



TARIF-FAQ

NGG hat am 22. Juni 2023 einen Tarifabschluss für die gesamte Süßwarenindustrie in Deutschland erreicht. Da wir bundesweit verhandelt haben, gibt es viele Fragen. Die häufigsten beantworten wir Euch hier. Für alle anderen Fragen wendet Euch gerne an Euer jeweiliges NGG-Regionsteam.

»» Bekommen alle bundesweit den gleichen Abschluss?

Ja! Der Tarifabschluss ist für alle Tarifgebiete gleich hoch: 350 EUR pro Monat für die Tarifgruppen A bis E und 300 EUR ab TG F, 175 EUR für Azubis.

Zusätzlich gibt es 1.000 EUR netto Inflationsausgleichsprämie in zwei Einmalzahlungen (Details weiter unten). Die Laufzeit beträgt für alle 14 Monate.

»» Warum bekommen einige schon im Juli die Erhöhung und andere erst später?

In der Süßwarenindustrie gibt es neun verschiedene Entgelttarifverträge bundesweit. Sie haben unterschiedliche Laufzeiten. Der Tarifvertrag für Hamburg/Schleswig-Holstein war z.B. bis zum 30. April 2023 gültig. Berlin-West war bis zum 31. Mai 2023 gültig. Süßware Ost läuft noch bis 30. November 2023. Ein neuer Tarifvertrag tritt dann in Kraft, sobald der alte Tarifvertrag ausgelaufen ist. Die Erhöhungen kommen dann zwei Monate nach Beginn der Laufzeit des neuen Tarifvertrages.

»» Wer bekommt die Inflationsausgleichsprämie?

Teil des Tarifabschlusses ist die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 EUR netto in zwei Schritten. Für diese Zahlungen gilt eine Stichtagsregel:

1. Erster Stichtag: Alle Beschäftig-

ten, die zum 01. Juli 2023 in einem ungekündigten oder einem betriebsbedingt gekündigten Arbeitsverhältnis stehen und mindestens drei Monate beim jeweiligen Betrieb beschäftigt waren, erhalten mit der Juli-Abrechnung eine Zahlung von 500 EUR netto (Teilzeitkräfte anteilig ihres Beschäftigungsgrades am Stichtag, Auszubildende erhalten 375 EUR). Als Teilzeitbeschäftigte*r gilt, wer weniger als die betriebsübliche Arbeitszeit arbeitet.

2. Zweiter Stichtag ist der 01.01.2024 oder 01.04.2024. Die jeweiligen Tarifkommissionen entscheiden sich für einen dieser Stichtage. Auch hier ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis und eine dreimonatige Betriebszugehörigkeit zum Stichtag Voraussetzung für den Anspruch.

3. Der Anspruch wird für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis in den 6 Monaten vor den Stichtagen geruht hat, anteilig gekürzt.

»» Was ist mit Beschäftigten, die in Elternzeit sind oder waren?

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis, es sei denn, die Arbeitszeit wurde lediglich verringert. Die Höhe des Anspruchs hängt davon ab, ob und wie lange die Beschäftigten in den letzten sechs Monaten vor dem jeweiligen Stichtag in Elternzeit waren.

Während der Beschäftigungsverbote aus dem Mutterschutzgesetz ruht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich

nicht.

»» Was ist mit „Langzeitkranken“?

Eine – auch länger dauernde – Erkrankung führt grundsätzlich nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Während des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums und während des Krankengeldbezuges ruht das Arbeitsverhältnis nicht, es sei denn, das wurde ausdrücklich vereinbart. Das gilt auch für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht. Erst wenn die „Langzeitkranken“ „ausgesteuert“ sind und Arbeitslosengeld beziehen, kann das ohne gesonderte Vereinbarung zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses und damit zu einer Kürzung des Anspruchs auf die Inflationsausgleichsprämie führen.

»» Mein Arbeitgeber hat bereits vorher eine Inflationsausgleichsprämie gezahlt. Darf er die anrechnen?

Nein! Wir haben ausdrücklich vereinbart, das betrieblich gezahlte Inflationsausgleichsprämien auf das Tarifergebnis nicht angerechnet werden dürfen.



