

aktuell

Zeitschrift für Mitarbeiter und Freunde



special

Sonderausgabe zum Bündnis für Arbeit 2011



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Geschäftsleitung und Betriebsrat schlossen 1997 das erste Bündnis für Arbeit mit dem Ziel, Arbeitskosten zu senken und so Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern und zu schaffen. Es wurde viel beachtet, ja sogar öffentlich ausgezeichnet. Wichtiger aber ist: Es hat sich für uns alle bewährt. Wir haben seither rund 500 zusätzliche Arbeitsplätze an den Standorten Ditzingen, Gerlingen, Hettingen und Schwieberdingen geschaffen. Auftragsschwache Zeiten konnten durch unsere flexiblen Arbeitszeiten überbrückt werden und selbst in den zurückliegenden drei schwierigen Jahren mussten wir keine Arbeitsplätze abbauen.

Wenn wir die erreichte Position halten wollen – und das sollte unser Mindestanspruch sein –, muss unser Unternehmen ein nachhaltiges Umsatzwachstum von fünf bis zehn Prozent pro Jahr erreichen. In den vergangenen 40 Jahren konnten wir ein durchschnittliches Umsatzwachstum von 15 Prozent jährlich erzielen. Dies hat den Aufstieg unseres Unternehmens ermöglicht und wir haben dabei unsere Präsenz im Weltmarkt ausbauen können.

Unser klares Bekenntnis bleibt trotzdem: Bei allen strategischen Plänen ist der Erhalt der Beschäftigung in Deutschland ein fester Bestandteil unserer Überlegungen. Um die dafür notwendige Wettbewerbsfähigkeit müssen wir uns ständig mühen. Deshalb wollen wir die Arbeitszeit im Unternehmen um drei Stunden pro Woche verlängern.

Warum sollen wir mehr arbeiten, wo es uns doch gut geht? Ganz einfach: Überall auf der Welt werden unsere Produkte geschätzt. Aber immer wieder hören wir, dass wir zu teuer sind. Wir können uns nur mit immer neuen Innovationen halten.

Um die Zukunft zu sichern, brauchen wir eine Doppelstrategie: Wir müssen noch schneller entwickeln und gleichzeitig die Kosten in der Produktion und den dazugehörigen Prozessen senken. Durch eine längere Arbeitszeit nutzen wir unsere teuren Anlagen intensiver und beschleunigen die Abläufe. Dies trägt zu den notwendigen Kostensenkungen bei. Deshalb wollen wir die Arbeitszeit verlängern – aber zu Bedingungen, die für unsere Mitarbeiter vorteilhaft sind.

Von den drei zusätzlichen Stunden wird die erste für jeden Mitarbeiter zu den für ihn geltenden Bedingungen bezahlt. Die zwei weiteren werden durch die Gewinnbeteiligung, die bisher ein freiwilliger Betrag war, vergütet. Die Gewinnbeteiligung wird künftig fest zugesagt und an das erreichte Ergebnis gekoppelt. Das Bündnis für Arbeit wird bis zum Jahr 2011 fortgesetzt und in zahlreichen Punkten erweitert und verbessert. Neben der Beschäftigungssicherung und einem Konzept zur Standortförderung sieht es vor, dass eine feste zusätzliche Entgeltkomponente für die Altersversorgung verwendet werden kann. Auch das Gesundheitsforum wird mit einem jährlichen Festbetrag gefördert.

Ich habe immer die Meinung vertreten, mehr Wettbewerbsfähigkeit dürfe nicht zu Lasten der Einkommen unserer Mitarbeiter gehen. Aber mehr für dieses Einkommen zu leisten, hielte ich für zumutbar. Beim Bündnis für Arbeit 2011 sind wir nicht so weit gegangen, sondern haben einen Weg gefunden, der die Präsenz der Mitarbeiter im Unternehmen verlängert, aber gleichzeitig für erhöhte Einkommen und mehr soziale Sicherheit sorgt. Ich meine, dies ist ein guter Weg in die Zukunft.




Professor Berthold Leibinger,
Geschäftsführender Gesellschafter der
TRUMPF Gruppe,

Im Januar 2005

Eine ausgezeichnete Vereinbarung wird ergänzt und fortgesetzt: Bündnis für Arbeit 2011

Vertreter der TRUMPF Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer setzten durch ihre Unterschrift am 27. Januar 2005 das Bündnis für Arbeit 2011 mit Wirkung ab 1. Februar 2005 in Kraft. Damit wird das bisherige Bündnis für Arbeit 2005 in erweiterter Form bis zum 31. Januar 2011 fortgeführt, abgesichert durch einen Ergänzungstarifvertrag. Die getroffenen Vereinbarungen haben für

die Standorte Ditzingen (mit Gerlingen und Schwieberdingen) und Hettingen Geltung und damit für insgesamt rund 2.100 Beschäftigte. Das Bündnis für Arbeit 2011 trägt den Interessen aller Beteiligten Rechnung. Die vorliegende Sonderausgabe des Mitarbeitermagazins TRUMPF aktuell fasst die wesentlichen Vereinbarungen und Regelungen zusammen.

»Mit dem Bündnis für Arbeit haben wir einen Weg gefunden, der die Präsenz der Mitarbeiter im Unternehmen verlängert, aber gleichzeitig für erhöhte Einkommen und mehr soziale Sicherheit sorgt. Ich meine, dies ist ein guter Weg in die Zukunft.«

Berthold Leibinger



Das Bündnis für Arbeit: Kernkomponenten auf einen Blick

■ Wettbewerbsfähigkeit gestärkt

Bis zu 199 zusätzlich von jedem Mitarbeiter erbrachte Arbeitsstunden im Jahr und flexible Arbeitszeiten stärken die Wettbewerbsfähigkeit und senken Arbeitskosten.

■ Beschäftigung gesichert

95 Prozent der Stammarbeitsplätze in den Betrieben in Ditzingen und Hettingen sind dynamisch abgesichert.

■ Ausbildung mit Übernahme

Eine qualifizierte Berufsausbildung und die anschließende unbefristete Übernahme wird den Auszubildenden gewährleistet.

■ Weiterbildung mit Anspruch

Auf 25 Stunden im Jahr zur Qualifizierung und einen individuellen Bildungspass hat jeder Mitarbeiter Anspruch.

■ Altersversorgung garantiert

Bis zu 75 Stunden, 43 davon garantiert, können mit einem Zuschuss von 12,5 Prozent in einen TRUMPF Altersversorgungsbaustein umgewandelt werden; Verzinsung des Guthabens mit 6 Prozent.

■ Gewinnbeteiligung

Das neue Modell beteiligt die Mitarbeiter unmittelbar am Unternehmenserfolg.

■ Gesundheitsförderung

Die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern ist das Ziel der Arbeit des TRUMPF Gesundheitsforums (TGF). TRUMPF stellt dafür 150.000 Euro jährlich zur Verfügung.

■ Standorte mit Zukunft

Konzepte zur Förderung und Entwicklung der Standorte werden erstellt.

Laserfabrik in Ditzingen ist sichtbarer Ursprung des Bündnisses

Das Bündnis für Arbeit bei TRUMPF hat schon tiefe Wurzeln. Im Jahr 1995 stand das Unternehmen vor der Entscheidung, eine Fabrik für die Entwicklung, die Produktion und den Vertrieb von Laserstrahlquellen zu bauen. Die Unternehmensleitung nahm mit dem Betriebsrat Gespräche darüber auf, ob grundsätzliche Bereitschaft bestünde, die Arbeitskosten in Deutschland an den zentralen Standorten Ditzingen und Hettingen zu senken. Nur dann konnte Ditzingen als Standort für die neue Laserfabrik in Frage kommen.

Im Laufe der Diskussion um die Senkung der Arbeitskosten wurde rasch klar: Die Löhne und Gehälter um zehn Prozent zu kürzen, kam nicht in Frage. Vielmehr bestand die Lösung in einem differenzierten Programm, das vom gegenseitigen Geben und Nehmen getragen sein musste. Dies manifestierte sich 1997 im ersten Bündnis für Arbeit.

Im Jahr 2000 wurde die erste Fortsetzung in erweiterter Form bis 2005 vereinbart. Im Februar 2005 trat das nochmals deutlich verbesserte Bündnis für Arbeit 2011 in Kraft.

Standort- und Beschäftigungssicherung

Schon im ersten Bündnis war ein wichtiges Element zur Kostensenkung und damit zur Beschäftigungs- und Standortsicherung die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitmodells. Es erlaubt seitdem, Mehrarbeitsstunden auf Zeitkonten anzusammeln, um Kapazitätsschwankungen auszugleichen. Dabei stellt es ein gleichbleibendes Einkommen für die Mitarbeiter sicher.

Die jährliche Arbeitszeit erhöhte sich um 70 Stunden ohne Lohnausgleich. Dafür garantiert die Geschäftsleitung die weitgehende Arbeitsplatzsicherung für einen Großteil der Beschäftigten. Neu im Bündnis für Arbeit 2011 ist, dass immer 95 Prozent der Belegschaft abgesichert sind. Diese Regelung steht für eine dynamische Beschäftigungssicherung. Im Gegensatz dazu war diese bislang in einer absoluten Zahl festgeschrieben. Heute sind mindestens 1.630 Beschäftigte in Ditzingen, Gerlingen und Schwieberdingen und

340 Beschäftigte in Hettingen abgesichert. Damit steigt die Anzahl der mindestens abgesicherten Beschäftigten in Ditzingen um 100, in Hettingen um 20 Mitarbeiter.

Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland steht diese Mindestabsicherung unter dem Vorbehalt, dass für die zu besetzenden Stellen ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden sind.

Das Bündnis für Arbeit 2011 gewährleistet unverändert, dass das Unterneh-



Ein Bündnis für Arbeit reicht bei TRUMPF schon weit zurück. Die Laserfabrik in Ditzingen ist ein sichtbares Zeichen für die Ursprünge. Die Standortentscheidung für den Neubau fiel aufgrund der Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, die zum Inkrafttreten des ersten Bündnisses im Jahr 1997 führten. Das Bild zeigt die Arbeit im Reinraum.

men seine Auszubildenden und Studenten der Berufsakademie in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernimmt.

Betriebliche Altersversorgung

2001 ergänzte erstmals ein betriebliches Altersversorgungsmodell die Bündnisvereinbarungen. Seitdem ermöglicht es den Mitarbeitern jährlich bis zu 75 Stunden Mehrarbeit im Jahr in Altersversorgungsbausteine umzuwandeln. Durch das neue Bündnis stehen jedem Mitarbeiter dafür bis zu 43 Stunden sicher zur Verfügung. TRUMPF bezuschusst umgewandelte Stunden mit 12,5 Prozent. Das TRUMPF Altersversorgungsmodell garantiert weiterhin die hohe Verzinsung von sechs Prozent.

Gewinnbeteiligung

Bereits seit 1955 partizipieren Mitarbeiter am Unternehmenserfolg in Form einer Gewinnbeteiligung. Diese bisher freiwillige Leistung erhält mit dem Bündnis für Arbeit 2011 eine neue Form. Im jetzigen Modell leisten die Mitarbeiter bis zu 86 zusätzliche Arbeitsstunden – und erhalten bei positivem Betriebsergebnis eine garantierte Gewinnbeteiligung. Diese richtet sich nach der erzielten Umsatzrendite.

Bildungsprogramm

Das ursprünglich eingerichtete Bildungsprogramm wird in erweitertem Umfang fortgesetzt. Heute hat jeder Mitarbeiter einen Anspruch auf jährlich 25 Stunden für betriebliche Qualifizierung. Dabei geht das Angebot des Bildungsprogramms auf Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur ein. Ein individueller Bildungspass dokumentiert die Maßnahmen.

Standortförderungs- und -entwicklungskonzept

Eine besonders wichtige neue Vereinbarung im Bündnis für Arbeit 2011 betrifft die Erstellung eines Standortförderungs- und -entwicklungskonzepts für Ditzingen und Hettingen. Dieses Konzept wird von der Geschäftsleitung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2005/2006 erarbeitet. Der Betriebsrat ist an dem Prozess beteiligt.

Schwerpunkte sind Erweiterungsmöglichkeiten. Dies bezieht sich zum Bei-



Eine neue Vereinbarung im Bündnis für Arbeit 2011 betrifft die Erstellung eines Standortförderungs- und -entwicklungskonzepts für die Betriebe in Ditzingen und Hettingen (oben). Schwerpunkte dabei sind Erweiterungsmöglichkeiten. Dies bezieht sich sowohl auf Funktionsbereiche wie Entwicklung, Produktion, Vertrieb und Service, als auch auf Verfahren und Produkte samt Dienstleistungen.

spiel auf Funktionsbereiche wie Entwicklung, Produktion, Vertrieb und Service, aber auch auf Erweiterungsmöglichkeiten in Bezug auf Verfahren und Produkte samt Dienstleistungen.

Der eventuelle räumliche Ausbau und Investitionsbedarf wird bei der Erarbeitung der Standortkonzepte ebenfalls untersucht. Berücksichtigung findet außerdem die Gestaltung des Strukturwandels in der Belegschaft, wobei der regionale Arbeitsmarkt, die demografische Entwicklung und die erforderlichen Qualifikationen einbezogen werden.

Die höhere Wettbewerbsfähigkeit, die die Standorte durch das Bündnis für Arbeit 2011 erreichen, wird bei der Konzepterstellung berücksichtigt.

Gesundheitsförderung

Schon im ersten Bündnis für Arbeit entwickelten die Geschäftsleitung und der Betriebsrat ein Maßnahmenbündel, um krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren. Daraus entstand das TRUMPF Gesundheitsforum.

Zur Ausweitung und Aktivierung der betrieblichen Gesundheitsförderung und -vorsorge erhält das Gesundheitsforum jetzt ein selbstverwaltetes Budget in Höhe von jährlich 150.000 Euro.

Umsetzung der neuen

Regelungen: Zusammensetzung der Arbeitszeit

Schon im Bündnis für Arbeit 2005 erbrachten die Mitarbeiter 1,5 zusätzliche Arbeitsstunden pro Woche (70 Stunden jährlich, 19,53 Minuten je Anwesenheitstag). Drei weitere Arbeitsstunden pro Woche, höchstens 129 im Jahr, bringt das Bündnis für Arbeit 2011. Davon werden pro Anwesenheitstag 12 Minuten (maximal 43 Stunden pro Jahr) zur Umwandlung in einen Altersversorgungsbaustein verwendet, 24 Minuten (maximal 86 Stunden pro Jahr) für die Berechnung der Gewinnbeteiligung.

Die im Rahmen des Bündnisses vereinbarten Stunden ergeben zusammen mit den Sollstunden die persönliche Wochenarbeitszeit. Sollstunden sind, je nach Arbeitsvertrag, 35 oder 40 Stunden pro Woche; bei Mitarbeitern mit AT1-Verträgen kommen im Jahr noch 80 Stunden hinzu.

Daraus ergibt sich als Arbeitszeit je Anwesenheitstag: 7 Stunden 56 Minuten auf Basis eines Arbeitsvertrags von 35 Wochenstunden; 8 Stunden 56 Minuten auf Basis 40 Stunden. Bei Verträgen außertariflicher Mitarbeiter Stufe 1 (AT1) beträgt die tägliche Arbeitszeit ebenfalls 8 Stunden 56 Minuten zuzüglich der Zeit, die im Jahr 80 Arbeitsstunden extra ergibt. Bei allen kommen jeweils 45 Minuten Pausenzeit pro Tag hinzu.

Arbeitszeit der Auszubildenden

Für Auszubildende gelten als Basis 35 Arbeitsstunden pro Woche. Darüber hinaus leisten sie 1,5 Bündnisstunden. Die Arbeitszeit je Anwesenheitstag beträgt also genau 7 Stunden und 19,53 Minuten. Hinzu kommt die für Auszubildende geltende Pausenzeit von insgesamt 60 Minuten arbeitstäglich.

Erfassung der Arbeitszeit

Die Zeiterfassungsterminals sind so eingerichtet, dass nach der Anmeldung zunächst 19,53 Minuten dem Zeitkonto Basisbündnis für Arbeit 2005 zufließen. Die nächsten 12 Minuten werden unter dem Vorzeichen Altersversorgung erfasst, dann 24 Minuten im Zusammenhang mit der Gewinnbeteiligung.

Mit der weiteren Zeit bis zur Abmeldung erfüllt man die 7 bzw. 8 arbeitsvertraglichen Sollstunden. Bei AT 1-Mitarbei-

tern wird darüber hinaus noch die Arbeitszeit zur Erfüllung der 80 Extra-Jahresstunden erfasst.

Urlaubs-, Krankheits-, Seminar- und Gleittage

Wie im bisherigen Bündnis werden Urlaubs- und Krankheitstage nur mit den Sollstunden in der Zeiterfassung eingestellt – also mit 7 beziehungsweise 8 Stunden. Seminar- und Gleittage dagegen werden wie Anwesenheitstage behandelt.

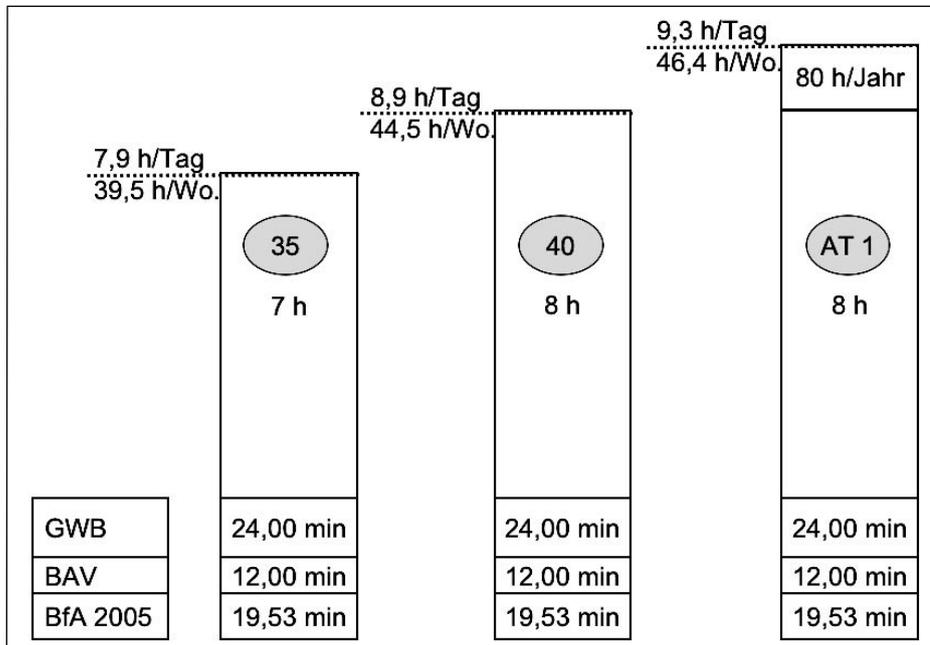
Erhöhung und Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit

Gleitzeit, RAZ (Regulararbeitszeit) und MAZ (Mehrarbeitszeit) sowie die entsprechenden Zeitkonten gibt es auch weiterhin.

Das Bündnis für Arbeit 2011 erhöht die Anwesenheitszeit im Betrieb. Wenn hohes Arbeitsaufkommen eine Erhöhung der Regulararbeitszeit erforderlich macht, setzt diese auf 39,5 bzw. 44,5 Stunden pro Woche auf: Maximal weitere 5,5 bzw. 3,5 Stunden wöchentlich können aufgebaut und ins RAZ-Konto gebucht werden.

Der Arbeitszeitkorridor bei einem 35-Stunden-Vertrag reicht nun von 30 bis 45 Arbeitsstunden pro Woche und bei einem 40-Stunden-Vertrag von 35 bis 48 Arbeitsstunden.

Bei Absenkung der regelmäßigen Arbeitszeit sind Ausgangspunkt ebenfalls 39,5 bzw. 44,5 Wochenarbeitsstunden. Zunächst wird um die zwei »Gewinnbeteiligungsstunden« reduziert, die dann dem Gewinnbeteiligungskonto nicht mehr zugebucht werden. Die Wochenarbeitszeit wäre dann 37,5 bzw. 42,5 Stunden. Wäre eine weitere Absenkung der Arbeitszeit notwendig, so würden Stunden wie bisher aus dem RAZ-Konto abgebaut, maximal 7,5 Stunden pro Woche.



Die Zeiterfassung ordnet die Zeit nach der Anmeldung in bestimmter Reihenfolge. Zuerst werden die knapp 20 Minuten erarbeitet, die schon seit dem Bündnis für Arbeit 2005 (BfA) täglich zu erbringen sind, dann 12 Minuten im Zusammenhang mit der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) und 24 Minuten in Verbindung mit der Gewinnbeteiligung (GWB). Danach »läuft« die normale Sollarbeitszeit. Diese hängt vom persönlichen Arbeitsvertrag ab: 35 oder 40 Wochenarbeitsstunden.

Zeitnachweis									
Abrechnungsperiode: 200501 von 01.02.2005									
Name : Peter Lustig									
Kostenstelle : 5726 Kalender: DIT20001									

*manuell erf.									
Beg.	M	Ende	M	erf.	Sollz.	BfA	BAV	GWB	Arbst.
				0,00	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00
				0,00	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00
07:32		15:09		7,63	7,00	0,33	0,20	0,40	6,88
07:32		16:27		8,92	7,00	0,32	0,20	0,40	8,17

Ausschnitt aus einem Muster-Zeitnachweis: Wie gewohnt erscheint in einer Spalte die BfA-Zeit (Bündnis für Arbeit), und zwar im Wechsel mit 0,33 und 0,32 Stunden, um den exakten Wert 0,325 darzustellen. Daneben die BAV-Zeit (Betriebliche Altersversorgung) mit 0,2 und die GWB-Zeit (Gewinnbeteiligung) mit 0,40 Industriestunden je Anwesenheitstag. Der Zeitnachweis gibt auch den laufenden Gesamtstand der jeweiligen Konten wieder. Außerdem bieten die Zeiterfassungsterminals Abfragemöglichkeiten.

Normalzeit und Industriezeit

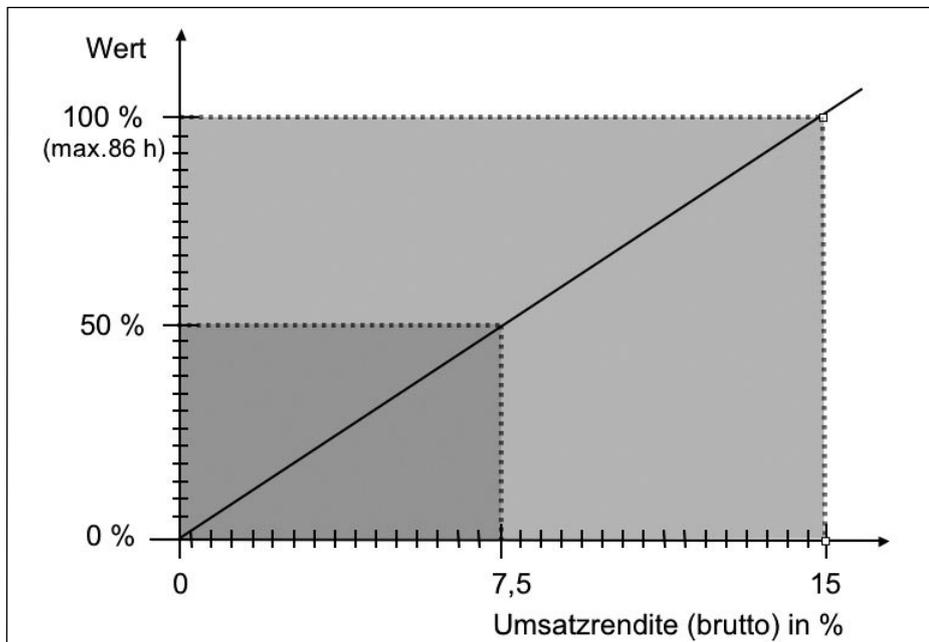
Wird mit Industrieminuten gerechnet, so ist die Basis das Dezimalsystem: Jede Stunde wird statt in 60 in 100 Teile unterteilt. 60 »Normalminuten« entsprechen 100 Industrieminuten. 0,1 Industriestunden entsprechen 6 normalen Minuten.

Sichere Betriebliche Altersversorgung (BAV)

Von den maximal 129 Stunden Mehrarbeit aus dem Bündnis für Arbeit 2011 wird eine Stunde pro Woche (maximal 43 Stunden im Jahr) voll vergütet. Der Mitarbeiter kann sie in einen Altersversorgungsbaustein umwandeln lassen. TRUMPF bezuschusst diese Stunden zusätzlich mit 12,5 Prozent und die jährliche Verzinsung im Rahmen des Altersversorgungsmodells beträgt hohe sechs Prozent.

setzen. Allerdings müssen sie nach den 43 BAV-Stunden zunächst die 80 Stunden AT 1-Überzeit erfüllen. Erst die Stunden, die sie darüber hinaus erarbeiten, können zusätzlich für die BAV eingesetzt werden und bekommen den Zuschuss von 12,5 Prozent.

Entgelt können sowohl Tarif- als auch AT-Mitarbeiter für ihre BAV einsetzen. Bedingung ist aber, dass zumindest 43 BAV-Stunden angemeldet wurden. Dann kann Gehalt bis zur Höhe des Dezember-



Neu im Bündnis für Arbeit 2011 ist das Gewinnbeteiligungsmodell. Eine maßgebliche Größe ist die Brutto-Umsatzrendite, also der Teil vom Umsatz, der als Gewinn vor Steuern bleibt. Sobald die TRUMPF Gruppe ein positives Ergebnis erwirtschaftet, werden GWB-Stunden vergütet. Bei einer Umsatzrendite von 7,5 Prozent zum Beispiel werden 50 Prozent der erbrachten Stunden vergütet, bei 15 Prozent Umsatzrendite 100 Prozent der erbrachten Stunden.

Um an der BAV teilnehmen zu können, müssen Mitarbeiter vor dem betreffenden Jahr mindestens 43, maximal 75 Stunden anmelden. Ohne diese Anmeldung besteht am Ende des Jahres keine Möglichkeit zur Umwandlung von Stunden oder Entgelt in einen BAV-Baustein. Das gilt für Tarif- und AT 1-Mitarbeiter gleichermaßen.

Tarifmitarbeiter, die 75 Stunden angemeldet haben, können zusätzlich zu den maximal 43 BAV-Stunden weitere 32 RAZ-Stunden umwandeln (ebenfalls mit 12,5 Prozent Zuschuss). Voraussetzung ist: Die RAZ-Stunden müssen im laufenden Jahr erarbeitet worden sein.

Auch AT 1-Mitarbeiter können bis zu 32 weitere Stunden für ihre BAV ein-

grundentgelts in die BAV einfließen (ohne Zuschuss).

Mitarbeiter, die an der BAV nicht teilnehmen wollen, erhalten die geleisteten BAV-Stunden monatlich ausbezahlt (ohne Zuschuss).

Bezugsgröße 43 bzw. 86 Stunden _____
Nicht alle 365 Tage des Jahres sind Arbeitst-
tage. Es gibt Urlaubs-, Feiertage und
manchmal Fehltage wegen Krankheit. Des-
halb wird mit durchschnittlich 215 Arbeits-
tagen gerechnet, was 43 Arbeitswochen
entspricht. Darauf beziehen sich die für
BAV und GWB zu erbringenden Stunden.

Informationen zum _____
Bündnis für Arbeit 2011 _____
finden Sie auch im Mitarbeiterportal _____
insideTRUMPF.com _____

Neues Gewinnbeteiligungsmodell

Die weiteren zwei pro Woche erbrachten Stunden (maximal 86 im Jahr) werden zur Berechnung eines garantierten Anspruchs auf Gewinnbeteiligung herangezogen. Das Modell richtet sich nach der in der TRUMPF Gruppe erzielten Brutto-Umsatzrendite. Umsatzrendite ist das Verhältnis von Gewinn vor Steuern zu Umsatz in Prozent.

Liegt der Wert bei Null oder wäre gar ein Verlust zu notieren, gibt es keine Gewinnbeteiligung. Bei positiver Umsatzrendite – das ist die realistische Erwartung – steigt die Gewinnbeteiligung (GWB) kontinuierlich an. So entspricht zum Beispiel bei 7,5 Prozent Umsatzrendite die Gewinnbeteiligung dem Wert von 50 Prozent der erbrachten GWB-Stunden und bei einer Umsatzrendite von 15 Prozent dem Wert von 100 Prozent der erbrachten Stunden. Die Gewinnbeteiligungsstunden werden mit dem individuellen Stundensatz gerechnet.

Liegt die Umsatzrendite über 15 Prozent, erhöht sich die Gewinnbeteiligung weiter linear.

Bisherige Gewinnbeteiligungskonten

Auf die beiden Gewinnbeteiligungskonten I und II erfolgt kein Zufluss mehr. Ansonsten wird die bisherige Handhabung beibehalten. Das heißt, durch die regelmäßigen Teilauszahlungen an die Mitarbeiter lösen sich die Konten nach und nach auf.

Den bisherigen Regelungen entsprechend ist eine Auszahlung der Gewinnbeteiligungskonten bei Erwerb von Wohneigentum und bei finanziellen Notlagen möglich. Der Antrag dafür ist an die Personalabteilung zu richten.

TRUMPF



TRUMPF GmbH + Co. KG
D-71254 Ditzingen

Impressum

Herausgeber:

TRUMPF GmbH + Co. KG
D-71254 Ditzingen

Verantwortlich für den Inhalt:

Dr. Nicola Leibinger-Kammüller
Dr. Gerhard Rübling
Ingo Schnaitmann

Redaktion und Produktion:

Evelin Bittner
Telefon +49 (0) 7156 303-983
Evelin.Bittner@de.trumpf.com

Druck:

frech druck, Stuttgart

Februar 2005