



Viele Standorte – ein Ziel: Tarifvertrag!

Informationen für Beschäftigte der REpower Systems SE, der REpower Systems GmbH und der PowerBlades GmbH



Tarifvertrag – Leider geil!

Mit unserem neuen Tarifvertrag in eine neue Zeit!

»Mit dem Tarifabschluss zeigt REpower, dass saubere Energie und gute Arbeit zusammengehören: Für alle Beschäftigten und in allen drei Unternehmen gelten künftig die gleichen, tariflichen Arbeitsbedingungen«, sagte Tarifsekretärin Stephanie Schmoliner, die die Verhandlungen für die IG Metall Bezirke Küste und Berlin-Brandenburg-Sachsen führte.

Der Verhandlungsführer von REpower, Dr. Guido Malzkorn, ergänzte: »Gemeinsam haben wir eine aus unserer Sicht für beide Seiten akzeptable und zukunftsweisende Lösung gefunden. Die Einführung des Tarifvertrags in unserem Unternehmen schafft vergleichbare Strukturen, Transparenz und dadurch mehr Gerechtigkeit für die Mitarbeiter.«

In zwei weiteren anschließenden Gesprächsrunden zwischen REpower und IG Metall sind jetzt die noch offenen Detailfragen einvernehmlich geklärt worden.

Damit steht für uns – nach Zustimmung durch die IG Metall-Mitglieder – dem Tarifstart für REpower und PowerBlades am 1. Mai nichts mehr im Wege.



Was bedeutet dieser Tarifvertrag?

Was bedeutet dieser so wichtige Tarifvertrag für die Beschäftigten im REpower-Konzern konkret? Was ist überhaupt geregelt? Und was ändert sich für den Einzelnen, für mich?

„Besser für alle“ Für wen gilt der Tarifvertrag?

Rechtsanspruch auf die tariflichen Regelungen haben alle IG Metall-Mitglieder, und zwar an allen Standorten: in der SE, in der GmbH und bei Power-Blades. Und es gelten für alle die gleichen Regelungen, egal ob in Ostbrandenburg, Rendsburg, Hamburg, Osterröfeld, Husum, Bremerhaven oder wo auch immer. Damit haben wir unser Hauptziel erreicht: Alle arbeiten nach den gleichen Mindestbedingungen. Das ist transparent, nachvollziehbar und gerecht!

Der Mai macht alles neu Was wird sich ab dem 1. Mai konkret ändern?

Eines vorweg: einen »Big Bang« wird es nicht geben. Die tariflichen Regelungen aus insgesamt zwölf Tarifverträgen werden Stück für Stück umgesetzt. Es geht zum Beispiel los mit dem tariflichen Rentenbaustein (altersvorsorgewirksame Leistungen), die tarifliche Rege-

lung zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit, die tariflichen Sonderurlaubstage, dem Kündigungsschutz für Ältere oder den tariflichen Instrumenten zur Beschäftigungssicherung. Selbst wenn es Ähnliches in dem einen oder anderen Fall schon im einzelnen Arbeitsvertrag gab: bisher war dies eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers für den/die Einzelne/n. Nun gibt es vertraglich sichere Regelungen für alle.

Gerechter Lohn für gute Arbeit Und was ist mit mehr Geld?

Ein wichtiges Thema ist natürlich die Bezahlung. Hier haben wir den sehr unterschiedlichen Bedingungen und Regelungen in den einzelnen REpower Gesellschaften Rechnung getragen. Zukünftig werden alle Beschäftigten in das tarifliche Entgeltsystem ERA eingruppiert und – daraus abgeleitet – nach den tariflichen Entgelttabellen des Tarifgebietes Hamburg der Metall- und Elektroindustrie (mindestens) bezahlt. Die Einführungsstermine beginnen am 1. April 2014 für die Beschäftigten der REpower Systems GmbH.

Zwischen dem 1. Oktober 2014 und dem 1. April 2015 startet ERA bei PowerBlades und zwischen dem 1. April 2015 und bis spätestens 1. Oktober 2017 wird ERA in den SE-Standorten eingeführt.

Klar: Vorher gibt es noch einiges zu tun und über die Möglichkeiten und Chancen, die ERA bietet, werden wir jeweils rechtzeitig, eingehend und umfassend informieren. Besonders wichtig: Durch die Einführung des ERA-Systems darf und wird keine finanzielle Schlechterstellung erfolgen.

Der vermeintlich späte Einführungsstermin von ERA bei der REpower SE nimmt Rücksicht auf das laufende Eingruppierungsverfahren entsprechend der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Damit alle Bescheid wissen Was ist bei den REpower-Tarifregelungen anders als...?

Stichwort »tarifliche Leistungszulage«: Die gibt es auch im REpower-Konzern. Allerdings mit einer Besonderheit. Sie wird nicht monatlich gezahlt, sondern jährlich, wenn das Betriebsergebnis EBIT mindestens sechs Prozent beträgt.

Stichwort »tarifliche Wochenarbeitszeit«: Eine tarifliche 35-Stunden-Woche gibt es im REpower-Konzern (noch) nicht. Es bleibt bei eine 40 Stunden-Woche als Regel, es sei denn im persönlichen Arbeitsvertrag steht etwas anderes (z.B. 38 Stunden). Das heißt, die ERA-Tariftablette gilt für die 40-Stunden-Woche.

Stichwort »AT-Angestellte«: Die Tarifregelungen gelten für alle Beschäftigten mit einem aktuellen Jahreseinkommen bis 53.755,16 Euro und einer Tätigkeit entsprechend der Beschreibungen im ERA-Tarifvertrag. Auch wenn im Einzelarbeitsvertrag der Begriff »AT-Angestellter auftauchen sollte. Dieser Euro-Betrag erhöht sich bis zur Einführung von ERA im Betrieb jeweils zum 1. Juli eines Jahres.

Stichwort »Belastungszulage«: Für alle »operativen Mitarbeiter« gibt es ab der ERA-Einführung im Betrieb eine persönliche Belastungszulage in Höhe von 4 Prozent des persönlichen Entgelts für die Arbeitszeit auf der Windmühle.

Gerechtes Entgelt Wonach wird bis dahin bezahlt?

Bis zur Einführung von ERA gilt die jeweilige betriebliche Regelung. Nach der Eingruppierung in ERA gilt das tarifliche Entgelt. Die Geltung der tariflichen Entgelttablette bedeutet, dass jede zukünftige Tarifierhöhung der M+E-Industrie ebenfalls gilt.

Anpassungen sind ein Muss Dynamischer Tarifvertrag?

Der Anerkennungstarifvertrag für den REpower-Konzern ist dynamisch. Das heißt: Gibt es neue Tarifregelungen oder ganz neue Tarifverträge in der M+E-Industrie, dann gelten diese auch für REpower. Beispiel: Wird in der Metall- und Elektroindustrie z.B. die Zahl der Urlaubstage erhöht oder die tarifliche Nachtarbeitszulage, gilt das für REpower und PowerBlades auch.

Arbeit ist das halbe Leben Was heißt eigentlich Jahresarbeitszeit?

Bei der Arbeitszeit bleibt es grundsätzlich bei den 40 Stunden pro Woche, allerdings wollte das Unternehmen dies unbedingt in eine Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden (52 Wochen á 40 Stunden) umwandeln. Dadurch ändert sich vor allem, dass Mehrarbeitszuschläge erst ab der 2.089sten Stunde gezahlt werden müssen. Dann aber für jede weitere Stunde die gearbeitet wird.

Die Details über diese neue Regelung werden noch geklärt. Dazu dient unter anderem der neu eingerichtete Lenkungsausschuss der Tarifparteien. Dieser ist für eine reibungslose Einführung der zahlreichen Tarifbestimmungen ins Leben gerufen worden und wird regelmäßig tagen, um mögliche Probleme sofort zu lösen.

Aktion Übernahme Übernahme der Azubis verlässlich geregelt

Ab jetzt ist Schluss mit der Unsicherheit in Sachen Übernahme nach der Ausbildung. Azubis haben zukünftig einen tariflichen Anspruch auf Übernahme. Sie hängt nicht mehr vom guten Willen oder Zufall des Unternehmens ab.

Für später vorsorgen Altersteilzeit

Zum Tarifvertrag Altersteilzeit gibt es eine Verpflichtung zur Fortsetzung der Verhandlungen zwischen REpower und der IG Metall bis spätestens 2016.

Faire Bezahlung Notdienst in der GmbH

Für die Servicemonteurs der GmbH gibt es eine tarifliche Rahmenregelung über die Notdienstvergütung und die Bedingungen für die Einsätze. Die Tarifregelung führt zu einer deutlichen Erhöhung der Notdienstzulage.





Für mehr Zukunft

Jetzt entscheiden die Mitglieder über die Annahme des Verhandlungsergebnisses, so dass bei einer Zustimmung der Tarifvertrag zum 1. Mai in Kraft treten kann.

Mach diesen Tarifvertrag zu deinem Tarifvertrag!

Tarifverträge gelten entsprechend Tarifvertragsgesetz nur für IG Metall-Mitglieder!

Deshalb: jetzt Mitglied werden und damit gute Arbeits- und Einkommensbedingungen ganz persönlich absichern.



IG Metall vor Ort

IG Metall Bremerhaven
Karsten Behrenwald
Hintr.-Schmalfeldt-Str. 31b
27576 Bremerhaven
karsten.behrenwald@igmetall.de
www.bremerhaven.igmetall.de

IG Metall Region Hamburg
Martin Geißler
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
martin.geissler@igmetall.de
www.hamburg.igmetall.de

IG Metall Ostbrandenburg
Peter Ernsdorf
Zehmeplatz 11
15230 Frankfurt
peter.ernsdorf@igmetall.de
www.ostbrandenburg.igmetall.de

IG Metall Rendsburg
Kai Petersen
Schiffbrückenplatz 3
24768 Rendsburg
kai.petersen@igmetall.de
www.rendsbuerg.igm.de

IG Metall Bezirk Küste
Stephanie Schmoliner
Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg
stephanie.schmoliner@igmetall.de
www.igmetall-kueste.de

V.i.S.d.P.
Kai Petersen
IG Metall Rendsburg
Schiffbrückenplatz 3
24768 Rendsburg

Fotos
IG Metall

Gestaltung
Praxis für Öffentlichkeit,
Bremen

Druck
Drucktechnik Hamburg
im April 2013



Ja zum Tarifvertrag – Ich werde Mitglied!



Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis vorauss.:

gewerblich kaufmännisch/administrativ technisch

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

V.i.S.d.P.: IG Metall Rendsburg, Schiffbrückenplatz 3, 24768 Rendsburg
Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten oder an die IG Metall schicken.

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.
Einzugsermächtigung Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum

Unterschrift