



# ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



DAIMLERCHRYSLER

## ZUKUNFTSWERK

# 2012

# ERA

**Sichere Beschäftigung**  
**Sichere Einkommen**  
**Sichere Tarifverträge**



## Weltdiesel kommt!

Aus dem Inhalt:

■ Überblick Zukunftssicherung 2012	4
■ Faire ERA-Umsetzung	8
■ Dienstleistungstarifvertrag	10
■ Übernahmezusage für Azubis	12
■ Arbeitszeitkorridor in Forschung u. Entwicklung	13

# Extra





Helmut Lense

## Verhandlungserfolg durch bundesweite Solidarität aller Beschäftigten



Wolfgang Nieke

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Sommerpause ist vorüber. Nachdem die meisten Mitarbeiter nun wieder aus dem Urlaub zurück sind, möchten wir mit diesem Scheibenwischer-Extra ausführlich über das Verhandlungsergebnis informieren.

Die Sicherung von Arbeitsplätzen und der Ausbau von Beschäftigungsperspektiven bei uns am Standort Untertürkheim gehört zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsrates. Mit der Vereinbarung "Zukunftssicherung 2012" haben wir nun einen weiteren wichtigen Schritt in diese Richtung getan.

Nach langen und schwierigen Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand ist es uns im Juli gelungen, eine einzigartige Beschäftigungssicherung für alle 160.000 Beschäftigten in den deutschen Werken und Niederlassungen der DaimlerChrysler AG zu vereinbaren. Mit ihr werden nicht nur betriebsbedingte Kündigungen bis 2012 ausgeschlossen, sondern auch notwendige Investitionen und Produktentscheidungen zugesichert. So wurde für das Werk Untertürkheim vereinbart, den Vierzylinder-Weltdieselmotor am Standort zu fertigen und zu montieren. Zudem haben wir die Zusage, dass die Folgeprodukte heutiger Aggregate auch zukünftig bei uns im Werk Untertürkheim produziert werden.

Die Ausgangslage für die Verhandlungen war schwierig. Der Vorstand drohte, rund 10.000 Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern. Er verlangte zur Kostensenkung die Streichung tariflicher Regelungen, vor allem der Erholzeitpausen und Spätschichtzuschläge. Die Arbeitszeit sollte ohne Bezahlung verlängert werden. Die Höhe der Ergebnisbeteiligung sollte abhängig von den Krankheitstagen des Einzelnen werden. Zukünftige Tarifierhöhungen wollte der Vorstand auf übertarifliche Entgeltbestandteile anrechnen. In den Verhandlungen stellte sich überdies heraus, dass der Vorstand den ERA-Tarifvertrag als weiteres gigantisches Sparprogramm missbrauchen wollte.

Zusätzlich wurden die Verhandlungen aber auch durch die politischen Rahmenbedingungen erschwert. In vielen Betrieben setzen die Arbeitgeber derzeit die Belegschaften unter Druck. Mit der Drohung des Arbeitsplatzabbaus versuchen sie Eingriffe in

den Flächentarifvertrag zu erzwingen. Bei Siemens wurde beispielsweise eine unbezahlte Arbeitszeitverlängerung vereinbart. Die Auseinandersetzung bei DaimlerChrysler hatte deshalb auch eine hohe strategische Bedeutung. Wäre es der Unternehmensleitung bei uns gelungen, Eingriffe in den Tarifvertrag durchzusetzen und den Betriebsrat und die IG Metall in die Knie zu zwingen, hätte dies einen Dammbbruch in der gesamten Metallindustrie zur Folge gehabt.

Deshalb ist es um so bedeutsamer, dass wir den Flächentarifvertrag gesichert haben. Zur ERA-Einführung haben wir eine Regelung getroffen, die eine hohe Sicherheit für die individuellen Einkommen bis ins Jahr 2012 gewährt und darüber hinaus eine bundesweit einheitliche Entgeltlinie festschreibt. Möglich wurde dies, weil der Gesamtbetriebsrat von Anfang an eine gemeinsame Regelung für alle Standorte forderte. Ein Auspielen der Standorte gegeneinander konnte somit verhindert werden.

Sicherlich hat der gefundene Kompromiss auch Schattenseiten. Das Unternehmen hat seine Einsparziele von 500 Millionen Euro erreicht und die Belegschaft bringt mit einer Anrechnung von 2,79 Prozent auf die betriebliche Entgeltlinie dazu einen gewichtigen Beitrag.

Wir haben für die Auszubildenden eine Übernahmegarantie bis zum Jahr 2012 erreicht und sichern Ausbildungskapazitäten langfristig mindestens auf dem heutigen Niveau. Dafür wird von Jungfacharbeitern nach ihrer Ausbildung zunächst ein Mehr an Flexibilität im betrieblichen Einsatz erwartet.

Wir haben zukünftig die Möglichkeit, Dienstleistungsbereiche besser gegen Fremdvergabe zu schützen und damit die Arbeitsplätze abzusichern und neue im Unternehmen zu schaffen. Dies ist aber nur unter einer veränderten internen Kostenstruktur bei Dienstleistungen möglich. Wichtig aber ist, dass niemand der heutigen Belegschaft dabei Geld verliert.

Ernsthafte Verhandlungen erfordern immer faire Kompromisse von beiden Seiten. Ein kompromissloses Verhalten hätte nicht nur das nun erreichte Verhandlungsergebnis verhindert, sondern

(Fortsetzung auf Seite 3)

in den nächsten Jahren Tausende von Arbeitsplätzen aufs Spiel gesetzt. Wir hätten in den kommenden Jahren immer wieder um Investitionen, Produkte und Arbeitsplätze streiten müssen - und dabei wahrscheinlich weitaus schmerzlichere Zugeständnisse machen müssen.

Mit der Vereinbarung zur "Zukunftssicherung 2012" haben wir allen Beschäftigten bei DaimlerChrysler eine langjährige Perspektive geschaffen, die persönliche Sicherheit und Zukunftsplanung auf der Grundlage von Arbeit und Einkommen

ermöglicht. Deshalb ist das erzielte Verhandlungsergebnis ein fairer Kompromiss und unter dem Strich ein Erfolg im Interesse der Beschäftigten bei DaimlerChrysler. Diese Vereinbarung war nur dank der Unterstützung vieler tausend Kolleginnen und Kollegen möglich. Es waren letztlich der Druck der Belegschaft während den Protestaktionen und die einzigartige bundesweite Solidarität, die den Vorstand zum Einlenken bewegt haben. Dafür möchten wir uns bei allen Beteiligten bedanken.

Herzlichst

*Helmut Lense*  
**Helmut Lense**  
 Betriebsratsvorsitzender

*Wolfgang Nieke*  
**Wolfgang Nieke**  
 Stellv. Betriebsratsvorsitzender

# Wir halten zusammen!

In einzigartiger Solidarität haben die Belegschaften der Werke und Niederlassungen gegen das Vorgehen des Vorstandes

protestiert. Alleine am 15. Juli 2004 haben sich 60.000 Kolleginnen und Kollegen bundesweit beteiligt. Sie alle haben gemeinsam zum Verhandlungserfolg beigetragen.



## Zukunftssicherung 2012 bei DaimlerChrysler

# Überblick

### Sichere Jobs

Für 160.000 Beschäftigte in den Werken und Niederlassungen der DaimlerChrysler AG sind Arbeit und Einkommen bis 2012 gesichert. Hinter dieser Zusage

**Sichere Jobs  
Sicheres Entgelt  
Sichere Tarifverträge**

Erreicht wurde auch eine Übernahmezusage für alle Auszubildenden bis 2012. Zudem wurde ein zusätzliches Kontingent von 3.800 Altersteilzeitplätzen vereinbart.

Im Gegenzug für die Beschäftigungssicherung erfolgt im Jahr 2006 eine Anrechnung auf die DC-Entgeltlinie um 2,79 Prozent. Diese wird aber durch monatliche Einmalzahlungen in gleicher Höhe ausgeglichen, so dass keine individuellen Einkommensverluste in diesem Jahr entstehen.



stehen weitreichende Produkt- und Investitionsentscheidungen. Für die baden-württembergischen Standorte bedeutet dies die Sicherheit von mehr als 10.000 gefährdeter Jobs in Untertürkheim, Sindelfingen und Mannheim.

### Sicheres Entgelt

Vereinbart wurde, die Tarifierhöhungen bis 2012 effektiv durchzuführen. Das heißt, es gibt keine Faktorregelung mehr. Eine Abweichen von dieser Regelung wäre nur (Fortsetzung auf Seite 5)

### Chronik der Auseinandersetzung

**18. Juni:** Mercedes-Chef Jürgen Hubbert fordert im Zusammenhang mit der Investitionsentscheidung über den Bau der neuen C-Klasse in Sindelfingen, "tarifliche Abmachungen" in Frage zu stellen. Vor allem seien die Erholzeitpausen und Spätschichtzuschläge im Werk Sindelfingen zu streichen.

**23. Juni:** Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm warnt vor dem Verlust von insgesamt 10.000 Arbeitsplätzen in DaimlerChrysler-Werken. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) beschließt ein gemeinsames Vorgehen aller Standorte zur Beschäftigungssicherung. Dies schließt auch Verhandlungen über den Bau des neuen Vierzylinder-Weltdieselmotors in Untertürkheim ein.

**24. Juni:** Der GBR bietet in den Verhandlungen mit dem Vorstand eine Anrechnung von 2,79 Prozent auf die DaimlerChrysler-Entgeltlinie als Kompromiss an. Im Volumen beträgt dieses Angebot 200 Millionen Euro. Im Gegenzug verlangt der Gesamtbetriebsrat eine Zusicherung für alle offenen Produkt- und Investitionsentscheidungen und eine langfristige Beschäftigungssicherung an allen deutschen Standorten.

**1. / 2. Juli:** In Betriebsversammlungen stellen Betriebsrat und Werkleitung die Forderungen des Vorstandes dar und erläutern ihre Positionen. Die Belegschaft reagiert empört auf die Pläne des Vorstandes.

**6. Juli:** In den Verhandlungen weist der Vorstand das Angebot des Gesamtbetriebsrates als ungenügend zurück. Mercedes-Chef Hubbert fordert eine Kosteneinsparung in Höhe von 500 Mio. Euro. In den Verhandlungen wird auch deutlich, dass das Unternehmen den ERA-Tarifvertrag als Kosteneinsparungsinstrument missbrauchen und bei der Belegschaft doppelt kassieren will. Teilweise würde dies monatliche Einkommensverluste von bis zu 700 Euro mit sich bringen. (Fortsetzung auf Seite 5)

bei einer dramatischen Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation möglich, also wenn das Mercedes-Benz Fahrzeuggeschäft zusammenbricht oder kein Gewinn mehr erwirtschaftet wird.

Im Rahmen der Einführung von ERA ist das heutige Entgeltniveau der einzelnen Mitarbeiter bis 2012 abgesichert.

Und: Für alle DaimlerChrysler Beschäftigte in Deutschland gelten die gleichen Entgelte. Auch das ist ein Ergebnis der Solidarität zwischen den Werken.

## Sichere Tarifverträge

Einschnitte in die Tarifverträge, wie sie der Vorstand forderte, konnten verhindert werden. Erholzeitpause und Spätschichtzulage bleiben unangetastet.

## Das wurde weiter vereinbart:

### Zugewinn durch ERA garantiert

Mit der Einführung von ERA wird die Bruttolohn und -gehaltssumme um 1,5 Prozent erhöht. Dieses Volumen dient zur Anhebung der Einkommen derer, die durch die ERA-Einführung höher bewertet werden und dadurch Ein-

kommenszuwächse haben. Die Absicht des Vorstandes, ERA zur Kostensenkung zu missbrauchen, wurde verhindert. Die individuellen Einkommen werden durch einen tariflich abgesicherten individuellen Besitzstand (TIB) und ein zusätzliches DC-Grundentgelt abgesichert. Seine Höhe wird so bestimmt, dass das zusätzliche ERA-Verteilungsvolumen von 1,5 Prozent erreicht, aber auch nicht überschritten wird.

Für neu eingestellte Beschäftigte wird die bislang deutlich über dem Tarif liegende DC-Entgeltlinie um acht Prozent abgesenkt.

## Arbeitszeitkorridor zwischen 30- und 40-Stunden pro Woche für Forschung und Entwicklung

In den Bereichen Forschung und Entwicklung kann in Zukunft in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter eine Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden gewählt werden. Das Entgelt wird entsprechend angepasst. Einigt man sich nicht, gilt die 35-Stunden Woche. Auch die 30-Stünder sind Vollzeitbeschäftigte - mit vollem Anspruch auf die DC-Betriebsrente.

Der Arbeitgeber kann nur dann mehr 40-Stunden-Verträge anbieten, wenn er nicht durch die Nutzung von Langzeitkonten oder durch eigene Ausbildung den Mehrbedarf an zusätzlicher Arbeitszeit sichern kann. Bei Beschäftigungsproblemen in diesen Bereichen muss die Arbeitszeit auf die 35-Stundenwoche abgesenkt werden.

## Ergänzungstarifvertrag für Dienstleistungsbereiche

Um die Fremdvergabe von Dienstleistungen zu verhindern und schon fremdvergebene Jobs zurückzuholen, können die Betriebsräte mit dem Arbeitgeber die Anwendung des Dienstleistungsergänzungstarifvertrages für einzelne Bereiche vereinbaren.

(Fortsetzung auf Seite 6)

**9. Juli:** Rund 10.000 Beschäftigte nehmen im Werk Untertürkheim während der Arbeitszeit an Informationsveranstaltungen des Betriebsrates teil und informieren sich über den aktuellen Verhandlungsstand.

**10. Juli:** In Sindelfingen verweigern 12.000 Beschäftigte die Arbeit, nachdem der Betriebsrat Überstunden abgelehnt hat. 1.000 Fahrzeuge werden nicht produziert.

**12. Juli:** Mercedes-Chef Hubbert bezeichnet Erholzeitpausen und Spätschichtzuschläge als "baden-württembergische Krankheit", die beseitigt werden müsse. Personalvorstand Fleig droht nochmals mit dem Abbau von 6.000 Arbeitsplätzen im Werk Sindelfingen, wenn der Gesamtbetriebsrat nicht der Einsparung von 500 Millionen Euro zustimme. Der Gesamtbetriebsrat bezeichnet das Vorgehen des Vorstandes als Erpressung.

**15. Juli:** Die gemeinsame Belegschaftszeitung "Notaus" erscheint. Mit ihr werden die Beschäftigten an allen Standorten über den aktuellen Stand der Verhandlungen informiert. An bundesweiten Protestaktionen beteiligen sich 60.000 Beschäftigte der deutschen DaimlerChrysler-Werke und -Niederlassungen. In Untertürkheim versammeln sich rund 10.000 Kolleginnen und Kollegen aus allen Werkteilen zu einer zentralen Kundgebung vor dem Untertürkheimer Tor. Auch die Beschäftigten der Nachtschicht legen um 4.30 Uhr geschlossen die Arbeit nieder und nehmen an Protestversammlungen teil. Der Betriebsrat im Werk Untertürkheim verweigert bis auf Weiteres seine Zustimmung zu Überstunden.

**17. Juli:** In Sindelfingen fällt die komplette Frühschicht mit 12.000 Beschäftigten aus.

**18. Juli:** Der Vorstand zeigt sich zu einem eigenen Gehaltsverzicht bereit, um damit zu den Kosteneinsparungen beizutragen.

**20. - 23. Juli:** Die Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand werden in Möhringen fortgesetzt.

(Fortsetzung auf Seite 6)



**Milos Raskovic**  
Bereichsbetriebsrat  
PMO/RD

## „Weltdieselmotor sichert 1800 Arbeitsplätze in Untertürkheim“

„Als ich erfahren habe, dass der Weltdieselmotor bei uns in der PMO produziert wird, ist mir ein Stein vom Herzen gefallen. Damit sind hier am Standort 1800 Arbeitsplätze gesichert. Dass dieser Motor im Werkteil Untertürkheim gefertigt wird, wirkt sich auch auf die Werkteile Mettingen, Hedelfingen und Zuffenhausen aus. Dort könnten sich Optionen für zusätzliche Aggregate wie z. B. Getriebe und Achsen ergeben. Das heißt, auch dort wird Beschäftigung langfristig gesichert.“

Gut, dass wir DaimlerChrysler-Kollegen durch unsere Aktionen an allen Standorten Stärke gezeigt haben. Die einzelnen Werke haben sich nicht gegeneinander ausspielen lassen. Alle Standorte haben an einem Strang gezogen. Das war der richtige Weg. Mit dem Verhandlungsergebnis bin ich sehr zufrieden.“

# Überblick Zukunftssicherung

## Personaldrehscheibe "DC-Move"

Zur Sicherstellung der Übernahmeverpflichtung werden Azubis nach der Ausbildung in Werken mit Personalüberhang für einen Zeitraum von ein bis drei Jahren in anderen Werken mit Personalbedarf eingesetzt. Sie bleiben aber Beschäftigte des Werkes, in dem sie ausgebildet wurden. Spätestens nach drei Jahren haben diese Beschäftigten Anspruch auf einen Arbeitsplatz in ihrem "Herkunftswerk".

## Regelungen zur Leiharbeit

Die Anzahl von Leiharbeitnehmer wird auf 1,5 Prozent der Gesamtbelegschaft aller Werke begrenzt. Sie haben Anspruch auf die vergleichbaren Monatsentgelte und Arbeitszeiten wie DC-Mitarbeiter. Je Standort darf die Zahl der in der Produktion eingesetzten Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigten acht Prozent der direkten Arbeiter im Werk nicht übersteigen.



GBR und IG Metall erklären sich bereit über eine Ausweitung von 40-Stunden-Verträgen in den Bereichen Forschung und Entwicklung und über Eckpunkte für einen Ergänzungstarifvertrag für Dienstleistungsbereiche zu verhandeln. Gefordert wird nicht nur ein Gehaltsverzicht des Vorstandes, sondern auch ein Beitrag zur Kostensenkung aller Leitenden Angestellten im Unternehmen.

**23. Juli:** In den frühen Morgenstunden wird zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand eine Einigung erzielt. Für alle 160.000 DaimlerChrysler Beschäftigten gibt es eine umfassende Beschäftigungssicherung bis zum Jahr 2012. Der Vorstand sichert die notwendigen Investitionen für alle neu geplanten Produkte zu. Der Vierzylinder-Weltdieselmotor wird in Untertürkheim gebaut. Der Vorstand beziffert die erreichten Einsparungen im Gesamtvolumen auf 500 Millionen Euro. Der Betriebsrat informiert umgehend die Belegschaft in Betriebsversammlungen über das Ergebnis.

## Das Verhandlungsergebnis im Überblick

Heutige Belegschaft ...		Neu eingestellte Beschäftigte	Sonstige Änderungen
... gibt	... bekommt dafür		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Am 1.1.2006 eine Anrechnung auf die DC-Entgeltlinie in Höhe von 2,79%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigungsgarantie und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2011</li> <li>Der Weltdieselmotor OM651 wird in Untertürkheim gefertigt und montiert</li> <li>Zusage für Folgeprodukte am jeweiligen Standort</li> <li>Übernahme der Auszubildenden bis 31.12.2011 gesichert</li> <li>Absicherung des heutigen Entgelts und Erhöhung entsprechend den Tariferhöhungen bis 2011</li> <li>Effektive Tariferhöhung gesichert bis 2012</li> <li>Einheitliche Entgeltlinie für alle DC Werke</li> <li>ERA-Entgeltlinie plus 1,5% gegenüber heute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niedrigere Einstiegsgehälter</li> <li>niedrigere Entgeltlinie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personaldrehscheibe für übernommene Jungfacharbeiter und Neueingestellte (flexibler Personaleinsatz)</li> <li>Flexibilitätskontingent:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Leiharbeit begrenzt auf 1,5% der gesamten DC-Belegschaft, das heißt maximal 2.500 Leiharbeitnehmer in allen Werken</li> <li>In den einzelnen Werken maximal 4% Leiharbeitnehmer und maximal 4% befristet Beschäftigte bezogen auf die Beschäftigten in der Produktion</li> </ul> </li> <li>Zusätzlich 3.800 Altersteilzeitplätze ab 2007</li> <li>40 Stunden Arbeitsverträge in Forschung und Entwicklung</li> <li>Einführung des ERA-Tarifvertrages zum 1.1.2007</li> </ul>
<b>Dienstleistungsbereiche:</b> Betriebsrat und Werkleitung können für einzelne Dienstleistungsbereiche eine gesonderte Vereinbarung über den Schutz vor Fremdvergabe und das Hereinholen bereits fremdvergebener Tätigkeiten treffen. Dies gilt für die Bereiche: Gastronomie, Werksicherheit, produktionsferne Logistik und Infrastrukturserviceleistungen. <b>Nur im Fall einer solchen bereichsbezogenen Vereinbarung gelten folgende Regelungen:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>eine Entgeltsanrechnung von 3,0% (statt 2,79%)</li> <li>eine unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit in Stufen auf 39 Stunden</li> <li>Vergütung von Mehrarbeit an Dienstleistungsbranche angepasst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicherung der Dienstleistungsbereiche vor Fremdvergabe</li> <li>Insourcing von fremdvergebenen Dienstleistungsbereichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>veränderte Arbeitszeiten</li> <li>Entgelt entsprechend dem Metalltarifvertrag</li> <li>veränderte Zuschlagsregelungen</li> </ul>	

## Langfristige und umfassende Beschäftigungssicherung

Eine langfristige und umfassende Absicherung von Arbeit und Beschäftigung in den Werken und Niederlassungen gehört zu den Kernstücken der "Zukunftssicherung 2012". Ausgangspunkt für die Verhandlungen waren zunächst die Investitionsentscheidungen für den Bau der neuen C-Klasse in den Werken Sindelfingen und Bremen. Der Gesamtbetriebsrat hat aber frühzeitig eine standortübergreifende Lösung angestrebt, die eine langfristige Beschäftigungssicherung für alle Beschäftigten beinhaltet. Damit sollte verhindert werden, dass einzelne Standorte bei Produkt- und Investitionsentscheidungen gegeneinander ausgespielt werden.

### Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2012

Mit der Vereinbarung "Zukunftssicherung 2012" wurde dieses Ziel erreicht. Für alle 160.000 Beschäftigten in den Werken und Niederlassungen gibt es bis zum 31. Dezember 2011 eine Beschäftigungszusage und den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Eine Arbeitsplatzzusicherung erhalten zudem die Auszubildenden. Sie werden ebenfalls bis zum 31. Dezember 2011 - soweit nicht persönliche Gründe entgegenstehen - übernommen.

### Investitionszusagen sichern Arbeitsplätze in Untertürkheim

Arbeit und Beschäftigung in den Werken werden vor allem auch durch Investitions- und Produktzusagen gesichert. Dies gilt insbesondere für 10.000 konkret gefährdete Jobs in den baden-württembergischen Standorten Untertürkheim, Sindelfingen und Mannheim.

#### Eindeutige Zusage

*Stuttgarter Nachrichten: Wie wasserdicht ist denn die Job-Sicherung, die Sie zugesagt haben? Gibt es eine Ausstiegsklausel, mit der Sie eben doch betriebsbedingte Kündigungen vor 2012 möglich machen könnten?*

**Schremp: Das war nie eine Option. Es ist unsere Absicht und so vereinbart, dass wir auf betriebsbedingte Kündigungen bis 2012 verzichten. Da gibt es auch keine Ausstiegsklausel.**

*Der Vorstandsvorsitzende der DaimlerChrysler AG, Jürgen E. Schremp in einem Interview mit den Stuttgarter Nachrichten am 31. Juli 2004*



Entschieden wurde, den Vierzylinder-Weltdieselmotor in Untertürkheim zu fertigen und zu montieren. Dies sichert ab 2007 etwa 1.800 Arbeitsplätze im Werk. Das Werk Untertürkheim profitiert darüber hinaus von der Entscheidung für den Bau der neuen C-Klasse in Sindelfingen. Denn grundsätzlich sollen jeweilige Folgeprodukte an den heutigen Standorten gefertigt werden. Die Nachfolgeaggregate für die neue C- und E-Klasse werden also auch zukünftig im Werk Untertürkheim produziert. Die Vereinbarung "Zukunftssicherung 2012" sorgt damit für Arbeitsplatzsicherung in allen Centern des Werkes.

### 3.800 zusätzliche Altersteilzeitplätze

Vereinbart wurde auch, die operative Planung des Unternehmens so zuge-  
stalten, dass keine Personalüberhänge

entstehen. Zur Absicherung der Beschäftigung wird es zudem 3.800 zusätzliche Altersteilzeitplätze geben. Dies trägt dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen Rechnung und schafft zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für Jüngere.

### Werkleitung drohte mit Verlagerung nach Osteuropa

Die Werkleitung in Untertürkheim hatte während den Verhandlungen immer wieder betont, man könne den Weltdieselmotor auch in Osteuropa herstellen. Der Vorstand schlug vor, die Varianten der C-Klasse von dem Automobilzulieferer Magna in Rumänien fertigen zu lassen. Andere Automobilhersteller produzieren jetzt schon in Osteuropa (siehe Grafik oben).

### DaimlerChrysler produziert weiter an deutschen Standorten

Das Gesamtpaket der Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung bis 2012 ist eine bisher beispiellose Vereinbarung. Diesen politischen Erfolg haben wir gemeinsam mit unseren Aktionen erreicht. Er straft all jene Lügen, die behauptet haben, am Standort Deutschland könne man mit den Metalltarifverträgen nicht wettbewerbsfähig produzieren.

## Faire Umsetzung des ERA-Tarifvertrages



Für die Umsetzung des Entgeltrahmen-Tarifvertrags (ERA) haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung wichtige Vereinbarungen getroffen, die ohne die Auseinandersetzung im Juli niemals durchsetzbar gewesen wären.

### Entgeltsicherung bis 2012

Bis kurz vor Schluss wäre die Verhandlung an einem zentralen Punkt fast gescheitert: Und zwar an der Frage, wie unser Entgelt ab dem Jahre 2007 aufgebaut ist und wie künftig Tarifierhöhungen weitergegeben werden. Strittig bis zuletzt waren auch die künftigen Einstufungen von verschiedenen Tätigkeiten vom Produktionsarbeiter bis zum Entwicklungsingenieur. Der Vorstand wollte mit aller Gewalt außertarifliche Bestandteile in unserem Entgelt mit Tarifierhöhungen verrechnen. Dazu kam, dass der Vorstand mit der Einführung von ERA die betriebliche Entgeltlinie weiter senken wollte.

Der Gesamtbetriebsrat konnte dies ausschließen und vereinbarte mit dem Unternehmen, dass Tarifierhöhungen bis Ende 2011 an die heutige Belegschaft effektiv und auf alle Entgeltbestandteile weitergegeben werden - es sei denn, der Operating Profit der Mercedes Car Group, d.h. Mercedes, smart und Maybach sowie CVD (Nutzfahrzeuge) ginge in Summe auf Null oder würde sich innerhalb eines Jahres halbieren. Nur in diesen „Katastrophenfällen“ darf eine Tarifierhöhung angerechnet werden.

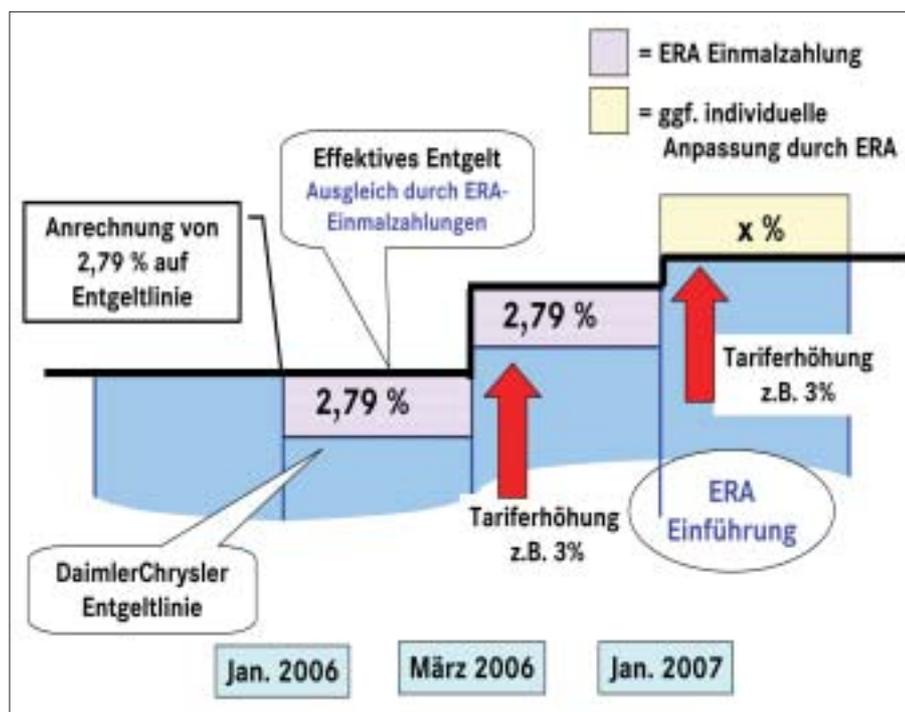
### Gemeinsame Entgeltlinie

Für alle Werke und Niederlassungen gilt mit der ERA-Einführung eine einheitliche Entgeltlinie. Dies sichert den Beschäftigten in allen deutschen Werken ein gleiches Entgeltniveau auf Basis der baden-württembergischen Tarifverträge. Konkurrenz der Standorte untereinander wird auf diese Weise verhindert.

### Anrechnung von 2,79 Prozent auf die Entgeltlinie

Im Jahr 2006 wird die Entgeltlinie um 2,79 Prozent abgesenkt. Aber: Zeitgleich mit der Absenkung der Entgeltlinie setzen monatliche Ausgleichszahlungen in gleicher Höhe ein (vgl. Grafik). Diese werden bis zur betrieblichen Umsetzung von ERA (2007) als Einmalzahlungen geleistet. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Absenkung der Entgeltlinie um 2,79 Prozent für niemanden weniger Geld bedeutet.

Die für 2005 bereits vereinbarte Tarifierhöhung bleibt von den Regelungen unberührt. Die Tarifierhöhung im Jahr 2006 wird effektiv weitergegeben. Im Jahr 2007 entsteht ein Entgeltzuwachs, wenn die Tarifierhöhung größer als 2,79 Prozent ist. (Fortsetzung auf Seite 9)



**Karl Reif**  
Vertrauenskörperleiter

### „Tarifpolitisches Signal gesetzt“

„Das Ergebnis der 'Zukunftssicherung 2012' hat Bedeutung über DaimlerChrysler hinaus. Der Vorstand wollte uns mit unseren Arbeitsplätzen erpressen. Sein Ziel war es, tarifliche Regelungen zu knacken und den Betriebsrat und die IG Metall in die Knie zu zwingen. Und das in einem wirtschaftlich hoch profitablen Unternehmen. Die Belegschaft hat dies aber in eindrucksvoller Weise verhindert. Wir haben letztlich zwar auch schmerzliche Zugeständnisse machen müssen, dafür haben wir jedoch eine vorbildliche Beschäftigungssicherung erreicht. Vor allem haben wir den Flächentarifvertrag gehalten. Wäre uns dies nicht gelungen, hätte dies einen Dambruch in der gesamten Metallindustrie zur Folge gehabt. Wir haben dagegen ein wichtiges tarifpolitisches Signal gesetzt. Das Beispiel DaimlerChrysler zeigt, dass Automobilproduktion an deutschen Standorten und unter den Tarifverträgen der IG Metall möglich ist.“

## ERA-Einführung

Der ERA-Tarifvertrag wird zum 1. Januar 2007 eingeführt. Die neuen Regelungen zur Höhe und Struktur des Entgeltes richten sich nach dem ERA-Tarifvertrag in Baden-Württemberg und gelten bundesweit einheitlich für alle DC-Beschäftigten.

Ziel des ERA-Tarifvertrages ist insbesondere eine Neubewertung höherqualifizierter Facharbeit. Der ERA-Tarifvertrag sieht hierfür eine Erhöhung der betrieblichen Entgeltsumme um bis zu 2,79 Prozent vor, mit denen Höherbewertungen finanziert werden sollen. Für DaimlerChrysler wurde ein garantiertes Erhöhungsvolumen von 1,5 Prozent der heutigen Lohn- und Gehaltssumme vereinbart, so dass ein entsprechendes Volumen für Neubewertungen zur Verfügung steht (vgl. Grafik). Bis zur Einführung des ERA-Tarifvertrages am 1. Januar 2007 werden die neuen Bewertungen und Eingruppierungen vorgenommen.

Die von der Unternehmensleitung beabsichtigten Einkommenskürzungen insbesondere für Arbeiten in der Produktion wurden verhindert. Die Unternehmensleitung wollte beispiels-



weise Montagearbeiten als einfache Angelerntentätigkeiten bewerten. Dies hätte erhebliche Einkommensverluste zur Folge gehabt. Nach der jetzt getroffenen Vereinbarung wird dagegen für das Sollniveau in der Montage bei der Bewertung Facharbeit mit einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung unterstellt.

Grundsätzlich wurde für alle heutigen Beschäftigten eine individuelle, tarifdynamische Verdienstsicherung vereinbart. Das heißt, das heutige Einkommen

ist bis mindestens zum 31. Dezember 2011 garantiert und nimmt in seiner Gesamthöhe an allen Tarifierhöhungen teil (abgesehen von Effekten, die sich in 2007 aus der Anrechnung ergeben können). Dies ist eine deutliche Verbesserung gegenüber der tarifvertraglichen Absicherung, die bereits nach einem Jahr ein langsames Abschmelzen der Verdienstsicherung ermöglichen würde.

## Der zukünftige Entgeltaufbau

Mit dem ERA-Tarifvertrag werden auch die Bestandteile des Entgeltes neu geordnet. Für die Beschäftigten bei DaimlerChrysler wurden neue Entgeltbestandteile vereinbart:

### Standard- und Prämienlohn

- Tarifliches Grundentgelt, festgelegt nach Maßgabe des ERA-TV.
- Betriebliches übertarifliches Grundentgelt.
- Tarifliche Leistungszulage.
- ggf. Betriebliche übertarifliche Leistungszulage.
- ggf. Tarifliche Belastungszulage nach den Voraussetzungen des ERA-TV.
- ggf. Tarifdynamischer individueller Besitzstand (tiB)

### Zeitlohn und Angestellte

- Tarifliches Grundentgelt, festgelegt nach Maßgabe des ERA-TV.
- Tarifliche Leistungszulage.
- Bisherige übertarifliche Zulage.
- Hinzu kommt ggf. eine Belastungszulage.
- ggf. Tarifdynamischer individueller Besitzstand (tiB).

Für alle, die nach der ERA-Bewertung höher eingestuft werden, gilt der ERA-TV. Dies bedeutet, dass sie schrittweise an das höhere ERA-Entgelt herangeführt werden. Die maximale monatliche Erhöhung beträgt 100 Euro in einem Jahr. Nach fünf Jahren muss das ERA-Entgelt erreicht sein.





## Ergänzungstarifvertrag Dienstleistungsbereiche

### Arbeitsplätze der „Dienstleister“ gesichert

Die Beschäftigten in den Dienstleistungsbereichen des Unternehmens, also in der Kantine, dem Infrastrukturmanagement, beim Werkschutz, in der Druckerei und in der Logistik arbeiten schon seit langem unter der ständigen Angst fremdvergeben zu werden. Auch von der Gründung eigener Dienstleistungsfirmen war die Rede. Die Kalkulation ist für die Betriebswirte einfach. Für die Beschäftigten wären die Folgen hart. Wenn beispielsweise eine Küchenhilfe bei einer Catering-Firma 40 Prozent weniger verdient als bei DaimlerChrysler, dann rechnet sich Fremdvergabe eben. Die Betriebsräte haben nun mit dem Unternehmen Eckpunkte für einen Ergänzungstarifvertrag vereinbart. Damit können die Arbeitsplätze der „Dienstleister“ gesichert werden und neue im Unternehmen entstehen.

### Neue Regelungen gelten nur, wenn neue Arbeitsplätze geschaffen werden

Die Regelungen des Ergänzungstarifvertrages werden nur angewendet, wenn fremdvergebene Tätigkeiten wieder ins Unternehmen zurückgeholt werden.

Dazu müssen Werkleitung und Betriebsrat für jeden einzelnen Bereich eine Betriebsvereinbarung abschließen. Vor Abschluss einer solchen Vereinbarung wird der Betriebsrat die betroffenen Mitarbeiter informieren und mit einbeziehen. Solange es also keine konkrete Vereinbarung für einzelne Dienstleistungsbereiche (zum Beispiel Kantine, Werkschutz oder Logistik) gibt, ändern sich Arbeitszeiten und Entgelte nicht. Nur unter der Voraussetzung, dass in einem Dienstleistungsbereich die Arbeitsplätze vor Fremdvergabe abgesichert werden und neue Arbeitsplätze entstehen, käme der Ergänzungstarifvertrag zur Anwendung.

### Einkommen gesichert

Noch einmal: Nur wenn die Werkleitung mit dem Betriebsrat vereinbart, einzelne fremdvergebene Bereiche wieder ins Unternehmen zurückzuholen, gilt für die jeweiligen Bereiche das Folgende:

- Das Einkommen der heute in den Dienstleistungsbereichen Beschäftigten würde gesichert bleiben.
- Im Jahr 2006 würde die Entgeltlinie um drei Prozent abgesenkt werden.

- Die Wochenarbeitszeit würde in drei Stufen auf 39 Stunden erhöht. Ab dem 54. Lebensjahr wird die Arbeitszeit dagegen wieder verkürzt - bei vollem Lohnausgleich.

- Die Regelungen für die Vergütung von Mehrarbeit würden der Dienstleistungsbranche angepasst. Für die ersten 130 Überstunden im Jahr gäbe es keine Mehrarbeitszuschläge.

- Für andere Zuschläge wie Sonntags- oder Nachtzuschlag würden weiterhin die Bestimmungen des Manteltarifvertrags gelten.

### Lohn wäre höher als bei Fremdanbietern

Entscheidend ist, dass alle Kolleginnen und Kollegen in den Dienstleistungsbereichen DaimlerChrysler-Beschäftigte bleiben. Das heißt, für sie gelten die Regelungen wie beispielsweise betriebliche Altersvorsorge, Teilnahme am Firmenangehörigen-geschäft, Ergebnisbeteiligung und Arbeitsplatzsicherung usw. weiterhin.

Sollte es gelingen, bereits fremdvergebene Arbeiten in das Unternehmen  
(Fortsetzung auf Seite 11)

zurück zu holen und damit neue Mitarbeiter einzustellen, so würde deren Entgelt um 20 Prozent unter dem Einkommen der heute Beschäftigten liegen. Sie erhalten keine Spätarbeitszuschläge. Dennoch wäre ihr Lohn noch deutlich höher als bei allen vergleichbaren Fremdanbietern.

## Regelungen gelten nur, falls fremdvergebene Bereiche zurückgeholt werden

Wichtig: Die hier aufgeführten Regelungen des Ergänzungstarifvertrags gelten nur, wenn die Werkleitung einzelne fremdvergebene Bereiche wieder ins Unternehmen zurück holt. Das heißt, es müssten neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Zusätzlich müssten Werkleitung und Betriebsrat für den jeweiligen Dienstleistungsbereich eine Betriebsvereinbarung abschließen. Dabei muss für jeden einzelnen Bereich eine eigene Vereinbarung abgeschlossen werden. Geschieht dies nicht, bleiben Arbeitszeit und Vergütung in den Dienstleistungsbereichen unverändert.

## Impressum

ScheibenWischer *Extra*

Herausgeber:  
IG Metall Stuttgart

V.i.S.d.P.:  
Jürgen Stamm  
1. Bevollmächtigter  
IG Metall Stuttgart,  
Sattlerstr. 1  
70174 Stuttgart  
e-Mail: kai.bliesener@igmetall.de  
www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion:  
Kai Bliesener (Tel. 0711-16 278-51)  
Alexandra Wolf (Tel. 2 18 29)  
Wolfgang Nieke  
Mathias Vogel  
Gerhard Haag

Gestaltung und Druck:  
[ai]gelb creative services  
Waldburgstr. 9  
D-71032 Böblingen

Auflage:  
17.000



## Übernahme gesichert

Generell konnte mit der Vereinbarung "Zukunftssicherung 2012" eine Übernahmezusage für alle Auszubildenden bis zum 31. Dezember 2011 erreicht werden. Dies schafft ein hohes Maß an Sicherheit für die persönliche Zukunftsplanung. Die übernommenen Jungfacharbeiter werden in den ersten drei Jahren flexibler eingesetzt. Hinsichtlich der Entlohnung werden sie zudem neu eingestellten Beschäftigten gleichgestellt.

## Flexibler Einsatz

Zum flexiblen Personaleinsatz haben wir vereinbart, dass künftig an allen Standorten eine Kostenstelle „Personaldrehscheibe“ eingerichtet wird. Dieser werden alle Jungfacharbeiter nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung, aber auch andere neu eingestellte Mitarbeiter zugeordnet. Sie arbeiten in der Fabrik und werden in die entsprechenden Bereiche eingegliedert. Innerhalb der ersten drei Jahre ist ein flexibler Einsatz in verschiedenen Bereichen möglich. In Werken mit Personalüberhang ist bei übernommenen Jungfacharbeitern darüber hinaus auch ein Einsatz in anderen Werken vorgesehen. Dafür erhalten sie entsprechende Aufwandsentschädigungen. Spätestens nach drei Jahren gibt es einen Anspruch auf einen festen Arbeitsplatz im "Herkunftswerk".

**Übernahme der Auszubildenden bis 31. Dezember 2011 gesichert.**

# Auszubildende Übernahme und flexibler Einsatz



## Ausgleich für werksübergreifenden Einsatz

Um dem einzelnen Beschäftigten die geforderte Flexibilität zu ermöglichen, gibt es bei einem Einsatz, der tägliches Pendeln verlangt, kostenlosen Bus-transfer und eine Verpflegungspauschale von 250 Euro für die ersten sechs Monate. Ab dem siebten Monat bezahlt das Unternehmen eine Fahrtkostenpauschale von 300 Euro. Bei überregionalen Einsätzen erhalten die Betroffenen einen Wohngeldzuschuss von 400 Euro monatlich und einen Metropolenzuschlag von 100 Euro, z. B. bei einem Einsatzwechsel von Bremen nach Stuttgart.

## Anspruch auf einen Arbeitsplatz

Die getroffene Vereinbarung unterscheidet sich wesentlich von den ursprünglichen Plänen des Vorstandes. Dieser wollte alle Jungfacharbeiter nicht

mehr im Werk übernehmen, sondern in eine "Job-Start-GmbH" einstellen. In dieser wäre ein völlig unregelmäßiger Einsatz in verschiedenen Werken möglich gewesen - zu deutlich schlechteren Konditionen. Das haben wir abgewehrt.



## Arbeitszeitkorridor für

# Forschung und Entwicklung

Im Rahmen der Gesamtvereinbarung wird die IG Metall mit DaimlerChrysler einen Ergänzungstarifvertrag abschließen, der einen Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden in Forschung und Entwicklung ermöglicht.

### Zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche arbeiten

Beschäftigte und Unternehmen können zukünftig in beiderseitigem Einvernehmen eine Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche vereinbaren. Das Entgelt wird angepasst, das heißt, eine Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Stunden wird entsprechend vergütet. Alternativ kann aber auch die Zeit, die über 35 Stunden hinaus geht, in ein Langzeitkonto gestellt werden. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf eine 30-Stunden-Woche gilt dies weiterhin als Vollzeitbeschäftigung.

### „Doppelte Freiwilligkeit“

Zu beachten ist: Für die Vereinbarung einer veränderten regelmäßigen Wochenarbeitszeit gilt eine "doppelte Freiwilligkeit". Weder ist das Unternehmen gezwungen solche Verträge anzubieten, noch sind die Beschäftigten verpflichtet ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Die Beschäftigten haben also keinen individuellen Anspruch auf eine veränderte regelmäßige Wochenarbeitszeit. Letztlich entscheiden das Unternehmen und der Vorgesetzte.

### Arbeitsplätze dürfen nicht abgebaut werden

Die Regelung soll zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen. Bei einem langfristigen Mehrbedarf werden zudem Gespräche mit dem Betriebsrat über eine Ausweitung der Ausbildung von Fachkräften aufgenommen. Sollte sich um-

gekehrt die Arbeitsmarktsituation für die Forscher und Entwickler erheblich verschlechtern, kann der Betriebsrat auch eine Rücknahme dieser Regelung verlangen. Denn durch die Ausweitung der 40-Stunden-Quote dürfen auf keinen Fall Arbeitsplätze abgebaut werden.

Der Ergänzungstarifvertrag wird ausschließlich für die Bereiche Forschung und Entwicklung gelten. In der Produktion wird es keine Verlängerung der Arbeitszeit geben.



## kurz erklärt: Leiharbeit

Wir haben uns immer heftig gegen Leiharbeit gewehrt, weil wir nicht wollen, dass bei DaimlerChrysler Menschen zu Dumpinglöhnen beschäftigt werden. Das würde letztendlich auch unsere eigenen Entgelte unter Druck setzen. Darum wurde die notwendige Flexibilität bislang durch den Einsatz befristeter Beschäftigter gewährleistet.

Während es uns früher gelungen ist, befristete Beschäftigte in unbefristete Beschäftigung zu übernehmen, werden in den letzten Jahren fast ausschließlich Ferienarbeiter eingesetzt. Das verursacht in den Produktionsbereichen teilweise erhebliche Probleme, weil Ferienbeschäftigte immer nur für kurze Zeit im Unternehmen sind. Im Gegensatz dazu können Leiharbeitnehmer mittler-

weile längerfristig im Unternehmen integriert werden, weil die zeitliche Begrenzung für ihren Einsatz aufgehoben wurde.

### ... begrenzt auf tariflichem Niveau möglich

Vor diesem Hintergrund haben wir uns dafür entschieden, der Forderung des Vorstands nach Flexibilisierung durch Leiharbeit entgegen zu kommen. Allerdings nur im begrenzten Umfang und auf dem abgesicherten Lohnniveau des Flächentarifvertrags.

Maximal 1,5 Prozent der Gesamtbelegschaft von DaimlerChrysler, d. h. bundesweit höchstens 2.500 Menschen, können nun zu unseren Tarifbedingungen als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. Am einzelnen Standort dürfen nicht mehr als vier Prozent der Beschäftigten in der Produktion in einem Leiharbeitsverhältnis stehen.



## kurz erklärt:

### Schichtzuschläge

Wir haben keine Abstriche bei den Schichtzuschlägen zugelassen! Der Vorstand wollte die tariflichen Zuschläge in Baden-Württemberg drastisch kürzen. Seine Begründung: Während wir in Untertürkheim und Sindelfingen mit Beginn der Spätschicht einen Zuschlag von 20 Prozent und ab 19.00 Uhr einen Nachtarbeitszuschlag von 30 Prozent erhalten, bekommen die Bremer Kolleginnen und Kollegen lediglich 15 Prozent Zuschlag ab 20.00 Uhr. Wir sind stolz darauf, dass wir diesen Spaltungsversuch des Vorstands verhindert haben. Eine große Hilfe war uns dabei die Unterstützung der Bremer Metalloerinnen und Metalloer.

Eine Einschränkung gibt es allerdings: Die Schichtzuschläge im Dienstleistungsbereich bleiben zwar für die heute bei DaimlerChrysler Beschäftigten unverändert. Im Rahmen des Ergänzungstarifvertrages wurde jedoch vereinbart, dass dort neu Eingestellte keinen Spätarbeitszuschlag erhalten. Der Nachtarbeitszuschlag ab 19.00 Uhr wird aber auch an diese Mitarbeiter ausbezahlt.

### Vorstand und Leitende Angestellte verzichten auf Vergütung

Der Vorstandsvorsitzende Jürgen E. Schrempf hat uns in den Verhandlungen zugesagt, dass auch der Vorstand seinen Beitrag zur Beschäftigungssicherung leistet und sockelwirksam auf zehn

Prozent seiner Jahresbezüge verzichten wird. Für die Führungskräfte ab Ebene 3 gilt die gleiche Entgeltanrechnung von 2,79 Prozent. Darüber hinaus werden sie auf zehn Prozent ihrer variablen Vergütung verzichten. Vor dem Hintergrund der hohen Managementgehälter ist es ein positives Zeichen, dass auch die Führungskräfte auf einen Teil ihrer Einkommen verzichten. Dazu gehört auch, dass die Führungskräfte ab der Ebene 3 aufwärts durch die Kürzung um zehn Prozent ihrer variablen Vergütung stärker belastet werden. Darüber hinaus ist aber auch klar, dass zwischen der Entwicklung der Managementgehälter und der Entwicklung der Einkommen der ArbeitnehmerInnen nach wie vor Welten liegen. Es bleibt Aufgabe der Politik und Öffentlichkeit diese Entwicklung kritisch zu hinterfragen.



# Proteste zeigen Wirkung



# Dankeschön!

## **Dankeschön!**

Tausende von Kolleginnen und Kollegen haben sich an den betrieblichen Aktionen im Juli beteiligt. Sie alle haben mit ihrem Engagement zum Verhandlungserfolg beigetragen. Dafür herzlichen Dank!

Für den Betriebsrat:

**Helmut Lense**  
**Wolfgang Nieke**

Für die IG Metall  
Vertrauenskörperleitung:

**Karl Reif**  
**Michael Alferi**

