



IAV NEU ERFINDEN SICHER DURCH TARIFVERTRAG

In der Nacht vom 22. auf den 23. April war vollbracht, was kaum jemand mehr für möglich hielt: IAV und IG Metall haben sich in der vierten Verhandlungsrunde auf den Abschluss eines neuen Haustarifvertrages geeinigt.

Von A wie agilem Arbeiten, über B wie Brückentag, E wie Entgelterhöhung, M wie mobiles Arbeiten, Q wie Qualifizierung, bis Z wie Zeitwertkonto.

Begonnen hatten die Verhandlungen unter dem Vorzeichen angedrohter betriebsbedingter Kündigungen seitens der Geschäftsführung. Beendet wurden sie mit einer über den Tarifvertrag gesicherten Beschäftigungssicherung bis zum 31. Dezember 2023. Der Entgeltvertrag gilt vom 1.01.2021 – 31.12.2023.

Wichtigstes Ziel war für die Tarifkommission der IG Metall dabei der Zusammenhalt des Teams IAV. Deshalb ist die fest vereinbarte unbefristete Übernahme von mindestens 180 Kolleg*innen, neben dem umfangreichen Quali-

fizierungspaket Kernstück des neuen Vertrages. Seit 2019 hatten unter der Leitung von Jan Franke für die Arbeitnehmer*innenseite und Axel Rochlitz für die Arbeitgeber*innenseite (zuletzt: Jana Liebscher), Arbeitsgruppen Kernpunkte für den neuen Haustarifvertrag bei IAV erarbeitet. Im Mittelpunkt stand dabei das Ziel gute Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, IAV GEMEINSAM mit den Beschäftigten und deren kreativem Potenzial neu zu erfinden. Und damit den Weg zur Softwareorientierung und Elektromobilität zu beschleunigen.

Bereits in den Tarifverhandlungen im April 2020 haben wir ein Sabbatical für IAV erreicht. Dies wird ebenso Bestandteil des neuen Haustarifvertrages sein, wie die 2018 vereinbarten Regelungen zur Entgeltüberprüfung.

Auf den folgenden Seiten erläutern wir das Ergebnis. Details zu den einzelnen Regelungen werden derzeit ausformuliert und im Juni 2021 veröffentlicht.

KOMMENTAR

von **Johannes Katzan**
Verhandlungsführer der IG Metall



Wie kann die Engineering- und IT Kompetenz von IAV so ausgeweitet werden, dass von Robotik über das automobiler Betriebssystem, von der Fahrzeugentwicklung bis hin zu Energiesystemen und nachhaltigen Lösungen für das urbane Leben der Zukunft, alles unter einem Dach erbracht werden kann?

Für die Beantwortung dieser Fragen gibt der Tarifabschluss einen sicheren Rahmen. Versehen mit einer dauerhaften Entgelterhöhung von 2,3 % ab 07/2022. Und einem freien Brückentag schon ab Himmelfahrt 2021.

#Liefertreue! Im PEP steht für heute: IG Metall Mitglied werden.

DER ABSCHLUSS AUF EINEN BLICK

- ▶ **+2,3%** tabellenwirksame Erhöhung zum 1. Juli 2022
- ▶ **500€** Corona-Bonus im Juni 2021 (250€ für Studierende und Azubis)
- ▶ **Beschäftigungssicherung** bis 31.12.2023
- ▶ **Freier Brückentag** am Freitag nach Himmelfahrt – ab diesem Jahr!
- ▶ **Qualifizierungsbudget** von 40 Mio. €
- ▶ **Langzeitkonto** und **erweiterte Altersteilzeit**
- ▶ **Übernahme von min. 60 Kolleg*innen** pro Jahr in 2021, 22 und 23
- ▶ **Tariflicher Rahmen für gute Arbeit** im (agilen) Projekt und freiwillige „Mobilarbeit“
- ▶ **Innovationsfonds** mit 1,5 Mio. € Startkapital

DIE ECKPUNKTE DES NEUEN HAUSTARIFVERTRAGS

UMFANGREICHES PAKET FÜR ZUKUNFT!

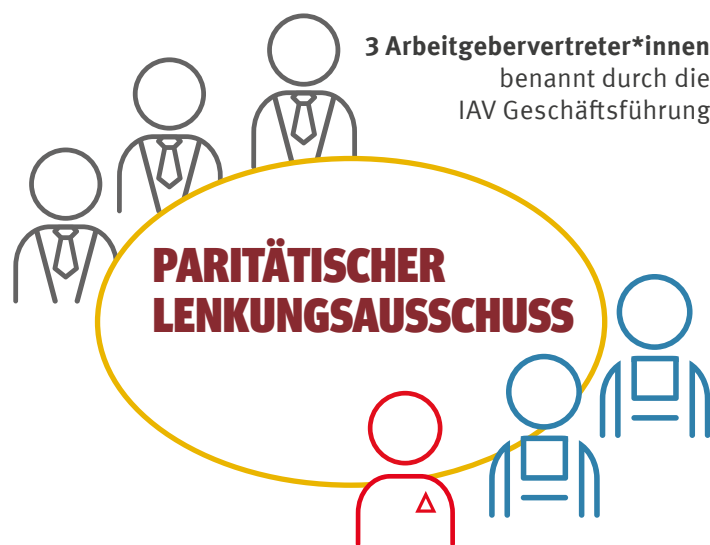
1) QUALIFIZIERT DURCH DIE TRANSFORMATION („36+2“)

Im Tarifabschluss ist ein Zeitbudget für Qualifizierung im Gegenwert von rund 40 Millionen Euro pro Jahr festgeschrieben, damit „IAV neu erfinden“ keine hohle Phrase bleibt. Dies entspricht im Durchschnitt zwei Stunden pro Mitarbeiter*in pro Woche. Deswegen „36 + 2“. Wir haben den Betrag an der Belegschaft bei der Arbeitszeitverlängerung auf 38 Stunden nicht vergessen! Im ersten Schritt geht die Zeit, die bisher direkt ins Unternehmen geflossen ist, jetzt in Form von nicht abrechenbaren Stunden für die Qualifizierung, zurück in die Belegschaft. Hinzu kommen die entsprechenden Sachkosten für Schulungen, Lehrgänge und Zertifizierungen.

Ziel ist es, so schnell als möglich, so vielen Kolleg*innen wie möglich das Angebot zu machen, sich in eine neue Rolle bei IAV hinein zu entwickeln. Hierfür wird der interne Arbeitsmarkt um ein vielfältiges Angebot von umfassenden Qualifizierungsangeboten erweitert, auf die Ihr Euch bewerben könnt.

Über die sachgerechte Verwendung und den zügigen Abruf der Mittel entscheidet der paritätisch von Unternehmen und IG Metall besetzte „Lenkungsausschuss strategische Transformation“. Zusammen mit einem Steuerkreis, in dem die Fachbereiche mitarbeiten und einem Projektbüro, in dem alle relevanten Umsetzungsebenen zusammenarbeiten, ist so der Grundstein für eine grundlegende Neugestaltung von IAV gelegt.

Der Lenkungsausschuss entscheidet auch über den Rückfluss des Budgets in die Belegschaft, wenn es nicht sachgerecht für Qualifizierungsmaßnahmen verwendet wird. Ebenso werden im Lenkungsausschuss die Prioritäten gesetzt, in welchen Feldern der Software-, Engineering- und Methodenkompetenz wie viele Rollen ausgeschrieben und Qualifizierungen ermöglicht werden.

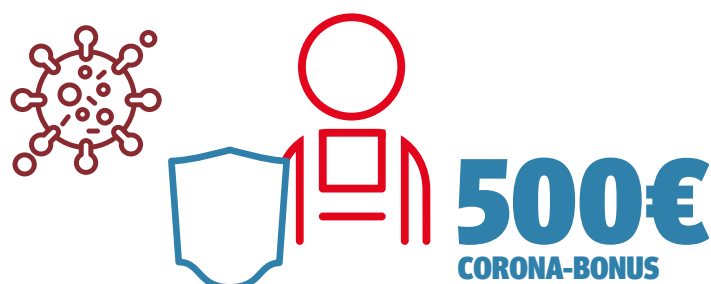


3 Arbeitgebervertreter*innen
benannt durch die IAV Geschäftsführung

3 Arbeitnehmervertreter*innen
benannt durch die IG Metall Tarifkommission,
2 Mitglieder davon auf Vorschlag des GBR

2) CORONA-BONUS 2021

Als kleinen Ausgleich für besondere Belastungen und entgangene Entgelterhöhungen, erhalten alle IAV Beschäftigten im Juni eine Corona-Bonus Zahlung in Höhe von 500 Euro (anteilig für Teilzeitbeschäftigte). Studierende und Auszubildende erhalten 250 Euro.



3) INNOVATIONSFONDS



DIE STARTRAKETE FÜR DEINE IDEE!



Mit dem Tarifvertrag wird erstmals ein Innovationsfonds bei IAV eingerichtet. Er verfügt über ein Startkapital von 1,5 Millionen Euro. „Mit dem Innovationsfonds können wir Ideen aus der Belegschaft unterstützen, um IAV voranzubringen. Ein wichtiger Schritt hin zum Mitmachunternehmen.“, betont Dorothea Katharina Ritter, Unternehmensbeauftragte der IG Metall aus Wolfsburg.

Auf welchem Wege Ideen eingebracht und wie über deren Realisierung entschieden wird, wird zur Zeit ausgearbeitet. Im Juni erfahrt Ihr dazu genaueres.

4) RAHMENBEDINGUNGEN FÜR GUTE INNOVATIVE ARBEIT BEI IAV

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit bei IAV wird fortgeführt und erweitert. Ab dem 57. Lebensjahr auf eigene Initiative in einem Zeitraum von bis zu „2+2“ Jahren. Auf betrieblichen Vorschlag in einem Zeitraum von maximal „3+3“ Jahren. Dazu erfolgt eine Beratung durch Betriebsrat, Personalbereich und IG Metall.

Mobiles Arbeiten

Mobilarbeit dient der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten. Es wird für die Mobilarbeit der Entfall der Kernarbeitszeit bei gleichzeitiger Erhöhung des Arbeitszeitkorridors auf den Zeitrahmen von 06:00 bis 22:00 Uhr für die Tage Montag bis Freitag festgeschrieben. Dies folgt ausschließlich den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten. Die tariflichen und gesetzlichen Arbeitszeitregeln sind davon unberührt. Anstatt eines Arbeitstages von Montag bis Freitag kann auf eigenen Wunsch der Samstag als alternativer Arbeitstag gewählt werden. Ein Zuverlässigkeitskorridor kann den jeweiligen Erfordernissen entsprechend team- bzw. projektbezogen zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskraft definiert werden und sollte eine Zeitspanne von 4 Stunden nicht überschreiten. Die Zeitspanne kann gesplittet werden.

Agiles Arbeiten

Das Arbeitsmodell von IAV wird zunehmend projektübergreifend auf einen gemeinsamen Methodenbaukasten zurückgreifen. Dafür ist es erforderlich sicherzustellen, dass alle Beteiligten ausreichend auf ihre Rolle vorbereitet sind und ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Dazu gehören ausreichend Personal (Personalbemessung), Qualifizierung und eine angemessene Bezahlung. Um dies sicherzustellen wird im Tarifvertrag eine Projektcharta hinterlegt.

Langzeitkonto

Zur souveränen Gestaltung der eigenen Arbeitsbiographie wird bis zum Jahreswechsel 2021/2022 ein Langzeitkonto umgesetzt, das individuell über einen individuellen Datenbankzugang kontrolliert und gestaltet werden kann.

WER HAT VERHANDELT?

Verhandlungskommissionen:

Auf Seiten der IG Metall Tarifkommission: Mark Bäcker, Jan Franke, Johannes Katzan (Verhandlungsführung) und Silke Neumüller

Auf Seiten der Arbeitgeber*innen: Martin Ackermann, Karsten Gierke, Dr. Uwe Horn (Verhandlungsführung) und Katja Ziegler

Mitglieder der **IG Metall Tarifkommission** für den IAV Haustarifvertrag:

IAV Baden-Württemberg: Thomas Forstmann (Udo Abelmann, IG Metall Stuttgart)

IAV Bayern: Artur Schlaht und Christian Volkmar (Lars Johnke, IG Metall München)

IAV Berlin: Jan Franke und Mario Lange (Andreas Buchwald, IG Metall Berlin)

IAV Gifhorn: Mark Bäcker, Axel Decker, Rahsan Dönmez, Martin Fonfara, Mark-Ernst Kleinschmidt, Jörn Klenner und Silke Neumüller,

Dorothea Katharina Ritter (IG Metall Wolfsburg)

IAV Sachsen: Astrid Scharschuch (Anne Zeumer, IG Metall Chemnitz)

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt: Johannes Katzan

5) MEHR ENTGELT FÜR ALLE

Entgeltgruppe	Monatsgrundentgelt ab 1. Juli 2022
1. Ausbildungsjahr	1.020,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.087,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.166,50 €
4. Ausbildungsjahr	1.247,00 €
E 1	2.635,50 €
E 2	2.810,50 €
E 3	2.984,00 €
E 4	3.171,50 €
E 5	3.358,50 €
E 6	3.532,00 €
E 7	3.706,00 €
E 8	3.853,00 €
E 9	4.000,00 €
E 10	4.173,50 €
E 11	4.295,50 €
E 12	4.401,50 €
E 13	4.507,50 €
E 14	4.668,00 €
E 15	4.775,50 €
E 16	4.991,00 €
E 17	5.109,00 €
E 18	5.283,50 €
E 19	5.456,50 €
E 20	5.638,00 €
E 21	5.819,00 €
E 22	5.925,50 €
E 23	6.096,00 €
E 24	6.253,00 €
E 25	6.421,50 €
E 26	6.572,50 €
E 27	6.723,00 €
E 28	6.875,00 €
E 29	7.054,00 €
E 30	7.234,50 €
E 31	7.540,50 €
E 32	7.851,50 €
E 33	8.145,50 €
E 34	8.437,50 €

Die Grundlagen für die Transformation bei IAV haben wir mit diesem Tarifabschluss geschaffen ... die Arbeit geht jetzt erst richtig los! Danke an alle, die in den Arbeitsgruppen, in den Diskussionen an den Standorten und bei den Tariffreitag zu diesem Erfolg beigetragen haben. Sowie an Axel Rochlitz und Jana Liebscher für die konstruktive Zusammenarbeit.“

– **Jan Franke, Berlin, Arbeitsgruppenkoordinator für die Tarifkommission**



„Digitalisierung und Decarbonisierung sind die Treiber der Transformation bei IAV. Ich freue mich sehr, dass wir mit dem „36+2“-Ansatz, die Grundlagen für eine vom Unternehmen nachhaltig getragene Qualifizierung gelegt haben. Wir ermöglichen so die Entwicklung in neue Rollen in der Transformation.“

– **Thomas Forstmann, Sindelfingen, IG Metall Tarifkommission**

„Ich bin begeistert von den Eckpunkten des Tarifergebnisses. Allein das Erreichen des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen für die Laufzeit des Tarifvertrages, ist ein enormer Erfolg. Außerdem konnte dem drohenden Stellenabbau durch Zuführung von mindestens 60 Mitarbeiter*innen pro Jahr in Zukunftsfelder des Unternehmens entgegengewirkt werden.“

– **Artur Schlaht, München, IG Metall Tarifkommission**



„Mit der gemeinsamen Definition der „agilen Rollen“ schaffen wir eine Basis die Begriffe von der Visitenkarte in die IAV-Projektwelt zu bringen. Durch das gemeinsame Konzept mit den vorhandenen Laufbahnen bietet sich hier ein weiterer, in sich schlüssiger Karrierepfad in der IAV für Mitarbeiter*innen.“

– **Sören Stasch, Gaimersheim, Betriebsrat**

„In einem seit der Verhandlung 2020 fortgeführten Arbeitsgruppenprozess ‚Tarifwerk IAV 2025+‘ haben wir gemeinsam mit der AG Seite eine gute Grundlage zur Modernisierung des Tarifs erarbeitet. Wichtige Zielsetzungen für einen kontinuierlichen Transformationsprozess können mit dem Qualifizierungsfonds umgesetzt werden.“

– **Astrid Scharschuch, Chemnitz, IG Metall Tarifkommission**



„Mit dem Tarifabschluss stellen wir unter Beweis, dass wir auch nach einem Jahr des Arbeitens in der Pandemie an einem Strang ziehen. Im Mittelpunkt steht für mich, dass Qualifizierung als kontinuierlicher Prozess festgeschrieben ist und die Beschäftigten so immer up to date sind. Damit können wir selbstbewusst in neue Geschäftsfelder gehen und Beschäftigung sichern.“

– **Mark Bäcker, Gifhorn, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates, IG Metall Tarifkommission**

Nur durch eine starke und einflussreiche IG Metall können wir gemeinsam sichere, gute und fair bezahlte Arbeit erkämpfen – und als Mitglied profitierst du von noch mehr Vorteilen!
Komm in unsere Mitte! ► [igmetall.de/beitreten](https://www.igmetall.de/beitreten)

IAV solidarisch
gestalten:
Mitglied werden!