

*Dr. Ekkehard Spieler* – DaimlerChrysler AG, Leitung der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht  
**„Standortsicherungsvereinbarungen in Deutschland am Beispiel DaimlerChrysler“**

Vortrag vom 14. Juli 2005

DaimlerChrysler zeigt globale Präsenz auf allen Kontinenten. In Zahlen übersetzt beschäftigt DaimlerChrysler bei einer Gesamtbelegschaft von weltweit 384.700 Mitarbeitern in Europa 214.978, in Nord- und Lateinamerika 138.689 und in den übrigen Regionen zusammen 31.056 Menschen. Der Großteil der Arbeitnehmer befindet sich also in Europa, davon 185.000 in Deutschland, in Baden-Württemberg allein 100.000. Dennoch sind die deutschen und insbesondere die baden-württembergischen die teuersten aller Standorte.

Der Konzern sieht sich aber gleichzeitig einem steigenden Kostendruck ausgesetzt, welcher etwa auf beschränkte Wachstumsmöglichkeiten der traditionellen Märkte, schärfere rechtliche Vorgaben im Kfz-Bereich und steigende Rohstoffkosten zurückzuführen ist. Es gilt also eine Gratwanderung zu meistern, die die gesellschaftliche Verantwortung als einer der größten Arbeitgeber im Land einerseits berücksichtigt, aber andererseits die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns nicht aus den Augen verliert. Dies gelang im Sommer 2004 mit Hilfe einer Standortsicherungsvereinbarung: die Zukunftssicherung 2012 als standortbezogenes Gesamtregelungspaket zwischen Unternehmensführung und Belegschaft.

So wurde unter anderem ein um 20 % abgesenktes Einarbeitungsentgelt für alle neuen Mitarbeiter für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Zudem soll die betriebliche Entgeltlinie, die Summe aller Entgelte, ab 1.1.2006 um 2,79 % abgesenkt werden. Zu den Neuregelungen gehört auch ein Ergänzungstarifvertrag, welcher konzerninterne industrienaher Dienstleistungen, beispielsweise Gastronomie, kostensenkenden Bedingungen unterwirft. Weiterhin wird die Arbeitszeitflexibilisierung erhöht, indem man die 18%-Quote für Mehrarbeit, d.h. mehr als 35 Stunden in der Woche, im Bereich Forschung und Entwicklung aufhob und für die gesamte Konzernzentrale auf 50 % an hob, letzteres über Betriebsvereinbarungen. Mehr Flexibilität wurde auch für unternehmensinterne Versetzungen bzw. Wechsel, u.a. durch Einführung einer Personaldrehscheibe, erreicht. Im übrigen enthält die Vereinbarung neue Regelungen für die Übernahme von Auszubildenden und den Einsatz von Zeitarbeitskräften, der insgesamt erleichtert wurde. Mitarbeiter aus der lokalen Drehscheibe gehen grundsätzlich vor, die Zeitarbeitskräfte werden entsprechend dem Einstiegslohn von neuen Mitarbeitern im gewerblichen Bereich entlohnt.

Die Verhandlungen gelangen nicht zuletzt, weil die Unternehmensführung im Gegenzug Beschäftigungssicherung anbot. So fallen jetzt wichtige Produktentscheidungen zugunsten der deutschen Standorte aus. Die Beibehaltung derselben wurde garantiert, ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 31.12.2011 sowie eine Übernahme aller Auszubildenden wurden versprochen.

Dateiname: SPIELER\_21\_04\_05  
Verzeichnis: C:\Dokumente und Einstellungen\gistel\Eigene  
Dateien\Veranstaltungen\Vortragsreihe  
Vorlage: C:\Dokumente und Einstellungen\gistel\Eigene  
Dateien\HOMEPAGE\Homepage\_Vorlage\_Vortragsreihe\_Zusammenfassung.dot  
Titel: Prof  
Thema:  
Autor: gistel  
Stichwörter:  
Kommentar:  
Erstelldatum: 27.07.2005 10:37:00  
Änderung Nummer: 7  
Letztes Speicherdatum: 27.07.2005 11:05:00  
Zuletzt gespeichert von: gistel  
Letztes Druckdatum: 02.08.2005 08:26:00  
Nach letztem vollständigen Druck  
Anzahl Seiten: 1  
Anzahl Wörter: 403 (ca.)  
Anzahl Zeichen: 2.540 (ca.)