

Tarif

The logo for vbm, consisting of the lowercase letters 'vbm' in a white, sans-serif font.

Bayerische M+E Arbeitgeber

Der M+E Tarifvertrag der Zukunft

Position, Mai 2020



Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

M+E Flächentarifvertrag zukunftsfest gestalten

Der *M+E Tarifvertrag der Zukunft* stärkt den sozialen und betrieblichen Frieden, schafft Rechts- und Planungssicherheit und vermeidet Verteilungskonflikte in einzelnen Unternehmen. Er stellt die Leitbedingungen für die Branche.

Die Akzeptanz des Flächentarifvertrags durch die Unternehmen und Arbeitnehmer hängt mehr denn je davon ab, dass die getroffenen Regelungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beachten und die Heterogenität von Branchen und Regionen als Mindestbedingungen abbilden. Den Tarifvertragsparteien obliegt insoweit eine weitreichende Verantwortung bei der Gestaltung kollektiver Arbeitsbedingungen.

Der *M+E Tarifvertrag der Zukunft* muss auf eine Vielzahl von aktuellen Herausforderungen wie Digitalisierung, Globalisierung und erhöhte Volatilität reagieren und praxisorientierte Lösungen anbieten. Die aktuelle Corona-Pandemie hat tiefgreifende Auswirkungen auf alle Wirtschaftsbereiche. Insbesondere bei einem „Hochfahren“ der Betriebe muss jede verfügbare Möglichkeit der Kostenentlastung für die Unternehmen genutzt werden. (Entgelt-)Flexibilität und ausreichend betriebliche Spielräume sind dafür unabdingbar.

Dazu ist ein Tarifpartner erforderlich, der diese Punkte durch betriebsnahe Tarifpolitik kreativ aufgreift. Falsch wäre es, dabei nur nationale, kurzfristige Besserstellungen für die eigene Klientel zu fordern und umzusetzen und die internationalen Herausforderungen nicht bzw. nicht genügend zu berücksichtigen.

Trotz einiger positiver Neuregelungen in den Tarifverträgen bei der Erhöhung der Arbeitszeiten darf die Modernisierung der Tarifverträge nicht stagnieren, sondern muss konsequent mit Blick auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fortgesetzt werden.

Bertram Brossardt
11. Mai 2020

Inhalt

Position auf einen Blick	1	
1	Reaktion auf Trends der Zukunft	3
1.1	Trends des modernen Wirtschaftslebens	3
1.2	Flexibilitätsbedarf der Unternehmen steigt	4
2	Mindestbedingungen im Flächentarifvertrag	5
3	Tarifvertrag als Ordnungsrahmen	6
3.1	Tarifvertrag als Entlastung der betrieblichen Ebene	6
3.2	Praxisorientierte Weiterentwicklung der Tarifverträge	6
4	Betriebsnahe Tarifpolitik	7
4.1	Erweiterung der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten	7
4.2	Ausweitung von Ergänzungstarifverträgen	8
4.3	Besondere Verhandlungsverpflichtung	10
5	Moderate und differenzierte Tarifabschlüsse	12
5.1	Abbau des Arbeitskostenanteils	12
5.2	Berücksichtigung der globalisierten Wertschöpfungskette	12
5.3	Differenzierungsmöglichkeiten bei der Vergütung	12
5.3.1	Einmalzahlungen	13
5.3.2	Zeitliche Verschiebungen von Tariferhöhungen	14
6	Flexibilisierungspotenziale nutzen und ausweiten	15
6.1	Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen	15
6.2	Tarifregelungen weiter flexibilisieren	16
6.2.1	Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden	16
6.2.2	Kollektive, bedarfsbedingte vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit	16
6.2.3	Verkürzung der Ruhezeiten	17
6.2.4	Streichung der Drei-Schicht-Pause	17
6.2.5	Streichung der Befristungsbeschränkungen	17
6.2.6	Streichung der Altersprivilegien	18

6.2.7	Erfolgsabhängige Ausgestaltung der tariflichen Sonderzahlungen	18
6.2.8	Betriebliche Gestaltung der Zuschläge	19
6.2.9	Anpassung von Arbeitszeit und Zuschlägen in der globalisierten Wirtschaft	19
6.2.10	Verkürzung der Ankündigungsfrist bei Kurzarbeit	19
7	Änderung der Streikkultur	20
	Ansprechpartner / Impressum	21

Position auf einen Blick

Der M+E Tarifvertrag der Zukunft passt sich den konkreten betrieblichen Bedürfnissen an.

Der M+E Tarifvertrag der Zukunft

- stellt die Leitbedingungen der Branche,
- berücksichtigt Trends der Zukunft (beispielsweise Globalisierung, Industrie 4.0, Volatilität, hybride Wertschöpfung),
- führt Tarifregelungen auf echte Mindestarbeitsbedingungen im ökonomischen Sinn zurück,
- enthält Arbeitsbedingungen, die für die gesamte Branche „passen“,
- verlagert Entscheidungsbefugnisse im Sinne einer betriebsnahen Tarifpolitik auf die betriebliche Ebene,
- setzt einen Rahmen, in dem die Betriebsparteien im Sinne der betrieblichen Notwendigkeiten agieren können,
- berücksichtigt verstärkt die wirtschaftliche Lage des einzelnen Unternehmens und bietet betriebliche Differenzierungsklauseln an,
- enthält eine Verhandlungsverpflichtung, die eingreift, wenn sich die rechtlichen, wirtschaftlichen oder tatsächlichen Rahmenbedingungen im Vergleich zum Zeitpunkt der Schaffung der Tarifnorm wesentlich verändern,
- ist transparent formuliert sowie für den Rechtsanwender verständlich und
- entwickelt sich in einem konstruktiven Miteinander der Tarifvertragsparteien, was einen verantwortungsvolleren Umgang der IG Metall mit Arbeitskämpfmaßnahmen erfordert.

1 Reaktion auf Trends der Zukunft

Der M+E Tarifvertrag der Zukunft gestaltet die Arbeitsbedingungen unter Beachtung der Trends des modernen Wirtschaftslebens.

Die zunehmende Internationalisierung und weltweite Vernetzung der Wirtschaft hat sich in den letzten beiden Jahrzehnten massiv intensiviert. Dies gilt insbesondere für den grenzüberschreitenden Güter- und Kapitalverkehr.

Die wachsende Bedeutung internationaler Konkurrenz für einheimische Unternehmen führt zu einer Wettbewerbsverschärfung. Darüber hinaus wirken auch die Veränderungen der Nachfragestruktur infolge des dynamischen Wachstums der aufstrebenden Volkswirtschaften in Richtung struktureller Anpassungen. Die Schwellenländer haben sich immer mehr in den Welthandel integriert und erlangen zunehmend an Bedeutung. Die ausländische Nachfrage gewinnt an Gewicht und beeinflusst verstärkt Produktgestaltung und die Internationalisierungsstrategie einzelner Unternehmen.

1.1 Trends des modernen Wirtschaftslebens

Der Prozess der Globalisierung mit über Staaten und Kontinente reichenden Wertschöpfungsketten stellt für die industrialisierten Volkswirtschaften eine besondere Herausforderung dar. Die abnehmende Sicherheit einzelner Branchen infolge der fortschreitenden weltwirtschaftlichen Integration und die zunehmende internationale Arbeitsteilung erzeugen vielfach einen Anpassungsdruck und beschleunigen damit den wirtschaftlichen Strukturwandel.

Neben der Globalisierung ist das moderne Wirtschaftsleben insbesondere durch weitere Trends geprägt:

- Digitalisierung
- Elektrifizierung
- Höhere Geschwindigkeit
- Größere Komplexität und
- Hybride Wertschöpfung
- Volatilität

Das Tempo im Wirtschaftsgeschehen erhöht sich stetig. Kundenbedürfnisse ändern sich ebenso rasant wie technologische Entwicklungen. Auch eine globale Krise wie die aktuelle Corona-Pandemie, die Auswirkungen sowohl auf die Angebots- als auch auf die Nachfrageseite hat, verlangt von den Unternehmen eine permanente Anpassung.

Gleichzeitig nimmt die Komplexität zu. Dies ergibt sich schon allein aus der zunehmenden Anzahl von globalen Märkten mit ihren differenzierten Bedürfnissen, Kundenwünschen

und technischen Anforderungen. Gefragt sind zunehmend kundenspezifische Lösungen. Dazu gehört auch die verstärkte Ergänzung von Produkten durch Dienstleistungen (hybride Wertschöpfung).

1.2 Flexibilitätsbedarf der Unternehmen steigt

Deutschland ist aufgrund seiner ausgeprägten Exportorientierung besonders stark von globalen Entwicklungen und den damit verbundenen Herausforderungen betroffen. Bereits heute bemühen sich die deutschen Unternehmen um stetige Innovation und reagieren flexibel auf die globalen Rahmenbedingungen.

Die genannten Trends führen dazu, dass der Bedarf an Flexibilität in unseren Unternehmen größer wird. Es besteht die Gefahr, den internationalen Wettbewerb zu verlieren und damit Arbeitsplätze und Wohlstand zu gefährden. Die Tarifverträge der M+E Industrie müssen sich diesen Trends anpassen, um es den Unternehmen zu ermöglichen, diesen Herausforderungen entgegen zu treten.

2 Mindestbedingungen im Flächentarifvertrag

Der M+E Tarifvertrag der Zukunft enthält lediglich Mindestbedingungen.

Notwendig ist eine Umgestaltung des Flächentarifvertrags, um ihn als bewährtes Mittel für die Arbeitsbedingungen eines Industriezweigs fortzuentwickeln und zu erhalten. Damit sollen Wettbewerbsposition und Sicherheit der Arbeitsplätze gewährleistet werden.

Um den Anforderungen der globalisierten Wirtschaft gerecht zu werden, müssen die Tarifverträge der M+E Industrie zu ihrem ursprünglichen Zweck, der Definition von Mindestarbeitsbedingungen, zurückgeführt werden. Weiter müssen überkommene Regelungen, die nicht mehr der heutigen Arbeitswelt entsprechen, gestrichen werden.

Den Betrieben fehlt oftmals Flexibilität, um auf individuelle Situationen oder Veränderungen am Markt schnell reagieren zu können. Dies kann den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge haben oder im Extremfall sogar die Existenz des ganzen Betriebs gefährden. Tarifbedingungen dürfen daher lediglich die Mindestbedingungen der M+E Industrie sein.

Dann ist auch gewährleistet, dass der Tarifvertrag für alle Betriebe, vom kleinen und mittleren Unternehmen bis hin zum Großunternehmen, die passenden Arbeitsbedingungen regelt. Alle über dieses Mindestniveau an Arbeitsbedingungen hinausgehenden Leistungen müssen auf betrieblicher Ebene unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Situation geregelt werden können.

Bei Aufrechterhaltung der Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen sollen Regelungsdichte und Regelungstiefe von Flächentarifverträgen zu Gunsten einer betriebsnäheren, flexiblen Anwendungsmöglichkeit zurückgenommen werden.

3 Tarifvertrag als Ordnungsrahmen

Der M+E Tarifvertrag der Zukunft setzt einen äußeren Ordnungsrahmen der Arbeitsbedingungen.

Viele Unternehmen mit der Mehrheit der Arbeitnehmer in Deutschland wählen nach wie vor bewusst die Tarifbindung und den Flächentarifvertrag als gemeinsamen Ordnungsrahmen.

Der Tarifvertrag der Zukunft muss durch eine Tarifpolitik bestimmt werden, die nur das Wesentliche für die Betriebe einheitlich und verbindlich regelt und alle anderen Punkte der sachnäheren betrieblichen oder arbeitsvertraglichen Ebene zur Regelung überlässt. Der Tarifvertrag setzt also lediglich einen Rahmen, in dem sich die Betriebsparteien bewegen.

3.1 Tarifvertrag als Entlastung der betrieblichen Ebene

Der Branchentarifvertrag entlastet Arbeitgeber und Arbeitnehmer von der Notwendigkeit, alle Arbeitsbedingungen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses im Einzelnen aushandeln zu müssen. Arbeitgeber sparen durch einen Flächentarifvertrag Verhandlungskosten und profitieren von dessen Befriedungsfunktion. Die brancheneinheitliche Friedenspflicht stabilisiert die Rahmenbedingungen einer vernetzten Wirtschaft.

3.2 Praxisorientierte Weiterentwicklung der Tarifverträge

Durch zu hohe, zu starre und zu wenig betriebsnahe Standards hat der Flächentarifvertrag jedoch an Attraktivität eingebüßt. Betriebe mussten in einer wirtschaftlichen Krisensituation zwangsläufig vom Tarifniveau abweichen, um Beschäftigung in Bayern und in Deutschland halten zu können. Dies geschah zunächst durch die sogenannten „betrieblichen Bündnisse für Arbeit“ und in der Folge durch Ergänzungstarifverträge auf Basis des „Pforzheim Abkommens“, welches in § 4 Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung (BeschE) zusammengefasst ist.

Eine praxisorientierte und an den Interessen der Unternehmen ausgerichtete Weiterentwicklung des Flächentarifvertrags ist daher die Voraussetzung für die Effektivität des Tarifvertrags. Entscheidend dafür sind:

- Die Zurückführung der Regelungen der Flächentarifverträge auf echte ökonomische Mindestbedingungen.
- Die Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten auf der Ebene der Betriebsparteien.
- Die Ausweitung von Ergänzungstarifverträgen.

4 Betriebsnahe Tarifpolitik

Der M+E Tarifvertrag der Zukunft verlagert Handlungsspielräume auf die betriebliche Ebene.

Nötig ist eine standortfördernde Tarifpolitik mit Weitblick. Die Reform des Flächentarifvertrags ist die Voraussetzung für die Effektivität des Tarifvertrags. Überregulierungen müssen abgebaut und der Handlungsspielraum der betrieblichen Ebene gestärkt werden.

4.1 Erweiterung der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten

Der zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelte Flächentarifvertrag ist das Kernelement der Tarifautonomie. Er bietet den Unternehmen Planungssicherheit und hält Konflikte weitgehend aus den Betrieben heraus. Während der Laufzeit des Flächentarifvertrags sichert die Friedenspflicht die ungestörte Produktion und trägt deshalb zur Verbesserung der Lieferbeziehungen bei.

Der Flächentarif muss notwendige Flexibilisierungsspielräume stärken und ausbauen, denn die betriebliche Wirklichkeit in den einzelnen Unternehmen unterscheidet sich nicht selten von den Rahmenbedingungen, die der Flächentarifvertrag erfasst. Die Flexibilisierung des Tarifvertrags lässt sich durch die vermehrte Nutzung von Öffnungsklauseln erreichen.

Gemäß § 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) sind vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen dann zulässig, wenn sie durch den Tarifvertrag selbst gestattet sind. Diese "Gestattung" ist die sogenannte Öffnungsklausel. Inhalt und Umfang von Öffnungsklauseln werden durch die Tarifvertragsparteien vereinbart, es kann also für eine Vielzahl von Tarifnormen eine Öffnungsklausel vereinbart werden. Es können Bedingungen für ein Abweichen festgelegt werden. Es ist möglich, eine abweichende Regelung von der Zustimmung des Betriebsrats oder (seltener) der Tarifvertragsparteien abhängig zu machen.

Öffnungsklauseln sollen die flexible Umsetzung der Tarifverträge in die betriebliche Praxis in den Fällen ermöglichen, in denen wegen der Flächenwirkung des Tarifvertrags die Bedingungen des einzelnen Betriebes nicht ausreichend berücksichtigt werden können. Eine Unterform der Öffnungsklausel ist die sogenannte Härteklausel.

Die bereits jetzt in den M+E Tarifverträgen bestehenden Öffnungsklauseln ermöglichen den Betrieben Spielräume. Diese betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten müssen ausgeweitet werden.

In Betracht kommt zum Beispiel die vermehrte Vereinbarung von definierten Öffnungsklauseln. Hierbei handelt es sich um eine tarifvertragliche Regelung, die es den einzelnen Betrieben bei Vorliegen festgelegter Voraussetzungen (gegebenenfalls nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat und / oder Zustimmung der Tarifvertragsparteien) erlaubt, die im

Tarifvertrag vorgeschriebenen Bedingungen in einem bestimmten Rahmen zu unterschreiben.

Daneben wurde in jüngerer Zeit auch vermehrt davon Gebrauch gemacht, Tarifregelungen zu schaffen, die ganz oder zum Teil durch eine betriebliche Regelung verdrängt werden.

Als Beispiele sind zu nennen:

- Gestaltung der Übernahme von Auszubildenden durch freiwillige Betriebsvereinbarung, § 3 Ziffer 2 Absatz (I) TV BeschE.
- Verdrängung des Tarifvertrags zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) durch die dokumentierte Fortführung einer Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit, § 3.4 TV FlexÜ.
- Gestaltung des TV FlexÜ durch eine insgesamt wertgleiche Betriebsvereinbarung, §§ 3.3 TV FlexÜ.
- Ablösung des TV FlexÜ durch eine Betriebsvereinbarung, die insgesamt wertgleiche Zwecke für eine demografiefeste Personalpolitik vorsieht, § 14.2 TV FlexÜ.
- Verdrängung des Tarifvertrags zum Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern (TV LeiZ) durch zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV LeiZ bestehende betriebliche Regelungen und / oder Ergänzungstarifverträge, § 7 TV LeiZ.
- Verdrängung des TV LeiZ durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung, §§ 3 Ziffer 1, 3 Ziffer 3 TV LeiZ.

Die Schaffung dieser Regelungen zeigt, dass die Tarifvertragsparteien ihre Regelungsmacht bei Themen zurücknehmen, die bereits auf betrieblicher Ebene einem Konsens zugeführt wurden.

4.2 Ausweitung von Ergänzungstarifverträgen

Ein Ergänzungstarifvertrag löst ein spezielles Anliegen beziehungsweise eine spezielle Situation eines Unternehmens und schafft oftmals Kostenentlastung auf breiter Front. Vertragsschließende Parteien sind der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft. Ergänzungstarifverträge sind sehr gut geeignet, um die Wettbewerbs-, Investitions- oder Innovationsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern. Insbesondere für international im Wettbewerb stehende Unternehmen wird damit die Möglichkeit geschaffen, auf eine veränderte Wettbewerbslage zu reagieren.

Die Stundung, Kürzung oder Streichung von tariflichen Leistungen erhöht unmittelbar die Liquidität und Rentabilität des Unternehmens. Sinkende Arbeitskosten bei gegebener Produktion verringern die Lohnstückkosten und stützen die Wettbewerbsfähigkeit und sichern Arbeitsplätze.

Im Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung (§ 4) wurden die Inhalte der bisherigen Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung und zur Standortsicherung („Pforzheim Abkommen“) zusammengefasst. Seit dem Tarifabschluss 2004 gibt es damit für die Unternehmen

der Metall- und Elektroindustrie tariflich textiert die Möglichkeit, zur Sicherung von Beschäftigung vom Flächentarifvertrag abzuweichen und eine betriebliche Sonderregelung zur Standortsicherung zu schließen.

Mit dem TV BeschE bekennen sich die Tarifvertragsparteien dazu, unter Berücksichtigung bestimmter betrieblicher Belange, Vereinbarungen über die Abweichung und Ergänzung von Flächentarifstandards zu treffen. Die Vereinbarung vom Tarifvertrag abweichender Regelungen ist möglich, wenn dies der

- Wettbewerbs- und
- Investitionsfähigkeit sowie der
- Innovationsbedingungen

des Betriebes dient.

Die Tarifvereinbarung greift nicht erst bei akuten Beschäftigungsproblemen ein, sondern bereits dann, wenn die Notwendigkeit zur Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung auf betrieblicher Ebene bejaht wird. Die im TV BeschE genannten Maßnahmen können also ausdrücklich auch präventiv angewendet werden.

Damit hat eine neue Denkweise Eingang in die Tarifpolitik gefunden, die die betriebliche Ebene stärkt und Abweichungen vom Tarifvertrag von einer Befürwortung der Betriebsparteien abhängig macht und nicht vom Vorliegen einer möglicherweise existenzbedrohenden, wirtschaftlichen Krisensituation. Damit verbindet sich ein wichtiger Schritt in Richtung auf eine neue Balance zwischen Tarif- und Betriebsebene.

Verbreitete Beispiele für Abweichungen vom Flächentarifvertrag

- Erhöhung der Arbeitszeit mit / ohne Lohnausgleich
 - Absenkung der Arbeitszeit mit / ohne Lohnausgleich
 - Verschiebung oder Aussetzung einer Tariferhöhung
 - Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten
 - Kürzung des 13. Monatseinkommens
 - Kürzung des tariflich erhöhten Urlaubsentgelts
 - Verpflichtende Umwandlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG B) in tarifliche Freistellungszeit
 - Stundung von Ansprüchen
-

Im Gegenzug geben die Firmen in der Regel eine Art von Standortsicherungs- oder Beschäftigungsgarantie ab. Auch Investitionen werden vom Arbeitgeber häufig zugesagt. Vorrangig ist jedoch eine Unternehmenssicherung als Grundvoraussetzung für wettbewerbsichere und zukunftsfähige M+E-Unternehmen in Deutschland.

Es ist darauf zu achten, dass der Verhandlungsprozess zu einem Ergänzungstarifvertrag nicht mit hohen Kosten über eine umfangreiche Bewertung der wirtschaftlichen Lage verbunden ist. Dies ist nicht im Sinne des betroffenen Betriebs. Die Gewerkschaft muss sich bei der Forderung nach einem wirtschaftlichen Gutachten darauf beschränken, dass der Umfang dieses Gutachtens dem jeweiligen Fall angemessen ist.

4.3 Besondere Verhandlungsverpflichtung

Wie jede Norm bedarf auch eine tarifvertragliche Norm der stetigen Überprüfung, ob die Gründe, die zu ihrer Schaffung führten, weiterhin vorliegen. Rechtliche, tatsächliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen (mithin die „Geschäftsgrundlage“ der jeweiligen Tarifnorm) können sich im Laufe der Zeit verändern. Der Tarifvertrag der Zukunft muss an die Veränderungen des Umfelds angepasst werden können. Bestes Beispiel für eine tiefgreifende Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist die aktuelle Corona-Pandemie, die umfassende Auswirkungen auf alle Wirtschaftsbereiche hat.

Um die schnelle Reaktion auf veränderte Umstände zu erleichtern, ist an eine besondere gegenseitige Verpflichtung der Tarifvertragsparteien über die Aufnahme ergebnisoffener Verhandlungen über die Reform bestimmter Tarifnormen zu denken.

Diese Verhandlungsverpflichtung muss jeweils dann eingreifen, wenn sich die rechtlichen, wirtschaftlichen oder tatsächlichen Rahmenbedingungen im Vergleich zum Zeitpunkt der Schaffung der Tarifnorm wesentlich verändert haben.

Im Ergebnis kann diese Vorgehensweise zu einer

- befristeten Aussetzung (zum Beispiel bei einer schweren Wirtschaftskrise wie der Corona-Pandemie),
- Veränderung (zum Beispiel einer dauerhaften Verlagerung von Entscheidungskompetenzen auf die betriebliche Ebene) oder
- Streichung

der Tarifnorm führen.

Beispiel für eine Veränderung der tatsächlichen Rahmenbedingungen

Bestes Beispiel für eine Veränderung der tatsächlichen Rahmenbedingungen sind die tarifvertraglichen Normen, die ältere Arbeitnehmer privilegieren (besonderer Kündigungsschutz, § 8 Ziffer 2 Absatz (III) Manteltarifvertrag (MTV) und der Entgeltausgleich bei Leistungsminderung, § 17 MTV). Tarifliche Regelungen, die unter anderem an das Alter anknüpfen, sind nicht mehr zeitgemäß. Mit ihnen sollen lediglich in der Vergangenheit erworbene Besitzstände abgesichert werden.

Beispiel für eine Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen

Gemäß § 8 Ziffer 2 Absatz (II) MTV a. F. waren bei der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht zu berücksichtigen. Der EuGH (Rs. C-555/07) hat eine solche Regelung als Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters gesehen. Sie sei daher von den nationalen Gerichten nicht anzuwenden. Dem ist das BAG gefolgt. Dementsprechend wurde § 8 Ziffer 2 Absatz (II) MTV geändert. Die Änderung ist am 01. Januar 2014 in Kraft getreten.

5 Moderate und differenzierte Tarifabschlüsse

Ewigkeitskosten müssen reduziert werden.

5.1 Abbau des Arbeitskostenanteils

Die tariflichen Entgelterhöhungen müssen moderat ausfallen beziehungsweise ganz ausgesetzt werden, um den Arbeitskostenanteil mittelfristig im internationalen Wettbewerb leisten zu können. Die Löhne und Gehälter sind der größte und entscheidende Teil der Arbeitskosten. Ohne Mitwirkung der Tarifpolitik ist die Kostenproblematik nicht in den Griff zu bekommen.

Orientierungsgröße für die Lohnpolitik ist der gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritt. Der Grundsatz der produktivitätsorientierten Lohnpolitik ist aber nicht als schematische Lohnformel zu verstehen.

Eine moderate Tarifpolitik trägt zum Beschäftigungsaufbau bei und leistet in schwierigen Situationen einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung. In guten Zeiten partizipieren die Mitarbeiter durch höhere Entgelte, in schlechten Zeiten durch sichere Arbeitsplätze. Gerade bei einer immer volatileren Wirtschaftslage mit zum Teil nur noch kurzen Prognosezeiträumen ist eine moderate Tarifpolitik unverzichtbar.

Dies gilt es weiter zu entwickeln. Maßgabe des Handelns der Tarifvertragsparteien muss stets die wirtschaftliche Situation der Betriebe sein. Sachfremde Ziele sind aus den Verhandlungen (insbesondere über Entgelttarifverträge) herauszuhalten. So ist der von der IG Metall in der Vergangenheit vielfach als Argument herangezogene Gedanke der „Umverteilung“ nicht geeignet, adäquate Entgeltabschlüsse für alle tarifgebundenen Betriebe herbeizuführen. Umverteilung ist nicht Sache der Tarifvertragsparteien. Die Höhe des Tarifabschlusses darf vielmehr nur durch die gesamtwirtschaftliche Produktivität bestimmt werden.

5.2 Berücksichtigung der globalisierten Wertschöpfungskette

Die Lohnpolitik muss die Kostenniveaus in anderen Ländern im Blick haben. Moderate Entgeltsteigerungen tragen dazu bei, die internationale preisliche Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zu stärken. Die Arbeitskosten in Deutschland sind im internationalen Vergleich immer noch zu hoch.

5.3 Differenzierungsmöglichkeiten bei der Vergütung

Vergütungsbestandteile müssen bezüglich der Ausgestaltung und des Zeitpunkts ihres Inkrafttretens flexibel sein. Es ist sachgerecht, die Entscheidung über diese Differenzierung

in die Hände der sachnäheren Betriebsparteien zu legen. Für den Fall der Nichteinigung muss die tarifliche Schnellschlichtung als Eskalationsinstrument festgelegt werden.

Zudem müssen Differenzierungselemente in alle weiteren vergütungsrelevanten Tarifregelungen integriert werden. Erste richtige Ansätze dazu sind § 4 des Tarifvertrags Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) sowie § 2.2 f) des Solidar-TV, allerdings darf die Umsetzung in Zukunft nicht mehr von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien abhängen.

Der TV T-ZUG sieht beispielsweise vor, dass der sogenannte Zusatzbetrag von 400 Euro für Vollzeit Arbeitnehmer im Jahr 2019 in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebs

- gestrichen,
- reduziert oder
- zeitlich um bis zu fünf Monate verschoben

werden kann. Erforderlich ist, dass dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dient und dass die Tarifvertragsparteien ihre vorherige Zustimmung erteilen.

5.3.1 Einmalzahlungen

In Entgelttarifverträgen müssen vermehrt laufzeitbezogene oder pauschale Einmalzahlungen enthalten sein, die neben, beziehungsweise anstelle einer dauerhaften Anhebung der Tarifentgelte vereinbart werden und nicht tabellenwirksam sind.

Durch eine Einmalzahlung anstatt einer sofort wirksam werdenden Tabellenerhöhung kann die Belastung durch einen Tarifabschluss verringert werden, weil die Tabellenerhöhung erst später greift. Wird eine Einmalzahlung ohne darauffolgende Tabellenerhöhung vereinbart, hat dies den Vorteil, dass das Entgeltgitter nicht erhöht wird.

Diese Einmalzahlungen müssen so ausgestaltet werden, dass sie in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens durch Öffnungsklauseln auf betrieblicher Ebene verschiebbar oder sogar ganz abdingbar sind.

Tarifabschluss 2016

Im Tarifabschluss 2016 wurde vereinbart, dass die Tarifvertragsparteien den Pauschalbetrag von 150 Euro bei wirtschaftlich schlechter Lage des Betriebes auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder bis auf Null reduzieren können. Dies ist zu begrüßen. Es ist sachgerecht, die Entscheidung über die Reduktion beziehungsweise Verschiebung in kommenden Tarifabschlüssen wieder in die Hände der sachnäheren Betriebsparteien zu legen.

5.3.2 Zeitliche Verschiebungen von Tariferhöhungen

Durch die Möglichkeit einer zeitlichen Verschiebung einer Tariferhöhung wird den Betrieben die Möglichkeit gegeben, auf die sehr volatile Wirtschaftslage zu reagieren. Eine Verschiebung muss je nach den betrieblichen Bedürfnissen nach vorne, aber auch nach hinten möglich sein.

Die Umsetzung der Verschiebung kann durch ein oder mehrere im Tarifvertrag vereinbarte Kriterien erfolgen. In der Tarifrunde 2010 wurde als Kriterium die „wirtschaftliche Lage des Betriebes“ verwendet. Es oblag der Beurteilung der Betriebsparteien, zu bewerten, ob die wirtschaftliche Situation für eine Verschiebung vorlag. Es war sowohl eine Verschiebung als auch ein Vorziehen möglich.

Durch die zeitliche Differenzierung einer Tariferhöhung können betriebliche Belange besser berücksichtigt werden. Die heterogene Struktur der M+E Branche und unterschiedliche wirtschaftliche Gegebenheiten können besser abgebildet werden.

Tarifabschluss 2016

In der Tarifrunde 2016 wurde als Kriterium für die Verschiebung der 2. Stufe des Tarifabschlusses (2,0 Prozent ab 01. April 2017) die „wirtschaftlich schlechte Lage des Betriebes“ verwendet. Die Entscheidung über die Verschiebung obliegt den Tarifvertragsparteien.

Es ist sachgerecht, die Entscheidung über die Verschiebung in kommenden Tarifabschlüssen wieder in die Hände der sachnäheren Betriebsparteien zu legen.

6 Flexibilisierungspotenziale nutzen und ausweiten

Der M+E Tarifvertrag der Zukunft nutzt bestehende und schafft neue Flexibilisierungsmöglichkeiten.

6.1 Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen

Der MTV der bayerischen M+E Industrie enthält bereits vielfältige flexible Formen der Arbeitszeitgestaltung:

- Flexi-Konto
- Ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit
- Gleitzeit
- Mobiles Arbeiten
- Vor- und Nacharbeit
- Langzeitkonten (Wertguthabenkonto)
- Arbeitszeitverkürzung nach TV BeschE
- Kurzarbeit
- Ausweitung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden

Weiter ermöglichen Arbeitszeitkonten die Erfassung von Differenzen zwischen IRWAZ und Sollzeit und führen zur Vermeidung von Mehrarbeit.

§ 2 B. Absatz (I) MTV sieht vor, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse vereinbart werden. Der MTV bietet damit die Möglichkeit der Einführung von Arbeitszeitmodellen, ohne sich im Voraus auf ein bestimmtes Modell festzulegen.

Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, erklärt der Tarifvertrag unter Nutzung der Öffnungsklausel in § 76 Absatz 8 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die tarifliche Schlichtungsstelle (§ 23 D. MTV) für zuständig. Der MTV bietet damit die Möglichkeit, innerhalb einer kurzen Zeit (sechs Tage) ein neues Arbeitszeitmodell im Betrieb einzuführen.

Diese betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten müssen verstärkt genutzt werden. Insbesondere Betriebsräte dürfen sich der Nutzung von Öffnungsklauseln nicht verweigern. Durch die Schaffung von Öffnungsklauseln haben die Tarifvertragsparteien zu erkennen gegeben, dass sie die Ausgestaltung bestimmter Regelungskomplexe (zum Beispiel die Anzahl der Arbeitnehmer mit 40-Stunden-Verträgen) in einem gewissen Rahmen zur Disposition der Betriebsparteien stellen.

6.2 Tarifregelungen weiter flexibilisieren

Die Anforderungen der globalisierten Wirtschaft machen eine Veränderung des Manteltarifvertrags hin zu mehr Flexibilität nötig. Dies gilt insbesondere für folgende Themen:

6.2.1 Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden

Obwohl die betrieblichen Möglichkeiten in der Tarifrunde 2018 deutlich ausgeweitet wurden, laufen starre Begrenzungen von 40-Stunden-Verträgen zum Teil den Wünschen der Belegschaft zuwider. In Betrieben, in denen mehr Arbeitnehmer als nach den Grenzen des MTV möglich, den Wunsch haben, dauerhaft oder für einen befristeten Zeitraum 40 Stunden zu arbeiten, kann dies zu Problemen führen.

Die Bewältigung der demografischen Entwicklung erfordert weitere tarifliche Optionen für eine zusätzliche Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Erforderlich ist, dass die Begrenzungen für 40-Stunden-Verträge gestrichen werden und den Arbeitsvertragsparteien die Vereinbarung einer Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden ermöglicht wird (Arbeitszeitkorridor). Dies muss jedoch für beide Seiten freiwillig sein; also ohne einen erzwingbaren, klagbaren Anspruch des Arbeitnehmers.

Ankerpunkt bleibt die 35 Stunden-Woche. Eine Rückkehr auf 35 Stunden muss möglich sein. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, unter Beachtung einer Ankündigungsfrist, die Arbeitszeit des Arbeitnehmers wieder auf 35 Stunden zurückzuführen. Auch muss die Möglichkeit der Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen gemäß § 2 TV BeschE erhalten bleiben.

Der Arbeitszeitkorridor dient damit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, um mit den aus der demografischen Entwicklung resultierenden Konsequenzen noch besser umgehen zu können.

6.2.2 Kollektive, bedarfsbedingte vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit

Bereits heute gibt es den Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung (TV BeschE), der bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen die Möglichkeit bietet, die Arbeitszeit vorübergehend durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf bis zu 29 Stunden / Woche zu senken. Dieses Instrument hat sich in der Praxis bewährt.

Für Zeiten, in denen ein situationsbedingter Bedarf nach einem erhöhten Arbeitszeitvolumen besteht, z. B. bei guter Sonderkonjunktur, dem Eingang außergewöhnlicher Großaufträge oder Phasen vollgelaufener Arbeitszeitkonten, muss ein Instrument geschaffen werden, das, außerhalb der Mehrarbeit, in umgekehrter Richtung wirkt. Es muss im Rahmen

eines neu gestalteten TV BeschE möglich sein, durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit kollektiv zu erhöhen, ohne dass Mehrarbeitszuschläge entstehen.

6.2.3 Verkürzung der Ruhezeiten

§ 7 Absatz 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthält eine Öffnungsklausel für die Verkürzung der Ruhezeit. Durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann die Ruhezeit von elf Stunden um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird.

Der Manteltarifvertrag ist um eine solche Öffnungsklausel zu erweitern, die durch Betriebsvereinbarung eine Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden für definierte Arbeitnehmergruppen ermöglicht.

Beispiel Tarifvertrag Mobiles Arbeiten

In der Tarifrunde 2018 wurde im erstmals abgeschlossenen Tarifvertrag Mobiles Arbeiten festgelegt, dass sich für die Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden verkürzt, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können.

6.2.4 Streichung der Drei-Schicht-Pause

Die Regelung der bezahlten Pause im Drei-Schicht-Betrieb ist in der modernen Arbeitswelt überholt. Die Pausenbezahlung war eingeführt worden, da in früheren Produktionsprozessen eine feste Pausengewährung kaum möglich war. Die heutige betriebliche Situation weist eine Vielzahl von Schichtsystemen auf. Für die Privilegierung der Drei-Schicht-Pause ist kein sachlicher Grund erkennbar.

Die bezahlte Pause verteuert die Arbeitskosten und muss zwingend abgeschafft werden. Insbesondere bei einem „Hochfahren“ der Wirtschaft nach der Corona-Pandemie muss jede verfügbare Möglichkeit der Kostenentlastung für die Betriebe genutzt werden. Die Tarifvertragsparteien könnten damit einen Beitrag zur Finanzierung des Wiederaufbaus der Wirtschaft leisten.

6.2.5 Streichung der Befristungsbeschränkungen

Befristete Einstellungen sind ein wichtiges personalpolitisches Instrument in der volatilen Wirtschaft.

Die tarifrechtlichen Bedingungen müssen so gestaltet werden, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse weiterhin eine attraktive Option für Arbeitgeber sind, um zusätzliche Mitarbeiter einzustellen. Die tariflichen Befristungsbeschränkungen in § 7 MTV für die Entgeltgruppen 1 bis 7 müssen gestrichen werden.

Der Manteltarifvertrag ist dahingehend zu öffnen, dass sachgrundlose Befristungen bis zu vier Jahre möglich sind und innerhalb der Gesamtdauer bis zu fünf Mal verlängert werden können.

6.2.6 Streichung der Altersprivilegien

Tarifliche Regelungen, die unter anderem an das Alter anknüpfen, sind nicht mehr zeitgemäß. Sie dienen lediglich dazu, in der Vergangenheit erworbene Besitzstände zu sichern. Insbesondere der Entgeltausgleich bei Leistungsminderung führt zu großem bürokratischem Aufwand und zu hoher finanzieller Belastung.

Aufgrund des Fachkräftemangels werden immer mehr ältere Arbeitnehmer gebraucht. Das Renteneintrittsalter wird schrittweise auf 67 Jahre erhöht. Die Altersprivilegien wurden daran nicht angepasst. Sie bilden nicht mehr die Lebenswirklichkeit ab.

Die Regelungen zur ordentlichen Unkündbarkeit (§ 8 Ziffer 2 Absatz (III) MTV) und zum Entgeltausgleich bei Leistungsminderung (§ 17 MTV) sind daher zu streichen.

6.2.7 Erfolgsabhängige Ausgestaltung der tariflichen Sonderzahlungen

Die tariflichen Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen, tariflich erhöhtes Urlaubsentgelt und die Leistungen aus dem TV T-ZUG) machen im Volumen ca. 13,5 Monatsentgelte aus und müssen erfolgsabhängig ausgestaltet werden.

Das erhöhte tarifliche Urlaubsentgelt im MTV, der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (TV 13. ME) und der Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld müssen mit einer Öffnungsklausel für eine betriebliche Regelung versehen werden.

Betriebe können so bei schlechter Ertragslage die Sonderzahlungen reduzieren und bei guter Ertragslage aufstocken. In guten Zeiten partizipieren die Arbeitnehmer durch höheres Einkommen, in schlechten Zeiten durch sichere Arbeitsplätze.

Durch die Verlagerung der Gestaltung der Sonderzahlungen auf die Betriebsebene wird der unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage der einzelnen Betriebe Rechnung getragen. Der Tarifvertrag gibt lediglich einen Rahmen vor, innerhalb dessen die Betriebsparteien zur Gestaltung aufgerufen sind.

Bereits heute ermöglicht der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monateinkommens (TV 13. ME) die Anrechnung des 13. Monateinkommens auf eine betriebliche Sonderzahlung.

6.2.8 Betriebliche Gestaltung der Zuschläge

Der Manteltarifvertrag muss mit einer Öffnungsklausel ausgestattet werden, die den Betriebsparteien ermöglicht, die Höhe der Zuschläge durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Weiter muss den Betriebsparteien die Möglichkeit eingeräumt werden, anstelle von Zuschlägen eine Abgeltung durch freie Tage zu ermöglichen.

6.2.9 Anpassung von Arbeitszeit und Zuschlägen in der globalisierten Wirtschaft

Der Manteltarifvertrag muss mit einer Öffnungsklausel versehen werden, die eine tarifliche Anpassung der Arbeitszeit und der Zuschläge von bestimmten Arbeitnehmern ermöglicht. Sie soll die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer ermöglichen, deren Arbeit in besonderem Maß durch die Tätigkeit in der internationalen Wertschöpfungskette geprägt ist.

Diese Klausel könnte insbesondere folgende Themen betreffen:

- Anpassung der Zuschlagsregelungen aufgrund veränderter Ansprechzeiten
- Besondere Betriebs- und Servicezeiten

So könnten für ganze Abteilungen in Deutschland abweichende Betriebs- und Servicezeiten (gegebenenfalls rund um die Uhr) festgelegt werden, ohne dass Nacharbeitszuschläge anfallen.

6.2.10 Verkürzung der Ankündigungsfrist bei Kurzarbeit

Die Corona-Pandemie hat die Unternehmen sehr kurzfristig getroffen. Vielfach musste innerhalb weniger Tage Kurzarbeit, oftmals sogar Kurzarbeit Null, eingeführt werden. Die Ankündigungsfrist von 21 Kalendertagen ist zu lang, um auf derartige Situationen zu reagieren. Sie ist daher auf drei Kalendertage zu verkürzen.

7 Änderung der Streikkultur

Verantwortungsvoller Umgang mit Arbeitskampfmaßnahmen

Das Recht zum Arbeitskampf ist, mangels einer dringend notwendigen gesetzlichen Regelung, durch die Rechtsprechung geprägt.

Verhältnismäßigkeit und Arbeitskampfparität sind elementare Grundsätze. Beide Grundsätze sind durch die Arbeitsgerichte deutlich zulasten der Arbeitgeberseite verschoben worden.

Gleichzeitig hat sich auch die Streikkultur geändert. Wochenlange Warnstreiks und Streikdrohungen bereits im Vorfeld von Tarifverhandlungen sind üblich. Unterschiede zwischen Warn- und Erzwingungsstreik bestehen nicht mehr. Insbesondere Warnstreiks sind vom letzten Mittel („ultima ratio“) zu einem verhandlungsbegleitenden Druckmittel, mit hohen wirtschaftlichen Schäden für die Unternehmen, geworden.

Die IG Metall hat ihr Streikkonzept erweitert und in der Tarifrunde 2018 erstmals die Tagesstreiks (24-Stunden-Streiks) eingesetzt. Das Konzept dieser Streikform ist, anders als bei herkömmlichen Warnstreiks, darauf gerichtet, die Arbeit in der heißen Phase der Verhandlungen für ganze Tage einschließlich kompletter Zwei- oder Dreischichten niederzulegen. Hinzu kommt die finanzielle Unterstützung der streikenden IG Metall-Mitglieder durch die Gewerkschaft („Streikgeld“), was von der IG Metall zur Mitgliederwerbung genutzt wird. Dies stellt eine massive Verschärfung im Vergleich zu klassischen Warnstreiks dar und steht im Widerspruch zum Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Streik als Arbeitskämpfungsmittel der Arbeitnehmer deutlich risikoärmer eingesetzt werden kann als von Arbeitgebern. Dies schon aus dem Grund, dass der Arbeitgeber seiner bestehenden Verantwortung für den Bestand des Unternehmens und der Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Arbeitnehmern gerecht werden muss. Die Kampfparität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ist also faktisch nicht gegeben. Der Arbeitgeber ist den Streiks schutzlos ausgesetzt.

Zur Vermeidung von archaischen Arbeitskämpfen und vor allem zur Vermeidung immenser streikbedingter Kosten und belasteter Beziehungen muss es für jede Art von Tarifauseinandersetzung einen dem Arbeitskampf vorausgehenden obligatorischen Schlichtungsversuch geben, falls sich die Tarifparteien nicht einigen können. Diese obligatorische Schlichtung muss Rechtmäßigkeitsvoraussetzung eines Arbeitskampfes sein. Das Verfahren zur Einsetzung und Durchführung der obligatorischen Tarifschlichtung muss gesetzlich geregelt sein.

Ansprechpartner / Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Leiter Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

Telefax 089-551 78-127

enno.schad@vbm.de

Friedbert Warnecke

Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-123

Telefax 089-551 78-127

friedbert.warnecke@vbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbm

Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbm.de

© vbm Mai 2020