

**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 Elektro-Industrie (M+E). Die lange Laufzeit von 27 Monaten bietet allen Beteiligten Planungssicherheit.

Mainz. Am 9. Februar stand der Tarifabschluss für die 400.000 Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland. Eine Ausweitung der Streiks konnte damit 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 den drei Bundesländern 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 Thomas Brunn (r.) und Jörg Köhlinger.

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 Thomas Brunn, der Verhandlungsführer M+E Mitte. „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 Elektro-Industrie haben erneut bewiesen, auch zu komplizierten Themenkomplexen innovative Lösungen finden zu können.“

**Stimmen zum Tarifabschluss 2018**

## „Am Ende gewinnen alle“

**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

„Hohe Arbeitszeit-Flexibilität – Gewinn für den Standort Deutschland.“

Rhein-Neckar-Zeitung

„Kluger Kompromiss nach einem harten Tarifkonflikt.“

Saarbrücker Zeitung

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

Frankfurter Rundschau

„Beide Seiten fanden innovative Regelungen, es einigen Mitarbeitern zu ermöglichen, weniger zu arbeiten, und anderen längere Arbeitszeiten zuzugestehen. Wie gut das in den Betriebsablauf passt, zeigt sich erst in den nächsten Jahren.“

Deutschlandfunk

„Der Tarifvertrag ist gewissermaßen auch eine Handlungsanleitung für die Zukunft unserer Arbeitswelt.“

Trierischer Volksfreund

**MEINUNG**

## „Ein vernünftiges Paket“



Thomas Brunn, Verhandlungsführer M+E Mitte (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)

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

Mit dem Abschluss ist uns jetzt der Einstieg in eine moderne Arbeitszeitwelt gelungen. Er enthält wichtige Verbesserungen für die Betriebe. Arbeitnehmer können aus persönlichen Gründen weniger arbeiten. Und wir Arbeitgeber können künftig deutlich mehr 40-Stunden-Verträge abschließen. Die betrieblichen Belange der Unternehmen, alle Aufträge und Kundenwünsche pünktlich und mit hoher Qualität zu erledigen, werden so mit den Wünschen

der Beschäftigten in Einklang gebracht, kürzer oder länger zu arbeiten. Das ist die entscheidende Neuerung. Deshalb ist das Paket vernünftig.

**Haben sich Arbeitgeber oder Gewerkschaft durchgesetzt?**

Dieser Abschluss ist ein für uns noch tragbarer Kompromiss. Die sehr lange Laufzeit des Tarifvertrags von 27 Monaten erhöht die Planungssicherheit für unsere Unternehmen, während das dauerhafte Differenzierungselement ihre unterschiedliche wirtschaftliche Lage berücksichtigt. Allerdings ist für einige unserer Mitgliedsunternehmen die Be-

lastungsgrenze durch die hohen Entgeltsteigerungen leider überschritten – vor allem auch wegen des hohen Investitionsbedarfs in Digitalisierung, Industrie 4.0, alternative Antriebssysteme und in die steigende Dienstleistungsinintensität unserer Industrie.

**Wird der Fachkräftemangel nicht verschärft?**

Der Tarifabschluss sorgt da vor. So dürfen die Unternehmen von der 40-Stunden-Quote nach oben abweichen, wenn sie vom Fachkräftemangel betroffen sind. Wenn das Unternehmen nicht genügend qualifizierte Mitarbeiter finden kann, dürfen die vorhandenen Fachkräfte länger arbei-

ten, um den Betrieb am Laufen zu halten.

**Sie nennen die Einigung einen „Einstieg in 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.

# 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 im März 2018 in Höhe von 100 Euro
- 2019 Einführung eines tariflichen Zusatzgeldes pro Jahr „T-ZUG (A)“ in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts, auszahlbar im Juli; ein weiterer Bestandteil, „T-ZUG (B)“, ist ein für alle Beschäftigten einheitlicher Betrag (in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland sind das 400 Euro im Jahr 2019). Dieser 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 prozentualen Monatsentgelts des T-ZUG (A) auch acht freie Tage pro Jahr wählen (für Eltern und Pflegende maximal zweimal je Kind und/oder 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. wenn die ausfallende Arbeitszeit nicht adäquat ersetzt werden kann 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 Fachkräfteengpass 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 durchschnittlich 35,7 Stunden pro Woche wechseln. Effekt: Jeder Teilzeitbeschäftigte eröffnet die Möglichkeit für zusätzliche 40-Stunden-Verträge.
- Bis zu 50 auf Zeitkonten angesammelte Stunden pro Jahr und Mitarbeiter können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat 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