

SPERRFRIST 18.30 UHR

24. Februar 2015

Tarifrunde 2015: Tarifparteien in NRW übernehmen Vereinbarungen bei Entgelt und Altersteilzeit aus Baden-Württemberg

Bildungsteilzeit: Kein allgemeiner Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte Förderung der persönlichen Weiterbildung

- **METALL NRW: Gesamtbelastung nur schwer verkraftbar**
- **Präsident Kirchhoff: „Kein Zwang, keine Zusatzkosten – tarifpolitische Ziele bei Weiterbildung und Altersteilzeit erreicht“**

Als „sehr hoch und für manche NRW-Betriebe nur schwer verkraftbar“ haben die Metallarbeitgeber in Nordrhein-Westfalen die Erhöhung der Tabellenentgelte um 3,4 Prozent ab dem 1. April 2015 und Einmalzahlungen von 150 Euro für die rund 700.000 Beschäftigten dieses Industriezweigs am Dienstag in Düsseldorf bewertet. Die erzielten Ergebnisse bei Altersteilzeit und Weiterbildung seien eine „für Unternehmen und Beschäftigte sachgerechte und faire Lösung“. Der Präsident und Verhandlungsführer des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW), Arndt G. Kirchhoff, bezeichnete den Tarifabschluss als einen „Kompromiss mit Licht, aber auch mit viel Schatten“. Er freue sich, dass bei Altersteilzeit und Weiterbildung die tarifpolitischen Ziele ohne höhere Kosten und Zwänge für die Betriebe nahezu vollständig erfüllt worden seien. Beim Entgelt sei die Schmerzgrenze erreicht und nur akzeptiert worden, um einen drohenden Arbeitskampf zu verhindern. Das habe er der IG Metall sowohl bei den Pilot-Verhandlungen in Baden-Württemberg als auch heute in Nordrhein-Westfalen deutlich gemacht. „Wir wissen, dass die Kostenbelastung für kleine und mittlere Betriebe mit hohem Personalkostenanteil nur schwer zu stemmen sein wird“, sagte Kirchhoff.

Der Metallarbeitgeberpräsident warnte die IG Metall erneut davor, Tarifrunden weiterhin mit zu vielen Themen zu überfrachten und die Unternehmen zugleich mit hohen Entgeltforderungen stets an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit zu treiben. Die Mitgliedsunternehmen in NRW könnten für eine derart ambitionierte Tarifpolitik der Gewerkschaft kaum noch Verständnis aufbringen. Mit Blick auf die vereinbarte Lohnzahl sagte Kirchhoff, für die Betriebe sei es immer schwieriger, Weltklasse-Vergütungen dieser Größenordnung auf den Märkten der Welt zu verdienen. Ein M + E-Beschäftigter in NRW verdiene inzwischen im Schnitt mehr als 43.000 Euro im Jahr. Nach wie vor stehe der Flächentarifvertrag aber für Mindestbedingungen. „Diese Lesart fällt für die deutsche Metall- und Elektroindustrie allerdings zunehmend schwerer“, betonte Kirchhoff.

Kontakt:

Dipl.-Volksw.
Hubertus Engemann

Geschäftsführer

Leitung
Kommunikation

Tel.: 0211-4573-232/233
Fax: 0211-451370

engemann@metallnrw.de

www.metallnrw.de



Angesichts der extremen und kurzfristigen Konjunkturausschläge sei deshalb künftig eine Tarifpolitik erforderlich, die den Fokus vor allem auf eine langfristige Beschäftigungssicherung lege. Das werde auf Dauer nicht mit dem Konzept ‚mehr Geld und weniger Arbeit‘ gelingen. Kirchhoff forderte die IG Metall auf, mit den Metallarbeitgebern in Gespräche über eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit-Modelle einzusteigen. „Faire, demografiefeste und betriebsnahe Lösungen bei der Lebensarbeitszeit entscheiden darüber, ob die Arbeitsplätze in unserer Industrie langfristig global wettbewerbsfähig bleiben können oder nicht“, erklärte Kirchhoff.

Auch vor diesem Hintergrund bezeichnete der NRW-Metallarbeitsgeberpräsident die Regelungen im neuen Tarifvertrag Bildung (TV B) als „zukunftsorientiert“. Die große Bedeutung von Bildung und Qualifizierung in den Betrieben sei unstrittig. Deshalb sei der ursprüngliche Tarifvertrag Qualifizierung um Regelungen zur Bildungsteilzeit erweitert worden. „Wir haben jetzt ein Regelwerk, das den betrieblichen Erfordernissen angemessen ist“, betonte Kirchhoff. Die Beschäftigten hätten nun die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber durch intelligente Arbeitszeit-Modelle für die persönliche Weiterbildung freigestellt zu werden. Dabei bleibe aber der betriebliche Bedarf Maßstab für alle Qualifizierungsmaßnahmen. „Wichtig war uns, dass unsere Unternehmen hier weiterhin weder einen finanziellen Aufwand noch einen tarifvertraglichen Zwang für persönliche berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu befürchten haben“, betonte Kirchhoff.

Der neue Tarifvertrag zur Altersteilzeit (TV FlexÜ) lege jetzt einen noch größeren Schwerpunkt auf die Berücksichtigung besonders belasteter Mitarbeiter. „Die Vorfahrt für Mitarbeiter, die nicht mehr arbeiten können, ist eine Grundsäule unserer Argumentation in der Tarifrunde 2015 gewesen“, sagte Kirchhoff. Bestehende betriebliche Altersteilzeit-Systeme, die über freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen seien, blieben von den neuen Regelungen unberührt. Nicht verhandelbar sei für die Arbeitgeber eine Lösung gewesen, nach der Betriebe ohne Altersteilzeitregelungen „eingesparte Mittel“ entweder hätten an die Beschäftigten auszahlen oder in einen allgemeinen Finanzierungstopf für andere Verwendungen hätten einzahlen müssen. „Einen Verwendungs- und Ausschüttungszwang haben wir insbesondere mit Blick auf kleinere und mittlere Unternehmen abgewehrt“, betonte Kirchhoff.

Im Überblick:**Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie
Nordrhein-Westfalen****1. Entgelt**

- Erhöhung der Entgelte um 3,4 Prozent zum 1. April 2015
- Für die Monate Januar bis März 2015: Einmalzahlung von 150,- Euro
- Gesamtlaufzeit 15 Monate bis zum 31. März 2016

2. Altersteilzeit

- Neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit (Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente/TV FlexÜ) wird bis zum 31. Dezember 2021 in Kraft gesetzt
- Finanzierungsvolumen wie bisher 0,8 Prozent der Entgeltsumme, je zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erbracht
- Kein Verwendungs- und Ausschüttungszwang für nicht ausgeschöpfte ATZ-Mittel für andere Zwecke (z.B. Weiterbildung)
- Wie bisher: Auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarung jedoch Umlenkung von ATZ-Mitteln (und Ablösung von ATZ-Ansprüchen) in andere Zwecke für eine demografieorientierte Personalpolitik möglich (z.B. Förderung von persönlicher Weiterbildung oder zusätzliche Ausbildungsplätze)
- Weiterhin Ansprüche für bis zu 4 Prozent der Beschäftigten, aber stärkerer Fokus auf die „besonders Belasteten“ (Ansprüche bis zu 3 Prozent statt bisher 2,5 Prozent) und geringere allgemeine Ansprüche für nicht besonders Belastete (maximal 2 Prozent statt bisher 2,5 Prozent)
- Begrenzung der allgemeinen Ansprüche auf 1,5 Prozent möglich, wenn Arbeitgeber verbindliches Angebot zur Verwendung der frei werdenden Mittel (z.B. für Weiterbildung) macht
- Anspruch für besonders Belastete auf fünf Jahre ATZ, frühestens ab 58 (bisher: 6 Jahre, frühestens ab 57)

- Anspruch für nicht besonders Belastete auf maximal vier Jahre ATZ, frühestens ab 61 und unmittelbar vor ungeminderter Altersrente (wie bisher, damit dynamische Anpassung des frühesten Beginns der Anhebung des Rentenalters von 63 auf 65 und von 65 auf 67)
- Umstellung der Aufstockungsberechnung auf Bruttoaufstockungsmodell (vereinfachte Berechnung für die Betriebe)
- Attraktivere Ausgestaltung der Aufstockung für untere Entgeltgruppen (bei Kostenneutralität insgesamt)

3. Bildung:

- Neuer Tarifvertrag Bildung (TV B) für Nordrhein-Westfalen bis zum 31. Dezember 2019
- Kein Anspruch auf finanzielle Förderung persönlicher Weiterbildung durch den Arbeitgeber
- Möglichkeit der finanziellen Förderung einer persönlichen Weiterbildung nur auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung
- Möglichkeit der Einrichtung eines persönlichen Bildungskontos, auf dem Arbeitnehmer für künftige Freistellung für persönliche Weiterbildung Zeit und Geld ansparen kann
- Keine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
- Dauer der Bildungsvereinbarung auf höchstens sieben Jahre begrenzt