



FAQ zum Tarifergebnis M+E 2021 Bayern, Stand 23.04.2021

1. Entgelt	1
2. Corona-Beihilfe	2
3. Transformationsgeld	4
4. Zukunftstarifverträge	7
5. Beschäftigungssicherung	8
6. Auszubildende	11
7. Dual Studierende	11
8. Haus- und Anerkennungstarifverträge	12
9. Leiharbeitsbeschäftigte	13
10. Abmahnung u.Ä. im Zusammenhang mit der Tarifrunde.....	14

Kleines Glossar:

Tabellenwirksame Entgelterhöhung = Erhöhung der Werte der Entgelttabelle, die sich unmittelbar auf die Monatsentgelte auswirkt, traditionell in %

Sonderzahlung = wiederkehrende, aber nicht monatliche Zahlung, die an eine große Gruppe von Beschäftigten gezahlt wird (z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

Einmalzahlung = nicht wiederkehrende Zahlung, häufig als absolute Summe und nicht in Prozent des Monateinkommens, traditionell zur Abdeckung von Monaten zwischen Ende eines Tarifvertrages und Beginn eines neuen

Differenzierung: Auszahlung einer tariflichen Leistung, nur wenn dies die wirtschaftliche Situation des Unternehmens erlaubt

Differenzierung, automatische: ob die wirtschaftliche Situation die Auszahlung der tariflichen Leistung erlauben, entscheiden Bilanzzahlen und nicht Menschen (genauer Menschen, die Bilanzen erstellen)

Variabilisierung: Kombination zwischen Differenzierung und Wette. Wenn es dem Betrieb schlecht geht, sinkt die Sonderzahlung, geht es ihm gut, steigt die Sonderzahlung, geht es ihm sehr gut, ggf. auch über das tarifliche Niveau

Dieses sind keine „DIN-Norm“-Definitionen, auch die Tariftexte weichen manchmal ab. Wir wollen hier aber diese Ausdrücke verwenden, damit wir die Verwirrung nicht noch steigern.

1. Entgelt

Was ist mit den zum 31. Dezember 2020 gekündigten Entgelttarifverträgen?

Diese werden rückwirkend zum 1. Januar 2021 wieder in Kraft gesetzt. Sie können mit einmonatiger Frist zum Monatsende, frühestens zum 30. September 2022, gekündigt werden. Aus dem Schieds- und Schlichtungsabkommen ergibt sich damit eine Friedenspflicht bis zum 28. Oktober 2022, 24.00 Uhr.



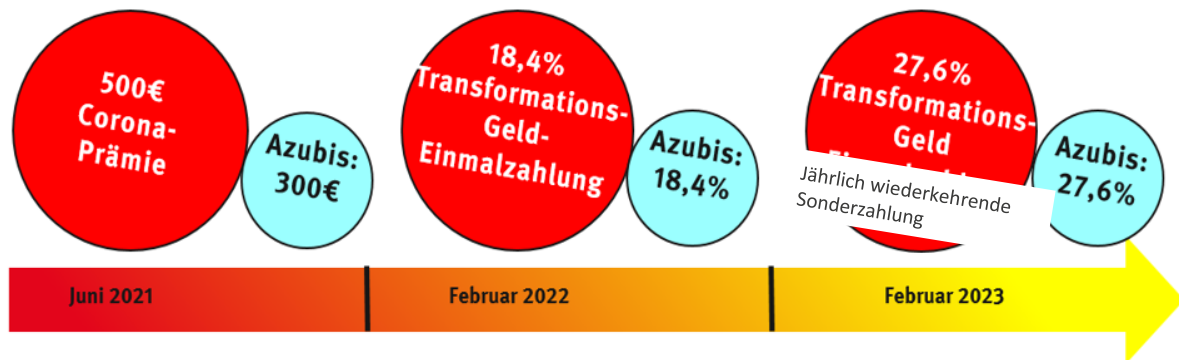
Gibt es eine Erhöhung der Entgelttabellen?

Nein, die vereinbarten Verbesserungen, insb. das Transformationsgeld, sind in Anlehnung an monatliche Erhöhungen von 2,3 Prozent vereinbart. Sie werden aber als Sonderzahlungen ausgezahlt (T-Geld, vgl. Ziff. 3). Der Unterschied: die Bezugsgröße für Zulagen erhöht sich nicht, das Jahreseinkommen schon.

Übersicht über die vereinbarten Entgeltbestandteile:

2. Corona-Beihilfe

Wie hoch ist die Corona-Beihilfe?



Sie beträgt für Beschäftigte 500 Euro, für Auszubildende 300 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten sie anteilig, im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit (im Monat Juni 2021).

Was ist die Besonderheit an dem Tarifvertrag Corona-Beihilfe?

Dieser regelt den Anspruch auf eine Beihilfe bzw. Unterstützung die § 3 Nr. 11a Einkommenssteuergesetz unterfallen kann. Solche Leistungen des Arbeitgebers sind bis insgesamt 1500,- € steuer- und sozialabgabenfrei, soweit sie „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ und im Zeitraum zwischen 1. März 2020 und 30. Juni 2021 gezahlt werden.

Was ist, wenn Beschäftigte bereits eine Corona-Beihilfe erhalten haben?

Es kann vorkommen, dass Arbeitgeber bereits eine solche Leistung ausbezahlt haben. Steuer- und abgabenfrei sind insgesamt 1.500 Euro. Wenn bisher nicht mehr als 1.000 Euro gezahlt wurden, bleiben auch die weiteren 500 Euro steuerfrei. Eine Anrechnung bereits gezahlter



Leistungen sieht der Tarifvertrag nicht vor. Der Anspruch auf 500 Euro aus dem Tarifvertrag besteht unabhängig von der abgabenrechtlichen Situation. Wurde bisher schon ein höherer Betrag als „Corona-Beihilfe“ oder „Corona-Prämie“ gezahlt, muss allerdings alles, was 1.500 Euro übersteigt, ganz normal versteuert und verbeitragt werden. Die 500,- € sind dann brutto auszuzahlen.

Was ist mit Altersteilzeitlern?

Die Corona-Beihilfe wird gezahlt für die Erschwernis der 16 Monate zwischen März 2020 und Ende Juni 2021. Für jeden Monat in dieser Phase, in dem Vollzeit (Aktivphase) gearbeitet wurde, werden 1/16 der Beihilfe fällig. Wer „während Corona“ in die Passiv-Phase gewechselt ist, erhält für diese Monate nichts.

Ich bin Azubi und mache dieses Frühjahr meine Prüfung, bekomm ich 300,- oder 500,- € Corona-Beihilfe?

Der Tarifvertrag zur Corona-Beihilfe legt fest, dass sowohl für Arbeitnehmer wie für Auszubildende die Corona-Beihilfe spätestens mit Zufluss Ende Juni 2021 zu zahlen ist. § 16 Abs. 1 (II) des Manteltarifvertrages bestimmt als Zeitpunkt der Entgeltzahlung das Ende eines Kalendermonats. Bis du also am 30.06. „Arbeitnehmer“, weil du nach bestandener Abschlussprüfung in ein Arbeitsverhältnis nach § 4 TV BeschE übernommen wurdest, erhältst du 500,- €, machst du die Prüfung – aus welchen Gründen auch immer – im Juli, bleibt es bei den 300,- € für Auszubildende. Es handelt sich um eine Stichtagsregelung. Zwar sieht der Tarifvertrag vor, dass der Anspruch um ein 16tel gekürzt werden kann für jeden Monat in dem nicht für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt oder Auszubildendenvergütung bestand, aber es erfolgt keine monatsbezogene Berechnung im Sinne von z.B. (14 Monate je ein 16tel von 300,-; 2 Monate je ein 16tel von 500,-).

Ich arbeite nicht in Vollzeit, wie hoch ist die Corona-Beihilfe?

Die Höhe bemisst sich nach dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit (35 Std./ Woche) im Monat Juni 2021. Bei 20 Stunden vertraglicher Arbeitszeit ergeben sich 285,71 €. Der Monat Juni ist ein „Stichtag“. Habe ich bis einschließlich Mai 2021 in Vollzeit gearbeitet und wechselte im Juni in Teilzeit, so ist das misslich, im umgekehrten Falle hat man Glück gehabt.

Ich war nicht durchgehend im Betrieb in der Zeit, was gilt?

Der Anspruch reduziert sich um ein Sechzehntel für jeden Monat zwischen 1. März 2020 und 30. Juni 2021 (insg. 16 Monate), für den nicht mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Kurzarbeitergeld bestand. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle ist Entgelt.



Gekürzt werden könnte bei Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, ein ruhendes Arbeitsverhältnis, bei unbezahltem Urlaub oder Elternzeit.

Wie wirkt sich Kurzarbeit zwischen März 2020 und Juni 2021 auf die Corona-Beihilfe aus?

Gar nicht.

3. Transformationsgeld

Was ist das?

Das Transformationsgeld (T-Geld) ist eine neue tarifliche Sonderzahlung. Sie kann in Betrieben, in denen eine Arbeitszeitabsenkung bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen (vgl. Ziff. 5) erfolgt, als Ausgleichszahlung verwendet werden, um die mit der Reduzierung der Arbeitszeit einhergehende Absenkung des monatlichen Entgelts zu vermeiden oder zu vermindern. Ist eine solche Verwendung nicht nötig, wird das T-Geld an die Beschäftigten als jährliche Sonderzahlung ausgezahlt.

Der Name kommt daher, dass man davon ausgeht, dass im Zusammenhang mit der Transformation der Industrie Phasen der Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung nötig werden könnten, in denen das Transformationsgeld den Entgeltverlust ausgleichen soll. Es ist also eine Entgelterhöhung und im Bedarfsfalle ein zusätzlicher Puffer.

Wie hoch ist das T-Geld und wann wird es ausgezahlt?

Das T-Geld beträgt 2022 18,4 Prozent und ab 2023 27,6 Prozent des jeweiligen monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts. Es wird jeweils mit der Februar-Abrechnung ausgezahlt. In Bayern erfolgt die Berechnung nach § 18 C MTV, d.h. Durchschnitt der letzten drei Monate ohne Mehrarbeit- und Zuschläge, jedoch mit Leistungszulage.

Welche Voraussetzungen bestehen für das T-Geld?

Für das jeweilige Kalenderjahr besteht ein Anspruch, wenn die oder der Beschäftigte jeweils am 28. Februar dieses Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb mindestens sechs Monate angehört hat. Scheidet er vor diesem Zeitpunkt aus (im Januar oder vor dem 28. Februar) besteht kein Anspruch, scheidet er danach aus, besteht der Anspruch anteilig.

Der Anspruch ist bezogen auf das Kalenderjahr. Es wird also nicht für das Vorjahr im Februar des Folgejahres gezahlt, sondern für das im Februar laufende Kalenderjahr. Der Arbeitgeber zahlt also 10 Monate „im Voraus“.



Was ist mit Beschäftigten in Teilzeit und Altersteilzeit?

Die Ansprüche errechnen sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt. Bei Teilzeitlehrenden ist somit das, ihrer Arbeitszeit entsprechende Entgelt, maßgeblich, d.h. in Bayern der durchschnittliche Verdienst der letzten drei Kalendermonate ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, aber inkl. Leistungszulage, nach § 18 C MTV

Bei Beschäftigten in Altersteilzeit ist ihr Altersteilzeitentgelt, d.h. das halbierte bisherige Vollzeitentgelt, zugrunde zu legen. Im Blockmodell gilt dies sowohl für die Arbeits-, wie für die Freistellungsphase. Als Sonderzahlung wird das T-Geld nicht aufgestockt, es unterscheidet sich somit nicht vom T-ZUG. Es ist allerdings auch in der Passiv-Phase anteilig zu zahlen, da der Altersteilzeitler am 28.02. dem Betrieb schon 6 Monate angehört hat, selbst wenn er vorher oder nachher in die Passiv-Phase geht (anders als Corona-Beihilfe).

Erhalte ich das T-Geld auch, wenn ich am 28. Februar des jeweiligen Jahres in Elternzeit bin?

Grundsätzlich ja, allerdings wird das T-Geld für die Monate, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, anteilig gekürzt.

Und was ist, wenn ich am 28. Februar im Krankengeldbezug bin?

Anders als bei Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis nach Ende der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht, damit besteht der Anspruch.

Ist das T-Geld tarifydynamisch?

Ja. Es bezieht sich auf die Monatsentgelte und die Entgelttabellen sind – von seltenen Fällen von Pandemien globalen Ausmaßes abgesehen – tarifydynamisch.

Wirkt sich das T-Geld auf zusätzliche Urlaubsvergütung, Weihnachtsgeld oder Überstundenzuschläge aus?

Nein. Als jährliche Sonderzahlung geht es nicht in die Berechnung mit ein.

Was ist zukünftig mit dem T-ZUG?

Das T-Geld ist eine neue tarifliche Leistung, die Ansprüche auf T-ZUG (A und B/Zusatzgeld und Zusatzbetrag) bleiben im bisherigen Umfang erhalten. Das Tarifergebnis enthält bezüglich T-ZUG aber eine Besonderheit: T-ZUG (A) und (B) können auch als Teilentgeltausgleich bei einer Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung verwendet werden (vgl. Ziff. 5). Falls dies



betrieblich vereinbart wird, bleiben für nach § 10 A MTV Anspruchsberechtigte von den urspr. 8 T-ZUG-Tagen 2 erhalten.

Kann ich das T-Geld in Freizeit umwandeln, ähnlich wie beim T-ZuG?

Nein, das ist nicht möglich. Die Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich dient nur der Beschäftigungssicherung, und es muss eine Betriebsvereinbarung darüber geben, für welche Bereiche die Arbeitszeitverkürzung und damit auch ein verbesserter Kündigungsschutz gilt.

Wird das T-Geld nur für einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkung gezahlt?

Nein. Es wird als Sonderzahlung jährlich ausgezahlt. Nur wenn eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitabsenkung mit dem Ziel einer Beschäftigungssicherung abgeschlossen wurde, kann es für einen Teilentgeltausgleich verwendet werden.

Wird das T-Geld bei der Rente berücksichtigt?

Ja. Es ist brutto auszuführen. Die Besonderheiten der Corona-Beihilfe gelten hier nicht.

Die Arbeitgeber wollten Differenzierung und Variabilisierung der Sonderzahlung – was ist damit passiert?

Die Arbeitgeber konnten sich mit diesen Gegenforderungen in Bayern nicht durchsetzen. Allerdings mit einer Ausnahme: Der T-ZUG (B) - Zusatzbetrag - in Höhe von 12,3 Prozent der Entgeltgruppe EG 5 A kann differenziert werden. Es geht um den Bruttobetrag von 376,38,-€. Die Auszahlung des T-ZUG (B) wird grundsätzlich von Juli auf Oktober 2021 verschoben. Dies hängt auch damit zusammen, dass in 2021 mit der „Corona-Beihilfe“ (vgl. Ziff. 1) im Juni eine einmalige Einmalzahlung erfolgt.

Kann die Auszahlung des Zusatzbetrages noch weiter als bis Oktober verschoben werden?

Ja. Außerdem kann der Arbeitgeber bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Auszahlung einseitig um bis zu weitere 6 Monate verschieben. Dem Betriebsrat muss er die wirtschaftliche Situation erläutern. Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 %, kann er den Anspruch entfallen lassen. Es gibt also den von den Arbeitgebern geforderten „Automatismus“ anhand einer wirtschaftlichen Kennziffer. Dieser besteht aber nur einmalig für 2021 und nur bezüglich des Anspruchs auf T-ZUG (B), der auch bisher schon eine Abweichung ermöglicht. Wird nach einer Verschiebung um die genannten bis zu weiteren 6 Monaten die Nettoumsatzrendite von 2,3% übertroffen, so ist das T-ZuG (B) – Zusatzbetrag - auszuführen. Durch die Verschiebungen – im Maximalfalle bis April 2022 - soll erreicht werden, dass sich die wirtschaftliche Situation bis dahin verbessert.



Über Verschiebung oder gar Entfallen des T-ZuG (B) für 2021 ist die IG Metall zu unterrichten. Wir gehen davon aus, dass wir einige Fälle der „kreativen Buchführung“ haben werden; die werden wir dokumentieren und mit dem Arbeitgeberverband besprechen.

Wie berechnet sich die Nettoumsatzrendite?

In der Betriebswirtschaft gibt es eine Definition: Geschäftsjahresergebnis nach Steuern geteilt durch den Umsatz x 100. Das wirkt aber präziser als es tatsächlich ist. Die Formel mag klar sein, die einzelnen Faktoren nicht. Das Geschäftsjahresergebnis kann beeinflusst werden (Zahlungen an verbundene Unternehmen, Mieten, Investitionen usw. ...). Daher sollten Betriebsräte genau nachfragen, und daher sehen wir diese Regelung auch extrem kritisch.

4. Zukunftstarifverträge

Was ist ein Zukunftstarifvertrag?

Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende haben erhebliche Auswirkungen auf die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und auf die bestehenden Arbeitsplätze. Das Ziel von Betriebsräten und IG Metall ist, diesen Transformationsprozess zu begleiten und darauf hinzuwirken, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Neben betrieblichen Regelungen sollen hierfür auch Zukunftstarifverträge vereinbart werden, die Regelungen darüber treffen, wie sich ein Betrieb erfolgreich für die Zukunft aufstellt und welche Maßnahmen hierfür zu treffen sind.

Das Ziel hierbei ist es nicht erst abzuwarten, bis der Betrieb in Schwierigkeiten ist, und dann einen Ergänzungstarifvertrag abzuschließen, sondern schon vorher sich besser aufstellen zu können.

Wie kommt es zu so einem Zukunftstarifvertrag?

Zunächst sollen die Betriebsparteien in sog. Zukunftsverhandlungen eintreten, bei denen es um das zukünftige Geschäftsmodell und die Nachhaltigkeit gehen soll. Führt das zu keinem Ergebnis, kann jede Betriebspartei die Tarifvertragsparteien hinzuziehen.

Muss die Arbeitgeberseite sich auf Verhandlungen über einen Zukunftstarifvertrag einlassen?

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf eine Erörterung über einen Zukunftstarifvertrag innerhalb von vier Wochen einzulassen. Es besteht die Verpflichtung „zu reden“, nicht aber sich zu einigen.



Worüber soll bei diesen Zukunftsverhandlungen gesprochen werden?

Ausgehend von dem Geschäftsmodell des Unternehmens soll zunächst eine strukturierte Vorgehensweise abgesprochen werden, indem geklärt wird, wie interner und externer Sachverstand hinzugezogen werden kann und welche Förderungsmöglichkeiten insbesondere auch für Qualifizierung und Wirtschaftsförderung bestehen. Auf dieser Grundlage soll dann ein Konzept entstehen, wie der Betrieb zukünftig so ausgerichtet werden kann, dass Beschäftigung erhalten bleibt.

Mündet das immer in einem Zukunftstarifvertrag?

Nein. Zum einen könnten ja betriebliche Regelungen ausreichend sein, zum anderen kann sich der Arbeitgeber jederzeit aus dem Prozess zurückziehen.

Wenn das alles freiwillig ist, welche Motivation könnte dann der Arbeitgeber haben sich auf einen solchen Prozess einzulassen?

Wenn es schon einen Evaluierungsprozess gibt, können dessen Ergebnisse bei zukünftigen abweichenden Tarifverträgen nach dem Pforzheimer Abkommen berücksichtigt werden – es wäre also z.B. nicht noch mal eine wirtschaftliche Überprüfung notwendig um die Frage zu klären ob vom Flächentarifvertrag abgewichen werden muss. Die Logik ist: frühzeitig reden statt später zu sanieren.

Verweigert sich ein Arbeitgeber den Verhandlungen oder beendet sie einseitig, so muss für die nächsten 12 Monate gesondert begründet werden, warum gleichwohl vom Flächentarifvertrag abgewichen werden soll. Und das ist eine Herausforderung: Warum sollte ein Arbeitgeber, der nicht mit uns über die Zukunft reden wollte, plötzlich einen Ergänzungstarifvertrag zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung benötigen?

5. Beschäftigungssicherung

Wie kann die Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung abgesenkt werden?

Die bisherigen Regelungen zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitabsenkung bleiben bestehen. D.h. die Arbeitszeit kann für maximal zwölf Monate um bis zu sechs Stunden abgesenkt werden, eine solche Regelung ist durch die tarifliche Einigungsstelle für max. sechs Monate erzwingbar, wenn zuvor Kurzarbeitergeld genutzt wurde. Betriebsbedingte Kündigungen werden frühestens 2 Monate nach Ende der Arbeitszeitabsenkung wirksam. Per Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass Ausgleichszahlungen erfolgen, um den Entgeltverlust abzumildern. Diese Ausgleichszahlungen können mit Sonderzahlungen (T-Geld, T-ZuG A und B usw.) verrechnet werden.



Auf welcher Ebene wird über eine Arbeitszeitabsenkung entschieden?

Die Betriebsvereinbarung ist grundsätzlich durch den örtlichen Betriebsrat abzuschließen für den Betrieb, in dem er gewählt wurde. Auch die tarifliche Einigungsstelle, die für 6 Monate entscheiden kann, trifft eine Entscheidung nur für einen Betrieb. Allerdings kann der örtliche Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 2 BetrVG beauftragen. Das ist freiwillig, könnte aber dann hilfreich sein, wenn eine Lösung für mehrere Betriebe eines Unternehmens gesucht wird.

Welches sind die neuen Regelungen zur Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung?

Dies sind die Regelungen zur Arbeitszeitabsenkung bei Transformation, also insb. in Situationen, die nicht (mehr) durch Kurzarbeitergeld bewältigt werden können. Hier kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit für die Dauer von bis zu 36 Monaten für den Betrieb oder Teile davon abgesenkt werden. Die Absenkung ist nur bis 32 Std./Woche möglich. Betriebsbedingte Kündigungen sind für die Dauer der Arbeitszeitabsenkung ausgeschlossen. Bei einer Absenkung auf 32 Std. soll geprüft werden, ob das in einer vier-Tage-Woche umgesetzt werden kann.

Neben einer optionalen Heranziehung von Sonderzahlungen zum Teilentgeltausgleich erfolgt ab dem 13. Monat der Absenkung ein wöchentlicher Zuschlag von 25% eines Stundenlohns bei einer Absenkung auf 32 Std./Woche, ab dem 25. Monat steigt der wöchentliche Zuschlag auf 50% eines Stundenlohns bei einer Absenkung auf 32 Std./Woche, bzw. setzt in Höhe von 25% bei einer Absenkung auf 33 Std./Woche ein.

Mit anderen Worten, nach 12 Monaten wird eine viertel Stunde der ausgefallenen drei Stunden, nach 24 Monaten eine halbe Stunde von drei ausgefallenen Stunden gezahlt (bzw. eine viertel Stunde von 2 entfallenden Stunden).

Wie sieht es mit dem Kündigungsschutz bei der Arbeitszeitabsenkung aus?

Bei der bisherigen Möglichkeit der Arbeitszeitabsenkung bis zu 12 Monaten gilt, dass betriebsbedingte Kündigungen zwar ausgesprochen werden können, allerdings erst zwei Monate nach Ende der Arbeitszeitabsenkung wirksam werden. In diesem Falle müssen die Betroffenen in der Vergütung für die letzten sechs Monate so gestellt werden, als hätte die Arbeitszeitabsenkung nicht stattgefunden. Ggf. wird auch die volle Arbeitszeit geleistet.

Im Rahmen der neuen Regelungen zur Arbeitszeitabsenkung bei Transformation für länger als 12 Monate dürfen betriebsbedingte Kündigungen während der Dauer der Arbeitszeitabsenkung gar nicht erst ausgesprochen werden.

Gilt der Kündigungsschutz für den ganzen Betrieb oder nur für die Betroffenen?

Er gilt nur für die Betroffenen, die auch die Entgeltverluste haben. Praktisch aber dürften alle vergleichbaren Arbeitnehmer – die auch in der Sozialauswahl zu berücksichtigen wären – per



Betriebsvereinbarung in die Arbeitszeitabsenkung einbezogen werden, um die Last auf möglichst viele Schultern zu verteilen. Damit wären dann sehr viele Kollegen wieder erfasst.

Wenn ein Teilentgeltausgleich über die Sonderzahlungen finanziert wird, gilt das dann für den ganzen Betrieb?

Nein, § 2 Ziff. 5 TV BeschE sieht vor, dass Ausgleichzahlungen zum Teilentgeltausgleich mit den tariflichen Ansprüchen verrechnet werden. Hierbei handelt es sich um Individualansprüche, mit denen dann verrechnet werden soll. Im Grunde kann die entsprechende Betriebsvereinbarung nur die „Fälligkeit“ für die Betroffenen im Umfang des Teilentgeltausgleiches vorziehen. Die Bildung eines „Solidar-Topfes“ würde einen ergänzenden Tarifvertrag voraussetzen.

Muss das T-Geld zur Finanzierung des Teilentgeltausgleiches herangezogen werden?

Nein. Grundlage ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung.

Kann auch gegenüber Auszubildenden die Arbeitszeit abgesenkt werden?

Das regelt der Tarifvertrag nicht ausdrücklich, allerdings schreibt er fest, dass die Ausbildungsvergütung nicht abgesenkt werden kann. Auszubildende und Auszubildende sollten daher aus der Betriebsvereinbarung ausgenommen werden. Nur so kann der Ausbildungspflicht nach dem BBiG nachgekommen werden.

Was gilt bei einer Arbeitszeitabsenkung für Teilzeitbeschäftigte?

Deren Arbeitszeit kann proportional abgesenkt werden, allerdings gilt hier eine Untergrenze von 20 Std./Woche.

Wenn die Arbeitszeitabsenkung so gestaltet wird, dass eine 4-Tage Woche eingeführt wird, wirkt sich das auf den Urlaubsanspruch aus?

Das ist nicht ausgeschlossen, allerdings gibt es für diese Konstellation noch keine Urteile. Die Rechtsprechung des BAG sieht vor, dass der Urlaubsanspruch gekürzt werden kann, wenn nicht für alle regulären Arbeitstage eine Arbeitspflicht bestand, z.B. bei einer unbezahlten Freistellung.

Wie verträgt sich eine Arbeitszeitabsenkung mit Altersteilzeit?

Gar nicht, weil Beschäftigte in Altersteilzeit dann nicht ausreichend Wertguthaben aufbauen würden. Allerdings dürfte der Altersteilzeit ein entsprechender Altersteilzeitvertrag zu Grunde liegen, der vorrangig ist. Praktisch stellt sich das Problem daher nicht.



Was ist mit dem TV ZiA?

TV ZiA ist gekündigt und wurde auch nicht neu abgeschlossen. Die Grundidee des TV ZiA war, durch die rätierliche Auszahlung von Sonderzahlungen die Bemessungsgrundlage für Kurzarbeitergeld zu verbreitern. Er setzte damit voraus, dass in einem ersten Schritt Kurzarbeitergeld bezogen werden kann.

So lange dies der Fall ist, sollte auch weiterhin konjunkturelles Kurzarbeitergeld bezogen werden. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass Betriebe in Situationen kommen, in denen der Arbeitsausfall nicht mehr konjunkturell ist, sondern auf Maßnahmen des Unternehmens selbst beruht, z.B. Einführung digitaler Technologien. Da hier kein Kurzarbeitergeld bezogen werden kann, kommt dann die Arbeitszeitabsenkung zu tragen, die aus dem T-Geld gegenfinanziert werden kann.

6. Auszubildende

6.1. Welche Tarifierhöhung erhalten die Auszubildenden?

Auszubildende erhalten eine Corona-Beihilfe (vgl. Ziff. 1) in Höhe von 300 Euro. Das Transformationsgeld (vgl. Ziff. 3) erhalten auch sie in Höhe von 18,4 % im Februar 2022 und in Höhe von 27,6 % im Februar 2023, jeweils bezogen auf die Höhe ihrer Ausbildungsvergütung.

Welche Dinge aus dem Tarifabschluss betreffen die Auszubildenden sonst noch?

Die gekündigten Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden werden zum 1. Februar 2021 wieder unverändert in Kraft gesetzt.

7. Dual Studierende

Werden Dual Studierende zukünftig wie Auszubildende übernommen?

Das kommt darauf an, ob es sich um ein ausbildungsintegriertes oder ein praxisintegriertes duales Studium handelt. Ein ausbildungsintegriertes duales Studium zeichnet sich dadurch aus, dass sowohl eine IHK-Prüfung als auch ein Studienabschluss FH angestrebt wird. Damit besteht auch ein Ausbildungsverhältnis. In der Vergangenheit war das Problem, dass dann mit bestandener Abschlussprüfung in der Ausbildung ein Übernahmeanspruch in unmittelbarem Anschluss an die IHK-Prüfung bestand, der junge Mensch aber noch weiter studieren wollte und sollte.

Der neue § 5 TV BeschE regelt, dass diesen ausbildungsintegrierten Studenten auf Wunsch nach Beendigung oder Abbruch des Studiums ein unbefristetes oder auf 12 Monate befristetes Arbeitsverhältnis als Facharbeiter angeboten wird. Sie werden – wenn auch um die Dauer des Abschlusses des Studiums zeitlich versetzt – wie Auszubildende behandelt.



Wann müssen ausbildungsintegrierte Dual-Studierende ihren Übernahmewunsch geltend machen?

Mit dem Abschluss des Studiums bzw. im Falle des Abbruches mit der Exmatrikulation.

Was ist mit praxisintegriert Dual-Studierenden?

Diese sollen bei Bewerbung auf offene Stellen des Betriebes, in dem sie tätig waren, bevorzugt eingestellt werden. Hier ist also Voraussetzung, dass eine Stelle neu besetzt werden soll. Da dem Betriebsrat im Rahmen der Beteiligung nach § 99 BetrVG auch die Unterlagen abgelehnter Bewerber vorzulegen sind, gibt es hier eine gewisse Kontrolle.

Werden Dual-Studierende also nur übernommen, wenn ein Arbeitsplatz frei ist?

Ausbildungsintegriertes Studium: Nein, darauf kommt es nicht an.
Praxisintegriertes Studium: Ja, es muss eine offene Stelle geben.

Werden praxisintegrierte Dual-Studierende nur bei der Bewerbung auf Facharbeiterstellen berücksichtigt?

Nein, sie bewerben sich halt auf für sie interessante Stellen.

In Baden-Württemberg unterfallen DHBW Studenten doch jetzt dem Manteltarifvertrag Ausbildung?

Stimmt, aber der sieht keinen Übernahmeanspruch vor.

Ich bin DHBW Student, aber mein Betrieb liegt in Bayern?

Es kommt darauf an, in welchem Bundesland (Tarifgebiet) der Betrieb liegt. Studierst Du in Baden-Württemberg, bist aber in Bayern angestellt, gelten die bayrischen Tarifverträge.

8. Haus- und Anerkennungstarifverträge

Haben Beschäftigte in Betrieben mit Haus- oder Anerkennungstarifverträgen auch einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe und das Transformationsgeld?

Hier kommt es darauf an, welche konkreten Tarifregelungen für den Betrieb gelten und wie sie formuliert sind.



Beispiel 1

„Für die Arbeitsverhältnisse der Firma Muster GmbH gelten die zwischen der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Bayern bzw. Vorstand und dem Verband der Bayrischen Metall- und Elektroindustrie e.V. bzw. Gesamtmetall für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der bayrischen Metall- und Elektroindustrie jeweils abgeschlossenen und gültigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen aktuellen Fassung.“

Weite dynamische Bezugnahme: alle neuen Tarifverträge aus der Tarifrunde sind erfasst

Beispiel 2

„Die tabellenwirksamen Entgelterhöhungen in der bayrischen Metall- und Elektroindustrie finden in der Firma Muster GmbH Anwendung.“

Da es keine tabellenwirksamen Entgelterhöhungen gab, werden die auch nicht anerkannt.

Beispiel 3

„Die Entgeltbedingungen richten sich nach den zwischen der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Bayern bzw. Vorstand und dem Verband der Bayrischen Metall- und Elektroindustrie e.V. bzw. Gesamtmetall für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der bayrischen Metall- und Elektroindustrie jeweils abgeschlossenen und gültigen Tarifverträgen.“

Es wird auf alle entgeltrelevanten Tarifverträge Bezug genommen, damit wäre die Corona-Beihilfe, das T-Geld (TV Z-ZuG) und die Differenzierungsmöglichkeit des T-ZuG B Zusatzbetrag umfasst.

Schwieriger ist die Bewertung, wenn ein Haustarifvertrag Formulierungen enthält, wonach z.B. ein Anspruch auf „die Tariferhöhungen“ oder „die prozentualen Tariferhöhungen“ besteht. Corona-Beihilfe und T-Geld sind zweifellos Tariferhöhungen, die Corona-Beihilfe ist dagegen ein fester Betrag, während sich das T-Geld prozentual aus dem Monatsentgelt errechnet. Ein Konflikt mit dem Arbeitgeber ist hier vorprogrammiert, da dieser solche Formulierungen in der Regel nur als eine Erhöhung der Tabellen interpretieren wird.

Somit kommt es im Ergebnis auf die konkrete Formulierung des Haus- oder Anerkennungsstarifvertrages, aber auch auf die Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall im jeweiligen Betrieb an!

9. Leiharbeitsbeschäftigte

Haben Leiharbeitsbeschäftigte einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe und das Transformationsgeld?

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



IG METALL
Bezirk Bayern

über Branchenzuschläge richten. Ob sich ggf. aus zusätzlichen betrieblichen Regelungen im Einsatzbetrieb ein Anspruch ergibt, muss im Einzelfall geprüft werden.

10. Maßregelungen

Diese Tarifrunde hatte die Besonderheit, dass sie unter Pandemiebedingungen stattfinden musste. Dabei wurden auch vielfältige virtuelle Aktionsformen genutzt. Würde also ein Kollege eine Abmahnung erhalten haben, weil er z.B. den Warnstreikaufruf vom Dienstrechner an alle Beschäftigten geschickt hat, wäre diese wegen der abgeschlossenen Maßregelungsklausel rückgängig zu machen.