

Entgelttarifvertrag VTFF / ver.di mit Kommentar in der Fassung vom 15. Mai 2008 Version 1

Autoren:
Erhard Arbogast (VTFF),
Matthias von Fintel (ver.di)

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	2
§ 2	Allgemeine Entgeltbestimmungen	3
§ 3	Entgeltberechnung/ Entgeltauszahlung	7
§ 4	Überleitungsregelungen	8
§ 5	Öffnungsklausel	11
§ 6	Leiharbeit	12
§ 7	Sonderregelung für Neumitglieder	12
§ 8	Geltungsdauer	13
	Entgelttabelle	14
	„letter of intent“	15

Zwischen

dem Verband Technischer Betriebe für Film und Fernsehen e.V.

einerseits und

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

andererseits

wird folgender Entgelttarifvertrag einschließlich Tariferhöhungen entsprechend der Tarifvereinbarung vom 15. Januar 2008 vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich:
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Persönlich:
für alle kaufmännischen und technischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildenden. Werden Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht unter diesen persönlichen Geltungsbereich fallen, sind sie nicht schlechter zu stellen, als die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer und Auszubildenden. Ausgenommen sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Prokuristinnen und Prokuristen und Generalbevollmächtigte und sonstige leitende Angestellte im Sinne des BetrVG. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von Produktion zu Produktion beschäftigt werden, können ausgenommen werden, soweit andere Tarifverträge diese Beschäftigung regeln.
3. Fachlich:
für die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, das heißt Betriebe, die technische Dienstleistungen für Bewegtbildproduktionen erbringen (insbesondere Film- und Fernseh-Atelierbetriebe, Synchronisations-, Musik- und Tonstudios sowie Film- und Videokopierwerke, Postproduktionsbetriebe und Bildplattenvervielfältigungsbetriebe; Internet- und Intranet-Fernsehen). Hierzu zählen auch Betriebe, deren Aufgaben nicht nur in der reinen technischen Dienstleistung bestehen, sondern die neben dem Zurverfügungstellen der technischen Plattform oder dem Erbringen der technischen Dienstleistung auch inhaltliche Beiträge leisten.

Kommentierung

Der Geltungsbereich korrespondiert mit dem Geltungsbereich des Manteltarifvertrags. Er gilt demnach

1. räumlich: in der gesamten Bundesrepublik Deutschland.

2. persönlich: für die dem VTFF als Tarifmitglied angehörenden Arbeitgeber sowie deren Arbeitnehmer (gewerbliche und angestellte), soweit sie tarifgebunden, d.h. gewerkschaftlich organisiert sind. Keiner persönlichen Tarifbindung unterliegen Mitgliedsfirmen des VTFF, die im Rahmen der Satzung des VTFF, keine Tarifverbandsmitgliedschaft haben, gleichgültig, ob sie der Branche angehören oder branchenfremd sind.

Die Besonderheiten mancher Betriebe führen dazu, dass in nennenswertem Umfang auch nicht-technische und nicht-kaufmännische Arbeitnehmer beschäftigt werden (Mitarbeiter in der Produk-

tion, Programmentwicklung etc.). Diese Arbeitnehmer unterliegen nicht dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags.

Durch die Gleichstellungsregelung soll eine Gleichbehandlung sichergestellt werden. Eine Ausnahme von der Tarifbindung besteht auch für die im letzten Satz genannten Funktionsträger.

3. fachlich: gilt der Tarifvertrag zunächst für alle Betriebe, die technische Dienstleistungen in der Film- und Fernsehbranche erbringen. Darüber hinaus auch für (neue) Tarifmitglieder des VTFF, die weitere nicht aufgeführte technische Dienstleistungen erbringen. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass für derartige Fälle, bei nächster Gelegenheit der Entgelt- und der Manteltarifvertrag angepasst werden soll.

Die Kriterien müssen alle erfüllt sein, damit eine Tarifbindung (= Verbindlichkeit der Tarifregelungen für die Arbeitsvertragsparteien) entsteht. Durch arbeitsvertragliche Individualvereinbarungen können jedoch einzelne oder alle Bestimmungen auch für nichttarifgebundene Arbeitnehmer oder in nichttarifgebundenen Betrieben vereinbart werden.

Nach dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen (Arbeits-)Vertrags oder eines ihm gleichgestellten Rechtsverhältnisses (z.B. faktisches Arbeitsverhältnis) im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichtet ist. Hierunter fallen auch befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Aushilfen, Werkstudenten oder Schüler, die in den Ferien beschäftigt werden.

§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Der Entgelttarifvertrag ist Grundlage der Entgeltfestsetzung. Seine Regelungen sind Mindestbestimmungen, die nicht unterschritten werden dürfen.
2. Eingruppierung
 - a. Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen des als Anlage 1 zum Tarifvertrag vereinbarten Gruppenplans eingruppiert. Die Entgelthöhe ergibt sich aus der als Anlage 2 zum Tarifvertrag vereinbarten Entgelttabelle.
 - b. Dabei ist für die Eingruppierung zunächst die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend und nicht die berufliche Bezeichnung.
 - c. Für die Eingruppierung ist eine Zuordnung der Tätigkeit zu folgenden fünf Tätigkeitsmerkmalen vorzunehmen:
 - Sach- / Fachkenntnis (A, B, C),
 - Handlungsspielraum/Verantwortung (D),
 - Komplexität der Aufgaben (F),
 - Kooperation/Kommunikation (E),
 - Mitarbeiterführung (G).
 - d. Für eine eindeutige Eingruppierung müssen mindestens drei der fünf Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe zutreffen. Unter den zutreffenden Tätigkeitsmerkmalen müssen mindestens sein:
 - Sach- / Fachkenntnis
und
 - entweder Handlungsspielraum/Verantwortung
oder
Komplexität der Aufgaben.

- e. Die Anforderungen an das Tätigkeitsmerkmal Sach- / Fachkenntnis ergeben sich aus der auszuübenden Tätigkeit. Das Tätigkeitsmerkmal gilt als erfüllt, wenn alle drei genannten Bestandteile des Tätigkeitsmerkmals erfüllt sind:
- Kenntnisse/Fertigkeiten/Fachkenntnisse,
 - Berufserfahrung und
 - Ausbildung.
- Eine Ausbildung wird durch eine einschlägige Berufserfahrung ersetzt, wenn sie die Regelausbildungszeit um mindestens zwei Jahre übersteigt.
- f. Kommt es zu keiner eindeutigen Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen, dann ist die im Gruppenplan genannte Referenztätigkeit zur Entscheidung heranzuziehen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es im Arbeitsvertrag oder im Betriebsgebrauch von den Referenztätigkeiten abweichende Tätigkeitsbezeichnungen, etwa Anglizismen, Abkürzungen oder anderes, aber ansonsten als gleichwertig zu betrachtende Tätigkeiten geben kann.
- g. Führen die unter den Buchstaben b bis f genannten Kriterien nicht zu einer Eingruppierung der ausgeübten Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt. Dabei sollte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu anderen eingruppierten Arbeitnehmern gewahrt werden.
3. Ein- und Umgruppierungen erfolgen unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
4. Ist jemand ständig in Mehrfachfunktion tätig, so erfolgt die Eingruppierung nach der in erheblichem Umfang ausgeübten Tätigkeiten mit der höchsten Eingruppierung.¹

Kommentierung

Zu Ziff. 1: Die Entgeltbestimmungen sind Mindestbestimmungen, die festgelegten Entgelte und Regelungen dürfen demnach nicht unterschritten werden. Dies hindert jedoch nicht andere Entgeltstrukturen (z.B. Pauschalierungen; Provisionszahlungen etc.) auf betrieblicher Ebene einzuführen (gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsrats).

Zu Ziff. 2: Die Tarifvertragsparteien sind davon ausgegangen, dass Tätigkeiten in vielen Bereichen einem immer schnelleren Wandel unterliegen, dass die Tätigkeitsbezeichnungen in den Betrieben historisch gewachsen und unterschiedlich sind und dass die Veränderungen von Tätigkeiten immer wieder arbeitsvertraglich bzw. in der Personalakte nicht nachvollzogen werden. Diesen Umständen tragen die Regelungen in Ziff.2 Rechnung, indem ausdrücklich normiert wird, dass es ausschließlich auf die Tätigkeit und nicht auf die vertragliche oder in der betrieblichen Praxis übliche Bezeichnung ankommt. Das Eingruppierungsverfahren bildet dies ab, indem zunächst ausschließlich an Hand der Eingruppierungskriterien eine Eingruppierung vorgenommen wird und nur hilfsweise die Referenzberufe zu Rate gezogen werden, wenn über die Kriterien ausnahmsweise kein eindeutiges Ergebnis erzielt werden kann.

*Dementsprechend sind Ausgangspunkt einer Eingruppierung immer die **5 Kriterien** unabhängig von der Berufsbezeichnung im Arbeitsvertrag, in der Personalakte oder der betrieblichen Praxis. (Die Großbuchstaben hinter den Kriterien in Ziff. 2c bezeichnen die Kategorien wie sie sich im Gruppenplan wiederfinden). Die Eingruppierungsvoraussetzungen sind immer erfüllt, wenn alle 5 Kriterien einer Gruppe erfüllt werden. Dies gilt auch bei Vorliegen von 4 Kriterien, wenn das „Muss-Kriterium“ „Sach- und Fachkenntnis“ mit erfüllt ist. Treffen 3 Kriterien zu, bestimmt sich die Eingruppierung nicht nach dem Mehrheitsprinzip, sondern in diesem Fall findet eine Gewichtung der Kriterien statt. Es muss zusätzlich geprüft werden, ob die Kriterien erfüllt sind, die die wichtigsten Anforderungen an die Stelle betreffen. Das heißt, dass in jedem Fall die geforderte Sach- und Fachkenntnis erfüllt sein muss und darüber hinaus entweder Handlungs-*

¹ Diese Formulierung ersetzt §16 Abs. 3 eMTV und wird bei dem Neuabschluss des eMTV dort eingearbeitet.

spielraum/Verantwortung oder Komplexität der Aufgaben. Diese weitere Bedingung stellt sicher, dass bei unterschiedlicher Ausgestaltung der Tätigkeit sowohl Mitarbeiter mit einem höheren Verantwortungs- und Handlungsspielraum, als auch Mitarbeiter mit komplexer Aufgabenstellungen ohne einen solchen Spielraum, die Kriterien erfüllen können. Werden nur 2 Kriterien erfüllt, liegen die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in diese Gruppe nicht vor

*Wie bereits oben angesprochen ist die **Tätigkeit** der Ausgangspunkt bei der Eingruppierung. Die unterschiedlichen Tätigkeiten – wie sie sich in den Tarifgruppen widerspiegeln – setzen dabei unterschiedlich ausgeprägte Sach-/Fachkenntnisse voraus, die in der Regel über eine entsprechende Ausbildung erworben werden. Dementsprechend ist das Kriterium „Sach-/Fachkenntnisse“ auch das zentrale (Muss-)Kriterium in der Eingruppierungssystematik.*

*Das **Kriterium „Sach-/Fachkenntnis“** setzt sich aus 3 Unterkriterien zusammen. Dem zentralen Unterkriterium „Kenntnisse/Fertigkeiten, Fachkenntnisse“, in dem definiert wird, welche dieser Kenntnisse in welchem zeitlichen und inhaltlichen Umfang erforderlich sind. Das Unterkriterium „**Ausbildung**“ ergänzt dies durch die für die Erfüllung dieser Kenntnisse in der Regel erforderliche Berufsausbildung. Der Ausbildung im Eingruppierungskriterium „Sach- und Fachkenntnis“ wird dabei die **einschlägige Berufserfahrung** gleichgestellt, wenn diese die Regelausbildung um mindestens 2 Jahre übersteigt. Dabei findet Berücksichtigung, dass es branchenüblich eine Vielzahl von Quereinsteigern ohne oder mit einer fachfremden Ausbildung gibt. Auch diese Mitarbeiter sollen die Chance haben, bei entsprechender Qualifikation, in höhere Tarifgruppen zu kommen, wenn dies ihrem Tätigkeitsprofil entspricht. Dies wurde in den Tarifgesprächen mit dem Begriff der "Durchlässigkeit" umschrieben*

*Spricht der Tarifvertrag in diesem Zusammenhang jedoch von **Technikern, Ingenieuren etc.**, dann ist darunter grundsätzlich der durch die Ausbildung erlangte Grad zu verstehen, nicht jedoch die betriebs- oder branchenübliche Tätigkeitsbezeichnung mit diesen Zusätzen (z.B. Bild-techniker, Produktionsingenieur).*

*Eine weitere Ergänzung der „Sach-/Fachkenntnis“ stellt das dritte Unterkriterium „**Berufserfahrung**“ dar. Es tritt immer zusätzlich zu den Zeiten der Berufsausbildung oder zu einer entsprechenden praktischen Erfahrung hinzu.*

Wichtig: Nur wenn alle drei Unterkriterien erfüllt sind, ist auch das Hauptkriterium erfüllt. Anders als bei den 5 Eingruppierungskriterien, gilt hier kein wie auch immer geartetes Mehrheitsprinzip.

*Wenn dabei im Entgelttarifvertrag von **Berufserfahrung** gesprochen wird, dann bedeutet dies immer, dass es sich um eine einschlägige Berufserfahrung handeln muss. Es ist zu unterscheiden zwischen der Berufserfahrung, die statt einer geforderten Berufsausbildung nötig ist (Fall 1) und der Berufserfahrung, die zusätzlich zu einer Ausbildung erforderlich ist (Fall 2). Für Fall 1 gilt: Berufsausbildungszeit + 2 Jahre. Diese Regel ersetzt jedoch nur das fehlende Kriterium "Berufsausbildung". Fall 2: Wird darüber hinaus weitere Berufserfahrung gefordert, dann muss diese Zeit zusätzlich zu Ausbildung bzw. der diese Ausbildung ersetzenden Berufserfahrung absolviert sein. Eine rein arithmetische Betrachtung ist dabei jedoch nicht zwingend. Das Kriterium ist erfüllt, wenn im Rahmen einer Gesamtbetrachtung die Jahre Berufserfahrung als gleichwertig mit einer Ausbildung plus Erfahrung anzusehen sind.*

*Zu Ziff. 2f: Wie bereits oben bereits angesprochen, ist bei der Heranziehung der **Referenzberufe** zu berücksichtigen, dass es im Arbeitsvertrag oder im Betriebsgebrauch von den Referenztätigkeiten abweichende Tätigkeitsbezeichnungen geben kann (Anglizismen, Abkürzungen oder anderes), ohne dass sich hierdurch an der Wertigkeit der Tätigkeit etwas ändert. Die Referenztätigkeiten sollen, wenn dies nicht über die Eingruppierungskriterien möglich ist, eine Vergleichsbasis schaffen, mit der die Wertigkeiten solcher Tätigkeiten ermittelt werden können. Die Tarifvertragsparteien haben insbesondere solche Referenzberufe aufgenommen, die eindeutig definiert sind, keinem schnellen Wandel unterliegen und dementsprechend als Referenz geeignet sind. Wir haben diese Berufe immer auch als Anker-Berufe bezeichnet, an denen die Wertigkeit nicht genannter und durch die Kriterien nicht eindeutig festlegbarer Berufe festgemacht werden können. Die Referenzberufe decken dabei alle Unternehmensbereiche (siehe dort) ab (Produktion, Postproduktion, Administration, DV etc.). Die Referenzberufe sind in der jeweiligen Entgeltgruppe erstmalig genannt, welche der niedrigsten Eingruppierung für diese Tätigkeit entspricht. Dies schließt jedoch nicht aus, dass bei größerer Erfahrung, der Übertragung komplexerer Aufgaben etc. höhe-*

re Eingruppierungen begründet sind. Die Tarifvertragsparteien haben auf die Nennung von Referenzberufen in der E7 verzichtet, weil in Abhängigkeit von Betriebsgröße, der Unternehmensstruktur etc. sehr unterschiedliche Bezeichnungen der Gesamtverantwortlichen verwendet und denkbar sind. Eine Nennung hätte daher nicht zur Klärung beigetragen.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die neuen Eingruppierungskriterien in der Zukunft auch die inhaltliche Gestaltung der internen Stellenausschreibung beeinflussen wird. Sie geben die Möglichkeit die geforderten Kriterien nach diesem Raster auch in diese Ausschreibungen einfließen zu lassen. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass höhere Anforderungen - z.B. was Ausbildung betrifft - nur dann zu einer Höhergruppierung führen, wenn sich dies auch in der Aufgabe niederschlägt. Nicht selten suchen Unternehmen Mitarbeiter mit Potential für zukünftige höherwertige Aufgaben, die für die ausgeschriebene Stelle nicht erforderlich ist. Diese „Vorratsqualifikation“ ist erst dann zu bewerten, wenn eine Aufgabe übertragen wird, die diese höhere Qualifikation nutzbar macht.

Einzelfragen

Die Eingruppierung erfolgt grundsätzlich nach der ausgeübten Tätigkeit. Dementsprechend ist eine berufliche **Weiterbildung** allein noch kein Grund für eine Höhergruppierung. Eine Weiterbildung wird erst dann relevant, wenn hierdurch das Ableisten höherwertigerer Arbeit möglich ist und auch ständig in erheblichem Umfang abgefordert wird. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass gerade in technischen Berufen Weiterbildung - in welcher Form auch immer - Voraussetzung zum Erhalt der Qualifikation ist.

Die **Betriebseinheit** ist einerseits die kleinste Einheit, für die eine gemeinsame Aufgabe und ein gemeinsames Ziel definiert ist (Projekt- oder Arbeitsgruppe), sie ist jedoch darüber hinaus auch die organisatorische Einheit innerhalb der betrieblichen Organisation auf den unteren Ebenen (Abteilung). Der Unternehmensbereich ist dagegen eine organisatorische Einheit innerhalb des Unternehmens, der verschiedene zusammengehörende organisatorische Zellen/ Betriebseinheiten zusammenfasst (z.B. Schlosserei, Deko, Schreinerei, Malerei zur Ausstattung). Die Gliederung in **Unternehmensbereiche** setzt in aller Regel eine bestimmte Betriebsgröße voraus. Kleinere Unternehmen sind in der Regel nicht in so starkem Maß ausdifferenziert.

Zu Ziff. 3: Ein- und Umgruppierungen sind ebenso wie Einstellungen und Versetzungen gemäß § 99 Ziff. 1 BetrVG zustimmungspflichtig. Eine Zustimmung gilt erteilt, wenn sie nicht innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber verweigert wird. Bei einer Zustimmungsverweigerung kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen.

Zu Ziff. 4: Diese Regelung weicht von der bisherigen Regelung im Manteltarifvertrag ab. Aus der Protokollnotiz (Fußnote 1) ergibt sich, dass der Manteltarifvertrag an dieser Stelle entsprechend geändert wird. Der Hintergrund der Änderung ist, dass durch das Kriterium „Komplexität der Aufgaben“ Mehrfachfunktionen bereits erfasst und bewertet werden. Erfasst werden von dieser Vorschrift daher nur Fälle, in denen mehrere unterschiedliche Tätigkeiten (Funktionen) ausgeübt werden, die im Gruppenplan unterschiedlich bewertet (eingruppiert) werden. Nicht jedoch erfasst von dieser Vorschrift werden komplexe Aufgabenbereiche, die unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern. Auch nicht erfasst werden Veränderungen von Aufgaben z.B. durch technische Veränderungen durch die früher getrennte Tätigkeiten zusammengefasst werden. Beispiele: Ausgelernter Mediengestalter übernimmt neben seinen in E 3 angesiedelten Aufgaben bei Bedarf immer wieder auch die Funktion des Kameramanns = Mehrfachfunktion. Arbeitsplatz an dem nicht nur Bild- sondern auch Tonschnitt erfolgt = komplexere Aufgabe als reiner Bildschnitt.

Dabei führt nicht jede Mehrfachfunktion mit unterschiedlich bewerteten Tätigkeiten zu einer anderen Eingruppierung. Die Mehrfachfunktion muss darüber hinaus ständig, d.h. nicht nur einmalig oder sporadisch, ausgeübt werden und diese höherwertige Tätigkeit darf nicht nur einen untergeordneten Anteil an der Tätigkeit ausmachen. Deshalb wird immer dann die höhere Eingruppierung zutreffen, wenn ca. 1/3 der Mehrfachfunktion höherwertigen Aufgaben entspricht.

In diesem Zusammenhang muss noch darauf hingewiesen werden, dass ein Unterfall der Mehrfachfunktion, die Vertretung einer höherwertigen Funktion, gesondert in § 16 Ziff. 5 geregelt ist

und keine Ansprüche nach § 4 Ziff. 4 auslöst, auch dann nicht, wenn die Vertretung immer wieder vorkommt und länger anhält.

§ 3 Entgeltberechnung/ Entgeltauszahlung

1. Das Entgelt muss spätestens am letzten Banköffnungstag eines Monats zur Verfügung stehen. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Wechselschicht- und Feiertagsarbeit sowie variable Zulagen ist spätestens mit dem Entgelt für den folgenden Monat ausbezahlen. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag getroffen werden.
2. Wird abweichend das Entgelt als Stundenentgelt vereinbart, so beträgt das Stundenentgelt $1/165$ des Monatsentgelts. In gleicher Weise wird das Stundenentgelt bei Mehrarbeit berechnet (s. §14 Abs.3 eMTV).
3. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos.
4. Für die ordnungsgemäße Erstellung der Entgeltabrechnung ist der Arbeitgeber verantwortlich, der Arbeitnehmer wirkt so weit zumutbar bei der Beilegung offensichtlicher Irrtümer in der Entgeltabrechnung mit, etwa beim Umfang abgerechneter Zeitzuschläge. Einerseits ist die Einrede zur Entreicherung seitens des Arbeitnehmers ebenso wie andererseits die Einrede zur Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers ausgeschlossen.² Irrtümlich gezahlte Entgeltbestandteile sind auszugleichen. Zur Geltendmachung und Verwirkung von gegenseitigen Ansprüchen gilt § 30 eMTV (Ausschlussfristen).
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
6. Bei Maßnahmen, die eine dauernde Erhöhung der Bezüge auslösen (Tariferhöhungen, Höhergruppierungen, etc.), tritt die Erhöhung am Ersten des Monats in Kraft, in den die Maßnahme fällt. Dies gilt auch für Auszubildende.

Kommentierung

Zu Ziff. 1: Die Auszahlung erfolgt zu einem Termin, der auf betrieblicher Ebene festgelegt wird. Sofern der Betrieb einen Betriebsrat hat, ist der Termin mit ihm abzustimmen. Der Betriebsrat hat gem. § 87 Ziff. 4 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. In nicht mitbestimmten Betrieben erfolgt die Festlegung durch den Arbeitgeber. Dabei darf jedoch der Kern der Regelung (Monatsentgelt am Monatsende) nicht berührt werden. Möglich wären jedoch z.B. Abschlagszahlungen. Durch die Ziff. 1 wird sicher gestellt, dass Mehrarbeit oder sonstige variable Vergütungen nicht im Entstehungsmonat, sondern im Folgemonat abgerechnet werden können.

Zu Ziff. 2: Die Ziffer stellt klar, dass – abweichend vom Regelfall des Monatsentgelts – die Bezahlung auch als Stundenentgelt erfolgen kann. Der Divisor entspricht der tariflichen Monatsarbeitszeit. Gleichzeitig definiert er die Basis der Berechnung bei Mehrarbeit (siehe § 14 Ziff. 3 eMTV). Sollte sich die tarifliche Monatsarbeitszeit ändern, müsste der Divisor entsprechend angepasst werden. Der Divisor entspricht bei Teilzeitbeschäftigten der jeweils vereinbarten monatlichen Arbeitszeit. Der Zahlungstermin ändert sich durch Vereinbarung von Stundenlohn nicht, wohl aber kommt es durch die von Monat zu Monat unterschiedliche Zahl von Werktagen zu unterschiedlichen Abrechnungs- und Auszahlungsbeträgen.

Zu Ziff. 4: Die Verantwortung für eine ordnungsgemäße Abrechnung von Monats- und Sonderentgelten, sowie die Abrechnung von Mehrarbeit und die Führung von Zeitkonten obliegt dem Ar-

² Dieser Satz steht während der Erklärungsfrist noch unter einem gesonderten Zustimmungsvorbehalt, weil zum Zeitpunkt der Tarifverhandlung nicht alle rechtlichen Auswirkungen dieser erst kurzfristig aufgenommenen Klausel geprüft werden konnten.

beitgeber. Auch wenn dabei Fehler nicht vorkommen sollen, so sind sie jedenfalls nicht ausgeschlossen. Dem Umstand Rechnung tragend, dass in einem Arbeitsverhältnis auch ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht, ergibt sich aus dieser Vorschrift, dass der Mitarbeiter aufgefordert wird, seine Abrechnung auf Richtigkeit zu kontrollieren und Unstimmigkeiten dem Arbeitgeber mitzuteilen und mit ihm zu klären. Dies gilt, wenn Abrechnungsfehler zu einem Nachteil des Arbeitnehmers führen, aber auch dann, wenn er daraus einen Vorteil hätte. Eine solche Überprüfung geht jedoch nur soweit, als sie zumutbar ist. D.h., dass der Arbeitnehmer z.B. weder die ordnungsgemäße Berechnung von Lohnsteuer oder der Sozialversicherungsbeiträge nachkontrollieren muss bzw. kann. Der Arbeitgeber ist berechtigt fehlerhaft oder irrtümlich ausbezahlte Beträge bei einer Folgeabrechnung zu korrigieren. Hierbei ist jedoch der Verweis auf die Fristen zur Geltendmachung und zur Ausschlussfrist nach dem folgenden Satz der Ziff.4 zu berücksichtigen. Macht der Arbeitgeber fristgerecht und rechtmäßig die Überzahlung geltend, kann der Arbeitnehmer nicht einwenden, dass er eine solch fehlerhafte Abrechnung nicht bemerkt habe und das Geld bereits für Dinge ausgegeben habe, die er sich ohne diese fehlerhafte Abrechnung nie geleistet hätte. Dieser Einwand – im BGB als Entreicherung bezeichnet (§ 818 III BGB) und vom Grundsatz möglich – wird hier ausdrücklich ausgeschlossen. Würde sich ein Mitarbeiter trotz offensichtlicher Überzahlung auf diese Einrede stützen, würde dies sicher das Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer stark belasten. Dies soll mit dieser Regelung vermieden werden. Andererseits wird aber auch klargestellt, dass wegen der unterlassenen Mitteilung an den Arbeitgeber, keine weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen durch den Arbeitgeber gezogen werden, insbesondere die unterlassene Mitteilung nicht als Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten geahndet wird. Dies schließt jedoch nicht aus, dass bei größeren Summen aus anderen Gründen rechtliche Konsequenzen möglich sind.

Ziff. 4 verweist darüber hinaus ausdrücklich in diesem Zusammenhang auf die Fristen für die Geltendmachung und Verwirkung von Ansprüchen. Danach muss ein Anspruch innerhalb von 3 Monaten nach Entstehung geltend gemacht werden. Wird ihm nicht abgeholfen, muss innerhalb von weiteren 3 Monaten Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden. Sinnvoll ist es jedoch, vor weiteren rechtlichen Schritten (z.B. kostenpflichtige Rechtsauskunft; Klage o.ä.) den Arbeitgeber nochmals unter Fristsetzung aufzufordern den Anspruch zu erfüllen.

§ 4 Überleitungsregelungen

1. Nach Inkrafttreten dieses Entgelttarifvertrages sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen in eine Entgeltgruppe nach § 2 dieses Vertrages einzugruppieren (Überleitung). Die Überleitung darf für den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zu Entgeltminderungen führen. Hierzu gelten die nach den bisher nachwirkenden Lohn- und Gehaltstarifverträgen geltenden und für die Zukunft anstehenden Gruppenjahrsteigerungen als Wahrung des Besitzstandes fort.
2. Überleitungsfälle
 - a. Arbeitnehmer, deren neues Tarifentgelt unter dem Tarifentgelt ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe liegt, erhalten eine tarifliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrags. Die Ausgleichszulage ist dauerhaft unwiderruflich (Besitzstandswahrung) und wird bei zukünftigen Tarifierhöhungen im Rahmen dieses Tarifvertrages oder folgender Verträge zwischen den Tarifparteien in gleichem Maße wie das Tarifentgelt erhöht. Bei späterer Höhergruppierung vermindert sich die Ausgleichszulage um den tariflichen Erhöhungsbetrag. Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 31.12. 2008.
 - b. Arbeitnehmer, deren neues Tarifentgelt über dem Tarifentgelt ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe liegt, erhalten den Anspruch auf das Tarifentgelt, das ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe entspricht. Bei einer nach den Kriterien der Eingruppierung höherwertigen Veränderung der Tätigkeit nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, ist eine Höhergruppierung mit Anspruch auf das entsprechende Tarifentgelt vorzunehmen. Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 31.12. 2008.

- c. Werden Eingruppierungen entsprechend der bisherigen Lohn- oder Gehaltshöhe vorgenommen, entfallen die Regelungen nach a und b dieser Bestimmung, bis auf den Höhergruppierungsanspruch (letzter Satz von b). Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 30.6. 2008.
3. Die tarifliche Ausgleichszulage ist bei der Berechnung der zusätzlichen Entgelte gemäß § 17 eMTV, bei der Ermittlung des Stundenentgelts nach § 14 Abs. 3 eMTV sowie in allen anderen auf ein Tarifentgelt bezogenen Zahlungen zu berücksichtigen.
4. Auf die Bestimmung nach Satz 1 des § 4 Abs. 1 kann für diejenigen Arbeitnehmer verzichtet werden, deren monatliches Grundgehalt die Entgeltgruppe 6, letzte Gruppenjahresstufe, um 25 % übersteigt. Der Arbeitgeber informiert Arbeitnehmer und Betriebsrat darüber, wie die Tätigkeit des Arbeitnehmers einzugruppieren wäre.

Kommentierung

Dieser § regelt als Regelfall die Verpflichtung der Neueingruppierung in den neuen Entgelttarifvertrag und den grundsätzlichen Bestandsschutz. Bestandsschutz bedeutet, dass sich durch den neuen Entgelttarifvertrag keine wirtschaftlichen Veränderungen bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ergeben dürfen. Im Einzelnen heißt das, dass bei Eingruppierungen in den neuen Entgelttarifvertrag gegebenenfalls durch zusätzliche unwiderrufliche Zulagen und durch eine Zulage auf das 13. Tarifgehalt die bisherige tarifliche Vergütung betragsmäßig wie bisher fortgeführt wird. Dies gilt auch für zukünftige tarifliche Steigerungen, solange sich ihre Tätigkeit nicht im Sinne einer Versetzung verändert. Diesem Bestandsschutz für die Arbeitnehmer steht die Vereinbarung von „Kostenneutralität“ gegenüber. Kostenneutralität ist die Kehrseite des Bestandsschutzes. Durch sie wird sichergestellt, dass die Einführung des neuen Gruppenplans keinerlei zusätzliche wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber entfalten darf. Sie wurde - wie der Bestandsschutz - vor Beginn der Entgeltverhandlungen in einem "Letter of intent" gemeinsam festgelegt (siehe Anhang).

Abweichend von diesem Regelfall ist es den Betrieben jedoch freigestellt, von Rückgruppierungen abzusehen und die „Neueingruppierung“ 1:1 in die neuen Entgeltgruppen vorzunehmen. Macht ein Betrieb von dieser Möglichkeit Gebrauch und ändern sich hierdurch die Tarifentgelte nicht, dann entfällt auch die Notwendigkeiten nach besonderer Sicherung der bisherigen Entgelte durch unwiderrufliche Zulagen etc.

Zu Ziff. 1: Diese Ziffer regelt den o.g. Grundsatz, insbesondere die Verpflichtung, dass alle Mitarbeiter einzugruppiert sind (siehe aber § 4 Ziff.4 und die Kommentierung hierzu).

Zu Ziff. 2a: Ergibt sich bei der Neueingruppierung für den Arbeitnehmer eine niedrigere Entgeltgruppe mit einem niedrigeren Tarifentgelt, so wird ihm der Differenzbetrag von seinem neuen Tarifentgelt zu seinem bisherigen Tarifentgelt als unwiderrufliche Zulage garantiert. Sie nimmt Teil an zukünftigen Tarifentwicklungen nicht nur nach dem vorliegenden Entgelttarifvertrag, sondern auch nachfolgenden Tarifabschlüssen

Das gleiche gilt für die Zusätzlichen Entgelte nach § 17 Abs. 1 des eMTV (früher 13. Gehalt und Urlaubsgeld). Diese unwiderruflichen Zulagen haben den gleichen rechtlichen Charakter wie ein Tarifentgelt und können - beispielsweise bei Tarifierhöhungen – nicht durch Anrechnung „aufgesaugt“ werden. Anders ist es jedoch, wenn ein Arbeitnehmer wegen maßgeblicher Veränderung seiner Tätigkeit zukünftig in eine höhere Entgeltgruppe umgruppiert wird. In diesem Fall können die unwiderruflichen Zulagen bei Entgelt und Zusatzentgelt angerechnet werden, maximal jedoch bis zur Höhe des neuen Tarif- oder Zusatzentgelts. Beispiel: Die Höhergruppierung führt zu einer Erhöhung von 100,00 € brutto. Eine unwiderrufliche Zulage bis zu dieser Höhe wird mit den höheren tariflichen Bezügen verrechnet, d.h. nach der Höhergruppierung nicht mehr bezahlt. Hat der Mitarbeiter jedoch eine höhere unwiderrufliche Zulage, z.B. 150,00 € brutto, dann werden nur 100,00 € verrechnet, die überschüssigen 50,00 € in unserem Beispiel würden weitergeführt und weiterbezahlt.

Macht ein Betrieb nicht von der Möglichkeit von Rückgruppierungen Gebrauch (als Regelfall gem. Ziff. 1), dann kann es in den Fällen des 2a auch die bisherige Eingruppierung 1:1 übernehmen (status quo).

Zu Ziff. 2b: Ergibt die Neueingruppierung für den Arbeitnehmer eine höhere Tarifgruppe mit einem höheren Tarifentgelt und Zusatzentgelt nach § 17 eMTV als bisher, so werden sie zwar in die höhere Gruppe eingruppiert, sie erhalten jedoch betragsmäßig die Vergütung ihrer bisherigen Tarifgruppe. Dies gilt nicht, wenn sich die Eingruppierungsmerkmale seit dem 1. Juni 2007 geändert haben (Stichtag für status quo – siehe letter of intent im Anhang) oder nicht mehr, wenn sie sich in der Zukunft so ändern, dass die Merkmale der höheren Tarifgruppe erfüllt sind. Dann ist das entsprechend höhere Tarifentgelt zu zahlen.

Wie bereits bei Ziff. 2a angesprochen, entfällt dieses Procedere, wenn der Betrieb nicht von möglichen Rückgruppierungen Gebrauch macht. Erfüllt in diesen Fällen ein Mitarbeiter zukünftig die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe, aus der er bei der Einführung des neuen Entgelt-TV wegen seiner Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Umstellung verblieben ist, ohne darauf einen Anspruch zu gehabt haben, besteht die Eingruppierung in diese Gruppe fort, nunmehr allerdings als Anspruch auf Grund veränderter Tätigkeitsmerkmale. Aus diesem Grund sollte ein solcher Sachverhalt auch aktenkundig gemacht werden.

Zu Ziffer 2c: Mit dieser Ziffer wird die Möglichkeit gegeben, die bisherige Eingruppierung 1:1 (Status quo) zu übernehmen, ohne dass eine Neueingruppierung der Tätigkeit des Mitarbeiter anhand der Eingruppierungskriterien nach § 2 ETV erfolgt. Diese Eingruppierung gilt jedoch ausschließlich für den von der Überleitung betroffenen Mitarbeiter. Wird diese Tätigkeit zukünftig durch einen anderen Mitarbeiter ausgeführt, ist die Tätigkeit entsprechend § 2 ETV neu einzugruppiert.

Bewusst nicht geregelt im Zusammenhang mit der 1:1-Eingruppierung wurden die Fälle, dass der Mitarbeiter nach den neuen Kriterien oder evtl. bereits nach dem alten Lohn- oder Gehaltstarifvertrag einen Höhergruppierungsanspruch hätte, der jedoch wegen der Vereinbarung der Kostenneutralität nicht umgesetzt wird. Für den Fall, dass ein solcher Höhergruppierungsanspruch bereits nach dem alten Tarifvertrag verwirklicht war, ist es nach Auffassung der Tarifvertragsparteien kein Fall der Kostenneutralität und der Mitarbeiter ist höher zu gruppieren. Es dürfte jedoch nach Erkenntnis der Tarifvertragsparteien kaum derartige Fälle geben. Problematischer ist es, wenn der Anspruch auf Höhergruppierung durch den neuen Entgelttarifvertrag entstanden ist. Hier greift zunächst das Gebot der Kostenneutralität, d.h. der Mitarbeiter erhält weiterhin seine bisherige Vergütung verbleibt in der niedrigeren Gruppe. Dies bedeutet jedoch für ihn so lange keinen Nachteil, als nicht neue eingestellte Mitarbeiter durch die richtige, heißt höhere Eingruppierungen mehr verdienen. Der VTFF hat seinen Mitgliedern empfohlen, diese Fälle sorgfältig zu beobachten und geeignete Regelungen zu treffen, wenn es zu derartigen Konstellationen kommt. Er ist jedoch der Ansicht, dass auf Grund der Vergütung- und Eingruppierungspraxis in der Vergangenheit und der Anwendung des neuen Tarifvertrags in der Zukunft, derartige Fälle wohl sehr selten auftreten dürften.

Empfehlung des VTFF zur Überleitung von bisherigen Lohngruppen 1:1 in den Entgelttarifvertrag: (Stand 15. Mai 2008)

Durch das Zusammenschieben der Lohn- und der Tariftabelle entstehen bei den Endgehältern Abweichungen zwischen -€ 5,75 und € 10,50. Durch die vereinbarte Kostenneutralität unterliegen die ursprünglichen nach dem Lohnstarif bezahlten Mitarbeiter keinen Gruppenjahrsteigerungen. Ihr jetziges Entgelt wird zumindest so lange fortgeschrieben bis sich arbeitsrechtlich relevante Veränderungen ergeben. Wir sind ursprünglich davon ausgegangen, dass trotz der vereinbarten Kostenneutralität, die geringen Mehrkosten durch die Unternehmen getragen werden könnten, auch um den Mehraufwand, der mit einer doppelten Tabelle o.ä. verbunden ist, zu vermeiden. Nachdem wir aber nunmehr festgestellt haben, dass bei der stark besetzten ML5 auf jeden Fall der höhere Wert der Lohnstabelle beibehalten werden muss (Bestandsgarantie) geben wir folgende Empfehlungen (die auch mit ver.di abgestimmt sind):

Grundsatz:

Die Unternehmen führen eine 2. Tariftabelle neben der Gehaltstabelle in den Entgeltgruppen E1 – E3, mit den Gruppenjahren wie sie in der beigefügten Excel-Tabelle angegeben sind. Bei weiteren Gruppenjahr-Steigerungen (außerhalb der Kostenneutralität) gelten die Werte der Haupttabelle. Bei genauer Betrachtung brauchen nur die Tarifgruppen (Gruppenjahre) gesondert geführt werden, die im jeweiligen Unternehmen auch besetzt sind (z.B. entfällt E1 und E2, weil nach den uns vorliegenden Unterlagen keine Lohnempfänger in diese Tarifgruppen ein-

gruppiert sind, außerdem entfallen natürlich die E4-E7, für die es keine vergleichbaren Tarifgruppen im Lohnbereich gab).

Die Eingruppierung der ehemaligen Monatslohnempfänger erfolgt in die Tarifgruppe bzw. das Gruppenjahr, das dem Monatslohn am ehesten entspricht, allerdings in einer parallelen Tabelle mit dem richtigen Monatslohnwert. Diese Werte unterliegen zukünftig keinen Gruppenjahrsteigerungen.

Variante:

Unternehmen, die im Lohnbereich übertarifliche Zulagen bezahlen, empfehlen wir abweichend von der o.g. Regelung eine Eingruppierung in die Haupttabelle. Die übertarifliche Zulage wird dann gekürzt um das höhere Tarifentgelt. In diesem Fall ist lediglich eine eigene Tabelle für die Mitarbeiter der Lohngruppe ML5 zu führen, um deren Bestand zu sichern.

Entgeltgruppe	Gruppenjahre	bis 29.2.08	ML	
1	1	1.397,00		
	2+3	1.475,50		
	4+5	1.552,25	1.574,00	1
2	6	1.628,50	1.663,50	2
	1	1.688,50		
	2+3	1.768,75	1.758,25	3
	4+5	1.860,75		
3	6	1.952,50	1.944,75	4
	1	1.967,25		
	2+3	2.122,00	2.127,75	5
	4+5	2.213,50		
	6	2.338,00	2.333,00	6

Zu Ziff. 3: Diese Ziff. stellt klar, dass die unwiderruflichen Zulagen und die Zulage auf Zusatzentgelte an den zukünftigen Tarifentwicklungen teilhaben.

Zu Ziff. 4: Aus unterschiedlichen Gründen wird es insbesondere in der Tarifgruppen ab E6, gelegentlich E5, Mitarbeiter geben, deren Einkommen erheblich über den Tarifentgelten liegt, sei es, weil es sich um Spezialisten handelt, sei es, weil die Zahl der verfügbaren Mitarbeiter mit dieser Qualifikation den Bedarf weit unterschreitet, sei es weil die Tätigkeit einen dauernden, überdurchschnittlichen Einsatz erfordert. Die Parteien haben sich für diese Mitarbeitergruppe darauf verständigt, dass in vergleichbarer Form wie bei dem Entfall der Mehrarbeitsvergütung, auf eine Eingruppierung verzichtet werden kann, wenn die Gesamtjahresvergütung 25% über der tariflichen Vergütung liegt. Der Betriebsrat erhält in diesen Fällen lediglich eine Mitteilung, welcher Tarifgruppe der Mitarbeiter zuzuordnen wäre.

§ 5 Öffnungsklausel

Arbeitgeber und Betriebsrat können unter Wahrung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Tarifvertrag für Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen unter Beachtung des § 77 Abs. 3 BetrVG abschließen. Bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrags abgeschlossene ergänzende für Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen, die sich auf andere (alte) Tarifregelungen beziehen, gelten unabhängig von dieser Öffnungsklausel weiter und können unter Beachtung von § 77 Ziff. 3 BetrVG geändert werden. Die Tarifparteien sind seitens des Arbeitgebers über die Aufnahme von Verhandlungen und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß dieser Öffnungsklausel zu informieren.

Kommentierung

Der Entgelttarifvertrag enthält eine Öffnungsklausel, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat unter Berücksichtigung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Tarifvertrag Be-

etriebsvereinbarungen abschließen können. Eine solche Regelung ist einerseits notwendig, um bestehende Vergütungsregelungen aufrechterhalten zu können, aber auch um zukünftig solche Vergütungsregelungen abschließen zu können. Ohne eine solche Regelung wären ergänzende Betriebsvereinbarungen nichtig (§ 77 Abs. 3). In Betrieben ohne Betriebsrat greift die Beschränkung des § 77 Ziff. 3 BetrVG nicht, so dass dort auch ohne diese Tarifvorschrift betriebliche Entlohnungsregelungen fortbestehen bzw. eingeführt werden können, sofern sie die tariflichen Mindestbestimmungen beachten. Diese Regelung ermöglicht demnach auf betrieblicher Ebene andere Vergütungsstrukturen. Der Mitarbeiter darf jedoch insgesamt nicht schlechter, höchstens besser gestellt werden als nach dem Tarifvertrag.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass diese Öffnungsklausel nicht das Eingruppierungsmodell des Gruppenplans betreffen kann, sondern lediglich eine betriebliche Ausgestaltung der Entgeltstruktur und -zahlung. Wie bereits angesprochen, wird hierdurch auch nicht das tarifliche Mindestentgelt berührt.

§ 6 Leiharbeit

Für die Entleiher von Arbeitnehmern in Zeitarbeit beachten die VTFF-Mitglieder, dass nur Zeitarbeitsfirmen beauftragt werden, die unter die zwischen BZA oder IGZ mit ver.di (DGB-Tarifgemeinschaft) vereinbarten Zeitarbeits-/Leiharbeitstarifverträge fallen.

Kommentierung

Im Hinblick auf diese Vorschrift ist es sinnvoll, dass sich die Mitgliedsfirmen von einer Zeitarbeitsfirma neben der Arbeitnehmerüberlassungs-Zulassung im Vorfeld bereits bestätigen lassen, zu welchem Tarifverband das Verleihunternehmen gehört. Wendet das Unternehmen keinen Tarifvertrag an, ist es nach dem Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung verpflichtet, den Lohn des Entleihers, also nach VTFF-Tarifvertrag, an seine Arbeitnehmer zu bezahlen (EqualPay). Die Leiharbeiter haben gemäß § 13 AÜG einen Auskunftsanspruch über das Lohnniveau im Entleiherbetrieb.

Bei BZA (Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V.) und IGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.) handelt es sich um zwei große Tarifverbände der Zeitarbeitsbranche, mit denen ver.di entsprechende Tarifverträge abgeschlossen hat. Derzeit läuft das Verfahren, dass diese Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden sollen. Hierfür ist es erforderlich, dass von diesen Tarifverträgen mehr als 50% der Beschäftigten erfasst werden.

§ 7 Sonderregelung für Neumitglieder

Neue Tarifmitglieder im VTFF oder bisher nicht tarifgebundene Mitglieder des VTFF erhalten bei ihrem Tarifbeitritt zur Anpassung an das Mindestniveau dieses Entgelttarifvertrags eine Übergangsfrist, in der sie die notwendigen Vergütungsanhebungen vornehmen können. Die Frist beträgt bei einem Entgeltunterschied bis zu -5% 12 Monate und bei einem Vergütungsunterschied von mehr als -5% 24 Monate innerhalb derer die Anhebungen auf das Tarifniveau erfolgen müssen. Im zweiten Fall hat die Anpassung in zwei Schritten zu erfolgen, und zwar im ersten 12-Monatszeitraum der -5% unterschreitende Anteil und im zweiten 12-Monatszeitraum der restliche Anteil von -5%. Maßstab der Ermittlung des Entgeltunterschieds sind die gezahlten Jahresgehälter ohne variable Anteile wie Mehrarbeit, Prämien, Zulagen oder sonstige nicht regelmäßigen Vergütungsbestandteile des neuen Tarifmitglieds gegenüber der Jahresvergütung aus dem tariflichen Monatsentgelt und der zusätzlichen Entgelte nach § 17 eMTV.

Kommentierung

Diese Vorschrift bietet in den Verband neu eintretenden Tarifmitgliedern oder bisher nicht der Tarifbindung unterliegenden Mitgliedern des Verbandes bei einem Tarifbeitritt die Möglichkeit, ein evtl. niedrigeres Entgeltniveau in der oben beschriebenen Weise langsam an das VTFF-Niveau anzugleichen.

§ 8 Geltungsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft. Bis zum endgültigen Abschluss des Tarifvertrages vereinbaren die Tarifparteien eine Erklärungsfrist bis zum 14. März 2008.
2. Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Monatsende kündbar, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
3. Die Kündigung hat durch einen Einschreibebrief oder gegen Empfangsbestätigung zu erfolgen.
4. Bis zum Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages gilt dieser Tarifvertrag weiter.
5. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 6 Wochen nach Kündigung und Eingang der Forderungen über den Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages zu verhandeln.

Kommentierung

Die Vorschrift enthält Regelungen über Laufzeit, Kündigungsfristen etc. Eine Besonderheit von Tarifverträgen ist die sog. Nachwirkung („Zitat aus dem Tarifvertragsgesetz: § 4 (5) Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“), die in Ziff. 4 geregelt wird. Abweichend von der Mehrzahl sonstiger befristeter Verträge entfalten Tarifverträge auch nach ihrem Auslaufen weiterhin eine bindende Wirkung in ihre Regelungen. Hierdurch soll vermieden werden, dass eine Vielzahl von Verträgen, die damit verknüpft sind, in einen rechtlosen Raum fallen. In aller Regel wird jedoch ein neuer Tarifvertrag in dieser Zwischenphase rückwirkend neu abgeschlossen und damit fortgesetzt. Die Nachwirkung bedeutet jedoch nur, dass er für die unter dem alten Tarifvertrag stehenden Arbeitsverhältnisse fortwirkt. Bei längeren Nachwirkungsphasen könnten demnach neue Arbeitsverhältnisse mit abweichenden Regelungen abgeschlossen werden. Bedeutsam ist diese Regelung jedoch insbesondere bei Verbandsaustritt eines Arbeitgebers. In diesem Fall werden alle bisherigen Tarifregelungen Bestandteil der Arbeitsverträge der unter der Geltung des Tarifvertrags eingestellten Arbeitnehmer. Eine einseitige Änderung dieser Verträge ist nur über Änderungskündigungen möglich. Neue Verträge können jedoch zu anderen Bedingungen abgeschlossen werden.

Entgelttabelle

Entgeltgruppe	Stufen im Gruppenjahr	bis 29.2. 2008	ab 1.3. 2008	ab 1.1. 2009
1	im 1.	1.397,00	1.427,75	1.456,25
	im 2. und 3.	1.475,50	1.508,00	1.538,25
	im 4. und 5.	1.552,25	1.586,50	1.618,25
	ab 6.	1.628,50	1.664,25	1.697,50
2	im 1.	1.688,50	1.725,75	1.760,25
	im 2. und 3.	1.768,75	1.807,75	1.844,00
	im 4. und 5.	1.860,75	1.901,75	1.939,75
	ab 6.	1.952,50	1.995,50	2.035,50
3	im 1.	1.967,25	2.010,50	2.050,75
	im 2. und 3.	2.122,00	2.168,75	2.212,25
	im 4. und 5.	2.213,50	2.262,25	2.307,50
	ab 6.	2.338,00	2.389,50	2.437,25
4	im 1.	2.400,75	2.453,50	2.502,50
	im 2. und 3.	2.524,50	2.580,00	2.631,50
	im 4. und 5.	2.644,50	2.702,75	2.756,75
	ab 6.	2.723,00	2.783,00	2.838,75
5	im 1.	2.706,00	2.765,50	2.820,75
	im 2. und 3.	2.814,75	2.876,75	2.934,25
	im 4. und 5.	2.938,75	3.003,50	3.063,50
	ab 6.	3.016,50	3.082,75	3.144,50
6	im 1.	3.093,50	3.161,50	3.224,75
	im 2. und 3.	3.201,00	3.271,50	3.337,00
	ab 4.	3.325,25	3.398,50	3.466,50
7		3.649,00	3.729,25	3.803,75
AUSBILDUNGSVERGÜTUNG				
1. Ausbildungsjahr		531,00	542,75	553,50
2. Ausbildungsjahr		619,25	632,75	645,50
3. Ausbildungsjahr		707,25	722,75	737,25
4. Ausbildungsjahr		794,75	812,25	828,50
ZUSÄTZLICHES ENTGELT (§ 17, 1 eMTV – Junizahlung)				
		299,75	306,25	312,50
ZUSCHLÄGE				
Nachtschichtzuschlag Kopierwerk (pro Schicht) 12,73				
Nachtschichtzuschlag Atelier (pro Schicht) 4,01				

„letter of intent“

**Absichtserklärung „letter of intent“
zur Frage der Kostenneutralität
bezügl. eines neuen Gruppen- und Entgelttarifvertrags**

Die Tarifvertragsparteien sind übereingekommen die mehr als 25 Jahre alten Lohn- und Gehaltstarifverträge zwischen dem VTFF und ver.di zu einem einheitlichen Entgelttarifvertrag zusammenzufassen, ihn zu modernisieren und die zwischenzeitlich hinzu gekommenen Berufsbilder einzuarbeiten. Darüber hinaus sollen auch Berufsbilder aus technischen Dienstleistungsbereichen neu erfasst werden, in denen bisher keine tarifgebundenen Mitgliedsbetriebe des VTFF tätig sind.

Zum derzeitigen Überlegungs- und Verhandlungsstand kann weder abgesehen noch ausgeschlossen werden, dass dies zu Veränderungen innerhalb des neuen Entgeltkatalogs führt. Die hiermit evtl. verbundenen Kostenerhöhungen können auf Grund der verschiedenen Vergütungsstrukturen in den Betrieben nur in unterschiedlichen Maß oder überhaupt nicht kompensiert werden.

Zur Vermeidung dieser Folge, insbesondere auch zur Vermeidung einer unterschiedlichen wirtschaftlichen Belastung der VTFF-Betriebe, wird zwischen den Tarifparteien vereinbart, dass der neue Gruppenplan bzw. Entgeltvertrag zu keinerlei Kostensteigerungen führen darf (Kostenneutralität). Im Gegenzug sichert der VTFF zu, dass durch eine Bestandsgarantie sichergestellt wird, dass den Mitarbeitern, die zu einem festzulegenden Stichtag in einem festangestellten Arbeitsverhältnis stehen, keinerlei wirtschaftliche Nachteile entstehen.

Die Kostenneutralität soll dadurch erreicht werden, dass allen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Entgelttarifvertrags beschäftigten Mitarbeitern ein Eingruppierungs- und Entgeltanspruch nur gegenüber den bisherigen Regelungen eingeräumt wird und nicht automatisch nach dem neuen Gruppen- und Entgelttarifvertrag. Gleichzeitig wird der 31.05.2007 als Stichtag vereinbart, der folgende Funktion hat: Er schreibt für alle Eingruppierungen, die bis zum 31.05.2007 vorgenommen wurden, den status quo fest. Ausgenommen hiervon sind Eingruppierungen, bei denen die tarifvertraglichen Ausschlussfristen noch nicht abgelaufen sind und denen der Mitarbeiter vor dem 1.6.2007 schriftlich widersprochen hat. Diese Regelung ersetzt die derzeitige Tarifregelung. Alle arbeitsvertraglich relevanten Veränderungen des Aufgabengebiets nach dem 31.05.2007, soweit sie nicht geringfügig sind, können jedoch den Anspruch nach einer Ein- oder Höhergruppierung begründen, wenn die Eingruppierungskriterien erfüllt werden.

Für alle Mitarbeiter, die nach dem 31.05.2007 eingestellt werden, gilt der Gruppenplan in seiner derzeit gültigen Form bis zum Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrags. Einwände gegen die Eingruppierung können im Rahmen der tarifvertraglichen Ausschlussfristen geltend gemacht werden. Auch bei diesen Mitarbeitern gilt jedoch, dass ein Anspruch auf die neuen Regelungen erst entsteht, wenn nach

der Ersteingruppierung oder einer evtl. Umgruppierung, neue, arbeitsrechtlich relevante Veränderungen hinzutreten.

Eine weitere Fallgruppe von möglichen Kostensteigerungen ergibt sich durch Veränderungen der bisher in den Entgelttabellen festgelegten Entgeltsätzen. Sie können z.B. entstehen durch das Zusammenlegen der Lohn- und Gehaltstabelle, aber auch durch die zukünftige Festlegung neuer Werte in den verschiedenen Gruppen oder zur Erreichung einheitlicher Abstände zwischen den Gruppen und/oder den Gruppenjahren. Auch wenn dies nach dem bisherigen Verhandlungsstand eher theoretische Annahmen sind und ein detailliertes Ausgleichsmodell noch nicht vorliegt, wird festgestellt, dass auch hierfür ein für alle Betriebe kostenneutrales Ergebnis erreicht werden muss. Dazu gilt der folgende Grundsatz:

Mit dem Neuabschluss eines Entgelttarifvertrages wird eine verbindliche Eingruppierung in die neuen Tarifgruppen für die tarifvertraglich erfassten Beschäftigten in VTFF-Betrieben durchgeführt. Dies gilt auch für die Mitarbeiter, bei denen sich durch Höher- oder Abgruppierungen auf Grund der vereinbarten Kostenneutralität bzw. der Besitzstandsregelung ein vom neuen Entgeltvertrag abweichendes Tarifentgelt ergibt. Maßstab für zukünftige tarifliche Steigerungen sind die tariflichen Bezüge, die im Rahmen des Besitzstands garantiert wurden

Sollten diese Modelle zur kostenneutralen Umsetzung eines neuen Gruppen- und Entgeltvertrags aus faktischen oder rechtlichen Gründen nicht auf dem oben beschriebenen Weg erreicht werden können, sind sich die Tarifvertragsparteien darüber einig, dass nach anderen Wegen gesucht werden muss, die eine im o.g. Sinne kostenneutrale Umsetzung des neuen Gruppen- und Entgeltvertrags ermöglicht.

Berlin, den 27. Juni 2007

Christian Sommer Erhard Arbogast

Matthias von Fintel

Verband für technische Betriebe
in Film- und Fernsehen e.V.

ver.di -Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft