

TARIFVERTRAG „ZUKUNFT IN ARBEIT“ STEHT

Arbeitsplätze und Einkommen gesichert

Das Jobpaket ist geschnürt, die neue Beschäftigungsbrücke steht: Entlassungen können trotz Krise bis Mitte 2012 vermieden werden. Zudem erhalten die 700 000 Beschäftigten der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie mehr Geld. Darauf haben sich die IG Metall NRW und der Arbeitgeberverband Metall NRW in der Nacht von Mittwoch auf Donnerstag in Düsseldorf geeinigt.

Nach mehreren Sondierungsgesprächen seit Dezember und zwei Verhandlungen im Februar präsentierten IG Metall-Bezirksleiter Oliver Burkhard und der Verhandlungsführer der Arbeitgeber, Horst-Werner Maier-Hunke, das Verhandlungsergebnis: ein neues Modell zur Beschäftigungssicherung, das bis Juni 2012 Kündigungen verhindern soll. Es könnte Vorbild für die gesamte Wirtschaft werden, weil die Bundesregierung dafür die

Förderung der Kurzarbeit verbessern muss – und will. Und davon profitieren alle Beschäftigten.

Verbessert worden sind auch die Übernahmeregeln für Ausgebildete. Falls sie nicht übernommen werden sollen, müssen ab sofort Alternativen zur Übernahme in ein Vollzeitarbeitsverhältnis geprüft werden. Außerdem erhalten die Azubis eine zusätzliche Bildungszeit und einen Anspruch auf bezahlte Fortbildung.



Händedruck nach Tarifabschluss: IG Metall-Bezirksleiter Oliver Burkhard (links) und Horst-Werner Maier-Hunke, Verhandlungsführer der Arbeitgeber



320 € plus 2,7 %

Die Beschäftigten erhalten eine **Einmalzahlung** von 320 Euro (für den Zeitraum Mai 2010 bis März 2011). Der Betrag wird in zwei Schritten ausgezahlt: Die ersten 160 Euro sind im Mai fällig, die zweiten 160 Euro im Dezember. Die Auszubildenden erhalten 120 Euro.

Anschließend werden die **Entgelte und Ausbildungsvergütungen** um 2,7 Prozent erhöht (für den Zeitraum April 2011 bis März 2012). Diese Erhöhung kann um zwei Monate vorgezogen oder verschoben werden.

Der neue Entgelttarifvertrag hat eine **Laufzeit** von 23 Monaten und gilt bis 31. März 2012.

Wir haben ein gutes Jobpaket geschnürt

Oliver Burkhard, IG Metall-Bezirksleiter NRW



Die Krise hat unsere Branche am härtesten getroffen: Die Produktion ist abgestürzt, in den Auftragsbüchern klaffen tiefe Löcher. Es fehlen über 20 Prozent Arbeit und der Aufschwung lässt noch lange auf sich warten. Mit Kurzarbeit wurden Entlassungen verhindert. Jetzt brauchen wir eine stabile Brücke über die gesamte Dauer der Krise. Und zwar rasch. Denn mit jedem

Tag wächst das Risiko, dass Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren, Ausgebildete nicht übernommen werden. Deshalb haben wir gehandelt. Mit dem Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ haben wir Arbeitsplätze gesichert. Wir haben die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass niemand entlassen werden muss und Ausgebildete übernommen werden. Und wir haben die Einkommen gesichert. Das ist unser Jobpaket. **Das ist praktische Solidarität: Wir überwinden die Krise gemeinsam – nur so geht's!**



Neu: der Tarifv

FRAGEN + ANTWORTEN ZUM TARIFABSCHLUSS

Das Wichtigste zur Beschäftigungssicherung

► **Neue tarifliche Kurzarbeit:** In Betrieben, die seit mindestens zwölf Monaten kurzarbeiten, kann ein neues Modell der Kurzarbeit angewandt werden. Dabei verzichtet der Arbeitgeber für sechs Monate auf betriebsbedingte Kündigungen. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird für alle Beschäftigten auf das Monatsentgelt aufgeschlagen. Dadurch steigt das Kurzarbeitergeld. Gleichzeitig mindern sich die Kosten der Kurzarbeit für den Arbeitgeber.

► **Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich:** Im Anschluss an diese neue tarifliche Kurzarbeit muss ein weiterer tariflicher Kündigungsschutz von mindestens sechs Monaten folgen. Dabei kann die Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden und mit Zustimmung der IG Metall sogar auf 26 Stunden abgesenkt werden. Um die Einkommenseinbußen in Grenzen zu halten, gibt es einen Teilentgeltausgleich.

► **Bessere Übernahmeregeln:** Der Betrieb prüft, ob Ausgebildete, die er nicht übernehmen will, doch übernommen werden können, zum Beispiel in Teilzeit oder Kurzarbeit.

Wie viel Kündigungsschutz bietet mir der neue Tarifvertrag?

Zwölf Monate sind mindestens drin: sechs Monate in der neuen tariflichen Kurzarbeit und anschließend weitere sechs Monate in Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich.

Die Voraussetzung lautet: Der Betrieb muss schon zwölf Monate zu den gesetzlichen Konditionen kurzgearbeitet haben. Die Brücke über das Tal der Krise wird damit um mindestens zwölf Monate verlängert. Der Tarifvertrag schützt also bis Mitte 2012 vor Kündigungen (Ende der Laufzeit des Tarifvertrags).

Tarifliche Kurzarbeit: Was bedeutet das beim Geld?

Wer beispielsweise 2700 Euro brutto im Monat verdient, für den bedeuten sieben Stunden Kurzarbeit pro Woche eine Minderung des Entgelts um 106 Euro netto* (sein Einkommen sinkt auf 95,0 Prozent).

*Steuerklasse 3, ein Kind

ERKLÄRUNG: Der Arbeitgeber legt Urlaubs- und Weihnachtsgeld für alle Beschäftigten eines Betriebes auf das regelmäßige Monatseinkommen um. Dadurch steigt das Monatsentgelt um 10,6 Prozent. Für Beschäftigte, die keine Kurzarbeit machen, ändert sich aufs Jahr betrachtet also nichts – sie erhalten ihre Sonderzahlungen monatlich.

Für Beschäftigte in Kurzarbeit geht das umgelegte Urlaubs- und Weihnachtsgeld in die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ein. Dadurch erhöht sich das Kurzarbeitergeld, aufs Jahr gerechnet kommt es zur anteiligen Reduzierung der Sonderzahlungen.



Vertrag „Zukunft in Arbeit“



Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltgleich: Was bedeutet das beim Geld?

Bei einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung kann die Arbeitszeit auf 28 Stunden abgesenkt werden, in Ausnahmefällen auch auf 26 Stunden. Die IG Metall konnte dabei einen Teilentgeltgleich erzielen, der ab der 31. Stunde greift.

Wenn zum Beispiel nur noch 80 Prozent der Wochenarbeitszeit (28 statt 35 Stunden) gearbeitet werden, sieht der Tarifvertrag 90 Prozent des Einkommens vor.

ERKLÄRUNG: Teilentgeltgleich heißt, dass ein Teil der ausgefallenen Arbeit trotzdem bezahlt wird. Der Entgeltgleich beginnt mit der Absenkung auf 31 Wochenstunden – er beträgt dann 50 Prozent.

Der Teilentgeltgleich ist gestaffelt. Je tiefer die Arbeitszeit sinkt, desto höher steigt der Ausgleich, sprich der Zuschlag auf das Stundenentgelt.

Staffelung Teilentgeltgleich

gearbeitet werden		bezahlt werden
31 Stunden	=	31,5 Stunden
30 Stunden	=	30,75 Stunden
29 Stunden	=	30 Stunden
28 Stunden	=	29,5 Stunden

Per freiwilliger Betriebsvereinbarung sind möglich:

gearbeitet werden		bezahlt werden
27 Stunden	=	28,75 Stunden
26 Stunden	=	28 Stunden

Wie viel Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung habe ich?

Es bleibt dabei: Ausgebildete müssen für zwölf Monate in ein volles Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wenn das nicht geht, ist noch lange nicht Schluss. Neu ist:

- ▶ Der Betrieb prüft, ob er Ausgebildete in Kurzarbeit oder mit verkürzter Arbeitszeit übernehmen kann.
- ▶ Der Anspruch auf Übernahme kann auf die Zeit nach Wehr- oder Zivildienst, Freiwilliges Soziales Jahr oder vergleichbare Ersatzzeiten verschoben werden.
- ▶ Die Ausgebildeten, die trotzdem nicht übernommen werden können, erhalten 24 Monate lang die Möglichkeit, sich auf freie Stellen zu bewerben.



Mehr Bildung

Künftig erhalten Auszubildende die Chance, einmal während ihrer Ausbildungszeit an einer Qualifizierungswoche teilzunehmen. Die genauen Inhalte und Abläufe werden bis zum 30. April in einer Zusatzvereinbarung „Ausbildung und Beschäftigung“ festgeschrieben.

TARIFVERTRAG „ZUKUNFT IN BILDUNG“

Doppelt profitieren – durch Übernahme und Weiterbildung

Ausgebildete, die für zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden sind, können daraus wesentlich mehr machen: Wer bereit ist, sich weiterzubilden, kann seinen Job für vier Jahre sichern. Das sieht ein Tarifvertrag vor, der bis Ende April ausgearbeitet wird. Die Grundidee ist einfach: Man arbeitet 24 Monate Vollzeit, erhält aber nur zwei Drittel seines Entgelts – ein Drittel wird angespart. In den folgenden zwölf Monaten ab-

solviert man eine Fortbildung, besucht zum Beispiel die Meisterschule oder bildet sich zur Fremdsprachen Korrespondentin weiter – und lebt in dieser Zeit vom angesparten Wertguthaben. Für die letzten zwölf Monate kehrt man in den Betrieb zurück, verdient sein volles Entgelt.

Ein verlockendes Angebot: ein sicherer Arbeitsplatz für vier Jahre, eine Weiterbildung plus drei Jahre Berufserfahrung. Ein guter Start ins Berufsleben.

Stimmen aus der Tarifkommission



Gutes Ergebnis in schwieriger Zeit

„Hand aufs Herz: Wir haben zwar immer gesagt, dass im Jobpaket auch Geld stecken muss. Aber ich habe nicht geglaubt, dass wir neben einer Einmalzahlung auch eine Tabellenerhöhung von 2,7 Prozent herausholen. 320 Euro Einmalzahlung und 2,7 Prozent höheres Entgelt – das ist ein echt gutes Ergebnis in echt schwierigen Zeiten.“ Thomas Weillbier, Betriebsratsvorsitzender von Daimler in Düsseldorf



Intelligente Lösungen gefunden

„Der neue Tarifvertrag Zukunft in Arbeit birgt eine Menge intelligenter Ideen zur Lösung unserer Beschäftigungsprobleme. Und darum geht es doch, das berührt die Beschäftigten. Sie wollen, dass ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt. Das ist heutzutage mehr wert als ein mehr oder weniger großer, Schluck aus der Pulle.“ Björn Neerfeld, Betriebsratsvorsitzender der Firma Happich in Wuppertal



Jobabbau abfedern

„Wir stehen akut vor dem Problem, dass rund 150 von 600 Beschäftigten rausgeschmissen werden sollen. Mit dem neuen Tarifvertrag besteht die Chance, diesen massiven Personalabbau abzufedern. Wir werden versuchen, mithilfe der neuen tariflichen Kurzarbeit Beschäftigung zu sichern. Wir müssen jetzt nur noch unsere Geschäftsführung davon überzeugen.“ Manfred Aust, Betriebsratsvorsitzender der Firma Koyo Bearings in Halle/Westfalen



Wer einmal raus ist, ist raus

„Wenn es die jetzt vereinbarte Beschäftigungssicherung nicht gäbe, wüsste ich nicht, wie wir über die Runden kommen sollten. Betriebsbedingte Kündigungen wären dann wohl kaum zu vermeiden. In der ersten Februarhälfte ist bei uns ein Drittel der Arbeitsstunden durch Kurzarbeit ausgefallen. In dieser Situation könnte die neue Möglichkeit, die Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich auf 28 Wochenstunden abzusenken, helfen, Beschäftigung zu sichern. Nichts ist wichtiger, als Entlassungen zu verhindern. Wer einmal raus ist, ist raus.“ Dieter Brüggemann, Betriebsratsvorsitzender der Firma Wiederholt in Holzwickede bei Unna



IG Metall tut was für die Jugend

„Ich bin unglaublich froh, dass wir in Sachen Qualifizierung eine Riesenschritt vorangekommen sind. Die Möglichkeit, Einkommen anzusparen und dann beispielsweise seinen Meister zu machen, ist ein großer Erfolg. Ich verspreche mir auch viel davon, dass die Betriebe jetzt alle Alternativen der Nichtübernahme von Ausgebildeten prüfen müssen. Das zeigt: Die IG Metall denkt nicht nur an die Jugend, sie tut auch was für sie.“ Chris Günther, Vorsitzender der Konzernjugendvertretung von MAN, Oberhausen



Geht in die richtige Richtung

„Toll finde ich den Tarifvertrag ‚Zukunft in Bildung‘. Übernahme und Weiterbildung gehören eng zusammen. Unternehmen, die in Zukunft bestehen wollen, müssen in die Weiterbildung investieren. Dieser Vertrag zeigt in die richtige Richtung.“ Annette Benfer, Betriebsratsvorsitzende der Firma Berker in Wenden-Ottfingen bei Olpe

IMPRESSUM: IG Metall-Betriebsrat NRW, Verantwortlich: Oliver Burkhard, Text: Norbert Hüßon, Layout: zang design, Fotos: Thomas Range (8), Claus-Porraits (1), Illustrationen: Ohrndorf Kommunikation, Jürgen Zang, Druck und Vertrieb: apm AG, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt.



Postkartenaktion „Frei(heit) für Bildung“

Mehr als 2000 Postkarten überreichte Chris Günther, Mitglied der IG Metall-Verhandlungskommission, dem Verhandlungsführer der Arbeitgeber, Horst-Werner Maier-Hunke. „Die Jugendlichen in NRW wollen mit diesen Karten ihren Forderungen nach zusätzlicher Weiterbildung und Qualifizierung Nachdruck verleihen“, erklärte Chris Günther.