

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 14. Juli 2005
17 Uhr

Dr. Ekkehard Spieler
DaimlerChrysler AG
Leitung der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

„Standortsicherungsvereinbarungen in Deutschland am Beispiel DaimlerChrysler“

DAIMLERCHRYSLER

**Standortsicherungsvereinbarungen in
Deutschland am Beispiel DaimlerChrysler**

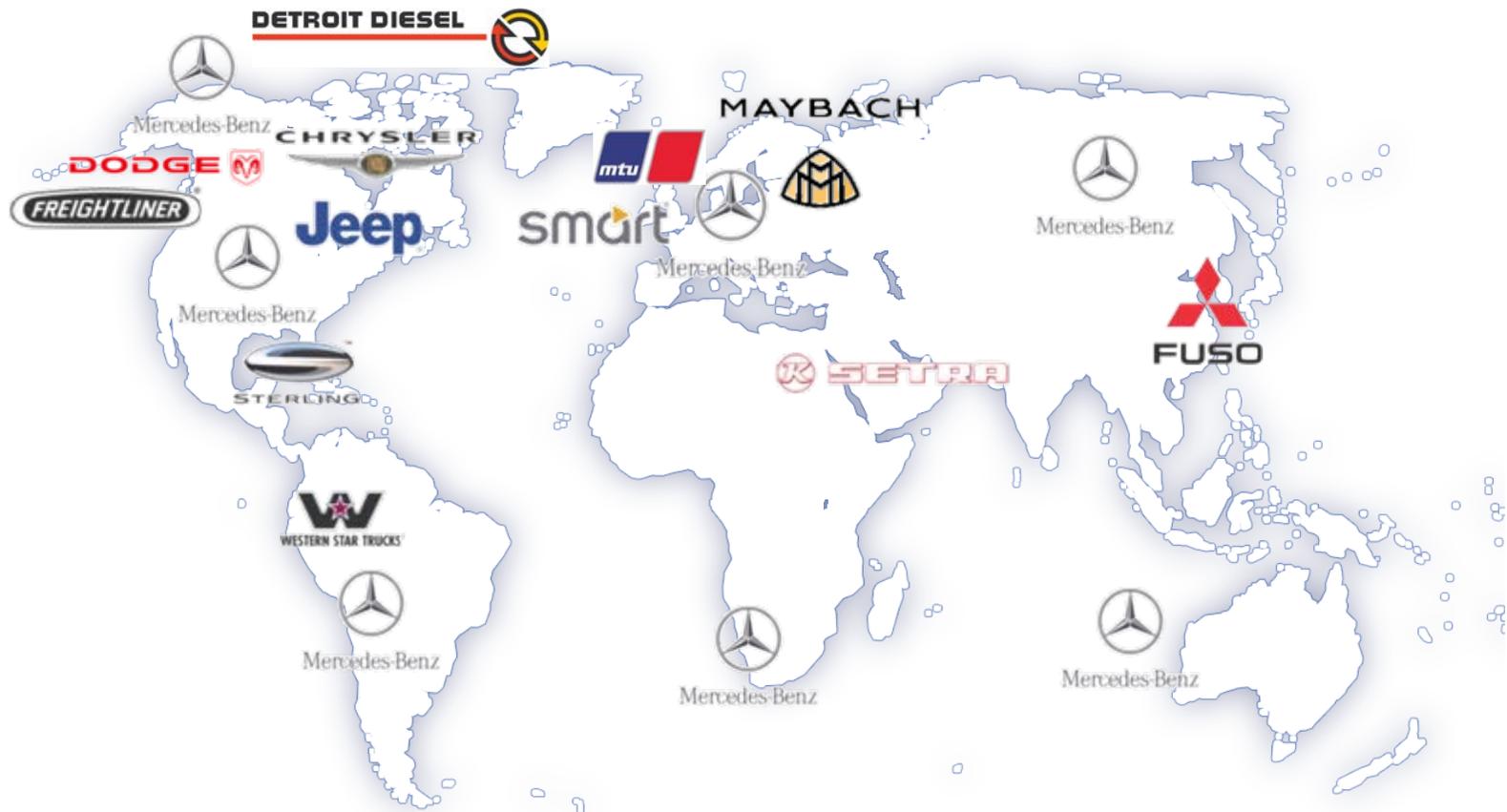
ZAAR München 14.07.2005

- Dr. Ekkehard Spieler -

Agenda

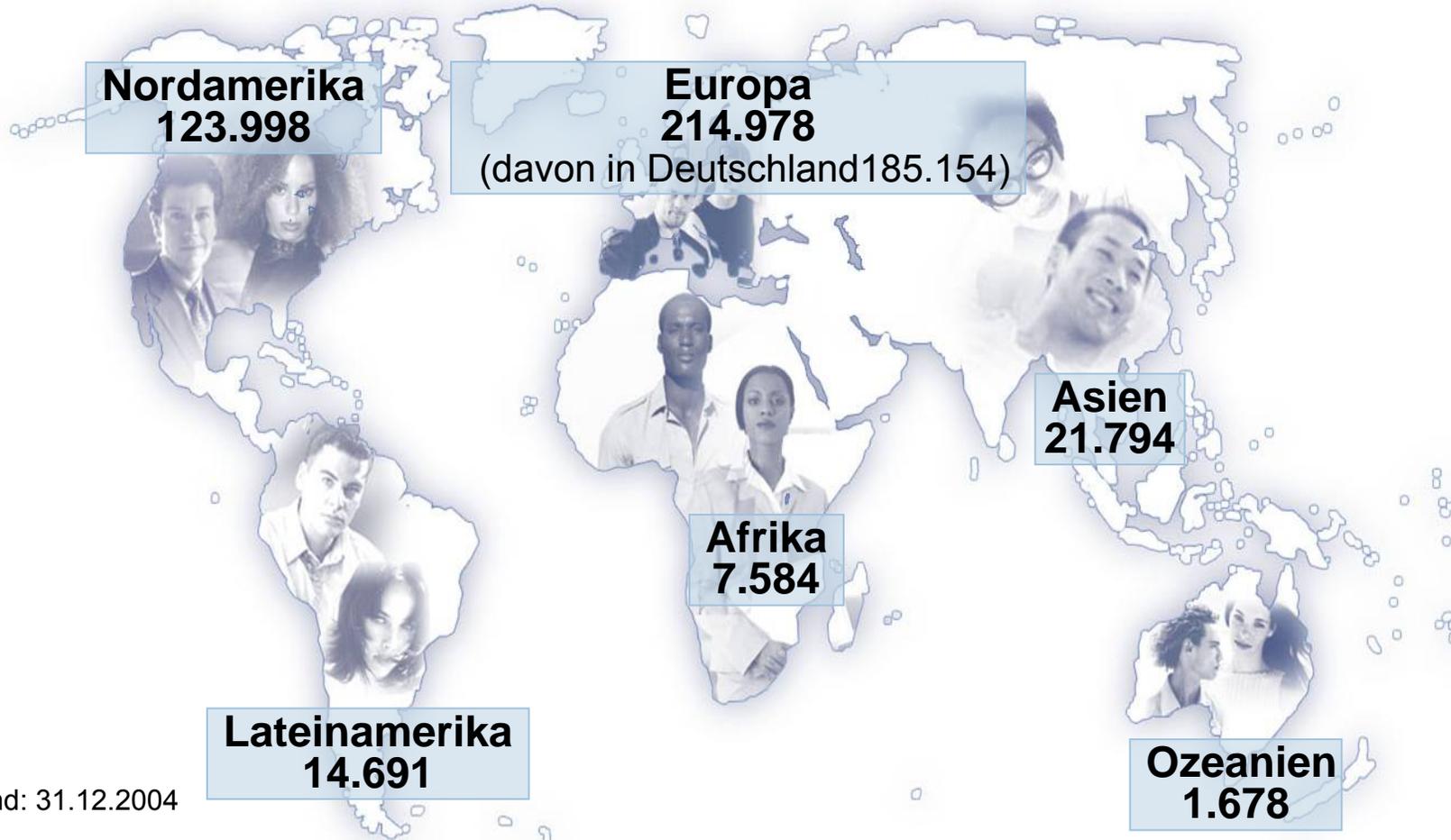
- 1. Hintergrund und Herausforderungen**
- 2. Vergütung/ERA**
- 3. Dienstleistungs-Ergänzungstarifvertrag**
- 4. 40 Stunden-Woche**
- 5. Arbeitsflexibilität und Mobilität**
- 6. Zugeständnisse**

Unsere globale Präsenz



**Wir produzieren an 100 Standorten in 17 Ländern.
Unsere Produkte werden in mehr als 190 Ländern weltweit verkauft.**

Gesamtbelegschaft weltweit rd. 384.700 Mitarbeiter



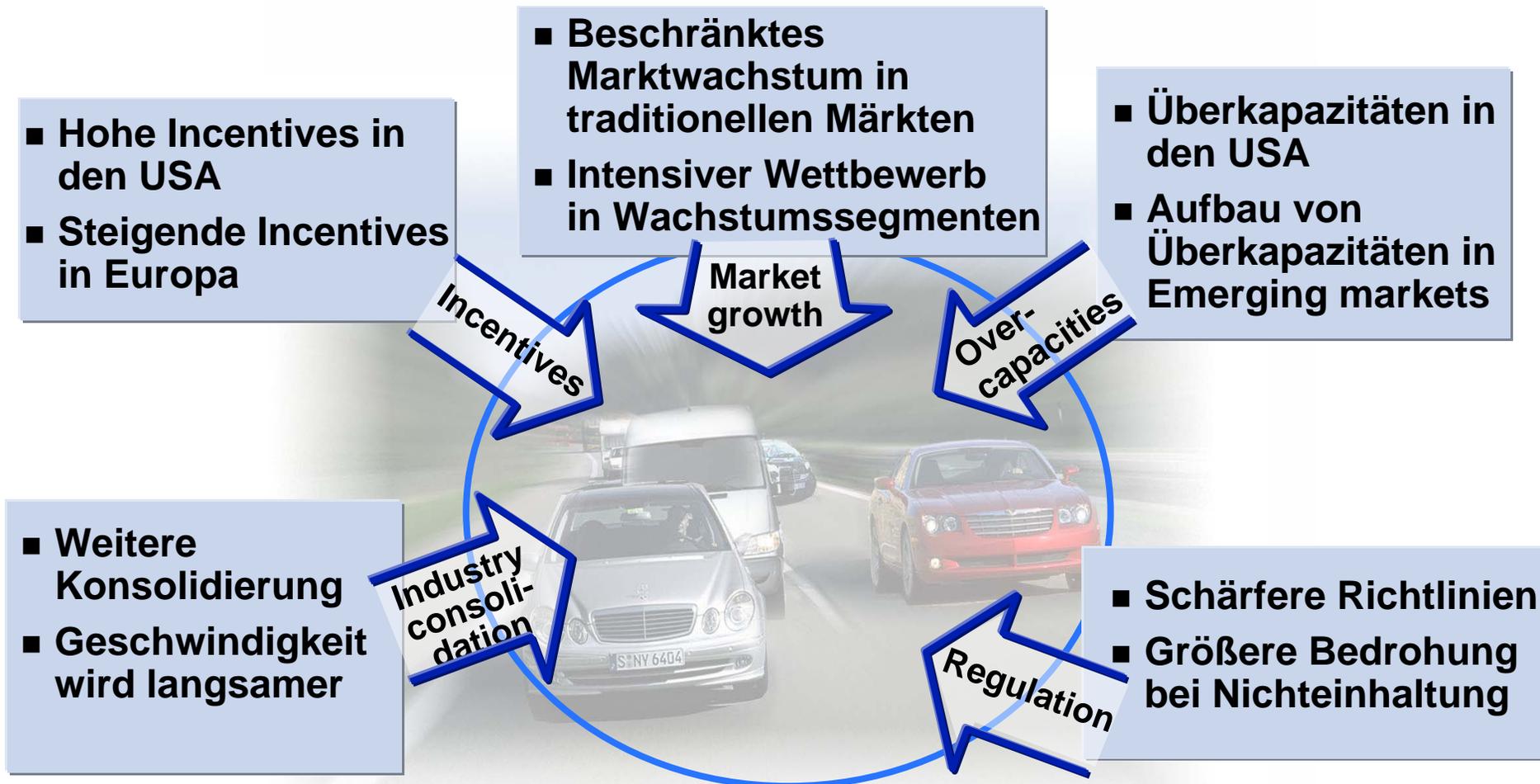
Stand: 31.12.2004

Mitarbeiter in deutschen Fahrzeugwerken der DCAG



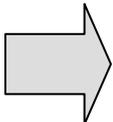
in Deutschland konzernweit: 185.000
in Baden-Württemberg: 100.000

Herausforderungen für die Automobilindustrie



Gründe für die Sicherung der deutschen Standorte

- Gesellschaftliche Verantwortung als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands
- Vertrauen der Unternehmensleitung in die Weiterentwicklung der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Standorte
- Nutzung der Standortvorteile in Deutschland wie z.B.
 - Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeiter
 - moderne Produktionsanlagen
 - enger Verbund mit den Zulieferern
 - belastbare Infrastruktur



DaimlerChrysler bekennt sich zum Standort
Deutschland

Zukunftssicherung 2012 – politisch komplexe Ausgangslage

Zielkostenerreichung strategischer
Produktprojekte nicht abgesichert =>
Gefährdung der zukünftigen Innovations- und
Wettbewerbsfähigkeit

Anstehende Standortentscheidungen
über Produkte und Beschäftigung



Stockende Gespräche mit Arbeitnehmervertretern über
Umsetzung von innovativen Konzepten und
Tarifregelungen



Zukunftssicherung 2012 – offene Verhandlungspunkte

- ERA
- Ergänzungstarifvertrag „Industriennahe Dienstleistungen“
- Arbeitsflexibilität und -mobilität
- Ausweitung 40 Stunden-Woche

Zukunftssicherung 2012 – Element „Vergütung“

- Um 20 % abgesenktes Einarbeitungsentgelt für alle neuen gewerblichen Mitarbeiter für die Dauer von zwei Jahren (ca. 2.200 € im 1. Jahr, ca. 2.300 € im 2. Jahr)
- Absenkung der bestehenden betrieblichen (nicht tariflichen) Entgeltlinie um 2,79 % zum 01.01.2006
- ERA-Einführung zum 01.01.2007 auf Basis der abgesenkten Entgeltlinie
- Ab ERA-Einführung 13 % niedrigeres Vergütungsniveau für neue Mitarbeiter

Zukunftssicherung 2012 – Dienstleistungstarifvertrag Anwendungsbereich

Betroffene Bereiche

- Zu den industrienahen Dienstleistungsbereichen gehören insbesondere die Bereiche Gastronomie, Events, Druckerei, Medien, Sicherheitsserviceleistungen, Post- und Kommunikationsservice, Energieversorgung, Infrastrukturserviceleistungen und Logistikleistungen (insbesondere Beschaffungs- und Entsorgungslogistik wie Fahrzeugtransportservice, Versand, Verpackung, Fahrzeugbereitstellung und Leerguthandling, nicht jedoch die unmittelbare Produktionsversorgung).

Nicht einzubeziehen

- Der Ergänzungstarifvertrag gilt insbesondere nicht für Mitarbeiter, die unmittelbar mit der Produktion von Fahrzeugen, Fahrzeugaggregaten und Fahrzeugteilen beschäftigt sind.

Standortspezifische Festlegung

- Die Beschreibung und Abgrenzung der einzubeziehenden Bereiche sowie mögliche Wiedereingliederungsumfänge werden durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit dem örtlichen Betriebsrat vereinbart.

Zukunftssicherung 2012 – Dienstleistungstarifvertrag Arbeitszeit für neue Mitarbeiter

Reguläre Arbeitszeit

- 39 Std./Woche definiert in entsprechender Jahresarbeitszeit
(= 2035,8 Stunden/pro Jahr einschließlich Urlaub) ohne Lohnausgleich

Reduzierte Arbeitszeit ab 54 Jahren

- Ab Alter 54 ⇒ Reduktion auf 37 Stunden bei vollem Lohnausgleich (definiert in entsprechender Jahresarbeitszeit = 1931,4 Std./pro Jahr einschließlich Urlaub). Differenz kann auf Langzeitkonto gutgeschrieben werden
- Ab Alter 58 ⇒ 35 Std./Woche definiert in entsprechender Jahresarbeitszeit (= 1827 Std./pro Jahr einschließlich Urlaub) bei vollem Lohnausgleich
- Ab Alter 60 34,5 Std./Woche definiert in entsprechender Jahresarbeitszeit (= 1800 Std./Woche) bei vollem Lohnausgleich

Zukunftssicherung 2012 – Dienstleistungstarifvertrag Vergütung – Flexibilität – Altersversorgung für neue Mitarbeiter

Vergütung

- Heutiges Effektiventgelt wird um 20 % abgesenkt (Pauschalentgelt)
- Keine Spätarbeitszuschläge mehr
- Mehrarbeitszuschläge nur bei Überschreiten von 130 Stunden p. a.

Flexibilität

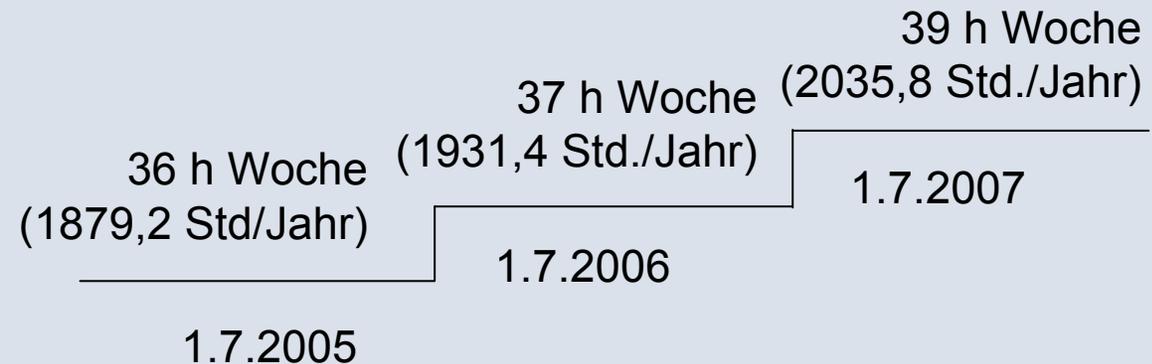
- Jahresarbeitszeit
- Arbeitstage sind Montag bis Samstag, zum Teil auch Sonntag (z. B. Gastro)

Altersversorgung

- Proportionale Reduktion der heutigen Beträge

Zukunftssicherung 2012 – Dienstleistungstarifvertrag Sonderregelungen für bisherige Mitarbeiter

Arbeitszeit



Ab Beginn Altersteilzeit 35 h Woche (1827 Std./Jahr)

Entgelt

Absenkung der betrieblichen Entgeltkurve um 3,0 % zum 1.1.2006.
Keine Pauschalabsenkung um 20 %.
Auszahlung der Strukturkomponente.
Spätarbeitszuschläge werden gezahlt.

Zukunftssicherung 2012 – Dienstleistungstarifvertrag Sonstiges

Verzicht auf Ausgliederung und Fremdvergabe

- Solange Bereiche unter den DL-TV fallen, keine Ausgliederung oder Fremdvergabe.

Bezugspunkt ist der ganze Aufgabenbereich oder wesentliche Teilbereiche; es darf durch Vergabe von einzelnen Funktionen keine Aushöhlung erfolgen.

Prüfung von Insourcing

- Verpflichtung zur Prüfung, ob Aufgabenbereiche ingesourct werden können, soweit wirtschaftlich und strategisch sinnvoll

Arbeitsflexibilisierung – Aufhebung der 18 %-Quote

Bisher galt: Max. 18 % der Beschäftigten eines Betriebs durften mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten → manteltarifvertragliche Regelungen

- Neu:
- Aufhebung der 18 %-Quote für die Bereiche Forschung und Entwicklung sowie Planung → Ergänzungstarifvertrag
 - Erhöhung der Quote auf 50 % für die gesamte Konzernzentrale → Betriebsvereinbarungen

Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“:

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer müssen die Erhöhung wollen.

Ausgangssituation im Bereich Flexibilität und Mobilität in der Produktion

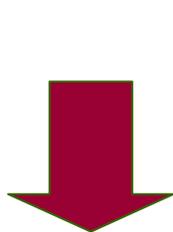
Produkt – Lebenszyklus und Beschäftigung



Unterschiedliche Beschäftigungssituation an den Standorten



Starre Regelungen, z. T. unzeitgemäße Personaleinsatzinstrumente

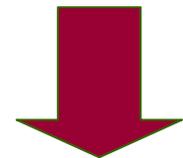


**Unflexible
Versetzungsregelungen
innerhalb der Fabriken**

**Teure Regelungen zum
übergreifenden Personaltransfer**



**Geringer Leistungsbezug
bei Übernahmen von Auslernern**



Zeitarbeit als innovatives Flexibilisierungsinstrument nur in geringen Umfang

Arbeitsflexibilisierung – Erleichterte Bedingungen bei internen Versetzungen



- Neufassung der Auswahl- und Abordnungsrichtlinie aus dem Jahr 1984 zur Verbesserung der Mobilität und Flexibilität bei internen Wechseln:
- Bisher Kopplung von Versetzung und Kostenstelle. Aus Transparenzgründen erhöhte Anzahl von Kostenstellen, aber auch höherer bürokratischer Aufwand bei internen Versetzungen
- Neu: Versetzung nur dann, wenn mit dem Einsatzwechsel des Mitarbeiters auch räumliche oder tätigkeitsbezogene Veränderung einhergeht, ansonsten lediglich Wechsel – Konkretisierung des § 95 Abs. 3 BetrVG
- Ziel: Erhöhung der fabrikinternen Mobilität und Förderung der Personalentwicklung

Arbeitsflexibilisierung – die unternehmensinterne Personaldrehscheibe



mobilität

Orientierung

Veränderung

entwicklung



DCmove – neue Mitarbeiter starten in Personaldrehscheibe

- Alle neuen Mitarbeiter ab dem 6.8.2004 mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen starten auf der Personaldrehscheibe des jeweiligen Werkes
Ausnahme: Neue Mitarbeiter mit Hochschul-, Fachhochschul- und Berufsakademie-Abschluss
- Die Dauer der Zugehörigkeit zur Personaldrehscheibe wird örtlich festgelegt und liegt zwischen 12 und 36 Monaten
- Alle Mitarbeiter sind für die Dauer der Zugehörigkeit zur Drehscheibe betrieblich und auch überbetrieblich einsetzbar
- Ein Einsatz an unterschiedlichen Stellen hängt vom örtlichen oder überbetrieblichen Bedarf ab
- Nach einem überbetrieblichen Einsatz kehren Mitarbeiter in Stammwerk zurück



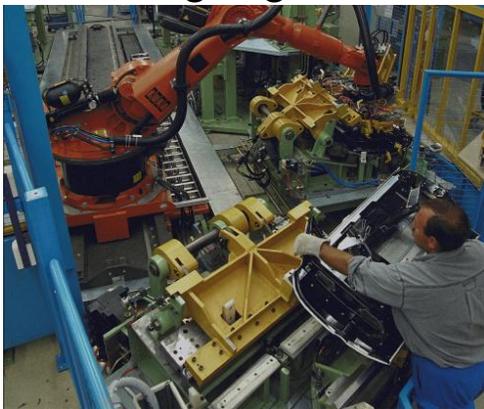
DCmove – neue Regelungen für Jugendliche nach Abschluss der Ausbildung

- Alle Azubis werden im Regelfall übernommen (Ausnahme: verhaltens-/personenbedingte Gründe)
- 90% erhalten einen unbefristeten, 10% einen befristeten Arbeitsvertrag (Quote gilt i. d. R. für jede einzelne Berufsgruppe)
- Die Befristeten können bei entsprechender Leistung innerhalb eines Jahres einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen
- Alle ausgelernten technischen und kaufmännischen Auszubildenden sowie neue Mitarbeiter (ohne Hochschul-, Fachhochschul- und Berufsakademie-Abschluss) ab dem 6.8.2004 werden in die Personaldrehscheibe übernommen



Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung

- 2.500 gewerbliche Zeitarbeitskräfte können insgesamt in den Werken und der Zentrale der DCAG beschäftigt werden
(am Standort max. 4% der direkten Arbeitskräfte; bei Überschreiten dieser Zeitarbeiterquote können standortspezifisch bis zu 8% befristete Mitarbeiter zur Erhöhung der Flexibilität beschäftigt werden)
- Einsatz von Zeitarbeitskräften zur Deckung von Arbeitsspitzen nur dann, wenn keine Mitarbeiter aus der lokalen bzw. überregionalen Drehscheibe zur Verfügung stehen



- Zusammenarbeit mit ausgewählten Zeitarbeitsfirmen und Abschluss zentraler einheitlicher Verträge für alle Standorte
- Vergütung der Zeitarbeitskräfte entsprechend dem Einstiegslohn von neuen Mitarbeitern im gewerblichen Bereich

Zukunftssicherung 2012

Beschäftigungssicherung

- Produktentscheidung für deutsche Standorte
 - C- und E-Klasse
 - Fertigung bestimmter Motorenbaureihen
- Standortgarantie für bestehende Niederlassungen
- Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 31.12.2011
- Übernahme aller Auszubildenden

