



Stuttgart, 01.04.2021

PRESSEERKLÄRUNG

Nach Stahl-Tarifabschluss jetzt auch Einigung im Tarifkonflikt in Metall- und Elektroindustrie

**Arbeitgeber und gewerkschaftlichen Verhandlungsführer
haben in Düsseldorf einen weiteren Pilotabschluss
ausgehandelt.**

Die Metall- und Elektro-Industrie und ihre Beschäftigten sind gerade mit großen Herausforderungen durch Strukturwandel und neue Mobilitätsformen konfrontiert.

Vor diesem Hintergrund wurde bei der 7. Tarifverhandlung in der Metall- und Elektroindustrie in NRW für rund 700 000 Beschäftigte ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt. Bundesweit sind es rund 3,8 Millionen Mitarbeiter in diesem zentralen Zweig der deutschen Industrie beschäftigt. Der Durchbruch bei M+E kam am frühen Morgen: Im Tarifkonflikt der Metall- und Elektroindustrie gibt es eine Einigung auf einen neuen Tarifvertrag. Die Einigung gilt als Pilotabschluss, dessen Kernbestandteile voraussichtlich in den anderen Regionen übernommen werden.

Der Tarifabschluss sieht 500 Euro Corona-Prämie netto im Juni für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie vor. Auszubildende erhalten einmalig 300 Euro. Im Juli erhöhen sich die Entgelte um 2,3 Prozent.

Corona-Prämie und Sonderzahlung:

- Die rund 700.000 Beschäftigten in NRW erhalten jetzt im Juni 2021 eine **einmalige Corona-Beihilfe** in Höhe von **500 Euro**.
- Die vereinbarte **neue Sonderzahlung** wird erstmals im Februar 2022 in Höhe von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts ausgezahlt werden. Zum Februar 2023 steigt diese Sonderzahlung dann auf 27,6 Prozent des Monatsentgelts und wird dann jährlich ausgezahlt.
- Die tarifliche Leistung des **Tariflichen Zusatzgeldes B (T-Zug B)** wird im Oktober fällig und kann in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis entfallen.
- **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** ausgezahlt.

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.
-
- Das **Geld aus der Einmalzahlung** und aus anderen Tarifelementen könnte dazu verwendet werden, die Arbeitszeit auf eine **Vier-Tage-Woche** zu verkürzen
-
- Die Tarifparteien wollen die Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben fördern.
- Die Tarifparteien empfehlen, **Dual Studierende** nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums **in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen**.
- Der neue Tarifvertrag gilt rückwirkend zum 1. Januar 2021, hat eine **Gesamtlaufzeit von 21 Monaten** und endet am 30. September 2022.



Die CGM kommentiert: Diese Tarifeinigung ist ein von gegenseitiger Fairness, Vernunft und Weitsicht geprägtes richtungsweisendes Ergebnis. Durch diesen Abschluss besteht jetzt die Möglichkeit, Arbeitszeitverkürzung bei Beschäftigungsproblemen ohne wesentlichen Entgeltverluste zu gestalten, wenn sich Betriebsrat und Unternehmensführung darauf im Rahmen einer Betriebsvereinbarung verständigen wollen.

Kontakt:

Thomas Zmija
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
CGM Hauptverwaltung Stuttgart
Telefon: 0711 248 4 788-28
E-Mail: presse@cgm.de