



Eckpunkte „Neues Bündnis für Arbeit“

Verhandlungsgremium:

- Gesamtbetriebsrat: Herren André, Dannecker, Duffke, Jäger, Kraus
- Geschäftsleitung: Herren Dr. Rübling, Hellenthal
- Abstimmung IGM: Herren Baur, Hofmann

Verhandlungsergebnis vom 15.12.2000 (Index 18)



Eckpunkte „Neues Bündnis für Arbeit“

Geltungsbereich

- **räumlich** alle TRUMPF Betriebe in Ditzingen, Hettingen, Gerlingen und Schwieberdingen
- **persönlich** alle Mitarbeiter (außer Leitende Angestellte) bei TCO, TLT und TST
- **zeitlich** 01.01.2001 - 31.12.2005 (5 Jahre)



Eckpunkte „Neues Bündnis für Arbeit“

Präambel

- Diese Rahmenvereinbarung ... soll gleichfalls zu einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherung der genannten Betriebe beitragen und deren Zukunft sichern. Die dazu vereinbarten Maßnahmen dienen zum einen der Senkung der Arbeitskosten und der Arbeitszeitflexibilisierung, zum anderen der Beschäftigungssicherung, der Qualifizierung und Berufsausbildung sowie der Altersversorgung der Mitarbeiter.
- In Deutschland, wo der größte Anteil der Mitarbeiter beschäftigt ist und am meisten und nachhaltig investiert wird, müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, um Schlüssel- und Zukunftstechnologien an den Standorten der genannten Betriebe auch weiterhin entwickeln und innovative Produkte herstellen zu können ...



TRUMPF Gesundheitsprogramm/-vorsorge

- Langfristige betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention sowie zur Überprüfung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sinne von Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind notwendig, um den Krankenstand wirksam abzusenken.
- Das TRUMPF Gesundheitsforum (TGF) ist ein paritätisch besetztes Gremium mit kompetenten und qualifizierten Fachpersonen, die ein Gesundheitskonzept entwickeln.
- Die Geschäftsleitung stellt die für die Umsetzung notwendigen Ressourcen (personell, finanziell, räumlich) zur Verfügung.
- Der Leiter des Bereichs Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist verantwortlich für die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen.

Qualifizierungs - und Bildungsmaßnahmen

- Die Qualifizierung der Mitarbeiter in ihren fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen sowie zur beruflichen Weiterentwicklung findet während der Arbeitszeit statt.
- Vorgesetzte und Mitarbeiter/Gruppe ermitteln den Qualifizierungsbedarf, führen Qualifizierungsgespräche und sind verpflichtet - mind. 1 x jährlich - entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren und umzusetzen.
- Die Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen arbeitsplatzintegriert vor Ort oder in Form von definierten Seminaren und Veranstaltungen.
- Das Unternehmen wird das bestehende bedarfsorientierte Bildungsprogramm intensivieren sowie weitere allgemeine Fortbildungsprogramme wie z.B. Servicetechniker IHK und Elektrofachkraft entwickeln und individuell anbieten.
- Die Seminare werden in einem persönlichen Bildungspass dokumentiert.



Eckpunkte „Neues Bündnis für Arbeit“

- Jeder Mitarbeiter hat einen jährlichen Anspruch auf mind. 25 Stunden nachweisbare Qualifizierung (Seminare etc.). Selbstverständlich können Qualifizierungsmaßnahmen von mehr als 25 Std./Jahr durchgeführt werden.
- Bei überbetrieblicher Fortbildung (z.B. Meister, Techniker, Elektrofachkraft, etc.) erfolgt eine Zeitgutschrift von bis zu 25 Std./Jahr.
- Die Vereinbarung und Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen wird bei der allgemeinen Beurteilung und der beruflichen Weiterentwicklung des Vorgesetzten und des Mitarbeiters berücksichtigt.
- Der Bildungsausschuss (BR/PSW) berät den allgemeinen Bildungsbedarf und spezielle Qualifizierungsprogramme.
- Das „Konfliktregulierungsteam“ (BR/PSW) klärt Meinungsverschiedenheiten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern.
- Es gelten die Bildungsrichtlinien vom 06.03.97.

Beschäftigungssicherung und Personalstand

- Der Personalstand in Ditzingen und Hettingen wird gemäß Anlage 1 bis in das Jahr 2005 garantiert bzw. bis zum Ende der Vereinbarung.
- Der Personalstand wird nach 3 Jahren überprüft und ggf. höher abgesichert (die Hälfte des Personalzuwachses!).
- Unbefristete Übernahme aller Auszubildenden bis ins Jahr 2005.
- Der Betriebsrat wird bei beschäftigungsrelevanten Verlagerungen von Kernkompetenzen, sowie von Schlüssel- und Zukunftstechnologien, rechtzeitig und umfassend unterrichtet und in die Projektplanung mit einbezogen.

Das TRUMPF Altersversorgungsmodell

- **TRUMPF gewährt Versorgungsleistungen als Altersrente, Invalidenrente und Witwen-/Witwerrente:**
 - Altersrente ab dem 65. Lebensjahr
 - Abrufoption ab dem 60. Lebensjahr (abzüglich 0,5% pro Monat)
 - Wahlrecht, ob Witwenrente: ggf. 60% der Alters- oder Invalidenrente
 - Auszahlung als monatliche Rente (Kapitalauszahlung möglich)
 - Wartezeit für den Versorgungsfall (Invaliden- und Witwenrente): 3 Jahre
 - jährliche Rentenanpassung von 1%
 - Rückdeckung der Leistungen aus dieser Versorgungszusage (Versicherungsunternehmen, Investmentfonds)
 - sofortige Unverfallbarkeit der erworbenen Versorgungsleistung
 - Insolvenzsicherung (Beiträge an Pensions-Sicherungs-Verein)
 - Jahresbescheinigung der Entgeltumwandlung

Eckpunkte „Neues Bündnis für Arbeit“

- **Jeder Tarifmitarbeiter kann zum Jahresende max. 75 Stunden aus dem RAZ-Konto und Entgeltbestandteile des Dezembergrundentgeltes in Altersversorgungsbausteine umwandeln:**
 - Die Anmeldung von bis zu 75 Stunden erfolgt Ende des Vorjahres.
 - Die Anmeldung von Dezember-Entgeltbestandteilen erfolgt im November des laufenden Jahres.
 - TRUMPF zahlt für bis zu 75 Stunden einen Zuschuss von jeweils 12,5%.
 - Etwaige Überschüsse aus eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers fließen an die Mitarbeiter zurück (abzüglich Verwaltungsaufwand, Insolvenzgebühren, etc.)
 - Der Wert der gesamten Entgeltumwandlung darf ein Dezember-Grundentgelt nicht übersteigen.
 - Anspruch auf zusätzliche Entgeltumwandlung besteht nur, wenn 75 Std. angemeldet sind.
 - Zwischen Mitarbeiter und Unternehmen wird eine Versorgungszusage und eine Vergütungsvereinbarung abgeschlossen.



Eckpunkte „Neues Bündnis für Arbeit“

- Die Mitarbeiter entscheiden jedes Jahr neu, ob und in welchem Umfang sie an dem Altersversorgungsmodell teilnehmen.
- Durch die Entgeltumwandlung spart der Mitarbeiter Steuern und Sozialabgaben (Brutto = Netto).
- Die AT 1-/AT 2-Mitarbeiter können analog Entgeltbestandteile ihres Dezember-Grundentgeltes umwandeln. Voraussetzung ist, dass sie die erforderlichen zusätzlichen Überstunden - über ihre erwartete jährliche Arbeitszeit hinaus (40 Std./Woche + 150 (70 + 80) Überstunden/Jahr) - erbracht haben. Für die max. 75 zusätzlichen Überstunden wird auf der Basis des individuellen durchschnittlichen Stundenfaktors jeweils ein Zuschuss von 12,5% gewährt. Die AT 2-Mitarbeiter können zu gleichen Bedingungen Anteile ihres Bonus umwandeln.
- Die Zustimmung der Tarifvertragsparteien gibt Rechtssicherheit.
- Die bisherige TRUMPF Betriebsrente (Ruhegeldordnung) bleibt in der jetzigen Form bestehen.

Berechnungsformel der Versorgungsleistung (Beispiel)

Anzahl
RAZ-
Stunden

75 Stunden

Individueller
durchschnittl.
Stunden-Faktor
(Brutto = Netto)

x 40 DM

TRUMPF-
Zuschuss

+ 12,5%

Alters-
faktor
(40 Jahre)

x 4.00

Die Versorgungsleistung im Alter von 65 Jahren - als Kapitalbaustein

= 13 500 DM



Eigenbeitrag der Mitarbeiter

- Die tägliche Sollarbeitszeit wird pro Anwesenheitstag und Mitarbeiter um 19,53 Minuten (bis max. 70 Stunden jährlich) erhöht.
- Der Rahmen für die mögliche Veränderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (RAZ) - von 30 bis 40 Stunden bzw. von 35 bis 45 Stunden (bei 40-Stündern) pro Woche - bleibt erhalten.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (RAZ) kann - wegen der täglichen Zeitkorrektur von 19,53 Minuten - damit max. um +3,5 Stunden erhöht werden (bisher: +5 Stunden).

- Härtefallregelung in Einzelfällen (BR/PSW)
 - z.B. Schwerbehinderung



Arbeitszeitkonten

- Das Regelarbeitszeitkonto (RAZ) dient der Entgelt- und Beschäftigungssicherung. Die Kontogrenze für das Regelarbeitszeitkonto liegt am Jahresende bei max. +250 Stunden.
- Ausnahme bei Entgeltumwandlung in Altersversorgung: Für die Umwandlung von im laufenden Jahr angemeldeten und geleisteten RAZ-Stunden kann die Kontogrenze von +250 Stunden - im lfd. Jahr - überschritten werden.
- Im Mehrarbeitszeitkonto (MAZ) können - auf freiwilliger Basis - max. 50 Stunden für den Freizeitausgleich (gemäß MTV § 8.1.2) angesammelt werden. Die Zuschläge werden grundsätzlich ausbezahlt. Der jetzige MAZ-Sockel von 50 Stunden wird einmalig ins RAZ-Konto transferiert.

Anpassungsklausel

- Geschäftsleitung und Betriebsrat nehmen Verhandlungen über eine Anpassung der Rahmenvereinbarung auf, wenn dies aus wichtigen betrieblichen oder sonstigen Gründen erforderlich wird.

Rechtssicherheit

- Diese Rahmenvereinbarung löst das bestehende Bündnis für Arbeit vom 29.08.96 ab und erfolgt mit Zustimmung der IG Metall. Es gibt einen Ergänzungstarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zu den Arbeitszeitregelungen.
- Die auf dieser Basis geschlossene Rahmenvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Kalenderhalbjahr gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2005.
- Nach Ablauf der Rahmenvereinbarung gelten ihre Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (Nachwirkung).

Anlage 1: Beschäftigungssicherung

Beschäftigung Werk 1 + 2	30.06.96	31.12.2000 (Soll BfA)	30.06.2000 (Ist)	31.12.2005 (Absicherung)
Planstellen	1519		1835	
- Azubi	0084		0109	
- gesamt	1603	1703	1944	
Beschäftigte	1495,5		1807	
- Azubi	00084		0115	alle Azubi
- gesamt	1579,5	1679,5	1922	
Anzahl Arbeitsverträge	1666	1766	1997	1850
Hettingen Planstellen	299	318	320	
Anzahl Arbeitsverträge	305		320	320

Anlage 2: Tabelle der Altersfaktoren

Alter	Altersfaktor		Alter	Altersfaktor
bis 25	9,50		45	3,00
26	9,00		46	2,85
27	8,50		47	2,70
28	8,00		48	2,55
29	7,50		49	2,40
30	7,10		50	2,25
31	6,70		51	2,15
32	6,30		52	2,05
33	5,95		53	1,95
34	5,60		54	1,85
35	5,30		55	1,75
36	5,00		56	1,65
37	4,75		57	1,55
38	4,50		58	1,47
39	4,25		59	1,40
40	4,00		60	1,33
41	3,75		61	1,26
42	3,55		62	1,20
43	3,35		63	1,13
44	3,15		64	1,06
			65	1,00