

# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

**SOLIDARITÄT!**  
**GEWINNT!**  
**TARIFBEWEGUNG 2022**

## Inhaltsverzeichnis:

- ▶ **Entgelt**
- ▶ **Inflationsausgleichsprämie**
- ▶ **Differenzierung Zusatzbetrag**
- ▶ **Energienotfallklausel**



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Entgelte

### Weitergeltung der Entgelttabellen, Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstabellen

Die ERA-Entgelttabellen, sowie die Ausbildungsvergütungstabellen, jeweils gültig ab 1. April 2018, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2022 wieder in Kraft gesetzt.

### Ab wann steigt die Tabelle?

Die 1. Tabellenerhöhung greift ab dem 01.06.2023 und beträgt 5,2 %. Ab dem 01.05.2024 erfolgt eine weitere Erhöhung um 3,3 %. Die Monatsgrundentgelttabelle befindet sich im Anhang.

### Wie steigt die Ausbildungsvergütung?

Die Ausbildungsvergütung erfolgt gemäß § 4 ERA-Entgeltabkommen anhand der vereinbarten Tabellenerhöhung. Die Ausbildungsvergütungstabelle befindet sich im Anhang.

## Inflationsausgleichsprämie

### Präambel des Tarifvertrages Inflationsausgleichsprämie

Zur Abmilderung steigender Verbraucherpreise vereinbaren die Tarifvertragsparteien zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nr. 11c EStG nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

Schon die Präambel macht deutlich, dass es sich bei der Inflationsausgleichsprämie nicht um eine normale Einmalzahlung handelt. Die Beschäftigten und Auszubildenden erhalten die Inflationsausgleichsprämie zur Abmilderung der steigenden Verbraucherpreise zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Was ist das Besondere an der Inflationsausgleichsprämie?

Der Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie regelt den Anspruch auf eine Beihilfe bzw. Unterstützung im Sinne von § 3 Nr. 11 c. Einkommenssteuergesetz. Solche Leistungen des Arbeitgebers sind in der Regel steuer- und abgabenfrei, wenn sie „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ und im Zeitraum zwischen 26. Oktober 2022 und 31. Dezember 2024 (=26 Monate und 6 Tage) gezahlt werden. Der maximale steuer- und sozialversicherungsfreie Betrag in diesem Zeitraum beträgt 3.000 Euro. Die Tarifvertragsparteien haben sich dazu entschieden diesen Maximalbetrag auszuschöpfen, ihn aber grundsätzlich hälftig auf die Jahre 2023 (Inflationsausgleichsprämie I) und 2024 (Inflationsausgleichsprämie II) aufzuteilen.

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen;
2. fachlich: für die Betriebe der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie (Wärme-, Klima-, Lüftungs- und Gesundheitstechnik) sowie in Verbindung damit der kunststoffverarbeitenden Industrie einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und der Montagestellen, wenn der Arbeitgeber einem Mitgliedsverband des Verbandes METALL NRW (Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.) angehört;
3. persönlich: für die Beschäftigten, die vom persönlichen Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens erfasst werden, und die Auszubildenden im Sinne der §§ 10 und 11 des BBiG, wenn sie Mitglied der IG Metall sind.

Der Geltungsbereich definiert, für wen der Tarifvertrag Anwendung findet. Der Geltungsbereich des TV IAP ist wort- und damit deckungsgleich mit dem Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens. Er beinhaltet daher Beschäf-



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

tigte in Altersteilzeit, unabhängig ob in der Arbeits- oder in der Ruhephase, sowie Auszubildende und Dual Studierende in einem ausbildungsintegrierten Dualen Studium. Nicht umfasst sind z.B. Heim- und Leiharbeitnehmer, Praktikanten oder außertariflich Beschäftigte (AT-Angestellte).

## § 2

### Inflationsausgleichsprämie I

Vollzeitbeschäftigte, die am Stichtag 1. März 2023 in einem Arbeitsverhältnis stehen und die zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 Euro. Ausgenommen sind Beschäftigte, die am jeweiligen Stichtag ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Die Zahlung hat den Zweck, die Preissteigerungen des Jahres 2023 auszugleichen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag für die ganze Inflationsausgleichsprämie I oder einen Teil von ihr auf den 1. Dezember 2022 vorzuziehen. Die Zahlung hat in diesem Fall den Zweck, die Preissteigerungen des Jahres 2022 auszugleichen. Die erforderliche Vorbeschäftigungszeit reduziert sich in diesem Fall auf drei Monate.

Der Zeitpunkt der Auszahlung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt unabhängig von den vorgenannten Stichtagen.

Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag der 1. März 2023. Jedoch ist ein Teilbetrag von mindestens 750 Euro spätestens mit der Abrechnung im Januar 2023 zu leisten.

Dem Arbeitgeber ist es unbenommen, Zahlungen vorher zu leisten.

## § 3

### Inflationsausgleichsprämie II

Vollzeitbeschäftigte, die am Stichtag 1. März 2024 in einem Arbeitsverhältnis stehen und die zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 Euro. Ausgenommen



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

sind Beschäftigte, die am jeweiligen Stichtag ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Die Zahlung hat den Zweck, die Preissteigerungen des Jahres 2024 auszugleichen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag für die ganze Inflationsausgleichsprämie II oder einen Teil von ihr auf den 1. Dezember 2023 vorzuziehen. Die Zahlung hat in diesem Fall den Zweck, die Preissteigerungen des Jahres 2023 auszugleichen. Die erforderliche Vorbeschäftigungszeit reduziert sich in diesem Fall auf drei Monate.

Soweit Arbeitgeber sowohl die Inflationsausgleichsprämie I als auch die Inflationsausgleichsprämie II bereits im Ergebnis des Geschäftsjahres 2022 verbuchen wollen, kann der Arbeitgeber den Stichtag auch für die Inflationsausgleichsprämie II für Beschäftigte auf den 1. Dezember 2022 vorziehen. In diesem Fall gilt § 2 Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 in Bezug auf Beschäftigte auch für die Inflationsausgleichsprämie II. § 6 Abs. 2 findet in diesem Fall keine Anwendung. Für die Stichtage und Auszahlungszeitpunkte der Inflationsausgleichsprämien I und II für Auszubildende gelten in diesem Fall §§ 2 und 3 Abs. 1 entsprechend. § 3 Abs. 2 findet in diesem Fall keine Anwendung.

Der Zeitpunkt der Auszahlung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt unabhängig von den vorgenannten Stichtagen.

Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag der 1. März 2024.

Dem Arbeitgeber ist es unbenommen, Zahlungen vorher zu leisten.

## Wer hat Anspruch?

Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämien haben grundsätzlich alle Beschäftigten in den Betrieben, für die der Tarifvertrag angewendet wird. Dazu gehören neben Vollzeitbeschäftigten insbesondere Auszubildende, Dual Studierende in einem ausbildungsintegrierten Dualen Studium, befristet Beschäftigte und in Teilzeit Beschäftigte (Mini- und Midi-Jobber).

Gleichwohl kann es Unterschiede hinsichtlich der Höhe geben. Bei Beschäftigten in ruhenden Arbeitsverhältnissen, beispielsweise Beschäftigte in Elternzeit, kann die Inflationsausgleichsprämie anteilig gekürzt werden. Gleiches gilt für Beschäftigte im Sabbatjahr.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

Das Beschäftigungsverhältnis ruht beispielsweise nicht in Zeiten des Mutterschutzes (Mutterschutzgesetz), Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit. Selbst der Ablauf der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Eintritt in den Krankengeldbezug führen nicht automatisch zum Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses (BAG v. 25.09.2013 – 10 AZR 850/12).

Alle Anspruchsberechtigten müssen zum **Stichtag** eine Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten aufweisen. Dies ist eine Regelung, wie sie in vielen Tarifverträgen gilt. Für Auszubildende und dual Studierende in der ausbildungsintegrierenden Version gibt es diese Wartezeit nicht.

Maßgeblich ist jeweils der Status des Beschäftigungsverhältnisses am Stichtag, also in der Regel am 01.03.2023 und am 01.03.2024.

## Wann werden die Inflationsausgleichsprämien gezahlt?

Grundsätzlich unterscheidet der TV IAP zwischen Stichtagen und Auszahlungszeitpunkten. Diese beiden Zeitpunkte können, müssen aber nicht aufeinander fallen.

Die **Stichtage** sind für das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen (z.B. Voll-/ Teilzeit, Beschäftigte oder Auszubildende etc.) maßgeblich. Der Stichtag für die Inflationsausgleichsprämie I ist grundsätzlich der 01.03.2023. Der Stichtag für die Inflationsausgleichsprämie II ist grundsätzlich der 01.03.2024. Beide Stichtage können einseitig vom Arbeitgeber auf den 01.12. des Vorjahres vorgezogen werden.

Für die Auszahlung sind die **Auszahlungszeitpunkte** maßgeblich. Die Inflationsausgleichsprämie I muss zur Hälfte im Januar 2023 und zur Hälfte bis zum 01.03.2023 ausgezahlt werden. Die Inflationsausgleichsprämie II muss bis zum 01.03.2024 ausgezahlt werden. Die Auszahlungszeitpunkte können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen verschoben werden. Dem Arbeitgeber ist es unbenommen, die Zahlungen vor den eigentlichen Auszahlungszeitpunkten vorzunehmen. Um den Auszahlungstag am 01.03. zu halten, wird der Arbeitgeber den geschuldeten Betrag in der Regel mit der Abrechnung im Februar auszahlen.

Der Arbeitgeber kann für beide Inflationsausgleichsprämien (I + II) den Stichtag für die Beschäftigten (nicht für Auszubildende und Dual Studierende) auf den 01.12.2022 vorzuziehen. Auch in diesem Fall kann auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung ein vom 01.03. abweichender Auszahlungszeitpunkt geregelt werden.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

Für Auszubildende bleiben die Stichtage 01.03.2023 und 01.03.2024 unberührt, d. h. werden damit nicht verschoben. Der Arbeitgeber kann für Auszubildende den Stichtag 01.03.2023 gesondert auf den 01.12.2022 vorziehen; der Auszahlungstag ist grundsätzlich der 01.03.2023, kann einseitig vom Arbeitgeber vorgezogen werden oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung aufgeteilt und auf später verschoben werden. In 2024 entfällt die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Stichtag für Azubis vorzuverlegen. Er behält aber die Möglichkeit, die Auszahlung vorher durchzuführen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann auch hier die Zahlung aufgeteilt und auf später verschoben werden.

Ausgebildete (Zeitraum 01.03.2022 bis 29.02.2024), die am Stichtag 01.03.2024 in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, also übernommen wurden, erhalten die Inflationsausgleichsprämie i. H. v. 1.500 Euro (bei einem Vollzeitverhältnis, abweichend bei Teilzeit oder Ruhen) spätestens mit der Abrechnung im Februar 2024. Die Möglichkeit der Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts (freiwillige Betriebsvereinbarung) oder Vorziehen des Stichtags (einseitig durch den Arbeitgeber) gibt es hier nicht.

## **Hat der Betriebsrat bei der Vorziehung der Stichtage mitzubestimmen?**

Nein. Der Arbeitgeber kann alleine bestimmen, ob er die Stichtage vorzieht. Der Arbeitgeber muss jedoch sowohl dem Betriebsrat als auch den Beschäftigten mitteilen, dass er den Stichtag vorzieht. Hiervon zu unterscheiden ist die Festlegung des Auszahlungstags durch Betriebsvereinbarung (s.u.).

## **Wie hoch sind die Zahlungen für Vollzeitbeschäftigte?**

Die Inflationsausgleichsprämie beträgt in Summe 3.000 Euro. Sie wird in zwei Schritten zur Auszahlung gebracht. Beschäftigte in tariflicher Vollzeit (35h pro Woche) zum Stichtag sowie Beschäftigte mit aus betrieblichen Gründen abgesenkter Arbeitszeit nach § 15 MTV und in die Dauer der Arbeitszeit eingreifende Schichtmodelle – beispielsweise Conti-Schicht-Modellen oder Kurzarbeit – erhalten die volle Summe. Die Aufzählung im Tarifvertragstext ist nicht abschließend, deshalb sind weitere Einzelfälle denkbar.

Beschäftigte, die am Stichtag in verkürzter Vollzeit arbeiten, gelten zwar als Vollzeitbeschäftigte, sind jedoch Teilzeitbeschäftigte im Sinne des TV IAP und erhalten eine entsprechend gekürzte Inflationsausgleichsprämie.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Wird die Inflationsausgleichsprämie beim Elterngeld angerechnet oder bei der Berechnung berücksichtigt?

Beim Elterngeld werden – sowohl bei der Berechnung, als auch bei der Anrechnung – nur solche Einkünfte berücksichtigt, die im Inland zu versteuern sind (vgl. § 2 Abs. 1 S. 2 BEEG). Das ist bei der Inflationsausgleichsprämie gerade nicht der Fall. Daher hat die Zahlung keinen – positiven oder negativen – Einfluss auf das Elterngeld.

## Wie hoch ist die Inflationsausgleichsprämie in der Altersteilzeit?

Für Beschäftigte in Altersteilzeit (**Im Blockmodell: In der Arbeitsphase und in der Freistellungsphase**) ist hierfür die arbeitsvertraglich vereinbarte Altersteilarbeitszeit (50 % der bisherigen Arbeitszeit) zu Grunde zu legen. Sie sind daher rechtlich wie Teilzeitbeschäftigte zu behandeln und erhalten eine anteilige Inflationsausgleichsprämie unabhängig davon, ob sie in der Arbeits- oder Freistellungsphase sind.

## Habe ich Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie, obwohl ich bereits gekündigt habe?

Der Anspruch entfällt wenn das Beschäftigungsverhältnis am Stichtag bereits durch Eigenkündigung gekündigt ist, d. h. die Kündigung bereits erklärt wurde. Eine Eigenkündigung sollte daher erst nach dem Stichtag ausgesprochen werden.

Hingegen ist ein Aufhebungsvertrag am Stichtag nach dem klaren Wortlaut des Tariftextes unschädlich. Gleiches gilt für eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung.

## Was muss bei der freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Verschiebung der Auszahlung beachtet werden?

Die Verschiebung nach den 01.03. des Auszahlungsjahrs steht unter dem Vorbehalt einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

Eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann nicht erzwungen werden und ist ebenso wenig einer Einigungsstelle zugänglich. Eine solche freiwillige Betriebsvereinbarung kann nur die Auszahlungszeitpunkte verändern, nicht den Stichtag. Möglich sind neben anderen Auszah-



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

lungszeitpunkten auch Teilzahlungen, während der Laufzeit des TV IAP. Die Höhe des Anspruchs (insgesamt 3.000 Euro) darf nicht reduziert werden, ebenso können die Stichtage nicht im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung verändert werden.

## **Kann die Inflationsausgleichsprämie gepfändet werden, bzw. ist sie vor einer Pfändung geschützt?**

Das BAG hat mit Urteil vom 25. August 2022 – 8 AZR 14/22 für die Corona Prämie entschieden, dass diese zu den unpfändbaren Bezügen nach § 850a Nr. 3 Zivilprozessordnung (ZPO) gehört, da diese den Zweck der Kompensation der Erschwernis erfüllte. Ob dies auch für die Inflationsausgleichsprämie gilt ist bislang noch nicht geklärt. Wir gehen aber davon aus.

### **§ 4**

#### **Abweichende Arbeitszeit**

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Inflationsausgleichsprämie, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit am jeweiligen Stichtag bemisst, mindestens jedoch in Höhe von 400 Euro. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag beträgt für Teilzeitbeschäftigte die Hälfte des jeweiligen individuellen Anspruchs.

Als Vollzeitbeschäftigte gelten auch Beschäftigte, die aufgrund einer betrieblichen Veranlassung eine im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit abgesenkte Arbeitszeit haben. Als betrieblich veranlasst gelten insbesondere Arbeitszeitabsenkungen nach § 15 MTV und in die Dauer der Arbeitszeit eingreifende Schichtmodelle.

Hier wird der Anspruch für Beschäftigungsverhältnisse jenseits von Vollzeitbeschäftigten geregelt.

## **Wie hoch sind die Zahlungen für Teilzeitbeschäftigte?**

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Inflationsausgleichsprämien anteilig, im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit aber mindestens jeweils 400 Euro, also insgesamt 800 Euro in Summe.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Wie hoch sind die Zahlungen für Beschäftigte in Contischicht mit einer Arbeitszeit von unter 35 Stunden/ Woche?

Beschäftigte in Contischicht gelten ebenfalls als Vollzeitbeschäftigte. Sie erhalten die volle Zahlung.

## Wie hoch sind die Zahlungen für Beschäftigte in deren Betrieb die Arbeitszeit nach § 15 MTV abgesenkt wurde?

Auch bei der vorübergehenden Absenkung der Arbeitszeit nach § 15 MTV gelten die Beschäftigten als Vollzeitbeschäftigte im Sinne des TV IAP und müssen die volle Höhe der Inflationsausgleichsprämien I und II erhalten.

### § 5 Kürzungsmöglichkeiten

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in dem Kalenderjahr, in dem der jeweilige Stichtag liegt, kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Inflationsausgleichsprämie. Ruht das Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Die Kürzungsmöglichkeiten der Inflationsausgleichsprämie sind analog nach Regelungen zum Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses des TV T-ZUGs geregelt.

Danach erhalten Beschäftigte, auch wenn am Stichtag ein Arbeitsverhältnis besteht, keine Leistung bzw. nur eine anteilige Leistung, wenn das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr des Stichtags kraft Gesetz oder Vereinbarung ganz bzw. teilweise ruht.

#### **Beispiele:**

Beschäftigte, die am 31.10. beispielsweise in Elternzeit gehen, haben Anspruch auf 10/12 der Inflationsausgleichsprämie.

Die Zahlung wird hingegen nicht gekürzt, wenn das Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis nach dem Stichtag endet. Eine Zwölfteilung des Anspruchs bei Ausscheiden, wie sie in anderen Tarifverträgen üblich ist, findet sich im TV IAP nicht.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## § 6 Auszubildende

Auszubildende, die am jeweiligen Stichtag in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie I und II in Höhe von jeweils 550 Euro.

Diese Inflationsausgleichsprämien werden zeitgleich mit den Inflationsausgleichsprämien für die Beschäftigten ausgezahlt. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag beträgt für Auszubildende 275 Euro.

Zieht der Arbeitgeber den Stichtag der Inflationsausgleichsprämie II für Beschäftigte gemäß § 3 Abs. 3 auf den 1. Dezember 2022 vor, haben Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis zwischen dem 1. März 2023 und dem 29. Februar 2024 endet und die im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, spätestens mit der Abrechnung Februar 2024 einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie II gemäß § 3 Abs. 1. Maßgeblicher Stichtag ist in diesem Fall der 1. März 2024. Bereits zuvor auf die Inflationsausgleichsprämie II geleistete Zahlungen werden hierauf angerechnet.

### Wie hoch sind die Zahlungen für Auszubildende?

Auszubildende haben in Summe Anspruch auf 1.100 Euro, jeweils 550 Euro in 2023 und 2024. Der Ausbildungsstatus wird am Stichtag (nicht Auszahlungstag) bestimmt. Ist ein Auszubildender kurz vor dem Stichtag in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen worden, erhält er die Inflationsausgleichsprämie für Beschäftigte, nicht die für Auszubildende.

### Erhalten auch die Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr eine Inflationsausgleichsprämie?

Beim Ausbildungsverhältnis haben wir bewusst auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit verzichtet. Die Auszubildenden müssen lediglich am „Stichtag in einem Ausbildungsverhältnis stehen“.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## § 7 Anrechenbarkeit

Die Inflationsausgleichsprämien gelten nicht als Tariferhöhungen und können daher nicht auf übertarifliche Entgeltbestandteile angerechnet werden.

\*) Protokollnotiz:

Sollten Arbeitgeber bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags auf betrieblicher Ebene Leistungen gemäß § 3 Nr. 11c EStG an die Beschäftigten zugesagt oder erbracht haben, können solche Zahlungen als Leistungen im Sinne dieses Tarifvertrags anerkannt werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber dies bei den Tarifvertragsparteien anzeigt und die zugesagten oder erbrachten Leistungen auf einer Zusage des Arbeitgebers ohne betriebliche Gegenleistungen beruhen.

### **Wird die Inflationsausgleichsprämie auch auf meine übertariflichen Entgeltbestandteile, z. B. Gewinnbeteiligungen, angerechnet?**

Eine Anrechnung ist in diesen Fällen in der Regel ausgeschlossen. Es kommt jedoch auf die konkrete vertragliche Vereinbarung an.

### **Der Arbeitgeber hat schon vor dem Tarifabschluss eine Inflationsausgleichsprämie gezahlt. Welchen Einfluss hat das auf die Zahlung nach dem TV IAP?**

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber die Inflationsausgleichsprämie nach dem Tarifvertrag unabhängig davon zahlen, ob er bereits zuvor eine ähnliche Prämie an die Belegschaft gezahlt hat.

Die Tarifvertragsparteien haben jedoch in einer Protokollnotiz geregelt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die zuvor gezahlte betriebliche Prämie auf die Leistung nach dem Tarifvertrag anrechnen kann. Voraussetzungen sind demnach die Anzeige der Anrechnung bei den Tarifvertragsparteien und der Umstand, dass die betriebliche Prämie ohne betriebliche Gegenleistung erbracht wurde.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

Kann die betrieblich gezahlte Prämie nicht auf die Zahlungsverpflichtung nach dem TV IAP angerechnet werden, hat der Arbeitgeber beide Prämien in voller Höhe zu zahlen. Der 3.000 Euro überschießende Betrag ist in diesem Fall nicht mehr steuer- und sozialabgabenfrei.

## **Ich habe von einem anderen Arbeitgeber bereits eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 EUR erhalten. Ist das schädlich?**

Nein. Die Inflationsausgleichsprämie kann pro Arbeitsverhältnis gesondert geleistet werden. Der Betrag in Höhe von 3.000 Euro kann daher pro Arbeitsverhältnis ausgeschöpft werden.

## **Allgemeine Fragen:**

### **Haus- und Anerkennungstarifverträge**

#### **Haben Beschäftigte in Betrieben mit Haus- oder Anerkennungstarifverträgen auch einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie?**

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 „Inflationsausgleichsprämie“ sind dort natürlich nicht aufgeführt. Allerdings gibt es oft die Regelung, dass „alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und *Neufassungen von Tarifverträgen* sowie alle *neuen Tarifverträge*“ Anwendung finden. In diesen Fällen findet auch der Tarifvertrag „Inflationsausgleichsprämie“ Anwendung und es bestehen entsprechende Ansprüche.

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!



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Leiharbeitsbeschäftigte

### Haben Leiharbeitsbeschäftigte einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie?

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.

## Grenzgänger

### Erhalten auch die sog. Grenzgängern die Inflationsausgleichsprämie?

Grenzgänger, d. h. Beschäftigte mit Wohnsitz im Ausland und Arbeitsplatz in Deutschland, besitzen wie Beschäftigte mit Wohnsitz im Inland einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie. Diese ist auch für sie grundsätzlich steuerfrei, da grundsätzlich die Steuerregeln des Tätigkeitslands, hier Deutschland, angewendet werden müssen. Allerdings müssen etwaige Doppelbesteuerungsabkommen und das am Wohnsitz geltende Steuerprimat beachtet werden.

## Grenzgänger Frankreich

Für in Frankreich wohnende aber in Deutschland im definierten Grenzgebiet arbeitende Beschäftigte gilt gemäß Artikel 13 Abs. 1 i. V. m. Abs. 4f. Doppelbesteuerungsabkommen Frankreich vom 21. Juli 1959, bekanntgemacht am 14. April 1961, gilt, dass **die Besteuerung** des Erwerbseinkommens aus nichtselbstständiger Tätigkeit **in Frankreich erfolgt**. Dies kann zur Folge haben, dass die Inflationsausgleichsprämie in Frankreich abweichend von Deutschland besteuert wird.

## Grenzgänger Österreich

Für in Österreich wohnende aber in Deutschland im Grenzgebiet arbeitende Beschäftigte gilt gemäß Artikel 15 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 und 6 (Grenzgänger) Doppelbesteuerungsabkommen Österreich vom 24. August 2000, bekanntgemacht am 26. März 2002 (nachfolgend: DBA Österreich), gilt, dass **die Besteuerung** des Erwerbseinkommens aus nichtselbstständiger Tätigkeit **in Österreich erfolgt**. Dies kann zur Folge haben, dass die Inflationsausgleichsprämie in Österreich abweichend von Deutschland besteuert wird.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

**Allerdings ist hier Artikel 24 Abs. 1 DBA Österreich (Gleichbehandlung) zu beachten.** Beschäftigte

*„(...) dürfen im anderen Vertragsstaat keiner Besteuerung oder damit zusammenhängenden Verpflichtung unterworfen werden, die anders oder belastender ist als die Besteuerung und die damit zusammenhängenden Verpflichtungen, denen Staatsangehörige des anderen Staates unter gleichen Verhältnissen, insbesondere hinsichtlich der Ansässigkeit, unterworfen sind oder unterworfen werden können. (...)“*

## Änderungen TV T-ZUG

Das T-Geld beträgt 18,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts / der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

Das T-Geld (Transformationsgeld) beträgt zukünftig und dauerhaft für Beschäftigte und Auszubildende 18,4 % eines Monatsverdienstes bzw. der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

## Warum bleibt das T-Geld (Transformationsgeld) bei 18,4 %?

Dafür wird das T-ZUG (B) dauerhaft auf 18,5 % erhöht. Es ergibt sich eine Differenz, die zur Lösung bei der Tabellenerhöhung beigetragen hat.

## T-ZUG (B): Erhöhung und Differenzierung

Ab dem Jahr 2023 beläuft sich das T-ZUG (B) auf 18,5 % des jeweils gültigen Grundentgelts der EG 8.

Bei Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden erfolgt eine anteilige Bezahlung.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Wie erhöht sich das T-ZUG (B)?

Das T-ZUG (B) erhöht sich um 18,5 % der EG 8. Damit wurde die soziale Komponente gestärkt, weil Entgeltgruppen unter der EG 8 das T-ZUG in gleicher Höhe bekommen, wie die höheren Entgeltgruppen.

## Änderungen TV T-ZUG

Für den Anspruch auf das T-ZUG (B) gilt für die Kalenderjahre 2023 und 2024 Folgendes:  
Besondere Differenzierung 2023 und 2024

Bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation kann der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2023 und 2024 bis spätestens vier Wochen vor Fälligkeit des T-ZUG (B) eine Verschiebung um bis zu neun Monate vornehmen. Dies ist gegenüber der Belegschaft in betriebsüblicher Art bekanntzugeben. Sollte sich bis zu diesem Zeitpunkt die wirtschaftliche Situation nicht gebessert haben, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat anhand geeigneter Unterlagen die wirtschaftliche Situation zu erörtern. 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 über 2,3 %, ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszus zahlen. Den Tarifvertragsparteien ist eine Verschiebung und ein Entfallen des Anspruchs anzuzeigen.

Die Differenzierungsklausel ist im Wesentlichen wie im Tarifergebnis 2021.

Der Arbeitgeber kann bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Auszahlung bis zum April 2024 verschieben. Mit dem Betriebsrat muss er die wirtschaftliche Situation erläutern (s.u.).

Die Verschiebung muss er gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mitteilen (s.u.).

Den Tarifvertragsparteien, insbesondere der IG Metall, sind Verschiebung und Wegfall mitzuteilen (s.u.).



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Wie kann das T-ZUG (B) verschoben werden?

Das T-ZUG (B) ist fällig am im Juli des jeweiligen Jahres. Nach § 2.3 Satz 1 TV T-ZUG i.V.m. § 39.7 MTV wird das T-ZUG (B) mit der Abrechnung des Monatsentgelts fällig.

Das Unternehmen muss die Verschiebung spätestens vier Wochen vor der Fälligkeit im Juli 2023 bzw. 2024 vornehmen.

Die Verschiebung muss spätestens am 30. Juni 2023 bzw. 2024 erfolgen.

Ein früherer Zeitpunkt für die Verschiebung bzw. deren Mitteilung ist möglich.

## Unter welchen Umständen kann der Arbeitgeber verschieben?

Voraussetzung für die Verschiebung ist das Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation. Diese ist im Tariftext nicht genau bezeichnet. Sie ist jedenfalls dann gegeben, wenn das Unternehmen für das Geschäftsjahr eine Nettoumsatzrendite von unter 2,3 % erwartet.

Diese Beurteilung obliegt dem Unternehmen. Das Unternehmen kann diese Entscheidung selber nach eigenem Ermessen treffen. Nach den Regeln des Zivilrechts muss dies nach „billigem Ermessen“ erfolgen, also in einer interessengerechten und nachvollziehbaren Weise. Das wird nur dann der Fall sein, wenn objektive Geschäftszahlen dies belegen. Wenn sich tatsächlich im Juni ein gutes Geschäftsjahr abzeichnet, ist die Verschiebung ungerechtfertigt.

Die Verschiebung ist in jedem Kalenderjahr nur einmal möglich, eine erneute Verschiebung des T-ZUG (B) durch den Arbeitgeber allein ist nicht möglich.

## Muss der Arbeitgeber jede/n Beschäftigten informieren?

Die Verschiebung ist ein einseitiger Gestaltungsakt des Unternehmens. Dieser muss gegenüber den Anspruchsberechtigten zum Ausdruck gebracht werden, also gegenüber den IG Metall-Mitgliedern. Die Mitteilung ist der einzige äußerlich erkennbare Akt der Verschiebung. Ohne die rechtzeitige Mitteilung bis zum 30. Juni gibt es keinen Nachweis für die rechtzeitige Verschiebung. Eine bestimmte Form – durch Aushang, Mitteilung in der Abrechnung oder Erklärung auf der Betriebsversammlung - ist nicht vorgeschrieben. Die Mitteilung muss in „betriebsüblicher Art“ geschehen, also auch per Aushang oder



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

Mail oder in einem virtuellen Format, wenn dies die übliche Kommunikation im Betrieb ist und alle Beschäftigten dies wahrnehmen können.

## **Muss der Betriebsrat über die Verschiebung informiert werden?**

Das Unternehmen sollte auch dem Betriebsrat die schwierige wirtschaftliche Situation als Grund für die Verschiebung erläutern. Eine Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsrat braucht es nicht.

## **Muss die IG Metall informiert werden?**

Das Unternehmen muss die Verschiebung den Tarifvertragsparteien, also der IG Metall und dem Arbeitgeberverband anzeigen. Hierfür gibt es keine Formvorschrift, die Textform sollte aber unbedingt eingehalten werden. Das Unternehmen muss dabei keine Unterlagen vorlegen. Die Anzeige gegenüber dem Betriebsrat oder den Beschäftigten reicht dafür nicht. Das Unternehmen muss weder den (Gesamt-) Betriebsrat noch die IG Metall konsultieren, nur die IG Metall informieren.

Die Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien ist vorgeschrieben, aber keine Wirksamkeitsvoraussetzung. Aus einer Mitteilung nach dem 30. Juni 2023 oder 2024 kann nicht gefolgert werden, dass das Unternehmen keine wirksame Verschiebung vorgenommen hat.

Sollte die Mitteilung aber deutlich (mehrere Wochen) nach dem 30. Juni erfolgen, kann dies unter Umständen ein Hinweis darauf sein, dass es tatsächlich keine Entscheidung des Unternehmens im Juni gab. Ohne die Mitteilung bis zum 30. Juni fehlt es an einem äußeren Zeichen der Willensäußerung zur Verschiebung.

Tatsächlich wird es aber schwer werden, gegen eine Verschiebungsentscheidung des Unternehmens vorzugehen, wenn diese nicht grob und augenfällig falsch (unbillig) ist.

## **Wie weit kann das T-ZUG (B) verschoben werden?**

Die Verschiebung kann um längstens neun Monate erfolgen. Der späteste Fälligkeitstermin ist damit der 30. April 2024 oder 2025.

Eine kürzere Verschiebung um weniger Monate ist möglich, wobei nur um ganze Monate verschoben werden kann.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Welcher Zeitraum ist für die Verschiebung richtig?

Der richtige Zeitraum für die Verschiebung ergibt sich aus ihrem Sinn und Zweck. Am Ende der Verschiebung steht die Entscheidung, ob das T-ZUG (B) ganz entfällt. Hierfür braucht es die gesicherte Kenntnis der Nettoumsatzrendite. Diese ergibt sich exakt nur aus dem Jahresabschluss (siehe unten).

Die „richtige“ Verschiebung sollte auf einen Zeitpunkt erfolgen, an dem der Jahresabschluss feststeht.

Für Unternehmen, deren Geschäftsjahr zum 31.12. endet, wird dies Ende Januar oder Ende Februar sein.

Für Unternehmen, deren Geschäftsjahr zum 31.03. endet, wird dies zum Ende April sein.

Für Unternehmen, deren Geschäftsjahr zum 30.09. endet, kann eine Verschiebung zum 30.11. gerechtfertigt sein.

Für Unternehmen, deren Geschäftsjahr zum 30.06. endet, gibt es keine zeitliche Orientierung. Hier kann die Verschiebung für eine Einschätzung dienen, ob im Zeitraum Juni bis April des Folgejahres die wirtschaftliche Lage des Unternehmens für oder gegen einen Wegfall des T-ZUG (B) spricht.

Das Unternehmen wird dann einen „Halbjahres-Abschluss“ vorlegen müssen, der dem Standard des tatsächlichen Jahresabschlusses entspricht. Das Vorlegen des Geschäftsplans oder von „Forecast“-Zahlen reichen nicht aus (s.u.).

## In welchen Fällen kann das T-ZUG (B) entfallen?

Liegt am Ende des Zeitraums der Verschiebung die Nettoumsatzrendite unter 2,3 %, kann das Unternehmen durch einseitige Erklärung das T-ZUG (B) entfallen lassen. Es gibt also den von den Arbeitgebern geforderten „Automatismus“ anhand einer wirtschaftlichen Kennziffer. Dieser besteht aber nur für eine Verschiebung von 2023 in 2024 und von 2024 in 2025. Diese Differenzierungsmöglichkeit besteht nur bezüglich des Anspruchs auf das T-ZUG (B).



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Gilt die Differenzierung für einzelne Betriebe oder ganze Unternehmen?

Die Nettoumsatzrendite bezieht sich in der Regel auf das Unternehmen. Zur Prüfung soll dafür der Jahresabschluss des letzten Geschäftsjahres dienen. Nur nach einer Verschiebung – und auf keinen Fall bereits vorher - kann das Unternehmen das T-ZUG (B) entfallen lassen.

## Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Voraussetzung ist aber, dass

- a) das Unternehmen die wirtschaftliche Lage mit dem Betriebsrat erörtert,
- b) geeignete Unterlagen vorlegt und
- c) die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % liegt oder durch die Auszahlung unter 2,3 % fallen würde.

- a) Erörterung mit dem Betriebsrat

Der Betriebsrat muss die Gelegenheit haben, die wirtschaftliche Situation zu verstehen und nachzuvollziehen. Erörtern bedeutet im Sinne des BetrVG aber auch, dass der Betriebsrat die Möglichkeit haben muss, die Entscheidung des Unternehmens zu beeinflussen. Denn auch bei einer Nettoumsatzrendite von unter 2,3% kann das Unternehmen natürlich T-ZUG (B) zahlen.

Der Betriebsrat kann bei dieser Gelegenheit das Unternehmen daran erinnern, dass mit der Entscheidung über die Verschiebung oder den Wegfall des T-Zug (B) 2023 und 2024 auch die Weichen für die Entscheidung der IG Metall-Mitglieder bei künftigen Anträgen auf Differenzierung gestellt werden.

- b) Geeignete Unterlagen

Geeignete Unterlage kann wegen des klaren Bezugs zum Verhältnis vom Gewinn zum Umsatz nur der Jahresabschluss sein. Nur aus der Gewinn- und Verlustrechnung ergibt sich zweifelsfrei der (Netto-)Gewinn und damit die Nettoumsatzrendite.

Ist der Jahresabschluss (mehrere) Monate alt, kann er nicht mehr herangezogen werden, er gibt nicht die aktuelle Situation wieder.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

Liegt der Jahresabschluss (noch) nicht vor, muss vom Wirtschaftsprüfer ein „Zwischenabschluss“ erstellt werden, der mit derselben Expertise und den gleichen Datenquellen erstellt wurde, mit denen auch der Jahresabschluss erstellt wird.

c) Nettoumsatzrendite von unter 2,3 %

Die Nettoumsatzrendite ist das Verhältnis vom Gewinn (Jahresüberschuss) zum Umsatzerlös. Leider ist die Nettoumsatzrendite kein rechtlich gesicherter Begriff wie es das EBIT wäre.

Es ist wenig gewinnbringend, über die Definition von Gewinn (nämlich nach Abschreibungen, Zinsen und Steuern, aber vor Investitionen oder Abführungen) zu streiten. Mehr lohnen kann es, einzelne Positionen in der Gewinn- und Verlustrechnung zu prüfen, bei denen das Unternehmen einen Ermessensspielraum hat wie z.B. Rückstellungen.

## Was ist, wenn die Nettoumsatzrendite genau 2,3 % beträgt?

Nur eine Nettoumsatzrendite von unter 2,3 % berechtigt das Unternehmen, das T-ZUG (B) entfallen zu lassen. Sollte die Nettoumsatzrendite z.B. auf die 12. Hinter-Kommatstelle gerechnet immer noch genau 2,3% und nicht 2,300000000001 ergeben, wäre ein Wegfall rechtswidrig. Allerdings ist in der Berechnung auch die Zahlung des T-ZUG (B) selbst im Rahmen der Kosten zu berücksichtigen.

## Gilt das auch für Azubis/dual Studierende?

Für Azubis und dual Studierende gilt die Differenzierung entsprechend. Gleiches gilt für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte, die wegen zeitweise Ruhens des Arbeitsverhältnisses einen anteiligen Anspruch haben.

## Energienotfallklausel

Die IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen und der Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL NRW) haben im Rahmen der Tarifrunde 2022 über mögliche gravierende Auswirkungen im Zusammenhang einer Energienotlage für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen beraten.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass es einen regelmäßigen Austausch zur aktuellen Risikoeinschätzung über die Energieversorgungssicherheit geben muss. Hierbei geht es insbesondere um eine Bewertung, ob und ggf. in welchen Regionen bzw. Betrieben Produktionseinschränkungen aufgrund einer Reduzierung der Gas- und / oder Stromversorgung drohen.

Insbesondere dann, wenn die Bundesregierung aufgrund von Energieengpässen die Notfallstufe gemäß Art. 8 der EU-VERORDNUNG vom 25. Oktober 2017 über Maßnahmen zur Gewährleistung der sicheren Gasversorgung feststellt und hoheitliche Maßnahmen der Bundesnetzagentur zu erwarten sind, treten die Tarifvertragsparteien unmittelbar in Gespräche ein mit dem Ziel, zu überprüfen, ob Anpassungen zwischen den Tarifvertragsparteien zu vereinbaren sind, um den Erhalt der Arbeitsplätze und der Wettbewerbsfähigkeit für die Unternehmen sicherzustellen. Dies gilt auch, wenn die zuständige IG Metall-Geschäftsstelle und der regionale Arbeitgeberverband Hinweise darauf geben, dass eine besondere regionale Betroffenheit droht.

Beantragen einzelne Betriebe bei dem für sie zuständigen Mitgliedsverband von METALL NRW aufgrund von gravierenden Produktionseinschränkungen infolge von Energieengpässen die Aufnahme von Verhandlungen über Abweichungen von den Flächentarifverträgen, kommen die zuständige IG Metall-Geschäftsstelle und der regionale Arbeitgeberverband gemeinsam mit den Betriebsparteien dafür innerhalb von 48 Stunden zu Gesprächen zusammen und beraten über Maßnahmen, um die Existenz des betroffenen Betriebs sicherzustellen und Arbeitsplätze zu erhalten. Führen die regionalen Gespräche innerhalb von vier Arbeitstagen zu keiner Lösung, so wird die IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL NRW) innerhalb von weiteren drei Arbeitstagen über die notwendigen Maßnahmen beraten.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Warum wurde eine Energienotfallklausel vereinbart?

Die Energienotfallklausel soll der aktuellen Ausgangslage im Energiesektor Rechnung tragen. Die Bundesnetzagentur bewertet die Ausgangslage weiterhin mit der Alarmstufe, dennoch ist die Gesamtspeicherstand Gas positiv zu bewerten (Stand 19.11.2022). Für den Fall einer gravierenden Verschlechterung der Ausgangslage sind die Tarifvertragsparteien vorbereitet.

## Unter welchen Bedingungen wird die Energienotfallklausel aktiviert?

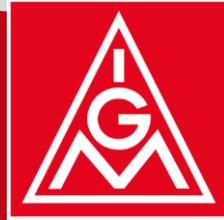
Die Energienotfallklausel beinhaltet sowohl einen Krisenstab als auch ein schnelles Agieren auf regionaler Ebene. Der Krisenstab wird zur Beobachtung der Lage zeitnah gebildet.

## Was passiert, wenn betrieblich ein Energienotstand festgestellt wird?

Für den Fall einer gravierenden Verschlechterung der Ausgangslage für einzelne Betriebe muss regional gehandelt werden. Daher besteht die Pflicht zu Gesprächen innerhalb von 48 Stunden auf regionaler Ebene, also zwischen den Betriebsparteien und zwingend der IG Metallgeschäftsstelle und dem regionalen Arbeitgeberverband. Kommt es dort zu keiner Einigung, können die Vertreter\*Innen der Bezirksebene, also IG Metall Bezirksleitung und METALL NRW, hinzugezogen werden.



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## - Anhang -

### ERA-Monatsgrundentgelttabelle in Euro

- gültig ab 1. Juni 2023 -

<b>Entgeltgruppe EG 1</b>	2.567,50
<b>Entgeltgruppe EG 2</b>	2.598,50
<b>Entgeltgruppe EG 3</b>	2.628,50
<b>Entgeltgruppe EG 4</b>	2.669,50
<b>Entgeltgruppe EG 5</b>	2.725,00
<b>Entgeltgruppe EG 6</b>	2.795,50
<b>Entgeltgruppe EG 7</b>	2.883,50
<b>Entgeltgruppe EG 8</b>	3.033,50
<b>Entgeltgruppe EG 9</b>	3.278,50
<b>Entgeltgruppe EG 10</b>	3.603,00
<b>Entgeltgruppe EG 11</b>	4.040,00
<b>Entgeltgruppe EG 12</b>	
bis zum 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	4.163,50
nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	4.624,00
<b>Entgeltgruppe EG 13</b>	
bis zum 18. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	4.652,50
nach dem 18. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	4.926,00
nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	5.473,00
<b>Entgeltgruppe EG 14 *)</b>	
bis zum 12. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	5.285,00
nach dem 12. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	5.615,50
nach dem 24. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	5.946,50
nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	6.608,00



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## ERA-Monatsgrundentgelttabelle in Euro

- gültig ab 1. Mai 2024 -

<b>Entgeltgruppe EG 1</b>	2.652,00
<b>Entgeltgruppe EG 2</b>	2.684,50
<b>Entgeltgruppe EG 3</b>	2.715,00
<b>Entgeltgruppe EG 4</b>	2.757,50
<b>Entgeltgruppe EG 5</b>	2.815,00
<b>Entgeltgruppe EG 6</b>	2.888,00
<b>Entgeltgruppe EG 7</b>	2.978,50
<b>Entgeltgruppe EG 8</b>	3.133,50
<b>Entgeltgruppe EG 9</b>	3.386,50
<b>Entgeltgruppe EG 10</b>	3.722,00
<b>Entgeltgruppe EG 11</b>	4.173,50
<b>Entgeltgruppe EG 12</b>	
bis zum 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	4.301,00
nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	4.776,50
<b>Entgeltgruppe EG 13</b>	
bis zum 18. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	4.806,00
nach dem 18. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	5.088,50
nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	5.653,50
<b>Entgeltgruppe EG 14 *)</b>	
bis zum 12. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	5.459,50
nach dem 12. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	5.801,00
nach dem 24. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	6.142,50
nach dem 36. Beschäftigungsmonat in der Gruppe	6.826,00



# Kommentierung Tarifabschluss M+E NRW 2022



Stand: 06.12.2022

Bezirk  
Nordrhein-Westfalen

## Ausbildungsvergütungstabelle

- gültig ab 1. Juni 2023 -

	- Euro -	Ausweisung in % des Monatsgrundentgelts der EG 8
im 1. Ausbildungsjahr	1.031,55	34,0%
im 2. Ausbildungsjahr	1.082,91	35,7%
im 3. Ausbildungsjahr	1.159,22	38,2%
im 4. Ausbildungsjahr	1.259,43	41,5%

3. Mit Wirkung ab 1. Mai 2024 werden die Ausbildungsvergütungen um weitere 3,3 % erhöht.

Hieraus ergibt sich die folgende

## Ausbildungsvergütungstabelle

- gültig ab 1. Mai 2024 -

	- Euro -	Ausweisung in % des Monatsgrundentgelts der EG 8
im 1. Ausbildungsjahr	1.065,59	34,0%
im 2. Ausbildungsjahr	1.118,65	35,7%
im 3. Ausbildungsjahr	1.197,47	38,2%

