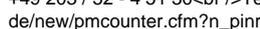




Tarifkommission der IG Metall bestätigt Verhandlungsergebnis für die ThyssenKrupp Steel Europe AG

Tarifkommission der IG Metall bestätigt Verhandlungsergebnis für die ThyssenKrupp Steel Europe AG
Basis für den zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat ausgehandelten Interessenausgleich geschaffen
Zur Konkretisierung der personellen Maßnahmen aus dem Optimierungsprogramm "Best-in-Class Reloaded" haben Vorstand und Gesamtbetriebsrat der ThyssenKrupp Steel Europe AG einen Interessenausgleich ausgehandelt, dessen tarifvertragliche Basis am 18. September von der Tarifkommission der IG Metall bestätigt wurde. In Ergänzung zu diesem Haustarifvertrag zur Beschäftigungssicherung wird im ausgehandelten Interessenausgleich die sozialverträgliche Umsetzung der notwendigen Anpassungen geregelt; betriebsbedingte Kündigungen werden nicht stattfinden. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite stimmen darin überein, dass mit der getroffenen Vereinbarung ein wichtiger Beitrag geleistet wird, um trotz des extrem schwierigen Umfelds in der Stahlindustrie auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben und Arbeitsplätze bei ThyssenKrupp Steel Europe langfristig zu erhalten. Beide Parteien sind mit diesem Interessenausgleich einen neuen Weg gegangen: Statt ältere Mitarbeiter in Rente zu schicken, sollen so möglichst viele Beschäftigte mit ihrem Know-how im Unternehmen gehalten werden. Dieses Ziel soll unter anderem durch eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit der tariflichen Mitarbeiter - von 34 auf 31 Wochenstunden - erreicht werden. Gleichzeitig werden die Anpassungsmaßnahmen auf möglichst viele Schultern verteilt, so dass im Rahmen dieser Regelungen alle Beschäftigten einen Beitrag leisten. Insgesamt führen die Maßnahmen zu einer deutlichen Kostenentlastung bei ThyssenKrupp Steel Europe. Folgende Eckpunkte wurden ausgehandelt: Die derzeitige Wochenarbeitszeit der Tarifmitarbeiter wird vom 1. Oktober 2014 an auf 31 Stunden verkürzt. Beginnend am 1. Oktober 2018 steigt die Wochenarbeitszeit wieder schrittweise an - bis auf 35 Stunden im Geschäftsjahr 2020/21. Die außertariflichen Angestellten werden vom 1. Oktober 2014 an fünf Jahre lang an den Einsparungen beteiligt, und zwar in Form des Entfalls von sechs freien Tagen oder 2,44 Prozent ihres Monatsgehalts. Die Leitenden Angestellten werden einen adäquaten Beitrag an den Kosteneinsparungen leisten. Die ThyssenKrupp Steel Europe AG übernimmt weiterhin ihre gesellschaftliche Verantwortung zur Ausbildung junger Menschen in der Region und führt die Erstausbildung wie bisher fort. Eine Übernahme der ausgebildeten Kräfte im Anschluss an die Ausbildung ist vor dem Hintergrund des fehlenden Bedarfs und akuter Beschäftigungsprobleme in den nächsten Jahren nicht möglich. Die Ausgebildeten werden daher für ein Jahr durch die PEAG Personal GmbH übernommen und beschäftigt, um Berufserfahrung zu sammeln. Ziel ist es, die jungen Menschen während dieser Zeit in ein Dauerarbeitsverhältnis zu vermitteln. Diese Regelung gilt für die Prüfungstermine Sommer 2013 bis Sommer 2018. Weiterhin besteht die Möglichkeit, im tariflich festgelegten Umfang Altersteilzeitverträge zu nutzen. Dies gilt für Mitarbeiter, die im Anschluss an die maximal sechsjährige Altersteilzeit rentenbezugsberechtigt sind und deren Arbeitsplatz entfällt. Entstehen durch Versetzungen wirtschaftliche Belastungen für die Arbeitnehmer, werden diese wie in der Vergangenheit mit Hilfe eines Sozialplans abgefedert. Dieser beinhaltet unter anderem Entgeltabsicherung, Qualifizierung, Fahrkostenbeteiligung und Kostenübernahme bei Umzug. Im Rahmen des Sozialplans werden Mitarbeitern zudem Abfindungen angeboten. Die Nutzung von Teilzeit wird stärker gefördert. Insgesamt entsprechen diese Maßnahmen einer Reduzierung von bis zu 1.300 Mitarbeitern; der tatsächliche Personalabbau über die Zeistrecke wird durch Nichtersatz von Rentenzugängen erreicht. Sollte die Stahl-Nachfrage wieder steigen, können die Parteien zeitnah reagieren und die Arbeitszeit bei ThyssenKrupp Steel Europe vorzeitig wieder anpassen. Angesichts der anstehenden Herausforderungen auf dem wettbewerbsintensiven Stahlmarkt war es das Ziel der Verhandlungen, neuartige Lösungswege zu beschreiten. "Wir haben nicht - wie in der Vergangenheit üblich - mit der Rasenmäher-Methode Personal abgebaut. Im Gegenteil: Durch den Einsatz und die flexible Gestaltung der zur Verfügung stehenden, sozialverträglichen Instrumente können wir das Mitarbeiterpotenzial und das Know-how weitestgehend im Unternehmen halten", betont Thomas Schlenz, Personalvorstand der ThyssenKrupp Steel Europe AG. "Wie kritisch die Situation in der Stahlindustrie ist, ist allen Mitarbeitern nur zu deutlich bewusst. Daher tragen alle Beschäftigten ihren Teil dazu bei, die Kosten zu senken und damit langfristig das Potenzial der erfahrenen und motivierten Mitarbeiter bei ThyssenKrupp Steel Europe zu sichern", so der Arbeitsdirektor. "Das waren äußerst schwierige Verhandlungen", ergänzt der Gesamtbetriebsrats-Vorsitzende Günter Back. "Vielen Kolleginnen und Kollegen wird das im Geldbeutel wehtun. Daher war es uns wichtig, dass einige der Maßnahmen zeitlich begrenzt sind. Außerdem können wir reagieren, wenn der Markt wieder anspringt." Vor allem auf die Ergebnisse bezüglich der Auszubildenden legt die Arbeitnehmerseite besonderen Wert. "Hier haben wir eine Verpflichtung für die Zukunft unserer Jugend, die wir nicht verspielen dürfen", erklärt Back. Ansprechpartner: ThyssenKrupp Steel Europe AG Erik Walner Telefon: +49 203 / 52 - 4 51 30 Telefax: +49 203 / 52 - 2 57 07 E-Mail: erik.walner@thyssenkrupp.com 

Pressekontakt

ThyssenKrupp AG

40211 Düsseldorf

erik.walner@thyssenkrupp.com

Firmenkontakt

ThyssenKrupp AG

40211 Düsseldorf

erik.walner@thyssenkrupp.com

Thyssen Krupp AG ist in fünf Bereiche gegliedert: Bereich Stahl, Automobilbereich, Industriebereich, technischen Bereich und den Bereich Materialien und Service.