

Verbandsinformation

Tarifnachrichten/Soziales

Nr. 03/17 Datum: 13.06.2017



Verband der Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e. V.

Danneckerstraße 37
70182 Stuttgart
Telefon 0711 23762-0
Telefax 0711 23762-10

Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt / Weinstraße
Telefon 06321 852-0
Telefax 06321 88955

info@vhk-bw.de
www.vhk-bw.de

An unsere Mitgliedsunternehmen

TERMINVORSCHAU

Fr., 30.06. – Sa., 01.07.2017

Mitgliederversammlung, Waldstetten

Di., 19.09.2017

Infoveranstaltung „Betriebsratswahlen 2018“, Stuttgart

Di., 26.09.2017

Arbeitsrechtsseminar, Stuttgart

INHALT

1. Entgeltrunde 2016/17

- zweite Erhöhungsstufe von 1,7 % zum 1. Juli 2017
- Lohn- und Gehaltsmitteilungen

2. Was für Mitglieder ohne Tarifbindung gilt

- keine Verpflichtung zur Übernahme

3. Anrechnung

- nach wie vor zulässig

4. Tarifabschlüsse in anderen Tarifgebieten

- weiterhin moderat und langfristige Abschlüsse

5. Leiharbeit

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge und Verlängerung der Ausleihdauer in der Metallindustrie
- noch keine Abschlüsse in der Holz- und Kunststoffindustrie

6. Tarifbindung

- Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung zur Tarifbindung im Jahre 2016

7. Aktuelle Forschungsergebnisse zur Lohnentwicklung in Deutschland

- niedrige Stundenverdienste hinken bei der Lohnentwicklung nicht mehr hinterher

ANLAGEN

- ⇒ Lohn- und Gehaltsmitteilung
- ⇒ Informationsblatt
- ⇒ BDA Tarifnachrichten
- ⇒ BAP Aktuell
- ⇒ Anforderungsbogen Lohn- und Gehaltstabellen sowie Faltblatt

1. Entgeltrunde 2016/17

- zweite Erhöhungsstufe von 1,7 % zum 1. Juli 2017
- Lohn- und Gehaltsmitteilung

Mit 23.02.2016 hatten wir in der letztjährigen Entgeltrunde einen zweistufigen Tarifabschluss vereinbart. Nach der ersten Stufe am 01.05.2016 kommt nunmehr zum 01.07.2017 die zweite Stufe mit einer Erhöhung der Entgelte um 1,7 % zum Tragen.

Die Lohn- und Gehaltstabellen hatten wir Ihnen bereits mit den Unterlagen zur ersten Erhöhungsstufe zugeschickt. Falls Sie dennoch die Lohn- und Gehaltstabellen nochmals zugeschickt haben möchten, können Sie diese mit beiliegendem Anforderungsbogen bestellen, ebenso wie das damals schon verschickte Faltblatt.

Wir können nicht häufig genug darauf hinweisen, dass viele Auseinandersetzungen, die nicht selten vor den Arbeitsgerichten ausgetragen werden müssen, vermeidbar wären, wenn Mitarbeitern sowohl bei ihrer Einstellung als auch Lohnänderungen jeweils entsprechende Lohn- und Gehaltsmitteilungen ausgehändigt worden wären. Diese erhalten Sie in der Anlage.

Folgen Sie unserer Empfehlung; Sie vermeiden damit Unklarheiten und schaffen Klarheit für die Zukunft.

2. Was für Mitglieder ohne Tarifbindung gilt

- keine Verpflichtung zur Übernahme

Für Mitglieder ohne Tarifbindung – auch für diejenigen, welche vor Inkrafttreten dieses Abschlusses, d. h. bis 23.02.2016, aus der Tarifbindung ausgeschieden und in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung gewechselt sind – hat dieser Abschluss keine verbindliche Wirkung. Er dient ausschließlich zur Information für eigene Entscheidungen.

3. Anrechnung

- nach wie vor zulässig

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (zuletzt BAG vom 24.11.1987, DB 1988/565) kann der Arbeitgeber freiwillige übertarifliche Verdienstbestandteile auch ohne ausdrückliche Vereinbarung einer entsprechenden Klausel grundsätzlich auf Tariferhöhungen anrechnen.

Diese Anrechnung ist auch möglich, wenn die Zulage jahrelang vorbehaltlos zusätzlich zum Tariflohn gewährt worden ist (BAG vom 08.12.1982 – 4 AZR 48/80). Der Vollständigkeit halber sei darauf hinge-

wiesen, dass dies auch grundsätzlich gilt, soweit die Tarifierhöhung Lohnausgleich für tarifliche Arbeitszeitverkürzung ist (BAG vom 16.09.1987, DB 1987/5222).

Die Tarifierhöhung stellt eine Erhöhung des tariflichen Mindestlohnes dar. Sie löst keine Erhöhung übertariflicher Lohn- und Gehaltsanteile aus, wie das BAG in ständiger Rechtsprechung festgestellt hat.

Um eine Anrechnung vorzunehmen, bedarf es weder der Einhaltung einer Kündigungsfrist noch einer vorherigen Erklärung des Arbeitgebers gegenüber seinem Mitarbeiter. Es genügt, wenn dieser die Anrechnung seiner Lohnabrechnung oder Lohnmitteilung entnehmen kann.

Bei der Anrechnung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, d. h. unzulässig wäre die willkürliche Benachteiligung von einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern gegenüber der Mehrheit der Belegschaft. Bei einer einheitlichen Anrechnung bestehen jedoch insoweit keine Bedenken.

Gleichmäßige und vollständige Anrechnung kann mitbestimmungsfrei erfolgen, da es sich hierbei nicht um „betriebliche Lohngestaltung“ im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG handelt (BAG in ständiger Rechtsprechung, zuletzt in DB 88/556).

Nach der Entscheidung des BAG vom 03.12.1991 (GS 2/90) ist der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers bei der Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile erheblich eingeeengt worden. Für eine weiterhin mitbestimmungsfreie Anrechnung verlangt das Gericht, dass die vorhandenen Verteilungsgrundsätze durch die Anrechnung nicht verändert werden.

Das entsprechende Informationsblatt liegt als Anlage bei.

In Zweifelsfällen wenden Sie sich vor Durchführung entsprechender Maßnahmen an Ihren Verband.

4. Tarifabschlüsse in anderen Tarifgebieten

- weiterhin moderarte und langfristige Abschlüsse

Im ersten Quartal des Tarifjahres 2017 konnten folgende wesentliche Abschlüsse erzielt werden:

Papier, Pappe und Kunststoffe Verarbeitende Industrie

- Zwei Nullmonate
- Erhöhung um 2,1 % von 01/17 bis 03/18
- Erhöhung um 2,1 % von 04/18 bis 10/18
- Laufzeit insgesamt 24 Monate.

Textil- und Bekleidungsindustrie

- Pauschalen von 40,00 € in 02/17, 50,00 € in 03+04/17 sowie 60,00 € in 05 bis 07/17
- Öffnungsklausel für wirtschaftlich belastete Betriebe hinsichtlich Einmalzahlung
- Erhöhung der Entgelte um 2,7 % von 08/17 bis 08/18
- Erhöhung der Entgelte von 1,7 % für 09/18 bis 01/19
- Laufzeit 24 Monate
- Erhöhung des Aufstockungsbetrages ATZ auf 510,00 € für Arbeitnehmer die ab 08/17 und 535,00 € für Arbeitnehmer, die ab 09/18 in ATZ gehen.

Groß- und Außenhandel

- 05 bis 07/17 drei Nullmonate
- Erhöhung der Entgelte um 2,5 % von 08/17 bis 04/18
- Erhöhung der Entgelte um 2,0 % ab 05/18 bis 04/19

- Laufzeit 24 Monate

Damit lag die Spanne der bisherigen Tarifergebnisse zwischen 1,7 % und 2,7 %. In anderen Branchen gibt es Ausschläge bis 3,6 %.

Den beiliegenden Tarifnachrichten entnehmen Sie weitere Tarifabschlüsse und Verhandlungsstände.

5. Leiharbeit

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge und Verlängerung der Ausleihdauer in der Metallindustrie
- noch keine Abschlüsse in der Holz- und Kunststoffindustrie

Aufgrund der neuen gesetzlichen Anforderungen in der Arbeitnehmerüberlassung ab 01.04.2017 müssen in den Branchen die jeweiligen **Branchenzuschlagstarifverträge** angepasst werden. Der erste Abschluss liegt nunmehr aus der Metall- und Elektroindustrie für die Zeitarbeit vor. Der Vorstand der IG Metall hat sich mit der Zeitarbeitsbranche für die Metall- und Elektroindustrie auf folgende Inhalte geeinigt:

- Die Einführung einer sechsten und letzten Zuschlagsstufe auf das Stundenentgelt des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit, den BAP und iGZ mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossen haben:
65 % Zuschlag auf das tarifliche Grundentgelt nach dem 15. vollendeten Monat. Damit sind die Anforderungen des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) an die Zahlung eines gleichwertigen Entgelts mit vergleichbaren Stammbeschäftigten erfüllt. Die neuen Branchenzuschläge der sechsten Stufe werden erstmals zum 01.01.2018 für Zeitarbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie fällig.
- Der neue Branchenzuschlagstarifvertrag läuft ab 01.04.2017 bis zum 31.12.2020.

Alles Weitere entnehmen Sie der Anlage BAP/Aktuell.

Durch die gesetzlichen Änderungen zur Leiharbeit, die ab 01.04.2017 in Kraft treten, z. B.

- Begrenzung der Überlassungshöchstdauer bis 18 Monate.
- Bei bereits im Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmern beginnt diese Frist ab dem 01.04.2017 erneut zu laufen.
- Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes mit einem anderen Leiharbeitnehmer möglich.
- Verlängerung der Überlassungshöchstdauer durch Tarifvertrag (Öffnungsklausel) möglich.
- Leiharbeitnehmer dürfen im Entleiherbetrieb nicht als „Streikbrecher“ eingesetzt werden.
- Gesetzliches equal-pay nach neun Monaten, kann tariflich abweichend geregelt werden, wobei spätestens nach 18 Monaten ein „100%-iges Entgelt“ zu zahlen ist

sahen sich Gesamtmetall und IG Metall gezwungen, insbesondere im Hinblick auf die Verlängerung der Überlassungsdauer, den **TV LeiZ** zu vereinbaren, der unter anderem folgende Punkte beinhaltet:

- Grundsätzlich keine regelmäßige Einsetzung auf Arbeitsplätzen, die im Betrieb auf Dauer angelegt sind.
- Der vorübergehende Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern ist grundsätzlich zulässig.
- Verleihhöchstdauer auf bis zu 48 Monaten, darüber hinaus nur mit Sachgrund.
- Zustimmung des Einsatzes eines Leih-/Zeitarbeitnehmers nach § 99 BetrVG mit Einschränkung von § 100 Abs. 1 BetrVG.
- Regelung über freiwillige Betriebsvereinbarung.
- In Betrieben ohne Betriebsvereinbarung Begrenzung der Überlassung auf 24 Monate, mit der Pflicht einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten (Ausnahmen nach Beratung mit dem

Betriebsrat möglich). Bei Unterbrechungen von weniger als drei Monaten, werden Einsatzzeiten im selben Betrieb addiert.

- Überlassungsregelung für Betriebsvereinbarungen ohne Festlegung einer Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten ab dem 1. April 2017.

In den übrigen Branchen werden Tarifverträge über Branchenzuschläge derzeit verhandelt.

In der Holz- und Kunststoffindustrie haben wir gegenüber der IG Metall ebenfalls einen TV-LeiZ reklamiert sowie Branchenzuschläge, die den jeweiligen Tarifregionen angepasst sind. Die IG Metall ist derzeit nicht zu Gesprächen bereit und erklärt, dass auf eine einvernehmliche Lösung zwischen IGZ/BAP, IG Metall und unserer Branche verzichtet wird. Darüber hinaus erklärt die IG Metall, dass sie eine Verknüpfung des Tarifvertrages Branchenzuschlag mit TV-LeiZ ablehne. Zwischenzeitlich wurden zunächst signalisierte Gespräche ebenfalls abgelehnt.

Im Ergebnis wird für unsere Branche daher zunächst ein Ergebnis/Tarifvertrag zu den Branchenzuschlägen zu verhandeln sein. Im Anschluss daran wird dann das Thema TV-LeiZ angegangen werden. Wir werden weiterhin berichten.

6. Tarifbindung

- Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung zur Tarifbindung im Jahre 2016

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat rund 15.300 Betriebe aus West- und Ostdeutschland im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die rund 2,1 Mio. Betriebe mit mind. einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten:

Unmittelbare und mittelbare Tarifbindung

Insgesamt fanden 2016 in 57 % aller Betriebe mit 78 % aller Beschäftigten direkt oder indirekt Tarifverträge Anwendung. In Westdeutschland lag dieser Anteil bei 58 % der Betriebe mit 80 % der Beschäftigten und in den ostdeutschen Bundesländern bei 53 % der Betriebe mit 72 % der Beschäftigten. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der mittelbaren und unmittelbaren Abdeckung der Betriebe durch Tarifverträge für Gesamtdeutschland um zwei Prozentpunkte zurückgegangen. In Westdeutschland ist der Anteil um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gesunken, in Ostdeutschland ist er hingegen um zwei Prozentpunkte gestiegen.

Unmittelbare Tarifbindung

Die unmittelbare Bindung der Betriebe an einen Branchentarifvertrag bzw. Firmentarifvertrag ist in Westdeutschland mit 31 % und Ostdeutschland mit 21 % gegenüber 2015 unverändert. Damit lag auch für Gesamtdeutschland die unmittelbare Tarifbindung der Betriebe wie bereits 2015 bei 29 %. Der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben ist für Gesamtdeutschland leicht um einen Prozentpunkt (56 %) und in Ostdeutschland um zwei Prozentpunkte (47 %) gesunken. In Westdeutschland blieb er auf dem Vorjahresniveau (59 %).

Orientierung an einem Tarifvertrag:

Der Anteil der Betriebe, die keiner Tarifbindung unterliegen, aber angaben, sich an einem Branchentarifvertrag zu orientieren, lag 2016 in den westdeutschen Bundesländern bei 27 % und ist damit gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte gesunken – der Anteil der Beschäftigten lag auch 2016 unverändert bei 21 %. In den ostdeutschen Bundesländern ist dieser Anteil der Betriebe gegenüber 2015 leicht um einen Prozentpunkt auf 31 % gestiegen. Der Beschäftigtenanteil hat sich um drei Prozentpunkte auf insgesamt 25 % erhöht. Insgesamt lag damit der Anteil der Orientierung an einen Branchentarifvertrag für Gesamtdeutschland bei 28 % der Betriebe (30 % in 2015) und 22 % der Beschäftigten (21 % in 2015).

Bewertung:

Insgesamt arbeiten über die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland in einem Betrieb, der an einen Branchen- bzw. Firmentarifvertrag gebunden ist. Der Anteil der unmittelbaren und mittelbaren Tarifbindung liegt in Westdeutschland sogar bei 80 % der Beschäftigungsverhältnisse – in Ostdeutschland sind es über 70 % der Beschäftigungsverhältnisse. Die Regelungen von Arbeitsbeziehungen sind daher auch heute nach wie vor stark durch Tarifverträge und die Tarifpartner geprägt. Dem über die zurückliegenden Jahrzehnte jedoch stetig abnehmenden Trend der Tarifbindung, kann nur durch die Fortsetzung des tarifpolitischen Modernisierungskurses entgegen gewirkt werden. Aktuelle politische Forderungen zur vermeintlichen Stärkung der Tarifbindung, wie z.B. weitere Erleichterungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, sind dagegen der falsche Weg. Die Anwendung von Tarifverträgen muss auch weiterhin in erster Linie eine autonome Entscheidung der Betriebe bleiben.

7. Aktuelle Forschungsergebnisse zur Lohnentwicklung in Deutschland

- niedrige Stundenverdienste hinken bei der Lohnentwicklung nicht mehr hinterher

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hat aktuelle Ergebnisse zur Lohnentwicklung in Deutschland in seiner Studie *Niedrige Stundenverdienste hinken bei der Lohnentwicklung nicht mehr hinterher* veröffentlicht (DIW Wochenbericht Nr. 21.2017). Die Auswertungen basieren auf einer Längsschnittdatenanalyse anhand der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) sowie für das Jahr 2016 auf den Angaben der amtlichen Statistik der Arbeitnehmerverdienste (Statistisches Bundesamt). Sie finden die Studie und eine Kurzzusammenfassung ihrer Ergebnisse auf der Internetseite des DIW Berlin www.diw.de unter Publikationen & Veranstaltungen > Publikationen > DIW Wochenbericht.

Im Rahmen der Auswertung, die den Zeitraum seit dem Jahr 1991 umfasst, heben die Wissenschaftler des DIW Berlin vor allem den Trend der Bruttostundenlohnentwicklung seit Beginn dieses Jahrzehnts hervor. Demnach haben die Bruttostundenlöhne nach der Finanz- und Wirtschaftskrise real durchweg zugenommen. Die verschiedenen Lohngruppen profitieren gleichmäßiger vom durchschnittlichen Lohnanstieg und vielen Geringverdienern gelingt es, über die Zeit deutlich höhere Stundenlöhne zu erzielen.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie:

- **Lohnentwicklung ab 1990er Jahren beeinflusst durch Wiedervereinigung und konjunkturelle Entwicklungen**

Zu Beginn der 1990er Jahre ist die Lohnentwicklung in Deutschland vor allem durch erhebliche Entgeltanhebungen in Ostdeutschland geprägt. Ab Mitte des Jahrzehnts wurde die Entwicklung dann durch die konjunkturbedingte Lage am Arbeitsmarkt unterbrochen. Im Durchschnitt nahmen daher die realen Bruttostundenlöhne pro Jahr zwischen 1991–1998 um 1,7 % und zwischen 1998–2004 um 0,5 % zu. Darauf folgte die Phase, die in die weltweite Finanzkrise mündete und mit einem Rückgang der Reallöhne in allen Einkommensgruppen einherging.

- **Bruttostundenlöhne steigen real stetig seit Beginn des Jahrzehnts**

Kurz nach der Finanz- und Wirtschaftskrise zwischen 2009–2012 konnte zunächst nur das unterste Dezil der Lohngruppen Reallohnzuwächse verzeichnen – in Höhe von 1,7 % pro Jahr. Nach 2012 zogen dann die realen Stundenlöhne flächendeckend an. Die Zuwächse verteilten sich zudem gleichmäßiger auf die einzelnen Beschäftigtengruppen. So lag die Spanne der jährlichen Bruttostundenlohnanstiege zwischen 2014–2016 bei Führungskräften und hochqualifizierten Kräften in einer Spanne von 2,1 %–2,6 %, bei den Fachkräften zwischen 1,8 %–2,2 % und bei den Ungelernten in einer Spanne von 1,8 %–3,0 %.

- Anstieg der unteren Lohngruppen nicht allein auf Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurückzuführen**

Die Auswertungen zeigen, dass seit Beginn dieses Jahrzehnts das Verhältnis der oberen zu den unteren Stundenentgelten stagniert. Zudem ist der Anteil der Beschäftigten, der zum Niedriglohnsektor zählt, nicht mehr gewachsen. Die deutlichen Erhöhungen der niedrigen Löhne in den vergangenen Jahren sind nach Angaben des DIW Berlin aber nicht allein auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurückzuführen. Lohnerhöhungen in den untersten Dezilen wurden bereits vor dessen Einführung im Jahr 2015 verzeichnet. Ursächlich sind neben Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt auch Erhöhungen bei den tarifvertraglich vereinbarten Branchenmindestlöhnen.
- Höher qualifizierte Tätigkeiten werden immer bedeutender**

Das DIW Berlin verzeichnet in den vergangenen 20 Jahren einen erheblichen Strukturwandel bei den Qualifikationen. Hiernach steigt der Bedarf an Hochqualifizierten mit Hochschulabschluss kontinuierlich an. Gleichzeitig sinkt die Nachfrage nach geringer qualifizierten Beschäftigten. Daher ist die gute Entwicklung der unteren Lohngruppen nach Auffassung des DIW Berlin keine Selbstverständlichkeit. Es wäre eher zu erwarten gewesen, dass unter diesen Voraussetzungen die Schere zwischen den Lohngruppen auseinandergeht.
- Niedrig entlohnte Beschäftigte meist Rentner, Arbeitslose, Schüler und Studenten**

Arbeitskräfte mit Löhnen der unteren beiden Dezile gehen nach Angaben des DIW Berlin häufig einer geringfügigen Beschäftigung nach. Niedrig entlohnte Tätigkeiten werden hiernach nicht selten von erwerbstätigen Rentnern, registrierten Arbeitslosen, Schülern, Studenten und häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt. Von 2010–2015 hat sich diese Zusammensetzung der Beschäftigten im niedrig entlohnten Bereich weiter verstärkt. So ist der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss, Rentner sowie Schüler und Studenten größer geworden. Im zweiten Dezil hat zudem die Bedeutung der Vollzeitbeschäftigten abgenommen. Trotz dieser Entwicklungen haben sich die Verdienste nicht schlechter entwickelt. Eine Ursache hierfür könnte nach Auffassung des DIW Berlin sein, dass es eine Verschiebung der geringeren Lohngruppen nach Westdeutschland gab. Betrug der Anteil der Ostdeutschen in diesem Bereich im Jahr 2010 noch 33 %, waren es im Jahr 2015 allein 24 %. In Westdeutschland ist das Lohnniveau aber höher als in Ostdeutschland.
- Niedrig entlohnte Beschäftigung keine Sackgasse**

Die Ergebnisse des DIW Berlin zeigen, dass es vielen Geringverdienern gelingt, über die Zeit höhere Stundenlöhne zu erzielen. So gehörten die 20 % der Arbeitskräfte mit den niedrigsten Löhnen im Jahr 2010, die in einer Beschäftigung blieben, fünf Jahre später zu mehr als 50 % nicht mehr zu den Geringverdienern. Im Mittel stiegen die Stundenlöhne bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Jahr 2010 weniger als die damalige Niedriglohngrenze (9,06 € pro Stunde) verdienten, bis 2015 um fast ein Viertel. Noch höher war der Anstieg bei denjenigen, die ihren Arbeitsplatz in dieser Zeit wechselten.

Mit freundlichen Grüßen

IHR

VERBAND DER HOLZINDUSTRIE
UND KUNSTSTOFFVERARBEITUNG
BADEN-WÜRTTEMBERG E. V.



Clemens Lüken
Geschäftsführer

Anlagen