

**Tarifvertrag zur nachhaltigen
Standort- und Beschäftigungssicherung
(Zukunftstarifvertrag)**

zwischen der

VOLKSWAGEN AG

und der

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

vom 15. Dezember 2008

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherung	4
§ 3 Unternehmenszusagen	5
§ 4 Regionale Projekte	8
§ 5 Innovative Arbeitsorganisation	8
§ 6 Beteiligungsrechte bei Änderung der Arbeitsorganisation	9
§ 7 Clearingverfahren	11
§ 8 Revisionsklausel	12
§ 9 Vertragsdauer	13

Zwischen der

Volkswagen AG

und der

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wird folgender

Tarifvertrag zur nachhaltigen Standort- und Beschäftigungssicherung (Zukunftstarifvertrag)

abgeschlossen:

Präambel

Die veränderten Rahmenbedingungen in der Automobilindustrie stellen besondere Herausforderungen für die Wettbewerbsfähigkeit der sechs westdeutschen Standorte und die Beschäftigung dar. Die Tarifvertragsparteien sind vor diesem Hintergrund entschlossen, gemeinsam besondere Anstrengungen zu unternehmen, um den sechs westdeutschen Standorten auf der Grundlage des heutigen Beschäftigungsniveaus eine nachhaltige und wettbewerbsfähige Perspektive zu verschaffen.

Hierzu gehören u.a. Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, zur Förderung der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit und Investitionen, damit Kapazitäten, Funktionen und Prozesse an den sechs westdeutschen Standorten abgesichert und weiterentwickelt werden können.

In diesem Zusammenhang müssen auch die Arbeitskosten/Arbeitsproduktivität angepasst und auf ein wettbewerbsfähiges Niveau gebracht werden. Wettbewerbsfähigkeit ist die Grundvoraussetzung für die Standort- und Beschäftigungssicherung und schafft gleichzeitig die Grundlage für eine Weiterentwicklung von Produkten, Prozessen und Kompetenzen. Es besteht Einvernehmen, dass die Standorte daher auch mit Investitionen, Produktzusagen und Auslastungen nachhaltig gesichert werden sollen.

Die Tarifvertragsparteien sind sich ihrer gemeinsamen Verantwortung zur Bewältigung der genannten Herausforderungen bewusst und verfolgen deshalb eine konstruktive Zusammenarbeit im Sinne des Prinzips der Nachhaltigkeit.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1.1 räumlich:

Für die Werke der Volkswagen AG

1.2 persönlich:

Für alle Beschäftigten der Volkswagen AG, die Mitglied der IG Metall sind, mit Ausnahme von

- Auszubildenden,
- Studenten im Praxisverbund,
- Praktikanten,
- Werkstudenten,
- Volontären / Trainees,
- Informanden,
- Doktoranden,
- Hospitanten,
- Praxislernern und
- ähnlichen Personengruppen

sowie Beschäftigten, die mit Sonderverträgen beschäftigt sind, die über den Rahmen des Rahmentarifvertrages und des Entgelttarifvertrages für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion - Tarif Plus - hinausgehen.

§ 2 Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherung

2.1 Beschäftigungssicherung

2.1.1 Für die Laufzeit des Tarifvertrages sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

- 2.1.2 Dies gilt nicht für betriebsbedingte Beendigungskündigungen in Verbindung mit sozialverträglichen Maßnahmen (z.B. Altersregelungen durch Sozialplan, sonstige Abfindungsregelungen).
- 2.1.3 Im Einzelfall sind betriebsbedingte Änderungskündigungen mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.
- 2.2 Arbeitsplatzsicherung**
 - 2.2.1 Die Tarifvertragsparteien verfolgen gemeinsam die Zielsetzung, das heutige Beschäftigungsvolumen nachhaltig zu sichern.
 - 2.2.2 Die Volkswagen AG verpflichtet sich daher auf das Ziel, das Beschäftigungsvolumen an den sechs inländischen Standorten auf dem Niveau von 99.000 Beschäftigungsverhältnissen zu halten, zuzüglich der vereinbarten Ausbildungsverhältnisse.
 - 2.2.3 Die Erreichung der Zielzahlen des Beschäftigungsvolumens erfordert die Anwendung aller personalpolitischen Instrumente (u.a. die Nutzung des Personaleinsatzbetriebes). Beide Parteien sind darüber einig, dass sich das Beschäftigungsvolumen durch zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Personalrestrukturierungsmaßnahmen (Altersaufhebungsverträge, Altersteilzeit und Aufhebungsverträge) sowie durch die Anzahl der übernommenen Ausgebildeten verändert; es beträgt zum 30. September 2008 86.230*) Beschäftigungsverhältnisse.

§ 3

Unternehmenszusagen

Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass zur Sicherung des Beschäftigungsvolumens Investitions- und Produktentscheidungen für die einzelnen Standorte, höhere Auslastungsgrade der Kapazitäten sowie ein transparentes Ausschreibungs- und Controlling-Verfahren erforderlich sind.

3.1 Standortzusagen

- 3.1.1 Für jeden der sechs Standorte wird je eine Vereinbarung zu Produkten, Auslastungen und/oder Kompetenzentwicklungen abgeschlossen. Für die Volkswagen Bank GmbH gilt dies entsprechend.
- 3.1.2 Die Standortvereinbarungen enthalten konkrete verbindliche Zusagen, mittelfristige Planungen und Optionen sowie Maßnahmen zur strategischen Weiterentwicklung der Standorte. Daraus ergibt sich folgende Gliederung:

*) ohne Auto 5000 GmbH

3.1.2.1 Verbindliche Zusagen von Produkten oder Auslastungen

Auslastungszusagen bilden die Basis für die Planungsrunden und entwickeln sich parallel zu den jährlich fortzuschreibenden Planungsrunden und der langfristigen Absatzplanung.

Bei marktbedingten Programmabsenkungen erfolgt die Reduzierung grundsätzlich proportional gleichmäßig an allen Produktionsstandorten des Produkts.

3.1.2.2 Zusagen mit Kompensationsverpflichtungen

Die Kriterien der Wirtschaftlichkeit und der Beschäftigungssicherung stehen gleichwertig nebeneinander.

In diese Kategorie gehören Zusagen von Produkten, Auslastungen und Kompetenzentwicklungen, die aufgrund ihrer Mittelfristigkeit noch unter dem Vorbehalt der endgültigen Entscheidung durch die zuständigen Konzerngremien stehen, die aufgrund von Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit entscheiden.

Sollte sich im weiteren Verlauf der Entscheidungsprozesse herausstellen, dass eine Zusage nicht wie vereinbart realisiert wird, verpflichtet sich das Unternehmen dazu, in einem gleichwertigen Beschäftigungsumfang (quantitativ und qualitativ) alternative Produktzusagen, Auslastungen oder Kompetenzentwicklungen vorzunehmen.

3.1.2.3 Maßnahmen zur strategischen Weiterentwicklung der Standorte

Das Unternehmen stellt einen Innovationsfonds in Höhe von 20 Millionen Euro pro Jahr zur Verfügung.

Der Innovationsfonds ist das Finanzierungsinstrument für Standortmaßnahmen zur strategischen Weiterentwicklung. Der Fonds besteht aus Investitionsanteilen und Gemeinkostenanteilen.

Es wird ein Innovationsausschuss, bestehend aus Vertretern VW Pkw, VWN und Konzern sowie aus zwei vom GBA benannten Vertretern, gebildet. Projektvorschläge können durch die Standortmanagements/Geschäftsfeldleiter/Betriebsausschüsse der Werke der Volkswagen AG eingebracht werden.

Der Innovationsausschuss beurteilt die Vorschläge für die Projekte nach zu vereinbarenden Vergabekriterien. Die Kriterien werden im Vorfeld in den jeweiligen Gremien bestätigt.

Der Innovationsausschuss tagt vierteljährlich.

Der Innovationsausschuss präsentiert den Markenvorständen VW Pkw und VWN halbjährlich einen einvernehmlich getroffenen Vergabevorschlag zur Entscheidung. Der Vergabevorschlag beinhaltet ein Projektranking.

Den jeweiligen Gremien des Unternehmens und des Betriebsrates wird jährlich ein Statusbericht über die Mittelvergabe und die Projektfortschritte vorgelegt.

3.2 Standortauslastung

3.2.1 Ziel ist es, die Werke bis zur maximalen Arbeitszeit von 33 Stunden in der Woche auszulasten. Darüber hinaus wird unternehmensseitig im direkten Bereich eine Auslastung von weiteren zwei bezahlten und zuschlagsfreien Stunden angestrebt.

Die konkrete Arbeitszeitgestaltung richtet sich nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen.

3.2.2 Das Unternehmen verpflichtet sich, die Grundsätze gemäß § 3.2.1 auch für den indirekten Bereich umzusetzen; die planerische Auslastung erfolgt allerdings auf der Basis einer durchschnittlichen 34 Stunden/Woche.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die vom Unternehmen für den indirekten Bereich der Volkswagen AG bis 2009 vorgesehenen Einsparziele durch die Neuregelungen zur Arbeitszeit nicht erhöht werden.

Basis für die Vergabe von neuen Dienstleistungs- und Entwicklungsumfängen bilden die Betriebsvereinbarungen Nr. 04/05 und Nr. 01/06.

3.3 Ausschreibungs- und Controllingverfahren

3.3.1 Das Verfahren ist mit dem Gesamtbetriebsrat zu regeln; die Betriebsvereinbarung muss mindestens enthalten:

- Zielsetzung und Inhalte von jährlich durchzuführenden Symposien zur Standort- und Beschäftigungssicherung.
- Ein transparentes Bewerbungs-/Ausschreibungsverfahren für die Standorte und Bereiche für Produkt-, Dienstleistungs- und Entwicklungsumfänge innerhalb der Marke Volkswagen Pkw und Volkswagen Nutzfahrzeuge.

- Die Festlegung, dass alle Entscheidungen mit Priorität darauf geprüft werden, ob sie an den Standorten der Volkswagen AG wettbewerbsfähig dargestellt werden können.
- Das Recht auf einen „First-Call“ und einen "Last-Call" auch für fahrzeugbauende Standorte sowie für alle Dienstleistungs- und Entwicklungsleistungen.
- Die Art und die Form der Beteiligung des Betriebsrates an der Erarbeitung der standortspezifischen Beschäftigungs- und Kompetenzstrategie.
- Die Beteiligung des Betriebsrates an der Umsetzung der Zielsetzungen.

3.3.2 Ist das Beschäftigungsvolumen aus Wettbewerbsgründen unter Tarifvertragsbedingungen der Volkswagen AG nicht darstellbar, können die Betriebsparteien auch die Vergabe von Dienstleistungsprojekten an die AutoVision GmbH oder den Einsatz anderer Tochtergesellschaften der Volkswagen AG vereinbaren. Hierfür gilt die Betriebsvereinbarung Nr. 6/02 in ihrer jeweils gültigen Fassung.

§ 4 Regionale Projekte

Unter der Mitwirkung der Volkswagen AG sollen in gemeinsamer Verantwortung von Land, Regionen, Städten, Kreisen, anderen Interessensgemeinschaften und Verbänden über zum Beispiel die AutoVision GmbH nachhaltige Konzepte entwickelt werden, die geeignet sind, Alternativen bzw. Ergänzungen zu den Arbeitsplätzen in den Regionen der Standorte zu schaffen, unabhängig vom Beschäftigungsvolumen.

§ 5 Innovative Arbeitsorganisation

- 5.1 Zur Förderung der Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherung sowie der Wettbewerbsfähigkeit finden die Gestaltungsprinzipien einer innovativen Arbeitsorganisation Anwendung. Diese Prinzipien beinhalten folgende Grundsätze:
- beteiligungsorientierte Prozessgestaltung,
 - ganzheitliche Arbeitsaufgaben in einer Teamorganisation,
 - flache Hierarchien mit einer Steuerung mittels Zielvereinbarungsprozess,
 - prozessintegriertes Lernen z.B. Lerninseln/Lernwerkstätten sowie
 - prozessintegrierte Kommunikationsformen.

Die Arbeitsorganisation dient der Förderung der Effizienz, der Qualität und der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit.

- 5.2 Die Arbeitsorganisation ist so zu gestalten, dass die Beschäftigten weder über- noch unterfordert werden, dass ihnen abwechslungsreiche und ganzheitliche Arbeitsinhalte übertragen und insbesondere dabei ihre fachlichen sowie überfachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert und gefördert werden.
- 5.3 Die konkreten Rahmenbedingungen der innovativen Arbeitsorganisation werden betriebsbezogen durch die Betriebsparteien vereinbart (Vereinbarungen zum Volkswagen-Weg).

§ 6

Beteiligungsrechte bei Änderung der Arbeitsorganisation

6.1 Anwendungsbereich

Die Einführung neuer Techniken und Änderung bestehender Techniken sowie die Änderung der Arbeitsorganisation im Sinne dieses Tarifvertrages sind folgende von der Volkswagen AG veranlasste

- wesentliche Änderungen der Produktionsabläufe durch Einsatz von Anlagen und Maschinen,
- wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation, des -ablaufes und der -methoden sowie
- Einführung, wesentliche Erweiterung und/oder Änderung computer-unterstützter Informations-, Kommunikations- und Dispositionssysteme.

6.2 Grundsätze

Bei Maßnahmen nach § 6.1 sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Menschengerechte Gestaltung der Arbeit
- Sicherung und Erweiterung der Qualifikation
- Aufgrund der Einführung neuer Techniken und Änderung bestehender Techniken sowie der Änderung der Arbeitsorganisation wird keinem/ keiner betroffenen Beschäftigten gekündigt.
- Führen Maßnahmen nach § 6.1 zu einer Versetzung, finden §§ 9 bzw. 14 Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung Anwendung.

6.3 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

6.3.1 Im Zusammenhang mit Maßnahmen nach § 6.1 ist der Betriebsrat während des Planungs- und Realisierungsvorganges rechtzeitig und umfassend zu informieren.

Die Unterrichtung des Betriebsrates hat nach Vorliegen eines konkreten Planungsvorhabens - Planungsziel und Durchführungsmethoden sind konkretisiert - so rechtzeitig zu erfolgen, dass die vom Betriebsrat vorgebrachten Anregungen und Bedenken noch in der Planung berücksichtigt werden können.

6.3.2 Der Planungs- und Realisierungsvorgang gliedert sich in folgende Phasen:

- Grobplanungsphase (Alternativlösungen),
- Feinplanungsphase (Technikauswahl) sowie
- Realisierungsphase (Probeläufe / Inbetriebnahme).

6.3.3 Die Unterrichtung des Betriebsrates enthält folgende Informationen:

- Ziel und Umfang der Planungen
- Geplante Bauten oder die Veränderung von Bauten
- Geplante technische Anlagen und/oder wesentliche Veränderungen solcher Anlagen
- Geplante Veränderungen der Arbeitsinhalte und -abläufe
- Die sich aus dem Planungsvorhaben ergebenden Auswirkungen auf die Art der Arbeit und Arbeitsumgebung sowie auf den Personalbedarf einschließlich der Qualifikationsanforderungen.

Die vorgenannten Informationsdaten sind mit zunehmendem Planungsfortschritt inhaltlich zu konkretisieren.

6.3.4 Personelle und soziale Auswirkungen sind mit dem Betriebsrat so rechtzeitig wie möglich zu beraten und zu regeln.

6.4 Beteiligung von Beschäftigten

Die Beteiligung der Beschäftigten gemäß den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes ist betrieblich zu regeln.

6.5 Qualifizierung

- 6.5.1 Im Zusammenhang mit Maßnahmen nach § 6.1 sind auf der Grundlage der betrieblichen Personalplanung mit dem Betriebsrat bedarfsgerechte Qualifizierungsprogramme rechtzeitig zu vereinbaren.
 - 6.5.1.1 In dem Qualifizierungsprogramm sind die Maßnahmen nach Ziel, Art, Dauer, Inhalt und Methode geregelt.
 - 6.5.1.2 Die Auswahl der für das Qualifizierungsprogramm vorgesehenen Beschäftigten erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
 - 6.5.1.3 Die ausgewählten Beschäftigten sind rechtzeitig über die Qualifizierungsmaßnahmen zu unterrichten.
- 6.5.2 Werden Beschäftigte als Folge der in § 6.1 genannten Maßnahmen versetzt, um innerhalb des Unternehmens andere Arbeit zu übernehmen, so sind sie hierfür zu qualifizieren.
- 6.5.3 Qualifizierungsmaßnahmen sind während der Arbeitszeit und unter Fortzahlung des Entgelts durchzuführen. Die Sachkosten hierfür trägt das Unternehmen.

§ 7

Clearingverfahren

- 7.1 Die Klärung von Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag und den Standortvereinbarungen gemäß § 3.1 erfolgt durch den Vorsitzenden des Markenvorstandes, den Arbeitsdirektor, den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates auf Verlangen einer der Parteien der Vereinbarungen.

Weitere Teilnehmer können von beiden Seiten fallbezogen hinzugezogen werden.
- 7.2 Über das Verlangen ist zeitnah unter Berücksichtigung der Dringlichkeit zu entscheiden; betrifft der Streit eine bevorstehende Entscheidung, so hat der Termin rechtzeitig vor der Entscheidung stattzufinden.
- 7.3 Ist kein Einvernehmen zu erzielen, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

§ 8 Revisionsklausel

Bei wesentlichen Änderungen der Grundannahmen oder der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gilt folgendes Verfahren:

8.1 Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich zu einem Überprüfungsgespräch. Voraussetzung ist, dass eine Partei das Überprüfungsgespräch beantragt und betriebliche Reaktionsmechanismen wie Reduzierung von Mehrarbeit, Abbau von Fremdleistungen, Nutzung standortübergreifender Mobilität sowie standortübergreifende Verlagerung von Produktionsumfängen wirtschaftlich nicht darstellbar oder ausreichend sind.

Ziel des Überprüfungsgesprächs ist eine einvernehmliche Anpassung des § 2.2.

8.2 Kann ein Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien nicht erzielt werden, kann die Allgemeine Schlichtungsstelle gemäß Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung angerufen werden.

8.3 Führt auch dieses Verfahren zu keinem Ergebnis, kann dieser Tarifvertrag mit einer Frist von 3 Monaten zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden.

Der Tarifvertrag wirkt nach einer Kündigung nicht nach.

8.4 Wird der Tarifvertrag gekündigt, so sind damit gleichzeitig die in § 31.2.1 Manteltarifvertrag genannten Paragraphen in ihrer jeweils gültigen Fassung zu diesem Zeitpunkt gekündigt.

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass nach einer Kündigung und für den Fall der Nichteinigung über eine Nachfolgeregelung die ursprünglichen tariflichen Regelungen in ihrer dann gültigen Fassung in Kraft treten; § 5 Manteltarifvertrag bleibt in Kraft.

Zu den ursprünglichen tariflichen Regelungen gehören z.B. insbesondere

- die Erholzeiten,
- die 35 Stunden/Woche inklusive der Monatsentgelte gemäß Anlage 3 Ziffer 2 Entgelttarifvertrag,
- die Sonderzahlung sowie
- das zusätzliche Urlaubsgeld.

Die Einzelheiten der ursprünglichen tariflichen Regelungen sind in einer Protokollnotiz aufgeführt, die Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.

§ 9 Vertragsdauer

- 9.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2009 in Kraft.
- 9.2 Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, frühestens zum 31. Dezember 2011, gekündigt werden.

Der Tarifvertrag wirkt nach einer Kündigung nicht nach.

- 9.3 Dieser Tarifvertrag tritt an die Stelle
- des Zukunftstarifvertrages vom 03. November 2004,
 - des Ergänzungstarifvertrages vom 05. Oktober 2006 zum Zukunftstarifvertrag und
 - des § 7 - Beschäftigungssicherung - der Vereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung vom 13. Oktober 2006.

Wolfsburg, 15. Dezember 2008

Volkswagen AG

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