

DAS WEIHNACHTSGELD BRINGT NICHT DER WEIHNACHTSMANN, SONDERN DER TARIFVERTRAG!

UND WER HAT'S AUSGEHANDELT? DIE GEWERKSCHAFT!

UND - BIST DU MITGLIED IN DER GEWERKSCHAFT?



[IG Metall@Daimler.de](mailto:IG_Metall@Daimler.de)



Aus der Geschichte

1954 setzte die IG Metall erstmals in der Metall- und Elektroindustrie „Weihnachtsgeld“ durch – noch vor der 40-Stunden-Woche (1967).

1972 gab es die erste Erhöhung. Sie betrug 10 – 30 Prozent eines Monatsverdienstes, je nachdem wie lange Beschäftigte dem Betrieb angehörten.

1974 stieg das Weihnachtsgeld auf 10 – 40 Prozent.

1977 erhöhte es sich auf 20 – 50 Prozent.

1992 konnte die IG Metall durchsetzen, dass die „tarifliche Sonderzahlung“ (so nennt man das Weihnachtsgeld offiziell) in allen Stufen um fünf Prozent erhöhte und erreichte damit den noch jetzt gültigen Stand von 25 – 55 Prozent.

Weihnachtsgeld

Das „Weihnachtsgeld“ steht nicht im Gesetz und kommt nicht vom Weihnachtsmann! Es ist eine von den Mitgliedern der IG Metall erkämpfte und tariflich vereinbarte Leistung. Mitglieder der IG Metall in den tarifgebundenen Betrieben haben darauf Anspruch und können diesen auch einklagen.

Die Höhe des Weihnachtsgeldes richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit und beträgt meistens 25 - 55 Prozent eines Monatsverdienstes. Auch einige nicht tarifgebundene Betriebe zahlen ihren Beschäftigten Weihnachtsgeld, meist aber nicht in der vollen Höhe und mit dem Zusatz, dass jährlich entschieden werde und kein Anspruch bestehe.

Das „Weihnachtsgeld“ beträgt:

- nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 25 Prozent eines Monatsverdienstes
- nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35 Prozent
- nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45 Prozent
- nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 Prozent.



1. Warnstreik



2. Warnstreik



24h Warnstreik

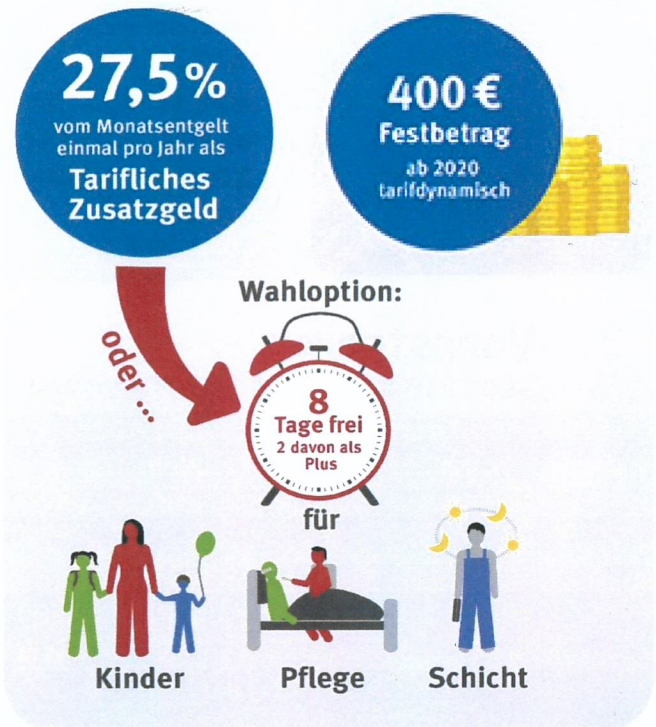


Starker Zusammenhalt

Ausblick 2019

Ab Januar 2019 tritt der neue Tarifvertrag Zusatzgeld (T-ZUG) in Kraft. Er erhöht das Jahreseinkommen jedes Jahr einmalig um 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes (Basis ist das Monatsentgelt) und wird erstmals im Juli 2019 ausbezahlt. Der Betrag in Höhe von 27,5 Prozent wächst bei künftigen Tarifierhöhungen immer mit (tarifdynamisch).

Ebenfalls 2019 gibt es einen Festbetrag von 400 Euro (Azubis 200 Euro). Der Festbetrag wird im Juli 2019 erstmals ausbezahlt. Dieser wird ab 2020 umgewandelt und dann in Höhe von 12,3 Prozent des Eckentgelts immer im Juli gezahlt. Diese Summe steigt dann auch mit jeder weiteren Tarifierhöhung (tarifdynamisch).



**Reduzierung
der Arbeitszeit**
↓
**für bis
zu 2 Jahre**
↓
**auf bis zu
28 Stunden
pro Woche**

Wer Kinder erzieht, Angehörige pflegt, in 3-Schicht, Nachtschicht oder Wechselschicht arbeitet, kann die 27,5 Prozent in sechs freie Tage umwandeln. Zwei weitere freie Tage finanziert dann der Arbeitgeber. Also in Summe 8 freie Tage. Die Umwandlung von Geld (27,5%) in Zeit (8 freie Tage) ist erstmalig zum 1. Januar 2019 möglich. Alle Beschäftigten haben das Recht, ihre Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. Für mindestens 6 Monate und maximal 24 Monate. Danach haben sie das Recht, zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren.