



Mitbestimmung Saar 2023



Mitbestimmung ist, gute Arbeitsbedingungen ohne Grenzen

Gemeinsames Projekt von Betriebsrat, Vertrauensleuten, JAV und SBV

Betriebliche Weiterentwicklung von Tarifverträgen

Tarifverträge sind letztendlich Kompromisse aus den Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Bei unseren wichtigen Flächentarifverhandlungen ist die Besonderheit, dass sich am Ende alle tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in dem Ergebnis wiederfinden, sowohl umsatzstarke OEMs als auch kleinere und mittelgroße Betriebe. Für einen Teil der Unternehmen ist die Ergebnisumsetzung ein Leichtes mit viel Luft nach oben, andere Unternehmen stellt beispielsweise eine Entgelterhöhung vor große Herausforderungen (im letzteren Fall gibt es jedoch etablierte Mechanismen, wie die Tarifbindung dennoch erhalten bleibt).

Wichtig bei tariflichen Regelungen ist jedoch, dass diese immer nur **Mindest**-Arbeitsbedingungen darstellen. Einem Unternehmen wird rechtlich nicht untersagt, höhere Sonderzahlungen an die Beschäftigte auszuzahlen oder mehr Freizeit zu gewähren, sofern die Beteiligungsrechte der Interessenvertretung gewahrt bleiben.

John Deere ist ein Saisonbetrieb. Für diese Besonderheit verlangt die Unternehmensleitung ein hohes Maß an Flexibilität der Beschäftigten. Wir als Interessenvertretung fordern im Gegenzug ein deutliches Mehr für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Unser Ansatz als Betriebsrat und Vertrauensleute besteht darin, die Mindestbedingungen der Tarifverträge auf unsere betriebliche Realität nach oben anzupassen. In den vergangenen Jahren ist uns dieses Vorhaben mehrfach gelungen. Der Erfolg liegt nicht darin, dass unser Arbeitgeber überaus großzügig ist und eigeninitiativ von den tariflichen Regelungen nach oben abweicht. Vielmehr haben wir (Betriebsrat, JAV, SBV, Vertrauensleute, Belegschaft) seit Jahren bewiesen, wie durchsetzungsstark wir sind. Dazu gehören die hohe Beteiligung an Warnstreiks, Widerstand und qualitativ hochwertige Gegenvorschläge zu Rationalisierungsmaßnahmen und ein konstant hoher Organisationsgrad bei den Gewerkschaftsmitgliedern. Hier ein Auszug unserer Erfolge:

- **Inflationsausgleichprämie**

Der jüngste Flächentarifvertragsabschluss der Metall- und Elektroindustrie sah eine Inflationsausgleichszahlung in Höhe von insgesamt 3.000 € vor, auszuzahlen in zwei Etappen,

bis spätestens Februar 2024. Voraussetzung für die Auszahlung ist jedoch, dass Beschäftigte zum Auszahlungszeitpunkt dem Unternehmen mindestens sechs Monate angehören müssen.

Aber auch Beschäftigte, die noch keine so lange Betriebszugehörigkeit haben, leiden ebenfalls unter der Inflation. Deshalb haben wir vereinbart, dass die Anspruchsvoraussetzung von sechs Monaten auf einen Tag reduziert wird. Den verminderten Auszahlungsbetrag für Auszubildende haben wir verdoppelt und je nach Ausbildungsjahr sogar auf den vollen Betrag erhöht. Weiterhin haben wir die Auszahlungstermine vorgezogen, damit die Beschäftigten schon früher über den Inflationsausgleich verfügen können.

- **Zugangsvoraussetzungen Sonderzahlungen**

Sonderzahlungen wie das Transformationsgeld, die Betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) und das tarifliche Zusatzgeld (TZUG A und TZUG B), sehen als Anspruchsvoraussetzung jeweils eine Mindestbetriebszugehörigkeit von sechs Monaten vor. Wir konnten uns durchsetzen, dass der Anspruch bereits ab dem ersten Beschäftigungstag gilt.

- **Umwandlung Sonderzahlung in Freizeit**

In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2018 forderten wir gemeinsam eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Unser Ruf nach mehr Freizeitmöglichkeiten war laut und er wurde tarif- und gesellschaftspolitisch gehört. Es entstand der Tarifvertrag „Tarifliches Zusatzgeld“, durch den Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen, eine Sonderzahlung in acht freie Tage umwandeln können. Ein toller Erfolg. Die Anspruchsvoraussetzungen wie Schichtarbeitsjahre, Alter der Kinder und maximale Anzahl von Umwandlungsmöglichkeiten hat den Personenkreis der Umwandlungsberechtigten jedoch stark eingegrenzt.

Wir haben daraufhin vereinbart, dass diese Anspruchsvoraussetzungen wegfallen und nun jeder jährlich die Entscheidung treffen kann, ob er mehr Freizeit oder die Sonderzahlung in Anspruch nehmen möchte.

- **Equal Pay Vereinbarung**

Gleiche Arbeit = gleiches Geld. Als Saisonbetrieb kommen wir betriebswirtschaftlich noch nicht um einen geringen Anteil an Leiharbeitsverhältnissen drum rum. Aber Leiharbeit darf zum einen nicht „Beschäftigte 2ter Klasse“ bedeuten und auch kein Dauerzustand sein. Mit unserer Equal-Pay-Vereinbarung haben wir erreicht, dass für Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen ab dem ersten Tag des Einsatzes die gleichen Arbeitsbedingungen gelten wie für die Stammbeschäftigten. Darüber hinaus werden wir nicht müde, dafür zu kämpfen, alle Kolleginnen und Kollegen in ein John-Deere-Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Kontakt:

Betriebsrat von John Deere

Marc Möller (Freigestelltes Betriebsratsmitglied, Vertrauensleutevorsitzender)

moellermarc@johndeere.com

Tel: 0157- 7142 95 52