für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie an der Küste | #5 | 20.4.2021

METALL NACHRICHTEN

ZUKUNFT SICHERN. TARIFBEWEGUNG JETZT

SICHERHEIT UND MEHR GELD FÜR DICH

TARIFERGEBNIS: STARK IN DIE ZUKUNFT!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gemeinsam mit eurem Druck ist uns in dieser schwierigen Zeit ein guter Tarifabschluss gelungen. Wir schaffen weitere Instrumente für die Sicherung der Beschäftigung im Betrieb – mit einem teilweisen Entgeltausgleich.

Für die betriebliche Zukunftsgestaltung haben wir eine neue Grundlage gelegt. Mit den 500 Euro bzw. 300 Euro in diesem Jahr und dem neuen jährlichen Transformationsgeld stabilisieren wir die Einkommen. Die ersten dual Studierenden fallen unter den Tarifvertrag, weitere Schritte sollen folgen.

Ein Wermutstropfen ist, dass die Einkommenserhöhung nicht in die Tariftabelle geht. Aber nur so ist ein praktikabler Weg möglich, bei Beschäftigungsproblemen einen Teilentgeltausgleich durchzuführen.

Es bleibt dabei: Tarif gibt es nur aktiv. So haben wir den Tarifabschluss erreicht und die Blockadehaltung der Arbeitgeber gebrochen. Nur aktiv im Betrieb werden wir eine erfolgreiche Umsetzung hinbekommen. Nur mit euch – als Mitglied der IG Metall.

Daniel Friedrich, Bezirksleiter IG Metall Küste (Autokorso-Warnstreik-erprobt)

Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten und Einkommen stärken – das gilt auch im Bezirk Küste. Für die Metaller*innen bringt der Abschluss endlich mehr Sicherheit und Stabilität in schwierigen Zeiten.

Mit der Übernahme des Pilotergebnisses aus Nordrhein-Westfalen verbessern wir die Regelungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und sorgen für stabile Einkommen. Zusätzlich sind wir im Boot bei der Gestaltung der Zukunft. Dem Ergebnis muss die Tarifkommission am 22. April zustimmen.

SICHERUNG VON BESCHÄFTIGUNG

Ist ein Betrieb in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, kann die Arbeitszeit längerfristig abgesenkt werden - **bis hin zur 4-Tage-Woche**. Damit sich die Beschäftigten das auch leisten können, kann es einen **Teilentgeltausgleich** bei Arbeitszeitverkürzung geben.

ZUKUNFTSTARIFVERTRÄGE

Mit den Arbeitgebern haben wir uns außerdem auf eine **Rahmenregelung für betriebliche Zukunftstarifverträge** geeinigt. Damit können Betriebsräte gemeinsam mit der IG Metall den industriellen Wandel aktiv angehen statt nur zu reagieren.

MEHR GELD

Das vereinbarte **Entgeltvolumen** setzt sich aus einer Sonderzahlung (Corona-Prämie) von 500 Euro (Auszubildende 300 Euro) und dem jährlichen **Transformationsgeld** (siehe Seite 2/3) zusammen. Dieses kann auch zum Teilentgeltausgleich bei Verkürzung der Arbeitszeit dienen, wenn ein Unternehmen in die Krise gerät.

Details zum Tarifergebnis auf Seite 2 und 3 ›››››

SICHERHEIT UND MEHR GELD FÜR DICH

TARIFERGEBNIS IM DETAIL

1: MEHR GELD

„Mehr Geld – das wollten wir und das haben wir erreicht. Endlich gibt es die verdiente Anerkennung für unsere Arbeit.

Julia Wilde
Vertrauensfrau und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, Lürssen Werft Bremen

Corona-Prämie
500€

Transformationsgeld
18,4% / Monatsentgelt

Transformationsgeld
27,6% / Monatsentgelt

Juni 2021
CORONA-PRÄMIE

(steuerfrei)
Beschäftigte: 500€
Auszubildende: 300€

Nur in 2021 gilt; Die Auszahlung des T-Zug (B) wird auf Oktober verschoben. Außerdem kann der Arbeitgeber eine Verschiebung des T-Zug (B) um bis zu sechs Monate vornehmen. Bei einer Nettoumsatzrendite unter 2,3 Prozent kann der Arbeitgeber die Auszahlung streichen. Weitere Differenzierungen konnten wir abwehren.

Februar 2022:
TRANSFORMATIONSGELD

in Höhe von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts (Auszahlung und Anspruchsberechtigung analog T-ZUG)
jährliche Sonderzahlung (erstmalige Auszahlung Februar 2022)

ab Februar 2023
TRANSFORMATIONSGELD

in Höhe von 27,6 Prozent eines Monatsentgelts (**dauerhafte Sonderzahlung**, über die nächste Tarifrunde hinaus)

Das Transformationsgeld kann auch für einen Teilentgeltausgleich bei Beschäftigungssicherung eingesetzt werden.

Der Entgelttarifvertrag ist erstmals zum 30.09.2022 kündbar.

2: BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Kürzer arbeiten statt Menschen entlassen: Wenn die Arbeit knapp wird, kann die Arbeitszeit gerechter auf alle verteilt werden. Damit sich die Kolleginnen und Kollegen das leisten können, kann das Transformationsgeld (oder andere Sonderzahlungen) freiwillig als Teilentgeltausgleich eingesetzt werden. Kündigungen während der Phase der Arbeitszeitabsenkung sind nicht möglich. Der Teilentgeltausgleich kann solidarisch finanziert werden. Und ab einer Absenkung länger als 12 Monate gibt es einen arbeitgeberfinanzierten Zuschuss.

Für die Arbeitszeitverkürzung gilt allgemein:

- Teilzeitbeschäftigte: Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht unter 18 Stunden.
- Auszubildende und Ausbilder*innen sind von der Arbeitszeitabsenkung auszunehmen.
- für Beschäftigte mit höheren Wochenarbeitszeiten kann die Arbeitszeit um bis zu 5 Stunden abgesenkt werden.
- Solidarmodell: Wird das Transformationsgeld zur Aufstockung der Entgelte angewandt, ist im Bezirk Küste zusätzlich ein Solidarmodell der Arbeitszeitabsenkung möglich. Die Betriebsparteien können vereinbaren, dass alle Beschäftigten mit ihrem Transformationsgeld für den Entgeltausgleich der Betroffenen sorgen und nicht nur die Betroffenen selbst.
- Wird der T-Zug (A) für den Teilentgeltausgleich verwendet, bleiben für die Anspruchsberechtigten (Schichtarbeitende, Menschen mit Betreuungsaufgaben bei Pflege oder Kindern) trotzdem 2 freie Tage pro Jahr erhalten.

Arbeitszeitabsenkung
bei kurzfristigen Beschäftigungsproblemen:

- Die Arbeitszeit kann auf bis zu 30 Stunden für bis zu 12 Monate abgesenkt werden (in MV: 33 Stunden).
- Das ist auch für einzelne Betriebsteile und innerhalb eines Betriebs in unterschiedlichem Stundenumfang möglich.
- Darüber kann eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Diese ist einmalig über die tarifliche Schnellschlichtung erzwingbar.
- Kündigungen von Beschäftigten, deren Arbeitszeit abgesenkt wurde, werden erst zwei Monate nach der Absenkung wirksam.

Arbeitszeitabsenkung
bei langfristigen Beschäftigungsproblemen:

- Die Arbeitszeit kann auf bis zu 32 Stunden abgesenkt werden.
- Das ist für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) möglich.
- Darüber kann eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden..
- Kündigungen können erst nach Absenkung der Arbeitszeit ausgesprochen werden.
- Der Teilentgeltausgleich ist nicht erzwingbar.
- Dauert die Arbeitszeitabsenkung länger als 12 Monate, zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss.

„Mit dem Abschluss können wir ohne wesentliche Einbußen beim Geld Beschäftigung sichern. Das ist wichtig für uns im Betrieb.

Heiko Thevs,
Betriebsratsvorsitzender GKN Driveline, Kiel

BETRIEBLICHER RAHMEN ZUKUNFTSTARIFVERTRÄGE

3: ZUKUNFT GESTALTEN

Mit dem neuen Tarifvertrag »Zukunft gestalten - Beschäftigung sichern« haben wir den Einstieg für die tarifpolitische Mitgestaltung des industriellen Wandels geschaffen. Statt nur zu reagieren und Angriffe der Arbeitgeber abzuwehren, können wir die Transformation angehen – bei der Einführung von neuen Produkten, Investitionen und Qualifizierung.

Vorteil: abgesicherter Anspruch auf Mitsprache bei der Zukunftsgestaltung

Vorteil: auf Basis der Vereinbarung kann ein betrieblicher Zukunftstarifvertrag ausgehandelt werden

Vorteil: Beschäftigte können bei der Gestaltung mitreden

Vorteil: einheitlicher Standard

Vorteil: sozial-ökologische Aspekte im Rahmen von Digitalisierung, Klimaschutz und Mobilitätswende können eingebracht werden

„Wir haben bei uns bereits einen Zukunftstarifvertrag. Super, dass es jetzt verbindliche Regelungen in der Fläche gibt und sich damit auch andere Betriebe auf den Weg machen können.

Mathias Biemüller,
Vertrauensmann und Betriebsrat Hauni, Hamburg

Ablauf des Prozesses

1. Sieht der Betriebsrat ein Problem bei der Transformation auf das Unternehmen zukommen, kann er Gespräche verlangen. Der Betriebsrat kann eine eigene Bestandsaufnahme vornehmen. Jede Partei kann ihre Tarifvertragspartei hinzuziehen.

2. Bei betrieblichem Bedarf hat die IG Metall ein Antragsrecht. Sie kann sich damit aktiv an der Zukunftsgestaltung beteiligen.

3. Wenn es keine Einigung gibt, kann eine Mediation hinzugezogen werden. Sie vermittelt zwischen den Tarifvertragsparteien und versucht diese auf Kommunikationsebene zum Ziel zu bringen.

4. Am Ende kann ein betrieblicher Zukunftstarifvertrag verbindlich betriebsbezogene Maßnahmen zur Gestaltung der Transformation festhalten. Auf der nächsten Betriebsversammlung wird über Verlauf und Ergebnisse zur Transfomation berichtet.

4: PERSPEKTIVEN FÜR DIE JUNGE GENERATION

- **AUSBILDUNG GESICHERT**
- **TARIFSTANDARDS FÜR DUAL STUDIERENDE**

„Unsere Aktionen haben gewirkt! Endlich haben wir einen Einstieg in die Gleichbehandlung der dual Studierenden. Und die Übernahme der Ausgebildeten bleibt gesichert.

Jonas Reiff, Vertrauensmann Premium Aerotec Nordenham, Jugendmandat in der Verhandlungskommission

Das haben wir erreicht:

- **Die Übernahme bleibt gesichert** – die entsprechenden Regelungen für Ausgebildete sind wieder vollumfänglich in Kraft gesetzt worden. Außerdem wurde eine Übereinkunft erzielt, die Ausbildung zu stärken mit dem Ziel, die Ausbildungsquoten zu erhöhen.
- **Die Arbeitgeber haben sich zur Tarifbindung für dual Studierende mit Ausbildungsvertrag bekannt.** Für dual Studierende gelten die Eingruppierung nach dem Entgeltrahmenvertrag und die Regelungen zur Übernahme.
- Außerdem haben wir mit Nordmetall eine **Evaluation der Situation der dual Studierenden** bis zum 30.09.2021 beschlossen.

Die Tarifbindung für alle dual Studierenden, auch der praxisintegrierten, bleibt unser erklärtes Ziel.

MIT ABSTAND
MASKE UND
ARBEITSKAMPF
ZUM ERGEBNIS
Fast 35 000 Metaller*innen beteiligten sich küstenweit an den Warnstreiks. Euer Einsatz hat sich ausgezahlt!
Warnstreik
unser gutes Recht
ZUKUNFT
4%
KÜSTENWEIT STREIKBEREIT
EINKOMMEN SICHERN!
WIR GESTALTEN ZUKUNFT
SOLIDARITÄT MIT DEN SCHIFFBAUER*INNEN IN MECKLENBURG-VORPOMMERN!
WIR STEHEN ZUSAMMEN!
MEHR ALS EINE NULL
DU SOLLST ÜBERNEHMEN
GELD
AIRBUS
STARK BEI HAUNI/BALTI
IG METALL STÄRKEN – MITGLIED WERDEN! www.igmetall.de