

WAS BEI TEILZEITARBEIT 2026 ZU BEACHTEN IST:

- Es gibt keine Garantie oder Zusage, dass auch nur ein Arbeitsplatz eines einzelnen Mitarbeiters von DSW durch die Reduktion deiner Arbeitszeit bis 2027 oder länger sicher ist.
- Es gibt keine Garantie oder Zusage, dass dein Arbeitsplatz 2026 oder 2027 noch besteht.
- Bei drohender Arbeitslosigkeit sinkt die Bemessungsgrundlage deines Arbeitslosengeldes, d.h. wenn du nicht ohnehin die Höchstgrenze erreicht hast, könntest du weniger Arbeitslosengeld erhalten.
- Auch dein Pensionskonto (PVA aber auch die Firmenpension) wird mit der niedrigeren Basis befüllt. D.h. deine Pension wird niedriger ausfallen, als erwartet.
- Bei Abfertigung NEU werden auch hier verminderte Beiträge in deine Vorsorgekasse abgeführt, was zu niedrigeren Auszahlungen führen wird.
- Urlaub wird aliquotiert – im Wochenschnitt bleibt er zwar gleich, aber die Stunden reduzieren sich.

Folgende **Zusagen** wurden gemacht:

- Die Sozialplanzahlung wird auf Basis der Arbeitszeit vor dieser Reduktion berechnet.
- Abfertigung ALT wird auf Basis der Arbeitszeit vor dieser Reduktion ausbezahlt (allerdings muss für die Lohnsteuer eine Mischkalkulation durchgeführt werden, das sind dann höhere Abgaben ans Finanzamt)
- Payback Zahlung für den Zeitraum 1.1.2026 – 30.6.2027: bei Kündigung/EVL durch den DG bekommen Mitarbeiter das verlorene Entgelt rückerstattet (allerdings ist eine Aufrollung, d.h. Nachzahlung für die Sozialversicherung nur im laufenden Jahr möglich - das ist für das Arbeitslosengeld und die Pension wichtig.

- Nebenbeschäftigung ist erlaubt, um das fehlende Entgelt auszumerzen.

Wir haben folgende Punkte **gefordert**, um das unternehmerische Risiko nicht gänzlich auf uns Mitarbeiter abzuwälzen, welche jedoch **leider abgelehnt** wurden:

- DSW solle zumindest die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis vor der Reduktion abführen. Damit würde jeder Einzelne beim Sparen helfen, aber Pensionen, Arbeitslosengeld und Abfertigung NEU blieben unverändert.
- Eine Garantie, dass Mitarbeiter, die für 1 oder 2 Jahre auf Entgelt verzichten, währenddessen, sowie für zumindest 6 Monate nach Ablauf dieser Frist nicht gekündigt werden.
- Offenlegung des Planes für die einzelnen Abteilungen 2026 – 2030
- Offenlegung des Gesamtplanes für DSW
- Wiederkehrende Freitagsarbeit (Freitag sollte bei Teilzeit arbeitsfrei werden) nur mit Zustimmung durch den Betriebsrat möglich

Deshalb wollen wir dir folgendes mitgeben:

- Wenn es in deinen Lebensplan (Arbeitszeit und Geldreduktion) passt, dann ist es natürlich deine freie Entscheidung, ob du deine Arbeitszeit reduzierst, ABER
- Die Vergangenheit hat uns gezeigt, dass dadurch kein einziger Arbeitsplatz mittel- oder langfristig ‚gerettet‘ werden konnte.
- Aktuell wurde uns seitens der Konzernführung keine positive Fortbestandsprognose für unseren Standort übermittelt, ohne den Plan zu kennen, können schwer solch weitreichende Entscheidungen getroffen werden.

WAS BEI TEILZEITARBEIT 2026 ZU BEACHTEN IST:

- Es gibt keine Garantie oder Zusage, dass auch nur ein Arbeitsplatz eines einzelnen Mitarbeiters von DSW durch die Reduktion deiner Arbeitszeit bis 2027 oder länger sicher ist.
- Es gibt keine Garantie oder Zusage, dass dein Arbeitsplatz 2026 oder 2027 noch besteht.
- Bei drohender Arbeitslosigkeit sinkt die Bemessungsgrundlage deines Arbeitslosengeldes, d.h. wenn du nicht ohnehin die Höchstgrenze erreicht hast, könntest du weniger Arbeitslosengeld erhalten.
- Auch dein Pensionskonto (PVA aber auch die Firmenpension) wird mit der niedrigeren Basis befüllt. D.h. deine Pension wird niedriger ausfallen, als erwartet.
- Bei Abfertigung NEU werden auch hier verminderte Beiträge in deine Vorsorgekasse abgeführt, was zu niedrigeren Auszahlungen führen wird.
- Urlaub wird aliquotiert – im Wochenschnitt bleibt er zwar gleich, aber die Stunden reduzieren sich.

Folgende **Zusagen** wurden gemacht:

- Die Sozialplanzahlung wird auf Basis der Arbeitszeit vor dieser Reduktion berechnet.
- Abfertigung ALT wird auf Basis der Arbeitszeit vor dieser Reduktion ausbezahlt (allerdings muss für die Lohnsteuer eine Mischkalkulation durchgeführt werden, das sind dann höhere Abgaben ans Finanzamt)
- Payback Zahlung für den Zeitraum 1.1.2026 – 30.6.2027: bei Kündigung/EVL durch den DG bekommen Mitarbeiter das verlorene Entgelt rückerstattet (allerdings ist eine Aufrollung, d.h. Nachzahlung für die Sozialversicherung nur im laufenden Jahr möglich - das ist für das Arbeitslosengeld und die Pension wichtig.

- Nebenbeschäftigung ist erlaubt, um das fehlende Entgelt auszumerzen.

Wir haben folgende Punkte **gefordert**, um das unternehmerische Risiko nicht gänzlich auf uns Mitarbeiter abzuwälzen, welche jedoch **leider abgelehnt** wurden:

- DSW solle zumindest die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis vor der Reduktion abführen. Damit würde jeder Einzelne beim Sparen helfen, aber Pensionen, Arbeitslosengeld und Abfertigung NEU blieben unverändert.
- Eine Garantie, dass Mitarbeiter, die für 1 oder 2 Jahre auf Entgelt verzichten, währenddessen, sowie für zumindest 6 Monate nach Ablauf dieser Frist nicht gekündigt werden.
- Offenlegung des Planes für die einzelnen Abteilungen 2026 – 2030
- Offenlegung des Gesamtplanes für DSW
- Wiederkehrende Freitagsarbeit (Freitag sollte bei Teilzeit arbeitsfrei werden) nur mit Zustimmung durch den Betriebsrat möglich

Deshalb wollen wir dir folgendes mitgeben:

- Wenn es in deinen Lebensplan (Arbeitszeit und Geldreduktion) passt, dann ist es natürlich deine freie Entscheidung, ob du deine Arbeitszeit reduzierst, ABER
- Die Vergangenheit hat uns gezeigt, dass dadurch kein einziger Arbeitsplatz mittel- oder langfristig ‚gerettet‘ werden konnte.
- Aktuell wurde uns seitens der Konzernführung keine positive Fortbestandsprognose für unseren Standort übermittelt, ohne den Plan zu kennen, können schwer solch weitreichende Entscheidungen getroffen werden.