



Tarifabschluss 2022

Erhöhung der Tabelle

Für die Zeit vom 01. Oktober 2022 bis zum 31. Mai 2023 gelten die ERA-Entgelttabellen, die Ausbildungsvergütungen sowie die Lohn- und Gehaltstabellen, jeweils gültig ab 08. Februar 2018, weiter. Im ersten Schritt gibt es ab 01. Juni 2023 **5,2 %** mehr Entgelttabellen und Ausbildungsvergütungen und ab 01. Mai 2024 weitere **3,3 %**.

Inflationsausgleichsprämie

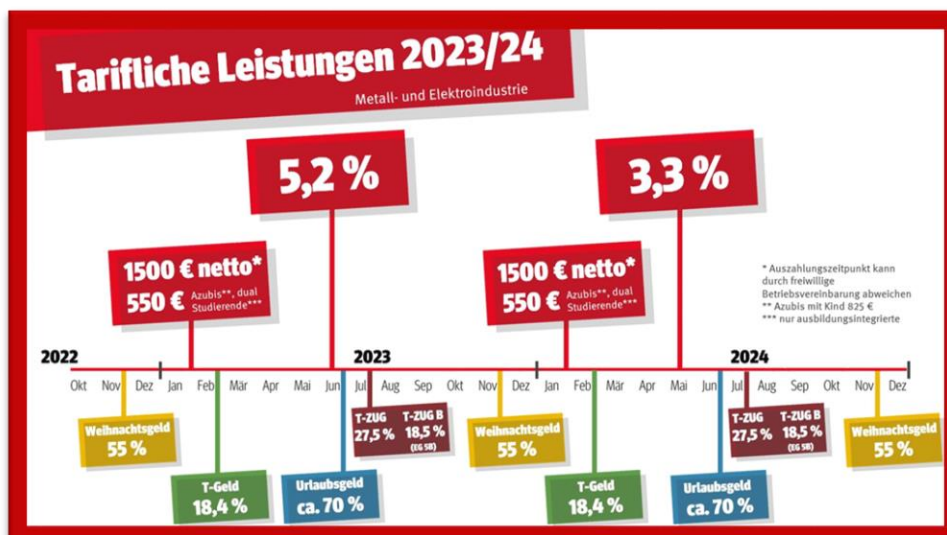
Die Bundesregierung hat Zahlungen durch die Arbeitgeber in Höhe von bis zu 3000 Euro bis Ende 2024 steuer- und sozialabgabenfrei gestellt. Es ist damit keine staatliche Leistung die jeder bekommt, sondern wird nur gezahlt, wenn diese von den Arbeitgebern aufgebracht werden.

Eine solche „Inflationsausgleichsprämie“ kann daher entweder arbeitsvertraglich oder per Tarifvertrag vereinbart werden und kann z.B. auch nur 500 Euro betragen (Steuerfrei bis zu 3000 Euro).

Im Tarifiergebnis wurden die **3000 Euro Inflationsausgleichsprämie (IAP) für vollzeitbeschäftigte Tarifmitarbeiter vereinbart**. Sie soll grundsätzlich in zwei Stufen erfolgen:

Inflationsausgleichsprämie I: Der Auszahlungszeitpunkt für die Inflationsausgleichsprämie I in Höhe von 1500 Euro ist der 01.03.2023. Ein Teilbetrag von mindestens 750 Euro ist spätestens mit der Januarabrechnung 2023 zu leisten. Per freiwilliger Betriebsvereinbarung können die Auszahlungszeiträume anders geregelt werden.

Inflationsausgleichsprämie II: Falls per freiwilliger Betriebsvereinbarung nichts Anderes geregelt wird, gilt als spätester Auszahlungszeitpunkt für die weiteren 1500 Euro der 01.03.2024.





FAQ TV IAP

(Inflationsausgleichsprämie)

Anspruchsvoraussetzungen nach TV IAP?

Voraussetzung ist eine **6-monatige Betriebszugehörigkeit zum Stichtag** 01.03.23 für die Inflationsausgleichsprämie für 2023 bzw. 01.03.24 für die Inflationsausgleichsprämie für 2024. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die am jeweiligen Stichtag ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag der Inflationsausgleichsprämien auf den 01.12.2022 (für die Inflationsausgleichsprämie für 2023) bzw. 01.12.2023 (für die Inflationsausgleichsprämie für 2024) vorzuziehen, dann verkürzt sich die erforderliche Vorbeschäftigungszeit auf 3 Monate.

Für Auszubildende gibt es keine Mindestbetriebszugehörigkeit.

Wer bekommt die vollen 3000 Euro?

Nur **vollzeitbeschäftigte Tarifmitarbeiter** mit entsprechender Vorbeschäftigung haben Anspruch auf die volle Höhe.

Hinweis zur verkürzten Vollzeit gem. 2 C. Ziffer 1 Absatz (I) MTV:

Ansprüche, die an die Arbeitszeit wie hier im TV IAP anknüpfen, werden auch bei verkürzter Vollzeit im Verhältnis der IRWAZ zur tariflichen Arbeitszeit berechnet. Die Berechnung erfolgt damit wie bei Teilzeit.

Wie berechnet sich die IAP bei Teilzeit?

Teilzeitbeschäftigte Tarifmitarbeiter haben Anspruch auf eine anteilige Inflationsausgleichsprämie, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit am jeweiligen Stichtag bemisst, mindestens jedoch jeweils 400 Euro. Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag beträgt für Teilzeitbeschäftigte die Hälfte ihres jeweiligen individuellen Anspruchs. Auch Midi- und Mini-Jobber sind Teilzeitbeschäftigte.

Bsp.: Teilzeitbeschäftigte mit einer 28-Stundenwoche hätten einen Anspruch auf 1200 Euro Inflationsausgleichsprämie und müssten im Januar 2023 mindestens 600 Euro ausgezahlt bekommen.

Rechnung wie folgt: **$(1500 : 35) \times \text{Teilzeitstunden} = \text{Inflationsausgleichsprämie}$**



Wie viel erhalten Azubis?

Auszubildende erhalten als Inflationsausgleichsprämie I und II **jeweils 550 Euro**. Diese werden zeitgleich mit den Inflationsausgleichsprämien für die Vollzeitbeschäftigten ausgezahlt.

Auszubildende **mit Unterhaltspflicht** für mindestens 1 Kind erhalten zusätzlich 275 Euro, damit insgesamt **825 Euro** (analog der Regelung § 20 Ziff. 10 MTV M+E vom 01.04.2018)

Der spätestens im Januar 2023 auszahlende Mindestbetrag beträgt für Auszubildende 275 Euro, für Auszubildende mit Unterhaltspflicht für mindestens 1 Kind 412,50 Euro.

Für Auszubildende gibt es keine Mindestbetriebszugehörigkeit, d. h. auch wenn der Arbeitgeber den Stichtag auf 01.12.22 vorzieht, haben die Auszubildenden aus dem ersten Ausbildungsjahr Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie.

Hinweis: Es gilt auch hier die Stichtagsbetrachtung, d.h. Auszubildende, die Anfang 2023 ihre Ausbildung beenden und am Stichtag 01.03.23 nach der Übernahme in einem Arbeitsverhältnis in Vollzeitbeschäftigung stehen, haben Anspruch auf die volle Höhe der Inflationsausgleichsprämie.

Achtung: Wenn der Stichtag einseitig durch den Arbeitgeber auf den 01.12. vorgezogen wird gilt das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis zu diesem Stichtag und damit die entsprechende. Höhe der Inflationsausgleichsprämie

Ausbildungsintegrierte Studierende erhalten die Prämie wie Azubis.

Wie viel erhalten Mitarbeiter in Altersteilzeit?

Altersteilzeiter*innen werden behandelt **wie Teilzeitbeschäftigte**, d. h. sie haben im Blockmodell sowohl in der Aktiv- wie in der Passivphase bei einer 35 Stundenwoche einen Anspruch bezogen auf 17,5 Stunden = 750 Euro (jeweils für die Inflationsausgleichsprämie I und II).

Bekommen AT Angestellte die IA?

Nein. Der Geltungsbereich erfasst alle die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie fallen.

Der Arbeitgeberverband hat es abgelehnt hier eine Empfehlung zur Zahlung im außertariflichen Bereich an seine Mitgliedsunternehmen auszusprechen.



Was passiert bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses?

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in dem Kalenderjahr, in dem der jeweilige Stichtag liegt, kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Inflationsausgleichsprämie.

Ruht das Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Beispiel: Ein Kollege oder eine Kollegin ist in Elternzeit und kehrt zum 1.04.2023 zurück in den Betrieb? Hat sie Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie?

Ja, zum Stichtag 01.03.2023 besteht ein Beschäftigungsverhältnis. Das Beschäftigungsverhältnis ruht während der Elternzeit. Damit besteht Anspruch auf anteilige Auszahlung = $9/12$. Dies wären bei Vollzeit 1.125 Euro

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses kann unter Umständen zu einem Rückzahlungsanspruch führen.

Was erhalten Mini- oder Midi Jobber?

Diese sind Teilzeitbeschäftigte und die Inflationsausgleichsprämie wird dementsprechend berechnet. Diese erhalten jedoch mindestens jeweils 400 Euro.

Diese ist von der steuerrechtlichen Gestaltung identisch mit der Corona Prämie. Dort wurde bereits geklärt, dass die Zahlung keine Auswirkungen auf die Steuer- und Sozialversicherungspflicht bei sog. Mini- und Midi Jobbern hat.

Fällt die IAP unter den Progressionsvorbehalt?

Nein, denn in der abschließenden Aufzählung des § 32 b Einkommensteuergesetz wird weder die Coronaprämie noch die Inflationsausgleichsprämie genannt.

Können die Inflationsausgleichsprämien auf übertarifliche Entgeltbestandteile angerechnet werden?

Nein, dies wurde explizit nochmals im Tarifvertrag IAP geregelt.

Dies ergibt sich zudem aus dem Gesetz. Um die Steuerfreiheit zu erhalten, müssen die Leistungen „**zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**“ gezahlt werden und können nicht mit bereits vorhandenem Entgelt verrechnet werden.



Kann die Auszahlung der IAP verschoben werden?

► Früherer Stichtag

Der Arbeitgeber ist berechtigt aus bilanztechnischen Gründen, den Stichtag der Inflationsausgleichsprämien auf den 01.12.22 (für die Inflationsausgleichsprämie für 2023) bzw. 01.12.23 (für die Inflationsausgleichsprämie für 2024) vorzuziehen, dann verkürzt sich die erforderliche Vorbeschäftigungszeit auf 3 Monate.

► Spätere oder frühere Auszahlung mit freiwilliger Betriebsvereinbarung,

Der Zeitpunkt der Auszahlung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt unabhängig von den vorgenannten Stichtagen.

Bedeutet: die Inflationsausgleichsprämie I kann mit freiwilliger Betriebsvereinbarung in dem Zeitraum von November 2022 bis spätestens Dezember 2023 gezahlt werden.

Dabei kann die ganze Inflationsausgleichsprämie I in Höhe von 1500 Euro im Zeitraum **verschoben werden oder die Prämie im Zeitraum aufgeteilt** werden z.B. auch auf einzelne Monate.

Für die Inflationsausgleichsprämie II gilt dies ebenfalls. Der Zeitraum hierfür ist von Januar 2024 spätestens September 2024 (= Ende Laufzeit Tarifvertrag).

Für die Prüfung wer in welcher Höhe die IAP erhält (Anspruchsberechtigung) bleibt der Stichtag 01.03. bzw. 01.12. bestehen.

Kann in einer BV die sofortige Auszahlung der gesamten 3000 Euro vereinbart werden?

Nein. Die IAP besteht aus zwei Teilen – IAP I und II mit jeweils 1500 Euro. Nur die 1500 Euro können im jeweiligen Jahr verschoben oder aufgeteilt werden.

Was kann/sollte in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden?

Ob eine Verschiebung per freiwilliger Betriebsvereinbarung sinnvoll ist sollte im Betriebsrat diskutiert und geprüft werden.

Natürlich können betriebliche Belange im Gegenzug in einer solche Vereinbarung mitaufgenommen werden z.B. Ausschluss möglicher Rückzahlungsansprüche, Erweiterung Geltungsbereich auf z.B. AT Mitarbeiter etc.



Weiteres zum Tarifabschluss

Welche weiteren entgeltrelevanten Änderungen hat es gegeben?

Das Transformations-Geld im Februar bleibt in Höhe von 18,4 % eines Monatsverdienstes, d. h. die Erhöhung für 2023 entfällt, dafür erhöht sich das der tarifliche Zusatzbetrag (ZUB – auch bekannt als T-ZUG B) auf 18,5 % des Eckentgeltes, statt bisher 12,3%.

Ebenfalls neu: Für die Laufzeit des Tarifabschlusses (dh. Für 2023 und 2024) wird statt der Stufe 5A, die Stufe 5B für die Berechnung herangezogen.

Damit erhöht sich der **ZUB** von bisher 376 Euro auf **610 Euro** in 2023 und auf **630 Euro** in 2024.

Was ist aus der von den Arbeitgebern geforderten Differenzierung des Tarifergebnisses geworden?

Die Tabellenerhöhung hat zum 01.06.2023 bzw. 01.05.2024 zu erfolgen und kann nicht differenziert werden.

Bei Vorliegen einer **schwierigen wirtschaftlichen Situation** kann der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2023 und 2024 bis spätestens 4 Wochen vor Fälligkeit des Zusatzbetrags (**ZUB**) eine Verschiebung bis zum 30. April des jeweiligen Folgejahres vornehmen. Dies ist gegenüber den Arbeitnehmern und dem Betriebsrat in betriebsüblicher Art bekanntzugeben.

Bedeutet: Erfolgt diese Anzeige nicht rechtzeitig muss die Zahlung erfolgen.

Sollte sich bis zu diesem Zeitpunkt der Verschiebung (spätestens 30.04) die wirtschaftliche Situation nicht gebessert haben, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat anhand geeigneter Unterlagen die wirtschaftliche Situation zu erörtern.

Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn der Zusatzbetrag ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen. Liegt die Nettoumsatzrendite über 2,3 % ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszus zahlen.

Relevant für den Nachweis der Nettoumsatzrendite ist der Jahresabschluss des jeweils vorjährigen Geschäftsjahres.



TV Anspruchsvoraussetzung (TV AVo) weiter verlängert

Die Tarifvertragsparteien stellen durch den TV AVo die Finanzierung des individuellen Anspruchs auf Altersteilzeit bis zu Erreichung der 4% Quote sicher.

Die dafür notwendige Finanzierung wurde durch das Einbringen eines entsprechenden Tarifvolumens in Höhe von 0,4 % erneut vereinbart.

Energiemerkfallklausel

Beantragen einzelne Betriebe aufgrund von gravierenden Produktionseinschränkungen infolge von Energieengpässen die Aufnahme von Verhandlungen über Abweichungen von den Flächentarifverträgen, kommen die Tarifvertragsparteien gemeinsam mit den Betriebsparteien auf regionaler Ebene innerhalb von 48 Stunden zu Gesprächen zusammen

Führen die regionalen Gespräche innerhalb von vier Arbeitstagen zu keiner Lösung, so wird die Bezirksleitung der IG Metall Bayern gemeinsam mit dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. (vbm) innerhalb von weiteren drei Arbeitstagen über die notwendigen Maßnahmen beraten.

Freistellung im Kalenderjahr: Klarstellung in § 10 A. Ziffer 4 MTV

Die Freistellung muss in dem Kalenderjahr realisiert werden, für das sie beantragt wurde. **Eine Übertragung des Freistellungsanspruchs auf das Folgejahr ist ausgeschlossen.**

Bedeutet: Kann ein bereits beantragter und genehmigter Freistellungstag aus personenbedingten Gründen nicht genommen werden, haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesem Fall auf einen neuen Freistellungszeitraum im Kalenderjahr zu verständigen.

Erst wenn der Freistellungsanspruch insbesondere aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage.

Dabei wird für jeden unterjährig nicht realisierten Freistellungstag 1/8 des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2 TV T-ZUG abgegolten.