



05.04.2021 / Entgelt und Vergütung

Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie 2021

Das Ergebnis der langen Tarifverhandlungen 2021 für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg steht seit dem 31.03.2021 fest.

Die Mitarbeiter erhalten u.a. eine "Corona Prämie" von 500 Euro sowie die neu eingeführte tarifliche Sonderzahlung, die für individuelle Entgeltsteigerungen oder Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich verwendet werden kann. Weitere Einigkeit konnte in den Themen Beschäftigungssicherung, Zukunftstarifverträge sowie Perspektiven für Auszubildende und dual Studierende erreicht werden. Die Gesamtlaufzeit des Abkommens beträgt 21 Monate rückwirkend vom 01.01.2021 an bis zum 30.09.2022. Die Ergebnisse des Tarifabschlusses im Detail:

Thema Entgelt:

- Zahlung einer "Corona-Prämie" von 500 Euro im Juni 2021. Azubis erhalten 300 Euro.
- Die jährliche neue Sonderzahlung ("Trafobaustein") von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts wird im Februar 2022 sowie 27,6 Prozent dauerhaft ab Februar 2023 (27,6 Prozent eines Monatsentgelts auf 12 Monate gerechnet entsprechen einem monatlichen Entgeltzuwachs von 2,3 Prozent) ausgezahlt.
- Das tarifliche Zusatzgeld (ZUB) wird nur im Jahr 2021 von Juli in den Oktober verschoben, weil im Juni bereits die "Corona-Prämie" ausbezahlt wird. In Betrieben mit weniger als 2,3 Prozent Nettoumsatzrendite kann das ZUB um weitere 6 Monate verschoben werden oder ggf. ganz entfallen.

Thema Beschäftigungssicherung:

- Unternehmen mit strukturellen Problemen können durch den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit einvernehmlich verkürzen. Zur Kompensation des Entgeltausfalls kann die neue Sonderzahlung als Teilentgeltausgleich herangezogen werden. Dies soll Beschäftigung sichern.
- Der Trafobaustein kann immer und komplett ausgezahlt werden, wenn er nicht für Teilentgeltausgleich genutzt wird, erstmals im Februar 2022.

- Die Arbeitszeit kann weiterhin auf bis zu 28 Stunden ohne Begrenzung der Dauer abgesenkt werden. In der Umsetzung gibt es zwei Alternativen:
 1. Solidarische Alternative: Alle Mitarbeiter eines Betriebs tragen solidarisch mit einem Teil ihres Trafobausteins dazu bei, die Arbeitszeit-Absenkung von betroffenen Mitarbeitern finanziell abzufedern.
 2. Individuale Alternative: Jeder Mitarbeiter finanziert mit seinem Trafobaustein teilweise oder ganz seine eigene Arbeitszeitabsenkung. In diesem Fall kann der einzelne Mitarbeiter seine Entgelteinbußen individuell weiter durch die Einbringung von Sonderzahlungen verringern (alle Sonderzahlungen mit Ausnahme T-Zug).

Thema Zukunftstarifverträge (so genannte Kornwestheimer Vereinbarung):

- Künftig gibt es im Tarifvertrag auch die Möglichkeit, Zukunftstarifverträge zu folgenden Themen zu vereinbaren (Kornwestheimer Vereinbarung): Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit, der Investitionsbedingungen, die Absicherung von Beschäftigung sowie die Qualifizierung der Belegschaft. Dabei soll eine partnerschaftliche Umsetzung der Betriebsparteien verfolgt werden.

Thema Auszubildende und dual Studierende:

- Die früheren 3 Regelwerke des Manteltarifvertrag Ausbildung werden in einen neuen MTV-A überführt und erneuert.
- Somit gelten für Studierende an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ab 1. April 2021 erstmals die Tarifverträge, u.a. zu Vergütung, Sonderzahlungen, Vermögenswirksamen Leistungen und Arbeitstagen (ausgenommen ist der neue Trafobaustein)
- Der Urlaubsanspruch für Dual Studierende beträgt zukünftig 25 bis 30 Tage
- Die Lehr- und Lernmittel müssen zeitgemäß sein und dem technischen Standard entsprechen. Die Kosten dafür tragen die Arbeitgeber.

Thema Weitere Vereinbarungen:

- Um es den Betrieben zu ermöglichen Kosten zu senken, gibt es zukünftig eine veränderte Durchschnittsberechnung bei den Leistungsentgelten. Dies soll so umgesetzt werden, dass Beschäftigte kein Geld verlieren
- Eine vereinfachte Betrachtung des Arbeitszeitvolumens und Zusammenführung der bisherigen sieben Quotenwelten in den Betrieben. Weiterhin gibt es die Möglichkeit für Mitarbeiter, die Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden abzusenken. Die Mitbestimmung des Betriebsrats beim Thema Arbeitszeiten bleibt bestehen.
- Das Weihnachtsgeld kann um 50 Prozent erhöht oder abgesenkt werden. Dazu ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch die Betriebsparteien notwendig. Dafür müssen bestimmte Kennzahlen erfüllt sein, die von den

Betriebsparteien festgelegt werden. Weiterhin dürfen die Tarifvertragsparteien der Variabilisierung nicht widersprechen. Wird diese vereinbart, muss gleichzeitig Beschäftigungssicherung für den jeweiligen Betrieb gewährt werden.

- Abschließend wurde eine Gesprächsverpflichtung der Tarifvertragsparteien abgeschlossen, die eine weitere Modernisierung und Überarbeitung aller Tarifverträge vorsieht.

Verfasser: HR Beratung Thomas Isert / News Blog - Alle Rechte vorbehalten