

Das Verhandlungsergebnis*

Beschäftigung

Für die ca. 160.000 inländischen Beschäftigten sind Einkommen und Arbeitsplätze bis 2012 nur formell gesichert. Kommt es zu ernsthaften Absatzkrisen, wird sich zeigen, was diese Zusicherung wert ist. Immerhin bedeutet dies für die Standorte in Baden-Württemberg die Sicherheit von mehr als 10.000 aktuell gefährdeten Jobs. Bis 2012 werden alle Auszubildenden in feste Arbeitsverhältnisse übernommen. Zusätzlich wurde ein Kontingent von 3.800 Altersteilzeitangeboten für das Unternehmen ermöglicht.

Nachteil: Die Übernahmeverpflichtung für ausgelernte Azubis bedeutet auch, dass diese im Rahmen von "DC Move" maximal drei Jahre lang überregional in allen inländischen DC-Werken eingesetzt werden können. Erst dann haben diese Beschäftigten Anspruch auf ein Rückkehrrecht in den Heimatstandort.

Löhne und Gehälter

Für die jetzige Belegschaft bedeutet das Ergebnis eine Absenkung der Entgeltlinie um 2,79 % im Jahr 2006. Allerdings ist die Entgeltlinie für alle Beschäftigten im Inland gleich und tarifierbar. Die befürchtete Regionalisierung ist damit vom Tisch. Außerdem wird die Entgeltlinie im gleichen Jahr durch einen Sockelbetrag wieder angehoben. Bis 2012 werden alle Tariferhöhungen effektiv weiter gegeben (Vorbehaltlich der Markt bricht nicht vollkommen zusammen.). Die jetzigen Beschäftigten tragen bei der Einführung von ERA (Entgelt Rahmen Tarif Abkommen) im Jahr 2007 (1) nur ein geringes Entgeltrisiko. Die dort vereinbarten 1,5% sind tarifydynamisch, d.h., sie werden auf Tariferhöhungen drauf gezahlt.

Nachteil: Bei der Absenkung um 2,79% müssen in der Tarifrunde 2006 wenigstens 3% Entgelterhöhung überkommen, damit das Niveau der Entgeltlinie gehalten werden kann. Gleiches gilt im Prinzip für die Tarifrunde 2007, wenn Absenkungen nicht ausschließlich durch ERA kompensiert werden sollen.

Tarifverträge

Einschnitte in die Tarifverträge konnten nur teilweise abgewehrt werden. Für das Werk Sindelfingen wurden neue Erholzeit- und Arbeitszeitregelungen vereinbart.

Nachteil: Ein Teil der Erholzeit, der Gleitzeit- und der Freischichtguthaben werden in ein oder zwei Qualifizierungstage im Jahr gewandelt.

Entgelt Rahmen Tarif Abkommen (ERA)

ERA muss für die heutigen Belegschaften 1,5% mehr Entgelt bringen und die Einstufungen müssen zwischen den Entgeltgruppen 4-6 vorgenommen werden. Dies darf als großer Erfolg gewertet werden! (2) Die richtige Einstufung und ein entsprechend hohes zusätzliches DC-Entgelt bewirken eine weitgehende Lohngarantie. Die Höhe des DC-Grundentgelts wird so

bestimmt, dass die zusätzlichen 1,5% auf jeden Fall eintreten, aber nicht überschritten werden.

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

Dienstleistungstarifvertrag

Um die Fremdvergabe von Dienstleistungen zu verhindern und bereits fremd vergebene Dienstleistungen zurückzubekommen, können Betriebsräte mit dem Arbeitgeber die Geltung des Dienstleistungs-TV für einzelne Bereiche vereinbaren. Die Dienstleistungen der Produktionsversorgung sind davon nicht betroffen. Für die heutigen Beschäftigten gilt: Da für diesen Bereich die Entgeltlinie um 3% (und nicht um 2,79%) abgesenkt wird, bleibt das Entgelt nur gesichert, wenn die Absenkung durch zu erwartende Tarifierhöhungen ausgeglichen wird.

Nachteil: Die Arbeitszeit steigt zunächst stufenweise auf 39 Stunden pro Woche und fällt dann ab dem 54. Lebensjahr wieder auf bis zu 34,5 Stunden. Dies passiert bei vollem Lohnausgleich. Bis zu 130 Überstunden können im Jahr ohne Mehrarbeitszuschläge abverlangt werden. Für neue Beschäftigte im Bereich der Dienstleistungen gibt's weitere Nachteile: Ihr Entgelt entspricht zwar dem Metalltarif, aber bis zur Einführung von ERA sind die neuen Einstiegsgehälter 20% niedriger als bisher. Mit Einführung von ERA werden auch die Arbeitsinhalte neu bewertet. Das kann den drastischen Lohnverlust sicherlich nicht ausgleichen. Die neuen Beschäftigten erhalten ebenfalls keine Spätschichtzuschläge mehr.

Arbeitszeitfenster 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 wird entsprechend angepasst. Kommt es zu keiner einverständlichen Regelung, gilt die 35-Stundenwoche. Auch die "30Stünder" sind Vollzeitbeschäftigte mit allen Ansprüchen. Der Arbeitgeber kann nur dann mehr 40-Stundenverträge anbieten, wenn er nicht durch Arbeitszeitkonten oder durch eigene Ausbildung einen Mehrbedarf auffangen kann. Ein Personalabbau darf damit nicht praktiziert werden. Drohen in diesen Bereichen Beschäftigungsprobleme, wird die 35-Stundenwoche eingeführt.

Regelungen zur Leiharbeit

Die Gesamtzahl von Leiharbeitern bei DC wird auf durchschnittlich 1,5% der Gesamtbelegschaft begrenzt. In einzelnen Standorten können dabei mehr Leiharbeiter und Befristungen eingesetzt werden. Die maximalen Obergrenzen sind aber bei jeweils 4% festgesetzt. Leiharbeiter haben Anspruch auf vergleichbare Monatsentgelte und Arbeitszeiten wie DC-Mitarbeiter.

Jürgen Drieling

Anmerkungen:

1) ERA soll ab 2007 die alten Tarifverträge ablösen. Insbesondere soll es dann keine Unterschiede mehr zwischen Arbeitern und Angestellten geben, statt Löhnen bzw. Gehältern werden dann Entgelte bezahlt.

2) Während sich der Vorstand bei der Einteilung der neuen Entgeltstufen an den Hilfsarbeiterentgeltgruppen (1-2) orientieren und damit massiv Löhne senken wollte, hat der GBR auf den Facharbeiterentgeltstufen (4-6) beharrt.

* Stand vom 10.8.2004

© a.k.i Verlag für analyse, kritik und information GmbH, Rombergstr. 10, 20255 Hamburg
Weiterveröffentlichung in gedruckter oder elektronischer Form bedarf der schriftlichen
Zustimmung von a.k.i.

Auf Kommentare, Anregungen und Kritik freuen sich [AutorInnen und ak-Redaktion](#)

analyse+kritik

www.akweb.de E-Mail: redaktion@akweb.de

ak - Zeitung für linke Debatte und Praxis