



Informationen für die
Stammebelegschaft der
Volkswagen Group Services GmbH

EIN GUTES ERGEBNIS IN SCHWIERIGEN ZEITEN



Thilo Reusch,
Bezirkssekretär und
Verhandlungsführer
der IG Metall

» Mit der Pandemie hat sich das, was wichtig ist, rasant verändert. Die Fortsetzung einer »normalen« Tarifrunde war nicht denkbar. Auch deshalb sind wir froh, dass wir das Ergebnis von Volkswagen weitestgehend übernehmen und so einige Dinge positiv regeln konnten. Im Arbeitsleben gewinnt Zeit immer mehr an Bedeutung. Hier konnten wir Fortschritte durchsetzen, die in der aktuellen Situation helfen können und dauerhaft wirken. Darüber hinaus starten wir das Pilotprojekt: »Meine Auszeit – Lebensphasenorientiertes Wertguthabenkonto«. Beschäftigte können eine Auszeit nehmen, ohne vorher Zeit angespart zu haben. Was für kommende Tarifrunden ein wichtiger Faktor sein wird: Bei der Laufzeit der Entgelttabelle konnten wir einen Monat aufholen, sie endet am 31. Dezember 2020 jetzt erstmals zeitgleich mit der Metall- und Elektroindustrie. So können wir unsere Kräfte optimal bündeln. Die aktuelle Situation ist kein Grund zum Jubeln, sondern sehr ernst. Das wird an der Verschiebung der »eigentlichen« Tarifrunde deutlich. Mit dem Abschluss übernehmen wir Verantwortung und können dabei auch noch positiv gestalten. Das zeigt: Die IG Metall ist handlungsfähig – gerade auch in schwierigen Zeiten. «

MIT VERANTWORTUNG DURCH DIE KRISE

Die Verhandlungskommissionen von IG Metall und Volkswagen Group Services GmbH haben am 26. Mai ein Verhandlungsergebnis erzielt:

Es ist eine Reaktion auf die Herausforderungen der Corona-Krise und soll einen Beitrag zur Sicherung der Arbeitsplätze der rund 8.000 Kolleginnen und Kollegen leisten. Gleichzeitig wurden Neuerungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgesetzt. Die Mitglieder der IG Metall-Tarifkommission haben in einer schwierigen Zeit Verantwortung übernommen und das Gesamtpaket am 29. Mai einstimmig bewilligt.

Noch in diesem Jahr werden die Diskussionen über eine angemessene Erhöhung der Entgelte unserer Kolleginnen und Kollegen unter dann hoffentlich besseren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wieder aufgenommen. Die Entgelttarifverträge wurden jetzt – wie in der gesamten Metall- und Elektroindustrie und bei Volkswagen – bis zum Jahresende verlängert, die bestehenden Entgelttabellen gelten bis zum 31. Dezember 2020 unverändert weiter.

Somit werden wir zeitgleich zur Metall- und Elektroindustrie sowie zu Volkswagen in die nächste Tarifrunde starten und dann unseren Forderungen gemeinsam Nachdruck verleihen.

Neben der Verschiebung der Entgelttabelle um 8 Monate enthält das Ergebnis einige zukunftsweisende Neuerungen, die in den Verhandlungen durchgesetzt werden konnten.

Diese Verbesserungen betreffen einerseits ein neues »Lebensphasenorientiertes Wertguthabenkonto« sowie die zukünftige Gestaltung des persönlichen »Leistungsbonus«.

Andererseits reagiert die IG Metall auf Anforderungen, die sich unmittelbar aus der Corona-Krise ergeben. So wurden die tariflichen Regelungen zu den Freistellungszeiten bei Kindererziehung und Pflege dauerhaft verbessert. Zusätzlich soll es eine Aufzahlung des Unternehmens für Eltern geben, die bei Kita- oder Schulschließung nach dem Infektionsschutzgesetz einen staatlichen Entschädigungsanspruch haben.

Und schließlich wurde die Möglichkeit geschaffen, beim »Mobilen Arbeiten« unter bestimmten Voraussetzungen die Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden zu verkürzen.

Details auf der nächsten Seite

VERBESSERUNGEN DURCHGESETZT

Benjamin Stern,
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
der Volkswagen
Group Services
GmbH



» In Anbetracht der Corona-Krise haben wir einen guten Abschluss erzielt. Wir vertagen die eigentliche Entscheidung über die Entgelte, da sich derzeit ein großer Teil unserer Mannschaft aufgrund der Auswirkungen der Pandemie in Kurzarbeit befindet. Wir haben die Haustarifrunde auf Ende des Jahres verschoben, denn dann können wir voraussichtlich wieder nach vorne schauen und besser planen. Trotzdem haben wir als IG Metall bereits jetzt einige Verbesserungen für die Belegschaft erzielen können: Zum Beispiel mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeit über das innovative Sabbatical-Modell »Meine Auszeit« und die Ausweitung der Wandlungsmöglichkeiten beim tariflichen Zusatzgeld auf fünf Jahre sowie die geplante Neugestaltung des LBB. Wir werden diese Krise meistern und in naher Zukunft mit der Geschäftsführung erneut in die Verhandlung gehen. Betriebsrat und IG Metall sorgen dafür, dass das Unternehmen die Corona-Krise nicht zum Nachteil der Kolleginnen und Kollegen missbraucht, nicht nur in der Tarifrunde. «

ECKPUNKTE DES ERGEBNISSES



SCHNELLE UND PRAGMATISCHE LÖSUNGEN

ENTGELT:

Die Entgelttabellen gelten weiter bis zum 31. Dezember 2020.

PERSÖNLICHER LEISTUNGSBONUS:

Bis 30. November 2020 Gespräche über eine Neuregelung, die ab dem 1. Januar 2021 gelten soll.

KINDERBETREUUNG UND PFLEGE:

Tariflicher Freistellungsanspruch für die Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres (bisher 10. Lebensjahr). Fünf Freistellungen pro Kind und zu pflegendem Angehörigen sind möglich (bisher zwei).

INFEKTIONSSCHUTZGESETZ:

Bei Kita- oder Schulschließungen steht Eltern von Kindern vor Vollendung des 12. Lebensjahres u.U. ein staatlicher Entschädigungsanspruch zu. Hierzu wurde eine Aufzahlung vereinbart.

AUSZEIT:

Ein Lebensphasenorientiertes Wertguthabenkonto kann genutzt werden, ohne dass darauf vorher eingezahlt werden muss. Start der Pilotphase: 1. Januar 2021

MOBILES ARBEITEN:

Die Ruhezeiten können von 11 auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn das innerhalb von 6 Monaten ausgeglichen wird und die Beschäftigte bei Ende und Beginn der Arbeitszeit mitbestimmen können.

Details siehe unten

■ **Entgelte:** Die aktuellen Entgelttarifverträge gelten bis zum 31. Dezember 2020 weiter.

■ **Umstellung Persönlicher Leistungsbonus (PLB)** mit dem Ziel: Entkopplung der Zahlung von der individuellen Leistungsbewertung. Die Mitarbeitergespräche sollen aber nicht entfallen. Einzelheiten werden zwischen den Tarifvertragsparteien bis zum 30. November 2020 ausgehandelt. Beginn der Neuregelung: 1. Januar 2021.

■ **Tarifliche Freistellungszeit bei Kinderbetreuung und Pflege:** Zukünftig gilt ein tariflicher Freistellungsanspruch für die Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres, statt bisher des 10. Lebensjahres. Bei Kinderbetreuung und Pflege sind statt bisher zwei Freistellungen pro pflegebedürftigem Angehörigen/Kind zukünftig fünf möglich. Der Anspruch ist fünf Jahre in Folge realisierbar. Freistellungen für 2020 zählen hierbei nicht mit.

■ **»Meine Auszeit – Lebensphasenorientiertes Wertguthabenkonto«:** Eine Pilotphase über

2 Jahre startet ab 1. Januar 2021. Für Beschäftigte besteht die Möglichkeit, eine Auszeit zu nehmen, ohne vorher Zeit auf einem Konto angespart zu haben. 1. Phase: Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung von 75 Prozent des Bruttoentgeltes. 2. Phase: Volle Arbeitszeit bei weiterhin 75 Prozent des Bruttoentgeltes, bis das »Darlehen« vollständig zurückgezahlt ist. Beispiel: 6 Monate Freistellung und anschließend 18 Monate volle Arbeitszeit mit Rückzahlungsverpflichtung. Einzelheiten wie Freistellungszeitpunkt oder Anspruchsberechtigung werden in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt.

■ **Aufzahlung für von Kita- oder Schulschließungen betroffene Eltern bei staatlicher Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz (IFSG):** Sofern Eltern von staatlich angeordneten Schließungen außerhalb der Ferien betroffen und nicht in Kurzarbeit sind, steht ihnen unter bestimmten Voraussetzungen ein staatlicher Entschädigungsanspruch zu, der über den Arbeitgeber ausgezahlt wird. Der gesetzliche Entschädigungsanspruch beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens, maximal 2.016 Euro für Eltern mit Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind. Besteht keine

andere Betreuungsmöglichkeit und kann kein Zeitguthaben aus Flexikonten, Gleitzeit oder Resturlaub genutzt werden, greift diese Regelung für bis zu 10 Wochen pro Elternteil - für Alleinerziehende bis 20 Wochen. Zukünftig soll es hier einen tariflichen Aufzahlungsanspruch geben, der die gesetzliche Entschädigung auf 85 Prozent des entstandenen Verdienstausfalles aufstockt. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Zuschuss nicht auf den staatlichen Entschädigungsanspruch angerechnet wird. Hierzu besteht noch politischer Klärungsbedarf.

■ **Mobiles Arbeiten:** Grundsätzlich ist »Mobiles Arbeiten« in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Wie in der Metall- und Elektroindustrie wurde nun die Möglichkeit geschaffen, die Ruhezeit beim »Mobilen Arbeiten« von 11 auf 9 Stunden unter bestimmten Voraussetzungen zu verändern. Dies gilt aber nur, wenn jede so verkürzte Ruhezeit an anderer Stelle innerhalb von 6 Monaten entsprechend verlängert wird und der Beschäftigte das Ende seiner Arbeitszeit am betreffenden Tag oder den Beginn der Arbeitszeit am Folgetag selbst bestimmen kann. Im Übrigen gelten daneben alle tarifvertraglichen Bestimmungen wie zum Beispiel die Zuschlagsregelungen.

**GEMEINSAM
STARK:
JETZT MITGLIED
WERDEN**

www.igmetall.de/beitreten

