

M+E-Tarifabschluss 2016

Mehr Geld in zwei Stufen, Flexibilität für Betriebe erhöht

Mehr Geld in zwei Stufen für die Beschäftigten bringt der M+E-Tarifabschluss 2016. Gleichzeitig steigt die betriebliche Flexibilität. Dafür sorgt die vereinbarte Wettbewerbs-Komponente. Sie kann Unternehmen in wirtschaftlich schwieriger Lage entlasten. Für alle Betriebe verbessert die lange Laufzeit der Vereinbarung die Planungssicherheit.

Der Pilotabschluss in der M+E-Tarifrunde 2016 steht: Er wurde am 13. Mai nach harten Verhandlungen in Köln erzielt. Eine Ausweitung der Streiks bei M+E konnte somit abgewendet werden.

Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, bezeichnete den Abschluss als „eine gute Lösung – für die Betriebe und für die Beschäftigten, aber auch für den M+E-Standort Deutschland insgesamt und für die Tarifbindung“.

Man habe erreicht, dass die Belastung der Unternehmen deutlich unter den Vorjahren liegt, dass die Laufzeit deutlich länger ist und dass den Unternehmen die Möglichkeit gegeben wird, Teile des Abschlusses zu differenzieren. Die wichtigsten Eckpunkte des Tarifvertrags:

Entgelt: Die Beschäftigten und Azubis erhalten ab dem 1. Juli 2016 in einer ersten Stufe 2,8 Prozent mehr Geld. In einer zweiten Stufe erhöhen sich die Entgelte ab dem 1. April 2017 um weitere 2,0 Prozent. Für den Monat Juni 2016 erhalten die Beschäftigten einen Pauschalbetrag von 150 Euro.

Laufzeit: Der Tarifvertrag gilt rückwirkend zum 1. April 2016 und hat eine Gesamtlaufzeit von 21 Monaten. Er endet am 31. Dezember 2017.

Wettbewerbs-Komponente: Für Betriebe, die eine unterdurch-



Der M+E-Tarifabschluss 2016 ist eine gute Lösung für Betriebe und Beschäftigte.

schnittliche Ertragslage aufweisen, können die Tarifvertragsparteien die für den Monat Juni 2016 gewährte Einmalzahlung verschieben oder auf null reduzieren. Außerdem können sie die Tarifierhöhungen der zweiten Stufe für Betriebe in Schwierigkeiten um drei Monate verschieben.

Die Entscheidung, ob und wie ein Betrieb diese Wettbewerbs-Komponente nutzen kann, wird durch Arbeitgeberverband und Gewerkschaft vor Ort vereinbart. Die Tarifvertragsparteien müssen binnen eines Monats eine Entscheidung herbeiführen.

Gerade auch für die vielen mittelständischen Betriebe bei M+E ist es wichtig, dass in den Tarifvertrag flexible Elemente eingebaut wurden. Unternehmen, die in Schieflage sind, haben jetzt die

Möglichkeit, innerhalb des Flächentarifs besser damit umzugehen. Damit ist eine einfache, schnelle und lokale Regelung gelungen.

Für den Verhandlungsführer von METALL NRW, Arndt G. Kirchhoff, der den Tarifvertrag ausgehandelt hat, kann das nur ein erster Schritt zu einer dauerhaften Trendwende in der Tarifpolitik für die Metall- und Elektro-Industrie sein: „Echte Nachhaltigkeit erreichen wir erst, wenn wir auch in künftigen Tarifrunden Vernunft beweisen! Wir werden mit der IG Metall eine ernsthafte Debatte führen über eine dauerhaft flexible, innovative und faire Tarifpolitik. Das ist ein Signal zur Stärkung des Flächentarifvertrags – und damit des M+E-Standorts Deutschland.“

Der Abschluss auf einen Blick

Mehr Geld

Stufe 1: 2,8 Prozent ab 1. Juli 2016

Stufe 2: 2,0 Prozent ab 1. April 2017

Pauschalbetrag: 150 Euro für den Juni 2016

Laufzeit des Tarifvertrags

21 Monate

vom 1. April 2016 bis zum 31. Dezember 2017

Wettbewerbs-Komponente

Für Betriebe, die eine unterdurchschnittliche Ertragslage aufweisen, können die Tarifvertragsparteien vor Ort

- die für Juni 2016 verabredete Einmalzahlung verschieben oder auf null reduzieren und
- die Tarifierhöhungen der zweiten Stufe um drei Monate verschieben.

Außerdem wurden weitere Gespräche der M+E-Tarifpartner zur betrieblichen Differenzierung im Flächentarifvertrag verbindlich vereinbart.

MEINUNG

„Am Ende muss ein Kompromiss stehen“



Ein Gespräch mit Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall

? Arbeitgeber und IG Metall haben sich auf einen Tarifabschluss geeinigt. Wie bewerten Sie ihn?

Ich bin froh, dass wir uns endlich mit der IG Metall einigen konnten. Der Abschluss ist eine gute Lösung für die Unternehmen und die Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Industrie, aber auch für den Standort Deutschland und die Tarifbindung. Die Verhandlungen im Jahr 2016 waren schwer, es gab einige Turbulenzen, aber wir sind schließlich sicher gelandet. Das Ergebnis ist ein solider Dreiklang aus akzeptabler Lohnerhöhung, betrieblicher Flexibilität und langer Laufzeit.

? Das Ergebnis liegt unter der Gewerkschaftsforderung und über ihrem Angebot ...

Das ist das Wesen von Verhandlungen, am Ende muss ein Kompromiss stehen. Beiden Seiten ist es schwergefallen, aber wir haben uns bewegt. Ein Scheitern der Verhandlungen hätte Streik bedeutet und das konnte keiner wollen. Entscheidend für uns war es, dass wir mehr Flexibilität für Betriebe in wirtschaftlich schwieriger Lage erreichen konnten. Der neue Tarifvertrag bietet die Möglichkeit, betriebsnah passgenaue Lösungen für solche Unternehmen zu finden. Die Lage der Betriebe ist so unterschiedlich, dass wir sorgsam darauf reagieren mussten.

? Aber Sie sind dennoch mit dem Abschluss zufrieden?

Auch Tarifverhandlungen können die ökonomischen Fakten nicht einfach beiseite wischen. Wir haben mit den letzten Tarifverträgen einige Unternehmen zu sehr belastet. Jetzt haben wir eine Trendwende erreicht. Notwendig war ein Abschluss, der das Gleichgewicht zwischen Erwirtschaften und Verteilen wieder herstellt. Das ist ganz gut gelungen. Die Tarifpartner müssen immer beachten, dass die Arbeitskosten voll auf die Wettbewerbsfähigkeit durchschlagen. Daher ist der heutige Tarifvertrag auch ein Signal für unseren Standort.



Foto: Fotolia

Fachkräftesicherung

M+E weiter spitze bei Ausbildung



Foto: Getty Images

Die Unternehmen der M+E-Industrie haben ihr Lehrstellenangebot zuletzt ausgeweitet.

ME-Tarifabschluss 2016: Das sagt die Presse

„Ein cleverer Kompromiss“

Als gute Lösung für Betriebe und Beschäftigte bewerten die Medien den M+E-Tarifabschluss.

„Tarifverhandlungen sind naturgemäß immer ein Geben und Nehmen. Heraus kommt ein Kompromiss. Der, auf den sich Arbeitgeber und Gewerkschaft für die Metallindustrie verständigt haben, ist keinesfalls ein fauler. Der neue Tarifvertrag zeugt von Augenmaß auf beiden Seiten und ist auf eine Gesprächskultur zurückzuführen, die in der Branche Tradition hat.“

Westdeutsche Allgemeine Zeitung

„Diesmal gibt es für Firmen, welche sich überfordert fühlen, die Möglichkeit, die Einmalzahlung einzusparen sowie einen Teil der Tarifierhöhung zu verschieben. Diese Option hatten sie bisher nicht – und es waren ja die Vertreter schlecht laufender Firmen, die ihren Verhandlern in den Ohren lagen.“

Süddeutsche Zeitung

„All das zeugt von Vernunft und Augenmaß der Tarifpartner.“

Nürnberger Zeitung

„Vor allem eröffnet die erstmals vereinbarte Differenzierungsklausel ertragschwächeren Firmen die Möglichkeit, mit der IG Metall-Vertretung vor Ort über Abschlüsse zu verhandeln. ... Vor Ort wissen beide Seiten schließlich am besten, wie es um die Betriebe, ihre Ertragskraft und ihre Belastungsgrenzen tatsächlich bestellt ist. Unter dem Strich bleibt: Ein Hoch auf die Tarifautonomie und auf die Verhandlungskultur der daran Beteiligten.“

Kölner Stadt-Anzeiger

„Der aktuelle Kompromiss ist clever gestrikt. Und hilft allen Beteiligten. Die Belange von Betrieben in Schieflage wurden beispielsweise berücksichtigt. Über Ausnahmeregelungen von der Tarifvereinbarung wird vor Ort, aber nicht im Betrieb selbst verhandelt – das ist praxisnah und lösungsorientiert.“

Neue Ruhr / Neue Rhein Zeitung

„Am Ende war der Handel: Geld gegen Flexibilität. ... In jedem Fall dürfte der Kompromiss das Zutrauen in das Tarifsystem stärken.“

Weser-Kurier

„Sehr viel hängt für die Industrie und die gesamte wirtschaftliche Entwicklung davon ab, dass sich die IG Metall bereitfindet, die auf dem Papier stehenden Differenzierungsklauseln auch anzuwenden.“

FAZ

„Der Abschluss weist in die Zukunft – wenn er mit Leben gefüllt wird. ... Der mögliche Wegfall einer Einmalzahlung und die zeitliche Verschiebung einer Lohnstufe lassen den Abschluss für mehr Betriebe erträglich erscheinen, als wenn alle über einen Kamm geschoren würden. Die denkbaren Einsparungen sind zwar überschaubar, doch gab es so etwas länger nicht, weil es bei den Funktionären an der IG-Metall-Basis verpönt ist. Die Erleichterung der Arbeitgeber ist aber nur gerechtfertigt, wenn es gelingt, derlei Klauseln zu verstetigen.“

Stuttgarter Zeitung

„Die Einigung zeigt, dass Tarifverhandlungen ganz und gar nicht das Lohngestaltungsinstrument der Vergangenheit sein müssen, als das viele Kritiker sie bewerten.“

Neue Osnabrücker Zeitung

Betriebliches Vorschlagswesen

Kluge Köpfe bei M+E

Verbesserte Produkte, noch ausgefeiltere Fertigungsverfahren – bei guten Vorschlägen für dergleichen macht den M+E-Beschäftigten so schnell keiner etwas vor: Im Deutschland-Ranking zum betrieblichen Vorschlagswesen stehen die Branchen der M+E-Industrie weit vorn. Clevere Ideen zahlen sich auch für die Mitarbeiter aus.

Unangefochtener Champion beim Ideenmanagement sind seit Jahren die Hersteller von Metall-erzeugnissen. So auch im Jahr 2015: Fast vier Verbesserungsvorschläge wurden hier je Mitarbeiter gemacht – jedenfalls im rechnerischen Durchschnitt. Die Plätze zwei und drei belegten der Maschinen- und Anlagenbau sowie die Elektroindustrie.

M+E liegt auch vorn, wenn man auf den Anteil der Mitarbeiter

schaut, die sich am Ideenmanagement beteiligen. Spitzenreiter sind hier die Automobilzulieferer und wiederum die Hersteller von Metallerzeugnissen. In diesen Branchen reicht jeder zweite Beschäftigte eigene Verbesserungsvorschläge ein.

Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft (DIB).

An ihr beteiligten sich 136 Unternehmen, deren Beschäftigte insgesamt über 1 Million Vorschläge eingereicht hatten. Die Studie deckt fast alle Branchen der deutschen Wirtschaft ab.

Im Betrieb umgesetzt wird durchschnittlich jede zweite Mitarbeiter-Idee. Der so erreichte Nutzen für die Firma betrug zuletzt im Schnitt je 476 Euro. Auch

für die Mitarbeiter lohnen sich die Geistesblitze. Zumeist wird Bargeld ausgezahlt. Der Anteil von Sachprämien sank dagegen von Jahr zu Jahr.

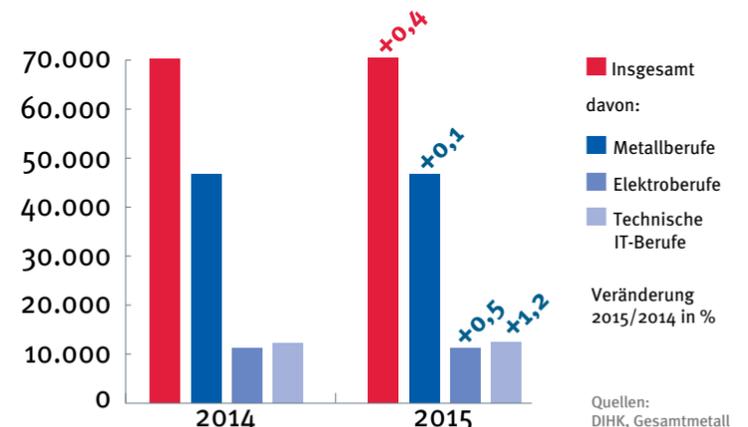
In vielen Branchen erhielten findige Köpfe Spitzenprämien in sechsstelliger Höhe. Vorn dabei sind auch hier Beschäftigte aus Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie. Der Topwert (212.000 Euro) wurde im Jahr 2015 allerdings in der chemischen Industrie erzielt.

Berechnungsbasis für Prämien sind meist die durch Verbesserungsvorschläge erzielten Einsparungen im ersten Umsetzungsjahr.

Die DIB-Studie zeigt auch: In Sachen Ideenmanagement liegt die Industrie klar vorn. Dagegen sind Banken und Versicherungen die Schlusslichter.

Gegen den Trend leicht im Plus

Neue Ausbildungsverträge in den M+E-Berufen



Herausgeber: Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Präsident: Dr. Rainer Dulger · Hauptgeschäftsführer: Oliver Zander
10117 Berlin, Voßstraße 16 · 10052 Berlin, Postfach 06 02 49

E-Mail: info@gesamtmetall.de

Redaktion: Martin Leutz (verantw.), Carsten Brönstrup, Hubertus Engemann, Werner Fricke, Wolfgang Gollub, Stephan Hochrebe, Sandra Lange, Ulrich Kirsch, Daniel Kölle, Alexander Luckow, Jan Pasemann, Siebert Pinger, Martin Schlechter, Matthias Schmitt, Michael Stahl, Volker Steinmaier, Sabine Stöhr, Ute Zacharias, Antje Zientek

© Produktion und Bezugsnachweis: IW Medien GmbH, Köln · Berlin
Postfach 10 18 63 · 50458 Köln · Tel. 0221 4981-471

Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH