

Zukunftstarifvertrag

Zwischen

Nordmetall, Verband der Metall- und Elektroindustrie e. V., Hamburg

und

IG Metall, Bezirksleitung Küste, Hamburg

wird für

die Airbus Operations GmbH

folgender Zukunftstarifvertrag vereinbart:

I. Geltungsbereich

Dieser Zukunftstarifvertrag gilt für die Beschäftigten der Airbus Operations GmbH.

räumlich: an den Standorten Hamburg, Bremen, Stade und Buxtehude

persönlich: für alle Beschäftigten, die dem persönlichen Geltungsbereich des zwischen den Verbänden Nordmetall und IG Metall Bezirksleitung Küste abgeschlossenen Entgelttarifvertrag (ERA) vom 26.03.2008 in der jeweils gültigen Fassung unterliegen.

Er gilt ebenso für Auszubildende. Duale Studenten werden den Auszubildenden im Sinne des BBiG gleichgestellt.

II. Grundsätze

Ziel des Zukunftstarifvertrags ist die Sicherung und der Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und damit eine Sicherung der Standorte und der Beschäftigung in Deutschland. Dazu soll die Produktivitätsentwicklung des Unternehmens über die bestehenden jährlichen Planungsziele hinaus signifikant gesteigert werden. Die Parteien kommen mindestens einmal jährlich auf Spitzenebene (4:4) zusammen, um über den Stand der Umsetzung des Zukunftstarifvertrags und der Unternehmensentwicklung zu beraten. Auf Wunsch einer der Parteien können weitere Zusammenkünfte vereinbart werden.

Die nähere Ausgestaltung der Messung der Produktivitätsentwicklung wird durch die Betriebsparteien geregelt.

III. Beschäftigungssicherung

Zur Sicherung der Stammebelegschaft wird folgendes vereinbart:

1. Standortsicherung

Das Unternehmen verpflichtet sich grundsätzlich, mindestens das heutige Beschäftigungsvolumen der aktiven Stammebelegschaft und die vorhandenen Kernkompetenzen (Anlage 1) an den deutschen Standorten während der Laufzeit des Zukunftstarifvertrags zu erhalten. Das Unternehmen wird alle notwendigen Investitionen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit als auch zur Teilnahme am Ratenhochlauf tätigen. Näheres regeln die Betriebsparteien.

2. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Betriebsbedingte Kündigungen sind während der Laufzeit des Zukunftstarifvertrags ausgeschlossen. Änderungskündigungen werden von diesem Ausschluss nicht erfasst.

3. Absicherung des Einkommens

Das Unternehmen sichert zu, dass während der Laufzeit des Zukunftstarifvertrags negative Auswirkungen auf das Entgelt der Beschäftigten aufgrund von Maßnahmen und Resultaten des Zukunftstarifvertrags nicht eintreten werden; dies stellt jedoch keine individuelle Entgeltgarantie in anderen Fällen dar. Die nähere Ausgestaltung der Absicherung des Einkommens regeln die Betriebsparteien bei Bedarf.

IV. Personal

1. Ausbildung und Übernahme

Wird im nachfolgenden Abschnitt der Begriff „Auszubildende“ verwendet, sind sowohl Auszubildende nach dem BBiG als auch Duale Studenten gemeint.

a) Jährliche Ausbildungsquote

Der beruflichen Erstausbildung messen die Vertragsparteien eine große Bedeutung für den nachhaltigen Nachwuchs von flugzeugbauspezifischen, qualifizierten Beschäftigten zu. Die durchschnittliche Auszubildendenquote wird auf 5 Prozent (Duale Studenten und Auszubildende nach BBiG) der unbefristeten Stammebelegschaft festgelegt. Die Verteilung der Ausbildungsplätze auf die verschiedenen Ausbildungsberufe wird jährlich mit einem Planungshorizont von fünf Jahren überprüft und ggf. angepasst. Eine etwaige Anpassung der Ausbildungsberufe wird auf Standortebene zwischen den Betriebsparteien beraten und der Gesamtbetriebsrat wird darüber informiert.

b) Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Allen Auszubildenden, die während der Laufzeit des Zukunftstarifvertrages eine Ausbildung im Unternehmen beginnen, wird grundsätzlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten. Ist ein Angebot am Ausbildungsstandort nicht möglich, so erfolgt es jedenfalls innerhalb des Unternehmens. In Einzelfällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates der Übernahmeanspruch auf 12 Monate reduziert werden oder bei besonders schwerwiegenden Gründen ganz entfallen. Die Zusage der unbefristeten Übernahme gilt nicht für besondere Berufsbilder, die geplant über den zukünftigen Bedarf hinaus ausgebildet werden. Die Festlegung dieser besonderen Berufsbilder erfolgt nach Beratung durch die Betriebsparteien.

c) Auslerner mit Hochschulreife / duale Studenten, fachliche Weiterbildung

Für besonders förderungswürdige Auslerner mit entsprechender Hochschulreife und Absolventen eines dualen Studiengangs wird die Möglichkeit geschaffen, für ein weiterführendes Studium das Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen ruhend zu stellen. Die Quote der besonders förderungswürdigen Auslerner bzw. Absolventen beträgt ca. 10% der Auslerner bzw. Absolventen bezogen auf den jeweiligen Standort. Näheres regeln die Betriebsparteien.

Das Recht auf Inanspruchnahme der Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses besteht für maximal 12 Monate nach erfolgreicher Beendigung der Berufsausbildung bzw. des dualen Studiums. Die Studenten werden während des Studiums im Rahmen eines Mentoring-Programms durch einen Airbus-Mentor begleitet, um die Beschäftigten an das Unternehmen zu binden. Auswahlkriterien, Auswahlprozess und das Mentoring-Programm werden durch die Betriebsparteien auf Standortebe-
ne bis spätestens zum 29.02.2012 geregelt.

Darüber hinaus werden Regelungen für eine Freistellung für fachliche Weiterbildung vereinbart. Hierunter fallen zum Beispiel auch Förderprogramme wie Luftfahrttechniker, Meister(-innen)förderprogramm. Der Prozess (z. B. Auswahl, Wiedereinstieg) sowie zusätzliche Förderprogramme werden zwischen den Betriebsparteien im Einzelfall auf örtlicher oder auf Gesamtunternehmensebene vereinbart.

2. Leiharbeit/Zeitarbeit

- a) Dem Grundsatz folgend, dass die Schaffung von Arbeitsplätzen Vorrang vor Arbeitszeitverlängerung hat, kann dieses Ziel über den Einsatz von Leiharbeitskräften/Zeitarbeitskräften auf temporär entstehende Arbeitsplätze bei Airbus von Verleihfirmen erreicht werden. Andererseits sichert die Überlassung von Beschäftigten an andere Unternehmen Beschäftigung.
- b) Leiharbeitskräfte/Zeitarbeitskräfte sind Beschäftigte, die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von einem anderem Arbeitgeber (Verleiher) bei der Airbus Operations GmbH (Entleiher) vorübergehend beschäftigt werden bzw. von der Airbus Operations GmbH (Verleiher) an andere Arbeitgeber (Entleiher) ausgeliehen werden.
- c) Die bei Airbus eingesetzten Leiharbeitskräfte/Zeitarbeitskräfte erhalten weiterhin entsprechend des Zusatztarifvertrages "Einsatz und Vergütung von Leiharbeitnehmern ab dem 4. Monat", die gleichen Arbeits- und Entgeltbedingungen wie die Beschäftigten des Unternehmens.
- d) Ab dem 01.01.2012 gelten im Unternehmen jeweils folgende Beschäftigungsquoten:
 - mindestens 80 Prozent Stammebelegschaft
 - maximal 20 Prozent Leiharbeitskräfte/Zeitarbeitskräfte und befristet Beschäftigte
- e) Ab dem 01.01.2015 gelten im Unternehmen jeweils folgende Beschäftigungsquoten:
 - mindestens 80 Prozent Stammebelegschaft
 - maximal 15 Prozent Leiharbeitskräfte/Zeitarbeitskräfte und maximal 5 Prozent befristete Beschäftigte
- f) Die festgelegten Beschäftigungsquoten beziehen sich jeweils auf das Unternehmen insgesamt und nicht auf einzelne Standorte. Die Quote wird in FTE auf Basis von durchschnittlichen Jahres-IST-Werten ermittelt. Es besteht Einigkeit, dass Werkstudenten nicht in die Quote der befristeten Arbeitsverhältnisse eingerechnet werden.
- g) Zusätzlicher Personalbedarf, der sich für den Anlauf eines neuen Flugzeugprogrammes ergibt, wird grundsätzlich außerhalb der o. a. Beschäftigungsquoten abgedeckt. Bis zu 12 Monate nach umfassender Information des Gesamtbetriebsrates, danach über eine entsprechende Vereinbarung.
- h) Nach 24 Monaten Einsatz als Leiharbeitskraft im Unternehmen wird die Übernahme in ein unbefristetes Stamm-Arbeitsverhältnis geprüft. Ein Rechtsanspruch zur automatischen Übernahme ist

damit nicht verbunden. Die Prüfung einer Übernahme erfolgt einmal jährlich zum Stichtag 30.09. für alle Leiharbeitskräfte/Zeitarbeitskräfte, die zu diesem Zeitpunkt mindestens 24 Monate ununterbrochen beschäftigt sind.

V. Flexibilität

Die Parteien sind sich der Bedeutung von motivierten und erfahrenen Beschäftigten bewusst, die durch unbefristete Verträge auf ihre Zukunft bei Airbus in Deutschland vertrauen. Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass ein hoher Grad an Flexibilität zur Sicherung der Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten beiträgt und damit einen besonderen Stellenwert besitzt.

Den Parteien ist jedoch auch bewusst, dass zur beidseitig beabsichtigten Steigerung der Produktivität eine Anpassung bestimmter Flexibilisierungs- und Arbeitszeitsysteme erforderlich ist.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Fortführung der im Zusatztarifvertrag „Sicherheit durch Flexibilität“ niedergelegten Regelungen in der nachfolgenden Fassung.

1. Ergänzende Regelungen zu tariflichen Bestimmungen

Ergänzend zu bzw. abweichend von den einschlägigen Bestimmungen des

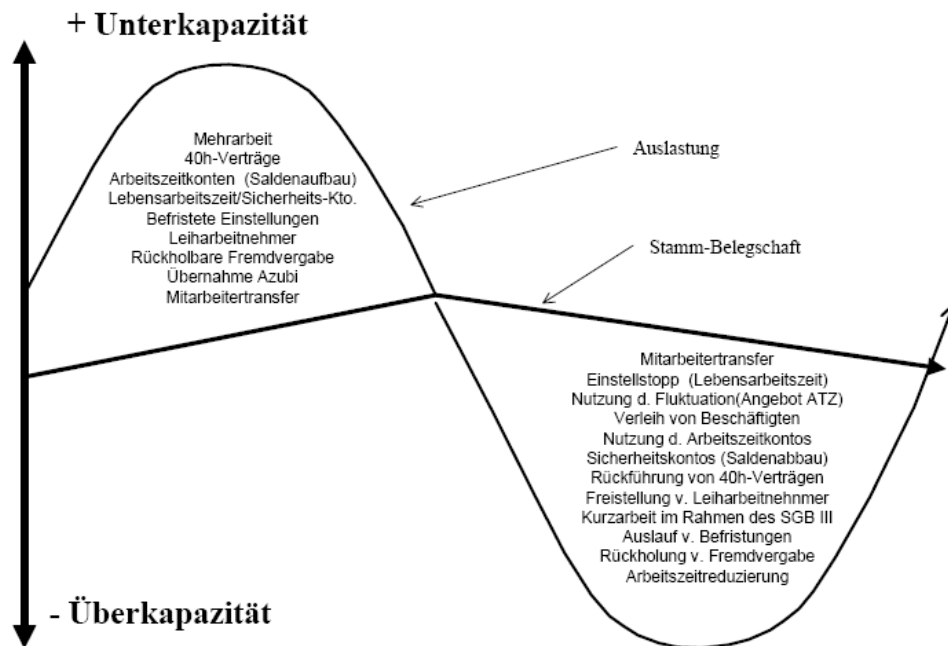
- Manteltarifvertrages für das Tarifgebiet Hamburg und Umgebung (HH), Schleswig-Holstein (SH), Mecklenburg-Vorpommern (MV) in der Fassung vom 01.10.2008
- Manteltarifvertrages Unterweser in der Fassung vom 01.10.2008
- Manteltarifvertrages Nord-West in der Fassung vom 01.10.2008
- Tarifvertrages Aufbau und Sicherung von Beschäftigung in der Fassung vom 01.10.2008
- Tarifvertrages Beschäftigungssicherung in der Krise/Zukunft in Arbeit in der Fassung vom 01.03.2010

vereinbaren die Tarifvertragsparteien folgendes:

2. Instrumente der Flexibilität

Arbeitsplatzschaffende Instrumente haben Vorrang vor arbeitszeitverlängernden Instrumenten in Abhängigkeit von situativer und wirtschaftlicher Wirkung; bei Instrumenten mit Arbeitszeitverlängerung soll durch Ausgleich über die Zeitachse bis hin zur Lebensarbeitszeit im Durchschnitt die tarifliche Arbeitszeit eingehalten werden.

Die nachstehenden Instrumente kommen dabei unter Berücksichtigung der tatsächlichen Situation in Standorten, Werken, Bereichen oder Funktionen zur Anwendung:



3. Einrichtung und Nutzung von Arbeitszeit-, Sicherheits- und Lebensarbeitszeitkonten

Für die Beschäftigten werden an allen Standorten je ein Arbeitszeitkonto und zusätzlich ein Sicherheitskonto und ein Lebensarbeitszeitkonto – sofern nicht für besondere Beschäftigtengruppen Sonderregelungen durch die betrieblichen Vertragspartner getroffen sind - eingerichtet.

Die Verknüpfung der Instrumente des Arbeitszeit-, Sicherheits- und des Lebensarbeitszeitkontos sind ein wichtiger Beitrag zur Zielsetzung der Erreichung einer durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit, da Über- oder Unterschreitungen im langfristigen Mittel ausgeglichen werden.

Die nachstehenden Regelungen zu den Zeitkonten gelten solange und soweit nicht abweichende tarifliche Regelungen zu Zeitkonten und Wertkontensystemen auf Ebene der EADS Gruppe in Deutschland vereinbart werden.

a) Arbeitszeitkonto

Das Arbeitszeitkonto erfasst die reale individuelle Arbeitszeit. Das Arbeitszeitkonto eröffnet die Möglichkeit, vorübergehende Auslastungsschwankungen besonders im Kurzfristbereich zu überbrücken.

Im Wesentlichen disponieren die Beschäftigten das Arbeitszeitkonto eigenverantwortlich unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen in Abstimmung mit dem Vorgesetzten und unter Beachtung der örtlichen Regelungen. Näheres hierzu regeln die örtlichen Betriebsparteien.

Die Grenzen für Zeitsalden im Arbeitszeitkonto betragen 50 Minus-Stunden und 100 Plus-Stunden. Diese Grenzen können um +/- 20 Stunden nach entsprechender Standortregelung abweichen, wobei zu beachten ist dass die Summe der Obergrenzen von Arbeitszeit- und Sicherheitskonto ein Volumen von 250 Plus-Stunden nicht überschreitet und die Summe der Untergrenzen ein Volumen von 200 Minus-Stunden nicht überschreitet.

Die Betriebsparteien treffen Regelungen zum Transfer von in der Regel 10 Stunden in das Sicherheitskonto bzw. das Lebensarbeitszeitkonto.

b) Sicherheitskonto

Das Sicherheitskonto dient dazu, eine mittel- bis langfristige Auslastungsreserve zu schaffen, die bei Mehrbedarf gefüllt und bei Minderbedarf genutzt werden kann. Das Konto unterstützt die aktive Planung und Gestaltung des Arbeitsvolumens und wird mit Zeiten aus dem Arbeitszeitkonto gespeist.

Die Nutzung dieses Instrumentes zum kollektiven Ausgleich von Minderbedarfen wird durch örtliche Vereinbarungen der Betriebsparteien vereinbart. In Einzelfällen kann die Nutzung auf Wunsch des Beschäftigten, sofern es die betrieblichen Anforderungen zulassen, individuell geregelt werden. Im Falle eines festgelegten Abbaus erfolgt ein entsprechender Übertrag auf das Arbeitszeitkonto.

Die Grenzen für Zeitsalden im Sicherheitskonto betragen 150 Minus-Stunden und 150 Plus-Stunden. Diese Grenzen können um +/- 20 Stunden nach entsprechender Standortregelung abweichen, wobei zu beachten ist, dass die Summe der Obergrenzen von Arbeitszeit- und Sicherheitskonto ein Volumen von 250 Plus-Stunden nicht überschreitet und die Summe der Untergrenzen ein Volumen von 200 Minus-Stunden nicht überschreitet.

Näheres regeln die Betriebsparteien.

c) Lebensarbeitszeitkonto

Das Lebensarbeitszeitkonto dient dazu, Wertguthaben aus Arbeitszeit und Entgelt in einem Fonds anzulegen und dem Beschäftigten durch Freistellung von der Arbeit einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Bewertete Zeitguthaben werden im Falle ihrer Nutzung zu dem dann aktuellen Bruttoentgelt in Zeit umgerechnet werden. Die Guthaben werden erst bei der Entnahme versteuert und die Sozialversicherungsanteile abgeführt.

Die Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos setzt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Monaten sowie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis voraus.

Näheres regeln die Betriebsparteien.

d) Regelungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus individuellen Gründen sind die Zeitdifferenzen des Arbeitszeit- und Sicherheitskontos bis zum Ende der Kündigungsfrist auszugleichen. Stehen diesem Vorgehen zwingende betriebliche Gründe entgegen, werden diese Zeitdifferenzen in Geld ausgeglichen. Vor einem Ausgleich des Lebensarbeitszeitkontos ist eine Fortführung durch und damit verbundene Übertragung auf den neuen Arbeitgeber vorrangig anzustreben.

e) Insolvenzsicherung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, soweit noch nicht geschehen, eine den gesetzlichen Vorgaben des § 7e SGB IV entsprechende Insolvenzssicherung für abzusichernde Zeitsalden herzustellen.

4. Gleitende Arbeitszeit (Glaz)

Gleitende Arbeitszeit eröffnet die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die Arbeitszeit in den Grenzen der betrieblich vorgegebenen Gleitzeitspannen und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften über die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit zu gestalten. Das Nähere regeln die Betriebsparteien.

5. Mehrarbeit

Auf Mehrarbeit soll vornehmlich zur Überbrückung kurzfristiger Kapazitätsengpässe zurückgegriffen werden. Insbesondere in kritischen Phasen der Personalbeschaffung und -einarbeitung kann ein längerer Zeitraum der Mehrarbeit sinnvoll sein. Mehrarbeit ist die Abweichung der individuellen täglichen Arbeitszeit von der tariflichen Arbeitszeit auf Anordnung des Vorgesetzten unter Beachtung des örtlichen Beantragungs- und Genehmigungsverfahrens. Die tariflichen Zuschläge werden grundsätzlich ausgezahlt, die geleistete Arbeitsstunde wird grundsätzlich als Zeit in das Arbeitszeitkonto eingebracht. Ausnahmen von diesem Grundsatz regeln die Betriebsparteien.

Mehrarbeit gegen Bezahlung ist nur dann möglich, wenn das Sicherheitskonto einen positiven Saldo von mindestens 70 Stunden aufweist.

6. Arbeitszeitverkürzung

Aus betrieblichem Anlass z. B., wenn die Kapazität der Stamm-Beschäftigten und befristeten Beschäftigten die vorhandene Auslastung übersteigt, kann kollektiv vereinbarte Arbeitszeitverkürzung

mit Entgeltreduzierung nach näherer Vereinbarung der Tarifvertrags- oder Betriebsparteien durchgeführt werden. Zuvor wird den Beschäftigten angeboten, in individuelle Teilzeitarbeitsverträge einzutreten.

7. Befristet Beschäftigte

Arbeitsverträge können ohne Sachgrund bis zu einer Gesamtdauer von 36 Monaten befristet werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist die Verlängerung eines bestehenden befristeten Arbeitsvertrages bis zu drei Mal zulässig. Dabei soll nach Möglichkeit die Dauer der Befristung zwölf Monate nicht unterschreiten.

Verträge mit Werkstudenten können darüber hinaus bis zum Ende des Werkstudentenstatus befristet werden. Die Anzahl der Verlängerungen bis zum Ende des Werkstudentenstatus unterliegt keiner Begrenzung.

Bei der Besetzung von Stammarbeitsplätzen werden befristete Beschäftigte bei sonst gleicher Eignung gegenüber externen Bewerbern bevorzugt, auch wenn der Zeitraum der Befristung noch nicht ausgeschöpft ist. Eine Anschlussbeschäftigung von Leiharbeitskräften/Zeitarbeitskräften als befristete Beschäftigte ist nicht mit dem Ziel addierter bzw. verlängerter Probezeiten begründbar.

8. 40 h-Verträge

Mit Tarifbeschäftigten können unter Beachtung der entsprechenden Tarifverträge bis zu 40 Arbeitsstunden pro Woche befristet vereinbart werden, dabei wird das zur Verfügung stehende Kontingent unternehmensweit verteilt. Dieses Instrument soll insbesondere bei qualitativen Beschaffungspässen marktenger Berufsgruppen oder zur Absicherung der Arbeitsqualität, aber auch für Spezialisten (z. B. Fertigung, Entwicklung) genutzt werden.

Beschäftigten im 3-Schicht-Betrieb werden grundsätzlich keine 40h-Verträge angeboten. Abweichungen von diesem Grundsatz vereinbaren die Betriebsparteien auf örtlicher Ebene.

Die Verteilung des Kontingentes auf die Standorte erfolgt im Rahmen der jährlichen Beratung der Personalplanung durch die Betriebsparteien unter Beachtung der Bedarfssituation, um einen möglichst hohen Qualitäts- und Kapazitätsnutzen zu erzielen.

Grundsätzlich wird die über die tarifliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden hinausgehende Arbeitszeit zur Hälfte vergütet und zur anderen Hälfte in das Lebensarbeitszeitkonto eingestellt. Abweichende Regelungen können bei Vertragsabschluss mit dem Betroffenen auf dessen Wunsch vereinbart werden. Bei Kapazitätsüberhängen werden die Beschäftigten mit 40h-Verträgen kurzfristig auf die 35 Stunden-Woche zurückgeführt.

Die Kündigungsfrist für diese befristeten Verträge beträgt 1 Monat zum Monatsende.

VI. Fremdvergabe

Fremdvergabe von Tätigkeiten bzw. Leistungen können eine sinnvolle Ergänzung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Standorte der Airbus Operations GmbH sein, wobei die Schaffung von externen Arbeitsplätzen in der Region ein wichtiges Element des Luftfahrtstandortes ist.

Bei Fremdvergabeentscheidungen soll gewährleistet werden, dass die Belange der Arbeitnehmer wie auch die Auswirkungen von Fremdvergabe auf die Zukunftsfähigkeit der Standorte Berücksichtigung finden.

Die Betriebsparteien schließen unter Beachtung folgender Grundsätze eine entsprechende Vereinbarung:

- a) Die betroffenen Beschäftigten und die Betriebsräte sind in der Planungsphase frühzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.

- b) Die betroffenen Beschäftigten und die Betriebsräte erhalten die Möglichkeit, Einfluss auf den Planungsprozess zu nehmen.

VII. Demografischer Wandel

Ziel ist die Gewährleistung gesundheitsförderlicher, altersgerechter Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten. Das beinhaltet die Grundsätze, die Beschäftigten von Anfang an unter ergonomischen Arbeitsbedingungen einzusetzen und die Vermeidung einseitiger Belastungen voranzutreiben und leistungsgewandelte Beschäftigte mit ihren bisherigen Aufgaben bzw. Tätigkeiten an ihrem bisherigen Arbeitsplatz so lange wie möglich zu beschäftigen. Dadurch wird die Integration von leistungsgeminderten Beschäftigten gefördert, so dass diese Beschäftigten weiterhin an der Wertschöpfung des Unternehmens teilhaben.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung bei der Airbus Operations GmbH werden während der Laufzeit des Zukunftstarifvertrages die betrieblichen und tariflichen Rahmenbedingungen überprüft und ggf. neugestaltet.

VIII. Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsorganisation

1. Grundsätze der Arbeitsorganisation

Die Arbeitsorganisation und die Arbeitsprozesse werden unter verbindlicher Beteiligung der Beschäftigten gestaltet, verbessert und ggf. verändert. Grundlage für diese Beteiligung ist das Prinzip der selbstorganisierten Teamarbeit und die darunter vereinbarten Rechte und Pflichten der Beschäftigten.

Ziel der Arbeitsorganisation ist die optimale Gestaltung der Arbeitsabläufe im Sinne der jeweiligen Arbeitsaufgabe und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sowie die Gestaltung des demographischen Wandels (s. Punkt VII.). Dazu zählt die Förderung der Zusammenarbeit der Bereiche sowohl innerhalb der Funktionen als auch die funktionsübergreifende Zusammenarbeit. Hierunter fallen auch die stete Überprüfung der Schnittstellen, Entscheidungswege und Prozesse sowie deren Optimierung bis hin zu Vorschlägen zur organisatorischen Weiterentwicklung.

Bei der Umsetzung dieser Ziele kommt der Nutzung des Prozesswissens und dem stetigen Ausbau der Qualifikation der Beschäftigten eine zentrale Rolle im künftigen Verbesserungs- und Optimierungsprozess zu.

Die Umsetzung dieser Grundsätze erfolgt zwischen den Betriebsparteien im Rahmen der Vereinbarung zum Airbus Operating System.

2. Grundsätze selbstorganisierter Teamarbeit

Unter selbstorganisierte Arbeit fallen alle Formen der Arbeitsorganisation, die die Übertragung einer gemeinsamen, abgeschlossenen Aufgabe, bzw. Tätigkeit an eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten zur eigenständigen Erledigung, bzw. Ausführung zum Inhalt haben. Dies kann auch die für ihre Aufgabe/Tätigkeit notwendigen planerischen, steuernden und kontrollierenden Tätigkeiten einschließen.

Die Beschäftigten organisieren den ihrer Aufgabe/Tätigkeit zu Grunde liegenden Arbeitsprozess mit hoher Eigenverantwortung auf Teamebene selbst. Sie übernehmen ebenfalls ihre teaminterne Personaldisposition und Aufgabenverteilung. Grundsätzlich ist das wesentliche Merkmal für die Selbstorganisation die Vertretung der Beschäftigten durch eine/einen aus ihrem Kreis gewählte/n Sprecher/in. Die Voraussetzung für die Wahl zum Teamsprecher ist die Erfüllung der zuvor zwischen den Parteien vereinbarten, bereichsspezifischen Qualifikationen.

Selbstorganisierte Teamarbeit beinhaltet außerdem die beratende Beteiligung an den planerischen und steuernden Aktivitäten in ihrem Bereich/Abteilung. Dazu ist eine regelmäßige Kommunikation zwischen Beschäftigten und Bereichs-/Abteilungsleitung sicherzustellen.

Der Grundsatz der selbstorganisierten Teamarbeit gilt für alle Beschäftigten und Funktionen des Unternehmens. Außerhalb der Bereiche, in denen heute bereits Teilautonome Gruppenarbeit eingeführt ist, wird die Umsetzung dieser Grundsätze in zu definierenden Zwischenschritten erfolgen, um die heutigen Gegebenheiten der Arbeitsorganisation diesen Grundsätzen anzupassen. Hauptaugenmerk liegt dabei vor allem auf dem Bereich Engineering. Ziel der Ausweitung der selbstorganisierten Teamarbeit im Engineering ist es, die Einbindung der Beschäftigten/Teams in die Weiterentwicklung der Prozesse weiter zu fördern.

Die Ausgestaltung und Umsetzung der hier beschriebenen Grundsätze zur selbstorganisierten Teamarbeit als auch die genannten Zwischenschritte werden zwischen den Betriebsparteien weiter konkretisiert. Für die örtliche Umsetzung sind die entsprechenden Betriebsvereinbarungen zu schaffen bzw. anzupassen.

3. Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrates bei Veränderungsprozessen

Dieser Prozess regelt die Beteiligung der Beschäftigten an der Umsetzung inhaltlicher, räumlicher und organisatorischer Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich. Er bezieht sich insofern auf zur Umsetzung entschiedene Maßnahmen des Unternehmens oder Ergebnisse von Verbesserungsprozessen auf Team- oder teamübergreifender Ebene. Dieser Prozess findet daher bei Vorschlägen von Beschäftigten an das Unternehmen analog Anwendung.

Zu Beginn jeden Veränderungsprozesses über Zweck und Ablauf der geplanten Veränderung steht die frühzeitige Information der betroffenen Beschäftigten, Gruppen bzw. Teams und des Betriebsrates durch den Arbeitgeber. Es können auch mehrere Gruppen oder Teams zusammen gefasst werden. Betrifft die geplante Veränderung größere Bereiche des Unternehmens ist eine geeignete und von den Beschäftigten legitimierte Delegationsregelung zu treffen.

Die Beschäftigten bewerten die geplante Maßnahme und machen ggf. eigene Vorschläge. Diese Vorschläge sind vom Arbeitgeber zu prüfen und in die eigenen Überlegungen einzubeziehen. Herrscht über die geplante Maßnahme Einvernehmen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, planen sie gemeinsam die Umsetzung. An dieser Planung wird der Betriebsrat beteiligt.

Akzeptiert der Arbeitgeber die Vorschläge der Beschäftigten nicht oder begründen die Beschäftigten eine Ablehnung der geplanten Maßnahme, wird zwischen den Beschäftigten und der Leitung des betroffenen Bereiches eine einvernehmliche Klärung versucht.

Gelingt dies nicht, wird auf der nächsten hierarchischen Ebene und unter Hinzuziehung des Betriebsrates ein weiterer Versuch unternommen. Gelingt auch hier keine Einigung, wird ein letzter Versuch zwischen den Beschäftigten, dem Betriebsrat und der Standortleitung / Funktionsleitung unternommen. Dies geschieht innerhalb einer definierten Frist. Bis zum Abschluss der letzten Eskalationsstufe kann die Maßnahme nicht umgesetzt werden. Kommt es auf der letzten Eskalationsstufe zu keiner Einigung, entscheidet das Unternehmen abschließend.

Ergeben sich aus der geplanten Maßnahme selbst oder aus ihrer Umsetzung Regelungsnotwendigkeiten, so sind die entsprechenden Vereinbarungen mit dem Betriebsrat zu treffen.

4. Befristeter Optimierungsprozess

Der nachfolgend beschriebene Optimierungsprozess ist ein Baustein des Zukunftstarifvertrages zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und damit der Sicherung der Arbeitsplätze.

Außerdem dient er als befristete Übergangslösung für die angestrebte Einführung des „Airbus Operating Systems“. Einerseits, um in diesem Zeitraum die notwendigen Elemente und Grundsätze des Airbus Operating Systems zwischen den Betriebsparteien zu verhandeln und zu vereinbaren. Andererseits, um durch diesen Prozess, die bisher von ALPS nicht oder nicht voll einbezogenen Funktionen, bzw. Bereiche an die Wirkweise eines solchen Verbesserungssystems heran zu führen.

Die angestrebte Optimierung soll aber nicht vorrangig auf die kurzfristige Erreichung von Kosteneinsparungen (Quick Win), sondern auf die nachhaltige Verbesserung von Arbeitsabläufen und -bedingungen gerichtet sein. Hauptaugenmerk liegt dabei auf Beteiligung aller Beschäftigten in allen Funktionen an der Verbesserung ihres Arbeitsumfeldes.

a) Grundsätze

Die gesamte Wertschöpfungskette in allen Funktionen wird in diesen Verbesserungsprozess einbezogen. Dazu gehören ebenfalls alle Formen der Erledigung administrativer Aufgaben, inkl. der DV-Tools, Mitarbeiterwege, Schnittstellen oder Entscheidungsprozesse.

Auch die Zulieferprozesse sind von Verbesserungsvorschlägen nicht ausgenommen. Prozesse, die über Fremdfirmen erbracht werden, können überprüft und Gegenstand von Ideen sein.

Alle Beschäftigten können im Rahmen des nachstehend beschriebenen Prozesses Vorschläge einreichen. Grundsätzlich sind alle Vorschläge zu konkreten Verbesserungen zulässig, allerdings soll das Hauptaugenmerk auf dem jeweiligen Bereich, bzw. Funktion liegen. Die Vorschläge sollen innerhalb dieses befristeten Prozesses umsetzbar sein.

Für alle Auswirkungen von Maßnahmen, die aus diesem Prozess resultieren, gelten die kollektiven und individuellen Absicherungen gemäß III. Ziffer 2 und 3 (Beschäftigungs- und Entgeltsicherung) dieses Tarifvertrages.

b) Phasen und Zeitplan

Der gesamte Prozess ist auf längstens 18 Monate angelegt, dabei teilt er sich in folgende Phasen:

- a. Planung (4 Monate)
- b. Durchführung und Auswertung der Ideenforen (2 mal 2 Monate)
- c. Bearbeiten der Ergebnisse (2 mal 5 Monate)

Die Phasen können sich überschneiden, bzw. je nach Art der Vorschläge in den Funktionen abweichen.

c) Prozessablauf und Verantwortlichkeiten

Die Betriebsparteien sollen den Prozess gemeinsam vorstellen und begleiten. Beide Seiten wirken darauf hin, dass sich alle Beschäftigten aktiv an dem Prozess beteiligen. Der genaue Ablauf und Inhalt des Prozesses wird betrieblich geregelt. Für alle Beschäftigten startet der Optimierungsprozess mit einer Auftaktveranstaltung. Alle Beschäftigten erhalten die Einladung zur Auftaktveranstaltung des Optimierungsprozesses über den Vorgesetzten.

Es gibt verschiedene Entscheidungsebenen. Vorschläge, die in der jeweiligen Gruppe bzw. Team umgesetzt werden können, werden dort entschieden. Vorschläge, die darüber hinaus gehen, werden auf der jeweiligen Ebene entschieden. Bestehende interne Genehmigungsverfahren, insbesondere zu Investitionsentscheidungen (Capex), werden hiervon nicht berührt. Der Betriebsrat wird an der Entscheidungsfindung beteiligt.

Wenn es zu Vorschlägen kommt, die mehrere Standorte oder Abteilungen an mehreren Standorten betreffen, müssen diese vor Umsetzung mit den Vertretern der Standorte und bzw. Funktionen unter Beteiligung der Standortbetriebsräte abgestimmt werden.

Für die Umsetzung der machbaren Vorschläge sind die Vorgesetzten mit den beteiligten Beschäftigten verantwortlich. Die Umsetzungsschritte werden den Teams transparent gemacht. Bei längeren

Umsetzungsphasen werden die einzelnen Schritte in den Teams kommuniziert. Wenn die Umsetzung von Optimierungsvorschlägen über den Bereich hinaus gehen, müssen diese vor Umsetzung den betroffenen Bereichen vorgestellt werden, damit diese Anmerkungen machen können.

Das Budget und der administrative Support für die Umsetzung werden vom Unternehmen bereitgestellt und sollen sich mittelfristig aus der Produktivitätssteigerung selbst tragen.

5. Grundsätze zur Umwandlung von ALPS in AOS

Das AOS soll für die gesamte Airbus Operations GmbH auf allen Ebenen eingeführt werden und damit das Airbus Lean Production System ablösen (ALPS). Es soll Methoden und Werkzeuge sowohl für den direkten als auch für den indirekten Bereich enthalten und alle Beschäftigten einbeziehen. Ziel ist eine funktionsübergreifende Zusammenarbeit mit einer gemeinsamen Orientierung noch stärker zu fördern.

In diesem Sinne gehen die Vertragsparteien davon aus, dass durch die Umsetzung der Prinzipien des AOS sowohl die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens als auch die Arbeitssituation der Beschäftigten weiter verbessert wird.

Die Vertragsparteien sehen die Qualifikation der Beschäftigten als Standortvorteil und unverzichtbare Voraussetzung für Qualität und Flexibilität. Die Arbeit in sämtlichen Bereichen von Airbus wird deshalb durch das AOS auch künftig so gestaltet werden müssen, dass sie für qualifizierte Beschäftigte attraktiv bleibt und diese ihre Fähigkeiten voll einbringen können.

Das AOS soll dabei die vorgenannten Grundsätze der Arbeitsorganisation sinnvoll umsetzen, dabei gilt die Umsetzung von selbstorganisierter Teamarbeit als Voraussetzung für die Anwendung der unter dem AOS zu vereinbarenden Methoden und Prinzipien.

Ziel der Arbeitsorganisation unter dem AOS ist in direkten wie in indirekten Bereichen Transparenz durch standardisierte Prozesse und störungsfreie Arbeitsabläufe sicherzustellen, die die Qualität der Produkte steigern und die Belastung der Beschäftigten verringern.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Vertragsparteien folgende Rahmenregelungen für die Verhandlungen der Betriebsparteien über die Gestaltung und Einführung des Airbus Operating System im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung:

a) Geltungsbereich des AOS

Die Regelungen über die Einführung des AOS sollen für alle Beschäftigten an den Standorten des Unternehmens gelten.

Bei der Gestaltung des AOS werden die funktions- und produktspezifischen Rahmenbedingungen berücksichtigt und in das Operating System eingearbeitet. Das AOS soll als ein verbindlicher Rahmen für alle deutschen Airbus-Standorte wirken.

b) Verhandlungsprozess

Die Methoden und Module des AOS, deren Einführung und ein Überprüfungs- oder Auditierungsprozess sollen binnen 18 Monaten, beginnend mit Abschluss der Vereinbarungen zum Zukunftstarifvertrag, separat als Gesamtsystem verhandelt und vereinbart sein. Jede Seite benennt dafür eine Verhandlungskommission. Zusätzlich kann jede Seite nach gegenseitiger Absprache weitere Experten oder Funktionsvertreter hinzuziehen.

Die Verhandlungen beginnen mit der Vorstellung des geplanten Inhalts, Umfangs und der Systematik des AOS durch die Unternehmensseite. Welche Elemente und Strukturen des bisherigen ALPS-Systems beibehalten werden sollen, ist Teil dieser Darstellung.

Die Arbeitnehmerseite erhält für den Verhandlungsprozess Unterstützung durch externe Beratung.

c) Schrittweise Einführung

Die Vertragsparteien sind sich einig, AOS schrittweise an den Standorten bzw. in den Funktionen nach dem Abschluss der Verhandlungen umzusetzen. Der Umsetzungsprozess inklusive der dazu notwendigen Kommunikation und Qualifikation aller Beteiligten wird im Rahmen der GBV beschrieben und festgelegt.

Das gilt auch für eine, der Umsetzung und Begleitung des AOS dienlichen Gremienstruktur (z. B. AOS-Steuerkreis) mit einer verbindlichen Regelung der Entscheidungsfindung.

IX. Revisionsvorbehalt

Nordmetall hat das Recht, den Zukunftstarifvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum 31.12.2016 zu kündigen. Das Unternehmen hat dabei den Vertragspartner über die wirtschaftlichen, strategischen oder marktbezogenen Gründe rechtzeitig und umfassend vorher zu informieren. Der Zukunftstarifvertrag endet ohne Nachwirkung. Eine Kündigung zu einem früheren oder späteren Endtermin als den 31.12.2016 ist ausgeschlossen. Unberührt bleibt das Kündigungsrecht unter den Voraussetzungen der Ziffer XI (sog. Katastrophenklausel).

X. Konfliktregelungsverfahren

Alle nur einen Standort betreffende Themen im Zusammenhang mit dem Zukunftstarifvertrag werden vorrangig unter dem üblichen Verfahren und Regelungen unter Anwendung des BetrVG bearbeitet. Sind ggf. Auswirkungen auf andere Unternehmensstandorte erkennbar, ist die Zentrale Steuerungsgruppe mindestens zu informieren. Alle über einem Standort hinausgehenden Themen werden unter Hinzuziehung der Zentralen Steuerungsgruppe bearbeitet bzw. dort ein Bearbeitungsverfahren/Gremium festgelegt.

Die zentrale Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus je einem Vertreter der IG Metall Bezirksleitung Küste und des Arbeitgeberverbandes Nordmetall, und je einem Vertreter der Geschäftsführung Airbus Operations GmbH und des Gesamtbetriebsrates.

Über Konflikte, die der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen und die nicht in der Zentralen Steuerungsgruppe gelöst werden können, entscheidet die betriebliche Einigungsstelle.

Streitigkeiten über die Auslegung der Regelungen des Zukunftstarifvertrages werden in der Zentralen Steuerungsgruppe mit dem gemeinsamen Willen der Einigung verhandelt. Gelingt dies nicht, können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden. Kommt es innerhalb von vier Wochen zu keiner Einigung, entscheidet eine tarifliche Einigungsstelle abschließend. Die tarifliche Einigungsstelle setzt sich aus je 3 Mitgliedern zusammen, die von den Tarifvertragsparteien zu benennen sind. Jede Tarifvertragspartei benennt einen unparteiischen Vorsitzenden. Kommt über die Person des stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden keine Einigung zustande, wird der Vorsitzende per Losentscheid ermittelt. Die Kostentragung richtet sich nach § 5 des Tarifvertrags über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung in seiner jeweils gültigen Fassung.

XI. Schlussbestimmung

Sofern wesentliche, gravierende interne oder externe Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gegenüber den heutigen Planungsprämissen während der Geltung der Beschäftigungssicherung eine erhebliche betriebliche Personalanpassung bzw. eine Betriebsänderung erfordern, wird das Unternehmen dies der IG Metall und dem Gesamtbetriebsrat bzw. dem örtlichen Betriebsrat schriftlich anzeigen und begründen. Die Verhandlungsparteien werden nach einer solchen schriftlichen Mitteilung umgehend zusammentreten und über eine Anpassung an die Situation und über Lösungsmöglichkeiten verhandeln. Sollten diese Verhandlungen scheitern und in einem ange-

messenen Zeitraum nicht zu einem Verhandlungsergebnis führen, steht beiden Parteien ein außerordentliches Kündigungsrecht des Zukunftstarifvertrags zu. Die Kündigung entfaltet dann ihre Wirksamkeit zum Ersten des auf die Kündigung folgenden Monats; die gekündigte Vereinbarung wirkt nicht nach.

Für den Fall der Kündigung einer oder mehrerer betrieblicher Vereinbarungen, die auf diesem Zukunftstarifvertrag basieren, haben die Tarifvertragsparteien ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende.

Der Zukunftstarifvertrag tritt zum 01.01.2012 in Kraft und endet zum 31.12.2020 ohne Nachwirkung. Die Revisionsklausel und das Sonderkündigungsrecht gelten uneingeschränkt.

Es wird eine Erklärungsfrist bis zum 10. Februar 2012, 12 Uhr vereinbart. Stillschweigen gilt als Zustimmung.

Hamburg, den 13.02.2012

Nordmetall **IG Metall**
Verband der Metall- und Elektroindustrie e. V., Bezirksleitung Küste, Hamburg
Hamburg

Anlage 1 zum Zukunftstarifvertrag

Kernkompetenzen der Standorte sind insbesondere:

Kernkompetenzen Hamburg 2011

Programm

- A320 Programmmanagement

Engineering

- Overall Aircraft Design
- Fertigungstechnologien, Einwicklung von CFK Kompetenzen für den CFK Rumpf (HAM, BRE, TLS) und validierendes Testen
- Kundenforschung und Umsetzung von Kabinen- und Frachtraumanforderungen (R&T und Neuentwicklung)

Einkauf

- Durchführung von Einkaufsaktivitäten und operative sowie strategische Lieferantenentwicklung für die Einkaufsgruppen (Commodities):

Fertigung / Auslieferung

- Strukturelle Sektionsmontage und kundenspezifische Systemintegration bei Sektionen aller Airbus Passagierflugzeuge (Aluminium und CFK)
- Montage aller Komponenten und Bauteile zum Basisflugzeug der A320 Familie sowie kundenspezifische Kabinenintegration und -tests bei der A320 Familie & A380
- Endlackierung A320 Familie & A380 (Technologieführerschaft beim A380)
- Zentral Manufacturing Engineering: Jigs/Tools und Prozess- und Technologie Leitung für Automatisierungs- und Ausrüstungsprozesse
- Konsolidierte Service Factory Hamburg

Customer Service

- Ersatzteilversorgung
- Kabinen Retrofit

Kernkompetenzen Standort Bremen 2011

- Prozesskette Wing/High-Lift, d.h. Entwicklung sowie Struktur- und Ausrüstungsmontage für große Komponenten wie Tragwerk und Landeklappen.
- Entwicklung sowie Struktur- und Ausrüstungsmontage von großen Komponenten im Bereich Rumpf.
- Bremen bleibt Engineering Standort, insbesondere in der Flugphysik, der Werkstoff- und Verfahrensentwicklung sowie der Systementwicklung und dem Systemtest.

Kernkompetenzen Standort Stade 2011

- Entwicklung und Herstellung komplexer Strukturbauteile aus dem Werkstoff CFK inkl. deren mechanischer Bearbeitung.
- Struktur- und Ausstattungsmontage jeglicher CFK Strukturen.
- CFK – Naßtechnologie für alle Flugzeugteile sowie Umsetzung neuer Fertigungstechnologien zur Herstellung von CFK und Leichtbauteilen.

Kernkompetenzen Standort Buxtehude 2011

- Operative Hard- und Software-Entwicklung für das digitale Kabinen-Interkommunikations-Daten-System (CIDS); Cabin Intercommunication Data System (CIDS) ist in der Kabine das Kernsystem und betreibt und überwacht verschiedene Passagier- und Crew-Funktionen.
- E2E-Kompetenz in Kabinenelektronik (Design, Entwicklung, Prototypenfertigung, Customer Support).
- luftrechtlich zertifizierte elektronische Lösungen, die langfristig die Zuverlässigkeit der verschiedenen Systeme garantieren.

Hamburg, den 13.02.2012

Nordmetall

**Verband der Metall- und Elektroindustrie e. V.,
Hamburg**

IG Metall

Bezirksleitung Küste, Hamburg

Anlage 2 zum Zukunftstarifvertrag

Zu Punkt IV. 2. h) (Prüfung der Übernahme in ein Stamarbeitsverhältnis):

Die erstmalige Überprüfung erfolgt demzufolge am 30.09.2012 allerdings nur für die Leiharbeitskräfte/Zeitarbeitskräfte, die nach Abschluss der Übernahmepfung von 300 Leiharbeitskräften (siehe Ziffer 4.2.4 des Eckpunktepapiers zum ZTV) den Zeitraum von 24 Monaten Beschäftigung überschreiten.

Zur Erläuterung:

Ein arbeitgeberseitiges Kriterium für die Übernahme der 300 Leiharbeitskräfte ist eine Beschäftigungsdauer von mehr als 24 Monaten. Die 300 Arbeitskräfte werden vermutlich vor dem 30.9. eingestellt sein, daher soll es am 30.9.2012 noch eine Prüfungsrunde geben für diejenigen, die erst nach Abschluss der Einstellungsprüfung der 300 Leiharbeitskräfte eine Beschäftigungsdauer von 24 Monaten erreichen und für diejenigen, die zwar 24 Monate erreicht hatten, aber bei keinem der 300 Arbeitsplätze berücksichtigt werden konnten.

Hamburg, den 13.02.2012

Nordmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie e. V.,
Hamburg

IG Metall
Bezirksleitung Küste, Hamburg

Anlage 3 zum Zukunftstarifvertrag

Zu Punkt V. 3. e):

Das Unternehmen weist dem Gesamtbetriebsrat innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Zukunftstarifvertrags den Insolvenzschutz für die zu schützenden Arbeitszeitkonten nach.

Hamburg, den 13.02.2012

Nordmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie e. V.,
Hamburg

IG Metall
Bezirksleitung Küste, Hamburg