

**M+E-Tarifabschluss**

# Mehr Geld, fairer Kompromiss bei Altersteilzeit und Bildung

3,4 Prozent mehr Geld ab 1. April und eine Einmalzahlung von 150 Euro im März – der Tarifabschluss 2015 lässt die Reallöhne der M+E-Beschäftigten deutlich steigen. Zudem wird die Altersteilzeit modernisiert und der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali) wurde im Grundsatz wieder in Kraft gesetzt.

Am frühen Morgen des 24. Februar, nach 16 Stunden Verhandlung, stand in Baden-Württemberg der M+E-Pilotabschluss 2015: ein aus Sicht der Arbeitgeber schmerzhafter Kompromiss beim Entgelt und ein für alle fairer Kompromiss bei den sogenannten qualitativen Themen, also bei Altersteilzeit und Qualifizierung.

Die Laufzeit beim Entgelt beträgt 15 Monate. Der Abschluss dient als Basis für die anderen Tarifbezirke der Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland.

Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, betont: „Der Tarifabschluss bringt zwar aus Sicht der Beschäftigten ein deutliches reales Plus der Entgelte, für viele Betriebe geht er aber schmerzhaft an die Belastungsgrenze. Bei den qualitativen Themen Altersteilzeit und Weiterbildung haben wir dafür jedoch eine zeitgemäße und für beide Seiten vertretbare Lösung gefunden.“

Die wichtigsten Eckpunkte auf einen Blick (siehe auch Seite 2):

**Entgelt:** Dauerhaft 3,4 Prozent mehr Geld erhalten die M+E-Beschäftigten ab 1. April 2015. Hinzu kommt eine Einmalzahlung von 150 Euro im März.

Da für das Jahr 2015 praktisch keine Teuerung erwartet wird, bleibt damit ein Zuwachs von weit mehr als 3 Prozent in den Taschen der Beschäftigten.

**Altersteilzeit:** Die Regelungen zur Altersteilzeit wurden an die veränderten gesetzlichen und demografischen Rahmenbedingungen



Foto: Eppler

In der vierten Verhandlungsrunde für Baden-Württemberg stand der M+E-Pilotabschluss.

angepasst. Es bleibt bei der bisherigen Anspruchsquote von 4 Prozent aller Mitarbeiter eines Betriebs.

Allerdings liegt der Fokus der Ansprüche noch stärker auf dem Personenkreis der „besonders Belasteten“. Auf sie entfallen jetzt bis zu 3 Prozent. Umgekehrt sinkt dafür der Anteil der Anspruchsberechtigten, die noch länger arbeiten könnten, aber nicht mehr wollen.

Der neue Tarifvertrag zur Altersteilzeit läuft bis 31.12.2021.

**Weiterbildung:** Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangssituation in den Tarifregionen gilt die Regelung aus Nordrhein-Westfalen grundsätzlich als Vorlage für die zu treffenden regionalen Vereinbarungen. Danach wird der ursprüngliche Tarifvertrag Qualifizierung überarbeitet und als Tarifvertrag Bildung wieder in Kraft ge-

setzt. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für die persönliche Weiterbildung freigestellt zu werden. Ein Anspruch auf finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber besteht nicht.

Um Beschäftigten während der Bildungsphase ein stetiges Einkommen zu schaffen, kann ein sogenanntes Bildungskonto vereinbart werden. Dieses ist vom Beschäftigten über von ihm eingezahlte Sonderzahlungen oder Arbeitszeitguthaben zu finanzieren. Einzelheiten dazu werden in einer Bildungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten geregelt. Eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gibt es nicht.

Der neue Tarifvertrag Bildung (TV B) hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2019.

**MEINUNG**

## „Lohnplus ist Herausforderung“



Ein Gespräch mit Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall

demografischen Rahmenbedingungen angepasst – ohne jede höhere Kostenbelastung für die Betriebe. Und wir kommen dabei ohne Ausweitung der gesetzlichen Mitbestimmung aus. Die Quote, das ist richtig, liegt erneut bei 4 Prozent, der Fokus nun jedoch auf den „besonders Belasteten“. Wohl gibt es in geringerem Umfang weiterhin auch Ansprüche für diejenigen, die nicht länger arbeiten wollen – das ist Teil eines Kompromisses. Für uns ist er tragbar, weil es keinen Verwendungs- und Ausschüttungszwang nicht ausgeschöpfter Altersteilzeitmittel gibt. Das hätte vor allem für kleinere und mittelgroße Betriebe zusätzliche Personalkosten bedeutet.

**Und die Bildungsteilzeit?**

Wie von uns vorgeschlagen, werden die bestehenden Regelungen zur Bildung angepasst. Dabei gilt die Vereinbarung aus Nordrhein-Westfalen als Pilotregelung, nach der es weder einen Anspruch auf bezuschusste persönliche Weiterbildung noch eine erweiterte Mitbestimmung der Betriebsräte gibt. Allerdings ist es damit für Beschäftigte einfacher, selber Zeit und Geld anzusparen. Das ist eine Lösung, die fair für alle ist – ganz so, wie wir es zu Beginn der Tarifrunde versprochen haben.

**3,4 Prozent plus Einmalzahlung, das tut weh, oder?**

In der Tat sind wir mit dem dicksten Reallohnplus seit Jahrzehnten an der Schmerzgrenze. Vor allem für unsere kleinen und mittleren Betriebe mit hohem Personalkostenanteil, die im Übrigen weit weg sind von den durchschnittlichen Renditen in der Industrie, ist dies eine große Herausforderung. Dafür haben wir bei den qualitativen Themen unsere Kernziele fast vollständig erreicht.

**Die neue Regelung zur Altersteilzeit verbuchen Sie als Erfolg?**

Allerdings, sie ist ein kluger Kompromiss. Wir haben eine neue zeitgemäße Lösung gefunden: Wir haben die Altersteilzeit modernisiert und an die veränderten gesetzlichen und

**Stimmen zum Tarifabschluss 2015**

## „Verlässlichkeit zählt“

Als zügig und zielorientiert wird der M+E-Tarifabschluss in den Medien bewertet.

Wettbewerbsfähigkeit wieder zu verspielen.“  
Haltener Zeitung

„Noch ist die deutsche Wirtschaft stark, zumal im Vergleich zu den schwächelnden Nachbarn in Europa. Die Tarifpartner dürfen das aber nicht zu sehr ausreizen, um nicht langfristig die in Zeiten der Lohnzurückhaltung aufgebaute

„Dass die IG Metall bei Alters- und Bildungsteilzeit nicht auf ihren Maximalforderungen beharrt hat, ist ebenfalls ein Beleg für die neue Kompromissbereitschaft. Und die Arbeitgeber? Sie kamen den Beschäftigten bei der Lohnzahl entgegen. So wünscht man sich funktionierende Tarifpartnerschaft.“  
Hamburger Abendblatt

„Am Ende aber waren die Metall-Tarifpartner zu Kompromissen bereit. Ihr Tarifvertrag kennt keinen Sieger und keinen Verlierer. Gerade das macht ihn zum Vorbild.“  
Nürnberger Nachrichten

„Die Arbeitgeber erkaufen sich die Durchsetzung ihrer Kernziele auf den beiden qualitativen Feldern mit einem relativ hohen Personalkostenaufschlag.“  
Stuttgarter Zeitung

„Schon der Umstand, dass diese wichtige Branche in kurzer Zeit und ohne Urabstimmung oder lange Streiks einen Konsens gefunden hat, ist ein positives Signal.“  
Stuttgarter Nachrichten



Foto: Fotolia

„Alles in allem müsste das Urteil lauten: So gerade noch verkraftbar.“  
Westfalenpost

„Besser gehts nicht. ... Es gibt also noch Tarifkonflikte, die in ihrem Verlauf berechenbar sind.“  
Süddeutsche Zeitung

## Die Bausteine des Tarifpakets 2015

### Mehr Geld

- Erhöhung der Entgelte um 3,4 Prozent zum 1. April 2015
- Insgesamt 150 Euro Einmalzahlung (für Auszubildende 55 Euro) für die Monate Januar bis März 2015

### Laufzeit

- 15 Monate bis zum 31. März 2016

### Regelungen zur Altersteilzeit (ATZ)

- Neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit wird mit Laufzeit bis zum 31.12.2021 in Kraft gesetzt.
- Insgesamt bleibt der Anspruch auf maximal 4 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes begrenzt.
- Vorrang bei der Altersteilzeit haben „besonders Belastete“ (bis zu 3 Prozent statt bislang 2,5 Prozent). Auch nicht besonders Belastete können in Altersteilzeit gehen, allerdings maximal 2 Prozent einer Belegschaft, statt bislang 2,5 Prozent. „Besonders Belastete“ haben Anspruch auf 5 Jahre Altersteilzeit (frühestens ab 58 Jahren), übrige Beschäftigte maximal 4 Jahre (frühestens ab 61 Jahren).
- Es besteht kein Verwendungs- und Ausschüttungszwang für nicht ausgeschöpfte ATZ-Mittel für andere Zwecke (z. B. Weiterbildung). Auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung ist jedoch wie bisher die Umlenkung von ATZ-Mitteln (und Ablösung von ATZ-Ansprüchen) in andere Zwecke für eine demografieorientierte Personalpolitik (z. B. Förderung von persönlicher Weiterbildung oder zusätzliche Ausbildungsplätze) möglich.
- Die Aufstockungsberechnung wird auf das Bruttoaufstockungsmodell (vereinfachte Berechnung für die Betriebe) umgestellt.
- Die Aufstockung für untere Entgeltgruppen wird attraktiver ausgestaltet (bei Kostenneutralität insgesamt).

### Regelungen zur Weiterbildung

- Der neue Tarifvertrag Bildung (TV B) hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2019.
- Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates im Bereich der persönlichen beruflichen Weiterbildung werden gestärkt, ohne dass die Mitbestimmung über das gesetzliche Maß hinaus erweitert wird.
- Der Beschäftigte hat keinen individuell durchsetzbaren Anspruch auf persönliche Weiterbildung. Auch ein Anspruch auf finanzielle Förderung persönlicher Weiterbildung gibt es nicht.
- Beschäftigte können ein persönliches Bildungskonto einrichten, um für künftige Freistellung für persönliche Weiterbildung Zeit und Geld anzusparen.
- Einzelheiten dieses Bildungskontos sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu regeln.