

**M+E-Tarifabschluss 2018**

# Mehr Geld, mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit

4,3 Prozent mehr Geld, Einmalzahlungen und mehr Spielraum bei der Arbeitszeit nach oben und unten für Betriebe und Beschäftigte – das bringt der Tarifabschluss 2018 für die Metall- und Elektroindustrie (M+E). Die lange Laufzeit von 27 Monaten bietet allen Beteiligten Planungssicherheit.

Berlin. In der vierten Verhandlungsrunde, am 19. Februar, war der Tarifabschluss 2018 für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg erreicht. Eine Ausweitung der Streiks konnte abgewendet werden.

Die wichtigsten Eckpunkte der neuen Vereinbarung:

**Entgelt:** Ab 1. April 2018 steigen die Entgelte in einer ersten Stufe um 4,3 Prozent. Im März 2018 gibt es eine Einmalzahlung von 100 Euro.

Ab 2019 wird es dann pro Jahr eine weitere Sonderzahlung geben – ein tarifliches Zusatzgeld („T-ZUG“). Dieses setzt sich zusammen aus 27,5 Prozent eines Monatsentgelts sowie einem für alle Beschäftigten einheitlichen Betrag (in Berlin und Brandenburg sind das 400 Euro im Jahr 2019). Dieser zweite Einmalbetrag kann betrieblich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten verschoben, abgesenkt oder gestrichen werden.

**Mehr Arbeitszeitvolumen:** Der neue Tarifvertrag sieht Regelungen vor, die es vielen Betrieben erlauben werden, mit deutlich mehr Beschäftigten als heute 40-Stunden-Verträge abzuschließen – bei entsprechend höherer Bezahlung.

**Teilzeitmöglichkeiten und Wahloptionen:** Im Gegenzug



Die Verhandlungsführer Stefan Moschko und Olivier Höbel.

zum höheren zeitlichen Spielraum für die Betriebe haben Beschäftigte künftig einen Anspruch, ihre Wochenarbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden abzusenken. „Dies hilft unseren Beschäftigten, berufliche und private Lasten gleichermaßen zu schultern“, betont Stefan Moschko, der Verhandlungsführer der M+E-Arbeitgeber in Berlin und Brandenburg. „Das ist ein innovativer Tarifbaustein, der die Attraktivität der M+E-Betriebe als moderne Arbeitgeber unter Beweis stellt.“

Dazu gehören auch die tarifliche Rahmenvereinbarung zum mobilen Arbeiten – wichtig in Zeiten von Industrie 4.0 – sowie

die Wahlmöglichkeit zwischen mehr Geld oder mehr Freizeit ab dem Jahr 2019. Diese Option richtet sich an Mitarbeiter, die Kinder bis acht Jahre betreuen, enge Angehörige pflegen oder schon länger Schicht arbeiten: Sie können zwischen dem einen Baustein des tariflichen Zusatzentgelts (dem prozentualen Monatsentgelt) oder acht zusätzlichen freien Tagen wählen.

Der Präsident von Gesamtmetall, Rainer Dulger, sieht im Tarifabschluss 2018 ein insgesamt vernünftiges Paket: „Die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie haben erneut bewiesen, auch zu komplizierten Themenkomplexen innovative Lösungen finden zu können.“

**MEINUNG**

## „Ein innovativer Abschluss“



Stefan Moschko, Verhandlungsführer des M+E-Arbeitgeberverbandes VME

**Die Verhandlungen waren schwierig. Wie bewerten Sie das Ergebnis?**

Der Abschluss, der uns jetzt gelungen ist, ist richtungsweisend und enthält wichtige Neuerungen und Verbesserungen für die Betriebe. Arbeitnehmer können aus persönlichen Gründen weniger arbeiten. In Fällen, in denen Arbeitnehmer aus Gründen von Erziehung und Pflege weniger arbeiten, haben Arbeitgeber die Möglichkeit, fehlende Arbeitszeit auszugleichen. Andere Mitarbeiter, die mehr arbeiten, erhalten auch mehr Geld. Das ist ein wichtiges Signal.

**Haben sich Arbeitgeber oder Gewerkschaft durchgesetzt?**

Ein Abschluss ist immer ein Kompromiss. Aber wir haben erreicht, was für uns besonders wichtig war. Ja, der Abschluss

ist sehr detailreich, bietet aber viele Möglichkeiten der Flexibilisierung für die Betriebe. Die Entgelterhöhung ist sicher eine schmerzhafteste Kostenbelastung, spiegelt jedoch die im Schnitt gute wirtschaftliche Lage bei M+E wider.

**Wird der bestehende Mangel an Fachkräften nicht zusätzlich verschärft?**

Der Tarifabschluss sorgt da vor. So dürfen die Unternehmen von der 40-Stunden-Quote nach oben abweichen, wenn sie zum Beispiel vom Fachkräftemangel betroffen sind. Je höher der Anteil der Teilzeit-Beschäftigten ist, desto mehr 40-Stunden-Verträge kann ein Betrieb abschließen.

**Sie nennen die Einigung einen „Grundstein für ein modernes Arbeitszeitsystem“.**

Wie könnte das aussehen? Der neue Tarifvertrag gewährt beiden Seiten mehr Flexibilität. Unternehmen können die Wochenarbeitszeit bei Bedarf deutlich hochfahren, und die Mitarbeiter können ihre Arbeitszeiten in bestimmten Situationen deutlich reduzieren. Das hilft Betrieben und Beschäftigten. Der starre Acht-Stunden-Tag, fünf Tage die Woche, ist in vielen Betrieben längst nicht mehr Realität.

**Stimmen zum Tarifabschluss 2018**

## „Einstieg in neue Arbeitswelt – am Ende sind alle Gewinner“

Der Weg wurde freigebracht für flexiblere Arbeitszeiten, lautet das Medienecho zum M+E-Tarifabschluss.

„Ausgewogen ist ein Tarifabschluss, wenn es keine klaren Sieger gibt. Das trifft auf den Kompromiss der Metallindustrie sicherlich zu. Beide Seiten können Erfolge vorweisen, beide müssen ein paar schwer verdauliche Kröten schlucken.“

Mannheimer Morgen

„Am Ende sind alle Gewinner. IG Metall und Arbeitgeber haben einen Kompromiss gefunden, der als Blaupause für die Arbeitswelt der Zukunft dient. ... Die Tarifpartner haben es geschafft, Regelungen zu finden, die allen Interessen gerecht werden – denen der Arbeitnehmer und denen der Arbeitgeber.“

Spiegel

„Wahlfreiheit bei der Arbeitszeit, mehr Lohn und Planungssicherheit für die Firmen: Die Einigung kann zum Vorbild werden.“

Zeit Online

„Dieser Tarifabschluss markiert endgültig das Ende der Betonzeit, als Gewerkschaften und Arbeitgeber aus und ums Prinzip stritten statt um bessere Lösungen für alle.“

Berliner Morgenpost

„Gejammer über die Komplexität der neuen Regeln können sich Kritiker sparen. ... Ein Tarifwerk nur für den Alleinverdiener, der sich auf die Rundumbetreuung zu Hause verlassen kann, hätte keine Zukunft.“

Berliner Zeitung

„Beide Seiten haben innovative Regelungen gefunden, einigen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, weniger zu arbeiten, dafür aber anderen längere Arbeitszeiten zuzugestehen. Wie gut sie sich in den Betriebsablauf integrieren lassen, das wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.“

Deutschlandfunk

„Die hohe Flexibilität bei der Arbeitszeit ist ein Gewinn für den Standort Deutschland und ein Vorbild für andere Branchen.“

Rhein-Neckar-Zeitung



Foto: dpa

# Der Tarifabschluss auf einen Blick

## LAUFZEIT

- 27 Monate (1. Januar 2018 – 31. März 2020)

## MEHR GELD

- Erhöhung der Entgelte um 4,3 Prozent zum 1. April 2018
- Einmalzahlung für den Monat März 2018 in Höhe von 100 Euro (Auszahlung im März)
- 2019 Einführung eines tariflichen Zusatzgeldes pro Jahr in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts („T-ZUG A“), auszahlbar im Juli. Hinzu kommt ein weiterer für alle Beschäftigten einheitlicher Betrag (der „T-ZUG B“; in Berlin und Brandenburg sind das 400 Euro im Jahr 2019). Der „T-ZUG B“ kann betrieblich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten verschoben, reduziert oder ganz gestrichen werden.

## REGELUNGEN ZUR ARBEITSZEIT

### Für Beschäftigte

- Beschäftigte mit erhöhten privaten und beruflichen Belastungen (Kinder bis 8 Jahre, häusliche Pflege von Angehörigen ersten Grades mit mindestens Pflegegrad 1, Schichtarbeiter ab bestimmter Dauer in Schichtarbeit sowie bestimmter Betriebszugehörigkeit) können statt des „T-ZUG A“ auch acht freie Tage wählen (für Eltern und Pflegende maximal zweimal pro Kind und Pflegefall).
- Anspruch für alle Beschäftigten auf befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht in Vollzeit: begrenzt auf 6 bis 24 Monate und Absenkung auf bis zu 28 Wochenstunden. Eine Ablehnung ist aus betrieblichen Gründen möglich, z. B. bei Verlust von Schlüsselqualifikationen oder bei Überlastung von Betrieben durch zu viele Teilzeitwünsche von Beschäftigten.

### Für Betriebe

- Bisher dürfen mit maximal 13 Prozent aller Beschäftigten 40-Stunden-Verträge vereinbart werden. Betriebe, die dabei bleiben wollen, können dies unverändert tun.
- Mehr Beschäftigte dürfen auch länger arbeiten. Die Betriebe haben dazu verschiedene Möglichkeiten: Eine Ausdehnung auf 25 Prozent ist machbar, wenn ein Fachkräftemangel nachgewiesen werden kann. Ein Ausbau auf 45 Prozent ist in Betrieben erlaubt, wenn die Mehrheit der Beschäftigten aus höher Qualifizierten besteht.
- Alternativ zu solchen Quotenregelungen können die Betriebe auf ein Modell des „kollektiven betrieblichen Arbeitszeitvolumens“ von pro Woche durchschnittlich 35,9 Stunden (Tarifgebiet I) bzw. 38,3 Stunden (Tarifgebiet II) wechseln. Effekt: Jeder Teilzeitbeschäftigte eröffnet die Möglichkeit für zusätzliche 40-Stunden-Verträge.
- Bis zu 50 auf Zeitkonten angesammelte Überstunden pro Jahr und Mitarbeiter können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zuschlagsfrei ausgezahlt werden.

## WEITERE REGELUNGEN

- Tarifliche Rahmenregelung für freiwillige Betriebsvereinbarungen zu „mobilem Arbeiten“
- Zusätzlicher Freistellungstag für Auszubildende vor Prüfungen
- Überprüfung der neuen Vereinbarungen nach zwei Jahren auf Praxistauglichkeit