

Neuer Tarifvertrag steht

Metall- und Elektro-Industrie. Nach mehreren Verhandlungsrunden und Tagesstreiks haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaft auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt. Den Mitarbeitern der Metall- und Elektro-Industrie wird zusätzlich zur Entgelterhöhung eine verkürzte Vollzeit ermöglicht. Im Gegenzug bekommen die Betriebe zusätzliche Optionen, die Arbeitsstunden zu erhöhen. Den rechtlich umstrittenen Teillohnausgleich konnte die IG Metall nicht durchsetzen.

Die Ausgangslage vor der Tarifrunde in der Metall- und Elektro-Industrie war diesmal besonders schwierig: Die IG Metall wollte das Recht für Arbeitnehmer durchsetzen, ihre Arbeitszeit vorübergehend verkürzen zu können – die sogenannte kurze Vollzeit. Dies sollte mit einem Rückkehrrecht in Vollzeit und für bestimmte Beschäftigtengruppen mit einem Teillohnausgleich verbunden werden. Die Arbeitgeber dagegen wollten verhindern, dass dringend benötigte Arbeitszeit verloren geht. Einen Entgeltausgleich für die „kurze Vollzeit“ lehnten sie aus ökonomischen und rechtlichen Gründen kategorisch ab.

Nach Warnstreiks und Tagesstreiks, die den Betrieben zumindest vorübergehend fast 1 Milliarde Euro an Umsatzausfall beschert haben dürften, haben sich die Tarifpartner letztlich auf einen ausgewogenen Kompromiss verständigt (Grafik Seite 11). Er sieht die „kurze Vollzeit“ vor, sichert den Betrieben aber das benötigte Arbeitsvolumen, verschafft ihnen mehr Flexibilität und ist rechtssicher. Im Einzelnen:

- **Entgelt.** Ab dem 1. April 2018 werden die Tabellenentgelte um 4,3 Prozent erhöht. Für die Monate Januar bis März 2018 gibt es eine Einmalzahlung von insgesamt 100 Euro. Auf das gesamte Kalenderjahr bezogen steigen die Tarifentgelte um 3,97 Prozent (Grafik). Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 27 Monate (bis März 2020).

Ab 2019 werden noch weitere tarifliche Sonderzahlungen eingeführt:

- 1. Das „tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG)“ in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts.** Es wird erstmals im Juli 2019 ausgezahlt. Beschäftigte mit Kindern bis zu acht Jahren oder einem Pflegefall von Angehörigen ersten Grades sowie Arbeitnehmer im Schichtdienst (mit mindestens drei bis fünf Jahren im Drei- oder Zweischichtdienst und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf beziehungsweise sieben Jahren) be-

Metall- und Elektro-Industrie: Einkommen steigen weiter

Kalenderjährliche Erhöhung der Tarifentgelte einschließlich Sonderzahlungen und Pauschalen in Prozent

| | |
|------|------|
| 2012 | 3,40 |
| 2013 | 2,96 |
| 2014 | 3,25 |
| 2015 | 3,60 |
| 2016 | 2,14 |
| 2017 | 2,67 |
| 2018 | 3,97 |
| 2019 | 3,57 |

Quelle: Gesamtmetall
© 2018 IW Medien / iwd

iwd

kommen ein Wahlrecht: Entweder lassen sie sich das tarifliche Zusatzgeld auszahlen oder sie nehmen stattdessen acht zusätzliche freie Tage. Die Arbeitgeber können die Umwandlung in freie Tage ablehnen, wenn sie keinen adäquaten Ersatz für die ausfallenden Arbeitstage finden.

- 2. Ein Festbetrag von 400 Euro im Jahr 2019 und ab 2020 in Höhe von 12,3 Prozent des Grundentgelts der jeweiligen Eckentgeltgruppe.** Für diesen Festbetrag gelten Sonderregeln: Je nach wirtschaftlicher Lage eines Betriebs ist die Verschiebung, Absenkung oder Streichung möglich, wenn die Tarifparteien zustimmen. Eine

solche Differenzierung ist wichtig, um der unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage der Betriebe Rechnung zu tragen.

• **Arbeitszeit.** Alle Beschäftigten haben ab dem Jahr 2019 einen Anspruch darauf, ihre Wochenarbeitszeit für einen Zeitraum von 6 bis 24 Monaten auf bis zu 28 Wochenstunden zu verkürzen. Die „kurze Vollzeit“ gibt es allerdings immer nur für maximal 10 Prozent der Belegschaft.

Im Gegenzug zu dieser „kurzen Vollzeit“ werden die Möglichkeiten der Betriebe ausgeweitet, Beschäftigte, die dies möchten, länger arbeiten zu lassen. Schon bisher dürfen je nach Tarifgebiet 13 oder 18 Prozent der Beschäftigten auf der Basis einzelvertraglicher Regelungen bis zu 40 Stunden pro Woche arbeiten. Künftig kann die Quote mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 30 Prozent angehoben werden, wenn der Betrieb einen Fachkräftemangel nachweisen kann. Bisher war dies nur möglich, wenn dadurch der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt wurde. Betriebe mit einem hohen Anteil Hochqualifizierter (Technologiebetriebe) können die

Quote – wie bisher – auf 50 Prozent ausweiten. Allerdings wurde der potenzielle Kreis erweitert.

Über diese Quotenregelungen hinaus wurde ein neuer flexibler Baustein eingeführt, der als Alternative zum Quotenmodell für viele Betriebe attraktiv sein dürfte: das „kollektive betriebliche Arbeitszeitvolumen“. Für den Betrieb wird dann eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit definiert, die im Falle der 18-Prozent-Quote bei 35,9 Stunden liegt. Der Charme dieses Modells liegt darin, dass eine Verringerung des Arbeitszeitvolumens durch Mitarbeiter in „kurzer Vollzeit“ automatisch die Möglichkeit eröffnet, andere Arbeitnehmer länger arbeiten zu lassen, um den Durchschnittswert von 35,9 Stunden wieder zu erreichen.

Mit diesen vielfältigen Regelungen werden die Wünsche von Beschäftigten und Betrieben gleichermaßen berücksichtigt. Der Wunsch vieler Beschäftigter nach mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit stellt die Betriebe vor große Herausforderungen. Die neuen tariflichen Regelungen bieten passende Modelle, um diese Herausforderungen zu meistern.

M+E-Industrie: Flexibilität auf beiden Seiten

Die wichtigsten Eckpunkte des neuen Tarifvertrags in der Metall- und Elektro-Industrie

Fixe Regelungen

- Laufzeit 27 Monate ab 1.1.2018
- 4,3 Prozent mehr Lohn ab 1.4.2018, Einmalzahlung 100 Euro
- Ab Juli 2019: tarifliches Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts

Flexible Regelungen für die Arbeitgeber

- Quotenanhebung der 40-Stundenverträge von 18 auf 30 Prozent per Betriebsvereinbarung bei nachgewiesenem Fachkräftemangel
- Quotenanhebung auf 50 Prozent für Technologiebetriebe per Betriebsvereinbarung, wenn im Betrieb mind. 50 Prozent der Beschäftigten in der Entgeltgruppe 12 (bisher: EG14) oder höher eingestuft sind
- „Kollektives betriebliches Arbeitszeitvolumen“: Teilzeitarbeit kann durch mehr 40-Stunden-Verträge ausgeglichen werden

Flexible Regelungen für die Arbeitnehmer

- Beschäftigte mit erhöhten privaten und beruflichen Belastungen können statt tariflichem Zusatzgeld acht freie Tage wählen
- Anspruch auf befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht in Vollzeit (Ablehnung aus betrieblichen Gründen möglich, Begrenzung auf jeweils 10 Prozent der Beschäftigten)

Flexible Regelungen für die Arbeitgeber: Tarifgebiet Baden-Württemberg; jeweils Widerspruchsrecht des Betriebsrats

Quelle: Südwestmetall
© 2018 IW Medien / iwd