

FAQ zum Tarifiergebnis im Bezirk Küste vom 24.11.2022

(Stand 30.11.2022)

Nach „zähem Ringen“ wurde im IG Metall Bezirk Baden-Württemberg in der Nacht vom 17. auf den 18.11.2022 ein Verhandlungsergebnis für die Metall- und Elektroindustrie erzielt, dessen Übernahme der Vorstand der IG Metall unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten den anderen Bezirken empfohlen hat. Am Donnerstag, den 24.11.2022 wurde dieses Verhandlungsergebnis für den Bezirk Küste übernommen.

Wir sind als IG Metall mit einer Forderung von 8 % für 12 Monate angetreten. Parallel haben wir Druck auf die Politik gemacht, um auf Maßnahmen seitens des Staates hinzuwirken. Der Staat hat mit verschiedenen Entlastungsmaßnahmen reagiert, z. B. die Inflationsausgleichsprämie bei Zahlung durch den Arbeitgeber steuer- und sozialabgabenfrei gestellt, die Gasabschlagszahlung für Dezember übernommen und den Gaspreisdeckel ab spätestens März nächsten Jahres geplant.

Die folgenden FAQ sind eine Darstellung des Tarifiergebnisses nach dem momentanen Erkenntnisstand und werden nach Bedarf aktualisiert und ergänzt:

1. Wurde eine Tabellenerhöhung vereinbart?

Ja. Gegen den erklärten Widerstand der Arbeitgeber ist es uns gelungen, eine zweistufige prozentuale Entgelterhöhung zu vereinbaren: Im ersten Schritt gibt es ab 01. Juni 2023 5,2 % mehr Entgelt (ERA-Grundentgelte und Ausbildungsvergütungen) und ab 01. Mai 2024 weitere 3,3 %.

TABELLENERHÖHUNGEN



2. Erhöhen sich auch die Ausbildungsvergütungen?

Ja. Die Ausbildungsvergütungen werden entsprechend ihrer prozentualen Relation zum Grundentgelt des Eckentgeltes festgelegt, wenn sich das erhöht, erhöhen sich auch die Ausbildungsvergütungen.

Im Bezirk Küste hatten wir außerdem zum August 2022 außerhalb einer Tarifrunde die letzte Erhöhung der Auszubildendenvergütung in Höhe von 50 €. Dadurch hat sich die Anbindung an die Eckentgeltgruppe entsprechend erhöht.

3. Erhöhen sich auch die AT-Abstände?



Ja. Die Werte, die das regelmäßige Monatseinkommen übersteigen muss, damit bei Erfüllung der anderen Voraussetzungen, ein außertarifliches Arbeitsverhältnis geschlossen werden darf bzw. weiter bestehen darf erhöhen sich auf folgende Beträge:

Ab 1. Juni 2023: 7.740 Euro für das Nordwestliche Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern
8.080 Euro für Hamburg und Umgebung und Unterweser

Ab 1. Mai 2024: 8.000 Euro für das Nordwestliche Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern
8.350 Euro für Hamburg und Umgebung und Unterweser

Die Einbeziehung der Sonderzahlungen aus den letzten Tarifrunden (T-ZUG (A) und (B) und das T-Geld) in die AT-Abstände ist aus unserer Sicht weiterhin notwendig. Dies scheitert momentan am Willen der Unternehmen.

4. Wann bekommen wir die Inflationsausgleichsprämie und in welcher Höhe?

Die Bundesregierung hat Zahlungen durch die Arbeitgeber in Höhe von bis zu 3000 Euro bis Ende 2024 steuer- und sozialabgabenfrei gestellt. Es ist jedoch keine staatliche Zahlung! Voraussetzung ist und bleibt, dass diese bis zu 3000 Euro von den Arbeitgebern aufgebracht werden und es sich um zusätzliche Zahlungen handelt. Diese Inflationsausgleichsprämie ist erst nach unserer Forderungsaufstellung seitens der Bundesregierung vorgeschlagen worden. Unser Ziel war es, die Beschäftigten in voller Höhe in den Genuss dieser steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleichsprämie kommen zu lassen.

Im Tarifergebnis wurden die 3000 Euro Inflationsausgleichsprämie für Vollzeitbeschäftigte vereinbart. Sie soll grundsätzlich in zwei Stufen erfolgen:

Inflationsausgleichsprämie I: Der späteste Auszahlungszeitpunkt für die Inflationsausgleichsprämie I in Höhe von 1500 Euro ist der 01.03.2023. Ein Teilbetrag von mindestens 750 Euro ist spätestens mit der Januarabrechnung 2023 zu leisten, wenn keine freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen wurde.

Inflationsausgleichsprämie II: Falls per freiwilliger Betriebsvereinbarung nichts Anderes geregelt wird, gilt als spätestester Auszahlungszeitpunkt für 1500 Euro der 01.03.2024.



INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE



Voraussetzung ist eine 6-monatige Betriebszugehörigkeit bei Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 01.03.23 für die Inflationausgleichsprämie für 2023 bzw. 01.03.24 für die Inflationausgleichsprämie für 2024. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag der Inflationausgleichsprämien auf den 01.12.22 (für die Inflationausgleichsprämie für 2023) bzw. 01.12.23 (für die Inflationausgleichsprämie für 2024) vorzuziehen, dann verkürzt sich die erforderliche Vorbeschäftigungszeit auf 3 Monate.

Ebenfalls ist es nach der Konkretisierung des Pilotergebnisses von Baden-Württemberg (das wir übernommen haben) möglich, dass der Arbeitgeber sowohl für die Inflationausgleichsprämie I als auch für die Inflationausgleichsprämie II den Stichtag bereits auf den 01.12.2022 vorzieht. Entsprechend würde auch die Auszahlung beider Teile spätestens zum 1. März 2023 erfolgen müssen. Dies hätte allerdings zur Konsequenz, dass Beschäftigte, die nach dem Stichtag 01.12.22 eingestellt werden, keinen Anspruch auf die Inflationausgleichsprämie haben – da sie ja am Stichtag nicht Beschäftigte des Unternehmens waren.

Inflationausgleichszahlungen zwischen dem 26.10.2022 (Inkrafttreten des Gesetzes) und dem Zeitpunkt des Pilotabschlusses können als Zahlungen im Sinne des Tarifvertrages anerkannt werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber dies bei den Tarifvertragsparteien anzeigt und die zugesagten und erbrachten Leistungen auf einer Zusage des Arbeitgebers ohne betriebliche Gegenleistungen beruhen.

Das Ergebnis bedeutet auch, dass per freiwilliger Betriebsvereinbarung andere Auszahlungszeitpunkte festgelegt werden können, unabhängig von den vorgenannten Stichtagen.

Achtung: Schon bestehende Zahlungen können nicht in die steuer- und sozialabgabenfreie Inflationausgleichsprämie umgewandelt werden! Soweit die Voraussetzungen einer steuer- und beitragsfreien Zahlung nicht gegeben sind, wird sie in unveränderter Höhe als Bruttozahlung gewährt.

5. Bekommen alle Beschäftigten die Inflationausgleichsprämie?

Ja, allerdings haben nur Vollzeitbeschäftigte mit entsprechender Vorbeschäftigung Anspruch auf die volle Höhe von 3000 Euro.



Auszubildende erhalten als Inflationsausgleichsprämie I und II jeweils 550 Euro. Diese werden zeitgleich mit den Inflationsausgleichsprämien für die Vollzeitbeschäftigten ausgezahlt. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag beträgt für Auszubildende 275 Euro. Für Auszubildende gibt es keine Mindestbetriebszugehörigkeit, d. h. auch wenn der Arbeitgeber den Stichtag auf 01.12.2022 vorzieht, haben die Auszubildenden aus dem ersten Ausbildungsjahr Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie.

Die Auszubildenden, die Anfang 2023 ihre Ausbildung beenden und am Stichtag 01.03.23 nach der Übernahme in einem Arbeitsverhältnis in Vollzeitbeschäftigung stehen, haben Anspruch auf die volle Höhe der Inflationsausgleichsprämie.

Sollte der Arbeitgeber den Stichtag der Inflationsausgleichsprämie II für Beschäftigte auf den 01.12.2022 vorziehen, gilt für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis zwischen dem 01.03.2023 und 29.02.2024 endet und die in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden: Sie haben einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie für Vollzeitbeschäftigte mit spätester Auszahlung im Februar 2024.

Die Regelung zu Dual Studierenden aus Baden-Württemberg gilt nur für die Studierenden der dortigen Dualen Hochschule und ist nicht auf den Bezirk Küste übertragbar. **Dualstudierende** mit Ausbildungsvertrag erhalten im Bezirk Küste in der Regel die Inflationsausgleichsprämie wie Auszubildende. Die Arbeitgeber in den übrigen Tarifgebieten, auch Nordmetall, weigern sich bislang, entsprechende Regelungen auch für praxisintegrierte Dualstudierende zu vereinbaren.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Inflationsausgleichsprämie, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit am jeweiligen Stichtag bemisst, mindestens jedoch jeweils 400 Euro. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag beträgt für Teilzeitbeschäftigte die Hälfte ihres jeweiligen individuellen Anspruchs. Bsp.: Teilzeitbeschäftigte mit einer 28-Stundenwoche hätten einen Anspruch auf 1200 Euro Inflationsausgleichsprämie und müssten im Januar 2023 mindestens 600 Euro ausgezahlt bekommen. Rechnung: $(1500 : 35) \times \text{Teilzeitstunden} = \text{Inflationsausgleichsprämie}$

Beschäftigte in verkürzter Vollzeit gelten als Teilzeitbeschäftigte.

Altersteilzeiter*innen werden behandelt wie Teilzeitbeschäftigte, d. h. sie haben im Blockmodell sowohl in der Aktiv- wie in der Passivphase bei einer 35 Stundenwoche einen Anspruch bezogen auf 17,5 Stunden = 750 € (jeweils für die Inflationsausgleichsprämie I und II).

Beschäftigte mit gekündigten Arbeitsverträgen/Aufhebungsverträgen: Sofern Beschäftigte am jeweiligen Stichtag, z. B. 01.03.23, ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, haben sie keinen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie. Dabei ist zu beachten: Sollte die Eigenkündigung zwischen der Auszahlung und dem Stichtag liegen, können Rückzahlungen fällig werden. Anders ist es bei Aufhebungsverträgen, da im Tarifvertrag ausdrücklich nur die Eigenkündigung aufgeführt ist.



Ruhende Arbeitsverhältnisse in denen die beidseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ruhen wie z. B. bei Elternzeit können zur Kürzung oder gar zum völligen Anspruchsverfall der Inflationsausgleichsprämie führen. Langzeiterkrankungen fallen nicht unter ruhende Arbeitsverhältnisse, auch im Krankenstand besteht ein voller Anspruch. Ein tarifvertraglicher Zwang tatsächlich zu kürzen besteht für die Unternehmen nicht.

Es ist leider nicht gelungen, die von der Bundesregierung allen in Aussicht gestellte Inflationsausgleichsprämie auch allen gleichermaßen zukommen zu lassen. Unser Argument, dass das Brot oder die Butter für alle Beschäftigten gleichermaßen zu zahlen sind und niemand im Supermarkt Rabatte erhält nur, weil er oder sie teilzeitbeschäftigt ist, wurde von den Arbeitgebern nicht geteilt. Bis kurz vor Ende der Verhandlungen in Baden-Württemberg waren die Arbeitgeber nur bereit, den Azubis 20 % der Inflationsausgleichsprämie zu gewähren – erst durch massive Intervention ist es der Verhandlungskommission gelungen, diesen Anteil zu erhöhen.

Als **freiwillige überbetriebliche Zahlung** kann der Arbeitgeber auch Teilzeitbeschäftigten, Außer tariflich Beschäftigten und Auszubildenden die Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe zahlen. Der Betriebsrat hat zwar kein Mitbestimmungsrecht in der Frage, ob diese Zahlung geleistet wird, aber bei der Frage der Verteilung.

5. Können die Inflationsausgleichsprämien auf übertarifliche Entgeltbestandteile angerechnet werden?

Nein.

6. Was ist mit der Forderung der Arbeitgeber nach einer Variabilisierung des Weihnachtsgeldes?

Es ist uns gelungen, dies zu verhindern!

7. Welche Laufzeit wurde vereinbart?

Der Tarifvertrag über Entgelte für Beschäftigte und Auszubildenden kann mit einer Frist von einem Monat frühestens zum 30. September 2024 gekündigt werden, die Laufzeit beträgt also 24 Monate. Auch der Tarifvertrag zur Inflationsausgleichsprämie hat im Bezirk Küste eine Laufzeit bis 30.09.2024 – entsprechend sollten freiwillige Betriebsvereinbarungen auch spätestens zum 30.09.2024 enden.

Die Arbeitgeber waren mit dem festen Vorsatz einer 30monatigen Laufzeit angetreten, um die „unternehmerische Planbarkeit“ zu ermöglichen. Als Hintergrund nannten sie die Unsicherheit über die künftige wirtschaftliche und politische Entwicklung für viele Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie.

Die 24-monatige Laufzeit ist Teil des gefundenen Kompromisses mit den Tabellenerhöhungen von 5,2 % und 3,3 % sowie der Inflationsausgleichsprämie. Es gilt die übliche Friedenspflicht.

8. Welche weiteren entgeltrelevanten Änderungen hat es gegeben?

Das T-Geld bleibt in Höhe von 18,4 % eines Monatsverdienstes, d. h. die Erhöhung um 9,2 Prozentpunkte ab 2023 entfällt, dafür erhöht sich das T-Zug (B) auf 18,5 % des Eckentgeltes EG 5



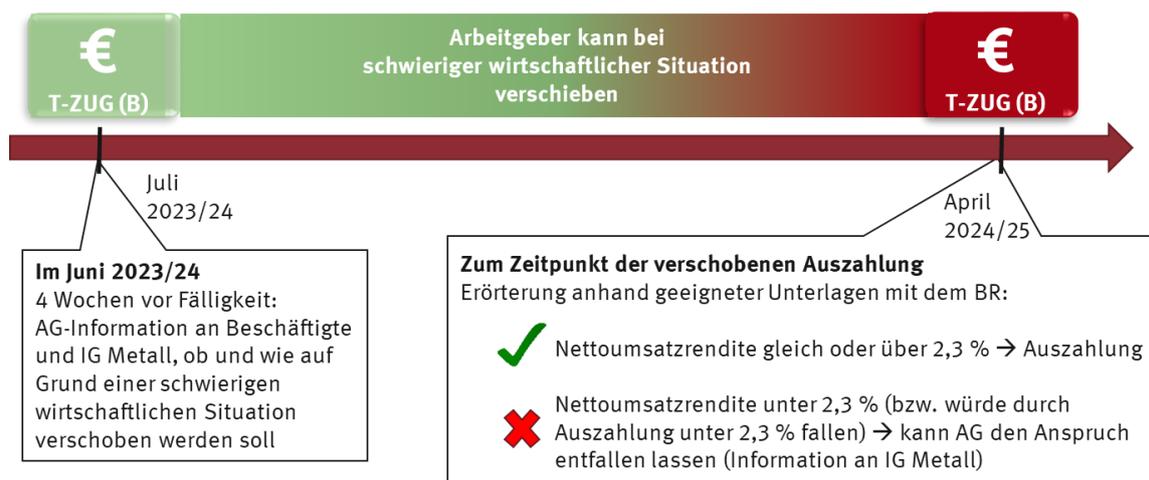
H:

| | | | |
|-------------------|---------------|---------------|--------------|
| T-ZUG (B) Aktuell | Ab 01.07.2023 | Ab 01.07.2024 | Steigerung |
| 384 € | 608 € | 628 € | +224 €/+20 € |

9. Was ist aus der von den Arbeitgebern geforderten Differenzierung des Tarifergebnisses geworden?

Die Tabellenerhöhung hat zum 01.06.2023 bzw. 01.05.2024 zu erfolgen und kann nicht differenziert (Verschoben oder gekürzt) werden.

Bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation wurde vereinbart, dass die Differenzierungsmöglichkeit des T-Zug (B) basierend auf der Regelung aus dem Tarifabschluss 2021 für die Laufzeit dieses Tarifabschlusses, also in 2023 und 2024, verlängert wird:



In der ersten Runde (Verschiebung) muss der Arbeitgeber keine Unterlagen vorlegen. Zur Beratung mit dem BR anhand „geeigneter Unterlagen“ hat der Arbeitgeber anhand des Jahresabschlusses (soweit er vorliegt) nachzuweisen, dass er nicht zur Zahlung in der Lage ist. Diese Konkretisierung haben wir in der Übernahmeverhandlung mit Nordmetall erreicht. Leider war Nordmetall nicht dazu bereit, bei der Erörterung das Hinzuziehen der IG Metall zu vereinbaren. Nichts desto trotz sollten wir darauf hinwirken, dass die Erörterung möglichst gegenüber Betriebsrat und IG Metall erfolgen sollte. (Entsprechend unserer Handlungshilfe zur T-Zug (B)-Differenzierung.)

10. Was hat es mit der “Energienotfallklausel” auf sich?

Es wurde eine “Energienotfallklausel” vereinbart, um zwischen IG Metall und Arbeitgeberverband über mögliche gravierende Auswirkungen im Zusammenhang mit einer Energienotlage zu beraten. Dazu soll es einen regelmäßigen Austausch über die Energieversorgungssicherheit geben, insbesondere über die Frage, ob und ggf. in welchen Betrieben oder Regionen



Produktionseinschränkungen aufgrund einer Reduzierung der Gas- oder/und Stromversorgung drohen.

Für den Fall der Ausrufung einer bundesweiten Energienotfallstufe haben die Tarifvertragsparteien zügige Gespräche über möglicherweise notwendige Maßnahmen vereinbart. Bei einer derartigen Lage eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Einen "Notausschalter" mit automatischer Wirkung in die Tarifverträge, so wie von den Arbeitgebern gefordert, gibt es nicht.

Beantragen einzelne Betriebe aufgrund von gravierenden Produktionseinschränkungen infolge von Energieengpässen die Aufnahme von Verhandlungen über Abweichungen von den Flächentarifverträgen, kommen die Tarifvertragsparteien gemeinsam mit den Betriebsparteien auf regionaler Ebene dafür innerhalb von 48 Stunden zu Gesprächen zusammen und beraten über Maßnahmen, um die Existenz des betroffenen Betriebs sicherzustellen und Arbeitsplätze zu erhalten. Führt das innerhalb von 4 Tagen zu keiner Lösung, beraten IGM Bezirksleitung und Verband innerhalb von weiteren 3 Tagen über die notwendigen Maßnahmen.

11. Welche sonstigen Regelungen wurden getroffen?

Die Tarifvertragsparteien haben den Neuabschluss des Tarifvertrages „Anspruchsvoraussetzungen“ vereinbart. Damit ist die weitere Finanzierung der tariflichen Altersteilzeit für die Laufzeit des Entgelttarifvertrages gesichert.

Die Regelungen zu „New Work“ aus dem Verhandlungsergebnis in Baden-Württemberg wurden im Bezirk Küste nicht übernommen.

12. Wie geht es weiter?

Am Mittwoch, den 30. November 2022 hat die Tarifkommission Küste dem Vorstand der IG Metall die Annahme des Ergebnisses für den Bezirk Küste empfohlen.

In den Betrieben muss jetzt das Ergebnis umgesetzt werden. Dazu gehört als erster Schritt die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie.

Zur Umsetzung des Tarifabschlusses gehört aus unserer Sicht auch zu sagen: Danke für euer Engagement während der Tarifbewegung. Ohne die großartigen Aktionen vor dem Ende der Friedenspflicht und die erfolgreichen Warnstreiks wäre das Ergebnis nicht möglich gewesen.