



Das Ergebnis ist unter Dach und Fach

4,0% mehr!

Deutlicher Schritt nach vorn

Dieser Tarifabschluss setzt ein wichtiges Signal. Vier Prozent mehr sind ein kräftiges Plus in den Taschen der Kolleginnen und Kollegen. Das wird dem Familienetat gut tun.



Aber vor allem die tariflichen

Regelungen zur Bewältigung des demografischen Wandels sind ein deutlicher Schritt nach vorn. Wir haben damit – bundesweit zum ersten Mal – im Handwerk einen Tarifvertrag abgeschlossen, der auch für andere Branchen zukunftsweisend ist.

Damit nehmen die Beschäftigten der Kfz-Innungen Niedersachsen-Mitte und Osnabrück eine Vorreiterrolle ein. Ihre Arbeitgeber zeigten sich innovativen Lösungen gegenüber aufgeschlossen.

Dass auch der bislang zögerliche Unternehmensverband die Zeichen der Zeit erkannt hat, dokumentiert die Vereinbarung, bis Ende 2012 ebenfalls einen Demografie-Tarifvertrag abzuschließen.

Wilfried Hartmann,
IG Metall, Bezirksleitung
Niedersachsen –
Sachsen-Anhalt

Die intensiven Verhandlungen am 6. und 7. Juni waren erfolgreich. Rückwirkend zum 1. Juni erhalten die rund 38 000 Beschäftigten im niedersächsischen Kfz-Gewerbe vier Prozent mehr Entgelt.

Die Ausbildungsvergütungen werden ebenfalls erhöht (siehe Überblick unten). Außerdem wurden erstmals tarifliche Regelungen zur Bewältigung des demografischen Wandels

durchgesetzt. Davon profitieren die rund 8000 Beschäftigten der Kfz-Innungen Niedersachsen-Mitte und Osnabrück. Der Demografie-Tarifvertrag enthält den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung, den geregelten Ausstieg älterer Beschäftigter aus dem Berufsleben, die Förderung benachteiligter Jugendlicher, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten und einen Tarifvertrag für Studierende im Praxisverbund (Einzelheiten dazu auf der Rückseite).

Wilfried Hartmann, Verhandlungsführer der IG Metall, bewertete den Demografie-Tarifvertrag als

»zukunftsweisend auch für andere Branchen. Die Arbeitgeber der Tarifgemeinschaft der Kfz-Innungen haben sich in beispielhafter Weise innovativ gezeigt.«

Für die rund 30 000 Beschäftigten des Unternehmensverbandes wurde vereinbart, bis Ende Dezember 2012 ebenfalls einen Tarifvertrag Demografie abzuschließen zu wollen. »Auch der Unternehmensverband hat die Zeichen der Zeit erkannt«, so Hartmann.

Die Tarifkommission hat dem Verhandlungsergebnis einstimmig zugestimmt. ■

Das Tarifergebnis auf einen Blick:

Tarifgemeinschaft Kfz-Innungen

- **4 Prozent mehr Entgelt ab 1. Juni 2012 (Eck-Entgelt: + 89,40 Euro).**
- **Der Tarifvertrag ist gültig bis 31. Mai 2013 (13 Monate).**
- **50 Euro mehr Ausbildungsvergütung je Ausbildungsjahr.**
- **Abschluss Tarifvertrag Demografie (Details siehe Rückseite).**
- **Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden wird verhandelt.**
- **Beschreibung der Entgeltgruppen wird überarbeitet und gegebenenfalls neu formuliert.**

Unternehmensverband

- **4 Prozent mehr Entgelt ab 1. Juni 2012 (Eck-Entgelt: + 89,40 Euro).**
- **70 Euro Einmalzahlung für Mai 2012.**
- **Der Tarifvertrag ist gültig bis 31. Mai 2013 (13 Monate).**
- **1 Prozent höhere Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni (je nach Ausbildungsjahr zwischen +43,00 Euro und +51,00 Euro).**
- **Vereinbarung eines Tarifvertrages Demografie bis 31. Dezember 2012.**
- **Beschreibung der Entgeltgruppen wird überarbeitet und gegebenenfalls neu formuliert.**



Deutliches Signal:
Die Tariff Kommission
stimmt dem Verhand-
lungsergebnis ein-
stimmig zu.

Demografie-Tarif: Fit für morgen!

für Tarifgemeinschaft Kfz-Innungen:

➤ ab 1. Juli 2012 in Kraft

für Unternehmensverband:

➤ wird bis 31. Dezember 2012 vereinbart

Die Fachkräftesicherung wird immer mehr zur Herausforderung. Ab 2015 und in den Folgejahren werden in Niedersachsen bis zu 346 000 Arbeitnehmer jährlich fehlen. Angesichts des demografischen Wandels soll der »Tarifvertrag Demografie« den gesellschaftlichen Strukturwandel für die Branche sozialverträglich gestalten und die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen stärken. Das bringt der Tarifvertrag:

Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge

Die Beschäftigten haben Anspruch auf einen Altersvorsorgegrundbetrag und auf Entgeltumwandlung durch Umwandlung tariflicher Entgelte zugunsten einer Versorgungszusage für die Altersvorsorge. Die Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Systemen der betrieblichen Altersvorsorge bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt. Der Altersvorsorgegrundbetrag beträgt jeweils 15 Prozent der Entgeltgruppe 4 zum 1. Januar eines Kalenderjahres.

Einstiegsqualifizierung für benachteiligte Jugendliche

Vor dem Einstieg in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis bietet der Tarifvertrag benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit, eine Ausbildungsvorbereitungsphase im Betrieb zu durchlaufen. Sie sollen durch besondere Qualifizierungsmaßnahmen in

einem Zeitraum von bis zu zwölf Monaten unterstützt werden, um in dieser Zeit die Ausbildungsreife zu erlangen.

Folgende Regelungen müssen per freiwilliger Betriebsvereinbarung in Kraft gesetzt werden:

Qualifizierung von Beschäftigten und Ausgebildeten

Um Beschäftigte rechtzeitig auf aktuelle und zukünftige Anforderungen vorzubereiten, sieht der Tarifvertrag Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung vor. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber, die Beschäftigten bringen die Hälfte der aufgewendeten Zeit (maximal drei Arbeitstage/Kalenderjahr) ein.

Studierende im Praxisverbund

Der Tarifvertrag schafft die Voraussetzungen für Studierende im Praxisverbund. Er regelt die arbeitsrechtlichen Grundlagen der ausbildungsorientierten Studiengänge wie Arbeitszeit (36 Stunden bei einer 5-Tage-Woche), Urlaub (30 Arbeitstage) und Vergütung. Hinzu kommen die Übernahme der Studien- und Prüfungsgebühren durch den Arbeitgeber sowie die Verpflichtungen zur Freistellung für die Prüfungen und die Übernahme in ein adäquates Arbeitsverhältnis bei erfolgreichem und zeitgerechtem Studienabschluss.

Sabbatical

Im Rahmen einer individuellen Vereinbarung können Beschäftigte eine längerfristige, bezahlte und sozialversicherte Freistellung (Sabbatical) in Anspruch nehmen. Dies schließt die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz ein. Das Sabbatical besteht aus einer Ansparphase (mit reduzierter Arbeitszeit über maximal vier Jahre) und einer Freistellungsphase (drei bis zwölf Monate).

Altersgerechte Arbeitsbedingungen

Nach Beratungen mit dem Betriebsrat erstellt der Arbeitgeber eine Altersstrukturanalyse. Sie ist Basis für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung. Ziel ist eine altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen, -prozessen und -organisation.

Regelungen zur Altersteilzeit

Der Tarifvertrag umfasst auch den Anspruch auf Altersteilzeit. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung regeln die Betriebsparteien Art und Umfang, wie etwa den anspruchsberechtigten Personenkreis, Form (Teilzeit-/Blockmodell) und Dauer der Altersteilzeit sowie eine mögliche Beschränkung des Anspruchs bei Überschreitung einer Quote und/oder für besondere Personengruppen.