



# metallnachrichten

» Eine Information für die Beschäftigten in Baden-Württemberg

www.igm.de

Nr. 7/ 21. Mai 2012

## DER TARIFABSCHLUSS 2012: DAS IST UNSER ERGEBNIS

- **4,3% MEHR GELD AB MAI 2012**
- **UNBEFRISTETE ÜBERNAHME DER AUSGEBILDETEN**
- **MEHR MITBESTIMMUNG BEI LEIHARBEIT**

**Nach insgesamt 37-stündigen Verhandlungen haben sich die Tarifparteien der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie in der Nacht zum 19. Mai in der fünften Verhandlungsrunde auf einen neuen Tarifvertrag verständigt.**

Demnach steigen die **Entgelte für die 800.000 Beschäftigten der Branche rückwirkend zum 1. Mai 2012 um 4,3 Prozent**. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 13 Monaten bis Ende April 2013.

Bezirksleiter Jörg Hofmann bezeichnete das Ergebnis als

Erfolg für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. »Es ist gelungen, die Belegschaften am wirtschaftlichen Aufschwung zu beteiligen und ihnen reale Entgeltzuwächse zu sichern.«

Die Arbeitgeber haben zudem ihre Totalverweigerung zu den qualitativen Themen unbefristete Übernahme der Ausgebildeten und mehr Mitbestimmung der Betriebsräte bei Leiharbeit endlich aufgeben müssen. Im Ergebnis stehen

tragfähige Lösungen für beide Themen. **Die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten als Regel** sowie eine **stärkere Mitsprache der Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit**. Und mit dem Tarifvertrag für ein Förderjahr bauen die Tarifparteien jungen benachteiligten Menschen eine Brücke für den Einstieg in ein reguläres Ausbildungsverhältnis.

Das, so Hofmann, sei den massiven Warnstreiks der vergangenen Wochen zu verdanken, an denen sich insgesamt 236.700 Kolleginnen und Kollegen aus über 990 Betrieben beteiligt haben.



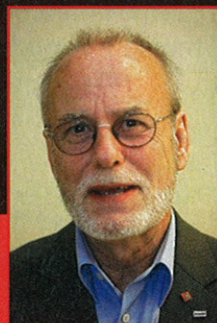
IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann vor dem Auftakt der entscheidenden Tarifverhandlung am 18. Mai 2012 in Sindelfingen

Stimmen aus der Verhandlungskommission

# EIN GUTES ERGEBNIS!

**Rainer Wietstock, John Deere, Vst. Mannheim:**

»Das materielle Ergebnis entspricht den Erwartungen der Beschäftigten. Bei der Leiharbeit bekommen die Betriebsräte ein wichtiges Werkzeug in die Hand. Wir haben klar formuliert, dass Leiharbeit nicht mehr auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden kann, die auf Dauer angelegt sind. Die Azubi-Übernahme konnten wir vom Kopf auf die Füße stellen: Nun ist unbefristet die Regel und befristet die Ausnahme. Insgesamt ein sehr gutes Ergebnis!«



**Uwe Meinhardt, IG Metall Stuttgart:**

»Das Ergebnis ist gut – beim Entgelt wie bei den zwei qualitativen Themen. Bei der Leiharbeit haben wir zum ersten Mal den Fuß in die Tür bekommen. Der Einsatz von Leiharbeit wird erstmals in einem Tarifvertrag beschrieben und die Position der Betriebsräte wird gestärkt. Wir haben es hingekriegt, dass Leiharbeit nicht dazu führen darf, dass sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verschlechtern. Das ist ein erster Schritt – wir werden daran weiterarbeiten.«



**Roman Zitzelsberger, IG Metall Gaggenau:**

»Die 4,3 Prozent lassen sich sehen und bei den qualitativen Themen haben wir einen echten Fortschritt hinbekommen. Ohne die engagierten Warnstreikaktionen und die hohe Beteiligung der Beschäftigten daran wäre das gar nicht gegangen. Nur damit war die knallharte Haltung der Arbeitgeber zu durchbrechen.«

**Erich Klemm, Daimler, Vst. Stuttgart:**

»Mit der Entgelterhöhung um 4,3 Prozent haben wir ein gutes Ergebnis erreicht. Wir haben es geschafft bei den Themen Azubis und Leiharbeit, die die Arbeitgeber zum Tabu erklärt hatten, Regelungen zu bekommen. Das bringt uns im Betrieb ein ganzes Stück weiter.«



**Christian Schwaab, Daimler, Vst. Gaggenau:**

»Das ist ein gutes Ergebnis in allen drei Punkten. Aus Sicht der Jugend ist es aber richtig gut. Die unbefristete Übernahme gibt den Azubis endlich bessere Perspektiven für ihre Zukunft. Leider sind die Dual Studierenden davon ausgeschlossen. Hier sind die Arbeitgeber stur geblieben. Wir werden daran weiterarbeiten, das doch noch hinzukriegen.«



**Rudolf Luz, IG Metall Heilbronn-Neckarsulm:**

»Ich bin sehr zufrieden mit dem Ergebnis, weil wir zur allen drei Forderungen Regelungen erreicht haben, insbesondere zu den qualitativen Fragen. Ein Wermutstropfen ist, dass die Dual Studierenden nicht in die Übernahme-Regelung einbezogen werden konnten. Da sind wir bei den Arbeitgebern auf knallharte Ablehnung gestoßen.«



**Herbert Kasperek, Liebherr, Vst. Ulm:**

»Ich hätte nicht erwartet, dass wir so schnell zu einem Ergebnis kommen, bei der harten Haltung der Arbeitgeber. Bei den qualitativen Themen haben wir deutliche Fortschritte erreicht, wenn auch nicht alles, was wir uns gewünscht hätten. Unterm Strich können wir sehr zufrieden sein.«



**Hannes Hofmann, Hirschmann, Vst. Esslingen:**

»Ein Superabschluss für die Jugend. Wir haben in Sachen unbefristeter Übernahme das erreicht, was wir wollten. Die meisten, die jetzt mitgekämpft haben, profitieren davon, das ist das Schöne. Die Regelung gilt für alle, die nach dem 31. Dezember 2012 ihre Prüfung bestehen.«





# Unbefristete Übernahme der Ausgebildeten geregelt

**IG Metall und Südwestmetall haben die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten als Grundsatz vereinbart. Gleichzeitig erklären beide Tarifvertragsparteien, dass sie davon ausgehen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze gesteigert wird, zumindest aber konstant bleibt.**

Einer unbefristeten Übernahme stehen höchstens so genannte personenbedingte Gründe sowie akute Beschäftigungsprobleme eines Unternehmens entgegen.

Der genaue Bedarf an Ausbildungsplätzen wird von den Betriebsparteien im Rahmen der Personalplanung ermittelt und festgelegt. Vereinbaren sie vor Beginn der Ausbil-

dung den Bedarf, besteht der Anspruch auf unbefristete Übernahme für die Zahl der Auszubildenden, die als Bedarf festgelegt wurden.

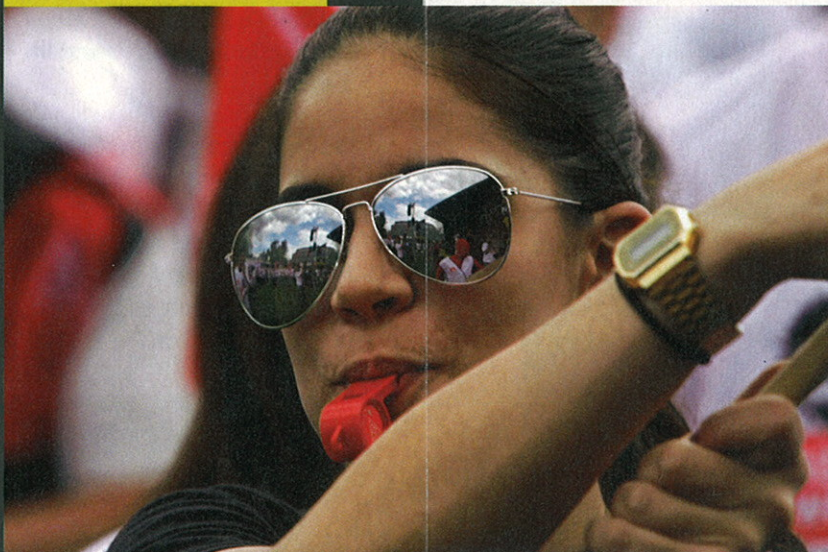
Soweit keine entsprechende Vereinbarung zum Ausbildungsbedarf vor Ausbildungsbeginn zu Stande kommt, müssen Betriebsrat und Arbeitgeber mindestens sechs Monate vor Ende der Ausbildung den absehbaren Bedarf beraten. Dabei muss die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung, das Produktportfolio, die Auftragslage sowie die mittelfristige personelle Bedarfssituation berücksichtigt werden.

Auch in diesem Fall werden Ausgebildeten im Rahmen

des Bedarfs unbefristete Arbeitsverhältnisse angeboten. Auch die über den Bedarf Ausgebildeten muss der Arbeitgeber für mindestens 12 Monate übernehmen. Drei Monate vor Auslaufen dieser befristeten Arbeitsverträge muss nochmals die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung geprüft werden.

Hat ein Unternehmen akute Beschäftigungsprobleme, kann von der Übernahme eines Ausgebildeten in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis abgesehen werden. Der Betriebsrat muss diesem zustimmen. Wird die Zustimmung verweigert, kann der Arbeitgeber eine tarifliche Schlichtungsstelle beantragen.

Der neue Tarifvertrag gilt für Auszubildende, deren Ausbildung nach dem 31. Dezember 2012 endet.



# Betriebsräte können bei Leiharbeit mitbestimmen

Die Arbeitgeber haben ihre völlige Blockadehaltung beim Thema Leiharbeit aufgegeben. In dem neuen Tarifvertrag werden die Rahmenbedingungen beschrieben, unter denen Leiharbeit in den tarifgebundenen Betrieben der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie eingesetzt werden kann.

Leiharbeit darf demnach künftig nur dann eingesetzt werden, wenn die Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten oder die Arbeitsplätze im Entleihbetrieb nicht gefährdet werden. Stellt der Betriebsrat fest, dass eine solche Gefährdung vorliegt, kann er in Zukunft seine Zustimmung zur Einstellung begründet verweigern. Das Arbeitsgericht muss dann prüfen, ob diese Begründung zutrifft.

Soweit Leiharbeit nicht zeitlich begrenzt ist oder kein Sachgrund vorliegt, ist sie nicht zulässig. Als Sachgrund gilt, wenn z.B. Auftragspitzen abzarbeiten sind, Fachkräfte benötigt werden, deren spezielle Qualifikation im Betrieb nicht vorhanden

ist oder Vertretungsfälle wie Krankheit oder Schwangerschaft. Der Betriebsrat muss dem Einsatz eines Leiharbeiters zustimmen.

Zudem muss ein Arbeitgeber künftig mit dem Betriebsrat verhandeln, wenn dieser den Einsatz von Leiharbeit regeln will. Dann können in einer freiwilligen Betriebsverein-

barung Einsatzzwecke, Einsatzbereiche und Volumen von Leiharbeit im Betrieb geregelt werden. Dort können außerdem die Höhe der Vergütung der Leiharbeiter sowie die Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln vereinbart werden.

Kommt es zu einer entsprechenden Betriebsverein-

barung, kann im Gegenzug eine Ausweitung der Quote der Beschäftigten mit 40-Stunden-Verträgen um bis zu 12 Prozent vereinbart werden. Im selben Umfang müssen dagegen auch Vollzeitverträge mit einer Arbeitszeitabsenkung auf 30 Stunden zur Verfügung gestellt werden.

Besteht keine entsprechende Betriebsvereinbarung, muss der Entleihbetrieb nach spätestens 18 Monaten prüfen, ob er dem Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis anbieten kann. Dieses Angebot hat jedoch spätestens nach 24 Monaten zu erfolgen.

Künftig muss der Betriebsrat regelmäßig über den Umfang und die Einsatzbereiche von Leiharbeit informiert werden. Soll ein Leiharbeiter länger als drei Monate eingesetzt werden, kann der Betriebsrat eine innerbetriebliche Stellenausschreibung verlangen.

Zudem: In Zukunft dürfen nur Leiharbeitsfirmen zum Zuge kommen, die mit der IG Metall Tarifverträge haben.



**Mehr Geld für die Beschäftigten  
4,3 % ab Mai 2012  
Laufzeit bis Ende April 2013**

## Vom Einstieg zum Aufstieg

Die Tarifvertragsparteien räumen der beruflichen Entwicklung durch Weiterbildung einen hohen Stellenwert ein. In der Vereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“ und dem begleitenden Tarifvertrag Förderjahr werden neue Bausteine benannt. So wird vereinbart jungen Menschen eine Brücke für den Einstieg in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu bauen, die ansonsten keine Chance auf eine reguläre Ausbildung haben.

Ziel ist es, bei jungen Menschen mit Lerndefiziten die für den Einstieg in das Berufsleben benötigten Kompetenzen auszubauen. Die Jugendlichen absolvieren ein Förderjahr, in dem sie zur Ausbildungsreife für einen Beruf in unserer Branche geführt werden sollen. In dem Jahr werden praktische Erfahrungen im Betrieb mit Modulen in der Berufsschule und Seminaren kombiniert. Bewerben sie sich nach erfolgreichem Förderjahr für einen Ausbildungsplatz, werden sie bei gleicher Eignung bevorzugt ausgewählt.

Auch die Regelungen zur schulischen und beruflichen Weiterbildung nach Ausbildung ohne Verlust des Übernahmeanspruchs und der Anspruch auf eine „Qualifizierungsteilzeit“ für alle Beschäftigten werden fortgeführt.