Beschluss der betrieblichen Tarifkommission
der Fa. Giesecke & Devrient GmbH, München

20. August 2005

Die betriebliche Tarifkommission der Fa. Giesecke & Devrient GmbH verurteilt den Beschluss der Firmenleitung vom 04.07.2005, die Kartenkörperproduktion in der Betriebsstätte Louisenthal zum 30.06.2006 einzustellen und statt dessen in die Slowakische Republik zu verlagern.

Die Tarifkommission fordert den Betriebsrat auf, seine ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz zustehenden Rechte in vollem Umfang auszuschöpfen.

Parallel dazu hält die Tarifkommission eine tarifvertragliche Regelung zur Sicherung der Interessen der betroffenen ver.di-Mitglieder für erforderlich.

Hierzu fordert die betriebliche Tarifkommission für alle bei ver.di organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Firma, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, im einzelnen folgendes:

1. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis 30.06.2011 ausgeschlossen. Statt dessen werden Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ergriffen. Diese bestehen entweder in der Vermittlung auf zumutbare Arbeitsplätze im Konzern oder – wenn und solange dies nicht möglich ist – in Qualifizierungsmaßnahmen für bis zu 60 Monate zur erleichterten Findung von Arbeit.

2. Bis 30.06.2011 erfolgt für den einzelnen Arbeitnehmer keine Absenkung der bisherigen Eingruppierung und Effektivvergütung. Tarifliche Lohn- und Gehaltserhöhungen werden gewährt.

3. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen trägt die Firma. Der Firma bleibt es unbenommen, sämtliche Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch III in Anspruch zu nehmen.

4. Beschäftigte, die nach dem 30.06.2011 betriebsbedingt gekündigt werden, erhalten zur Milderung der mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen Nachteile eine Abfindung nach Ziffer 10.

5. Beschäftigte, die zwischen 04.07.2005 und 30.06.2011 selbst gekündigt haben bzw. kündigen, erhalten ebenfalls eine Abfindung nach Ziffer 10. Liegt der Zeitpunkt des Beginns eines neuen Beschäftigungsverhältnisses vor dem Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist, so hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ruht.

6. Beschäftigte, die vor dem 30.06.2011 einen neuen Arbeitsplatz finden, haben alternativ Anspruch darauf, dass das mit der Giesecke & Devrient GmbH beste-

hende Arbeitsverhältnis ab Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses bis zu sechs Monate lang ruht. Wird das Arbeitsverhältnis im Neubetrieb innerhalb der ersten sechs Monate beendet, so hat der Beschäftigte Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei der Giesecke & Devrient GmbH unter den in Ziffer 1 genannten Bedingungen. Bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses im Neubetrieb gilt das Arbeitsverhältnis bei G&D als beendet, und der Beschäftigte erhält zu diesem Zeitpunkt eine Abfindung nach Ziffer 10.

7. Beschäftigte, die am 04.07.2005 in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen, erhalten zum Ausgleich für die verunmöglichte Chance einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung nach Ziffer 10.

8. Zur Arbeitssuche sind jedem Arbeitnehmer pro sechs Wochen mindestens drei Tage bezahlte Freizeit zu gewähren.

9. Zur Sicherung von Arbeitsplätzen wird Teilzeitarbeit gefördert. Im Falle der Verringerung der individuellen Arbeitszeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz erhält der Arbeitnehmer die Hälfte der Differenz zwischen bisherigem regelmäßigem Bruttoeinkommen und dem sich aus der verringerten Arbeitszeit errechnenden Einkommen als nicht anrechenbare übertarifliche Zulage, die bis 30.06.2011 garantiert ist. Bei zusätzlichem Urlaubsgeld und Jahresleistung ist bis zu diesem Zeitpunkt ebenso die Hälfte der Differenz hinzuzuzahlen.
   Die Ablehnung einer vom Arbeitnehmer gewünschten Verringerung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber bedarf bis 30.06.2011 der Zustimmung von ver.di.

10. Die Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes beträgt drei Bruttomonatseinkommen pro angefangenem Beschäftigungsjahr, mindestens jedoch 20 000 Euro. Das Bruttomonatseinkommen errechnet sich aus dem regelmäßigen (bei Stundenlöhnern pauschalierten) Bruttomonatseinkommen und dem/der anteiligen zusätzlichen Urlaubsgeld und Jahresleistung.
    Für Schwerbehinderung ab 50 Prozent sowie je unterhaltsberechtigtem Kind bzw. unterhaltsberechtigter Person wird jeweils ein Zusatzbetrag von 10 000 Euro gezahlt.
    Des weiteren wird ein Fonds für Härtefälle eingerichet. Dieser wird firmenseitig mit 500 000 Euro ausgestattet.

11. Beschäftigte, die nach dem 30.06.2011 betriebsbedingt gekündigt werden und am 30.06.2011 das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhalten nach Ablauf der Kündigungsfrist im Falle von Arbeitslosigkeit als zusätzlichen Ausgleich bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn ohne Abschlag 100 Prozent ihres bisherigen Nettoeinkommens. Sozialleistungen, die der Betroffene erhält, können darauf angerechnet werden. Für Zeiten, in denen keine gesetzliche Versicherungspflicht besteht, zahlt der Arbeitgeber an den Betroffenen darüber hinaus einen Unterstützungsbetrag für die freiwillige Sozialversicherung, der sich aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen an die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung auf Basis des bisherigen regelmäßigen Bruttoeinkommens errechnet.