

DaimlerChrysler: Beschäftigungssicherung bis 2012

IG Metall, Gesamtbetriebsrat und Vorstand einigen sich auf Gesamtpaket "Brennpunkt-extra" auf der Seite Betriebszeitungen/IGM-Publikationen

- ? **Beschäftigungssicherung im gesamten Unternehmen bis 2012**
- ? **Sicherung der Einkommen für die heutige Belegschaft**
- ? **Keine Eingriffe in die Flächentarifverträge**

Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Unternehmensleitung haben sich nach schwierigen Verhandlungen in der Nacht zum Freitag geeinigt. Der Gesamtbetriebsrat konnte sein zentrales Ziel der Beschäftigungs- und Einkommenssicherung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DaimlerChrysler AG bis 2012 erreichen. Durch die verbindliche Zusage von Investitionen für eine Reihe von Nachfolgeprodukten geht die Beschäftigungssicherung zum Teil sogar über 2012 hinaus.

Ein Kündigungsausschluss von mehr als 7 Jahren ist bundesweit einmalig. Gleichzeitig ist es Betriebsrat, IG Metall und den Beschäftigten gelungen, die massiven Angriffe auf den Flächentarifvertrag abzuwehren und eine faire Umsetzung von ERA zu erreichen.

Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender: „Die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze und Einkommen hat für uns die höchste Priorität. Deshalb haben wir letztendlich den hohen Preis von annähernd 500 Millionen Euro akzeptiert. Die Alternative wäre gewesen, künftig jedes Jahr neue Auseinandersetzungen um Investitionsentscheidungen, Arbeitsplätze und Einkommen führen zu müssen. Die Unternehmensleitung hat uns erhebliche Beiträge zur Kostensenkung abverlangt, die uns sehr weh tun. Dennoch – wir haben diesen hohen Preis in Kauf

Gesamtbetriebsvereinbarung auf Basis des Ergänzungstarifvertrags für Dienstleistungen

Unter der Bedingung, dass das Unternehmen auf Outsourcing im Dienstleistungsbereich verzichtet und fremdvergebene Bereiche wieder eingliedert, werden in diesen Bereichen Arbeitsbedingungen geschaffen, die den langfristigen Verbleib der Beschäftigten dieser Bereiche im Unternehmen sichern. Da branchenübliche Arbeitsbedingungen erheblich unter DaimlerChrysler Niveau liegen, konnte dies nur durch Anpassungen erreicht werden. Stufenweise wird die Arbeitszeit bis zum 1.7.2007 auf 39 Stunden angehoben. Im Gegenzug dazu wird ab dem 54. Lebensjahr die Arbeitszeit stufenweise mit vollem Lohnausgleich auf 34,5 Stunden (ab dem 60. Lebensjahr) abgesenkt. Die derzeitigen Belegschaften bleiben mit ihrem bisherigen Einkommen abgesichert und sind weiterhin vollwertige Beschäftigte der DCAG (z.B. mit Betriebsrenten, Ergebnisbeteiligung usw.)

Flexibler werksübergreifender Personaleinsatz

Die Ausbildungsquote wird mindestens beibehalten. Alle Auszubildenden erhalten eine Übernahmegarantie. Neu ist, dass künftig alle ausgebildeten Auszubildenden, Befristete und Neueinsteiger für 1 – 3 Jahre einer internen Drehscheibe angehören. Sie sollen in dieser Zeit mehrere Stationen im Werk durchlaufen. Bei Personalüberhängen im eigenen Werk können sie in anderen Standorten eingesetzt werden. Nach spätestens 3 Jahren werden sie fest in ihre Heimatwerke übernommen. Damit werden Personalflexibilität und Personalentwicklung erhöht.

Leiharbeit

DC AG-weit kann im Umfang bis zu 1,5 % der Gesamtbelegschaft (2.500

sicherer Arbeitsplatz von unschätzbarem Wert ist.“

Die einzelnen Bausteine:

ERA

Ein Teil des Pakets wird dadurch finanziert, dass die Entgeltkurve in 2006 um 2,79 % abgesenkt wird. Das führt zu geringeren Entgeltzuwächsen in 2006, die mit der ERA-Einmalzahlung ausgeglichen werden. Bei Einführung von ERA ist – auf Basis unserer Beschäftigtenstruktur – eine Erhöhung des Entgeltvolumens von 1,5 % zu erwarten. Entsprechend wurden als zusätzliche Maßnahme zur Kostensenkung die sich aus ERA ergebenden Zuwächse bei 1,5 % gedeckelt.

Der GBR konnte gemeinsam mit der IG Metall ein ausgewogenes Eingruppierungssystem sowie eine einheitliche Entgeltlinie für die DaimlerChrysler AG auf Basis der baden-württembergischen Tarifregelungen durchsetzen. Für neue Mitarbeiter gilt künftig eine niedrigere Entgeltlinie. Kein Mitarbeiter wird nach der ERA-Einführung weniger haben als vorher. Das heutige Entgelt ist tarifdynamisch abgesichert.

Die Niederlassungen verbleiben auf dem Niveau des Industrietarifvertrages.

werden. Leiharbeitnehmer erhalten das tarifliche Monatsentgelt der Metallindustrie ohne DC AG-Zulagen. Damit liegen sie deutlich über ihrem vergleichbaren Branchenentgelt.

Ermöglichung einer bezahlten 40-Stundenwoche in Forschung, Entwicklung und zentraler Planung auf Basis eines Ergänzungstarifvertrags

Für die Bereiche Forschung, Entwicklung und zentrale Planung wird die 18%-Quote aufgehoben. Die Ausweitung der bezahlten Arbeitszeit erfordert im Einzelfall die Zustimmung des Arbeitgebers und des Beschäftigten. Sollte sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für die von dieser Regelung betroffenen Beschäftigtengruppen erheblich verschlechtern, kann der Betriebsrat eine Revision dieser Regelung verlangen. Den betroffenen Beschäftigten wurde auf freiwilliger Basis gleichzeitig eine 30-Stundenwoche als Vollarbeitszeit ermöglicht.

Sindelfinger Regelungen

Künftig werden im Indirekten Bereich und im Angestelltenbereich zwei Qualifizierungstage pro Beschäftigten und Jahr mit Freischicht- bzw. Gleitzeitguthaben verrechnet. Im direkten Bereich wird Erholzeit in einen zusätzlichen Qualifizierungstag pro Jahr gewandelt. Eine halbe Stunde Kommunikationszeit pro Woche entfällt. Die Spät- bzw. Nachtschicht wird entsprechend der zusätzlichen Kapazität verkürzt.

Ihren Teil zum gesamten Sparpaket tragen die Leitenden Angestellten und der Vorstand mit einem Gehaltsverzicht bei.

Stand 29.07.2004

Quelle: „Aktuelles“ <http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/>