iwd

Der Informationsdienst
des Instituts der deutschen Wirtschaft

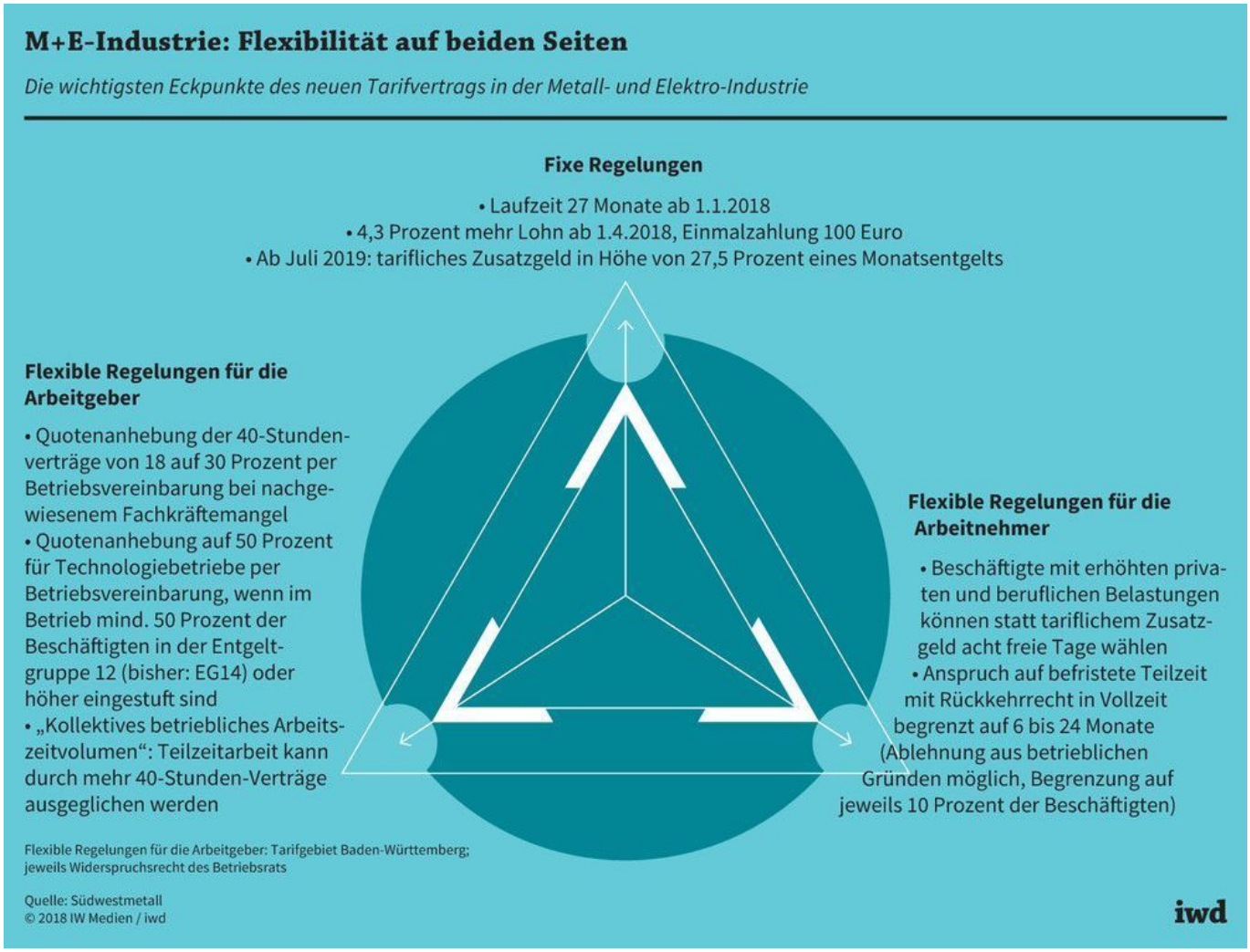
Tarifrunde 2018 | 09.02.2018 | Lesezeit 3 Min.

Der neue Tarifvertrag in der M+E-Industrie steht

Arbeitgeber und Gewerkschaft haben sich 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 Arbeitszeit 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). Er sieht die „kurze Vollzeit“ vor, sichert den Betrieben aber das benötigte Arbeitsvolumen, verschafft ihnen mehr Flexibilität und ist rechtssicher.



Im Einzelnen:

Die Entgeltregelungen

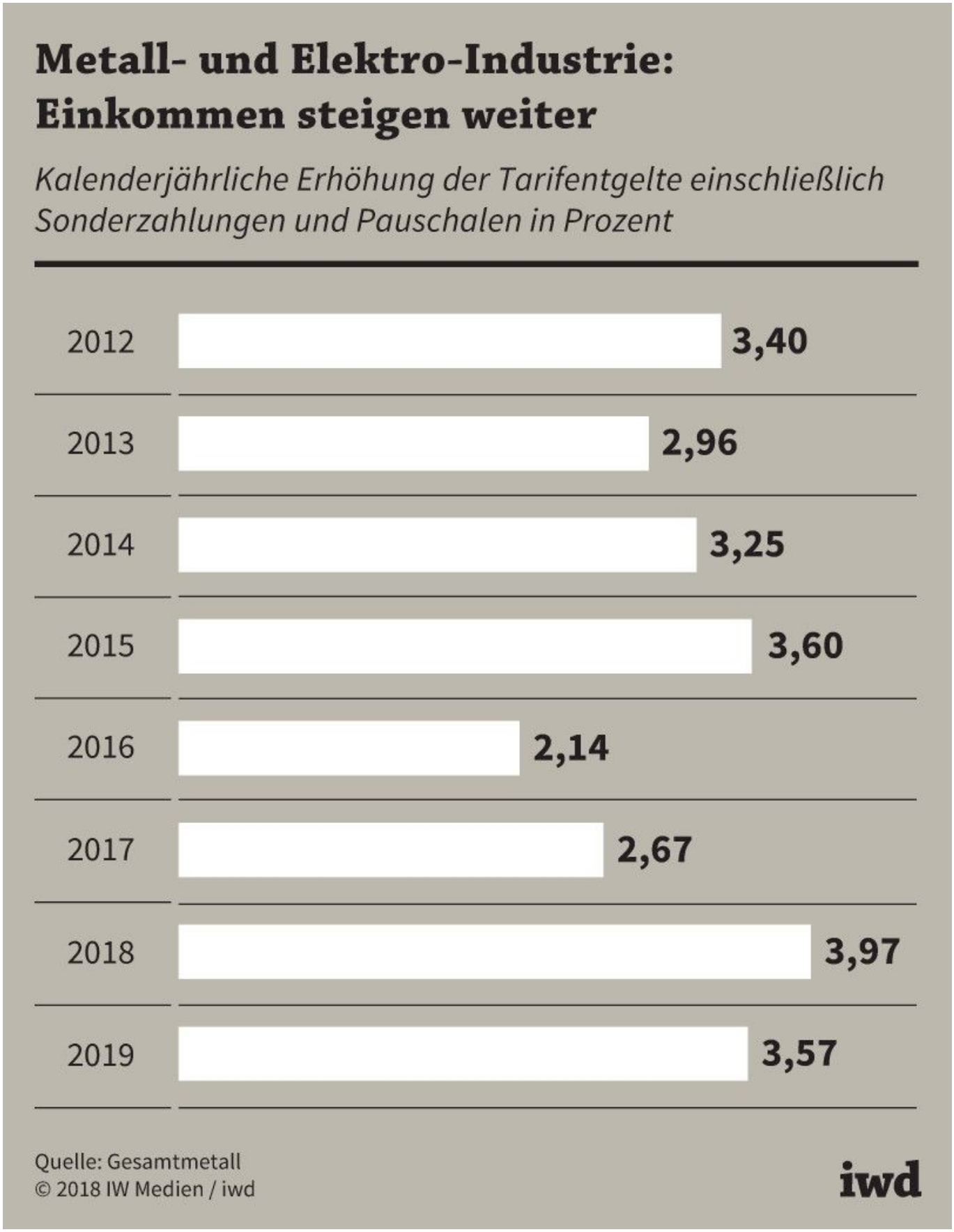
Ab dem 1. April 2018 werden die Tabellenentgelte um 4,3 Prozent erhöht. Für die Monate Januar bis März 2018 gibt es eine Einmalzahlung von insgesamt 100 Euro. Auf das gesamte Kalenderjahr bezogen steigen die Tarifentgelte um 3,97 Prozent (Grafik). Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 27 Monate (bis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

> Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektro-Industrie beschert den Arbeitnehmern 2018 einen Lohnzuwachs von 3,97 Prozent.

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) bekommen 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.



Die Arbeitszeitvereinbarungen

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 meisten.

Kernaussagen in Kürze:

- Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektro-Industrie steht: Der Vertrag läuft über 27 Monate, die Löhne werden am 1. April 2018 um 4,3 Prozent angehoben.
- Hinzukommt – neben Einmalzahlung und Festbetrag – ein tarifliches Zusatzentgelt, das langjährige Schichtarbeiter sowie Beschäftigte mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen auch in acht zusätzliche freie Tage pro Jahr umwandeln können.
- Die Arbeitszeitvereinbarungen sind komplex: Sie geben einem Teil der Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Wochenarbeitszeit auf 28 Stunden zu verkürzen, erlauben zugleich aber den Betrieben, den Ausfall an Arbeitsleistung mit Hilfe anderer Beschäftigter zu kompensieren.