

## **Vereinbarungsvorschlag des BR und der IGM**

**zwischen der Unternehmensleitung Deutsche Messe AG und dem für den gemeinsamen Betrieb gewählten Betriebsrat und der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen/Sachsen Anhalt über nachfolgendes Verhandlungsergebnis:**

Dieses Verhandlungsergebnis steht unter dem Vorbehalt, dass weder der Vorstand der DMAG noch einer der Anteilseigner einen Antrag auf eine Regelinsolvenz oder ein Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung („Schutzschirmverfahren“) gemäß §270 b InsO stellt.

### **Präambel**

#### **Vorwort des Vorstandes**

**XXX**

#### **Vorwort des Betriebsrates und der IG Metall**

Die DMAG hat bis zum Beginn der Pandemie im März 2020 ihren volkswirtschaftlichen Auftrag stets erfüllt, eine jährliche Dividende an die Anteilseigner gezahlt und profitabel gewirtschaftet. Sie hat im Jahr 2019 346 Mio. Euro Umsatz generiert und das Jahresergebnis konnte trotz der weggefallenen CeBIT von geplanten 9,6 auf 14,6 Mio. Euro gesteigert werden.

Die Sekundärumsätze (Umwegrendite/gesamtwirtschaftliche Bedeutung/Makroökonomische Wirkung in Beschäftigungseffekten) ergeben sich wie folgt:

1. Direkte Wirkungen durch Aussteller, Besucher und Investitionen der Messeunternehmen ca. 2 Mrd. Euro.
2. Produktionseffekte durch Ausgaben der Messeakteure induziert ca. 2,75 Mrd. Euro
3. Beschäftigungseffekte über 15.000 Arbeitsplätze

Die allgemeine Bürgschaftsrichtlinie des Landes Niedersachsen regelt in §2 „Zweckbestimmung“, dass das Land Bürgschaften übernimmt, um im Interesse des Landes volkswirtschaftlich förderungswürdige und betriebswirtschaftlich vertretbare Maßnahmen zu ermöglichen.

Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter der DMAG muss das auszuarbeitende Zukunftskonzept für die Messe AG diesem volkswirtschaftlichen Auftrag ausreichend Rechnung tragen. Konkret folgt daraus die Verpflichtung des Vorstands der DMAG, die Durchführung von Präsenzmessen am Standort Hannover mit ihren weitreichenden Nutzen für die hiesige Wirtschaft systematisch und umfassend zu forcieren und zu unterstützen. Das kann im Einzelfall bedeuten, dass Messeprojekte hinsichtlich der Durchführung nicht zu Vollkosten beurteilt werden, sondern hinsichtlich der Frage, ob sie einen positiven Deckungsbeitrag erwirtschaften.

BCG prognostiziert im Nachgang zur Coronapandemie den Niedergang der klassischen Messe. Dieser Position schließen wir uns als Arbeitnehmervertreter nicht an. Stattdessen erwarten wir, dass wir als Messe AG alles in unserer Macht Stehende tun, um die Präsenzmesse als zentrales Format für den Standort Hannover zu erhalten und das Messe-Neugeschäft in Hannover maximal voranzutreiben.

Bedingt durch die Coronapandemie und dem sich mutmaßlich verschärfenden Wettbewerb um Präsenzmessen, der Transformation zu digitalen und hybriden Veranstaltungsformaten sind aktuell Kapazitätsanpassungen unumgänglich, um vor dem Hintergrund der Transformation in der Branche die Verantwortung, die Deutsche Messe AG in eine erfolgversprechende Zukunft zu

führen, die gleichberechtigt die Ziele der Wettbewerbsfähigkeit am Markt und Sicherung der Beschäftigung in Hannover verfolgt.

Die Arbeitnehmerseite stimmt der vorliegenden Sanierungsplanung von BCG nicht zu, da diese von einer isoliert nur auf die Messe AG reduzierten Rentabilitätsbetrachtung als Grundlage ausgeht. Möglicherweise im Sanierungszeitraum anfallende Verluste müssen vor dem Hintergrund des volkswirtschaftlichen Nutzens (Umwegrendite) betrachtet und gegebenenfalls durch die Gesellschafter ausgeglichen werden. Gleichwohl bleibt es bei dem Ziel profitabel zu wirtschaften.

Die allgemeine Bürgschaftsrichtlinie des Landes Niedersachsen regelt in §7 „Sanierung“, dass Kredite zur Sanierung eines Unternehmens nur verbürgt werden dürfen, wenn sie einer dauernden und nicht nur vorübergehenden Ordnung der finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnisse dienen. In jedem Fall ist ein schlüssiges Sanierungs- und Zukunftskonzept vorzulegen, das den volkswirtschaftlichen Auftrag der DMAG beinhaltet.

Die Arbeitnehmervertreter sehen die Notwendigkeit einer belastbaren Sanierungs- und Zukunftskonzeption für die DMAG. Sie werden hierzu - über die schon erfolgten Sanierungsbeiträge der Beschäftigten hinaus - einen weiteren substanziellen Beitrag leisten. Allerdings kann die Sanierungslast nicht einseitig nur den Tarifbeschäftigten auferlegt werden. Einbezogen werden müssen auch die leitenden Angestellten und gegebenenfalls weitere Stakeholder.

Hinsichtlich der zeitlichen Perspektive der Sanierungskonzeption erkennen die Arbeitnehmervertreter die formalen und die tatsächlichen Notwendigkeiten zur Langfristigkeit und zur Nachhaltigkeit an. Sehr problematisch ist allerdings der ausschließliche Rückgriff auf die Restrukturierungskonzeption der Beratungsgesellschaft Boston Consulting Group (BCG), das innerhalb eines Monats erstellt wurde und den volkswirtschaftlichen Auftrag unberücksichtigt lässt. Seitens des Vorstands wurde eine Wirtschaftlichkeitsrechnung für geplante Outsourcing-Maßnahmen nicht geleistet.

**Ziele:** Die Unterzeichner haben das gemeinsame Ziel, die Deutsche Messe AG in eine erfolgsversprechende Zukunft zu führen, die gleichberechtigt der Wettbewerbsfähigkeit am Markt und der Sicherung der Beschäftigung in Hannover Rechnung trägt.

### **Vereinbarte Maßnahmen:**

Der kurzfristige Handlungsbedarf aufgrund der Corona/Covid19 Pandemie ist unbestritten. In diesem Sinne ist für das Jahr 2021 aus Sicht des Betriebsrates die umfassende Nutzung des Instruments Kurzarbeit das Mittel der Wahl.

**1. Kurzarbeit:** Der Betriebsrat ist bereit, kurzfristig eine Betriebsvereinbarung Kurzarbeit für 2021 auf Basis der bisherigen Betriebsvereinbarung „Kurzarbeit“ vom 31.03.2020 abzuschließen.

Vereinbarte Abweichungen zur bisherigen BV vom 31.03.2020: Das Arbeitsvolumen für alle Beschäftigten inkl. Führungskräfte wird grundsätzlich auf 20% oder 40% Arbeitsvolumen pro Monat (Abweichungen davon bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates) festgelegt. Die Arbeitstage sind innerhalb des Monats (Mo-Fr) frei wählbar. Hierbei wird grundsätzlich auf eine Aufstockungsregelung verzichtet, wenn Beschäftigte die Zahlung vom Bund in Höhe von 80/87% bekommen. Beschäftigte, die diese Beträge nicht erhalten, werden seitens des Arbeitgebers diese Beträge auf 80/87% aufgestockt.

Die Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten den Betrag, den sie als zusätzliche Steuerlast aufgrund der durch die Erlangung des Kurzarbeitergeldes erfolgenden Steuerprogression im Rahmen des Einkommensteuerjahresausgleichs zu tragen haben, vom Arbeitgeber mit der dem Einkommenssteuerbescheid für das Jahr 2021 folgenden

Entgeltabrechnung erstattet. Die Erstattung erfolgt dergestalt, dass der Arbeitgeber die zusätzliche Steuerlast aus der erfolgten Progression errechnet und dem Beschäftigten einen zusätzlichen Bruttobetrag zahlt, aus dessen Höhe sich der zu erstattende Nettobetrag errechnet. Ziel ist es, die Beschäftigten unter Einberechnung der Steuerlast so zu stellen, als ob keine Kurzarbeit geleistet worden wäre.

**2. Streichung der übertariflichen Leistungen:** Das übertarifliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sowie die zusätzliche variable Vergütung gemäß der Betriebsvereinbarung „Sonderzahlungen und Arbeitszeitregelungen“ vom 03.05.2017 entfallen ab 2021.

**3. Personalreduzierung und Fremdvergabe:** Die Reduzierung von Stammbeschäftigten wird ausschließlich durch natürliche Fluktuation und durch die hier vereinbarten Wege (Programme) wie Altersteilzeitverträge, Vorruhestandsregelungen sowie durch den Abschluss von Aufhebungsverträgen zum freiwilligen Ausscheiden durchgeführt. Hierzu wird unten angeführte verbindliche Dotierungsregelungen (Ziffer 3a) geschaffen werden und zur Anwendung kommen. Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen.

Die Mindestbeschäftigungszahlen gemäß TV Beschäftigungssicherung vom 13.07.2016 entfallen. Die Anzahl der Beschäftigten ist im Zielwert auf 580 MAK für 2027 im Jahresmittel vereinbart. Eine Ausgliederung von Betriebsteilen mit der Überleitung von Arbeitsverhältnissen erfolgt nicht. Fremdvergabe von Tätigkeiten als Konsequenz der Personalreduzierung wird akzeptiert. In einer Transformationsmatrix werden notwendige Qualifizierungen und Ziel-Arbeitsplätze zwischen den Betriebsparteien einvernehmlich vereinbart. Falls Arbeiten von Beschäftigten entfallen, erhalten diese eine Anpassungsqualifizierung auf Kosten des Arbeitgebers und einen Arbeitsplatz mit Verdienstsicherung.

Die Anzahl der Führungskräfte (AL, BL, GF) wird sich in diesem Zeitraum parallel bis 2027 um den gleichen Anteil reduzieren.

### **3a) Verbindliche Regelungen zum Ausscheiden aus dem Unternehmen**

Hierzu werden kurzfristig neben den hier aufgeführten Programmen weitere Programme aufgelegt, die ein kurzfristiges Ausscheiden sowie ein Ausscheiden über Vorruhestandsregelung/Altersteilzeitregelungen ermöglichen.

**Aufhebungsverträge zum freiwilligen Ausscheiden**, die im Wege der doppelten Freiwilligkeit und auf der Grundlage eines verbindlichen Dotierungsrahmens für die abzuschließenden Aufhebungsverträge ausscheiden würden.

Grundsätzlich gilt das Prinzip der Doppelten Freiwilligkeit für alle Beschäftigten. IGM-Mitglieder mit einer IGM-Gewerkschaftszugehörigkeit von mindestens 1 Jahr bei Antragstellung können diese Regelung auf eigenen Wunsch in Anspruch nehmen.

Beschäftigte können bei der Personalabteilung der DMAG oder beim Betriebsrat einen Antrag auf Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung mit Zahlung einer einmaligen Abfindung stellen. Die Aufhebungsvereinbarung beinhaltet die Einhaltung der Kündigungsfristen sowie die Aussage, dass die Aufhebungsvereinbarung zur Vermeidung einer ansonsten auszusprechenden betriebsbedingten Kündigung geschlossen wird. Bei Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung erhalten Beschäftigte zum Ausgleich des Verlustes des Arbeitsplatzes eine Brutto-Abfindung (Abfindung) gemäß folgenden Regelungen:

Die Höhe der Abfindung berechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsvergütung}}{35}$$

Das Alter und die Betriebszugehörigkeit wird monatsgenau auf den Zeitpunkt des Ausscheidens berechnet. Die Bruttomonatsvergütung entspricht dem monatlichen Entgelt inkl. Zulagen des März 2020, mindestens aber dem Tarifentgelt.

Ein Kinderzuschlag von 3.000 Euro brutto pro Kind, IGM-Gewerkschaftszugehörigkeit von mindestens 1 Jahr von 5.000 Euro brutto und für Schwerbehinderte und Gleichgestellte 7.000 Euro brutto.

Die Höhe des Abfindungsanspruchs wird begrenzt auf den Ausgleich sämtlicher finanzieller Nachteile, die den Beschäftigten bis zum ungekürzten Bezug der gesetzlichen Altersrente entstehen.

**Altersteilzeitverträge:** Eckpunkte analog der Regelungen der BV Altersteilzeit vom 28.11.2019

**Weitere Programme/Modelle:** Weitere Programme/Modelle werden einvernehmlich vereinbart und sind im Wesentlichen: Vorruhestandsregelungen

**4. Arbeitszeitabsenkung:** Von 2022 bis 2027 gilt für die Beschäftigten eine 4-Tage-Woche mit 30 Std./Woche nach den jeweils gültigen Tarifbestimmungen für die Beschäftigten der Metallindustrie Niedersachsen. Ausnahmen hiervon werden zwischen den Betriebsparteien einvernehmlich geregelt. §3 des Ergänzungstarifvertrages zur Beschäftigungssicherung vom 13.07.2016 entfällt. Die 30 Std./Woche wird mit dem Faktor 30/32,5 vergütet.

Sollte sich die Auftragslage/Beschäftigungssituation während der Laufzeit verbessern, wird die Absenkung der Arbeitszeit vorzeitig beendet. Das kann auch in Stufen (31-34 Std./Woche) erfolgen. Die 31 Std./Woche wird mit dem Faktor 31/33 vergütet. Die 32 Std./Woche wird mit dem Faktor 32/33,5 vergütet. Die 33 Std./Woche wird mit dem Faktor 33/34 vergütet. Die 34 Std./Woche wird mit dem Faktor 34/34,5 vergütet. Die Tarifvertragsparteien prüfen die vorgenommenen Regelungen in regelmäßigen Abständen, spätestens halbjährlich. Bei Streitigkeiten können die Tarifvertragsparteien die Tarifliche Schlichtungsstelle anrufen.

Von der oben beschriebenen Regelung und Umsetzung unberührt bleiben bestehende Regelungen zur Gleitzeit und Arbeitszeitkonten.

Darüber hinaus wird ab 2022 vereinbart, bis zu 18% der Beschäftigten mit 35-Std.-Verträgen zu beschäftigen (abweichend von den Regelungen (18%/40Std.Wo.) im Manteltarifvertrag der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie).

**5. Beschäftigungssicherung:** Für die Beschäftigten wird die bestehende tarifvertragliche Zusicherung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen von 31.08.2024 auf 31.12.2030 verlängert.

#### **6. Verantwortung und Vorbildfunktion der Führungskräfte:**

a) Einsparungen bei den Tarifbeschäftigten werden grundsätzlich in Relation in mindestens gleicher Höhe (in Bezug auf das fixe Jahreseinkommen) bei Abteilungsleitern, Bereichsleiter, Geschäftsführern und Vorständen vereinbart. Zudem wird auf die Zahlung von variablen Entgeltbestandteilen grundsätzlich verzichtet. Die aktuellen Entgelte und die dann reduzierten Entgelte sind dem Betriebsrat umgehend schriftlich mitzuteilen, um die Vorbildfunktion dieser Beschäftigtengruppe überprüfen zu können.

b) In Relation zu den Tarifbeschäftigten wird das Arbeitsvolumen dieses Personenkreises prozentual gekürzt und das fixe monatliche Entgelt entsprechend reduziert.

c) Ebenso werden Leitende Angestellte, Prokuristen, Geschäftsführer und Vorstände, die aktuell noch keine Pension beziehen – umgehend schriftlich aufgefordert, ihre Pensionsansprüche freiwillig auf die aktuelle Pensionsrichtlinie (ZVK) anzupassen.

**7. Verzicht auf Dividenden:** Die Unterzeichner gehen nach Rücksprache mit den Anteilseignern davon aus, dass diese für mind. 10 Jahre (Geschäftsjahre 2021 – 2030) keine Ausschüttung von Dividenden einfordern. Diese Zusage steht unter dem Vorbehalt der Gremienbeschlüsse.

**8. Vorbehaltserklärung:** Dieses Verhandlungsergebnis steht unter dem Vorbehalt, dass weder der Vorstand der DMAG noch einer der Anteilseigner einen Antrag auf eine Regelinsolvenz oder ein Insolvenzverfahren in Eigenverantwortung („Schutzschirmverfahren“) gemäß §270b InsO stellt. Sollte dennoch ein Insolvenzverfahren eingeleitet werden, werden die gegenüber der tariflichen Regelung des Beschäftigungssicherungstarifvertrages und der Betriebsvereinbarungen verschlechterten Regelungen dieser Vereinbarung unwirksam. Mit dem Zeitpunkt der Antragstellung gelten für alle Beschäftigten der DMAG die Tarifverträge für die Beschäftigten der Metallindustrie Niedersachsen in ihrer jeweils gültigen Fassung vollumfänglich.

**9. Erklärungsfrist:** Die Unterzeichner vereinbaren eine Erklärungsfrist bis 10. Dezember 2020 um 12 Uhr. Schweigen bedeutet Zustimmung. Ebenso kann die Zustimmung zuvor verbindlich schriftlich erklärt werden.

**10. Tarifverträge:** Die Regelungen des Ergänzungstarifvertrages zur Beschäftigungssicherung vom 13.7.2016 gelten mit Ausnahme des §2, Ziffer 3 und §3 bis zum 31.12.2030 fort. Der Anerkennungstarifvertrag zwischen DMAG und IG Metall wird bis 31.12.2030 verlängert. Ab 01.01.2022 gelten die Tarifverträge der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie mit Ausnahme der hier getroffenen Regelungen unter Ziffer 4.

**11. Schlussbestimmungen:** Diese Vereinbarung erlangt mit Unterschrift Rechtskraft und gilt bis zum 31.12.2030. Eine ordentliche Kündigung dieser Vereinbarung ist unzulässig, ebenso Teilkündigungen. Ergänzungen und Veränderungen dieser Vereinbarung sind nur einvernehmlich möglich und bedürfen der Schriftform. Die Rechte des Betriebsrats bleiben von diesen Regelungen im Übrigen unberührt.

Hannover, 01. Dezember 2020

Dr. Jochen Köckler  
Vorstand DMAG

Dr. Andreas Gruchow  
Vorstand DMAG

Dirk Schulze  
IG Metall

Karsten Scheibe  
Betriebsrat DMAG

Min. Dr. Bernd Althusmann  
Für die Anteilseigner Land Niedersachsen

OB Belit Onay  
Landeshauptstadt Hannover