



# MITBESTIMMEN!



DEZEMBER 2024

Zeitung des Volkswagen Betriebsrates

EXTRA

## Beschäftigungssicherung bis Ende 2030

### Keine Werkschließungen – Monatsentgelte bleiben – weniger Boni

Endlich geschafft: Bei Volkswagen sind Massenentlassungen, Werkschließungen und Angriffe auf das monatliche Entgelt im Haustarif vom Tisch. Gesamtbetriebsrat und IG Metall haben das Horrorszenario abgewendet, das der Vorstand im September angezettelt hatte – mit seinen historischen Tabubrüchen. Die Entschärfung des Konflikts gelang kurz vor Weihnachten in einer fünf Tage langen Marathon-Verhandlung in Hannover. Kern der Einigung: Alle deutschen Standorte haben weiterhin eine Perspektive und beim Tarifentgelt greift nur jenseits des monatlichen Grundeinkommen ein Verzicht, der mehrere Elemente umfasst. Zudem gilt eine neue Beschäftigungssicherung. Sie ist unkündbar (!) bis Ende 2030.



Daniela Cavallo

Der Kompromiss bringt Kapazitätsreduzierungen für die deutschen Fabriken, jedoch keine Schließungen. Die hatte das Unternehmen bis zum Ende der Verhandlungen immer wieder für unerlässlich gehalten.

Gesamtbetriebsratsvorsitzende **Daniela Cavallo** betont: „Kein Standort wird dichtgemacht, niemand wird betriebsbedingt



Der Vorstand rechnet gerne, aber wohl kaum gerechnet hatte er mit dieser Streikmacht vor dem Markenhochhaus. Dort machten zehntausende Beschäftigte klar: „So nicht!“

gekündigt und unser Haustarif wird langfristig abgesichert. Mit diesem Dreiklang haben wir unter schwierigsten konjunkturellen Bedingungen eine grundsätzliche Lösung erkämpft. Zwar gibt es tarifliche Zugeständnisse



Thorsten Gröger

jenseits der monatlichen Grundeinkommen – dem gegenüber stehen aber der solidarisch erwirkte Erhalt aller Standorte samt Zukunftsperspektiven, eine neue Beschäftigungssicherung bis Ende 2030 und nicht zuletzt die Gewissheit für den Vorstand, dass bei Volkswagen Veränderungen gegen den Willen der Belegschaft zum Scheitern verurteilt sind.“

IG Metall-Verhandlungsführer **Thorsten Gröger**: „In einem für Volkswagen beispiellosen Tarifkampf unter

widrigen wirtschaftlichen Bedingungen ist es uns gelungen, für die Beschäftigten eine Lösung zu finden, die Arbeitsplätze sichert, Produkte in den Werken sicherstellt und zugleich wichtige Zukunftsinvestitionen ermöglicht. Damit zeigen wir entgegen dem Mainstream vieler Chefetagen: Zukunftslösungen sind ohne Massenentlassungen möglich.“

**Details: siehe Seiten 2 bis 5**



„Es geht um mehr!": Mit zwei Warnstreikwellen signalisierte die Belegschaft Konfliktbereitschaft.



#### VORSTAND WOLLTE VIEL

**Giffliste:** Der Vorstand wollte unter anderem 10% Entgeltminus durchdrücken, die Tarifliche Zulage (167€) ebenso komplett abschaffen wie das Jubiläumsgeld – und auch den Tarif-Plus vom Management abkoppeln. Auch wollte VW Werkschließungen und Entlassungen erzwingen. Das alles wurde verhindert (Seiten 4 und 5).



# Die zentralen Inhalte aus dem Kompromiss im VW-Haustarif ...

Als eine Machtprobe hatte der Vorstand am „Schwarzen Montag“, dem 02. September 2024, einen dreifachen Tabubruch begangen: Er setzte Werksschließungen, Massenentlassungen und Angriffe auf den Haustarif auf die Agenda. Betriebsrat und IG Metall hielten dagegen. Schließlich signalisierten zehntausende Beschäftigte im Warnstreik ihre Konfliktbereitschaft – und alle roten Linien hielten. Die Details:

## Entgeltplus hilft Beschäftigungssicherung

Im Flächentarif gab es jüngst gut 5 Prozent mehr Geld bei 25 Monaten Laufzeit. Dieser Zuwachs gilt nun auch bei VW, fließt aber sechs Jahre lang nicht direkt auf die Konten aller Beschäftigten, sondern hilft bei der Beschäftigungssicherung. Damit wird bis Ende 2030 die Transformation unterstützt. Beispiele: (Teil-) Entgeltausgleich für Arbeitszeitreduzierung bei Personalüberhängen und erweiterte Altersregelungen. Ab 2031 kommen die gut 5 Prozent dann real zurück in die Entgelttabelle. Dieser Beitrag der Beschäftigten ist somit fraglos ein Verzicht – aber damit helfen alle allen und verhindern gemeinsam Kahlschlag.

## Mai-Zahlung im Tarif entfällt 2026/2027; Einbuße auch in Tarif-Plus und Management

Im Mai 2026 und Mai 2027 wird der Bonus im **Tarif** ausgesetzt. Nächsten Mai, also 2025, fließt der Mai-Bonus jedoch noch einmal wie üblich. Danach steigt er gestaffelt wieder an: Im Mai 2028 (für 2027) gibt es 20 Prozent, 2029 dann 40 Prozent, 2030 wieder 50 Prozent und 2031 (für 2030) 100 Prozent, also das alte Niveau. Unangetastet bleiben stets die November-Vorauszahlungen. Auch das **Management** wird sich mit einem Verzicht in signifikanter Höhe an den Einsparungen beteiligen. Letzte Details einer Betriebsvereinbarung hierfür sind aktuell in Abstimmung. Der **Tarif-Plus** leistet seinen Beitrag, indem der Mai-Bonus ab 2026 (für 2025) von bisher rund 50 auf dann rund 35 Prozent der untersten Management-Stufe sinkt. Das entspricht rechnerisch Einbußen von etwa 7 Prozent im Jahreseinkommen.



## Urlaubsgeld wird gestaffelt reduziert

Das im Tarif nach Reformen verbliebene frühere Urlaubsgeld (1290 Euro im Jahr) fließt ebenfalls bis 2030 reduziert (zwei Jahre Entfall 2025 und 2026, dann 20, 40, 50 und wieder 100 Prozent). Der Hochlauf gilt nur für IG Metall-Mitglieder.

## Ausgleich für einheitlich 35 Stunden in HTV I

Die tarifvertragliche Arbeitszeit für Beschäftigte aus dem Haustarif I (HTV I – vor Januar 2005 Eingestellte) beträgt ab 2025 einheitlich 35 Wochenstunden. Früher lag diese bei 34 (indirekter Bereich) beziehungsweise 33 Stunden (direkter Bereich). Diese ab Juli 2025 einsetzende Änderung wird über Ausgleichszahlungen aufgefangen: HTV 1, direkter Bereich, erhält pro Jahr 829,30 Euro, 6 Jahre lang. Für den indirekten Bereich: 606,80 Euro pro Jahr, ebenfalls 6 Jahre lang. Wichtig: HTV-I-Beschäftigte in Teilzeit sind von der Anpassung ausgenommen.

## Jubiläums-Geld als Festbetrag gerettet

Der Vorstand wollte es restlos streichen. Doch nun kommt es so: Ab 2025 gibt es für 25 Jahre VW-Zugehörigkeit 6.000 Euro Festbetrag (bisher 1,45 Monatsentgelte) und für 35 Jahre 12.000 Euro (statt Faktor 2,9). Für alle Entgeltstufen unter der 8 ist das eine Verbesserung. Der Beitrag des Managements ist damit überproportional.

## Fairness-Puffer für untere Entgelt-Gruppen

Der zunächst höhere Verzicht bei Mai-Bonus und Urlaubsgeld würde die Jahreseinkommen unterer Stufen anfänglich proportional höher belasten. Mit einer Ausgleichszahlung als Puffer wird verhindert, dass kleine Entgeltgruppen (wo Bonus und Urlaubsgeld stärker ins Gewicht fallen) stärker einbüßen als höhere.

## Zahl der Auszubildenden und ihre Übernahme

Der Vorstand wollte runter auf 420 Ausbildungsplätze pro Jahr. Nun sind es 650 geworden. Das liegt in etwa in der Mitte: Denn 2024 hatte VW noch 989 Azubis (von 1150 möglichen Plätzen) neu eingestellt. In den 650 sind 50 Plätze Duales Studium und 50 Plätze Ausbildungsförderung enthalten. Wer seine Ausbildung abschließt, den übernimmt VW weiterhin. Und: Ab März 2025 steigen die monatlichen Ausbildungsvergütungen um 140 Euro.

## Überarbeitung für das VW-Entgeltsystem

Die wird ab 2025 angegangen mittels Wettbewerbsvergleich. Sind Beschäftigte zu hoch eingruppiert, erhalten sie Bestandsschutz, verdienen also wie gewohnt. Wer laut der Analyse zu wenig hat, wird hochgestuft (siehe Seite 4).

## Mitgliederbonus

Der gestaffelte Hochlauf des Urlaubsgeldes (siehe dort) erfolgt nur für Mitglieder der Gewerkschaft IG Metall.

# ... und die wichtigsten Punkte für die deutschen VW-Werke



**Wolfsburg** wird umgebaut und ist ab 2029 bereit für mehrere SSP-Flaggschiffe rund um den ID.Golf. Basis dafür ist der „Game-Changer“-Ansatz, der Ende des Jahrzehnts komplett neue Konzepte wie Großguss in die Fertigung bringt. Um Platz dafür zu schaffen, geht der Golf an einen anderen Standort. Aus Zwickau kommen ID.3 und Cupra born an die Montagelinie 1. Eine mögliche Produktions-Drehscheibe mit Zwickau bleibt erhalten. Tiguan und Tayron bleiben, so wie auch die Gelenkwelle.

**Emden** ID.7 und ID.7 Tourer bleiben. Zusätzlich kommt ab 2026 das Komplettvolumen des neuen ID.4-ReSkin. Zweischicht ist so abgesichert, was zusammen mit der Beschäftigungssicherung Verlässlichkeit für Region und VW-Familien bedeutet. Zudem ist geregelt, dass ein weiteres Modell 2027 entschieden wird.



**Hannover** ID. Buzz und T7 Multivan bleiben – die Verlagerungspläne des Vorstands sind abgewehrt. Die Space-Familie kommt, die Transformation der Komponente läuft wie verabredet.



**Zwickau** bleibt Elektromobilitätsstandort mit dem Audi Q4 e-tron und entsprechenden Produktaufwertungen. Es entsteht eine mögliche Drehscheibe mit Wolfsburg. Zudem entsteht Kapazität, um erneut

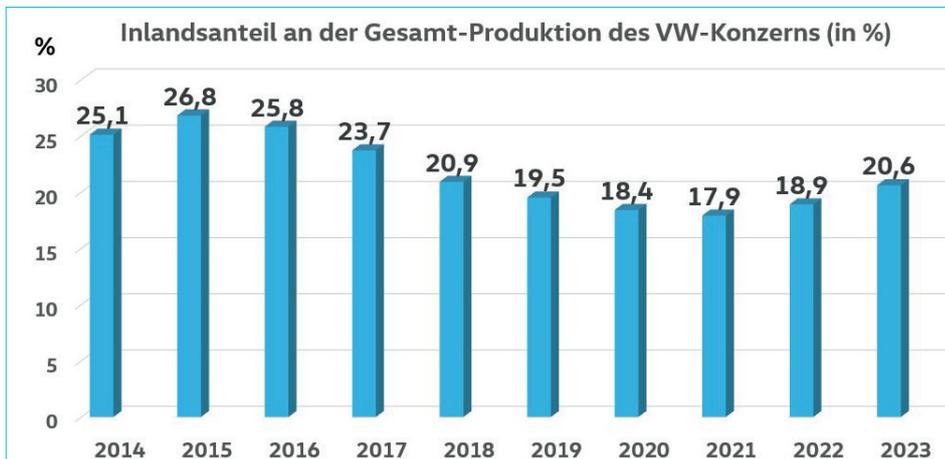
Pionier im Konzern zu sein: diesmal für den Einstieg in die Kreislaufwirtschaft („Circular Economy“ – ein Trend zu Recycling-Themen entlang der gesamten automobilen Wertschöpfungskette). Und: VW Sachsen geht 2026 (statt 2027) in den VW-Haustarif!



**Osnabrück** Das T-Roc-Cabrio läuft länger als bisher veranschlagt: nämlich bis Spätsommer 2027. Darüber hinaus ist es Ziel, eine wirtschaftliche Zukunftsperspektive für den Standort zu entwickeln.



**Braunschweig** In Braunschweig sind Zukunftsthemen



Grafik zur Bedeutung der Fahrzeugfabriken hierzulande für die globale Produktion des Konzerns: Früher kam gut ein Viertel aus Deutschland, inzwischen nur noch ein Fünftel.

aus der SSP-Familie veranschlagt: Hilfsrahmen, Lenkung („Steer by Wire“) sowie die erste Scheibe der Batteriesystemmontage. Zudem steuert Braunschweig auch zukünftig die Modulmontage-Standorte für Fahrwerke und Achssysteme.



**Dresden** Ende 2025 endet die Fahrzeugfertigung. Bisher hatte die Gläserne Manufaktur (GMD) als Teil der Erlebniswelt ID.3-Fahrzeuge aus Zwickau endmontiert (zuletzt etwa 6000 Stück pro Jahr). Für die Zeit ab 2026 wird nun ein alternatives Gesamtkonzept erarbeitet. Fest steht dafür bereits: Die Volkswagen AG wird auch in Zukunft mit eigenen Aktivitäten am Standort präsent sein. Auch die GMD ist ab 2026 im VW-Haustarif.



**Chemnitz** Keine Änderungen: Chemnitz ist für die nächsten Jahre gut positioniert. Der Zukunftspfad ist bestätigt. Auf ein langfristiges Konzept für 2035 wird hingearbeitet. Wie Dresden und Zwickau auch, ist Chemnitz bereits ab 2026 im VW-Haustarif!

*„Viel Zukunft statt viel Kahlschlag – und Absenkungen nur sozialverträglich!“*

*(Fazit zum Kompromiss für die deutschen Standorte)*



**Kassel** Die Zusagen für weitere E-Antriebe inklusive Pulswechselrichter (SSP-Plattform) stehen. Auch die Auslastung der Warmumformung und der Gießerei (inklusive Kompetenzzentrum Großguss) ist gesichert.



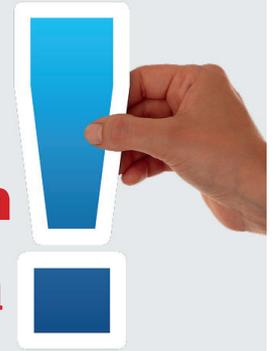
**Salzgitter** Der zweite Zellblock (CP2) wird nicht mehr in Frage gestellt. Spätestens in der Planungsrunde 74 (im Jahr 2026) wird der Zeitpunkt entschieden – und der späteste SOP wird bestimmt vom Auslauf der Motoren. Sollte sich der Hochlauf der E-Mobilität verzögern, gibt es bei Bedarf erhöhtes Volumen vom EA211 zur Beschäftigungssicherung.

## KAPAZITÄT SINKT

Fabriken haben eine technische Kapazität. Das ist gewissermaßen ihre Leistungskraft für Stückzahlen. Sie bindet Kapital, also Investitionen. In Wolfsburg zum Beispiel liegt die Kapazität noch klar über 800.000 pro Jahr. Diese Größenordnung ist unrealistisch geworden (siehe dazu auch die Grafik oben mit Konzern-Zahlen). Alle deutschen Fabriken haben Kapazitäts-Überschuss. Der wird nun an die Realität angepasst. Damit reduziert sich die technische Kapazität der fünf deutschen fahrzeugaubenden VW-Fabriken um einige hunderttausend Einheiten.



# Was der Vorstand wollte ... ... und was am Ende herumkam

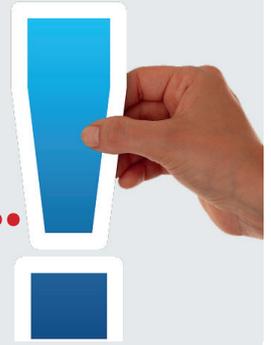


**Kein Punkt der Giftliste ging wie gefordert ins Ziel**

Themenfeld der Giftliste	Forderung des Vorstandes 	Gegenposition Betriebsrat / IG Metall 	Ergebnis der Verhandlungen 
Zukunft deutsche VW-Standorte	bis zu drei Werke schließen	alle Standorte erhalten mit verlässlichen Zukunftsperspektiven	alle Standorte haben eine Perspektive, die nötigen Investitionen dafür werden kommen
Arbeitsplätze und Beschäftigungssicherung	betriebsbedingte Kündigungen bis hin zu Massenentlassungen müssen möglich sein	keine Kündigungen und wieder eine Beschäftigungssicherung (deutlich über 2029 hinaus)	Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und stattdessen wieder eine neue Beschäftigungssicherung (sechs Jahre bis Ende 2030!)
Monatsentgelt Tarif	10 Prozent Minus, überall	Finger weg vom Monatsentgelt	keinerlei Einbußen in der Entgelt-Tabelle
Tarifliche Zulage	Entfall der 167 € (monatlich)	Finger weg von der Zulage	die 167 € fließen monatlich weiter – wie bisher
Bonus im Tarif (offizieller Name: tarifliche Ergebnisbeteiligung)	ersatzlos abschaffen	System der Ergebnisbeteiligung grundsätzlich erhalten; November-Zahlung muss wie bisher fließen; Mai-Bonus könnte bei Beschäftigungssicherung helfen	Das System der Ergebnisbeteiligung bleibt erhalten; die Vorauszahlung auf den Tarif-Bonus im November (zuletzt 1879,50 Euro) wird nicht angetastet, aber die Mai-Zahlungen fließen bis 2030 nur reduziert (Details dazu siehe Seite 2)
Tarif-Plus	10 % Minus beim Monatsentgelt; Kopplung ans Management abschaffen; variable Boni auf maximal zwei Monatsentgelte kürzen	keinerlei Kürzungen im monatlichen Entgelt; Kopplung ans Management erhalten;	Monatsentgelt und Kopplung ans Management bleiben; anteilige Management-Boni werden nicht durch starre Festbeträge ersetzt, jedoch sinkt die Quote zur Kopplung an die Management-Boni von rund 50 auf rund 35 Prozent
Jubiläums-Geld (nach §19 Mantel-tarifvertrag)	sofort ersatzlos streichen	möglichst breit erhalten	statt dem 1,45-Fachen eines Monatsentgelts (für 25 Jahre) und dem 2,9-Fachen (35 Jahre) gibt es ab 2025 Festbeträge – und zwar 6.000 Euro beziehungsweise 12.000 Euro; das gilt auch fürs Management; für Entgeltstufen kleiner als die 8 tritt damit eine Verbesserung ein
Ausbildungsplätze	nur 420 statt der zuletzt knapp 1000 Ausbildungsplätze; keine Erhöhung der Ausbildungsvergütung	über Anpassung und Flexibilität kann gesprochen werden, aber die vom Vorstand geforderte Reduzierung ist zu radikal	650 Ausbildungsplätze werden erhalten (statt der zuletzt knapp 1000 – Details siehe Seite 2); Und: die Ausbildungsvergütungen steigen ab März 2025 um 140 Euro monatlich!
Tarif-Urlaubsgeld	mögliche Stellschraube	langfristig erhalten	gestaffelte Reduzierung (Details siehe Seite 2)
Zukunft der Eingruppierungen und Umstufungen in der Entgelttabelle	grundlegende Änderungen, weitgehendes Ausbremsen	Analyse dazu ist möglich; jedoch muss ein Bestandsschutz für Beschäftigte her, sollte ihr Entgelt laut Analyse zu hoch liegen	Analyse beginnt 2025; ein überarbeitetes Entgeltsystem könnte frühestens ab Januar 2027 greifen; Beschäftigte mit einer Überschreitung werden im Entgelt zu 100 Prozent abgesichert



# Hätte der Vorstand machen dürfen, was er machen wollte ...



... wären kleine Einkommen besonders betroffen



Aktuell steht der Haustarif einmal mehr in der öffentlichen Debatte. Betriebsrat und IG

Metall haben in den vergangenen Wochen schon viele Fakten gezeigt und Behauptungen entkräftet wie die, dass der VW-Haustarif im Schnitt längst 15 bis 20 Prozent über dem Niveau der Metall- und Elektroindustrie liege. Dieses Extrablatt zeigt nun, was die bis 2030 begrenzten, gestaffelten Einbußen für die Jahreseinkommen in typischen Entgeltstufen bedeuten. Auch zu sehen ist, was entstanden wäre, hätte der Vorstand seine Giftliste durchgedrückt. Die Beispiele gelten für die Entgeltstufen (ES) 8 (gängig in der Produktion), ES 13 (gängig für SachbearbeiterInnen sowie Einstieg für Bachelor-AbsolventInnen) und ES 17 (z.B. erfahrene Fachleute). Basis der Jahreseinkommen<sup>1</sup> sind: Monatsentgelt, Tarifliche Zulage (167€), Urlaubsgeld und der Durchschnitt des Tarifbonus seit 2007 (in November- und Mai-Zahlung). Ein Puffer regelt, dass Entgeltstufen bis zur 7 im Jahreseinkommen nicht überproportional einbüßen. Dafür fließen bis zu 1676 Euro. Wichtig: Die Werte hier sind Brutto-Jahreswerte auf Basis der Tarifverträge. Sie schwanken netto je nach individuellen Steuerklassen und werden in der Entgeltabrechnung auf Monatsebene heruntergebrochen. Daher sind Rundungsdifferenzen und Ungenauigkeiten denkbar. Und: mögliche künftige Tarifsteigerungen sind noch unberücksichtigt!

Szenario / Jahr	Entgeltstufe 8	Entgeltstufe 13	Entgeltstufe 17
<b>Als wäre nichts passiert:</b> Jahreseinkommen <sup>1</sup> auf altem Niveau, gerechnet für 2025 – mit dem Durchschnitts-Mai-Bonus seit 2007 (Ø)	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) 1290 € Urlaubsgeld 1819,50 € November 2500 € Mai-Bonus (Ø) ----- <b>56.898 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) 1290 € Urlaubsgeld 1819,50 € November 2500 € Mai-Bonus (Ø) ----- <b>71.244 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167€) 1290 € Urlaubsgeld 1819,50 € November 2500 € Mai-Bonus (Ø) ----- <b>87.360 € im Jahr</b>
Jahreseinkommen <sup>1</sup> reduziert um die Giftliste des Vorstandes (siehe Seite 4). <b>Es hätten bis zu 15.045 € gefehlt!</b>	12x Monatsentgelt (-10%) <del>12x Zulage (167 €)</del> <del>1290 € Urlaubsgeld</del> 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø)</del> ----- <b>46.175 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt (-10%) <del>12x Zulage (167 €)</del> <del>1290 € Urlaubsgeld</del> 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø)</del> ----- <b>59.087 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt (-10%) <del>12x Zulage (167 €)</del> <del>1290 € Urlaubsgeld</del> 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø)</del> ----- <b>73.591 € im Jahr</b>
Jahreseinkommen <sup>1</sup> mit dem ausgehandelten Tarif-Kompromiss für 2026.	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) <del>1290 € Urlaubsgeld (0%)</del> 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø) (0%)</del> ----- <b>53.108 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) <del>1290 € Urlaubsgeld (0%)</del> 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø) (0%)</del> ----- <b>67.454 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) <del>1290 € Urlaubsgeld (0%)</del> 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø) (0%)</del> ----- <b>83.570 € im Jahr</b>
Jahreseinkommen <sup>1</sup> mit ausgehandeltem Tarif-Kompromiss für 2027 ( <b>plus mögliches Plus aus Tarifrunde!</b> ).	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) 258 € Urlaubsgeld (20%) 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø) (0%)</del> ----- <b>53.366 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) 258 € Urlaubsgeld (20%) 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø) (0%)</del> ----- <b>67.712 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) 258 € Urlaubsgeld (20%) 1819,50 € November <del>2500 € Mai-Bonus (Ø) (0%)</del> ----- <b>83.828 € im Jahr</b>
Jahreseinkommen <sup>1</sup> mit ausgehandeltem Tarif-Kompromiss für 2029 ( <b>plus mögliches Plus aus Tarifrunde!</b> ).	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) 645 € Urlaubsgeld (50%) 1819,50 € November 1000 € Mai-Bonus (40%) ----- <b>54.753 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) 645 € Urlaubsgeld (50%) 1819,50 € November 1000 € Mai-Bonus (40%) ----- <b>69.099 € im Jahr</b>	12x Monatsentgelt 12x Zulage (167 €) 645 € Urlaubsgeld (50%) 1819,50 € November 1000 € Mai-Bonus (40%) ----- <b>85.215 € im Jahr</b>

