

# SOLIDARTARIFVERTRAG 2020

---

---

## Solidartarifvertrag 2020 (SolidarTV 2020) für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens

vom 19. März 2020

---

---

Zwischen

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

und der

IG Metall  
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender „Solidartarifvertrag 2020“ (SolidarTV 2020) abgeschlossen:

### Präambel

Vor dem Hintergrund der durch die gegenwärtige Pandemie ausgelösten außergewöhnlichen Situation schließen die Tarifvertragsparteien diesen Solidartarifvertrag 2020. Sie setzen die tariflichen Entgeltregelungen unverändert wieder in Kraft. Die Tarifvertragsparteien unterstützen die Mitgliedsbetriebe, Betriebsräte und Beschäftigten in diesen schwierigen Zeiten durch Instrumente zur Verminderung sozialer Härten bei Kurzarbeit, durch besondere Freistellungen bei Kinderbetreuungsengpässen und erweitern die Handlungsfähigkeit der Betriebsparteien.

### § 1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (MTV vom 8. November 2018).

## **§ 2 Entgeltregelungen**

### **2.1 Wiederinkraftsetzen des ERA-Entgeltabkommens**

Das von der IG Metall NRW zum 31. März 2020 gekündigte ERA-Entgeltabkommen für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 14. Februar 2018 wird wieder in Kraft gesetzt und gilt damit über den 31. März 2020 hinaus unverändert weiter.

Das Abkommen kann mit einmonatiger Frist zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2020, gekündigt werden.

### **2.2 Verminderung sozialer Härten bei Kurzarbeit**

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren hierzu folgende Regelung:

- a) Zum Stichtag 1. April 2020 wird die Zahl der vom Geltungsbereich des MTV erfassten Beschäftigten des Betriebes festgestellt (bei Teilzeit unter Berücksichtigung des Verhältnisses der Arbeitszeitdauer zur 35-Stunden/Woche).\*)
- b) Diese Zahl wird mit einem Betrag von 350 Euro multipliziert und ergibt einen „Finanzierungsbetrag“.
- c) Dieser Finanzierungsbetrag soll zur Minderung sozialer Härten insbesondere bei hoher Kurzarbeitsbetroffenheit der Beschäftigten dienen.
- d) Die konkreten Auszahlungsmodalitäten werden in der Kurzarbeitsbetriebsvereinbarung festgelegt oder in einer separaten Ergänzung dazu. Diese Vereinbarung unterliegt nicht der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 51 MTV. Betriebliche Zuschussleistungen zum Kurzarbeitergeld können auf den Finanzierungsbetrag angerechnet werden.
- e) Der betrieblich nicht entsprechend c) und d) verwandte Teil des „Finanzierungsbetrages“ wird an die zum Stichtag 1. Dezember 2020 im Betrieb vom Geltungsbereich des MTV erfassten Beschäftigten zu gleichen Teilen (bei Teilzeit unter Berücksichtigung des Verhältnisses der Arbeitszeitdauer zur 35-Stunden/Woche) ausgekehrt.\*) Dies erfolgt mit derjenigen Abrechnung, die betrieblich für die Auszahlung der betrieblichen Sonderzahlungen nach dem ETV 13. ME gilt.
- f) Der in e) beschriebene Teil des Finanzierungsbetrages mit Stand 1. Dezember 2020 kann entsprechend den Regelungen des § 4 TV T-ZUG i.V.m. nachstehendem § 2.3 dieses Tarifvertrages differenziert werden. Der Antrag an die Tarifparteien soll im Regelfall vier Wochen vor der Auszahlung nach e) eingehen.

\*) Die Auszubildenden werden bei der Berechnung nach a) und der Auskehrung nach e) berücksichtigt wie Beschäftigte mit einer Arbeitszeitdauer von 17,5 Stunden/Woche.

### **2.3 Zu § 4 TV T-ZUG (Differenzierung)**

Es besteht Einigkeit, dass das Instrument der Differenzierung im Jahre 2020 eine besondere Bedeutung bekommt, wenn die Situation eines Betriebes durch Verluste oder Liquiditätsengpässe geprägt ist.

## **§ 3 Besondere Freistellung bei Kinderbetreuungsengpässen**

### **3.1 Erstreckung der manteltariflichen Regelung zu freien Tagen für Eltern**

§ 25.1 b) 2. Spiegelstrich MTV wird im Jahre 2020 in seinem Anwendungsbereich erstreckt auch auf Eltern mit einem in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kind vom Beginn des neunten bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres, das sie selbst betreuen und erziehen.

Unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und in Gleichbehandlung mit den bisher bereits anspruchsberechtigten Eltern soll auf diese Weise durch die acht freien Tage statt T-ZUG (A) eine Kinderbetreuung in den nachstehend geschilderten Fällen des § 3.2 ermöglicht werden.

In Abweichung von § 25.2 Abs. 1 MTV ist zur Geltendmachung der freien Tage eine Ankündigungsfrist von 10 Kalendertagen grundsätzlich einzuhalten, diese soll aber im Einvernehmen möglichst abgekürzt werden.

Abs. 2 kommt entsprechend zur Anwendung für bereits nach § 25.1 b) 2. Spiegelstrich MTV anspruchsberechtigte Beschäftigte, die ihren Anspruch für 2020 noch nicht geltend gemacht haben.

### **3.2 Notwendige Kinderbetreuung**

In Ergänzung der Fallgruppen des § 26.1 MTV wird dem Beschäftigten im Jahr 2020 in unmittelbarem Zusammenhang mit einem nachstehenden Ereignis ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (berechnet nach § 40 MTV) Freizeit für die Dauer von bis zu insgesamt fünf Tagen (in der Fünf-Tage-Woche) gewährt.

Dies gilt bei notwendiger Betreuung mindestens eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres aufgrund einer durch die Ausbreitung des Coronavirus bedingten behördlichen Schließung der Kindertagesstätte oder der Schule oder einer vergleichbaren Einrichtung, die das Kind normalerweise besucht.

Vor der Inanspruchnahme dieser bezahlten Freistellung sind vom Beschäftigten vorrangig zu nutzen

- a) bestehende staatlich (gegen)finanzierte Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung
- b) Verbrauch von Resturlaubsansprüchen aus 2019,
- c) Abbau bestehender Plussalden auf Arbeitszeitkonten in Absprache mit dem Arbeitgeber,
- d) Eintrag von Negativstunden auf Arbeitszeitkonten in Höhe von maximal 21 Stunden in Absprache mit dem Arbeitgeber,
- e) Inanspruchnahme grundsätzlich bereits genehmigter freier Tage anstelle des T-ZUG (A) für Anspruchsberechtigte bzw. einvernehmliches Vorziehen der bereits für später im Jahr festgelegten freien Tage.

### **3.3 Weitere Maßnahmen**

Die Tarifvertragsparteien empfehlen darüber hinaus, die Möglichkeiten von Homeoffice, Mobilem Arbeiten und Urlaubsgewährung unbürokratisch und so weit wie möglich zu nutzen, um die Vergütung der Beschäftigten während betrieblicher Abwesenheitszeiten möglichst sicherzustellen.

## **§ 4 Erweiterte Möglichkeiten für die Betriebsparteien**

### **4.1 Erweiterung der Freie-Tage-Regelung (§ 25 MTV)**

Die Betriebsparteien können zur Vermeidung oder Verschiebung von Kurzarbeit für 2020 für alle grundsätzlich Anspruchsberechtigten die verpflichtende Nutzung der acht freien Tage statt T-ZUG (A) regeln.

Dies kann auch anteilig erfolgen, wobei ein Freistellungstag jeweils einem Achtel des T-ZUG (A) entspricht.

Die Betriebsparteien können entsprechend die verpflichtende Nutzung von sechs freien Tagen statt T-ZUG (A) für alle gem. § 25 MTV Nichtanspruchsberechtigten festlegen.

### **4.2 Vorzeitige Auszahlung von Sonderzahlungen**

Für den Fall einer mit dem Beschäftigten vereinbarten, erforderlichen unbezahlten Freistellung, kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die sich ergebenden monatlichen Entgeltverluste durch die zeitanteilige vorzeitige Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und / oder der betrieblichen Sonderzahlung nach § 2 ETV 13. ME ganz oder teilweise kompensiert werden. Die Einzelheiten sind in der Betriebsvereinbarung zu regeln.

Eine solche Regelung ist auch zwischen den Arbeitsvertragsparteien zulässig, soweit eine entsprechende Betriebsvereinbarung (noch) nicht vorliegt.

## **§ 5 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt am 19. März 2020 in Kraft.

Er kann mit Monatsfrist, frühestens zum 31. Dezember 2020, gekündigt werden und hat keine Nachwirkung.

Düsseldorf, den 19. März 2020

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

Kirchhoff

Dr. Mallmann

Weiss

IG Metall  
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Giesler

Schuld

van Remmen