

**Verlagerungen verhindert; Investitionszusagen erreicht;  
zusätzliche betriebliche Altersversorgung vereinbart**

# Beschäftigung gesichert

**D**er Einsatz der Beschäftigten für ihre Interessen – deutlich geworden bei den Protestversammlungen – haben den Vorstand der Heidelberg Gruppe auf einen realistischen Weg gebracht. In langen und schwierigen Verhandlungen haben IG Metall und Gesamtbetriebsrat mit dem Vorstand der Heidelberg Gruppe einen Kompromiss ausgehandelt. Das jetzt vorliegende Ergebnis ist aus Sicht der Tarifkommission der IG Metall bei der HDM AG ein akzeptables Ergebnis. Das Kernstück: Die Sicherung der heutigen Beschäftigungsverhältnisse.

Die Verhandlungskommission von IG Metall und Gesamtbetriebsrat hat das Machbare erreicht. Abgewehrt werden konnte der Angriff auf tarifliche Leistungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Schichtzuschläge.

## Zukunftssicherung

200.000 Produktionsstunden wollte der HDM AG-Vorstand verlagern.

## Ein vertretbares Ergebnis

Dieser gefundene Kompromiss ist für die Beschäftigten bei den Heidelberger Druckmaschinen ein gangbarer Weg. Schaut man sich bei den unmittelbaren Konkurrenten und in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie um, so stehen die Beschäftigten insgesamt unter erheblichem Druck. Wir sind bei den Verhandlungen an die Grenzen gegangen. Ein Scheitern



*Beschäftigte der Heidelberger Druckmaschinen AG Standort Wiesloch bei einer Protestversammlung*

Dies konnten wir verhindern. Vertraglich wird zugesichert, dass dieses Projekt bis zum Ende des Geschäftsjahres 2008 nicht mehr weiterverfolgt wird.

Erreicht werden konnte auch, dass Investitionen in Forschung, Entwicklung und Produktion an den bisherigen Standorten der Heidelberg Grup-

pe vorgenommen werden. Mit diesen Maßnahmen sind insbesondere die Produktionsstandorte in Deutschland sicher geworden. Der Beitrag der Beschäftigten beläuft sich auf max. 2 Stunden Arbeitszeit pro Monat - mit Ausnahme des Monats August wegen Urlaubs - insgesamt also auf 22 Stunden im Jahr. Diese Stunden werden monatlich aus Gleitzeit oder vom Mehrarbeitszeitkonto ausgebucht. Dafür erhält jeder Beschäftigte über die bisherigen Regelungen des Tarifvertrages Qualifizierung zusätzlich mindestens einen weiteren Tag Anspruch auf betriebliche Qualifizierung.

Auch wurde eine Ausbildungsquote von mindestens 6% für die bisherigen Ausbildungsstandorte der Heidelberg Gruppe vereinbart. Damit haben jüngere Menschen bei den Heidelberger Druckmaschinen eine Zukunft bekommen.



*Josef Pitz,  
Vorsitzender  
des Gesamtbetriebsrats*

war mehrere Male möglich. Unser Ziel, Beschäftigung zu halten und den Menschen einen sicheren Arbeitsplatz zu verschaffen, haben wir erreicht.

**Fortsetzung Rückseite**

## Arbeitszeit für Rente

Die tariflich wöchentlich regelmäßige Arbeitszeit bleibt bei 35 Stunden. Ein Kompromiss wurde bei der Forderung der Unternehmensleitung nach unbezahlter Arbeit erreicht. Hier wurde tarifpolitisch ein völlig neuer Weg beschritten. Wegen der Altersstruktur der Beschäftigten bei der Heidelberg-Gruppe wird eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung vereinbart. Die Beschäftigten arbeiten pro Tag 15 Minuten mehr und bekommen dafür Rentenbausteine. Für jeden Beschäftigten werden im Jahr 4 Bruttotagesätze Entgelt in eine Rentenzusage umgewandelt. Der einzelne Beschäftigte erbringt also zusätzliche Arbeitszeit, erhält dafür allerdings eine Gegenleistung in Form einer zusätzlichen Altersversorgung. Der Versuch der Geschäftsleitung unbezahlte Arbeitszeit zu erhalten konnte mit dieser Regelung verhindert werden.

Die Rahmenbedingungen des bisherigen ZAK-Kontos werden modifiziert. Das bekannte Zeitkonto wird auf +/- 170 Stunden ausgedehnt. Diese Regelung ist durch den Tarifvertrag Arbeitszeitkonten, der zu Beginn dieses Jahres für Baden-Württemberg abgeschlossen wurde gedeckt.

## Altersteilzeit und Resturlaub

Ebenfalls vereinbart wurde die Altersteilzeit in der bisherigen Form und mit der gewohnten finanziellen Ausstattung bis ins Jahr 2009 fortzuschreiben.

Zukünftig gilt auch, dass Resturlaub bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden muss oder er verfällt. Eine Regelung die bereits heute der geltenden Rechtsprechung entspricht, bei den Heidelberger Druckmaschinen aber bisher nicht angewendet wurde.

## Beteiligung am Unternehmenserfolg

Zugeständnisse gegenüber dem Vorstand der HDM AG wurden bei der Erfolgsbeteiligung und der betrieblichen Sonderzahlung gemacht. Die Basis für die Erfolgsbeteiligung ist zukünftig die Umsatzrendite der Hei-

delberg-Gruppe. Auch die Auszahlung für die Jahre 2005 und 2006 werden auf die Hälfte des nach der Vereinbarung ermittelten Betrages festgeschrieben.

Es muss angemerkt werden, dass der Vorstand der HDM AG diese Betriebsvereinbarungen auch gänzlich hätte kündigen können. Mit den Verhandlungen ist es gelungen, die Beteiligung am Unternehmenserfolg für die Beschäftigten zu retten.

## ERA-Einführung - neue Entgeltstruktur

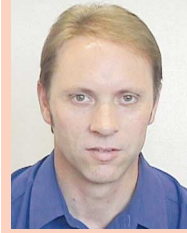
Ein weiterer Bestandteil des Kompromisses ist der Entgeltrahmen (ERA) bei der Heidelberg Gruppe. Dieses Thema kam im Laufe der Verhandlungen auf den Tisch. Hier konnte wichtige Eckpunkte für die zukünftige ERA-Einführung vereinbart werden. Zwar kann die effektive Entgeltlinie beginnend mit dem Zeitpunkt der ERA-Einführung mit Tarifierhöhungen in Höhe von maximal 2,79 Prozent verrechnet werden, jedoch wurde damit auch bisheriges übertarifliches Entgelt wie z.B. die „ATZ“ tarifliches Entgelt. Weiterhin wurde das individuelle Risiko jedes Einzelnen bei der ERA Einführung deutlich reduziert. Das durchschnittliche heutige betriebliche Leistungsentgelt konnte bei ERA über dem Niveau des tariflichen Leistungsentgeltes abgesichert werden.

## Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Es konnte weiter vereinbart werden, dass für die bisherigen Beschäftigten betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.03.2008 von Seiten des Unternehmens ausgeschlossen sind. Damit macht die Heidelberg-Gruppe eine deutliche Zusage zum Standort Deutschland.

Sollten die Heidelberger Druckmaschinen durch äußere Umstände in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, muss ein durch diesen Vertrag vordefiniertes Verfahren angewandt werden. Dies bedeutet zuerst Abbau von Arbeitszeitkonten, Durchführung von Kurzarbeit und Anwendung des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung. Danach muss mit dem Be-

## Wir haben uns in vielen Punkten durchgesetzt



Rainer Wagner,  
stell. Vorsitzender  
des Gesamtbetriebsrats

Der Versuch des Vorstandes, die Beschäftigten bei den Heidelberger Druckmaschinen über Gebühr zu belasten, ist misslungen. Unser Ziel, Arbeitsplätze zu sichern und Investitionen in die Produktion und für Forschung und Entwicklung festzuschreiben, ist gelungen. Mit der Absicherung der Beschäftigten bei dem ERA ist uns eine bedeutende Lösung gelungen. Wir mussten Zugeständnisse machen, aber bei einer Gesamtbeurteilung der Vereinbarungen, meine ich, haben wir das Mögliche erreicht.

triebsrat über sozialverträglichen Beschäftigungsabbau verhandelt werden.

Sollten diese Maßnahmen nicht ausreichen die wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu überwinden, kann der Tarifvertrag gekündigt werden. Die Folge wäre, dass den betroffenen Beschäftigten ihre eingebrachten Zugeständnisse zurückgezahlt werden.

Erreicht werden konnte auch, dass der Vorstand und die leitenden Angestellten ebenfalls beträchtliche Einkommensverzichte hinnehmen müssen.

## Laufzeit

Die Laufzeit dieses Zusatztarifvertrages beträgt 3 Jahre. Der Rentenbaustein und die damit verbundene Arbeitszeit wird für 5 Jahre abgeschlossen.

## Tarifkommission hat Regelung angenommen

Die Tarifkommission der IG Metall stimmte mit Mehrheit dafür, diese Regelungen anzunehmen.