stahlnachrichten extra

Bezirksleitung
Nordrhein-Westfalen

Informationen für die Beschäftigten der Hüttenwerke
Krupp Mannesmann (HKM) Duisburg

10. November 2017

IG Metall-Mitglieder haben entschieden

9. November, Sporthalle Süd: Die Teilnehmer der Betriebsversammlung stimmen für die Annah me des Tarifvertrags.

Zukunftstarifvertrag angenommen!

Einstimmig hat die IG Metall-Tarifkommission heute Morgen den Tarifvertrag HKM 2025 angenommen. Zuvor haben sich die Beschäftigten mit überwältigender Mehrheit für die Annahme des Tarifvertrags ausgesprochen. Weit über 2000 zeigten die grüne Karte, weniger als 50 die rote.

Jahrzehntelang ging's bei HKM nur bergauf, die Tonnage stieg. Damit ist Schluss, künftig werden es nur noch 4,2 statt 5,2 Millionen Jahrestonnen sein. Deshalb legte die Geschäftsleitung einen Horrorkatalog vor: betriebsbedingte Kündigungen, weniger Auszubildende und Ausgliederung der Adjustagen.

In monatelangen Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite wehrte die IG Metall das alles ab. Das Verhandlungsergebnis vom 25. Oktober wurde auf drei Betriebsversammlungen am 8. und 9. November Punkt für Punkt vorgestellt und erläutert. Danach wird HKM „über 2025 hinaus" bestehen bleiben. Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2018 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2025.

2-Ofen-Betrieb für das nächste Jahrzehnt gesichert!

Kommentar von Verhandlungsführer Klaus Löllgen, IG Metall-Bezirksleitung NRW

Mit diesem jetzt abgeschlossenen Zukunftstarifvertrag ist die HKM in der Lage, auf Produktionsschwankungen zwischen 4,2 und 5 Millionen Jahrestonnen schnell zu reagieren, ohne Personal abbauen zu müssen. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben damit auf Dauer eine Beschäftigungsgarantie. Gleichzeitig schafft dieser Tarifvertrag, den ich als neues System bezeichnen würde, eine Möglichkeit, den demographischen Wandel offensiv zu begleiten und damit den Auszubildenden eine dauerhafte Perspektive zu bieten.

Dieses neue System – tarifliche Arbeitszeit zwischen 32 und 35 Wochenstunden und revolvierende Arbeitszeitkonten mit festgelegten Spielregeln – muss sich ab Januar 2018 auf der Hütte einspielen.

Dieser Tarifvertrag basiert auf gegenseitigem Vertrauen. Vertrauen zwischen Mannschaft, Betriebsrat, Geschäftsführung und IG Metall.

Ich bin mir sicher, dass dieser Tarifvertrag der richtige Weg in die Zukunft der HKM ist.

DER HAUSTARIFVERTRAG – DAS WICHTIGSTE:

Um langfristig einen 2-Ofen-Betrieb zu sichern

- **wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden abgesenkt** (vergütet werden aber 32,75 Stunden)
- **werden Arbeitszeitkonten von plus/minus 200 Stunden eingeführt.**

Im Gegenzug

- **investieren die Gesellschafter**
- **werden die Adjustagen nicht fremdvergeben**
- **gibt es eine Beschäftigungsgarantie bis Ende 2025**
- **erhalten die Ausgebildeten auch künftig einen unbefristeten Arbeitsvertrag.**

Tarifvertrag HKM 2025

Zwischen dem

Arbeitgeberverband Stahl e.V.

und der

IG Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen,

wird für die tariflichen Beschäftigten (Arbeiter und Angestellte – m/w) der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM) – mit Ausnahme der Beschäftigten, die nach Inkrafttreten des Tarifvertrages in die Altersteilzeit wechseln – folgendes vereinbart:

Präambel

Grundlage für diesen Tarifvertrag ist die Ergänzungsvereinbarung (HKM 2025) vom 19.10.2017 zum Gesellschaftervertrag.

Um für die HKM trotz der beschlossenen Mengenreduzierung auf 4,2 Mio. t/p.a. einen Zwei-Ofen-Betrieb auch über 2025 hinaus zu sichern und gleichzeitig langfristig die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu sichern, ist ein Bündel von Maßnahmen notwendig.

Dazu zählen insbesondere

- Investitionen,
- Arbeitszeitreduzierung,
- modifizierte Arbeitszeitkonten,
- technische und kaufmännische Optimierung,
- Personalanpassungen.

In die Betrachtung der Wirtschaftlichkeit ist auch die zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Eigenoptimierung der Adjustage einzubeziehen.

§ 1 Arbeitszeitreduzierung

Bei einer Menge von 4,9 Mio. t/p.a. beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Sie kann bei einer geringeren Produktionsmenge vom Arbeitgeber gem. § 2 TV Besch abgesenkt werden, bei einer Reduzierung auf 4,2 Mio. t/p.a. auf bis zu 32 Stunden/Woche. Für Beschäftigte mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 32 oder weniger Wochenstunden gilt § 1 dieses Tarifvertrages nicht. Eine gem. S. 2 verkürzte Arbeitszeit darf nicht dazu führen, dass das Volumen der Fremdvergaben höher wird als im Jahr 2016.

Die Monatslöhne und -gehälter und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Jedoch erhalten die Beschäftigten abweichend von § 2 Ziff. 2 S. 2 TV Besch bei einer Absenkung auf

34 Stunden eine viertel,
33 Stunden eine halbe,
32 Stunden eine dreiviertel,

Stunde mehr vergütet als die verkürzte Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitverkürzung wird nur durch Gewährung ganzer Schichten umgesetzt. Für die Beschäftigten gem. Schichtplan 1000 entscheiden die Betriebsparteien über die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung. Bei Nichteinigung entscheiden die Tarifvertragsparteien.

Die tariflichen Sonderzahlungen nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen vom 15.11.1975 i.d.F. 05.03.1997 wird bei Vollzeitbeschäftigten jeweils auf Basis der 35 Stunden-Woche berechnet. § 2 Ziff. 3 TV Besch findet keine Anwendung.

§ 2 Ziff. 4 S. 1 TV Besch wird dahingehend modifiziert, dass durch Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer für den Zeitraum der Kündigungsfrist bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen sind, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten.

§ 2 Arbeitszeitkonten

Bisherige betriebliche Arbeitszeitkontenregelungen werden vereinbarungsgemäß abgewickelt. Zukünftig gilt folgende Arbeitszeitkontenregelung:

1. Für jeden Beschäftigten ist ein persönliches Arbeitszeitkonto vorzusehen, auf dem von der regelmäßigen Arbeitszeit gem. §§ 2 bis 4 MTV Stahl abweichende Stunden – soweit es sich nicht um Mehrarbeit i.S.v. § 6 MTV Stahl handelt – positiv oder negativ gebucht werden.
2. Der Kontostand der einzelnen Beschäftigten darf zu keinem Zeitpunkt mehr als 200 Stunden positiv oder negativ betragen.

3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, von jedem Beschäftigten monatlich maximal vier zusätzliche Schichten Arbeitsleistung zu verlangen. Dabei müssen Beschäftigten, die laut Schichtplan vier zusammenhängende Freischichten haben, mindestens zwei zusammenhängende Freischichten pro Freizeitblock verbleiben. In Härtefällen entscheidet die Arbeitszeitkommission. Der Arbeitgeber ist ebenfalls berechtigt, monatlich maximal vier nach Schichtplan zu verfahrende Schichten abzusagen.
4. Der Beschäftigte ist berechtigt, vom Arbeitgeber monatlich maximal vier freie Schichten zu verlangen, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Belange oder Wünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. In Streitfällen entscheidet die Arbeitszeitkommission.
5. Die Ankündigungsfristen für Änderungen gem. Ziff. 3 und 4 betragen für den Arbeitgeber mindestens vier Kalendertage, für den Beschäftigten mindestens sechs Kalendertage.
6. Erreicht der Kontostand eines Beschäftigten 200 Plusstunden, werden 100 Stunden mit einem Zuschlag in Höhe von 25 % im darauffolgenden Monat ausbezahlt.
7. Sind in einem Betriebsteil/einem Team*) mindestens einen Monat lang mehr oder weniger als 50 % des regelmäßigen Arbeitszeitvolumens auf den Arbeitszeitkonten zu verzeichnen, sind die Betriebsparteien verpflichtet, über eine Anpassung der Arbeitszeit, oder der Personalbemessung zu verhandeln. Sollte eine Einigung nicht gelingen, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen.
8. Die Betriebsparteien werden für die Arbeitszeitkonten eine Ampelregelung verabreden.
9. Durch die Verlegung von Sonn- oder Feiertagsschichten ausfallende Zuschläge werden am Jahresende steuerpflichtig ausbezahlt, wenn die Nachholschichten nicht ebenfalls auf einen Sonn- oder Feiertag gefallen sind.
10. Bei Ausscheiden von Beschäftigten sind bestehende Zeitguthaben auszuzahlen, Zeitschulden des Beschäftigten sind nachzuarbeiten.

§ 3 Anwendbarer Sozialplan

Der Sozialplan vom 22.12.1989 i.d.F. vom 10.11.2017 findet Anwendung. Die in der Neufassung enthaltenen Änderungen sind als Anlage beigefügt.**)

§ 4 Ergänzende Regelungen

Die Betriebsparteien werden im Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag regeln, dass

- Alle Auszubildenden unbefristet übernommen werden, solange nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe dem entgegenstehen. Übernahmen finden vorrangig auf Produktionsarbeitsplätzen statt.
- die Eigenoptimierung der Adjustage umgesetzt wird. Dabei gilt eine Mindestlaufzeit von drei Jahren für diese Eigenoptimierung, mit dem Ziel einer dauerhaften Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Adjustage.
- Regeln für den Einsatz und die Übernahme von AÜG-Mitarbeitern verabredet werden.
- eine Neuorganisation der Hauptwerkstatt gestaltet wird.
- ein Servicebetrieb gegründet wird.

§ 5 Inkrafttreten, Laufzeit und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1.01.2018 in Kraft. Voraussetzung für das Inkrafttreten ist die vorherige Vereinbarung eines Interessensausgleichs durch die Betriebsparteien. Weitere Voraussetzung für das Inkrafttreten ist der Beschluss des Aufsichtsrates, in seiner Sitzung am 19.10.2017, über den Neubau des Pfannenaufheizstandes.

Der Tarifvertrag endet ohne Nachwirkung am 31.12.2025. Am Ende der Laufzeit bestehende Arbeitszeitguthaben/-schulden sind innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen.

Die Tarifvertragsparteien haben ein außerordentliches Kündigungsrecht aus besonders wichtigem Grund zum Ende eines Kalendermonats, wenn ein nachhaltiger Zwei-Ofen-

Betrieb nicht gewährleistet ist - z. B. weil der vierte Winderhitzer nicht installiert wird, oder die Teilzustellung des Hochofens nicht erfolgt – oder, wenn der gem. Abs. 1 S. 3 getroffene Beschluss, über den Neubau des Pfannenaufheizstandes nicht zeitnah umgesetzt wird. In diesem Fall beträgt die Nachwirkung sechs Monate.

Düsseldorf, den 10.11.2017

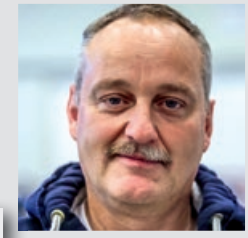
Arbeitgeberverband Stahl e.V. **IG Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen**

*) Als Team gilt in der aktuell gültigen HKM Organisation eine mit drei, oder vier Buchstaben bezeichnete Organisationseinheit.

**) Siehe Betriebsvereinbarung 601b – Anlage „Ergänzung Sozialplan“ vom 10.11.2017 zum Sozialplan vom 22.12.1989

Geschichte geschrieben

„Wir, die Beschäftigten der HKM, haben Geschichte geschrieben. Weil wir mit Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten und Investitionen in dreistelliger Millionenhöhe die Zukunft der Hütte sicherstellen."
Uli Kimpel, Betriebsratsvorsitzender



600 Arbeitsplätze gerettet

„Ich danke allen, die diesen Tarifvertrag möglich gemacht haben. Wir haben einen Meilenstein für die Zukunftsfähigkeit der HKM gesetzt. Wir haben rund 600 Arbeitsplätze gerettet: 200, weil die Adjustagen nicht fremdvergeben werden, und 400, weil keine einzige betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wird."
Norbert Keller, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Tolle Feedbacks

„Die Abstimmungen auf den drei Betriebsversammlungen über das Verhandlungsergebnis waren – nach meiner Hochzeit – mein emotionalstes Erlebnis. Im Vorfeld waren wir, die Betriebsräte und Vertrauensleute, Tag und Nacht unterwegs, um über das Verhandlungsergebnis zu informieren und zu diskutieren. Das war Mannschaftssport, und ich bin stolz auf unsere Leute. Aus der Belegschaft gab's tolle Feedbacks, man hat uns noch nie so gelobt. Die Kolleginnen und Kollegen haben verstanden, dass die Lage wirklich ernst ist. Und wir es geschafft haben, dass niemand entlassen wird."
Ralph Winkelhane, Sprecher der IG Metall-Vertrauensleute

Danke!

„Ich bin begeistert, dass so viele Kolleginnen und Kollegen an den drei Betriebsversammlungen teilgenommen haben. Und die positive Resonanz auf unser Verhandlungsergebnis ist ein Traum. Da standen vielen Betriebsräten Tränen in den Augen. Die Belegschaft verzichtet auf viel Geld, aber sie tut das mit einem Blick in die Zukunft. Ich bin dankbar für das große Vertrauen, das uns entgegengebracht wird."
Philipp Dengel, stellvertretender Sprecher der IG Metall-Vertrauensleute

Beispielhaft

„Die IG Metall hat bewiesen, dass sie auch in schwierigen Zeiten Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten gestalten kann. Wir haben den Standort bis 2025 gesichert. Aber das konnten wir nur, weil bei HKM so viele Beschäftigte Mitglied der IG Metall sind. Dieser Tarifvertrag könnte ein Beispiel für andere Unternehmen sein, die mit Arbeitsplatzabbau drohen, weil sie in wirtschaftlichen Schwierigkeiten stecken."
Thomas Kennel, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Duisburg-Dinslaken

IMPRESSUM Herausgeber: IG Metall-Bezirksleitung NRW
Verantwortlich: Knut Giesler
Text: Norbert Hüsson. Layout: zang.design
Fotos: Thomas Range
Druck: Fritz Classen, Düsseldorf

Sei dabei, werde Mitglied!

... oder wirb ein Mitglied

www.igmetall.de/beitreten