

FAQ s zum Tarifergebnis Küste Tarifrunde 2020/21

1. Woraus besteht das Verhandlungsergebnis?

ÜBERNAHME IN KÜSTE



BESCHÄFTIGUNGS- SICHERUNG		Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich
ZUKUNFTS- TARIFVERTRAG		Tariflicher Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge: Antragsrecht + Hinzuziehung einer Mediation möglich
ENTGELT		Corona-Beihilfe + Transformations-Geld (Das Volumen steht auch für Teilentgeltausgleich zur Verfügung)
Auszubildende/ Dual Studierende		Für ausbildungsintegrierte Dual-Studierende sollen alle tarifvertraglichen Regelungen wie bei Azubis gelten Azubis: Übernahme, Corona-Prämie + Transformations-Geld

Der erstmögliche Kündigungstermin der Entgeltregelungen wurde für den 30.09.2022 vereinbart.

2. Was wurde zu den Themen der Tarifrunde im Überblick vereinbart?

Wir wollten: Beschäftigung halten – Zukunft gestalten!

- ▶ Beschäftigungssicherung in den Betrieben kurz- und mittelfristig:
Wir haben die Möglichkeit einer erzwingbaren Arbeitszeitabsenkung für bis zu 12 Monaten sowie einer längeren Arbeitszeitabsenkung bis zu 36 Monaten per freiwilliger Betriebsvereinbarung geschaffen.
- ▶ Eine Rahmenregelung für betriebliche Zukunftsvereinbarungen, um die Zukunft mitgestalten zu können:
Es ist uns gelungen, im Tarifvertrag „Zukunft gestalten – Beschäftigung sichern (TV ZB) eine Rahmenvereinbarung für betriebliche Zukunftstarifverträge zu schaffen. Mit dem neuen Antragsrecht der Tarifvertragsparteien kommen wir als IGM nun auf jeden Fall mit ins Spiel. Außerdem sind die Tarifvertragsparteien an der Aushandlung betrieblicher Zukunftstarifverträge ohnehin beteiligt.

- ▶ Entgelte stabilisieren: Vereinbart wurde die Zahlung einer einmaligen Corona-Prämie für 2021 in Höhe von 500 Euro (300 Euro für Auszubildende) bis zum 30.6.2021. Im Februar 2022 ist als „Transformationsgeld“ eine Einmalzahlung in Höhe von 18,4 % des monatlichen Entgeltes fällig, ab Februar 2023 haben die Beschäftigten wiederkehrend im Februar eines Jahres Anspruch auf ein „Transformationsgeld“ in Höhe von 27,6 % des monatlichen Entgeltes. Hergeleitet wird dieses Transformationsgeld durch die gebündelte Auszahlung einer monatlichen Entgelterhöhung von 2,3 %. Für die Ausbildungsvergütungen gelten die Prozentsätze entsprechend.

3. Was ist aus der Forderung nach einem Volumen geworden?

Der Tarifabschluss sieht vor, das Transformationsgeld abhängig von der betrieblichen Situation zu verwenden. Wenn Arbeitszeitabsenkungen zur Beschäftigungssicherung nötig sind, kann das Transformationsgeld zur Aufstockung von Entgeltverlusten genutzt werden. Sind keine Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung oder Ähnliches im Betrieb nötig, dann wird das Volumen ganz an die Beschäftigten ausgezahlt. In dieser Systematik liegt auch einer der Gründe, warum die Entgelterhöhung als neue jährliche Einmalzahlung erfolgt und nicht als monatliche Erhöhung der Entgelttabellen.

Über die Frage, ob ausgezahlt wird oder für einen Teilentgeltausgleich genutzt wird, entscheiden die Betriebsparteien per freiwilliger Betriebsvereinbarung.

4. Welche Regelungen wurden im Einzelnen zur Beschäftigungssicherung getroffen?

Bei vorübergehenden, konjunkturell bedingten Beschäftigungsproblemen kann nach Auslaufen der Kurzarbeit die Arbeitszeit auf bis zu 30 Stunden (für das Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern auf eine Dauer von unter 38 bis zu 33 Stunden) für bis zu 12 Monaten abgesenkt werden. Das ist auch für einzelne Betriebsteile und ist innerhalb eines Betriebs in unterschiedlichem Stundenumfang möglich. Darüber ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, diese ist erzwingbar.

Für Teilzeitbeschäftigte kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht unter 20 Stunden abgesenkt werden. Für Beschäftigte mit höheren Wochenarbeitszeiten kann die Arbeitszeit um bis zu 5 Stunden abgesenkt werden. Auszubildende und Ausbilder*innen sind von dieser Arbeitszeitabsenkung auszunehmen.

Bei dieser Arbeitszeitabsenkung kann ein (nicht erzwingbarer) Teilentgeltausgleich erfolgen, den die Arbeitnehmer*innen selbst finanzieren: durch Umlage des Transformationsgeldes, des T-Zugs (B), des T-Zugs (A), der zusätzlichen Urlaubsvergütung oder von Sonderzahlungen. Diese Reihenfolge bekundet eine politische Absichtserklärung, welche Beträge zuerst umgelegt werden sollten!

Für transformationsbedingte vorübergehende Beschäftigungsprobleme wurde Folgendes vereinbart:

*„Bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen können Arbeitgeber und Betriebsrat zur Bewältigung der Transformation, zur Sicherung der Beschäftigung, zur Förderung der Ausbildung oder zur Abwendung eines Fachkräftemangels durch **freiwillige Betriebsvereinbarung** die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einheitlich für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Auszubildenden und der Ausbilder in einer Ausbildungswerkstatt oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) auf eine Dauer von unter 35 (für das Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern von unter 38) bis zu 32 Stunden für bis zu 36 Monate absenken. “*

Für Vereinbarungen, die über 12 Monate hinausgehen, ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

Neben dem (nicht erzwingbaren) arbeitnehmerfinanzierten Teilentgeltausgleich gelten hier gestaffelte Zuzahlungen durch den Arbeitgeber:

Bei einer Absenkung über die Dauer von 12 Monaten hinaus: 25 % eines durchschnittlichen Stundenentgelts pro Woche als Zuzahlung bei einer Absenkung auf 32 Std./Woche (im Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern auf 36 Stunden/Woche).

Bei einer Absenkung über die Dauer von 24 Monaten hinaus: 25 % eines durchschnittlichen Stundenentgelts pro Woche als Zuzahlung bei einer Absenkung auf 33 Std./Woche oder 50 % eines durchschnittlichen Stundenentgelts pro Woche als Zuzahlung bei einer Absenkung auf 32 Std./Woche (im Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern auf 36 Stunden/Woche).

Die Betriebsparteien sollen bei der Verteilung der abgesenkten Arbeitszeit vorrangig prüfen, ob eine **Verteilung auf vier Tage** in der Woche (bzw. für das Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern eine entsprechende Lösung) erfolgen kann, um so mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten sowie eine Reduzierung von Anwesenheitstagen und Schichten zu erreichen.

Grundsätzlich wird während der Absenkung der Arbeitszeit zur Sicherung der Beschäftigung den Betroffenen gegenüber keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen.

Wichtig: Wird der T-Zug (A) für den Teilentgeltausgleich verwendet, bleiben für die Anspruchsberechtigten (Schichtarbeitende, Menschen mit Betreuungsaufgaben bei Pflege oder Kindern) trotzdem 2 freie Tage pro Jahr erhalten.

Achtung: Ergänzt zum Pilotabschluss in NRW können per freiwilliger Betriebsvereinbarung auch Ausgleichszahlungen vereinbart werden, die von allen Beschäftigten des Betriebes finanziert werden (Solidarmodell)! Voraussetzung ist eine entsprechende Beteiligung der außertariflich Beschäftigten. Klar ist, dass für alle an Ausgleichszahlungen Beteiligten gleichermaßen ein Kündigungsschutz wie für die Beschäftigten mit Arbeitszeitabsenkungen gilt.

5. Was wurde genau zur Rahmenvereinbarung für betriebliche Zukunftstarifverträge vereinbart?



Integration in TV [Besch](#) → Neu: TV Zukunft gestalten – Beschäftigung sichern (TV ZB)

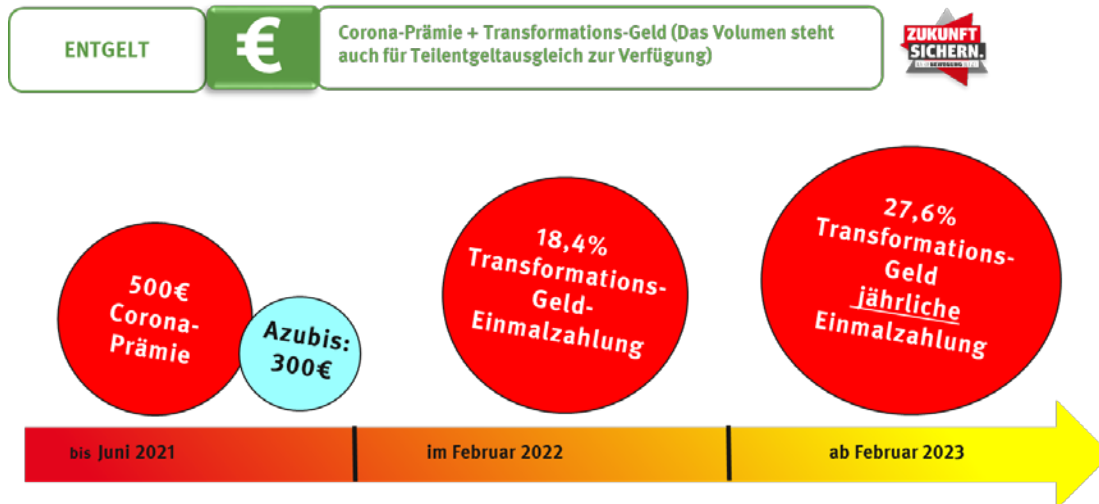
- ▶ Betriebsparteien sprechen auf Wunsch einer Seite, können im Einvernehmen mit der anderen Seite ihre Tarifvertragspartei (TVP) hinzuziehen
- ▶ Antragsrecht für TVP bei betrieblichem Bedarf (Gespräche der Betriebsparteien vorausgegangen oder einseitig verweigert worden und veränderte Situation bzw. Handlungsbedarf mit Perspektive für die nächsten drei Jahre)
- ▶ Klärung Zuständigkeiten und Umgangs-/Kommunikationsregeln vor Beginn der Gespräche → wenn keine Einigkeit: Mediation
- ▶ Feststellung Handlungsbedarf:
Wenn keine Einigkeit: Mediation,
wenn weiter keine Einigkeit: Begründung in Textform und Information auf nächster Betriebsversammlung
- ▶ Gegenstand von ZTV insbesondere: Zielbild, Veränderungsmanagement, Standort- und Beschäftigungsentwicklung, Qualifizierung, Umsetzung, Nachhalten der Maßnahmen und Beteiligung der Beschäftigten

Für die betriebliche Praxis bedeutet das:

Sieht der Betriebsrat angesichts wirtschaftlicher, technologischer, ökologischer oder politischer Entwicklungen ein Problem auf das Unternehmen/den Betrieb zukommen, kann er Gespräche mit dem Arbeitgeber verlangen. Diese finden auf Wunsch mindestens jährlich statt. Die Betriebsparteien beraten über die Herausforderungen des Betriebes und können im Einvernehmen mit der jeweils anderen Seite ihre jeweilige Tarifvertragspartei zu den Gesprächen hinzuziehen.

Mit dem Antragsrecht ist unser Einfluss auf die betriebliche Zukunftsgestaltung gesichert: Auf Antrag einer Tarifvertragspartei werden zwischen den Tarifvertragsparteien unter Beteiligung der Betriebsparteien Gespräche darüber geführt, wie das „Zukunftsbild“ des Unternehmens/Betriebes aussieht und ob betriebsbezogene Maßnahmen, z. B. zur Qualifizierung notwendig sind. Wenn Einigkeit darüber besteht, in einem betrieblichen Zukunftstarifvertrag konkrete Maßnahmen zu vereinbaren, sind die Tarifvertragsparteien unter Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen für den Abschluss des betrieblichen Zukunftstarifvertrages verantwortlich. Die Umsetzung sowie das Nachhalten der Maßnahmen erfolgen dann im Betrieb unter Beteiligung der Beschäftigten.

6. Wie sind die Vereinbarungen zur Entgeltstabilisierung zu verstehen?



Die „brutto für netto“ bestehenden staatlichen Regelungen zu einer Corona-Prämie laufen am 30.06.21 aus:

„§ 3 Nr. 11a EStG: [Steuerfrei sind] zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 30. Juni 2021 auf Grund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1 500 Euro.“

Die Corona-Prämie hatte vor allem die systemrelevanten Berufe in Krankenhaus, Pflege, Kinderbetreuung zum Ziel – die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie sind Nutznießer dieser staatlichen Regelung zur Steuerfreiheit. Mit 500 Euro erkennen die Arbeitgeber aber auch an, dass die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie trotz der Pandemie verlässlich ihre Leistung erbringen.

Mit dem Transformationsgeld wurde eine weitere Sonderzahlung geschaffen, der den Beschäftigten als normales steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt bei Auszahlung zugutekommt. Zugleich ist es mit dieser Sonderzahlung aber auch möglich, einen Teilentgeltausgleich zu finanzieren, ohne in die bestehenden Entgelttabellen eingreifen zu müssen (siehe Frage 4, Beschäftigungssicherung).

Wir sind mit dem Ziel angetreten, vor allem Beschäftigung zu sichern und durch einen Teilentgeltausgleich abfedern zu können. Zugleich wollten wir Beschäftigten in wirtschaftlich besser gestellten Betrieben die Möglichkeit eines zusätzlichen Entgeltes geben. Die nun getroffene Vereinbarung ermöglicht beides!

7. Mussten wir auch „Kröten“ schlucken?

Der Auszahlungszeitpunkt des T-ZUG (B) wurde einmalig auf den Oktober 2021 verschoben. Die Arbeitgeberseite hat außerdem auf einer Differenzierungsmöglichkeit für wirtschaftlich besonders „belastete“ Betriebe bestanden. Danach kann der Arbeitgeber eine Verschiebung des T-Zug (B) um bis zu 6 Monate vornehmen. Das muss er mit dem Betriebsrat lediglich erörtern. Außerdem wurde vereinbart:

„Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn das T-ZUG (B) ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen. Liegt die Nettoumsatzrendite bei 2,3 % oder mehr, ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszuführen. Den Tarifvertragsparteien ist eine Verschiebung und ein Entfallen des Anspruchs anzuzeigen.“

(Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 14. Februar 2018 i.d.F. vom 16. April 2021 (E-TV T-ZUG 2021))

Dies gilt aber nur **einmalig für 2021!** Der Auszahlungszeitpunkt und die Ansprüche auf T-Zug (B) für die Folgejahre sind nicht betroffen!

8. Welche Vereinbarungen enthält das Verhandlungsergebnis zu den Jugendthemen?

Eine Klarstellung: Dual-Studierende mit Ausbildungsvertrag fallen unter die Regelungen des Tarifvertrages. Damit gelten auch für diese Dual-Studierenden die Regelungen zur Übernahme nach der Ausbildung sowie bei entsprechender Beschäftigung zur Eingruppierung nach dem Entgelttarifvertrag. Außerdem empfehlen die Tarifvertragsparteien auch die Übernahme der dual Studierenden nach dem abgeschlossenen Studium. Weiterer Handlungsbedarf soll bis zum 30.09.2021 evaluiert werden.

Die Übernahmeregelungen für Ausgebildete sind wieder vollumfänglich in Kraft gesetzt worden. Neben den 300 Euro Corona-Prämie bis Ende Juni 2021 erhalten Auszubildende im Februar 2022 18,4 % der Ausbildungsvergütung und ab Februar 2023 jährlich einmal 27,6 % der Ausbildungsvergütung ausgezahlt. Außerdem wurde eine Übereinkunft erzielt, die Ausbildung zu stärken mit dem Ziel, die Ausbildungsquoten zu erhöhen.

9. Wie geht es jetzt für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie an der Küste weiter?

Am 22.04.2021 tagt die Tarifkommission zur Beschlussfassung über das Verhandlungsergebnis vom 16.04.2021. Wird das Ergebnis angenommen, ist die Tarifrunde 2020/2021 damit beendet. Es folgt dann die Umsetzung des Ergebnisses.