

Zwischen

der Firma Philips Semiconductors GmbH,

diese vertreten durch ihre Geschäftsführung, Stresemannallee 101, 22529 Hamburg
(nachfolgend Firma genannt)

und

der IG Metall, Bezirksleitung Küste, Kurt-Schumacher-Allee 10, 20097 Hamburg

wird folgender

Ergänzungstarifvertrag

vereinbart:

Präambel

Die Firma strebt angesichts der wachsenden weltweiten Konkurrenz in der zyklischen Halbleiter-Industrie eine Sicherung des Standortes durch nachhaltige Maßnahmen der Produktivitätsverbesserung, kontinuierliche Innovation und Erhöhung der Arbeitszeit- und Kostenflexibilität an.

Mit diesem Tarifvertrag soll ein Beitrag geleistet werden zur Sicherung vorhandener Arbeitsplätze und zur Schaffung der Voraussetzungen für die Allokation weiterer Investitionen und damit verbunden für die Ansiedlung neuer Arbeitsplätze.

Die nachfolgenden Bestimmungen ergänzen den Tarifvertrag vom 01.08.2001, und zwar mit einem Geltungsbereich allein für den Betrieb Hamburg.

I. Schichtmodell

Das in der Produktion (direkter Bereich) bestehende Schichtmodell (2 bzw. 3 Schicht / Wochenendschicht) wird beibehalten.¹

¹ § 3 Ziff. 4 des Manteltarifvertrages (= Zustimmungspflichtigkeit einer Betriebsvereinbarung über die Verteilung der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit bei vollkontinuierlicher Arbeitsweise) und die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen bleiben unberührt.

II. Besondere Entgeltregelungen

1. Zulagen und Zuschuss im Schichtbetrieb

Die von der Firma mit Wirkung ab 1.07.2005 gekündigten Zulagen (10%ige Schichtzulage, Erschwerniszulage für Mitarbeiter in 2- und 3-Schicht, Reinraumzulage, Wochenendschichtzulage, Werkangestelltenzulage, Verpflegungszuschuss) sind sämtlich tarifliche Zulagen, zu deren Leistung die Firma aufgrund dieses Tarifvertrages nunmehr verpflichtet ist. Voraussetzungen und Höhe der Zulagen sind in **Anlage 1** geregelt.²

Die Tarifparteien stimmen überein, dass neben diesen Zulagen in Bezug auf die Mitarbeiter im Schichtbetrieb keine tariflichen Erschwerniszulagen nach § 3 Ziff. 2 und § 4 Ziff. 1 Lohnrahmentarifvertrag und § 13 ERA anfallen.

Für den Zeitraum 1.07.2005 bis 31.12.2005 gilt die gesonderte Übergangsregelung (**Anlage 2**).

2. Entgeltrahmenabkommen (ERA):

2.1. Abweichend von § 2 Ziff. 1 ERA-Einführungstarifvertrag wird der Zeitpunkt der ERA-Einführung auf den 1.1.2011 verschoben.

2.2. Die ERA-Einmalzahlung (Februar 2006) entfällt und wird nicht ausgezahlt. Bisherige Rückstellungen für den ERA Anpassungsfonds entfallen und werden nicht ausgezahlt. Zukünftige bis zur ERA-Einführung zu tätige Rückstellungen für den ERA Anpassungsfonds entfallen und werden nicht ausgezahlt.

2.3. Die Einführung des ERA im Betrieb erfolgt kostenneutral, d.h. der Firma werden durch die ERA-Einführung keine Mehrkosten oberhalb von 2,8% entstehen.³

3. Betriebliche Sonderzahlung

3.1. Die Sonderzahlung beträgt abweichend vom Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen vom 3. Februar 1997 für jeden Beschäftigten 1.380 Euro⁴, soweit sich aus dem Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen nicht ein geringerer Betrag ergibt, der dann maßgeblich bleibt.

² Soweit in Anlage 1 von „Vollzeit“ oder „Ganztagsbasis“ die Rede ist, bezieht sich dieses auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 1.1 MTV.

³ § 4 Ziffer 3 vierter Spiegelstrich Einführungstarifvertrag ERA gilt auch für Zulagen nach diesem Tarifvertrag.

⁴ Bei Ausübung des Wahlrechts auf Entgeltminderung gemäß Ziff. III. 1 gilt kein anderer Pauschalbetrag.

3.2. Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung mit einer vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von weniger als 25 Stunden erhalten die Sonderzahlung in anteiliger Höhe.

3.3. Der Pauschalbetrag erhöht sich um künftige Tariferhöhungen (lineare Tabellenerhöhung).

4. Mehrarbeitszuschlag

Der tariflich geregelte Mehrarbeitszuschlag von 25% (§ 7 Ziff. 1.1.a Manteltarifvertrag) entfällt.

5. Erhöhungen des Tarifentgelts

Künftige Erhöhungen von Tarifentgelten oder entsprechende Ersatzleistungen werden stets 6 Monate später wirksam, als dies im Flächentarifvertrag bestimmt ist.

III. Arbeitszeitregelungen ⁵

1. Dauer der Arbeitszeit:

1.1 Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden wird für Vollzeitbeschäftigte um 2,5 Stunden zusätzliche Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich erhöht.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Bestimmung entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.

Berechnungsbasis für Stundenverdienst, Vergütung bei Kurzarbeit oder TV Beschäftigungssicherung, Entgeltfortzahlung usw. bleibt der Divisor 152,25 Stunden pro Monat (Basis 35 Std. Woche).

Der Zeitfaktor bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung und Urlaub beträgt 35 Stunden.

Ein Mitarbeiter kann gegenüber dem Vorgesetzten schriftlich (entsprechend dem Verfahren für Urlaubsgewährung, einschließlich Quittierung) anstelle der Arbeitszeitverlängerung eine entsprechende Entgeltminderung in Höhe von 7,14 % des

⁵ Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zahlung der tariflichen Zuschläge (u.a. nach Manteltarifvertrag) werden durch diese Regelungen nicht berührt. Ziffer II. 4 (Wegfall des tariflichen Mehrarbeitszuschlags) bleibt unberührt.

monatlichen Grundentgeltes wählen. Monatliches Grundentgelt sind alle monatlichen Entgeltkomponenten mit Ausnahme der in Anlage 1 Ziff. III – VII genannten Zulagen und des in Anlage 1 Ziff. VIII genannten Zuschusses. Tarifliche Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge werden bei einer Entscheidung für Entgeltminderung auf der Basis des nicht geminderten Entgeltes abgerechnet.

Die Wahlentscheidung kann nach 12 Monaten individuell mit Wirkung ab dem übernächsten Monat geändert werden. Bei Schichtmitarbeitern gilt die Ziffer III.1.3.

1.2. Die Umsetzung der verlängerten Arbeitszeit erfolgt durch jährliche Schichtpläne, die mit dem Betriebsrat abgestimmt werden.

Mitarbeiter in Wochenendschicht erbringen die verlängerte Arbeitszeit auch durch Einbringschichten in der Woche (Montag bis Donnerstag). Da sie arbeitsvertraglich eine andere Lage der Arbeitszeit vereinbart haben, ist dieses freiwillig, und es findet das Verfahren nach Ziff. 1.3 statt.

Mitarbeiter in Zwei- und Dreischicht erbringen die verlängerte Arbeitszeit Montag bis Freitag. Auf freiwilliger Basis kann die verlängerte Arbeitszeit auch am Wochenende erbracht werden.

Bei der Umsetzung gilt, dass Einbringschichten in der Schichtperiode gleichmäßig auf die Monate zu verteilen sind.

Parallel zur Aufstellung der jährlichen Schichtpläne erfolgt auch die jährliche Urlaubsplanung mit der Maßgabe, dass die Einbringschichten nicht in den Urlaub fallen.

1.3 Für Arbeitnehmer im Schichtbetrieb gilt folgende Verfahrensregelung:

Vor Aufstellung des jeweiligen Schichtplans ist zwischen den Beschäftigten im Schichtbetrieb und den jeweiligen Vorgesetzten Einvernehmen über die Art der Umsetzung und Lage der verlängerten Arbeitszeit herzustellen.

Meinungsverschiedenheiten über die Lage von Zusatzschichten werden zunächst durch eine paritätisch besetzte Clearingstelle (je 2 Vertreter von Betriebsrat und Firma) spätestens vier Wochen vor Beginn der Schichtperiode entschieden. Kommt die Clearingstelle zu einer Einigung, ist der daraus entstehende Schichtplan auszuhängen.

Kommt keine Einigung über die Lage von Zusatzschichten zustande, entscheidet die Einigungsstelle aufgrund von § 87 Abs. 1 Ziffer 2 BetrVG spätestens zwei Wochen vor Beginn der Schichtperiode. Der daraus entstehende Schichtplan ist auszuhängen.

Die Clearingstelle und die Einigungsstelle können Einbringschichten auch außerhalb der arbeitsvertraglich vereinbarten Lage der Arbeitszeit eines Mitarbeiters festlegen.

Der Arbeitnehmer kann sich bis einschließlich Samstag in der Folgewoche nach Aushang des Schichtplanes für Entgeltabsenkung entscheiden und dies dem

Vorgesetzten schriftlich (entsprechend dem Verfahren für Urlaubsgewährung, einschließlich Quittierung) mitteilen.

2. Maßnahmen im Downturn:

2.1. In Zeiten verminderten Arbeitsanfalls wird im betreffenden Bereich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden (Vollzeit) bzw. bei Teilzeit (z.B. Wochenendschichtler) auf die vertraglich vereinbarte regelmäßige / durchschnittliche Wochenarbeitszeit zurückgeführt.

Reicht dies nicht aus, werden die vorhandenen Instrumentarien in folgender Rangfolge: Abbau der Leiharbeit, Abbau des Flexi-Kontos, Operator-Transfer, Kurzarbeit, Arbeitszeitabsenkung nach TV Beschäftigungssicherung genutzt, um betriebsbedingte Entlassungen zu vermeiden.

2.2. Arbeitnehmer, die gemäß Ziff. III. 1.1. bzw. 1.3 Entgeltminderung gewählt haben, können nur dann in Kurzarbeit oder Arbeitszeitabsenkung nach TV Beschäftigungssicherung einbezogen werden, wenn zuvor die regelmäßige Arbeitszeit von 35 Stunden bzw. 26,1 Stunden (Wochenendschicht) wieder hergestellt wird.

3. Leiharbeit

Die Ersetzung von Stammbesetzung durch Leiharbeit mittels betriebsbedingter Kündigungen ist nicht beabsichtigt.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist solange unzulässig, wie vergleichbare Leiharbeiter im Betrieb beschäftigt werden. Vergleichbar ist ein Leiharbeiter dann, wenn dessen Aufgabe - gegebenenfalls nach Einarbeitung gemäß den im Betrieb üblichen Plänen - vom Stammmitarbeiter übernommen werden kann.

4. Flexibles Arbeitszeitkonto

Es wird ein flexibles Arbeitszeitkonto auf Guthabenbasis (kein Aufbau von Zeitschulden) eingerichtet. Aufbau und Abbau des flexiblen Arbeitszeitkontos betreffen Arbeitszeit oberhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Das Konto wird als individuelles Zeitkonto geführt. Die Inanspruchnahme des Zeitkontos und die Zuführung von Arbeitszeiten sind freiwillig. Der Beschäftigte kann Arbeitszeitguthaben u.a. zum Ausgleich von Einbringzeiten verwenden.

Die weiteren Einzelheiten über Zuführung von Arbeitszeiten in das Arbeitszeitkonto und kollektiven Abbau von Guthaben im Downturn werden zwischen den Betriebsparteien vereinbart. Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Es gilt eine individuelle Guthaben-Obergrenze von 300 Stunden.

Der Ausgleich des flexiblen Arbeitszeitkontos erfolgt grundsätzlich in Zeit.

Ist dieses wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus anderen Gründen nicht möglich, ist das Guthaben ohne Mehrarbeitszuschläge auszusahlen.

IV. Sonstiges

1. Auszubildende und Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages in Altersteilzeit sind, werden von den Arbeitszeitregelungen gemäß Abschnitt III ausgenommen.

2. Die Regelungen dieses Tarifvertrages gehen den Regelungen gemäß Abschnitt III des Tarifvertrages vom 1.08.2001 vor, soweit sie hiervon abweichen.

V. Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2006 in Kraft.

2. Um das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zum 1. Januar 2006 auch im Schichtbetrieb zu ermöglichen, gilt folgendes: Der erste Schichtplan mit verlängerter Arbeitszeit beginnt mit Februar 2006. Die Vorbereitungen erfolgen nicht vor dem 14. Dezember 2005. Im Januar 2006 erfolgt für Schichtmitarbeiter keine Verlängerung der Arbeitszeit, sondern eine kollektive Entgeltkürzung um 7,14% gem. Ziff. III.1.1 .

3. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden, erstmals mit Wirkung zum 31.12.2008.

4. Dieser Tarifvertrag wirkt im Fall der Kündigung nach.

Hamburg, den 2.12.2005

Philips Semiconductors GmbH

IG Metall Bezirk Küste

Anlage 1

Zulagen und Zuschuss im Schichtbetrieb

I. Geltungsbereich

Die nachstehenden Regelungen gelten ausschließlich für Mitarbeiter, die zum 31.12.2005 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (Besitzstandsregelung). Sie gelten zusätzlich für ehemalige Auszubildende, die im Jahr 2005 in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden sind.

II. Schichtzulage in Wechselschicht

Eine Schichtzulage wird gezahlt, wenn die täglichen Anwesenheitszeiten von 8 Stunden und mehr in einem regelmäßigen Turnus (wöchentlich oder 14tägig) wechseln und der Arbeitsbeginn von 2 benachbarten Schichten um mindestens 4 Stunden auseinanderliegt.

Die Schichtzulage wird für alle in Schicht gearbeiteten Stunden einschl. Überstunden gezahlt.

Sie beträgt:

für Lohnempfänger 10% vom Stundenverdienst:

Zeitlohn: Tarifliches Grundentgelt + außertarifliche Zulage + tarifliche Leistungszulage + Wochenendschichtzulage (bei Mitarbeitern in Wochenendschicht) + Werkangestelltenzulage

Prämienlohn: Tarifliches Grundentgelt + außertarifliche Zulage + PES-Zulage + persönliche Zulage + Qualitätsprämie + Wochenendschichtzulage (bei Mitarbeitern in Wochenendschicht) + Werkangestelltenzulage

für Angestellte und Werkangestellte 10 % vom Monatsverdienst (tarifliches Grundentgelt + tarifliche Leistungszulage + Wochenendschichtzulage (bei Mitarbeitern in Wochenendschicht))

jeweils ohne Überstundenzuschläge und ohne sonstige Zulagen und Zuschläge.

In Fällen, in denen Angestellte und Werkangestellte aus betrieblichen oder persönlichen Gründen keinen vollen Monat in Schicht arbeiten, erhalten sie die Schichtzulage anteilig. Wenn solche Fälle eintreten (z. B. Beginn oder Ende der Schichtarbeit liegen innerhalb eines Monats oder aushilfsweise Schichtarbeit), sind die jeweils erbrachten Schichtstunden eines Monats auf dem Formular "Nachweis Überstunden und Zuschläge" anzugeben und zu verrechnen.

Sonderfälle:

- a) Mitarbeiter/innen, die bisher regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet haben und aus betrieblichen Gründen nicht mehr in Wechselschicht arbeiten, erhalten die Schichtzulage bis maximal 4 Wochen weitergezahlt.
- b) Mitarbeiter/innen, die regelmäßig in Normalarbeitszeit arbeiten und aushilfsweise in Schichtarbeit eingesetzt werden, erhalten für diese Zeit eine Schichtzulage.
- c) Mitarbeiter/innen, die regelmäßig in Normalarbeitszeit arbeiten, und deren Arbeitszeit von Fall zu Fall mit der Spätschicht einer Wechselschichtgruppe zusammenfällt, erhalten die Schichtzulage für die Spätschicht.
- d) Mitarbeiter/innen, die regelmäßig in Wechselschicht arbeiten und an Sonnabenden eine Sonderschicht ableisten, erhalten die Schichtzulage, wenn die Sonderschicht mindestens 4 Stunden dauert.

In den genannten Sonderfällen ist bei Lohnempfängern ein entsprechender Vermerk auf die Stempelkarte zu schreiben, während bei Angestellten und Werkangestellten diese Angaben auf dem Formular "Nachweis Überstunden und Zuschläge" einzutragen sind.

III. Erschwerniszulage in 3-Schicht

1. Mitarbeiter, die im 3-Schicht-System (Wechselschicht) arbeiten, erhalten eine Erschwerniszulage gem. Ziff. 2 dieser Regelung.

Sie gilt nicht für Mitarbeiter, für die besondere Arbeitszeit- und/ oder Verdienstregelungen bestehen.

2. Die Erschwerniszulage ist ein monatlicher Festbetrag und beträgt für

Gewerbl. Arbeitnehmer

Lohngruppe 4-10	} (LE + WA)	166,17 EUR/Monat
Lohngruppe 11-17		181,51 EUR/Monat

Angestellte

Gehaltsgruppe G 3-6 / M1 + M2	242,86 EUR/Monat
Gehaltsgruppe G 7-9 / M3 + M4	281,21 EUR/Monat

3. Regelung für besondere Fälle

3.1 Die Erschwerniszulage für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in Schicht arbeiten (mit Anspruch auf Schichtzulage gemäß Ziffer II), errechnet sich anteilig im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur Vollzeit .

3.2 Die Erschwerniszulage für Mitarbeiter, die zeitweise oder vorübergehend in Schicht arbeiten (mit Anspruch auf Schichtzulage gemäß Ziff. II), errechnet sich anteilig nach den angefallenen Schichtarbeitsstunden im Verhältnis zur Vollzeit.

Hierfür muss eine Erfassung der angefallenen Schichtarbeitsstunden pro Monat vorgenommen werden – für Lohnempfänger über die Stempelkarte durch das Lohnbüro, für Werkangestellte und Angestellte durch Aufgabe der entsprechenden Stunden auf dem Beleg HD 2044/3 an das Lohn- bzw. Gehaltsbüro durch den zuständigen Bereichsleiter.

Die Abrechnung erfolgt im Folgemonat.

3.3 Mitarbeiter, die regelmäßig in Wechselschicht arbeiten und aus betrieblichen Gründen in dieser Schichtarbeit

- a) nicht regelmäßig oder
- b) nicht mehr

arbeiten können, erhalten die bis zu dem Zeitpunkt gezahlte Erschwerniszulage bis max. 4 Wochen nach Beendigung der letzten Wechselschicht dieser Art weitergezahlt.

IV. Erschwerniszulage in 2-Schicht

1. Mitarbeiter, die im 2-Schicht-System (Wechselschicht) arbeiten, erhalten eine Erschwerniszulage gem. Ziff. 2 dieser Regelung.

Sie gilt nicht für Mitarbeiter, für die besondere Arbeitszeit- und/ oder Verdienstregelungen bestehen.

2. Höhe der Erschwerniszulage

Die Erschwerniszulage ist ein monatlicher Festbetrag und beträgt für

Gewerbl. Arbeitnehmer

Lohngruppe 4-10	} (LE + WA)	30,68 EUR/Monat
Lohngruppe 11-17		35,79 EUR/Monat

Angestellte

Gehaltsgruppe G 3-G 9 / M 1-M 4 43,46 EUR/Monat

3. Regelung für besondere Fälle

3.1 Die Erschwerniszulage für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in Schicht arbeiten

(mit Anspruch auf Schichtzulage gemäß Ziffer II), errechnet sich anteilig im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur Vollzeit.

3.2 Die Erschwerniszulage für Mitarbeiter, die zeitweise oder vorübergehend in Schicht arbeiten (mit Anspruch auf Schichtzulage gemäß Ziff. II), errechnet sich anteilig nach den angefallenen Schichtarbeitsstunden im Verhältnis zur Vollzeit.

Hierfür muss eine Erfassung der angefallenen Schichtarbeitsstunden pro Monat vorgenommen werden – für Lohnempfänger über die Stempelkarte durch das Lohnbüro, für Werkangestellte und Angestellte durch Aufgabe der entsprechenden Stunden auf dem Beleg HD 2044/3 an das Lohn- bzw. Gehaltsbüro durch den zuständigen Bereichsleiter. Die Abrechnung erfolgt im Folgemonat.

3.3 Mitarbeiter, die regelmäßig in Wechselschicht arbeiten und aus betrieblichen Gründen in dieser Schichtarbeit

- a) nicht regelmäßig oder
- b) nicht mehr

arbeiten können, erhalten die bis zu dem Zeitpunkt gezahlte Erschwerniszulage bis max. 4 Wochen nach Beendigung der letzten Wechselschicht dieser Art weitergezahlt.

V. Wochenendschicht-Zulage

Mitarbeiter, die eine Zulage gemäß Ziff. II erhalten und in Wochenendschicht tätig sind, erhalten statt der Erschwerniszulage gemäß Ziffer III oder IV eine besondere Wochenendschicht-Zulage in folgender Höhe:

Gewerbliche Mitarbeiter EUR 306,78 / Monat auf Ganztagsbasis

Angestellte

- Gehaltsgruppe G 4 – G 6 EUR 414,15 / Monat auf Ganztagsbasis

- Gehaltsgruppe G 7 – G 9 EUR 442,27 / Monat auf Ganztagsbasis

Die individuelle Wochenendschicht-Zulage errechnet sich anteilig im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur Vollzeit.

VI. Werkangestellten-Zulage

Mitarbeiter, die schriftlich zum Werkangestellten ernannt wurden, erhalten eine Werkangestelltenzulage, die 16,87 EUR/Monat auf Ganztagsbasis beträgt.

VII. Reinraum-Zulage

Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsplatz im Reinraum liegt, erhalten in der

Stufe I	Kittel oder Overall Ganzkopfhaube Mundschutz Spezialschuhwerk/Handschuhe = EUR 35,79 / Monat
Stufe II	Kittel oder Overall Ganzkopfhaube Spezialschuhwerk/Handschuhe = EUR 20,45 / Monat
Stufe III	Kittel oder Overall Teilkopfhaube Spezialschuhwerk/ Handschuhe = EUR 10,23 / Monat

Wochenendschichtmitarbeiter erhalten 75% der jeweiligen Reinraumzulage.

Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsplatz außerhalb der Reinräume liegt, erhalten anteilig eine Reinraumzulage der Stufen I – III, wenn sie wenigstens 1 Woche ununterbrochen unter Reinraumbedingungen gearbeitet haben.

VIII. Verpflegungszuschuss 3-Schicht/ Wochenendschicht

Jedem regelmäßig in 3-Schicht oder in Wochenendschicht tätigen Mitarbeiter wird ein monatlicher Betrag von Brutto EUR 12,78 / Monat gezahlt.

Dieser Verpflegungszuschuss soll dem begünstigten Mitarbeiterkreis ermöglichen, im Rahmen des Zuschusses Getränke nach Wahl kostenneutral an den Automaten kaufen zu können.

Hamburg, den 2.12.2005

Philips Semiconductors GmbH

IG Metall Bezirk Küste

Anlage 2

Vereinbarung über die Nachzahlung von Zulagen und Zuschuss im Schichtbetrieb

Für Mitarbeiter, die bis zum 30. Juni 2005 Zulagen und Zuschuss im Schichtbetrieb erhalten haben, die ab Juli 2005 weggefallen sind, gilt folgende Übergangsregelung für den Zeitraum 1.07.2005 bis 31.12.2005:

1. Es erfolgt eine Nachzahlung der Zulagen und des Zuschusses (einschließlich der davon abhängigen Entgeltleistungen) für die Zeit vom 1.07. bis 31.12.2005, als hätte die Regelung gemäß II. 1 des Ergänzungstarifvertrages vom heutigen Tage bereits in dieser Zeit gegolten. Die Zahlung erfolgt als Einmalbetrag mit der Entgeltabrechnung für Januar 2006. Die Zahlung wird in den Fällen, in denen eine Klage mit dem Ziel einer Nachzahlung der Zulagen und / oder des Zuschusses anhängig ist, erst mit Klagrücknahme fällig.
2. Für jeden Mitarbeiter wird ein Betrag vom Urlaubsgeldanspruch 2006 abgezogen, der sich individuell ergeben würde, wenn die Regelungen gemäß Ziff. II.3 (Sonderzahlung) des Ergänzungstarifvertrages vom heutigen Tage bereits in den Monaten November und Dezember 2005 gegolten hätten. Dabei ist von einer um die Zulagen und den Zuschuss erhöhten Sonderzahlung auszugehen.
3. Beschäftigte, die eine Nachzahlung gemäß Ziff. 1 erhalten, sind verpflichtet, in der Zeit vom 1.1.2006 bis zum 31.12.2008 75 Stunden (Kontingent bei Vollzeit) unbezahlt zu arbeiten; für Teilzeitbeschäftigte mindert sich dieses Kontingent entsprechend. Diese Stunden sind gleichmäßig auf den Dreijahreszeitraum zu verteilen. Der Mitarbeiter kann mit dem Unternehmen eine kürzerfristige Abarbeitung vereinbaren. Anstelle der Einbringung der Arbeitszeit kann sich der Beschäftigte auch für das Einbringen von Urlaub oder Arbeitszeitguthaben entscheiden. Die Lage dieser Kontingent-Arbeitszeit ist zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber abzustimmen. Soweit keine Einigung hergestellt wird, gilt § 87 Abs. 1 Ziffer 5 BetrVG entsprechend.
4. Diese Vereinbarung wird nur wirksam, wenn der Betriebsrat der Firma seine Beschwerde gegen den Beschluss des ArbG Hamburg vom 7.06.2005 zum AZ 19 BV 4/05 (3 TaBV 7/05) zurücknimmt.

Hamburg, den 2.12.2005

Philips Semiconductors GmbH

IG Metall Bezirk Küste

.....

.....

Verhandlungsergebnis

Zwischen der **Firma Philips Semiconductors GmbH**,
diese vertreten durch ihre Geschäftsführung, Stresemannallee 101, 22529 Hamburg

und der

IG Metall, Bezirksleitung Küste, Kurt-Schumacher-Allee 10, 20097 Hamburg

wird folgendes vereinbart:

1. Es wird der als Anlage beigefügte **Tarifvertrag 2005** geschlossen.

Mit Abschluss dieses Tarifvertrags soll eine Befriedung des Tarifkonfliktes erreicht werden. Die **Maßregelung** von Arbeitnehmern aus Anlass oder im Zusammenhang mit dem Tarifkonflikt (z.B. Abmahnungen) unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist. Schadensersatzansprüche bestehen nicht.

Dies gilt nicht für strafrechtlich relevantes Verhalten

2. **Erklärungsfrist:** Das Verhandlungsergebnis kann von beiden Seiten bis zum 19.12.2005 (24:00 Uhr) widerrufen werden. Der Widerruf kann auch durch Fax oder elektronisch erfolgen. Schweigen gilt als Zustimmung.

Hamburg, den 2.12.2005

Philips Semiconductors GmbH

IG Metall Bezirksleitung Küste

.....

.....