



Und was ist mit dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld?

Wir haben geschrieben, dass ein Ergänzungstarifvertrag immer auch ein Kompromiss ist. Deshalb haben wir uns auf die Reduzierung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes auf 40 Prozent eingelassen. Die restlichen 60 Prozent werden ertragsabhängig ausgezahlt. Und so, wie es im Moment läuft, sind die Aussichten gut. Weihnachtsgeschenke für die Lieben oder der Kurzurlaub in der Toskana sind also weiter drin im Budget. Das Eis für die Kinder selbstverständlich auch.

Jährlich 55 Stunden für vier Jahre Sicherheit

Während der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, die nicht einfach waren, haben wir uns immer wieder gefragt, was wollen unsere Mitglieder? Aus vielen Gesprächen wissen wir, dass das Häuschen noch abgezahlt werden muss oder die Ausbildung der Kinder im Vordergrund steht. Mit der Sicherung der Arbeitsplätze haben wir dieses Versprechen eingelöst. Dafür geben die Beschäftigten 55 Stunden pro Jahr aus ihrem Zeitkonto ein. Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit höherer Arbeitszeit bringen im Verhältnis weniger oder mehr Zeit aus ihrem Zeitkonto ein. Diese Eigenbeteiligung der Mitarbeiter wird dem persönlichen Zeitkonto entnommen.



Wer hat's gemacht?

Unsere Idee ist, die Arbeits- und Lebenswelt so zu gestalten, dass sie lebenswert ist. Dass sie Spaß macht. Dass man in den Urlaub fahren kann und dass der Arbeitsplatz zu Hause bleibt. Dass man alles dafür tut, Menschen vor Entlassung und Willkür zu schützen. Dass man nach der Ausbildung übernommen wird und Zukunft hat. Dass man zufrieden ist, weil man weiß: Da sind Experten, die haben richtig viel Erfahrung. Dass man, wenn es hart wird, auch Rechtsschutz bekommt, der den Namen verdient. Damit die Idee erfolgreich bleibt, suchen wir Mitmacher. Denn die Idee ist nicht umsonst.

Ein Prozent vom Brutto ist der Beitrag für ein besseres Leben. Wir werden oft gefragt, ob die IG Metall nicht zu teuer sei. Dann sagen wir: Nein, sie ist ihren Preis wert. Eigentlich ist sie sogar preiswert.

Gibt es Fragen? Die beantworte ich gerne:

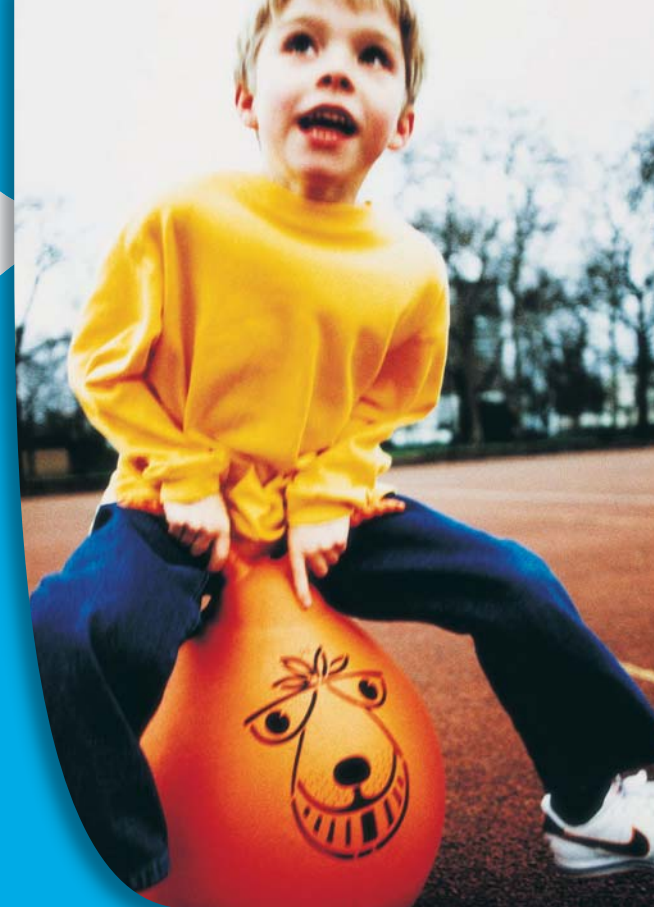
Patrick Selzer

Fritz-Dobisch-Straße 5 66111 Saarbrücken

Telefon 0681 / 94864-0

saarbruecken@igmetall.de

Gestaltung: Praxis für Öffentlichkeit, 2010



Das Beste rausholen

Der Ergänzungstarifvertrag bei ThyssenKrupp Drauz Nothelfer



Saarbrücken

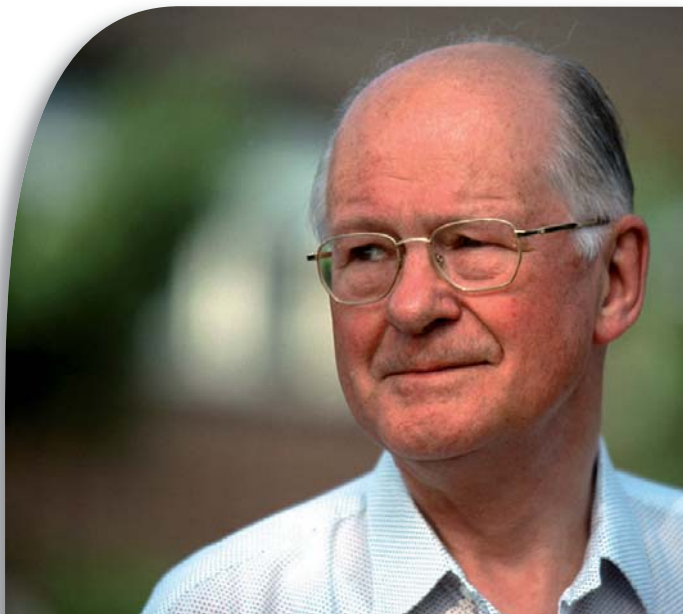


Was hat sich geändert?

Der neue Ergänzungstarifvertrag bei ThyssenKrupp Drauz Nothelfer ist ausgehandelt und soll demnächst abgeschlossen werden. Geben und Nehmen. Das hat sich auch diesmal nicht geändert. Wie im Jahr 2007 haben wir versucht, das Beste rauszuholen. In diesem Flyer schreiben wir auf, was wir bekommen haben und was wir geben. Unser Ziel war die Sicherung der Arbeitsplätze für die Beschäftigten und ihre Familien bei ThyssenKrupp Drauz Nothelfer. Das, so finden wir, haben wir erreicht. Wem das nicht wichtig ist, der wird auch mit dem Ergebnis nicht zufrieden sein. Deshalb schreiben wir in diesem Falblatt auf, was alles drin ist in der Vereinbarung. Erst das Wissen macht die Diskussion wertvoll und nachhaltig. Denn die Lage war nicht einfach. Auch wenn erste Erfolge sichtbar sind, kann bis heute noch nicht von einer längerfristigen Zukunftssicherung gesprochen werden. In diesem Ergänzungstarifvertrag werden die hierfür notwendigen Vereinbarungen getroffen.

Sicher ins Alter

Wir haben erreicht, dass zusätzlich zu der Quote, die im Tarifvertrag FlexÜ beschrieben ist, eine bis zu 6-jährige verblockte Altersteilzeit angeboten werden kann. Natürlich müssen die persönlichen Voraussetzungen stimmen. Wir sind jetzt dabei, diese Regeln in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festzuschreiben. Das ist nach einem langen Arbeitsleben für einige der Kolleginnen und Kollegen eine willkommene Möglichkeit, früher in den wohlverdienten Ruhestand zu treten. Da freuen sich die Enkel.



Mit neuem Mut ins Berufsleben

Endlich Ausbildung. Endlich wieder Übernahme. Das denken viele Jugendliche. Ist es doch nicht selbstverständlich, dass qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze angeboten werden. So kann die Zukunft geplant werden. Im Vertrag haben wir uns auf eine Quote von mindestens fünf Prozent inklusive der BA-Studierenden geeinigt. Die Übernahme erfolgt grundsätzlich für mindestens 12 Monate. Das gibt den Jugendlichen Sicherheit und ermöglicht es ihnen, ihre Chancen zu suchen und wahrzunehmen. Egal, ob das die eigene Wohnung ist oder die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz ohne Hektik.

Vier Jahre Sicherheit für die Familien

Bis September 2014 sind betriebsbedingte Kündigungen für alle Standorte ausgeschlossen. Das steht so in Stein gemeißelt und ist gleichzeitig der größte Erfolg unserer Verhandlungen. Denn auch das ist klar: Alle anderen Regelungen sind abhängig von unserem Wunsch, das Beste für die Beschäftigten herauszuholen. Und die Grundlage ist die Beschäftigungssicherung. Denn wir wissen, die Angst vor Arbeitslosigkeit und Verarmung ist groß. Weil wir das wissen, haben wir uns darum gekümmert, dass wir die Sicherheit der Arbeitsplätze in den Vordergrund schieben. Das ist uns gelungen. Darauf sind wir stolz.

