

Die Bausteine des Tarifpakets 2012

I. Entgelt

Inhalt

Die Tabellenentgelte werden rückwirkend zum 01.05.2012 um 4,3% erhöht. Der Tarifvertrag hat eine Gesamtlaufzeit von 13 Monaten und endet am 30.04.2013. Daraus ergibt sich, zusammen mit der Vorbelastung aus dem Tarifabschluss 2010/2011, im Bundesdurchschnitt eine Belastung für das Kalenderjahr 2012 von 3,41%. Über die gesamte Laufzeit beträgt die Belastung 4,0%.

Erläuterung

Die Entgeltsteigerung bedeutet ein kräftiges Reallohnplus für die M+E-Mitarbeiter und beteiligt sie äußerst fair an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung.

II. Zeitarbeit

Inhalt

Nach dem neuen Tarifvertrag darf ein Zeitarbeitnehmer ohne weitere Einschränkung für 18 Monate im gleichen Betrieb eingesetzt werden; danach muss das Kundenunternehmen prüfen, ob er unbefristet übernommen werden kann. Nach 24 Monaten muss ein Übernahmeangebot gemacht werden. Ausnahmen gelten, wenn sachliche Gründe –zum Beispiel Projektarbeit oder Vertretungszeiten – eine längere Einsatzdauer beim Kundenunternehmen rechtfertigen. Von dieser Grundregel können die Unternehmen im Einvernehmen mit ihrem Betriebsrat ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichen. Die freiwillige Betriebsvereinbarung ersetzt dann alle anderen Regelungen. Sie kann zwar den Anwendungsbereich der Zeitarbeit einschränken; dieser Verlust an externer Flexibilität soll dann aber durch eine Ausweitung der internen Flexibilität ausgeglichen werden – zum Beispiel durch einen höheren Anteil der Beschäftigten, die bis zu 40 Wochenstunden arbeiten dürfen, oder ein zusätzliches Arbeitszeit-Volumen im Umfang von 750 Stunden für jeden Zeitarbeitnehmer, der in die Stammbesetzung übernommen wird.

Erläuterungen

Was ändert sich für ein Unternehmen, das keine Zeitarbeiter einsetzt? Nichts. Was ändert sich für ein Unternehmen, das bereits eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Zeitarbeit geschlossen hat? Diese Betriebsvereinbarung gilt weiter und hat Vorrang vor der neuen Regelung. Grundsätzlich kann aber jede Betriebsvereinbarung immer von einer der beiden Seiten zum vereinbarten Termin gekündigt werden. Kann ein Unternehmen die zusätzlichen Flexibilitäts-Optionen auch heute schon in einer Betriebsvereinbarung festschreiben? Nein, weil die Betriebsparteien nichts regeln dürfen, was üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wird. Die neuen Flexibilitäts-Optionen werden erst durch die neue Öffnungsklausel ermöglicht.

III. Ausbildung

Inhalt

Gemeinsam mit der IG Metall werden regionalspezifische Modelle zur Förderung ausbildungsschwacher Jugendlicher vereinbart, um diese durch schulische und betriebliche Unterstützung fit für eine Ausbildung zu machen. Damit verbessern wir

die Startchancen gerade für schwächere Bewerber und sichern den M+E-Betrieben auch in demografisch schwierigeren Zeiten den nötigen Fachkräfte-Nachwuchs. Zugleich übernehmen wir eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe, indem wir ausbildungsschwachen Jugendlichen die Tür ins Berufsleben öffnen. Diese Modelle können im Rahmen eines Tarifvertrages oder einer Sozialpartnervereinbarung gestaltet werden oder auf bereits bestehende Modelle aufsetzen und diese weiterentwickeln.

Erläuterungen

Gibt es ein einheitliches Modell, das von allen Tarifgebieten übernommen wird? Nein, dazu sind die regionalen Voraussetzungen zu unterschiedlich, vor allem im Schulwesen und der Bildungspolitik. Hier muss jede Region ihren eigenen Ansatz entwickeln. Gibt es gemeinsame Merkmale dieser Modelle? Ja, einige Grundregeln müssen für alle gelten. Dazu zählt, dass der Einstieg in diese Modelle ebenso freiwillig ist wie die anschließende Übernahme in reguläre Ausbildung. Auch müssen alle Modelle sicherstellen, dass weiterhin alle öffentlichen Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen werden können. Wie lange dauern diese Vorschalt-Modelle? Die Dauer beträgt gewöhnlich bis zu 12 Monate, kann aber in Einzelfällen bis zu 24 Monate betragen. Wie werden die Jugendlichen bezahlt? Auch das variiert – je nachdem, ob die schulische oder die betriebliche Förderung stärker im Vordergrund steht.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Ein Angebot auf eine unbefristete Stelle muss der Arbeitgeber aber nur jenen Jugendlichen machen, die er tatsächlich benötigt. Diesen Bedarf kann er sechs Monate vor Ende der Ausbildung selbst festlegen und muss den Betriebsrat darüber unterrichten. In diesem Fall muss er die über Bedarf Ausgebildeten für 12 Monate übernehmen. Anders sieht es aus, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat den Bedarf sechs Monate vor Beginn der Ausbildung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung festgelegt haben. Dann haben die über Bedarf Ausgebildeten keinen Anspruch auf Übernahme – weder befristet noch unbefristet. Das gleiche gilt bei akuten Beschäftigungsproblemen oder wenn personenbedingte Gründe eine Übernahme unmöglich machen. Im ersten Fall muss der Betriebsrat zustimmen, im zweiten Fall nur unterrichtet werden. Beides entspricht der gegenwärtigen Rechtslage.

Erläuterungen

Was ändert sich durch die Pflicht zur unbefristeten Übernahme in der betrieblichen Praxis? Statt sie für 12 Monate zu übernehmen, muss das Unternehmen den Ausgebildeten künftig eine unbefristete Stelle anbieten. Diese Verpflichtung gilt aber nur für jene Ausgebildeten, die das Unternehmen tatsächlich benötigt – und diesen tatsächlichen Bedarf kann der Arbeitgeber festlegen. Der Arbeitgeber wird also deutlich stärker in die Pflicht genommen, aber er kann den Personenkreis, den diese Verpflichtung betrifft, selbst bestimmen. Welchen Vorteil hat ein Unternehmen, wenn es seinen voraussichtlichen Bedarf in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung festlegt? Auch dann muss es allen Ausgebildeten, die es tatsächlich benötigt, eine unbefristete Stelle anbieten. Allerdings braucht es die über Bedarf Ausgebildeten nicht mehr zu übernehmen – auch nicht befristet. Muss auch ein Betrieb, der in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckt, alle Ausgebildeten übernehmen – und dafür vielleicht sogar Mitarbeiter entlassen? Nein, bei akuten Beschäftigungsproblemen

greift die Übernahmepflicht nicht. Allerdings muss der Betriebsrat dieser Ausnahme zustimmen. Im Streitfall entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle. Was ist, wenn personenbedingte Gründe einer Übernahme entgegenstehen? Auch für solche Fälle gibt es Ausnahmeregelungen. Die Jugendlichen müssen ihre Facharbeiterprüfung erfolgreich bestanden haben, und sie müssen auch persönlich geeignet sein. Über die Ablehnung muss der Betriebsrat lediglich unterrichtet werden. Was sind Ausnahmeregelungen wert, die die Zustimmung des Betriebsrats erfordern? Sie sind genauso viel wert wie heute schon. An der Rechtslage ändert sich praktisch nichts. Es handelt sich um die gleichen Ausnahmeregelungen wie bisher. Und: Zustimmung muss der Betriebsrat nur bei akuten Beschäftigungsproblemen; machen personenbedingte Gründe eine Übernahme unmöglich, braucht der Betriebsrat hierüber nur unterrichtet zu werden. Ab wann gelten die neuen Regeln? Betroffen sind alle Jugendlichen, deren Ausbildung im Jahr 2013 oder später endet, die Regeln gelten also zum Teil auch für bestehende Ausbildungsverhältnisse. Wie lange gelten die neuen Regeln? Der neue Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2012 in Kraft und kann erstmals zum 31. Dezember 2014 gekündigt werden. Was passiert, wenn ein Unternehmen die Übernahme der Ausgebildeten bereits durch Betriebsvereinbarung oder Ergänzungstarifvertrag geregelt hat? Für solche Regelungen, die vor Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages geschlossen wurden, gilt Bestandsschutz.

Die Tarifparteien verpflichten sich zu Verhandlungen, die sich mit dem demografischen Wandel und dem absehbaren Fachkräftemangel als Herausforderung für die Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie befassen. Im Fokus sollen dabei folgende Themen stehen: die Sicherung einfacher und die Förderung qualifizierter Tätigkeiten in Deutschland, die Zukunft industrienaher Dienstleistungen sowie altersgerechte, differenzierte und flexible Arbeitszeitmodelle unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung.

Erläuterungen

Die Verhandlungsverpflichtung stellt sicher, dass wichtige Themen, die zentrale Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Betriebe haben, auf der Agenda bleiben und zügig in Angriff genommen werden.