

FLEXIBLE M+E-TARIFE [STAND 07/2009]

Der Vorwurf zu starrer Tarifregeln ist ebenso alt wie unzutreffend. Die Flächentarifverträge der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie halten ein ganzes Bündel von Flexibilisierungsbestimmungen für die Betriebe bereit. Durch Nutzung der vorhandenen Differenzierungs- und Gestaltungsmöglichkeiten können die Unternehmen Kostenentlastungen erreichen und Betriebsabläufe besser gestalten. Die Öffnungen in den M+E-Tarifverträgen bieten den Betrieben insbesonders im Bereich der Arbeitszeitgestaltung und auch bei den Tarifentgelten einen großen Flexibilisierungsspielraum.

1 **Arbeitszeitvolumen**

Die tarifliche Regelarbeitszeit beträgt 35 Wochenstunden. Durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer kann sie für 18 % der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden erhöht werden. Eine Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 30 Wochenstunden mit entsprechender Entgeltabsenkung kann durch Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten oder auch nur für Betriebsteile erfolgen. Damit steht grundsätzlich ein Arbeitszeitkorridor zwischen 40 und 30 Wochenstunden zur Verfügung. Daneben ist eine betriebliche Absenkung der Arbeitszeit für Teilzeitarbeiter auf bis zu 18 Stunden möglich. Bezahlt werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

2 **6-Tage-Woche**

Nach dem (E)MTV in NRW kann die Arbeitszeit auf alle Werktage verteilt werden. Der Samstag ist nach dem Tarifvertrag ein regulärer Arbeitstag. Darüber hinaus ist Sonntagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen möglich. Auch vollkontinuierliche Betriebsweise ist möglich.

3 **Ausgleichszeitraum**

Das vereinbarte wöchentliche Arbeitszeitvolumen kann ungleichmäßig in der Woche, im Monat und im Jahr verteilt werden. Die M+E-Tarifverträge bieten einen Ausgleichszeitraum von bis zu 16 Monaten. In bestimmten Fällen (Auftragslage/Altersteilzeit) ist eine weitere Ausdehnung des Verteilzeitraums möglich. Auch Langzeitkonten können betrieblich vereinbart werden.

4 **Altersteilzeit**

Auf betrieblicher Ebene kann es den Arbeitnehmern ermöglicht werden, ab dem 55. Lebensjahr ihre Arbeitszeit um die Hälfte zu reduzieren. Im so genannten "Blockmodell" wird die Arbeitszeit so verteilt, dass der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses voll arbeitet, in der zweiten Hälfte dagegen nicht. Danach geht der Arbeitnehmer in den Ruhestand. Über den gesamten Zeitraum erhalten die Altersteilzeitarbeiter nach dem Altersteilzeittarifvertrag mindestens 82 % ihres bisherigen Nettoeinkommens.

Seit dem 1. Mai 2000 besteht zudem für 57- bis 60jährige Arbeitnehmer ein Anspruch auf verblockte Altersteilzeit. Die vereinbarte Altersteilzeit kann auf maximal sechs Jahre ausgedehnt werden. Die Freistellungsphase beginnt spätestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Weiterhin erhält der Arbeitnehmer am Ende seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses einen Teilausgleich für den zu erwartenden Rentenabschlag in Form einer Abfindung für den Verlust seines Arbeitsplatzes. Im Übrigen kann Altersteilzeit auch ohne Anspruch einzelvertraglich im tariflichen Rahmen frei vereinbart werden.

Seit dem Jahr 2008 ermöglicht der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in den Ruhestand (TV FlexÜ) auf betrieblicher Ebene abweichende Regelungen zur demografiefesten Personalpolitik als Alternativen zur Altersteilzeit, so z. B. die Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder von Qualifizierungsmaßnahmen.

5 Zuschläge

Die tarifvertraglichen Regelungen über die Vergütung von Zuschlägen für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit können auf betrieblicher Ebene durch eine Pauschalvergütung geändert werden. Die Betriebsparteien können auch von den Tarifregelungen abweichende Zeitspannen für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit festlegen.

Auf betrieblicher Ebene kann festgelegt werden, dass Mehrarbeit ganz oder teilweise durch bezahlte Freizeit ausgeglichen wird. Wenn dieser Zeitausgleich innerhalb von zwei Monaten erfolgt, ist ein Mehrarbeitszuschlag nicht zu zahlen.

**6 Abgesenkte Einstiegs-
tarife**

Für neu eingestellte Beschäftigte im Zeitentgelt gelten in der M+E-Industrie abgesenkte Löhne. Sie erhalten in den ersten acht Wochen der Betriebszugehörigkeit lediglich 91,8 % des Tarifentgelts ihrer Entgeltgruppe und keine Leistungszulage.

7 Jahressonderzahlung

Bei der tariflichen Jahressonderzahlung kann auf betrieblicher Ebene die Höhe dieser Leistung vom jeweiligen Krankenstand abhängig gemacht werden. Die Betriebsparteien können darüber hinaus von dem tariflich festgelegten Auszahlungszeitpunkt abweichen.

8 Montage

Vom Tarifvertrag abweichende Arbeitsbedingungen für den Montagearbeiter können auf betrieblicher Ebene zur Zusammenlegung von Nahauslösungszonen und zur Entschädigung der Reisezeit vereinbart werden. Des weiteren obliegt es den Betriebsparteien, den Ausgangspunkt bei der Nahbeziehungsweise Fernmontage zu bestimmen. Auch zuschlagsfreie Stützpunkte sind möglich.

9 Sonderfallregelung

In besonders gravierenden Fällen (z. B. zur Insolvenzabwendung) kann von allen Tarifbestimmungen der nordrhein-westfälischen Flächentarifverträge der M+E-Industrie abgewichen werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich verpflichtet, sich um "maßgeschneiderte" Sonderregelungen für den Betrieb zu bemühen.

10 Kombination

Eine erhebliche Kostenentlastung kann betrieblich erzielt werden, wenn die verschiedenen Flexibilisierungsmaßnahmen miteinander kombiniert werden.

11 Entgeltfindung

Das Entgeltrahmenabkommen der M+E-Industrie schafft ein einheitliches Entgeltfindungssystem für Arbeiter und Angestellte und berücksichtigt die modernen Arbeitsinhalte in prozessorientierten Funktionsbereichen der Unternehmen durch ein einheitliches Punktbewertungssystem mit summarischen und analytischen Elementen. Die vier Anforderungsmerkmale „Können“, „Handlungs- und Entscheidungsspielraum“, „Kooperation“ und „Mitarbeiterführung“ bestimmen in unterschiedlicher Wertigkeit und in 14 Entgeltgruppen das Grundentgelt. Weiterhin steht zur betrieblichen Disposition, ob die Arbeit im Zeit- oder Leistungsentgelt verrichtet wird. Prämienentgeltarbeit ist in vollem Umfang auf betrieblicher Ebene gestaltbar. Das Leistungsentgelt wurde um die in zwei Formen vorkommende Entgeltmethode „Zielvereinbarung“ erweitert, die neben die bekannten Methoden Akkord, Prämie und Leistungsbeurteilung tritt. U.a. zur Sicherstellung der Kostenneutralität wurde auf eine „Regelüberführung“ Alt-Neu verzichtet, um den Unternehmen die Chance zu geben, überkommene Entgeltstrukturen zu korrigieren.

12 **Tarifvereinbarung
„Pforzheim“**

Die im Jahre 2004 geschaffene Optionsregelung schafft mehr Betriebsnähe in der Tarifpolitik. Zur Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit sowie der Investitionsbedingungen zur Sicherung und Erhöhung der Beschäftigung kann durch betriebsbezogenen Ergänzungstarifvertrag eine befristete Sonderregelung zur Abweichung von tariflichen Mindeststandards geschaffen werden (Option 1). Als weitere Option kann das Arbeitszeitvolumen bei besonders hohem Anteil an hoch qualifizierten Beschäftigten oder zur Ermöglichung von Innovationsprozessen bzw. um einem Fachkräftemangel zu begegnen, ausgeweitet werden (Option 2). Beide Optionen greifen - anders als die schon vor einigen Jahren vereinbarten „Notfallklauseln“ des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung - bereits in wirtschaftlich „gesunden“ Phasen des Unternehmens.

13 **Tarifsplitting /
Betriebsnähe**

In den Tarifrunden 2006, 2007 und 2009 wurden neben der prozentualen Entgelterhöhung Einmal- bzw. Pauschalzahlungen vereinbart. Die Regelung in 2006 sah eine betriebliche Gestaltungsoption zwischen 0 und 200 % dieser Einmalzahlung vor. Der Stufenabschluss 2007 sah neben einer bis zu 4-monatigen Verschiebung der zweiten Erhöhungsstufe 2008 die gleichzeitige Kürzung der vereinbarten Einmalzahlung um 4/5 vor, beides auf betrieblicher Ebene. Eine noch größere Verschiebungsoption der zweiten Tabellenerhöhung (7 Monate) mit gleichzeitiger Kürzung der Einmalzahlung (7/8) sah der Stufenabschluss 2009 vor.

14 **Befristungsverlängerung
Arbeitsverträge**

Betriebe, die die vom Gesetz an sich vorgesehene Grenze von 24 Monaten für sachgrundlos befristete Arbeitsverträge auf 48 Monate verdoppeln möchten, können diese Öffnungsklausel per Ergänzungstarifvertrag nutzen.

15 **Befristeter
Personalaustausch**

Ein befristeter Personalaustausch zwischen Mitgliedsunternehmen zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen ist aufgrund eines neuartigen Sondertarifvertrages möglich.

16 **Förderung
Ausbildungsfähigkeit**

Noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen kann auf freiwilliger betrieblicher Basis durch ein der Ausbildung vorgeschaltetes „Praxisjahr“ mit abgesenkten Bezügen der Eintritt ins Berufsleben gegebnet werden.

Stand: Juli 2009

Ihr Ansprechpartner:

Arbeitgeberverband der Eisen- und Metall-
industrie für Bochum und Umgebung e.V.
Königsallee 67, 44789 Bochum

Fon (0234) 5 88 77-0 Fax (0234) 5 88 77-70

Mail: info@agv-metall.de

Web: www.agv-metall.de und

www.arbeitgeber-ruhr.de/bochum