



Die Tarifrunden
in der Metall- und Elektro-Industrie
seit 1990 (Tarifarchiv)

Wichtige Informationen und Kennzahlen

Stand: 16. August 2024

Impressum

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Voßstraße 16

10117 Berlin

Telefon: 030 55150-0

Telefax: 030 55150-400

info@gesamtmetall.de

www.gesamtmetall.de

www.facebook.com/MEArbeitgeber

www.twitter.com/MEArbeitgeber

www.instagram.com/me_arbeitgeber

www.youtube.com/MEArbeitgeber

Text und Redaktion:

Sabine Schäfer, Lars Kroemer

© Gesamtmetall 2024

Inhalt

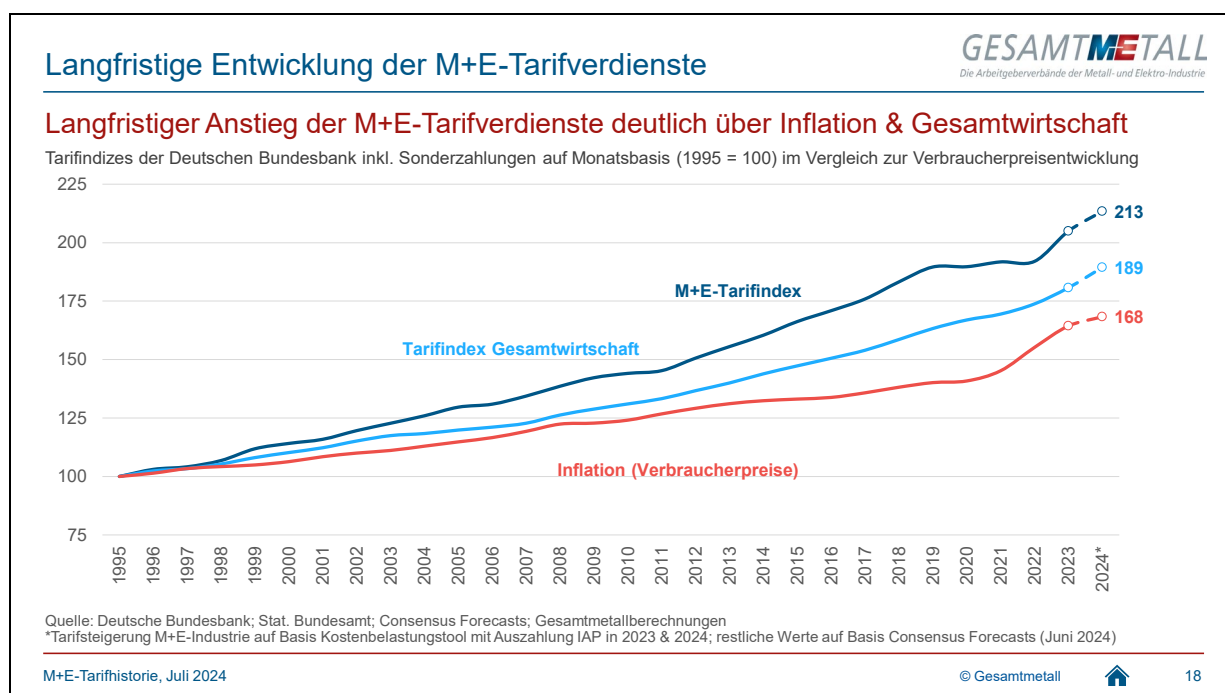
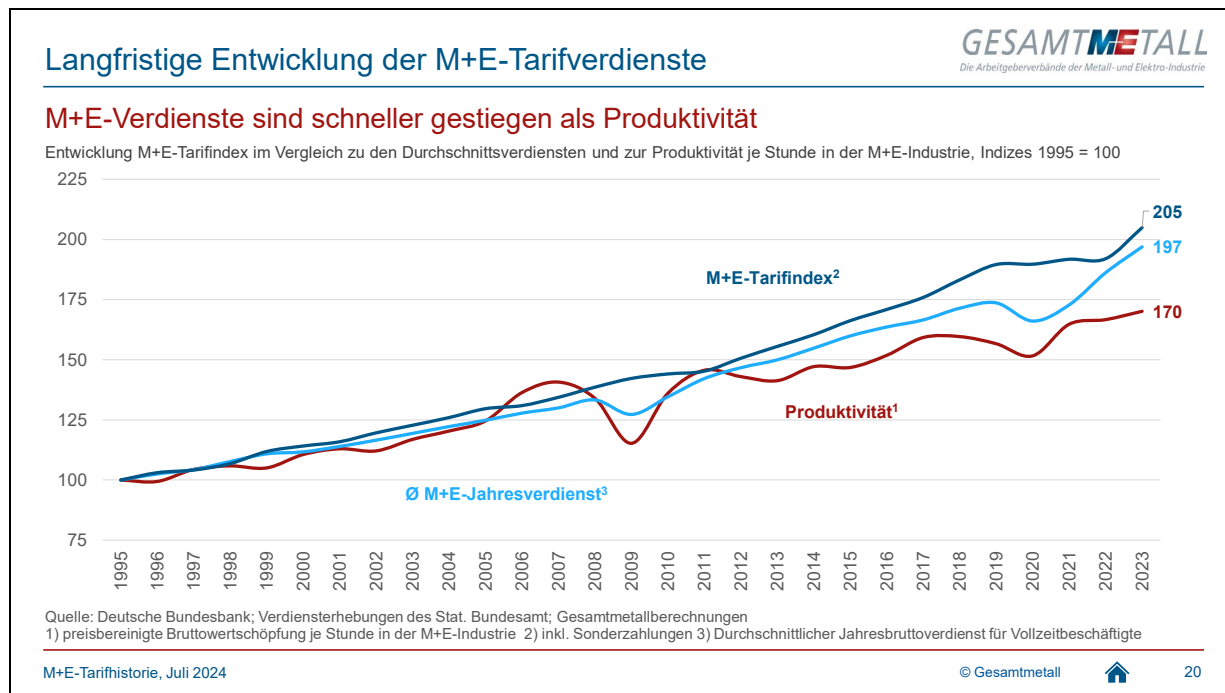
1. Langfristige Entwicklung der M+E-Tarifverdienste	4
2. Forderung und Abschluss	6
3. Weitere Daten	10
4. Modernisierung des Flächentarifs	11
5. Lexikon Tarifmechanik	13
6. Übersicht Tabellen	20
6.1 Forderung der IG Metall: Hauptforderung	21
6.2 Forderung der IG Metall: Nebenforderungen	22
6.3 Forderung der IG Metall: Begründung der Forderung.....	24
6.4 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Laufzeit und Lohnzahl	25
6.5 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Begründung.....	26
6.6 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Gegenforderungen	27
6.7 Verhandlungsablauf: Regionale Verhandlungsrunden.....	28
6.8 Verhandlungsablauf: Pilotregion und Verhandlungsführung	29
6.9 Arbeitskonflikte: Warnstreiks.....	31
6.10 Arbeitskonflikte: Beteiligung an der Urabstimmung der IG Metall	32
6.11 Arbeitskonflikte: Arbeitskampf.....	32
6.12 Arbeitskonflikte: Schlichtung	32
6.13 Ergebnis: Struktur Laufzeiten.....	33
6.14 Ergebnis: Lage Laufzeit	34
6.15 Ergebnis: Entgelt	35
6.16 Ergebnis: Weitere Elemente des Abschlusses	37
6.17 Ergebnis: Betriebliche Komponente.....	39
6.18 Ergebnis: Erhöhungsvolumen im Normalfall	41
6.19 Ergebnis: Erhöhungsvolumen, niedrigste Variante	42
6.20 Nominale Tarifindizes von Bundesbank und Destatis für die M+E-Industrie....	43
6.21 Realer Tarifindex für die M+E-Industrie	44
6.22 Effektiver tariflicher Bruttojahresverdienst**	45

Zusammenfassung

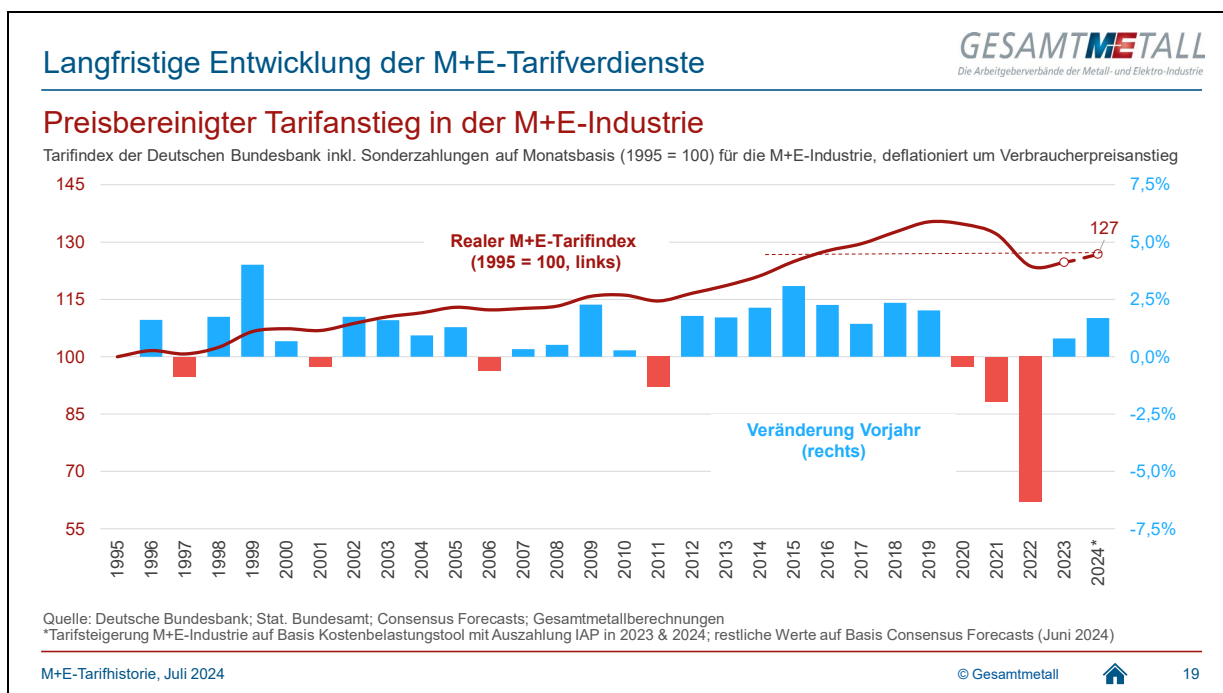
- Seit 1995 sind die in der Metall- und Elektro-Industrie (M+E-Industrie) vereinbarten Tarifverdienste um über 100 Prozent gestiegen. Bezieht man die für 2024 vereinbarte Tarifsteigerung ein, lag das Plus bei 113 Prozent.
- Die Reallohnsicherung in der M+E-Industrie ist damit gelungen: Der Tarif-Anstieg in der M+E-Industrie war deutlich stärker als die Inflation (+68 Prozent) und der gesamten Wirtschaft (+89 Prozent) im gleichen Zeitraum. Die preisbereinigten (realen) M+E-Tarifverdienste liegen um 27 Prozent über dem Niveau von 1995.
- Das effektive Verdienstniveau folgt dabei der Tarifentwicklung. Dies gilt sowohl direkt für die tarifgebundenen M+E-Unternehmen als auch für den gesamten Branchenschnitt. Rezessionsbedingt kommt es zwar temporär zu Abweichungen (insbesondere auch durch die Reduzierung der Arbeitszeiten sowie Kurzarbeit), seit 1995 beträgt die negative Lohndrift aber lediglich 4 Prozent.
- Auch im Vergleich der letzten 10 Jahre waren der Tarif- und Verdienstanstieg stärker als der Anstieg der Verbraucherpreise und dies, obwohl das Produktivitätswachstum auch in der M+E-Industrie zuletzt spürbar nachgelassen hat und in dem Zeitraum deutlich hinter dem Verdienstzuwachs zurückblieb.

1. Langfristige Entwicklung der M+E-Tarifverdienste

Die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie haben in den zurückliegenden Jahren deutlich an der wirtschaftlichen Entwicklung partizipiert. Ihr tarifliches Jahresentgelt stieg seit 1995 nominal um 105 Prozent. Das war im gesamtwirtschaftlichen Vergleich ein deutlich überdurchschnittliches Plus. Ein M+E-Facharbeiter in einem tarifgebundenen Unternehmen, der 1995 etwas über 30.000 Euro im Jahr verdiente, kam allein durch die Tarifsteigerungen bis 2023 auf rund 62.500 Euro. Die Effektivverdienste folgten mit Ausnahme der wirtschaftlichen Krisenjahre 2009 und 2020 dem Trend des Tarifindex.



Auch real – d. h. unter Berücksichtigung der Preisentwicklung – nahmen die M+E-Tarifverdienste zu. Die Reallohnsicherung in der M+E-Industrie ist damit gelungen. Seit 1995 war nur in sieben Jahren die Tarifsteigerung auf das Kalenderjahr gerechnet geringer als der zum Teil kräftige Anstieg der Verbraucherpreise, davon lagen drei Jahre in dem durch die Corona- und die Energiepreiskrise gekennzeichneten Zeitraum 2020-2022. Allerdings hatte es hier zuvor viele Jahre mit einem deutlichen Reallohnplus gegeben. Trotz Inflation legen die realen M+E-Tarifverdienste seit 2023 zudem wieder zu. Berücksichtigt man die im Jahr 2024 erfolgte Auszahlung der restlichen Inflationsausgleichsprämie sowie die Tabellenerhöhung von 3,3 Prozent im Mai, werden die preisbereinigten Tarifverdienste 2024 um ca. 1,7 Prozent zulegen. Insgesamt beträgt das reale M+E-Tarifplus 27 Prozent gegenüber 1995.



Bedenklich ist allerdings, dass seit Ende der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 die Verdienstdynamik das reale Produktivitätswachstum erkennbar übersteigt. Mit der Industrierezession 2019, der anschließenden Corona-Krise 2020 sowie der folgenden Energiepreiskrise hat sich die Diskrepanz von Verdienstanstieg und zurückbleibender Produktivität weiter vergrößert, was sich in steigenden Lohnstückkosten und einem internationalen Wettbewerbsverlust widerspiegelt. Eine künftige Reallohnsicherung kann nur gelingen, wenn die Standortbedingungen deutlich gestärkt werden und sich das Investitionsklima in Deutschland wieder spürbar aufhellt.

2. Forderung und Abschluss

Die Forderungen der IG Metall laufen der Konjunktur erfahrungsgemäß hinterher. Die Gewerkschaft reagiert in der Regel auf die zurückliegende und nicht auf die erwartete wirtschaftliche Entwicklung. Deshalb ist die Gewerkschaft zum Beispiel unter dem Eindruck des Wiedervereinigungs-Booms Anfang der neunziger Jahre, des Aufschwungs der Jahre 2006 bis 2008 oder der guten Konjunktur 2016 bis 2018 auch dann noch mit hohen Forderungen in die Tarifaufeinanderersetzung gegangen, als eine Abkühlung der Konjunktur bis hin zur Rezession bzw. zur tiefen Krise längst absehbar war.

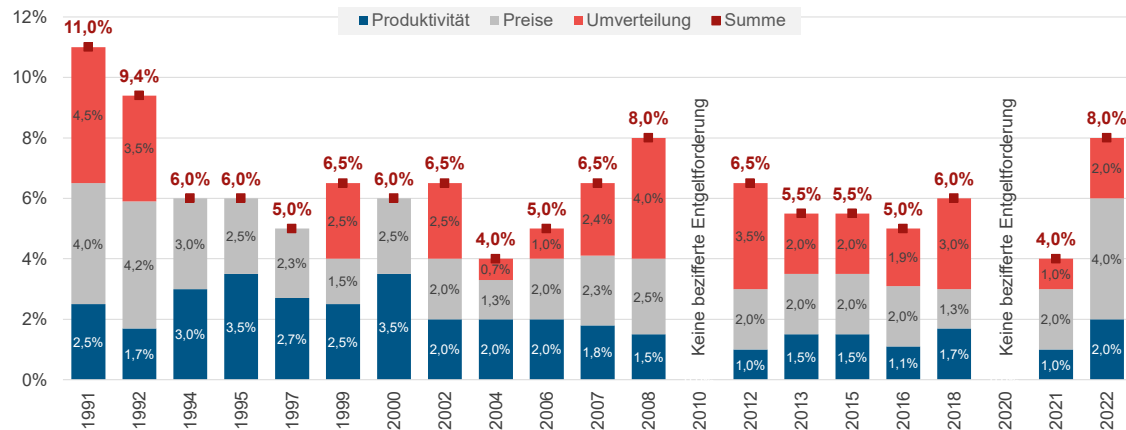
In der Tarifrunde 2020 hingegen erhob sie keine bezifferte Forderung, berücksichtigte also zumindest bei der Entgeltforderung die schwierige Lage, in der sich die Branche aufgrund von Strukturwandel und gleichzeitiger Rezession befand. Die Tarifrunde 2021 war von der Corona-Pandemie geprägt und enthielt als Forderung ein Volumen, das auch für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung eingesetzt werden sollte. In der Begründung für die Forderung trotz der extremen Ausnahmesituation führte die IG Metall die notwendige Stärkung der Realeinkommen und der damit verbundenen Kaufkraft an. Ein Jahr später dann forderte sie unter dem Eindruck einer sehr hohen Inflation eine Entgeltsteigerung in Höhe von 8 Prozent und lag damit erstmals seit der Krise 2008 / 2009 auf einem derartigen Niveau.

Bei der Forderungsbegründung hält die IG Metall an der **gesamtwirtschaftlichen** Ausrichtung sowie an den Parametern *Produktivitätsfortschritt* und *Anstieg der Verbraucherpreise* fest. In jüngster Zeit nutzt sie zum Teil auch den mittelfristigen Trend der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung bzw. die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank (EZB). Das brachte sie in der Tarifrunde 2022 in einen Begründungsdilemma, da sie mit der Zielinflationsrate die Forderung nicht sachgerecht begründen konnte, aber auch nicht auf die tatsächliche Inflationsrate zurückgreifen wollte. Sie löste das Problem, in dem sie die Zielinflationsrate für zwei Jahre, also doppelt ansetzte.

Zum Produktivitätsfortschritt und dem Anstieg der Verbraucherpreise kommt traditionell eine sogenannte *Umverteilungskomponente*: Gerade in konjunkturellen Wende- oder Umschwungzeiten haben sich bei den Beschäftigten hohe Erwartungen aufgestaut. Den Nährboden für diese Verteilungssillusion der Arbeitnehmer – also für deren subjektiven Eindruck, während der vorausgegangenen Hochkonjunktur zu kurz gekommen zu sein – bilden erfahrungsgemäß steigende Unternehmenserträge und höhere Preissteigerungsraten. Diese sind typisch für die letzte Phase des Aufschwungs und gelten als untrügliches Indiz dafür, dass der Konjunkturzyklus seine beste Zeit schon hinter sich hat. Die Gewerkschaft vermarktet sie dagegen zumeist als „Gewinnexplosion“ und „Teuerungswelle“ – und begründet damit eine nicht mehr situationsgerechte Forderung. Diese lässt sich allein durch Rückgriff auf die beiden Parameter Produktivität und Inflation nicht rechtfertigen.

Begründung der Forderungen durch die IG Metall

Forderungsbegründungen in den üblichen Komponenten durch die IG Metall in Prozentpunkten



Quelle: Gesamtmetall Tarifarchiv auf Basis Mitteilungen der IG Metall

M+E-Tarifhistorie, Juli 2024

© Gesamtmetall



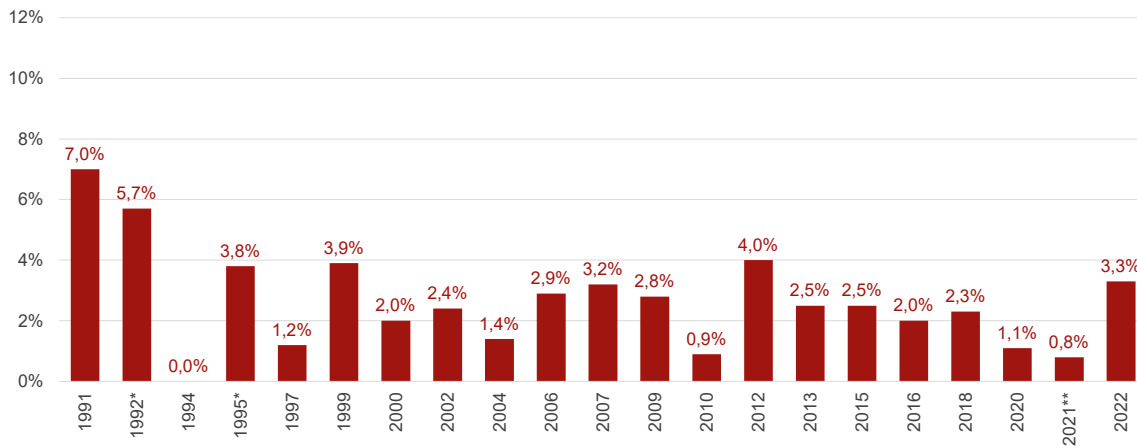
12

Die Gewerkschaft löst dieses Legitimationsproblem traditionell dadurch, dass sie mit der *Umverteilungskomponente* – auch als „Nachholbedarf“, „Erwartungshaltung der Beschäftigten“ oder „Gerechtigkeitskomponente“ etikettiert – eine dritte Größe ins Spiel bringt. In konjunkturellen Umschwungsjahren macht diese Komponente einen erheblichen Teil der Forderung aus:

- Am auffälligsten war dies 2008, als die wirtschaftliche Entwicklung in einer bis dato unbekannte Schärfe und Geschwindigkeit umschlug: Damals entfiel erstmals die Hälfte der Forderung auf nicht messbare Parameter.
- Auch in der Tarifrunde 2012 machte diese nicht mit Daten begründbare Komponente mehr als die Hälfte der Forderung aus. Um dies zu rechtfertigen, verlangte die IG Metall im Rahmen ihrer Forderung erstmals einen konkret beziffernten Nachschlag für den im Vorjahr aus ihrer Sicht nicht ausgeschöpften Verteilungsspielraum.
- In jüngster Zeit gelingt ihr die relative Begrenzung der Umverteilungskomponente nur durch den Rückgriff auf die Zielinflationsrate der EZB (2 Prozent) und die Trendrate der Produktivität. Im Jahr 2018 erreichte die Umverteilungskomponente dennoch die Hälfte der Forderung.

Erhöhungsvolumen der Abschlüsse im Flächentarif seit 1991

Tariferhöhungen in der M+E-Industrie normiert auf 12 Monate Laufzeit im Normalfall (ohne Anwendung von betrieblichen Differenzierungsoptionen)



Quelle: Gesamtmetall Tarifarchiv

*inkl. 1 Stunde Arbeitszeitreduzierung

**ohne Erhöhung des T-Geldes/TrafoBausteins, da außerhalb der Laufzeit

M+E-Tarifhistorie, Juli 2024

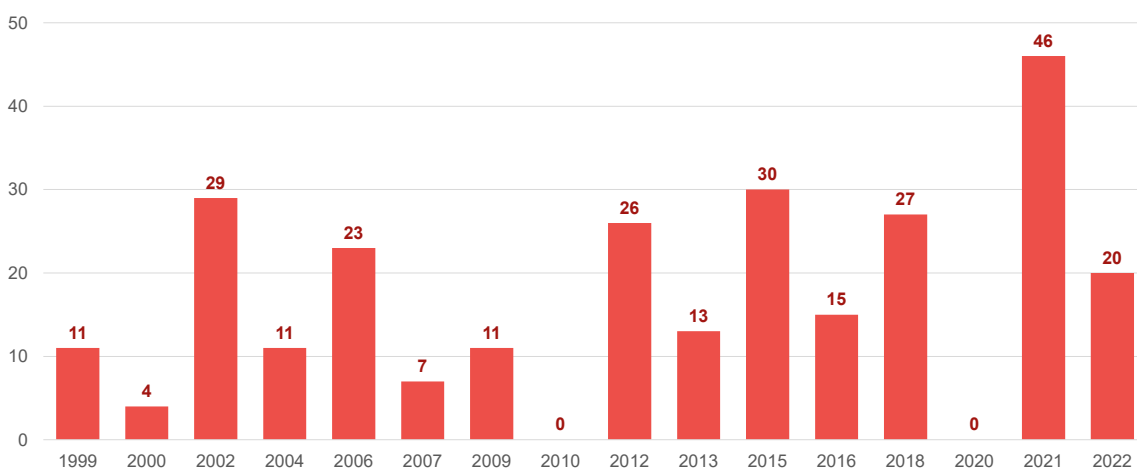
© Gesamtmetall



11

Obwohl die Forderung der IG Metall z. B. von 2006 bis 2008 kontinuierlich wuchs und die Tarifeinwanderung zumindest im Jahr 2006 von einer merklichen Mobilisierung begleitet wurde, lag das Erhöhungsvolumen des Abschlusses in allen drei Jahren stabil um drei Prozent (Volumen, bezogen auf 12 Monate Laufzeit). Dieser Befund stützt die Vermutung, dass Forderungshöhe und Intensität der Warnstreiks zumindest auch organisationspolitische Motive haben.

Dauer der Warnstreiks: Anzahl Streiktage in Flächentarifvertragsverhandlungen



Quelle: Gesamtmetall Tarifarchiv

M+E-Tarifhistorie, Juli 2024

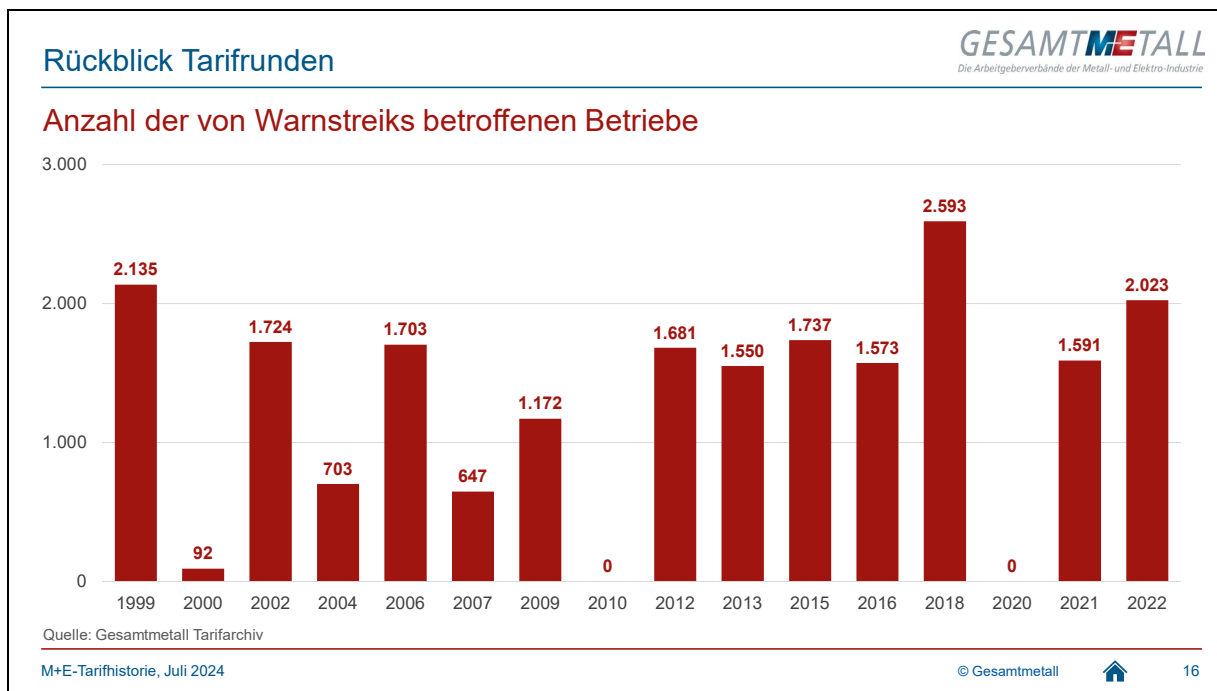
© Gesamtmetall



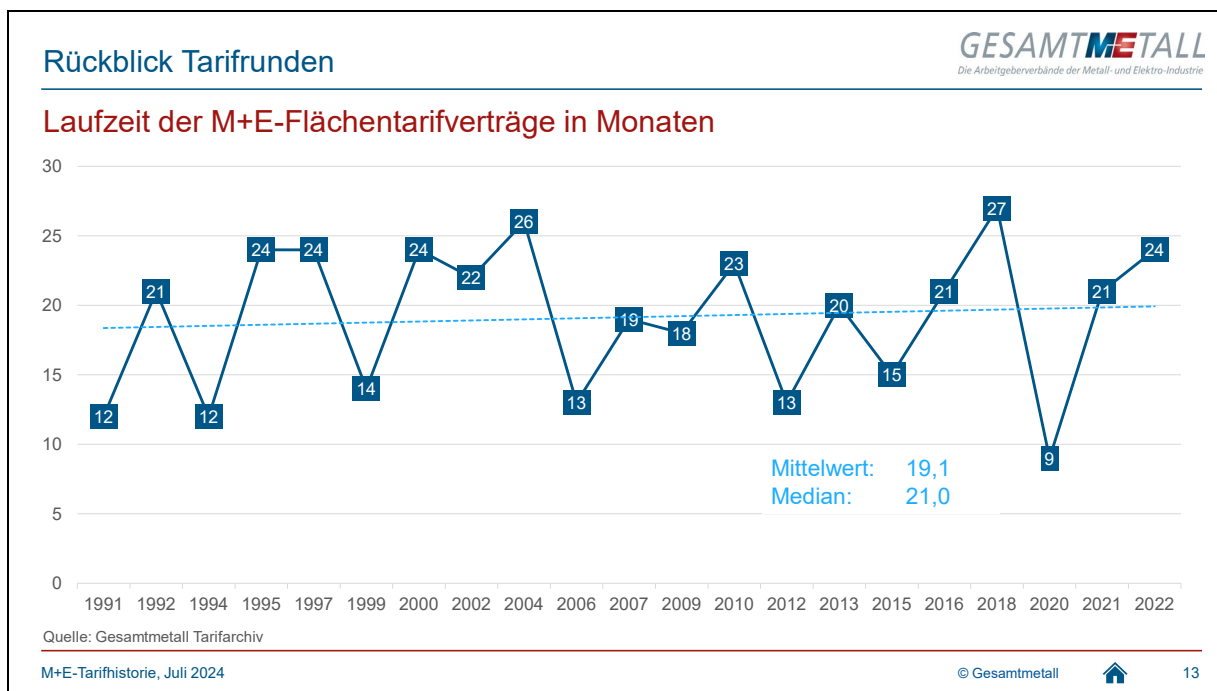
15

Besonders deutlich wird das mit Blick auf die Daten für die Tarifrunde 2018, in der erstmals Tagesstreiks zum Einsatz kamen, aber das Erhöhungsvolumen dennoch 2 Prozent nicht erreichte. Hinsichtlich der **Intensität der Warnstreiks** kann beobachtet werden, dass die Dauer der Warnstreiks in den letzten beiden Dekaden tendenziell

zunahm, während die Anzahl der bestreikten Betriebe eher konstant blieb. Ausnahme bildete das Jahr 2018, bei dem mit über 2.500 von Warnstreiks betroffenen Betrieben ein Spitzenwert gemessen werden musste.



Die **Laufzeit der Tarifverträge** lag oft zwischen anderthalb und zwei Jahren. Planungssicherheit ist für die M+E-Betriebe offensichtlich ein hohes Gut und sie ziehen Klarheit über die künftigen Bedingungen kürzeren Laufzeiten vor.



3. Weitere Daten

Regionale Runden

Die Tarifchronik zeigt, dass der Verhandlungsmarathon über die Jahre wie in Wellen zwischen 41 und 60 regionalen Runden schwankte (Vgl. Tabelle 6.7 S. 26). Nach 2006 ging die Zahl bis auf den neuen Tiefststand von 40 regionalen Runden 2009 zurück. Seither stabilisierte sich die Zahl bei gut über 40. Dass die Tarifparteien 2010 ein Ergebnis schon in der zweiten Verhandlungsrunde und noch innerhalb der Friedenspflicht erzielten, ist ebenso ein der Krise geschuldeter Sonderfall wie der Abschluss 2020 in der SARS-CoV-2-Pandemie.

In der Tarifrunde 2021 hingegen hat die IG Metall nach Vereinbarung des Pilotabschlusses in NRW innerhalb der Übernahmeverhandlungen in Berlin-Brandenburg und Sachsen die regionale Forderung nach einem tariflichen Angleichungsgeld thematisiert. Dies führte zu weiteren – sogar arbeitskampfgestützten – regionalen Verhandlungsrunden in diesen beiden Gebieten, so dass es insgesamt zu 59 regionalen Runden kam. Es bleibt zu hoffen, dass die Verfahren künftig wieder gestrafft werden können.

Pilotregionen

Als Pilotregion liegt Baden-Württemberg mit elf der 21 Abschlüsse seit 1991 vorne. In NRW gelang sechsmal, in Niedersachsen zweimal die Einigung, die von den anderen Regionen übernommen wurde, in Bayern wurde zweimal ein Pilotabschluss erzielt.

4. Modernisierung des Flächentarifs

Seit 1997 haben zunehmend betriebliche Komponenten Eingang in den Flächentarif gefunden und sich spätestens seit 2006 zu einem festen Bestandteil moderner Tarifverträge entwickelt. Mit dem Dreiklang aus Tabellenerhöhung, Einmal- bzw. Pauschalbetrag und betrieblicher Komponente gelingt es in normalen Jahren recht gut, den Flächentarifvertrag so flexibel zu gestalten, dass er den erheblichen Unterschieden in den Betriebs- und Branchenkonjunkturen der M+E-Industrie Rechnung tragen kann: Besonders zu betonen ist die automatische Differenzierung, die 2021 vereinbart wurde und auch im Abschluss 2022 Eingang gefunden hat.

- Der Abschluss 2006 sah unter anderem einen Pauschalbetrag von 310 Euro vor. Dieser konnte durch **Entscheidung der Betriebsparteien** bis auf 620 Euro verdoppelt oder bis auf 0 Euro gekürzt werden.
- Der Abschluss 2007 enthielt die Möglichkeit, den Konjunkturbonus von 0,7 Prozent und den Beginn der zweiten Stufe der Tabellenerhöhung (1,7 Prozent) um bis zu vier Monate zu verschieben.
- Der Abschluss 2008/09 bot gleich drei Stellschrauben: Der Pauschalbetrag von 510 Euro konnte statt im Dezember 2008 auch erst im Januar 2009 gezahlt werden. Außerdem durften die Betriebsparteien die zweite Stufe der Tabellenerhöhung (2,1 Prozent) vom Mai bis zum Dezember 2009 verschieben und der Pauschalbetrag von 122 Euro auf bis zu 15,25 Euro kürzen.
- Der Abschluss 2010 sah zum 1. April 2011 eine Entgelterhöhung um 2,7 Prozent vor, deren Beginn um bis zu zwei Monate vorgezogen oder nach hinten geschoben werden konnte.
- Der Abschluss 2016 enthielt diese Regelung zur Differenzierung: Bei schlechter wirtschaftlicher Lage des Betriebes kann auf Antrag des Arbeitgeberverbandes und nach Entscheidung der IG Metall der Pauschalbetrag von 150 Euro verschoben werden oder ganz entfallen sowie die Erhöhung der 2. Stufe um bis zu 3 Monate verschoben werden.
- Im Abschluss 2018 wurde erstmals eine von der Dauer des konkreten Abschlusses unabhängige Differenzierung vereinbart: Der T-ZUG (B) – oder auch Zusatzbetrag – kann in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation und mit vorheriger Zustimmung der Tarifvertragsparteien reduziert werden oder ganz entfallen oder die Auszahlung kann um 5 Monate verschoben werden. Weiterhin können die Betriebsparteien bei einem hohen Anteil von Beschäftigten in unteren Entgeltgruppen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine andere, wertgleiche Verteilung des T-ZUG (B) / Zusatzbetrags vereinbaren.
- Im Abschluss 2020 (SARS-CoV-2-Pandemie), wurde die dauerhafte Differenzierung des T-ZUG (B)/Zusatzbetrags leicht verbessert, aber nur für die Laufzeit des Abschlusses. Zudem war der nur für 2020 eingeführte „Finanzierungsbetrag“ nach den gleichen Kriterien wie T-ZUG (B)/ Zusatzbetrag ebenfalls differenzierbar und betriebliche Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld waren auf diesen anrechenbar.
- In der Tarifrunde 2021 wurde – unter dem Eindruck der anhaltenden SARS-CoV-2-Pandemie – erstmals eine automatische, kennzahlbasierte Differenzierung

vereinbart, allerdings nur für das Jahr 2021. Als Ansatzpunkt wurde erneut das T-ZUG (B) / der Zusatzbetrag genutzt und die entscheidende Kennzahl war die Nettoumsatzrendite. In einem festgelegten Verfahren wird zunächst der Auszahlungszeitpunkt verschoben und dann automatisch differenziert.

- Zudem wurde vereinbart, dass die Auszahlung des neu geschaffenen T-Geldes /TrafoBausteins ab 2023 um bis zu zwei Monate verschoben werden kann.
- Die automatische Differenzierung nach dem Modell aus der Tarifrunde zuvor wurde für die Jahre 2023 und 2024 erneut vereinbart. Diesmal mit einem höheren Volumen, da das T-ZUG (B) / der Zusatzbetrag um ca. 50 Prozent erhöht wurde.

Von solchen betrieblichen Anpassungsmöglichkeiten *innerhalb* des Flächentarifvertrages zu unterscheiden ist die 2004 im Tarifabkommen zur Standortsicherung („Pforzheim-Abschluss“) vereinbarte Möglichkeit, den Flächentarif durch Ergänzungstarifverträge zu ersetzen. Diese Ergänzungstarifverträge bieten den Betrieben inhaltlich und materiell unbegrenzte Abweichungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Sie setzen in der Regel aber Investitions- oder Beschäftigungszusagen des Arbeitgebers sowie zwingend das Einverständnis der Tarifvertragsparteien voraus.

5. Lexikon Tarifmechanik

Anpassungsklausel

In einer Anpassungsklausel vereinbaren die Tarifparteien, unter bestimmten Bedingungen bzw. beim Eintritt einer bestimmten wirtschaftlichen oder politischen Konstellation den Tarifvertrag zu überprüfen. Hier sind verschiedene Ausprägungen mit abgestufter Verbindlichkeit denkbar:

Am wenigsten bindend ist eine *reine Sprechklausel* (die Tarifparteien vereinbaren lediglich, Gespräche aufzunehmen), wohingegen eine *fest verdrahtete Klausel* unmittelbaren Handlungszwang auslöst (beide Seiten vereinbaren, dass der Tarifvertrag in einem zuvor festgelegten Ausmaß geändert wird oder dass er neu verhandelt werden muss, sofern bestimmte zuvor definierte Kriterien erfüllt sind). Ein Beispiel hierfür ist die Revisionsklausel im 2015 vereinbarten Tarifvertrag „Anspruchsvoraussetzungen zum Tarifvertrag zum Flexiblen Übergang“: Falls sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern, tritt der Tarifvertrag innerhalb von sechs Monaten außer Kraft.

Anpassungsklauseln gibt es in zwei Varianten: als traditionelle Revisionsklausel und als Nachbesserungsklausel.

- Die klassische **Revisionsklausel** wirkt *von oben nach unten*, ermöglicht also das Kürzen oder Verschieben vorher vereinbarter Tarifbestandteile.
- Eine **Nachbesserungsklausel** wirkt *von unten nach oben*, stellt also das Aufstocken oder Vorziehen vorher vereinbarter Tarifbestandteile in Aussicht. Solche Klauseln wurden in der M+E-Industrie bisher aber noch nicht vereinbart.

Davon zu unterscheiden sind die bereits erläuterten betrieblichen Komponenten; hier verständigen sich die **Betriebsparteien** im Rahmen eines unverändert geltenden Flächentarifvertrags, wie dieser Rahmen konkret auf betrieblicher Ebene ausgefüllt wird.

Belastung/Volumen

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die Ergebnisse von Tarifabschlüssen zu beziffern. Zum einen ist das die rein betriebswirtschaftliche Betrachtung jener Belastung, die den Firmen aus Tarifabschlüssen in einem bestimmten Zeitraum entsteht - entweder im Kalenderjahr oder im Durchschnitt der Vertragslaufzeit. Zum anderen ist das die tarifpolitische Volumenbetrachtung. Sie misst die Veränderung des Tarifniveaus an sich, dient zugleich aber auch der tarifpolitischen Bewertung von Abschlüssen mit unterschiedlichen Laufzeiten.

- **Belastung Kalenderjahr:** Diese kaufmännische oder betriebswirtschaftliche Betrachtung eines Abschlusses ist auf den Kalkulationszeitraum der Unternehmen abgestimmt. Es zählt also nicht die Laufzeit des Tarifvertrages, sondern immer nur das jeweilige Kalenderjahr bzw. die Monate eines (über ein Kalenderjahr hinaus reichenden) Tarifvertrages, die in das jeweilige Kalenderjahr fallen.
- **Berechnung:** Man ermittelt zunächst für jeden einzelnen Monat sowie für die Sonderzahlungen die gesamte Be- oder Entlastung gegenüber dem jeweiligen Vorjahresmonat, die aus allen alten und neuen Abschlüssen entsteht (mit sämtlichen Bestandteilen wie Pauschalbeträge, Tabellenerhöhung etc.). Anschließend errechnet man aus diesen Einzelwerten die durchschnittliche Belastung für das Kalenderjahr. Hierbei schlagen in den meisten Tarifgebieten die zusätzliche Urlaubsvergütung mit 0,69 Monatsentgelten und das Weihnachtsgeld mit 0,55 Monatsentgelten zu Buche. Bis zur Tarifrunde 2018 bestand ein Tarifjahr in der Regel aus 13,24 Monaten (12,0

+ 0,55 + 0,69 Monate). Mit Einführung des T-ZUG und des T-Geldes sollte dieser Wert bis zum Jahr 2023 auf 13,9 Monate steigen. Die für 2023 vorgesehene Erhöhung des T-Geldes entfiel allerdings durch den Tarifabschluss 2022. Damit beträgt der Rechenfaktor seit 2023 13,86 Monate.

Dies hat übrigens den zunächst paradox erscheinenden Effekt, dass ein Pauschalbetrag, der im Folgejahr nicht mehr gewährt wird, dann zu einer rechnerischen Entlastung führt, also die Belastung im Folgejahr – zum Beispiel eine Tabellenerhöhung – im gleichen Umfang senkt.

- **Belastung pro Monat Laufzeit:** Bei dieser ebenfalls betriebswirtschaftlichen Betrachtung steht nicht das Kalenderjahr im Fokus, sondern die Belastung im Durchschnitt der Laufzeit – einschließlich etwaiger Vorbelastungen.

Berechnung: Zunächst ermittelt man wieder für jeden einzelnen Monat sowie für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld die Gesamtbelastung gegenüber dem jeweiligen Vorjahresmonat (wiederum unter Einschluss aller Bestandteile wie Tabellenerhöhung, Einmalbetrag usw.). Dann addiert man diese Einzelwerte und dividiert die Summe anschließend durch die Laufzeitmonate zuzüglich der in Monatsentgelte umgerechneten Sonderzahlungen.

Rechenbeispiel: In eine fünfzehnmonatige Laufzeit vom 1. Januar 2015 bis 31. März 2016 fallen insgesamt 16,24 Monatsentgelte (15 Monate + 1 × Weihnachtsgeld + 1 × Urlaubsgeld).

- **Volumen Laufzeit:** Diese tarifpolitische Betrachtungsweise misst nur die Belastung, die ausschließlich durch den neuen Tarifabschluss verursacht wird – also alles, was insgesamt während der Laufzeit gezahlt wird (Einmalbeträge, Tabellenerhöhungen usw.) – ohne etwaige Vorbelastungen. Verglichen wird mithin das Tarifniveau im Durchschnitt der Laufzeit des neuen Vertrages mit dem Niveau am Ende der Laufzeit des alten Vertrages.
- **Volumen Laufzeit pro Jahr:** Diese tarifpolitische Betrachtungsweise dient allein dazu, Tarifverträge mit unterschiedlicher Laufzeit in ihrer tarifpolitischen Wertigkeit miteinander vergleichbar zu machen. Es geht also um die Frage, ob eine kräftigere Tarifierhöhung über eine längere Laufzeit aus tarifpolitischer Sicht besser oder schlechter ist als eine geringere Tarifierhöhung über eine kürzere Laufzeit.

Berechnung: Hierzu ermittelt man wie oben das Volumen Laufzeit und normiert dann diesen Wert auf zwölf Monate: Dies geschieht durch einfachen Dreisatz (Prozentzahl Volumen Laufzeit × 12 Monate / Laufzeit in Monaten).

Rechenbeispiel: Eine Tabellenerhöhung um 3 Prozent auf 12 Monate hat pro Jahr denselben Wert wie eine Erhöhung um 4 Prozent auf 16 Monate – nämlich 3 Prozent ($4 \times 12 / 16$).

Differenzierung

Differenzierung bedeutet ein von Betrieb zu Betrieb unterschiedliches Volumen bestimmter, ggf. auch einmaliger Leistungen, bezeichnet mithin die Öffnung eines Tarifvertrages **über die Unternehmensachse**. Sie ist zwar sowohl beim Entgelt als auch bei der Arbeitszeit möglich, in der M+E-Industrie wird als Differenzierung jedoch in der Regel die des Entgelts bezeichnet: Der Flächentarifvertrag gibt einen Rahmen vor, von dessen Volumen die einzelnen Unternehmen je nach ihren betrieblichen Bedürfnissen abweichen

können. Davon zu unterscheiden ist die → Flexibilisierung und die → Variabilisierung. Beispiele für Differenzierung sind:

- **Entgelt:** Die im Tarifvertrag 2016 ausgehandelte Pauschalzahlung von 150 Euro, die auf betrieblicher Ebene mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien verschoben oder bis auf 0 reduziert werden konnte.
- **Arbeitszeit:** Einige Unternehmen nutzen die 13- bzw. 18-Prozent-Klausel, nach der für 13 bzw. 18 Prozent der Mitarbeiter im Betrieb die 40-Stunden-Woche, für alle anderen die 35-Stunden-Woche gilt. Andere Unternehmen nutzen diese Klausel nicht.

Eine Differenzierung kann auch automatisiert werden. Hierbei entfällt z.B. bei Erfüllen eines Kriteriums eine tarifliche Leistung, ohne dass es einer weiteren Entscheidung bedarf. Ein Beispiel hierfür ist der Wegfall einer tariflichen Zahlung bei Unterschreiten einer betriebswirtschaftlichen Kennzahl. In der M+E-Industrie ist dies erstmals in der Tarifrunde 2021 vereinbart worden.

Einmalbetrag

Ein Einmalbetrag geht nicht in die Entgelttabellen ein und belastet deshalb nicht dauerhaft die Kostenrechnung der Unternehmen. Er kann als Prozentsatz oder → Pauschale gezahlt werden und mehrere Funktionen erfüllen. Er wird unter anderem genutzt zur → Differenzierung, zur Nivellierung (→ Sockelbetrag) oder zur Tabellendämpfung.

Durch unterschiedliche Kombinationen von Tabellenerhöhung und Einmalbetrag kann eine Vielzahl *mittelfristig* wertgleicher Lösungen zustande kommen, deren → Volumen sich deutlich unterscheidet und die (wegen ihrer unterschiedlichen Tabellenerhöhungen) langfristig zu völlig unterschiedlichen Belastungen führen.

Rechenbeispiel: In der Einschätzung der Tarifparteien besitzen je nach Wertigkeit des Einmalbetrags – im Beispiel wird ein fiktiver „Wechselkurs“ von 1:2 für die Kompensation der Tabellenerhöhung durch einen Einmalbetrag unterstellt – folgende Kombinationen aus Tabellenerhöhung und Einmalbetrag *mittelfristig* den gleichen Wert von 2,5 Prozent:

- 2,0 Prozent Tabelle plus 1,0 Prozent Einmalbetrag (Volumen = 3 Prozent),
- 1,5 Prozent Tabelle plus 2,0 Prozent Einmalbetrag (Volumen = 3,5 Prozent),
- 1,0 Prozent Tabelle plus 3,0 Prozent Einmalbetrag (Volumen = 4 Prozent).

Flexibilisierung

Flexibilisierung bedeutet eine von Betrieb zu Betrieb unterschiedliche Verteilung bestimmter Leistungen, bezeichnet also die Öffnung eines Tarifvertrages ausschließlich **über die Zeitachse**. Sie ist bisher nur bei der Arbeitszeit, aber nicht beim Entgelt erfolgt: Der Flächentarifvertrag gibt also eine Tarifnorm vor, die nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern im Durchschnitt eines Zeitraums erfüllt werden muss. Davon zu unterscheiden ist die → Differenzierung und die → Variabilisierung. Beispiele für Flexibilisierung sind:

- **Arbeitszeit:** Die Arbeitszeit wird so verteilt, dass alle Mitarbeiter in Phasen der Hochkonjunktur länger und in Zeiten der konjunkturellen Eintrübung kürzer arbeiten und im Schnitt eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden erreicht werden muss.

- **Entgelt:** Hier wurde bisher noch keine Flexibilisierung vereinbart. Ein theoretisches Beispiel wäre etwa, dass das Weihnachtsgeld drei Jahre lang je nach Ertragslage schwanken kann, im Durchschnitt dieses Zeitraums aber 55 Prozent betragen muss.

Konjunkturbonus

Ein Konjunkturbonus ist ein → Einmalbetrag. Als solcher ist er im Flächentarifvertrag festgelegt und begrenzt in wirtschaftlich guten Zeiten die Tabellenerhöhung, um dauerhafte Kostensteigerungen zu vermeiden. Die Betriebsparteien entscheiden dabei gemeinsam, in welchem Ausmaß der vom Flächentarif vorgegebene Rahmen ausgeschöpft wird. Der Konjunkturbonus kann deshalb auch als **betriebliche Komponente** bezeichnet werden.

Beispiel: Für die M+E-Industrie haben die Tarifparteien im Tarifvertrag 2007 einen Konjunkturbonus von 0,7 Prozent vereinbart: Betriebe, deren schlechte wirtschaftliche Lage dies erforderte, konnten den Bonus zusammen mit dem Beginn der zweiten → Stufe um bis zu vier Monate verschieben.

Laufzeit

Sie gibt an, für welchen Zeitraum der Tarifvertrag gilt. Die übliche Norm sind 12 Monate; selten ist die Laufzeit kürzer, häufig ist sie länger. In den vergangenen Jahren dominierten Laufzeiten von 18 bis 24 Monaten, der bisher längste Zeitraum war drei Jahre.

Eine lange Laufzeit hat Vor- und Nachteile: Sie schafft zwar für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Planungssicherheit. Gleichzeitig wächst aber auch das Risiko einer tarifpolitisch falschen Festlegung (Stochern im Nebel). Die Laufzeit hängt bei gegebener Lohnzahl von der prognostizierten Wirtschaftsentwicklung ab: Wird eher ein niedrigerer Folgeabschluss erwartet, sind die Arbeitgeber an einer kurzen und die Gewerkschaft an einer langen Laufzeit interessiert. Wird dagegen mit einem höheren Folgeabschluss gerechnet, streben umgekehrt die Arbeitgeber eine lange und die Gewerkschaft eine kurze Laufzeit an.

Durch eine längere Laufzeit kann die Tabellenerhöhung eines Tarifvertrages über einen längeren Zeitraum verteilt und dadurch die Belastung im Durchschnitt der Laufzeit gesenkt werden, weil die nächste Lohnerhöhung später einsetzt.

Beispiel: Eine fünfprozentige Einkommenserhöhung für eine Laufzeit von 24 Monaten belastet die Unternehmen im ersten Jahr mit den vollen 5 Prozent, im zweiten Jahr mit 0 Prozent und im Durchschnitt mit 2,5 Prozent.

Es gibt daher eine Wechselbeziehung (*trade off*) zwischen der Laufzeit, der kurz- und der langfristigen Belastung, die in jeder Tarifrunde neu austariert werden muss: Eine niedrige Lohnzahl für 10 Wochen bringt ebenso wenig wie eine hohe Lohnzahl für 10 Jahre.

Will man den starken Liquiditätsabfluss zu Beginn der Laufzeit reduzieren, ist eine Tabellenerhöhung in mehreren Stufen ratsam: Da in den nächsten Stufen noch weitere Entgelterhöhungen folgen, kann die Erhöhung zu Beginn niedriger ausfallen; sie muss dann nicht mehr als einmalige Anhebung die gesamte Laufzeit abdecken.

Nullmonat (Leermonat)

Null- oder Leermonate sind Zeiten, in denen der alte Tarifvertrag ausgelaufen ist und die neue Tabellenerhöhung noch nicht greift. Null- oder Leermonate finden sich in der Regel am Anfang der Laufzeit und werden häufig durch einen → Pauschalbetrag abgegolten. Sie dämpfen die dauerhafte Belastung eines Tarifvertrages, können aber, wenn sie durch einen → Pauschalbetrag abgegolten werden, die der → Tabellenerhöhung vorgeschaltet ist, kurzfristig höhere Kosten verursachen.

Pauschalzahlung oder Pauschale

Als Pauschalzahlung oder Pauschale bezeichnet man in der Regel einen → Einmalbetrag, der nicht als Prozentsatz, sondern als fester Euro-Betrag ausgewiesen wird. Die Gewerkschaft fordert dies häufig als „soziale Komponente“, da sie für die unteren Entgeltgruppen eine überproportionale Einkommenssteigerung bedeutet. Allerdings verteuert sie zugleich die Arbeit in den unteren Entgeltgruppen und vergrößert so das Arbeitsplatzrisiko der Betroffenen. Eine Kombination aus Prozentwert und Pauschale ist der → Sockelbetrag.

Pauschalbetrag

Als Pauschalbetrag bezeichnet man eine Zahlung, die abrechnungserleichternd statt einer linearen Tabellenerhöhung vereinbart wird. Sie steht oftmals zu Beginn eines Tarifabschlusses und deckt zurückliegende Abrechnungsmonate ab. In der Regel wird ein Pauschalbetrag als fester Euro-Betrag ausgewiesen und kann als Anknüpfungspunkt für eine → Differenzierung dienen.

Sockelbetrag

Wird eine Entgelterhöhung „von x Prozent, mindestens aber von y Euro“ vereinbart, bezeichnet y den Sockelbetrag. Es handelt sich insofern um eine Kombination aus Prozentwert und → Pauschale und somit um einen Kompromiss zwischen den Interessen der oberen und unteren Entgeltgruppen.

Stufen

Eine Entgelterhöhung kann innerhalb der Laufzeit des Tarifvertrages in mehreren Stufen erfolgen. Dadurch wird der starke Liquiditätsabfluss zu Beginn der Laufzeit vermieden, der bei einer Kombination aus hoher Anfangs-Lohnzahl und langer Laufzeit entstünde (→ Laufzeit). Jede Stufe bildet dabei einen Sockel, auf dem die folgende Stufe aufsetzt. Ein Beispiel ist der Tarifabschluss 2016: In der ersten Stufe wurden die Tabellenentgelte um 2,8 Prozent und in der zweiten Stufe um weitere 2 Prozent angehoben. Am Ende der Laufzeit lag das Tarifniveau wegen des Zinseszins-Effektes um 4,85 Prozent höher (→ Volumen).

Tabellenerhöhung

Der Teil einer Erhöhung, um den die Entgelttabellen dauerhaft angehoben werden. Er zementiert somit eine Kostenbelastung auch in jenen Zeiten, in denen es den Betrieben schlechter geht. Davon zu unterscheiden sind → Einmalbeträge, die nicht

tabellenwirksam sind und die Entgelte der Arbeitnehmer nur befristet während der Laufzeit des Tarifvertrages erhöhen.

Verteilungsspielraum

Es gibt keine allgemein anerkannte wissenschaftliche Formel zur Berechnung des Verteilungsspielraums. Die Gewerkschaften orientieren sich bei der Forderungsaufstellung am so genannten verteilungsneutralen Spielraum und errechnen diesen traditionell aus der Veränderung der Arbeitsproduktivität und der Veränderung der Verbraucherpreise. Gegen diese Lesart – die sich Gesamtmetall nie zu eigen gemacht hat – ist zweierlei einzuwenden:

- Zunächst ist umstritten, inwiefern es überhaupt Aufgabe der Lohnpolitik ist, Preisveränderungen auszugleichen.

Schon in den sechziger Jahren forderte der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, dass sich die Lohnentwicklung bei Vollbeschäftigung am Ziel eines stabilen Preisniveaus orientieren müsse; dies gelingt immer dann, wenn sich die Nominallohne und die Arbeitsproduktivität mit der gleichen Rate verändern, also die Lohnstückkosten stabil bleiben. Der lohnpolitische Verteilungsspielraum wird nach diesem Konzept der **produktivitätsorientierten Lohnpolitik** also allein durch die gesamtwirtschaftliche Veränderung der Arbeitsproduktivität bestimmt. Von einem Ausgleich für Preisveränderungen ist nicht die Rede. Bei Unterbeschäftigung sollte sogar noch ein Abschlag vom (um die so genannte Entlassungsproduktivität bereinigten) Produktivitätszuwachs gemacht werden, um die Beschäftigung zu mehrern (**beschäftigungsorientierte Lohnpolitik**).

Auch die in späteren Jahren vorgenommenen Modifikationen des Sachverständigenrates – die Einbeziehung zusätzlicher Faktoren wie Kapitalkosten, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und importierte Vorleistungen – sehen keinen Ausgleich für Preisveränderungen vor, welche die Arbeitnehmer betreffen. Nach diesem Konzept der **kostenniveauneutralen Lohnpolitik** sinkt der Spielraum für Lohnerhöhungen immer dann, wenn der Anteil der Kapitalkosten an den Gesamtkosten steigt oder wenn sich die realen Tauschverhältnisse gegenüber dem Ausland (*terms of trade*) verschlechtern – und umgekehrt. Die Lohnpolitik darf also nicht nur selbst keinen Inflationsdruck erzeugen, sondern soll als Reparaturbetrieb sämtliche Preisauftriebstendenzen neutralisieren: Wenn andere Kosten steigen, müssen die Arbeitskosten sinken. Preissteigerungen etwa durch höhere Importpreise, höhere Verbrauchsteuern oder staatliche Gebühren gehen dann zu Lasten der Realeinkommen der Arbeitnehmer. Nach dieser kompensatorischen Logik können umgekehrt die Löhne stärker steigen als die Produktivität, wenn es Entlastung bei anderen Kosten gibt.

Ein Ausgleich für Preisveränderungen ist lediglich im Konzept der **verteilungsneutralen Lohnpolitik** vorgesehen, das die Gewerkschaften propagieren. Verteilungsneutral ist eine Lohnerhöhung dann, wenn sie das Verhältnis zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen unverändert lässt und damit die gesamtwirtschaftliche Lohnquote stabil hält. Der verteilungsneutrale Spielraum errechnet sich aus der Veränderung der Arbeitsproduktivität – also dem Ausmaß, in dem die Arbeitsstunde ergiebiger wird – sowie der Veränderung des verteilungsrelevanten Preisniveaus. Dieses Konzept hat aber gravierende Folgen, denn Lohnerhöhungen in diesem Ausmaß sind zwar verteilungs-, aber nicht kosten- oder beschäftigungsneutral:

Falls sie auf die Preise der Folgeperiode überwältzt werden können, treiben sie die künftige Teuerung (und verringern dadurch die Realeinkommen der Mitarbeiter). Ist keine Überwälzung möglich, zwingen sie die Unternehmen zu Maßnahmen der Kostensenkung (zum Beispiel durch Stellenabbau) oder schmälern deren künftige Gewinne – und damit die Voraussetzung für Wachstum und Beschäftigung.

- Außerdem gibt es keine Größe, welche die Veränderung des verteilungsrelevanten Preisniveaus korrekt und abschließend in einer einzigen Zahl ausdrückt.

Der von den Gewerkschaften betrachtete **Index der Verbraucherpreise** ist als Indikator ungeeignet, da er auch Preiserhöhungen aufnimmt, die nicht zu höheren Unternehmer- oder Vermögenseinkommen führen, zum Beispiel Preissteigerungen durch Gebühren- und Verbrauchsteuererhöhungen. Dasselbe gilt für Verteuerungen durch höhere Importpreise, zum Beispiel für Energie oder andere Vorleistungen, wie im Zuge der durch den Russisch-Ukrainischen Krieg und die damit zusammenhängenden Unsicherheiten insbesondere zur Gasversorgung ausgelösten Energiepreiskrise 2022 extrem zu beobachten war. Sie bedeuten eine Ressourcenverteilung zu Lasten des Inlands. Wird dieser Realeinkommensverlust wie nach der ersten Ölpreiskrise 1973/74 lohnpolitisch kompensiert und voll auf die Unternehmen überwältzt, ist ein Stellenabbau beinahe unvermeidlich. Denn dem doppelten Anstieg der Kosten (teurere Energie und höhere Löhne) steht kein ausgleichender Zuwachs an Produktivität gegenüber. Ein weiterer Makel: Preisveränderungen von Investitions- und Vorleistungsgütern bleiben im Lebenshaltungskostenindex unberücksichtigt.

Besser geeignet wäre der so genannte Deflator des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Allerdings enthält auch der **BIP-Deflator** jene Preiswirkungen, die auf Veränderungen staatlicher Preise und Gebühren oder indirekter Steuern (Mehrwert- und Verbrauchsteuern) beruhen – und muss deshalb um diese bereinigt werden. Die Bereinigung stellt sicher, dass nur solche Preisveränderungen in die Lohnformel eingehen, die sich unmittelbar auf die Entwicklung der privaten Kapitaleinkommen auswirken – und nicht solche, die vom Staat induziert und von diesem auch abgeschöpft werden. Andernfalls drohte eine Preis-Lohn-Spirale, der die Europäische Zentralbank durch restriktive Geldpolitik entgegenwirken müsste – zu Lasten von Investitionen und Wachstum.

Variabilisierung

Variabilisierung bedeutet ein von Betrieb zu Betrieb längerfristig angelegtes und im Zeitablauf schwankendes Volumen bestimmter wiederkehrender Leistungen, bezeichnet also die Öffnung eines Tarifvertrages **über die Unternehmensachse für einen längeren Zeitraum**. Davon zu unterscheiden ist die → Differenzierung und die → Flexibilisierung. In der Tarifrunde 2021 wurde erstmals eine Variabilisierung in Baden-Württemberg vereinbart. Nach dem dort vereinbarten Modell kann die betriebliche Sonderzahlung (das „Weihnachtsgeld“) auf Betriebsebene erfolgsabhängig ausgestaltet werden, also über mehrere Jahre lang je nach Ertragslage schwanken.

6. Übersicht Tabellen

6.1 Forderung der IG Metall: Hauptforderung

6.2 Forderung der IG Metall: Nebenforderungen

6.3 Forderung der IG Metall: Begründung der Forderung

6.4 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Laufzeit und Lohnzahl

6.5 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Begründung

6.6 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Gegenforderungen

6.7 Verhandlungsablauf: Regionale Verhandlungsrunden

6.8 Verhandlungsablauf: Pilotregion und Verhandlungsführung

6.9 Arbeitskonflikte: Warnstreiks

6.10 Arbeitskonflikte: Beteiligung an der Urabstimmung der IG Metall

6.11 Arbeitskonflikte: Arbeitskampf

6.12 Arbeitskonflikte: Schlichtung

6.13 Ergebnis: Struktur Laufzeit

6.14 Ergebnis: Lage Laufzeit

6.15 Ergebnis: Entgelt

6.16 Ergebnis: Weitere Elemente des Abschlusses

6.17 Ergebnis: Betriebliche Komponente

6.18 Ergebnis: Erhöhungsvolumen im Normalfall

6.19 Ergebnis: Erhöhungsvolumen, niedrigste Variante

6.20 Nominale Tarifindizes von Bundesbank und Destatis für die M+E-Industrie

6.21 Realer Tarifindex für die M+E-Industrie auf Bundesbank-Basis

6.22 Effektiver tariflicher Bruttojahresverdienst

6.1 Forderung der IG Metall: Hauptforderung

Tarifrunde	Forderung	Laufzeit
1991	11,0 %	12
1992	9,0 % bis 9,5 %	12
1994	5,5 % bis 6,0 %	12
1995	6,0 %	12
1997	5,0 %	12
1999	6,5 %	12
2000	5,5 %	12
2002	6,5 %	12
2004	4,0 %	12
2006	5,0 %	12
2007	6,5 %	12
2009	8,0 %	12
2010	(nicht beziffert)	
2012	6,5 %	12
2013	5,5 %	12
2015	5,5 %	12
2016	5,0 %	12
2018	6,0 %	12
2020	(nicht beziffert)	
2021	4,0 %	12
2022	8,0 %	12

6.2 Forderung der IG Metall: Nebenforderungen

Tarifrunde	Ergänzende oder zusätzliche Forderungen
1991	Mindestanhebung 230-280 DM; Ausbildungsvergütung 150-270 DM
1992	--
1994	Ausbildungsvergütungen 6 % bis 10 %; Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung bis zu 2 % von der Lohnforderung abziehbar, Einschränkung Mehrarbeit
1995	Ausbildungsvergütung 6,4 % bis 10,8 %; stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen, Anspruch auf unbezahlte Freistellung (regional)
1997	Von den geforderten 5 % sollten 2,5 bis 3 % für Beschäftigungsmaßnahmen reserviert werden
1999	Ausbildungsvergütung: 90 DM je Ausbildungsjahr; Vorgriff auf ERA (BaWü) Zeitlohnzuschlag
2000	Übernahme der Auszubildenden für 12 Monate, Verlängerung des TV VWL Ausscheiden älterer Arbeitnehmer in die Rente mit 60
2002	Ausbildungsvergütungen 6,5 % bis 12,5 % Einstieg in ERA
2004	Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütung (regional)
2006	TV Qualifizierung, Wiedereinsetzung TV VWL, ergänzt um einen Rentenbaustein
2007	Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen (regional), Initiative Fortsetzung Altersteilzeit, Übernahme Studiengebühren (Aufforderung zu Gesprächen)
2009	Kodex Gleichstellung Zeitarbeit (regional), Studiengebühren (regional)
2010	Mindestens Reallohnsicherung; Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit sowie Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich; erweiterte Übernahme Ausgebildeter; mehr Mitsprache bei Zeitarbeit (regional); stärkere Nutzung der Altersteilzeit (regional)
2012	Unbefristete Übernahme der Ausgebildeten; Einstiegsqualifizierung für schwächere Jugendliche; Mitbestimmung des Betriebsrats über Zeitarbeit (Volumen, Dauer, Einsatzbereiche und -kriterien)
2013	---
2015	Tarifliche Neuregelung bei der Altersteilzeit, insbesondere höhere Aufstockung in unteren Entgeltgruppen; tariflich vereinbarte Bildungsteilzeit, insbesondere für die drei Zielgruppen An- und Ungelernte, Junge Auslerner und Beschäftigte nach längerer Berufstätigkeit.
2016	---
2018	<p>Beliebig wiederholbarer Anspruch auf verkürzte Vollzeit (auf bis zu 28 Stunden) ohne Begründungszwang für bis zu 2 Jahre. Anspruch auf Teilentgeltausgleich für Verkürzung wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen in Höhe von 200 Euro / Monat. Teilentgeltausgleich in Höhe von 750 Euro / Jahr für Beschäftigte in Schichtarbeit und anderen belastenden Arbeitszeitmodellen.</p> <p>In den Verhandlungen sollen folgende Themen angesprochen werden: Regelungen zum Personalausgleich für Arbeitszeitreduzierungen, ein freier Tag pro Auszubildenden für Prüfungsvorbereitung und eine belastbare Verhandlungsverpflichtung für einen Prozess der Angleichung der Entgelte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in den ostdeutschen Bundesländern.</p>

Tarifrunde	Ergänzende oder zusätzliche Forderungen
2020	<p>Sicherung der Realeinkommen und Stärkung der Kaufkraft.</p> <p>Vereinbarung eines Zukunftspaketes für betriebliche Zukunftstarifverträge mit Einlassungszwang für Unternehmen. Inhalte: Investitions- und Produktperspektiven, Maßnahmen zur Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung, Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.</p> <p>Ebenfalls benannt: Maßnahmenkaskade bei Unterauslastung mit Schwerpunkt auf Reduzierung Arbeitszeit ohne Entgeltabsenkung. Anspruch auf geförderte, berufliche Qualifizierung. Erhöhung der Quoten für Altersteilzeit und andere Modelle des fließenden Übergangs in die Rente.</p> <p>Nachhaltigkeitsbonus für IG Metall-Mitglieder, Verbesserung der baV und Anpassung der Regeln zur Entgeltumwandlung, Verbesserung der tariflichen Regeln für Auszubildende und Tarifierung von dual Studierenden.</p> <p>Für den Osten die Angleichung der Arbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche.</p>
2021	<p>In allen Bezirken wurde ein Volumen zur Stärkung der Einkommen gefordert, das auch für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung zur Verfügung stehen sollte. Zur Beschäftigungssicherung ist eine Option zur Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich und für die Transformation ein tariflicher Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge gefordert worden.</p> <p>Für den Osten wurden – regional unterschiedlich – Schritte zur Angleichung der Arbeitszeit oder die Einführung eines Tariflichen Angleichungsgeldes (TAG) angesprochen. Eine echte Forderung zum TAG gab es nur in Berlin-Brandenburg und Sachsen. In den Tarifregionen Westdeutschlands wurde zum Teil Unterstützung eingefordert.</p> <p>In allen Regionen wurde die unbefristete Übernahme aller Ausgebildeten und zum Teil die Verbesserung der Regelungen für Auszubildende und dual Studierende in unterschiedlicher Qualität angesprochen, in Baden-Württemberg und Bayern wurden hierzu Forderungen gestellt.</p>
2022	---

6.3 Forderung der IG Metall: Begründung der Forderung

Tarifrunde	Produktivität Gesamtwirtschaft/ Trendproduktivität	Preise / Zielinflati- onsrate EZB	Umverteilung/ Gerechtigkeit
1991	2,5 %	4,0 %	4,5 %
1992	1,5 % bis 2,0 %	4,0 % bis 4,5 %	3,5 %
1994	knapp 3,0 %	knapp 3 %	--
1995	3,5 %	2,5 %	--
1997	2,5 bis 3,0 %	2,0 bis 2,5 %	-
1999	2,5 %	1,5 %	2,5 %
2000	3,5 %	2,0 %	--
2002	2,0 %	2,0 %	2,5 %
2004	2,0 %	1,3 %	0,7 %
2006	2,0 %	2,0 %	1,0 %
2007	1,8 %	2,3 %	2,4 %
2009	1,5 %	2,5 %	4,0 %
2010	(keine bezifferte Forderung)		
2012	1,0 %	2,0 %	3,5 %
2013	1,5 %	2,0 %	2,0 %
2015	1,5 %	2,0 %	2,0 %
2016	1,1 %	2,0 %	1,9 %
2018	1,7 %	1,0 bis 1,5 %	3,0 %
2020	(keine bezifferte Forderung)		
2021	1,0 %	2,0 %	1,0 %
2022¹	2,0 %	4,0 %	2,0 %

¹ Die IG Metall unterschied in der Tarifrunde 2022 nicht trennscharf zwischen den einzelnen Teilen der Forderungsbegründung, sondern argumentierte mit doppelter Trendinflationsrate aus den Jahren 2021 und 2022.

6.4 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Laufzeit und Lohnzahl

Tarifrunde	Laufzeit in Monaten	Tabelle und Einmalbeträge
1991	12	4 %
1992	12	3,3 %
1994	12	0
1995		kein beziffertes Angebot
1997		kein beziffertes Angebot
1999	12	2 % und 0,5 % (variabler) Einmalbetrag
2000	36	Je 1,5 % in 3 Stufen je 12 Monate
2002	24	Je 2 % in 2 Stufen je 12 Monate
2004	27	1,2 % für 15 Monate; 1,2 % für 12 Monate
2006	24	1,2 % + 0,6 % Einmalbetrag für 12 Monate 1,2 % + 0,4 % Einmalbetrag für 12 Monate
2007	12	2,5 % + 0,5 % Einmalbetrag
2009	12	2,1 % + 0,8 % Einmalbetrag
2010		(kein bezifferter Lösungsvorschlag)
2012	14	3 %
2013	12-13	2,3 %
2015	12	2,2 %, ab 1. März (2 Nullmonate)
2016	12 24	1,2 %, davon 0,9 % Tabellenerhöhung, 0,3 % Einmalbetrag, alternativ: 2,1 % in zwei Stufen + 0,3 % Einmalbetrag, berechnet auf 12 Monate
2018	12	Pauschale 200 € für Januar bis März 2018, 2,0 % Tabellenerhöhung ab 1. April 2018
2020		(kein beziffertes Angebot)
2021		nicht beziffert: laufzeitabhängiger Mix aus Einmalzahlung und Tabellenerhöhung für das Jahr 2022
2022	30	3.000 € Inflationsausgleichsprämie und Inaussichtstellen einer Tabellenerhöhung während der Laufzeit

6.5 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Begründung

Tarifrunde	Angebotsformel
1991	„Weniger als im Vorjahr“ weil Wachstum und Produktivitätsanstieg geringer, Lohnstückkostenanstieg zu stark und Gewinnmargen zu schmal
1992	Produktivitätsorientierung, Stabilisierung der Lohnstückkosten
1994	Nullrunde
1995	Nullrunde
1997	Inklusive 100 % Entgeltfortzahlung: Nullrunde
1999	„Fortsetzung der moderaten Tarifpolitik“
2000	Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität
2002	Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität
2004	Lohnzahl <i>unter</i> dem Produktivitätsfortschritt
2006	Gesamtwirtschaftliche Trendproduktivität abzgl. Entlassungsproduktivität
2007	Sechs-Kriterien-Katalog (ohne feste Verdrahtung)
2009	„Weniger als im Vorjahr“, Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Reallöhne
2010	„Nichts zu verteilen“, erst wieder Vorkrisen-Niveau erreichen
2012	Betriebe und Arbeitsplätze krisensicherer machen; kein Nachschlag, da Mitarbeiter über Krise hinweg fair beteiligt; Flexibilität durch Zeitarbeit bewahren; Ausbildung über Bedarf erhalten
2013	Liegt in Grenzen dessen, was innerhalb von 12 -13 Monaten gerade noch möglich ist; selbst in Zeiten minimalen Wachstums noch ein Reallohnplus; wir beteiligen unsere Mitarbeiter verlässlich und fair
2015	Durch Vorbelastung ergibt sich ein Plus von 2,6 % für das Jahr 2015, bei aktueller Inflationsrate ist Nominal- gleich Reallohnzuwachs; rasche Einigung gewollt, daher direkt an Grenze des Möglichen; zudem faire Altersteilzeit (neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit) und faire Bildungschancen (regional unterschiedliches angeboten).
2016	Inflationsrate und gesamtwirtschaftliche Produktivität bewegen sich auf niedrigem Niveau; Signal setzen für mehr Wettbewerbsfähigkeit. Wollen verantwortungsvollen, differenzierten und länger laufenden Abschluss.
2018	Gewährleistet Stärkung der Kaufkraft der Mitarbeiter und sichert zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen vor dem Hintergrund der weiterhin unzureichenden Produktivität. Fairer Anteil für die Mitarbeiter an der erwarteten positiven Entwicklung der Unternehmen.
2020	Kein Angebot
2021	Keine Kostenerhöhung im Krisenjahr 2021. Abschluss soll Unternehmen Planungssicherheit geben und finanziellen Spielraum lassen. Gemeinsam mit Augenmaß agieren und gleichzeitig Unternehmen und Beschäftigten Perspektiven eröffnen.
2022	Ein Angebot muss Mechanismen für die Unternehmen beinhalten, um mit der derzeitigen Situation und den derzeitigen Rahmenbedingungen umgehen zu können. So ist es absolut notwendig, dass der Abschluss die Heterogenität der Branche berücksichtigt. Hinzu kommt, dass wir nicht wissen, ob die Energieversorgung auch weiterhin gesichert ist. Für alle diese Fragen brauchen wir Antworten.

6.6 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Gegenforderungen

Tarifrunde	Eigene Vorstellungen oder Gegenforderungen
1991	---
1992	---
1994	Wegfall des Urlaubsgeldes, kostenwirksame Korrekturen bei den Urlaubsrahmenbestimmungen, Senkung des Mehrarbeitszuschlags
1995	Öffnungsklausel für spezifische betriebliche Situation
1997	Flexibilisierung des Weihnachtsgeldes abhängig von den Krankentagen
1999	Ertragsabhängiges Weihnachtsgeld (optional), variabler Einmalbetrag
2000	Ertragsabhängiges Weihnachtsgeld (optional), vernünftiges Jung-für-Alt-Modell mit 0,5 % Kostenanrechnung; Entgeltumwandlung aus dem TV VWL
2002	2 Jahre Laufzeit mit Revisionsklausel, betrieblich differenzierte Lösung Kostenneutralität für ERA
2004	Arbeitszeitkorridor mit und ohne Lohnausgleich zur Standortsicherung
2006	Öffnungsklausel beim Entgelt, TV Beschäftigungsaufbau, Förderung der Beschäftigung in produktionsfernen Tätigkeiten, Wegfall Steinkühler-Pause (BaWü)
2007	Option für ein nach unten und oben schwankendes Weihnachtsgeld
2009	---
2010	---
2012	Einstiegsqualifizierung für Jugendliche; Befriedung der Zeitarbeit durch Branchenzuschläge; erweiterte Flexibilität für die Betriebe (Anhebung der 40-Stunden-Quote um 12 % Punkte, Ausweitung der Option zur sachgrundlosen Befristung um 12 Monate), Gesprächsverpflichtung über Herausforderungen der M+E-Industrie
2013	---
2015	---
2016	---
2018	Bundesweit einheitlich 5 Forderungen zur Arbeitszeit: Ermöglichung individueller Arbeitszeitvereinbarungen ohne Quotenbeschränkung, Möglichkeit zur kollektiven, bedarfsbedingten, vorübergehenden Erhöhung der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung, wettbewerbsorientierte Ausgestaltung der Voraussetzungen für Zeitzuschläge und deren Höhe, Erweiterung der Möglichkeiten / Dauer der sachgrundlosen Befristungen und ein gemeinsames Zugehen auf den Gesetzgeber mit dem Ziel einer Anpassung des Arbeitszeitgesetzes. Vorbehalt, bei Kündigung der Manteltarifverträge weitere (regionalspezifische) Forderungen zu erheben.
2020	In Baden-Württemberg, Bayern und Mitte bereits vor Gesprächsbeginn und in einigen Tarifgebieten zum Teil in den Verhandlungen angesprochen: Echtes Belastungsmoratorium als langfristiges Commitment für mind. 5 Jahre mit einem fixen Gesamtprozentsatz möglicher Entgeltbestandteile; Unternehmenssicherung; Möglichkeit betriebsindividueller Lösungsansätze vor Ort.
2021	Das Angebot wird, wo es verkündet wird, mit der Vereinbarung einer dauerhaften, automatischen Differenzierung verknüpft. Baden-Württemberg fordert zudem Verzicht auf weitere Kostenbelastung bis zum Erreichen des Vorkrisenniveaus, Kostensenkung für die Bewältigung des Strukturwandels und Vereinfachungen beim Verwaltungsaufwand.
2022	Verknüpfung mit einer dauerhaften, automatischen Differenzierung, Forderung der Möglichkeit einer betrieblichen Variabilisierung und Schaffung eines Prozesses, wie auf eine Energienotlage reagiert werden kann. Vorbehalt der Gesamteinigung.

6.7 Verhandlungsablauf: Regionale Verhandlungsrunden

Tarifrunde	Anzahl der regionalen Verhandlungen je Runde								
	1	2	3	4	5	6	7	Erg.	Insg.
1991									
1992	13	13	10	10	1			13	60
1994									
1995	10	10	10	1				10	41
1997									
1999	8	8	8	3	1	1		12	41
2000	11	11	6	2	1			10	41
2002	11	11	10	9	5	2	1	11	60
2004	11	11	10	6	1	1		11	51
2006	11	11	11	7	6	2	1	11	60
2007	11	11	11	5	1			10	49
2009	11	10	7	1				11	40
2010	2	1						10	13
2012	10	10	10	7	1			9	47
2013	11	11	9	2				10	43
2015	11	11	10	1				10	43
2016	11	11	9	1	1			10	43
2018	11	11	11	1	1	1		10	46
2020^{*)}	6	2						10	18
2021^{**)}	11	11	11	8	4	2	2	10	59
2022	11	11	11	8	1			10	52

Lesebeispiel: Im Jahr 2013 wurde in der ersten und zweiten Runde in jeweils elf Tarifgebieten verhandelt. Die dritte Runde konzentrierte sich nur noch auf neun, die vierte Runde nur noch auf zwei Regionen. In einer der beiden Regionen der vierten Verhandlungsrunde wurde ein Pilotabschluss erzielt, der anschließend in zehn regionalen Verhandlungen von den übrigen Tarifgebieten übernommen wurde.

^{*)} Ohne vorgezogene Tarifgespräche/-verhandlungen. Schon während des 1. Verhandlungskorridors wurden die Verhandlungen zum Teil wegen der SARS-CoV-2-Pandemie abgesagt oder in verkleinerter Runde durchgeführt. Der Abschluss und die Übernahmen fanden in sehr kleinem Kreis statt.

^{**) Nach dem Pilotabschluss in NRW in der siebten Runde sind im Rahmen der Übernahme in Berlin/Brandenburg und Sachsen weitere Verhandlungsrunden (4. Runde in Sachsen u. 4. bis 7. Runde in Berlin/Brandenburg) durchgeführt worden, bis zur Vereinbarung einer Verhandlungsverpflichtung zur Arbeitszeit Ost.}

6.8 Verhandlungsablauf: Pilotregion und Verhandlungsführung

Tarifrunde	Pilotregion	Verhandlungsführer M+E-Arbeitgeber	Verhandlungsführer IG Metall
1991	Nordwürtt.- Nordb.	Dr. Hundt	Riester
1992	Nordwürtt.- Nordb.	Dr. Hundt	Riester
1994	Niedersachsen	Röders	Peters
1995	Bayern	Dr. Hildmann	Neugebauer
1997	Niedersachsen	Niemsch	Peters
1999	Baden-Württ.	Dr. Fritsche	Huber
2000	NRW	Kannegiesser	Schartau
2002	Baden-Württ.	Dr. Zwiebelhofer	Huber
2004	Baden-Württ.	Dr. Zwiebelhofer	Hofmann
2006	NRW	Jäger	Wetzel
2007	Baden-Württ.	Dr. Roell	Hofmann
2009	Baden-Württ.	Dr. Roell	Hofmann
2010	NRW	Maier-Hunke	Burkhard
2012	Baden-Württ.	Dr. Dulger	Hofmann
2013	Bayern	Renkhoff-Mücke	Wechsler
2015	Baden-Württ.	Dr. Wolf	Zitzelsberger
2016	NRW	Kirchhoff	Giesler
2018	Baden-Württ.	Dr. Wolf	Zitzelsberger
2020	NRW	Kirchhoff	Giesler
2021	NRW	Kirchhoff	Giesler
2022	Baden-Württ.	Dr. Marquardt	Zitzelsberger

Arbeitskonflikte

Im Folgenden sind lediglich die Arbeitskonflikte zur unmittelbaren Durchsetzung von Entgeltforderungen erfasst. Nicht berücksichtigt sind Streiks außerhalb der Entgelttrunden wie zum Beispiel der Streik der IG Metall für die Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland im Juni 2003. Dieser Arbeitskampf wurde – nach einem Zuspruch von jeweils rund 80 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder in der Urabstimmung – in Berlin, Brandenburg und Sachsen geführt und am 28. Juni ohne Ergebnis von der IG Metall abgebrochen.

Ebenfalls nicht berücksichtigt ist der Arbeitskampf im Mai 1993 in den neuen Bundesländern, mit dem die IG Metall die Wiedereinsetzung des Stufentarifvertrags durchsetzen wollte, den die Arbeitgeber außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt hatten. Die Streiks wurden am 13. Mai 1993 durch eine Vereinbarung beendet. Diese sah die Rücknahme der außerordentlichen Kündigung, eine zeitliche Streckung der Anpassung an das Westniveau sowie eine Härtefallregelung vor.

6.9 Arbeitskonflikte: Warnstreiks

Tarifrunde	Dauer in Tagen	Beteiligte Betriebe	Beteiligte Arbeitnehmer	Ausgefallene Arbeitstage
1991	28	3.342 n.v.	1.017.165 n.v.	n.v.
1992	16	5.072 n.v.	1.563.531 n.v.	n.v.
1994	34	6.954 n.v.	1.904.053 n.v.	n.v.
1995	47	4.562 n.v.	1.157.913 n.v.	n.v.
1997	--	--	--	--
1999	27 11	4.681 2.135	1.145.950 460.877	127.116
2000	13 4	333 92	70.678 13.489	1.491
2002	30 29	4.381 1.724	1.205.145 391.357	111.430
2004	22 11	1.857 703	512.721 172.255	36.228
2006	53 23	3.976 1.703	973.006 345.326	147.677
2007	8 7	1.911 647	477.740 167.393	46.605
2009	10 11	1.115 1.172	ca. 600.000 293.551	111.110
2010	--	--	--	--
2012	11 26	3.030 1.681	677.500 415.875	176.024
2013	8 13	2.619 1.550	632.000 338.359	131.052*
2015	19 30	3.095 1.737	593.474 353.584	133.935*
2016	15	1.615	367.000	122.301*
2018	27	2.593	774.166	435.198*
2020	--	--	--	--
2021	46	1.591	380.709	135.572*
2022	20	2.023	427.533	142.234*

* Die Daten aus Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurden auf Basis der 38-Stunden-Woche berechnet, alle weiteren Daten auf Basis der 35-Stunden-Woche.

Rot: Angaben IG Metall (ab 2016 nicht mehr erfasst); blau: Angaben Gesamtmetall; n.v.: nicht verzeichnet

Die unterschiedlichen Angaben resultieren aus der jeweils unterschiedlichen Bewertung, inwieweit einzelne Aktionen als „Warnstreiks“ zu werten sind; dieser Begriff ist inhaltlich nicht definiert

6.10 Arbeitskonflikte: Beteiligung an der Urabstimmung der IG Metall

Tarifrunde	Erste Abstimmung (Beginn) in Prozent	Zweite Abstimmung (Ende) in Prozent
1994	92,2 (Niedersachsen)	63,6 (Niedersachsen)
1995	88,4 (Bayern)	73,5 (Bayern)
2002	90,4(BaWü); 62,88 (Westberlin) 70,98 (Ostberlin-Brandenburg)	56,53 (BaWü) 62,88 (Westberlin) 70,98 (Ostberlin-Brandenburg)

6.11 Arbeitskonflikte: Arbeitskampf

Tarifrunde	Tarifgebiet	Dauer in Tagen	Beteiligte Betriebe	Beteiligte Arbeitnehmer
1995	Bayern	11	56	34.000
2002	BaWü; Berlin- Brandenburg	8	166	126.105

6.12 Arbeitskonflikte: Schlichtung

Tarifrunde	Schlichter	Tarifgebiet	Besondere Vorkommnisse
1999	H.-J. Vogel	Baden-Württem- berg	Keine Empfehlung der Übernahme des Spruchs

6.13 Ergebnis: Struktur Laufzeiten

Tarifrunde	Monate vorweg	Monate 1. Stufe	Monate 2. Stufe	Laufzeit insgesamt
1991	2	10	--	12
1992	0	12	9	21
1994	5	7	--	12
1995	4	6	14	24
1997	3	12	9	24
1999	2	12	--	14
2000	2	12	10	24
2002	3	12	7	22
2004	2	13	11	26
2006	3	10	--	13
2007	2	12	5	19
2009	3	3	12	18
2010	0	11	12	23
2012	1	12	--	13
2013	2	10	8	20
2015	3	12	--	15
2016	3	9	9	21
2018	3	24	--	27
2020	0	9	--	9
2021	0	21	--	21
2022	8	10	6	24

6.14 Ergebnis: Lage Laufzeit

Tarifrunde	Monate vorweg	Start 1. Stufe	Ende 1. Stufe	Ende 2. Stufe
1991	2	6/91	3/92	--
1992	0	4/92	3/93	12/93
1994	5	6/94	12/94	--
1995	4	5/95	10/95	12/96
1997	3	04/97	03/98	12/98
1999	2	03/99	02/00	--
2000	2	05/00	05/01	02/02
2002	3	06/02	06/03	12/03
2004	2	03/04	03/05	02/06
2006	3	06/06	03/07	--
2007	2	06/07	06/08	10/08
2009	3	02/09	05/09	04/10
2010	0	05/10	03/11	03/12
2012	1	05/12	04/13	--
2013	2	07/13	04/14	12/14
2015	3	04/15	03/16	--
2016	3	07/16	03/17	12/17
2018	3	04/18	03/20	
2020	0	04/20	12/20	
2021	0	01/21	09/22	
2022	8	06/23	03/24	9/24

6.15 Ergebnis: Entgelt

Tarifrunde	Pauschalbetrag	Einmalbeiträge	Stufe 1	Stufe 2	Sonderzahlungen
1991	580 DM	--	6,7 %	--	
1992	--	--	5,4 %	3,0 %	
1994	--	--	2 %	--	
1995	610 DM	--	3,4 %	3,6 %	
1997	200 DM	--	1,5 %	2,5 %	
1999	350 DM	1 %	3,2 %	--	
2000	330 DM	--	3,0 %	2,1 %	
2002	120 €	0,9 %/0,5 %	3,1 %	2,6 %	
2004	--	0,7 %/0,7 %	1,5 %	2,0 %	
2006	310 €	--	3,0 %	--	
2007	400 €	0,7 %	4,1 %	1,7 %	
2009	510 €/122 €	0,4 %	2,1 %	2,1 %	
2010	2 x 160 €	--	0 %	2,7 %	
2012	--	--	4,3 %	--	
2013	--	--	3,4 %	2,2 %	
2015	150 €	--	3,4 %	--	
2016	150 €	--	2,8 %	2,0 %	
2018	100 €	--	4,3 %	--	T-ZUG (A): Ab 2019 (Juli) jährl. Sonderzahlung i. H. v. 27,5 % des Monatsentgelts T-ZUG (B)/ Zusatzbetrag: 2019 (Juli): 400 € ab 2020 jährl. 12,3 % des Grundentgelts der ehem. „Eckentgeltgruppe“
2020	--	--	--	--	Finanzierungsbetrag 2020: 350 € pro Vollzeitäquivalent für Härtefälle, KuG-Zuschläge anrechenbar, bis auf Null differenzierbar

Tarifrunde	Pauschalbetrag	Einmalbeträge	Stufe 1	Stufe 2	Sonderzahlungen
2021					<p>500 € „Corona-Beihilfe“ im Juni / Juli 2021</p> <p>T-Geld / TrafoBaustein: Ab 2022 (Februar) jährl. Sonderzahlung, in 2022 i. H. v. 18,4 %, ab 2023 i. H. v. 27,6 % eines Monatsentgelts.</p>
2022			5,2 %	3,3 %	<p>2 x 1.500 € „Inflationsausgleichsprämie“ jeweils im März 2023 / 2024</p> <p>Wegfall Erhöhung T-Geld / TrafoBaustein in 2023, Erhöhung T-ZUG (B) / Zusatzbetrag auf 18,4 %</p>

6.16 Ergebnis: Weitere Elemente des Abschlusses

Tarifrunde	Elemente
1991	Vorweganhebung der drei unteren Lohngruppen
1992	Weihnachtsgeld ab 1992: 55 %, ab 1993: 60 % Ausbildungsvergütung 1992: 75 DM; 1993: 70 DM (ab 4/93: 1 Std. AZV)
1994	Reduzierung Weihnachtsgeld um 10 Punkte und Absenkung der Berechnungsbasen im Gesamtvolumen von 2 %, TV Beschäftigungssicherung
1995	Ausbildungsvergütungen 3,4 % und 3,6 %, unveränderte Verlängerung des TV VWL (ab 10/95 1 Std. AZV)
1997	100 % Entgeltfortzahlung, die Vergütung für Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge fallen aus allen Berechnungsbasen heraus
1999	Anbindung der Ausbildungsvergütung an die LG 7 und enger Zeitrahmen für ERA (nur in Baden-Württemberg)
2000	Ausbildungsvergütung über die Laufzeit 3 %, Fortsetzung TV VWL, TV Beschäftigungsbrücke,
2002	Kostenneutraler ERA TV bei Festlegung der systembedingten Mehrkosten bei 2,79 %; Bildung des ERA-Anpassungsfonds
2004	Tarifabkommen zur Standortsicherung („Pforzheim“), Vereinbarung höherer Arbeitszeitquoten für Betriebe mit vielen Hochqualifizierten („Elitequote“)
2006	TV Qualifizierung, Neuregelung Steinkühler-Pause, Gesprächsverpflichtung TV Beschäftigungsaufbau und TV produktionsferne Tätigkeiten
2007	Sozialpartnererklärung „Demografiefeste Personalpolitik“
2009	Einstieg in die Gegenfinanzierung der Kosten aus dem TV Flexibler Übergang
2010	Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“; in Baden-Württemberg: TV KQB (Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung)
2012	Unbefristete Übernahme der Ausgebildeten im Rahmen des tatsächlichen Bedarfs; regionalspezifische Fördermodelle für schwächere Jugendliche; Übernahmeangebot für Zeitarbeiter nach 24 Monaten, Abweichung durch Betriebsvereinbarung möglich; Gesprächsverpflichtung über Folgen von Demografie und Fachkräftemangel
2013	---
2015	Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ), Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen zum TV FlexÜ (TV AVo); freiwillig Zuschüsse bei persönlicher Weiterbildung möglich. Regional in Baden-Württemberg: Modifizierung TV Qualifizierung (TV Q), in Bayern: Modifizierung TV Q und TV Bildungsteilzeit, in NRW: TV Bildung (TV B), sonst. Regionen: Übernahme TV B
2016	Gemeinsame Evaluation der Differenzierung

Tarifrunde	Elemente
2018	<p>Änderung in der Quotenlogik zur Aufstockung der Arbeitszeit oberhalb der tariflichen IRWAZ durch neue Berechnungsweisen und erleichterte Zugangsvoraussetzungen sowie der Einführung eines Volumenmodells bzw. einer Kopfbetrachtung. Schutz der bestehenden Welt durch Bestandsschutz und Artenschutzklausel.</p> <p>Einführung eines Anspruchs auf verkürzte Vollzeit, Wahloption für bestimmte Beschäftigtengruppen statt der Auszahlung des T-ZUG (A) 8 Freistellungstage zu nehmen. Rahmenvereinbarung zur Mobilen Arbeit und ein zusätzlicher Freistellungstag zur Prüfungsvorbereitung für Auszubildende.</p>
2020	<p>Wiederinkraftsetzen des leicht modifizierten Tarifvertrags „Zukunft in Arbeit“.</p> <p>Ausweitung der Möglichkeit für Eltern, Freistellungstage statt T-ZUG (A) zu nehmen, Möglichkeit, verpflichtende Freistellung statt T-ZUG (A) mit dem Betriebsrat zu vereinbaren, 5 zusätzliche bezahlte freie Tage für Kinderbetreuung, nachrangig zu staatlich- und selbstfinanzierter Freistellungsmöglichkeiten.</p> <p>Alle Elemente ohne Nachwirkung befristet bis 31. Dezember 2020</p>
2021	<p>Option, die Arbeitszeit aus strukturellen Gründen unter Vereinbarung von selbstfinanzierten Ausgleichszahlungen abzusenken. Ab einer Dauer von mehr als 12 Monaten arbeitgeberfinanzierter Teilentgeltausgleich (außer BaWü). Option für Betriebsparteien zu Gesprächen über betriebliche Zukunftstarifverträge. Evaluation der Situation der Dual Studierenden.</p> <p>In Baden-Württemberg TV Variabilisierung, Vereinfachung des Modells der verlängerten Vollzeit, Veränderung der Leistungsentgelt-Durchschnittsberechnung, Einbeziehung der Dual Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in den TV Ausbildung</p>
2022	<p>Einigung auf einen Prozess, mit dem schnell und flexibel auf eine Energienotlage während der Laufzeit des Tarifvertrages reagiert werden kann.</p>

6.17 Ergebnis: Betriebliche Komponente

Tarifrunde	Volumen	Ausgestaltung
1991	--	--
1992	--	--
1994	--	--
1995	--	--
1997	--	Erklärung zum Flächentarifvertrag: Abweichende betriebliche Regelungen mit Zustimmung der Tarifparteien möglich
1999	--	Die Auszahlung des Einmalbetrags in Höhe von 1 % kann zeitlich verschoben werden
2000	--	Schwankung des Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit des Krankenstandes
2002	--	Zeitlich befristete Sonderregelung durch Tarifvertragsparteien bei Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit
2004	--	TA Standortsicherung: Abweichende Regelungen mit Zustimmung der Tarifparteien möglich
2006	312 €	Zahlung verschiebbar Abweichung nach oben und unten: 0 € bis 624 €
2007	333 €	2. Tabellenstufe (1,7 %) und Konjunkturbonus (0,7 %) um bis zu 4 Monaten verschiebbar
2009	659 €	2. Tabellenstufe (2,1 %) und Pauschale (122 €) um bis zu 7 Monaten verschiebbar
2010	--	Tabellenerhöhung (2,7 %) um bis zu 2 Monate nach vorne oder hinten verschiebbar
2012	--	--
2013	--	--
2015	--	--
2016	440 €	Pauschalzahlung verschiebbar oder Reduzierung auf Null, 2. Tabellenstufe (2,0 %) bis zu 3 Monate nach hinten verschiebbar.
2018	400 € in 2019; ab 2020 12,3 % Grundentgelt der ehemaligen „Eckentgeltgruppe“	T-ZUG (B) / Zusatzbeitrag ist um bis zu 5 Monate verschiebbar oder Reduzierung auf Null – auch über die Laufzeit des Tarifabschlusses hinaus (dauerhafte Differenzierung)
2020	T-ZUG (B) / Zusatzbetrag Finanzierungsbetrag	Geringfügige Erleichterungen bei der Differenzierung des T-ZUG (B) / Zusatzbetrags. Betriebliche Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld können auf den Finanzierungsbetrag angerechnet werden, anschließend kann er bis auf Null differenziert werden.

Tarifrunde	Volumen	Ausgestaltung
2021	T-ZUG (B) / Zusatzbetrag	<p>Verschiebung der Auszahlung auf Oktober 2021, weitere Verschiebung um bis zu 6 Monaten, dann automatische Differenzierung bei einer Nettoumsatzrendite unter 2,3 %.</p> <p>Option auf Arbeitszeitabsenkung aus strukturellen Gründen mit Ausgleichszahlungen und Teilentgeltausgleich.</p> <p>Option auf Gespräche zu Zukunftstarifverträgen.</p>
2022	Inflationsausgleichsprämie T-Zug (B) / Zusatzbetrag	<p>Auszahlungszeitpunkt nach vorne ziehbar bzw. mit dem Betriebsrat zusammen nach hinten verschiebbar.</p> <p>Wiederaufleben der automatischen Differenzierung aus dem Tarifabschluss 2021 für die Jahre 2023 und 2024.</p>

6.18 Ergebnis: Erhöhungsvolumen im Normalfall

Tarifrunde	Durchschnittliches Volumen pro Laufzeitmonat	Umgerechnet auf ein Jahr	Anmerkungen
1991	7,0 %	7,0 %	
1992	10,2 %	5,7 %	1 Std. AZV ab 4/93
1994	0 %	0 %	
1995	7,5 %	3,8 %	1 Std. AZV ab 10/95
1997	2,4 %	1,2 %	
1999	4,5 %	3,9 %	
2000	3,9 %	2,0 %	
2002	4,4 %	2,4 %	
2004	3,0 %	1,4 %	
2006	3,1 %	2,9 %	
2007	5,0 %	3,2 %	
2009	4,2 %	2,8 %	
2010	1,7 %	0,9 %	
2012	4,0 %	4,0 %	
2013	4,1 %	2,5 %	
2015	3,0 %	2,5 %	
2016	3,4 %	2,0 %	
2018	5,3 %	2,3 %	
2020	0,8 %	1,1 %	
2021	1,3 % ^{*)}	0,8 % ^{*)}	
2022	6,6 %	3,3 %	

^{*)} Die Erhöhung des T-Geldes / TrafoBausteins im Jahr 2023 fehlt in der Berechnung, da er außerhalb der Laufzeit liegt.

6.19 Ergebnis: Erhöhungsvolumen, niedrigste Variante (Nutzung betrieblicher Differenzierungsoptionen, seit 2006 relevant)

Tarifrunde	Durchschnittliches Volumen pro Laufzeitmonat	Umgerechnet auf ein Jahr	Anmerkungen
2006	2,4 %	2,2 %	Nach oben und unten offener Einmalbetrag
2007	4,5 %	2,8 %	Verschiebungs-Option für Tabelle und Einmalbetrag
2009	3,2 %	2,1 %	Verschiebungs-Option für Tabelle und Einmalbetrag
2010	1,5 %	0,8 %	Verschiebungs-Option für Tabelle
2012			
2013			
2015			
2016	2,9 %	1,7 %	Verschiebungs-Option für Tabelle und Einmalbetrag
2018	4,9 %	2,1 %	T-ZUG (B)/Zusatzbetrag auf Null reduzierbar
2020	0 %	0 %	Finanzierungsbetrag: Betriebliche Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind anrechenbar und er ist bis auf Null differenzierbar.
2021	0,8 % ^{*)}	0,5 % ^{*)}	Automatische Differenzierung des T-ZUG (B) / Zusatzbetrages für 2021
2022	5,7 %	2,9 %	Automatische Differenzierung des T-ZUG (B) / Zusatzbetrages für 2023 und 2024

^{*)} Die Erhöhung des T-Geldes / TrafoBausteins im Jahr 2023 fehlt in der Berechnung, da er außerhalb der Laufzeit liegt.

6.20 Nominale Tarifindizes von Bundesbank und Destatis für die M+E-Industrie (jeweils auf Monatsbasis, 2015 = 100)

	Bundesbank	Stat. Bundesamt (seit 2015 verfügbar)	
	Mit Sonderzahlungen zum 31.12.	Ohne Sonderzahlungen im Jahresmittel	Mit Sonderzahlungen im Jahresmittel
1995	60,2		
1996	62,0		
1997	62,6		
1998	64,3		
1999	67,3		
2000	68,7		
2001	69,7		
2002	71,9		
2003	73,8		
2004	75,8		
2005	78,0		
2006	78,8		
2007	80,8		
2008	83,4		
2009	85,6		
2010	86,7		
2011	87,4		
2012	90,6		
2013	93,6		
2014	96,5		
2015	100,0	100,0	100,0
2016	102,8	102,2	102,1
2017	105,8	105,1	104,7
2018	110,2	109,0	108,8
2019	114,0	110,2	112,6
2020	114,1	110,5	112,9
2021	115,4	110,7	114,0
2022	115,5	111,0	114,9
2023	123,3	114,5	121,7

Quellen: Deutsche Bundesbank: Tarifverdienste einschließlich Nebenvereinbarungen und Pauschalzahlungen für die M+E-Industrie (DJ7653) auf Monatsbasis zum 31.12. eines jeweiligen Jahres; Stat. Bundesamt, Indizes der Tarifverdienste, Wochenarbeitszeit: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige, WZ08-24-02 Metall- und Elektroindustrie

6.21 Realer Tarifindex für die M+E-Industrie (Bundesbank-Werte auf Monatsbasis inkl. Sonderzahlungen, jeweils zum Jahresende)

	Preisbereinigter M+E-Tarifindex	
	1995 = 100	Δ Vorjahr
1995	100	
1996	102	1,6%
1997	101	-0,9%
1998	102	1,7%
1999	107	4,0%
2000	107	0,7%
2001	107	-0,4%
2002	109	1,7%
2003	110	1,6%
2004	112	0,9%
2005	113	1,3%
2006	112	-0,6%
2007	113	0,3%
2008	113	0,5%
2009	116	2,3%
2010	116	0,3%
2011	115	-1,3%
2012	117	1,8%
2013	119	1,7%
2014	121	2,1%
2015	125	3,1%
2016	128	2,3%
2017	130	1,4%
2018	133	2,4%
2019	135	2,0%
2020	135	-0,4%
2021	132	-2,0%
2022	124	-6,3%
2023	125	0,8%
2024*	127	1,7%

*Hochgerechnete Werte mit Auszahlung Inflationsausgleichsprämie in 2023 & 2024 und Tabellenerhöhung von 3,3% im Mai 2024 sowie einer Inflationsrate von 2,4%
Quellen: Deutsche Bundesbank: Tarifverdienste einschließlich Nebenvereinbarungen und Pauschalzahlungen für die M+E-Industrie (DJ7653) auf Monatsbasis zum 31.12.
eines jeweiligen Jahres; Stat. Bundesamt, Verbraucherpreisindex; Consensus Forecast; Gesamtmetallberechnungen

6.22 Effektiver tariflicher Bruttojahresverdienst**

	Jahresbrutto mit Sonderzahlungen*	Veränderung zum Vorjahr	
	Effektiv in Euro	in Euro	in %
1991	26.245	1.717	7,0%
1992	27.690	1.445	5,5%
1993	28.770	1.080	3,9%
1994	28.770	0	0,0%
1995	30.035	1.265	4,4%
1996	31.625	1.590	5,3%
1997	31.880	255	0,8%
1998	32.515	635	2,0%
1999	33.870	1.355	4,2%
2000	34.430	560	1,7%
2001	35.080	650	1,9%
2002	36.365	1.285	3,7%
2003	37.115	750	2,1%
2004	37.815	700	1,9%
2005	38.533	718	1,9%
2006	39.420	887	2,3%
2007	40.957	1.537	3,9%
2008	42.637	1.680	4,1%
2009	43.482	845	2,0%
2010	44.022	540	1,2%
2011	44.574	552	1,3%
2012	46.024	1.450	3,3%
2013	47.329	1.305	2,8%
2014	48.452	1.123	2,4%
2015	50.231	1.778	3,7%
2016	51.057	827	1,6%
2017	51.903	846	1,7%
2018	54.025	2.122	4,1%
2019	54.520	495	0,9%
2020	54.831	310	0,6%
2021	54.964	133	0,2%
2022	59.292	4.328	7,9%
2023	62.516	3.224	5,4%

* Monatsentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, T-ZUG A und B; Einmal- und Pauschalbeträge

** Bis 2007: Tatsächlicher Tarifverdienst (Tarifarchiv) / 2008-2013: Hochrechnung anhand Veränderungswerten Tarifarchiv auf ERA-Basis / seit 2014: Arbeitszeitbereinigter Bruttojahresverdienst von Facharbeitern in tarifgebundenen Betrieben der deutschen M+E-Industrie

Quelle: Verdiensterhebungen, Stat. Bundesamt; Tarifarchiv, Gesamtmetallberechnungen