

Zukunft Audi – „Leistung, Erfolg, Beteiligung“

Vereinbarung zwischen dem Gesamtbetriebsrat
und der Unternehmensleitung
unter Zustimmung der Tarifvertragsparteien

Präambel

Die Vereinbarung „Zukunft Audi – Perspektiven für Unternehmen und Belegschaft“ vom November 2001 ist in den Jahren 2002 bis 2004 erfolgreich umgesetzt worden. Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungssicherheit, hoher Ausbildungsstand und Beteiligung der Belegschaft konnten in einem schwierigen Umfeld erreicht werden.

Angesichts der aktuellen Herausforderungen trägt diese neue Vereinbarung dazu bei, auf der Grundlage der bisher erfolgreich umgesetzten personalpolitischen Maßnahmen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens weiter zu stärken und die Beschäftigung für die Belegschaftsmitglieder an den beiden Standorten Ingolstadt und Neckarsulm zu sichern. Für die Produktion neuer Modelle wird mit dieser Vereinbarung eine tragfähige Ausgangslage geschaffen.

1. Auslastung der Standorte und Beschäftigungssicherung

Bis zum 31. Dezember 2011 werden betriebsbedingte Kündigungen für alle Belegschaftsmitglieder ausgeschlossen. Die Möglichkeit betriebsbedingter Änderungskündigungen mit dem Zweck der Versetzung auf Grund erforderlicher organisatorischer Maßnahmen sowie struktureller Veränderungen ist weiterhin gegeben, sofern eine einseitige Versetzung aus rechtlichen Gründen nicht möglich ist.

Zur Beschäftigungssicherung trägt vor allem die Auslastung der Produktionskapazitäten der inländischen Audi Standorte durch die Fahrzeuge der A3-, A4-, A6- und A8-Modellreihen einschließlich jeweiliger Derivate bei. Zwischen den Werken Ingolstadt

und Neckarsulm wird eine Produktionsdrehzscheibe eingerichtet. Darüber hinaus werden an beiden Standorten beispielsweise die Werksstruktur und der Vorrichtungs- und Werkzeugbau im Rahmen der Sparte Werkzeugbau weiterentwickelt.

Das Unternehmen erstellt unter Berücksichtigung der Markt- und Wettbewerbsbedingungen eine operative Planung, die standortspezifisch eine ausgeglichene Personalsituation vorsieht und Personalüberhänge mit geeigneten Maßnahmen ausgleicht. Auf wesentliche Änderungen der Grundannahmen (wie zum Beispiel nachhaltiger Absatzeinbruch) oder der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (wie zum Beispiel Wirtschaftskrise, Währungsverfall) wird zunächst mit beschäftigungssichernden Maßnahmen wie Reduzierung von Mehrarbeit, Abbau von Fremdleistungen, Nutzung standortübergreifender Mobilität sowie standortübergreifende Verlagerung von Produktionsumfängen reagiert. Sind diese Maßnahmen nicht wirtschaftlich darstellbar oder nicht ausreichend, gilt folgendes Verfahren:

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat werden einen Interessenausgleich suchen, um der veränderten Situation ausreichend Rechnung zu tragen und betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden. Voraussetzung ist, dass eine Partei das Überprüfungsgespräch mit dem Ziel eines Interessenausgleichs beantragt. Kann ein Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien nicht erzielt werden, wird ein Einigungsgespräch zwischen den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden, dem Vorstandsvorsitzenden und dem Personalvorstand der AUDI AG unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien geführt. Führt auch dieses Einigungsgespräch zu keinem Ergebnis, kann diese Vereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres schriftlich und ohne Nachwirkung gekündigt werden.

Bei vorübergehenden strukturellen Personalüberhängen finden vorrangig die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung Anwendung.

2. Industrienaher Dienstleistungen

Die Parteien stimmen darin überein, für Beschäftigte mit industrienahen Dienstleistungsaufgaben gesonderte tarifliche Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen zu

schaffen, um die Beschäftigung in diesen Aufgabenfeldern wettbewerbsfähiger zu gestalten und damit bei Audi zu sichern. Hierzu ist es erforderlich, die Arbeitskosten zu senken. Zu diesem Zweck werden für Beschäftigte mit industrienahen Dienstleistungsaufgaben ein Ergänzungstarifvertrag und eine Betriebsvereinbarung gemäß den als Anlage 1 (a) beigefügten Eckpunkten abgeschlossen.

3. Flexible Arbeitszeiten

Die bereits hohe Arbeitszeitflexibilität bei Audi soll im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit einerseits, zur persönlichen und familiären Zeitautonomie andererseits erweitert werden. Dabei geht es im Rahmen der jeweils geltenden Tarifverträge um die Gestaltung der Zeitkonten ebenso wie um variable Formen der Lebensarbeitszeit und Arbeitsorganisation (Teilzeitarbeit, Sabbaticals und Telearbeit). Grundsatz bei allen Arbeitszeiten ist und bleibt die Erfüllung der Kundenwünsche hinsichtlich Lieferfähigkeit und Liefertreue.

Im Rahmen des Projektes „Flexible Arbeitszeiten“ wurden zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmensvertretern flexible Arbeitszeitmodelle entwickelt, die in Zukunft realisiert werden sollen. Die Regeln im Einzelnen ergeben sich aus den als Anlage 2 beigefügten Eckpunkten für eine Betriebsvereinbarung. Die Vereinbarungen erfolgen im Rahmen der jeweiligen tariflichen Bestimmungen.

4. Audi Altersteilzeit

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat werden eine Audi Altersteilzeit entwickeln. Sie soll weiterhin die Förderung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem aktiven Arbeitsleben zur Vermeidung drohender Personalüberhänge und zur Verbesserung der Altersstruktur gewährleisten.

5. Neues Audi Entgeltsystem

Die Einführung des Entgeltrahmen-Tarifvertrages (ERA) bietet viele Möglichkeiten zu einer gerechteren, leistungs- und qualifikationsfördernden Entgeltgestaltung. Die gemeinsame Projektgruppe „Leistung und Entgelt (ERA)“ hat unterschiedliche Gestaltungsalternativen analysiert und Lösungsvorschläge erarbeitet.

Mit der Einführung von ERA sollen die Chancen genutzt werden, die Personalentwicklung im Tarifbereich zu unterstützen, lebensbegleitendes Lernen zu fördern, altersgerechte Kompetenz und Leistung zu honorieren und eine gute Kombination von persönlicher, Gruppen- und Bereichsleistung im variablen Entgelt zu Grunde zu legen.

Die Einführung des ERA-Tarifvertrages bietet darüber hinaus die Möglichkeit, übertarifliche Entgeltbestandteile in variable, erfolgsabhängige Entgeltbestandteile zu wandeln, ohne dass die heute Beschäftigten persönliche Entgeltverluste treffen. Zu diesem Zweck vereinbaren Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien das als Anlage 3 (a und b) beigefügte Verhandlungsergebnis.

Die gemeinsamen Anstrengungen von Audi Management und Belegschaft in den nächsten Jahren sollen sich lohnen. Neben der Arbeitsplatzsicherheit steht deshalb eine erweiterte Erfolgsbeteiligung aller Mitarbeiter ganz oben an. Die bisherige Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung (MEB) wird durch eine ergebnisabhängige Komponente erweitert: Zehn Prozent der Ergebnisverbesserung oberhalb eines definierten Mindestbetrages werden an die Belegschaft ausgeschüttet. Hierzu vereinbaren die Parteien das als Anlage 3 c beigefügte Verhandlungsergebnis.

6. Gesundheit, Fitness, Arbeitsgestaltung

Gesundheit und Fitness sind Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit der Belegschaft. Der bereits erreichte hohe Gesundheitsstand von 97 Prozent soll erhalten und weiter ausgebaut werden.

Kernelement zur Förderung von Fitness und Gesundheit wird in den nächsten Jahren der „Audi Check-Up“. Die gesamte Belegschaft wird – auf freiwilliger Basis – schrittweise und altersspezifisch in ein Diagnose- und Präventionsprogramm auf dem neuesten Stand der Medizin einbezogen. Der Audi Mitarbeiter erhält ein exzellentes Untersuchungs- und Beratungsangebot, das seiner persönlichen und beruflichen Vorsorge dient; das Unternehmen investiert in eine Verbesserung des Gesundheitsstands und der Leistungsfähigkeit der Belegschaft.

Wegen des absehbaren Anstiegs des Anteils älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, um Arbeitsplätze, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation nach arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und betrieblichen Erfahrungen altersgerecht zu gestalten. Ziel ist es, älteren, aber auch leistungsgewandelten und schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Vereinbarungen Arbeitsplätze anzubieten, die ihren Fähigkeiten und ihrer gesundheitlichen Situation entsprechen. Die Integration schwerbehinderter Menschen wird auch durch Qualifizierung gefördert. Die dazu zur Verfügung stehenden Mittel sind zu nutzen.

Die erreichten Standards der Aufenthaltsqualität sollen erhalten und anforderungsgerecht weiterentwickelt werden.

7. Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Attraktivität von Audi misst sich künftig noch stärker daran, welche Möglichkeiten einerseits Frauen geboten werden, im Unternehmen Karriere zu machen, und welche Optionen andererseits alle Mitarbeiter haben, Arbeit und Familie besser in Einklang zu bringen. Audi war bereits in der Vergangenheit vorbildlich für den hohen Anteil weiblicher Auszubildender. Viele Ansätze zum Aufstieg, vorübergehenden Aus- und Wiedereinstieg von Frauen und Müttern, zur Kinderbetreuung, zur Beratung für Beruf und Familie wurden in den letzten Jahren gestartet und sollen fortgeführt und erweitert werden. Die soziale und „Management“-Kompetenz, die Frauen oder auch Männer in einer Familienphase erwerben, soll stärker anerkannt und berücksichtigt werden.

8. Personalentwicklung

Personalentwicklung muss alle Belegschaftsmitglieder einbeziehen. Auf Basis der Ergebnisse der gemeinsamen Projektgruppe „Erfolg bei Audi“ werden künftig neben dem Management auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Tarif stärker in den Fokus der Personalentwicklung genommen. Die Entwicklungswege im Tarif werden transparenter und durchlässiger gestaltet. Ziel ist es, alle Belegschaftsmitglieder systematisch entsprechend ihrem fachlichen Können und ihrem Engagement zu fördern. Beispielsweise sollen die besten der jungen Fachkräfte in höherwertige Aufgaben des gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereiches entwickelt werden. Dabei sollen Förderkreise es ermöglichen, den Besten einen Aufstieg über formale Bildungsbarrieren hinweg zu ermöglichen. Die optionale Qualifizierungskomponente im neuen Audi Entgeltsystem kann das Engagement der Mitarbeiter im lebensbegleitenden Lernen fördern.

9. Berufsausbildung, Wanderjahre und lebensbegleitendes Lernen

Gut ausgebildete Fachkräfte sind wesentlich für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Audi hat sich darüber hinaus der gesellschaftlichen Verantwortung gestellt, für genügend Ausbildungsplätze zu sorgen. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2004 beschäftigte Audi 40 Prozent mehr Auszubildende als noch vor vier Jahren und erreichte damit einen neuen Höchststand. Dabei hat Audi nicht nur die Zahl, sondern auch die Qualität der Ausbildung verbessert. Audi wird das hohe Niveau der Ausbildung halten und bei der Zahl der Auszubildenden dem Trend der allgemeinen Absolventenzahlen folgen.

Das erhöhte Angebot von Ausbildungsplätzen wird einschließlich des Einstelljahrgangs September 2008 beibehalten. Ziel der vertragsschließenden Parteien ist es, dieses Ausbildungsplatzangebot auch über das Jahr 2008 hinaus aufrecht zu erhalten. Zu diesem Zweck werden zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat diesbezüglich rechtzeitig Gespräche aufgenommen.

Es wird in einer gemeinsamen Projektgruppe überprüft, ob die Struktur der Ausbildung im Hinblick auf den hohen Anteil der Metallfachberufe zukunftsweisend ist; Audi hat mit beinahe 70 Prozent den höchsten Anteil der Metallfacharbeiter in der Automobilindustrie; Erfahrungen aus Projekten zur Ausbildung und Qualifizierung zeigen, dass andere Ausbildungswege durchaus erfolgreich sind. Der richtige Mix muss gefunden werden.

Die hohe Absolventenzahl bei gleichzeitig intensiver Rationalisierung insbesondere in der Fertigung erfordert in den nächsten Jahren eine erhöhte Flexibilität beim Berufseinstieg. Aus der Notwendigkeit lässt sich eine Tugend machen. Die Wanderjahre sollen wie früher bei den Gesellen auch der Qualifizierung und der Erweiterung des Horizonts dienen. In diesem Sinne werden die ersten Jahre des Berufseinstiegs in einer besonderen organisatorischen Einheit mit Einsätzen intern, in anderen Konzernbetrieben und extern bei exzellenten Zulieferern und Autoherstellern begonnen. Einzelheiten regelt die Vereinbarung in der Anlage 4.

Lebensbegleitendes Lernen ist unverzichtbar, um den Herausforderungen der Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen.

Präsenzmaßnahmen werden durch Lernprogramme und E-Learning reduziert.

10. Ideen, Engagement, Gruppenarbeit

Im Jahr 1993 wurde bei Audi Gruppenarbeit eingeführt. Die Zusammenarbeit von Belegschaftsmitgliedern in einer Gruppe mit einer ganzheitlichen Arbeitsaufgabe gewährleistet seitdem, dass sich Beschäftigte in weitaus höherem Maße als zuvor entsprechend ihren Fähigkeiten und Stärken in den Fertigungsprozess einbringen können.

Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung im Jahr 2003 wurden die unternehmens- und mitarbeiterbezogenen Ziele der Gruppenarbeit aktualisiert: Einerseits Verbesserung der Qualität und Produktivität, Optimierung der Ablauf- und Aufbauorganisation sowie flexibler Personaleinsatz, andererseits Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Identifi-

fikation mit dem Unternehmen durch Übernahme von Verantwortung und Einbringen von Fach-, Prozess- und Sozialkompetenz.

Aus den Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung und ausführlicher Analysen hat eine gemeinsame Projektgruppe von Unternehmens- und Arbeitnehmervertretern Handlungsfelder für die Weiterentwicklung der Gruppenarbeit bei Audi abgeleitet. Hierzu gehören die Entwicklung von Führungskräften, die Integration älterer und leistungsgewandelter Belegschaftsmitglieder in die Gruppenarbeit und bessere qualifikationsgerechte Entwicklungsmöglichkeiten einzelner Gruppenmitglieder, die Verknüpfung von Ideen-Programm und Gruppengesprächen und nicht zuletzt die Weiterentwicklung der Gruppengespräche als Instrument im kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Mitdenken und Mitmachen, kurz das Engagement aller Mitarbeiter wird nur verstärkt, wenn die Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld erweitert werden. Das betrifft die Gruppenarbeit in der Fertigung und in den angrenzenden Bereichen, soll aber während der Laufzeit dieser Vereinbarung im gesamten Unternehmen verbessert werden. Benchmark im Konzern sowie Vergleiche mit anderen Automobilunternehmen und Pilotprojekte bei Audi für zukunftsweisende Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation, der Information und Partizipation, sollen verstärkt werden.

11. Information, Kommunikation, Mitbestimmung

Das Wissen über betriebliche Abläufe und Unternehmensziele ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass alle Belegschaftsmitglieder mitdenken und mitmachen, dass Führungskräfte unternehmerisch denken und handeln. Auch bestehen mit den Möglichkeiten der internen Kommunikation die allerbesten Chancen, Kenntnis und Begeisterung für die Produkte zu fördern.

Die gemeinsame Projektgruppe „Information und Kommunikation“ hat konkrete Maßnahmen entwickelt, um den Informations- und Wissensstand der Belegschaftsmitglieder zu erhöhen. Dazu gehören zielgruppenspezifische Mitarbeiter-Informationen

über Online- und Printmedien, Mitarbeiterinformations- und Vortragsveranstaltungen, Mitarbeiter-Produkttage und Mitarbeiterreisen.

Erster Ansatz für den Feed-back-Prozess ist das Online-Stimmungsbarometer, das die Meinung aller Belegschaftsmitglieder zu zentralen Fragen des Arbeitsumfeldes ermittelt und Vorgesetzten, Personalreferenten, Betriebsräten und nicht zuletzt den Mitarbeitern selbst als Instrument zum unternehmensweiten kontinuierlichen Verbesserungsprozess zur Verfügung steht. Auch die Gruppensprecher und gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind aufgerufen, dieses neue Instrument zur Erweiterung der Beteiligung der Audi Mitarbeiter an der Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes zu nutzen.

Bereits bei der Umsetzung der Vereinbarung „Zukunft Audi“ vom November 2001 in den Jahren 2001 bis 2004 wurde eine neue, erweiterte Form der Mitbestimmung durch Projektarbeit begonnen. Zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung wurden die personalpolitischen Handlungsfelder konkretisiert, in denen Vertreter verschiedener Unternehmensbereiche und Betriebsräte gemeinsam die Umsetzung der Vereinbarung vorantrieben. Die Kooperation in Projekten hat sich trotz der nicht unerwarteten Anlaufprobleme bewährt und soll in Zukunft fortgesetzt werden. Die Projektorganisation ergänzt die bestehende Praxis der betrieblichen Mitbestimmung um eine Beteiligung im Vorfeld der Konzeption und Planung von Aktivitäten des Personalmanagements.

Die Arbeitnehmervvertretung wird im Wirtschaftsausschuss regelmäßig über den Grad der Zielerreichung im Rahmen der „Audi Strategie 2015“ informiert.

12. In-Kraft-Treten, Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ersetzt alle früheren Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung der AUDI AG einschließlich aller dazu ergangenen Anlagen und Maßnahmenkataloge. Die Vereinbarung ist befristet und endet ohne Nachwirkung am 31. Dezember 2011.

Es besteht Übereinstimmung, dass es sich bei dieser Vereinbarung um eine Absprache zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat handelt. Einzelne Belegschaftsmitglieder oder Außenstehende können aus der Vereinbarung keine Ansprüche herleiten.

Grundsätzlich bleiben andere Vereinbarungen (insbesondere Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabsprachen einschließlich Protokollnotizen und Richtlinien), die vor dem Hintergrund oder auf Basis dieser Vereinbarung abgeschlossen wurden, von einer Kündigung oder dem Ende der Laufzeit der Vereinbarung „Zukunft Audi – Leistung, Erfolg, Beteiligung“ unberührt, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank

Die Tarifvertragsparteien stimmen dieser Vereinbarung zu.

Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.

G. Feldmeier

S. Gryglewski

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Bayern

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

W. Neugebauer

J. Hofmann

Anlage 1

Eckpunkte für einen Ergänzungstarifvertrag (ETV) und eine Betriebsvereinbarung für industrienaher Dienstleistungen in der AUDI AG

1. Ziele und Regelungsumfang

Ziele dieses Ergänzungstarifvertrages sind die Erreichung von Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit sowie der Erhalt und die Wiedereingliederung von Arbeitsplätzen im Bereich industrienaher Dienstleistungen.

Die Regelung gilt für die Betriebe der AUDI AG ohne Auszubildende.

Es besteht Einigkeit, dass Basis für die folgenden Bestimmungen die Regelungen des Ergänzungstarifvertrages für industrienaher Dienstleistungsbereiche zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. - Südwestmetall - und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg Bezirksleitung Baden-Württemberg vom 1. Oktober 2004 unter Berücksichtigung der Audi Spezifika sind.

1.1 Die Regelung gilt für industrienaher Dienstleistungen; soweit möglich, ist die Bündelung in eigenständigen Einheiten vorgesehen.

Hierunter fallen insbesondere:

- Gastronomie
- Büroservices
- Sicherheitsservices
- Infrastruktur- und Gebäudeservices
- Transportlogistik Fahrzeuge
- CKD/SKD-Projekte
- Mobilitätsservices

Die Tarifvertragsparteien konkretisieren den Geltungsbereich in der Anlage 1 a.

Eine weitere Detaillierung der Bereiche wird in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vorgenommen.

1.2 Der Ergänzungstarifvertrag gilt nicht für Belegschaftsmitglieder, die unmittelbar mit der Produktion von Fahrzeugen, Fahrzeugaggregaten und Fahrzeugteilen beschäftigt sind. Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung einen ATZ-Vertrag abgeschlossen haben, fallen nicht unter den Geltungsbereich dieses Ergänzungstarifvertrages.

2. Arbeitszeit

2.1 Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Beschäftigte in Vollzeit 37 Stunden ohne Pausen. Das tägliche Sollarbeitszeitvolumen beträgt auf der Basis von 5 Arbeitstagen je Woche 7,4 Stunden. Bei einer anderen Anzahl von Arbeitstagen erhöht oder vermindert sich das tägliche Sollarbeitszeitvolumen proportional.

2.2 Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt ab Vollendung des 58. Lebensjahres 35 Stunden und ab Vollendung des 60. Lebensjahres 34,5 Stunden; das Entgelt wird nicht gekürzt. Das tägliche Arbeitszeitvolumen beträgt dann auf der Basis von 5 Arbeitstagen je Woche 7 bzw. 6,9 Stunden. Ab einem Monat vor Beginn der Altersteilzeit beträgt die Arbeitszeit 35 Stunden pro Woche ohne Pausen.

2.3 Die Arbeitszeit wird (gleichmäßig oder ungleichmäßig) auf die Werktage von Montag bis Samstag verteilt. In den Dienstleistungsbereichen Gastronomie sowie Sicherheitsservices kann die Arbeitszeit auch auf die Wochentage Montag bis Sonntag verteilt werden.

2.4 130 Mehrarbeits-Stunden pro Beschäftigten und Kalenderjahr bleiben zuschlagsfrei.

2.5 Die §§ 9.5, 10.2 MTV NW/NB (Spätarbeitszuschlag) finden keine Anwendung.

3. Entgelt

3.1 Für das laufende Entgelt sind nach Einführung von ERA der ERA-TV, der Einführungstarifvertrag ERA sowie der TV Entgelte und Ausbildungsvergütungen in Verbindung mit den betrieblichen Vereinbarungen maßgebend.

3.2 Ab dem betrieblichen ERA-Einführungstichtag gelten für die Beschäftigten die Regelungen des Einführungstarifvertrages ERA in Verbindung mit den betrieblichen Vereinbarungen; die Arbeitszeiterhöhung ohne Entgeltausgleich bleibt dabei außer Betracht.

4. Entgelttrahmentarifvertrag

Die Beschäftigten erhalten keine ERA-Strukturkomponente und keinen ERA-Ausgleich. Es erfolgen keine Zuführungen zum ERA-Anpassungsfonds. Dies gilt nicht für die unter den Geltungsbereich der Ziffer 5 dieser Anlage fallenden Beschäftigten.

5. Abweichende Regelungen für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Ergänzungstarifvertrages bereits in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen

5.1 Ab dem 1. Juli 2005 wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen auf 36 Stunden, ab dem 1. Juli 2006 auf 37 Stunden, festgelegt, ohne dass ein Entgeltausgleich stattfindet. Bei Beschäftigten, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eine andere individuelle wöchentliche Arbeitszeit als 35 Stunden hatten, erfolgt die Anpassung der Arbeitszeit proportional.

Die Beschäftigten können statt einer Arbeitszeiterhöhung ganz oder teilweise eine entsprechende Minderung des monatlichen Entgeltes wählen.

5.2 Wird ein Beschäftigter während der Laufzeit des Tarifvertrages aus einem nicht unter den Tarifvertrag fallenden Aufgabenbereich in einen unter diesen Ergänzungstarifvertrag fallenden Arbeitsbereich versetzt, erhöht sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 12 Monate nach der Versetzung auf 36 Stunden und nach weiteren 12 Monaten auf 37 Stunden. Für die Beschäftigten, die eine von der bisherigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende individuelle Arbeitszeit hatten, gilt dies proportional.

5.3 Die Ziffern 2.1, 2.5 sowie 4 dieser Anlage finden keine Anwendung.

5.4 Bewirbt sich ein Beschäftigter, der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Ergänzungstarifvertrages in einem industrienahen Dienstleistungsbereich im Sinne von Ziffer 1.1 dieser Anlage tätig ist, im Rahmen der innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf einen Arbeitsplatz in einem Aufgabenbereich, der nicht unter den Geltungsbereich des Ergänzungstarifvertrages fällt oder nicht durch eine betriebliche Regelung in den Geltungsbereich des Ergänzungstarifvertrages einbezogen wurde, wird der Beschäftigte bei gleicher Eignung bevorzugt. Dies gilt auch dann, wenn sich der Beschäftigte auf einen freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers bewirbt.

6. Verzicht auf Fremdvergaben

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, keine in der freiwilligen Betriebsvereinbarung genannten industrienahen Dienstleistungsbereiche oder wesentliche Teilbereiche davon in neue Gesellschaften auszugliedern oder anderweitig fremd zu vergeben. Durch eine Fremdvergabe von Einzelfunktionen dürfen die jeweiligen Dienstleistungsbereiche nicht ausgehöhlt werden. Diese Verpflichtung gilt nur solange, wie die betroffenen Aufgabenbereiche aufgrund einer betrieblichen Regelung in den Geltungsbereich des Ergänzungstarifvertrages einbezogen sind.

7. Wiedereingliederung bereits fremdvergebener Aufgabenumfänge

Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu prüfen, ob Aufgabenbereiche, die gemäß Ziffer 1.1 dieser Anlage unter den Ergänzungstarifvertrag fallen und in der Vergangenheit in eine neue Gesellschaft ausgegliedert wurden bzw. anderweitig fremd vergeben wurden, wieder innerhalb eines Betriebes der AUDI AG wahrgenommen werden können. Der Betriebsrat ist aktiv an dieser Prüfung beteiligt. Die Wiedereingliederung erfolgt jedoch nur dann, wenn sie wirtschaftlich ist und ihr keine strategischen Erwägungen entgegenstehen.

8. Sonstige Bestimmungen

8.1 Die Verpflichtungen nach Ziffer 6 und Ziffer 7 dieser Anlage gelten nur solange, wie die betroffenen Aufgabenbereiche in den Geltungsbereich des Ergänzungstarifvertrages einbezogen sind.

8.2 Die Ziffern 2.1 und 5.1 dieses Ergänzungstarifvertrages werden bis 31. Dezember 2007 auf Wirksamkeit hinsichtlich Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung überprüft. Für das weitere Procedere hinsichtlich der Ziffern 2.1 und 5.1 muss eine einvernehmliche Regelung getroffen werden. Erfolgt keine gemeinsame Bewertung, finden wieder die jeweils gültigen Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Anwendung. Eine Nachwirkung der Bestimmungen des Ergänzungstarifvertrages und darauf sich beziehender Betriebsvereinbarungen ist in diesem Fall ausgeschlossen.

8.3 Die Betriebsparteien können die Betriebsvereinbarung zur Einbeziehung industrienaher Dienstleistungen (Ziffer 1.1 dieser Anlage) mit einer Frist von 6 Monaten kündigen, wenn sich die Wirtschaftlichkeit oder Wettbewerbsfähigkeit der einbezogenen Dienstleistungsumfänge wesentlich verändert hat oder wenn die Erreichung der Ziele dieses Dienstleistungstarifvertrages gefährdet ist. Zuvor haben die Tarifvertrags- und Betriebsparteien Gespräche zur Anpassung der Vereinbarung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu führen. Nach Ablauf der

Kündigungsfrist gelten die jeweiligen Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie.

8.4 Es wird sichergestellt, dass für Neueinstellungen die Regelungen ab dem Inkraft-Treten dieses Ergänzungstarifvertrages gelten.

8.5 Die tarifrechtlichen Regelungen zur Alters- und Verdienstsicherung bleiben unberührt.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank

Die Tarifvertragsparteien stimmen dieser Vereinbarung zu.

Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.

G. Feldmeier

S. Gryglewski

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Bayern

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

W. Neugebauer

J. Hofmann

Anlage 1 a

Konkretisierung der Bereiche, die unter den Ergänzungstarifvertrag für industriennahe Dienstleistungen in der AUDI AG fallen:

Bereich Gastronomie

- Betriebsgastronomie einschließlich Selbstbedienungsmärkte

Bereich Büroservices

- Zentrale Organisationsdienste

Bereich Sicherheitsservices

- Werkssicherheitsdienste

Bereich Infrastruktur- und Gebäudeservices

- Infrastruktur-/ Gebäudeservices

Bereich Transportlogistik Fahrzeuge

- Transportlogistik Fahrzeuge

Bereich CKD/SKD-Projekte

- CKD/SKD Projekte, Internationale Fahrzeugfertigung

Bereich Mobilitätsservices

- Mobilitätscenter

Eine weitere Detaillierung der Bereiche wird in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und dem örtlichen Betriebsrat der AUDI AG vereinbart.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank

Die Tarifvertragsparteien stimmen dieser Vereinbarung zu.

Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Verband der Metall- und Elektroin-
dustrie Baden-Württemberg e. V.

G. Feldmeier

S. Gryglewski

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Bayern

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

W. Neugebauer

J. Hofmann

Anlage 2

Arbeitszeitflexibilisierung

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung stimmen überein, dass zukünftig folgende Kriterien zur Erhöhung der Arbeitszeitflexibilität gelten:

- Kollektiv vereinbarte Zusatzschichten an Samstagen sind künftig entweder „Mehrarbeitsschichten“ oder „Flexischichten“.
- Arbeitszeit für Mehrarbeitsschichten und die Mehrarbeitszuschläge werden ausgezahlt.
- Arbeitszeit für Flexischichten und der „Flexi-Zeitbaustein“ („Flexi-Zeitbonus“) in Höhe von 90 Minuten pro Schicht werden als Zeit dem individuellen Zeitkonto gutgeschrieben.
- Der Flexi-Zeitbaustein wird nicht zusätzlich zu tariflichen Mehrarbeitszuschlägen gutgeschrieben.
- Eine Flexischicht liegt vor, wenn ein Grenzwert für durchschnittliche Zeitsalden für definierte Organisationseinheiten/Segmente (kollektiv) unterschritten ist.
- Eine Mehrarbeitsschicht liegt vor, wenn ein Grenzwert für durchschnittliche Zeitsalden für definierte Organisationseinheiten/Segmente (kollektiv) überschritten ist. Der Grenzwert wird auf der Grundlage der LAP/Budgetplanung jährlich standort- und segmentbezogen mit dem Betriebsrat vereinbart. Als Orientierung für den Grenzwert gelten 250 Stunden.
- Es besteht keine zeitliche Begrenzung von Mehrjahreskonten für Flexischichten (d.h. es gibt kein Verfallsdatum für Vor- und Nachholschichten).
- Individuell gelten für das einzelne Belegschaftsmitglied die Bestimmungen der BV 05/99 Zeitkonto, wie z.B.:
 - keine Begrenzung der Zeitsalden (z.B. +/- 400 Stunden)
 - keine Wochenbandbreiten (z.B. ab 35./40. Wochenstunde Zuschläge)
 - keine Begrenzung der Anzahl Flexischichten
- Es gibt keine unterschiedlichen Flexi-Zeitbausteine für unterschiedliche Schichten.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Vereinbarung von Zusatz- und Entfallsschichten und der Festlegung betroffener Organisationseinheiten bleibt erhalten. Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat werden künftig einmal jährlich, in der Regel im 4. Quartal, auf Basis der Budget-Programmplanung die im Folgejahr voraussichtlich benötigte Betriebsnutzungszeit sowie die erforderlichen Maßnahmen in Form von Mehrarbeit beraten und vorbehaltlich einer unterjährigen Anpassung festgelegt.

Neben den bisherigen Kriterien für unbefristete 40-Stunden-Verträge (Engpassqualifikationen, Personalentwicklung) wird weiterhin auch der im Rahmen der tarifvertraglich vorgegebenen Quoten für beide Werke mögliche Abschluss von befristeten 40-Stunden-Verträgen für Projektarbeit genutzt. Leistungsträger mit 40-Stunden-Verträgen der Entgeltgruppen Q, R, S sowie AT/ÜT werden von der elektronischen Zeiterfassung befreit.

Die Ausgestaltung dieser Eckpunkte erfolgt in einer separaten Vereinbarung. In diesem Zusammenhang wird geprüft, ob für das Werk Ingolstadt die Regelungen des Manteltarifvertrags für Beschäftigte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden zu flexiblen Arbeitszeitkonten Anwendung finden können.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank

Anlage 3

Neues Audi Entgeltsystem

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung stimmen in folgenden Punkten überein:

1. Einführung ERA

1.1 An beiden inländischen Standorten der AUDI AG wird mit Zustimmung der regionalen Tarifvertragsparteien zum 1. Januar 2007 für alle Beschäftigten ERA eingeführt. Für die vorbereitenden Maßnahmen wird der ERA-Tarifvertrag Baden-Württemberg zu Grunde gelegt*.

1.2 Einstufungsgrundlage ist der ERA-Tarifvertrag Baden-Württemberg. Das Verfahren erfolgt auf der Grundlage der in der Anlage 3 b beigefügten Grundsätze.

1.3 Zum 1. Januar 2006 werden die betrieblichen Entgelte für alle Beschäftigten der AUDI AG um 2,79 % tabellenwirksam (effektiv) abgesenkt (s. Anlage 3 a). Die Bestimmungen zur Kostenneutralität bei Einführung des ERA beziehen sich auf diese abgesenkte Linie. Dabei ist die Tariferhöhung in 2006 zusätzlich zu berücksichtigen.

1.4 Ab dem Jahr 2006 wird das System der Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung erweitert (s. Anlage 3 c).

2. Entgeltaufbau

Mit Einführung ERA setzt sich das Entgelt der Beschäftigten wie folgt zusammen:

2.1 Tarifliches Grundentgelt

2.2 Betriebliches Grundentgelt

Das hierfür zur Verfügung stehende Volumen wird wie folgt ermittelt:

Entgeltvolumen gemäß 1.3 zuzüglich 1,5 % gemäß Ziffer 3

minus

Entgeltvolumen gemäß ERA-TV

minus

Entgeltvolumen gemäß Ziffer 2.5

Die Höhe des betrieblichen Grundentgelts (Verteilung auf die Entgeltgruppen) wird vor Einführung des ERA-TV von den betrieblichen Parteien einvernehmlich festgelegt (Mitte 2006). Sie entwickelt sich tarifdynamisch.

Auf betrieblicher Ebene können freiwillige Vereinbarungen getroffen werden, die für neue Belegschaftsmitglieder Einstiegsstufen regeln, die jeweils ein Drittel des betrieblichen Grundentgeltes umfassen, bis die volle Höhe des betrieblichen Grundentgeltes erreicht ist. Sofern Differenzierungen vorgenommen werden, ist bei gleichem Volumen auch eine Differenzierung über das betriebliche Grundentgelt hinaus möglich.

Nach der ERA-Einführung kann die Höhe (Volumen) durch die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien verändert werden.

2.3 Tarifliches Leistungsentgelt

Das tarifliche Leistungsentgelt bezieht sich auf das tarifliche Grundentgelt gemäß Ziffer 2.1.

2.4 ggf. tarifliche Belastungszulage

2.5 ERA-Komponente (individueller Besitzstand)

Das Volumen der ERA-Komponente bei Überschreitern wird auf 5 % des ERA-Grundentgeltvolumens der betroffenen Beschäftigtengruppe gemäß TV Entgelte

festgelegt. Die individuelle Berechnung erfolgt gemäß § 4.2 Einführungstarifvertrag ERA. Der Ausgleich der Absenkung der Entgeltlinie gemäß 1.3 durch Einmalzahlungen bleibt unberücksichtigt. Abweichend zu § 4 ETV-ERA erfolgt keine weitere Anrechnung im Rahmen von Tarifierhöhungen. Es gilt Ziffer 4.

2.6 Betriebliche Ausgleichszahlung

Eine betriebliche Ausgleichszahlung kann aus einer Differenz im Effektiventgelt, soweit eine Tarifierhöhung 2006 die Absenkung der Entgeltlinie gemäß 1.3 nicht vollständig kompensiert, entstehen. In diesem Falle erfolgt eine teilweise oder vollständige Anrechnung der dem 1. Januar 2007 folgenden Tarifierhöhungen auf diese betriebliche Ausgleichszahlung. Bei Unterschreitern kann zudem die Anpassung ihrer Entgelte gemäß § 4 ETV-ERA gegen diese betriebliche Ausgleichszahlung gerechnet werden.

3. Verwendung des Kostenvolumens von 1,5 %

Überschreitet die Summe aller zusätzlichen Entgeltansprüche der Unterschreiter 1,5 % des Entgeltvolumens gemäß Punkt 1.3, wird das darüber hinausgehende Volumen bei der Festlegung des betrieblichen Grundentgeltes berücksichtigt; dieses verringert sich im entsprechenden Umfang (Reduzierung der Differenz gemäß Ziffer 2.2).

4. 94er Regelung

4.1 Die ERA- Komponente (Ziffer 2.5) wird entsprechend der 94er Regelung behandelt: Sie ist nicht tarifynamisch und fließt in die Berechnungsgrundlage für Entgeltzusatzleistungen ein (z.B. Sonderzuwendung, Urlaubsgeld, Zuschläge, Versorgungsaufwand für betriebliche Altersversorgung, MEB, Jubiläumzahlungen).

4.2 Individuelle Erhöhungen des Grundentgeltanspruchs („Höhergruppierungen“) werden zunächst auf die betriebliche Ausgleichszahlung, nach deren Abbau auf

die ERA-Komponente gemäß Ziffer 2.5 dieser Anlage (individueller Besitzstand) angerechnet. Die Anrechnung wird jedoch auf den Betrag begrenzt, bei dem sich für das betroffene Belegschaftsmitglied noch eine Entgelterhöhung von EUR 100,- ergibt.

5. ERA-Anpassungsfonds

Der ERA-Anpassungsfonds wird nicht individuell ausgezahlt. Eine Festlegung des Verwendungszweckes erfolgt auf betrieblicher Ebene mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

6. Sonstiges

Alle von der ERA-Einführung betroffenen Betriebsvereinbarungen, wie z.B. Audi Entgeltsystem, Anwendung der Audi Analytik, Leistungsvergütungen etc., werden bis zum 31. Dezember 2006 durch Folgevereinbarungen ersetzt.

zu Ziffer 1.1 dieser Anlage:

* Unmittelbar nach Abschluss des ERA-Tarifvertrages Bayern erfolgt dessen Bewertung. Ist dieser für die Belegschaftsmitglieder der AUDI AG „günstiger“, wird er in den beiden Audi Werken eingeführt. „Günstiger“ ist der ERA, der zu einem höheren tariflichen Grundentgelt führt.

Die Bewertung erfolgt durch die von der VAB eingesetzte Arbeitsgruppe zur Erstellung betrieblicher Tätigkeitsbeispiele. Grundlage der Bewertung der beiden ERA sind die von der Arbeitsgruppe beschriebenen und bewerteten elf betrieblichen Beispiele. Auf dieser Grundlage erarbeitet die VAB-Arbeitsgruppe eine Empfehlung zu Gunsten eines der beiden ERA-Tarifverträge.

Kommt eine Entscheidung nicht zu Stande, wird für die Werke uneinheitlich der im jeweiligen Tarifbezirk gültige ERA eingeführt. Liegt bis zum 1. Juli 2005 kein ERA-Abschluss in Bayern vor, wird an beiden Audi Standorten einheitlich der ERA Baden-Württemberg eingeführt.

Wird einheitlich der ERA Baden-Württemberg eingeführt, werden die übrigen Tarifbestimmungen der bayerischen Tarifverträge soweit notwendig entsprechend angepasst.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank

Die Tarifvertragsparteien stimmen dieser Vereinbarung zu.

Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.

G. Feldmeier

S. Gryglewski

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Bayern

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

W. Neugebauer

J. Hofmann

Anlage 3 a

Anpassung der Entgelte

Zum 1. Januar 2006 werden die betrieblichen Entgelte für alle Beschäftigten der AUDI AG um 2,79 % sockelwirksam abgesenkt.

In 2006 werden die anfallenden ERA-Einmalzahlungen gemäß § 4.1e TV Entgelte sowie § 4c TV ERA-Anpassungsfonds in Raten so ausgezahlt, dass es zu keiner Absenkung des monatlichen Auszahlungsbetrages kommt.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank

Die Tarifvertragsparteien stimmen dieser Vereinbarung zu.

Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Verband der Metall- und Elektroin-
dustrie Baden-Württemberg e. V.

G. Feldmeier

S. Gryglewski

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Bayern

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

W. Neugebauer

J. Hofmann

Eckpunkte zur ERA-Arbeitsbewertung in der AUDI AG

Das tarifliche Grundentgelt wird nach den Bewertungsgrundsätzen des ERA-TV nach Maßgabe der 122 tariflichen Niveaubispiele ermittelt, wobei Einigkeit zwischen GBR und Unternehmensleitung darüber besteht, dass die nachfolgend genannten und beschriebenen Funktionen in den Werken der AUDI AG wie folgt zu bewerten sind:

- 3 Eckbeispiele Fertigungsfachkraft („Montierer“): EG 4, 5, 6
- 1 Eckbeispiel Maschinenbediener: EG 7
- 3 Eckbeispiele Instandhalter: EG 7, 9, 12
- 1 Beispiel Gruppenleiter (FGL): EG 14
- 1 Beispiel Fertigungsplaner: EG 16
- 1 Beispiel Controller: EG 15
- 1 Beispiel Entwicklungsingenieur: EG 16

Hierbei besteht Einigkeit darüber, dass die im Anhang zu diesen Eckpunkten beschriebenen Tätigkeitsbeispiele typische Anforderungen der aus der betrieblichen Arbeitsorganisation abgeleiteten Arbeitsaufgaben in den Werken der AUDI AG abbilden.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank

Eckpunkte für die Variable Beteiligung der Belegschaftsmitglieder am verbesserten Audi Konzernergebnis

Das Unternehmen verpflichtet sich, neben der bereits bestehenden, unveränderten Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung, die Belegschaftsmitglieder ab dem Jahr 2006 mit 10 % an dem operativen Ergebnis, das 1,2 Mrd. EUR überschreitet, zu beteiligen.

Die Einzelheiten werden in einer separaten Betriebsvereinbarung geregelt.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank

Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Audi Personaldrehscheibe

1. Audi Personaldrehscheibe

In jedem Werk gibt es eine lokale Personaldrehscheibe (eigene Kostenstelle).

2. Beschäftigte in der Personaldrehscheibe

- Beschäftigte in der Personaldrehscheibe sind alle Ausgebildeten der AUDI AG, befristete Belegschaftsmitglieder (ohne Ferienbeschäftigte) sowie neu einzustellende Stamm-Arbeitskräfte (ohne Fach-/Hochschulabsolventen). Ausgebildete der AUDI AG werden in Abhängigkeit von der betrieblichen Personalplanung bis 31. Dezember 2009 für 24 Monate mit der Option der Verlängerung auf 36 Monate nach vereinbarten Leistungskriterien gemäß BV 03/2001 sowie Ausbildungsberufen in ein befristetes (insgesamt maximal 15 % der Ausgebildeten für 12 Monate) oder unbefristetes (85 % der Ausgebildeten) Arbeitsverhältnis in die Personaldrehscheibe übernommen, soweit dem im Einzelfall nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.
- Die AUDI AG behält sich in allen Fällen unter Beteiligung des örtlichen Betriebsrates die Versetzung der Belegschaftsmitglieder aus der Personaldrehscheibe in eine Stammkostenstelle der AUDI AG vor. Nach 24 Monaten erfolgt grundsätzlich eine Versetzung auf eine Stammkostenstelle. Dabei besteht die Möglichkeit, den Einsatz in der Personaldrehscheibe über 24 Monate hinaus um max. 12 Monate zu verlängern.

3. Steuerung Personaldrehscheibe

3.1 Ziele Personaldrehscheibe

- Beschäftigungssicherung
- Erhöhung der Einsatzflexibilität
- Personalentwicklung im betrieblichen Bereich
- Lokale Rotation bzw. werksübergreifende Rotation und Einsatz bei anderen Arbeitgebern

3.2 Zentrales Steuerungsgremium

- Koordinierung und Steuerung erfolgen in Abstimmung mit dem zentralen Steuerungsgremium, welches sich aus Unternehmensvertretern und Vertretern des Gesamtbetriebsrats zusammensetzt.
- Das zentrale Steuerungsgremium soll den unternehmensweiten Bedarfsausgleich sicherstellen. Der befristete Einsatz externer Arbeitskräfte ist möglich, soweit der Bedarf nicht über die Personaldrehscheibe abgedeckt werden kann.

4. Arbeitsort

- Jeder Mitarbeiter der Personaldrehscheibe ist überbetrieblich einsetzbar, auch ein Einsatz bei einem anderen Arbeitgeber ist möglich (arbeitsvertragliche Klausel).
- Die Festlegung des Arbeitsortes erfolgt unter Einbeziehung des örtlichen Betriebsrates.
- Es werden Ankündigungsfristen vereinbart.

5. Vergütung Beschäftigte Personaldrehscheibe

Das Entgelt entspricht auf der Basis von 35 Stunden vom 1.-24. Monat der derzeitigen Audi Entgeltgruppe B, vom 25.-36. Monat C. Für externe Einsätze

wird eine Pauschale gezahlt, deren Höhe von den Betriebsparteien festzulegen ist.

6. Einsatz von Zeit-Arbeitskräften

6.1 Ziele

Der Einsatz von externen Zeit-Arbeitskräften

- erhöht die Einsatz- und Personalflexibilität zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit,
- dient zum Abdecken von Auftrags- und Arbeitsspitzen,
- erfolgt für temporäre und nichtplanbare Personal-Bedarfe und
- Produktneuanläufe.

6.2 Flexibilitätskontingente

- Der Anteil externer Zeit-Arbeitskräfte pro Werk der AUDI AG beträgt bis zu 5 % der direkten Mitarbeiter.
- Ferienarbeiter werden bei dieser Quote nicht berücksichtigt.
- Abweichende Quoten, z.B. bei Produktanläufen, können in Abstimmung mit dem zentralen Steuerungsgremium vereinbart werden.

6.3 Beteiligung BR

Der Betriebsrat hat Informationsrechte bei Werkverträgen.

Ingolstadt/Neckarsulm, 8. April 2005

Für die Unternehmensleitung
i. V.

Für den Gesamtbetriebsrat

Dr. H. Neumann

Dr. G. Hentsch

X. Meier

N. Rank