertrag führen.

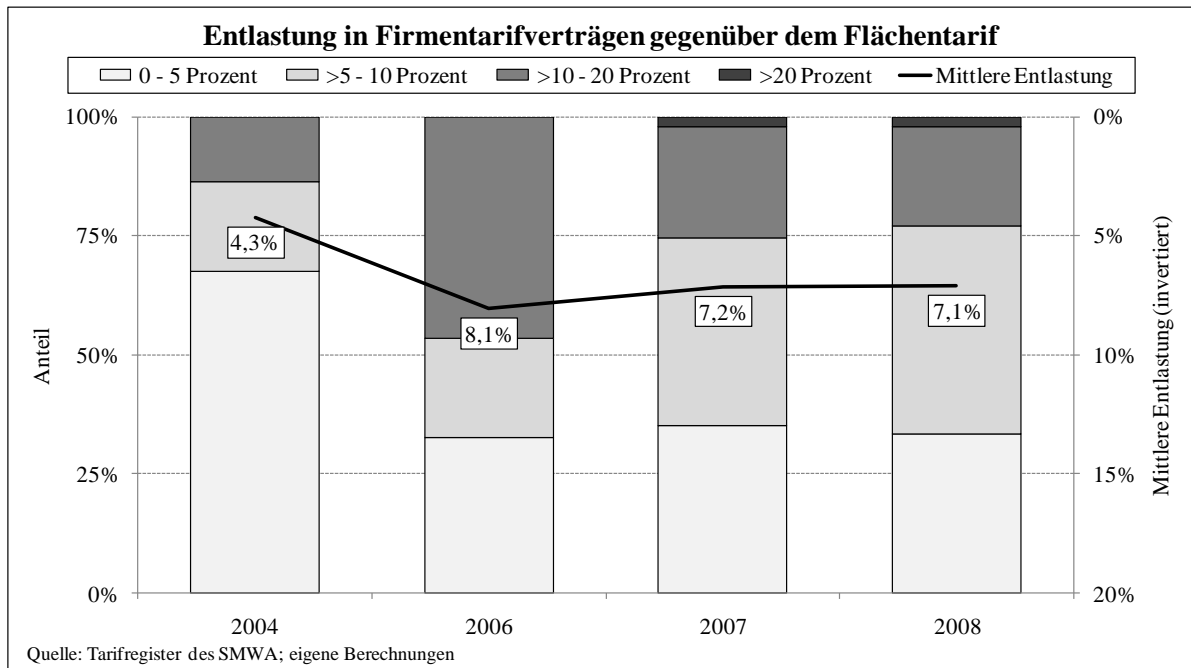
Tabelle 3: Kostenentlastung der einzelnen Firmentarifverträge in 2008:

berechenbare Gesamtentlastung (in % der tariflichen Personalkosten p.a.)	Unternehmen Anzahl	Anteil %
< 0, d. h. zusätzliche Belastung	0	0,0
0	8	16,7
bis 5,0	8	16,7
5,1 bis 10,0	21	43,8
10,1 bis 15,0	7	14,6
15,1 bis 20,0	3	6,3
> 20,0	1	2,1
Summe	48	100,0

Quelle: Tarifregister des SMWA; VSME; eigene Berechnung

2008 hat sich der Anteil der Firmentarifverträge, die eine Entlastung von fünf bis zehn Prozent ermöglichen, leicht vergrößert. Damit wurde der Trend der vergangenen Jahre bestätigt. Zu deutlichen Änderungen gegenüber 2007 ist es nicht gekommen. Gegenüber 2004 hat die Bereitschaft der IG Metall, in Firmentarifverträgen Einbußen gegenüber dem Flächentarif hinzunehmen, allerdings merklich zugenommen. Der parallele Rückgang der durchschnittli-

chen Betriebsgröße von Unternehmen mit einem Firmentarifvertrag dürfte hier eine Rolle gespielt haben, da der gewerkschaftliche Organisationsgrad und damit auch die Mobilisierungsfähigkeit in mittelständischen Unternehmen im Regelfall geringer ist.



4.4 Tarifvertragliche Sonderregelungen zwischen VSME und IG Metall

Die Darstellung von Gestaltungsmöglichkeiten in Tarifverträgen wäre unvollständig, wenn nicht auch auf die zwischen dem VSME und der IG Metall abgeschlossenen Sondertarifverträge für verbandsgebundene Unternehmen verwiesen wird. Gerade hier findet sich eine Vielzahl von differenzierten und auch zunehmend flexibleren Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsbeziehungen. Beispielfhaft seien genannt:

- Aussetzen oder Verschieben der tariflichen Entgelterhöhung
- Entfall oder Verschieben der ERA-Strukturkomponente
- Kürzung oder Wegfall des anteiligen 13. Monatseinkommens oder des tariflichen Urlaubsgeldes
- Zusammenfassung des tariflichen Urlaubsgeldes und des anteiligen 13. Monatseinkommens zu einer einheitlichen erfolgsbezogenen Sonderzahlung
- Erhöhung der Grundentgelte in Abhängigkeit von der Erreichung einer bestimmten Umsatzrendite
- Schaffung eines zusätzlichen Stundenkontos zur Bewältigung der derzeitigen schwierigen wirtschaftlichen Situation in einigen Unternehmen in der Größenordnung von bis zu zwei zusätzlichen Arbeitsstunden pro Mitarbeiter. Über die Verwendung des Zeitguthabens entscheiden in der Regel die Tarifvertragsparteien, in Einzelfällen die Betriebsparteien. Eine zwingende Verpflichtung zur Vergütung der Mehrarbeitsstunden ist nicht vorgesehen.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Nach jahrelangem Rückgang hat der Flächentarifvertrag in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie seine Bedeutung zu großen Teilen verloren; er prägt nur noch in geringem Umfang die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Dieser Trend geschah trotz einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung der Branche; im Gegenteil: er hat die positive wirtschaftliche Entwicklung zumindest intensiviert, wenn nicht sogar erst ermöglicht.

Der Firmentarifvertrag tritt nicht an die Stelle des Flächentarifvertrages. Darüber hinaus hat er seinen Schrecken als unflexible Lösung („Bestrafung abtrünniger Unternehmen“) verloren. Im Gegenteil, in Firmentarifverträgen ist die IG Metall zur Vereinbarung von Arbeitsregelungen bereit, welche die Arbeitgeber in dieser Form seit Jahren auch für den Flächentarif fordern. Die Firmentarifverträge weisen sogar sowohl im Durchschnitt als auch im Median eine das Flächentarifvertragsniveau um fünf bis zehn Prozent unterschreitende betriebliche Kostenbelastung auf.

Die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ist stark betrieblich geprägt. Diese Form befördert sachgerechte Entscheidungen und unterstützt den weiteren wirtschaftlichen Erfolg. Die positive Entwicklung der Branche in den vergangenen Jahren gibt diesem Konzept zumindest Recht. Angesichts der zunehmend individualisierten betrieblichen Herausforderungen ist die sächsische Metall- und Elektroindustrie gut beraten, sich diese Flexibilität auch für die Zukunft zu erhalten.

Für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen ist die Zeit nach dem Flächentarifvertrag angebrochen. Arbeitgeber, Betriebsräte und Mitarbeiter sind gefordert, einen fairen Interessenausgleich zu finden, denn nur dieser wird dauerhaft die weitere positive Entwicklung der Industrie im Freistaat ermöglichen. Moderne Entgeltsysteme für Grundentgelt und Erfolgsbeteiligung sowie die international wettbewerbsfähige Arbeitszeit gilt es zu gestalten. Entgeltvergleiche und Analysen der amtlichen Statistik können dafür eine gute Datenbasis liefern.

6. Einzeldarstellung aller im Zeitraum 2008 aktiven Firmentarifverträge

6.1 Erläuterungen zur Analyse der Firmentarifverträge

Haustarifvertrag (HTV): Bei einem Haustarifvertrag schließt auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) ein einzelner Arbeitgeber mit einer oder mehreren Gewerkschaften einen Tarifvertrag für sein Unternehmen ab.

Als Anerkennungstarifvertrag wird ein HTV bezeichnet, der einem für andere Tarifvertragsparteien verbindlichen Tarifvertrag inhaltlich oder in seinem Wortlaut gleicht und diesen in Bezug nimmt.

AZ	Arbeitszeit
BV	Betriebsvereinbarung
BZ	Betriebszugehörigkeit
HTV	Haustarifvertrag
LJ	Lebensjahr
LZ	Leistungszulage
NSZ	Nachtschichtzuschlag
MA	Mehrarbeitsvergütung
p. a.	pro Kalenderjahr
UG	Urlaubsentgelt
13. ME	Teil eines 13. Monateinkommens

6.2 Eckwerte der Manteltarifverträge (MTV) für die gewerblichen Arbeitnehmer und für die Angestellten der sächsischen Metall- und Elektroindustrie vom 07.03.91 in der Fassung vom 24.02.04 zwischen dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und der IG Metall

Bezeichnung	Regelung
Arbeitszeit (AZ)	Tarifliche wöchentliche AZ ohne Pausen 38 Stunden.
Leistungszulage (LZ)	Bei Zeitlöhnern und Angestellten leistungsabhängiger, durch den Mitarbeiter unmittelbar beeinflussbarer Bestandteil des Gesamtentgeltes. Wird auf der Grundlage einer Beurteilung durch eine Punktzahl zum Ausdruck gebracht. Der Wert eines Punktes beträgt: - bei gewerblichen Arbeitnehmern 0,28 % - bei Angestellten 0,19 % des jeweiligen Tariflohnes bzw. -gehaltes bei max. 100 erreichbaren Punkten.
Nachtschichtzuschlag (NSZ)	Tarifvertragliche Ausgleichsregelung für in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete Arbeit. Der NSZ beträgt 25 % des effektiven Stundenverdienstes.
Mehrarbeitsvergütung (MA)	Tarifvertragliche Ausgleichsregelung für zuschlagspflichtige MA. Die Zuschläge betragen: - für die 1. bis 6. Mehrarbeitsstunde je Woche 25 % - ab der 7. Mehrarbeitsstunde je Woche 50 % des effektiven Stundenverdienstes. Für jede täglich über 10 Stunden hinaus geleistete AZ ohne Rücksicht auf die Dauer der wöchentlichen AZ betragen die Zuschläge: - für die 11. Arbeitsstunde täglich 25 % - für die weiteren Arbeitsstunden 50 % des effektiven Stundenverdienstes.
Urlaubsentgelt (UG)	UG ist die Fortzahlung der Arbeitsvergütung für die Urlaubszeit (Lohnzahlung trotz Nichtarbeit). Das UG bemisst sich auf der Grundlage der MTV nach dem 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst - ohne MA und MA-Zuschläge - den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.
Teil eines 13. Monatseinkommens (13. ME) In der Praxis auch als Weihnachtsgeld bezeichnet.	Tarifvertraglich geregelte jährliche betriebliche Sonderzahlung, deren Höhe an die BZ gebunden ist: - 6 Monate BZ = 20 % - 12 Monate BZ = 30 % - 24 Monate BZ = 40 % - 36 Monate BZ = 50 % eines Monatsverdienstes.

laufende Nummer	1
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	470
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	95 % ab 7/08 Azubivergütung ab 7/08 / ab 4/09 1. Ausbildungsjahr 637 €/653 € 2. Ausbildungsjahr 681 €/698 € 3. Ausbildungsjahr 737 €/755 € 4. Ausbildungsjahr 777 €/796 €
MantelTV	29 Urlaubstage
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	45 % eines Monatsentgeltes, max. 1.400 €
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Beschäftigungsgarantie
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	6
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	4/08
kündbar	3/10

laufende Nummer	2
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	96
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Verschiebung Entgelterhöhung 2007 auf 01.01.08
MantelTV	40-h-Woche bis 31.12.10
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	entfällt, Pauschale von 200 €
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	- Investitionsverpflichtung - Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	9
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	10/07
kündbar	31.12.10

laufende Nummer	3
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	260
Anerkennung von TV VSME/IGM	AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	96 % ab 06/08
MantelTV	Urlaubsgeld 1,25fach
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	max. 25 % Monatseinkommens
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Investitionsverpflichtung; Aufhebung Ausgleichszeitraum für Arbeitszeitkonto
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	7 (in 2008)
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	6/08
kündbar	31.12.15

laufende Nummer	4
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Gusserzeugnissen
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	59
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	98 % ab 4/08
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt in 2008 (Verhandlungsoption bei Verbesserung des Betriebsergebnisses)
Urlaubsentgelt	entfällt in 2008
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	11 (in 2007)
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	01.04.08
kündbar	31.03.09

laufende Nummer	5
Region/Regierungsbezirk	Leipzig
Branche	Herst. v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	212
Anerkennung von TV VSME/IGM	- TV über altersvorsorgewirksame Leistungen - TV über Entgelt
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	88 % ab 7/08
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
TV altersvorsorgewirksame Leistungen	360 €/p.a.
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	12
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	5/07
kündbar	5/09

laufende Nummer	6
Region/Regierungsbezirk	Leipzig
Branche	Herst. v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	36
Anerkennung von TV VSME/IGM	- TV über altersvorsorgewirksame Leistungen - TV über Entgelt
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	88 % ab 7/08
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
TV altersvorsorgewirksame Leistungen	360 €/p.a.
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	12
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	5/07
kündbar	5/09

laufende Nummer	7
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	53
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Entgelterhöhung um 2,5 %
MantelTV	40-h-Woche
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	0,35fach
Urlaubsentgelt	1,3fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungssicherung - Investitionsverpflichtung - Schaffung von Ausbildungsplätzen - erfolgsabhängiges Entgelt - Cash Flow > 7,5 % = 5 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,0 % = 10 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,5 % = 15 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	7
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/07
kündbar	12/08

laufende Nummer	8
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herst. v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	850
Anerkennung von TV VSME/IGM	AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/ IGM (%)/ Laufzeit	-
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	18.06.03
kündbar	30.06.04 (Ausnahme AZ kündbar zum 31.12.09)

laufende Nummer	9
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Gusserzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	265
Anerkennung von TV VSME/IGM	AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/ IGM (%)/ Laufzeit	-
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	01.12.03
kündbar	offen

laufende Nummer	10
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Forschung, Entwicklung Luft- und Klimatechnik
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	120
Anerkennung von TV VSME/IGM	-
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarung Entgeltbänder - niedrigste Gehaltsgruppe: A 1. Gruppenjahr von 1.234 € bis 1.468€ - höchste Gehaltsgruppe: H 4. Gruppenjahr von 3.767 € bis 4.483€
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	10 % (bei Entlohnung in der Mitte des Entgeltbandes)
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	1/08
kündbar	12/08

laufende Nummer	11
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herst. v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	90
Anerkennung von TV VSME/IGM	HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	95 %, Stand 01.06.06
MantelTV	<ul style="list-style-type: none"> - Nachtarbeit 21:30 - 06:00 Uhr - Leitungsentgelt beträgt zwischen 0 - 6 % des Grundentgeltes - 37-h-Woche - Arbeitszeitkonto \pm 90 h
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	0,35fach
Urlaubsentgelt	1,3fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungssicherung - Investitionsverpflichtung - Schaffung von Ausbildungsplätzen
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	15
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	01.01.06
kündbar	31.12.10

laufende Nummer	12
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herst. v. Geräten d. Elektrizitätserzeugung, -verteilung
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	177
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	99 % ab 4/07
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Verpflichtung zur ERA Einführung bis 12/09
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/ IGM (%)/ Laufzeit	1
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	10/07
kündbar	10/08

laufende Nummer	13
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herst. v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	389
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Verschiebung Entgelterhöhung 2008
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt > ergebnisabhängige Sonderzahlung
Urlaubsentgelt	entfällt > ergebnisabhängige Sonderzahlung
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> - Verschiebung ERA-Einführung - Beschäftigungssicherung - Verhandlungsverpflichtung zur Arbeitszeitverkürzung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	9
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	11/07
kündbar	12/10

laufende Nummer	14
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	156
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	94 % des Tarifentgelts
MantelTV	befristete Arbeitsverhältnisse (3 x, max. 36 Monate)
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	Pauschale von 480 €
Urlaubsentgelt	1,0fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/ IGM (%)/ Laufzeit	12
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	8/07
kündbar	12/08

laufende Nummer	15
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	119
Anerkennung von TV VSME/IGM	HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	92,2 %
MantelTV	<ul style="list-style-type: none"> - abweichendes Eingruppierungssystem bei gewerblichen Arbeitnehmern - 40-h-Woche - Urlaub 25 Arbeitstage - Staffelung Urlaub nach BZ
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	<ul style="list-style-type: none"> - 1,25fach - 0,25 ergebnisabhängig
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> - Anerkennung Betriebstreue - ergebnisabhängige Sonderzahlung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	15
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	01.01.06
kündbar	28.02.07

laufende Nummer	16
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	38
Anerkennung von TV VSME/IGM	-
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Anwendung ERA-Regelung NRW
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	-
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	4/06
kündbar	offen

laufende Nummer	17
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	318
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	Erbringung von 2 h Mehrarbeit pro Woche ohne Entgeltausgleich
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	entfällt 6/07; 300 €
BMTV	Montageregulung
sonstige Bestimmungen	Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	8 in 2007
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	11/05
kündbar	31.12.09

laufende Nummer	18
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	90
Anerkennung von TV VSME/IGM	HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	-
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	12/05
kündbar	30.06.10

laufende Nummer	19
Region/Regierungsbezirk	Leipzig
Branche	Kabinen- und Stahlbau
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	180
Anerkennung von TV VSME/IGM	-
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	84 %
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt in 2008
Urlaubsentgelt	entfällt für Angestellte
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	- Vereinbarung zur Eingruppierung - abgesenkte Ausbildungsvergütung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	20
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	4/08
kündbar	9/09

laufende Nummer	20
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	63
Anerkennung von TV VSME/IGM	AnerkennungsTV (statische Anerkennung)
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Anerkenntnis der Entgeltsteigerungen 2007 bis 2009
MantelTV	<ul style="list-style-type: none"> - Anwendung TzBfG für befristete Arbeitsverhältnisse - Einigungsstelle statt tariflicher Schiedsstelle
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	eigenes ERA-System
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/ IGM (%)/ Laufzeit	-
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	9/07
kündbar	offen

laufende Nummer	21
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	333
Anerkennung von TV VSME/IGM	HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	<ul style="list-style-type: none"> - 89 %, Stand 01.04.07 - Ausbildungsvergütung <ul style="list-style-type: none"> 1. 487 € 2. 518 € 3. 570 € 4. 632 €
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt > erfolgsbezogene Sonderzahlung
Urlaubsentgelt	entfällt > erfolgsbezogene Sonderzahlung
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Begrenzung Zahl der Leiharbeitnehmer
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	17
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	11/07
kündbar	12/10

laufende Nummer	22
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Fahrzeugbau
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	387
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	- 95,5 %, Stand 01.06.06 - Ausbildungsvergütungen 1. 487 € 2. 408 € 3. 434 € 4. 453 € 5. 484 €
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	8
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	7/06
kündbar	30.06.08

laufende Nummer	23
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	161
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt > ergebnisabhängige Sonderzahlung Vereinbarung treffen die Betriebsparteien
Urlaubsentgelt	entfällt > ergebnisabhängige Sonderzahlung Vereinbarung treffen die Betriebsparteien
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	9
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/07
kündbar	2/09

laufende Nummer	24
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	320
Anerkennung von TV VSME/IGM	-
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	- 95 % ab 05/08 - ab 05/09 Einmalzahlung von 200 € / für Azubis 80 €
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	5
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	6/08
kündbar	4/10

laufende Nummer	25
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	100
Anerkennung von TV VSME/IGM	-
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	92 %
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	8
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	6/08
kündbar	4/10

laufende Nummer	26
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	98
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Ergebnisbeteiligung in Abhängigkeit vom EBIT
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	-
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	12/07
kündbar	offen

laufende Nummer	27
Region/Regierungsbezirk	Leipzig
Branche	Herst. von Hebezeugen u. Fördermitteln
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	89
Anerkennung von TV VSME/IGM	-
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	AnerkennungsTV
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	-
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	1/07
kündbar	12/07

laufende Nummer	28
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Starkstromtechnik
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	366
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	95 % in 2008 96 % in 2009 97 % in 2010
MantelTV	2 h auf Arbeitszeitkonto
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	5 in 2008
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	4/07
kündbar	12/10

laufende Nummer	29
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	122
Anerkennung von TV VSME/IGM	-
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	94 % ab 2008
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	6
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	12/07
kündbar	12/09

laufende Nummer	30
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herst. von Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	300
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	91 % (in 2008)
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Erfolgsbeteiligung in Abhängigkeit vom operativen Ergebnis
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	9
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	4/07
kündbar	31.12.08

laufende Nummer	31
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herst. von Datenverarbeitungsgeräten und – einrichtungen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	50
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	91 % (in 2008)
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Erfolgsbeteiligung in Abhängigkeit vom operativen Ergebnis
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	9
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	4/07
kündbar	31.12.08

laufende Nummer	32
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	646
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Entgelterhöhung um 2,5 %
MantelTV	40-h-Woche
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	0,35fach
Urlaubsentgelt	1,3fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungssicherung - Investitionsverpflichtung - Schaffung von Ausbildungsplätzen - erfolgsabhängiges Entgelt - Cash Flow > 7,5 % = 5 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,0 % = 10 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,5 % = 15 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	7
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/07
kündbar	12/08

laufende Nummer	33
Region/Regierungsbezirk	Leipzig
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	120
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	1,0fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	ergebnisabhängige Sonderzahlung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	9
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	2/07
kündbar	offen

laufende Nummer	34
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	146
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Entgelterhöhung um 2,5 %
MantelTV	40-h-Woche
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	0,35fach
Urlaubsentgelt	1,3fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungssicherung - Investitionsverpflichtung - Schaffung von Ausbildungsplätzen - erfolgsabhängiges Entgelt - Cash Flow > 7,5 % = 5 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,0 % = 10 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,5 % = 15 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	7
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/07
kündbar	12/08

laufende Nummer	35
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	100
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	86 %
MantelTV	<ul style="list-style-type: none"> - AZ beträgt 38-h-Woche (es sind 2 h/Woche mehr zu erbringen, die auf Konto erfasst werden, Ausgleich wird von Betriebsparteien geregelt) - abgesenkter Punktwert der Leistungszulage
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/ IGM (%) / Laufzeit	22
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/08
kündbar	offen

laufende Nummer	36
Region/Regierungsbezirk	Leipzig
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	109
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	Absenkung auf 50 %
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	Auflösung ERA-Strukturkomponente
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	5
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	8/07
kündbar	offen

laufende Nummer	37
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herst. v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	250
Anerkennung von TV VSME/IGM	AnerkennungsTV mit Zusatzvereinbarung
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	<ul style="list-style-type: none"> - Anwendung ERA TV Berlin/ Brandenburg Vereinbarung Korrekturfaktor bei Leistungsentgelt von 0,7692 - Definition durchschnittliche Leistungszulage von 8 % bis 11 %; Festschreibung der durchschnittlichen Leistungszulage für 60 Monate
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	-
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	1/08
kündbar	12/12

laufende Nummer	38
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	142
Anerkennung von TV VSME/IGM	HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	89,5 %, Stand 01.06.06
MantelTV	<ul style="list-style-type: none"> - 40-h-Woche - Arbeitszeitkonto \pm 174 h - Ankündigungsfrist Kurzarbeit - 7 Tage - Nachtarbeit 21:30 - 06:00 Uhr - abgesenkter Punktwert der Leistungszulage - 27 Tage Urlaub
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt > erfolgsbezogene Sonderzahlung
Urlaubsentgelt	entfällt > erfolgsbezogene Sonderzahlung
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	20
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	01.06.06
kündbar	31.05.08

laufende Nummer	39
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herst. von Kraftwagen u. Kraftwagenteilen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	305
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Entgelterhöhung in 2003/2004 und 2005 um je 2 %
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	max. 35 % eines Monatsverdienstes
Urlaubsgeld	1,4fach in 2003
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/ IGM (%) / Laufzeit	1,6 (in 2004)
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	01.07.02
kündbar	31.12.05

laufende Nummer	40
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	160
Anerkennung von TV VSME/IGM	FirmenTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	ERA-Entgelt
MantelTV	<ul style="list-style-type: none"> - 40-h-Woche - Probezeit 6 Monate - Arbeitszeitabsenkung auf 30 h - Eingruppierungssystem mit 9 Entgeltgruppen - abgesenkte Leistungszulage
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	Pauschale von 1.000 €
Urlaubsentgelt	1,0
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	ergebnisabhängig Gratifikation
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	8
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	4/07
kündbar	31.12.10

laufende Nummer	41
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	40
Anerkennung von TV VSME/IGM	HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	<ul style="list-style-type: none"> - 40-h-Woche - Urlaubsdauer gestaffelt in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit - Ankündigungsfrist bei Kurzarbeit 7 Tage
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt
Urlaubsgeld	17,50 € pro Urlaubstag
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	8
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/08
kündbar	3 Monate zum Ende des Quartals

laufende Nummer	42
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS
Anzahl Mitarbeiter	326
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	95 %
MantelTV	29 Urlaubstage
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	- Standortgarantie - Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	5
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/05
kündbar	12/12

laufende Nummer	43
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	70
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	95 %
MantelTV	29 Urlaubstage
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	- Standortgarantie - Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	5
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/05
kündbar	12/12

laufende Nummer	44
Region/Regierungsbezirk	Dresden
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	60
Anerkennung von TV VSME/IGM	AnerkennungsTV mit Zusatzvereinbarung
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	95 %
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	-
ERA	-
Urlaubsentgelt	-
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	- Standortgarantie - Beschäftigungssicherung
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	5
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/05
kündbar	12/12

laufende Nummer	45
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	30
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Entgelterhöhung um 2,5 %
MantelTV	40-h-Woche
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	0,35fach
Urlaubsentgelt	1,3fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungssicherung - Investitionsverpflichtung - Schaffung von Ausbildungsplätzen - erfolgsabhängiges Entgelt - Cash Flow > 7,5 % = 5 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,0 % = 10 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,5 % = 15 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	7
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/07
kündbar	12/08

laufende Nummer	46
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Maschinenbau
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	181
Anerkennung von TV VSME/IGM	ErgänzungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	-
MantelTV	- 80 h unbezahlte Mehrarbeit - Absenkung Leistungszulage auf 50 %
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt, ergebnisabhängig
Urlaubsentgelt	1,0fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	- Aussetzung ERA-Tarifverträge - Beschäftigungssicherung für 150 Mitarbeiter
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	15
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	12/06
kündbar	offen

laufende Nummer	47
Region/Regierungsbezirk	Chemnitz
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	ja
Verbandsbindung	AGS, ehemals VSME
Anzahl Mitarbeiter	55
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum HTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	Entgelterhöhung um 2,5 %
MantelTV	40-h-Woche
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	0,35fach
Urlaubsentgelt	1,3fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungssicherung - Investitionsverpflichtung - Schaffung von Ausbildungsplätzen - erfolgsabhängiges Entgelt - Cash Flow > 7,5 % = 5 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,0 % = 10 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes > 8,5 % = 15 % eines durchschnittlichen Arbeitsverdienstes
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%)/Laufzeit	7
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	3/07
kündbar	12/08

laufende Nummer	48
Region/Regierungsbezirk	Leipzig
Branche	Herstellung von Metallerzeugnissen
Konzernbindung	nein
Verbandsbindung	nein
Anzahl Mitarbeiter	240
Anerkennung von TV VSME/IGM	Zusatzvereinbarung zum AnerkennungsTV
Abweichende Vereinbarungen gegenüber TV VSME/IGM	
Lohn- und GehaltsTV	97 %, Stand 01.06.06
MantelTV	-
TV anteiliges 13. Monatseinkommen	entfällt, ergebnisabhängig
Urlaubsentgelt	1,0fach
BMTV	-
sonstige Bestimmungen	-
Materielle Entlastungen p. a. gegenüber aktuellem TV VSME/IGM (%) / Laufzeit	7
Laufzeit des FirmenTV	
Inkrafttreten	01.09.06
kündbar	offen

Impressum

Redaktionsschluss: April 2009

Alle Angaben trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr

Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck auch auszugsweise untersagt

Herausgeber: imreg Institut für Mittelstands-
und Regionalentwicklung GmbH

Bautzner Straße 17

01099 Dresden

E-Mail: info@imreg.de

Internet: www.imreg.de

Telefon: (0351) 21 36 71 00

Telefax: (0351) 21 36 71 10