

Metall- und Elektro-Industrie | 05.03.2015 | Lesezeit 2 Min.

Tarifabschluss mit Augenmaß

Die Tarifparteien haben im Pilotbezirk Baden-Württemberg einen ausgewogenen Kompromiss erzielt. Der Abschluss beinhaltet eine deutliche Lohnerhöhung, eine Neuregelung der Altersteilzeit und einen Tarifvertrag zur Weiterbildung.

M+E-Industrie: Entgeltregelungen und Laufzeiten

	Einmalzahlungen in Euro	Entgelterhöhungen in Prozent	Laufzeit in Monaten
2008	522 und 122	4,2 in zwei Stufen zu jeweils 2,1	18
2010	160 und 160	2,7 nach elf Nullmonaten	23
2012		4,3	13
2013		5,6 in zwei Stufen zu 3,4 und 2,2	20
2015	150	3,4	15

Quelle: W-Tarifdatenbank
Institut der deutschen Wirtschaft Köln
© 2015 IG Metall und IG

Die Tarifparteien mussten in der diesjährigen Tarifrunde gleich drei Themen verhandeln. Neben einer Lohnforderung von 5,5 Prozent für zwölf Monate verlangte die IG Metall eine arbeitgeberfinanzierte □Bildungsteilzeit, die sich nicht auf □betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen beschränkte, und eine Neuregelung des flexiblen Übergangs in die Rente. Herausgekommen ist ein ausgewogenes Gesamtpaket. Die Regelungen im Einzelnen:

Entgelt. Die Arbeitgeber besserten ihr erstes Angebot in Höhe von 2,2 Prozent auf und haben einer Lohnerhöhung um 3,4 Prozent zugestimmt (Tabelle). Die Erhöhung greift ab April 2015. Für die Monate Januar bis März gibt es eine Einmalzahlung von 150 Euro. Die Unternehmen haben damit insgesamt 15 Monate Planungssicherheit.

Altersteilzeit. Der flexible Übergang in die Rente bleibt erhalten, ohne zusätzliche Kosten zu verursachen. Dabei wurden auf Drängen der Arbeitgeber die Altersteilzeitansprüche für besonders belastete Beschäftigte erweitert – dazu gehören zum Beispiel Schichtarbeiter.

So beschränkt der Tarifvertrag den Anspruch auf Altersteilzeit in jedem Betrieb zwar wie bisher auf maximal 4 Prozent der Beschäftigten. Allerdings haben besonders belastete Mitarbeiter Vorrang – statt 2,5 dürfen künftig 3 Prozent aus dieser Gruppe in Altersteilzeit gehen. Im Gegenzug ist der Anspruch für die nicht besonders Belasteten um 0,5 Punkte auf maximal 2 Prozent gesenkt worden.

Damit ist die Altersteilzeit weniger als bisher ein Instrument der Frühverrentung. Im Vordergrund steht, die Beschäftigungsfähigkeit der dringend benötigten älteren Arbeitnehmer zu erhöhen.

Bildungsteilzeit. Hier sind bundesweit unterschiedliche Regelungen getroffen worden. In Baden-Württemberg haben die Tarifparteien den Tarifvertrag zur Qualifizierung aus dem Jahr 2001 mit Änderungen wieder in Kraft gesetzt. Angepasst wurde unter anderem der bestehende Anspruch auf eine einmalige befristete Freistellung oder Teilzeit für persönliche Weiterbildung. Durch die Verlängerung dieser Teilzeit auf sieben Jahre soll Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt werden, zu studieren. Und:

Über eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass das Unternehmen Mittel aus der □Altersteilzeit zur Förderung der persönlichen Weiterbildung einsetzt.

In Nordrhein-Westfalen (NRW) ist der Tarifvertrag Qualifizierung ebenfalls überarbeitet und als „Tarifvertrag Bildung“ wieder in Kraft gesetzt worden.

Neu geregelt ist die persönliche Weiterbildung: Der Betriebsrat ermittelt jährlich die persönlichen □Weiterbildungswünsche der Beschäftigten. Stimmt der Arbeitgeber zu, kann ein Mitarbeiter eine Bildungsphase zur persönlichen Weiterbildung in Anspruch nehmen, muss diese aber selbst finanzieren – es gibt also weder einen Anspruch auf persönliche Weiterbildung, noch entsteht den Betrieben ein finanzieller Aufwand.

Voraussetzung für das Verfahren ist ein Bildungskonto, auf dem Arbeitszeitguthaben angespart werden können. Außerdem dürfen Ansprüche aus Sonderzahlungen – dazu gehören Weihnachts- und Urlaubsgeld – eingebracht werden. Das NRW-Modell ist inzwischen auch von anderen Tarifregionen übernommen worden.