

1. Übersicht über das Verhandlungsergebnis.....	1
2. Entgelt.....	2
2.1 Corona- Beihilfe.....	2
2.2 Transformationsgeld.....	4
2.3 Gemeinsame Fragen.....	6
3. Beschäftigungssicherung: Wie kann die Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung abgesenkt werden?.....	7
4. Zukunftstarifvertrag.....	9
5. Auszubildende/Dual-Studierende.....	11

1. ÜBERSICHT ÜBER DAS VERHANDLUNGSERGEBNIS

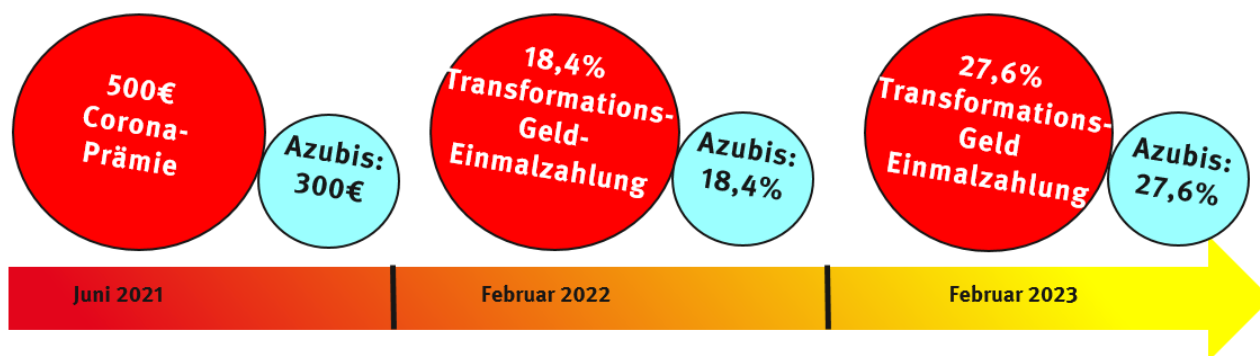
BESCHÄFTIGUNGS- SICHERUNG		Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich
ZUKUNFTS- TARIFVERTRAG		Tariflicher Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge: Gesprächsverpflichtung und Anשמםöglichkeit + Hinzuziehung einer Moderation möglich
ENTGELT		Corona-Prämie + Transformations-Geld (Das Volumen steht auch für Teilentgeltausgleich zur Verfügung)
Auszubildende/ Dual Studierende		Für Dual-Studierende gelten alle tarifvertraglichen Regelungen (nach der Ausbildung auch) Azubis: Erhöhte Corona-Prämie

2. ENTGELT



► Was ist mit den zum 31. Dezember 2020 gekündigten Entgelttarifverträgen?

Die bisherigen Entgelttabellen gelten weiter. Diese werden rückwirkend zum 1. Januar 2021 wieder in Kraft gesetzt. Sie können mit einmonatiger Frist zum Monatsende, frühestens zum 30. September 2022, gekündigt werden.



► Gibt es eine Erhöhung der Entgelttabellen?

Die Entgelttabellen gelten in der Laufzeit dieses Tarifvertrags unverändert fort. Die Beschäftigten erhalten eine bis zum 30.06.2021 auszahlende Corona-Beihilfe in Höhe von 500 Euro. Auszubildende erhalten 300 Euro.

Im Februar 2022 erhalten Beschäftigte und Auszubildende eine Sonderzahlung von 18,4 Prozent ausgezahlt, das sogenannte „Transformationsgeld“ oder kurz „T-Geld“. Hierbei handelt es sich um den Einstieg in eine jährlich wiederkehrende Zahlung, die ab Februar 2023 in Höhe von 27,6 Prozent eines individuellen durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens entspricht.

2.1 CORONA- BEIHILFE

► Was ist die Besonderheit an dem Tarifvertrag Corona-Beihilfe?

Dieser regelt den Anspruch auf eine Beihilfe bzw. Unterstützung i.S.d. § 3 Nr. 11a Einkommenssteuergesetz. Solche Leistungen des Arbeitgebers sind steuer- und abgabenfrei, wenn sie „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ und im Zeitraum zwischen 1. März 2020 und 30. Juni 2021 gezahlt werden.

► Wie hoch ist die Corona-Beihilfe?

Sie beträgt für Beschäftigte 500 Euro, für Auszubildende 300 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten sie anteilig im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit (im Monat Juni 2021).

Beschäftigte, die im Laufe des Monats Juni von Vollzeit in Teilzeit wechseln oder umgekehrt, erhalten den Betrag, der sich aus dem Durchschnitt der individuellen vertraglichen Wochenarbeitszeit im Lauf des Juni errechnet. (Beispiel: Wechsel von Vollzeit auf 50 % Teilzeit am 16. Juni = 0,75; Wechsel von 50 % Teilzeit auf Vollzeit

FAQ – NRW Tarifergebnis Metall- und Elektroindustrie Tarifrunde 2020/2021



| Bezirk NRW

am 21. Juni = 0,66.) Dabei gelten als Vollzeitbeschäftigte auch diejenigen, die aus einem Vollzeitarbeitsverhältnis in Mutterschutz oder Elternzeit gewechselt sind. Einem Wechsel in die Teilzeit steht es gleich, wenn Beschäftigte in der Elternzeit ein befristetes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis mit demselben Arbeitgeber eingehen.

Der Anspruch besteht für jeden Monat zwischen 1. März 2020 und 30. Juni 2021, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Kurzarbeitergeld bestand. Auch Zeiten, in denen Insolvenzgeld, Mutterschutzgeld oder die Entgeltfortzahlung bei einem Arbeitsverbot für Schwangere bezogen wurde, werden dabei berücksichtigt.

Dagegen führen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung (etwa im Krankengeldbezug), ein ruhendes Arbeitsverhältnis (etwa im Elterngeldbezug) oder unbezahlter Urlaub zu einer Kürzung des Anspruchs. Dabei reduziert sich der Anspruch für jeden Monat in dem mehr als zwei Wochen kein Entgelt (s.o.) gezahlt wurde, um ein Sechzehntel.

Beschäftigte, die im Laufe der Zeit vom 01.03.2020 bis spätestens 30. Juni 2021 ihre **Ausbildung beendet** haben, am 30. Juni noch in einem Arbeitsverhältnis stehen und die übrigen Voraussetzungen erfüllen, erhalten die volle Corona-Beihilfe.

Für **Altersteilzeiter** im Blockmodell gibt es eine Besonderheit: Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe in Höhe ihrer tatsächlichen Arbeitszeit im Verhältnis zum Vollzeitarbeitsverhältnis. D.h. ein Altersteilzeiter in der Arbeitsphase, der tatsächlich 35h arbeitet, erhält grundsätzlich die volle Corona-Beihilfe in Höhe von 500 Euro. Da die oben dargestellte Kürzungsregel ebenfalls für Altersteilzeiter zur Anwendung kommt, reduziert sich der Anspruch für jeden vollen Monat der Freistellungsphase im o.g. Zeitraum um ein Sechzehntel.

► Was ist, wenn Beschäftigte bereits eine Corona-Beihilfe erhalten haben?

Es kann vorkommen, dass Arbeitgeber bereits freiwillig eine solche Leistung ausbezahlt haben. Steuer- und abgabenfrei sind insgesamt 1.500 Euro für die Jahre 2020 und 2021. Es konnten somit bisher max. 1.000 Euro gezahlt werden, ohne dass die Leistung abgabenpflichtig wird. Eine Anrechnung bereits gezahlter Leistungen sieht der Tarifvertrag nicht vor. Der Anspruch auf 500 Euro aus dem Tarifvertrag besteht unabhängig von der abgabenrechtlichen Situation. Wurde bisher schon ein höherer Betrag als „Corona-Beihilfe“ oder „Corona-Prämie“ gezahlt, muss alles, was 1.500 Euro übersteigt, ganz normal versteuert und verbeitragt werden. Sollte bereits eine Corona-Beihilfe in Höhe von 1.500 Euro gezahlt worden sein, sind die 500 Euro nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien als Bruttobetrag auszuzahlen. Einzelheiten zur Steuerfreiheit finden sich auch im „FAQ Corona Steuern“ des Bundesfinanzministeriums (Stand: 26. April 2021). Dies ist im Internet abrufbar bzw. für Hauptamtliche auf dem Laufwerk Z:

► Erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor Juni 2021 endet, ebenfalls die Corona-Beihilfe?

Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses (30.03.2021) in einem Arbeitsverhältnis standen, haben grundsätzlich Anspruch auf die Corona-Beihilfe. Endet ihr Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2021, wird ihr Anspruch um ein Sechzehntel* für jeden Monat gekürzt, für den nicht mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Kurzarbeitergeld bestand. Scheidet ein Beschäftigter beispielsweise zum 30.04.2021 aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist sein Anspruch auf die Corona-Beihilfe (für die Monate Mai und Juni 2021) um insgesamt zwei Sechzehntel zu kürzen. (Sechzehntel, weil die Corona-Pandemie im Juni 16 Monate andauert = 1. März 2020 – 30. Juni 2021)

► Erhalten außertariflich Beschäftigte die Corona-Beihilfe?

Wie die Bezeichnung „außertariflich“ bereits nahelegt, gelten für außertariflich Beschäftigte die Tarifverträge nicht. Aus Rechtsgründen kann die IGM für Beschäftigte außerhalb des Tarifvertrages keine Tarifregelungen vereinbaren. Daher haben AT-Angestellte auf Grundlage des neu abgeschlossenen Tarifvertrages keinen Anspruch auf die Corona-Beihilfe. Ein Anspruch kann sich nur aus dem AT-Vertrag selbst ergeben, wenn dieser Ansprüche

auf Zahlungen nach dem Tarifvertrag schafft. Bei der Prüfung, ob es sich überhaupt um AT-Angestellte handelt, muss die Corona-Beihilfe in das Vergleichsentgelt eines Tarif-Beschäftigten eingerechnet und berücksichtigt werden.

► Pfändbarkeit der Corona- Beihilfe

Die Pfändbarkeit von Zahlungen, also auch der Corona-Beihilfe ist eine Rechtsfrage, die nicht von den Tarifvertragsparteien bestimmt werden kann, sondern von den Gerichten zu klären ist. Bisher liegt eine erstinstanzliche Entscheidung vor, welche die Corona-Beihilfe als unpfändbare Erschwerniszulage nach § 850 a Nr. 3 ZPO einordnet. Danach wäre die tarifliche Corona-Beihilfe unpfändbar. Endgültige Rechtssicherheit kann aber nur eine höchstrichterliche Entscheidung bringen.

2.2 TRANSFORMATIONSGELD

► Was ist das Transformationsgeld, wozu wird es verwendet und wie ist es tariflich verankert?

Das Transformationsgeld (T-Geld) ist ein neuer tariflicher und tarifynamischer Einmalbetrag, der jährlich zur Auszahlung kommt. Er kann in Betrieben, in denen eine Arbeitszeitabsenkung bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen oder bei Transformation erfolgt, neben anderen Tarifelementen, wie zum Beispiel dem T-Zug (B) und T-Zug (A), als Ausgleichszahlung verwendet werden, um die mit der Reduzierung der Arbeitszeit einhergehende Absenkung des monatlichen Entgelts zu vermindern. Ist eine solche Verwendung nicht nötig, wird das T-Geld an die Beschäftigten als Einmalbetrag ausgezahlt. Das T-Geld bleibt auf Dauer. Es wird jährlich ausgezahlt, wenn es nicht zum Teilentgeltausgleich genutzt wird. Das T-Geld ist tarifynamisch, wirkt im Prinzip wie eine Tabellenerhöhung.

► Wie hoch ist das T-Geld und wann wird es ausgezahlt?

Das T-Geld beträgt 2022 18,4 Prozent und ab 2023 27,6 Prozent des jeweiligen individuellen durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts. Es wird jeweils mit der Februar-Abrechnung ausgezahlt. Die Berechnung der Höhe des T-Geldes folgt den Berechnungsregeln des T-ZUG (A).

► Welche Voraussetzungen bestehen für das T-Geld?

Für das jeweilige Kalenderjahr besteht ein Anspruch, wenn die oder der Beschäftigte jeweils am 28. Februar dieses Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb mindestens sechs Monate angehört. Scheidet er vor diesem Zeitpunkt aus (im Januar oder vor dem 28. Februar) besteht kein Anspruch, scheidet er danach aus, besteht der Anspruch anteilig.

Die Tarifvertragsparteien haben das neu geschaffene T-Geld aus Gründen der Klarheit und Vereinfachung vollumfänglich den Regelungen für das T-ZUG unterworfen. Hierzu gehört auch die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung. Die Tarifvertragsparteien empfehlen insbesondere bei Auszubildenden diese Regelung für diese günstig auszulegen und das T-Geld auch bei einem Beginn der Ausbildung am 1. September zu zahlen.

► Was ist mit Beschäftigten in Teilzeit und Altersteilzeit?

FAQ – NRW Tarifergebnis Metall- und Elektroindustrie Tarifrunde 2020/2021

Die Ansprüche errechnen sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt. Bei Teilzeitlern ist somit das ihrer Arbeitszeit entsprechende Entgelt nach § 38.2 MTV maßgeblich. Dazu gehören das Grundentgelt, die Leistungszulage oder Prämien/ Akkord und Zulagen im Schnitt der letzten sechs Monate (§ 40 MTV).

Bei Beschäftigten in Altersteilzeit ist ihr Altersteilzeitentgelt, d.h. das halbierte bisherige Vollzeitentgelt, zugrunde zu legen. Im Blockmodell gilt dies sowohl für die Arbeits-, wie für die Freistellungsphase. Als Einmalzahlung wird das T-Geld nicht aufgestockt, es unterscheidet sich somit nicht vom T-ZUG.

► **Erhalte ich das T-Geld auch, wenn ich am 28. Februar in Elternzeit bin?**

Beschäftigte in Elternzeit erfüllen grundsätzlich die Voraussetzungen für das T-Geld. Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit jedoch ruht, wird der Anspruch für die Zeit des Ruhens anteilig gekürzt.

► **Erhalte ich das T-Geld auch, wenn ich am 28. Februar im Krankengeldbezug bin?**

Während des Krankengeldbezuges ruht das Arbeitsverhältnis – anders als während der Elternzeit – nicht kraft Gesetzes. Daher besteht auch im Krankengeldbezug der Anspruch in voller Höhe.

► **Was haben die 2,3 Prozent mit dem T-Geld zu tun?**

Die 2,3 Prozent dienen zur rechnerischen Herleitung der 18,4 bzw. 27,6 Prozent. Als „Zwischenschritt“ kommen im Februar 2022 18,4 Prozent eines Monatsentgelts zur Auszahlung (8 x 2,3%). Am Ende beträgt das T-Geld dann 27,6 Prozent eines Monatsentgelts (12 x 2,3%). Dieser Betrag kommt erstmals im Februar 2023 zur Auszahlung und in der Folge jedes Kalenderjahr mit der Februarabrechnung. Durch den Bezug auf das Monatsentgelt ist das T-Geld auch tarifydynamisch.

Aus der Berechnung des T-Gelds von 8 x 2,3% ergibt sich kein Anspruch auf eine Auszahlung für diejenigen, die vor dem 28. Februar 2022 ausscheiden. Die Tarifvertragsparteien konnten sich hier nicht einigen. IG Metall und METALL NRW empfehlen jedoch gemeinsam, das T-Geld beispielsweise bei Abfindungen mit zu berücksichtigen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 28.02.2022 durch betriebsbedingte oder krankheitsbedingte Kündigung endet.

In Betrieben, in denen das T-Geld zur Finanzierung eines Teilentgeltausgleichs im Rahmen einer Arbeitszeitabsenkung gem. § 15.5 MTV verwendet wird, können die Betriebsparteien in der zur Arbeitszeitabsenkung notwendigen freiwilligen Betriebsvereinbarung ausschließen, dass vor dem 28. Februar 2022 ausscheidende Beschäftigte, einen Teil des Teilentgeltausgleichs zurückzahlen müssen.

► **Was ist zukünftig mit dem T-ZUG?**

Das T-Geld ist eine neue tarifliche Leistung, die Ansprüche auf T-ZUG (A und B) bleiben im bisherigen Umfang erhalten. Das Tarifergebnis enthält bezüglich T-ZUG aber eine Besonderheit: T-ZUG (B) und (A) können auch als Ausgleichszahlung bei einer Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung verwendet werden.

► **Warum wurde mit dem T-Geld eine weitere Sonderzahlung geschaffen?**

Mit diesem Volumen besteht die Möglichkeit, einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitverkürzung bei Beschäftigungsproblemen zu finanzieren, wenn die Betriebsparteien sich darauf im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung verständigen. Das ist kurzfristig im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Beschäftigung und langfristig ein wesentlicher Meilenstein auf dem Weg in eine sichere Transformation. In Betrieben, in denen keine Beschäftigungsprobleme bestehen, wird der Betrag ausgezahlt.

► **Wird bei einer 4-Tage-Woche (4 * 8 Stunden pro Tag) das zusätzliche Urlaubsvergütung entsprechend gekürzt, weil weniger Arbeitstage geleistet werden oder gibt es hierzu eine tarifliche Regelung?**

Gemäß MTV § 38. 2 Abs. 1 verringert sich die zusätzliche Urlaubsvergütung bei einer 4-Tage-Woche oder einer anderen abweichenden Verteilung der Arbeitszeit nicht. Der Prozentsatz für die Urlaubsgeldberechnung muss entsprechend angepasst werden. Dies ergibt sich aus dem Verweis auf § 36. 3 MTV.

Durch die Arbeitszeitabsenkung verringert sich das monatliche Entgelt und damit auch das zusätzliche Urlaubsgeld. Dafür ist es aber unerheblich, wie die Arbeitszeit auf die Woche verteilt wird.

2.3 GEMEINSAME FRAGEN

▶ Fließen das T-Geld oder die Corona-Beihilfe mit in die Rente ein?

Die Corona-Prämie von 500€ (300€ für Azubis) fließt – soweit sie steuer- und abgabenfrei gezahlt wird – nicht mit in die Rente ein. Das neue T-Geld ist ein Bruttobetrag, von dem SV-Beiträge zu zahlen sind.

▶ Wirken sich das T-Geld oder die Corona-Beihilfe auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Überstundenvergütung aus? Steigen diese auch?

~~Nein.~~ Das T-Geld und die Corona-Beihilfe wirken sich nicht auf die Höhe dieser Zahlungen aus.

▶ Haben Beschäftigte in Betrieben mit Haus- oder Anerkennungstarifverträgen auch einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe und das Transformationsgeld?

Hier kommt es darauf an, welche konkreten Regelungen für den Betrieb gelten. Häufig werden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in ihrer jeweils gültigen Fassung anerkannt. Dabei wird oft allerdings auf die in einer Anlage aufgeführten Tarifverträge verwiesen. Neue Tarifverträge, z.B. der Tarifvertrag „Corona-Beihilfe“ sind dort natürlich nicht aufgeführt.

Allerdings gibt es im Muster-Anerkennungstarifvertrag der Bezirksleitung die Regelung, dass „alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und *Neufassungen von Tarifverträgen* sowie alle *neuen Tarifverträge*“ Anwendung finden. In diesen Fällen finden sowohl der um das T-Geld erweiterte Tarifvertrag „T-ZUG“ als auch der Tarifvertrag „Corona-Beihilfe“ Anwendung und es bestehen entsprechende Ansprüche.

Schwieriger ist die Bewertung, wenn eine Haustarifvertrag Formulierungen enthält, wonach z.B. ein Anspruch auf „die Tariferhöhungen“ oder „die prozentualen Tariferhöhungen“ besteht. Corona-Beihilfe und T-Geld sind zweifellos Tariferhöhungen, die Corona-Beihilfe ist dagegen ein fester Betrag, während sich das T-Geld prozentual aus dem Monatsentgelt errechnet. Ein Konflikt mit dem Arbeitgeber ist hier aber vorprogrammiert, da dieser solche Formulierungen in der Regel nur als eine Erhöhung der Tabellen interpretieren wird. Somit kommt es im Ergebnis auf die konkrete Formulierung des Haus- oder Anerkennungstarifvertrages, aber auch auf die Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall im jeweiligen Betrieb an!

▶ Die Arbeitgeber wollten Differenzierung und Variabilisierung der Sonderzahlung – was ist damit passiert?

Viele Unternehmen haben noch mit den Folgen der Pandemie und der Konjunkturkrise zu kämpfen. Die Tarifvertragsparteien haben aufgrund der besonderen Lage einmalig für 2021 eine Differenzierungsmöglichkeit geschaffen.

Das T-ZUG (B) in Höhe von 12,3 Prozent des jeweils gültigen Grundentgelts der EG 8 kann schon nach der bisher bestehenden Regelung bei einer schwierigen wirtschaftlichen Situation ganz oder teilweise nicht zur Auszahlung gebracht oder zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben werden. Diese Regelung wurde – *ausschließlich für das Jahr 2021* – geändert: Die Auszahlung des T-ZUG (B) wird grundsätzlich von Juli auf Oktober 2021 verschoben. Außerdem

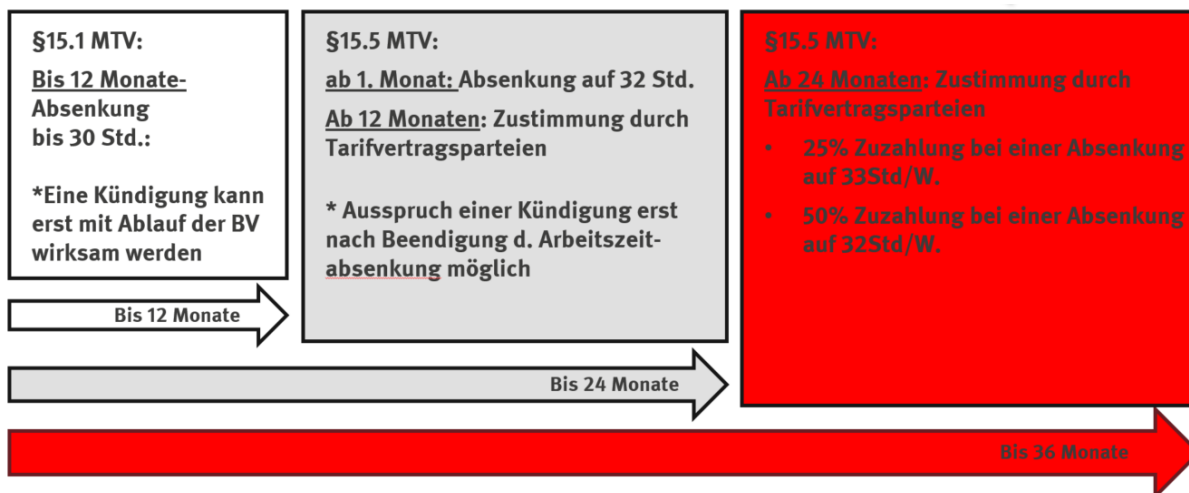
kann der Arbeitgeber bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Auszahlung um weitere 6 Monate verschieben. Mit dem Betriebsrat muss er die wirtschaftliche Situation erläutern. Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % kann er den Anspruch entfallen lassen. Es gibt also den von den Arbeitgebern geforderten „Automatismus“ anhand einer wirtschaftlichen Kennziffer. Dieser besteht aber nur einmalig für 2021 und nur bezüglich des Anspruchs auf T-ZUG (B), der auch bisher schon differenziert werden konnte.

► **Haben Leiharbeitsbeschäftigte einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe und das Transformationsgeld?**

Nein, es besteht für sie kein Anspruch, da sie nicht unter die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie fallen und sich ihre Arbeitsbedingungen nach den Tarifverträgen der DGB-Tarifgemeinschaft mit den Arbeitgeberverbänden iGZ und BAP sowie nach den Tarifverträgen über Branchenzuschläge richten. Ob sich ggf. aus zusätzlichen betrieblichen Regelungen im Einsatzbetrieb ein Anspruch ergibt, muss im Einzelfall geprüft werden.

3. BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG: WIE KANN DIE ARBEITSZEIT ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG ABGESENKT WERDEN?





► **Wie kann die Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung abgesenkt werden?**

Um in Zeiten der Transformation und Corona Beschäftigung in den Betrieben zu sichern, haben wir die tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitabsenkung erweitert.

Die bisherigen Regelungen zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitabsenkung bleiben bestehen. D.h. die Arbeitszeit kann um bis zu fünf Stunden abgesenkt werden, eine solche Regelung ist durch die tarifliche Einstellungsstelle für max. 6 Monate erzwingbar und betriebsbedingte Kündigungen werden frühestens mit Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.

Neu ist, dass diese Form der Arbeitszeitabsenkung auf max. 12 Monate begrenzt ist. Eine längere Arbeitszeitabsenkung, z.B. zur Bewältigung der Transformation, ist bis zu 36 Monaten und in einem Umfang von 3 Stunden möglich. Die Betriebsparteien sollen dabei vorrangig prüfen, ob eine Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf eine 4-Tage-Woche erfolgen kann.

► **Können mehrere Arbeitszeitabsenkungen hintereinander vereinbart werden?**

Grundsätzlich ist eine Kombination mehrerer Arbeitszeitabsenkungen hintereinander möglich. So kann sich etwa an eine Arbeitszeitabsenkung nach § 15.1 eine Arbeitszeitabsenkung nach § 15.5 MTV anschließen. Die Höchstgrenze für eine solche Arbeitszeitabsenkung bleibt jedoch bei 36 Monaten. Mehrere Arbeitszeitabsenkungen hintereinander werden für die Höchstgrenze addiert. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeitabsenkungen nicht nahtlos aneinander anschließen. Unabhängig davon, ob eine Arbeitszeitabsenkung nach § 15.1 oder 15.5 oder eine Kombination genutzt wird, ist nach insgesamt zwölf Monaten die Zustimmung der Tarifvertragsparteien einzuholen.

► **Wie werden die Einkommensverluste ausgeglichen?**

Bei einer Arbeitszeitabsenkung vermindert sich das Entgelt entsprechend. Bisher sahen die Tarifregelung vor, dass die Einkommensverluste durch die Verwendung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und/oder der Sonderzahlung vermindert werden können. Zukünftig soll vorrangig für diesen (Teil-) Entgeltausgleich das neue Transformationsgeld verwendet werden. Außerdem kann auch das T-ZUG zum Entgeltausgleich herangezogen werden. Die im Tariftext angelegte Reihenfolge der ggf. einzusetzenden Entgeltbestandteile ist bewusst gewählt und soll den

Betriebsparteien eine Reihenfolge vorschlagen, in der diese Zahlungen zum Teilentgeltausgleich verwendet werden können. Zwingend ist sie jedoch nicht. Das neue T-Geld, das im Jahr 2022 zum ersten Mal gezahlt wird, kann bereits ab sofort, jedenfalls ab Juli 2021 zur Finanzierung eines Teilentgeltausgleichs verwendet werden.

Dauert die Arbeitszeitabsenkung länger als 12 Monate an, muss der Arbeitgeber ab dem 13. Monat der Arbeitszeitabsenkung einen Zuschlag von 25 % eines Stundenentgelts bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden bezahlen. Bei einer Arbeitszeitabsenkung von mehr als 24 Monaten, muss er ab dem 25. Monat der Arbeitszeitabsenkung einen Zuschlag von 25 % eines Stundenentgelts bei einer Absenkung auf 33 Wochenstunden oder einen Zuschlag von 50 % eines Stundenentgelts bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden zahlen.

Soweit Teilzeitbeschäftigte in die Arbeitszeitabsenkung miteinbezogen werden, muss auch für Teilzeitbeschäftigte mit Arbeitszeitabsenkung ein anteiliger Teilentgeltausgleich vereinbart werden. Diese Vereinbarung muss benachteiligungsfrei sein, also in der Regel erfolgt der teilentgeltausgleich zeitanteilig.

► Sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen?

Es gelten weiter die bisherigen Regelungen: Betriebsbedingte Kündigungen werden frühestens mit Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam, dennoch ausscheidende Beschäftigte werden so behandelt, als habe die Absenkung für sie nicht stattgefunden (Anspruch auf unverminderte Vergütung).

Neu ist ein stärkerer Kündigungsschutz bei einer Absenkung, die länger als 12 Monate dauert. Hier ist der *Ausspruch* einer betriebsbedingten Kündigung erst nach Ende der Arbeitszeitabsenkung möglich. D.h., die Betroffenen müssen mindestens noch für die Zeit ihrer Kündigungsfrist im Anschluss an die Arbeitszeitabsenkung beschäftigt werden.

4. ZUKUNFTSTARIFVERTRAG

ZUKUNFTS- TARIFVERTRAG		Tariflicher Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge: Gesprächsverpflichtung und Anשמםöglichkeit + Hinzuziehung einer Moderation möglich
-----------------------------------	---	--

► Was ist ein Zukunftstarifvertrag?

Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende haben erhebliche Auswirkungen auf die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und auf die bestehenden Arbeitsplätze. Das Ziel von Betriebsräten und IG Metall ist, diesen Transformationsprozess zu begleiten und darauf hinzuwirken, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Neben betrieblichen Regelungen sollen hierfür auch Zukunftstarifverträge vereinbart werden, die Regelungen darüber treffen, wie sich ein Betrieb erfolgreich für die Zukunft aufstellt und welche Maßnahmen hierfür zu treffen sind. Die neuen tariflichen Regelungen sehen hierfür Verfahrensregelungen vor, die Verhandlungen über Zukunftstarifverträge vorbereiten sollen. Die Zukunftstarifverträge sollen dann Vereinbarungen über ein Zielbild des Betriebs, zu Qualifizierung, zum Veränderungsmanagement und über Standort- und Beschäftigungsentwicklung enthalten.

► **Muss der Arbeitgeber Verhandlungen über einen Zukunftstarifvertrag aufnehmen?**

Die Arbeitgeberverbände haben in den Tarifverhandlungen alles verweigert, was den einzelnen Arbeitgeber zu einem bestimmten Verhalten verpflichten könnte. Die Tarifregelungen beschreiben verschiedene Schritte, wie Betriebsrat und Arbeitgeber sowie die Gewerkschaft in Gespräche und Verhandlungen eintreten können. Der Arbeitgeber kann zum Abschluss eines Zukunftstarifvertrages nicht gezwungen werden, wohl aber zu einem ernsthaften Gespräch (Beratung) mit dem Betriebsrat über die Herausforderungen der Zukunft und deren Bewältigung.

► **Wie verbindlich sind die Gespräche zur Transformation?**

Das Beratungsgespräch zur Transformation ist verbindlich. Damit dies aber nicht in ein belangloses Kaffeetrinken abgleiten kann, kann der Betriebsrat das Gespräch umfassend vorbereiten - auch mit Hilfe von Experten. Dass diese Unterstützung beim Arbeitgeber keine Kosten erzeugen darf, ist kein Nachteil. Die IG Metall steht zur Unterstützung bereit und wird hierfür kein Geld berechnen. Hier kommen insbesondere die industriepolitischen Expert*innen der IG Metall-Bezirksleitung in Betracht.

Es ist weiter beschrieben, dass das „Transformationsgespräch“ keine erweiterten Informationsrechte des Betriebsrates auslöst. Dies schränkt aber in keiner Weise die Informationsrechte nach dem BetrVG ein. Der BR ist berechtigt, seine bestehenden Kenntnisse zur wirtschaftlichen Lage des Betriebes zu nutzen. Er kann darüber hinaus Informationsrechte, die ihm nach dem BetrVG ohnehin zustehen und die eventuell noch nicht erfüllt wurden, einfordern.

Die Möglichkeit der Hinzuziehung von Experten beinhaltet, dass der BR diesem auch das vorhandene Wissen diesem vermitteln darf. Eine Ausnahme wären Betriebsgeheimnisse.

Die Hinzuziehung der IG Metall als Tarifvertragspartei zu den Gesprächen kann unabhängig von den Experten erfolgen.

► **Was ist eine Transformationsagentur?**

IG Metall und die Arbeitgeberverbände in NRW haben sich darauf verständigt, mit einer gemeinschaftlich getragenen Agentur die Betriebe im Transformationsprozess mit geeigneten Qualifizierungs-, Beratungs- und Förderangeboten zu unterstützen und auf diese Weise einen innovativen Beitrag zur Zukunftssicherung der Betriebe und ihrer Beschäftigten leisten.

- Sie übernimmt eine Lotsenfunktion im Hinblick auf geeignete Institutionen und Beratungsangebote.
- Sie zeigt Fördermöglichkeiten des Landes, des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit, der EU und anderer auf.
- Sie organisiert einen Infopool, bündelt Best Practice-Beispiele und sorgt auf diese Weise für einen gezielten Wissenstransfer in die Unternehmen.

Dabei soll sie u.a.:

- Schnell und unkompliziert Unternehmen und Betriebsräten als „erster Ansprechpartner“ in Sachen Transformation / Qualifizierung zur Verfügung stehen;
- Vertrauen bei den Betriebsparteien im Hinblick auf gemeinsam initiierte betriebliche Transformationsprojekte erzeugen;
- Fachkompetenz vermitteln;
- Impulse für innovative Zukunftskonzepte setzen.

5. AUSZUBILDENDE/DUAL-STUDIERENDE

Auszubildende/
Dual Studierende



Für Dual-Studierende gelten alle tarifvertraglichen Regelungen (nach der Ausbildung auch)
Azubis: Erhöhte Corona-Prämie

► Welche Tarifierhöhung erhalten die Auszubildenden?

Auszubildende erhalten eine Corona-Beihilfe (vgl. Ziff. 1) in Höhe von 300 Euro. Das Transformationsgeld (vgl. Ziff. 3) erhalten auch sie in Höhe von 18,4 % im Februar 2022 und in Höhe von 27,6 % im Februar 2023, jeweils bezogen auf die Höhe ihrer Ausbildungsvergütung.

► Welche Dinge aus dem Tarifabschluss betreffen die Auszubildenden sonst noch?

Die gekündigten Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden werden zum 1. Februar 2021 wieder unverändert in Kraft gesetzt.

Die Tarifvertragsparteien haben angesichts des stetigen Rückgangs der Ausbildungsverhältnisse eine gemeinsame Erklärung verfasst, wonach sie gemeinsam nach Wegen suchen werden, um die Ausbildungsbereitschaft positiv zu beeinflussen.

In einer gemeinsamen Erklärung zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses halten Metall NRW und IG Metall NRW fest, dass Dual Studierende künftig während ihrer Berufsausbildung unter den Geltungsbereich der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie fallen.

Zudem werden die Tarifvertragsparteien bis 30.09.2021 die Situation der weiteren Fälle von Dual Studierenden in den Betrieben evaluieren und prüfen, inwieweit sich tarifpolitischer Handlungsbedarf ergibt.

Tarifverträge der Metall- und Elektro Industrie gelten in Zukunft auch für ausbildungsintegrierte Dual Studierende. Die weiteren Details, wie z.B. die konkrete Umsetzung der Übernahmeregelung wird zwischen IG Metall und Arbeitgebern bis zum 30.09.2021 verhandelt und konkretisiert.

► Gelten die Tarifverträge künftig auch für Dual Studierende

Ja und Nein! Die Tarifvertragsparteien haben in einer gemeinsamen Erklärung klargestellt, dass in einem ausbildungsintegrierenden Dualen Studium während der Berufsausbildung die tariflichen Regelungen für Auszubildende Anwendung finden. Diese Auffassung hat die IG Metall schon vorher vertreten, die Arbeitgeber haben das jetzt anerkannt. Es gibt allerdings keine neuen Tarifregelungen für die sich anschließende Studienphase.

Und auch für das praxisintegrierende Duale Studium gibt es nach wie vor keine Tarifregelungen.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen in ihrer gemeinsamen Erklärung, Dual Studierende nach Abschluss ihres Studiums in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

► Wie geht es mit Tarifregelungen zu Dual Studierenden weiter?

Die Tarifvertragsparteien haben sich aber verpflichtet, bis 30. September 2021 die Situation der Dual Studierenden in den Betrieben zu untersuchen und zeitnah Verhandlungen zu tarifpolitischen Handlungsbedarfen aufzunehmen.