# dextrablick Ourch Dick

Juni 2017





Vertrauensleute bei Mercedes-Benz Wörth Germersheim

# STREAM - Was sagen wir dazu?

Der Wettbewerb um die höchstmögliche Rendite, geht zu Lasten der Truck-Beschäftigten in Wörth und Germersheim. Wir sind heute profitabel und sollen für andere die Kastanien aus dem Feuer holen.

Es ist nicht zu begreifen, dass Daimler Geld in die Hand nimmt, um Mitarbeiter in die Arbeitslosigkeit zu schicken und die Gesellschaft dafür noch die Kosten übernehmen soll. Das fällig werdende Arbeitslosengeld sowie der Ausfall von Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen, reißen erhebliche Löcher in die öffentlichen Kassen.



Das Auslaufen aller befristeten 40h-Verträge lehnt der Betriebsrat ab, weil dieses Rasenmäherprinzip bei den Betroffenen zur Arbeits- und Leistungsverdichtung führt. Insbesondere, da den Kolleginnen und Kollegen nicht mitgeteilt wurde, welche der bisher verrichteten Tätigkeiten und Aufgaben entfallen können. Richtig wäre es gewesen, sich zuerst den Umfang der Meilensteinpläne der Projekte, Aufgaben und Tätigkeiten anzuschauen. Daraus hätte dann im Einzelfall entschieden werden können, wie der neue Zuschnitt aussieht.

Wir sehen die Gefahr, dass es zu zunehmenden Belastungen, Ausfällen und Erkrankungen kommt, wenn auch in Zukunft erst Fakten geschaffen und dann Prozesse geklärt werden.

### Gut zu wissen:

**Tariferhöhungen:** werden während der bezahlten Freistellung berücksichtigt.

**Eintrittsstichtag:** ist der Termin incl. aller Vorbeschäftigungen (Praktika, etc.), der bei HR hinterlegt ist.

Der **Austritt** erfolgt immer zum Ende des Monat in dem der Vertrag geschlossen wurde.

Wiedereintritt in den Konzern: 2 Jahre nicht möglich, ansonsten anteilige Zurückzahlung; Regelung gilt auch für Werk- oder Dienstverträge (dann Zurückzahlungsberechnung auf Tagesbasis).

Es kann eine **andere Tätigkeit** (außerhalb des Daimler-Konzern) auch in der Frühpensionierungsphase aufgenommen werden.

"Beschäftigte" mit Wiedereinstellungszusage: Keine bezahlte Freistellung (7,5 BME), da das Arbeits-verhältnis ohnehin ruht; BME = letztes Entgelt vor Austritt; keine 24 Monats-betrachtung wie bei Teilzeitkräften

**Betriebsrente:** Der Daimler Vorsorge Kapital Start- und Überbrückungs-baustein wird um den nicht erbrachten Teil gekürzt.

Auszahlungszeitpunkt der Abfindung: in der Regel der Monat des Ausscheidens. Die Auszahlung kann auf Wunsch des Mitarbeiters bis zu 25 Monate verschoben werden.

# Fortsetzung - Gut zu wissen:

Zuschläge: die laufend in gleicher Höhe bezahlten Zuschläge (z.B. Gruppensprecherzulage) und pauschalierte Zuschläge (z.B. für Schicht) werden durchschnittlich im BME berücksichtigt. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Ergebnisbeteiligung gehen nicht in das BME ein. Bei E4 geht der variable Teil der Vergütung nicht in das BME ein.

**E4** erhalten anteilig für jeden Monat, auf Basis 100% Zielerreichung, ihre variable Vergütung.

**Teilzeit:** Bei Teilzeitkräften ist die höchste (Wochen-)Arbeitszeit der letzten 24 Monate Berechnungsgrundlage; jedoch max. 35h. Diese wird mit dem aktuellen Stundenlohn multipliziert und so das BME ermittelt.

Ergebnisbeteiligung wird anteilig für die Monate im Unternehmen im April des Folgejahres ausbezahlt und ist normaler Arbeitslohn, d.h. Steuer- und Sozialabgabenpflichtig, und führt daher zu einer höheren Steuerbelastung bei der Abfindung.

# Firmenangehörigengeschäft:

Wer im Rahmen der Frühpensionierung ausscheidet, kann weiterhin am Firmenangehörigengeschäft teilnehmen. Bei einer Ausscheidungsvereinbarung ist der Kauf oder das Leasing von Fahrzeugen nur bis max. 72 Monate nach dem Ausscheiden möglich.

Jubiläumszuwendungen erhält der Beschäftigte, der in den max. sechs Jahren der Frühpensionierung, jedoch bis max. zum 63 Lebensjahr, ein Firmenjubiläum gefeiert hätte.

Impressum: IG Metall Neustadt Chemnitzer Straße 2 D-67433 Neustadt

E-Mail: neustadt@igmetall.de
Internet: www.igmetall-neustadt.de
ViSdP: Ralf Köhler, 1. Bevollmächtigter

In den Veranstaltungen wurden alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen über die Zielstruktur von Mercedes-Benz Trucks bis einschließlich der Ebene 3 sowie über die Umsetzungsvereinbarung informiert. Dies ist jedoch erst der Beginn eines langen Weges. Der Betriebsrat wollte und wird Euch weiterhin transparent und offen über STREAM informieren. Wir sind überzeugt, dass nur mit einer fairen Beteiligung der Belegschaft eine erfolgreiche Neugestaltung von Mercedes-Benz Trucks möglich ist!

Wir alle haben gemeinsam dafür gesorgt, dass dieses Unternehmen in den vergangenen Jahrzehnten außerordentlich erfolgreich war! Damit haben wir die Zukunftsfähigkeit unserer Standorte immer wieder aufs Neue und damit unsere Arbeitsplätze nachhaltig gesichert.

Gemeinsam werden wir – Belegschaft, (Gesamt-) Betriebsrat und die IG Metall - diesen Weg fortsetzen und für unsere Zukunft einstehen!

Als Gesprächspartner für Eure Fragen und Erfahrungen mit den STREAM-Gesprächen stehen die IG Metall-Betriebsräte zur Verfügung.

# **Altersteilzeit**

Eine Kontingentierung bzw. Begrenzung der Altersteilzeitverträge für die Beschäftigten im Geltungsbereich der Umsetzungsvereinbarung gibt es für dieses und das kommende Jahr nicht. Im Grundsatz erhält damit jede/r Zugangsberechtigte/r zu einem der 3 bestehenden Altersteilzeitmodelle die Möglichkeit des Abschlusses eines Altersteilzeitvertrages. Ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages besteht jedoch nicht (Grundsatz der "doppelten Freiwilligkeit").

Darüber hinaus wird in den Jahren 2017 und 2018 zusätzlich das Modell 3 angeboten. Voraussetzung bei der Inanspruchnahme dieses Modells ist, dass die Arbeitsphase spätestens zum 31. Dezember 2018 endet.

Diese Beschäftigten, die einen Altersteilzeitvertrag abschließen und deren Arbeitsphase spätestens zum 31.12.2018 endet (sog. Kurzläufer), erhalten eine zusätzliche Abfindungszahlung (siehe unten in rot).

Übersicht ATZ (Altersteilzeit)



Achtung wichtig, wenn befristeter 40h-Vertrag!

Wird ein ATZ-Vertrag vor dem 30.06.2017 unterschrieben, dann erfolgt diese auf Basis des 40h-Vertrages; zu einem späteren Zeitpunkt auf Basis des 35h-Vertrages, der dann gilt.



# IG Metall Rechtsschutz - Sachkundige Beratung und kostenlose Prozessvertretung

Der Rechtsschutz der IG Metall bietet Mitgliedern sachkundige Beratung und kostenlose Prozessvertretung - wenn nötig durch alle Instanzen! Die private Rechtsschutzversicherung übernimmt die Kosten einer juristischen Beratung, z.B. Prüfung von Arbeits- oder Aufhebungsverträgen normalerweise nicht. Sie erteilt dem Anwalt oft nur dann eine sogenannte

Deckungszusage, wenn eine rechtswidrige Handlung durch den Arbeitgeber vorliegt. Die Experten in den zuständigen IG Metall - Verwaltungsstellen helfen auch dann, wenn kein Streitfall zu Grunde liegt.



# Fortsetzung - Gut zu wissen:

Firmendarlehen müssen aus der Nettoabfindung getilgt werden. Es besteht die Möglichkeit, das Darlehen auf die (im Konzern beschäftigten) Ehepartner zu übertragen oder zu den bisherigen Konditionen weiter zu führen (ACHTUNG: Zinsvorteil wird dann steuerpflichtig als geldwerter Vorteil).

**Zeitkonten:** Negative Zeitkonten, die nicht saldiert werden können, bleiben unberücksichtigt, d.h. trägt das Unternehmen; positive Zeitkonten werden ausbezahlt.

Outplacement: Kein Anspruch auf Outplacement besteht bei Vereinbarung von Teilzeit oder Abfindungsvereinbarung bei bestehendem Rentenzugang.

Bei Inanspruchnahme von Outplacement kostet:

- Perspektivberatung (z.B. Existenzgründungsberatung): 2.500 € (während der Arbeitszeit!)
- Renten- und Steuerberatung:2.500 €
- Coaching (6 Monate): 5.000€

Befristete 40h-Verträge: Bei befristeter Arbeitszeiterhöhung bis zum 30.06.2017 (z.B. auf 40h) wird nicht die dann abgesenkte Arbeitszeit (ab 1.7.17 dann z.B. 35h), sondern die Arbeitszeit am 30.06.2017 für die Berechnungen herangezogen. Wird ein ATZ-Vertrag vor dem 30.06.2017 unterschrieben, dann erfolgt diese auf Basis des 40h-Vertrages; zu einem späteren Zeitpunkt auf Basis des 35h-Vertrages, der dann gilt.

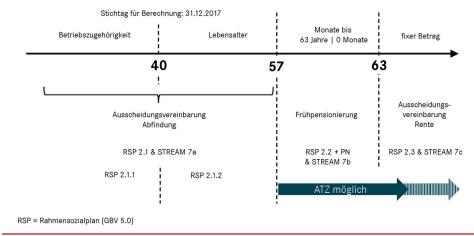
Weihnachtsgeld: Außer im November wird die "betriebliche Sonderzahlung" als Teil der Abfindung ausbezahlt (günstiger für den Beschäftigten, da Sozialabgaben entfallen). Wer im November oder Dezember ausscheidet, muss es als normalen Arbeitslohn versteuern und dafür Sozialabgaben be-

# Fortsetzung - Gut zu wissen:

Arbeitslosengeld: Nach §38 Abs. 1 SGB III muss mit Unterzeichnung der Ausscheidungsvereinbarung unverzüglich bei der Agentur für Arbeit die Arbeitssuchendmeldung erfolgen. Bei Fristversäumnis kann das Arbeitslosengeld gekürzt werden. Der Abschluss einer freiwilligen Ausscheidungsvereinbarung führt zu einer Sperrfrist von 12 Wochen (§159 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Die Sperrzeit beginnt mit dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit und verkürzt die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um 1/4 (§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Die in der Regel verhängte Ruhefrist ist abhängig vom der Länge der Kündigungsfrist (Arbeitgeberfrist, wenn das Arbeitsverhältnis mit einer ordentlichen Kündigung beendet worden wäre), beträgt max. 1 Jahr oder bis in der Fortführung der Beschäftigung ein entsprechender Prozentsatz der Abfindungszahlung erarbeitet worden wäre (%-Satz ist abhängig von Unternehmenszugehörigkeit und Alter; variiert von mind. 25% bis zu max. 60%). Diese bewirkt, dass die Arbeitslosengeld Auszahlung erst dann beginnt, (Verschiebung um diese Zeit) wenn die für den nun Arbeitslosen günstigste Ruhefrist abgelaufen ist. Da die beiden Fristen (Sperre & Ruhefrist) parallel laufen, ist für die Zahlung des Arbeitslosengeldes entscheidend, welche der beiden Fristen länger läuft. Erst wenn diese abgelaufen ist, beginnt die Zahlung des Arbeitslosengeldes. Bei Ablehnung eines von der Agentur für Arbeit unterbreiteten Vermittlungsangebotes/Tätigkeit erhält der Arbeitslose eine erneute Sperre von mehreren Wochen (zw. jeweils 3 und 12), die die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes kürzt.

**Sozialversicherungsabgaben:** Abfindungen sind nicht sozialversicherungspflichtig. Es sind "nur" Steuern abzuführen.

# Wie ist die Systematik des Abfindungsprogrammes?



# Gespräche 1. Welle - Ablauf

Nach 2 Wochen in STREAM-Gespräche ist zum einen ein Gesprächsmuster, zum anderen eine "Arbeitsteilung" zwischen Fachbereichführung (E3) und HR erkennbar. Es beginnt immer mit dem Hinweis auf die doppelte Freiwilligkeit und einer Nachfrage zum Verständnis zu STREAM des Fachbereichs. Dabei wird auf die Ergebnissituation von MB Truck hingewiesen. Allerdings wird hier immer vergessen die Managementfehler und –verfehlungen zu erwähnen, wie 1,1 Mrd Kartellstrafe, dass wir als "Bad Bank" des PKW "missbraucht" wurden, d.h. im brasilianischen "Urwald" für viel Geld eine Fabrik umgebaut haben, was nun die Fixkosten erhöht, vom Fahrerhaustourismus der deshalb entstanden ist ganz abgesehen. Die Liste liese sich fortsetzen … Na ja, die Sichtweise der Mitarbeiter ist den Führungskräften scheinbar nicht so geläufig. Dieser erste Block endet dann immer mit der Ankündigung, dass die Stelle ausläuft bzw. wegfällt. Hier wurde bisher keine Erklärung zum neuen Prozess oder den Prozessänderungen gegeben. Sehr schade, also auch hier wieder Rasenmäher…

Im zweiten Block ist HR federführend. Das Angebot wird vorgelegt und erläutert. Dabei fließt die Frage nach bevorstehendem Urlaub ein und erklärt, dass man das Zweitgespräch gerne in 2 Monaten terminieren würde. Der Block endet mit der Frage: "Wie finden sie dieses Angebot?" Nun wird geduldig zugehört und Wasser angeboten etc. Der Termin geht dann entweder mit einem Gesprächsangebot für Outplacement-Beratung oder wenn vorher klar erklärt wurde, dass man das Unternehmen nicht gedenkt zu verlassen, gleich mit dem Zeitstrahl für die "bezahlte Freistellung" weiter. Nach dessen Erläuterung wird auf die Urlaubsfrage zurückgekehrt und der erste Versuch der Terminierung eines zweiten Gesprächstermins unternommen. Die Vertragstexte werden übergeben mit dem Hinweis bzgl. Steuerberater- und Krankenkassenkonsultation. Das Datenblatt zu Outplacement wird ausgehändigt und der Termin für das 2. Gespräch (den jeder machen muss!) wird nun – sofern noch nicht geschehen – fix gemacht.

Wenn Betriebsräte anwesend sind, und nur darüber können wir berichten, laufen die Gespräche in normalen Ton und sachlich ab. Sollte es in eine falsche Richtung gehen, dann schreiten wir Betriebsräte entsprechend ein.

Unsere Empfehlung ist daher auf jeden Fall einen Betriebsrat zum Gespräch mitzunehmen.