

Betriebsrats - Info

Interessenausgleich/Fahrzeugbau

Was noch zu sagen bleibt...

Nach Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan und nachdem die Namen der zu Kündigenden feststehen, gibt es in der Belegschaft – wen sollte das wundern – noch viele offene Fragen. Wir können nicht alles beantworten, aber wollen an dieser Stelle wenigstens den Versuch dazu machen.

Keine weiteren Kündigungen für “Licht am Ende des Tunnels”

Für dieses Ziel hat sich der Betriebsrat von Anfang an eingesetzt. Aus diesem Grunde fiel dem Betriebsrat leider nichts anderes ein, als die Arbeitszeit in den unterschiedlichen Formen bis Ende Juni 2006 abzusenken. Eines wurde immerhin deutlich: Nicht Verlängerung der Arbeitszeit schafft bzw. hält Arbeitsplätze (die **kostet** Arbeitsplätze), sondern ihre Verkürzung. Das ist die für einen Betrieb wie Karmann einzig verbleibende Form eines “Beschäftigungspaktes”.

Hunderte sonst unausweichliche weitere Entlassungen konnten so vermieden werden.

Es wurde durch die Kurzarbeitsvariante ab 1. Juli dafür gesorgt, dass nach den harten ersten drei Monaten bis Juni dann eine nicht so stark ins Geld gehende Form der Arbeitszeitverkürzung greift.

Es soll aber noch auf ein weiteres Ziel des Betriebsrats hingewiesen werden:

Ohne Widerstand wollten wir nicht von einer Entlassungswelle in die nächste gehen. “Sucht eine unternehmerische Lösung” – das sollte Botschaft des Betriebsrats an die Geschäftsführung sein.

Hierfür ist bis zum 30.06.2006 auch dem Unternehmen eine Atempause verschafft worden – nicht mehr, aber auch nicht weniger...

Der enorme Widerstand der Geschäftsführung v.a. gegen die Kurzarbeitslösung konnte schließlich überwunden werden.

Warum kein Standortkampf wie bei Opel ?

Weil über Karmann-Aufträge nicht bei Karmann, sondern bei VW, DaimlerChrysler, BMW und anderswo entschieden wird.

Der Protest der Opel-Beschäftigten zum Beispiel konnte sich dagegen an die Adresse ihres eigenen Vorstands richten.

Immerhin eine Adresse im eigenen Haus, auch wenn die in Detroit ist...

Für den Betriebsmittelbau hatten wir einen Standortkampf dieser Art in extremster Notlage vor einem Jahr ansatzweise dennoch geführt:

Dort war durch die Geschäftsführung in den Verhandlungen angedroht worden, den Industrie- durch einen Planungs- Betriebsmittelbau zu ersetzen:

Das wäre so gut wie eine Schließung gewesen. Für den Fahrzeugbau stand dieses Thema nie an, sondern “nur” eine Anpassung des Personals an weniger Stückzahl.



Im Übrigen wollte und will der Betriebsrat nicht mitverantwortlich dafür sein, dass in der Republik und damit bei unseren Auftraggebern über Karmann wie über ein Unternehmen geredet wird, das so gut wie „am Boden liegt“.

Das jetzt erreichte Personalkonzept aber ist gut für die Öffentlichkeitsdarstellung des Unternehmens als intaktes Geschäftsmodell:

Karmann steht parat für das Erringen von Aufträgen aus der Automobilindustrie im Sinne von besonderen und höherwertigen “automobilen Lösungen”.

Im Übrigen wirkte die Unruhe um den Betriebsmittelbau

vor einem Jahr auf die Geschäftsführung noch indirekt nach, sodass sie die jetzt gefundene gemäßigte Lösung für den Fahrzeugbau schließlich doch akzeptierte. Es gab also keinen Grund, mehr Mobilisierung in der Belegschaft loszutreten.

Einige weitere Fragen

- **“Wofür müssen wir die 35 Stunden aus dem Konto hergeben...?”** Den „Qualifizierungsbeitrag“ musste der Betriebsrat hergeben, damit die Geschäftsführung bereit war, das Tabu Kurzarbeit am Ende des Tages doch aufzugeben:
Natürlich ist es irgendwie paradox, für eine radikale Arbeitszeit**verkürzung** (ohne Lohnausgleich) Plus-Stunden und damit eine wenn auch kleine Arbeitszeit**verlängerung** herzugeben.
Die Geschäftsführung aber bestand auf diesem Preis, um die Kurzarbeitskosten teilweise gegenzufinanzieren.
- **„... und wann werden sie fällig?“** Es ist jetzt mit dem Personalwesen vereinbart worden, die 35 Stunden zum 1. Juli aus den Konten herauszunehmen. Dadurch wird auch erreicht, dass wir nicht in Konflikt mit gesetzlichen Vorgaben kommen:
Vor Kurzarbeit verlangt die Arbeitsagentur Kontenklärung...
- **Die Kündigungen werden nach Pfingsten ausgesprochen.** Bei den meisten Kollegen beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende, sodass sie in der Regel zum 1. Juli greift.
- Bei **einem 60 + 4 - Mitarbeiter** kann es passieren, dass ihm während der 32 Monate z. B. wegen entfallener Unterhaltsverpflichtung für ein Kind **statt 67% nur noch 60% Arbeitslosengeld gezahlt wird. In diesem Falle wird nachberechnet.**
- **Ebenfalls wird so verfahren, wenn einem Mitarbeiter mit Schwerbehinderung während der 32**

Monate diese aberkannt wird.

- Die IG Metall wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitslosenselbsthilfe (ASH) allen Gekündigten auf **zwei Veranstaltungen** zu für einen Arbeitslosen wichtigen Lebensfragen Tipps und Beratung als “Hilfe zur Selbsthilfe” geben.
Jeder Kollege wird durch die Bereichsbetriebsräte angesprochen.

Nicht alles konnten wir verhindern

Wir hören Klagen von Kollegen, die infolge der niedrigen Stückzahlen und des Weggangs der Befristeten (und demnächst der Gekündigten) auf andere Arbeitsplätze versetzt wurden oder versetzt werden sollen, auf denen sie nicht oder nur schwer klarkommen.

Hierzu zuerst folgendes:

Vom Grundsatz her ist nicht zu verhindern, dass bei großen Produktionsveränderungen mit der Folge von Kündigungen der alte gewohnte Arbeitsplatz plötzlich weg sein kann.

Es ist auch zu bedenken, dass Fahrzeugbauleitung und Geschäftsführung ihrerseits zuerst eine Sozialauswahl quer durch die Altersgruppen wollten. Danach wären eher Jüngere geblieben und eher Ältere gegangen. Dieses Konzept ähnlich der Sozialauswahl im Betriebsmittelbau konnten wir im Fahrzeugbau verhindern, weil hier nicht von Schließung die Rede war. Der Betriebsrat war also nicht **so** in Not.

Natürlich konnten und können die jüngeren Kollegen, die bereits gehen mussten und noch gehen werden, teilweise besser die harten Akkordarbeitsplätze ausfüllen als die, die jetzt bleiben “dürfen”...

Das eine will man, das andere hat man...

Im Einzelfall kann es dem Betriebsrat gelingen, dass Austausch vorgenommen wird. Aber alle Wünsche der Kollegen werden wir nicht zufrieden stellen können.

Und nun hoffen wir sehr, dass mehr Ruhe und auch verhaltene Zuversicht in die Fachbereiche kommt. Es kann sicherlich kein Trost für Karmann-Mitarbeiter mit Erinnerung an bessere Zeiten sein, dass es woanders in der Republik auch nicht besser, manchmal sogar schlechter, aussieht. Andersherum helfen uns in der Phase der Atempause auch keine panischen Diskussionen, sinnloses Herumspekulieren und wütendes Herumgehacke.

Jeder sollte sein Bestes an seinem jeweiligen Platz geben – ob es am Ende ausreicht, kann heute keiner voraussagen; aber das ist jetzt die beste Voraussetzung für eine erfolgreiche Standardsicherung.

Arbeitszeitabsenkung auch bei den Angestellten

Die schlechte Beschäftigungssituation geht auch an den Angestellten - Bereichen nicht spurlos vorüber. Wenn auch in vielen Betriebseinheiten die Stückzahlabsenkung nicht 1:1 umgesetzt werden kann, muss auf die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen reagiert werden.

Ab dem 1. Mai wurde die Arbeitszeit der Angestellten um 10% abgesenkt. Aus betrieblicher Notwendigkeit wurden ca. 20 % der Angestellten dabei herausgenommen.

Hierfür mussten die Bereichsleiter ausführliche Listen mit Begründungen liefern. In allen Fällen handelt es sich um wichtige Projekte.

Dem Betriebsrat ist bewusst, dass es durch die pauschale Absenkung der Arbeitszeit bei Kollegen zu Problemen kommen kann.

Die Absenkung darf nicht zum Ansteigen der Gleitzeitkonten führen. Durch zusätzliche Gleitzeit-tage muss das Stundenvolumen zeitnah abgefeiert werden.

Hierfür muss sicherlich auch die Arbeitsorganisation umgestellt sowie ein flexibler Arbeitseinsatz organisiert werden. Sollte es zu Problemen kommen, bitten wir darum, euch mit euren zuständigen Abteilungsbetriebsräten in Verbindung zu setzen.



Fahrten zur IAA 2005



Im September ist es wieder soweit und die IAA öffnet für Autofans und Interessierte ihre Tore. Vom 15. – 25. September 2005 findet die dies-jährige Ausstellung mit Blitz, Chrom und schönen Autos in Frankfurt statt. Am 17., 18. und 24.09.05 können Mitarbeiter mit Bussen von Karmann nach Frankfurt (und natürlich auch zurück) fahren.



*Die Geschäftsführung wird dieses Jahr die Organisation übernehmen.
10 Busse sind bereits genehmigt und bestellt.*



*Weitere Informationen zum organisatorischen Rahmen bekommt Ihr bei Kaufmännisch Technische Dienste (**Herr Schmitz und Frau Mentrup, tel.: 581 - 2240 oder 2241**)*



Mitarbeiterverpflegung (1)

Eine paritätisch besetzte Kommission verhandelte seit längerem darüber, dass auf Vorschlag des Betriebsrates bis zum 31.03.05 ein gemeinsames Kioskkonzept erarbeitet werden sollte, um die Kioske im Werkzeugbau, Shedbau und der Technischen Entwicklung (analog dem Dachcenter) ab dem 01.07.05 in Eigenregie zu betreiben.

Von der Leitung Kaufmännisch Technische Dienste wird die Schließung der Kioske gefordert. Die Mitarbeiterverpflegung soll danach zukünftig ausschließlich durch Automatenstationen erfolgen.

In den meisten Fällen enden Verhandlungen mit einem für beide Seiten tragbaren Kompromiss, an dem beide Seiten aktiv mitgearbeitet haben.

In diesen Verhandlungen aber kamen die Kompromissvorschläge einzig und allein von den Betriebsratsvertretern in der paritätischen Kommission.

Auf Veranlassung des Leiters Kaufmännisch Technische Dienste wurde seit dem 07.02.05 nicht mehr verhandelt. Dieser sah es nicht ein-

mal für nötig an, auf den letzten Kompromissvorschlag des Betriebsrates vom 11.03.05 zu reagieren. Darauf hin erklärte die Interessenvertretung die Verhandlungen am 31.03.05 für gescheitert und forderte das Zusammenkommen einer Einigungsstelle.

Erst danach kam wieder Bewegung in die Sache - aber leider in die falsche Richtung: Unterschwellig blitzte die Drohung mit Abbruch der Versorgung über die Kioske durch.

Der Betriebsrat hat nun beschlossen, alle Vorschläge zurückzuziehen und somit das bisherige Kioskkonzept fortzuführen. Verhandlungen mit der Fa. Eurest sind neu aufzunehmen.

Mitarbeiterverpflegung (2) - Eine Geschichte des Scheiterns setzt sich fort...

Mit einer einseitigen Dienstanweisung (ein Schelm, wer Böses dabei denkt) wurde vor vier Wochen in einem weiteren Punkt der Mitarbeiterverpflegung mit einer langjährigen Tradition gebrochen - die noch mit Wilhelm Karmann Senior abgesprochen war: Werksrentnern wurde plötzlich vom Bereich Kaufmännisch Technische Dienste das Mittagessen verweigert!

Nach sofortiger schriftlicher Beschwerde des Betriebsrates bei der Geschäftsführung und nach heftiger Unruhe bei Mitarbeitern und Führungskräften wurde diese Maßnahme innerhalb weniger Tage zurückgenommen.

Gerade in einer Zeit, in der bei Karmann hunderte Kündigungen anstehen, wird zusätzlich Öl ins Feuer gegossen - instinktloser geht es nicht, und ein solches Verhalten läßt sich durch nichts beschönigen!

Aber wen wundert das: Wer über das Essen von Karmann eine so schlechte Meinung hat wie der Hauptverantwortliche des zuständigen Fachbereichs - dem sind solche Heldentaten gegenüber den Schwächsten zuzutrauen. Soziale Kompetenz ist ganz offensichtlich nicht jedem gegeben...

Bitte mehr Fingerspitzengefühl bei Umsetzung!

Die Arbeitszeitregelungen im Betriebsmittelbau sorgen für großen Ärger und Unverständnis bei den Betroffenen. Die Konsequenzen aus dem Interessenausgleich Betriebsmittelbau werden leider unterschiedlich ausgelegt und dadurch ihre Anwendung im Sinn der Vereinbarung entstellt. Klar ist, dass alle MA im Bmb 350 Stunden ins Qualifizierungskonto stellen müssen. Unmut und Wut wird durch die Lage der Arbeitszeit entfacht. Eine regelmäßige Wochenendarbeit bei 6 Betriebsnutzungstagen pro Woche ist aus der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit nicht abzuleiten.

Verteilung von Arbeitszeit in der Woche

Vor dem Hintergrund, dass eine Freischichtenregelung mit zeitnahe Abfeiern von Wochenendarbeit einen Zustand regelmäßiger Samstagarbeit festgeschrieben hätte, wollte der BR die Samstagarbeit nur als Ausnahme in einem kleinen Rahmen tolerieren. Die Ausnahme zur Regel zu machen wird der BR aber nicht hinnehmen. Grundsätzlich sollte die Arbeitszeit dem tatsächlichen Arbeitsvolumen effektiv angepaßt werden. Das heißt, dass die Gewährung von Freischichten oder ein früheres Gehen nicht ausgeschlossen sind. Die Aufrechterhaltung von 35 Plusstunden aus Prinzip, damit geleistete Mehrarbeit und die achte Stunde pro Tag ins Qualifizierungskonto fließen, ist betriebswirtschaftlich unsinnig, wenn nicht entsprechend Arbeit da ist.

Nachtschicht sollte nur dann eingeplant werden, wenn Personal in ausreichender Zahl vorhanden ist. Ebenfalls ist Voraussetzung, dass die Arbeit nicht auf die anderen Schichten verteilt werden kann. Die jetzige Praxis insbesondere in den Bankgruppen ist teilweise unsinnig: Es sollte bedacht werden, dass Nachtschicht in der Regel unproduktiver ist und dass die Kommunikation mit anderen Abteilungen gewährleistet bleiben muss.

Qualifizierungszeiten und - massnahmen

Grundsätzlich wird das Qualifizierungskonto für alle gleich aufgebaut und durch Qualifizierung abgebaut werden. Eine Ungleichbehandlung derart, dass die einen die vollen 350 Stunden aufbauen und an Qualifizierung teilnehmen und andere nicht, wird es nicht geben. Entsprechend werden Ende 2006 die Konten bezüglich Aufbau und Abbau der Stunden überprüft und gegebenenfalls gleichgezogen werden müssen. Das heißt: Nach dem Interessenausgleich entsteht bei Nichtausschöpfung des Qualifizierungskontos ein individueller Anspruch auf Massnahmen nach 2006. Besteht die Notwendigkeit nicht oder verbleiben im Verhältnis zu anderen Kollegen unverhältnismässig viele Stunden im Konto, so müssen diese ins Arbeitszeitkonto zurückfließen.

Erhalt der Industriefähigkeit

Mit der Struktur des Betriebsmittelbaus weit unterhalb von 500 Mitarbeitern hat man diesen zu klein gebaut. Das zeigt sich insbesondere in Vorrichtungsbau und Tryout. Wenn wieder mehr Arbeit abzarbeiten ist, wird sich dieses Problem in allen Abteilungen auswirken und zu Mehrarbeit führen.

An dieser Stelle möchten wir noch einmal versichern, dass keine der Regelungen über Arbeitszeit leichtfertig hergegeben wurde: Ziel war immer die Rettung der Abteilung.

Klar ist auch, dass der veränderte Arbeitszeitrahmen eine für den einzelnen härtere Lebenssituation darstellt. Wo es geht, werden die Vereinbarungen vom Betriebsrat so gestaltet, dass nur das gemacht wird, was notwendig ist. Ebenfalls soll eine Gleichbehandlung, sofern das aufgrund unterschiedlicher Qualifikationen möglich ist, gewährleistet werden.

Um das zu erreichen, haben wir als ersten Schritt von Fachabteilung und Personalwesen bei der Beantragung von Mehrarbeit detailliertere Informationen eingefordert. Zukünftig sollen zusätzlich zu den Namen auch die einzelnen Arbeitszeitkontostände, die Schichtpläne der vorherigen Woche sowie eine Begründung der Mehrarbeit eingereicht werden. Nur so können die o.a. Probleme eingegrenzt werden.

Über grosse und kleine Deiche

Der Abschluss des Interessenausgleichs/Fahrzeugbau bei Karmann fand auch in der Neuen Osnabrücker Zeitung seinen Niederschlag. Dabei kam es leider zu einer Ursache und Wirkung verschleiernenden Darstellung über die Zusammenhänge zwischen den Beschäftigungspakten bei DaimlerChrysler/Volkswagen und den momentanen Karmann-Problemen.

Der Betriebsrat hat den verantwortlichen NOZ-Redakteur sofort darauf hingewiesen, dass er Oberbürgermeister Fip falsch und sinnentstellend zitierte mit der skandalisierenden Überschrift: "IG Metall für Karmann - Krise mitverantwortlich".

Als Antwort musste dann der 1. Bevollmächtigte der IG Metall, Hartmut Riemann, kontern: "Fip muss uns nicht belehren."

Eingebrochene Deiche an der Nordsee...

Wir hatten den Eindruck: Hier sollten zwei Instanzen gegeneinander gestellt werden, die sich beide darum bemühen, Karmann zu helfen. Das tun nämlich sowohl der Oberbürgermeister als auch die IG Metall.

Allerdings **gibt** es Zusammenhänge zwischen den Beschäftigungspakten bei unseren großen Auftraggebern und dem, was bei "uns von Karmann" so passiert.

So ist festzustellen, dass in einem aufgeheizten gesellschaftlichen Klima zur Mitte des Jahres 2004 die wirtschaftlichen und politischen Eliten dieses Landes ungeheuren Druck in Richtung Sozialabbau aufgebaut hatten und weiter aufbauen. In diesem Klima kamen und kommen die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen z.B. bei DaimlerChrysler und VW mitunter nicht umhin, betriebliche Kostensenkungsprogramme zu vereinbaren.

Als Gegenleistung für diese Opfer der Belegschaft (bei VW und DaimlerChrysler sind das nachhaltig jeweils hunderte Millionen Euro) haben Betriebsräte dann gemeinsam mit der IG

Metall lange Beschäftigungsgarantien bis 2011/2012 mit ihren Vorständen vereinbart. In einer solchen Situation hätte der Betriebsrat von Karmann sich nicht anders verhalten. Wir können unsere Kollegen in Sindelfingen und Wolfsburg also sehr gut verstehen. Auch der Betriebsrat von Karmann hat im Zusammenhang mit dem Zustandekommen des jüngsten Interessenausgleichs schließlich einiges an Sozialem hergeben müssen.

...können nicht durch Dämme an der Hase ersetzt werden



Dennoch reden wir mit unseren Kollegen in den Konzernbetriebsräten und im Vorstand der IG Metall natürlich darüber. Wir treten dort für einen "Interessenausgleich für faire Standortchancen" ein:

"Uns in Osnabrück gibt es nämlich auch noch." Insgesamt geht es um ca. 20 000 Arbeitsplätze in der Region, die mit Karmann direkt oder indirekt zusammenhängen.

Fast alle haben doch seinerzeit gerufen: "Prima, was da bei Siemens, Daimler und VW passiert – genau das ist der richtige Weg, nämlich Bündnisse für Beschäftigung schließen..."

Unter den Rufern waren auch der Kanzler, der geborene Osnabrücker und jetzt Ministerpräsident von Niedersachsen und die Oppositionschefin in Berlin.

Es ist ein Widerspruch, einerseits in den Chor derer einzufallen, die den Standort Deutschland durch radikalen Sozialabbau sanieren wollen – und dann am Beispiel der Beschäftigungspakte andererseits die Folgen bzw. möglichen Folgen für die Zulieferer z.B. in der Osnabrücker Region zu beklagen.

Auch das regionale Unternehmertum einschliesslich unserer Geschäftsführung waren im Chor derjenigen anzutreffen, die das hohe Lied der zu hohen Sozialkosten anstimmten.

Sehen wir beide – Geschäftsführung und Betriebsrat eines in Not geratenen Zulieferers – nicht die Bedrohung durch die Zwingschraube der Abwärtsspirale nach unten? Müßten wir nicht, wenn auch mit verteilten Rollen, eine gemeinsame Strategie gegen die Folgen davon z.B. für Karmann entwickeln?

Eine bemerkenswerte Einschätzung

Anlässlich seiner Wiederwahl zum Vorsitzenden des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland (VME) bezeichnete Herr von Graevenitz, Chef von Kromschröder, die wirtschaftliche Entwicklung in der Region als „positiv“, wobei Automobilzulieferer wie Karmann erheblich unter Druck ständen.

“Die Beschäftigungspakte bei VW und Daimler gehen zu Lasten des Mittelstandes”, kritisierte der Manager laut NOZ vom 29.04.2005.

Aufstehen - in der Region und bundesweit!

Der ganze Kurs von Sozialabbau passt nicht und lässt die Republik und unsere Region speziell aus dem Ruder laufen.

Letztendlich gräbt er nicht einfach Arbeitnehmern und Ex-Arbeitnehmern die Lebensgrundlagen ab. Er ist auch eine Bedrohung für den Mittelstand – und selbst große Unternehmen wie Karmann leiden darunter.

Arbeitnehmer, Arbeitslose, Rentner, Schüler, Mittelständler – sie alle müßten doch Interesse an einer konzertierten Aktion haben.

Auch das Unternehmen Karmann könnte davon profitieren!!!

Entgeltauswirkung der Arbeitszeitverkürzung/Kurzarbeit

An dieser Stelle soll versucht werden, die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung und der Kurzarbeit auf das Nettoentgelt darzustellen.

Leider kann schon aus Platzgründen hier nicht jedes individuelle Einkommen dargestellt werden. Die Auswir-

kungen auf das Nettoentgelt lassen sich aber von der Tendenz her erkennen.

Es können sich auch bei den dargestellten Beispielen Abweichungen zur tatsächlichen Lohn-/Gehaltsabrechnung ergeben.

Berechnungsbeispiel Arbeitszeitreduzierung auf 27,75 Std.

Für die Beispielrechnung sind folgende Daten zugrundegelegt worden:

Beispiel 1:

Zeitlohn Steuerklasse III, 2 Kinder, LG 5,5 18 Punkte,
Kirchensteuerpfl., KV.:14,3%

Beispiel 2:

Akkordlohn 128 % Steuerklasse III, 2 Kinder, LG 5,5
Kirchensteuerpfl., KV.:14,3%

Beispiel 1 (gerechnet bei 25 Tagen Resturlaub)

Bruttolohn = 2229,-• Nettolohn = **1675,-•** Urlaubsgeld für 25 Tage = 1281,-•
Brutto gek. = 1767,-• Netto gek. = 1383,-• 1/3 Urlaubsgeld = 427,-•
Brutto gek. = 1767,-• + 427,-• = 2194,-• Brutto aufgestockt, neues Netto **1655,-•**
Nettodifferenz = -20,-•

Beispiel 2 (gerechnet bei 25 Tagen Resturlaub)

Bruttolohn = 2502,-• Nettolohn = **1834,-•** Urlaubsgeld für 25 Tage = 1437,-•
Brutto gek. = 1984,-• Netto gek. = 1525,-• 1/3 Urlaubsgeld = 479,-•
Brutto gek. = 1984,-• + 479,-• = 2463,-• Brutto aufgestockt, neues Netto **1811,-•**
Nettodifferenz = -23,-•

Die Nettodifferenz beläuft sich in allen Lohngruppen zwischen ca 15,-• bis 25,-•

Berechnungsbeispiel Kurzarbeit von ca. 20%

Beispiel 1

Bruttolohn = 2229,-• Nettolohn = **1675,-•**
Brutto gek. = 1783,-• Netto gek. = 1394,-• Kurzarbeitergeld = 187,-•
Netto gek. = 1394,-• + 187,-• Kurzarbeitergeld = Netto **1581,-•**
Nettodifferenz = -94,-•

Beispiel 2

Bruttolohn = 2502,-• Nettolohn = **1834,-•**
Brutto gek. = 2002,-• Netto gek. = 1537,-• Kurzarbeitergeld = 200,-•
Netto gek. = 1537,-• + 200,-• Kurzarbeitergeld = Netto **1737,-•**
Nettodifferenz = -97,-•

Die Nettodifferenz beläuft sich in allen Lohngruppen zwischen ca 80,-• bis 115,-•

Berechnungsbeispiel 10% Arbeitszeitabsenkung bei Angestellten

Angestellte Steuerklasse III, 2 Kinder, AWZ 480, LZ Pkt.60=4,1%, Kirchensteuerpfl., KV.:14,3%,

Bruttolohn = 3162,-• Nettolohn = **2164,-•** Urlaubsgeld für 55 Tage = 4044,-•
Brutto gek. = 2846,-• Netto gek. = 2013,-• 1/14 Urlaubsgeld = 288,-•
Brutto gek. = 2846,-• + 288,-• = 3143,-• Brutto aufgestockt, neues Netto **2151,-•**
Nettodifferenz = -13,-•

Angestellte Steuerklasse I, AWZ 480, LZ Pkt.60=4,1%, Kirchensteuerpfl., KV.:14,3%,

Bruttolohn = 3162,-• Nettolohn = **1866,-•** Urlaubsgeld für 55 Tage = 4044,-•
Brutto gek. = 2846,-• Netto gek. = 1655,-• 1/14 Urlaubsgeld = 288,-•
Brutto gek. = 2846,-• + 288,-• = 3143,-• Brutto aufgestockt, neues Netto **1859,-•**
Nettodifferenz = -7,-•

Für weitere Fragen steht die Entgeltkommission des Betriebsrates zur Verfügung.