

# **Zukunftssicherung 2012 für die Standorte der DaimlerChrysler AG in Deutschland**

## **Vereinbarung zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Unternehmensleitung unter Zustimmung der Tarifvertragsparteien**

### **Präambel:**

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Standorten der DaimlerChrysler AG zu sichern, um damit bestehende Arbeitsplätze zu erhalten und neue, wettbewerbsfähige Arbeitsplätze zu schaffen. Beide Parteien stimmen darin überein, die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Unternehmens sowie die Investitionsbedingungen zu erhalten und zu verbessern und die erforderlichen Rahmenbedingungen hierfür zu schaffen, damit Produktentscheidungen zugunsten der deutschen Standorte getroffen werden können. Zu diesem Zweck schließen die Parteien folgende Vereinbarung:

### **1. Produktentscheidungen**

Unter der Voraussetzung, dass die mit dieser Vereinbarung getroffenen Rahmenbedingungen umgesetzt und damit die Einsparungsziele erreicht werden, werden die folgenden Investitionszusagen für die Nachfolgeprodukte an den jeweiligen deutschen Standorten der DCAG gemacht:

#### **(1) MCG**

- C-Klasse inkl. der Derivate CL, CLA
- Fertigung und Montage des Motors OM 651
- E-Klasse inkl. aller Derivate

#### **(2) CVD**

- Motor BR 500 (HDEP)
- Motor OM 651 (Montage NFZ-Umfänge)
- Motorbaureihe 900
- S3P-Planung für die deutschen Standorte

#### **(3) Niederlassungen**

- Standortgarantie für die bestehenden Niederlassungen

## **2. Beschäftigungssicherung**

- (1) Bis 31.12.2011 verzichtet die Unternehmensleitung auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen für alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind hiervon nicht erfasst. Dabei wird vorausgesetzt, dass bei Personalüberhängen die für den jeweilige Standort erforderlichen Maßnahmen zu einem sozialverträglichen Personalabbau vereinbart werden.
- (2) Das Unternehmen erstellt unter Berücksichtigung der Markt- und Wettbewerbsbedingungen eine operative Planung bis 2011, die standortspezifisch eine ausgeglichene Personalsituation vorsieht und Personalüberhänge mit geeigneten Maßnahmen ausgleicht. Für den Fall, dass sich die Produktionsprogramme bzw. die der Unternehmens- oder Werksstrategie zugrunde gelegten Eingangsdaten der periodisch-strategischen Planung in den wesentlichen Grundannahmen so verändern, dass daraus Personalüberhänge entstehen, bekräftigt die Unternehmensleitung ihre Absicht, diese mit sozialverträglichen Maßnahmen abzubauen. Ist dies nicht mehr möglich, werden Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich versuchen, um der veränderten Situation ausreichend Rechnung zu tragen und betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden.
- (3) Bei vorübergehenden strukturellen Personalüberhängen finden zuerst die Regelungen der Beschäftigungssicherungstarifverträge Anwendung.

## **3. Auszubildende und BA-Studenten**

Bis 31.12.2011 werden Auszubildende und BA-Studenten nach Maßgabe der Bestimmungen zu DC Move in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, soweit im Einzelfall nicht leistungs- oder verhaltensbedingte Gründe entgegen stehen.

## **4. Altersteilzeit**

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat stimmen überein, zur Vermeidung drohender Personalüberhänge zusätzliche Altersteilzeitkontingente zu bilden. Zur Finanzierung wird im wesentlichen der bestehende ERA-Anpassungsfonds verwendet. Mit einem Zuschuß des Unternehmens können so weiteren 3.800 Mitarbeitern Altersteilzeitverträge oder andere Ausscheidensvereinbarungen bis zum Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung angeboten werden.

## **5. Anpassung der Entgeltlinie**

Zum 01.01.2006 wird die betriebliche Entgeltlinie für alle Beschäftigten der DaimlerChrysler AG um 2,79 % sockelwirksam abgesenkt.

In 2006 werden die anfallenden ERA-Einmalzahlungen gemäß § 4c TV ERA-Anpassungsfonds in Raten so ausgezahlt, dass es zu keiner Absenkung des monatlichen Auszahlungsbetrages kommt.

## **6. Einführung und Anwendung des ERA-Tarifvertrages**

Zur Einführung und Anwendung des ERA-Tarifvertrages vereinbaren die Parteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien das als **Anlage 1** beigefügte Verhandlungsergebnis samt der dazugehörenden Anlagen.

## **7. Vereinbarungen Werk Sindelfingen**

Zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Werk Sindelfingen werden in einer örtlichen Betriebsvereinbarung Regelungen zur Anrechnung von Qualifizierungszeiten und Reduzierung bezahlter, nicht produktiver Zeiten getroffen. Durch Verkürzung von Schichtmodellen werden Schichtzuschläge eingespart (Eckpunkte: **Anlage 2**).

## **8. Vereinbarungen Werk Mannheim**

Zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Werk Mannheim werden in einer örtlichen Betriebsvereinbarung Regelungen zur Realisierung eines werkseinheitlichen Verdienstgrades sowie zur Erhöhung der Arbeitszeit-Flexibilität getroffen (**Anlage 3**).

## **9. Arbeitsflexibilisierung**

- (1) Zur Erhöhung der Arbeitsflexibilität werden in den Werken der DaimlerChrysler AG eigenständige betriebsorganisatorische Einheiten gebildet („DC Move“), die auf der Basis eines standortübergreifenden Beschäftigungsmanagements Beschäftigte für den flexiblen Einsatz in den deutschen Werken zur Verfügung stellen. Die Bedingungen für die Beschäftigung in DC Move ergeben sich aus den als **Anlage 4** beigefügten Eckpunkten für eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
- (2) Zur Erhöhung der internen Arbeitsflexibilisierung wird die Möglichkeit zur Steuerung der Personalkapazität neu gestaltet. Die Parteien vereinbaren als Ergänzung der Gesamtbetriebsvereinbarung Auswahlrichtlinie die als **Anlage 5** beigefügte Protokollnotiz.
- (3) Zur Aufhebung der 18 % Quote für 40 Stunden-Arbeitsverträge vereinbaren die Parteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die als **Anlage 6** beigefügten Eckpunkte für einen Ergänzungstarifvertrag. Dieser gilt für alle Mitarbeiter der Bereiche Forschung, Entwicklung und Planung.

## **10. Industriennahe Dienstleistungen**

Die Parteien stimmen darin überein, für Beschäftigte im industrienahen Dienstleistungsbereich gesonderte tarifliche Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen zu schaffen, um die Beschäftigung in diesen Bereichen zu sichern. Hierzu ist es erforderlich, die Arbeitskosten zu senken. Zu diesem Zweck wird für Beschäftigte im industrienahen Dienstleistungsbereich ein Ergänzungstarifvertrag gemäß den als **Anlage 7** beigefügten Eckpunkten abgeschlossen.

## 11. Inkrafttreten, Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2011.

Stuttgart, 28.7.2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Prof. Schrempp

Prof. Hubbert

Fleig

Klemm

Schwaab

Die Tarifvertragsparteien stimmen der Vereinbarung zu.

Südwestmetall

IG Metall

Dr. Zwiebelhofer

Hofmann

## **Verhandlungsergebnis Grundsätze für die Einführung und Anwendung des ERA-TV in der DaimlerChrysler AG**

I. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung stimmen in folgenden Punkten überein:

- Der ERA-Tarifvertrag Baden-Württemberg wird mit Zustimmung der regionalen Tarifvertragsparteien für alle Beschäftigten in den Werken der DaimlerChrysler AG zum 01.01.2007 eingeführt. Die Werke außerhalb Baden-Württembergs schließen dazu mit Zustimmung der regionalen Tarifvertragsparteien örtliche Betriebsvereinbarungen ab (siehe Ziffer IV). Die Bestimmungen über die Kostenneutralität im Rahmen der ERA-Einführung beziehen sich auf die abgesenkte Entgeltlinie. I.ü. gilt § 5 des ERA-EinführungsTV, d.h. die Kostenneutralität wird auf den Einführungstichtag des ERA-Tarifvertrags bezogen. Übertarifliche Bestandteile werden bei der Berechnung berücksichtigt.
- Es wird angestrebt, diese Grundsätze auf die Niederlassungen auszuweiten. Erfolgt dies nicht, entfällt für die Niederlassungen die Anpassung der Entgeltlinie im Jahr 2006.
- Bis zum 31.12.2006 gilt der mit der Tarifierhöhung 2004 mitgeteilte Lohnaufbau.
- Für die Jahre 2005 bis Ende 2011 werden die übertariflichen Entgeltbestandteile effektiv erhöht. Wenn für den Erhöhungszeitraum zu erwarten ist, dass der OP von CVD und MCG in Summe negativ ist oder sich gegenüber dem Vorjahr halbiert, entscheidet der Vorstand, ob die Effektivhöhung entfällt.
- Für eine Veränderung oder Anrechnung des betrieblichen Grundentgeltes und des betrieblichen Leistungsentgeltes sind die örtlichen Betriebsparteien zuständig; soweit das betriebliche Grundentgelt betroffen ist, ist die Zustimmung der jeweiligen Tarifvertragsparteien erforderlich.
- Die Bewertung und Einstufung der Arbeitsplätze nach ERA richtet sich nach ERA-TV und den dort enthaltenen Niveaubespielen. Das Verfahren erfolgt auf der Grundlage der in der Anlage beigefügten Grundsätze.
- Für ab dem Abschlussstichtag neu eintretende Mitarbeiter liegt das Entgelt, ggf. nach einer Einarbeitungszeit (s. Eckpunkte Personaldrehscheibe), 8% unter dem jeweiligen Entgeltniveau (ohne TIB gem. III.1.f.).
- Die folgenden Bestimmungen (II - IV) werden in einer Betriebsvereinbarung konkretisiert. Sie bedarf der Zustimmung und ggf. ergänzender Regelungen (z.B. TIB, ERA-Anpassungsfonds) der Tarifvertragsparteien in Baden-Württemberg.

- II. Bei Einführung des ERA am 1.1.2007 beträgt das Entgeltvolumen ohne Ausgleichsansprüche der Unterschreiter weiterhin 100% der um 2,79% abgesenkten Entgeltlinie. Darüber hinaus besteht ein Spielraum von bis zu 1,5 % dieses Volumens zur Finanzierung der Ausgleichsansprüche der Unterschreiter.

Überschreitet die Summe aller zusätzlichen Entgeltansprüche der Unterschreiter diesen Spielraum von bis zu 1,5 %, wird das darüber hinausgehende Volumen dem betrieblichen Grundentgelt entnommen; dieses verringert sich im entsprechenden Umfang.

Reicht das betriebliche Grundentgelt zum Ausgleich des den Spielraum von 1,5% überschreitenden Volumens nicht aus, so erhöht sich das Gesamtentgeltvolumen nicht über diesen Rahmen von 101,5% hinaus. Dies ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen (z.B. Kürzung anderer Entgeltbestandteile).

Unterschreitet die Summe aller zusätzlichen Entgeltansprüche der Unterschreiter 1,5 % , so wird das gesamte Entgeltvolumen entsprechend erhöht. Dies erfolgt, soweit der betriebliche Entgeltaufbau dies vorsieht, im betrieblichen Grundentgelt.

Das Entgeltvolumen ist daher auf 101,5 % festgeschrieben. Hierfür maßgeblich ist der ERA-Einführungstichtag 1.1.2007; neue Mitarbeiter bleiben dabei außer Betracht.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, dass die genaue Höhe der Korrektur des betriebliche Grundentgelts derzeit noch nicht bestimmbar ist, da das Bewertungsverfahren noch andauert. Sie vereinbaren daher folgende Vorgehensweise:

Sind nach Einschätzung der Betriebsparteien so viele Arbeitsaufgaben bewertet und verbindlich eingestuft sowie Mitarbeiter den Entgeltgruppen zugeordnet, dass diese eine Prognose des zu erwartenden Volumens der Ausgleichsansprüche von Unterschreitern erlauben, teilt die Unternehmensleitung dem GBR den errechneten Korrekturwert mit. Die Verteilung des Korrekturwerts auf einzelne Beschäftigtengruppen wird vereinbart.

- III. Ab 1.1.2007 gelten für alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des vorliegenden Verhandlungsergebnisses bereits beschäftigt sind (Abschlussstichtag), neue Vergütungsregelungen, die unter Beachtung folgender Grundsätze durch Gesamtbetriebsvereinbarung gestaltet werden.

1. Für alle am Abschlussstichtag im **Standardlohn**, **Systemlohn** und im **Prämienlohn** Beschäftigten gilt ein Vergütungsmodell, das aus folgenden Entgeltkomponenten besteht.

- a) tarifliches Grundentgelt,  
festgelegt nach Maßgabe des ERA-TV in Anwendung der tariflichen Maßstäbe
- b) betriebliches übertarifliches Grundentgelt,  
dessen Höhe sich aus den unter Buchst. II und III.1.f) aufgeführten Grundsätzen ergibt und durch die örtlichen Betriebsparteien geregelt wird.

- c) tarifliches Leistungsentgelt;  
dieses beträgt nach Maßgabe des ERA-TV im Durchschnitt 15 % bezogen auf das tarifliche Grundentgelt gem. Buchst. a)
- d) (gegebenenfalls) betriebliches übertarifliches Leistungsentgelt;  
die Höhe richtet sich nach dem jeweiligen Verdienstgrad (100% = 0), es wird bezogen auf das tarifliche Grundentgelt gem. Buchst. a).
- e) (gegebenenfalls) tarifliches Belastungsentgelt unter den Voraussetzungen des ERA-TV
- f) (gegebenenfalls) tarifynamischer individueller Besitzstand

Soweit das bisherige Gesamtentgelt aus Grundlohn und Überverdienst die Gesamtentgelthöhe der Komponenten a) bis e) übersteigt, stellt der Differenzbetrag einen tarifynamischen individuellen Besitzstand (TIB) dar.

Dieser TIB wird als gesonderte Entgeltkomponente ausgewiesen. Übersteigt er im Durchschnitt über alle Beschäftigten im Standardlohn, Systemlohn und Prämienlohn hinweg 5% von deren tariflichen Grundentgelt, so fließt der darüber hinausgehende Betrag in das betriebliche Grundentgelt gem. Buchst. b) dieser Beschäftigtengruppe. Die Verteilungsregeln (z.B. linear, differenziert nach EG und/oder Standorten) werden vereinbart.

Der individuelle TIB wird um den gleichen Betrag gekürzt, um den sich das betriebliche Grundentgelt beim einzelnen Mitarbeiter erhöht.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, dass die genaue Höhe des in das betriebliche Grundentgelt fließenden Betrages des TIB derzeit noch nicht bestimmbar ist, da das Bewertungsverfahren noch andauert. Sie vereinbaren daher folgende Vorgehensweise:

Sind nach Einschätzung der Betriebsparteien so viele Arbeitsaufgaben bewertet und verbindlich eingestuft sowie Mitarbeiter den Entgeltgruppen zugeordnet, dass diese eine Prognose des zu erwartenden durchschnittlichen TIB erlauben, teilt die Unternehmensleitung dem GBR den errechneten Wert und den pauschalen Anteil des TIB, der in das betriebliche Grundentgelt eingeht, mit.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat erwarten, dass während dieser besonderen Absicherung die Mitarbeiter ihren hohen Leistungsstandard beibehalten. Die Regelungen zum Leistungsentgelt gelten unabhängig davon.

Für die Weiterentwicklung des TIB gelten folgende Regeln:

- Der TIB wird durch einen Ergänzungstarifvertrag geregelt.
- Diese Regelung ist zeitlich befristet bis 31.12.2011; eine Verlängerung kann durch die Betriebsparteien geregelt werden.
- Für eine Neuregelung sind ebenfalls die Betriebsparteien zuständig, die hierfür der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedürfen.
- 12 Kalendermonate vor Ablauf der Frist am 31.12.2011 besteht eine Verhandlungspflicht der Betriebsparteien.
- Kommen sie bis zum 30.09.2011 zu keiner Einigung, so sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.
- Wird auch hier bis zum 15.11.2011 keine Einigung erzielt, so kann jede Betriebspartei die tarifliche Schiedsstelle anrufen.
- Für das Verfahren gilt § 7.3.4 ERA-TV.
- Die Schiedsstelle hat bei ihrer Entscheidung im wesentlichen folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:  
Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und seine Wettbewerbssituation; die wirtschaftliche Situation der Beschäftigten, deren individuelle Leistungsbereitschaft; es darf zu keinen Nominallohnverlusten kommen.
- Die Entscheidung gilt für max. 5 Jahre.
- Die Entscheidung der Schiedsstelle ist gerichtlich überprüfbar.

Für die individuelle Heranführung der Unterschreiter an das neue ERA-Entgelt gelten die Bestimmungen des ERA-Einführungs-Tarifvertrag (§ 4.3.). Dies bedeutet eine schrittweise Heranführung der Unterschreiter an das ERA-Entgelt: Zunächst zum ERA-Einführungstichtag Erhöhung des Monatsentgeltes um 100 EUR, dann jährliche Erhöhung um 100 EUR, nach spätestens 60 Monaten vollständige Anpassung. Bei Bestimmung der Differenz zwischen altem und neuem Tarifentgelt können zur Ausfüllung bisherige außertarifliche Verdienste verrechnet werden, bevor der Ausgleichsbetrag bestimmt wird (§ 4.3.3. ERA-Einführungs-Tarifvertrag).

2. Für alle am Abschlussstichtag im **Zeitlohn** oder im **Angestelltenverhältnis** Beschäftigten gilt ein aus folgenden Entgeltkomponenten bestehendes Vergütungsmodell:

- a) tarifliches Grundentgelt  
festgelegt nach Maßgabe des ERA-TV in Orientierung an die tariflichen Niveaubeispiele
- b) soweit von den Betriebsparteien als zweckmäßig erachtet, betriebliches übertarifliches Grundentgelt
- c) tarifliches Leistungsentgelt  
diese beträgt nach Maßgabe des ERA-TV 15 % bezogen auf das tarifliche Grundentgelt gem. Buchst. a)
- d) bisheriges übertarifliches Entgelt (außertarifliche Zulage)
- e) (gegebenenfalls) tarifliches Belastungsentgelt unter den Voraussetzungen des ERA
- f) (gegebenenfalls) tarifdynamischer individueller Besitzstand (s. III 1. f, 1. Absatz)



Dieser TIB wird als gesonderte Entgeltkomponente ausgewiesen. Wird wider Erwarten der TIB für diese Beschäftigtengruppen durchschnittlich 5% überschreiten, vereinbaren die Parteien, in Gespräche über die Übertragung der für den Standardlohn geltenden Grundsätze einzutreten.

Für die individuelle Anpassung der Unterschreiter gilt § 4.3. ERA-ETV (vgl. oben III.1.f.)

- IV. Für alle ab 1.1.2007 neu eintretende Mitarbeiter gilt das Vergütungsmodell nach ERA-Tarifvertrag, bestehend aus den Komponenten tarifliches Grundentgelt, tarifliches Leistungsentgelt in Höhe von 15 % im Betriebsdurchschnitt und ggf. Belastungsentgelt und übertarifliches Entgelt. Dabei liegen die Entgeltlinien 8% unter den Entgeltlinien für heute Beschäftigte unter Ausschluss des TIB, nicht aber unter Tarif. Die Verteilungsgrundsätze, die diese Entgeltlinie definieren, werden vereinbart.

Die Festlegung von Einarbeitungsentgelten gem. der Vereinbarung zu DC Move werden mit ERA-Einführung entsprechend angepasst.

V. Einbeziehung der anderen Werke in den ERA-TV-BW

- Die Anwendung der ERA-Tarifregelungen aus BW auf die Werke außerhalb BW erfolgt über eine örtliche Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der zuständigen Tarifvertragsparteien.
- Es gelten dann die Systemregelungen, die Entgeltstrukturen und die Entgelthöhe des ERA-BW.
- Die Vereinbarung kann frühestens zum 31.12.2010 gekündigt werden; die Vereinbarung hat Nachwirkung. Die Betriebsparteien können dann eine Neuregelung treffen. Im Konfliktfall entscheidet die tarifliche Schiedsstelle.
- Bei einer Anrechnung von Tarifierhöhungen durch Vereinbarung der örtlichen Betriebsparteien bildet das jeweilige regionale Tarifsysteem die Untergrenze; für die Anrechnungsvereinbarung ist die Zustimmung der zuständigen Tarifvertragsparteien erforderlich.
- Das bisher vereinbarte Niveau bei Einstiegsentgelten bleibt erhalten.

- VI. Nach dem 31.12.2011 können die Betriebsparteien das betriebliche Grundentgelt und das betriebliche Leistungsentgelt in vollem Umfang gestalten. Die bestehenden Regelungen wirken bis zur Neugestaltung nach. Kommt eine Einigung über eine Neuregelung nicht zustande, entscheidet die tarifliche Schiedsstelle. Im Rahmen des § 77 Abs. 3 BetrVG bedürfen Neuregelungen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Stuttgart, 28.7.2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Fleig

Weißmüller

Klemm

Schwaab

Die Tarifvertragsparteien stimmen der Vereinbarung zu.

Südwestmetall

IG Metall

Dr. Zwiebelhofer

Hofmann

## Eckpunkte zur ERA-Arbeitsbewertung in der DCAG

Das tarifliche Grundentgelt wird nach den Bewertungsgrundsätzen des ERA-TV nach Maßgabe der 122 tariflichen Niveaubispiele ermittelt, wobei Einigkeit zwischen GBR und GL darüber besteht, dass die nachfolgend genannten und beschriebenen Funktionen in den Werken der DaimlerChrysler AG wie folgt zu bewerten sind:

- 4 Eckbeispiele Montierer: EG 4, 5, 6 (2x belegt)
- 4 Eckbeispiele mech. Fertigung: EG 4, 6, 7, 9
- 2 Eckbeispiele Fertigungsmeister: EG 13, 14
- 1 Eckbeispiel Fertigungsplaner: EG 15
- 1 Eckbeispiel Entwicklungsingenieur: EG 16

Hierbei besteht Einigkeit darüber, dass die im Anhang zu diesen Eckpunkten beschriebenen Tätigkeitsbeispiele typische Strukturen in den Werken der DaimlerChrysler AG abbilden (vgl. die beispielhaft genannten aktuellen Anwendungsbereichen mit Kostenstellen und Arbeitsplatznummer).

Es besteht weiter Einigkeit darüber, dass die Beschreibungen der Tätigkeitsbeispiele ab EG 10 so zu fassen sind, dass sie dem Bewertungsmaßstab der tariflichen Niveaubispiele entsprechen. Unberührt bleibt die Möglichkeit der Definition betrieblicher Tätigkeitsbeispiele, die in ihrer Wertigkeit zwischen den durch tarifliche Niveaubispiele belegten Entgeltgruppen liegen.

Stuttgart, 28. Juli 2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Fleig

Schwaab

Weißmüller

Klemm

Protokollnotiz zur Anlage 1 a

**Die Parteien sind sich darüber einig, dass die im Anhang zur Anlage 1 a (Eckpunkte zur ERA-Arbeitsbewertung in der DCAG) enthaltenen Tätigkeitsbeispiele und beispielhaften Zuordnungen der Profile zu konkreten Arbeitsplätzen noch der Prüfung bedürfen.**

**Die Parteien verpflichten sich, bis zum 30.9.2004 diese Prüfung abgeschlossen zu haben.**

**Der oben bezeichnete Anhang zur Anlage 1 a wird daher erst mit ausdrücklicher Inkraftsetzung durch die unterzeichnenden Parteien wirksam.**

**Die Wirksamkeit der Gesamtvereinbarung zur Zukunftssicherung 2012 für die Standorte der DaimlerChrysler AG in Deutschland steht unter dem Vorbehalt dieser ausdrücklichen Inkraftsetzung.**

**Stuttgart, den 4.8.2004**

**Unternehmensleitung  
Gesamtbetriebsrat**

Fleig

Weißmüller

Klemm

Schwaab

Südwestmetall

IG Metall

Dr. Zwiebelhofer

Hofmann

## **Eckpunktepapier DC Zukunftssicherung Sindelfingen**

### **Anrechnung von Qualifizierung auf erarbeitete Zeitbausteine zur Erhöhung der wertschöpfenden Zeit**

Standort Sindelfingen:

- Bei Mitarbeitern mit Gleitzeitkonto erfolgt eine automatische, pauschale Verrechnung von 2 Gleittagen pro Jahr zum 1. Januar für das Folgejahr.
- Der kollektive Qualifizierungsumfang wird auf Centerebene im Sinne der BV Qualifizierung am Jahresende mit dem BR beraten und vereinbart.

Werk 50:

- Bei Mitarbeitern mit Freischichtkonten erfolgt eine automatische, pauschale Verrechnung von zusätzlich 1 Freischichttag pro Jahr zum 1. Januar für das Folgejahr.
- Der kollektive Qualifizierungsumfang wird auf Centerebene im Sinne der BV Qualifizierung am Jahresende mit dem BR beraten und vereinbart.

### **Optimierung der Regelkommunikation im Zusammenhang mit Verrechnung von Erholzeiten**

- Das wöchentliche ULB-Gespräch entfällt generell.
- Auswirkungen in den produktions- und produktionsnahen Bereichen:  
Entfall in den Montagen 20'; in den automatisierten Bereichen 30'. Dies wird zur täglichen Schichtverkürzung am Ende der Spätschicht genutzt. (Montage 8'; automatisierte Bereiche 12', bzw. 6' für die C-Schicht). Die produktionsnahen Bereiche wie Logistik, QM, ..., werden analog der Produktionsbereiche behandelt.
- Dieses führt zu einer Anpassung des individuellen Freischicht- und Gleitzeitvolumens.
- Der Meister nimmt 14-tägig am wöchentlichen Gruppengespräch teil und nutzt dieses als Führungs- und Informationsplattform. Er bespricht im Vorhinein die Agenda des Gespräches mit dem Gruppensprecher.
- Aus den beschriebenen Eckpunkten der Zukunftssicherung Sindelfingen wird zwischen den Betriebsparteien vor Ort eine entsprechende BV für den Standort Sindelfingen abgeschlossen.

Stuttgart, 28. Juli 2004

Werkleitung

Betriebsrat

Prof. Haller

Klemm

## **RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG zur Zukunftssicherung DC Werk Mannheim**

In Ergänzung zur Zukunftssicherungsvereinbarung für die DaimlerChrysler AG besteht Einigkeit zwischen Werkleitung und Betriebsrat des DC Werkes Mannheim, dass die Zusage der Nachfolgemotoren der Baureihen 500 (HDEP, 6 C's) und OM 651 für Mannheim sowie die Investitionen in die technologische Modernisierung der Gießerei nur unter Schließung der Gesamtkostenlücke in Höhe von 25,6 Mio € jährlich sockelwirksam erfolgt. Ferner werden die Möglichkeiten zur Fertigung weiterer HDEP-Umfänge für Mannheim geprüft. Insoweit sind die wettbewerbsfähigen Kosten – unter Beachtung der Local-Content-Gesetzgebung - in den jeweiligen Ländern ein wichtiges Entscheidungskriterium. Hinsichtlich der Nachfolgemotoren der BR 900 wird ebenfalls eine Produktion in Mannheim angestrebt, soweit die wirtschaftlichen und strukturellen Rahmenbedingungen eine wettbewerbsfähige Produktion in Mannheim erlauben. Damit hat das Werk Mannheim die klare Chance, Kompetenzzentrum für Nutzfahrzeugmotoren und Anlaufstandort für Neumotoren zu werden. Dies ergänzt um das Industrieparkkonzept für Zulieferumfänge Motorenkomponenten ermöglicht die langfristige Beschäftigungssicherung.

Neben den zentralen Maßnahmen zur Kostensenkung werden die folgenden Maßnahmen vereinbart:

### ***1. Leistungsgrad und Entgelt***

- 1.1 Am gesamten DC Standort Mannheim wird zur Erreichung eines standorteinheitlichen Verdienstniveaus für alle direkten Arbeiter im Standardlohn (einschließlich Gießerei) der Verdienstgrad auf 100 % unter Beibehaltung des bisherigen Leistungsniveaus abgesenkt. Bei allen Prämienlöhnern (einschließlich Gießerei) werden die Prämienstufen auf einen Wert reduziert, der dem Verdienstgrad 100 % im Standardlohn entspricht. Die Vorgehensweise ist vergleichbar zur Vorgehensweise bei der Absenkung des Verdienstgrades der BR 900.
- 1.2 Bei allen indirekten Arbeitern, direkten Zeitlöhnern und Angestellten am gesamten DCAG Standort Mannheim werden die zukünftigen Tarifierhöhungen im Umfang von 2 x 1 % auf außertarifliche Vergütungsbestandteile angerechnet.
- 1.3 Der Zeitplan zur Erreichung der Zielwerte wird gesondert vereinbart.

## 2. *Arbeitszeit*

Zur optimalen Auslastung der Maschinen und zur Gewinnung von zusätzlichen Kapazitäten werden Arbeitszeitmodelle ohne Schichtüberlappung von 15 bis 18 Schichten in wöchentlicher Regelarbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschläge unter Einschluss des Samstages vereinbart. Im Bedarfsfall können weitere Kapazitäten, z. B. durch Einrichten einer Wochenendschicht, genutzt werden. Dies gilt insbesondere auch für die zuarbeitenden indirekten Bereiche. Die Arbeitszeitmodelle werden aufgrund der zwingend zu erreichenden Kostenziele so ausgestaltet, dass sie als 2-Wechselschicht - mit aufgesetzter Dauernachtschicht – umgesetzt werden. Werkleitung und Betriebsrat werden alles tun, um dieses Ziel zu erreichen. Zum flexiblen Vor- und Nachholen von Ausfalltagen wird eine Regelung vergleichbar der bei der BR 900 für den gesamten DC Standort Mannheim getroffen.

## 3. *Montagelabor*

Zur ergonomischen Verbesserung und Ablaufoptimierung in Montagen und zum Kompetenzaufbau Anlaufstandort für Neumotoren wird ein Montagelabor mit entsprechender technischer Ausstattung, z. B. Möglichkeit zur Videoanalyse, etc., eingerichtet.

## 4. *Ratio*

4.1 Realisierung einer gegenüber der Operativen Planung um 2 % im Jahr 2005 und um 2 % im Jahr 2006 erhöhten Verbesserung des Faktors Personaleinsatz (Ratio). Erreichen aller sonstigen Zielplanwerte, wie z. B. K- und P-Faktoren.

Alle Einzelheiten zu den hier vereinbarten Maßnahmen werden in gesonderten Vereinbarungen und Richtlinien geregelt. Gleiches gilt für die Umsetzung der aus der zentralen Vereinbarung zur Zukunftssicherung resultierenden Maßnahmen.

Sollte die Zielsetzung der Schließung der Gesamtlücke in Höhe von 25,6 Mio € durch den Entfall einzelner Maßnahmen nicht erreicht werden, so werden Werkleitung und Betriebsrat entsprechende Ersatzmaßnahmen vereinbaren.

Mannheim, 28. Juli 2004

Geschäftsleitung

Betriebsrat

Hermann Doppler

Dr. Ulrich Leitner

Joachim Horner

Horst Saam

## Eckpunktepapier DC MOVE „Personaldrehscheibe“

### 1. Betriebliche Personaldrehscheibe

- In jedem Werk gibt es eine lokale Personaldrehscheibe (eigene Kostenstelle).

### 2. Flexibilitätskontingente

- Zeit-AK DCAG Deutschland: 1,5% (2500AK)
- Pro Werk max. 4% Zeitarbeit plus max. 4 % Befristete (ohne Ferienbeschäftigte); Bezugspunkt: Direkte AK.
- Abweichende Quoten, z.B. bei Produktanläufen, können die Betriebsparteien einvernehmlich in Abstimmung mit dem übergreifenden Steuerkreis vereinbaren.
- 

### 3. Mitarbeiter Personaldrehscheibe

- Alle ausgebildete Azubis/Befristete (ohne Ferienbeschäftigte)/neu einzustellende Stamm-AK ohne (Fach-)Hochschulabsolventen
- Sie werden für 1 bis 3 Jahre in Personaldrehscheibe übernommen in Abhängigkeit von der betrieblichen Personalplanung

### 4. Steuerung Personaldrehscheibe

Steuerung erfolgt vor Ort in Abstimmung mit der virtuellen Personaldrehscheibe.

#### 4.1 Lokale Personaldrehscheibe

- Erhöhung der Einsatzflexibilität
- Personalentwicklung im betrieblichen Bereich
- Lokale Rotation, Zielgröße 2-3 Einsätze innerhalb von 18 Monate

#### 4.2 Zentrales Steuergremium virtuelle Personaldrehscheibe

- Koordinierung und Steuerung durch ein Steuergremium, welches sich aus Vertretern von MCG, CVD, HR und BR (gleiche Anzahl) zusammensetzt.
- Das Steuergremium soll den unternehmensweiten Bedarfsausgleich sicherstellen. Der Einsatz externer AK ist möglich, soweit der Bedarf nicht über die lokale bzw. werksübergreifende Personaldrehscheibe abgedeckt werden kann.
- Virtuelle Personaldrehscheibe verteilt sich in mind. drei Regionen (Nord / Mitte/ Süd).

### 5. Arbeitsort

#### 5.1 Grundsätze

- Jeder Mitarbeiter der Personaldrehscheibe ist überbetrieblich einsetzbar (arbeits- vertragliche Klausel)
- Überbetrieblicher Einsatz, soweit kein lokaler Bedarf; abgebildeter Personalüberhang im Rahmen der Personalplanung
- Ankündigungsfristen werden vereinbart.



## 5.2 Versetzungsbegriff

- Ausweitung des Versetzungsbegriffes im Sinne einer größeren Flexibilität
- Keine Versetzung, soweit Änderung in Halle bei gleicher Funktionalität
- Der BR erhält im erforderlichen Umfang Zugriff auf das Anwesenheitssystem (AWS)

## 6. Vergütung Mitarbeiter Personaldrehscheibe

- Es besteht Einigkeit, dass für MA der Personaldrehscheibe ein abgesenktes Entgeltniveau (Einarbeitungslohn) anzuwenden ist. Für den Produktionsbereich beträgt dieser bis zur betrieblichen ERA-Einführung 80% des geltenden Entgeltniveaus, mindestens Tarifentgelt. Für alle anderen Beschäftigten gelten die betrieblichen Bestimmungen. Einarbeitungsentgelte finden für 24 Monate Anwendung.

Verständigung:

- Zu berechnen: kostenloser Bustransfer,
- 250€die ersten 6 Monate als Verpflegungspauschale,
- Ab 7. Monat 300€Fahrtkostenpauschale
- Überregional:  
Hilfe/ Unterstützung bei Wohnungssuche  
400 €plus Metropolenzuschlag 100 €(z.B. Stuttgart)

## 7. Einsatz von Zeit-AK

### 7.1 Ziel

- Erhöhung der Einsatz- und Personalflexibilität zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- Dient zum Abdecken von Auftrags- und Arbeitsspitzen
- Für temporäre und nichtplanbare P-Bedarfe
- Produktneuanläufe

### 7.2 Anforderung an Zeitarbeitsfirma / Gütekriterien

- Unbefristete Verleihgenehmigung nach AÜG
- Anwendung eines Tarifvertrages für die Zeitarbeitsbranche ( Empfehlung: DGB)
- Guter Ruf der Zeitarbeitsfirma, kein negatives Image
- Gütekriterien werden gemeinsam mit dem BR definiert

### 7.3 Prozess

- Einsatz von Zeit-Ak ist nur möglich, soweit der P-Bedarf nicht über die Personaldrehscheibe abgedeckt werden kann (weder betrieblich noch überbetrieblich)
- Das zentrale Steuergremium steuert den Umfang des Einsatzes der Zeit-AK's

### 7.4 Vergütung

- Bezahlung wie Personaldrehscheibe-Mitarbeiter (laufendes Entgelt, Arbeitszeit, Zu schläge) siehe Wörther Regelung.

### 7.5 Stellung der Zeit-AK

- Bei Erreichen der Quote wird über die Übernahme mit dem BR beraten, nach Beurteilungsverfahren ausgewählt
- Spätestens Beratung zur Übernahme nach 3 Jahren

#### **7.6 Beteiligung BR**

- Informationsrechte (Beschreibung eines Informationsprozesses) bei Werkverträgen

#### **8. Erfüllung Übernahmeverpflichtung Azubi TV**

- 90% der Auslerner werden unbefristet, 10 % der Auslerner werden für 12 Monate befristet übernommen, danach Beurteilung durch den Vorgesetzten. Darin sind die verhaltensbedingten Nichtübernahmen nicht enthalten

#### **9. Schlussbestimmungen**

- Ziel: bis 1.10.2004 Fixierung der Eckpunkte in einer Gesamtbetriebsvereinbarung

Stuttgart, 28.7.2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Fleig

Weißmüller

Klemm

Schwaab

## **Protokollnotiz zur Gesamtbetriebsvereinbarung Auswahlrichtlinie**

### **1. Örtliche Festlegungen nach Ziffer 4.1.3. Auswahlrichtlinie**

Zu Ziffer 4.1.3. der Auswahlrichtlinie stimmen GL und GBR überein, dass in örtlichen Vereinbarungen Regelungen zur Abgrenzung bzw. Konkretisierung des Versetzungs- und/oder Verleihungsbegriffs getroffen werden sollen.

Ziel solcher örtlichen Vereinbarungen sollte sein, dass bei Produktionstätigkeiten und Tätigkeiten in unmittelbarem Produktionsumfeld der Wechsel eines Mitarbeiters innerhalb einer Produktionshalle in der Regel keine Versetzung darstellt, es sei denn, die Tätigkeit, Wertigkeit und/oder die Schichtform bzw. Schichtgruppe würde sich dadurch wesentlich verändern.

Bei Tätigkeiten im administrativen Umfeld sollten in den örtlichen Vereinbarungen Versetzungen dann ausgeschlossen sein, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines E2-Führungsbereichs den Arbeitsplatz wechselt, es sei denn, die Tätigkeit würde sich dadurch wesentlich verändern oder sich der Arbeitsplatz in einem anderen, weiter entfernten Gebäude befinden.

Eine wesentliche Tätigkeitsänderung in diesem Sinne liegt insbesondere dann vor, wenn sich bisherige und neue Tätigkeit nicht derselben Tätigkeitsbeschreibung zuordnen lassen.

Die Verleihung (Ziffer 4.1.2) kann im Rahmen örtlicher Vereinbarungen über die Dauer von einem Monat hinaus ausgeweitet werden.

### **2. Information des Betriebsrats**

Auch bei vereinfachtem Verfahren zum flexiblen Mitarbeitereinsatz soll der Betriebsrat darüber informiert sein, welche Arbeitsplätze die Mitarbeiter aktuell innehaben. Hierzu erhält der Betriebsrat im erforderlichen Umfang Zugriff auf das Anwesenheitssystem.

### **3. Versetzungen bei Verkäufern**

Unabhängig von örtlichen Festlegungen nach Ziffer 1 dieser Protokollnotiz liegt nach gemeinsamer Auffassung von GL und GBR bei Verkäufern der Niederlassungen dann eine Versetzung vor, wenn dem Verkäufer ein anderes Verkaufs-/Bearbeitungsgebiet zugewiesen wird.

Stuttgart, 28. Juli 2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

## Eckpunkte eines Ergänzungstarifvertrags für Standorte der DaimlerChrysler AG in Baden-Württemberg für die Aufhebung der 18%-Quote (§ 7.1.5.2 MTV)

Gegenstand des ETV: Aufhebung der 18% Quote in § 7.1.5.2 MTV (Arbeitszeitkorridor 30-40 Stunden/Woche).

Fachlicher Geltungsbereich des ETV: Standorte der DaimlerChrysler AG in Baden-Württemberg.

Sachlicher Geltungsbereich des ETV: Unternehmenseinheiten für Forschung und Entwicklung sowie für Produktionsplanung.

Folgende Unternehmenseinheiten fallen zum gegenwärtigen Zeitpunkt unter den sachlichen Geltungsbereich:

1. Produktionsplanung PKW (PP) an den Standorten Sindelfingen und Zentrale
2. Entwicklung PKW (MCG/D) an den Standorten Sindelfingen und Untertürkheim
3. Forschung und Technik (RT) im kompletten Vorstandsbereich RT
4. NFZ-Entwicklung

Weitere Unternehmenseinheiten können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien in den sachlichen Geltungsbereich aufgenommen werden.

### Zur Begründung:

Die genannten Bereiche sind mit der Planung, Forschung und Entwicklung innovativer Produkte befasst. Um dem hohen Wettbewerbsdruck bei der Planung und Entwicklung neuer Fahrzeugmodelle und Komponenten begegnen zu können, ist die Beschleunigung der Planungs- und Entwicklungsprozesse unabdingbar. Zu diesem Zweck ist es erforderlich, Instrumente flexibler Arbeitszeitgestaltung verstärkt zu nutzen sowie 40 Stunden-Arbeitsverträge anbieten zu können. Darüber hinaus ist in entsprechenden Ausbildungsgängen eine Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze zu prüfen.

### **Eckpunkte des Ergänzungstarifvertrags:**

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden bleibt die Basis für die Erhöhung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und bleibt die Grundlage für die Berechnung anteiliger Leistungen bei Teilzeit (Regelarbeitszeit). Die Regelungen des § 7.1.1. bis 7.1.3. MTV bleiben unberührt.
2. Das Unternehmen verpflichtet sich, zeitlich begrenzte zusätzliche Kapazitätsbedarfe vorrangig durch das Ausschöpfen des Kontingents für Arbeitszeitbudget-Vereinbarungen abzudecken.

3. Soweit sich langfristige zusätzliche Kapazitätsbedarfe in Berufsgruppen ergeben, für die im Unternehmen Ausbildungsgänge bestehen, nimmt das Unternehmen mit dem Betriebsrat Gespräche über eine entsprechende Ausweitung der Ausbildungsplätze auf.

4. Bei betrieblich erforderlichen zusätzlichen Kapazitätsbedarfen ist eine Erhöhung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden möglich. Dies erfordert im Einzelfall sowohl die Zustimmung des Arbeitgebers als auch des Beschäftigten. Die Möglichkeit zur zeitlich befristeten Erhöhung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Arbeitszeitbudget-Vereinbarungen bleibt hiervon unberührt.
5. Auf Antrag der Beschäftigten kann die über die 35 Stunden tarifliche wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit nach den individuellen Wünschen der Beschäftigten in das Langzeitkonto eingebracht werden.
6. Die Erhöhung der IRWAZ darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen. Bevor es zum Abbau von Planstellen kommt, wird mit dem BR darüber beraten, inwiefern durch die Rückführung der individuellen Wochenarbeitszeit auf die tarifliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden Planstellen gesichert werden können.
7. Sollte sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für die von dieser Regelung betroffenen Beschäftigtengruppen erheblich verschlechtern, insbesondere wenn das Unternehmen die unbefristete Übernahme der in diesen Beschäftigtengruppen Ausgebildeten verweigert, kann der Betriebsrat eine Revision dieser Regelung verlangen.
8. Mit Zustimmung des Arbeitgebers und des Beschäftigten kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Geltungsbereich dieses ETV auf bis zu 30 Stunden abgesenkt werden. In diesem Fall bleibt das Arbeitsverhältnis ein Vollzeitverhältnis – auch im Hinblick auf betriebliche Altersversorgungsansparungen. Das Entgelt sowie vom Entgelt abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt erst ab der 35. Stunde vor.
9. Wird in den Bereichen des Betriebs, die nicht unter den Geltungsbereich dieses ETV fallen, die 18 % Quote nicht eingehalten und liegt keine betriebliche Vereinbarung zur Ausweitung der Quote gemäß § 7.1.5 Abs. 1 MTV vor, kann der Betriebsrat eine Revision dieser Regelung für seinen Betrieb verlangen.
10. Änderungen der Quotenregelung haben zur Folge, dass die Anzahl der 40 Stunden-Arbeitsverträge innerhalb von 24 Monaten auf die Quote von 18 % zurückzuführen sind.

Die Regelungen dieses ETV zur Erhöhung bzw. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bedeuten für das Unternehmen eine erhöhte Verantwortung gegenüber den Beschäftigten, deren Wünsche nach einer Erhöhung bzw. Absenkung der Wochenarbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Erfordernissen nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Aus dieser Verpflichtung erwächst kein individueller Anspruch auf Abschluss eines 40 Stunden-Arbeitsvertrages.

11. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt zum 1.9.2004 in Kraft.

Stuttgart, 28. Juli 2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Fleig

Weißmüller

Klemm

Schwaab

Südwestmetall

IG Metall

Dr. Zwiebelhofer

Hofmann

# Eckpunkte für einen Ergänzungstarifvertrag und eine Gesamtbetriebsvereinbarung für industrienahen Dienstleistungsbereichen in der DaimlerChrysler AG

- 1.1. Die Regelung gilt für alle Betriebe der DaimlerChrysler AG.

Ziele dieses Tarifvertrages sind die Erreichung von Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit sowie der Erhalt und die Wiedereingliederung von Arbeitsplätzen in den Dienstleistungsbereichen.
  - 1.2. Die Regelung gilt für industrienahen Dienstleistungsbereichen. Hierzu gehören insbesondere Gastronomie, Events, Druckerei, Medien, Sicherheitsserviceleistungen, Post- und Kommunikationsservice, Infrastrukturserviceleistungen und Logistikdienstleistungen (insbesondere Beschaffungs- und Entsorgungslogistik wie Fahrzeugtransportservice, Versand, Verpackung, Fahrzeugbereitstellung und Leerguthandling, nicht jedoch die unmittelbare Produktionsversorgung). Der Ergänzungstarifvertrag gilt nicht für Mitarbeiter, die unmittelbar mit der Produktion von Fahrzeugen, Fahrzeugaggregaten und Fahrzeugteilen beschäftigt sind. Die einzubeziehenden Bereiche sowie mögliche Wiedereingliederungsumfänge werden durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit dem örtlichen Betriebsrat vereinbart.
- Neue Mitarbeiter**
2. Die tarifliche Arbeitszeit beträgt für Beschäftigte in Vollzeit 2035,8 Stunden pro Jahr ohne Pausen (entspricht 39 Stunden/Woche). Diese Arbeitszeit reduziert sich ab dem 54. Lebensjahr auf 1931,4 Stunden (entspricht 37 Stunden/Woche), ab dem 58. Lebensjahr sowie ab einem Monat vor Beginn der Laufzeit eines Altersteilzeitvertrages auf 1827 Stunden (entspricht 35 Stunden/Woche) und ab dem 60. Lebensjahr auf 1800 Stunden pro Jahr ohne Pausen (entspricht 34,5 Stunden/Woche) bei unveränderter Vergütung. Bis zum 58. Lebensjahr bzw. 1 Monat vor Beginn der Altersteilzeit kann Differenz zwischen Arbeitszeit gemäß Ziffer 2 S. 1 und Ziffer 2 S. 2 einem Langzeitkonto gutgeschrieben werden.
  3. Für das laufende Entgelt sind nach Einführung von ERA der ERA-TV und der ETV-ERA maßgebend. Bis zur Einführung von ERA wird eine pauschale Regelung getroffen und das laufende effektive Entgelt wird um 20 % abgesenkt.
  4. Die Beschäftigten erhalten keine ERA-Strukturkomponente. Es erfolgen keine Zuführungen zum ERA-Anpassungsfonds.
  5. Die ERA-Einstufung von relevanten Schlüsselarbeitsaufgaben wird in einer Anlage zum Tarifvertrag festgelegt.
  6. Die Arbeitszeit wird von Montag bis Samstag verteilt. In den Bereichen Gastronomie, Events und Sicherheitsserviceleistungen ist die Verteilung auf Montag bis Sonntag möglich.
  7. Es werden individuelle Arbeitszeitkonten eingeführt, deren Bandbreiten betrieblich festgelegt werden.
  8. Mehrarbeit liegt dann vor, wenn die verteilte Arbeitszeit auf Anordnung überschritten wird oder in Kenntnis der Überschreitung geduldet wird und im Kalendermonat 1/12 der individuellen jährlichen Arbeitszeit überschritten ist.

130 Stunden im Kalenderjahr sind zuschlagsfrei.
  9. Spätarbeitszuschläge gemäß §§ 9.5, 10.2 MTV NW/NB fallen nicht an.
  10. Die Rentenwerte der Rententabelle gemäß § 9 der Gesamtbetriebsvereinbarung "Versorgungsordnung" der DCAG vom 26.11.1992 werden entsprechend angepasst.
  11. **Übergangsregelungen für die derzeit Beschäftigten:**



- 11.1 Ziffern 2 S. 1, 3, 4, 9, 10 sind nicht anwendbar.
- 11.2 Beschäftigte werden bei Bewerbung in Bereiche außerhalb des Geltungsbereichs bei gleicher Eignung bevorzugt.
- 11.3 Die betriebliche Entgeltkurve wird zum 01.01.2006 um 3,0 % abgesenkt. In 2006 werden die anfallenden ERA-Einmalzahlungen gemäß § 4c ERA-Anpassungsfonds in Raten so ausgezahlt, dass es zu keiner Absenkung des monatlichen Auszahlungsbetrages kommt.  
Die Bestimmungen des Verhandlungsergebnisses „Grundsätze für die Einführung und Anwendung des ERA-TV in der DaimlerChrysler AG“ finden auch auf diese Beschäftigten Anwendung.
- 11.4 Die Arbeitszeit ohne Pausen wird ab dem 01.07.2005 auf 1879,2 Stunden (entspricht 36 Stunden/Woche), ab dem 01.07.2006 auf 1931,4 Stunden (entspricht 37 Stunden/Woche) und ab dem 01.07.2007 auf 2035,8 Stunden (entspricht 39 Stunden/Woche) ohne Entgeltausgleich erhöht.  
  
Bei Beschäftigten mit einer IRWAZ von mehr als bisher 35 Stunden kann die Arbeitszeit entsprechend erhöht werden; Einzelheiten werden betrieblich vereinbart. Eine noch bestehende Differenz wird durch eine Anrechnung von Tarifierhöhungen ab 2007 ausgeglichen; dabei wird eine Stunde pro Woche mit 2,8 %-Punkten bewertet.  
  
Für Beschäftigte mit Arbeitsbereitschaft gilt entsprechendes für das Arbeitsvolumen, das Oberhalb der zulässigen Grenzen nach § 7.2 MTV liegt.  
  
Im übrigen gilt Ziffer 2.
- 11.5 Bei Versetzung in einen unter den Ergänzungstarifvertrag fallenden Bereich erhöht sich die tarifliche jährliche Arbeitszeit 12 Monate nach der Versetzung auf 1879,2 (entspricht 36 Stunden in der Woche) Stunden und nach weiteren 12 Monaten auf 1931,4 Stunden (entspricht 37 Stunden in der Woche). 36 Monaten nach der Versetzung erhöht sich die jährliche Arbeitszeit auf 2035,8 Stunden (entspricht 39 Stunden in der Woche).
12. Solange die betroffenen Bereiche unter den Tarifvertrag fallen, wird auf Ausgliederung und Fremdvergabe verzichtet. Bezugspunkt ist jeweils der ganze Aufgabenbereich oder wesentliche Teilbereiche. Eine Vergabe von einzelnen Funktionen darf keine Aushöhlung zur Folge haben.
13. Es besteht die Verpflichtung, die Wiedereingliederung bereits fremdvergebener Aufgabenbereiche zu prüfen, soweit dies wirtschaftlich und strategisch sinnvoll ist.
14. Bestehende andere Gesamtbetriebsvereinbarungen und örtliche Betriebsvereinbarungen gelten nur soweit sie dem Ergänzungstarifvertrag oder der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht entgegenstehen oder eine entsprechende Öffnungsklausel im Ergänzungstarifvertrag vorhanden ist.
15. Die Betriebsparteien können die Betriebsvereinbarung zur Einbeziehung der Dienstleistungsbereiche mit einer Frist von 6 Monaten kündigen, wenn sich die Wirtschaftlichkeit oder Wettbewerbsfähigkeit der einbezogenen Dienstleistungsbereiche wesentlich verändert hat oder wenn die Erreichung der Ziele dieses Dienstleistungstarifvertrages gefährdet ist. Zuvor haben die Tarifvertrags- und Betriebsparteien Gespräche zur Anpassung der Vereinbarung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu führen. Nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten die jeweiligen Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie.
16. Es wird sichergestellt, dass für Neueinstellungen die Regelungen ab dem 01.08.2004 gelten.

Stuttgart, 28. Juli 2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Fleig

Weißmüller

Klemm

Schwaab

Südwestmetall

IG Metall

Dr. Zwiebelhofer

Hofmann

## Zustimmungserklärungsfrist

Alle Seiten vereinbaren eine Erklärungsfrist bis 6.8.2004, 12.00 Uhr.

Nichterklärung gilt als Zustimmung.

Stuttgart, 28. Juli 2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Fleig

Schwaab

Weißmüller

Klemm

Südwestmetall

IG Metall

Dr. Zwiebelhofer

Hofmann