

## **Hinweise zum Kriterium „tarifgleiche Vergütung“**

Die Regelungen für tarifgleiche Vergütung gelten für Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind und für deren Beschäftigte kein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Haustarifverträge sind Tarifverträge; die Vergütung der Beschäftigten auf dieser Grundlage ist eine tarifliche Vergütung. Das gilt nicht für Betriebsvereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat.

Mit den Angaben (in der Anlage B zu den Ergänzenden Angaben zum Antrag) erklärt das Unternehmen, dass für alle Beschäftigten auf Dauerarbeitsplätzen in der Betriebsstätte, die im Zeitpunkt der Antragstellung vorhanden sind, eine mindestens tarifgleiche Vergütung erfolgt. Dies gilt für den Zeitpunkt der Antragstellung und für die Dauer der Zweckbindung.

Für neu zu schaffende Arbeitsplätze erfolgt die Erklärung, dass die auf diesen Arbeitsplätzen Beschäftigten für die Dauer der Zweckbindung eine Vergütung mindestens in Höhe des zur Antragstellung gültigen Tarifs bzw. Vergleichstarifs erhalten.

Findet eine Bescheidung innerhalb einer Jahresfrist nicht statt, hat der Antragsteller die Angaben erneut und aktualisiert abzugeben. Für diese Erklärung sind die in diesem Zeitpunkt aktuell einschlägigen tariflichen Bestimmungen zu berücksichtigen.

Die jährlich vom Zuwendungsempfänger abzugebende Arbeitskräftemeldung ist um die Erklärung zur mindestens tarifgleichen Vergütung (tarifgleiche Vergütung, die Grundlage der Bescheidung war) zu erweitern.

Maßgeblich für die Einstufung des Tarifs/Vergleichstarifs ist die Gruppe von Beschäftigten im Unternehmen, die tarifbezogen am stärksten vertreten ist.

Bei Anhaltspunkten für das Vorhandensein mehrerer einschlägiger Vergleichstarifverträge (konkurrierende Tarifverträge), ist der Tarifvertrag heranzuziehen, der die meisten Beschäftigten (im Geltungsbereich) erfasst; er ist Maßstab für die tarifgleiche Vergütung für alle Beschäftigten des Unternehmens in der betreffenden Betriebsstätte.

Bei zum Vergleichstarif abweichenden Arbeitszeitregelungen ist die im Verhältnis stehende Vergütung zu ermitteln.

### Grundlage für die Bestimmung der tarifgleichen Vergütung:

- a) Branchen, die von der „Matrix“ (Matrix Tarifgleiche Entlohnung M-V) erfasst werden

Aus Gründen der Verfahrensvereinfachung wurde für bestimmte häufig vorkommende Tarifverträge eine „Matrix“ entwickelt. Diese gilt für die Metall- und Elektroindustrie, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, das Tischlerhandwerk sowie das Metallverarbeitende Handwerk. In der „Matrix“ wurden Entgeltuntergrenzen für die jeweiligen Entgeltgruppen festgelegt. Die jeweiligen Lohn- Gehalts- und Entgeltgruppen wurden zu sogenannten Clustern zusammengefasst. Dem jeweiligen Cluster wurde eine entsprechende Entgeltuntergrenze, die Weihnachts-

und Urlaubsgeldbestandteile enthält, zugewiesen. Die Entgeltuntergrenze je Monat bzw. je Stunde ist der Vergleichsmaßstab für die durch das Unternehmen gezahlten Entgelte inklusive Weihnachts- und Urlaubsgeld.

#### b) Sonstige Branchen

Für Tarifverträge, die nicht in der „Matrix“ abgebildet wurden, müssen die Entgeltuntergrenzen für eine tarifgleiche Vergütung für alle Beschäftigten konkret aus der jeweiligen einschlägigen Entgeltgruppe, einschließlich des (anteilig) tariflich vorgesehenen Weihnachts- und Urlaubsgeldes, entnommen werden.

Über das Grundgehalt hinausgehende Entgeltbestandteile, insbesondere Entgeltbestandteile, die von einer besonderen Leistung des Beschäftigten abhängig sind, dürfen für die Ermittlung der Entgeltuntergrenze nicht berücksichtigt werden. Dies gilt für Zeitzuschläge (z.B. Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertage), Schmutzzulage usw.

Ausnahmsweise können sonstige, ständig gewährte Zulagen, die gegenleistungsunabhängig sind, bei der Entgeltberechnung mit berücksichtigt werden.

(Quelle: Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, Referat 330 – Förderung der gewerblichen Wirtschaft, Stand Juni 2019)