



FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE
IN BERLIN, BRANDENBURG UND SACHSEN

BERLIN-
BRANDENBURG-
SACHSEN

ÜBERSICHT ZUM TARIFERGEBNIS 2021

Diese Tarifrunde war in mehrfacher Hinsicht besonders. Das gilt sowohl für die unterschiedliche Ausgangssituation in den Betrieben: Mehrarbeit und Sonderschichten in einem Teil der Betriebe, Kurzarbeit anderswo und Corona-Krise überall. Das gilt aber auch für unsere Sonderforderung zur Angleichung Ost. Als das Pilotergebnis Ende März in Nordrhein-Westfalen erzielt wurde, was das Ende der bundesweiten Tarifrunde einleitete, ging es bei uns im Bezirk zu diesem Zeitpunkt erst so richtig los. Nachdem sich bis hierhin – trotz Corona – schon mehr als 30.000 Beschäftigte an Warnstreikaktionen beteiligt hatten, beteiligten sich an den nun folgenden ganztägigen

Warnstreiks nochmals mehr als 90.000 Beschäftigte um die Angleichung durchzusetzen. Anfang Juli haben wir auch bei uns im Bezirk ein Ergebnis erzielt, das aus der Übernahme des Pilotabschlusses und einem Tarifergebnis bezüglich unserer Sonderforderung bestand. Das Auf und Ab der Corona-Krise und die bereits zu unserem Tarifabschluss begonnene Urlaubszeit in Berlin und Brandenburg haben die im Bezirk üblichen Informationsveranstaltungen zum Tarifergebnis weitgehend verhindert. Auch in Sachsen kehren die Beschäftigten nun nach und nach an ihre Arbeitsplätze zurück. Höchste Zeit also für einen kurzen Blick zurück und zugleich einen Blick nach vorn.

**Vierte
jährliche
Sonderzahlung
vereinbart!**



ab 2023 beträgt das Transformationsgeld
deines Monatsentgeltes (2022: 18,4%).

27,6 %

50 % zusätzlich je Urlaubstag; das entspricht
deines Monatsentgeltes.

69 %

berechnet nach Tagesentgelt; bei 30 Tagen Tarifurlaub

Das tarifliche Zusatzgeld-A beträgt
deines Monatsentgeltes. Zuzüglich T-ZUG-B: das sind:

27,5 %

12,3 % der EG 5.

Die betriebliche Sonderzahlung / 13. Monatsentgelt beträgt
nach 6. Monaten 25% deines Monatsentgeltes; steigert sich
sukzessive (ab 1. Jahr (35%) ab 2. Jahr (45%) ab 3. Jahr auf.....

55 %

CORONA-PRÄMIE UND T-GELD

Es wurde eine Corona-Prämie von 500 € (für Azubis 300 €) vereinbart, die bereits im Juni bzw. im Juli zur Auszahlung gekommen ist. Darüber hinaus wurde für den Februar eines jeden Jahres eine neue zusätzliche jährliche Sonderzahlung vereinbart, das Transformationsgeld (T-Geld). **Ab 2023 beträgt das T-Geld 27,6 % des individuellen Monatsentgeltes. Ausnahme: 2022 beträgt es 18,4 %.** Teilzeitbeschäftigte erhalten einen anteiligen Betrag entsprechend ihrer Arbeitszeit. Damit gibt es jetzt künftig vier Einmalzahlungen (siehe Grafik).

AUSZUBILDENDE/DUAL STUDIERENDE

Auch die Auszubildenden haben eine Corona-Prämie (300 €) erhalten. Analog zu den übrigen Beschäftigten erhalten sie das **ab 2023 T-Geld in Höhe von 27,6 % (2022 sind es 18,4 %)**, wenn sie dem Betrieb am 28. Februar bereits sechs Monate angehören. Die gekündigte Übernahmeregulation wurde vollständig und unverändert wieder in Kraft gesetzt. Für die dual Studierenden mit Ausbildungsvertrag wurde klargestellt, dass sie bis zu ihrem IHK-Abschluss unter die Regelungen der Flächentarifverträge fallen. Zudem wurde eine Evaluation der Situation dual Studierender vereinbart.

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

In der Metall- und Elektroindustrie stehen aufgrund der Digitalisierung sowie der Energie- und Mobilitätswende viele Betriebe vor großen Veränderungen der Produktions- und Arbeitsweise. Um diese möglichst erfolgreich zu gestalten, wurden **die Regelungen zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitabsenkung verändert**.

In diesem Zusammenhang haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, dass **das T-Geld zur Minderung des monatlich entstehenden Entgeltverlustes auch auf die einzelnen Monate verteilt ausgezahlt werden kann**. Es entspricht dann rund 2,3 % (2018 ca. 1,5 %) eines Monatsentgeltes. Voraussetzung: Die Betriebsparteien verständigen sich in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung darauf. Damit diese Betriebsvereinbarung wirksam wird, müssen ihr die Tarifvertragsparteien zustimmen.

ZUKUNFT GESTALTEN

Gerade weil sich die Produktions- und Arbeitsweisen im Zuge der Digitalisierung sowie der Energie- und Mobilitätswende sehr stark verändern werden ist eine möglichst frühzeitige betriebliche Regelung der künftigen Prozesse und der Qualifizierung der Beschäftigten notwendig, um den jeweiligen Standort und die Beschäftigung dort zu sichern. Dazu wurden Regelungen vereinbart, **wie künftig frühzeitiger betriebliche Tarifverträge zustande kommen** sollen. Damit werden „...auf Basis der grundlegenden Unternehmensstrategie **Maßnahmen zur Realisierung von Innovationen, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, zur Qualifikation der Beschäftigten und ihrer Weiterbeschäftigung** vereinbart.

Sei dabei,
werde Mitglied
oder werbe ein Mitglied!



www.igmetall.de/beitreten



ARBEITSZEIT – ANGLEICHUNG OST

Auch hinsichtlich unserer Sonderforderung zur Angleichung Ost konnten wir – nach etlichen Jahren – endlich einen ersten wichtigen tariflichen Schritt vorankommen.

Die Arbeitszeit kann einzelbetrieblich und mit einer Teilkompensation in einem oder mehreren Schritt(en) auf bis zu 35 Stunden/Woche abgesenkt werden.

Die auf diesem Weg betrieblich vereinbarte Arbeitszeit ersetzt die manteltarifvertraglich geregelte Arbeitszeit. Den entstehenden freiwilligen Betriebsvereinbarungen müssen die Tarifvertragsparteien aber jeweils zustimmen, damit diese wirksam werden können.

Teilkompensation (nur anteilig und auch nicht dauerhaft):

Die Arbeitgeber waren nicht bereit, von einer vorübergehenden Gegenfinanzierung der Arbeitszeitabsenkung abzusehen. Diese ist ebenfalls in den freiwilligen Betriebsvereinbarungen zu regeln. Die Gegenfinanzierung darf dabei den Wert der Arbeitszeitreduzierung nicht überschreiten und sie muss zeitlich begrenzt sein. Hierfür stehen die vollständige oder teilweise Verrechnung mit tariflichen Jahressonderzahlungen (das neu geschaffene T-Geld, das T-ZUG (B), das 13. Monatsentgelt oder die zusätzliche Urlaubsvergütung) zur Verfügung. Betriebliche Produktivitäts- bzw. Effizienzsteigerungen sowie Flexibilitätsmaßnahmen können angerechnet werden.

Auswertung: Ebenfalls vereinbart wurde die Evaluation der jetzt entstehenden Regelungen und der selbstgestellte Auftrag an die Tarifvertragsparteien, im Februar 2023 tarifliche Anpassungsregelungen zu beraten.