

WIR FÜR MEHR

INFORMATIONEN FÜR AKTIVE IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

„BESCHÄFTIGTE BRAUCHEN JETZT ECHTE CHANCEN!“

„Wir für mehr“! Bei der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie geht es um weitaus mehr als „nur“ das Geld: Genauso wichtig werden qualitative Forderungen sein – für eine neue Bildungsteilzeit und eine bessere Altersteilzeit. Unser Erfolg wird sich auch an der Zahl der Mitglieder messen. Der Zweite Vorsitzende Jörg Hofmann erklärt Zeitplan und Ziele der Tarifrunde:



Zum Jahresende können die Entgelt-Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie gekündigt werden. Was steht nun an?

Jörg Hofmann: Natürlich geht es einerseits um mehr Geld, höhere Entgelte und Ausbildungsvergütungen. Wir beginnen jetzt aber auch regionale Gespräche mit den Arbeitgebern über eine neue Altersteilzeit und Bildungsteilzeit, denn die Beschäftigten brauchen echte Chancen. Ziel ist, bis November erste Zwischenergebnisse vorzulegen.

Inhaltlich geht es um flexible Altersübergänge und Chancen auf berufliche Entwicklung. Was heißt das?

Jörg Hofmann: Die Leitidee steckt schon in dem Slogan der Tarifrunde: „Wir für mehr“! Bei den qualitativen Themen geht es um mehr Zeit für die Beschäftigten. Mehr Zeit für uns – das ist ein drängendes Anliegen vieler Beschäftigter angesichts der immer weitergehenden Flexibilisierungsansprüche der Arbeitgeber.

Wir wollen jetzt zwei Themen aus dieser breiten Fragestellung aufgreifen: mehr Zeit für berufliche Entwicklung und flexible Übergänge in die Rente.

Was hat es mit der Bildungsteilzeit auf sich?

Jörg Hofmann: Tatsache ist: Echte Teilhabechancen auf berufliche Entwicklung bestehen nicht. Oder sie werden nach Gutsherrenart verteilt. Tatsache ist aber auch: Ein längeres Arbeitsleben bei einem immer schnelleren technisch-organisatorischen Umbruch in den Betrieben braucht Teilhabechancen an Bildung für alle – auch nach der Erstausbildung, damit sich die Beschäftigten beruflich fortentwickeln können.

Bildung ist die Voraussetzung dafür: Beschäftigte ohne Berufsausbildung sollen eine echte Chance auf einen Abschluss bekommen oder Facharbeiter ihren Techniker-, Bachelor- oder Masterabschluss machen können. Die Unternehmen brauchen qualifizierten Nachwuchs. Das kostet Zeit und Geld – und dies kann nicht nur dem Einzelnen aufgebürdet werden. Hier sind die Arbeitgeber zu beteiligen.

Wofür brauchen wir neue Altersteilzeit-Regelungen?

Jörg Hofmann: Bei den flexiblen Altersübergängen ist es so, dass wir die Tarifverträge an das neue Gesetz zur Rente nach 45 Versicherungsjahren anpassen müssen. Hinzu kommt, dass es viele kleine und mittlere Betriebe gibt, in denen keine Altersteilzeit angeboten wird.

Es besteht ein großer Bedarf, für besonders belastete Gruppen – zum Beispiel Schichtarbeiter, Beschäftigte mit kurzen Taktzeiten – verbindliche Ausstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

Wie lassen sich die Ziele am besten durchsetzen?

Jörg Hofmann: Uns wird nichts geschenkt. Aus der Beschäftigtenbefragung wissen wir, wie wichtig unsere qualitativen Themen den Belegschaften sind. Deshalb gilt es jetzt, dass alle Aktiven – ob Betriebsratsmitglieder, JAVIS oder Vertrauensleute – für unsere Ziele in den Betrieben werben. Damit alle hinter uns stehen, wenn wir Anfang 2015 spürbare Verbesserungen durchsetzen wollen.





FÜR BESSERE AUFSTIEGE

ZEHN GRÜNDE FÜR EINE NEUE BILDUNGSTEILZEIT

Gegen Bildung ist kaum jemand. Doch in der Wirklichkeit sind Weiterbildung und Qualifizierung viel zu oft graue Theorie. Ob für das Nachholen eines weiterführenden Schulabschlusses, die Fortbildung zum Techniker oder ein Studium: Beschäftigten fehlt dafür entweder die Zeit, oder das Geld. Oder beides.

Mit dem Konzept der Bildungsteilzeit geht es der IG Metall darum, Realitäten zu ändern. Flexibilität darf nicht mehr nur ein Anspruch der Arbeitgeber sein. Beschäftigte brauchen wieder mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit. Das hilft auch der Wirtschaft.

Wir tragen mit der Tarifrunde 2015 die Kampagne „Revolution Bildung“ mit konkreten Forderungen in die Betriebe – mit zehn Gründen für eine neue Bildungsteilzeit:

1. Thema für alle

Bildung ist mehr als ein Thema für den Berufsstart. Von besseren Qualifizierungsmöglichkeiten profitieren alle Beschäftigtengruppen. Doch ausgerechnet viele Entscheider wollen das nicht sehen: Laut einer Studie der Vodafone-Stiftung unter 600 Führungskräften kümmert sich nur jeder Dritte „geringfügig“ bis „gar nicht“ um die Weiterbildung von Nichtakademikern. Sie verhindern damit den sozialen Aufstieg.

2. Menschen im Mittelpunkt

Menschen brauchen Entwicklungschancen. Noch immer zwingt die Erstqualifikation die Beschäftigten, in ihrem gelernten Beruf zu bleiben: Nur sechs Prozent der Arbeiter und zwölf Prozent der Angestellten konnten 2012 laut einer Studie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung eine nicht-berufsbezogene Weiterbildung machen.

3. Wenig Zeit für Bildung

Drei Viertel aller Weiterbildungsaktivitäten finden in einem Zeitraum von einigen Stunden bis mehreren Tagen

statt: Fachkräfte bildeten sich 2012 rund 45 Stunden lang weiter, Un- und Angelernte nur 25 Stunden. Das ergab eine Studie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung in Bonn.

4. Wenig Geld für Bildung

Bei Fort- und Weiterbildung gibt es keine Regelungen für einen finanziellen Ausgleich. Die Folge: Je niedriger das Einkommen, desto seltener bilden sich Beschäftigte weiter (siehe Tabelle).

Beschäftigte ohne Ausbildung brauchen eine Chance auf einen Berufsabschluss!

5. Bildung füllt den Geldbeutel

Laut einer DIHK-Studie unter Weitergebildeten Anfang 2014 berichteten zwei Drittel von „positiven Auswirkungen“ auf ihre Karriere. Drei Viertel davon verzeichneten einen Aufstieg oder mehr Verantwortung, 69 Prozent erhielten mehr Geld.

6. Bildung nutzt der Wirtschaft

Mit der Tarifrunde können die Arbeitgeber jetzt endlich etwas Konkretes leisten, anstatt über den drohenden Fachkräftemangel nur zu lamentieren.

Bessere Bildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten nutzen letztendlich auch der Wirtschaft!

7. Bildung erhält die Gesundheit

Wer sich bildet, hat in der Regel bessere Arbeitsbedingungen, einen weniger belastenden Beruf, ist von Arbeitslosigkeit geringer betroffen und hat mehr Geld für seine Gesundheit. Diesen Schluss zieht der Bildungsbericht 2014 des Bildungsministeriums.

Kurzum: Wer bessere Aufstiegschancen hat, kann durch die bessere Jobauswahl auch eher gesund bis zur Rente durchhalten.

8. Mehr Durchsetzungskraft

In den meisten Tarifgebieten gibt es lediglich die Möglichkeit und keinen durchsetzbaren Anspruch auf Freistellung für persönliche Fortbildung.

9. Gute Werkzeuge

Das bewährte Modell der Altersteilzeit lässt sich auch auf die Bildung übertragen.

Das geht etwa mit verkürzten Arbeitszeiten oder Freistellungen von Nachtschichten für Beschäftigte, die auf die Abendschule gehen. Oder mit Vollzeit-Freistellungen für die Aufnahme eines Studiums.

10. Start für mehr Souveränität

Ein Erfolg bei der geforderten Bildungsteilzeit ist Türöffner für weitere selbstbestimmte Arbeitszeiten, die den Anforderungen der Beschäftigten gerecht werden – hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

STICHWORT: TV QUALI

In einigen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie gelten Tarifverträge, die für die Beschäftigten einen individuellen Anspruch auf Qualifizierung und Weiterbildung regeln. Beschäftigte können dort ein Personalgespräch verlangen, um den Bedarf festzustellen.

Bei Qualifizierung aus betrieblichen Gründen trägt der Arbeitgeber die Kosten. Wer aber etwa eine Meister- oder Technikerschule besuchen will, hat keinen Anspruch auf (bezahlte) Freistellung. Diese Beschäftigten haben nur das Recht, nach ihrer Weiterbildung auf einer vergleichbaren Stelle wie zuvor weiterbeschäftigt zu werden.

PERSÖNLICHE WEITERBILDUNG: ABHÄNGIG VOM GELDBEUTEL

BETEILIGUNG AN WEITERBILDUNG 2012

Bruttoeinkommen	Betriebliche Weiterbildung	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	Nicht-berufsbezogene Weiterbildung
bis 400 €	25 %	10 %	13 %
401 – 1000 €	31 %	10 %	12 %
1001 – 2000 €	46 %	8 %	9 %
2001 – 3000 €	49 %	6 %	9 %
3001 – 4000 €	71 %	10 %	11 %

Weiterbildungsmaßnahmen Erwerbstätiger unabhängig von der Dauer.
Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn, 2013



DAS WOLLEN DIE BESCHÄFTIGTEN

Bildung und Weiterbildung sind ein Thema für das gesamte Arbeitsleben, zeigt die große Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2013:

Sieben von zehn Befragten brauchen demnach für die Arbeit Weiterbildung. Fast jede und jeder Zweite gibt gleichzeitig an, sich eine Auszeit zur Weiterbildung schlichtweg nicht leisten zu können.



FÜR GERECHTE AUSSTIEGE

ZEHN GRÜNDE FÜR EINE NEUE ALTERSTEILZEIT

Zu einem guten Arbeitsleben gehört auch ein gut gestalteter Ausstieg. Die Beschäftigten in den Betrieben wollen und brauchen eine Altersteilzeit, die nicht nur auf dem Papier steht: Sie wollen flexible Übergänge in die Rente. Zu Bedingungen, die sich jede und jeder Einzelne leisten kann. Zehn Gründe, warum wir in dieser Tarifrunde eine neue Altersteilzeit-Regelung vorantreiben:

1. Chance nutzen

Wegen der neuen Gesetze des Rentenpakets müssen die Altersteilzeit-Tarifverträge jetzt neu verhandelt werden. Wir nutzen diese Chance!

2. Rentenpaket reicht nicht

Die Verbesserungen für langjährig Versicherte lösen das Problem der Altersteilzeit nicht. Für die Jahrgänge 1953 und jünger gilt die abschlagsfreie Rente mit 63 nicht mehr. Die Rentenabschläge verschärfen die Lage: Wer 40 Jahre durchschnittlich verdient hat, bezahlt z.B. in Westdeutschland einen früheren Ruhestand mit einer Kürzung von 41 Euro monatlich. Lebenslang.

3. Perspektive für Alt und Jung

Mit den älter werdenden Belegschaften steigt der Bedarf an Altersteilzeit. Auch die Jungen brauchen verlässliche Altersteilzeit-Regelungen:

Laut Beschäftigtenbefragung der IG Metall wollen 85 Prozent der unter 35-Jährigen im Alter ihre Arbeitszeit absenken können. Außerdem: Wenn mehr Ältere aus dem Beruf aussteigen, können mehr Jüngere ein- und aufsteigen.

DAS WOLLEN DIE BESCHÄFTIGTEN

Neun von zehn Beschäftigten wollen oder müssen früher als gesetzlich vorgegeben in den Ruhestand gehen.

Laut Deutschlands größter Beschäftigtenbefragung durch die IG Metall sind flexible Übergänge 32 Prozent der Befragten „wichtig“ und 60 Prozent sogar „sehr wichtig“. Fast jede und jeder Dritte sieht es als unmöglich an, die Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Die Beschäftigten erwarten flexible Übergänge statt starre Einheitsrenten.

4. Kaum altersgerechte Arbeitsplätze

„Nahezu nie“ oder nur „selten“ gestalten 92 Prozent der Betriebe laut der IG Metall-Betriebsrätebefragung von 2012 ihre Arbeitsplätze altersgerecht.

Wenn die Anforderungen an die Einzelnen trotz geringerer Leistungsfähigkeit gleich bleiben, brauchen sie frühere Ausstiegsmöglichkeiten – erst recht, wenn Arbeitsplätze für gesundheitlich Beeinträchtigte ausgelagert werden.

5. Untere Entgeltgruppen fördern

Kolleginnen und Kollegen in den unteren Entgeltgruppen brauchen bessere Altersteilzeit-Möglichkeiten. Wer wenig verdient, kann sich eine Altersteilzeit seltener leisten.

Die bisherige Besserstellung (89 statt 85 Prozent des letzten Nettoentgelts in Altersteilzeit) reicht nicht aus.

6. Alle Belastungen berücksichtigen

Besonders Belastete können sechs statt vier Jahre Altersteilzeit beanspruchen. Beschäftigte in Projektarbeit oder mit psychischen Belastungen sind hier aber bisher nicht berücksichtigt.

Aktuell gilt als besondere Belastung vor allem langjährige Schichtarbeit, nicht aber Taktarbeit oder Außenmontage.

7. So kann es gehen

Altersteilzeit muss nicht kompliziert geregelt sein. Bei den Großreinigungen hat die IG Metall eine saubere Lösung durchgesetzt.

Dort bekommt jede und jeder die gleiche Altersteilzeit-Aufzahlung: 20 Prozent der obersten Entgeltgruppe. So sind die unteren Entgeltgruppen mit bis zu 94 Prozent ihres Vollzeiteinkommens überdurchschnittlich gefördert. Begleitet wird das Modell von einer flexiblen Quote, die vom Altersdurchschnitt im jeweiligen Betrieb abhängt.

8. Mehr Firmen in die Pflicht nehmen

Viele kleine und mittlere Firmen bieten gar keine Altersteilzeit an. Betriebsräte brauchen hier bessere Möglichkeiten, um die Interessen der Beschäftigten gut durchsetzen zu können.

9. Bessere Mitbestimmung

Nur wenige Betriebe schöpfen IG Metall-Untersuchungen zufolge die mögliche Altersteilzeitquote von vier Prozent der Belegschaft aus.

Meist sind es zwei bis drei Prozent. Wo die Altersteilzeitquote nicht erfüllt wird, muss das Geld anders eingesetzt werden – für die Beschäftigten und nicht für den Profit des Arbeitgebers.

Betriebsräte brauchen deshalb bessere Mitbestimmungsrechte.

10. Mehr gesellschaftliche Gerechtigkeit

Das gesetzliche Rentenniveau sinkt noch weiter – von heute 48,8 auf 43 Prozent des Nettoeinkommens vor Steuern bis zum Jahr 2030.

Die Politik zwingt vor allem die Beschäftigten, die Rentenlücke etwa mit privaten Versicherungen bei gleichzeitiger Besteuerung auszugleichen. Unternehmen müssen hier mehr Verantwortung übernehmen.

STICHWORT: TV FLEXÜ

Wer mindestens zwölf Jahre in einem Betrieb arbeitet, kann mit dem „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ (TV FlexÜ) die tarifliche Altersteilzeit im Blockmodell nutzen. Beschäftigte erhalten in der Arbeits- und dann in der Freistellungsphase 85 (höhere Entgeltgruppe) bis 89 Prozent (niedrige Entgeltgruppe) ihres bisherigen Nettoentgelts.

Mit dem ansteigenden Renteneintrittsalter verschiebt sich auch der mögliche Beginn der Altersteilzeit. Besonders Belastete wie Schichtarbeiter können statt vier bis zu sechs Jahre Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Allerdings gibt es eine betriebliche Höchstgrenze von insgesamt bis zu vier Prozent aller Beschäftigten. Betriebsvereinbarungen können regeln, wie Beschäftigte früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

ALTERSTEILZEIT: JE GERINGER DER VERDIENST, DESTO WENIGER ATTRAKTIV

STEUERKLASSE III

Bruttoentgelt Vollzeit	2.500 €	3.000 €	3.500 €
Monatsnetto in Vollzeit	1.873 €	2.145 €	2.421 €
Monatsnetto in Vollzeit mit Urlaubsgeld	2.822 €	3.315 €	3.787 €
Monatsnetto in Vollzeit mit Sonderzahlung	2.624 €	3.072 €	3.516 €
Monatsnetto dauerhaft in Altersteilzeit	1.650 €	1.869 €	2.095 €

STEUERKLASSE I

Bruttoentgelt Vollzeit	2.500 €	3.000 €	3.500 €
Monatsnetto in Vollzeit	1.622 €	1.874 €	2.114 €
Monatsnetto in Vollzeit mit Urlaubsgeld	2.451 €	2.845 €	3.216 €
Monatsnetto in Vollzeit mit Sonderzahlung	2.287 €	2.654 €	3.001 €
Monatsnetto dauerhaft in Altersteilzeit	1.431 €	1.656 €	1.875 €

Altersteilzeit-Berechnung inkl. Aufstockung, Progressionsvorbehalt nicht berücksichtigt. Nettoberechnung inkl. Steuern, Sozialabgaben und Kirchensteuer BW.





ERREICHEN GEMEINSAM MEHR

WIR FÜR MEHR GELD – WIR FÜR MEHR BILDUNG – WIR FÜR MEHR ALTERSTEILZEIT:

JETZT KOMMT ES AUF JEDE UND JEDEN AN!

Auch wenn die Tarifverhandlungen erst im Januar 2015 offiziell starten, sind bereits jetzt alle Betriebsräte und Vertrauensleute, JAVis sowie Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter gefordert. Ihr wisst: Gute Tarifverträge und Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel. Wir müssen sie uns gemeinsam erstreiten.

Jetzt ist die richtige Zeit, vor Ort in den einzelnen Betrieben Altersteilzeit, Bildungsteilzeit und höhere Entgelte zum Thema zu machen.

Es geht um jede einzelne Kollegin und jeden einzelnen Kollegen. Und zu allererst um Dich als Gesicht und Stimme der IG Metall im Betrieb!

Ob im persönlichen Gespräch, auf Betriebs- oder Mitgliederversammlungen, ob mit den Tarifflyblättern der Bezirke, der betrieblichen Befragung zur Bildungsteilzeit, oder Tabletteinlegern in der Kantine: Die Wege und Möglichkeiten, die Kollegin in der Verwaltung, den Kollegen am Fließband oder die Ingenieurin anzusprechen und zu interessieren, sind vielfältig.

Ob jung oder alt: Die qualitativen Forderungen für eine bessere Bildungs- und eine gerechtere Altersteilzeit eignen sich sehr gut, die Generationen im Betrieb für eine gemeinsame Sache zu gewinnen. Solidarität und Perspektive für jede und jeden Einzelnen: Das ist Gewerkschaft.

Denn eine starke Organisation ist die Grundlage für eine erfolgreiche Tarifrunde. Deshalb kommt es jetzt darauf an, die Belegschaft über unsere gemeinsamen Forderungen zu informieren, zu mobilisieren – und Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht Mitglied sind, von einer Mitgliedschaft in der IG Metall zu überzeugen. Mitgliederwerbung ist kein Selbstzweck: Viele Mitglieder sind unsere Stärke!

WIR sind IG Metall!

MATERIALIEN ZUR MITGLIEDERWERBUNG

WERBEAKTION

Unter dem Motto „Gut aufgestellt in die Offensive“ belohnt die IG Metall Einzelwerberinnen und -werber bis Jahresende mit einem 15-Euro-Dankeschön-Gutschein. Gute Argumente für die Mitgliedschaft bietet der Spicker für die Westentasche.

Alle Infos und Materialien zur Werbeaktion: mitglieder.die-igmetall.de

Spicker bestellen unter: www.arbeitsicherundfair.de/spicker/

Der direkt Nr. 12 liegen Argumentations-Spickerkarten zur Tarifrunde bei.



BESTELLUNG aller Materialien über die Verwaltungsstelle vor Ort

TARIFRUNDEN-SPEZIAL

Während der Tarifrunde informieren zwei Flyer insbesondere Nichtmitglieder über die qualitativen Forderungen. Darüber hinaus rufen Klappkarten auf humorvolle Weise zum Beitritt in die IG Metall auf.

Flyer „Wir für mehr Altersteilzeit“: Bestell-Nr. 29570-50906
Flyer „Wir für mehr Bildung“: Bestell-Nr. 29571-50907
Klappkarten „Kopf in Sand“: Bestell-Nr. 29569-50904
Klappkarten „Nackter Mann“: Bestell-Nr. 29569-50905



(Vorläufige Entwürfe)

BEI DER BETRIEBLICHEN INFORMATION UND MOBILISIERUNG UNTERSTÜTZEN DICH VIELE MATERIALIEN. HIER FINDEST DU EINE AUSWAHL:

TARIFCHECK UND BETRIEBSLANDKARTE

Mit dem Tarifcheck legen der Betriebsrat und die Vertrauensleute Mitglieder- und Mobilisierungsziele für den Betrieb fest und verabreden Verantwortlichkeiten. Gerade in der Planungsphase der Tarifaueinsetzung ist dieses Instrument eine wichtige Hilfe dabei, den Betrieb auf die Auseinandersetzung vorzubereiten.

Mit der Betriebslandkarte verschaffen sich der Betriebsrat und die Vertrauensleute einen Überblick über den Organisationsgrad in den einzelnen Abteilungen und Bereichen des Betriebs. Die Landkarte eignet sich insbesondere auch dazu, einen Überblick über Unterstützer und Kritiker im Betrieb zu erlangen. Damit ist die Betriebslandkarte ein wichtiges Instrument bei der Planung der Tarifbewegung.

- „Betriebslandkarte“ und „Tarifcheck“ downloaden: extranet.igmetall.de/metall-tarifrunde-2015
- „Betriebslandkarte“: Bestell-Nr. 29310-50445; „Tarifcheck“: Bestell-Nr. 29311-50446



AKTIVIERENDE BEFRAGUNG „BILDUNGSTEILZEIT“

Die aktivierende Befragung sensibilisiert die Belegschaft für die Forderung einer Bildungsteilzeit. Sie lässt sich im Rahmen von Betriebs- oder Mitgliederversammlungen einsetzen und eignet sich gleichermaßen gut für die persönliche Ansprache von Kolleginnen und Kollegen. Die Veröffentlichung der Ergebnisse über einen Aushang oder im Rahmen von Kundgebungen sorgt für weiteren Gesprächsstoff über die Bildungsteilzeit.

- Befragung Bildungsteilzeit: Bestell-Nr. 29589-50924, lieferbar ab 15.09.

(Vorläufiger Entwurf)



PLAKATE UND TABLETTEINLEGER

WIR stehen im Mittelpunkt! Zur betrieblichen Information und Mobilisierung stehen A3-Plakate und Tabletteinleger zur Verfügung. Die Motive zu den qualitativen Themen Bildungs- und Altersteilzeit und das allgemeine Tarifrundenplakat informieren über die Forderungen.

- Hauptplakat „Wir für mehr“: Bestell-Nr. 29315-50450
- Plakat „Bildung (Mann)“: Bestell-Nr. 29316-50451
- Plakat „Bildung (Frau)“: Bestell-Nr. 29317-50452
- Plakat „Altersteilzeit (Mann)“: Bestell-Nr. 29318-50453
- Plakat „Altersteilzeit (Frau)“: Bestell-Nr. 29319-50454

Alle Plakate lieferbar ab 15.09.



(Vorläufige Entwürfe)

WEITERE INFOS

- Hintergründe und Aktionsmaterialien: extranet.igmetall.de/metall-tarifrunde-2015
- Zentrale Tarifrunden-Website: www.metall-tarifrunde-2015.de
- Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“: www.gut-in-rente.de
- Kampagne „Revolution Bildung“: www.revolutionbildung.de

Hashtag zur Tarifrunde Metall und Elektro: **#TrME15**



BLEIBEN DRAN!

TARIFRUNDEN-TERMINE

08. SEPTEMBER 2014 Analyse der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Debatte zu qualitativen Themen im IG Metall-Vorstand.

AB SEPTEMBER 2014 Debatten zu den Forderungen Altersteilzeit, Bildungsteilzeit und Entgelt in den bezirklichen Tarifkommissionen.

AB SEPTEMBER 2014 Betriebliche Mobilisierung zu qualitativen Forderungen.

07. NOVEMBER 2014 Zeitgleiche Beratungen aller bezirklichen Tarifkommissionen.

11. NOVEMBER 2014 Forderungsempfehlung zum Thema Entgelt durch den IG Metall-Vorstand.

25. NOVEMBER 2014 Zeitgleiche Sitzungen der bezirklichen Tarifkommissionen zu den Empfehlungen zu qualitativen und Entgeltforderungen.

27. NOVEMBER 2014 Beschluss des IG Metall-Vorstands der qualitativen Forderungen und Entgeltforderung auf einer außerordentlichen Sitzung.

MITTE JANUAR 2015 Start der regionalen Verhandlungen.

28. JANUAR 2015, 24 UHR Ende der Friedenspflicht.

Herausgeber:

IG Metall-Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

INFORMIERT BLEIBEN!
extranet.igmetall.de/metall-tarifrunde-2015