



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

MEHR + FAIR

TARIF 2012

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Tabus der Arbeitgeber bis vor wenigen Tagen:

Entgelt: Kein Blick in den Rückspiegel !

Kurs halten

***Unbefristete Übernahme? **Nein !!**
Gefährdet Ausbildungsplätze***

ME2012

***Mitbestimmung Leiharbeit? **Nein !!**
Leiharbeit ist unverzichtbar
und darf nicht eingegrenzt werden***

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Unser Hebel: Massive Arbeitsniederlegungen



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Bezirk	Gesamtzahlen KW 16 bis 20 19.04.-20.05.2012	
	beteiligte Betriebe	beteiligte Arbeitn.
BaWü	965	236.717
Bayern	500	193.797
BBS	120	31.091
Frankfurt	482	119.445
Küste	247	58.447
Nds Sachs-Anh	263	69.080
NRW	755	119.670
Summen	3.332	828.247



MEHR + FAIR
MEHR + FAIR

Kampf um die öffentliche Meinung



Bezirksleitung
Baden-Württemberg



MEHR + FAIR
TARIF 2012

Kampf um die öffentliche Meinung



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

SÜDWESTMETALL
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Die IG Metall will einen Blick
in den Rückspiegel? Bitte sehr!



SORRY, IG METALL – ABER ZUKUNFT GEHT ANDERS...

**Gemeinsam
Kurs halten**
ME2012
Starke Betriebe · Gute Jobs · Faire Chancen

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Verhandlungsverlauf am 18.5.

- Aufbau neuer Hürden, Intervention anderer Metallarbeitgeberverbände und Grossbetriebe
- Tabuposition bei dual Studierenden
- Gefahr eines in die Öffentlichkeit lancierten neuen Angebotes beim Geld
- Einschätzung in Verhandlungskommission, Hintergrund und Vorstand ein Ergebnis zu suchen.
- Nachbesserungen des Verhandlungsergebnisses bei Leiharbeit konnten durchgesetzt werden
- Differenzierungsoptionen bei Einmalzahlungen und Langläufer konnte verhindert werden.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Das Ergebnis:

Entgelt: 4,3 Prozent ab 1. Mai

Unbefristete Übernahme wird Regel

***Mitbestimmung bei Leiharbeit
durchgesetzt***

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Kurs halten ? Wahr wohl nichts !

~~Entgelt: Kein Blick in den Rückspiegel !~~

Kurs halten

**~~Unbefristete Übernahme? Nein !!
Gefährdet Ausbildungsplätze~~**

MEZ 2012

Starke Betriebe · Gute Jobs · Faire Chancen

~~Mitbestimmung Leiharbeit? Nein !!~~

**~~Leiharbeit ist unverzichtbar
und darf nicht eingegrenzt werden~~**

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Struktur des Verhandlungsergebnisses



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

- TV Übernahme der Auszubildenden
- TV Förderjahr
- Sozialpartnervereinbarung „Einstieg zum Aufstieg“
- TV Leiharbeit
- Entgelt und Ausbildungsvergütung
- Maßregelungsklausel, etc.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Struktur des Verhandlungsergebnisses



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

- **TV Übernahme der Auszubildenden**
- TV Förderjahr
- Sozialpartnervereinbarung „Einstieg zum Aufstieg“
- TV Leiharbeit
- Entgelt und Ausbildungsvergütung
- Maßregelungsklausel, etc.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

TV Übernahme der Auszubildenden

Grundsätze

Bedarf - Überbedarf

Personenbedingte Gründe

akute Beschäftigungsprobleme

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Regelungen zur Übernahme

Regelfall: Unbefristete Übernahme
Anzahl der Ausbildungsplätze steigt oder
bleibt konstant

Modell mit
freiwilliger BV

Ohne BV

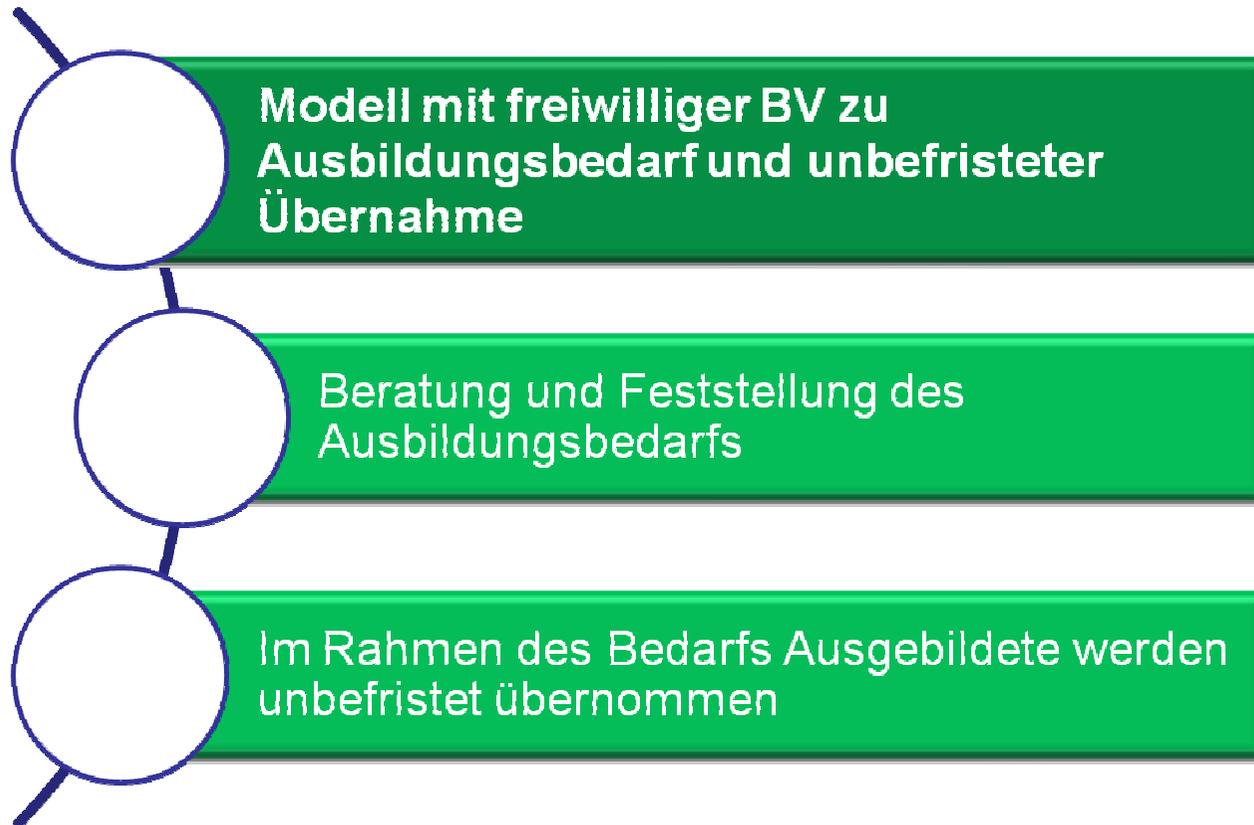
MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg



MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

- Ohne Betriebsvereinbarung
- Beratung des absehbaren Bedarfs zwischen Arbeitgeber und BR spätestens 6 Monate vor Ausbildungsende
- Unbefristete Übernahme im Rahmen des festgestellten Bedarfs
- Über Bedarf Ausgebildete haben Anspruch auf 12 monatige Übernahme und nochmalige Prüfung

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Übernahme der Ausgebildeten

	Bisher	Neu
nach Bedarf	Mindestens 12 Monate	unbefristet
über Bedarf	Keine Übernahme (mit tariflicher Schlichtungsstelle)	Keine Übernahme wenn BV. Sonst mindestens 12 Monate

AIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Grundsätze

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen.

Die Tarifvertragsparteien gehen weiter davon aus, dass die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze nach Möglichkeit gesteigert werden soll, zumindest aber konstant bleibt.

Die Betriebsparteien beraten im Rahmen der Personalplanung gemäß § § 92, 96 BetrVG den Bedarf an Ausbildungsplätzen

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Bedarf - Überbedarf

Der Arbeitgeber ermittelt vor Beginn der Ausbildung den voraussichtlichen Bedarf; die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung diesen voraussichtlichen Bedarf vereinbaren und daraus folgend in der Vereinbarung festlegen, wie vielen Auszubildenden im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird.

Die gemäß dieser Betriebsvereinbarung über Bedarf Ausgebildeten haben keinen Anspruch auf Übernahme.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Bedarf - Überbedarf

Soweit zu Beginn der Ausbildung zwischen den Betriebsparteien keine Vereinbarung getroffen wird, hat der Arbeitgeber zweimal im Jahr, spätestens sechs Monate vor Ausbildungsende mit dem Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung den absehbaren Bedarf und die sich daraus ergebende Anzahl der unbefristet zu Übernehmenden zu beraten.

Unter Berücksichtigung der Beratung erfolgt die Festlegung wie viele Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Bei dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber die absehbare künftige wirtschaftliche Entwicklung, das Produktportfolio und die Auftragslage des Unternehmens sowie die mittelfristige personelle Bedarfssituation im Betrieb zu berücksichtigen.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Bedarf - Überbedarf

Ausgebildete, denen kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird, hat der Arbeitgeber für mindestens 12 Monate befristet zu übernehmen. Der Arbeitgeber wird in diesem Fall drei Monate vor Auslaufen der Befristung überprüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Das Ergebnis der Überprüfung ist mit dem Betriebsrat zu beraten und den Beschäftigten mitzuteilen.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Personenbedingte Gründe

Auszubildenden wird nach Maßgabe der obigen Bestimmungen die Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis angeboten, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

TV Übernahme der Auszubildenden

akute Beschäftigungsprobleme

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von einer Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis abgesehen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet in diesem Fall auf Antrag des Arbeitgebers die tarifliche Schlichtungsstelle, ob, in welchem Umfang und für welche Dauer dem Auszubildenden ein Angebot nach Maßgabe der vorherstehenden Bedingungen gemacht werden muss.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Sonstige Regelungen

Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende, deren Ausbildung nach dem 31.12.2012 endet und ersetzt zu diesem Zeitpunkt die Vorschriften des § 4 TV Besch.

Vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages abgeschlossene Ergänzungstarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zum Regelungsgegenstand dieses Tarifvertrags bleiben unberührt.

Der Tarifvertrag kann frühestens zum 31.12.2014 gekündigt werden.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Übernahme der Auszubildenden



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Dual Studierende

Hier konnte keine Regelung erreicht werden, da bis zum Schluss knallharte Ablehnung ohne Sachgrund durch die Arbeitgeber. Eine notwendige Strategiediskussion, die jetzt folgen muss, sollte sich nicht allein auf die Tarifpolitik fokussieren, sondern die Handlungsebenen Betrieb und Politik mit einbeziehen.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Struktur des Verhandlungsergebnisses



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

- TV Übernahme der Auszubildenden
- **TV Förderjahr**
- Sozialpartnervereinbarung „Einstieg zum Aufstieg“
- TV Leiharbeit
- Entgelt und Ausbildungsvergütung
- Maßregelungsklausel, etc.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Förderjahr



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Zielgruppe sind junge, noch nicht ausbildungsreife (Definition analog dem Text des baden-württembergischen Ausbildungsbündnisses) Schulabsolventen.

Das „Förderjahr“ ist kein 1. Ausbildungsjahr.

Im Förderjahr wird die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen (nicht-kognitive Kompetenzen bzw. erforderliche Kompetenzen in Bezug auf das Arbeits,- Leistungs- und Sozialverhalten gekoppelt mit dem Erwerb von grundlegenden Fertigkeiten für die Ausbildungsreife (Sprach- und Rechenkenntnisse) angestrebt.

Die Befähigung für den Einstieg in das 1. Ausbildungsjahr in einem M+E-Beruf gem. BBiG ist das Ziel.

Das Förderjahr wird durch Maßnahmen des Landes (Maßnahmeförderung / Berufsschulen) und der Agentur unterstützt

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Förderjahr



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Eckpunkte des TV:

- Abschluss eines Fördervertrages / MBR des BR gelten
- Fördervertrag hat eine Laufzeit von mindestens 6 höchstens 12 Monaten.
- Fördervertrag umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse, sowie des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens. Ein Einsatz zu produktiven Tätigkeiten erfolgt ausschließlich in diesem Rahmen.
- Es kommen die wesentlichen Bestimmungen des MTV Azubis zur Geltung.
- Vergütung beträgt tarifdynamisch 250.-€ + die EQJ Förderung in Höhe von 216.-€.
- Bei erfolgreichem Durchlauf ist der Jugendliche bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Struktur des Verhandlungsergebnisses



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

- TV Übernahme der Auszubildenden
- TV Förderjahr
- **Sozialpartnervereinbarung „Einstieg zum Aufstieg“**
- TV Leiharbeit
- Entgelt und Ausbildungsvergütung
- Maßregelungsklausel, etc.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Sozialpartnervereinbarung „Einstieg zum Aufstieg“

Einstieg: Förderjahr für Jugendliche, die keine Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Forderungen an Politik an Arbeitsagentur zur Individual- und Maßnahmenförderung.

Ausbildung: Ziel der Erhöhung, mindestens Erhalt der Ausbildungsplätze. Auch in Zukunft soll die Bereitschaft der Betriebe für den eigenen Bedarf und über Bedarf auszubilden, Basis einer praxisorientierten qualifizierten Ausbildung mit einem möglichst bruchlosen Übergang in das Beschäftigungssystem sein. Der Grundsatz der unbefristeten Übernahme trägt zur Steigerung der Attraktivität einer Ausbildung in der M+E-Industrie bei. Es besteht die Forderung an Politik das strukturelles Defizit an den Berufsschulen zu beseitigen.

Aufstieg: Neben dem TV Quali soll die berufliche Entwicklung durch nun vereinbarte ergänzende Maßnahmen dauerhaft ergänzt werden: So die Option nach der Ausbildung ohne Verlust des Übernahmeanspruchs durch persönliche Freistellung eine schulische oder berufliche Weiterbildung anzustreben, oder das vereinbarte Modell einer „Qualifizierungsteilzeit“.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Struktur des Verhandlungsergebnisses



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

- TV Übernahme der Auszubildenden
- TV Förderjahr
- Sozialpartnervereinbarung „Einstieg zum Aufstieg“
- **TV Leiharbeit**
- Entgelt und Ausbildungsvergütung
- Maßregelungsklausel, etc.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

TV Leiharbeit

Einsatz und Zustimmungsverweigerung

BV zur Regelung von Leiharbeit

Maximale Einsatzdauer ohne BV

Weitere Regelungen

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Leiharbeit nur mit Zustimmung des BR

	Bisher	Neu
§ 99 BetrVG	BR hat nur unzureichende gesetzliche Möglichkeiten wirksam zu widersprechen	BR kann zusätzlich den Tarifvertrag zum Widerspruch nutzen
§ 100 BetrVG	Vorläufige Einstellung sofort möglich	Vorläufige Einstellung frühestens 10 Tage nach Antrag oder 3 Tage nach Zustimmungsverweigerung



Leiharbeit darf nicht ...

- zu einer feststellbaren Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen führen
- eine feststellbare Gefährdung von Arbeitsplätzen bewirken



Regelungen zur Leiharbeit

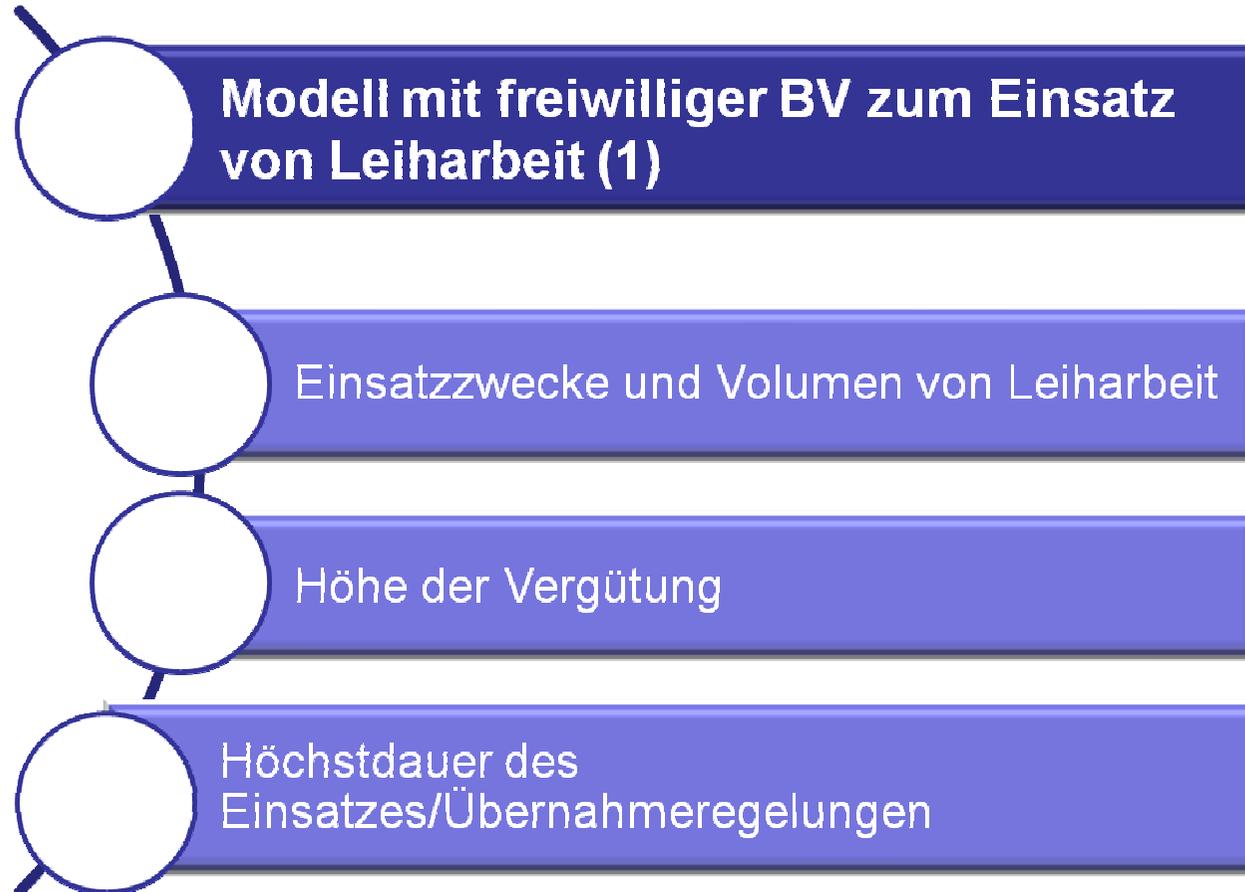
Erweiterung der Beteiligungs- und
Widerspruchsrechte des BR

Modell mit
freiwilliger BV

Modell ohne BV

MEHR + FAIR

TARIF 2012





Modell mit freiwilliger BV zum Einsatz von Leiharbeit (2)

Vorhandene Flexibilisierungsinstrumente sollen genutzt werden

Die 40h-Quote kann um bis zu 12 % erhöht werden, wenn gleichzeitig die Möglichkeit besteht, die individuelle Arbeitszeit auf bis zu 30 h zu senken

Bei dauerhafter Übernahme von Leiharbeitsbeschäftigten können Teile der Arbeitszeitkonten ausgezahlt werden

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Modell ohne Betriebsvereinbarung

Nach 18 Monaten hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leiharbeitsbeschäftigten ein Angebot auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anbieten kann

Nach 24 Monaten hat der Entleiher dem Leiharbeitsbeschäftigten die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzubieten

Wird die erste Einstellung eines Leiharbeitsbeschäftigten wegen eines Sachgrundes durchgeführt, der voraussichtlich länger als 18 bzw. 24 Monate vorliegt, entfällt die Übernahmeverpflichtung.



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

TV Leiharbeit

Einsatz und Zustimmungsverweigerung

Durch die Einsatz von Leiharbeit darf für die Beschäftigten im Entleihbetrieb keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen und keine feststellbare Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

Protokollnotiz: Leiharbeiternehmer sollen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht regelmäßig auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die im Betrieb auf Dauer angelegt sind.

Der vorübergehende Einsatz ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG zulässig. Ein vorübergehender Einsatz ist beispielsweise gegeben, wenn:

- der Einsatz zeitlich befristet ist oder
- ein Sachgrund vorliegt, (z.B. Projekte die spezielle Qualifikationen verlangen) oder in Vertretungsfällen (z.B. Krankheit, Schwangerschaft) oder
- der Einsatz dazu dient, Auftragsspitzen oder anderen zeitlich begrenzten Mehrbedarf abzuarbeiten.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

TV Leiharbeit

Einsatz und Zustimmungsverweigerung

Der Einsatz eines Leiharbeitnehmers bedarf der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG.

Eine vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG kann frühestens 10 Kalendertage nach Antragstellung oder frühestens 3 Kalendertage nach erfolgter Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG durchgeführt werden. In dieser Zeit soll eine betriebliche Lösung angestrebt werden.

Diese Fristverlängerung gilt nicht für Not- und außergewöhnliche Fälle, kurzfristig erforderliche Vertretungsfälle sowie Ersetzungsfälle von Leiharbeitnehmern.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

TV Leiharbeit

BV zur Regelung von Leiharbeit

Die Betriebsparteien können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Einsatz von Leiharbeit und die Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilität regeln. Auf Verlangen einer Seite sind hierzu Verhandlungen aufzunehmen.

a) In dieser Vereinbarung können zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit u.a. geregelt werden:

- Einsatzzwecke, Einsatzbereiche und Volumen von Leiharbeit
- Höhe der Vergütung der Leiharbeiter, die in Verleihverträgen vereinbart wird.
- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

TV Leiharbeit

BV zur Regelung von Leiharbeit

b) Soweit betriebliche Regelungen gemäß getroffen werden, soll neben der Nutzung der vorhandenen betrieblichen Flexibilisierungsinstrumente folgender tarifvertraglicher Rahmen, im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung genutzt werden, um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren.

- Ergänzend zu § 7.1.4 MTV (18%-Quote 40 Stünder) kann eine um bis zu 12%-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden. In gleicher Anzahl muss der Arbeitgeber Beschäftigten auch eine auf bis zu 30 Stunden reduzierte Arbeitszeit zubilligen. Dies ist eine sog. verkürzte Vollzeit mit Rückkehrrecht. Es gelten die Bestimmungen der § 7.1.5.1. bis § 7.1.5.4..

-Werden Leiharbeitnehmer unbefristet übernommen, kann pro eingestelltem Leiharbeitnehmer ein entsprechendes Arbeitszeitvolumen (750 Std.) aus Zeitkonten vergütet werden. Dies ist pro Beschäftigtem auf maximal 50 Stunden pro Jahr begrenzt (analog § 7.7.1.5.2).

-Dienstleistungstarifverträge können angewandt werden.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Maximale Einsatzdauer ohne BV

Besteht keine Betriebsvereinbarung gilt folgendes:

- Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann.
- Nach 24 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieses kann nach Beratung mit dem Betriebsrat bei akuten Beschäftigungsproblemen entfallen.

Bei Unterbrechungen von weniger als drei Monaten werden Einsatzzeiten im selben Betrieb addiert.

Wird die erste Einstellung eines Leiharbeitnehmers wegen eines Sachgrundes durchgeführt, der voraussichtlich länger als 18 bzw. 24 Monate vorliegt, entfällt die Übernahmeverpflichtung. Dies gilt auch, wenn der Sachgrund innerhalb der ersten 12 Monate entsteht.



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

TV Leiharbeit

Weitere Regelungen

Für den Einsatz von Leiharbeit im Betrieb gelten folgende allgemeine Regelungen:

- Der Betriebsrat wird regelmäßig über Umfang und Einsatzbereiche informiert
- Bei einem Einsatz länger als 3 Monate, erfolgt auf Verlangen des Betriebsrats eine innerbetriebliche Stellenausschreibung
- Mit der Arbeitnehmerüberlassung werden nur solche Verleihunternehmen beauftragt, die die Regelungen des AÜG einhalten. Abweichende Regelungen im Sinne von § 9 Ziffer 2 AÜG sind dabei nur solche, die mit der Tarifgemeinschaft des DGB oder der IG Metall abgeschlossen wurden oder werden und einen Branchenzuschlag oder mindestens eine in der Höhe vergleichbare Vergütung enthalten.
- Dem Betriebsrat ist auf Verlangen Einblick in die Verträge des Arbeitgebers mit dem Verleihunternehmen zu gewähren.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

TV Leiharbeit



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Weitere Regelungen

Bestehen im Entleihbetrieb Vereinbarungen / Regelungen oder einseitige Zusagen zugunsten der Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb übergibt der Entleiher dem Verleihunternehmen die diesbezügliche Informationen. Der BR ist über diesen Vorgang zu informieren.

Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages bestehende betriebliche Regelungen und /oder Ergänzungstarifverträge zur Regelung von Leiharbeit bleiben in Kraft und verdrängen die Regelungen dieses Tarifvertrags bis zu ihrem Ende.

Der Tarifvertrag ist frühestens zum 31.12.2015 kündbar.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Struktur des Verhandlungsergebnisses



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

- TV Übernahme der Auszubildenden
- TV Förderjahr
- Sozialpartnervereinbarung „Einstieg zum Aufstieg“
- TV Leiharbeit
- **Entgelt und Ausbildungsvergütung**
- Maßregelungsklausel, etc.

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Entgelte und Ausbildungsvergütung



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Die Tariftabellen für Entgelte und Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab 1. Mai 2012 um 4,3 % (ERA-Grundentgelte sowie Löhne und Gehälter). Im April 2012 gelten die bisherigen Tabellen weiter.

Der Tarifvertrag kann zum 30.04.2013 gekündigt werden. Eine Friedenspflicht entfällt im Jahr 2013.

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Entgelte und Ausbildungsvergütung

Was bedeuten die 4,3 Prozent:

Beispiel 1: EG 2, Wechselschicht, 15% Akkord:

Monat: 120,38 € Jahr: 1574 €

Beispiel 2: EG 7, 15% Leistungsentgelt

Monat: 128,57 € Jahr: 1702 €

Beispiel 3: EG 10, 15% Leistungsentgelt

Monat: 156,21 € Jahr: 2068 €

Beispiel 4: EG 15, 15% Leistungsentgelt

Monat: 212,73 € Jahr: 2816 €

Beispiel 5: Azubi, 3. Ausbildungsjahr

Monat: 41,37 € Jahr: 548 €

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Entgelte und Ausbildungsvergütung

Mit 4,3 % ist eine Reallohnerhöhung (bei einer Inflationsrate von 2,1 %) von über 2% vereinbart. Damit wurde der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum deutlich ausgeschöpft und eine Umverteilungskomponente durchgesetzt.

Für das Jahr 2013 ist jetzt schon eine Entgeltsteigerung von 1,4% vereinbart.

	Produktivität gesamtw.	Inflation	Verteilungs- spielraum	Tarifent- wicklung
2007	0,6	2,3	2,9	3,4
2008	0,5	2,6	3,1	2,9
2009	-2,5	0,4	-2,1	4,0
2010	1,4	1,1	2,5	0,8
2011	1,3	2,3	3,6	2,0
2012	0,9	2,1	3,0	3,5
2007 - 2012	1,3	8,7	10,0	13,2

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Entgelte und Ausbildungsvergütung

Auch der metallwirtschaftliche Verteilungsspielraum wurde ausgeschöpft. Insbesondere da die angenommene Produktivitätssteigerung von 1,4 % optimistisch ist (Produktivität M+E 1. Quartal: + 0,4%).

	Produktivität M+E**	Erzeuger- preise**	Verteil- ungsspiel- raum M+E	Tarifent- wicklung
2007	4,7	1,1	5,8	3,4
2008	-0,2	0,5	0,3	2,9
2009	-15,0	-0,4	-15,4	4,0
2010	10,5	1,3	11,8	0,8
2011	6,5	1,9	8,4	2,0
2012	1,4	1,9	3,3	3,5
2007 - 2012	6,5	4,4	10,9	13,2

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Struktur des Verhandlungsergebnisses



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

- TV Übernahme der Auszubildenden
- TV Förderjahr
- Sozialpartnervereinbarung „Einstieg zum Aufstieg“
- TV Leiharbeit
- Entgelt und Ausbildungsvergütung
- **Maßregelungsklausel, etc.**

MEHR + FAIR

TARIF 2012

Massregelungsklausel, Sonstiges



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.

Eine Kürzung von Einmalzahlungen wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen erfolgt nicht. Altersteilzeitbeschäftigte erhalten Gelegenheit streikbedingte Arbeitszeiten nachzuarbeiten.

Verhandlungsverpflichtung der Verbandsspitzen zu Folgen des demographischen und strukturellen Wandels auf die Wertschöpfung der M+E-Industrie.

Übernahmeempfehlung an die jeweiligen Verbandsspitzen (Übernahmeempfehlung zwischenzeitlich erfolgt).

MEHR + FAIR

TARIF 2012



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Gesamtbewertung:

1. Der IG Metall ist mit dem Tarifabschluss gelungen die Beschäftigten am Aufschwung zu beteiligen und die Realeinkommen zu steigern.
2. Die IG Metall setzt mit diesem Tarifabschluss ein Zeichen gegen das Ausufern prekärer Beschäftigung und hat belastbare Regelungen für deren Eindämmung durchgesetzt. Dies betrifft sowohl die Begrenzung von Befristungen bei der Jugend, als die Regelungen zur Leiharbeit.
3. Der Tarifabschluss befriedet nicht die gesellschaftspolitische Debatte über prekäre Beschäftigung, sondern verstärkt sie, da nun der Betrieb als Handlungs- und Konfliktfeld beschrieben ist. Statt Ende der Kampagne, ist eine betriebs- und gesellschaftspolitische Offensive angesagt.
4. Die IG Metall hat damit ihren Gestaltungsanspruch einer Arbeitsgesellschaft von Morgen unterstrichen und bewiesen, dass sie hierfür Durchsetzungskraft besitzt. Dies hat über die Aktualität hinaus Bedeutung.

MEHR + FAIR

TARIF 2012