

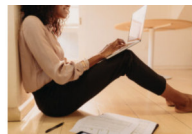


Chemnitz, 30.09.2021

BESCHÄFTIGUNG UND PERSPEKTIVEN SICHERN

**ZUKUNFTSTARIFVERTRÄGE ALS
GESTALTUNGSMÖGLICHKEIT FÜR MEHR
NACHHALTIGKEIT**

GROBE VERÄNDERUNGEN!



Der „emotionale Glaube an die Spontaneität des Marktes“ und die „mystische Bereitschaft, die sozialen Konsequenzen ökonomischer Verbesserungen gleich welcher Art hinzunehmen“ lässt die Philosophen und Ökonomen vergessen, dass Wandel gelenkt werden sollte.

Karl Polanyi, The Great Transformation, New York 1944.

UNSER ZIEL – GERECHTE TRANSFORMATION



MEHR LEBENSQUALITÄT FÜR ALLE

STATT SOZIALE POLARISIERUNG

#FAIRWANDEL
SOZIAL, ÖKOLOGISCH, DEMOKRATISCH

AGENDA



- ▶ **Warum Zukunfts-Tarifverträge?**
- ▶ **Support und Hinweise für die Umsetzung**
- ▶ **Perspektiven sichern - tarifliche Regelungsbeispiele**



Falsa demonstratio non nocet....



**Eine falsche Bezeichnung
schadet nicht ...**

TARIFVERTRAG

ZUKUNFTS-TARIFVERTRAG - PERSPEKTIVEN SICHERN



BEISPIEL BOSCH

TARIFLICHE REGELUNGBEISPIELE



am Standort
investieren



neue Produkte/
Dienstleistungen
vereinbaren



Beschäftigung
sichern



ausbilden und
übernehmen

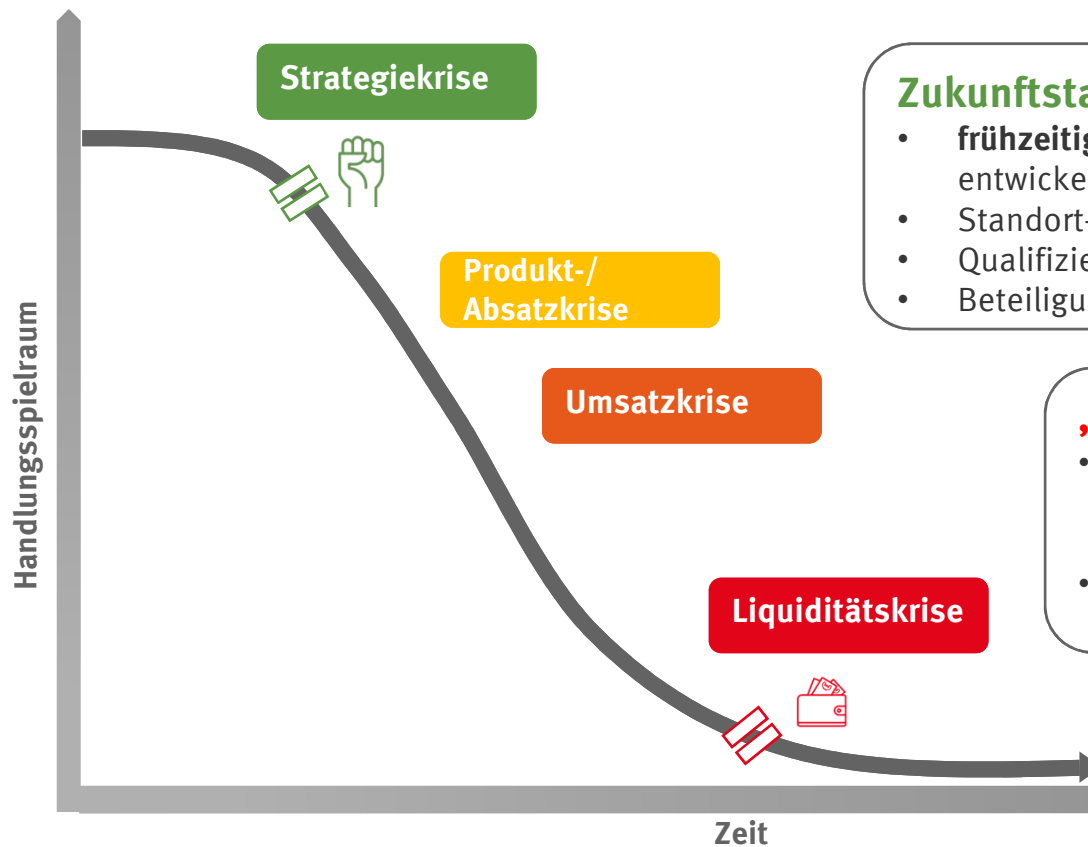


Weiterbildung
anpacken



Vorteile für
Mitglieder
durchsetzen

ZUKUNFT MIT TARIF



Zukunftstarifverträge (2021)

- **frühzeitig** nachhaltige Konzepte und Zielbild entwickeln
- Standort- und Beschäftigungssicherung
- Qualifizierung
- Beteiligung und Controlling der Umsetzung

„Pforzheimer Abkommen“ (2004)

- **Der klassische Deal:** Befristete Abweichung vom Tarifvertrag gegen Beschäftigungssicherung
- **Kritik:** Zwar billiger – aber nicht wirklich besser.

TV ZUKUNFT: STRUKTUR



**Tarifliche
Rahmenvereinbarung
Zukunft**
(„Zukunftstarifvertrag“)

zwischen **AGV** und **IG
Metall**

**regelt Prozesse und
Leitplanken
für betriebliche
Vereinbarungen**



**Betrieblicher
Zukunftstarifvertrag**

zwischen den **TVPen**
unter Beteiligung
der **Betriebsparteien**

**legt Maßnahmen,
Umsetzung,
Controlling
fest**



TV ZUKUNFT: PROZESS



analysieren

Die **Betriebsparteien beraten** die Herausforderungen in der Transformation. Hinzuziehen der **Tarifvertragsparteien** & von externem Sachverstand möglich. Ziel: **gemeinsame Analyse**.



bewerten



Handlungsbedarf ist vorhanden



kein Handlungsbedarf vorhanden

keine Einigung möglich



umsetzen

Verhandlungen u.a. über

- Zielbild
- Veränderungsmanagement
- Wettbewerbsfähigkeit
- Personal- und Qualifizierungsplanung
- Beschäftigungs- und Standortsicherung



Keine Verhandlungen



Moderation kann vereinbart werden. Kommt es dennoch zu keiner Einigung, ist der Prozess beendet.

Berichtspflicht auf der **nächsten Betriebsversammlung** über den Verlauf und die Ergebnisse der Gespräche

TV ZUKUNFT: GESTALTEN!



GESCHAFFT!

Erstmals können IG Metall und Betriebsräte die **Initiative** zur Gestaltung der Zukunft ergreifen!



KLAR IST

Zukunftstarifverträge fallen nicht vom Himmel. Nur **mit Beteiligung** können sie durchgesetzt werden.

TIPP

Wenn der Arbeitgeber keinen Handlungsbedarf sehen will: Die **Betriebsversammlung** als Auftakt für eine (Tarif-)Kampagne **nutzen**.



SO KANNS GEHEN!

Schritt 1: Analyse und Forderungsentwicklung

1

**Kolleg:
innen fragen**



Workshops mit
Betriebsrat /
Vertrauensleuten

Interdisziplinäre Workshops
(mit sachkundigen
Arbeitnehmer:innen)

Befragungen
durchführen

usw.

ZUKUNFTS-TARIFVERTRAG - PERSPEKTIVEN SICHERN



TARIFLICHE REGULUNGSBEISPIELE



Beschäftigung
sichern



ausbilden und
übernehmen



Weiterbildung
anpacken



Vorteile für
Mitglieder
durchsetzen

BESCHÄFTIGUNG SICHERN I



„Der Ausspruch **betriebsbedingter Kündigungen** ist ausgeschlossen.“



„Der Ausspruch von **Beendigungskündigungen** ist ausgeschlossen.
Änderungskündigungen sind nur zulässig mit Zustimmung des Betriebsrats.“



„Eine **Mindestbeschäftigtenzahl von 85 % der zum Stichtag Beschäftigten** wird garantiert. (...) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist nur in diesem Rahmen zulässig.“

BESCHÄFTIGUNG SICHERN II



„Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die regelmäßige betriebliche **Arbeitszeit** zur Beschäftigungssicherung ... **von 35 auf 32 Stunden reduziert werden kann**. Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt unter Anrechnung von Entgeltbestandteilen ... **ohne eine Absenkung der Löhne und Gehälter.**“



„Zur Beschäftigungssicherung ... können Arbeitgeber und Betriebsrat, sofern Kurzarbeit nicht möglich ist, **zur Bewältigung der Transformation und zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen** durch freiwillige Betriebsvereinbarung **die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einheitlich für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes ... für bis zu 36 Monate absenken.**

Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei Vollzeitbeschäftigten... auf maximal 32 Wochenstunden absenkbar... Die Betriebsparteien sollen bei der Verteilung der abgesenkten Arbeitszeit **vorrangig eine Verteilung auf vier Tage in der Woche** umsetzen. Der **Teilentgeltausgleich** ist dabei mindestens so hoch zu gewähren, dass das **reduzierte Monatsentgelt nicht unter 90 Prozent des ungekürzten Monatsentgelts fällt.**“

WEITERBILDUNG ANPACKEN



Qualifizierungsoffensive für ca. 1.000 Beschäftigte mit einem Volumen von **140 Mio. €**. Der TV verpflichtet Beschäftigte bei Zumutbarkeit an den Trainingsmaßnahmen teilzunehmen.
Erweiterte Mitbestimmung für den Betriebsrat.



Qualifizierungsmaßnahmen werden in einem **paritätisch besetzten Steuerkreis Qualifizierung** beraten. Dieser **überwacht** die Durchführung der Qualifizierungsgespräche. Erforderliche Qualifizierungen werden mit **100% Arbeitszeit** vergütet.



Bildung eines **Zukunftsfonds**, der kalenderjährlich auf die 1 Mio.€ aufgestockt wird. Über die konkrete Mittelverwendung zum einen für die **Förderung von Klein-/Kleinstprojekten** zum anderen für die **Qualifizierung von Beschäftigten, entscheidet** der paritätisch besetzte Steuerkreis.



Ein **paritätisch besetzter Steuerkreis** legt die **Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen** und die die **Anzahl der Stunden** für Auffrischungsqualifizierungen fest. Begleitung der **Veränderungsbereitschaft** bei gering qualifizierten Beschäftigten.

AUSBILDEN UND ÜBERNEHMEN



Die **Anzahl** der Azubis/DH-Studierenden **bleibt** auf dem **Niveau von 2019**. Bis 2022 werden Ausgebildete (duale Ausbildung und duales Studium) grundsätzlich **unbefristet übernommen**.



Jährlich werden 8 Azubis beschäftigt mit der Zusage einer unbefristeten Übernahme.
Abweichungen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.



Jährlich werden 65 Azubis und dual Studierende eingestellt. 55 werden unbefristet übernommen.

VORTEILE FÜR MITGLIEDER DURCHSETZEN



Die **Meetings der Vertrauensleute** finden während der Transformationsperiode ein Mal im Monat **während der Arbeitszeit** statt. Zur Qualifizierung der Vertrauensleute führt die IG Metall ein **5-tägiges Vertrauensleuteseminar** durch.



IG Metall Mitgliedschaft wird als **Ranking-Kriterium** für die Inanspruchnahme der **Altersteilzeit** mit berechnet.



Während der Laufzeit bringen Vollzeit-Beschäftigte im **Jahr 25** (bzw. 20) **Stunden ein**, die unentgeltlich geleistet werden. **IG Metall-Mitglieder**, deren Mitgliedschaft zum 15.01. mindestens 6 Monate besteht, erhalten im Jahr eine **Stundengutschrift von 10 Stunden**.

TARIFPOLITISCHE INITIATIVEN ZUR SICHERUNG VON BESCHÄFTIGTEN UND PERSPEKTIVEN



Zukunfts-
tarifverträge
durchsetzen



Beschäftigung
sichern



Weiterbildung
anpacken



ausbilden und
übernehmen



Vorteile für
Mitglieder
durchsetzen

WIRKEN GARANTIERT SEHR VIEL BESSER MIT



Zukunftstarifverträge | Sophie Jänicke | 30.09.2021

18

IG Metall
FB Tarifpolitik



**DIE ZUKUNFT GEHÖRT DEN LEUTEN, DIE SICH
HEUTE AUF SIE VORBEREITEN.**



**HERZLICHEN DANK FÜR
EURE AUFMERKSAMKEIT!**

IG METALL
FB Tarifpolitik
Sophie C. Jänicke
Leiterin Ressort Tarifpolitische Themen

Impressum
IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de