



M+E-Tarifrunde 2018: Der Faktencheck ... Seite 2

Die entscheidende Phase der Tarifrunde hat begonnen. Die Forderungen der IG Metall und die Antworten der Arbeitgeber – wir machen den Faktencheck.



Auf der sicheren Seite bleiben ... Seite 3

Selbst gestandene Autofahrer kommen beim Thema Einparken oft ins Grübeln. Welche Regeln wann gelten – wer näher hinsieht, ist manchmal überrascht.



1.000 Euro gewinnen: Leserumfrage ... Seite 4

Sagen Sie uns, wie interessant die M+E-Zeitung für Sie ist. Unter den Teilnehmern der Leserumfrage werden 1x1.000 Euro und 10x100 Euro verlost.

M+E-Tarifrunde 2018: Frühes Angebot der Arbeitgeber

Spürbar mehr Geld



Die M+E-Arbeitgeber haben ihr Angebot bereits in der 2. Verhandlungsrunde – noch innerhalb der Friedenspflicht – vorgelegt.

Einen dauerhaften Lohnzuwachs spürbar über dem, was andere Branchen bereits für 2018 vereinbart haben: Das bringt das Angebot der Arbeitgeber in der M+E-Tarifrunde 2018. Das durchschnittliche tarifliche Jahreseinkommen in der Metall- und Elektro-Industrie stieg damit 2018 um 1.320 Euro.

Bereits in der 2. Verhandlungsrunde – noch innerhalb der sogenannten Friedenspflicht – haben die Arbeitgeber ihr Angebot vorgelegt. Ziel ist eine schnelle Tarifeinigung.

Vorgesehen ist eine Einmalzahlung von 200 Euro für den Zeitraum Januar bis März 2018 und eine dauerhafte Entgelt-Erhöhung von 2 Prozent ab dem 1. April 2018. Die Laufzeit des Tarifvertrags ist auf 15 Monate angesetzt. Nach bereits 20 Prozent Lohnerhöhung seit dem Jahr 2012 stieg das M+E-Durchschnittseinkommen nochmals – auf 57.320 Euro.

Das Angebot liegt dann über dem Zuwachs der gesamtwirtschaftlichen Produktivität – also

über dem, was mehr erwirtschaftet wird. Selbst das gewerkschaftseigene Wirtschaftsforschungsinstitut IKM rechnet hier für 2018 mit einem Anstieg wohl nur um 0,9 Prozent. „Das zeigt, dass wir unser Versprechen einer fairen Beteiligung unserer Beschäftigten halten wollen“, betont Thomas Brunn, Verhandlungsführer der Arbeitgeber in der Tarifgemeinschaft M+E Mitte.

Außerdem erhalten die Arbeitgeber ihr Angebot aufrecht, die

bisherige Grenze des Anteils der Beschäftigten, die einzelvertraglich bis zu 40 Stunden pro Woche arbeiten dürfen, aufzuheben – und bei entsprechendem Bedarf dann das Arbeitszeitvolumen per Betriebsvereinbarung kollektiv zu er-

höhen. Sofern betrieblicher Bedarf und die Bereitschaft des Arbeitnehmers vorliegen, würden dann parallel zur Arbeitszeit auch die Einkommen steigen – und zwar im Westen um über 14 Prozent. Mehr zur Tarifrunde auf Seite 2.

MEINUNG

„Wir wollen eine rasche Einigung“



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

Ein Angebot bereits in der 2. Verhandlungsrunde – warum so schnell?

Weil wir an einer raschen Einigung interessiert sind. Deshalb haben wir bewusst noch

in der Friedenspflicht ein Angebot vorgelegt, mit dem das Durchschnittseinkommen der Metaller 2018 um 1.320 Euro steigen wird. Unser Angebot liegt nicht nur über dem, was andere Branchen schon für 2018 vereinbart haben, sondern auch über dem, was die Gewerkschaftsvolkswirte an zu verteilendem Zuwachs erwarten.

Außerdem halten wir unser Angebot aufrecht, die bisherige Grenze des Anteils der Beschäftigten aufzuheben, die bis zu 40 Wochenstunden arbeiten dürfen. Sofern betrieblicher Bedarf und die Bereitschaft des Arbeitnehmers vorliegen, erhöht sich dann parallel zur Arbeitszeit auch das Einkom-

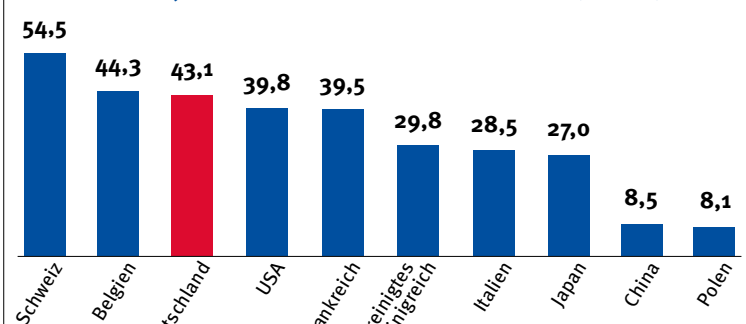
men – um bis zu 14 Prozent. Aber es ist klar: Das größte Hindernis auf dem Weg zur Einigung ist nicht das Entgelt – sondern das Thema Arbeitszeit ...

Lohnt es sich denn nicht, über Arbeitszeit zu reden?

Über flexiblere Arbeitszeiten kann man mit uns immer reden. Für die Anliegen der Beschäftigten wird in den Betrieben doch eigentlich immer eine passende Lösung gefunden. Arbeitszeit-Verkürzung geht am Bedarf der Betriebe und an den Wünschen der Beschäftigten vorbei. Wegen des Fachkräftemangels in Deutschland bleiben schon heute oft Aufträge liegen. Und: Wer länger arbeitet, soll natürlich auch mehr verdienen. Größere Spielräume bei den

Deutschland teurer als große Wettbewerber

Arbeitskosten je Stunde in der M+E-Industrie 2016 (in Euro)



Quellen: Eurostat, ILO, OECD, U.S. Department of Labor, WIOD, nationale Quellen, IW Köln

Arbeitszeiten würden sich also für alle lohnen.

Was aber gar nicht geht, ist der von der Gewerkschaft geforderte Lohnzuschlag bei Arbeitszeit-Verkürzung. Das führt zu Ungerechtigkeiten gegenüber allen, die schon jetzt Teilzeit arbeiten. Und es wäre diskriminierend und rechtswidrig. Die Devise muss lauten: Wer mehr arbeitet, verdient mehr. Wer weniger arbeitet, verdient weniger.

Stehen uns harte Tarifverhandlungen bevor?

Das hängt von der Gewerkschaft ab. Wir stehen jetzt

vor einer Weggabelung, was die weitere Entwicklung der Metall- und Elektro-Industrie in Deutschland angeht. Gestalten wir gemeinsam Zukunft für unseren Produktions-Standort? Oder werden wir im weltweiten Wettbewerb zu teuer?

Die IG Metall muss sich klar darüber werden, dass bei allen Unternehmen sowohl die Entscheidung für den Flächentarif als auch für den Standort Deutschland am Ende vor allem mit Blick auf die Kosten getroffen wird. Wir sind bereit zu vernünftigen Lösungen.

ME-TARIFRUNDE 2018: Der Faktencheck

Die M+E-Tarifrunde geht in die entscheidende Phase. Die IG Metall fordert mehr Entgelt und kürzere Arbeitszeiten. Die Arbeitgeber warnen vor einer Überforderung der Betriebe, die Arbeitsplätze gefährdet. Wir machen den Faktencheck.

PRODUKTE EXPORTIEREN
WIR GERNE.

ARBEITSPLÄTZE NICHT.

DIE ME-ARBEITGEBER

ZUKUNFT

STATT

ZU TEUER

zukunft-statt-zu-teuer.de

„Arbeitszeit muss zum Leben passen“

Die IG Metall sagt: Die Beschäftigten wollen die Möglichkeit, weniger zu arbeiten. Für die Unternehmen ist das gut, weil sie attraktiver für Fachkräfte werden.

FAKT IST:

Wenn kurze Arbeitszeiten die Berufe attraktiver machen würden, dürfte es heute bei M+E

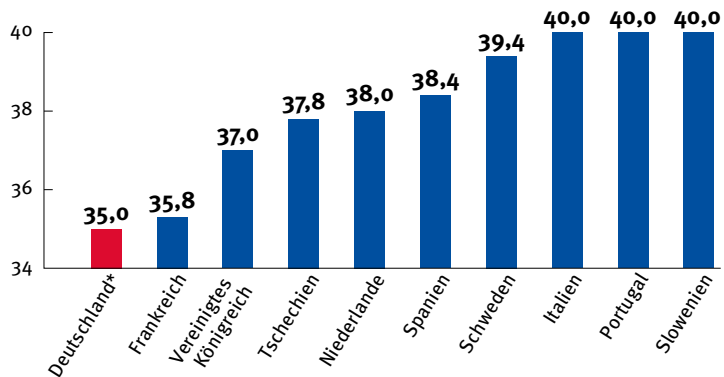
keinen Mangel an Bewerbern geben – schließlich haben die Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie mit 35 beziehungsweise in Ostdeutschland 38 Stunden pro Woche bereits denkbar kurze Arbeitszeiten.

Ein Rückblick: Mitte der 60er-Jahre lag die Wochenarbeitszeit noch bei 41,25 Stunden – und der Jahresurlaub betrug 15 bis 21 Tage.

Kein Wunder, dass selbst die aktuelle Beschäftigtenumfrage der IG Metall belegt: Mit ihren Arbeitszeiten ist die deutliche Mehrheit der Mitarbeiter zufrieden. Dazu tragen vielfältige Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen ganz wesentlich bei. Sie ermöglichen für jeden denkbaren Einzelfall eine Lösung.

Weltweit kürzeste Arbeitszeiten

Tarifliche Wochenarbeitszeit international, M+E-Industrie 2016



*Westdeutschland

Quelle: Eurofound

ME-TARIFRUNDE 2018

„Beschäftigte brauchen mehr Selbstbestimmung“

Die IG Metall sagt: Die Arbeitszeiten sind vor allem zum Vorteil der Unternehmen flexibel. Die Bedürfnisse der Mitarbeiter kommen zu kurz.

FAKT IST:

Fragt man die M+E-Beschäftigten, zeigt sich: 93 Prozent von ihnen können ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an persönliche Bedürfnisse anpassen. Aber nur 6 Prozent der Arbeitnehmer erleben, dass sich ihre Arbeitszeit häufiger auf Weisung des Arbeitgebers kurzfristig ändert. Das ergab eine repräsentative Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Emnid von Anfang 2017. Viele Beschäftigte wollen übrigens länger arbeiten können – um mehr zu verdienen. Auch die Betriebe brauchen Flexibilität nach oben. Genau dazu haben die Arbeitgeber in der Tarifrunde Veränderungen gefordert.

ME-TARIFRUNDE 2018

„Wenn Fachleute fehlen, neue einstellen“

Die IG Metall sagt: Wenn Fachleute fehlen, sollen halt neue Leute eingestellt werden.

FAKT IST:

Das dürfte schwerfallen. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen für M+E-Berufe liegt schon deutlich über den in den Berufen gemeldeten Arbeitslosen. Und inzwischen melden 20 Prozent der Betriebe konkrete Produktionsbehinderungen, weil Fachleute fehlen. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Ausbildung: Die M+E-Unternehmen bilden fast 200.000 Jugendliche aus – rund 25 Prozent mehr als im Jahr 2000. Entgegen dem Trend der allgemeinen Berufsausbildung stieg die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in den M+E-Berufen in den vergangenen Jahren. Dennoch bleiben bei M+E pro Jahr etwa 10 Prozent der angebotenen Stellen unbesetzt, weil die Betriebe keine beziehungsweise keine geeigneten Bewerber finden.

ME-TARIFRUNDE 2018

„Entgeltforderung ist angemessen“

Die IG Metall sagt: Die Forderung ist angesichts des Wachstums bei M+E, einer insgesamt schwungvollen Konjunktur und aufgrund der Wirtschafts-Prognosen mehr als angemessen.

FAKT IST:

Die M+E-Tariflöhne stiegen seit dem Jahr 2000 um über 50 Prozent. Das Jahresgehalt erreicht heute im Schnitt rund 56.000 Euro – fast ein Fünftel mehr, als in der Gesamtwirtschaft gezahlt wird. Das Wachstum der Produktivität bei M+E – das, was mehr erwirtschaftet wurde – betrug im gleichen Zeitraum allerdings nur 28,5 Prozent. Immer mehr verdienen bei weniger Produktivitätszuwachs: Auf Dauer überfordert dieses Missverhältnis auch die stärkste Industrie. Ohnehin wird wohl auch 2017 jedes vierte M+E-Unternehmen Verluste schreiben oder so eben mit einer schwarzen Null davonkommen. Und die Betriebe stehen vor neuen Riesen-Herausforderungen – der Einführung von Industrie 4.0, der Umstellung auf Elektromobilität und dem sich verschärfenden Fachkräftemangel. All das geht kräftig ins Geld.

ME-TARIFRUNDE 2018

„Ein solidarischer Lohnzuschlag ist nötig“

Die IG Metall sagt: Ein Lohnzuschlag ist notwendig, damit man es sich leisten kann, in Teilzeit zu gehen, um beispielsweise Kinder unter 14 Jahren zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen.

FAKT IST:

Einzelnen Mitarbeitern Auszeiten zu ermöglichen, die von allen bezahlt werden müssen – davon halten die allermeisten M+E-Beschäftigten nichts. Sie sind der Ansicht: Wer weniger arbeiten will, soll das selber finanzieren. Das ergab die bundesweite Emnid-Befragung in der M+E-Industrie von Anfang 2017.

Ein Entgeltzuschlag wäre darüber hinaus ungerecht. Die Mitarbeiter, die in Vollzeit weiterarbeiten und die die Arbeit der Kollegen miterledigen müssen, hätten pro Stunde weniger Geld als die Teilzeiter. Und jemand, der jetzt bereits Teilzeit arbeitet, hätte auch weniger. Deshalb wäre ein Lohnzuschlag ungerecht, diskriminierend – und vielleicht sogar rechtswidrig.

ME-TARIFRUNDE 2018



Auftakt der Tarifrunde 2018: Gewerkschafter und Arbeitgeber-Plakate bei der ersten Verhandlungsrunde Mitte November in Hamburg.