

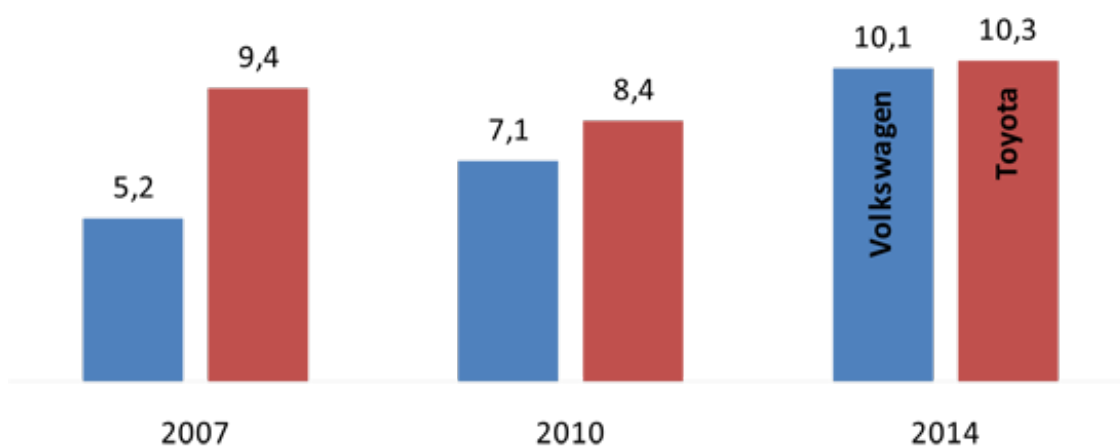
Gewinnsprünge und Sparprogramme

Wohl kaum andernorts liegen Licht und Schatten so nah beieinander wie in der deutschen Automobilindustrie: Umsatz- und Gewinnrekorde auf der einen, massiver Druck auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen auf der anderen Seite. Wie passt das zusammen?



Den Vogel schoss 2014 Volkswagen ab. Der Umsatz stieg auf 48,9 Mrd. Euro. Nicht erst 2018, wie geplant, sondern vier Jahre früher konnte der Gesamtkonzern über zehn Millionen Fahrzeuge (10,14 Mio.) verkaufen — Toyota liegt nur noch 100 Tsd. Fahrzeuge in Front. Eine Erfolgsgeschichte sondergleichen: Allein die Kernmarke VW verkaufte 6,12 Millionen PKWs — der zehnte Absatzrekord in Folge. Seit 2004 konnte der VW-Absatz verdoppelt werden (Abb. 1).[1]

Abb. 1: Kampf um die Spitze (Absatz in Millionen Fahrzeugen)



Doch es geht noch besser. Daimler belegte bei den absoluten Gewinnen unter den deutschen Produzenten im dritten Quartal 2014 mit 3,7 Mrd. Euro vor Volkswagen (3,2 Mrd.) und BMW (2,3 Mrd.) den Spitzenplatz. Das vergangene Jahr brachte mit 1,65 Millionen Autos der Marke Mercedes Benz einen Verkaufserfolg in der gesamten Unternehmensgeschichte. Und auch dieser Rekord konnte noch gebrochen werden. Denn was die operative Gewinnmarge angeht ist BMW der Branchenprimus. Mit über zwei Millionen verkauften Fahrzeugen stieg die Verwertungsrate von 10,3 auf 11,5%.[2]

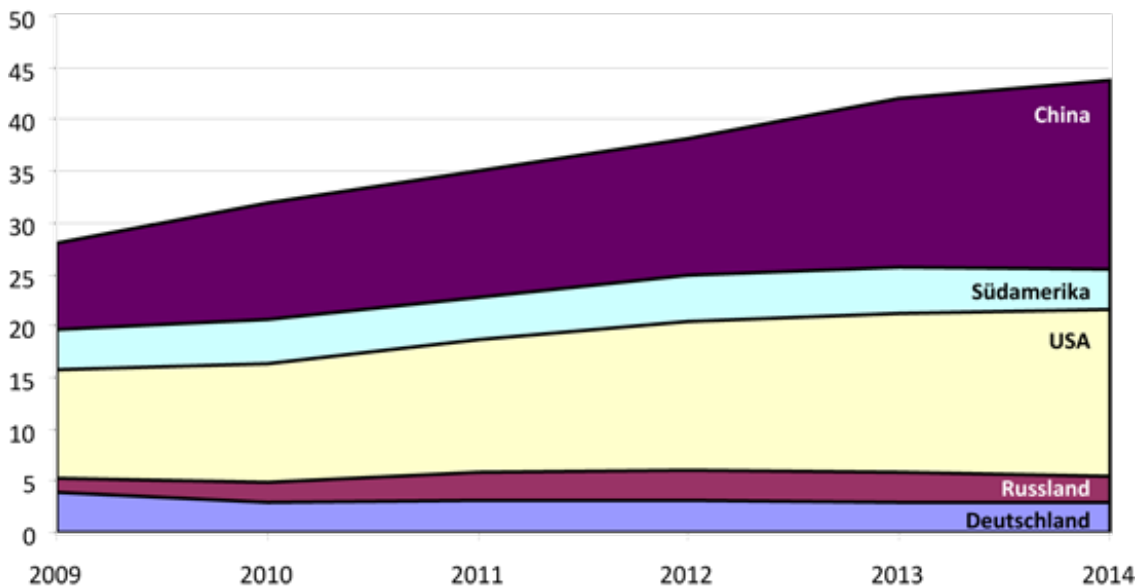
VW, Daimler und BMW konnten ihre Profite 2014 um ein Drittel steigern — bei diesen drei Produzenten stieg die Gewinnmarge von 7,2 auf 9,1%. Sie erwirtschaften zusammen rund 30% des Umsatzes aller DAX-Konzerne und fahren 35% der DAX-Gewinne ein.[3] Dies ist umso erstaunlicher, weil ganze Märkte — die eigentlich als Umsatztreiber eingepplant waren — deutlich zurück gefallen sind. Zwar konnten in West- und Südeuropa wieder mehr Fahrzeuge ausgeliefert werden, aber die Erholung erfolgt von einem deutlich abgesenkten Niveau aus. In Russland ist der Absatzmarkt 2014 gegenüber dem Vorjahr um ein Fünftel eingebrochen. In Brasilien, dem viertgrößten Automobilmarkt der Welt, ging die Zahl der Neuzulassungen 2014 um 7% zurück, in Argentinien sogar um 28%. VW drosselte daraufhin seine Produktion im Hauptwerk Anchieta bei Sao Paulo und entließ Anfang 2015 800 Arbeiter — seitdem streikt die 13.000 köpfige Belegschaft. Auch bei Daimler legten die Beschäftigten für einen Tag die Arbeit nieder, nachdem 260 Beschäftigten in Sao Bernardo do Campo gekündigt worden war.

Zur gleichen Zeit beendete Opel das automobiler Zeitalter im Ruhrgebiet. Am 5. Dezember lief in Bochum der letzte Wagen vom Band. Schluss nach 52 Jahren, in denen in der Spitze einmal 361.994 Autos in einem Jahr produziert worden waren — insgesamt 13,7 Millionen. 3.300 Beschäftigte verließen am 9. Dezember zum letzten Mal das Werksgelände. Die Geschichte endete sang- und klanglos. Fortwährender Arbeitsplatzabbau und ständige Schließungsdrohungen hatten die Belegschaft zermürbt. Fehlende Solidarität aus anderen Opel-Standorten trug ihren Teil dazu bei. Und die IG Metall beschränkte sich auf Verhandlungen über einen Sozial-Tarifvertrag — ohne Beteiligung der Betroffenen.

Opel — ein Sonderfall? Da ist was dran. Denn Opels Absatzmarkt ist auf Europa beschränkt. Umsatz- und Gewinnsteigerungen werden jedoch vor allem in China eingefahren (Abb. 2). Dort konnten die Verkäufe der

deutschen Automobilisten zuletzt um elf Prozent erhöht werden; ihr Marktanteil erreichte dort im Jahresverlauf 2014 mit 23,1% ein neues Rekordniveau.

Abb. 2: PKW-Absatz in den Hauptländern (in Mio. Stück)



Doch das ist nur eine Seite – die immer wieder erzählte Geschichte von Markterfolg und Marktversagen. Es lohnt ein Blick auf Rationalisierung und Unternehmensstrategien.

»Freude am Sparen«

General Motors fährt zur Minimierung der Verluste bei seinem Tochterunternehmen Opel die Strategie der Stilllegung von Standorten, um die Auslastung der anderen Werke zu erhöhen. Dort wiederum ist Kostensenkung angesagt — und die ist nicht sehr viel anders als bei den prosperierenden Marken.

»Fit for Leadership« heißt das Sparprogramm, mit dem Daimler die Kosten bei Mercedes-Benz Cars um zwei Milliarden Euro senken will. BMW verhandelt mit seinen Betriebsräten über Einsparungen in den deutschen Werken im dreistelligen Millionenbereich. Die Namen der Programme sind austauschbar, die Ziele identisch: höhere Produktivität, kürzere Fertigungszeiten, niedrige Löhne und effizientere Produktion.

Zur Begründung für die maximale Steigerung der Profite wird auf den brutalen »Wettbewerbs- und Ergebnisdruck« in der Branche verwiesen. Der Wolfsburger Konzern strebt für seine Hauptmarke VW eine Umsatzrendite von mindestens sechs Prozent an. Daimler will die Rendite in der Pkw-Sparte Mercedes-Benz Cars von derzeit rund acht auf zehn Prozent erhöhen. Um diese Rendite-Ziele zu erreichen, wird in allen Werken nach dem Muster vorgegangen: Reduzierung der Entwicklungskosten und Senkung der Arbeitskosten durch Verlängerung der Arbeitszeiten, Abbau von Beschäftigung insbesondere bei Leiharbeit und eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeiten.

Die bundesdeutschen Produzenten verfolgen im Kampf um Marktanteile grundsätzlich das gleiche Modell: Während sie in Asien und in den tariffreien Zonen im Südwesten der USA — in den Städten Chattanooga (VW), Tuscaloosa (Daimler) und in Spartanburg (BMW) — neue Werke errichten bzw. ausbauen, wollen sie ihre bundesdeutschen Werke nur aufrüsten, wenn die Beschäftigten zum Verzicht bereit sind. Der Standort-Deal mit den Betriebsräten lautet: Wir investieren, wenn ihr Zugeständnisse macht.

Bei BMW werden die 700 Mio. Euro Investitionen für das Münchner Werk — u.a. für einen erweiterten Karosseriebau, eine größere Montagelinie und eine neue Lackiererei — mit der Kürzung der Pausenzeiten bezahlt. Im Sindelfinger Daimler Werk hatte der Betriebsrat schon im Sommer 2012 im Gegenzug für Investitionszusagen des Managements Zugeständnisse gemacht: So werden Teile der Logistik, der Vormontage und der Fertigung an Externe vergeben; die Leistungsvorgaben werden um durchschnittlich etwa drei Prozent erhöht und die 1973 erreichte »Steinkühler-Pause« für Montagearbeiter wird um acht Minuten pro Schicht verkürzt.

Bei VW sollen die Kosten bis zum Jahr 2018 um fünf Milliarden jährlich gedrückt werden — in der gesamten Volkswagen Group um zehn Milliarden. Darüber hatte es Ärger mit dem Gesamtbetriebsrat gegeben — nicht über die Kosteneinsparungen an sich und deren Höhe, sondern über die Stoßrichtung. Hauptpunkte des Betriebsrats: die

seit 2010 um 80% gestiegenen Entwicklungskosten, Parallelentwicklungen bei den verschiedenen Marken, überkomplexe Strukturen, Abläufe und Entscheidungsprozesse, Wildwuchs bei Modellvarianten, Ausstattungsvielfalt und Komponenten, die immer wieder zu Problemen im Fertigungsablauf führen. Vieles davon scheint einvernehmlich geklärt worden zu sein: Im Investitionsplan 2015-2019 sollen ganze Modellvarianten und etliche Sonderausstattungen wegfallen (bei VW der »Eos« und wohl auch der »Käfer«), die Modellpalette wird gegenüber vorhergehenden Planungen in einer gestreckteren Frist erneuert – die Volkswagen-Gruppe hat mit ihren zwölf Marken gut 300 verschiedene Modelle im Programm, deutlich mehr als Toyota. Beschäftigungspolitische Konsequenzen haben Teile der rund 10.000 Leiharbeiter zu tragen. Aber auch die Stammbesellschaft bekommt die Rationalisierungsprogramme »hautnah« zu spüren: Die Leistungsschrauben werden gemäß der Produktivitätsvorgaben weiter angezogen.

Widerstand exemplarisch

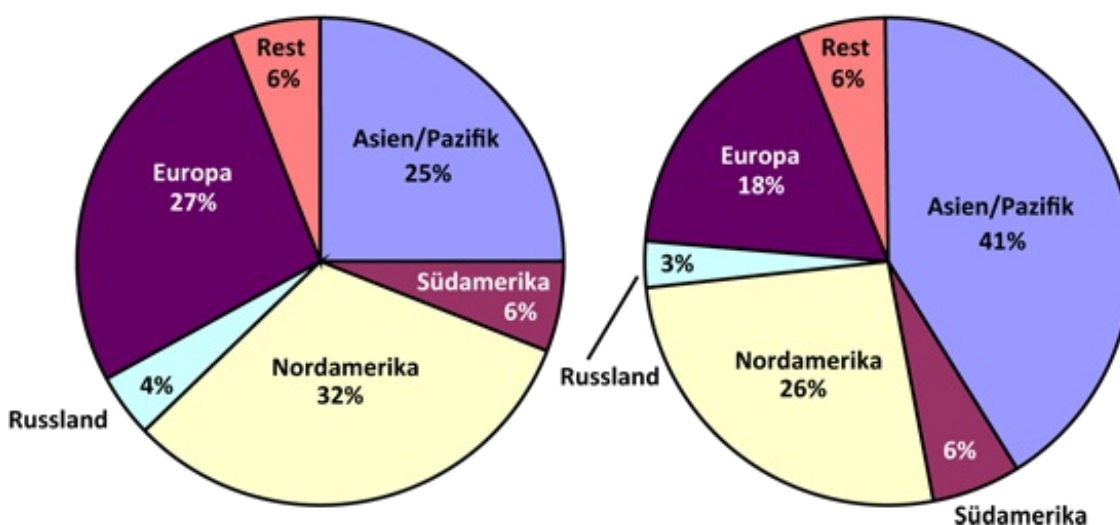
Bei Daimler regt sich Widerstand. Denn neben Plänen zur Produktionsverlagerung ist die Reduzierung der Fertigungstiefe ein zentraler Bestandteil der Daimler-Strategie. Vor allem im Bremer Werk, wo rund 250 Jobs im indirekten Bereich fremdvergeben und ca. 200 Arbeitsplätze in der Logistik zur Disposition gestellt werden sollen, gab es mehrfach Aktionen der Belegschaft. Zuletzt protestierten Anfang Dezember 2014 rund 2.000 Beschäftigte mit einer zweieinhalb stündigen Arbeitsniederlegung gegen das Kürzungsprogramm der Unternehmensleitung. Letztlich geht es darum, abzuwehren, dass der Anteil der prekären Beschäftigung noch ausgeweitet wird.

Im Düsseldorfer Werk protestierten die Beschäftigten gegen die Verlagerung von Teilen der »Sprinter«-Produktion in die USA. Betriebsrat und IG Metall NRW befürchten den Wegfall von knapp 700 der bisher 6.500 Arbeitsplätze. Rund 15% der kleinen Lieferwagen werden in den USA, dem nach Deutschland zweitgrößten Markt für den Sprinter, verkauft. Bisher laufen die Transporter in Düsseldorf vom Band, um jedoch den Importzoll von 25% zu vermeiden, wird das Fahrzeug für die Lieferung in die USA zerlegt und dort wieder zusammengebaut. Nun soll es in einem neu gebauten Werk komplett vor Ort produziert werden.

Am seidenen Faden: Ausblick 2015

Insgesamt dürften sich 2015 die Trends Jahres fortsetzen (Abb. 2 und 3). Das bedeutet: Die Absatzmärkte China und USA sind für die Autobranche weiterhin maßgebend. Fast die Hälfte aller Fahrzeuge dürfte weltweit in diesen beiden Märkten verkauft werden. In den USA werde es — so die Prognose — noch einmal um zwei Prozent auf 16,4 Mio. Autos nach oben gehen; der geringe Benzinpreis (umgerechnet 50 Eurocent), Niedrigzinsen, die Entwicklung der Immobilienmärkte und der Beschäftigung stärken die Autokonjunktur. Im Reich der Mitte soll der Autoabsatz um sechs Prozent auf den dann neuen Rekord von 19 Mio. Fahrzeugen steigen.

Abb.3: Weltabsatz PKW 2007 (58,9 Mio. Stück) und 2014 (72,4 Mio. Stück)



Für Volkswagen ist China der mit Abstand wichtigste Markt: Die Kernmarke VW verkaufte 2014 fast die Hälfte der weltweit 6 Millionen verkauften Autos in China (bei Audi liegt der Anteil bei einem Drittel). Der Wolfsburger Konzern steigert seine Investitionen in chinesischen Joint Ventures gegenüber vorherigen Planungen von 18,2 auf 22 Mrd. Euro im Zeitraum 2015-19. Auch in den USA werden die Investitionen in Chattanooga nach oben gefahren — das Werk war u.a. wegen des Konflikts um die Zulassung der Gewerkschaft UAW in die Kritik geraten.[4] Aber

nicht wie in China vor dem Hintergrund einer Expansionsstrategie, sondern eines in 2014 um zehn Prozent auf gerade noch einmal 367 Tsd. verkaufte Fahrzeuge der Kernmarke VW. Neue SUVs sollen nun zum Erfolg führen.

Für alle großen Automobilisten gilt: rd. 70% des weltweiten Wachstums 2015 sollen aus China und den USA kommen. Schwächelt auch nur eines der Hauptabsatzmärkte China bzw. USA, sind alle Unternehmensplanungen Makulatur – und ein neues »massacre« auf den Märkten beginnt. Die Branche hängt an einem seidenen Faden

Denn: Kompensationen gibt es nicht (Abb. 2 und 3). Der Absatz in zahlreichen Märkten Westeuropas wird eher verhalten eingeschätzt. 12,2 Mio. verkaufte Autos sollen es 2015 sein. Von den Rekordzahlen vor der Finanzkrise von rund 18 Mio. Fahrzeugen ist man damit noch meilenweit entfernt. Probleme bereitet der russische Markt, der bis zur Ukraine-Krise als ein vielversprechender Automarkt und profitables Investitionsziel internationaler Autokonzerne galt — in den ersten drei Quartalen ging die Zahl der Neuzulassungen in Russland um 13% zurück. Die Produktion in ihren russischen Werken haben die deutschen Automobilisten spürbar zurückgefahren. Dies trifft insbesondere Opel, das in Russland Marktanteile gewinnen wollte. »Bis 2022 wollen wir die Nummer zwei in Europa sein; momentan sind wir noch die drittgrößte Pkw-Marke — mit mehr als einer Million Neuwagenverkäufen jedes Jahr«, so umriss Opel-Vorstandsvorsitzender Karl-Thomas Neumann die künftigen Ziele (Welt, 13.11.2014).

Der Benchmark ist hier die Volkswagen-Group, die einen Marktanteil von 39,5% in Deutschland und 25,3% in der EU/EFTA aufweist.[5] Damit ist ein grundlegendes Problem der IG Metall angezeigt. Trotz Offensivstrategien der deutschen Premium- und Massenproduzenten verfolgt sie eine Defensivstrategie. In doppelter Hinsicht. Zum einen mit Blick auf die Arbeitspolitik. Die Realität ist miserabel: Leistungsdruck, flexibilisiert-verlängerte Arbeitszeiten, verkürzte Arbeitstakte, restriktive Aufstiege und Qualifizierung, große Einsatzbereiche prekärer Beschäftigung. Dagegen meinen wir: Die Unternehmen haben jede Menge Mittel und sollten auch über das entsprechende Know how verfügen, um Investitionen in innovative Arbeitspolitik vorzunehmen. Nach wie vor gilt, dass Investitionen in diesen Bereichen sich längerfristig nicht nur als innovativ erfolgreich erweisen, sondern auch »rechnen«. Zum anderen werden nicht nur Unternehmen sondern auch Gewerkschaften Opfer von Erfolg. »Fit for Leadership« ist ein Ziel, in dem die Luft immer dünner wird. Zum einen, weil die Rationalisierungszyklen sich weiter verkürzen, zum anderen, weil Pfade für alternative Entwicklungspfade wie neue Mobilitätskonzepte schneller gekappt werden.

Sicher: Bei den »Opfern« der Leadership-Strategie ist letztlich wenig zu holen. Doch bei den »Playern« ist die Rolle des Moderators von »Sparprogrammen« nicht sehr viel aussichtsreicher. Das letzte automobiler Zukunftsprogramm der Gewerkschaft ist nahezu ein Vierteljahrhundert alt.[6] Nicht zuletzt vor dem Hintergrund von Industrie 4.0 ist ein Neustart überfällig — für eine alternative gewerkschaftliche Zukunftsplanung.

Opel Bochum: Ende eins Vorzeigeprojekts

In dieser Planung kommt das Opel-Werk in Bochum nicht mehr vor. Mit der Werksschließung und der Aufnahme in die Liste der »Route der Industriekultur«[7] endet das einstige Vorzeigeprojekt des Strukturwandels im Ruhrgebiet. Der Betriebsratsvorsitzende Rainer Eienkel bilanzierte in der letzten Betriebsversammlung am 8. Dezember 2014 verbittert: »Die Stilllegung von Bochum ist das Opfer, durch das die anderen Werke überleben können.«[8]

Das Trostpflaster für die Schließung, der von der IG Metall NRW ausgehandelte Sozialtarifvertrag mit den Maßnahmen Abfindungen[9] und Transfergesellschaft, kostet dem Autokonzern über 550 Mio. Euro. Dies ändert nichts an der Tatsache, dass die Opelaner die Zeche zahlen für ein verheerendes Missmanagement, für Qualitätsmängel und Fehler in der Modellpolitik sowie für die falsche Strategie, sich beim Export auf Europa zu beschränken, um den Produkten von General Motors keine Konkurrenz zu machen.

2.700 Opelaner wechseln in eine zweijährige Transfergesellschaft, die im Januar startete, in der die Betroffenen, die im Schnitt 50 Jahre alt sind und über 20 Jahre am Band oder im Werk malochten, weiterqualifiziert werden für einen Arbeitsmarkt, der schon jetzt unter einer überdurchschnittlichen regionalen Arbeitslosenquote von 9,4% ächzt. 800 KollegInnen von ihnen, die 55 und älter sind, können mit 80% des letzten Nettoverdienstes bis zum Vorruhestand nach Hause gehen, müssen danach aber deutliche Rentenabschläge in Kauf nehmen. 305 ArbeitnehmerInnen bekommen einen Ersatzarbeitsplatz im auf 700 Arbeitsplätze aufgestockten Warenlager, das Bestandsschutz bis Ende 2020 hat. Das Lager wurde im Dezember Partnerunternehmen Neovia zurück gekauft. 100 bis 200 Werk tätige sollen an andere Standorte des Autobauers wechseln.

Detroit Krankheit

Die Bochumer — wie auch die KollegInnen am Standort Antwerpen — wurden Opfer der »Detroit Krankheit«, die im ständigen Wechsel der Führung von Opel zum Ausdruck kam. Seit 1970 gaben sich 14 Vorstandschefs die Klinge in die Hand, was einer Verweildauer von im Schnitt drei Jahren entspricht. An strategische Investitionen und

systematische Produktinnovationen war da nicht zu denken. 2004 reagierte die US-amerikanische Konzernmutter GM auf die Verluste in Folge geschrumpfter Marktanteile mit der Entmachtung der europäischen Standorte.

Im Oktober des gleichen Jahres erkämpften sich die 9.000 Opelaner in einem einwöchigen spontanen Streik noch einen »Zukunftssicherungsvertrag« für ihren Standort Bochum. Doch dieser war schon nach drei Jahren obsolet: Mit der Einstellung der Motorenfertigung im Jahr 2004 begann der zehnjährige Überlebenskampf in Bochum. 2008 trieb die Finanzkrise General Motors in die Insolvenz. Das Unternehmen, das in den USA verstaatlicht wurde, schloss mehrere Produktionsstätten. Ein Jahr später drohte dem Tochterunternehmen Opel die Insolvenz. Zunächst wollte GM seine verlustbringende Tochter loswerden und an den österreichischen Automobilzulieferer Magna verschern. Doch schließlich entschied sich das Management für eine harte Sanierung.

Mit Beginn des strikten Sparkurses im Jahr 2010 spielten die Detroitier die europäischen Werke gegeneinander aus. Es gab zwar mehrfach europaweite Aktionstage, doch letztlich machten die Betriebsräte immer wieder Zugeständnisse, um »ihren« Standort auf Kosten der anderen Werke zu sichern. Das Werk in Antwerpen wurde geschlossen, während deutliche Konzessionen der britischen Gewerkschaft Unite die Fertigung des Astra-Modells bei Vauxhall in Ellesmere Port sicherten. Dagegen wurde der Bochumer Standort zum Abschuss freigegeben.

Im Herbst 2012, mitten in den laufenden Verhandlungen über einen »Deutschlandplan« zur Sanierung des Autoherstellers, benötigte Opels Interim-Chef Thomas Sedran in der Betriebsversammlung gerade mal fünf Minuten, um das endgültige Aus der Autoproduktion im Revier zu verkünden. Seine Ankündigung findet sich im Anfang 2013 abgeschlossenen »Mastervertrag DRIVE 2022« wider.

In diesem Vertrag werden als Kompensation für den Verzicht der Beschäftigten auf Tarifierhöhungen in den kommenden Jahren Zusagen zur Beschäftigungssicherung und zur Auslastung der Standorte Rüsselsheim, Kaiserslautern und Eisenach formuliert, der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2018 verlängert und die Schließung von Bochum in einem Halbsatz konkretisiert: »Zusätzlich wird ab 2015 der Zafira Tourer für mehrere Jahre im Rüsselsheimer Fahrzeugwerk gefertigt«.

Das letzte Aufbäumen im Revier im Frühjahr 2013 stand unter dem Motto »Solidarität ist unser Zaubertrank«. 20.000 Menschen strömten aus der Region in Bochum zusammen. Kurze Zeit später besiegelte der Aufsichtsrat mit seinem Beschluss das Aus des Werkes. Die Angst, selbst von der Schließung betroffen zu sein, spaltete die Opelaner in den bundesweiten Standorten und die IG Metall steuerte nicht dagegen.

Für die Region ist die Werksschließung ein schwerer Schlag. Bochum hatte schon 2008 den Rückzug des Handyherstellers Nokia mit 2.200 Beschäftigten hinnehmen müssen. Im kommenden Jahr will der finnische Outokumpu-Konzern sein Edelstahlwerk mit 450 Beschäftigten schließen. Außerdem baut die Europa-Zentrale des Ölkonzerns BP einen Großteil der Arbeitsplätze in der Verwaltung ab.

Wie geht es nach dem Ende der Automobilproduktion in Bochum weiter? In den kommenden Wochen demontiert eine 150-köpfige Auslaufbelegschaft die Maschinen und räumt die Hallen leer. Zum 1. Juli 2015 soll das Gelände »besenrein« an die neu gegründete Entwicklungsgesellschaft »Perspektive Bochum 2022« übergeben werden. Diese Gesellschaft hat die Aufgabe, das 70 Hektar umfassende Werksgelände für die Nachfolgenutzung aufzubereiten. Ziel ist es, viele kleinere Unternehmen anzusiedeln, dabei wird ein Branchenmix — industriell-gewerbliche Produktion, innovative Logistik, Technologie-Unternehmen und Ausgründungen der Bochumer Universität — angestrebt. Ein erstes Projekt soll die Ansiedlung eines DHL-Paket-Verteilzentrums mit rund 600 Arbeitsplätzen in 2016/17 sein.

Für die meisten Opel-Beschäftigten kämen die künftigen neuen Jobs auf dem Werksgelände wohl zu spät, sagte NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin (SPD) bei der Übergabe einer Landeszuwendung in Höhe von 32,2 Millionen Euro zur Entwicklung des Geländes. Deshalb wird den Opelanern im Ruhrgebiet die Erklärung des IG Metall-Bezirksleiters Mitte, Armin Schild, wie eine Verhöhnung vorkommen: »Am Beispiel Opel zeigt sich einmal mehr, dass die IG Metall es versteht, die Sicherung industrieller Arbeitsplätze mit nachhaltigem Unternehmenswachstum zu verbinden« (Darmstädter Echo, 21.11.2014).

[1] FAZ vom 10.1.2015; Handelsblatt vom 13.1.2015.

[2] FAZ vom 25.11.2014.

[3] »Die Sparwütigen«, Manager Magazin, 22.8.2014.

[4] Siehe O. König/R. Detje: Union-Busting in Chattanooga. Kampf gegen die German-Mitbestimmung, SozialismusAktuell, 22.2.2014.

[5] 1.-3. Quartal 2014, IG Metall/Babette Fröhlich: Neun Monate 2014 und Ausblick. Automobilindustrie, 11.11.2014.

[6] IG Metall: Auto, Umwelt und Verkehr. Frankfurt a.M., o.J.

[7] Die »Route der Industriekultur« erschließt auf einer 400 Kilometer langen Strecke das industriekulturelle Erbe des Ruhrgebiets. Hochöfen in Duisburg und Hattingen. der Gasometer in Oberhausen und die Fördertürme der Zeche

Hohenzollern in Essen sind wichtige Zeugen der 150-jährigen Industriegeschichte des Reviers und des Strukturwandels in der »Metropole Ruhr«.

[8] 245 Mio. Euro sollen in die Fertigung eines neuen großen SUV in Rüsselsheim fließen verkündete GM-Chefin Mary Barra. (Darmstädter Echo, 21.11.2014) In Eisenach wird wieder eine dritte Schicht eingeführt. 400 neue Arbeitsplätze werden geschaffen. (t-online news, 27.11.2014)

[9] Die Abfindung wird im Januar 2015 ausgezahlt und berechnet sich nach der Formel: Alter mal Betriebszugehörigkeit (maximal 24 Jahre) mal Bruttoentgelt durch 30. Ein 45-Jähriger, der seit 20 Jahren im Werk arbeitet und 3.300 Euro im Monat verdient, erhält demnach rund 100.000 Euro, die er versteuern muss.

Quelle: https://www.wissentransfer.info/nc/unsere_themen/details/artikel/gewinnspruenge-und-sparprogramme/