

30. März 2021

Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie in NRW erzielt

NRW-Metallarbeitsgeberpräsident Kirchhoff: „Von Fairness, Vernunft und Weitsicht geprägter Abschluss in außergewöhnlich schwieriger Wirtschaftslage“

- **Corona-Beihilfe im Juni 2021 in Höhe von 500 Euro**
- **Automatische Entlastung für krisenbetroffene Betriebe**
- **Jährliche Sonderzahlung von 18,4 Prozent im Februar 2022 sowie von 27,6 Prozent ab Februar 2023**
- **Gesamtlaufzeit von 21 Monaten**
- **Optionale tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung und zur Begleitung betrieblicher Transformationsprozesse**

Die Metallarbeitsgeber und die IG Metall in Nordrhein-Westfalen haben am Dienstag in Düsseldorf bei der 7. Tarifverhandlung für die rund 700.000 Beschäftigten dieses Industriezweigs ein Ergebnis erzielt. Der Präsident des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW), Arndt G. Kirchhoff, bezeichnete den Tarif-Kompromiss als „ein von Fairness, Vernunft und Weitsicht geprägtes Ergebnis in einer außergewöhnlich schwierigen Wirtschaftslage“. Es sei gelungen, der enorm heterogenen wirtschaftlichen Situation Rechnung zu tragen. „Für uns ist es ganz wichtig, dass unsere Unternehmen wie schon im Jahr 2020 auch im Jahr 2021 keine Erhöhung der Tabellenentgelte verkraften müssen“, betonte Kirchhoff. Zudem sei mit der IG Metall für das laufende Jahr erstmals ein automatisch wirksamer Entlastungsmechanismus für krisenbetroffene Betriebe vereinbart worden. Die neue jährliche Sonderzahlung von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts im Februar 2022 sowie von 27,6 Prozent eines Monatsentgelts ab Februar 2023 sei für die Unternehmen „schmerzhaft und nur schwer verdaulich, aber mit einem verhalten optimistischen Blick auf verbesserte konjunkturelle Aussichten im kommenden Jahr so gerade noch vertretbar“. Der Tarifabschluss biete den Firmen überdies „einen unbürokratischen und einfach umsetzbaren“ tariflichen Rahmen für betriebliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung und die Begleitung von Transformationsprozessen. Die entsprechenden Regelungen seien bewusst an bereits bestehende Tarifvereinbarungen angekoppelt worden. „Das vermeidet zusätzliche Komplexität und vereinfacht den betrieblichen Umsetzungsprozess“, sagte Kirchhoff.

Die Tarifvereinbarung sieht im Einzelnen vor:

- eine Corona-Beihilfe von 500 Euro im Juni 2021,
- eine neue Sonderzahlung von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts im Februar 2022 steigend auf 27,6 Prozent eines

Kontakt:

Dipl.-Volksw.
Hubertus Engemann

Mitglied der
Hauptgeschäftsführung

Leitung
Kommunikation

Fon: 0211 - 4573-232/233
Fax: 0211 - 451370

engemann@metall.nrw

www.metall.nrw

DIE **ME** ARBEITGEBER

**ES GEHT UM VIEL.
ZUSAMMEN ANPACKEN!**

Monatsentgelts ab Februar 2023, die künftig jährlich anfällt.

Laufzeit:

- Der Tarifvertrag gilt rückwirkend zum 1. Januar 2021, hat eine Gesamtlaufzeit von 21 Monaten und endet am 30. September 2022.

Differenzierung:

- Die tarifliche Leistung des tariflichen Zusatzgeldes B (T-ZUG B) wird im Oktober fällig und kann in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis entfallen.

TV Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung:

- METALL NRW und IG Metall NRW haben einen tariflichen Rahmen vereinbart, innerhalb dessen Betriebsparteien u.a. betriebliche Transformationsprozesse begleiten können.
- Darin können auf Basis einvernehmlich erstellter betrieblicher Analysen Gespräche über die Zukunft des Betriebes erfolgen – dieser Prozess kann aber nicht einseitig durch eine Betriebspartei erzwungen werden.
- Die Betriebsparteien können zur weiteren Beratung eine von den Tarifvertragsparteien zu gründende Transformationsagentur hinzuziehen.
- Besteht keine Einigkeit über einen Regelungsbedarf im Betrieb, kann zur Erreichung eines Konsenses eine Moderation vereinbart werden.
- Kommt es auch dann zu keiner Einigung, werden von der Moderation die von den Betriebsparteien identifizierten jeweiligen Handlungsbedarfe schriftlich festgehalten.
- Damit sind die betrieblichen Gespräche zu Transformationsprozessen beendet – es bleibt also bei der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit in diesen Fragen.

Optionale Regelungen zur kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen in Betrieben:

- **Wie bisher:** Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen bis zu zwölf Monate die individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis zu 30 Stunden absenken.
 - Dies kann einheitlich für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebs (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) erfolgen.
 - Dabei können auch eine unterschiedliche Absenkung der Arbeitszeit und eine unterschiedliche Dauer der Arbeitszeit vereinbart werden.
 - Die monatlichen Vergütungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.
 - Die Betriebsparteien können Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen

verrechnet werden. Der Anspruch darauf vermindert sich entsprechend.

- **Neu:** Bei einer Arbeitszeitabsenkung ab 13 Monaten insbesondere bei der Begleitung von betrieblichen Transformationsprozessen erhalten die Beschäftigten pro Woche – gemessen am durchschnittlichen Stundenentgelt – einen Zuschlag
 - von 25 Prozent bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden
- Bei einer Arbeitszeitabsenkung ab 25 Monaten erhalten die Beschäftigten pro Woche – gemessen am durchschnittlichen Stundenentgelt – einen Zuschlag
 - von 25 Prozent bei einer Absenkung auf 33 Wochenstunden
 - von 50 Prozent bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden
- Bei konjunktur- oder transformationsbedingten Arbeitszeitverkürzungen sind betriebsbedingte Kündigungen nicht möglich.

Gemeinsame Erklärung zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses

- Die Tarifparteien wollen die Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben fördern.
- Die Tarifparteien empfehlen, Dual Studierende nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Statement des Präsidenten von METALL NRW, Arndt G. Kirchhoff:

NRW-Metallarbeitsgeberpräsident Arndt G. Kirchhoff erklärte, in dieser wirtschaftlichen Ausnahmesituation seien die Tarifparteien in NRW ihrer großen Verantwortung für Unternehmen und Beschäftigte gerecht geworden. Die Pandemie habe das Land weiterhin fest im Griff und Sorge bei Unternehmen und Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie für massive Verunsicherung. „Umso wichtiger ist es jetzt, dass wir als Tarifpartner in Nordrhein-Westfalen in diesen Zeiten der Ungewissheit langfristig verlässliche und tragfähige Perspektiven setzen können“, betonte Kirchhoff. Der Flächentarif stehe seit Jahren massiv unter Druck und müsse sich die Akzeptanz bei den Mitgliedsunternehmen stets aufs Neue verdienen. Der Tarifabschluss sei daher auch ein Punktsieg für die Tarifautonomie in Deutschland.

Nach Worten des NRW-Metallarbeitsgeberpräsidenten zeigten die getroffenen Vereinbarungen alle Elemente eines echten Kompromisses. Die Arbeitgeber hätten ihre wichtigsten Ziele durchsetzen können: Einen langfristigen und damit Planungssicherheit schaffenden Tarifvertrag, automatische Kostentlastungen für krisenbelastete Betriebe als tarifpolitische Antwort auf die heterogene

wirtschaftliche Lage in der M + E-Industrie, einfach umsetzbare betriebliche Wahloptionen zur Beschäftigungssicherung sowie die Beibehaltung der unternehmerischen Freiheit bei betrieblichen Transformationsprozessen.