



35 vs. 40- Stundenwoche: (k)ein Grund für Streit?!?

Mit dem Tarifeintritt erhalten wir viele Errungenschaften: Urlaubsgeld, Altersteilzeit, Übernahme für Ausgebildete, T-ZUG, Alterssicherung, Aufzahlung auf Krankengeld und vieles mehr. Ohne die IG Metall gebe es diese Errungenschaften nicht. Auch die 35 Stundenwoche ist eine Errungenschaft, für die Generationen vor uns jahrzehntelang gekämpft haben und die zum Gesamtpaket des Flächentarifvertrags seit Jahrzehnten gehört.



Nachweislich leben Beschäftigte mit einer 35 Stundenwoche länger und gesünder und arbeiten produktiver – genau deshalb wünsch(t)en sich viele Beschäftigte bei LuK geringere Arbeitszeiten. **In einer sich schnell wandelnden Welt und der Abnahme von guten Industriearbeitsplätzen trägt die 35 Stundenwoche dazu bei, mehr Beschäftigte in Arbeit zu halten.** In vielen Betrieben, bei uns in der Region, aber auch im Konzern, wurden genau deshalb 40 Stundenverträge reduziert, um so betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden bzw. Einstellungen zu ermöglichen.

Der Arbeitgeber stand bei den Verhandlungen 2018 der 35 Stundenwoche kritisch gegenüber – weil wir damals voll ausgelastet waren! Heute sieht die Welt anders aus. Der Arbeitgeber hat seine Haltung verändert und erkannt, dass er mit der 35 Stundenwoche eine Möglichkeit hat, auf Schwankungen in einigen Bereichen zu reagieren.

Wir sagen: Lieber Stunden entlassen als Menschen!

Im Unterschied zu anderen Betrieben hinken wir jedoch dem ERA-Entgelt hinterher. Solange dies so ist, sollte der Arbeitgeber die Anpassungen nur im beiderseitigem Einvernehmen vornehmen. Oder bestehen an unserem Standort akute Auslastungs- und Beschäftigungsprobleme? Wäre das so, würden viele bereits befragten Beschäftigten die aktuellen Vorgänge verstehen und reduzierte Arbeitszeiten akzeptieren.

Deshalb braucht es jetzt mehr Transparenz bei den Vorgängen. Will der Arbeitgeber einseitig die 40 Stundenwoche reduzieren und wenn ja, warum? Welche Abteilungen sind betroffen? Welche Kriterien werden für die Auswahl der Betroffenen angelegt? Wird in einzelnen Bereichen nur die Arbeit verdichtet? Gibt es Alternativen, z.B. Abbau von Überstunden oder Leiharbeit?

Wir wünschen uns, dass sich der Betriebsrat darauf konzentriert, auf diese und weitere Fragen Antworten zu bekommen. Aktuell sind noch nicht alle Mitbestimmungsmöglichkeiten ausgeschöpft. Beispielsweise müssen andernorts Überstunden auch im Angestelltenbereich vom Betriebsrat genehmigt werden. Nur so bekommt er mit, wie die Auslastung wirklich ist.

Die Zeiten sind turbulent und werden es bleiben. Schuldzuweisungen und verzerrte Darstellungen helfen den Beschäftigten nicht weiter. **Es muss nun darum gehen, alle tarifliche und gesetzlichen Werkzeuge anzuwenden und gemeinsam die Arbeitsbedingungen bei Schaeffler zu gestalten.**

Ein Lichtblick: Die Betriebsratsspitze plant eine Betriebsversammlung Ende September und innerhalb der Arbeitszeit. Ein guter, **auf Grund der aktuellen Lage** längst fälliger Schritt: Direkte Kommunikation, einheitliche Informationen und Austauschmöglichkeiten für alle Beschäftigten, diesen Weg tragen wir gerne mit.

Errungenschaften aus den Tarifverträgen – hättest Du es gewusst?

	gesetzliche Regelung	Tarifvertrag IG Metall
Arbeitszeit	bis 48 Std./ Woche	35 Std./ Woche
Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)	X	Ja
Urlaubstage	4 Wochen	6 Wochen
Zuschläge	X	Ja
Alterssicherung	X	Vollendung 53. Lebensjahr: besonderer Kündigungsschutz Vollendung 54. Lebensjahr: Verdienstsicherung
Krankengeldzuschuss	X	bis zu 3 Monaten Aufzahlung auf das Krankengeld auf 100% des Nettoentgelts
Aufzahlung Kurzarbeitergeld	i.d.R. nein, aktuell coronabedingt befristet	Ja, bis zu 97%
Altersteilzeit	X	Ja
Freistellung für Bildung	Max. 5 Tage pro Jahr	Einmalig bis zu 5 Jahre
T- Zug	X	Ja, 6+2 Tage bzw. 27,56% eines Monatsentgelts
Übernahme nach der Ausbildung	X	Min. 12 Monate, i.d.R. unbefristet

...und noch viel mehr!!!

Was sind Vertrauensleute?

Vertrauensleute (VL) der IG Metall sind neben dem Betriebsrat Ansprechpartner für die Beschäftigten im Betrieb. Sie haben eine große Bedeutung, denn sie sind nah dran an der täglichen Arbeit der Arbeitnehmer und damit auch an deren Sorgen und Anliegen.