



Alle reden vom Dienstleistungs- Tarifvertrag

... aber kaum einer kennt ihn. Deswegen veröffentlichen wir hier die zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand vereinbarten Eckpunkte (Anlage 7 aus dem viel besungenen „Zukunftsvertrag“). Möge jeder selbst prüfen und urteilen, was er wert ist. Auf der linken Seite der Originaltext, rechts unsere Anmerkungen.

Anlage 7

Eckpunkte für einen Ergänzungstarifvertrag und eine Gesamtbetriebsvereinbarung für industriennahe Dienstleistungsbereiche 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 industriennahe Dienstleistungsbereiche. Hierzu gehören insbesondere Gastronomie, Events, Druckerei, Medien, Sicherheitsdienstleistungen, Post- und Kommunikationsservice, Infrastrukturdienstleistungen 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.

*Erhalt von Arbeitsplätzen?
Die 39 Std.kostet rund 180
Arbeitsplätze ! Und wo bitte
sind die Wiedereingliederungen?*

*Zerstörung der 35-Std.-Woche =
Zerstörung des Flächen-Tarifver-
trags!
39 Std. = 4 Stunden länger
ohne Bezahlung = 11,28 Lohn-
absenkung!*

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 Sicherheitserviceleistungen 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.

Weitere Lohnsenkung um 20%
 Noch mal -2,74%

Samstag und Sonntag als Regel-
 Arbeitstage ! Ohne Zuschläge!
 130 Überstunden/Jahr ohne Zu-
 schläge!
 Keine Spätschichtzuschläge.

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.

Noch mal 3% weniger

Stufenweise Zerschlagung der
 35-Std.-Woche

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.

Der Werkleiter denkt gar nicht
 daran zu prüfen. Im Gegenteil:
 Er will trotz DL-TV fremdvergeben

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.

Wann sind wir denn wirtschaftlich? Für eine Schale Reis am Tag?

Wo bitteschön ist hier auch nur ein Fünkchen Sicherheit???
Fremdvergabe trotz DL-TV ist überhaupt nicht ausgeschlossen!!!

Stuttgart, 28. Juli 2004

Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat

Da ja Lohnverlust und unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit weder Arbeitsplätze retten, geschweige denn schaffen (im Gegenteil!), halten wir an unserem Motto fest:

***Ein Betrieb - eine Belegschaft -
eine Gewerkschaft - ein Tarifvertrag !***

Also: Weder Fremdvergabe noch Dienstleistungs-Tarifvertrag: Der Kampf um jeden Arbeitsplatz muss weiter geführt werden.

**Dienstleistungs-TV
vernichtet Arbeitsplätze**

Aus: „Kollegen von Daimler informieren“ Nr. 480

Soviel Arbeitsplätze würden durch die Verlängerung der Arbeitszeit auf 39 Stunden in den betroffenen Bereichen vernichtet:

Personalservice und

Gastronomie (PSG): 11 AK

Logistik Werk: 126 AK

Logistik KT: 24 AK

Werks- und

Produktionsservice: 13 AK

Kundencenter: 9 AK

Das sind weitere **183 Kolleginnen und Kollegen**, die nicht mehr benötigt werden. Was ist daran Beschäftigungssichernd?





2500 Bremer DC-Kollegen demonstrieren gegen DL-Tarif und Fremdvergabe

Billiges Manöver 1

Aussage des Werkleiters:

Wir vergeben trotzdem fremd!

Wahrscheinlich will er nur erreichen, dass wir auf den Knien angerutscht kommen und um den Dienstleistungs-Tarifvertrag betteln.

Billiges Manöver 2

Die Werkleitung ließ die Zeit der Aktion am 7. Juli vom Lohn abziehen.

Ziel: Spaltung der Belegschaft.

Dazu nur so viel:

Wir lassen uns unsere Würde als Gewerkschafter nicht für 25 Euro abkaufen.

Kommt zur

Betriebsversammlung am Dienstag, 20.09. !

Ahmet Atatepe (H 8) / Gerwin Goldstein (H 7) / Ralf Möhring (H 3) / Frank Kotte (H 7) / Uwe Müller (H 9) / Sascha Heiner (H 3) / Jochen Kammlott (LOG/Indirekte) / Jörg Häring (H 3) / Gerhard Kupfer (H 8) / Michael Cordes (H 7) / Jochen Kohrt (H 3) / Thomas Langenbach (H 8) / Norman Freihorst (H 7) / Ralf Wieland (H 3) / Herbert Mogck (H 4) / Mehmet Sagin (H 7) ...usw.

(neben uns haben inzwischen mehrere Hundert Kolleginnen und Kollegen per Unterschrift ihre Unterstützung dokumentiert)

Wenn Du auch unserer Meinung bist, setz` Deinen Namen mit Unterschrift hier drunter.

Denn: Einen Finger bricht man, aber fest bleibt die Faust.

So wie es jetzt läuft, darf es nicht weiter gehen!

Dies ist auch meine Meinung. Deshalb unterstütze ich diesen Aufruf:

Name: _____ Vorname: _____ Halle/Schicht: _____

Unterschrift: _____

(wer sich weiter einmischen will, kann uns auch mitteilen, wie er erreichbar ist (Telefon, e-mail, Adresse...):

Bitte diesen Abschnitt an einen der unterzeichnenden Kollegen weiter geben!