

Verhandlungsergebnis

Das nachfolgende Verhandlungsergebnis tritt in Kraft, sofern es nicht bis zum 26. Januar 2005 von einer Seite durch Zugang einer schriftlichen Erklärung gegenüber der anderen Seite widerrufen wird. Für den Widerruf reicht der Zugang eines Faxes aus.

Die Firma Philips Semiconductors GmbH
Diese vertreten durch ihre Geschäftsführung
Stresemannallee 101
22529 Hamburg
- nachfolgend PS GmbH genannt -

und

die Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Str. 23
70469 Stuttgart

- nachfolgend IG Metall genannt -

vereinbaren folgenden

Tarifvertrag

Präambel:

Zum Erhalt des Standortes, zur Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherung der Arbeitsplätze am Standort Böblingen vereinbaren die Tarifvertragsparteien nach Prüfung der wirtschaftlichen Kennzahlen für den Standort Böblingen der Philips Semiconductors GmbH folgende Regelungen:

Die nachfolgenden Bestimmungen ergänzen den Tarifvertrag vom 1.08.2001, und zwar mit einem Geltungsbereich allein für den Betrieb Böblingen.

A. Vorbemerkung zur „Perspektive 2010“

Im Rahmen der von der Geschäftsleitung vorgestellten „Perspektive 2010“ wurden für den Standort Böblingen die Einführung folgender neuer Prozesse zugesagt :


- Fab Böblingen (PSB)
- CHV40DM für LCD TV und LCD Screens
- Prozesse für Automobilanwendungen (ABCD)
- BIMOS für Consumer TV

Diese neuen Prozesse sollen bis zum 30.06.2006 eingerichtet werden. Zur Nutzung dieser neuen Prozesse und für den weiteren Ausbau der Fertigungskapazitäten wird das Unternehmen mehr als 12,5 Millionen € am Standort Böblingen investieren.


B. Zusatzbestimmungen

In Ergänzung zu Abschnitt III des Tarifvertrages vom 1.08.2001 wird vereinbart:

1. ERA-Einführung

- 1.1. Der ERA wird möglichst zum 31.12.2005, spätestens aber zum 30.6.2006 eingeführt.
- 1.2. Die Einführung und Umsetzung von ERA wird kostenneutral durchgeführt. Kostenneutral ist die Umstellung auf ERA, wenn die Tarifentgeltsumme aller Beschäftigten nach ERA-Einführung nicht über der vorherigen Tarifentgeltsumme liegt.
- 1.3. Der Betrag, den das Unternehmen im Vorfeld der ERA-Einführung als ERA-Strukturkomponente angesammelt und zurückgestellt hat, wird nicht an die Beschäftigten ausgezahlt. Es erfolgen keine weiteren Zuführungen zum El  Anpassungsfonds und keine entsprechenden Auszahlungen an Mitarbeiter mehr. ERA-Konten werden nicht mehr geführt.

2. Besondere Entgeltregelungen

- 2.1. Ab dem 1. März 2005 werden alle tarifvertraglichen Tabellenentgelte für die Dauer der Laufzeit dieses Tarifvertrages um 2 % abgesenkt.
- 2.2. Die ERA-Strukturkomponenten für die Jahre 2005 und 2006 kommen nicht zur Auszahlung. 
- 2.3. Das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß § 4 TV Urlaubsabkommen beträgt pauschal 1.500 EUR (Vollzeit).
- 2.4. Für die Geltungsdauer dieses Tarifvertrages erhalten die Beschäftigten eine vom wirtschaftlichen Erfolg der PS GmbH abhängige jährliche Erfolgsbeteiligung. Die Erfolgsbeteiligung beträgt bei Erreichen eines EBIT in Höhe von 15 % vom Umsatz 10 % der tariflichen monatlichen Grundvergütung. Die Erfolgsbeteiligung steigt linear bis zum Erreichen eines EBIT in Höhe von 25 % vom Umsatz auf maximal 50% der tariflichen monatlichen Grundvergütung (Beispiel: Bei einem EBIT von 20 % beträgt sie 30 %).

Die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung erfolgt jeweils im April des Folgejahres nach Feststellung des Jahresabschlusses.

Weitere ergänzende Einzelheiten sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

3. Zeitlich befristete Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- 3.1. Das Unternehmen ist berechtigt, die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) zeitlich befristet auf bis zu 32,5 Wochenstunden zu reduzieren. Es erfolgt eine entsprechende lineare Entgeltminderung.

Für die Entgeltminderung gelten die Regelungen im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung entsprechend.

Eine zeitlich befristete Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit darf nicht dazu genutzt werden, um im entsprechenden betrieblichen Bereich zusätzliche Leiharbeit aufzubauen oder Arbeit fremd zu vergeben.

- 3.2. Die Absenkung der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit ist gegenüber dem Betriebsrat mindestens 14 Tage im Voraus schriftlich anzukündigen, unter Angabe des betroffenen Personenkreises, des Beginns, der Dauer der Absenkung und einer näheren sachlichen Begründung. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann die Ankündigungsfrist für eine Verlängerung der Arbeitszeitabsenkung auf drei Kalendertage verkürzt werden.
- 3.3. Eine Verlängerung der Absenkungsphase ist ohne Unterbrechung möglich. Ziffer 3.2. gilt entsprechend.
- 3.4. Die o.a. Regelungen zur zeitlich befristeten Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit lassen die Möglichkeit zur Durchführung von Kurzarbeit unberührt. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass zur Überbrückung einer wirtschaftlich schwierigen Situation der Unterauslastung zuerst die Regelungen für eine Reduzierung der Arbeitszeit vor der Durchführung von Kurzarbeit Anwendung finden.

4. Zeitlich befristete Erweiterung der Arbeitszeit

- 4.1. Für die gesamte Laufzeit dieser Vereinbarung ist der Arbeitgeber berechtigt, in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes pro Beschäftigten insgesamt 350 Stunden zusätzliche unbezahlte Arbeitszeit anzuordnen. In einem Zeitraum von 24 Monaten darf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. Die zeitlich befristete Erweiterung der Arbeitszeit ist gegenüber dem Betriebsrat mindestens 14 Tage im Voraus, unter Angabe des Grundes, des betroffenen Personenkreises, des Beginns und der Dauer der Anhebung anzukündigen.
- 4.2. Eine unterbrechungsfreie Verlängerung der Arbeitszeiterweiterung ist möglich. Ziffer 4.1. Satz 3 gilt entsprechend. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann die Ankündigungsfrist für eine Verlängerung auf drei Kalendertage verkürzt werden.

Eine vorzeitige Beendigung einer zeitlich befristeten Erweiterung der Arbeitszeit ist möglich. Diese Beendigung ist dem Betriebsrat mindestens 7 Tage im Voraus mitzuteilen. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann diese Frist auf drei Kalendertage verkürzt werden.

- 4.3. Die zusätzlichen Arbeitszeiten infolge einer zeitlich befristeten Erweiterung der Arbeitszeit in der Produktion sind durch im Voraus festzulegende Schichtpläne festzulegen, die mit dem Betriebsrat im Voraus vereinbart werden, wobei die Lage der zusätzlichen Arbeitszeiten zu regeln ist. Im Fall der Nichteinigung entscheidet die Tarifliche Schlichtungsstelle.

Die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit darf bei Beschäftigten in Schichtsystemen nicht über 40 Wochenstunden hinausgehen.

- 4.4. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsstunden aufgrund einer vorübergehenden Erweiterung der Arbeitszeit individuell zu erfassen und den Betriebsrat auf Anforderung über den Stand, insbesondere die Einhaltung der Grenze von 350 Stunden für drei Kalenderjahre, zu unterrichten.

5. Flexibles Arbeitszeitkonto

- 5.1 Die Tarifvertragsparteien vereinbaren ein flexibles Arbeitszeitkonto zum Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen. Die Regeln für die Zuführung von Zeitguthaben in das Arbeitszeitkonto als auch für den Abbau aus dem Arbeitszeitkonto sind zwischen den Betriebsparteien gesondert zu vereinbaren; im Nichteinigungsfall entscheidet die Tarifliche Schlichtungsstelle. Das Konto wird als individuelles Zeitkonto geführt.
- 5.2 Die Tarifvertragsparteien vereinbaren eine individuelle Obergrenze von 300 Stunden (Vollzeit).
- 5.3 Der Aufbau und Abbau des flexiblen Arbeitszeitkontos erfolgen aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit oder aus anderen, zusätzlichen Arbeitszeiten für den ganzen Betrieb, für einzelne Abteilungen oder für einzelne Beschäftigungsgruppen.
- 5.4 Der Ausgleich des flexiblen Arbeitszeitkontos erfolgt grundsätzlich in Zeit. Ist dieses nicht möglich, ist die Differenz in zuschlagsfreies Arbeitsentgelt zu verrechnen.

6. Besondere Beschäftigtengruppen

- 6.1. Die vorstehenden Regelungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte und gelten für Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Beschäftigungsumfang im Verhältnis zur regulären regelmäßigen tarifvertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit. Bei der Umsetzung ist darauf zu achten, dass die Teilzeitbeschäftigung nicht unter die Sozialversicherungsgrenze sinkt.
- 6.2. Die vorstehenden Regelungen gelten für Beschäftigte mit sogenannten A-Verträgen entsprechend.
- 6.3. Beschäftigte in Altersteilzeit und Auszubildende sind von der Geltung der Bestimmungen dieses Ergänzungstarifvertrages ausgenommen.

C. Beschäftigungssicherung

1. Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages verzichtet die PS GmbH auf den Ausspruch von betriebsbedingten Beendigungskündigungen; maßgeblich ist der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung, d.h. eine betriebsbedingte Beendigungskündigung darf erst nach Ablauf der Laufzeit dieses Tarifvertrages zugehen.
2. Für die Dauer der Laufzeit dieses Tarifvertrages verpflichtet sich die PS GmbH, im Betrieb im Durchschnitt von drei auf einander folgenden Kalendermonaten (gleitender Durchschnitt) nicht mehr als 15 % Leiharbeitnehmer einzusetzen. Bei der Durchschnittsberechnung bleiben die Haupturlaubsmonate außer Betracht. Die Quote von 15 % bezieht sich auf die im jeweiligen Zeitraum vorhandene Anzahl an Arbeitnehmern der PS GmbH im Betrieb und kann mit Zustimmung des Betriebsrates erhöht werden.

D. Revision / Sonderkündigungsrecht

1. Sofern wesentliche Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen oder des Marktumfeldes, erhebliche Auftragsrückgänge oder eine deutliche Unterauslastung der Kapazitäten eine erhebliche Personalanpassung oder die Aufgabe betrieblicher Organisationseinheiten erfordern, wird die PS GmbH dies der IG Metall schriftlich anzeigen und begründen.
2. Die Tarifvertragsparteien werden nach einer solchen schriftlichen Mitteilung umgehend zusammentreten und über eine Anpassung des Tarifvertrages an die Situation und über Lösungsmöglichkeiten beraten (z.B. Durchführung von Transfermaßnahmen gem. § 216 a und b SGB III).
3. Lässt sich eine einvernehmliche Anpassung oder Lösung nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung erreichen,

- wird die PS GmbH die Reduzierung der Arbeitszeit nach Ziff. B.3. dieses Tarifvertrages und die Möglichkeiten der Kurzarbeit prüfen;

- entfällt der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen gemäß Ziffer C. dieser Vereinbarung, und den betroffenen Beschäftigten steht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine besondere tarifvertragliche Abfindung zu.

Diese besondere tarifvertragliche Abfindung setzt sich aus einem Sockelbetrag von 3.000 EUR (Vollzeit) und einem Steigerungsbetrag zusammen. Der Steigerungsbetrag beträgt 400 EUR (Vollzeit) für jeden vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Laufzeit dieses Tarifvertrages endet. Im Fall einer Beendigung dieses Tarifvertrages durch Kündigung gemäß dieser Ziffer kommt es auf die dadurch verkürzte Laufzeit an.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen wird die PS GmbH – wie in der Vergangenheit auch – stets als ultimo ratio betrachten und zuvor Möglichkeiten für einvernehmliche Lösungen und für die Vermittlung in Beschäftigung innerhalb des

Philips Konzerns suchen.

4. Die PS GmbH wird dem Wirtschaftsausschuss fortlaufend über den Stand der in Abschnitt A genannten Investitionen und der neuen Prozesse am Standort Böblingen anhand von Unterlagen berichten.
5. Sollte zum Jahresende 2006 erkennbar werden, dass die Investitionen bis zum Jahresende 2007 nicht mehr im angestrebten Umfang (mehr als 12,5 Mio EUR) erbracht werden können, sondern nachhaltig hinter dieser Zielstellung zurückbleiben werden, hat die Geschäftsleitung der PS GmbH auf Anforderung der IG Metall die Gründe für diese Entwicklung darzustellen und die weitere aktuelle Investitionsplanung im Rahmen einer gemeinsamen Besprechung der Tarifvertragsparteien vorzulegen. Sofern sich aus dieser aktuellen Investitionsplanung keine andere Sachlage ergibt und eine nachhaltige Unterschreitung des angestrebten Investitionsvolumens feststeht, steht der IG Metall ein Sonderkündigungsrecht zu.

Der IG Metall steht außerdem ein Sonderkündigungsrecht zu, wenn

- die in Abschnitt A genannten Prozesse nicht bis zum genannten Termin installiert worden sind

oder

- während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die Anzahl der Arbeitnehmer der PS GmbH am Standort Böblingen für die Dauer von mehr als 3 Monaten um mehr als 15% unter der Anzahl bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages liegt.

6. Das Sonderkündigungsrecht berechtigt dazu, diesen Tarifvertrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss zu kündigen.

E. Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2005 in Kraft und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zum 31.12.2007.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich wechselseitig, rechtzeitig vor Ablauf dieses Tarifvertrages Verhandlungen über eine Anschlussregelung aufzunehmen. Diese Verhandlungen sollen spätestens ein halbes Jahr vor Ablauf beginnen.

2. Endet dieser Tarifvertrag durch Fristablauf oder Kündigung, wirkt er nicht nach.

Im Fall der Beendigung des Tarifvertrages

a) bleiben die ERA-Einstufungen gemäß B.1.2 weiter maßgeblich;

b) sind die Tabellenentgelte, die gemäß B.2.1 abgesenkt werden, mit 100% zu vergüten, wobei eine Anrechnung mit jeglichen übertariflichen Entgeltbestandteilen erfolgen kann;

c) sind Erfolgsbeteiligungen gemäß B.2.4 – gegebenenfalls zeitanteilig bezogen auf die Laufzeit dieses Tarifvertrages – weiterhin abzuwickeln;

d) sind bereits in Gang gesetzte Phasen einer zeitlich befristeten Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit nach den Regelungen gemäß B.3. und B.4 zu Ende zu führen, höchstens jedoch für die Dauer von 4 Wochen über den Termin der Beendigung dieses Tarifvertrages hinaus,

solange zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages nichts anderes vereinbart wird.

3. Die Parteien dieses Tarifvertrages bilden die Tarifliche Schlichtungsstelle entsprechend Ziffer 1.6 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung.

Böblingen, den 12.1.2005

Philips Semiconductors GmbH

IG Metall Bezirksleitung

Protokollnotizen:

1. Die Geschäftsleitung der PS GmbH wird der IG Metall unverzüglich die Gesamtzahl der Arbeitnehmer der PS GmbH am Standort Böblingen schriftlich mitteilen.
2. Die Geschäftsleitung der PS GmbH wird für die Gruppe der leitenden Angestellten Regelungen treffen, die eine adäquate Einbeziehung dieser Beschäftigtengruppe in das Kostenentlastungsprogramm sicherstellt.
3. Die Betriebsparteien treffen eine Regelung, dass die Anzahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder für die Amtsperiode nach der nächsten Neuwahl weiterhin 2 beträgt.
4. Durch Betriebsvereinbarung werden zusätzliche Einsparungen von ca. 600.000 EUR p.a. geregelt.
5. Sofern bei den individuellen Einstufungen in der Umsetzung von ERA Ergebnisse auftreten, die dem Grundsatz der Kostenneutralität gemäß Ziffer B 1.2 nicht entsprechen, werden die Tarifvertragsparteien zusammentreten und Lösungen zur Sicherung des Grundsatzes herbeiführen.
6. Zu Ziff. B 4 : Hinsichtlich der Einbeziehung von Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten erfolgt eine Einzelfallprüfung durch Personal und Schwerbehindertenvertretung.
7. Zu Ziff. B 5 : Im Übrigen gelten für das flexible Arbeitszeitkonto die Regelungen des Manteltarifvertrages.
8. Zu Ziff. B 6.2 : Durch Betriebsvereinbarung kann eine adäquate Umsetzung der vorstehenden Regelungen im Hinblick auf die Besonderheiten in den Vergütungs- und Arbeitszeitregelungen von A-Verträgen auch so vorgenommen werden, dass sich zur Erreichung einer gleichen Personalkostenentlastung ein anderes Verhältnis von arbeitszeit- und entgeltrelevanten Veränderungen ergibt.

Böblingen, den 12.1.2005

Philips Semiconductors GmbH

IG Metall Bezirksleitung