

Einigung bei MEDIA BROADCAST erzielt: **4-Tage-Woche kommt! Begrenzte Entgeltwirkungen!** **Beschäftigungssicherung bis Ende 2023 erreicht!**

Klare Positionierung seitens ver.di und volle Rückendeckung der Beschäftigten bringen Ergebnis

Seit Monaten verhandelt ver.di mit der MEDIA BROADCAST GmbH (MB) über einen Beschäftigungssicherungsvertrag und die Einführung einer 4-Tage-Woche.

Wie kurz vor Weihnachten berichtet, wurde von der Arbeitgeberseite versucht, das am 17. Dezember 2018 erreichte Verhandlungsergebnis in Frage zu stellen.

Nach einer Zuspitzung der Situation seitens ver.di ist die Arbeitgeberseite auf ver.di zugegangen, um ein Weg zu finden mit dem die, von ver.di angekündigte, harte Eskalation der Situation vermieden werden kann. Über Weihnachten / Neujahr wurden dann intensive Gespräche zwischen ver.di und den Arbeitgebervertretern geführt. Am Freitag, den 18. Januar 2019 konnten diese erfolgreich mit einer Einigung zu „Eckpunkten zur Beschäftigungssicherung und Einführung einer 4 Tage Woche bei Media Broadcast“ zum Abschluss gebracht werden, die die Belange der Mitarbeiter in bestmöglicher Weise berücksichtigt und das Unternehmen zukunftssicher aufstellt.

Das Ergebnis

Das Ergebnis umfasst ein umfangreiches Gesamtpaket aus Arbeitszeitverkürzung, Teillohnausgleichen,

gestaffelten Ausgleichen in der betrieblichen bzw. gesetzlichen Altersvorsorge, dem Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, einem Budget für eine Härtefallregelung sowie einer perspektivisch bereits festgelegten Entgeltentwicklung.

ver.di hat mit dem Ergebnis seine Ziele, die die Verhandlungskommission konsequent verfolgt hat, erreicht:

Die Beschäftigten werden bis Ende 2023 vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt. Die 32 Stundenwoche wird ab April 2019 in Form einer 4 Tage Woche eingeführt. Die finanziellen Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung werden durch „Teillohnausgleiche“ hart begrenzt. Die monatlichen Auswirkungen werden durch zusätzliche Komponenten wie z. B. durch die zukünftige 100% Sicherung und monatliche Auszahlung der bisherigen Variablen im Nichtvertrieb zusätzlich abgemildert. Auswirkungen in den Altersversorgungssystemen werden ausgeglichen bzw. abgemildert. Für besondere mögliche individuellen Härten wird ein Härtefallfonds zur Verfügung gestellt. Daneben ist es gelungen für die Auszubildenden einen Eingriff in die Ausbildungsvergütungen gänzlich abzuwehren und für Teilzeitkräfte ergänzende Regelungen zu treffen, die eine Einbeziehung in die Regelungen in Abhängigkeit der doppelten Freiwilligkeit stellt.



Das Ergebnis im Detail

- Ab April 2019 wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf **32 Stunden** gesenkt. Diese ist in der Regel innerhalb von **4 Tagen zu erbringen**. Sofern betrieblichen Gründe nicht etwas anderes erfordern, ist der **Freitag** der zusätzliche freie Arbeitstag.
- Für Teilzeitbeschäftigte soll die Anpassung der WAZ im gleichen Verhältnis zu Vollzeitkräften erfolgen. Dies steht jedoch unter dem Vorbehalt der „doppelten Freiwilligkeit“. Das heißt die Teilzeitkraft muss diesem zustimmen! Auch hier gilt, dass der Freitag in der Regel arbeitsfrei ist, sofern betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.
- Im Betriebseinsatz gilt auch für die Auszubildenden der zusätzliche freie Tag. Die AzB-Vergütung bleibt aber unverändert.
- Der Urlaubsanspruch beträgt unverändert 6 Wochen Urlaub. Das heißt das bei einer 4 Tage Woche zukünftig 24 Urlaubstage notwendig sind.
- Der **24. Dezember** ist zukünftig ein freier Arbeitstag
- Für Beschäftigte die der bisherigen ARAZ Regelung unterfallen sind, gilt, dass eine **Anspargung** der Stunden aus der **altersreduzierten Arbeitszeit** (ARAZ) auf dem Langzeitkonto zukünftig nicht mehr möglich ist. Diese werden in die Arbeitszeitverkürzung voll einbezogen, allerdings unter Berücksichtigung der besonderen, jeweilig geltenden, Regelungen. Das heißt, die neue individuelle wöchentliche Arbeitszeit wird grundsätzlich auch hier im Verhältnis 32/38 angepasst. Die Details hierzu werden in den nächsten Wochen noch geklärt.
- Auswirkung auf das Entgelt:

Ab dem 01. April 2019 erfolgt eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (WAZ) um **15,79%**. Die

Jahreszielentgelte werden jedoch zu diesem Zeitpunkt nur, um **- 7,29 %** (EG 1-6) bzw. um **- 7,59 %** (EG 7-10) angepasst.

Das bedeutet, dass es Teillohnausgleiche bzw. Kompensationen in Höhe von:

+8,5 % für die Entgeltgruppen 1-6 bzw. +8,2 % für die Entgeltgruppen 7-10 gibt.

In diesen Ausgleichen stecken sowohl harte Teillohnausgleiche zur WAZ Reduzierung, Kompensationen durch Umstellung der ARAZ Regelungen als auch 1,2 % der bereits vereinbarten Entgelterhöhung, die eigentlich erst im Mai 2019 wirksam geworden wäre.

Parallel zu den Ergebnissen der Entgeltregelungen für die 4-Tage-Woche wurden auch bereits die Entgelttariferhöhungen 2020 und 2021 festgelegt.

Ab dem **01. Februar 2020** erfolgt eine lineare Entgeltanpassung von **+1,75 %**.

Ab dem **01. Januar 2021** erfolgte eine weitere lineare Entgeltanpassung von **+2,5 %**. Laufzeit bis zum 31. Juli 2021.

Alle Beschäftigten erhalten einen **garantierten zusätzlichen Aufschlag** auf die jeweilige gesicherte Mindestzielerreichung für das Geschäftsjahr 2018, der einen Unterschiedsbetrag zwischen den jeweiligen monatlichen Entgelten im Mai 2019 zu Februar 2020 annähernd ausgleicht. Dieser Aufschlag wird in 9 ratierten Monatsbeträgen ab dem Mai Gehalt ausgezahlt.

Durch diesen zusätzlichen Aufschlag wird die monatliche Entgeltwirkung der WAZ Verkürzung weiter reduziert!

- Variable Vergütung:

Beschäftigte mit einem variablen Anteil von 10 % erhalten ab dem 01. April 2019:

- Eine jährliche **Zusicherung** der Variablen auf **100 %** Gesamtzielerreichung sowie volle monatliche Auszahlung
- Dies bedeutet eine **Erhöhung** der derzeitigen monatlichen **Abschlagszahlung** von 7,0 % auf **8,33 %**

Beschäftigte im **Vertrieb** mit einem variablen Anteil von 30 % erhalten ab dem 01. April 2019:

- Eine monatliche **Abschlagszahlung** von **1/3** des variablen Anteils und eine jährliche **Zusicherung** von **100 %** Zielerreichung auf diesen Anteil
- Die Systematik der übrigen 2/3 bleibt unverändert

Führungskräfte außerhalb des Vertriebes mit einem variablen Anteil von >10 % erhalten ab dem 01. April 2019:

- Eine **Abschlagszahlung** von **10%** des variablen Anteils und eine jährliche **Zusicherung** von **100 %** Zielerreichung auf diesen Anteil
- Die Systematik des übrigen Anteils bleibt unverändert

Durch die neuen monatlichen und gesicherten Abschläge auf die bisherigen Variablen, wird die monatliche Entgeltwirkung der WAZ Verkürzung weiter reduziert!

- **Zusammenfassung zur monatlichen Entgeltwirkungen (Beispiel für einen Beschäftigten in der EG 5 und einem variablen Anteil 10 %):**

Die monatliche Bruttoentgeltdifferenz im **Mai 2019**, beträgt gegenüber dem Gehalt **vom März 2019 ca. 4,5 %**.

Durch die bereits vereinbarte weitere Entgelterhöhung wird sich die monatliche Bruttoentgeltdifferenz ab **dem Januar 2021** noch einmal **weiter reduzieren**.

- **Altersversorgungssysteme (gilt nicht für beurlaubte Beamte):**

Beschäftigte ab dem **50. Lebensjahr** erhalten einen **Ausgleich** in der **gesetzlichen Rentenversicherung** in Höhe des Differenzbetrages des neuen Einkommens zum Jahreszielgehalt vom März 2019. In diese Regelung wachsen alle Hinein, die bis 1974 und früher geboren wurden.

Alle Beschäftigte erhalten einen **Ausgleich** in der **betrieblichen Altersversorgung** in Höhe des Differenzbetrages des neuen Einkommens zum Jahreszielgehalt vom März 2019.

- **Härtefallfonds:**

Es wird ein Fonds zur Abmilderung persönlicher Härtefälle eingerichtet. Die Entscheidung über Härtefälle erfolgt in einer paritätisch besetzten Kommission.

Alle Beschäftigte erhalten im April 2019 aus dem Härtefallfonds eine Einmalzahlung von 150 €.

- **Beschäftigungssicherung:**

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2023

Klausel zur Rückzahlung von Mitarbeiternachteilen im Falle einer Insolvenz der MB bis zum 31. Dezember 2023

Bewertung des Ergebnisses

Mit den Eckpunkten liegt in Summe ein Gesamtpaket zur Lösung der speziellen wirtschaftlichen Situation in der MB auf dem Tisch.

Statt „Klassischer“ Personalabbaumaßnahmen, in denen die Belegschaft u.a. mit betriebsbedingten Kündigungen bedroht werden, setzen die Tarifvertragsparteien mit dem nun vorliegenden Ergebnis, auf das Mittel der Arbeitszeitverkürzung, der Begrenzung der

Auswirkungen im Entgelt und vor allem auf dem langfristigen Schutz.

Die Bedrohung mit dem Verlust der Arbeitsplätze und wohlmöglich auch der Existenzgrundlage wird durch den langfristigen Kündigungsschutz bis Ende 2023 für die nächste fünf Jahre ausgeschlossen.

Die Altersvorsorge nimmt einen immer höher werdenden Stellenwert für Beschäftigte ein. Auch hier konnten die negativen Auswirkungen die durch die Entgeltreduzierung entstehen können, weitestgehend abgefangen bzw. ausgeglichen werden.

Das Ziel, die individuelle monatliche Belastung im Entgelt, ab Einführung der 4-Tage-Woche auf ein tragfähiges Maß zu begrenzen, wird durch die Summe der einzelnen, bereits am 1. April 2019 zu zahlenden, monetären Komponenten erreicht.

Sollten dennoch durch die Einführung finanzielle Härten bei den Kolleginnen und Kollegen entstehen, können diese durch den eingerichteten Härtefall-Fonds abgemildert werden.

Die gestiegenen Anforderungen an die heutige Arbeit, verlangen nach einer Entlastung die u.a. durch die Einführung von Arbeitszeitverkürzung erreicht wird. Von vielen Beschäftigten wird heute der Wunsch nach mehr Freizeit geäußert. Auch wenn dieser Wunsch bei der Einführung der 4-Tage-Woche in der MB nicht im Vordergrund stand, so trägt der zusätzliche freie Tag in der Woche zu einer Entlastung bei der Arbeit bei und schafft weitere persönliche Freiräume.

Die bereits jetzt schon bis zum 31. Juli 2021 vereinbarten Entgeltsteigerungen in Gesamthöhe von 4,25 % gewährleisten, dass die Beschäftigten auch in Zukunft

eine stabile Aussicht haben, wieder an allgemeinen Gehaltsentwicklungen teilzunehmen. Darüber hinaus reduzieren sie die zukünftigen monatlichen Entgeltwirkungen gegenüber dem aktuellen Monatsentgelt und sorgen so für eine finanzielle Planbarkeit.

Das Ergebnis dieser Verhandlungen stellt für ver.di eine zukunftsweisende Alternative zur Lösung der negativen Auswirkungen in Zeiten digitaler Umbrüche dar. Es beweist, dass sich dort, wo sich Beschäftigte in ver.di organisieren und für ihre Forderungen einsetzen, neue Perspektiven schaffen lassen.

Das nun vorliegende Ergebnis ist nur durch die intensive Diskussion mit den ver.di Mitgliedern und der immer spürbaren Rückendeckung der Kolleginnen und Kollegen erreicht worden. Deshalb gilt der Dank der Verhandlungskommission Allen, die sich daran beteiligt haben.

Die ver.di Verhandlungskommission hat den zuständigen ver.di Beschlussgremien einstimmig die Zustimmung zu diesem Ergebnis empfohlen.

Gute Ergebnisse fallen nicht vom Himmel: Mitziehen und ver.di unterstützen!

Je mehr wir sind, desto besser!

Jetzt: Mitglied werden und neue Mitglieder werben!

www.mitgliedwerden.verdi.de

