



Bezirk
Mitte

metallnachrichten

Metall- und Elektroindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland

20.05.2014

+++ Diskussion um Forderungen für Tarifrunde 2015 beginnen +++

Jetzt wird der zweite Teil des Tarifabschlusses von 2013 wirksam

2,2 Prozent mehr ab Mai

Schon gehört?

Besser mit Gewerkschaft

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen:

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifverträgen der IG Metall verdienen mehr! Die durchschnittlichen Einkommen erhöhten sich demnach in 2013 um 0,8 Prozent.

Die Tarifeinkommen in der Metall- und Elektroindustrie stiegen dagegen um 3,4 Prozent ab Juli 2013.

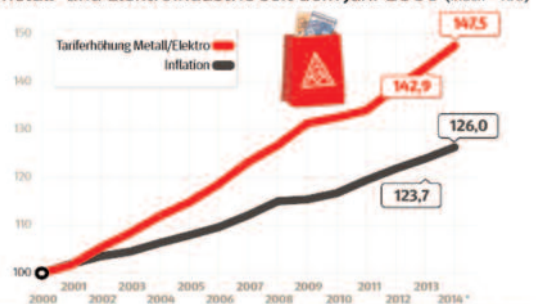
Mehr erreichen mehr!

Im Herbst entscheidet die IG Metall über die Geldforderung 2015. Schon jetzt läuft die Debatte über qualitative Zusatzforderungen. Nur wer Mitglied ist, stärkt die Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht der IG Metall.



Metaller können sich mehr leisten

So entwickelten sich Inflation und Tarifierhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie seit dem Jahr 2000 (Index = 100)



Die Inflationsrate liegt im ersten Quartal deutlich unter dem von den Wirtschaftsforschungsinstituten für 2014 prognostizierten Wert, aktuell liegt sie bei nur 1,3%.

Die Tarifentgelte in der Metallindustrie wachsen ab Mai um weitere 2,2 Prozent. Über das ganze Jahr betrachtet, steigt dort das Einkommen im Vergleich zu 2013 um 3,2 Prozent.

Damit liegt es um ca. 2 Prozent über der Preissteigerungsrate im 1. Quartal.

Wir laden ein zur Tarifik Diskussion

Im vergangenen Jahr hat die IG Metall 514.000 Beschäftigte befragt, was ihnen wichtig ist. Im Bezirk Mitte haben sich 52.000 beteiligt. Die Ergebnisse fließen nun in die Diskussion unserer zukünftigen Tarifforderungen ein. Bereits jetzt ist deutlich: Immer drastischer werdende Flexibilitätsanforderungen der Betriebe gefährden die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Weiterbildung, alter(n)sgerechte Arbeit und flexible Rentenübergänge. Beschäftigte wollen Arbeitszeit selbst bestimmen und verbindliche Ansprüche auf freie Zeit. Sie wollen eine Kultur der Flexibilität, die nicht nur einseitig vom Betrieb bestimmt wird.



Die IG Metall will diese Anforderungen aufgreifen. „Wir laden alle Mitglieder ein, mit uns die Schwerpunkte der künftigen Tarifpolitik der IG Metall zu diskutieren“, sagte IG Metall Bezirksleiter Armin Schild vor den Teilnehmer/innen des Betriebs- und Tarifpolitischen Forums im April in Mörfelden-Walldorf. Was wir 2015 konkret fordern, ist noch zu entscheiden.

Klar ist aber schon jetzt: Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung und erst recht individuelle Formen verkürzter Arbeitszeit mit Lohnausgleich werden wir nicht nur gemeinsam fordern, sondern auch gemeinsam durchsetzen müssen.

Armin Schild,
Bezirksleiter der IG Metall

**IG Metall stärken:
Jetzt Mitglied werden**

Je stärker wir sind, desto besser werden die Tarifiergebnisse. Jetzt ist noch Zeit Mitglied zu werden.

Beitrittsformulare gibt es bei der örtlichen IG Metall, den Vertrauensleuten oder beim Betriebsrat.

Man kann auch online in die IG Metall eintreten:

www.igmetall.de/beitreten



Start in die Metalltarifrunde

Zeitplan der Tarifrunde 2014/2015



Die Schwerpunkthemen der IG Metall Beschäftigtenbefragung

sehr wichtig/stimme voll und ganz zu | wichtig/stimme eher zu | weniger wichtig/stimme eher nicht zu | unwichtig / stimme nicht zu

Der Vorstand der IG Metall hat ein Diskussionspapier mit Schlussfolgerungen aus der Beschäftigtenbefragung und möglichen qualitativen Forderungen vorgelegt. Jetzt wird debattiert, wann und wie die wichtigsten Themen bearbeitet werden. Die Mitglieder in den Betrieben sind eingeladen, sich an der Diskussion um die Forderungen für die Tarifrunde 2015 zu beteiligen.

Flexible Übergänge in die Rente

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in Rente (TV FlexÜ) gilt noch bis Ende 2016. Es sei denn, es gibt ein neues Rentengesetz („Rente mit 63“). Dann muss der Tarifvertrag angepasst werden. Sonst tritt er sechs Monate später außer Kraft. Es gibt noch weitere Gründe den TV FlexÜ anzupacken: Der Anspruch auf vorzeitiges Ausscheiden wird nicht voll ausgeschöpft. Die Altersteilzeit wird zudem vorwiegend von Beschäftigten mit mittlerem und höherem Einkommen genutzt. Die in den unteren Entgeltgruppen können sich das kaum leisten.

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?

| | | | | |
|----------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Ja, wahrscheinlich | 10% | 20% | 37% | 46% |
| Nein, wahrscheinlich nicht | 77% | 59% | 37% | 28% |
| Kann ich nicht einschätzen | 13% | 21% | 26% | 26% |

Persönliche und berufliche Fortbildung

Die meisten Beschäftigten würden sich gerne fortbilden, nur fehlt ihnen die Zeit oder das Geld dafür oder die lohnende Perspektive im Betrieb. Es gibt schon Tarifverträge zur Qualifizierung. Aber sie werden oft nicht oder nur unzureichend genutzt. Weil die Qualifizierung auf unmittelbare Interessen des Betriebs beschränkt ist und der Anspruch auf Weiterbildung durchgeboxt werden muss. Unstrittig ist: Die rasante Entwicklung der Metall- und Elektroindustrie macht berufliche Qualifizierung immer wichtiger. Und zwar für alle, egal ob angelernt oder ausgebildet, jung oder alt.

Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeit zur Weiterbildung an.

| | | | |
|---|----|----|----|
| 9 | 30 | 35 | 27 |
|---|----|----|----|

Altersvorsorge

Fast die Hälfte aller Beschäftigten glaubt nicht, bis zur Rente arbeiten zu können; sie möchten früher aus dem Berufsleben ausscheiden. Gleichzeitig gehen dreiviertel der Befragten davon aus, dass die Rente „gerade“ oder „nicht“ ausreicht. Nur ein Viertel der Befragten kann seine Bezüge durch eine zusätzliche Altersvorsorge aufbessern. Das sind zu wenige. Bessere Altersvorsorgewirksame Leistungen (AwWL) tun not.

**Wie wichtig ist Ihnen der folgende Punkt?
Eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge**

| | | | |
|----|----|---|---|
| 61 | 32 | 6 | 1 |
|----|----|---|---|

Arbeitszeit individuell gestalten

Viele Beschäftigte fühlen sich bei der Arbeit gehetzt. Der Leistungsdruck wächst. Die meisten sind zwar bereit, flexibel zu arbeiten - früher, später, länger, kürzer. Aber sie erwarten Gegenleistungen: Job-Garantien oder Entgeltzuschläge. Ufern Arbeitszeiten aus, müssen ihnen Grenzen gesetzt werden. Arbeitszeit darf nicht verfallen. Auf ihre Arbeitszeitkonten sollten die Beschäftigten kurzzeitig zugreifen können, um „Guthaben“ (Freizeit) abzuheben.

**Wenn zeitliche Flexibilität von Ihnen gefordert wird:
Wie wichtig ist Ihnen die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn Sie sie kurzfristig brauchen?**

| | | | |
|----|----|---|---|
| 54 | 40 | 6 | 1 |
|----|----|---|---|

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Familie und Beruf

„Vereinbarkeit“ ist ein großes Thema für die Beschäftigten. Besonders, wenn es um Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen geht. In den Tarifverträgen spiegelt sich das nicht wieder. Dort finden sich nur Freistellungsansprüche für die kurzzeitige Pflege kranker Kinder und Angehöriger. Die Erwartungen vieler gehen darüber hinaus, Und wie steht's mit einem Rückkehrrecht bei Teilzeit und vorübergehenden „Auszeiten“? Benötigen wir größere Gleitzeitspannen, Wahlarbeitszeiten oder lebenslauforientierte Arbeitszeiten?

Ich will meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen können

| | | | |
|----|----|----|---|
| 36 | 45 | 16 | 3 |
|----|----|----|---|