

M+E-Tarifvertrag | 21.04.2021 | Lesezeit 2 Min.

M+E-Vertragsparteien in NRW einigen sich in der Krise

Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Metall- und Elektro-Industrie haben sich in Nordrhein-Westfalen auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt, der in Zeiten der Corona-Krise vor allem auf flexible Lösungen setzt. Als Pilotabschluss könnte er deutschlandweit zur Blaupause taugen.

Einem nackten Mann kann man nicht in die Tasche greifen: Die bekannte deutsche Redensart beschreibt momentan vortrefflich die Situation in Tarifverhandlungen. Schließlich ist die wirtschaftliche Lage durch Corona in vielen Branchen alles andere als rosig.

Die flexiblen Elemente des neuen Tarifvertrags sollen Unternehmen helfen, den Strukturwandel erfolgreich zu meistern – ohne Beschäftigte zu entlassen.

Vor diesem Hintergrund ist es umso bemerkenswerter, dass sich Metall NRW – der Arbeitgeberverband für die M+E-Industrie in Nordrhein-Westfalen – und die IG Metall auf einen Tarifvertrag verständigt haben. Der Blick in die Details zeigt, dass dieser Vertrag der problematischen Wirtschaftslage Rechnung trägt:

Im Juni gibt es eine einmalige Corona-Prämie von 500 Euro für Angestellte

sowie 300 Euro für Auszubildende. Im Februar 2022 folgt eine Sonderzahlung in Höhe von 18,4 Prozent des individuellen Monatsentgelts, ab 2023 erhöht sich diese auf 27,6 Prozent.

Freizeit statt Geld

Allerdings besteht für Firmen, die sich Anfang 2022 wirtschaftlich noch nicht erholt haben, die Möglichkeit, eine bestehende Sonderzahlung ganz entfallen zu lassen:.

Die M+E-Arbeitgeber und die IG Metall hatten sich bereits 2018 auf ein sogenanntes tarifliches Zusatzgeld, kurz T-ZUG (B), verständigt.

Nun soll T-ZUG (B) für das Jahr 2021 erst im Oktober gezahlt werden, wobei Firmen eine Verschiebung um weitere sechs Monate bei schlechter wirtschaftlicher Situation verlangen können. Ist das Unternehmen weiterhin in einer schwierigen Situation, entfällt die Zahlung bei Unterschreiten einer definierten Nettoumsatzrendite sogar vollständig, und zwar automatisch - ohne dass noch einmal langwierig verhandelt werden muss.

Mit Flexibilität den Strukturwandel meistern

Per freiwilliger Betriebsvereinbarung können bisherige Sonderzahlungen aber auch genutzt werden, um in einem Unternehmen bis zu drei Jahre lang die Arbeitszeit zu reduzieren. Für diesen Zeitraum sind betriebsbedingte Kündigungen dann verboten.

Mit dieser Flexibilität, so die Idee der Verhandlungspartner, soll der Strukturwandel der Branche etwa mit Blick auf die Elektromobilität gelingen. Mit dem jetzigen Abschluss geht es also um Weichenstellungen, die weit über die Corona-Krise hinauswirken.

Kernaussagen in Kürze:

- Trotz Corona haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Metall- und Elektro-Industrie in NRW auf einen neuen Tarifvertrag verständigt.
- Nur eine Sonderzahlung gibt es zeitnah, andere Tarifbestandteile werden

verschoben und flexibel gestaltet.

- So soll nicht nur die Krise gemeinsam gemeistert werden, sondern auch der Strukturwandel.