Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG)

Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld

für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens

vom 14. Februar 2018

Zwischen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender **Tarifvertrag T-ZUG** geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen;

2. fachlich: für die Betriebe der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie (Wärme-, Lüftungs- und Gesundheitstechnik) sowie in Verbindung damit der kunststoffverarbeitenden Industrie einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und der Montagestellen, wenn der Arbeitgeber einem Mitgliedsverband des Verbandes METALL NRW (Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.) angehört;

3. persönlich: für die Beschäftigten dieser Betriebe, die dem persönlichen Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens unterfallen, sowie die Auszubildenden im Sinne der §§ 10 und 11 des Berufsbildungsgesetzes,
wenn sie Mitglied der IG Metall sind.

§ 2 *)
Tarifliches Zusatzgeld

1. Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 31. Juli eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) nach Nr. 2.

   Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

   Anspruchsberechtigte Beschäftigte / Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

2. a) Das T-ZUG (A) beträgt 27,5 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts / der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.
   Für die Berechnung ist das / die gem. § 14 Nr. 1 Abs. 3 EMTV ermittelte monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt / Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen.

   b) Zusätzlich erhalten Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2019 einen Betrag von 400 Euro als T-ZUG (B).

      Ab dem Jahr 2020 beläuft sich das T-ZUG (B) auf 12,3 % des jeweils gültigen Grundentgelts der EG 8.

      Bei Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden erfolgt eine anteilige Bezahlung.

   c) Die Auszubildenden erhalten im Jahr 2019 einen Betrag von 200 Euro als T-ZUG (B).

      Ab dem Jahr 2020 erhalten die Auszubildenden 12,3 % ihrer jeweils gültigen Ausbildungsvergütung als T-ZUG (B).

3. Das T-ZUG wird als Einmalzahlung mit der Abrechnung für den Juli eines Kalenderjahres fällig.

   Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als auf die Abrechnung für den September des Kalenderjahres.

) siehe Änderungstarifvertrag vom 30.03.2021 im Anhang

§ 3 *)
T-ZUG (A) - Tarifliche Freistellungszeit

Nehmen Beschäftigte ihren Anspruch nach § 3d EMTV i.d.F. des Änderungstarifvertrages vom 14. Februar 2018 wahr, dann entfällt das T-ZUG gemäß § 2 Nr. 2 a).

§ 4
Differenzierung

Ab dem Jahr 2019 kann das T-ZUG (B) in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes ganz oder teilweise nicht zur Auszahlung gebracht oder zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben werden, wenn dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist. Voraussetzung ist die vorherige Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Unabhängig davon können die Betriebsparteien in Betrieben mit einem hohen Anteil unterer Entgeltgruppen, die durch die Gewährung des T-ZUG (B) eine deutlich überproportionale Kostenbelastung haben, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine andere wertgleiche Verteilung der Komponente vereinbaren.

§ 5 *)
Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

2. Er kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2020.

Düsseldorf, den 14. Februar 2018

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

Kirchhoff Dr. Mallmann Weiss

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Giesler Rohnert Schuld
Giesler

) siehe Änderungstarifvertrag vom 30.03.2021 im Anhang

Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (ÄTV T-ZUG)

Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 14. Februar 2018

für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens

vom 30. März 2021

Zwischen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender Änderungstarifvertrag zum **Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld** geschlossen:

I. Änderung § 2 TV T-ZUG

§ 2 TV T-ZUG wird wie folgt geändert:

§ 2
Tarifliches Zusatzgeld / Transformationsgeld

1. Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 31. Juli eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) nach Nr. 2.

   Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

   Anspruchsberechtigte Beschäftigte / Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

2. a) Das T-ZUG (A) beträgt 27,5 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts / der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.
   Für die Berechnung ist das / die gem. § 38.2 Abs. 2 MTV ermittelte monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt / Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen.

b) Zusätzlich erhalten Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2019 einen Betrag von 400 Euro als T-ZUG (B).

Ab dem Jahr 2020 beläuft sich das T-ZUG (B) auf 12,3 % des jeweils gültigen Grundentgelts der EG 8.

Bei Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden erfolgt eine anteilige Bezahlung.

c) Die Auszubildenden erhalten im Jahr 2019 einen Betrag von 200 Euro als T-ZUG (B).

Ab dem Jahr 2020 erhalten die Auszubildenden 12,3 % ihrer jeweils gültigen Ausbildungsvergütung als T-ZUG (B).

3. Das T-ZUG wird als Einmalzahlung mit der Abrechnung für den Juli eines Kalenderjahres fällig.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als auf die Abrechnung für den September des Kalenderjahres.

4. Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 28. Februar eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf das Transformationsgeld (T-Geld).

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte / Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Im Jahr 2022 beträgt das T-Geld 18,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts / der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

Ab dem Jahr 2023 beträgt das T-Geld 27,6 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts / der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

Für die Berechnung ist das / die gem. § 38.2 Abs. 2 MTV ermittelte monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt / Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen.

Das T-Geld wird als Einmalzahlung mit der Abrechnung für den Februar eines Kalenderjahres fällig.

Durch Betriebsvereinbarung kann bei Liquiditätsproblemen ab dem Jahr 2023 der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als auf die Abrechnung für den Monat April des jeweiligen Kalenderjahres.

Das T-Geld kann gemäß § 15.2 Abs. 2 MTV im Falle einer kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen mit einem hierbei von den Betriebsparteien vereinbarten Teilentgeltausgleich verrechnet werden.

II. Änderung § 3 TV T-ZUG

§ 3 TV T-ZUG wird wie folgt geändert:

§ 3
T-ZUG (A) - Tarifliche Freistellungszeit

1. Nehmen Beschäftigte ihren Anspruch nach § 25 MTV wahr, entfällt das T-ZUG (A) gemäß § 2 Nr. 2 a).

2. Wird das T-ZUG (A) als Ausgleichszahlung gemäß § 15.2 Abs. 2 MTV vollständig verwendet, reduziert sich der Anspruch nach § 25 MTV für Berechtigte, bei denen sich die Arbeitszeit auf regelmäßig fünf Arbeitstage pro Woche verteilt, auf zwei Tage im Kalenderjahr.

III. Änderung § 5 TV T-ZUG

§ 5 TV T-ZUG wird wie folgt geändert:

§ 5
Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

2. Er kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2020. Hiervon abweichend ist die Regelung des § 2 Nr. 4 erstmals zum 30. September 2022 mit derselben Frist kündbar.

IV. Inkrafttreten

Dieser Änderungstarifvertrag tritt am 30. März 2021 in Kraft.

Düsseldorf, den 30. März 2021

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

Kirchhoff Dr. Mallmann Breick

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Giesler Schuld van Remmen

Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 14. Februar 2018 i. d. F. vom 30. März 2021 (E-TV T-ZUG)

Ergänzungsvereinbarung
zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 14. Februar 2018 i. d. F.
vom 30. März 2021

für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens

vom 30. März 2021

Zwischen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgende **Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 14. Februar 2018 i.d.F. vom 30. März 2021** geschlossen:

Für den Anspruch auf das T-ZUG (B) gilt einmalig für das Kalenderjahr 2021 Folgendes:

Verschiebung des Abrechnungsmonats

Der Auszahlungszeitpunkt für das T-ZUG (B) wird auf den Abrechnungsmonat Oktober verschoben.

Besondere Differenzierung 2021

Bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation kann der Arbeitgeber bis spätestens 4 Wochen vor Fälligkeit des T-ZUG (B) eine Verschiebung um bis zu 6 Monate vornehmen. Sollte sich bis zu diesem Zeitpunkt 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 das T-ZUG (B) ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen. Liegt die Nettoumsatzrendite bei

mindestens 2,3 %, ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszuzahlen. Den Tarifvertragsparteien ist eine Verschiebung und ein Entfallen des Anspruchs anzuzeigen.

Düsseldorf, den 30. März 2021

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

Kirchhoff Dr. Mallmann Breick

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Giesler Schuld van Remmen