

# metallnachrichten

Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

Juli 2004

**Starke Belegschaften setzen zusammen mit der IG Metall viel durch:**

## Tausende Arbeitsplätze auf Jahre gesichert

**V**iele der Beschäftigten von DaimlerChrysler können aufatmen: der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall haben mit der Konzernleitung vereinbart, dass die 160.000 Arbeitsplätze in den deutschen Werken bis 2012 sicher sind, alleine in Baden-Württemberg betraf dies über 10.000 unmittelbar gefährdete Arbeitsplätze. Die im Gegenzug vereinbarten Sparmaßnahmen wurden sozial gestaltet – niemand verdient weniger als vorher. Und die Tarifverträge bleiben zum Schutz der Beschäftigten unangetastet.

Als Beweis für arbeitsmarktpolitische und gesellschaftspolitische Verantwortung wertete Jörg Hofmann, der Bezirksleiter der IG Metall in Baden-Württemberg das Ergebnis



Großer Erfolg für die Beschäftigten: Mit ihren Aktionen wie hier in Untertürkheim bei DaimlerChrysler trugen sie zum guten Ergebnis entscheidend bei.

der langen und schwierigen Verhandlungen. Man habe sich bewusst für die langfristige Sicherung von Beschäftigung und Einkommen entschieden. Die nun vereinbarten Investitionen des Konzerns legen „den Grundstein für eine bundes-

weite langfristige Sicherung der DaimlerChrysler-Standorte“. Im Interesse der dort arbeitenden Menschen und ihrer Absicherung auf Jahre hinaus „war dies die richtige Entscheidung, obwohl sie den Beschäftigten Einschnitte abverlangt“.

### Gute Beispiele in diesem Heft: Jobs auf Dauer

Details zur Regelung bei DaimlerChrysler ..... 2

Vereinbarung bei Stihl sichert Standort und Stellen ..... 3

Voith: Arbeitsplätze für fünf Jahre gesichert ..... 3

Kerngesundens Baden-Württemberg: Warum gute Unternehmer hier Erfolg haben ..... 4

Erich Klemm: „Viel erreicht durch starke Solidarität!“ Interview mit dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der DaimlerChrysler AG ..... 2

### Das wurde vereinbart:

## Sichere Jobs – sicheres Entgelt – sichere Tarifverträge

Zukunftssicherung 2012 bei DaimlerChrysler

### Sichere Jobs

Für 160.000 Beschäftigte in den Werken und Niederlassungen von DaimlerChrysler sind Arbeit und Einkommen bis 2012 gesichert. Hinter dieser Zusage stehen weitreichende Produkt- und Investitionsentscheidungen. Für die baden-württembergischen

Standorte bedeutet dies die Sicherheit von mehr als 10.000 aktuell gefährdeten Jobs in Sindelfingen, Untertürkheim und Mannheim.

Erreicht wurde auch, dass bis 2012 alle Azubis übernommen werden. Vereinbart wurde zudem ein zusätzliches Kontingent von

3800 Altersteilzeitangeboten.

### Sicheres Entgelt

Für die heutige Belegschaft bedeutet das Ergebnis eine Absenkung der Entgeltlinie um 2,79% im Jahr 2006. Diese Absenkung wird aber durch eine Einmalzahlung ausgeglichen.

Vereinbart wurde, dass bis 2012 alle Tarifergebnisse effektiv weitergegeben werden – sofern der Markt nicht völlig einbricht. Vereinbart wurde auch, dass für heute Beschäftigte die ERA-Einführung keinerlei Entgeltrisiko darstellt. Ihre heutigen Entgelte sind mindestens gesichert ...

# „Ohne die bundesweite Solidarität aller Beschäftigten wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen.“

In der Nacht zum letzten Freitag – so gegen 4.00 Uhr morgens – hatten sie es geschafft: Gesamtbetriebsrat, Vorstand der DaimlerChrysler AG und die Tarifvertragsparteien einigten sich über Inhalt eines Vertrags zur Zukunftssicherung im Unternehmen. Das wochenlange Ringen um Investitionsentscheidungen und Beschäftigungssicherung in der DaimlerChrysler AG, das von massiven Aktionen der Belegschaft begleitet wurde, ist damit zu Ende. Wir haben Erich Klemm, den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats und Verhandlungsführer der Arbeitnehmerseite, gebeten, das Ergebnis zu bewerten.

*Erich, bist du zufrieden mit dem Ergebnis?*

Angesichts der Ausgangssituation vor einigen Wochen bin ich jetzt mit dem Ergebnis zufrieden. Wir haben eine Beschäftigungsgarantie bis ins Jahr 2012 erreicht – und zwar für alle Werke und Niederlassungen. Nicht nur durch eine leere Vertragsformel, sondern durch konkrete Investitionszusagen. Das war uns das wichtigste.

*Wie konkret waren denn die Drohungen des Vorstands, dass Arbeitsplätze abgebaut werden?*

Wir hatten an mindestens drei Standorten die direkte Drohung auf dem Tisch, dass bestimmte Produkte nicht kommen werden, wenn wir keine Kosteneinsparung vereinbaren. Deswegen bin ich froh, dass es uns gelungen ist, diese örtlichen Verhandlungen auf die Ebene des Gesamtbetriebsrats zu ziehen. So konnten wir verhindern, dass hier Standorte gegeneinander ausgespielt werden. Die Lösung, die wir jetzt gemeinsam gefunden haben, sichert nun alle 160.000 Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen ab.

*Ist es denn jetzt wirklich ein fairer Kompromiss?*

Ich glaube ja. Das Unternehmen hat einerseits seine Kostenziele erreicht. Wir haben andererseits eine beispiellos lange Beschäftigungssicherung für alle erreicht und dabei die tarifvertraglichen Themen nicht angefaßt. Der Flächentarifvertrag bleibt erhalten.

*Warum hat der Gesamtbetriebsrat ERA in das Verhandlungspaket mit hinein gepackt?*

Weil uns im Laufe der Gespräche klar geworden ist, dass das Unternehmen zusätzlich zu den geforderten 500 Millionen vorhatte, mit ERA ein weiteres gigantisches Sparprogramm aufzulegen – trotz der tarifvertraglich zugesicherten Kostenneutralität. Das hätte natürlich auch die Werke getroffen, für die zur Zeit keine Produktentscheidungen anstehen. Deswegen war es uns wichtig, bundesweit das Thema zu regeln. Es ist uns gelungen, weiterhin über alle Standorte hinweg auch außerhalb Baden-Württembergs eine einheitliche

Entgeltstruktur und eine einheitliche Entgeltlinie festzuziehen. Damit konnte die vom Konzern geplante Regionalisierung, also ein Abfallen auf das jeweilige regionale Tarifentgelt, verhindert werden.

*Sind die Einkommen der heutigen Belegschaften nun wirklich gesichert?*

Wir haben ERA so gestaltet, dass wir bis ins Jahr 2012 von einer hohen Lohnsicherheit ausgehen können und dass bei Tarifierhöhungen auch außertarifliche Bestandteile effektiv angehoben werden – wenn nicht gerade der Himmel herunterfällt, sprich: der Markt komplett einbricht.

*Welche Botschaft hast du denn an unsere „Dienstleister“ im Unternehmen?*

Schon vor über einem Jahr war uns klar, dass wir Regelungen treffen müssen, die die Dienstleister im Unternehmen absichern. Das hatte zunächst gar nichts mit der aktuellen Einsparrunde zu tun. Diese Bereiche standen schon lange unter der permanenten Drohung mit Fremdvergabe beziehungsweise der Gründung eigener Firmen. Dieser Druck wurde in den letzten Jahren immer stärker.

Deswegen sind wir angetreten mit dem Ziel, die Arbeitsplätze in diesen Bereichen im Unternehmen zu halten und nach Möglichkeit sogar neue hereinzuholen.

Das geht nur, wenn sich die Kostenstruktur insgesamt verändert. Deshalb haben wir den Abschluss eines entsprechenden Ergänzungstarifvertrags beschlossen. Entscheidend ist jedoch, dass die heutige Belegschaft kein Geld verliert. Und es ist uns gelungen, im Gegenzug zur stufenweisen Verlängerung der Arbeitszeit auch eine stufenweise Verkürzung für ältere Arbeitnehmer auf 35 bzw. 34,5 Wochenstunden zu erreichen.

*Was willst du den jungen Leuten im Unternehmen über die Vereinbarung sagen?*

Die Jungen werden sich darauf einstellen müssen, dass von ihnen mehr Flexibilität verlangt wird. Und Neueingestellte werden in Zukunft mit niedrigerem Entgelt – aber selbstverständlich auf Tarifniveau – rechnen müssen. Damit haben wir dafür gesorgt, dass in den nächsten Jahren überhaupt an Neueinstellungen zu denken ist.

*Wie wichtig waren denn die Aktionen der Belegschaften für den Fortgang und besonders für den Ausgang der Verhandlungen?*

**Ohne die bundesweite Solidarität der Beschäftigten in allen Werken und Niederlassungen dieses Unternehmens wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen. Bei der anderen Seite am Verhandlungstisch stand das Ziel im Vordergrund, die Tarifverträge zu knacken. Das war nur mit Solidarität zu verhindern.**

und entwickeln sich bis 2012 tarifdynamisch weiter.

**Und: Für alle Daimler-Chrysler Beschäftigten 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.

Für das Werk Sindelfingen wurden neue Erholzeit- und Arbeitszeitregelungen im Rahmen der Tarifverträge vereinbart. Ein Teil der Erholzeit, der Gleitzeit- und Freischichtguthaben werden in eine beziehungs-

weise zwei Qualifizierungstage im Jahr umgewandelt.

## Zugewinn durch ERA garantiert

ERA wird nicht zur Kostensenkung missbraucht, wie es der Vorstand wollte. ERA muss für die heute Beschäftigten 1,5% mehr Entgelt bringen – dafür sorgen richtige Einstufungen und ein entsprechend hohes zusätzliches DC-Entgelt. Seine



Höhe wird so bestimmt, dass die Mehrkosten von 1,5% auch eintreten, aber auch nicht überschritten werden.

Für neu eingestellte Beschäftigte wird die bislang deutlich übertarifliche DC-Entgeltlinie um 8% abgesenkt.



Sagen, was Sache ist, tun, was zu machen ist: Beschäftigte engagieren sich für ihre Interessen, die IG Metall in Baden-Württemberg vertritt sie erfolgreich.

## Arbeitsplätze bei Voith (Heidenheim) gesichert: Intelligente Lösungen

Die bestehenden Tarifverträge ermöglichen sehr gute Lösungen, mit denen Arbeitsplätze für viele Jahre gesichert werden können – weil die Interessen der Firmen mit denen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden. Ein Beispiel: Die Vereinbarung von Betriebsrat und IG Metall mit der Voith AG in Heidenheim.

„Stabilität und Zukunft für die Beschäftigten in Heidenheim“, so freut sich Andreas Strobel, der Erste Bevollmächtigte der IG Metall in Heidenheim, bringt die neue Vereinbarung. Bis Ende 2009 dürfen demnach keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Zusätzliche Fertigungs- und Konstruktionskapazitäten kommen nach Heidenheim; das neue Forschungszentrum für Papiermaschinen soll an diesem Standort gebaut werden.

den. Durch die beiden Sicherungsvereinbarungen wurden insgesamt rund 500 Arbeitsplätze in Heidenheim gesichert – insgesamt arbeiten hier also weiterhin rund 3.800 Menschen, einschließlich der circa 250 Auszubildenden. Die Vereinbarungen von Betriebsrat und IG Metall mit der Voith AG sichern die Wirtschaftskraft in der ganzen Region.

Im Gegenzug stimmten Betriebsräte und IG Metall Kostensenkungen zu. Unter anderem soll die für 2005 vorgesehene Tarifierhöhung von 2% auf übertarifliche Zulagen angerechnet werden.

Für die beträchtlichen Opfer der Belegschaft muss nun die Geschäftsleitung wichtige Zukunftsentscheidungen im Interesse des Standorts Heidenheim umsetzen. Außerdem müssen auch Führungskräfte ihr Einkommen reduzieren.

## Firma Stihl (Waiblingen) kompensiert Mehrarbeit: Mit dem „BuS“ in die Zukunft

Ein „Bus“ ist nicht nur ein sinnvolles Verkehrsmittel für viele Menschen, ein „Bus“ ist auch nicht nur eine Schnittstelle im Computer, an der leistungssteigernde Erweiterungen angebracht werden. Unter „BuS“ versteht man bei Stihl in Waiblingen den „Beschäftigungs- und Standortsicherungsvertrag 2007“.

Schon 1997 hat der Gesamtbetriebsrat mit dem Vorstand einen solchen „BuS“-Vertrag vereinbart – Mitte Juli 2004 haben sie ihn nun vorzeitig verlängert, um Arbeitsplätze zu sichern.

Dass Stihl künftig auch in China produzieren will, ist dabei allen Beteiligten klar. Das Ziel ist, die Vorteile des dortigen Markts auch für den Erhalt von Arbeitsplätzen in Deutschland zu nutzen.

Neu vereinbart wurde, dass von den rund 3.400 Beschäf-

tigten in Waiblingen, Ludwigsburg, am Bodensee und in der Eifel insgesamt 680 Menschen 40 Stunden je Woche arbeiten dürfen – das sind 150 mehr als bisher.

Im Gegenzug sollen 3.175 Arbeitsplätze bis mindestens Ende 2007 gesichert werden. Und: Weiterhin wird für die bisher schon vereinbarten „40-Stünder“ Zeit in ein „Qualifizierungskonto“ gerechnet – aus diesem Konto werden zusätzlich zu den betrieblich angebotenen und geregelten Qualifizierungsmaßnahmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Qualifizierungen bezahlt freigestellt.

Für Dieter Knauß, den Ersten Bevollmächtigten der IG Metall in Waiblingen, ist besonders wichtig, dass auf diese Weise auch die Qualifizierung gesichert wurde: „Das stärkt die Menschen und den Standort.“

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

Bei Forschung, Entwicklung und Planung kann in Zukunft mit beidseitigem Einverständnis eine Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden gewählt werden. Das Entgelt passt sich entsprechend an. 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 mehr 40-Stunden-Verträge nur anbieten, wenn er nicht durch Arbeitszeitkonten oder durch eigene Ausbildung einen Mehrbedarf sichern kann. Drohen Beschäftigungsprobleme in diesen Bereichen, muss auf die 35-Stundenwoche abgesenkt werden.

## Dienstleistungstarifvertrag für DaimlerChrysler

Um die Fremdvergabe von Dienstleistungen zu verhindern und schon fremdvergebene Jobs zurückzuholen, können die Betriebsräte mit dem Arbeitgeber die Geltung des Dienstleistungstarifvertrags für einzelne Bereiche vereinbaren. Dies sind Gastronomie, Events, Druckerei, Medien, Sicherheitsdienstleistungen,

Post- und Kommunikationsservice, Energieversorgung, Infrastrukturserviceleistungen und Logistikdienstleistungen – nicht jedoch Produktionsver-

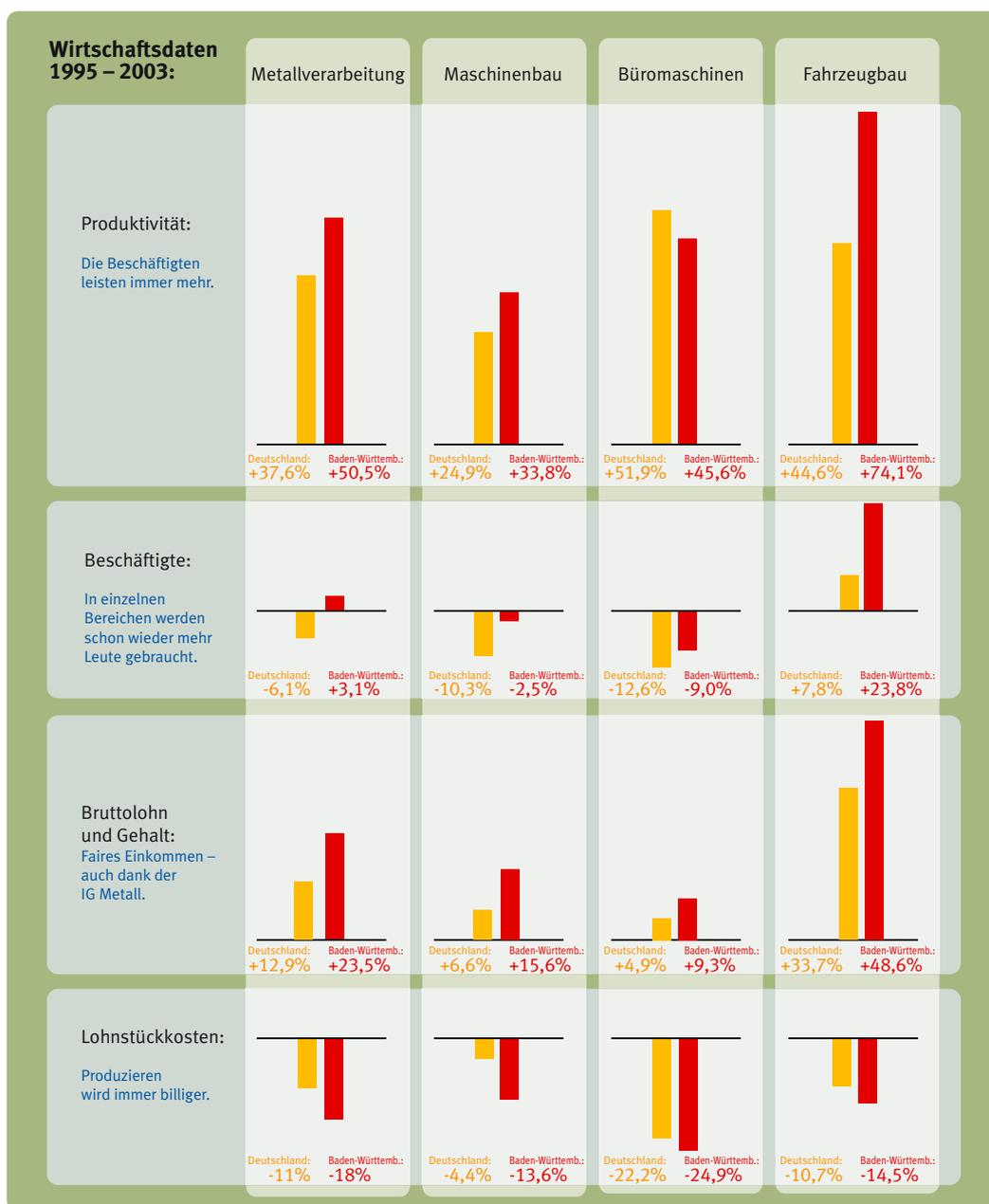
orgung. Für die heute Beschäftigten gilt: 2006 wird die Entgeltlinie um 3 Prozent absenkt. Ansonsten bleibt das Entgelt gleich. Die Arbeitszeit geht zunächst in Stufen auf 39 Stunden hoch und fällt dann ab dem 54. Lebensjahr in Stufen auf 34, 5 Stun-

# Wirtschaftsentwicklung in Baden-Württemberg: Das gesunde Bundesland

Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie kann stolz sein auf die Leistungsfähigkeit der Betriebe und ihrer Belegschaften. Die hier gezeigten Statistiken belegen eindrucksvoll: Das Land ist gesünder als der Durchschnitt, und schon der ist in vieler Hinsicht nicht schlecht!

Ein anderer Grund stolz zu sein, ist die Tradition in der Zusammenarbeit der Tarifpartner. Die IG Metall streitet mit den Arbeitgebern, wenn es sein muss, hart in der Sache.

Das Beispiel DaimlerChrysler belegt: Diese Gewerkschaft vertritt die Interessen der Beschäftigten bestens und mit gehörigem Erfolg. Denn die IG Metall ist bei aller Konfliktfähigkeit auch in der Lage, Lösungen zu finden, die allen Beteiligten gerecht werden. Auch dies ist ein Grund dafür, warum Baden-Württemberg so gute und gesunde Wirtschaftsdaten hat.



den – bei vollem Lohnausgleich. Auch für neue Beschäftigte gilt diese Reduzierung der Arbeitszeit im Alter. Deren Entgelt entspricht dem Metalltarif. Es gelten veränderte Zuschlagsregelungen.

## Drehscheibe DC-Move

Zur Sicherstellung der Übernahmeverpflichtung werden ausgebildete Azubis, an deren Standort

ein Personalüberhang besteht, überbetrieblich in der DaimlerChrysler-AG eingesetzt. Spätestens nach drei Jahren haben diese Beschäftigten Anspruch auf einen Arbeitsplatz in ihrem „Heimatwerk“.

**Impressum:** IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart. **Verantwortlich:** Jörg Hofmann, Telefon (0711) 16581-0, Fax (0711) 16581-30 **E-Mail:** bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de **http://www.bw.igm.de.**  
**Fotos:** Graffiti, Stuttgart.  
**Redaktionelle Betreuung:** INFO & IDEE, I.B.  
**Druck:** apm AG, Darmstadt.

## Regelungen zur Leiharbeit

Die Anzahl von Leiharbeitern wird auf 1,5% der Gesamtbelegschaft begrenzt. Sie haben Anspruch auf die vergleichbaren Monatsentgelte und Arbeitszeit wie DC-Mitarbeiter. Je Standort darf die Zahl von in der Produktion beschäftigten Befristeten und Leiharbeitern 8% nicht übersteigen.

