

PRESSEERKLÄRUNG DER
METALLARBEITGEBERVERBÄNDE
WESTFALEN-LIPPE-EMS
ZUM NRW-TARIFABSCHLUSS 2020



Detmold/Gütersloh, 24.03.2020
4.20

Gemeinsame Presseerklärung zum Tarifabschluss 2020: Der Tarifabschluss ist eine schnelle verantwortungsvolle, effiziente und sozialpartnerschaftliche Reaktion auf die Pandemiekrise, mit der es in dieser besonderen Lage gelingen kann, Schäden bei Unternehmen und soziale Verwerfungen bei den Beschäftigten zu minimieren

Die beiden Vorsitzenden der Metallarbeitgeberverbände Westfalen-Lippe-Ems, Herren Ralf Lutter (Geschäftsführer KEB, Barntrup) und Dr. Ernst Wolf (geschäftsführender Gesellschafter Gustav Wolf Gruppe, Gütersloh), haben sich positiv über den am vergangenen Freitag zwischen Metall NRW und IG Metall Bezirksleitung NRW erzielten Pilot-Tarifabschluss geäußert. Beide Vorsitzenden gehören den tarifpolitischen Gremien des NRW-Arbeitgeberverbandes METALL NRW an.

Dr. Ernst Wolf, zugleich Vizepräsident von Metall NRW: „Der Tarifvertrag hilft in der schweren Rezession und bereitet die Unternehmen auf die Zeit danach vor. Der Tarifabschluss enthält mittelstandstaugliche Instrumente, mit denen unsere M+E-Betriebe schnell und kostengünstig auf die jeweiligen Erfordernisse der Krise reagieren können.“

Ralf Lutter: „Es konnte hohe und wertvolle Planungssicherheit für unsere Mitgliedsbetriebe hergestellt werden, da die alten Entgelttabellen bis Ende 2020 unverändert weitergeführt werden können. Beide Tarifparteien haben ihre Aufgabe äußerst verantwortlich wahrgenommen, die angespannte wirtschaftliche Lage nicht durch eine längere Unklarheit über den Tarifabschluss und mögliche Belastungen zu gefährden.“

Beide Vorsitzenden verweisen zugleich darauf, dass es erneut im Sinne der Sozialpartnerschaft gelungen sei, Härtefallregelungen für die betroffenen Mitarbeiter in Kurzarbeit und erweiterte Freistellungsmöglichkeiten bei Kinderbetreuung zu vereinbaren, und zusammen mit weiteren flexiblen und optionalen Instrumenten Beschäftigung in der Krise zu sichern und damit eine gute Ausgangslage nach deren Ende zu haben.

Der Verbund der Metallarbeitgeberverbände Westfalen-Lippe-Ems ist mit seinen Mitgliedsbetrieben in den Bereichen Detmold und Gütersloh, die für 25.000 Arbeitsplätze in der Region stehen, eine der führenden Metallarbeitgeberorganisationen des Landes.

Hintergrundinformation zu der gemeinsamen Presseerklärung der Verbände der Metall- und Elektroindustrie Westfalen-Lippe-Ems vom 24.03.2020 :

Die wesentlichen Tarif-Vereinbarungen des NRW-Pilotabschlusses 2020 auf einen Blick:

Entgelte:

Der zum 31. März 2020 gekündigte Entgelt-Tarifvertrag wird ohne eine Erhöhung der Tabellenentgelte unverändert wieder in Kraft gesetzt – mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

Reaktivierung des Tarifvertrags Zukunft in Arbeit (ZiA):

Der bewährte - auf freiwilliger betrieblicher Basis umsetzbare - Tarifvertrag aus dem Krisenjahr 2010 wird modifiziert wieder in Kraft gesetzt. So lassen sich die tariflichen Remanenzkosten (Kosten der Kurzarbeit für das Unternehmen) ab dem ersten Tag der Kurzarbeit senken, wenn im Gegenzug Beschäftigungssicherung gegeben ist. **Abfederung sozialer Härten bei Kurzarbeit:**

Anstelle eines allgemeinen tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld haben die Tarifpartner eine **Härtefall-Regelung** vereinbart. Danach wird ein **betrieblicher Finanzierungsbetrag** zur Verfügung gestellt, der zum Ausgleich oder zur Verminderung sozialer Härten im Fall von langandauernder und hoher Betroffenheit durch Kurzarbeit dient.

- Dieser Betrag errechnet sich aus der Zahl der Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte anteilig) eines Betriebes multipliziert mit 350 Euro.
- Die konkreten Verwendungsmodalitäten legen die Betriebsparteien fest. Der Finanzierungsbetrag kann auf bereits betrieblich vereinbarte Unterstützungsleistungen angerechnet werden.
- Mittel, die nicht für Härtefälle ausgeschöpft wurden, können
 - entweder zum Jahresende zu gleichen Teilen an die Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte anteilig) ausgezahlt
 - oder auf dem Weg der Differenzierung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu Null reduziert werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes dies erfordert.

Besondere Freistellung bei Engpässen in der Kinderbetreuung

Für Mitarbeiter, die Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres zu betreuen haben, weil Schulen und Kindertagesstätten aus Gründen des Gesundheitsschutzes geschlossen haben, gelten in Zukunft folgende Regelungen:

- Diesen Beschäftigten werden unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts bis zu fünf Tage Freizeit gewährt.
- **Vor Inanspruchnahme** dieser Regelung müssen die Beschäftigten folgende Maßnahmen **vorrangig** nutzen:
 - Nutzung bestehender staatlich finanzierter Freistellungszeiten
 - Verbrauch von Resturlaubsansprüchen aus dem Jahr 2019
 - Abbau von bestehenden Guthaben auf Arbeitszeitkonten
 - Aufbau von maximal 21 „Negativstunden“ auf Arbeitszeitkonten
 - Nutzung von bereits für das Jahr 2020 genehmigter freier Tage statt T-ZUG (A)

Betriebliche Regelung zur Freie-Tage-Regelung

Die Betriebsparteien können in gegenseitigem Einvernehmen unter Wegfall der tariflichen Sonderzahlung T-ZUG (A) freie Tage mit ungekürzten laufenden Bezügen verpflichtend für alle Beschäftigten anordnen (je nach Beschäftigtengruppe 8 oder 6 Tage).

Bei Nachfragen :

RA Marc Galperin T. 05231.9385-0

RA Burkhard Marcinkowski, T. 05241.9875-0