

# Verhandlungsergebnis vom 01.07.2015

## Zukunftstarifvertrag VAC Hanau

Zwischen

der **Firma VACUUMSCHMELZE GmbH und Co KG in Hanau**, vertreten durch den Geschäftsführer Richard Boulter (im Folgenden „VAC“)

und der **IG Metall Bezirksleitung Mitte** (im Folgenden „IG Metall“)

wird am 01.07.2015 zur Neupositionierung der VAC in Hanau, der Sicherung des Standortes und der Industriearbeitsplätze in Hanau und zur Vermeidung eines langen Arbeitskampfes folgendes Verhandlungsergebnis für einen Zukunftstarifvertrag erzielt:

### **Präambel**

Die Tarifvertragsparteien VAC und IG Metall schließen zur Neupositionierung und Gestaltung, zur mittelfristigen Sicherung der Arbeitsplätze, zur Sicherung des Industriestandortes Hanau und erfolgreichen Gestaltung der Zukunft in Hanau und zur Vermeidung eines Arbeitskampfes den folgenden Zukunftstarifvertrag.

Die unternehmerische Entscheidung, am Standort Hanau bis zu 340 Arbeitsplätze abzubauen wird in der vom Arbeitgeber in der Mitarbeiterversammlung am 18.02.2015 vorgestellten Form und Umfang zurückgenommen bzw. nicht weiter verfolgt. Die vom Arbeitgeber weiterhin verfolgte Neupositionierung wird unter der Bedingung der nachfolgenden tarifvertraglichen Garantien für den Standort Hanau umgesetzt:

### **1. Geltungsbereich**

Dieser Zukunftstarifvertrag gilt gem. § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz für die Mitglieder der IG Metall, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Mitglied und es bis zum Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages sind:

#### **a. Räumlich:**

für die VAC in Hanau, Grüner Weg 37,63450 Hanau, den Bereich der unter die Zuständigkeit des Betriebsrates VAC Hanau fällt.

#### **b. Persönlich:**

für alle im Betrieb VAC Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 III BetrVG) und Auszubildenden.

## **2. Tarifvertragliche Garantien für den Standort Hanau**

### **2.1.**

Die VAC garantiert den Erhalt des Standorts Hanau für die Laufzeit dieses Zukunftstarifvertrages als globalen Hauptsitz der VAC mit folgenden Schlüsselfunktionen zu erhalten:

- Hauptsitz der drei Geschäftsgebiete: Halbzeug und Teile, Kerne und Bauelemente, Dauermagnete
- Produktmarketing und Produktmanagement
- Forschung und Entwicklung sowie Unternehmensstrategie
- Technische Dienste
- Kaufmännischer Bereich
- Kantine
- Lager & Verkehrswirtschaft sowie Personalabteilung

bleiben im Wesentlichen vergleichbar, wie in der Neupositionierung beschrieben, erhalten.

### **2.2.**

Die VAC garantiert, dass am Standort Hanau auch weiterhin im bisherigen Umfang wie heute (nach abgeschlossener Neupositionierung) die Produktion und Fertigungstiefe von folgenden Produkten und damit notwendige Investitionen aufrechterhalten wird: Kristalline und rascherstartete Materialien sowie Dauermagnete - sofern diese Produkte weiterhin von VAC Kunden in ähnlichem Umfang erworben werden.

### **2.3.**

Die VAC garantiert, dass auch neue Hightech-Produkte und Produkte von hohem Wert im Bereich der kristallinen Materialien, Rascherstarrung und Dauermagnete in Zukunft in Hanau hergestellt werden. Dazu zählen auch dafür notwendige Investitionen.

### **2.4.**

Die VAC verpflichtet sich es für die Laufzeit dieses Zukunftstarifvertrages zu unterlassen - mit Ausnahme der im Rahmen der identifizierten Neupositionierungsprojekte - Maschinen, Betriebsausstattung oder Betriebsanlagen, die heute am Standort Hanau stehen und betrieben werden, an eine andere VAC-Produktionsstätten zu verlegen ohne die vorherige Zustimmung des Tarifpartners IG Metall.

- Anlage zum Zukunftstarifvertrag: Aufstellung der im Rahmen der Neupositionierung zu verlagernden Maschinen und Produktionsanlagen – Die Anlage ist Bestandteil des Zukunftstarifvertrages -

### **2.5.**

Zur Zukunftssicherung in Hanau und zur Personalentwicklung sagt die VAC zu, die aktuelle Anzahl an Ausbildungsplätzen mindestens für die nächsten 5 Jahre beizubehalten (das bedeutet 24 neue gewerbliche Auszubildende pro Jahr). Hinzukommt eine erforderliche Anzahl von DH Studenten.

### **2.6.**

Die VAC wird über den Zeitraum dieses Tarifvertrags nicht aufgespalten oder durch Abspaltung oder Ausgliederung gesellschaftlich rechtlich verändert, wenn dies zu einem Verlust der betrieblichen Identität und/oder zum Verlust der kollektivrechtlichen Geltung von Betriebsvereinbarungen und/oder Tarifverträgen führt.

## 2.7.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren im Einvernehmen mit den Betriebsparteien gemeinsam auf Basis des IG Metall beteiligungsorientierten Konzeptes "Besser statt Billiger" durch Zusammenarbeit und Beteiligung zwischen Beschäftigten, Management und Arbeitnehmervertretungen Ideen zu definieren und zu implementieren, die eine erfolgreiche Zukunft für die VAC Hanau und ihre Beschäftigten durch die Aufrechterhaltung der globalen Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen und den technologischen Vorsprung – auch im Hinblick auf die Entwicklung neuer Produkte – zu erhalten und auszubauen und die Arbeitsplätze im Standort Hanau für die Zukunft sichern. Ein Verfahren und die Projektorganisation werden von den Betriebsparteien Geschäftsführung und Betriebsrat im Einvernehmen mit der IG Metall noch gemeinsam vereinbart.

## 2.8.

Im Falle der Veräußerung der VAC innerhalb der nächsten 8 Jahre gehen die Rechte und Pflichten aus diesem Zukunftstarifvertrag auf den neuen Eigentümer über.

## 2.9.

Die VAC verpflichtet sich bei notwendigen Versetzungen die Beschäftigten entsprechend zu qualifizieren, sofern es für die ausgeübte Tätigkeit notwendig ist. Dies und die mittelfristige Bildungsplanung wird gem. §§ 96-98 BetrVG und auf Basis der bestehenden flächentarifvertraglichen Regelungen zwischen den Betriebsparteien vereinbart. Eine Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmung ist hiermit nicht beabsichtigt. Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle. Dabei sollen auch die Finanzierung durch Dritte (Bundesagentur usw.) berücksichtigt und gefördert werden.

## 2.10.

Die Flächentarifverträge der Metall und Elektroindustrie in Hessen bleiben bewährte und gesicherte Grundlage der Zusammenarbeit aller Beteiligten am Standort Hanau. Daher schließt die VAC einen Austritt als Vollmitglied mit Tarifbindung im Arbeitgeberverband Hessenmetall bis 2025 aus und verpflichtet sich dort in dieser Zeit nicht auszutreten.

Sollte dies aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen erfolgen, dass die VAC nicht mehr Mitglied im Arbeitgeberverband ist, verpflichtet sich die VAC in diesem Zukunftstarifvertrag einen Anerkennungstarifvertrag mit der IG Metall abzuschließen, der alle Tarifverträge der IG Metall im Tarifgebiet Hessen auf dem jeweils aktuellem Stand und mit Friedenspflicht analog Fläche anerkennt. Von diesem Fall gehen beide Tarifvertragsparteien auf Grund der Zusage der VAC bei Abschluss des Zukunftstarifvertrages gemeinsam nicht aus.

## 3. Tarifvertraglicher Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen in Hanau

### 3.1.

VAC verpflichtet sich gegenüber der IG Metall und ihren Mitgliedern den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen für Mitglieder der IG Metall **bis zum 31.07.2020** zu unterlassen. Eine gegen diesen Zukunftstarifvertrag verstoßende Kündigung von Mitgliedern der IG Metall ist unwirksam.

## 4. Rahmenregelung Neupositionierung Standort Hanau

#### **4.1.**

Der Arbeitgeber erhält das Recht im Rahmen der Neupositionierung bis zu 129 Stellen am Standort Hanau unter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen abzubauen. Die konkrete Beschreibung der Neupositionierung wird in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Ein Freiwilligenprogramm wird nicht vereinbart.

#### **4.2.**

Der Interessenausgleich nach 4.1. wird insbesondere unter der Maßgabe vereinbart, dass die vom Arbeitgeber initiierten Projekte zur Neupositionierung auf die wirtschaftliche Notwendigkeit und Rentabilität, insbesondere vor dem Hintergrund von Verlagerungsrisiken hin regelmäßig (monatlich) überprüft werden.

Hierzu werden der Betriebsrat und der Arbeitgeber eine Steuerungsgruppe (angesiedelt bei Wirtschaftsausschuss) errichten und die weitere Entwicklung der Projekte beraten.

Der Betriebsrat kann hierzu im Sinne des §§ 111;106-109; 80 III BetrVG einen Berater hinzuziehen und ist berechtigt, Alternativvorschläge zu entwickeln, um den geplanten Stellenabbau im Rahmen der Neupositionierung weiter zu verringern zu helfen.

#### **4.3.**

VAC verpflichtet sich, die im Rahmen der Neupositionierung verlagerten Stellen nach Möglichkeit durch alternative Ersatzproduktion bzw. durch positive Volumenentwicklungen auszugleichen. Der Betriebsrat kann hierzu Vorschläge entwickeln und in die Steuerungsgruppe einbringen.

#### **4.4.**

Aufgrund von Volumenentwicklungen erhält der Arbeitgeber das Recht bis zu 60 zusätzliche Stellen im Geschäftsgebiet Dauermagnete unter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen unter folgender Maßgabe abzubauen:

Unter den Voraussetzungen des §§ 96 SGB III ist vor dem Abbau mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über Kurzarbeit zu treffen, soweit noch nicht geschehen. Die Laufzeit der Kurzarbeit beträgt derzeit maximal 12 Monate.

Sollte die Beschäftigung im Bereich Dauermagnete nicht gesichert werden können, werden der Arbeitgeber und der Betriebsrat in Verhandlungen über folgende beschäftigungssichernden Maßnahmen eintreten:

- Nutzung der Regelungen des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung
- Temporäre Versetzungen
- Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Abschluss von ATZ-Verträgen ohne Nachbesetzung einer freigewordenen Stelle

Die Rechte des Betriebsrats nach § 92a BetrVG bleiben hiervon unberührt.

Sofern die umgesetzten Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung nicht ausreichen, um die Beschäftigung im Bereich Dauermagnete mittel- und langfristig zu sichern kann der Arbeitgeber die Regelungen dieses Zukunftstarifvertrages zum Abbau der Stellen nutzen.

#### **4.5. Einsatz von Leiharbeitern**

Der Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten darf nur im Ausnahmefall erfolgen und bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates.

.

## **5. Gute Arbeit – gut in Rente! / Ergänzungstarifvertrag TV FLEXÜ/Altersteilzeit**

Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen sind die Tarifvertragsparteien übereingekommen, eine flexible und faire Ausstiegsmöglichkeit tarifvertraglich zu schaffen. Damit werden die bereits bestehenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen gemeinsam ergänzt.

Diese ist Respekt, Anerkennung und Wertschätzung für die langjährigen Beschäftigten der VAC, soll den gesundheitlichen Belastungen im bisherigen Arbeitsleben Rechnung tragen und einen gesunden Übergang in das Rentenalter ermöglichen und Altersarmut vermeiden.

### **5.1 Aufhebungsverträge für Mitarbeiter im rentennahen Alter**

Mitarbeiter, die das 62. Lebensjahr vollendet haben, können auf freiwilliger Basis bei Vorliegen der Voraussetzungen für einen Altersrentenbezug, innerhalb acht Wochen nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, einen Aufhebungsvertrag mit der VAC bis zum frühesten Zeitpunkt der abschlagsfreien Rente, maximal bis zur Vollendung des 64. Lebensjahres vereinbaren. Diese Mitarbeiter erhalten mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine einmalige Abfindung von 10.000,-- € brutto. Ein Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags nach diesem Zukunftstarifvertrag besteht nicht. Diese Regelung gilt bis zum 31.07.2020 und wirkt nicht nach.

### **5.2 Altersteilzeitverträge**

Die bisherigen betrieblichen Regelungen bleiben unter folgender Maßgabe erhalten:

In die Berechnung der Bestandsquoten sind die Altersteilzeitverträge mit Arbeitnehmern, die aus Abteilungen stammen, die von VAC Neupositionierung gemäß Interessenausgleich betroffen sind, nicht mit einzubeziehen.

Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiter, die das 56. Lebensjahr vollendet (Schwerbehinderte ab vollendetem 55. Lebensjahr) und noch keine 62 Jahre alt sind. Altersteilzeit kann für diese Personen bis zum frühesten Zeitpunkt der abschlagsfreien Rente, maximal bis zur Vollendung des 64. Lebensjahres (Ausnahme Jahrgang 1959: 64 Jahre und 2 Monate) vereinbart werden. Somit sind Altersteilzeitverträge bis zur Dauer von bis zu 8 Jahren möglich. Diese Regelung gilt bis zum 31.07.2020 und wirkt nicht nach.

Mit Zustimmung der VAC können auf freiwilliger Basis bis zum Ende der im Interessenausgleich genannten Maßnahmen Altersteilzeitverträge über die in § 3 der Betriebsvereinbarung „Altersteilzeitregelung“ genannten Zugangsbegrenzung von 4 % abgeschlossen werden. Der individuelle Aufstockungsbetrag für Altersteilzeitverträge ab 01.08.2015 ermittelt sich wie folgt:

Mitarbeiter der Entgeltgruppen E3 – E7 erhalten, abweichend der vorgenannten Betriebsvereinbarung eine verbesserte Aufstockung des Regelarbeitsentgelts auf 90 % des monatlichen Vollzeitnettoentgeltes.

Für die Entgeltgruppen E8 bis E11 berechnet sich der Bruttoaufstockungsbetrag laut BV Altersteilzeitregelung vom 15.06.2012. Ab 01.01.2016 gelten die Regelungen des neuen TV FlexÜ.

Die Nettoaufstockung VAC bezieht sich auf 13,24 Bezüge (inkl. Urlaubsgeld/ Weihnachtsgeld) anstelle von 12 Bezügen im Tarifvertrag. m.a.W. die Mitarbeiter erhalten das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld auf Teilzeitbasis während der gesamten Vertragsdauer. Diese Mitarbeiter erhalten mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine einmalige Abfindung von 6.000,- € brutto. Diese Abfindungsregelung gilt nur bis zum 31.07.2020 und wirkt nicht nach.

Die BV Altersteilzeitregelung vom 15.06.2012 behält im Übrigen ihre Gültigkeit. Die Einzelheiten, betriebliche Konkretisierung sowie die Anpassung der aktuellen BV Altersteilzeitregelung werden durch die Betriebsparteien auf dieser Grundlage bis Inkrafttreten des Zukunftstarifvertrages geregelt.

### **5.3. Gesetzliche Rente und Kompensation etwaiger Rentenabschläge**

Endet gemäß Punkt 5.1 oder 5.2 das Arbeitsverhältnis vor dem frühestmöglichen Beginn der ungeminderten Altersrente, erhält der Mitarbeiter als Ausgleich von Rentenabschlägen einen Ausgleich in Höhe von EURO 1000,00 EUR brutto für jeden vollen Monat zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Beginn der ungeminderten Altersrente.

### **6. Betriebsrente VAC - ein Stück Zukunft und Sicherheit wird gestaltet**

Die bisher geltenden betrieblichen Regelungen zur Betriebsrente werden bis 31.12.2025 für die am 01.08.2015 Beschäftigten unverändert fortgeführt. Einzelheiten regeln auf dieser tariflichen Grundlage die Betriebsparteien.

### **7. Exit Klausel für unvorhersehbare Änderungen**

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig bei unvorhergesehenen konjunkturellen Änderungen, die bei Abschluss des Zukunftstarifvertrages nicht absehbar waren, über eine Neuregelung dieses Zukunftstarifvertrages zu verhandeln. Dies beinhaltet ausdrücklich nicht Abweichungen und Änderungen, die durch eigene unternehmerische Entscheidungen verursacht sind.

Zu diesen Gesprächen sind die Betriebsparteien hinzuzuziehen. Sollte keine Einigung erfolgen, ob eine unvorhersehbare Änderung vorliegt soll, die betriebliche Einigungsstelle darüber abschließend entscheiden. Vorsitzender der Einigungsstelle soll der Direktor des Arbeitsgerichts Offenbach sein und die Anzahl der Beisitzer 3 je Seite betragen. Die Einigungsstelle soll gleichzeitig auch als tarifliche Schlichtungsstelle den Tarifvertragsparteien einen Vorschlag für eine Neuregelung machen. Die Friedenspflicht aus diesem Zukunftstarifvertrag endet 3 Monate nach der Einigung über das Vorliegen konjunktureller Gründe.

### **8. Maßregelungsklausel/Inkrafttreten**

#### **8.1. Maßregelungsklausel**

Maßregelungen auf Grund der Teilnahme an der Tarifbewegung Warnstreiks, Demonstrationen, Mitgliederversammlungen der IG Metall für einen Sozialtarifvertrag finden nicht statt oder werden rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt sind.

Gegenseitige Schadenersatzansprüche zwischen den Tarifvertragsparteien und ihren Mitgliedern bestehen nicht und/oder werden nicht geltend gemacht.

#### **8.2.**

Die IG Metall erklärt im Hinblick auf den Abschluss dieses Zukunftstarifvertrages ihre erhobenen Forderungen für einen Sozialtarifvertrag für erledigt, da keine sozialen Nachteile ausgeglichen werden müssen. Dieser Zukunftstarifvertrag enthält daher ausdrücklich keine

Regelungen zum sozialen Ausgleich von Folgen von betriebsbedingten Kündigungen und Betriebsänderungen. Die IG Metall verpflichtet sich daher ihre diesbezüglichen Kampfmaßnahmen mit Unterschrift unter das Verhandlungsergebnis vorläufig und mit Inkrafttreten endgültig einzustellen

**8.3.**

Dieser Zukunftstarifvertrag tritt am 1.8.2015 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten frühestens zum 31.12.2025 gekündigt werden. Dieser Tarifvertrag wirkt nicht nach.

Das Inkrafttreten steht unter dem Vorbehalt des zeitgleichen Inkrafttretens des Interessenausgleiches durch die Betriebsparteien.

Hanau, den 1.8.2015

.....  
VAC

.....  
IG Metall

## II: Verfahren des Inkrafttretens:

1. Das gemeinsame Verhandlungsergebnis wird auf der Betriebsversammlung am 1.7.2015 gemeinsam vorgestellt
2. Es wird eine Erklärungsfrist für die IG Metall bis zum Ablauf des 31. Juli 2015 vereinbart. Das Inkrafttreten steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Tarifkommission, der Mitglieder im geheimen Mitgliedervotum und der Vorstandes der IG Metall. Widerruf muss schriftlich erfolgen /Fax genügt bis zu diesem Zeitpunkt. Schweigen bedeute Annahme, erfolgt keine Widerruf tritt der Zukunftstarifvertrag zum 1.8.2015 in Kraft.
3. Die IG Metall kann nach Abschluss der Betriebsversammlung am 1.7.2015 ( nach Angaben des Betriebsrates ca. 11 Uhr) in der Kantine ihre Mitgliederversammlung und ihr geheimes Mitgliedervotum in Urwahl durchführen. Die Zeiten bis 15 Uhr werden wie Arbeitszeit vergütet.
4. Geschäftsführung, IG Metall und Betriebsrat vereinbaren, das eine Arbeitsaufnahme am 1.7.2015 um 15 h erfolgt. Sollte die IG Metall mit ihrer Abstimmung wider Erwarten nicht fertig sein kann sie diese auf dem Betriebsgelände in den Pausen, vor und nach der Arbeit und im Betriebsratsbüro zu Ende führen.
5. Die Tarifvertragsparteien werden das Verhandlungsergebnis am 1.7.2015 um 12 h 30 gemeinsam den Medien präsentieren.

Damit ist der Tarifkonflikt beendet und ein Arbeitskampf in letzter Minute vermieden werden

Hanau, den 1.7.2015

.....  
VAC

.....  
IG Metall

Die Betriebsparteien treten den Regelungen bei, soweit sie diese betreffen

.....  
Geschäftsführung

.....  
Betriebsrat

