

STREIK NACHRICHTEN

18. Januar 2021 | Nr. 7



Für alle Beschäftigten von Continental Babenhausen

UNSER ARBEITSKAMPF WIRKT: DURCHBRUCH BEI DEN TARIFVERHANDLUNGEN ERZIELT

DIE MITGLIEDER ENTSCHEIDEN jetzt über Verhandlungsergebnis für einen Zukunfts- und Sozialtarifvertrag. Der Arbeitgeber hat die Belegschaft seit 15 Monaten durch sein unnachgiebiges Festhalten an der Werksschließung und dem Rahmensozialplan provoziert. In letzter Minute hat das Unternehmen nun aber unter dem Druck der Aktionen vom Dezember und der Androhung eines unbefristeten Streiks in zentralen Punkten nachgegeben. Am 14. Januar konnten nach insgesamt 26-stündiger Verhandlung Eckpunkte für einen Zukunfts- und Sozialtarifvertrag für Babenhausen vereinbart werden. Die Entscheidung über deren Annahme liegt nun bei den betrieblichen Mitgliedern der IG Metall.

Erfolg der Solidarität

»Gemeinsam haben wir geschafft, was wir zwischenzeitlich schon nicht mehr für möglich gehalten hätten: eine **Fortführungsperspektive für substanzielle Teile des Standortes inklusive des Werks** zu schaffen. Außerdem haben wir unsere Kernforderung nach einer **deutlichen Verbesserung des Niveaus des Rahmensozialplans** realisiert. Das ist alles dem **Mut** und der **Kampfbereitschaft der IG Metall-Mitglieder** in Babenhausen zu verdanken!

Reden wir Klartext: Das Ergebnis ist nur eine **zweitbeste Lösung**. Es enthält wie jeder **Kompromiss** auch bittere Pillen für uns. Wir alle hätten uns gewünscht, mehr Arbeitsplätze abzusichern, den ein oder anderen Euro mehr an Abfindungen herauszuholen. Aber z.B. mit der Rettung vieler Produktionsarbeitsplätze sind wir an anderer Stelle auch **über unsere Erwartungen hinausgewachsen**. Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie haben wir **Arbeitslosigkeit verhindert oder zumindest deutlich**

hinausgeschoben, haben so Zeit für die Beschäftigten und ihre Familien gewonnen. Gleichzeitig haben wir eine **ansehnliche soziale Auffanglösung** durchgesetzt, die die Betroffenen materiell **besser** absichert als in den **allermeisten Vergleichsfällen**.

Unsere Erfahrungen in betrieblichen Arbeitskämpfen gerade um Sozialtarifverträge zeigen: Insbesondere beim Thema Zukunftsperspektiven würden wir durch einen langen, entbehrensreichen Arbeitskampf die jetzt erzielten Teilerfolge preisgeben. **Deshalb raten wir klar und eindeutig allen Mitgliedern am Standort: Folgt der einstimmigen Empfehlung der Verhandlungskommission und stimmt in der anstehenden Urwahl für die Annahme des Verhandlungsergebnisses.**«

Matthias Ebenau
IG Metall Bezirk Mitte
Verhandlungsführer

Uwe Zabel
IG Metall Bezirk Mitte
Streikleiter



»Das Ergebnis ist ein Kompromiss. Es war von vornherein klar, dass wir die falsche Entscheidung von Continental nicht in allen Aspekten würden korrigieren können, denn leider sitzen die

Eigentümer in unserem Wirtschaftssystem immer am längeren Hebel. Aber mit unserer Gegenmobilisierung haben wir das Unternehmen letztlich an entscheidenden Punkten zum Einlenken gebracht: eine Fortführungsperspektive für Teile des Werks inklusive Technikum, sozialverträglicher Beschäftigungsabbau und, wo dennoch betriebsbedingte Kündigungen erfolgen müssen, eine Anhebung der Abfindungen für die Beschäftigten!«

Anne Nothing
Betriebsratsvorsitzende

IG METALL
Darmstadt

Was haben wir erreicht?

Zukunftsperspektiven

Der **Standort Babenhausen** bleibt **bis mindestens Ende 2028** mit allen Bereichen (**inklusive des Werks**, das der Arbeitgeber komplett schließen wollte) erhalten.

Es wird eine **tarifliche Mindestpersonalbemessung** vereinbart: Im **Werk** verbleiben **Ende 2025** noch mindestens **434 unbefristete Vollzeitbeschäftigte** – wesentlich weniger als jetzt, aber weit mehr als »0«. Im Bereich **R&D HMI** verbleiben mindestens **450 Beschäftigte**, bei den **Shared Services 216**. Die Abbaupläne des Arbeitgebers konnten also entweder deutlich abgemildert oder zumindest nach hinten geschoben werden.

Betriebsbedingte Kündigungen gegenüber Mitgliedern der IG Metall sind **bis Ende 2022 vollständig ausgeschlossen**. In Verbindung mit der Transfergesellschaft kann vor dem 1. Januar 2024 niemand arbeitslos werden! Bis **Ende 2024** sind Kündigungen dann **in Ausnahmefällen** möglich, aber nur **nachdem nachweislich alle freiwilligen und sozialverträglichen Maßnahmen** (z.B. Altersteilzeit, freiwillige Aufhebungsverträge) **ausgeschöpft wurden**. In Verbindung mit der Mindestpersonalbemessung hat dies zur Folge, dass der nicht abwendbare Beschäftigungsabbau zeitlich verschoben wurde und nun weit überwiegend sozialverträglich abgewickelt werden kann. Zeit ist gerade in der Corona-Pandemie ein wertvolles Gut!

Das Unternehmen verpflichtet sich, die **Berufsausbildung** und das Angebot des Dualen Studiums bis **mindestens 2028** (Einstellungsjahrgang 2025) mit festen Ausbildungsplatzzahlen fortzusetzen.

Unternehmen, Betriebsrat und IG Metall werden zwei Zukunftsprojekte initiieren. Beim **Zukunftsprojekt I »Nachhaltige Transformation von Continental Babenhausen«** geht es darum, unter aktiver Beteiligung der Beschäftigten neue Produkte und Geschäftsfelder für die Continental Automotive am Standort Babenhausen zu verankern. Das **Zukunftsprojekt II »Industriepolitischer Zukunftsdialog und Strukturentwicklung am Standort«** will ergänzend dazu weitere Unternehmen am Standort neu ansiedeln und so Anschlussbeschäftigungen im industriellen Bereich ermöglichen. Dazu beauftragt und finanziert Continental eine Strukturentwicklungsgesellschaft.

Continental verpflichtet sich, **bis mindestens zum 31.12.2028 tarifgebundenes Mitglied** des Arbeitgeberverbandes Hessenmetall zu bleiben. Damit konnten Entgeltabbau und Tariffucht verhindert werden.

Sozialtarifvertrag

Zusätzlich zu den Leistungen aus dem Rahmensozialplan (RSP) der Continental Automotive erhalten Mitglieder der IG Metall, die infolge der nicht abwendbaren, verbleibenden Stellenabbaupläne des Unternehmens ihren Arbeitsplatz in Babenhausen verlieren, zusätzliche **tarifliche Abfindungszahlungen**:

- einen **Sockelbetrag** für alle in Höhe von **10.000 Euro**,
- eine **Treueprämie** von **3.750 Euro** für je fünf vollendete Beschäftigungsjahre,
- eine **tarifliche Zusatzabfindung von 2.500 Euro je unterhaltspflichtigem Kind** (mit der Leistung aus dem RSP also 5.000 Euro),
- eine **Zusatzabfindung von 500 Euro je 10 Punkte Grad der Behinderung** für Schwerbehinderte und Gleichgestellte (mit dem RSP also 1.000 Euro).

Die **Deckelung von Abfindungszahlungen** aus dem Rahmensozialplan (140.000/160.000 Euro, je nach Lebensalter) wird aufgehoben und **bei 200.000 Euro neu festgesetzt**.

Außerdem wird ein **Härtefonds für Mitglieder der IG Metall** gebildet, der vom Unternehmen mit **1.520 Euro je betrieblichem Mitglied** zum Stichtag 18.12.2020 (Aufnahmestopp) befüllt wird. Vorschläge für die Verwendung macht die **betriebliche Tarifkommission der IG Metall**. Angedacht sind u.a. Kompensationszahlungen für befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge in Zusammenhang mit den Stellenabbauplänen auslaufen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen an- und ungelerten Gewerkschaftsmitgliedern am Standort Babenhausen die **Möglichkeit zu bieten, im Rahmen des CITT einen Berufsabschluss zu erwerben**.

Beschäftigte, die trotz allem ihren Arbeitsplatz verlieren, können für 12 Monate in eine Transfergesellschaft wechseln. Dort können sie sich für ihre nächste Stelle fit machen. Währenddessen erhalten sie Transfer-Kurzarbeitergeld, das vom Unternehmen auf **80 bzw. 87 Prozent** (mit unterhaltspflichtigen Kindern) **des letzten Netto-Entgelts** aufgestockt wird. Das Aufstockungsniveau liegt über dem bei Continental üblichen Niveau. Die Transfergesellschaft schiebt also die drohende Arbeitslosigkeit hinaus und hilft aktiv, einen neuen Job zu finden.

Im Rahmen von betrieblich zu vereinbarenden **Freiwilligenprogrammen** wird eine **zusätzliche Turboprämie von mindestens 3 Monatsgehältern** gezahlt.

Der Härtefonds für IG Metall-Mitglieder

Ein besonderer Gewinn ist die **Bildung eines Härtefonds für IG Metall-Mitglieder!** Dieser wird vom Unternehmen mit **deutlich über 3 Millionen Euro** befüllt und soll zusätzlich zu den Abfindungen (s.u.) zum Ausgleich besonderer Härten in Zusammenhang mit der unternehmerischen Entscheidung und unserer Notwehr dagegen dienen. Vorschläge für die Verwendung wird die betriebliche Tarifkommission der IG Metall erarbeiten.

Erste Ideen sind:

- Ausgleich für Härten in Zusammenhang mit dem Arbeitskampf (insb. **Entgeltabzug wegen Warnstreikteilnahme**),
 - Härtenausgleich (**Ersatz für Abfindung**) für Beschäftigte, deren **befristetes Arbeitsverhältnis** aufgrund der unternehmerischen Entscheidung auslaufen muss,
 - Weiterer Härtenausgleich für **Schwerbehinderte und Gleichgestellte**,
 - Belastungsausgleich durch **Erholungsbeihilfe**, Berechnung auf Grundlage der **Gewerkschaftszugehörigkeit**,
- ... und anderes – Eure Ideen sind gefragt!

Wie wirkt der Sozialtarifvertrag? Sechs Beispiele:

Beispiel 1: 25 Jahre alt, 5 Jahre Betriebszugehörigkeit, Entgeltgruppe E 2 (regelmäßiges monatliches Einkommen 2.875 Euro), keine unterhaltspflichtigen Kinder, keine Schwerbehinderung

Leistungen nach dem RSP • Abfindung 7.500 Euro	Zusätzlich nach SozialTV • Sockelabfindung 10.000 Euro • Treueprämie (5 J.) 3.750 Euro
RSP gesamt: 7.500 Euro	SozialTV gesamt: 13.750 Euro
Gesamt: 21.250 Euro (Plus 183% durch den SozialTV ; entspricht Faktor 1,5).	
	Außerdem aus dem SozialTV • Zahlungen aus dem IG Metall-Härtetonds • Ggf. Turboprämie von 3 Monatsgehältern

Beispiel 2: 52 Jahre alt, 30 Jahre Betriebszugehörigkeit, Entgeltgruppe E 2 (regelmäßiges monatliches Einkommen 2.875 Euro), keine unterhaltspflichtigen Kinder, gleichgestellt GDB 30

Leistungen nach dem RSP • Abfindung 82.800 Euro • Zusatz GDB: 1.500 Euro	Zusätzlich nach SozialTV • Sockelabfindung 10.000 Euro • Treueprämie (30 J.) 22.500 Euro • Tariflicher Zusatz GDB: 1.500
RSP gesamt: 84.300 Euro	SozialTV gesamt: 34.000 Euro
Gesamt: 118.300 Euro (Plus 40% durch den SozialTV ; entspricht Faktor 1,4).	
	Außerdem aus dem SozialTV • Zahlungen aus dem IG Metall-Härtetonds • Ggf. Turboprämie von 3 Monatsgehältern

Beispiel 3: 45 Jahre alt, 15 Jahre Betriebszugehörigkeit, Entgeltgruppe E 3 (regelmäßiges monatliches Einkommen 2.976 Euro), zwei unterhaltspflichtige Kinder, keine Schwerbehinderung

Leistungen nach dem RSP • Abfindung 36.605 Euro • Zusatz Kinder 5.000 Euro	Zusätzlich nach SozialTV • Sockelabfindung 10.000 Euro • Treueprämie (15 J.) 11.250 Euro • Tariflicher Zusatz Kinder: 5.000 Euro
RSP gesamt: 41.605 Euro	SozialTV gesamt: 26.250 Euro
Gesamt: 67.855 Euro (Plus 63% durch den SozialTV ; entspricht Faktor 1,6).	
	Außerdem aus dem SozialTV • Zahlungen aus dem IG Metall-Härtetonds • Ggf. Turboprämie von 3 Monatsgehältern

Beispiel 4: 40 Jahre alt, 20 Jahre Betriebszugehörigkeit, Entgeltgruppe E 5 (regelmäßiges monatliches Einkommen 3.180 Euro), zwei unterhaltspflichtige Kinder, keine Schwerbehinderung

Leistungen nach dem RSP • Abfindung 45.792 Euro • Zusatz Kinder 5.000 Euro	Zusätzlich nach SozialTV • Sockelabfindung 10.000 Euro • Treueprämie (20 J.) 15.000 Euro • Tariflicher Zusatz Kinder: 5.000 Euro
RSP gesamt: 50.792 Euro	SozialTV gesamt: 30.000 Euro
Gesamt: 80.792 Euro (Plus 59% durch den SozialTV ; entspricht Faktor 1,4).	
	Außerdem aus dem SozialTV • Zahlungen aus dem IG Metall-Härtetonds • Ggf. Turboprämie von 3 Monatsgehältern



»Mit dem nun erreichten Abschluss haben endlich alle Teile des Standortes Babenhausen eine Zukunftsperspektive bekommen. Und der Sozialtarifvertrag hebt auch die Abfindungen für die Ausscheidenden auf ein im Branchenvergleich hohes Niveau – so wie es sich für ein Weltunternehmen wie Continental gehört!«

Daniel Bremm
2. Bevollmächtigter
IG Metall Darmstadt

Weitere Beispiele die zeigen, wie der Sozialtarifvertrag für IG Metall-Mitglieder im Einzelfall die Leistungen aus dem Rahmensozialplan deutlich verbessert:

Beispiel 5: 50 Jahre alt, 25 Jahre Betriebszugehörigkeit, Entgeltgruppe E 6 (regelmäßiges monatliches Einkommen 3.332 Euro), zwei unterhaltspflichtige Kinder, schwerbehindert GDB 60	
Leistungen nach dem Rahmensozialplan <ul style="list-style-type: none"> • Abfindung 76.636 Euro • Zusatz Kind 5.000 Euro • Zusatz GDB 3.000 Euro 	Zusätzlich nach SozialTV <ul style="list-style-type: none"> • Sockelabfindung 10.000 Euro • Treueprämie (25 J.) 18.750 Euro • Tariflicher Zusatz Kind: 5.000 Euro • Tariflicher Zusatz GDB: 3.000 Euro
RSP gesamt: 84.636 Euro	SozialTV gesamt: 36.750 Euro
Gesamt: 121.386 Euro (Plus 43% durch den SozialTV ; entspricht Faktor 1,5).	
	Außerdem aus dem SozialTV <ul style="list-style-type: none"> • Zahlungen aus dem IG Metall-Härtetonds • Ggf. Turboprämie von 3 Monatsgehältern

Beispiel 6: 55 Jahre alt, 25 Jahre Betriebszugehörigkeit, Entgeltgruppe E 10 (regelmäßiges monatliches Einkommen 6.568 Euro), keine unterhaltspflichtigen Kinder, keine Schwerbehinderung	
Leistungen nach dem Rahmensozialplan <ul style="list-style-type: none"> • Abfindung 160.000 Euro (gedeckt von 160.916 Euro) 	Zusätzlich nach SozialTV <ul style="list-style-type: none"> • Sockelabfindung 10.000 Euro • Treueprämie (25 J.) 18.750 Euro • Anhebung des Deckels auf 200.000 Euro
RSP gesamt: 160.000 Euro	SozialTV gesamt: 29.666 Euro
Gesamt: 189.666 Euro (Plus 19% durch den SozialTV; entspricht Faktor 1,2).	
	Außerdem aus dem SozialTV <ul style="list-style-type: none"> • Zahlungen aus dem IG Metall-Härtetonds • Ggf. Turboprämie von 3 Monatsgehältern

WEITERE STIMMEN AUS DER VERHANDLUNGSKOMMISSION

»Wir haben etwas ganz Entscheidendes erreicht, nämlich die Deckelung aus dem Rahmensozialplan aufzubohren. So nehmen viele Beschäftigte im Fall von betriebsbedingten Kündigungen 40.000 bis 60.000 Euro mehr mit nach Hause.«

Hermann Janssen | Vertrauenskörperleiter

»Wie fast alle hier am Standort war ich zum unbefristeten Streik entschlossen und bereit! Das vorliegende Ergebnis ist ein zäh errungener Ausgleich. Es gibt uns eine neue Chance, gemeinsam können wir in Babenhausen nun beweisen, dass der Standort mehr kann als der Vorstand uns zutraut!«

Yilmaz Efe | Betriebsrat

»Schwerbehinderte und Gleichgestellte erleiden durch einen Arbeitsplatzverlust besondere Härten. Deshalb ist es gut und gerecht, dass wir durch den Sozialtarifvertrag eine Verdoppelung der besonderen Abfindungsleistungen erreicht haben.«

Roger Uhl | Schwerbehindertenvertrauensmann

»Für die Bereiche Shared Services und R&D konnten wir die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung teils um mehrere Jahre hinausschieben. Betriebsbedingte Kündigungen dürften hier keine erfolgen.«

Isabel Novo | Betriebsrätin

WIE GEHT'S WEITER? – JETZT SEID IHR GEFRAGT!

Das Verhandlungsergebnis steht noch unter dem **Vorbehalt der Zustimmung durch die betrieblichen Mitglieder der IG Metall**. Das Votum wird in einer Urwahl stattfinden. Die **Verhandlungskommission** hat das Ergebnis beraten und **empfiehlt euch die Zustimmung!**

Über **Zeiten und Ablauf der Urwahl** informieren wir euch zeitnah in einer weiteren Ausgabe der Streiknachrichten.



IG Metall stärken - Mitglied werden!
www.igmetall.de

