

Zweite Stufe der Tabellenerhöhung

Hinweise zur Verschiebeoption aus dem Tarifiergebnis 2008

Metall-Arbeitgeber und ihre Verbände propagieren die Nutzung der Verschiebeoption, wie sie im Metall-Abschluss 2008 für die zweite Stufe der Tarifierhöhung vereinbart worden ist. Die IG Metall hat dem mehrfach ihre Position entgegengesetzt, dass es eine Verschiebung nur im Einzelfall und nur dann geben kann, wenn damit Arbeitsplätze gesichert werden können. Für die Durchsetzung dieser Position ist es unerlässlich, die Regelung genau zu kennen, einheitlich zu argumentieren und geschlossen aufzutreten. Deshalb geben wir im Nachfolgenden Hinweise zur Regelung und zu ihrer betrieblichen Umsetzung.

Regelung im Tarifiergebnis

In der Tarifrunde 2008 wurde eine Erhöhung der Tabellen um insgesamt 4,2 Prozent vereinbart, wobei am 1. Februar 2009 eine Erhöhung um 2,1 und am 1. Mai 2009 um weitere 2,1 Prozent erfolgt, jeweils auf Basis der Tabellen vom 1. Juni 2008. Zusätzlich gibt es mit der Abrechnung für den Monat September einen Pauschalbetrag von 122 Euro (für Auszubildende: 32 Euro) für die Monate Mai bis Dezember 2009.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung¹ kann der Beginn der zweiten Erhöhungsstufe ab 1. Mai 2009 bis maximal zum 30. November 2009 von den Betriebsparteien verschoben werden. In jedem Fall muss die zweite Erhöhung um 2,1 Prozent zum 1. Dezember 2009 erfolgen. In der Folge verringert sich auch der für den Monat September zu zahlende Einmalbetrag. Anlass und Maßstab einer möglichen Verschiebung ist die wirtschaftliche Lage des Betriebes.

Zur Öffnungsklausel

Eine Verschiebung kann nur durch freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgen. Sie ist somit nicht durch den Arbeitgeber erzwingbar. Auch die Einigungsstelle

kann nicht angerufen werden, sie ist nicht zuständig. Lehnt der Betriebsrat eine Verschiebung ab, bleibt es daher bei der zweiten Stufe der Erhöhung zum 1. Mai 2009.

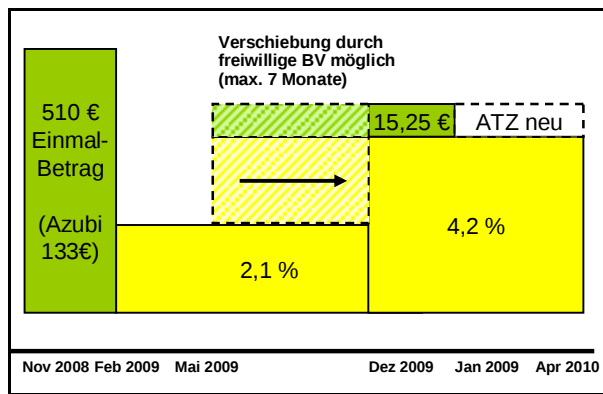
Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Verschiebung von Bedingungen abhängig machen, etwa vom Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Die Tarifverträge sehen eine Koppelung von Verschiebung und Beschäftigungssicherung zwar nicht vor, der Betriebsrat hat aber die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer Verschiebung unter sämtlichen Aspekten zu prüfen. Daher kann er auch Zusagen des Arbeitgebers zum Gegenstand der Verhandlungen machen und diese in eine Vereinbarung mit einfließen lassen.

Eine Betriebsvereinbarung über die Verschiebung muss bis spätestens 30. April 2009 abgeschlossen sein, ansonsten tritt zum 1. Mai die Tabellenerhöhung ein. Eine rückwirkende Verschiebung per Betriebsvereinbarung nach diesem Zeitpunkt ist ausgeschlossen.

Die Tarifvertragsparteien haben die wirtschaftliche Situation als ein Kriterium bestimmt, welches Anlass für eine Verschiebung bieten kann. Aus Sicht der IG Metall rechtfertigt nicht jede wirtschaftliche Schwierigkeit eines Unternehmens eine Verschiebung der Tarifierhöhung. Der Tarifvertrag gibt zwar außer dem Begriff „wirtschaftliche Lage“ keine weiteren Kriterien oder eine Interpretation dieses Begriffes vor. Es liegt aber auf der Hand, dass eine Verschiebung der Tarifierhöhung eine notwendige und sinnvolle Maßnahme in einer schwierigen Situation darstellen sollte. Mitnahmeeffekte sollten ausgeschlossen werden.

Eine Verschiebung der Tarifierhöhung bedarf daher einer betriebswirtschaftlichen Begründung, die dem Betriebsrat rechtzeitig und umfassend darzulegen ist. Dabei muss der betriebswirtschaftliche Vorteil aus der Verschiebung in einem angemessenen Verhältnis zu den Einkommensverschlechterungen der Beschäftigten stehen.

¹ Im Bezirk Küste haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, dass eine Verschiebung ihnen angezeigt werden muss. Sie entscheiden dann innerhalb von drei Wochen über den Antrag.



Metall-Tarifabschluss 2008: Zweite Erhöhungsstufe kann nur per freiwilliger Betriebsvereinbarung und um höchstens sieben Monate verschoben werden

Insbesondere ein pauschaler Hinweis auf die aktuelle Konjunktur- und Finanzmarktkrise reicht nicht aus, eine Verschiebung zu rechtfertigen. Allerdings ist zu befürchten, dass die Betriebsräte mit dem Argument der Krise stärker mit Verschiebeoptionen konfrontiert werden und mehr als bisher unter Druck geraten, einer Verschiebung zuzustimmen. Dabei ist festzuhalten: Verschiebungen von Entgelterhöhungen sind nicht geeignet, Nachfrageeinbrüche auszugleichen und zur Überwindung einer Absatzkrise beizutragen. Im Gegenteil: Entgeltkürzungen verschärfen die Krise. Eine Verschiebung darf es deshalb nur im Ausnahmefall und nur als Einzelfall geben, wenn die Finanzsituation des Unternehmens es erfordert und wenn damit Beschäftigung gesichert wird.

Eine Verschiebung sollte ausgeschlossen sein, wenn die wirtschaftliche Situation des Unternehmens bereits durch Beschäftigtenbeiträge in einer bestehenden tariflichen Abweichung berücksichtigt worden ist. Der Betriebsrat sollte beachten, dass sich im Fall der Insolvenz nach Verschiebung der Tarifierhöhung Nachteile beim Insolvenzgeld und dem Arbeitslosengeld ergeben.

Nach den Regelungen des Tarifiergebnisses ist bei einer Verschiebung der Tabellenerhöhung auch der Einmalbetrag von 122 Euro für Vollzeit-Beschäftigte bzw. von 32 Euro für Auszubildende entsprechend zu kürzen. Der Pauschalbetrag wird für die Monate Mai bis Dezember 2009 gezahlt. Eine Verschiebung ist innerhalb des Zeitraums Mai bis November 2009 möglich. Die Höhe des Einmalbetrages reduziert sich somit für

jeden Monat einer Verschiebung um ein Achtel des Gesamtbetrags. Da eine Verschiebung um maximal sieben Monate (bis 1. Dezember 2009) möglich ist, verbleibt in diesem Fall lediglich ein Restbetrag von 15,25 Euro (4 Euro für Auszubildende). Die nachteiligen materiellen Auswirkungen einer Verschiebung auf die Beschäftigten werden hier besonders deutlich!

Das Tarifiergebnis sieht keine Möglichkeit vor, den Auszahlungszeitpunkt des Einmalbetrags zu variieren. Trotz einer Verschiebung der Tabellenerhöhung bleibt es daher grundsätzlich dabei, dass der (Rest-)Betrag mit der September-Abrechnung auszuzahlen ist. Dem steht nichts im Wege. Denn die Höhe des Einmalbetrags steht spätestens bis 30. April 2009 fest, weil bis zu diesem Zeitpunkt eine Betriebsvereinbarung über die Verschiebung abgeschlossen sein muss. Für Beschäftigte, die erst nach dem Auszahlungszeitraum eintreten, gibt es in einigen Tarifgebieten spezielle Regelungen.

Vorgehensweise im Betrieb

Verlangt der Arbeitgeber vom Betriebsrat eine Verschiebung der zweiten Tarifierhöhung, sollte dieser sich sofort mit seiner Verwaltungsstelle über das weitere Vorgehen verständigen. Die Verwaltungsstelle sollte mit dem Betriebsrat eine Begründung für seine ablehnende Position abprechen. Der Betriebsrat sollte die Verwaltungsstelle auch zu möglichen Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung hinzuziehen.

Selbst wenn der Abschluss der Betriebsvereinbarung Aufgabe des Betriebsrates ist, sollte der Prozess von vornherein als Sache der IG Metall im Betrieb aufgefasst und entsprechend angelegt werden.

Dementsprechend sollte ein Informations- und Willensbildungsprozess in Mitgliedschaft und Belegschaft ermöglicht werden. Dieser kann u. a. organisiert werden über:

- § die unmittelbare Einbeziehung der IG Metall-Vertrauensleute;
- § die rechtzeitige Information der Belegschaft;
- § die Behandlung auf Betriebsversammlungen;
- § die Durchführung einer Befragung der IG Metall-Mitglieder;
- § eine Mitgliederversammlung der IG Metall mit Diskussion und Abstimmung.