

Tarifkommissionen erörterten qualitative Themen für 2015

Generationenvertrag per Tarif

Jetzt stellen wir die qualitativen Weichen für die Tarifrunde 2015 – dieser Grundgedanke bestimmte im Juni die Diskussion in den Tarifkommissionen für die Metall- und Elektroindustrie der Tarifgebiete I und II, also für Westberlin sowie Ostberlin und Brandenburg. Im Fokus standen mögliche qualitative Ziele. Im Juli will der Vorstand entscheiden. Die Entgeltforderung steht ab September zur Debatte.

Alles außer Entgelt – damit beschäftigt sich qualitative Tarifpolitik. Die Themen sind komplex: Altersteilzeit, Flexibilisierung, Qualifizierung usw. Die Frage, welche qualitativen Forderungen die IG Metall aufstellen soll, braucht einen längeren Vorlauf als Entgeltforderungen. Im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen wird die Debatte darüber seit Jahresbeginn immer breiter geführt. Vertrauenskörper, Vertrauensleute und Belegschaften diskutierten darüber. Zweimal tagten dazu die Tarifkommissionen. 300 Teilnehmer nahmen das Thema auf einer tarifpolitischen Konferenz in Leipzig in den Fokus. Aus dem Spektrum an Themen, die auch in der Beschäftigtenbefragung eine große Rolle spielten, stellten sich bisher **Altersteilzeit** und berufliche **Weiterbildung** als Favoriten heraus.



Metall-Tarifrunde 2015: In welche Richtung sollen unsere qualitativen Forderungen gehen?

Flexibel aussteigen, solide aufsteigen von IG Metall-Bezirksleiter Olivier Höbel

Unsere qualitativen Arbeitsbedingungen bestimmen unser gesamtes Leben mit. „Wie komme ich gesund in Rente, wann steige ich aus, und kann ich mir das leisten?“, fragen Ältere. „Wie steige ich ein, wie kann ich beruflich aufsteigen, um besser zu leben?“, fragen die Jüngeren. Seit 2011 gehen bei uns jedes Jahr mehr Beschäftigte in Rente, als Junge nachrücken. Eine qualitative Tarifforderung, das zeigt die aktuelle Diskussion im Bezirk, muss beidem gerecht werden. Das heißt: Älteren einen



flexiblen Ausstieg aus dem Berufsleben sichern. Wir brauchen weiterhin die Altersteilzeit – angepasst an das neue Gesetz zur abschlagsfreien Rente nach

45 Versicherungsjahren, für das wir erfolgreich gekämpft haben. Zugleich muss dies jungen Leuten Perspektiven eröffnen. Das heißt: Weiterbildung tariflich gestalten. Viel mehr Kolleginnen und Kollegen könnten dann neben dem Beruf Abschlüsse als Meister, Techniker oder Bachelor erwerben und den Aufstieg schaffen – in höhere Positionen und Entgeltgruppen. Vielen fehlt dazu Zeit und Geld. Das muss sich ändern. Am Ende könnte ein tariflicher Generationenvertrag stehen.

Aus der Diskussion der Tarifkommissionen

Bald sind Sommerferien – und danach geht es schon in die Tarifrunde 2015. Ein guter Grund für die Tarifkommissionen I und II, jetzt eine Entscheidung vorzubereiten, in welche Richtung die IG Metall dann gehen soll. „Wir wollen unsere erfolgreiche qualitative Tarifpolitik fortsetzen“, sagte Birgit Dietze, Tarifsekretärin der IG Metall-Bezirksleitung. Um sie durchzusetzen, braucht es

Der demografische Wandel in Brandenburg erzeugt und verstärkt einen Mangel an Fachkräftenachwuchs. Das ist in vielen Betrieben heute schon spürbar, und das müssen wir bei der Erörterung qualitativer Forderungen berücksichtigen, hieß es in der Diskussion.

Gegensteuern

Hier kann Tarifpolitik gegensteuern, sagt die IG Metall. Ältere flexibel aus dem Beruf aussteigen lassen und Jüngeren bessere Chancen für den Ein- und Aufstieg geben – das ist gut, fanden viele Diskussionsredner auf der Sitzung der Tarifkommissionen. Aber einfach wird das nicht, hielten andere entgegen.

„Ich befürworte beide qualitativen Forderungen: Altersteilzeit und Weiterbildung. Aber wir brauchen dafür ein gutes Kommunikationskonzept“, sagte Ute Hass, Betriebsratsvorsitzende bei Mercedes-Benz Berlin. Wie fast überall ist im Berliner Motorenwerk des Autoherstellers die Fortführung der Altersteilzeit ein großes Thema,

so Hass. Qualifikation habe ebenfalls einen hohen Stellenwert. Die IG Metall könnte mit neuen Vereinbarungen über einen flexiblen Renteneintritt eine Brücke schlagen zwischen Alt und Jung. „Hinter eine solche Forderung können sich alle stellen“, so Ute Hass.

Altersteilzeit muss erschwinglich sein

Der Tarifvertrag über Altersteilzeit läuft zwar noch bis 2016. Er muss aber bald an das neue Gesetz zur abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren angepasst werden. „Wir müssen dafür sorgen, dass sich auch die kleineren Einkommensgruppen einen früheren Ausstieg aus dem Beruf leisten können“, betonten mehrere Redner in der Tarifkommission.

Mit Weiterbildung jungen Leuten Perspektive geben

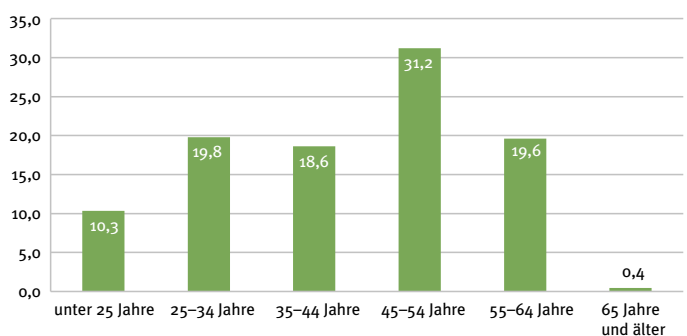
„Ich bin dafür, die Weiterbildung neben dem Beruf auf die Tagesordnung unserer Tarifpolitik zu setzen“, sagte Carmen Bahlo, Betriebsratsvorsitzende

gut organisierte und durchsetzungsstarke Belegschaften. In der regen Diskussion über die Frage, welche qualitativen Forderungen für 2015 aufgestellt werden sollen, zeigte sich: Flexible Übergänge in die Rente und Weiterbildung im Beruf sind Topthemen in den Betrieben – das bestätigen auch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2013.

bei ZF Brandenburg. Besonders Jungfacharbeiter hätten ein starkes Interesse daran, sich weiter zu entwickeln. Aber: „Wir müssen vermeiden, dass die Arbeitnehmer ihre Weiterbildung allein finanzieren.“ Auch die Arbeitgeber seien in der Pflicht. „Wer über den Mangel an Bewerbern und an Fachkräften klagt, muss auch etwas dagegen unternehmen. Und das kostet nun mal Geld“, so

Bahlo. Freistellungen – etwa für Bildungsteilzeit – müssten auf die Ausbildungsgänge abgestimmt sein. „Zwei Jahre Bildungsteilzeit reichen, um Techniker zu werden. Sie reichen nicht, wenn jemand einen Bachelor-Abschluss anstrebt, der bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet. Außerdem muss eine Bildungsteilzeit zu unserem Tarifvertrag Qualifizierung passen.“

Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Metall- und Stahlindustrie in Brandenburg in %, Stichtag: 31. Dezember 2012



Quelle: Sonderauswertung Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Dezember 2013; eigene Berechnungen.

Erkennbares Ungleichgewicht von Alt und Jung in Brandenburger Betrieben: Nur zehn Prozent der Beschäftigten sind jünger als 25. Fast doppelt so viele (19,6 Prozent) sind 55 bis 64 Jahre alt. Die Gruppe der 45- bis 54-jährigen (31,2 Prozent) ist dreimal so groß wie die der Berufseinsteiger.

UNSER FAHRPLAN ZUR TARIFRUNDE 2015

8. Juli 2014: Der IG Metall-Vorstand trifft eine Vorentscheidung über mögliche qualitative Forderungen.

19. September 2014: Die Tarifkommissionen der Tarifgebiete I und II tagen.

7. November 2014: Die Tarifkommissionen aller Bezirke empfehlen dem Vorstand ih-

re Forderungen für die neue Tarifrunde.

11. November 2014: Der Vorstand bündelt die regionalen Diskussionen, empfiehlt einen Forderungsrahmen.

25. November 2014: Die Tarifkommissionen aller Bezirke beschließen ihre Forderungen.

27. November 2014: Der Vorstand beschließt die Tarifforderung.

28. November 2014: Kündigung der Entgelt- und möglicherweise weiterer Tarifverträge.

bis 17. Dezember 2014: Erste Tarifverhandlung mit dem Verband der Metall- und

Elektroindustrie Berlin-Brandenburg.

28. Dezember 2014: Der Entgelttarifvertrag endet, die Friedenspflicht in Ostberlin und Brandenburg ebenfalls.

28. Januar 2015: Ende der Friedenspflicht in Westberlin.

**STARKE IG METALL – STARKE TARIFE!
JETZT ONLINE EINTRETEN: WWW.IGMETALL-BBS.DE**