

Baden-Württemberg

Ein Tarifvertrag für die Zukunft

INTERVIEW Der besondere Schutz älterer Beschäftigter in der Metall- und Elektroindustrie gehört zu den größten tarifpolitischen Errungenschaften in Baden-Württemberg. Bezirksleiter Roman Zitzelsberger erklärt, wie es gelungen ist, die Regelungen für die Zukunft abzusichern.

Interview von Petra Otte



Von modernen Tarifverträgen und den neuen Regelungen zur Alterssicherung profitiert irgendwann auch die heutige junge Generation: Roman Zitzelsberger beim Jugendcamp in Markelfingen

Roman, am 20. Juli 2021 hat die Große Tarifkommission der Metall- und Elektroindustrie die Zusammenführung der Manteltarifverträge und damit auch neue Regelungen zur tariflichen Alterssicherung einstimmig befürwortet. Was war das für ein Gefühl?

Das war ein historischer Tag für die IG Metall in Baden-Württemberg. Die Regelungen zur Alterssicherung stammen aus dem Jahr 1973, damals wurde nicht nur für mehr Geld, sondern vor allem

für humanere Arbeitsbedingungen gestreikt – zum Beispiel mit dem Ergebnis zusätzlicher Erholpausen. Zudem sind Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie seither ab 53 beziehungsweise 54 Jahren vor Kündigung und Verdiensteinbußen geschützt. Mit Zustimmung der Großen Tarifkommission wurde diese Regelung in leicht abgeänderter Form auch für die Zukunft festgeschrieben. Außerdem haben wir die bisher sechs Manteltarifverträge im Südwesten zu einem modernen, zeitge-

mäßen Regelwerk zusammengefasst.

Warum war das überhaupt notwendig?

Eine Anpassung der Mäntel war überfällig. Die historisch begründet drei getrennten Arbeitgeberverbände Nordwürttemberg-Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden haben sich schon vor über 20 Jahren zusammengeschlossen, neue Tarifverträge werden seit Jahren nur noch für ganz Baden-Württemberg abgeschlossen. 2018 haben wir daher mit Südwestmetall vereinbart, über die Modernisierung zu reden.

Das war vor drei Jahren. Warum haben sich die Verhandlungen so lange hingezogen?

Im Zuge der Zusammenführung hat Südwestmetall versucht, die in den Manteltarifverträgen geregelte Alterssicherung für Beschäftigte zu verschlechtern. Beispielsweise wollten die Arbeitgeber das Erreichen der Altergrenzen 53 und 54 in Frage stellen. Weil das mit uns nicht zu machen war und wir uns nicht einigen konnten, mündete die Auseinandersetzung schließlich in einem Schiedsstellenverfahren. Wir hatten auch nicht die Möglichkeit, einfach nichts zu tun, weil Arbeitsgerichte die langjährigen Regeln als Diskriminierung Jüngerer hätten werten können. In der Folge hätte dieser wichtige Schutz älterer Beschäftigter in Frage gestanden, das war aus unserer Sicht gar keine Option. Am Ende hat der Kompromissvorschlag des Landesarbeitsgerichtspräsidenten Eberhard Natter beide Seiten im Schiedsstellenverfahren überzeugt.

»Die Arbeitswelt ändert sich in dramatischem Tempo. Darauf müssen wir tarifpolitische Antworten finden.«

Roman Zitzelsberger



Vereint: Historische Tarifgebiete im Südwesten

In aller Kürze: Was sind die größten Veränderungen?

Künftig muss eine längere Betriebszugehörigkeit gegeben sein, um in den Genuss der Alterssicherung zu kommen, wir haben aber auch Übergangsregelungen vereinbart. Das Wichtigste ist, was sich nicht ändert, nämlich dass die Altergrenzen 53 und 54 weiterhin Gültigkeit haben und ältere Kolleginnen und Kollegen geschützt sind.

Der neue einheitliche Mantel-TV soll auch die Anwendung in den Betrieben erleichtern. Kannst du ein praktisches Beispiel geben?

Neben einer Vereinheitlichung der Regeln der bisherigen Mäntel haben wir eine Anpassung an die Rechtsprechung sowie die heutige Sprache vorgenommen. Also zum Beispiel: Die Betrachtung von Betriebszugehörigkeiten und die daraus abgeleitete Berechnung von Kündigungsfristen wurden verändert, zudem wurde der Anspruch auf freie Tage bei Geburten auch auf eheähnliche Lebensgemein-

schaften ausgeweitet. Die Verträge zum Urlaubsabkommen und zur betrieblichen Sonderzahlung wurden ebenfalls zusammengeführt, damit gelten künftig bezirkswweit einheitliche Regeln zu Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Teilweise wurden fast 50 Jahre alte Regelungen modernisiert. Wird der neue Mantel-TV weitere 50 Jahre unverändert bleiben?

Sicher nicht! Die Arbeitswelt ändert sich in dramatischem Tempo, technologischer Wandel, Digitalisierung und Globalisierung hinterlassen Spuren. Künftig werden Homeoffice und mobile Arbeit weiter zunehmen und mit der Entstehung agiler Softwareschmieden entstehen neue Anforderungen an flexible Arbeitszeitmodelle. Auf all das werden wir tarifpolitisch Antworten finden müssen. Erstmals müssen aber nun die Gremien der Arbeitgeberseite und der Vorstand der IG Metall dem neuen Mantel-TV zustimmen, damit die neuen Regelungen ab Januar 2022 in Kraft treten können.

DIE NEUEN REGELUNGEN ZUR ALTERSSICHERUNG AUF EINEN BLICK:

- Die **Altersgrenzen** für den Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung **bleiben unverändert**
 - **Ab 53 Jahren** kann wie bisher nur aus besonderem Grund gekündigt werden
 - Der Verdienst wird ebenfalls wie bisher **ab dem 54. Lebensjahr** abgesichert, dafür werden die 36 Monate davor als Referenz herangezogen
 - Das Zugangskriterium **Betriebszugehörigkeit** wird stärker gewichtet, bei Kündigungsschutz und Verdienstsicherung gelten künftig **10 Jahre**
- Bei Fragen zur Alterssicherung hilft Dir Deine Geschäftsstelle weiter, Kontaktdaten findest Du auf der Seite des Bezirks: bw.igm.de

Studie: Viele Auszubildende lernen noch nicht digital

Die duale Berufsausbildung im Südwesten muss digitaler werden. Nach einer IG Metall-Umfrage unter Ausbilderinnen und Ausbildern aus fast 90 Unternehmen bekommen knapp 60 Prozent der Auszubildenden keinen eigenen Laptop oder eigenes Tablet gestellt. Zwar werden in einigen Ausbildungswerkstätten Desktop-PCs oder Laptops angeboten. Es gibt aber häufig nicht genug davon, auch sind die Geräte mitunter nicht auf dem neuesten Stand, so die Studie.

Unternehmen müssen »Geld und vor allem Zeit« investieren, um ihr Ausbildungspersonal zu qualifizieren, sagt die zuständige Gewerkschaftssekretärin Katya Knapp; lediglich 20 Prozent der Unternehmen schreiben Weiterbildung für ihre Ausbildungsverantwortlichen vor. Nur knapp jedes dritte Unternehmen organisiert seine Ausbildung über ein digitales Lernmanagementsystem, die Vielfalt virtueller Lernplattformen wie etwa digitalen Pinnwänden wird kaum in den Ausbildungsalltag integriert. Weitere Informationen zur Studie gibt es im Netz unter bw.igm.de/wir/presse

Tarifrunde Holz und Kunststoff gestartet

Die IG Metall fordert in der anstehenden Tarifbewegung für die rund 30.000 Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie im Südwesten 4,5 Prozent mehr Geld für 12 Monate. Zudem soll der bisherige Demografie-Tarifvertrag fortgeführt und der vorhandene Demographie-Fonds zur Finanzierung insbesondere von Altersteilzeit von derzeit 300 Euro um weitere 450 Euro pro Jahr und Beschäftigtem aufgestockt werden. Der aktuelle Entgelt-Tarifvertrag läuft am 31. August 2021 aus.

Baden-Württemberg, Impressum
Redaktion Roman Zitzelsberger (verantwortlich), Petra Otte
Anschrift IG Metall Baden-Württemberg, Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart
Telefon 0711 165 81-0, Fax 0711 165 81-30
bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de, bw.igm.de