

Tarifabschluss Metall- und Elektro-Industrie | 31.05.2012 | Lesezeit 3 Min.

Tragfähiger Kompromiss

Drei Wochen nach Auslaufen der Friedenspflicht haben sich die Tarifparteien der M+E-Industrie in Baden-Württemberg auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt. Nach einem Nullmonat bekommen die Beschäftigten 4,3 Prozent mehr Geld. Außerdem erhalten Zeitarbeitnehmer und Jugendliche bessere Perspektiven.

Die IG Metall hatte zu Beginn der Tarifrunde 2012 eine Lohnerhöhung von 6,5 Prozent, mehr Mitbestimmung bei der Zeitarbeit und eine unbefristete Übernahme für Auszubildende gefordert. Im Pilotbezirk Baden-Württemberg ist nun ein Kompromiss gefunden worden, der den M+E-Beschäftigten ein deutliches Reallohnplus beschert, den Auszubildenden mehr Sicherheit bietet und die Perspektiven für Zeitarbeitnehmer verbessert.

Gleichzeitig ist die notwendige Flexibilität der Unternehmen gesichert worden. Sie können weiterhin selbst entscheiden, ob sie Zeitarbeitnehmer einsetzen und wie viele Auszubildende sie unbefristet übernehmen. Profitieren könnten die Betriebe langfristig durch eine besondere Förderung von schwachen Schulabgängern. Die wichtigsten Eckpunkte des neuen Tarifvertrags:

1. Entgelt.

Nach einem Nullmonat (April) steigen die Entgelte rückwirkend zum 1. Mai 2012 um 4,3 Prozent. Bezogen auf die Laufzeit von 13 Monaten entspricht dies einer durchschnittlichen Erhöhung um knapp 4 Prozent. Dies sichert den 3,7 Millionen M+E-Beschäftigten weiterhin ein reales Kaufkraftplus: Seit 2000 haben die

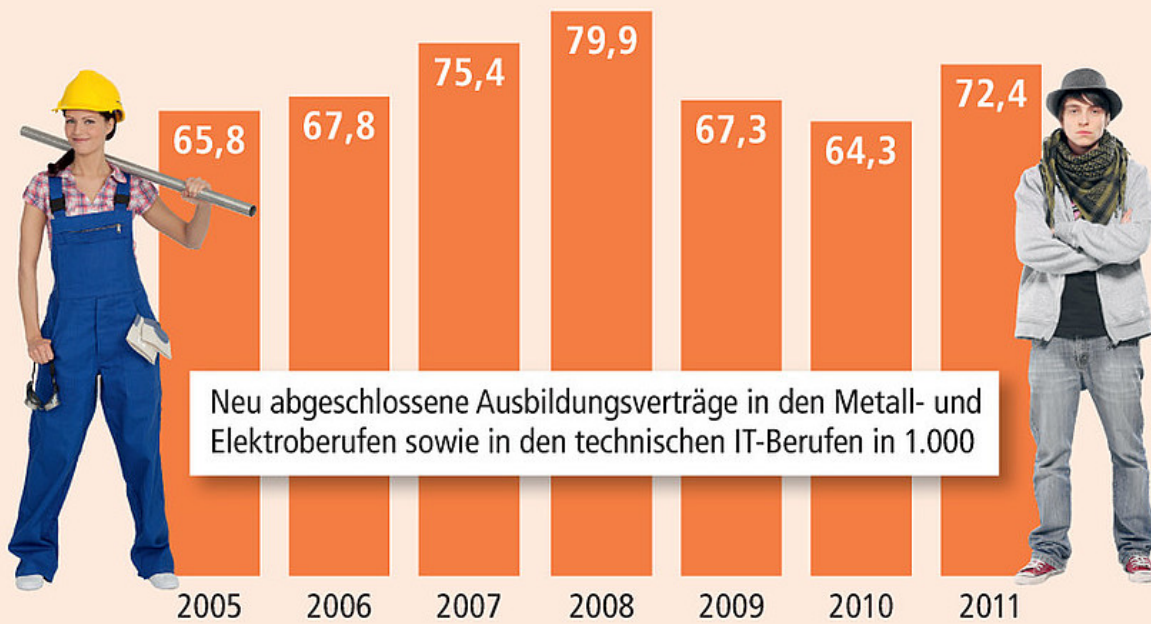
Tarifentgelte um fast 34 Prozent zugelegt, die Preise sind nur um knapp 22 Prozent gestiegen (Grafik).

2. Azubi-Übernahme.

Der Nachwuchsbedarf in den M+E-Berufen ist hoch. Einschließlich technischer IT-Berufe wurden im vergangenen Jahr 72.400 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (Grafik).


Drei Viertel der ausgebildeten Nachwuchskräfte wurden bislang schon unbefristet von den Unternehmen übernommen.

M+E-Industrie: Großer Bedarf an Auszubildenden



Stand: jeweils 31. Dezember

Quellen: Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Bundesinstitut für Berufsbildung

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · ivw 22 · Foto: MEV

Künftig bekommen laut Tarifvertrag die entsprechend dem Bedarf des Betriebs ausgebildeten Jugendlichen nach der Lehre ein Angebot für eine unbefristete Stelle. Der Arbeitgeber kann jedoch bestimmen, für wie viele und welche Auszubildenden dies gilt. Dabei sind zwei Varianten möglich:

Variante 1.

Der Arbeitgeber ermittelt vor Beginn der Ausbildung den absehbaren Bedarf für diesen Jahrgang. Dies wird in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Für diese Zahl an Auszubildenden muss er nach Abschluss der Lehre ein Angebot für eine unbefristete Beschäftigung vorlegen.

Alle über den Bedarf Ausgebildeten haben keinen Anspruch auf Übernahme, auch nicht befristet.

Variante 2.

Der Arbeitgeber ermittelt ein halbes Jahr vor dem Ausbildungsende den Übernahmebedarf mit dem Betriebsrat und legt dann die Zahl der jungen Leute fest, die er unbefristet übernimmt.

Alle Ausgebildeten, denen kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird, werden für mindestens zwölf Monate befristet übernommen. Bei akuten Beschäftigungsproblemen im Betrieb oder aus personenbezogenen Gründen kann die Übernahmeverpflichtung entfallen.

3. Zeitarbeit.

Die Betriebe können Zeitarbeit weiterhin als Flexibilitätspuffer nutzen - zur Abfederung von Auftragsschwankungen oder temporären Personalengpässen. In den ersten 24 Monaten des Einsatzes eines Zeitarbeitnehmers gibt es keine Einschränkungen. Spätestens nach diesen zwei Jahren muss der Zeitarbeitnehmer aber ein Übernahmeangebot in die Stammebelegschaft erhalten - sofern keine sachlichen Gründe eine längere Zeitarbeit rechtfertigen.

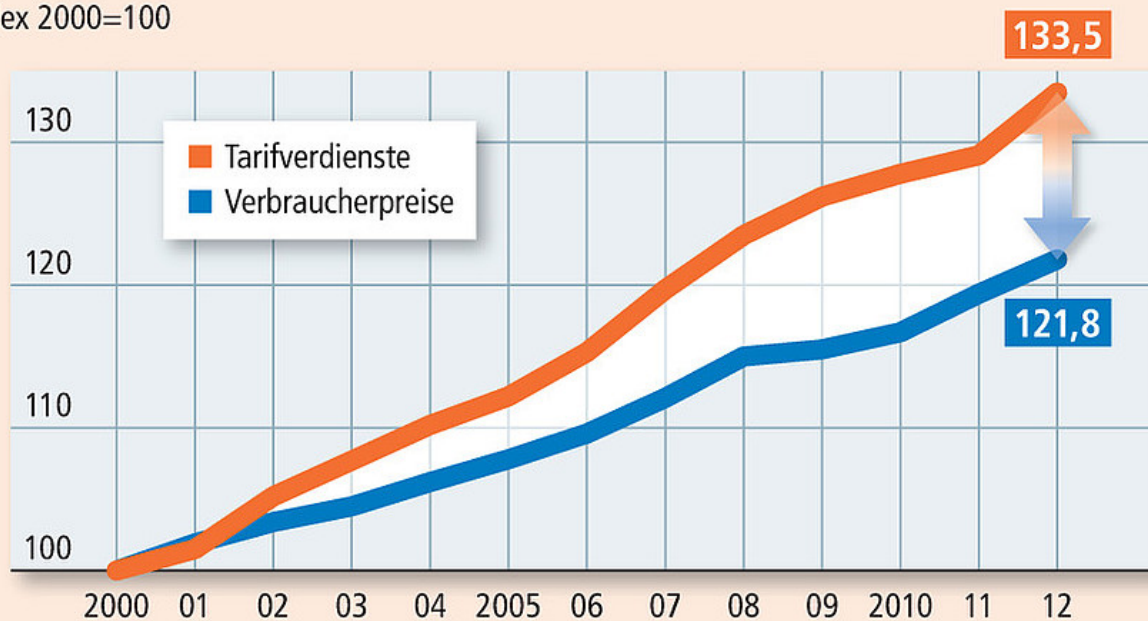
Eine Öffnungsklausel erlaubt abweichende betriebliche Regelungen über eine Betriebsvereinbarung. Wird darin zum Beispiel der Einsatz von Zeitarbeit beschnitten, kann dies kompensiert werden - beispielsweise indem der Anteil der Beschäftigten, der 40 Stunden pro Woche arbeiten darf (je nach Tarifgebiet zwischen 13 und 18 Prozent), um 12 Prozentpunkte erhöht wird.

4. Förderjahr.

Weitsicht bewiesen die Tarifparteien bei der Förderung von Schulabgängern, die den heutigen Anforderungen der M+E-Industrie nicht entsprechen. In sechs- bis zwölfmonatigen Maßnahmen können sie zum Beispiel ihre Fachkenntnisse verbessern oder lernen, mit dem Alltag im Betrieb zurechtzukommen.

Tariflöhne M+E-Industrie: Reales Plus

Index 2000=100



Verbraucherpreise: IW-Prognose
Ursprungsdaten: Deutsche Bundesbank

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwv 22

Da Unternehmen und Verbände der Metall- und Elektro-Industrie auf diesem Feld schon mit unterschiedlichen regionalen Maßnahmen und Projekten aktiv sind, wird die Umsetzung des Förderjahres jeweils regionalspezifisch zwischen den Tarifpartnern

vereinbart.

Nachgefragt bei Dr. Hagen Lesch, Tarifexperte im Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Kann sich die M+E-Industrie den Abschluss leisten oder liegt er deutlich über dem Verteilungsspielraum? Der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum setzt sich aus dem Produktivitätswachstum und der Inflationserwartung zusammen - er liegt für 2012 derzeit bei etwa 3 Prozent, wurde also mit dem Abschluss überschritten. Allerdings liegt die Belastung der Betriebe für 2012 bei etwa 3,4 Prozent, weil die Erhöhung erst ab Mai wirksam wird. Läuft alles rund, lässt sich die Lohnerhöhung verkraften. **Bringen die Regelungen zur Zeitarbeit jetzt eigentlich Ruhe in die Diskussion?** Die IG Metall hat sich jetzt noch zusätzlich mit den Zeitarbeitsfirmen auf Branchenzuschläge für die M+E-Industrie geeinigt. Eine bessere Bezahlung sollte zusammen mit den verbesserten Übernahmeperspektiven der Zeitarbeitnehmer auch die politische Diskussion beruhigen.

Kernaussagen in Kürze:

- Drei Wochen nach Auslaufen der Friedenspflicht haben sich die Tarifparteien der M+E-Industrie in Baden-Württemberg auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt.
- Drei Viertel der ausgebildeten Nachwuchskräfte wurden bislang schon unbefristet von den Unternehmen übernommen.
- Alle über den Bedarf Ausgebildeten haben keinen Anspruch auf Übernahme, auch nicht befristet.