

Verhandlungsergebnis

zwischen den Verhandlungskommissionen

einerseits

der

Volkswagen AG

und der

Auto 5000 GmbH

und

andererseits

der

**Industriegewerkschaft Metall
- Bezirksleitung Hannover -**

wurde am 28. August 2001 in Hannover nachfolgendes Ergebnis erzielt:

I. Vertragsgestaltung

1. Das Vertragssystem „Benchmark-Produktion >> 5000 x 5000<<“ besteht aus folgenden Tarifverträgen und Vereinbarungen:
 - Projekttarifvertrag mit Anlagen,
 - Qualifizierungstarifvertrag,
 - Tarifvertrag über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates und
 - Mitbestimmungsvertrag
2. Die Verträge sind diesem Verhandlungsergebnis als Anlagen beigelegt.

II. Schlussbestimmung

1. Umsetzung des Verhandlungsergebnisses

Die Tarifvertragsparteien werden die aus diesem Verhandlungsergebnis resultierenden Verträge umgehend vereinbaren.

2. Erklärungsfrist

Dieses Verhandlungsergebnis wird wirksam, wenn es bis zum 25. September 2001, 16.00 Uhr, von den Parteien angenommen wird.

Nichtabgabe einer Erklärung bedeutet Zustimmung.

Hannover, 28. August 2001

Für die Verhandlungskommissionen

Volkswagen AG

**Industriegewerkschaft Metall
- Bezirksleitung Hannover -**

Auto 5000 GmbH

Anlagen

- **Anlage 1: Projektтарifvertrag mit Anlagen**
- **Anlage 2: Qualifizierungstarifvertrag**
- **Anlage 3: Tarifvertrag über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats**
- **Anlage 4: Mitbestimmungsvertrag**

Zwischen der

Auto 5000 GmbH

und der

**Industriegewerkschaft Metall
- Bezirksleitung Hannover -**

wird folgender

Projektтарifvertrag

abgeschlossen:

Präambel

Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass mit dem Projekt "Benchmark-Produktion >> 5000 x 5000 <<" neue Formen der Geschäftsprozesse und völlig neu gestaltete Abläufe in der Automobilproduktion umgesetzt und erprobt werden sollen.

Ziel des Projektes ist es, mit Arbeitslosen am Standort Wolfsburg ein neues Produkt (A-MPV) zu wettbewerbsfähigen Bedingungen zu fertigen und zu vertreiben. In Abhängigkeit von den derzeitigen Planungen können ca. 3.500 Arbeitslose eingestellt werden.

Um den arbeitsmarktpolitischen Entlastungseffekt nachhaltig erreichen zu können, ist eine intensive Vorqualifizierung und fortlaufende Qualifikationsanpassung aller Beschäftigten erforderlich.

Dies erfordert neben neuen Organisationsformen und neu gestalteten, ganzheitlichen Prozessen auch neuartige Wege in der Tarifpolitik.

Die Parteien vereinbaren daher das nachfolgende tarifpolitische Konzept und sind sich darin einig, dass sie das zunächst auf 3,5 Jahre angelegte Projekt gemeinsam intensiv beobachten und begleiten werden; sollten sich im Projektverlauf einzelne Bedingungen nach gemeinsamer Auffassung als nicht oder nicht in vollem Umfang anwendbar oder als unzweckmäßig erweisen, werden die Parteien Verhandlungen zur Anpassung der Bedingungen aufnehmen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- 1.1 r ä u m l i c h:** Am Standort Wolfsburg der Auto 5000 GmbH
- 1.2 p e r s ö n l i c h:** Für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind, mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 2 Arbeitszeit

2.1 Dauer

Die wertschöpfende regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 35 Stunden pro Woche im Durchschnitt eines Jahres.

2.2 Gestaltungsrahmen

2.2.1 Schichtplanmäßige wertschöpfende regelmäßige Arbeitszeit

Die konkrete Lage und Dauer der schichtplanmäßigen wertschöpfenden regelmäßigen Arbeitszeit werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat unter Beachtung der Nachfrage sowie der gesetzlichen Bestimmungen nach den Grundsätzen der Volkswagen-Woche gesteuert; dies erfolgt grundsätzlich in Form einer 3-monatigen Programmvereinbarung sowie einer jeweils wöchentlich vorzunehmenden Feinabstimmung mit dem Betriebsrat.

Die Einhaltung der durchschnittlichen wertschöpfenden regelmäßigen Arbeitszeit wird über Schichtplangestaltung sichergestellt.

2.2.2 Arbeitszeitflexibilität

Es werden betrieblich weitere Arbeitszeitflexibilitätsmaßnahmen vereinbart.

Die Arbeitszeitflexibilität wird über ein individuelles Flexibilitätskonto gesteuert.

2.2.3 Näheres wird in der Anlage 1 geregelt.

§ 3 Vergütung

3.1 Grundentgelt

Alle Beschäftigten erhalten ein einheitliches Grundentgelt.

Das monatliche Grundentgelt beträgt DM 4.500,-- brutto.

Ein Anspruch auf das volle Grundentgelt besteht, wenn das Arbeitsverhältnis über den gesamten Kalendermonat bestanden hat und das für den Monat vereinbarte Programm erfüllt worden ist oder - alternativ hierzu - trotz Nichtleistung individuell ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für den gesamten Zeitraum oder Teile davon bestanden hat.

Anderenfalls besteht nur ein anteiliger Vergütungsanspruch nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Grundentgelt} \times \text{IST-Arbeitstage/Monat}}{\text{SOLL-Arbeitstage/Monat}}$$

3.2 Bonussystem

3.2.1 Mindestbonus

Der Mindestbonus beträgt DM 6.000,-- pro Kalenderjahr.

Als Vergütung für schichtplanmäßige Nachtarbeit in der Kernnachtzeit (0 - 4 Uhr) einschließlich der Arbeitsstunden in der Anfahrtschicht am Sonntag wird aus dem Volumen des Mindestbonus pro Beschäftigten ein Kostenvolumen von DM 2.000,-- pro Jahr zur Verfügung gestellt; die konkrete Ausgestaltung erfolgt betrieblich.

3.2.2 Persönlicher Leistungsbonus und Ergebnisbeteiligung

Es kann ein persönlicher Leistungsbonus und zusätzlich eine Ergebnisbeteiligung gezahlt werden.

Die Zahlung eines persönlichen Leistungsbonus und einer Ergebnisbeteiligung sind dem Grunde und dem Volumen nach abhängig von der Geschäftsentwicklung des Vorjahres.

Ein persönlicher Leistungsbonus wird bereits bei Erreichen eines positiven Jahresabschlusses in der Gewinn- und Verlustrechnung gezahlt; zusätzlich wird bei Erreichen der festgelegten Zielgröße von der Umsatzrendite eine Ergebnisbeteiligung gezahlt.

Die jeweilige Höhe und der jeweilige Leistungsplan für den persönlichen Leistungsbonus und die Ergebnisbeteiligung sind betrieblich zu regeln.

Kriterien für den persönlichen Leistungsbonus sind insbesondere auch die vom einzelnen geleistete Arbeitszeitflexibilität sowie die Länge der Ankündigungsfristen für Arbeitszeitflexibilitätsmaßnahmen.

- 3.2.3** Der Anspruch auf eine volle Bonusleistung (Mindestbonus, persönlicher Leistungsbonus, Ergebnisbeteiligung) setzt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am Zahltag sowie während des gesamten Vorjahres voraus; bestand das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Vorjahres, besteht lediglich ein Anspruch auf eine anteilige Bonusleistung; § 3.1 findet analoge Anwendung.

3.3 Mindestjahreseinkommen

Durch entsprechende Gestaltung des persönlichen Leistungsbonus wird darüber hinaus sichergestellt, dass das in der Anlage 1 ausgewiesene dynamisierte Jahreseinkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers in der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie im Durchschnitt der ersten 3 Jahre mit unbefristetem Arbeitsverhältnis nicht unterschritten wird. Differenzen aus den jährlichen Vergleichsberechnungen werden dabei miteinander verrechnet.

§ 4 Qualifizierungszeit

Die individuelle Qualifizierung beträgt in der Regel durchschnittlich 3 Stunden pro Woche.

Näheres wird im Qualifizierungsvertrag geregelt.

§ 5 Anlagen

Die Anlagen 1 bis 4 sind Bestandteil dieses Projektarbeitsvertrages.

§ 6 Schlussbestimmungen

- 6.1** Dieser Projektarbeitsvertrag tritt am 01. Oktober 2002 in Kraft und am 31. März 2006 außer Kraft.
- 6.2** Die Parteien verpflichten sich, spätestens ab 01. Oktober 2005 in Verhandlungen über die Fortsetzung des Projektes einzutreten mit dem Ziel, eine Verständigung hierüber bis spätestens 31. Dezember 2005 herbeizuführen.

- 6.3** Sollten einzelne Bestimmungen dieses Projektarbeitsvertrages nicht oder nicht in vollem Umfang anwendbar sein, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen zur Anpassung dieses Tarifvertrages aufnehmen.

Wolfsburg,

Auto 5000 GmbH

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- Bezirksleitung Hannover -**

Vergleichsbasis - Tarifvertrag niedersächsische Metallindustrie

Basis: 3-Schicht Schichtplan * = 6 Früh (mit SA.) , 5 Nacht , 5 Spät

Lohngruppe	Akkordgrad	Berechnungsbasis	Dynamisches Jahreseinkommen
5	130%	56.128	59.546
6	130%	58.608	64.042
6	135%	61.332	69.030
			192.618

*** Ausgleich Schichtplanstunden zur 35 Std./Woche über Freischichten**

Berechnung: Fröhschicht 42 Std.
 Nachtschicht 35 Std.
 Spätschicht 35 Std.
 112 Std. in 3 Wochen

Ø Woche 37,33 Std.

2,33 Std./Woche x 44 Wochen = 102,52 Std.
 102,52 Std. : 7 Std./Schicht = 14,65 Freischichten

Für die Berechnung der Schichtzuschläge wurde folgende Entnahme der Freischichten unterstellt:
 5 x in Nachtschicht , 5 x in Spätschicht, Rest in Fröhschicht

Anlage 2 zum Projektarbeitsvertrag

**zwischen der
Auto 5000 GmbH und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hannover:**

Allgemeine Arbeitsbedingungen/Arbeitszeitgestaltung

1. Regelungen zu den Arbeitsverhältnissen

1.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1.1.1 Einstellung

1.1.1.1 Die Rekrutierung der Bewerber erfolgt über die Arbeitsverwaltung; die Auswahl des Personals aus dem Kreis der Bewerber erfolgt über ein mit wissenschaftlicher Hilfe entwickeltes Auswahlverfahren.

1.1.1.2 Nach der Auswahl erfolgt ein Training.

1.1.1.3 Anschließend werden die Betroffenen in ein befristetes Qualifizierungs- und Arbeitsverhältnis für die Dauer von 6 Monaten übernommen.

Die Betroffenen erhalten eine Vergütung von DM 4.000,-- brutto pro Monat; die Qualifizierungs- und Arbeitszeit beträgt 35 Stunden pro Woche im Durchschnitt der 6 Monate.

Die Qualifizierungs- und Arbeitsverhältnisse können beidseitig mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Auf das Qualifizierungs- und Arbeitsverhältnis finden §§ 3 folgende der Anlage 2 sowie Anlagen 3 und 4 analoge Anwendung.

1.1.1.4 Anschließend werden die Betroffenen in ein unbefristetes Vertragsverhältnis übernommen, sofern nicht personen-, verhaltens- und/oder eignungsbedingte Gründe gegen eine Einstellung sprechen.

Die Beschäftigten dürfen für die vereinbarte Laufzeit des Projektarbeitsvertrages grundsätzlich von der Volkswagen AG und/oder Konzerngesellschaften weder abgeworben noch eingestellt werden.

Nach diesem Zeitraum haben die Beschäftigten bei entsprechendem Personalbedarf die Möglichkeit, zur Volkswagen AG oder anderen Konzerngesellschaften zu wechseln; ein Anspruch besteht jedoch nicht.

1.1.1.5 Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind zu beachten.

1.1.2 Veränderungen

Bei Einstellungen und Veränderungen des Arbeitsverhältnisses sind die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu beachten, insbesondere §§ 611 folgende BGB und §§ 99 folgende BetrVG.

Nach dem Nachweisgesetz sind die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzulegen. Hierzu gehören neben den persönlichen Daten der Arbeitsvertragsparteien insbesondere Angaben zur Befristung des Arbeitsverhältnisses, zum Arbeitsort, zur Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, zur Tätigkeit, zur Anwesenheitszeit und zum Erholungsurlaub.

Der Arbeitgeber behält sich vor, aus betrieblichen Gründen Umsetzungen und Versetzungen vorzunehmen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, eine angebotene Tätigkeit zu übernehmen, wenn sie zumutbar ist.

1.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Arbeitsverhältnisse können beidseitig mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für Arbeitsverhältnisse mit mindestens 2-jähriger Betriebszugehörigkeit gelten die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen; die Zeit des befristeten Qualifizierungs- und Arbeitsverhältnisses wird auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

Kündigungen bedürfen der Schriftform.

2. Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit

2.1 Schichtplanmäßige wertschöpfende regelmäßige Arbeitszeit

Die konkrete Lage und Dauer der schichtplanmäßigen wertschöpfenden regelmäßigen Arbeitszeit werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat unter Beachtung der Nachfrage sowie der gesetzlichen Bestimmungen nach den Grundsätzen der Volkswagen-Woche gesteuert; dies erfolgt grundsätzlich in Form einer 3-monatigen Programmvereinbarung sowie einer jeweils wöchentlich vorzunehmenden Feinabstimmung mit dem Betriebsrat.

Die Volkswagen-Woche beinhaltet folgende Flexibilitätskaskade:

- Flexibilität in Stunden pro Tag, danach
- Flexibilität in Schichten pro Tag, danach
- Flexibilität in Tagen pro Woche, danach
- Flexibilität in Samstagen.

Die schichtplanmäßige wertschöpfende regelmäßige Arbeitszeit je Arbeitswoche beginnt frühestens mit der Nachtschicht von Sonntag auf Montag (22.00 Uhr) und endet spätestens mit der Frühschicht am Samstag; sie darf 42 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

Die Einhaltung der durchschnittlichen wertschöpfenden regelmäßigen Arbeitszeit wird über Schichtplangestaltung sichergestellt.

2.2 Arbeitszeitflexibilität

Es werden betrieblich weitere Arbeitszeitflexibilitätsmaßnahmen vereinbart, insbesondere Zusatzschichten am Samstag sowie ein flexibles Schichtende wegen Nacharbeit (vgl. § 3.3).

Dem Unternehmen stehen jeweils insgesamt 30 Spätschichten am Samstag zur Verfügung. Dies bedeutet bei einem 3-Schichtsystem maximal 10 Samstage pro Beschäftigten und Jahr. Diese Zusatzschichten sollen so rechtzeitig vereinbart werden, dass sich die Belegschaft in ihrer Disposition darauf einrichten kann.

Die Arbeitszeitflexibilität wird über ein individuelles Flexibilitätskonto gesteuert. Hierfür gelten folgende Grundsätze:

- Arbeitszeitflexibilitätsmaßnahmen werden bei Arbeitsleistung als Guthaben im individuellen Flexibilitätskonto erfasst.
- Das individuelle Guthaben darf 200 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.
- Rechtzeitig vor Jahresende muss - unter Beteiligung des Betriebsrates - über den Ausgleich des Flexibilitätskontos entschieden werden:
 - Guthaben soll grundsätzlich innerhalb eines Jahres durch Freistellung ausgeglichen werden.

Ist dies nicht möglich, so ist das Guthaben im Grundsatz innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres auszugleichen.
 - Ist eine Freistellung nicht möglich, wird das Guthaben mit einem Faktor von 1,25 ausbezahlt.

Weitere Einzelheiten des Flexibilitätskontos (z.B. Frühwarnsystem) werden bei Bedarf zwischen den Betriebsparteien geregelt.

3. Leistungsstörungen

3.1 Grundsatz

Soweit in den Tarifregelungen nichts anderes bestimmt ist, wird grundsätzlich nur geleistete Arbeit bezahlt.

3.2 Arbeitsausfall

- 3.2.1 Fällt die Arbeit aus Gründen aus, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, und wird arbeitgeberseitig keine Gelegenheit gegeben, die ausgefallene Arbeit nachzuholen, wird die Vergütung längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortgezahlt.

Während des Arbeitsausfalls und/oder der Nachholarbeit sind die Beschäftigten verpflichtet, eine andere zumutbare Tätigkeit auszuführen.

- 3.2.2 Fällt die Arbeit aus Gründen aus, die weder der Arbeitgeber noch die Belegschaft zu vertreten haben (z.B. höhere Gewalt wie Naturkatastrophen, Brand, Blitzschlag oder dergleichen; außerbetriebliche Energiestörungen - Gas, Wasser, Strom -), gilt § 3.2.1 entsprechend.

3.3 Leistungsmängel

Leistungsmängel in diesem Sinne sind das Nichterreichen zum einen der programmmäßigen Stückzahl und zum anderen der vereinbarten Qualität. Dabei wird jeweils ein Fertigungsabschnitt zugrunde gelegt.

Die Teams sind dafür verantwortlich, dass während einer Schicht das Programm hinsichtlich Stückzahl und Qualität erfüllt wird.

Sollten Stückzahl und Qualität nicht erreicht worden sein, sind die Beschäftigten verpflichtet, auch über das festgesetzte Schichtende hinaus Nacharbeit zu leisten.

Nacharbeitsstunden für Leistungsmängel, deren Ursachen der Arbeitgeber zu vertreten hat, gehen als positiver Zeitsaldo in das individuelle Flexibilitätskonto ein.

Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten sich um die Mangelbeseitigung bemüht bzw. - sofern sie durch die Beschäftigten nicht realisiert werden kann - den Mangel umgehend gemeldet haben.

Streitigkeiten werden binnen einer Woche zwischen den Betriebsparteien geregelt. Im Nichteinigungsfall gilt § 9 der Anlage 2.

3.4 Arbeitsversäumnis

In Bezug auf Arbeitsversäumnis gelten die einschlägigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages in der niedersächsischen Metallindustrie.

4. Urlaub

- 4.1 Die Beschäftigten haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in Höhe von 6 Wochen pro Kalenderjahr.
- 4.2 Die Ermittlung des Urlaubsentgelts richtet sich abweichend von § 11 Bundesurlaubsgesetz nach § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.
- 4.3 Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung.

5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- 5.1 In Fällen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird das Arbeitsentgelt - unabhängig von den gesetzlichen Bestimmungen - maximal bis zur Dauer von 6 Wochen fortgezahlt.
- 5.2 Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung.

6. Entgeltzahlung und -abrechnung

- 6.1 Entgeltabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat; sämtliche Zahlungen erfolgen bargeldlos.

Das Grundentgelt wird im nachhinein jeweils zum letzten Werktag im Monat gezahlt.

Der Mindestbonus gemäß § 3.2.1 Projektтарifvertrag wird zu gleichen Teilbeträgen jeweils am letzten Werktag eines Quartals gezahlt; die Zahlung eines persönlichen Leistungsbonus sowie einer Ergebnisbeteiligung erfolgt mit der Entgeltzahlung für den Monat Mai.

Arbeit an Sonntagen außerhalb der schichtplanmäßigen Arbeitszeit wird im Rahmen des persönlichen Leistungsbonus mit einem Faktor von 1,5 und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen außerhalb der schichtplanmäßigen Arbeitszeit wird im Rahmen des persönlichen Leistungsbonus mit einem Faktor von 2 - jeweils incl. der Grundvergütung - gesondert vergütet.

- 6.2 Den Beschäftigten ist bis zum Ende des Folgemonats eine Abrechnung auszuhängen, aus der das Bruttoentgelt, seine Berechnung und die Abzüge ersichtlich sind. Die Abrechnung gilt als Verdienstbescheinigung.

Die Beschäftigten sind zur sofortigen Nachprüfung der Abrechnung und Überweisung verpflichtet; Reklamationen sind unverzüglich mitzuteilen.

7. Geltendmachung von Ansprüchen

- 7.1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.
- 7.2. Wird die Erfüllung endgültig schriftlich abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

8. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Streitigkeiten, die aus der Anwendung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge entstehen, sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat geregelt werden.

Gelingt betrieblich keine Verständigung, so sind Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

9. Tarifliche Schlichtungsstelle

- 9.1 Bei Regelungsstreitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber tritt an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 Betriebsverfassungsgesetz die tarifliche Schlichtungsstelle.
- 9.2 Die tarifliche Schlichtungsstelle ist eine von Fall zu Fall zu bildende Einrichtung. Sie setzt sich aus je 2 von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden zusammen.
- Bei Bedarf kann die Anzahl der Beisitzer einvernehmlich erhöht werden.
- 9.3 Die Beisitzer werden für jedes Verfahren neu bestellt.
- 9.4 Für die Benennung des Vorsitzenden wird von jeder Tarifvertragspartei ein Vorschlag gemacht. Können sich die Tarifvertragsparteien nicht auf einen Vorsitzenden einigen, wird der Vorsitzende durch das Los bestimmt.
- 9.5 Die Schlichtungsstelle entscheidet durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf.
- 9.6 Im übrigen gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Wolfsburg,

Auto 5000 GmbH

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- Bezirksleitung Hannover -**

Anlage 3 zum Projektarbeitsvertrag

**zwischen der
Auto 5000 GmbH und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hannover:**

Gestaltung der Arbeitsorganisation

1. Ziele

Jede/r Beschäftigte hat einen Anspruch auf eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation. Zur Arbeitsorganisation gehören die Arbeitsstätte, die Arbeitsplätze, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsstoffe, die Arbeitsverfahren und -methoden sowie die Arbeitsabläufe und -inhalte.

Die Arbeitsorganisation ist so zu gestalten, dass die Beschäftigten weder über- noch unterfordert werden, ihnen abwechslungsreiche und ganzheitliche Arbeitsinhalte übertragen und insbesondere auch ihre Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert und gefördert werden.

Angestrebt wird eine flache Hierarchie mit in der Regel maximal 3 Ebenen.

2. Teamarbeit

- 2.1 Die Arbeitsorganisation wird so gestaltet, dass die Beschäftigten ihre Tätigkeit grundsätzlich in Teamarbeit und in einer lernförderlichen Qualifizierungsorganisation erledigen.
- 2.2 Für die Ausgestaltung der Teamarbeit sind die Prozesse ausschlaggebend (prozessorientierte Teamarbeit), insbesondere für die Stärke und Zusammensetzung der Teams.
- 2.3 Die Teams erhalten einen erweiterten Handlungs-, Dispositions- und Entscheidungsspielraum. Sie sind teilautonom insbesondere bei der Festlegung der prozessbezogenen Qualifizierung.
- 2.4 Die Optimierung der Fertigungsabläufe erfolgt unter Beteiligung der Teams.
- 2.5 Zwecks Förderung der Zusammenarbeit in den Teams werden den Beschäftigten Qualifizierungsmaßnahmen zu sozialen Kompetenzen angeboten.

- 2.6 Jedes Team bestimmt einen Teamsprecher, der nach den Ergebnissen des Auswahlverfahrens geeignet ist.
- 2.7 Die Beschäftigten, das Team und/oder der Betriebsrat haben in Angelegenheiten der Gestaltung der Arbeitsorganisation ein Vorschlags- und Reklamationsrecht.
- 2.8 Nähere Einzelheiten können betrieblich geregelt werden.

Wolfsburg,

Auto 5000 GmbH

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- Bezirksleitung Hannover -**

Anlage 4 zum Projektarifvertrag

**zwischen der
Auto 5000 GmbH und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hannover:**

Leistungs- und Personalbemessung

1. Die Beschäftigten erhalten für die Einhaltung des nach Stückzahl und Qualität beschriebenen Programms ein verstetigtes Monatsentgelt.
2. Das Programm wird zwischen Management und Betriebsrat vereinbart. Die Personalbesetzung wird zwischen Management und Betriebsrat unter Beteiligung der Teams vereinbart.

Die Vereinbarung erfolgt auf der Grundlage eines Verfahrens, das zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren ist.

3. Das Programm und die dafür erforderliche Personalbesetzung leiten sich zunächst aus den betriebswirtschaftlichen Vorgaben ab. Daneben sind nachfolgende Kriterien gleichwertig zu berücksichtigen:
 - Biologische und soziale Zumutbarkeit sowie
 - Einhaltung der durchschnittlichen wertschöpfenden regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der gesetzlichen Pausen.

Die Leistungsanforderungen und die Personalbemessung sind durch Benchmarks zu belegen.

4. Das Unternehmen, die betroffenen Beschäftigten und/oder der Betriebsrat haben das Recht, die Vereinbarung zur Personalbemessung und zu den Leistungsanforderungen unter Angaben von Gründen zu reklamieren, wenn sie diese für nicht zumutbar halten. In diesem Fall findet eine Überprüfung der Vereinbarung statt. Bei Nichteinigung findet Ziffer 9. der Anlage 2 zum Projektarifvertrag Anwendung.
5. Sollen Methoden der Datenermittlung wie z.B. das MTM-Verfahren oder aus dem MTM-Verfahren abgeleitete Zeitbausteine zur Gestaltung der Arbeitsmethoden und/oder der Leistungsbemessung verwendet werden, sind dafür vorher gesonderte tarifvertragliche Regelungen zu vereinbaren.

Wolfsburg,

Auto 5000 GmbH

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- Bezirksleitung Hannover -**

Zwischen der

Auto 5000 GmbH

und der

**Industriegewerkschaft Metall
- Bezirksleitung Hannover -**

wird folgender

Qualifizierungstarifvertrag

abgeschlossen:

Präambel

Mit dem Projekt wird u.a. das arbeitsmarktpolitische Ziel verfolgt, Arbeitslose einzustellen. Dies erfordert eine nach Umfang und Methode systematische Vor- und Grundlagenqualifizierung.

Die schnell fortschreitende technologische und innovative Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen erfordert eine intensive Qualifizierung und eine entsprechend ständige Anpassung der beruflichen Qualifikation der Beschäftigten.

Die intensive Vor- und Grundlagenqualifizierung und laufende Anpassung der beruflichen Qualifikation liegen im Interesse sowohl des Unternehmens als auch der Beschäftigten. Ziel ist es, die Beschäftigten rechtzeitig auf aktuelle und geplante Anforderungen zu qualifizieren und damit auch die Chancen der ehemals Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, insbesondere - soweit möglich - durch intern und extern verwertbare Zertifikate.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- 1.1 r ä u m l i c h: Am Standort Wolfsburg der Auto 5000 GmbH
- 1.2 p e r s ö n l i c h: Für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind, mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 2 Grundsätze

Die Qualifizierungsmaßnahmen der einzelnen Qualifizierungsschritte sollen dazu dienen, die Beschäftigten zu befähigen, die Anforderungen im Aufgabengebiet zu erfüllen. Dazu gehört es, den Arbeits- und Produktionsprozess zu beherrschen und eigenverantwortlich in selbstorganisierten Gruppen Tätigkeiten zu verrichten. Diese Anforderungen eines innovativen Produktionsprozesses setzen neben der Vermittlung von fachspezifischen Kenntnissen Kenntnisse im Qualitätsmanagement und soziale Kompetenzen im Sinne einer ganzheitlichen Qualifikation voraus. Folgende Qualifikationen und Kompetenzen sollen neben fachspezifischem Wissen vermittelt werden:

- Die Fähigkeit zur Kooperation und Kommunikation,
- die Offenheit für neue Formen der Arbeitsteilung,
- die Fähigkeit, kooperativ Konflikte lösen zu können und
- die Fähigkeit, im Team Aufgaben eigenverantwortlich unter Berücksichtigung hoher Qualitätsansprüche bewältigen zu können.

Die Qualifizierung erfolgt vor Ort und in der Lernstatt. Die Qualifizierungsinhalte ermitteln sich u.a. aus den Notwendigkeiten der jeweils relevanten Arbeitsprozesse bzw. Prozessabschnitte und der vereinbarten Qualifizierungsgrundlagen.

Das Unternehmen trägt die Sachkosten der Qualifizierung.

§ 3 Qualifizierungsschritte

3.1 Vorbereitungsphase

Vor Aufnahme eines Vertragsverhältnisses mit der Auto 5000 GmbH erfolgt nach durchgeführter Personalauswahl ein Training durch die Arbeitsverwaltung.

Dies dient der Erlangung der allgemeinen Industrietauglichkeit (Vermittlung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen, die für Industriearbeit allgemein erforderlich sind).

3.2 Anlaufphase

3.2.1 Nach Erlangung der allgemeinen Industrietauglichkeit werden die Betroffenen in ein befristetes Qualifizierungs- und Arbeitsverhältnis für die Dauer von 6 Monaten übernommen.

Während dieses Zeitraums werden die Betroffenen zwecks Erlangung der allgemeinen Automobilitauglichkeit qualifiziert (Vermittlung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen, die für die Serienfertigung von Automobilen erforderlich sind und die Anforderungen durch eine ganzheitliche Arbeitsorganisation berücksichtigen).

Die Betroffenen erhalten eine Vergütung von DM 4.000,-- brutto pro Monat; die Qualifizierungs- und Arbeitszeit beträgt 35 Stunden pro Woche im Durchschnitt der 6 Monate.

- 3.2.2 Anschließend werden die Betroffenen in ein unbefristetes Vertragsverhältnis übernommen, sofern nicht personen-, verhaltens- und/oder eignungsbedingte Gründe gegen eine Einstellung sprechen.

3.3 Fortlaufende Qualifizierung während des unbefristeten Vertragsverhältnisses

Qualifizierungszeiten in diesem Sinne sind sowohl prozessbezogene Lernzeiten, die im Arbeitsprozess stattfinden (training on the job), als auch Zeiten, die in der Lernstatt/fabrik oder außerhalb des Unternehmens stattfinden (training off the job). Darunter fallen auch strukturierte Kommunikations- und Lernprozesse in den Teams. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden dokumentiert und die -zeiten erfasst.

Die Methoden und grundsätzlichen Inhalte der Qualifizierung werden zwischen den Betriebsparteien geregelt.

Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf einen individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsplan, sind aber auch verpflichtet, vereinbarte und angebotene Qualifizierung zu leisten. Die Entwicklungs- und Qualifizierungspläne orientieren sich an den Anforderungen des Arbeitsprozesses, werden von den Teams erstellt und jährlich aktualisiert.

Die individuelle Qualifizierung beträgt in der Regel durchschnittlich 3 Stunden pro Woche.

Die Qualifizierung wird zusätzlich zur Arbeitszeit vergütet; die Beschäftigten haben die Hälfte der individuellen Qualifizierungszeit einzubringen.

Jeder Beschäftigte soll eine Zertifizierung seines Lernerfolges als „Fachkraft für Automobilbau“ erhalten, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Hohe Professionalität im eigenen Prozessabschnitt,
- nachweislich dauerhafte gute Prozessergebnisse,
- Vorhandensein guter, über den eigenen Prozessabschnitt hinausgehender Kenntnisse und
- erfolgreicher Abschluss aller erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen.

Diese Qualifikation soll zu einer hohen beruflichen Attraktivität jedes einzelnen Beschäftigten für das Unternehmen und den Arbeitsmarkt führen.

§ 4 Schlussbestimmungen

- 4.1 Die Einzelheiten zur Qualifizierung sind in der Qualifizierungscharta geregelt.
- 4.2 Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 2002 in Kraft und am 31. März 2006 außer Kraft.

Die Parteien verpflichten sich, spätestens ab 01. Oktober 2005 in Verhandlungen über die Fortsetzung des Projektes einzutreten mit dem Ziel, eine Verständigung hierüber bis spätestens 31. Dezember 2005 herbeizuführen.

- 4.3 Sollten einzelne Bestimmungen dieser Anlage nicht oder nicht in vollem Umfang anwendbar sein, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen zur Anpassung aufnehmen.

Wolfsburg,

Auto 5000 GmbH

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- Bezirksleitung Hannover -**

Zwischen der

Volkswagen AG Wolfsburg

und der

Auto 5000 GmbH

- einerseits -

sowie der

**Industriegewerkschaft Metall
- Bezirksleitung Hannover -**

- andererseits -

wird folgender

Tarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich: Am Standort Wolfsburg der Volkswagen AG und der Auto 5000 GmbH.

§ 2

Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates

Für den Standort Wolfsburg der Volkswagen AG und der Auto 5000 GmbH wird ein gemeinsamer Betriebsrat gebildet. Der für den Standort Wolfsburg der Volkswagen AG gewählte Betriebsrat ist für beide Betriebe zuständig.

Die Führung aller Betriebsratsgeschäfte für die Auto 5000 GmbH erfolgt umfassend durch einen zu bildenden Ausschuss.

§ 3

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2002 in Kraft.
2. Der Vertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 28. Februar 2006, gekündigt werden.
3. Für den Fall der Kündigung erhält der bisherige Betriebsrat ein Restmandat bis zur turnusmäßigen Betriebsratswahl.
4. Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

Wolfsburg,

Volkswagen AG

Auto 5000 GmbH

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- Bezirksleitung Hannover -**

Zwischen der

Volkswagen AG Wolfsburg,

der

Autovision GmbH

und der

Auto 5000 GmbH

- einerseits -

sowie der

**Industriegewerkschaft Metall
- Bezirksleitung Hannover -**

- andererseits -

wird folgender

Mitbestimmungsvertrag

vereinbart:

I. Mitbestimmung im Aufsichtsrat

1. Grundsatz

1.1. Bei der Auto 5000 GmbH wird ein Aufsichtsrat gebildet. Der Aufsichtsrat besteht nach Beendigung der Aufbauphase aus 12 Mitgliedern.

6 Mitglieder werden von der Autovision GmbH entsandt; die 6 Arbeitnehmervertreter werden nach dem Mitbestimmungsgesetz gewählt.

1.2. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät die Geschäftsführung und ist zu deren Abberufung berechtigt. Er entscheidet auch über deren Entlastung für das vorangegangene Geschäftsjahr.

1.3. Folgende Maßnahmen der Geschäftsführung bedürfen der Zustimmung von zwei Drittel der anwesenden Aufsichtsratsmitglieder:

- Die Errichtung und Aufhebung von Zweigniederlassungen sowie deren Verlegung;
- die Gründung und Auflösung von Beteiligungsunternehmen sowie der Erwerb und die Veräußerung von Beteiligungen an anderen Unternehmen.

Die übrigen Entscheidungen des Aufsichtsrates bedürfen einer einfachen Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende.

Die Parteien stimmen für den Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung ab, die das Nähere regelt. Die Volkswagen AG und die Autovision GmbH stellen deren rechtswirksame Inkraftsetzung sicher.

1.4. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2. Übergangsregelung

2.1 Die Parteien verpflichten sich, unmittelbar mit der Gesellschaftsgründung den Aufsichtsrat zu bilden.

2.2 Die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner werden gemeinsam von Volkswagen und der Autovision GmbH benannt; die externen Arbeitnehmervertreter werden durch die IG Metall, die internen Arbeitnehmervertreter durch den Betriebsrat vorgeschlagen.

2.3 Die Geschäftsführung der Auto 5000 GmbH wird die gerichtliche Bestellung der vorgeschlagenen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat beantragen.

2.4 Die Amtszeit der gerichtlich bestellten Aufsichtsratsmitglieder endet mit Beginn der Amtszeit der nach dem Mitbestimmungsgesetz gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

2.5 Im übrigen gelten die Bestimmungen der Ziffer 1. entsprechend.

II. Mitbestimmung des Betriebsrats

Auf der Grundlage der Tarifverträge für die Auto 5000 GmbH hat der Betriebsrat insbesondere Mitbestimmungsrechte über die Methoden und grundsätzlichen Inhalte der Qualifizierung, das Programm und die Personalbesetzung sowie über die Höhe und den Leistungsplan eines persönlichen Leistungsbonus sowie einer Ergebnisbeteiligung, soweit deren tariflichen Voraussetzungen erfüllt sind.

III. Benachteiligungsverbot

Den Beschäftigten darf die Inanspruchnahme der Koalitionsfreiheit, insbesondere eine Funktionärstätigkeit für die Industriegewerkschaft Metall, keinerlei Nachteile bei der Auto 5000 GmbH bringen und kein Grund zur Entlassung sein.

IV. Geltungsdauer

1. Diese Vereinbarung tritt am 01. Januar 2002 in Kraft.
2. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, frühestens zum 31. März 2006, gekündigt werden.
3. Kündigungen bedürfen der Schriftform.

Wolfsburg,

Volkswagen AG

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- Bezirksleitung Hannover -**

Auto 5000 GmbH

Autovision GmbH