

Nach „zähem Ringen“ wurde im IG Metall Bezirk Baden-Württemberg in der Nacht vom 17. auf den 18.11.2022 ein Verhandlungsergebnis für die Metall- und Elektroindustrie erzielt.

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

Die folgenden FAQs sind eine erste Darstellung des Tarifergebnisses und werden nach Bedarf ergänzt:

1. Wurde eine Tabellenerhöhung vereinbart?

Ja. Gegen den erklärten Widerstand der Arbeitgeber ist es uns gelungen, eine zweistufige prozentuale Entgelterhöhung zu vereinbaren: Im ersten Schritt gibt es ab dem 01. Juni 2023 5,2% mehr Entgelt (ERA Grundentgelte und Ausbildungsvergütungen) und ab dem 1. Mai 2024 weitere 3,3%.

TABELLENERHÖHUNGEN



2. Erhöhen sich auch die Ausbildungsvergütungen?

Ja. Die Ausbildungsvergütungen werden entsprechend ihrer prozentualen Relation zum Grundentgelt des Eckentgeltes festgelegt. Wenn sich das erhöht, wirkt sich das entsprechend auf die Höhe der Ausbildungsvergütungen aus.

1. Ausbildungsjahr: 32% der Entgeltgruppe 7
2. Ausbildungsjahr: 34% der Entgeltgruppe 7
3. Ausbildungsjahr: 37% der Entgeltgruppe 7
4. Ausbildungsjahr: 39% der Entgeltgruppe 7

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

Die Bundesregierung hat Zahlungen durch die Arbeitgeber in Höhe von bis zu 3000 Euro bis Ende 2024 steuer- und sozialabgabenfrei gestellt. Es ist jedoch keine staatliche Zahlung! Voraussetzung ist und bleibt, dass diese 3000 Euro von den Arbeitgebern aufgebracht werden. Diese Inflationsausgleichsprämie ist erst nach unserer Forderungsaufstellung seitens der Regierung vorgeschlagen worden. Unser Ziel war es, die Auszahlung der vollen Höhe der IAP für die Beschäftigten zu erreichen.

Im Tarifiergebnis wurden 3000 Euro Inflationsausgleichsprämie für Vollzeitbeschäftigte vereinbart. Sie erfolgt grundsätzlich in zwei Stufen:

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

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

INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE



Voraussetzung ist eine 6.monatige Betriebszugehörigkeit bei Vollzeitbeschäftigten zum Stichtag 01.03.2023 für die Inflationsausgleichsprämie in 2023 bzw. der 01.03.2024 für die Inflationsausgleichsprämie für 2024. Der Arbeitgeber ist berechtigt, ohne Betriebsvereinbarung, den Stichtag der Inflationsausgleichsprämie auf den 01.12.2022 (für die Inflationsausgleichsprämie 2023) bzw. den 01.12.2023 (für die Inflationsausgleichsprämie für 2024) vorzuziehen, dann verkürzt sich die erforderliche Betriebszugehörigkeit auf 3 Monate.

Darüber hinaus können per freiwilliger Betriebsvereinbarung spätere Auszahlzeitpunkte festgelegt werden, unabhängig von den vorgenannten Stichtagen.



4. Bekommen alle Beschäftigten die Inflationsausgleichsprämie?

Ja. Allerdings haben nur Vollzeitbeschäftigte mit entsprechender Betriebszugehörigkeit Anspruch auf die volle Höhe von 3000 Euro.

- a. **Auszubildende & Dual Studierende an der DHBW** erhalten als Inflationsausgleichsprämie I und II jeweils 550 Euro. Diese werden zeitgleich mit den Inflationsausgleichsprämien für die Vollzeitbeschäftigten ausgezahlt. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag liegt für Auszubildenden & Dual Studierende an der DHBW bei 275 Euro. Bei Auszubildenden & Dual Studierenden an der DHBW gibt es keine Mindestbetriebszugehörigkeit d.h. auch wenn der Arbeitgeber den Stichtag auf den 01.12.2022 vorzieht, haben die Auszubildenden & Dual Studierenden an der DHBW aus dem ersten Ausbildungsjahr Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie.
- b. **Auslerner*innen**, also Auszubildende & Dual Studierende an der DHBW, die Anfang 2023 ihre Ausbildung bzw. ihr Studium beenden und am Stichtag 01.03.2023 nach der Übernahme in einem Arbeitsverhältnis in Vollzeitbeschäftigung stehen, haben nach unserer Rechtsauffassung Anspruch auf die volle Höhe der Inflationsausgleichsprämie von jeweils 1500 Euro. Gleiches gilt für diejenigen die Anfang 2024 ihre Ausbildung bzw. ihr Studium beenden.
- c. **Teilzeitbeschäftigte** haben Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit am jeweiligen Stichtag bemisst, mindestens jedoch jeweils 400 Euro. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag liegt für Teilzeitbeschäftigte bei der Hälfte ihres jeweiligen individuellen Anspruchs.
Beispiel: Teilzeitbeschäftigte mit einer 28-Stundenwoche hätten einen Anspruch auf 1200 Euro Inflationsausgleichsprämie und müssen im Januar mindestens 600 Euro ausgezahlt bekommen.
Rechnung: $\frac{1500 \text{ Euro}}{35 \text{ Stunden}} \times \text{Teilzeitstunden} = \text{Inflationsausgleichsprämie}$
- d. **Altersteilzeiter*innen** werden behandelt wie Teilzeitbeschäftigte, d.h. sie haben im Blockmodell sowohl in der Aktiv- wie in der Passivphase bei einer 35 Stundenwoche einen Anspruch bezogen auf 17,5 Stunden = 750 Euro (jeweils für die Inflationsausgleichsprämie I und II)

5. Warum bekommen nicht alle die vollen 3000 Euro?

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



6. Können die Inflationsausgleichsprämien auf übertarifliche Entgeltbestandteile angerechnet werden?

Nein.

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

Das haben wir verhindert.

8. Welche Laufzeit wurde vereinbart?

Der Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen kann mit einer Frist von einem Monat frühestens zum 30. September 2024 gekündigt werden, die Laufzeit beträgt 24 Monate.

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

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

9. Welche weiteren entgeltrelevanten Änderungen hat es gegeben?

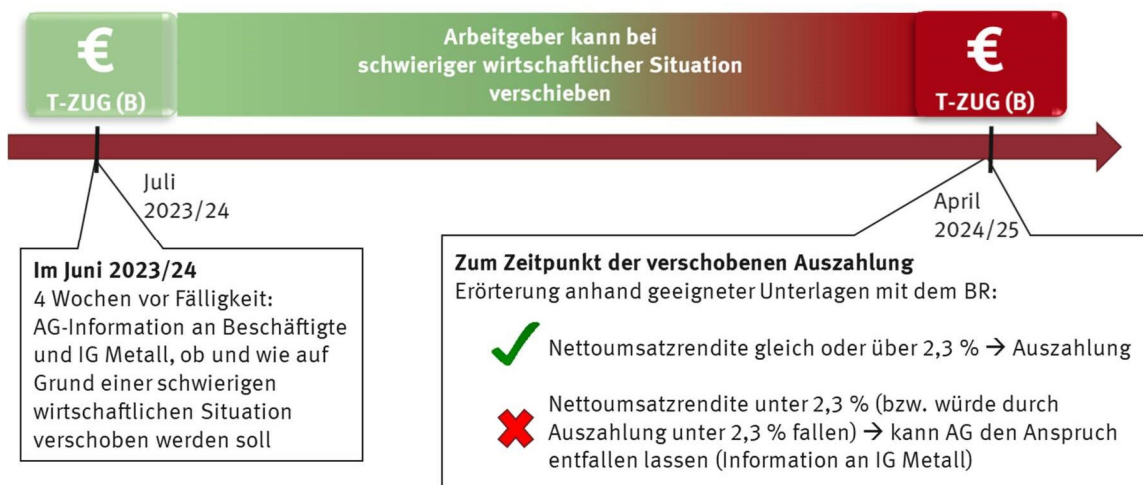
Der Transformationsbaustein bleibt in der Höhe von 18,4% eines Monatsverdienstes, d.h. die Erhöhung um 9,2% für 2023 entfällt, dafür erhöht dich der TZUB (tarifliche Zusatzbetrag) oder auch T-ZUG B auf 18,5% des Eckentgeltes EG7. (Siehe Tabelle)

Aktuell	Ab 01.07.2023	Ab 01.07.2024
398,50 €	630,50 €	651,50€

10. Was ist aus der von den Arbeitgebern geforderten Differenzierung des Tarifiergebnisses geworden?

Die Tabellenerhöhung hat zum 01.06.2023 bzw. 01.05.2024 zu erfolgen und kann nicht differenziert (also verschoben) werden.

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



11. Was hat es mit der „Energienotfallklausel“ auf sich?

Es wurde eine „Energienotfallklausel“ vereinbart, um zwischen IG Metall und Arbeitgeberverband über mögliche gravierenden Auswirkungen im Zusammenhang mit einer Energienotlage zu beraten. Dazu soll es einen regelmäßigen Austausch über die Energieversorgungssicherheit geben. Insbesondere über die Frage, ob und ggf. in welchen Betrieben oder Regionen Produktionseinschränkungen aufgrund einer Reduzierung der Gas- und/oder Stromversorgung drohen.

Für den Fall des Ausrufes einer bundesweiten Energienotfallstufe haben die Tarifvertragsparteien vereinbart zügig Gespräche über mögliche notwendige Maßnahmen zu führen. Bei einer derartigen Lage eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Einen „Notausschalter“ mit automatischer Wirkung in die Tarifverträge, wie von den Arbeitgebern gefordert, gibt es nicht.

Beantragen einzelne Betriebe aufgrund von gravierenden Produktionseinschränkungen, infolge von Energieengpässen die Aufnahme von Verhandlungen über Abweichungen von den Flächentarifverträgen, kommen die Tarifvertragsparteien gemeinsam mit den Betriebsparteien auf regionaler Ebene dafür innerhalb von 48 Stunden zu Gesprächen zusammen und beraten über Maßnahmen. Ziel ist die Existenz des betroffenen Betriebes sicherzustellen und Arbeitsplätze zu erhalten. Führt das innerhalb von 4 Tagen zu keiner Lösung, beraten IG Metall Bezirksleitung und der Arbeitgeberverband innerhalb von weiteren 3 Tagen über notwendige Maßnahmen.



12. Welche weiteren Vereinbarungen wurden getroffen?

Eine Gesprächsverpflichtung zu „**New Work**“ wurde vereinbart: „In vielen Betrieben gewinnen insbesondere im Zuge der Digitalisierung Bereiche zunehmend an Bedeutung, die sich von herkömmlichen Formen der Arbeitsorganisation unterscheiden. Kennzeichnend sind insbesondere hohe Freiheitsgrade für die Beschäftigten und projektbezogenes Arbeiten. In diesen Bereichen ist es erforderlich, die Kreativität der Beschäftigten in besonderem Maße zu fördern sind. Dabei werden einerseits ein hohes Maß an Eigenverantwortung, Selbstbestimmung und Flexibilität und andererseits stabile Rahmenbedingungen vorausgesetzt. Die heute geltenden Tarifverträge werden diesen Anforderungen nicht in allen Facetten gerecht.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich daher, Gespräche zu Thema „New Work“ aufzunehmen. Dabei sollen insbesondere die Bedürfnisse der Beschäftigten und Bedarfe der Betriebe analysiert werden. Daraus leitet sich ab in welchen Bereichen ein tariflicher Handlungsbedarf besteht. Erste Ergebnisse sollen in den nächsten beiden Jahren festgehalten werden.“

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