



Geschafft – Tarifkonflikt gelöst: Schlichtungsergebnis für die Holz- und Kunststoffindustrie erzielt

Einigung in letzter Minute: Nach 22-stündiger Verhandlung haben IG Metall und Arbeitgeber am Dienstagmorgen in Hannover ein Schlichtungsergebnis erzielt. Danach bleiben das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld erhalten, ebenso die 35-Stunden-Woche. Außerdem wurde ein Rahmentarifvertrag für Firmentarifverträge abgeschlossen. Ohne dieses Ergebnis hätte die IG Metall zu Urabstimmung und Streik aufgerufen.

> Zur Erinnerung: Mitte Dezember 2007 hatten die Arbeitgeberverbände der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie von

Niedersachsen/Bremen und Westfalen-Lippe die Tarifverträge zur Arbeitszeit sowie zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld gekündigt. Sie wollten die Wochenarbeitszeit unentgeltlich auf 40 Stunden verlängern, Urlaubs- und Weihnachtsgeld um fast ein Drittel kürzen. So sollte jeder der 65 000 Beschäftigten rund 4500 Euro im Jahr verlieren!

Ein dickes Paket

Nicht nur das Urlaubs- und Weihnachtsgeld und die 35-Stunden-Woche sind gesichert worden. Auch für die Altersvorsorge hat die IG Metall etwas getan (siehe Kasten). Und sie hat einen

„Rahmentarifvertrag zur Sicherung der Beschäftigung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit“ vereinbart. Das ist ein Werkzeugkasten zum Abschluss von Firmentarifverträgen. Die Idee: Investiert ein Arbeitgeber kräftig, um das Unternehmen wettbewerbsfähiger zu machen, können sich die Beschäftigten daran auf freiwilliger Basis beteiligen:

- Ein solcher Firmentarifvertrag muss also freiwillig sein, das heißt, die IG Metall schließt ihn nur ab, wenn die IG Metall-Mitglieder im Betrieb zustimmen.
- Arbeitnehmerbeiträge zur Sicherung der Beschäftigung können sein: Sonder-

zahlungen oder Arbeitszeit. Eine Arbeitszeitverlängerung kann mit oder ohne Entgeltausgleich sein. Möglich sind maximal 130 Stunden im Jahr; das entspricht einer 37,7-Stunden-Woche.

- Im Gegenzug müssen die Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg beteiligt werden oder ihren Beitrag zurückerstattet bekommen.
- Ein solcher Firmentarifvertrag ist befristet, er gilt maximal drei Jahre.
- Solange der Firmentarifvertrag gilt, darf der Arbeitgeber niemanden betriebsbedingt kündigen, alle Arbeitsplätze sind sicher.

||

DANKESCHÖN!

Das hat gegessen: Während der Schlichtung traf ein Fax nach dem anderen aus den Betrieben im Verhandlungslokal ein. Es waren Unterschriftenlisten – eindeutige Aufforderungen an die Arbeitgeber, den Tarifkonflikt friedlich zu beenden. Damit habt ihr, die Beschäftigten, Kampfbereitschaft bewiesen. Wie zuvor schon mit zahlreichen betrieblichen Aktionen. Und das hat die



Die Verhandlungsführer Helga Schwarz-Schumann, IG Metall NRW und Wilfried Hartmann, IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Arbeitgeber bewogen, einzulernen. Ohne diesen, euren Druck hätten wir's nicht geschafft.

Herzlichen Dank!

MEHR ALTERSVORSORGE

Die IG Metall hat einen Tarifvertrag zur Altersvorsorge abgeschlossen. Er sieht die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen (vwL) in einen Rentenbaustein vor.

MEHR NOCH:

- Die 319 Euro vwL werden auf rund 360 Euro erhöht.
- Dieser Altersvorsorgebetrag steigt künftig automatisch – um denselben Prozentsatz wie Lohn und Gehalt.
- In bestehende vwL-Sparverträge kann weiterhin eingezahlt werden.
- Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr können auch neue vwL-Sparverträge abschließen.

Kommentare zum Schlichtungsergebnis: Es hat sich gelohnt

ANGRIFF ABGEWEHRT



„Wir haben den Angriff der Arbeitgeber auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld und die 35-Stunden-Woche erfolgreich abgewehrt – dank der Rückendeckung aus den Betrieben. Die Mühe hat sich gelohnt. Für künftige betriebliche Auseinandersetzungen beispielsweise um die Arbeitszeit haben wir ein tarifliches Regelwerk geschaffen. Wie es gelebt wird, entscheiden die IG Metall-Mitglieder im Betrieb – mehr denn je.“

Heinz Knue, Betriebsratsvorsitzender von Röchling, Haren (Emsland)

HOHE HÜRDEN



„Der Arbeitgeber muss hohe Hürden nehmen, wenn er von den Beschäftigten einen – freiwilligen – Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit erwartet. Er muss nicht nur selbst kräftig investieren, er braucht auch die Zustimmung der IG Metall-Mitglieder im Betrieb zum neuen Firmentarifvertrag. Er muss betriebsbedingte Kündigungen ausschließen und die Belegschaft am Erfolg des Unternehmens beteiligen.“

Eckard Redlich, Betriebsratsvorsitzender von Lodenkemper, Oelde

FAIRER HANDEL



„Ich nenne das Schlichtungsergebnis einen fairen Handel, der auf dem Prinzip von Geben und Nehmen beruht: Will der Arbeitgeber etwas von den Beschäftigten, um gemeinsam die Firma voranzubringen, so muss er sie entweder am späteren Unternehmenserfolg beteiligen oder ihnen zurückzahlen, was sie vorgestreckt haben. Und so gehört es sich auch. Niemand wirft etwas in ein Fass ohne Boden.“

Olaf Stender, Betriebsratsvorsitzender von Wilkhahn, Bad Münde

POSITIVE RESONANZ



„Die Schlichtung stand oft auf Messers Schneide. Deshalb bin ich besonders froh, dass es geklappt hat. Das Verhandlungsergebnis passt mir 100-prozentig. Dass im Jahr bis zu 130 Stunden auch unentgeltlich gearbeitet werden können – damit kann ich leben. Das ist eine Kann-Bestimmung, kein Muss. Was immer ich von Kolleginnen und Kollegen höre: Die Resonanz auf das Schlichtungsergebnis ist positiv.“

Uli Mühle, Betriebsratsvorsitzender von Schwering, Reken

TOLLE LEISTUNG



„Alle Tarifverträge bleiben erhalten – ohne jede Verschlechterung. Das ist schon ein großartiger Erfolg, eine ganz tolle Leistung. Die Arbeitgeber haben gemerkt, welche Unruhe sie mit ihren Forderungen – länger arbeiten für weniger Geld – in den Betrieben verursacht haben. Wir waren streikbereit. Und das macht Mut. So selbstbewusst sollten wir im Frühjahr 2009 auch in die Lohnrunde gehen.“

Robert Weglage, Betriebsratsvorsitzender von Oeseder Möbelindustrie, Georgsmarienhütte

JETZT MITGLIED WERDEN



„Mir ist wichtig: Wir haben den Arbeitgebern keinen Persilschein zur Verlängerung der Arbeitszeit ausgestellt. Ich rechne aber damit, dass der Druck auf die Betriebsräte und Beschäftigten wie bisher bestehen bleibt, einen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Firma zu leisten. Um diesem Druck standzuhalten, braucht's starke Belegschaften. Und dafür können wir was tun – indem jetzt möglichst viele Beschäftigte Mitglied der IG Metall werden.“

Jörg Müller, Betriebsrat von Poggenpohl, Herford Herzebrock-Clarholz

BEITRITTSERKLÄRUNG (ICH MACHE MIT!)

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen. Danke.)

Name, Vorname: _____ Geb.-Datum: _____

Straße: _____ Telefon: _____

PLZ: _____ Ort: _____ Mail: _____

Bruttolohn: _____ Branche: _____ Firma: _____

Kontonr.: _____ Bankleitzahl: _____ Bank: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bitte bei der örtlichen IG Metall
bzw. den IG Metall-Vertrauensleuten im Betrieb abgeben.

www.igmetall.de (Klick: Die IG Metall)



- ☐ Herr ☐ Frau
- ☐ Arbeiter(in)
- ☐ Angestellte(r)
- ☐ Auszubildende(r)
- ☐ 1. Ausbildungsjahr
- ☐ 2. Ausbildungsjahr
- ☐ 3. Ausbildungsjahr
- ☐ 4. Ausbildungsjahr

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des Bruttoverdienstes bei Fälligkeit von meinem Girokonto einzuziehen. Ich bin dar-über informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Antrag kann schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.