

Anlage 3

Protokollnotiz zum Lohntarifvertrag

Arbeitnehmer, für deren Tätigkeit die im Lohntarifvertrag ausgewiesenen Tariflöhne (Monatslohn/Stundenlohn/ARS) unter denen liegen, die ihnen bei zutreffender Anwendung der bisher geltenden Tarifbestimmungen zustanden, erhalten zur Wahrung ihres Besitzstandes eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Tariflohn nach dem Lohntarifvertrag vom 13.09.2002 und dem Tariflohn, der für ihre Tätigkeit nach dem neuen Lohngruppenschema maßgebend ist.

Bei späteren tariflichen Höhergruppierungen sowie bei späterem Wechsel in eine tariflich höher eingruppierte Tätigkeit vermindert sich die Ausgleichszulage um die sich darauf ergebende Erhöhung des Tariflohns.

Es besteht Übereinstimmung darüber, dass die vereinbarten tariflichen Lohnbestimmungen nicht zu effektiven Auswirkungen, d.h. nicht zu einer Erhöhung oder Absenkung der bisher gezahlten Effektivlöhne führen sollen (Prinzip der Kostenneutralität). Hiervon geltend zwei Ausnahmen:

- bei einer Höhergruppierung durch das neue Lohngruppenverzeichnis
- bei einer bisher zu niedrigen, falschen Eingruppierung.

Arbeitnehmer, deren bisheriger effektiver Stundenverdienst den ihnen nach den neuen Tarifbestimmungen zustehenden Tariflohn bereits erreicht oder überschreitet, können weitergehende Ansprüche nicht geltend machen.

Auf die durch die neue Lohnstruktur bedingten Tariflohnerhöhungen können zur Sicherstellung der Kostenneutralität alle über den Tariflohn hinausgehenden Entgeltbestandteile durch das Unternehmen einmalig verrechnet werden (z.B. mit übertariflichen Zulagen, fixen Zulagen, Funktionszulagen, Leistungszulagen). Um das Prinzip der Kostenneutralität zu gewährleisten, kann es erforderlich werden, bestehende Entlohnungssysteme ¹⁾ anzupassen. Diese Anpassung ist betrieblich nicht erzwingbar, kann jedoch unter Zuhilfenahme der Tarifparteien im Streitfall versucht werden. Sollte eine Einigung aus irgendeinem Grunde nicht möglich sein, entfällt die Verpflichtung zur Zahlung dieses (aus der Höhergruppierung des neuen Lohngruppenschemas resultierenden) Entgeltanteils so lange, wie eine Sicherstellung der Kostenneutralität nicht erfolgt ist.

Eine Minderung des bisher gezahlten Effektivlohnes darf aus Anlass des Inkrafttretens dieses Lohngruppenverzeichnisses nicht eintreten.

¹⁾ Für Leistungslohnvereinbarungen wird die Ausgleichszulage zum tariflichen ARS hinzugerechnet, dementsprechend sind betriebliche Entlohnungssysteme zur Sicherung des bisher gezahlten Effektivlohnes anzupassen. Ist dies aus irgendeinem Grunde nicht möglich, bleibt es bei der betrieblichen Eingruppierung.