

M+E-Tarifabschluss

4,3 Prozent mehr Geld

Mehr Chancen für Junge, betrieblicher Spielraum gesichert



Für die Beschäftigten der M+E-Industrie steigen die Tariflöhne spürbar.

Foto: dpa

MEINUNG

„Der Abschluss geht an die Schmerzgrenze“



Ein Gespräch mit Dr. Eduard Kulenkamp, Verhandlungsführer von M+E Mitte und Thüringen.

In der diesjährigen Tarifrunde war die Tonlage von Anfang an sehr schrill. Es gab massive Warnstreiks. Ein unbefristeter Arbeitskampf wurde in letzter Minute abgewendet. Was sind die wichtigsten Ergebnisse des Abschlusses?

Es sind drei Komponenten zu unterscheiden: Beim Thema Entgelt ist festzustellen, dass ein Plus von 4,3 Prozent für unsere Beschäftigten eine echte Realloohnerhöhung darstellt. Für viele Unternehmen geht das gleichzeitig an die Schmerzgrenze. Bei den beiden anderen Themen Zeitarbeit und Auszubildende ist entscheidend, dass unsere Betriebe mit den gefundenen Lösungen ihre Flexibilität und unternehmerische Entscheidungsfreiheit bewahren.

Sie sprechen von „Schmerzgrenze“. Die Gewerkschaft argumentiert, dass es der Branche blendend gehe.

Die hohen Erfolgsbeteiligungen bei einigen Automobilherstellern sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass es in anderen Unternehmen und Zweigen unserer Industrie nicht rosig aussieht. Insbesondere im Maschinenbau haben manche Betriebe das Vorkrisenniveau noch nicht annähernd erreicht.

Zeitarbeiter haben künftig nach zwei Jahren im gleichen Betrieb einen Anspruch auf Übernahme. Was heißt das für Unternehmen und Mitarbeiter? In den ersten zwei Jahren des Einsatzes ändert sich für das Unter-

nehmen und den Zeitarbeitnehmer nichts. Erst wenn ein Entleihunternehmen einen Zeitarbeiter länger als 24 Monate einsetzt, muss er ihm in der Regel ein Übernahmeangebot machen. Für Zeitarbeitnehmer eröffnet das neue Chancen in der M+E-Branche. Für uns als Arbeitgeber ist wichtig, dass wir Zeitarbeit ohne Veränderung der bisherigen Mitbestimmung als Flexibilitätsinstrument weiterhin einsetzen können, um Auftragschwankungen auszugleichen.

Ist jeder Einsatz eines Zeitarbeitnehmers über 24 Monate hinaus stets nur mit einem Übernahmeangebot möglich?

Doch, auch ohne Übernahmeangebot ist das möglich, wenn es dafür gute Gründe gibt. Beispiele sind länger laufende Projekte, Vertretungen oder eine freiwillige Betriebsvereinbarung über die Zeitarbeit.

Der Tarifvertrag ermöglicht den Betrieben mehr „interne Flexibilität“. Was heißt das?

Im Rahmen solch einer freiwilligen Betriebsvereinbarung über die Zeitarbeit, die Art, Einsatz, Dauer und Vergütung einerseits regelt, kann andererseits der Anteil der Mitarbeiter erhöht werden, die regelmäßig 40 Stunden in der Woche arbeiten dürfen.

Thema Azubi: Der Tarifvertrag verpflichtet die Firmen, erfolgreich Ausgebildete eine unbefristete Übernahme zu garantieren. Strengen sich die Jugendlichen dann noch an?

Die Festlegung, wie viele und welche Ausgebildete übernommen werden, trifft weiterhin alleine der Arbeitgeber. Wer dazugehören möchte, muss sich natürlich anstrengen. Abgesehen davon sind viele unserer Nachwuchskräfte von sich aus hochmotiviert. Darüber hinaus haben wir für benachteiligte Jugendliche ein Förderprogramm vereinbart, das ihnen den Einstieg in Ausbildung erleichtert. Dieses Programm hilft unserer Branche auch, neue Beschäftigungspotenziale zu erschließen. Das ist sinnvoll angesichts des zunehmenden Mangels an Fachkräften.

4,3 Prozent mehr Geld ab 1. Mai 2012 – und damit ein kräftiges Plus bei den Reallöhnen: Das bringt der Tarifabschluss 2012 den 3,6 Millionen M+E-Beschäftigten. Zugleich sichert der Abschluss den Betrieben die im Wettbewerb nötige Flexibilität, fördert die Zukunftschancen von Jugendlichen zusätzlich und bietet Zeitarbeitern bessere Perspektiven. Lösungen für schwierige Verhandlungsthemen wurden gefunden und ein drohender Streik abgewendet.

Frankfurt/Main. Am 22. Mai war das Tarifpaket geschnürt: Arbeitgeber und IG Metall einigten sich für den Tarifbezirk Mitte und für Thüringen wenige Tage nach dem Pilotabschluss in Baden-Württemberg. Zum Bezirk Mitte gehören Hessen, die Pfalz, Rheinland-Rheinessen und das Saarland. Der Tarifabschluss hat eine Gesamtlaufrzeit von 13 Monaten.

Dr. Eduard Kulenkamp, Verhandlungsführer der M+E-Arbeitgeber, betont: „Mit der Entgelterhöhung werden die Beschäftigten äußerst fair an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung der Metall- und Elektroindustrie beteiligt. Insgesamt ist uns mit dem Ergebnis ein guter Ausgleich beider Interessen gelungen.“

Die wichtigsten Eckpunkte des Tarifabschlusses (siehe auch Seite 2):

Entgelt: Die M+E-Beschäftigten erhalten rückwirkend zum 1. Mai dauerhaft 4,3 Prozent mehr Geld. Abzüglich der Teuerung steigen so auch die Reallöhne erneut kräftig. Die Erhöhung ist nicht zuletzt Ausdruck von Vertrauen in die Leistungsfähigkeit und die weitere konjunkturelle Entwicklung bei M+E.

Zeitarbeit: Grundsätzlich können Zeitarbeitnehmer auch künftig von den Betrieben ohne weitere Einschränkungen eingesetzt werden. Der Erhalt dieser Bewegungsfreiheit ist für die Unternehmen wichtig,

um im Wettbewerb besser bestehen zu können. Wird ein Zeitarbeitnehmer aber mehr als zwei Jahre im selben Betrieb eingesetzt, muss er dort künftig ein Übernahmeangebot erhalten.

Weitere Regelungen zum Einsatz von Zeitarbeit können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung getroffen werden – wenn gleichzeitig mehr innerbetrieblicher Spielraum für Ausgleich sorgt. Möglich ist das beispielsweise, wenn der Anteil der Beschäftigten, die bis zu 40 Stunden arbeiten dürfen, erhöht wird oder wenn das Arbeitszeitvolumen der Gesamtbelegschaft steigt.

Azubi-Übernahme: Ausgebildete werden in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die unbefristete Übernahme ist damit – wie bisher – der Normalfall. Maßgeblich hierfür ist der betriebliche Bedarf, den der Arbeitgeber bestimmt. Bei akuten Beschäftigungsproblemen des Betriebs oder personenbedingten Gründen muss auch künftig kein Ausgebildeter übernommen werden.

Unterstützung für Berufsstarter:

Noch nicht ausbildungsreife Schulabgänger sollen fit gemacht werden für eine berufliche Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie. Dafür werden die Tarifparteien in M+E Mitte einen Tarifvertrag zur Integration Jugendlicher in Berufsausbildung vereinbaren.

Die beiden Vereinbarungen für die Jugendlichen zeigen, wie attraktiv die M+E-Industrie für junge Menschen ist und welche Perspektiven sie bietet. So behält die Branche im Kampf um kluge Köpfe die Nase vorn – was angesichts des absehbaren Fachkräftemangels hierzulande immer wichtiger wird.

In Richtung Zukunftssicherung zielt auch eine weitere Vereinbarung der Tarifpartner: Sie verpflichten sich zu Verhandlungen darüber, wie die Herausforderungen durch die schrumpfende und alternde Bevölkerung in Deutschland bewältigt werden können. Auch dies ist ein richtungweisender Baustein des Tarifpakets, der dazu beitragen soll, die Wettbewerbskraft der M+E-Betriebe langfristig zu sichern.



Die Verhandlungsführer Dr. Eduard Kulenkamp (l.) und Armin Schild

Foto: Scheffler

Die Bausteine des Tarifpakets 2012

Mehr Geld

- Erhöhung der Entgelte um 4,3 Prozent rückwirkend zum 1. Mai 2012

Laufzeit

- 13 Monate bis zum 30. April 2013

Regelungen für Zeitarbeitnehmer

- Zeitarbeiter können grundsätzlich weiter ohne Einschränkungen eingesetzt werden. Erst nach 24 Monaten im gleichen Betrieb muss ihnen ein Übernahmeangebot gemacht werden. Ausnahmen gelten bei sachlichen Gründen für eine längere Einsatzdauer – zum Beispiel Projektarbeit oder Vertretungszeiten.
- Im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können weitere Regelungen zum Einsatz von Zeitarbeit getroffen werden, wenn gleichzeitig die innerbetriebliche Flexibilität erhöht wird – zum Beispiel durch einen höheren Anteil der Beschäftigten, die bis zu 40 Wochenstunden arbeiten dürfen, oder ein zusätzliches Arbeitszeit-Volumen der Gesamtbelegschaft.

Integration Jugendlicher in Berufsausbildung

- Die Tarifparteien werden ein Modell zur Förderung ausbildungsschwacher Jugendlicher vereinbaren. Ziel ist es, diese Jugendlichen durch betriebliche Unterstützung fit für eine Ausbildung zu machen.

Übernahme von Ausgebildeten

- Nach bestandener Abschlussprüfung sollen im Rahmen des betrieblichen Bedarfs Ausgebildete in der Regel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dies gilt für alle Jugendlichen, deren Ausbildung im Jahr 2013 oder später endet.
- Den betrieblichen Bedarf kann der Arbeitgeber sechs Monate vor Ende der Ausbildung festlegen. In diesem Fall muss er die über Bedarf Ausgebildeten für 12 Monate übernehmen. Alternativ können Arbeitgeber und Betriebsrat den Bedarf vor Beginn der Ausbildung gemeinsam in einer Betriebsvereinbarung festlegen. Dann haben die über Bedarf Ausgebildeten keinen Anspruch auf Übernahme.
- Das Gleiche gilt bei akuten Beschäftigungsproblemen oder wenn personenbedingte Gründe eine Übernahme unmöglich machen.

Verhandlungsverpflichtung Demografie

- 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.