

Verhandlungsergebnis

Zwischen den Verhandlungskommissionen

der

Volkswagen AG

und der

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wurde in der 6. Verhandlung am 03. November 2004 in Hannover folgendes Ergebnis erzielt:

1. Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherung

- 1.1 Die Tarifvertragsparteien stehen zur nachhaltigen Sicherung der sechs westdeutschen Standorte und der Beschäftigung und vereinbaren den als Anlage beigefügten Tarifvertrag zur nachhaltigen Zukunfts- und Beschäftigungsentwicklung (Zukunftstarifvertrag).

Dieser Tarifvertrag ergänzt die Vereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung und tritt am 01. Januar 2005 in Kraft; er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2011, gekündigt werden.

- 1.2 Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass parallel zu den Tarifverträgen zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über das Verfahren und das Controlling der Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherung abgeschlossen wird.

In dieser Betriebsvereinbarung werden die in den Tarifverhandlungen besprochenen Produktzusagen und Zukunftsentwicklungen für die Standorte vertraglich geregelt.

Die Betriebsvereinbarung tritt am 01. Januar 2005 in Kraft.

2. Monatsentgelte und -gehälter

- 2.1 Die Monatsentgelte, -gehälter und Ausbildungsvergütungen der zum 30. September 2004 gekündigten Tarifverträge gelten bis zum 31. Januar 2007 weiter.
- 2.2 Dies gilt entsprechend für die Monatsentgelte und -gehälter für stundenabhängige Berechnungen sowie die entsprechenden Stundengrundentgelte sowie die Beträge des Mindestbonus.
- 2.3 Beschäftigte in Vollzeit, deren Arbeitsverhältnis am 28. Februar 2005 besteht, erhalten mit der Entgeltzahlung März 2005 einen Einmalbetrag in Höhe von 1.000,-- Euro.

Im Übrigen gelten für die Anspruchsvoraussetzungen und die Anspruchshöhe die Bestimmungen des § 10.1.4 Manteltarifvertrag in der Fassung vom 09. Oktober 2002.

- 2.4 Die Entgelttarifverträge treten rückwirkend zum 01. Oktober 2004 in Kraft und sind mit einer Frist von 1 Monat, frühestens zum 31. Januar 2007, kündbar.

3. Bonussystem

- 3.1 Es wird ein Gesamtbonussystem vereinbart.
 - 3.1.1 Die Höhe des Gesamtbonus ist abhängig vom Ergebnis vor Steuern der Volkswagen AG nach HGB und wird zwischen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat vereinbart; die Betriebsparteien einigen sich unter Berücksichtigung der Geschäftsentwicklung auf einen Euro-Betrag für je 10 Millionen Euro Ergebnis vor Steuern nach HGB.
 - 3.1.2 Auf den Gesamtbonus erfolgt eine Vorauszahlung, die für Vollzeitbeschäftigte 1.191,-- Euro beträgt und jeweils mit der Entgeltzahlung des Monats November des Vorjahres gezahlt wird. Die Vorauszahlung erfolgt als Mindestbetrag unabhängig von der Höhe des erreichten Jahresergebnisses und wird bei Tariferhöhungen entsprechend angepasst.

Die Vorauszahlung erfolgt erstmalig im November 2005 als Vorauszahlung auf den Gesamtbonus für das Geschäftsjahr 2005, der – abhängig vom Ergebnis vor Steuern des Geschäftsjahres – mit der Entgeltzahlung des Monats Mai 2006 gezahlt wird.

- 3.1.3 Die Anspruchsvoraussetzungen für die Beschäftigten und die Anspruchshöhe für besondere Beschäftigtengruppen (z.B. Teilzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte mit einem ruhenden oder befristeten Arbeitsverhältnis an den einschlägigen Stichtagen) werden entsprechend den geltenden Bestimmungen für den Mindest- und den Erfolgsbonus (§§ 10.1.2 und 10.1.4 Manteltarifvertrag) ausgestaltet.
- 3.2 Das Bonussystem tritt am 01. Januar 2005 und § 10.1.4 Manteltarifvertrag am 01. November 2005 in Kraft. Das Bonussystem wird im Rahmen der nächsten Tarifrunde Anfang 2007 überprüft.

4. Arbeitszeitflexibilität

4.1 Flexibilitätskonto

Es wird für jeden Beschäftigten ein individuelles Flexibilitätskonto eingerichtet.

Die Zeitsalden dürfen 400 Plus- und 400 Minusstunden nicht überschreiten.

Plus- und Minusstunden können nur auf betriebliche Veranlassung entstehen; die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind zu beachten.

Die Entnahme erfolgt grundsätzlich unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange.

Bei einem Kontostand von plus oder minus 350 Stunden werden zwischen Vorgesetzten, Beschäftigten und Betriebsrat besondere Maßnahmen zur weiteren Steuerung des Flexibilitätskontos vereinbart.

4.2 Bezahlte Mehrarbeit

Abweichend von dem Grundsatz gemäß § 4.2.3 der Vereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung, dass Mehrarbeit grundsätzlich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen wird, können die Betriebsparteien bei der Vereinbarung von Zusatzschichten eine Abgeltung in Geld für die Beschäftigten mit einem positiven Zeitsaldo auf dem individuellen Flexibilitätskonto vereinbaren. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein entsprechender Freizeitausgleich nach einvernehmlicher Auffassung für einen absehbaren Zeitraum von vornherein ausgeschlossen ist.

4.3 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschläge für Mehrarbeit werden für Stunden gezahlt, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen, sofern das individuelle Flexibilitätskonto zum Zeitpunkt der Mehrarbeitsleistung einen positiven Zeitsaldo aufweist.

Zuschläge für Mehrarbeit werden bereits für Stunden gezahlt, die über 35 Stunden in der Woche hinausgehen, wenn das individuelle Flexibilitätskonto zum Zeitpunkt der Mehrarbeitsleistung einen positiven Zeitsaldo von mehr als 400 Stunden aufweist.

5. Demographischer Wandel

5.1 Demographische Arbeitszeitkomponente

Die Tarifvertragsparteien sehen angesichts der demographischen Herausforderungen die Notwendigkeit, den Beschäftigten die Möglichkeit eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben einzuräumen.

Sie vereinbaren daher folgendes Modell:

Zeitguthaben von Beschäftigten aus Mehrarbeitsleistung werden in Höhe von 66 Stunden zum Ende des Kalenderjahres in das individuelle Zeit-Wertkonto überführt.

Beschäftigte, die sich im Laufe des Kalenderjahres kein oder ein nicht ausreichendes Zeitguthaben erarbeiten, können je nach Wunsch ein entsprechendes Zeitwertguthaben durch einen entsprechenden Minussaldo in ihrem individuellen Flexibilitätskonto oder durch Umwandlung von Entgelt in entsprechender Höhe ansparen.

5.2 Verhandlungsverpflichtung

Die Parteien verpflichten sich, bis zum 30. September 2005 Tarifregelungen über altersgerechte und gesundheitsförderliche Arbeits- und Leistungsbedingungen zu vereinbaren. In diesem Zusammenhang werden sie auch über die Möglichkeit von Gesundheitsleistungen für die Belegschaft verhandeln.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, im Rahmen dieser Verhandlungen auch die Aktualität und weitere Erforderlichkeit verschiedener Tarifregelungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

6. Gemeinsame Eingruppierungsbestimmungen für Arbeiter und Angestellte

6.1 Die mit Verhandlungsergebnis vom 24. September 2002 vereinbarten Strukturkomponenten von zusammen 1,4 % entfallen ab 01. Oktober 2004 ersatzlos.

6.2 Die Tarifvertragsparteien werden bis zum 30. Juni 2006 gemeinsame Eingruppierungsbestimmungen für Arbeiter und Angestellte vereinbaren. Ziel ist, dass das gemeinsame Eingruppierungssystem spätestens am 01. Januar 2008 in Kraft tritt.

- 6.3 Zwischen den Tarifvertragsparteien wird vereinbart, dass die Einführung und Umsetzung des gemeinsamen Eingruppierungssystems kostenneutral erfolgt.
- 6.4 Für das gemeinsame Eingruppierungssystem werden folgende Eckpunkte festgeschrieben:
- Das gemeinsame Eingruppierungssystem gilt für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2004 bestanden hat.
 - Basis des gemeinsamen Eingruppierungssystems sind die heutigen Entgeltstufen von 1 bis 20.
 - Es gilt folgende Eingruppierungssystematik
 - Alle ungeraden Entgeltstufen werden mit für Arbeiter und Angestellte einheitlichen Kriterien definiert; ausschlaggebend sind die ausgeübte Tätigkeit und die abgeforderte Qualifikation.
 - Alle geraden Entgeltstufen werden Leistungsstufen; für Arbeiter und Angestellte werden einheitliche Leistungskriterien vereinbart.
 - Die bestehenden Arbeitssysteme und Tätigkeitsbeispiele werden den ungeraden Entgeltstufen zugeordnet; Arbeitssysteme, die zur Zeit einer geraden Entgeltstufe zugeordnet sind, werden grundsätzlich der jeweils nächstniederen ungeraden Entgeltstufe zugeordnet.
 - Die bestehenden Quotenregelungen für Facharbeiter und Meister werden durch die neu zu vereinbarende Eingruppierungssystematik ersetzt.
 - Die heute existierenden Arbeitssysteme werden überarbeitet insbesondere mit dem Ziel, die Anzahl zu reduzieren.
 - Die im Rahmen des heutigen Monatsentgelttarifvertrages existierenden Tagespauschalen entfallen ersatzlos; im Rahmen des einheitlichen Eingruppierungssystems ist eine neue und sachgerechte Bezahlsregelung für die vorübergehende Übertragung und Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten zu vereinbaren.
 - Im übrigen sind Übergangsregelungen für Facharbeiter und Angestellte zu vereinbaren, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des einheitlichen Eingruppierungssystems in der "Facharbeiter-Schiene" bzw. in einer ungeraden Entgeltstufe befinden.
- 6.5 Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, für die Beschäftigten in den Entgeltstufen 21 und 22 sowie für heutige AT-a.M.-Beschäftigte eine neue Bezahls- und Arbeitszeitregelung bis zum 30. Juni 2005 zu vereinbaren.

7. Neues Vergütungssystem für Neue Beschäftigte

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2004 beginnt, werden die Tarifvertragsparteien bis zum 31. März 2005 einen neuen Tarifvertrag zur Vergütung im Detail vereinbaren. Die Tarifvertragsparteien werden den Arbeitsauftrag noch detailliert schriftlich definieren.

7.1 Für den neuen Tarifvertrag gelten u.a. folgende Eckpunkte:

- Basis für die Vergütung sind zwischen 10 und 14 Entgeltstufen
- Das sog. Eckentgelt inklusive Leistungsbestandteile soll 2.562,-- Euro pro Monat betragen.
- Die Eingruppierung von Tätigkeiten erfolgt in einer paritätischen Kommission; bei Nichteinigung gilt § 18.2 Manteltarifvertrag.
- Es wird einen leistungsorientierten Entgeltbestandteil geben, dessen Kriterien noch auszugestalten sind.

7.2 Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2004 beginnt, gelten, solange der Tarifvertrag in seiner endgültigen Fassung noch nicht vorliegt, folgende Entgeltwerte:

- Ausgebildete: 2.400,-- Euro / Monat
- Hochschulabsolventen: 3.200,-- Euro / Monat

Für Neueinstellungen, auf die dies nicht zutrifft, werden zwischen den Betriebsparteien entsprechende Entgeltwerte abgestimmt.

7.3 Für Neueinstellungen gilt eine wöchentliche Arbeitszeit in einem Korridor von 28,8 bis 35 Stunden im Durchschnitt eines Kalenderjahres.

7.4 § 6.3.1 Manteltarifvertrag in der Fassung der Vereinbarung vom 19. März 2004 findet bei Neueinstellungen keine Anwendung. Es besteht Einvernehmen, dass das durchschnittliche Entgeltniveau dem der Fläche entspricht.

8. Auszubildende

8.1 Die Ausbildungsvergütungen der Ausbildungsjahrgänge ab 2005 errechnen sich von dem Betrag des in Ziffer 7.1 enthaltenen Eckentgelts wie folgt:

- Im 1. Ausbildungsjahr 28,5 %,
- im 2. Ausbildungsjahr 29,5 %,
- im 3. Ausbildungsjahr 32,5 %,
- im 4. Ausbildungsjahr 34,5 %.

Hieraus ergeben sich folgende gerundete monatliche Ausbildungsvergütungen:

- Im 1. Ausbildungsjahr 730,-- Euro,
- im 2. Ausbildungsjahr 756,-- Euro,
- im 3. Ausbildungsjahr 832,-- Euro,
- im 4. Ausbildungsjahr 884,-- Euro.

8.2 Die AutoVision GmbH bietet für die Ausbildungsjahrgänge 2005 und 2006 pro Jahr 185 Ausbildungsplätze an.

8.3 Von den Ausgebildeten der Volkswagen AG ab Ausbildungsjahrgang 2005 werden 85% in ein Arbeitsverhältnis zur Volkswagen AG übernommen; die Auswahl erfolgt nach Leistungskriterien. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

Die übrigen 15% erhalten ein unbefristetes Arbeitsvertragsangebot von der AutoVision GmbH oder anderen tarifgebundenen Konzerngesellschaften, sofern dem nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegen stehen.

8.4 § 1.1 der Vereinbarung „Stafette für Ausgebildete“ vom 28. September 1995 wird um folgende Passage ergänzt, die am 01. Januar 2005 in Kraft tritt.

Der Begriff „wichtiger Grund“ im Sinne der Ziffer 1.1 Satz 2 ist nicht gleichbedeutend mit dem Begriff des § 626 BGB.

Ein „wichtiger Grund“ liegt insbesondere vor bei

- Vorliegen erheblicher Fehlzeiten,
- einem schwerwiegenden Verstoß gegen die Arbeitsordnung,
- einem schwerwiegenden Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung Nr. 2/96 „Partnerschaftliches Verhalten“,
- unzumutbaren Betriebsstörungen,
- dauernder oder anhaltender Arbeitsunfähigkeit oder
- beharrlicher Verweigerung oder Vertragsbruch oder grober Verletzung der Treuepflicht.

9 Altersteilzeit

Das Unternehmen ermöglicht weiterhin insgesamt rund 4.200 Beschäftigten (vor allem Jahrgänge 1949 und 1950) die Inanspruchnahme von Altersteilzeit.

10. Schlussbestimmung

10.1 Umsetzung des Verhandlungsergebnisses

Die Tarifvertragsparteien werden die aus diesem Verhandlungsergebnis resultierenden Neufassungen der Tarifverträge umgehend vereinbaren.

10.2 Erklärungsfrist

Dieses Verhandlungsergebnis wird wirksam, wenn es bis zum 15. November 2004, 16.00 Uhr, von den Tarifvertragsparteien angenommen wird.

Nichtabgabe einer Erklärung bedeutet Zustimmung.

Hannover, 03. November 2004

Für die Verhandlungskommissionen

Volkswagen AG

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Anlage