

Der Tarifabschluss im Detail

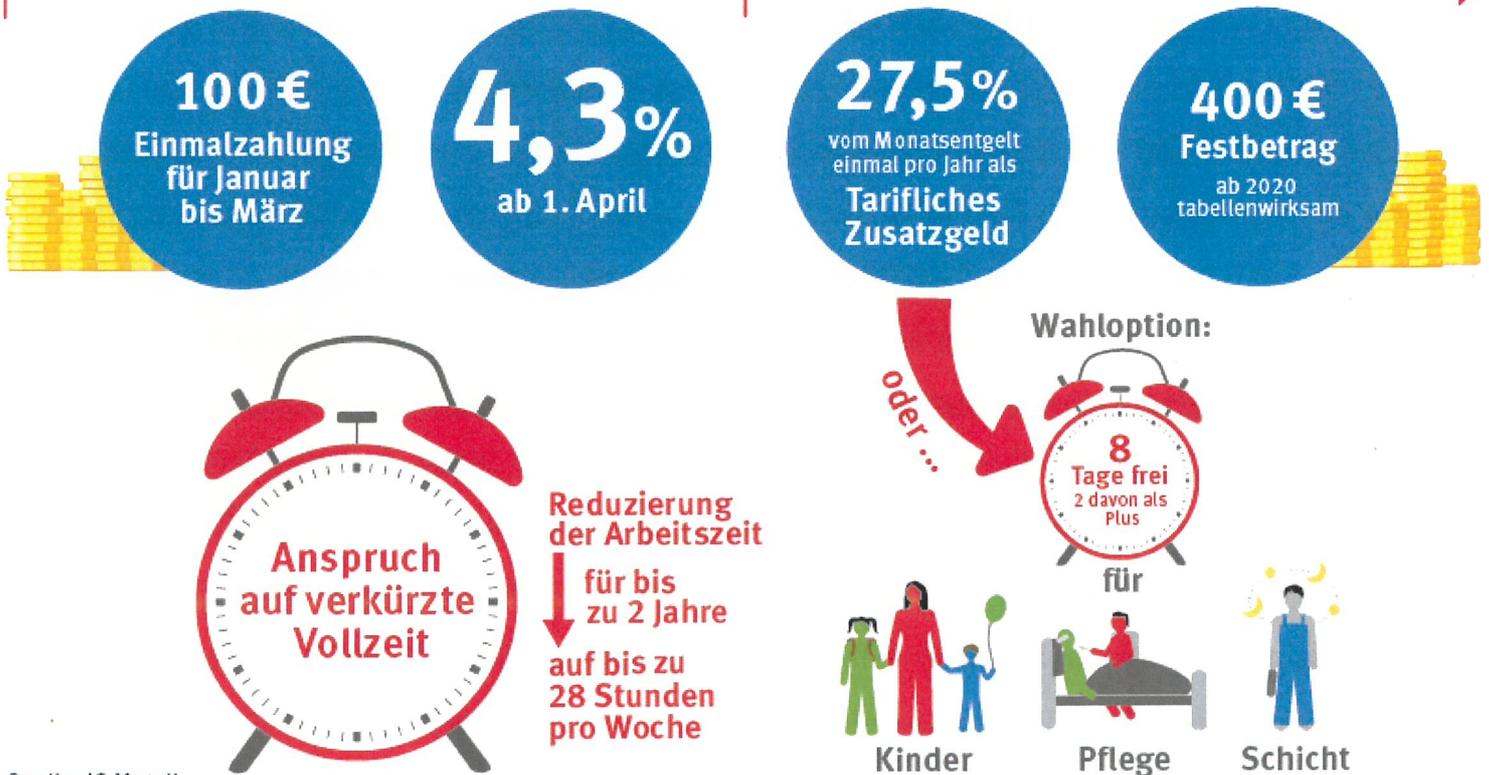
Mehr Geld und mehr
Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit

MITEINANDER
FÜR MORGEN 

läuft bis
31.3.2020

2018

2019



Quelle: IG Metall

Die Mitglieder der Tarifkommissionen für die Metall- und Elektroindustrie Berlin und Brandenburg haben am 23. Februar das Verhandlungsergebnis, das IG Metall und Arbeitgeberverband VME am 19. Februar erzielt hatten, bei einer Gegenstimme angenommen.

Nah dran und kompetent
VertrauensLeute in der IG Metall



Was bedeutet das genau?

Für die Monate Januar, Februar und März gibt es eine 100 Euro Einmalzahlung (Azubis 70 Euro). Diese Einmalzahlung wird im März 2018 ausbezahlt. Ab 1. April 2018 steigen die Entgelte für Beschäftigte und Azubis um 4,3 Prozent. Mit diesem Abschluss fließt mehr Geld als diese 4,3 Prozent in die Taschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer! Ab Januar 2019 tritt der neue Tarifvertrag Zusatzgeld (T-ZUG) in Kraft. Er erhöht das Jahreseinkommen jedes Jahr einmalig um 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes (Basis ist das Monatsentgelt) und wird erstmals im Juli 2019 ausbezahlt. Der Betrag in Höhe von 27,5 Prozent wächst bei künftigen Tarifierhöhungen immer mit (tarifdynamisch). Ebenfalls 2019 gibt es einen Festbetrag von 400 Euro (Azubis 200 Euro). Der Festbetrag wird im Juli 2019 erstmals ausbezahlt. Dieser wird ab 2020 umgewandelt und dann in Höhe von 12,3 Prozent des Grundentgelts immer im Juli gezahlt. Diese Summe steigt dann auch mit jeder weiteren Tarifierhöhung (tarifdynamisch). Wer Kinder erzieht, Angehörige pflegt, in 3-Schicht, Nachtschicht oder Wechselschicht arbeitet, kann die 27,5 Prozent in sechs freie Tage umwandeln. Zwei weitere freie Tage finanziert dann der Arbeitgeber. Also in Summe 8 freie Tage. Die Umwandlung von Geld (27,5%) in Zeit (8 freie Tage) ist erstmalig zum 1. Januar 2019 möglich. Wer die zusätzlichen 8 freien Tage in Anspruch nehmen will, muss dies bis 31. Oktober 2018 beim Arbeitgeber anmelden. Der Tarifvertrag sichert den Beschäftigten einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Alle Beschäftigten haben das Recht, ihre Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. Für mindestens 6 Monate und maximal 24 Monate. Danach haben sie das Recht, zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 31. März 2020.

Dieser Tarifabschluss ist nicht ganz unkompliziert. Verschiedene Problematiken wie Fristen, Kontingente usw. müssen auf Betriebs- und Konzernebene geklärt werden. Wir werden euch auf dem Laufenden halten.



Fragen und Antworten zum Tarifabschluss

Was ist die verkürzte Vollzeit und wer hat Anspruch darauf?

Beschäftigte in normaler Vollzeit (35 Stunden pro Woche) und verlängerter Vollzeit (bis zu 40 Stunden pro Woche) mit einer Betriebszugehörigkeit von **mindestens zwei Jahren** haben ab 1. Januar 2019 Anspruch darauf, ihre persönliche Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden in der Woche zu reduzieren. Eine solche Reduzierung kann für mindestens 6 Monate und bis zu 24 Monate genommen werden. Danach kehren die Beschäftigten automatisch wieder auf die vorherige Vollzeit zurück. Die Beschäftigten können aber auch erneut in verkürzte Vollzeit gehen.

Der Anspruch auf verkürzte Vollzeit muss spätestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn schriftlich beantragt werden. Wer z.B. bereits zum 1. Januar 2019 in verkürzte Vollzeit gehen will, muss das bis zum 30. Juni 2018 beantragen.

Wenn ich nun in verkürzte Vollzeit auf 28 Stunden pro Woche gehe, müsste ich dann lediglich 4 Tage in der Woche je 7 Stunden arbeiten oder wären es 5 Tage je 5,6 Stunden?

Die Verteilung Deiner Arbeitszeit bei der verkürzten Vollzeit kannst Du mit Deinem Arbeitgeber beliebig vereinbaren und dazu auch Deinen Betriebsrat hinzuziehen.

Wenn ich die Arbeitszeit verkürze, habe ich dann auch Anspruch auf die vollen 30 Tage Urlaub im Jahr – etwa wenn ich nur noch 4 Tage in der Woche arbeite?

Wie bei anderen Modellen der verkürzten individuellen Arbeitszeit kommt es auf die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage an. Du hast immer 6 Wochen Urlaub. Wenn Du durch die Verkürzung nur 4 Tage in der Woche arbeitest, verringert sich zwar Dein Urlaubsanspruch um ein Fünftel auf 24 Arbeitstage. Das macht aber keinen Unterschied: Bei einer 4-Tage-Woche kommst Du mit 24 Arbeitstagen Urlaub genauso auf 6 Wochen Urlaub (24 geteilt durch 4), wie mit 30 Urlaubstagen bei einer 5-Tage-Woche (30 geteilt durch 5).



Fragen und Antworten zum Tarifabschluss

Wer hat Anspruch auf die Wahloption, das tarifliche Zusatzgeld 27,5 % (T-ZUG) in 8 freie Tage umzuwandeln?

Pflege

- Betriebszugehörigkeit 2 Jahre
- Zweimaliger Anspruch pro pflegebedürftigem Angehörigen
- Zur Pflege in häuslicher Umgebung
- Angehörige ersten Grades (Eltern/Kind), Ehe-/Lebenspartner, Schwiegereltern
- Ab Pflegegrad 1

3-Schicht, Nachtschicht

- Betriebszugehörigkeit 5 Jahre
- Und letzte 3 Jahre überwiegend in 3-Schicht oder Nachtschicht
- Voraussichtlich im nächsten Jahr in entsprechender Schicht beschäftigt
- Wiederholbar solange voraussichtlich im Folgejahr in 3-Schicht oder Nachtschicht gearbeitet wird

Kind

- Betriebszugehörigkeit 2 Jahre
- Zweimaliger Anspruch pro Kind zur Erziehung von Kindern
- bis zum vollendeten 8. Lebensjahr
- im eigenen Haushalt

Akutflege

- Ankündigungsfrist 10 Tage, 8 freie Tage ab Folgemonat möglich
- Im Anschluss an Pflegezeit nach §2 Abs. 1 PflegeZG
- Ärztliches Attest, das bescheinigt, dass Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird

Wechsel-Schicht

- Einführungsjahr 2019
 - Betriebszugehörigkeit 15 Jahre und 10 Jahre in Schicht
- Ab 2020
 - Betriebszugehörigkeit 7 Jahre und 5 Jahre in Schicht
- im nächsten Jahr voraussichtlich in Schicht beschäftigt
- Wiederholbar solange voraussichtlich im Folgejahr in Wechsel-Schicht gearbeitet wird

Bis wann muss ich meinen Anspruch auf die Wahloption beantragen?

Spätestens bis zum 31.10. eines Jahres für das Folgejahr.

Was passiert, wenn ich die zusätzlichen 8 freien Tage nicht vollständig in Anspruch nehme?

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, wird die nichtgenommene Freistellungszeit als tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) ausbezahlt.

Können die beiden Modelle verkürzte Vollzeit und die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage kombiniert werden?

Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, können ab 2019 in verkürzte Vollzeit bis auf 28 Stunden gehen und zusätzlich die 8 Tage tarifliche Freistellungszeit wählen.