



Vi.Sz.f.b.: Hoiger/Nieden | IG BCE | Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover | Theifoto-Markus Regge

TARIFVERHANDLUNGEN +++ KOHLEAUSSTIEG BEI RWE +++ WEITREICHENDE SICHERUNGEN

NIEMAND FÄLLT INS BERGFREIE!



Foto: Dirk Engelkamp

RALF SIKORSKI

Stellvertretender Vorsitzender
und Tarifvorstand der IG BCE

Von 2015 bis heute zeigen wir gemeinsam, wie stark Gewerkschaft ist. Zehntausende demonstrierten in Düsseldorf, in Berlin und im Rheinischen Revier für energiepolitische Vernunft und sozial verantwortliches Handeln. Aktuell geht es darum, einen geordneten Ausstieg aus der Braunkohle zu organisieren.

Wir haben mit der Aufstockungszahlung und anderen Komponenten Sicherheit geschaffen, um unseren Kolleginnen und Kollegen einen sozial flankierten Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Auch die Perspektiven für die vielen jungen Menschen sind klasse.

Mit individuellen Qualifikationen unter Fortzahlung der Bezüge besteht die echte Chance von Arbeit in neue Arbeit zu gelangen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen.

So geht sozial verantwortliche Veränderung!

**GEMEINSCHAFT.
MACHT.
ZUKUNFT.**



Zukunftsgewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

IG BCE

MIT APG IN DEN RUHESTAND

Anpassungsgeld, kurz APG, ist eine Leistung des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Es erfordert grundsätzlich einen Wegfall des Arbeitsplatzes und wird steuerfrei gewährt. Gemeinsames Ziel der IG BCE und von RWE ist, APG als primäres Personalabbauinstrument im Rahmen des Kohlausstiegs zu nutzen.

Demnach kann Arbeitnehmern,

- deren Arbeitsplatz durch das Kohleverstromungsbeendigungsgesetz vor dem 01.01.2044 wegfällt
- die am 30.09.2019 in einem Beschäftigungsverhältnis standen
- die zum Zeitpunkt der Entlassung das 58. Lebensjahr vollendet haben
- die nach dem APG-Bezug die rentenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt haben

Anpassungsgeld gewährt werden. Alle diese Bedingungen müssen erfüllt werden. Grundlage für dieses Verfahren ist die APG-Richtlinie (noch nicht rechtskräftig veröffentlicht).

APG kann für maximal fünf Jahre gewährt werden. Abhängig davon, wann der Arbeitsplatz wegfällt, kann auch ein kürzerer APG-Anspruch bestehen.

Wie ist der Ablauf?

Im Betrieb findet eine Personalplanung statt. Welcher Arbeitnehmer kann wie lange und zu welchem Zeitpunkt in Anpassungsgeld wechseln? Sobald unternehmensseitig

WEITERE LEISTUNGEN IM RAHMEN DES APG



Dienstjubiläen: Jubiläumsleistungen, die in die APG-Zeit fallen würden, werden bereits im Monat des Ausscheidens in voller Höhe ausgezahlt.

Tarifurlaub: Im Jahr des Ausscheidens wird der Jahresurlaub inkl. Zusatzurlaub anteilig gewährt und auf volle Tage aufgerundet.

Ausgleichsprämie: 12.000 Euro

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung: Erhöhung der monatlichen APG-Aufstockung um 18,75 Prozent als pauschaler Ausgleich

Energiepreisvergünstigung: Die Vergünstigungen bleiben Arbeitnehmern, die bereits vor Ausscheiden Anspruch darauf hatten, bis zum Ende der APG-Zeit erhalten.

Weihnachts- und Sonderzuwendung / Variable Vergütung: Die Leistungen werden nach den kollektiven Regelungen im Monat des Ausscheidens gewährt. Bereits gewährte Zahlungen werden nicht zurückgefordert.

Darlehen: Noch nicht getilgte Darlehen des Arbeitgebers können innerhalb der APG-Zeit nach dem vereinbarten Tilgungsplan zurückgezahlt werden.

feststeht, welche Personen ganz konkret in APG wechseln können, wird RWE frühzeitig persönliche Beratungstermine anbieten.

In diesen Beratungen werden die Beschäftigten auch über den weiteren zeitlichen Ablauf und die formellen Voraussetzungen informiert. Unterstützt werden sie auch bei dem von ihnen zu stellenden Antrag auf Anpassungsgeld beim BAFA.

Bereits sehr frühzeitig sollten alle betroffenen Arbeitnehmer bei ihrem Rentenversicherungsträger ihre Beitragszeiten klären

und den Versicherungsverlauf genau prüfen. Da die Höhe des Anpassungsgeldes von den Rentenanwartschaften auf dem individuellen Rentenkonto abhängig ist, kann ein Fehler im Versicherungsverlauf deutliche Auswirkungen haben.

Für individuelle rentenrechtliche Beratung und Prüfung des Versicherungsverlaufes stehen die Versichertenältesten helfend zur Seite. Falls Fehler nicht mit dem Rentenversicherungsträger geklärt werden können, unterstützt die IG BCE ihre Mitglieder mit Sozialrechtsschutz!

Bemessungsgrundlage (brutto)



Berechnung des APG-Zuschusses

Einkommensniveau in der APG-Zeit = 60% (brutto) + KV + PV

APG-Zuschuss (steuer- u. beitragspflichtig)

Anpassungsgeld (steuerfrei)
individuell unterschiedlich hoch nach Entgeltpunkten auf dem Rentenkonto

Sozialversicherungsbeiträge, die auf den APG-Zuschuss entfallen trägt der AG pauschal mit 18,75% Zuschuss!

Hinzu kommt die Ausgleichsprämie i.H.v. 12.000 Euro. Bei Verteilung auf die Monate der APG-Zeit ergibt dies ein Versorgungsniveau von mindestens 80% des letzten Nettoeinkommens.

VON ARBEIT IN ARBEIT

Für Beschäftigte, deren Arbeitsplatz wegfällt und die nicht APG-berechtigt sind, haben wir die Qualifizierungs- und Vermittlungsinitiative „Von Arbeit in Arbeit“ verabredet. Und diese gilt für Qualifizierungen sowohl konzernintern wie auch extern!



Das heißt: Sobald feststeht, wann ein Arbeitsplatz wegfällt, wird RWE rechtzeitig Beratungen für die Beschäftigten anbieten. In diesen Beratungen wird für jeden individuell der Qualifikationsbedarf ermittelt und der Zeitrahmen der Qualifizierung abgesteckt. Daraus ergibt sich ein individueller Qualifizierungsplan mit konkreten Maßnahmen, der arbeitsvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird. Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses sollen alle Qualifizierungsmaßnahmen abgeschlossen sein.

RWE übernimmt alle Kosten

Für die Qualifizierung werden Beschäftigte freigestellt und erhalten ihr volles Gehalt über den gesamten Zeitraum weiter. Das ist unabhängig davon, um was für eine Qualifizierung es sich handelt. Qualifizierung kann alles sein: Von einer internen, zweiwöchigen Weiterbildung im Bereich IT bis hin zu einer 3,5-jährigen Berufsausbildung in einem ganz neuen Berufsfeld. Die Kosten der Weiterbildung trägt immer RWE.

Bereits während der Qualifizierungszeit wird – gegebenenfalls mit externer Unterstützung – ein neuer Arbeitsplatz gesucht. Zu dem Zeitpunkt, an dem ein Arbeitsplatz wegfällt und die Qualifizierung beendet ist, sind die Beschäftigten so qualifiziert, dass sie von Arbeit in neue Arbeit gehen können. Für den Fall, dass über die Qualifizierungs-



maßnahme hinaus noch Zeit benötigt wird, um jemanden auf einen passenden Arbeitsplatz zu vermitteln, kann ein Arbeitnehmer für maximal zwölf Monate in eine Transfergesellschaft wechseln.

Zeitgleich wird versucht, wo möglich, Arbeitnehmer über Versetzungsketten im Unternehmen zu halten. Eine Versetzung an einen anderen Standort kostet Geld. Die Kosten eines Umzugs beziehungsweise doppelter Haushaltsführung (Miete und Fahrtkosten) werden in angemessenem Rahmen von RWE getragen.

Sollte ein Arbeitnehmer keine arbeitgeberfinanzierten Qualifikationsmaßnahmen in Anspruch nehmen oder in die Transfergesellschaft wechseln, hat er Anspruch auf eine Abfindung.

Zusammengefasst heißt das: Zu dem Zeitpunkt, an dem Arbeitsplätze wegfallen, wurden alle Arbeitnehmer qualifiziert und weitervermittelt oder qualifiziert und gehen in eine Transfergesellschaft.

**NIEMAND FÄLLT
INS BERGFREIE!**

Foto: Markus Feger

EURE UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE ANSTEHENDEN VERHANDLUNGEN!

Ohne einen Tarifvertrag zum Kohleausstieg wäre es nicht möglich, dass langjährige Kolleginnen und Kollegen abgesichert ausscheiden können. Wir möchten uns besonders bei unseren Mitgliedern für die Unterstützung während der gesamten Auseinandersetzung um eine Perspektive für die Beschäftigten in der Braunkohle bedanken!

In diesem Tarifvertrag wurden weitgehende Zusatzleistungen gesichert. Das gilt auch für diejenigen, die nicht die Voraussetzungen für das APG erfüllen. Hier haben wir ein weitreichendes Qualifizierungs- und Unterstützungsangebot geschaffen.

Der Tarifvertrag wird auf alle Beschäftigten der RWE angewendet, deren Arbeitsplätze aufgrund des Kohleausstiegs wegfallen. Er gilt für junge wie für langjährig Beschäftigte, für Tag- und Wechsel-schichtler und auch für außertariflich Beschäftigte.

Solltet ihr oder einer eurer Kollegen noch nicht Mitglied der IG BCE sein, ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um dies zu ändern! Zusammen sind wir stärker: Ende des Jahres finden die nächsten Verhandlungen über eure Vergütungen statt. Dafür brauchen wir eine noch breitere Unterstützung!

Direkt online Mitglied werden unter mitgliedwerden.igbce.de

Antworten auf viele Fragen rund um den Kohleausstieg findest du unter <https://igbce.de/igbce/themen/kohle>. Ein Videostatement des stellvertretenden Vorsitzenden der IG BCE Ralf Sikorski findest du im RWE Intranet. Bei Fragen wende dich gern an deinen Betriebsrat. Den Tarifvertrag findest du, sobald er unterschrieben ist, unter meine.igbce.de in der Tarifdatenbank.



VERANTWORTUNG IN DER REGION!



Mehr als 600 Auszubildende starten bis 2025 ihre Ausbildung.

Foto: Frank Rogner

WIE EIN TARIFVERTRAG ZUKUNFT SICHERT

Auch in den kommenden Jahren wird RWE auf bisherigem Niveau ausbilden. Bis 2025 werden jedes Jahr 170 junge Menschen zu Fachkräften ausgebildet. Ausgelernte erhalten im Anschluss befristet für die Dauer von einem Jahr einen Arbeitsvertrag bei RWE. Bei betrieblichen Vakanzen werden bei RWE Ausgebildete bevorzugt.

Für 2026 bis 2030 wurde eine jährliche Ausbildungsquote von fünf Prozent festgelegt. So tragen wir als Sozialpartner gemeinsam mit RWE dazu bei, dass in der Region Perspektiven geschaffen werden und lokal gesellschaftspolitische Verantwortung übernommen wird.

HARALD LOUIS

Gesamtbetriebsratsvorsitzender der RWE Power, Verwaltung Niederaußem



Erfolg in intensiven Verhandlungen – das war unser Ziel. Wir können stolz sein, dass wir mit unserer IG-BCE für die Beschäftigten, ob Jung oder Alt, ein gutes Ergebnis mit Zukunftsperspektive erreicht haben. Die IG BCE hat ein Tarifwerk geschnürt, in dem alle Interessensgruppen Berücksichtigung finden. Ein besonderer Grund, Mitglied zu sein!

WALTER BUTTERWECK

BR-Vorsitzender RWE Power, Zentrale Köln



Mit diesem Tarifvertrag ist es uns gelungen, für die Kolleginnen und Kollegen sozial abgesichert, die Kohleverstromung zu Ende zu bringen. Die IG BCE hat mit dem APG-Braunkohle den Grundstein gelegt, um sozialverträglich ausscheiden zu können und auch den Weg dafür geebnet, um von Arbeit in Arbeit zu kommen. Das allein ist doch Anlass genug, Mitglied in unserer IG BCE zu werden. Glückauf!

DIRK SCHUMACHER

BR-Vorsitzender RWE Power, Technikzentrum Tagebaue Frechen



Sicherheiten für Mitarbeiter und Perspektiven für eine ganze Region! Ein Tarifvertrag zum sozialverträglichen Personalabbau und eine gleichzeitige Perspektive für jüngere Mitarbeiter haben wir alle erkämpft. Wir haben auf Mahnwachen und Demonstrationen der Braunkohle ein Gesicht gegeben und den Grundstein für diesen Tarifvertrag gelegt. DANKE!