

Fragen und Antworten bei Knorr-Bremse Powertech GmbH

Wie ist die aktuelle Regelung der Wochenarbeitszeit?

Der Ergänzungs-Tarifvertrag wurde zum 31.5.2017 von der IG Metall gekündigt. Bis dahin gilt für Mitglieder der IG Metall die 38-Stunden-Woche. Ab 1.6.2017 ist die 35-Stundenwoche für alle IG Metall-Mitglieder gültig.

Der Arbeitgeber hat die Flächen-Tarifbindung zum 31.12.2017 durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband gekündigt. Was bedeutet das?

Auch über den 31.12.2017 hinaus sind alle Tarifverträge der Metall- und Elektro-Industrie (Tarifgebiet I) weiterhin für alle IGM-Mitglieder gültig **bis sie auslaufen oder gekündigt werden**. Man nennt diesen Zustand „Nachbindung“.

Im Detail: Ein konkreter Tarifvertrag endet bei Ablauf einer Befristung oder zum Ende der Kündigungsfrist. Auch eine inhaltliche Änderung eines Tarifvertrages (wenn auch nur eine unbedeutende Stelle geändert wird) führt nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (leider) zum Ende der Bindung. In diesem Zeitraum - also auch und gerade bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband zum 31.12.2017 - kann (und sollte!) ein Mitarbeiter entsprechend IGM-Mitglied werden. So kommt er/sie in den Genuss der vollen Bindung bis zum Ende des konkreten Tarifvertrages. Dies gilt auch für den Entgelt-TV, der aktuell zum 31.12.2017 gekündigt werden wird.

Was passiert wenn die Nachbindung endet, also ein (Flächen-)Tarifvertrag endet?

Auch abgelaufene/gekündigte Flächentarifverträge haben weiterhin Gültigkeit. Man nennt diesen Zustand „Nachwirkung“. Beispielweise wird Ende 2017 der laufende Entgelt-TV von der IG Metall gekündigt, um eine neue Tarifrunde in 2018 durchzuführen. Für die IGM-Mitglieder bei KB PowerTech geht also der Entgelt-TV ab 2018 in die Nachwirkung. Man spricht von „eingefrorenen“ Entgelttabellen. Eine jährliche Erhöhung per Tarifvertrag gibt es dann nicht mehr. **Wichtig:** Ist dieser Entgelt-Tarifvertrag erst einmal in der Nachwirkung, besteht (laut Bundesarbeitsgericht) nur ein Anspruch auf die Entgelte/Entgelttabellen für diejenigen IGM-Mitglieder, die rechtzeitig (also noch im Jahr 2017) in die IG Metall eingetreten sind.

Im Detail: Von der **Nachbindung** scharf zu unterscheiden ist die **Nachwirkung** eines konkreten TV (§ 4 Abs. 5 TVG). Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten die Regelungen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. In der Regel ist das ein Arbeitsvertrag, der den Mitarbeitern vom Arbeitgeber vorgelegt wird. Auch ein neuer Tarifvertrag kann ablösen, aber dann müssen beide Parteien tarifgebunden sein. Das ist ja gerade nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber aus dem Verband ausgetreten ist. **In der Zeit der Nachwirkung eines konkreten Tarifvertrages verschafft einem Mitarbeiter der IGM-Eintritt keinen Vorteil, weil keine Tarifbindung des Arbeitgebers (mehr) besteht.**

Fazit aus „Nachbindung“ und „Nachwirkung“

Die **Konsequenz** ist, dass derjenige, der noch nicht Mitglied ist, dies **innerhalb der Phase der Nachbindung** der Tarifverträge unbedingt werden sollte. Die (volle verpflichtende) Nachbindung besteht - außer im Bereich des gekündigten Entgelt-TV - bei allen anderen TV, bis diese enden bzw. geändert werden. Der Entgelt-TV wirkt im eingefrorenen Zustand nach. Diese Nachwirkung gilt immer nach dem Ende des konkreten Tarifvertrages.

Was passiert mit den Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder den Mehrarbeits- und Schichtzuschlägen?

Alle IG Metall-Mitglieder haben darauf auch über 2017 hinaus ein unmittelbares Anrecht (Nachbindung und ggf. Nachwirkung)

Was ist mit dem tariflichen Urlaubsanspruch?

Der Urlaubsanspruch bleibt - wie alle anderen in der Nachbindung befindlichen tariflichen Ansprüche - über 2017 hinaus für IGM-Mitglieder erhalten!

Welche tariflichen/rechtlichen Ansprüche haben Beschäftigte bei KB Powertech, die demnächst in die IG Metall eintreten?

*So wie alle anderen IG Metall-Mitglieder werden diese Beschäftigten alle Rechte in Anspruch nehmen können, soweit sie jetzt bzw. **spätestens in der jeweiligen Nachbindungsphase** eines Tarifvertrages - auch nach dem 31.12.2017 - eintreten. **Wer jetzt eintritt, holt sich die volle Bindung und sichert sich damit den maximalen Schutz (nebst Rechtsschutz im Sozial- und Arbeitsrecht)!***

Der Arbeitgeber hat mitgeteilt, ab 1. April neue Arbeitsverträge mit einer 42-Stundenwoche ohne Lohnausgleich abschließen zu wollen. Ist das legal? Muss ich ihn unterschreiben?

Niemand muss unterschreiben. Mitgliedern der IG Metall darf darüber hinaus nicht einmal ein solcher Arbeitsvertrag angeboten werden. Illegal handelt der Arbeitgeber (gegenüber IGM-Mitgliedern), wenn er nicht nach dem günstigeren Mantel-Tarifvertrag, sondern nach einem schlechteren Arbeitsvertrag arbeiten lassen würde.

*Für Mitglieder der IG Metall gilt nämlich per Tarifvertrag verbindlich die 35 Stundenwoche (bis 31. Mai 2017 sind es 38 Stunden!). Auch ab 2018 braucht niemand solche Verträge zu unterschreiben, weil die 35-Stundenwoche, zumindest für Mitglieder, in der Nachbindung der Tarifverträge auch weiterhin gilt. Und selbst wenn jemand als IGM-Mitglieder unterschreiben würde, wäre die Erhöhung auf 42-Stunden/Woche unverbindlich und unwirksam! **Im Zweifelsfall bitte in der IG Metall-Rechtsabteilung beraten lassen (Terminvergabe 030-25387-133).***

Muss ich mit meinem Vorgesetzten diesen 42-Stundenvertrag verhandeln oder habe ich das Recht, dies auch mit der Personalstelle zu tun?

Weder noch – niemand muss den 42-Stunden-Arbeitsvertrag ohne Lohnausgleich mit irgendjemand verhandeln oder unterschreiben! Änderungskündigungen dürfen als „Druckmittel“ auch nicht ausgesprochen werden, soweit es einzig und allein um die 42-Stunden/Woche geht. Nur im Fall einer drohenden Insolvenz im Rahmen eines Sanierungsplanes wäre eine solche Änderungskündigung mit dem alleinigen Ziel der Senkung der Personalkosten wirksam.

Was passiert, wenn ich den 42-Stunden-Vertrag unterschreibe?

Beschäftigte und vor allem Mitglieder, die keine andere Wahl haben und z.B. aufgrund von Befristungen indirekt gezwungen werden zu unterschreiben, sollten mit arbeitsrechtlichen Schritten warten, bis sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dann ist für IG Metall-Mitglieder immer die bessere Regelung gültig (Günstigkeitsprinzip), also der Anspruch auf die auch über 2017 hinaus geltenden Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie. Soweit Mitarbeiter während der Phase der Nachbindung in die IGM eingetreten sind, können diese sich später dann auf die Regelungsinhalte der jeweiligen Tarifverträge (Entgelt, 35-Stunden-Woche, Anspruch auf Altersteilzeit, Sonderzahlung, Kündigungsschutz mit 55/15 etc.) berufen, auch wenn dann bereits der Nachwirkungszeitraum erreicht sein sollte.

Wann muss ich dem Arbeitgeber mitteilen, dass ich IG Metall-Mitglied bin.

*Die Mitgliedschaft ist anonym und hat den Arbeitgeber per Gesetz nicht zu interessieren. **Bei Arbeitsrechts-Fragen bitte die IG Metall-Rechtsabteilung kontaktieren!***