



Ausgabe Nr. 66 – 06 / 2009

Zur Sache **JOURNAL**

Information des Betriebsrates der Mercedes-Benz Werk Berlin



Der Stern in der Krise

- Gesamtbetriebsvereinbarung zur Senkung der Arbeitskosten
- VKL: „Gutes Leben“

2 Der Stern in der Krise



Liebe
Kolleginnen
und Kollegen,

die Lage ist extrem ernst. Bereits Anfang April wurde deutlich, dass wir es mit einer Wirtschaftskrise zu tun haben, wie sie bisher noch keiner von uns erlebt hat. Die Automobilindustrie ist davon in noch nie da gewesenem Maße betroffen. Niemand weiß, wie sich die Krise entwickelt, welche strukturellen Veränderungen sie mit sich bringt und was auf die Automobilindustrie insgesamt zukommt.

Leider haben wir vom Vorstand kaum ein Wort der Selbstkritik gehört:

Kein Wort zur Verantwortung der Finanz- und Wirtschaftskrise für die schwerste Krise der Nachkriegszeit.

Kein Wort über eigenes überzogenes Renditestreben.

Kein Wort über die Versäumnisse bei der Ausrichtung des Unternehmens auf die Herausforderungen umweltfreundlicher Antriebstechnologien.

So konsequent wie heute an diesen Projekten gearbeitet wird, hätte man bereits früher daran arbeiten müssen. Wir haben oft genug auch im Aufsichtsrat darauf gedrängt. Wir könnten auf diesem Feld heute ganz an der Spitze liegen. Dass wir hinterherhinken, dafür trägt der Vorstand die Verantwortung! Aber, die Konsequenzen tragen wieder einmal wir, die Beschäftigten. Gerade deshalb ist es die allererste Aufgabe des Betriebsrats, die Arbeitsplätze der Belegschaft zu sichern.

Die Unternehmensleitung (UL) hatte bereits auf der Betriebsversammlung Anfang April die wirtschaftliche Situation dargestellt und deutlich gemacht, dass 2 Mrd. € Arbeitsko-

sten gesenkt werden müssen, damit das Unternehmen durch die Krise kommt.

Gesamtbetriebsrat (GBR) BR und UL haben in vielen Verhandlungsrunden um die richtige Lösung gerungen. Verabschiedet wurde nun das bekannte Maßnahmenpaket, das wir euch in dieser Ausgabe des Zur Sache noch einmal im Detail vorstellen und erläutern.

Wirtschaftliche Situation

Die aktuell vorgestellten Quartalszahlen sprechen eine deutliche Sprache. Daimler ist von der Krise dramatisch stark betroffen. Die Verkaufszahlen der ersten Monate dieses Jahres zeigen dramatische Einbrüche. Die Mercedes-Neuzulassungen gingen in Deutschland um über 20 %, und in Europa um rund 30 % zurück.

Der Nutzfahrzeugbereich ist in noch stärkerem Maße betroffen. Die Produktion ist massiv eingebrochen und liegt bei ca. einem Viertel der Kapazitätsauslastung.

Ab Mai beginnt die Kurzarbeit auch im Werk Wörth und das hat dann wiederum seine Auswirkungen auf die Aggregate Werke.

Die Ergebnisse des 1. Quartals 2009 bestätigten die schlimmsten Befürchtungen: Der EBIT, also der operative Gewinn der Geschäftsfelder, ist abgestürzt; der Cash Flow ist erstmalig deutlich negativ. Das heißt:

Daimler gibt mehr Geld aus, als eingenommen wird.

In klaren, kurzen Worten:

Es geht um unsere Existenz!

Eine wirkliche Besserung ist nicht in Sicht. Im Gesamtjahr 2009 wird die Nachfrage nach Fahrzeugen weltweit deutlich sinken. Die aktuelle Situation unterscheidet sich erstmalig deutlich von allen bisherigen Auseinandersetzungen, die wir mit dem Vorstand geführt haben. Bei früheren Konflikten, z. B. bei der Zukunftssicherung 2012, ging es darum, Gewinnmaximierung und Effizienzsteigerung des Unternehmens auf ein für die Belegschaft erträgliches Maß zu reduzieren. Wir haben darum gekämpft, die damit verbundenen Kostensenkungsmaßnahmen so sozialverträglich wie möglich zu gestalten.

Dieses Mal geht es um etwas ganz anderes: Jetzt müssen wir eine dramatische Krise bewältigen; und der Begriff „Jahrhundertkrise“ ist durchaus zutreffend. Viele Unternehmen kämpfen gerade ums Überleben.

Ein wichtiger Gesichtspunkt ist derzeit der Erhalt eines angemessenen Cash Flows, also der flüssigen Geldmittel. Aber auch ein operativer Verlust in dieser Höhe ist auch für uns nicht akzeptabel.

Man muss sicher immer wieder die berechtigten Fragen stellen:

Wo sind die hohen Gewinne in den vergangenen Jahren gelandet?

Wie hoch soll und kann die Vergütung eines Vorstandes sein?

Wie viel von den Gewinnen ist tatsächlich in Zukunftstechnologie investiert worden?

Aber auch aktuell die Frage: Brauchen wir die Formel 1?

All diese Fragen müssen gestellt und beantwortet werden, allerdings helfen sie uns in der aktuellen Situation nicht viel. Es geht deshalb auch darum, die Entwicklung beim operativen Gewinn schnellstmöglich umzukehren. Denn aus den Gewinnen müssen am Ende des Tages die Zukunftsinvestitionen bezahlt werden. Ich betone die **Zukunftsinvestitionen für unsere Zukunft.**

Wir vermissen die endlich notwendige Erkenntnis, dass Gewinne eines Unternehmens in erster Linie in die Investitionen für die Zukunft eingebracht werden müssen und nicht in den Taschen der Vorstände oder Aktionäre verschwinden dürfen. Offensichtlich meinen noch zu viele, dass man diese Krise einfach aussitzen kann, und dass danach alles so ist, wie es vorher war. Und dies, obwohl es derzeit keinen seriösen Wirtschaftsexperten gibt, der ernsthaft behauptet, dass wir nach der Krise wieder auf dem alten Niveau landen werden.

Vor dem Hintergrund der katastrophalen wirtschaftlichen Rahmendaten ist der GBR bereits Ende letzten Jahres in die Offensive gegangen und hat dem Vorstand vorgeschlagen, gemeinsame Lösungen zur

Bewältigung der Krise zu erarbeiten. Dies wurde zunächst vom Vorstand abgelehnt.

Im Januar entschied der Vorstand einseitig eine erste Welle von Personalkostensenkungen:

- Keine effektive Tarifierhöhung,
- Übernahme von nur 80 % der Auszubildenden und
- einseitige Zurücknahme der befristeten 40-Stunden-Verräge.

Bereits im März legte der Vorstand ein zweites Paket mit Maßnahmen zur Kostensenkung vor. Diesen Katalog an Einsparmaßnahmen stellte die UL auf der Betriebsversammlung Anfang April vor, verbunden mit der Aufforderung an den GBR, darüber zu verhandeln. Der GBR hatte sich erneut bereit erklärt, gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Wir haben daran aber bestimmte Bedingungen geknüpft. Die meisten Bedingungen wurden vom Vorstand erfüllt. Der Vorstand war erstmals bereit, bereits gefasste Beschlüsse zurückzuziehen und wieder in das Verhandlungspaket aufzunehmen. Die ersten zwei dieser Beschlüsse konnten wir für die betroffenen Beschäftigten deutlich verbessern, die Nicht-Effektiv-Erhöhung müssen wir im Rahmen des Gesamtpakets akzeptieren. Wir haben einen Weg vereinbart, wie das Geld der Belegschaft in dieser Krise nicht einfach einkassiert wird, sondern zum beiderseitigen Vorteil im Unternehmen verbleibt. Das wird durch eine finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen erreicht. Uns war wichtig, dass alle einen Beitrag leisten.

Der Vorstand war bereit, einen weiteren spürbaren Eingriff in das Entgelt der Leitenden Führungskräfte (LFK) und der Vorstände vorzunehmen. Und zwar werden sich die LFK und der Vorstand neben dem Rückgang bei den variablen Bezügen mit weiteren Einkommenskürzungen auch beim Grundgehalt beteiligen.

4 Der Stern in der Krise

- Das Grundeinkommen der Leitenden bis hin zum Vorstand wird dieses Jahr nicht erhöht.
- Außerdem werden ihre Grundgehälter je nach Hierarchiestufe bis zu 15 % (Vorstand) gekürzt.

Allein dadurch tragen die Leitenden Führungskräfte im Schnitt ein Monatsentgelt, die Vorstände zwei Monatsgehälter zum Sparpaket bei.

- Und auch der Aufsichtsrat wird einen Beitrag leisten: 10 Prozent.

Oberste Zielsetzung war und ist für uns die Beschäftigungs- sicherung

Der Vorstand hatte ja laut und vernehmlich angekündigt, bei länger anhaltender Krise auch Personalabbau vorzunehmen. Wir sagen: Es muss unser gemeinsames Ziel bleiben, diese Krise zu meistern und dabei vor allem die Arbeitsplätze zu halten bzw. Kündigungen zu verhindern.

Wir haben uns darüber hinaus in den Verhandlungen ganz besonders von dem **Prinzip Gerechtigkeit** leiten lassen. Einzelne Mitarbeitergruppen dürfen nicht die ganze Last der Krise tragen. Es ging darum, die Belastungen möglichst fair zu verteilen und dazu muss jeder seinen Teil beitragen. Deswegen haben wir nicht nur Kurzarbeit für die betroffenen Bereiche vereinbart, sondern auch Arbeitszeitverkürzung für alle, die nicht in Kurzarbeit sind.

Nun zu den Maßnahmen zur Senkung der Arbeitskosten:

■ Kurzarbeit

Seit April sind weitere Bereiche – auch weitere Angestelltenbereiche – in die Kurzarbeit überführt worden. Im Rahmen der Mitbestimmung sind wir als Betriebsrat immer mit im Boot und prüfen, ob die Voraussetzungen für Kurzarbeit gegeben sind. Letztendlich hat jedoch das Arbeitsamt das

letzte Wort.

Damit nicht diejenigen, die in Kurzarbeit sind, zu stark unter Entgeltverlust leiden müssen, wurde der **zusätzliche Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld** geregelt. Einen Tarifvertrag dazu gab und gibt es nur in Baden-Württemberg (BaWü). Der Arbeitgeberverband wollte den bisherigen teuren Berechnungsmodus nicht mehr mittragen und drohte mit Kürzung. Hinzu kam, dass die alte Regelung auch einige Mängel und Unstimmigkeiten beinhaltete. Anfang April einigten sich die Tarifparteien auf ein neues Berechnungsmodell für den Arbeitgeberzuschuss.

Es gilt das Prinzip: **Wer mehr arbeitet, erhält auch mehr Nettoentgeltgleich.** Der neue Nettoentgeltausgleich liegt für alle Werke außerhalb von BaWü zwischen 90 % bei geringer Kurzarbeit und 80,5 % bei Kurzarbeit Null.

Die tariflichen Sonderzahlungen – Urlaubs- und Weihnachtsgeld – werden bei diesen Werten nicht angetastet, sie bleiben in voller Höhe bestehen.

Wichtig ist, dass es uns wieder gelang, auch für die Kolleginnen und Kollegen in den Daimler-Werken außerhalb BaWü den Arbeitgeberzuschuss beizubehalten. Zusätzlich haben wir erreicht, dass die im Tarifvertrag vorgesehene Deckelung des Zuschusses bei der Beitragsbemessungsgrenze beim Daimler nicht gilt. Diese Neuregelung gilt ab 01.05.2009.

Der überwiegende Teil unserer Belegschaft liegt bei einem Arbeitsausfall im Rahmen der Kurzarbeit bei 40 % bis 60 %. Das entspricht einer 2- bis 3-Tage-Woche. Wir haben allerdings auch Bereiche, in denen wir Kurzarbeit null fahren müssen. Dazu gehört der V8 und V12 Bereich. Für diese Bereiche waren die 90 % Arbeitgeberzuschuss in dieser Situation nicht mehr durchsetzbar.

Die Alternative wäre gewesen, dass Daimler, dort wo es keinen Tarifvertrag gibt, kei-



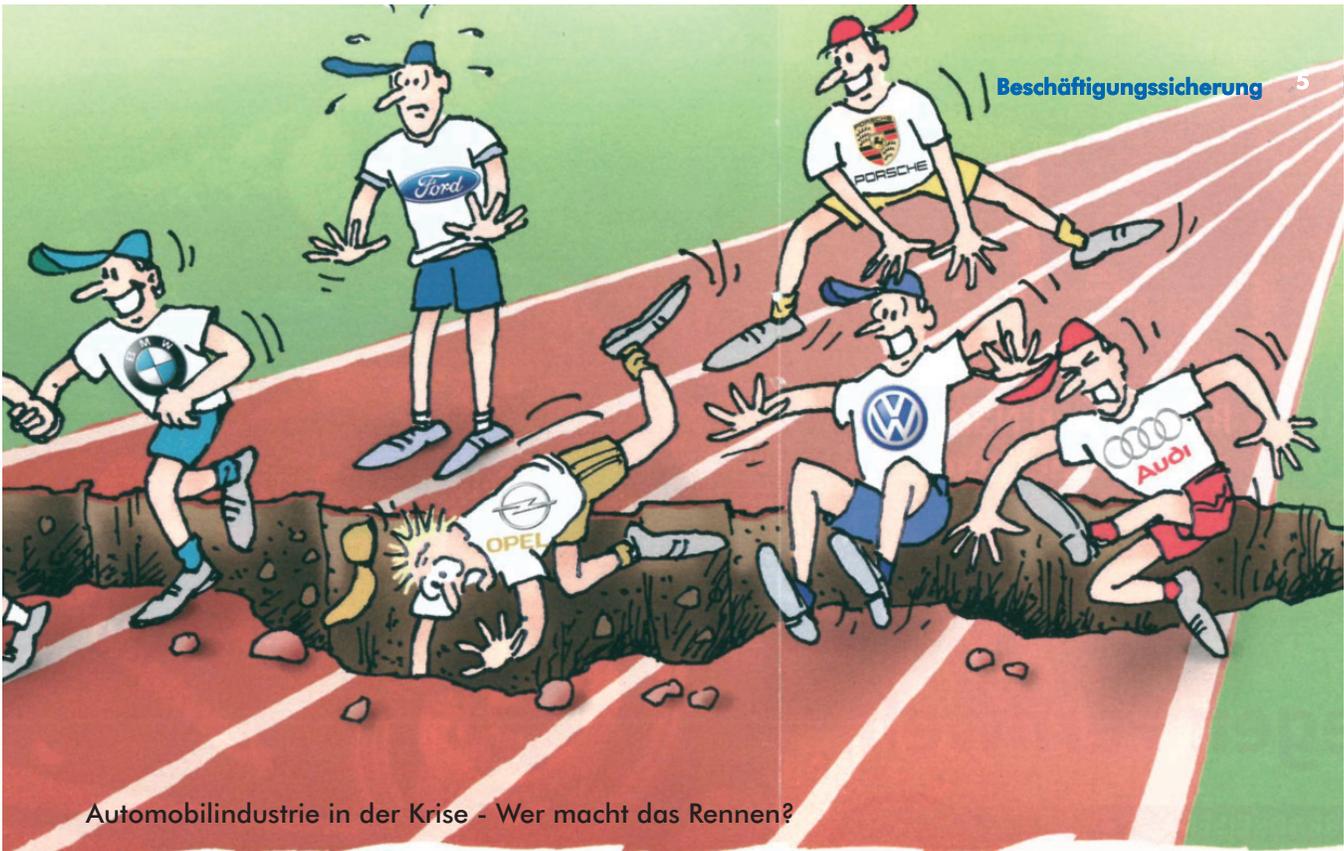
nen Zuschuss mehr gezahlt hätte. Vor diesem Hintergrund muss man dieses Ergebnis bewerten.

■ Arbeitszeitverkürzung

Das Unternehmen wollte für alle, die nicht in Kurzarbeit betroffen sind, eine Arbeitszeitverkürzung um 5 Stunden ohne Lohn. Das entspräche bei einer 35-Stunden-Woche einer Entgeltreduzierung von 14 %. Das ist unserer Meinung nach zuviel. Das gekürzte Entgelt muss in einem gerechten Verhältnis zum Kurzarbeitergeld stehen. Es muss dabei berücksichtigt werden, dass es in vielen Bereichen kaum möglich sein wird, die Aufgaben entsprechend der Arbeitszeit zu reduzieren. Letztlich geht es bei dieser Senkung der Arbeitszeit um die Reduzierung von Entgelt und Kosten.

Geeignet haben wir uns auf eine Absenkung um 8,75 % der Arbeitszeit ab dem 01.05.2009.

- Das sind bei 40-Stündern 3,5 Stunden,
- bei 35-Stündern etwas über 3 Stunden
- und bei Teilzeit entsprechend weniger (siehe Tabelle auf Seite 8).



Automobilindustrie in der Krise - Wer macht das Rennen?

Ab Inkrafttreten der Vereinbarung sind alle Beschäftigten, die nicht in Kurzarbeit sind, in der Arbeitszeitverkürzung. Der einzelne Beschäftigte hat damit entweder Kurzarbeit oder seine Arbeitszeit wird gekürzt – siehe Tabelle auf Seite 9. Es werden jeweils einzelne Monate betrachtet. So kann es beispielsweise vorkommen, dass ein Beschäftigter im Mai in Kurzarbeit ist, und im Juni ist er nicht in Kurzarbeit, aber dafür ist er in der Arbeitszeitverkürzung. Trotz verkürzter Arbeitszeit bleiben die Beschäftigten Vollzeitbeschäftigte. Das gilt für die gesamte AG mit Ausnahme der Niederlassungen. Dort kann örtlich eine AZV vereinbart werden, wenn zuvor Kurzarbeit eingeführt werden musste.

■ **Umsetzung AZV in Gleitzeitbereichen:** Für die Zeit dieser Vereinbarung, also bis 30.06.2010, werden die örtlichen Gleitzeitvereinbarungen zum Teil außer Kraft gesetzt. **Der Stand der Gleitzeitkonten wird zum 30.04.09 fest gehalten.** Während der Laufzeit dieser Vereinbarung kann in den Gleitzeitkonten geschwankt werden. Wenn aber am 31.12.09 und am

30.06.2010 der Stand vom 30.04.09 überschritten ist (außer bei Minus-Salden) dann wird die überschreitende Stundenzahl abgeschnitten. Hier sind die Führungskräfte gefordert, Gespräche über Kapazitäten zu führen und ggf. Abbaumaßnahmen mit den MA ab zu sprechen.

- Ausgenommen von der AZV sind **Altersteilzeiter und Azubis.**
- Für die **Jungfacharbeiter** gibt es eine Sonderregelung (siehe Seite 11).
- Differenzierungen konnten wir für diejenigen Kolleginnen und Kollegen erreichen, die abweichende – das heißt: schlechtere - tarifliche Arbeitszeitregelungen haben. Das betrifft vor allem die **Dienstleistungsbereiche.**
- Für **Teilzeiter** mit einer Arbeitszeit unter 21 Stunden konnten wir eine Härtefallregelung durchsetzen.

Wichtig war für uns, dass – von diesen wenigen zum Teil tarifvertraglich vorge-

schriebenen Ausnahmen - tatsächlich alle Beschäftigten in die Arbeitszeitverkürzung gehen.

Hier nochmals speziell zu den Altersteilzeitlern: Wir haben geregelt, dass sie weder in Kurzarbeit noch in die Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden. Die Berechnung des Entgelts in der Freistellungsphase wäre höchst kompliziert und würde das bereits auf 85 % gesenkte Einkommen weiter vermindern. ATZler sollen nach Möglichkeit in Bereichen eingesetzt werden, in denen nicht kurz gearbeitet wird. Sollte das nicht möglich sein, wird das Zeitkonto abgebaut. Wenn jemand dadurch bei Eintritt in die Freistellungsphase einen negativen Stundensaldo hat, so wird dieser zu dem Zeitpunkt der Freistellung auf Null gestellt; es muss also nicht nachgearbeitet werden. Ich denke, so haben wir eine ordentliche Regelung für die Altersteilzeiter hinbekommen.

■ **Befristete 40-Stünder** sollen nicht innerhalb kürzester Zeit 2 x zur Kasse gebeten werden. Wir haben geregelt, dass diejeni-

6 Beschäftigungssicherung



gen, deren 40-Stunden-Vertrag aufgrund des Vorstandsbeschlusses frühzeitig gekündigt worden ist, bei der Arbeitszeitabsenkung als 40-Stünder behandelt werden; sie landen dann also bei 36,5 Stunden. Es wird keine Kürzung auf 35 Stunden mit anschließend weiterer Reduzierung um 8,75 % geben.

Wichtig war es uns, dass nicht alle Einsparungen, die die Belegschaften bringen, auf Nimmerwiedersehen verschwinden, sondern als Kapitalbeteiligung im Unternehmen verbleiben. Das Thema erwies sich jedoch als zu kompliziert, um es schnell umsetzen zu können. Es sind steuerliche Gesichtspunkte zu klären, ggf. ist auch ein Beschluss der Hauptversammlung nötig; und die tagt erst wieder im April 2010.

Wir haben uns daher darauf verständigt, eine gemeinsame Arbeitsgruppe einzusetzen, die in diesem Jahr ein geeignetes Modell zur finanziellen Beteiligung erarbeitet. Wir haben jetzt vereinbart, dass bis dahin die **1.900 € Ergebnisbeteiligung als „Mitarbeiter-Guthaben mit Gewinnbeteiligung“ im Unternehmen verbleibt**. Der Vorstand ist bereit, eine **Verzinsung von fünf Prozent** zu gewähren. Und somit

erhält jeder Beschäftigte im Mai 2010 statt 1.900 € dann 2.045 €. Vereinbart ist noch die Option auf Fristverlängerung um weitere 5 Monate. Dann würde jeder 2.045 € erhalten.

Die E4er haben ihre variable Vergütung vertragsgemäß schon Ende März ausgezahlt bekommen. Dies kann nicht mehr rückgängig gemacht werden. **Wir haben nun vereinbart, dass die E4er im März 2010 aus ihrer Tantieme den verzinsten Betrag von 2003,- einbringen werden.**

Damit haben alle Belegschaftsgruppen ihren Beitrag geleistet und könnten in ein neues Kapitalbeteiligungsmodell einbezogen werden.

■ Auslerner

Der Vorstand hatte angekündigt, nur 80 % der Auslerner der Einstelljahrgänge 2006 und 2007 zu übernehmen. Dagegen hatten der GBR und die Jugendvertretung heftig protestiert. Der Vorstand hat diesen unseligen Beschluss jetzt endlich zurückgenommen. Das heißt, dass alle Azubis übernommen werden, **80 % unbefristet und 20 % befristet auf 1 Jahr**. Die Arbeitszeit wird für alle Auslerner von 35 Stunden auf 28 Stunden gesenkt. Das ist eine Arbeitszeitkürzung auf 80 %.

Damit haben wir es geschafft, dass 20 % der Auslerner nicht direkt nach der Ausbildung die Firma verlassen müssen und möglicherweise ein Großteil von ihnen unverzüglich in die Arbeitslosigkeit geht und das mit einem Arbeitslosengeld, das auf Basis der Ausbildungsvergütung berechnet wird.

Während der einjährigen Befristung wird diesen jungen Leuten eine Beratung und Vermittlung in andere Jobs vom Unternehmen durch eine professionelle Placement-Beratung angeboten und bezahlt. Die UL sagte zu, dass direkt nach Ausscheiden von 20 % der Auslerner die Arbeitszeit sofort wieder auf Vollzeit erhöht wird.

Bei der zukünftigen Anzahl der Azubis haben wir eine sanftere, gestaffelte Absenkung erreicht. Der Vorstand wollte die Anzahl der Auszubildenden ab kommenden Jahr abrupt von einmal geplanten 1.608 auf 1.066 senken, das wäre ein krasser Rückgang gewesen. Diesen Einschnitt halten wir für zu schnell und zu drastisch und im Rahmen der mittelfristigen Personalplanung für nicht angemessen. Der GBR konnte erreichen, dass der Rückgang der Azubi-Zahlen sanfter abgedefert wird und wir in einer jährlichen Staffelung die Azubi-Zahlen nach unten führen.

Wir haben darüber hinaus vorgeschlagen, wenn möglich, unsere Einrichtungen und unsere Ausbilder zur Berufsausbildung für andere Unternehmen einzusetzen. Die Unternehmensleitung ist bereit, diesen Vorschlag im Rahmen der Kostenneutralität umzusetzen.

■ Tariferhöhung/Einmalzahlung

Nach langen Diskussionen haben wir uns darauf verständigt, auch eine Verschiebung der Tariferhöhung in das Sparpaket zu nehmen, und zwar von Mai auf Oktober 2009. Der Tarifvertrag hätte auch eine Verschiebung auf Dezember 2009 ermöglicht. Das ist uns sehr schwer gefallen, denn schließlich wurde die Tariferhöhung in der Tarifaufeinanderersetzung hart erkämpft. Wir haben viele Rückmeldungen von Kollegen und Kolleginnen erhalten, die eher bereit sind, auf einen frühzeitigen Zuwachs zu verzichten als z. B. eine stärkere Absenkung der Arbeitszeit hinnehmen zu müssen.

Die kleinere **Einmalzahlung** von 122,- €, die lt. Tarifvertrag für September vorgesehen ist, **wird nicht verschoben, aber auf 3/8 gekürzt**.

Ebenfalls zum Paket der Sparmaßnahmen gehört die **nicht-effektive Umsetzung der Tariferhöhung**, d. h. es bleibt dabei, dass die Tariferhöhung zum 1. Februar 2009 nur auf die tariflichen Bestandteile weiter gegeben wird.

Wir hatten heftig gegen dieses Vorgehen der UL protestiert und einen dicken Packen an Protestunterschriften gesammelt. Letztlich haben wir aber auch hier entschieden, eher den Entgeltzuwachs begrenzt zu halten, als noch weiter das Festentgelt oder etwa die tariflichen Sonderzahlungen zu vermindern. Das hat zur Folge, dass die komplizierten ERA-Vereinbarungen, die mühevoll abgestimmt waren, jetzt der neuen Regelung entsprechend angepasst werden müssen.

■ **Ausscheidungsvereinbarungen**

Die UL will wieder Angebote für ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen anbieten. Das soll allerdings in geringerem Umfang wie bisher geschehen. Die Konditionen sollen die gleichen sein wie in der Rahmenvereinbarung für einen sozialverträglichen Personalabbau vom September 2005 festgelegt.

Was konnten wir in den Verhandlungen abwenden?

- Keine Kürzung des Urlaubs- und Weihnachtsgelds; UL hatte hier ursprünglich weitere Einbußen gefordert.
- Wir haben mit all den Maßnahmen nicht in bestehende Flächentarifverträge eingegriffen. Diese gelten uneingeschränkt für uns alle weiter.
- Es wird auch keine Vertrauensarbeitszeit für die E4er geben.

Alle Maßnahmen, die wir vereinbart haben, dienen allein einem Ziel:

Sicherung der Beschäftigung im Unternehmen in dieser existenziellen Krise

- Wir haben mit der Vereinbarung erreicht, dass der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen aus der ZuSi 2012 nicht angetastet wird.

- Und wir haben durchgesetzt, dass der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen auf die rund 16.000 Beschäftigten ausgeweitet wird, die nach dem 06.08.04 eingestellt wurden und für die die ZuSi 2012 bisher nicht galt.

Der Kündigungsschutz ist gekoppelt an die Laufzeit dieser Vereinbarung. Die Vereinbarung hat eine Laufzeit bis 30.06.2010. Sie ist erstmals kündbar zum 31.12.2009 und zwar nur dann, wenn die wirtschaftliche Situation bis dahin weiterhin so schlecht ist wie derzeit oder sich gar noch weiter verschlechtern würde. Auch nach einer Kündigung besteht die gemeinsame Zielsetzung, weiterhin Beschäftigung zu sichern. Während zahlreiche andere Betriebe derzeit bereits ihre Beschäftigten entlassen, geht von unserer Vereinbarung damit das Signal aus:

Ohne Entlassungen durch die Krise!

Insgesamt hat der GBR mit der UL ein Maßnahmenpaket geschnürt, das schmerzhafte Einschnitte für alle Mitarbeiter bedeutet – quer durch alle Beschäftigtengruppen. Aber mit dem Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen für die Laufzeit dieser

Vereinbarung haben wir auch ein großes Stück Sicherheit erhalten. Alle Beschäftigte, auch diejenigen, die nach der Zukunftssicherung 2012 eingestellt worden sind, behalten ihre Arbeitsplätze in diesen extrem schwierigen Zeiten.

Wir haben unsere Bereitschaft gezeigt, diese Krise gemeinsam mit dem Vorstand zu meistern und unseren Teil dazu beizutragen.

Was im Rahmen der Unternehmenspolitik Vorrang haben muss, sind Investitionen in die Entwicklung von zukunftssträchtigen Technologien und Modellen. Hierfür muss der Vorstand auch weiterhin hohe Beträge zur Verfügung stellen. Auch oder gerade in dieser Krise muss in die Zukunft der Produkte und unserer Arbeitsplätze investiert werden!

Kolleginnen und Kollegen, die Einschnitte sind für alle hart, aber sie sind leider notwendig.



BR-Vorsitzende Ute Hass



8 Senkung der Arbeitskosten



Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

Senkung der Arbeitskosten? Was bedeutet das für mich? Viele Fragen, viele Antworten

Ziel:

Sicherung der Beschäftigung im Unternehmen in der aktuellen existenziellen Krise. **Ausschluss** betriebsbedingter Kündigungen (ZuSi 2012) mit **Ausweitung** auf die 16.000 Beschäftigten, die nach dem 6. August 2004 eingestellt wurden. Für sie galt der Schutz der Zukunftssicherung 2012 bisher nicht.

Die Vereinbarung tritt am 01.05.2009 in Kraft und hat eine Laufzeit bis 30.06.2010. Sie ist erstmals kündbar zum 31.12.2009 – und zwar nur dann, wenn die wirtschaftliche Situation bis dahin weiterhin so schlecht ist wie derzeit oder sich gar noch weiter verschlechtern würde.

Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung?

Der einzelne Beschäftigte hat entweder Kurzarbeit oder seine Arbeitszeit wird so gekürzt wie im Nachfolgenden beschrieben. Es werden jeweils einzelne Monate betrachtet. So kann es beispielsweise vorkommen, dass ein Beschäftigter im Mai in Kurzarbeit ist, im Juni ist er nicht in Kurzarbeit, aber dafür von der Arbeitszeitverkürzung betroffen.

Wechsel von Kurzarbeit in Arbeitszeitverkürzung und umgekehrt?

Bei Wechsel von Kurzarbeit in Arbeitszeitverkürzung wird die Arbeitszeit vor der Kurzarbeit als Basis für die Arbeitszeitverkürzung herangezogen. Bei Wechsel von Arbeitszeitverkürzung in Kurzarbeit gilt dies entsprechend. Bei Mehrfachwechsel zwischen den beiden Formen ist Berechnungsbasis für die jeweilige Arbeitszeitreduzierung immer die bisherige IRWAZ vor der ersten Kurzarbeit bzw. ersten Arbeitszeitver-

kürzung. Kurzarbeit anstelle Arbeitszeitverkürzung kommt für Beschäftigte nur dann in Betracht, wenn aufgrund des Arbeitsausfalls die prozentuale Minderung ihres monatlichen Bruttoentgelts größer als 10 % ist.

Wie wird die Arbeitszeit verkürzt?

Vollzeitbeschäftigte

Für alle Beschäftigten, die nicht in Kurzarbeit sind, wird die Arbeitszeit um 8,75 Prozent gekürzt. Mitarbeiter mit 35-Stunden-Verträgen haben damit ab dem 1. Mai 2009 eine Arbeitszeit von 31,94 Stunden pro Woche, Beschäftigte, die bisher 40-Stunden-Verträge hatten, werden dann eine wöchentliche Arbeitszeit von 36,5 Stunden haben. Trotz verkürzter Arbeitszeit bleiben die Mitarbeiter Vollzeitbeschäftigte.

Arbeitszeit in Stunden

ALT	NEU
40	36,5
39	35,59
38	34,68
37	33,76
36	32,85
35	31,94
34	31,03
33	30,11
32	29,2
31	28,29
30	27,38
29	26,46
28	25,55
27	24,64
26	23,73
25	22,81
24	21,9
23	20,99
22	20,08
21	19,16
20	18,25
19	17,34
18	16,43
17	15,51
16	14,6
15	13,69

Teilzeitbeschäftigte

Bei Beschäftigten in Teilzeit wird die Arbeitszeit ebenfalls jeweils um 8,75 Prozent gekürzt (Härtefallregelung bei Arbeitszeit unter 21 Stunden/Woche).

Härtefälle bei Teilzeit:

Im Rahmen der Härtefallregelung ist es in begründeten Einzelfällen (z. B. Alleinerziehende) möglich, dass Teilzeitbeschäftigte mit einer IRWAZ von unter 21 Stunden (vor der AZ-Verkürzung) von der Arbeitszeitverkürzung ausgenommen werden - dazu ist ein Antrag bei der Personalabteilung notwendig.

Dienstleistungsbereiche

In den Dienstleistungsbereichen wird die Arbeitszeit um 7,7 Prozent gekürzt.

Auszubildende

Für die Auszubildenden bleibt die Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher Vorschriften unverändert. Bei den Auszubildenden der Einstelljahrgänge 2006 und 2007, die gemäß der Vereinbarung in Teilzeit übernommen werden, erfolgt keine weitere Arbeitszeitverkürzung; Kurzarbeit bleibt hiervon unberührt.

E4er

Für diesen Personenkreis gelten die gleichen Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung. Anders als vom Vorstand gefordert, wird für E4er keine Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Sie werden ihre Arbeitszeit wie die anderen Beschäftigten auch weiterhin per Zeiterfassung an der Stempeluhr dokumentieren. Während der Laufzeit der Gesamtbetriebsvereinbarung wird für sie keine Mehrarbeit beantragt bzw. angeordnet.

Was passiert mit den Gleitzeitkonten?

Die Stände der Gleitzeitkonten am 30. April 2009 werden fest gehalten. Ende Dezember 2009 und am Ende der Laufzeit der Vereinbarung müssen diese Konten wieder auf den Stand vom 30. April 2009 abgebaut sein. Andernfalls verfallen alle Stunden, die über dem am Stichtag festgestellten Kontostand liegen. Ausgenommen

von dieser Regelung sind Zeitkonten, die im Minus sind. Diese können bis zum Ende der Laufzeit der Vereinbarung auf Null ausgeglichen werden.

Freischicht- oder Flexikonten sind von dieser Regelung nicht berührt.

...und mit den befristeten 40-Stunden-Verträgen?

Der Vorstand hatte in der ersten Sparrunde 2009 einseitig die Arbeitszeit von allen Beschäftigten mit befristeten 40-Stunden-Verträgen auf 35 Stunden reduziert. Der Gesamtbetriebsrat hat durchgesetzt, dass die Verträge, die ab dem Stichtag 01.12.08, ausgelaufen sind bzw. gekündigt wurden, wieder auf 40 Stunden (bzw. auf die Arbeitszeit, die vor der Kürzung vereinbart war) angehoben werden. Von diesem Niveau aus wird dann die Arbeitszeit auch für diese Beschäftigten um die vereinbarten 8,75 Prozent reduziert. Damit hat der GBR sichergestellt, dass die Arbeitszeit dieser Kolleginnen und Kollegen nicht doppelt gekürzt wird. Die Arbeitszeit der Beschäftigten, deren befristete Verträge während der Laufzeit der neuen Vereinbarung auslaufen, wird ebenfalls nur einmalig um 8,75 Prozent reduziert. Nach dem Ende der Laufzeit der Vereinbarung (30.06.2010) gilt für alle Beschäftigten mit derzeit befristeten 40-Stundenverträgen die 35 Stundenwoche.



Wieviel Zuschuss gibt es vom Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld?

Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit erhalten die Beschäftigten der Daimler AG zum gekürzten Monatsentgelt und Kurzarbeitergeld einen Zuschuss (siehe Tabelle). Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich des Kurzarbeitergeldes einerseits und dem sich aus dem Tarifvertrag zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung 2009/2010 für Baden-Württemberg jeweils ergebenden Prozentwert des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungsmonat erzielt hätte (ungekürztes Nettoarbeitsentgelt), andererseits. Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag.

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld		
Bei Entgeltausfall aufgrund Kurzarbeit (durchschnittlich pro Woche)	Aufstockung auf Prozent des alten Vollzeitnettos	entspricht Arbeitsausfall in Stunden
von 10 % bis zu insgesamt 20 %	90,0 %	bis ca. 7
bis zu insgesamt 30 %	90,0 %	bis ca. 10,5
bis zu insgesamt 40 %	89,5 %	bis ca. 14
bis zu insgesamt 60 %	86,5 %	bis ca. 21
bis zu insgesamt 80 %	83,5 %	bis ca. 28
bei mehr als 80 %	80,5 %	bis ca. 28

10 Senkung der Arbeitskosten



Wird mein Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld gekürzt?

Nein, es erfolgt keine Kürzung. Die Berechnung erfolgt nach dem ursprünglichen Bruttoeinkommen ohne Kurzarbeit.

Jubiläumsgeld?

Kurzarbeit als auch AZ-Verkürzung haben keine Auswirkungen auf das Jubiläumsgeldes - es wird in voller Höhe ausbezahlt.

Wann und wie erhalte ich die Ergebnisbeteiligung 2008?

Die Ergebnisbeteiligung 2008 wurde nicht Ende April 2009 ausbezahlt, sondern zunächst in ein Mitarbeiterguthaben mit Gewinnbeteiligung gewandelt. Dieses wird entweder im nächsten Jahr mit einer 5-prozentigen Verzinsung ausbezahlt oder in eine Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmen gewandelt. **Konkret:** Das in Höhe dieser Ergebnisbeteiligung bestehende Mitarbeiterguthaben wird mit der Entgeltabrechnung für den Monat Mai 2010 zuzüglich einer Gewinnbeteiligung ab dem 01.05.09 als einheitlicher Betrag entsprechend der Ausführungsbestimmungen in Höhe von insgesamt 2.003 € (bezogen auf 1.900 € für Vollzeitbeschäftigte; für Teilzeitbeschäftigte entsprechend reduziert) ausbezahlt. Der Auszahlungszeitpunkt kann mit Zustimmung des GBR auf Oktober 2010 verschoben werden. Der auszubezahlende Betrag ist dann insgesamt 2.045 €.

Ausscheidende Mitarbeiter mit Anspruch auf Ergebnisbeteiligung für 2008 erhalten die Ergebnisbeteiligung inklusive anteiliger Gewinnbeteiligung ausbezahlt. Über die Gestaltung eines Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodells wird in diesem Jahr zwischen Unternehmensleitung und GBR verhandelt.

Klar ist: sollte die Ergebnisbeteiligung für 2008 im nächsten Jahr nicht ausbezahlt, sondern in eine Unternehmensbeteiligung gewandelt werden, dann werden auch die E4er im selben Umfang mit einbezogen.

Wann tritt die 2. Stufe der Tarifierhöhung in Kraft?

Die 2. Tarifierhöhung in 2009 um 2,1 % wird vom 1. Mai auf **1. Oktober 2009** verschoben. Die Einmalzahlung von 122 € reduziert sich entsprechend auf 45,75 €.

Welchen Beitrag leisten die Leitenden Führungskräfte und der Vorstand zum Sparpaket?

Das Grundeinkommen der Leitenden Führungskräfte bis hin zum Vorstand werden dieses Jahr nicht erhöht. Außerdem werden ihre Grundgehälter je nach Hierarchiestufe bis zu 15 % (Vorstand) gekürzt. Allein dadurch tragen die Leitenden im Schnitt ein Monatsgehalt, der Vorstand zwei Monatsgehälter zum Sparpaket bei. Die variablen Anteile sind bereits signifikant zurückgegangen. Auch der Aufsichtsrat wird kurzfristig über seinen Beitrag beschließen.

Gleiche Leistung bei weniger Arbeitszeit?

Die Arbeitszeitverkürzung für alle, die nicht in Kurzarbeit sind, darf nicht zur Leistungsverdichtung führen. Vielmehr muss gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft geklärt werden, nach welcher Priorität einzelne Aufgaben abgearbeitet werden bzw. welche Aufgaben ganz entfallen. Dies muss im Rahmen des NAVI-Abschlussgespräches entsprechend von der Führungskraft berücksichtigt werden.

Ist die Betriebsrente von dem Sparpaket betroffen?

Nein, der Vorstand hatte zwar gefordert, den Rentenbaustein für 2009 zu kürzen. Der Gesamtbetriebsrat hat dies aber in den Verhandlungen verhindert. Damit ist unsere Betriebsrente von den aktuellen Sparmaßnahmen nicht betroffen.

Was ändert sich für Beschäftigte in Altersteilzeit?

Beschäftigte in der Aktivphase der Altersteilzeit werden auch zukünftig nicht in Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung einbezogen, da ihre Bezüge bereits auf 85 Prozent des Nettoentgelts reduziert sind. Stattdessen werden die Mitarbeiter an Kurzarbeitstagen in Bereichen eingesetzt, die nicht in Kurzarbeit sind. Wenn Altersteilzeiter an Kurzarbeitstagen nicht beschäftigt werden können, wird ihr Zeitkonto durch Freischichten entsprechend negativ belastet. Sofern möglich, sollen die Betroffenen ihre negativen Kontenstände wieder ausgleichen. Sollte das Arbeitszeitkonto aber am Ende der Arbeitsphase immer noch im Minus sein, wird es beim Übergang in die Ruhephase auf Null gestellt.

BR Manuela Enslin



Was konnte für die Auszubildenden erreicht werden?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist stolz und froh, die Ergebnisse präsentieren zu können.

- **Alle Auslerner** in den Jahren 2009 und 2010, d. h. die Einstelljahre 2006 und 2007 **werden übernommen.**
- **80 % unbefristet + 20 % befristet**, diejenigen, die 20 % abbilden, erhalten in dem Jahr eine Outplacement-Beratung durch die Firma Ei-Net.
- Die Übernahme aller Auslerner erfolgt mit einer Arbeitszeit von **28 Stunden pro Woche.**
- Nach Vermittlung der 20 % mit einjährigen Berufserfahrung, wird die Arbeitszeit der Unbefristeten dann auf die **normale Arbeitszeit (35 Stunden)** angehoben.

Zu den Einstellzahlen noch ein paar Worte.
2010 > 1250 Azubis
2011 > 1150 Azubis
2012 > 1050 Azubis

Der GBR konnte des Weiteren festschreiben, dass bei frei werdenden Ausbildungsplätzen geprüft wird, inwieweit diese von Jugendlichen aus externen Unternehmen genutzt werden können (mit Kostenbeteiligung).

Dieses Ergebnis ist nur zustande gekommen, weil die JAV gemeinsam mit dem GBR in die Auseinandersetzung mit dem Vorstand gegangen ist, und das auch in die Öffentlichkeit getragen hat. Ohne die Unterstützung des GBR und der Azubis hätten wir das nicht geschafft. Dafür noch mal ein ganz großes Dankeschön.

Wir sind gerne bereit, mit jeder Ausbildungsgruppe und Auszubildern die Fragen haben darüber zu diskutieren.

Sascha Damke,
 Vorsitzender der JAV



Rund 3000 Menschen waren allein im Werk Untertürkheim auf der Straße, um gegen die Vorstandsansage „KEINE Übernahme von 20 % der Auslerner“ zu protestieren.
 Im Werk Berlin haben wir zur IG Metall-Aktion „Operation Übernahme“ Stützunterschriften gesammelt!



12 „Gutes Leben“



Was wirklich zählt, ist unser Leben

Der Mensch gehört wieder in den Mittelpunkt des politischen Handelns

Die Politik der vergangenen Jahre hat sich meist an so genannten wirtschaftlichen Sachzwängen orientiert. Das „Leben“ der Menschen spielte nur eine untergeordnete Rolle. Wir wollen, dass Werte wieder eine Rolle spielen: Gerechtigkeit, Freiheit, Solidarität, Würde, Anerkennung und Respekt. Ohne diese Werte gibt es kein „Gutes Leben“. Das hat die IG Metall zum Motto der aktuellen Kampagne gemacht. Der

Mensch gehört wieder in den Mittelpunkt des politischen Handelns. Und das meinen wir im wahrsten Sinne des Wortes. Unter dem Motto "Deine Stimme für ein Gutes Leben" findet zurZeit die größte Befragung in Deutschland statt. Wir wollen wissen, was die Menschen in Deutschland überhaupt denken und fordern, wenn es darum geht, ein Gutes Leben zu führen. Eure Vorstellungen an ein gutes Leben wurden von

den IG Metall-Vertrauensleuten durch eine Fragebogenaktion im Betrieb zusammengetragen. Darüber hinaus gaben viele Kolleginnen und Kollegen ihrer Meinung ein Gesicht und ihr persönliches Statement dazu am IG Metall-Stand am 12. Mai vor der Kantine ab. Die Fragebögen werden von der IG Metall zentral als auch für jeden einzelnen Betrieb ausgewertet - wir werden euch die Ergebnisse vorstellen.

Die neu gewählte Vertrauenskörperleitung

für die Wahlperiode 2009 - 2013

Die Schwerpunkthemen in den nächsten Monaten werden sein:

- Mitgliederentwicklung der IG-Metall
- Kampagne „gute Arbeit, gutes Leben“
- Aufbau einer vernetzten Vertrauensleuteorganisation
- Bildungsarbeit
- Planung für die Gremienarbeit
- Vorbereitung BR-Wahl 2010
- Öffentlichkeitsarbeit und Informationen
- Planung des VL-Sommerfest
- Vorbereitungen für die Tarifrunde 2010



Betreuungsbereiche

Süd-Ost	
Detlef Fendt	0160/8675152
Nord-West	
André Kleemann	0171/7533596
Nord 2 (Verwaltung)	
Harald Lauschus	160/8675172
Nord 1	
Patrick Hesse	0170/4864058
Nord-Ost-Bereich	
Andreas Krause	0160/8672916
Süd-West	
Ferda Sönmez	0160/8672917
Stellvertreter für alle Bereiche	
Michael Rahmel	0160//8639886

Impressum

Herausgeber:
 BETRIEBSRAT, Daimler AG
 Mercedes-Benz Werk Berlin, 12274 Berlin

Verantwortlich / Redaktion:
 Ute Hass

Redaktion / Layout:
 Manuela Enslin

Druck:
 COLOR DRUCK DORFI GmbH

Wir verwenden die neue deutsche Rechtschreibung!