



UNWUCHT

INFORMATIONEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER BORBET GMBH

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

es soll vollbracht sein! Der Betriebsrat soll ein neues Entgeltsystem mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben. Hierzu soll es eine Betriebsvereinbarung geben. Diese ist uns nicht bekannt und euch vermutlich auch nicht. Rechtlich ist es so, dass der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarungen im Betrieb an geeigneter Stelle auszulegen hat. So sieht die Regelung im Betriebsverfassungsgesetz aus (§ 77(2) BetrVG). Der Betriebsrat hat nach § 80 BetrVG die Einhaltung dieser Vorschrift zu überwachen. Leider finden wir die geeignete Stelle nicht. Wenn überhaupt, ist es nur während der Sprechzeiten des BR's möglich, die Betriebsvereinbarung im Beisein eines BR-Mitglieds einzusehen.

Schade!

Zurzeit finden Informationsveranstaltungen zum neuen Entgeltsystem statt. Wir würden darum bitten, diese Veranstaltungen rege zu besuchen. Macht euch eure Notizen, stellt alle Fragen, die euch einfallen und versucht so an Informationen zu gelangen. Dies gilt natürlich auch für Gespräche mit euren Vorgesetzten. Falls ihr euch bei vermeintlichen Einzelgesprächen unwohl fühlt, bittet eure Vorgesetzten einen Kollegen, eine Kollegin eures Vertrauens mitbringen zu dürfen.

Entgeltfragen

Entgeltfragen sind Existenzfragen. Unsere Verdienste sind die Grundlage für unsere wirtschaftliche Existenz und entscheiden schon heute über die zukünftige Rentenhöhe. Zunächst bleibt festzuhalten, dass jeder einen aktuellen Vertrag hat mit den bekannten Entgelten. Die Höhe der Entgelte können sich natürlich durch betriebliche Vereinbarungen ändern. Aber auch Absicherungsmechanismen und Einspruchsmöglichkeiten sollten hier enthalten sein. Einsprüche sind über den Betriebsrat zu klären.

Keine Unterschrift ohne Beratung

Generell sollte aber eines immer beachtet werden: Mit der Unterschrift unter ein/e Papier / Ergänzung zum Arbeitsvertrag, erklärt man sich mit den Inhalten einverstanden. Dies führt unter Umständen dazu, dass Besitzstände nicht mehr durchsetzbar sind und die neuen Regelungen die alten ablösen.

Auch ist es möglich, nach Bekanntgabe der neuen Entgeltgruppe eine Vergleichsrechnung mit dem Tariflohn anzustellen.

Hier gelten natürlich die Tarifverträge der IG Metall NRW. So ist ein Vergleich mit den Beschäftigten in der Region möglich. Andere Tarifgebiete haben unter Umständen einzelne abweichende Regelungen.

| Ausbildungsvergütung | „Urlaubsgeld“ 72% | „Weihnachtsgeld“ Nach 12 Mo. 35% Nach 24 Mo. 45% Nach 36 Mo. 55% | T-ZUG A+B A 27,5% B 12,3% | T-Geld 27,6% |
|----------------------------|----------------------|---|---------------------------------|-----------------|
| 1.Ausbildungsjahr=980,56€ | 706,00€ | | A=269,65€ / B=120,61€ | 270,63€ |
| 2.Ausbildungsjahr=1029,38€ | 741,15€ | 360,28€ | A=283,08€ / B=126,61€ | 284,10€ |
| 3.Ausbildungsjahr=1101,92€ | 793,38€ | 495,86€ | A=303,03€ / B=135,54€ | 304,13€ |
| 4.Ausbildungsjahr=1197,18€ | 861,96€ | 658,45€ | A=329,22€ / B=147,25€ | 330,42€ |

Das kann auch dazu führen, dass eine betriebliche Übung bei freiwilligen Zulagen oder bei nicht tariflich abgesicherten Ansprüchen, wie zum Beispiel Sonn- und Feiertagszuschlag, ersatzlos entfällt. Ansonsten dürfte eine Kürzung von freiwilligen Zulagen oder Zuschlägen von jetzt auf gleich nicht möglich sein. Doch auch hier gilt der Grundsatz: Zuhören, verstehen, sich beraten lassen und erst dann eine Entscheidung treffen bzw. unterschreiben. Beratung bietet hier die IG Metall Geschäftsstelle Olsberg an.

Neben den Entgelttabellen und der Leistungszulage (10% im Durchschnitt) stehen den Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie neben Urlaubsgeld 72%, Weihnachtsgeld 55% noch
T-ZuG A 27,5%
T-Zug B von EG8 12,3%
T-Geld ab 01.01.2023 27,6% (18,4% in 2022) zu.

So kommt man mit Tarif auf ca. 14 Entgelte / Jahr

