

Was treibt einen „normalen“ Bürger dazu ein Buch zu schreiben über Wahrheit, Lügen, Ursprünge, Recht oder Unrecht?

Es ist einfach eine, (hätte man mir es vorher gesagt so hätte ich es abgestritten, dass es „so etwas“ geben kann), schier unfassbar und unglaubliche Geschichte, welche eben auch das Zusammenwirken von Kräften dokumentiert die genau gegen die Interessen der Personen handeln welche sie eigentlich vertreten sollten.

Die eigentliche Reise beginnt in 2013. Die Ursprünge dessen, was da so alles passiert, liegen natürlich weit tiefer in der Vergangenheit, aber genauso auch im Hier und Jetzt. Denn einige der Handelnden glauben sie brauchen sich nicht an Gesetze zu halten, und insbesondere, dass sie frei lügen können, oder eben sich ihre eigenen Wahrheiten, entgegen schriftlich dokumentierten Tatsachen, verbreiten können, quasi immun gegen die Realität und den Konsequenzen daraus.

Dagegen richtet sich dieses Taschenbuch, denn die hier verbreiteten Tatsachen, werden entweder als Anhang beigefügt, oder sind sauber hinterlegte Schriftstücke, bzw. können ebenso durch ausreichende Zahl von Zeugen bestätigt werden.

Klaus Schweimler

Der Bericht des Knechts

Meine Suche nach der Wahrheit, den Ursprüngen des Unrechts, den Versuchen es abzustellen, oder abstellen zu lassen, und dem was daraus geworden ist. Nach wahren und belegbaren Begebenheiten.

Der noch unbekannte „Onkel Stoffel“-Verlag

Die deutsche Ausgabe erschien **.**.2024

Deutsche Erstausgabe

Veröffentlicht im noch unbekanntem „Onkel Stoffel“-Verlag

© Klaus Schweimler (Pseudonym), 2023, 2024

Inhalt

| | |
|---|----|
| Vorwort | 7 |
| Einführung | 8 |
| Eine Geschichte vor der Geschichte | 10 |
| Aus dem Dunkel der Zeit | 12 |
| Eine jede Betriebsratswahl Volkswagen ist juristisch anfechtbar | 14 |
| Eine jede von den „gemeinsamen Betriebsräten“ vereinbarte Betriebsvereinbarung ist ungültig | 14 |
| Nutzung des „gemeinsamen Betriebsrats“ um gegen die Tarifbindung zu verstoßen | 14 |
| Nutzung des „gemeinsamen Betriebsrats“ um Tarifvertragliche Regelungen zu umgehen | 15 |
| Nutzung des „gemeinsamen Betriebsrats“ um das Mitbestimmungsgesetz, oder das Drittelbeteiligungsgesetz zu umgehen | 15 |
| Der Beginn der Reise | 16 |
| Der Sündenfall | 17 |
| Wie man ein Knecht wird | 19 |
| Zwei Betriebsräte oder was ist Aphasie | 20 |
| Gebrochene Versprechen, leicht gemacht | 21 |
| Betrug dokumentiert | 22 |
| Eine neue Zeit? | 23 |
| Paradoxon, Paradoxa | 24 |
| Illegal, Scheißegal | 25 |

| | |
|--|----|
| Auf dem Weg zu einem Betriebsrat, wo man doch schon einen hat? | 26 |
| Blockade und anderes | 27 |
| Die Gewerkschaft schaut vorbei..... | 28 |
| Mehr Schein als Sein, oder besser still sein..... | 29 |
| Das Imperium der Lügen | 30 |
| Anhänge..... | 31 |
| Anhang Tarifvertrag „Gemeinsamer Betriebsrat“ | 32 |
| Anhang „AT-alt Betrugsdokumentation“ | 37 |
| Anhang aus dem „Schreiben zum Betriebsübergang“/Firmentarifvertrag | 50 |
| Anhang „Das Versprechen der Gleichbehandlung“ | 50 |
| Anhang einer „unmöglichen Betriebsvereinbarung“ | 50 |
| Anhang „Eine Standpunktdokumentation“ | 50 |
| Anhang einer Dokumentation des (wird noch bekannt gegeben)..... | 50 |

Vorwort

Was kann ein Mensch aushalten? Diese schon oft in Literatur oder Filmen gestellte Frage kann recht einfach beantwortet werden: Eine ganze Menge!

Dies ist natürlich nicht ganz korrekt, denn es geht hier nicht um einen einzelnen Menschen, sondern in den verschiedensten Konstellationen um viele Menschen, und dabei gibt es natürlich auch Unterschiede was die Einzelnen denn alles so „aushalten“ müssen oder können.

Dabei gibt es einerseits die passiv Leidenden, die eben einfach „nur“ benachteiligt werden, zumeist in finanzieller Form, als natürlich auch die aktiv Leidenden, die sich dagegen versuchen zu wehren, oder als Vertrauensleute (der IG Metall), oder Betriebsräte versuchen Abhilfe zu schaffen.

Jeder, der oder die etwas auszuhalten hat, wird dadurch auch ein Stück weit verformt, verhärtet, oder zieht sich zurück, denn jede Kraft, die auf jemanden einwirkt, und sei es nur eine dauerhafte finanzielle Benachteiligung, erzeugt ein Gefühl welches auf Dauer verformt.

Aus Sicht des Schreibers dieser Zeilen ist es jetzt einfach das Empfinden, dass es an der Zeit ist die Geschehnisse zu dokumentieren und sie anderen zum Lesen, sei es zum Entsetzen oder auch zum Vergnügen, zur Verfügung zu stellen.

Einführung

Wann wird eine Lüge zum Problem? Die simple Antwort „Wenn sie Erfolg hat“ mag auf den ersten Blick verwunderlich erscheinen.

Schon bald wird man erkennen, dass man, um eine Lüge aufrecht zu erhalten, weitere Täuschungen, oder gar weitere Lügen aufstellen muss. In dem Fortschreiten der Zeit entsteht so ein ganzes Konstrukt von aufeinander aufbauenden Täuschungen und Lügen, eben ein ganzes System, um seinen eigenen Status Quo zu erhalten.

In dem vorliegenden Buch werden die letzten 10 Jahre eines solchen Konstrukts berichtet, aber es begann natürlich schon weit vorher, und ist ebenso auch noch nicht abgeschlossen.

In diesem Fall geht es um einen weithin bekannten Konzern mit dem mächtigsten und bekanntesten Betriebsrat, natürlich auch mit der dort tätigen Gewerkschaft. Es ist gleichzeitig ein „Phänomen“ was man genauso in unserer ganzen Gesellschaft sieht, bei anderen Firmen, Konzernen, oder auch Verwaltungen oder Behörden.

Wir haben ja eigentlich alles geregelt, hier die tarifliche Einheit und die 35 Stunden Woche, aber ebenso, und das gilt auch wieder generell, ist quasi das Umgehen und auch Negieren dieser Regelungen mit in das System integriert.

In der folgenden Geschichte führt aber das Umgehen und Negieren, das Lügen und Täuschen, zu systematischer und finanzieller Benachteiligung der davon Betroffenen, und was dann da so alles passiert, wenn denn ein Knecht dagegen vorgeht, das ist schon dieses kleine Buch wert.

In dieser Geschichte geht es also viel um Betriebsrat, Gewerkschaft, um Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, aber genauso auch um das Verbiegen, Täuschen, Hintergehen, Unterdrücken von Informationen, um Enttäuschungen, finanzielle Benachteiligung von Vielen, systematische Ungleichbehandlung, letztlich Betrug (wie er im Buche steht), und teils auch unglaubliche Geschichten.

Wie immer wird es Zweifler geben, Personen die behaupten dies hier Geschriebene sei nun wiederum eine Lüge, eine Verleumdung, was auch immer. Daher wird bei dem Schreiben dieses Buches eine Akte aufgebaut, in der eben die Belege mit Namen, und Datum, etc. hinterlegt werden.

Dieses Buch ist somit auch eine Dokumentation, eben der „Bericht des Knechts“, wobei der Knecht dann die Zeit als Vertrauensmann der IGM, und später auch die Betriebsrattätigkeit und halt was da so alles passiert ist, oder auch nicht passiert ist, beschreibt und dokumentiert.

Eine Geschichte vor der Geschichte

Es war einmal, so beginnen viele Geschichten. Die „Reise des Knechts“ beginnt natürlich in einer Zeit bevor er der Knecht war, und ein Erlebnis ist es, dass zu der Bedeutung von Handlungen in dieser Geschichte steht, und da in ganz besonderer Verbindung dazu.

Und so begab es sich vor mehr als 40 Jahren, als sich die Winter noch spürbar kälter anfühlten als heute, dass ein junger Student in einer großen Stadt sein Fahrrad in der Vorweihnachtszeit in einem Fahrradständer der Fußgängerzone anschloss.

Nach Erledigung der Einkäufe wollte er es wieder aufschließen, aber das Schloss klemmte, der Schlüssel brach ab. Das Schloss war unwiederbringlich kaputt, und nichts konnte es bewegen das Fahrrad wieder frei zu geben.

So ging der Student zu Fuß nach Hause. Um das Fahrrad wieder frei zu bekommen musste eine Metallsäge her. Die Vorstellung vor hunderten von Leuten in einer Fußgängerzone ein Fahrrad aus einem Fahrradständer heraus zu sägen bereitete etwas Sorge, denn das würde ja, bei all denen die nichts von der Situation wussten, nach einem glatten Diebstahl aussehen.

Und so kam in die Tasche neben der Metallsäge und etwas Geld auch all die Dokumente um nachzuweisen, dass das Fahrrad nicht gestohlen wird. Also ein

Kaufbeleg, Fahrradausweis, Personalausweis, halt alles was nötig schien.

Was den jungen Studenten verwunderte war, er konnte in 15-20 minütiger schweißtreibender Arbeit sein Fahrrad aus dem Ständer heraussägen, an hellichtem Tag in einer gut besuchten Fußgängerzone, hunderte Passanten gingen vorbei, und es passierte nichts!

Offensichtlich kann man ganz öffentlich, für das Auge des misstrauischen Betrachters rechtswidrige Dinge tun und es interessiert sich niemand dafür.

Dies wird auch im weiteren Fortgang des Buches dokumentiert, angefangen im Kapitel „Aus dem Dunkel der Zeit“. In Abweichung zu diesem Vorfall vor 40 Jahren, wird dargelegt, dass rechtswidrige Aktionen, nicht nur geduldet werden, sondern sogar geschützt, verdeckt, oder mit Bestrafung derjenigen, die dagegen vorgehen, abgewehrt werden, und das von denjenigen, die uns davor schützen sollten!

Dies aufzuzeigen ist der Sinn und Zweck dieses Buches.

Aus dem Dunkel der Zeit

Die „Reise des Knechts“ startet in 2013 und geht erst richtig los in 2015, aber natürlich gab es zu weit ferner Zeit schon Dinge, halt „aus dem Dunkel der Zeit“, welche unsere Geschichte direkt beeinflussen.

Von dunklen Dingen weiß man, dass es da mal eine Bestechungsaffäre gab, in dessen Zusammenhang auch die Finanzierung von Vergnügungsreisen ins ferne Brasilien ein Thema waren.

Was den künftigen Knecht schon damals interessierte waren nicht die pikanten Details dieser Reisen, sondern was denn eigentlich eine mögliche Gegenleistung dazu sein könnte.

Ein Exemplar einer möglichen Gegenleistung wurde dem Knecht zuteil in 2021, just 2 Tage nachdem er die Wahl eines Betriebsrates eingefordert hatte. Da wurde dann der „Tarifvertrag zur Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates“, **s.a. Anhänge**, aus 2016 erstmals bekannt gegeben.

| Titel | Autor | Letzte Aktivitäten |
|---|-------|-------------------------|
|  2016-12-15 TV Bildung BR VW AG | M Z | 21. April 2021 13:29:03 |
|  2017-09-25 VB2 TV gemeinsame BR VW AG | M Z | 21. April 2021 13:28:20 |

Dieses Exemplar ersetzt nun wiederum eines aus 2013, und dieses dann wieder eines aus 20xx, bis zurück „aus dem Dunkel der Zeit“.

Es kann nur vermutet werden, dass es u.U. bis in die Zeit des Projektes „Auto 5000“ zurück geht, denn dazu steht bis heute in der Wikipedia zu Klaus Volkert: „Damit wurden 5.000 Neueinstellungen deutlich unter dem VW-Haustarif der IG Metall möglich“. Ob das etwas ist worauf die IG Metall stolz sein sollte, mag sich jeder selber ausmalen, und man muss auch nachfragen welcher Betriebsrat für die „Auto 5000“ zuständig war.

Dem unbedarften Leser mag der „Tarifvertrag zur Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates“, **s.a. Anhänge**, unauffällig daher kommen, aber der Knecht ahnte wozu er benutzt werden sollte und konnte, und erstellte daher ein „Contra Summum Malum“, was offensichtlich seine Wirkung zeigte, denn obwohl man ja einen „gemeinsamen Betriebsrat“ hatte, durfte die „VW GIS“ dann dennoch ihren eigenen Betriebsrat wählen. Und es wurde versprochen, dass Daniela Cavallo, frische Betriebsratsvorsitzende* bei VW, dafür sorgt, dass der Firmen-Eintrag der „VW GIS“ in dem Tarifvertrag heraus genommen wird. Ob sie es getan hat?

Aber warum ist der „Tarifvertrag zur Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates“, **s.a. Anhänge**, so kritisch? Nun, ein „gemeinsamer Betriebsrat“ nach §3 Betriebsverfassungsgesetz wird gebildet in den als gemeinsam definierten Projektbereichen. Die in den gemeinsamen Bereichen gewählten Arbeitnehmervertreter werden rechtlich Betriebsräten gleichgestellt.

Die in dem „Tarifvertrag zur Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates“, **s.a. Anhänge**, definierte Vorgehensweise den „gemeinsamen Betriebsrat“ einfach durch den Einsatz eines Betriebsrats aus dem Betriebsrat der Konzernmutter zu ersetzen, stellt sich gegen die Festlegungen des §3 Betriebsverfassungsgesetz, und führt in der geübten Praxis zu folgenden Kalamitäten:

Eine jede Betriebsratswahl Volkswagen ist juristisch anfechtbar

Es wählen mehrere Tausend betriebsfremde Personen den VW-Betriebsrat mit, durch VW in Organisationsrichtlinien selbst bestätigt. Vertrauensleute aus den gemeinsamen Bereichen, die nicht bei Volkswagen beschäftigt sind, sind für gewisse Funktionen nicht wählbar, da sie betriebsfremd zu Volkswagen eingestuft sind.

Eine jede von den „gemeinsamen Betriebsräten“ vereinbarte Betriebsvereinbarung ist ungültig

Die von Volkswagen eingesetzten Betriebsräte schließen ohne Gremiumseteiligung Betriebsvereinbarungen ab, und unterschreiben diese, obwohl sie dafür keine Unterschriftsberechtigung haben, bzw. haben können.

Nutzung des „gemeinsamen Betriebsrats“ um gegen die Tarifbindung zu verstoßen

Die als „gemeinsame“ Betriebsräte eingesetzten Räte genehmigen Arbeitsverträge, die gegen den Manteltarifvertrag, sowohl von Volkswagen, wie auch der

damaligen AutoVision, verstoßen, und hebeln damit die Tarifbindung aus.

Nutzung des „gemeinsamen Betriebsrats“ um Tarifvertragliche Regelungen zu umgehen

Die von den „gemeinsamen Betriebsrat“ vereinbarten Betriebsvereinbarungen verstoßen mitunter direkt gegen den geltenden Tarifvertrag, oder kollidieren auch mit schon bestehenden älteren Betriebsvereinbarungen, s.a. **Anhang einer „unmöglichen Betriebsvereinbarung“**

Nutzung des „gemeinsamen Betriebsrats“ um das Mitbestimmungsgesetz, oder das Drittelbeteiligungsgesetz zu umgehen

Wird der „gemeinsame Betriebsrat“ für eine ganze Tochterfirma von VW eingesetzt, wie z.B. bei der VW GIS, dann wird durch die „nicht Wahl“ eines Betriebsrates direkt die Mitbestimmung verletzt, da dann in der Folge keine Beteiligung im Aufsichtsrat, z.B. bei der Festlegung von Arbeitsplätzen, erfolgen kann.

*Die Wahl eines Betriebsrates in der VW GIS wurde am 19.04.2021 beim damaligen Betriebsratsvorsitzenden VW Bernd Osterloh und seiner Stellvertreterin Daniela Cavallo eingefordert. Am 21.04.2021 antwortete Daniela Cavallo, und wenige Tage später trat Bernd Osterloh von seinem Amt zurück, und Daniela Cavallo übernahm den Betriebsratsvorsitz bei VW. Die Mail mitsamt aller Dokumente kann bei Nachweis eines verbindlichen juristischen Interesses über den Autor bezogen werden.

Der Beginn der Reise

Eine Reise beginnt ja nicht erst mit dem Starttermin, sondern vorab müssen ja noch diverse Vorbereitungen getroffen werden. Und der Knecht (Knecht = Vertrauensmann der IG Metall) war wie viele andere zu der Zeit in einer sogenannten „externen Firma“ angestellt.

Das ist etwas was in vielen großen Konzernen üblich ist, insbesondere wenn sie Aktiengesellschaften sind, weil dann allein dadurch schon die Zahlen besser aussehen, man hat ja dann nur wenige Mitarbeiter. Da die meisten Externen ja auch nicht tariflich gebunden sind, kann auch so mancher Tarifvertrag „unterlaufen“ werden, indem jahrzehntelang ein Arbeitsplatz im Konzern, von einem Mitarbeiter, der formell nicht zum Konzern gehört, ausgefüllt wird.

Einen Nachteil hat es aber dennoch, insbesondere bei technisch komplexen Abläufen ist das „Wissen um die Dinge“ nicht mehr in der Kontrolle des Auftraggebers.

Um eben dieses „Wissen um die Dinge“ wieder zurück zu holen, wurde, für als strategisch wichtige IT-Bereiche bezeichnete Projekte, beschlossen ein sogenanntes Insourcing der IT-Mitarbeiter zu machen, zurück in den Konzern. Dies kann im **Anhang „AT-alt Betrugsdokumentation“** nachgelesen werden, Seite 1 u. 2 von 23. Das einzige „Problem“ dabei waren die unterschiedlichen Arbeitszeiten, die dann zum **Sündenfall** führen.

Der Sündenfall

Der klassische Sündenfall bezeichnet den verbotenen Genuss der Frucht vom „Baum der Erkenntnis“, und darauffolgend die Verbannung aus dem Paradies.

In dem Geschehen hier ist die Sünde, dass den Mitarbeitern nur eine Form des Arbeitsvertrages angeboten wurde, welche von vorneherein gegen den Manteltarifvertrag mit 35 Std./Wo. verstieß. Dies aber lastete man den unterschreibenden Mitarbeitern an, obwohl die Verträge ja nun mal vom Vertragsgeber in Zusammenarbeit mit dem VW Betriebsrat und der IG Metall, ausgegeben wurden.

Die Vertreibung war nun der konsequente Ausschluss von den vollen tariflichen Leistungen; von jeder jährlichen Erhöhung gab es im Schnitt nur 90%, und auch so manche Einzelleistungen gab es manchmal, aber öfters auch nicht.

Die „Begründung“ für die Vertreibung aus dem Tarifparadies gab es nur hinter vorgehaltener Hand: „Man sollte sich nicht zu wohl fühlen in dieser Vertragsform“.

Die IGM-Mitgliedsbeiträge wurden dennoch akzeptiert, und der VW Betriebsrat ließ sich auch gerne von den AutoVisions-Mitarbeitern mitwählen, obwohl die ja (eigentlich) einen eigenen Betriebsrat hatten, der regelmäßig eine Zeitung schrieb, zu Ostern und Weihnachten grüßte, und einmal pro Jahr die Erfolgsprämie für alle

Mitarbeiter aushandelte. Etwas was der VW Betriebsrat nur für die VW Mitarbeiter tat, aber eben nicht für die „gemeinsamen Mitarbeiter“.

Aber was ist denn das Verbotene daran Arbeitsverträge abzuschließen, die gegen den Tarifvertrag verstoßen? Dies ist der §3 Tarifvertragsgesetz (1), was besagt „Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.“

Also wenn ich mich vertraglich binde an eine Arbeitszeit von 35 Std./Wo., dann kann ich nicht Arbeitsverträge mit 40 Std./Wo. abschließen, innerhalb des Tarifgerüsts, zumeist ein Stundenlohn im Tarifbereich. Und das gilt für VW wie für die damalige AutoVision, den beteiligten Tarifpartner IG Metall, und die beteiligten Betriebsräte, welche nämlich die Amts-Pflicht haben auf die „Einhaltung der tariflichen Regularien“ zu achten.

Die Sünde ist dann die Verabredung der Beteiligten es, also das Verbotene, dennoch zu tun, und es dann auch noch den Mitarbeitern anzulasten, welchen man den Arbeitsvertrag, und nur diese Version, angedient hatte.

Der Sündenfall ist dann das Vertreiben der Betroffenen aus dem tariflichen Paradies, und das stets zu deren finanziellem Nachteil. Die Dokumentation dazu findet sich im **Anhang „AT-alt Betrugsdokumentation“**.

Wie man ein Knecht wird

Zwei Betriebsräte oder was ist Aphasie

Gebrochene Versprechen, leicht gemacht

Betrug dokumentiert

Eine neue Zeit?

Paradoxon, Paradoxa

Illegal, Scheißegal

Auf dem Weg zu einem Betriebsrat, wo
man doch schon einen hat?

Blockade und anderes

Die Gewerkschaft schaut vorbei

Mehr Schein als Sein, oder besser still sein

Das Imperium der Lügen

Frei nach Jean Paul Marat:

Nur wenige Menschen haben gesunde Vorstellungen von den Dingen. Die meisten klammern sich bloß an Wörter.

Von den Wörtern getäuscht, verabscheuen die Menschen die abscheulichsten, mit schönen Wörtern geschmückte Dinge nicht; und sie verabscheuen die löblichsten Dinge, die als hässlich verschrien sind.

Deshalb besteht der gewöhnliche Kunstgriff der Täuschenden darin, die Menschen in die Irre zu führen, indem sie Wörter pervertieren.

Anhänge

Anhang Tarifvertrag „Gemeinsamer Betriebsrat“

Anhang „AT-alt Betrugsdokumentation“

Anhang aus dem „Schreiben zum Betriebsübergang“/Firmentarifvertrag

Anhang „Das Versprechen der Gleichbehandlung“

Anhang einer „unmöglichen Betriebsvereinbarung“

Anhang „Eine Standpunktdokumentation“

Anhang einer Dokumentation des (wird noch bekannt gegeben)

**Tarifvertrag
über die Bildung gemeinsamer Betriebsräte**

zwischen einerseits der

**Volkswagen AG,
AutoVision GmbH,
VfL Wolfsburg-Fußball GmbH,
Volkswagen Group IT Services GmbH und der
Volkswagen R GmbH**

sowie andererseits der

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

vom 15. Dezember 2016

gültig ab 31. Dezember 2016

Zwischen einerseits der

**Volkswagen AG,
AutoVision GmbH,
VfL Wolfsburg-Fußball GmbH,
Volkswagen Group IT Services GmbH und der
Volkswagen R GmbH**

sowie andererseits der

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

wird folgender

**Tarifvertrag
über die Bildung gemeinsamer Betriebsräte**

abgeschlossen:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass es aufgrund der örtlichen Nähe, der engen inhaltlichen und fachlichen Zusammenarbeit sowie der unternehmerischen und unternehmensübergreifenden Entscheidungsstrukturen im Konzern erforderlich ist, zur wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Beschäftigten eine andere Arbeitnehmervertretungsstruktur im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes zu bilden.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1.1 räumlich:

- für die Standorte der Volkswagen AG (Wolfsburg, Hannover, Braunschweig, Kassel, Emden, Salzgitter),
- für die „VW-Projekte“ der AutoVision GmbH an den Standorten der Volkswagen AG,
- für die VfL Wolfsburg-Fußball GmbH,
- für die Volkswagen Group IT Services GmbH und
- für die Volkswagen R GmbH sowie

1.2 persönlich:

für alle Beschäftigten der Unternehmen der in § 1.1 dieses Tarifvertrages genannten Betriebe und dazugehörigen Betriebsteile mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz.

§ 2 Bildung gemeinsamer Betriebsräte

2.1 Gemeinsame Betriebsräte / Zuständigkeit

Für den jeweiligen Standort der Volkswagen AG wird zusammen mit den „VW-Projekten“ der AutoVision GmbH am jeweiligen Standort sowie am Standort Wolfsburg mit der VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, der Volkswagen Group IT Services GmbH sowie der Volkswagen R GmbH gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz jeweils ein gemeinsamer Betriebsrat gebildet.

Der an den Standorten der Volkswagen AG gewählte Betriebsrat ist für die Beschäftigten der Volkswagen AG sowie für Beschäftigte der AutoVision GmbH, die in „VW-Projekten“ an den Standorten der Volkswagen AG tätig sind, zuständig; zusätzlich ist der Betriebsrat am Standort Wolfsburg für die Beschäftigten der VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, der Volkswagen Group IT Services GmbH sowie der Volkswagen R GmbH zuständig.

Danach ergibt sich zurzeit folgende Betriebsratsstruktur an den Standorten:

Gemeinsamer Betriebsrat Standort Wolfsburg:

- Volkswagen AG, Wolfsburg,
- „VW-Projekte“ AutoVision GmbH, Standort Wolfsburg,
- VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, Wolfsburg,
- Volkswagen Group IT Services GmbH, Wolfsburg,
- Volkswagen R GmbH, Wolfsburg;

Gemeinsamer Betriebsrat Standort Hannover:

- Volkswagen AG, Hannover, sowie
- „VW-Projekte“ AutoVision GmbH, Standort Hannover;

Gemeinsamer Betriebsrat Standort Braunschweig:

- Volkswagen AG, Braunschweig, sowie
- „VW-Projekte“ AutoVision GmbH, Standort Braunschweig;

Gemeinsamer Betriebsrat Standort Kassel:

- Volkswagen AG, Kassel, sowie
- „VW-Projekte“ AutoVision GmbH, Standort Kassel;

Gemeinsamer Betriebsrat Standort Emden:

- Volkswagen AG, Emden, sowie
- „VW-Projekte“ AutoVision GmbH, Standort Emden;

Gemeinsamer Betriebsrat Standort Salzgitter:

- Volkswagen AG, Salzgitter, sowie
- „VW-Projekte“ AutoVision GmbH, Standort Salzgitter.

2.2 Ausschuss „AutoVision“

Die Führung der Betriebsratsgeschäfte für die Beschäftigten in „VW-Projekten“ der AutoVision GmbH erfolgt an den Standorten umfassend durch einen vom jeweiligen Standortbetriebsrat zu bildenden Ausschuss „AutoVision“.

2.3 Festlegung der „VW-Projekte“

Die „VW-Projekte“ werden in einer Vereinbarung zu diesem Tarifvertrag gesondert aufgeführt.

§ 3**Inkrafttreten**

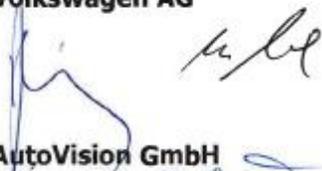
Dieser Tarifvertrag tritt zum 31. Dezember 2016 in Kraft. Er ersetzt den Tarifvertrag vom 01. Oktober 2013, abgeschlossen zwischen der Volkswagen AG, der AutoVision GmbH, der Volkswagen R GmbH und der VfL Wolfsburg-Fußball GmbH einerseits und der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt andererseits. Die aufgrund des in Satz 2 genannten Tarifvertrages vom 01. Oktober 2013 gewählten gemeinsamen Betriebsräte bleiben bis zur nächsten regulären Neuwahl bestehen.

Der Vertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 28. Februar 2018, gekündigt werden. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

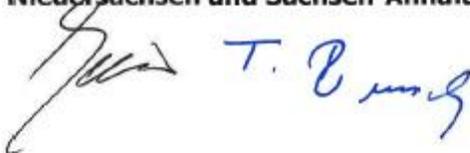
Im Fall der Kündigung behalten die bisherigen Betriebsräte ein Restmandat bis zur nächsten turnusmäßigen Betriebsratswahl.

Wolfsburg, 15. Dezember 2016

Volkswagen AG



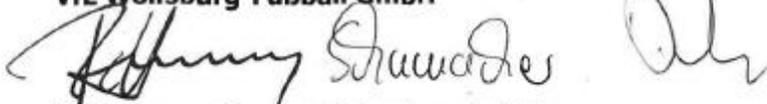
**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**



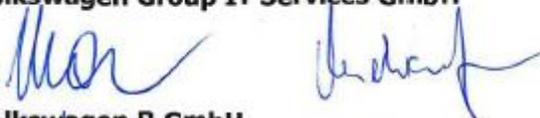
AutoVision GmbH



VfL Wolfsburg-Fußball GmbH



Volkswagen Group IT Services GmbH



Volkswagen-R GmbH



AT-alt, Betrugsdokumentation

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Einleitung | 1 |
| Einführung, 2011, 2012 | 1 |
| 2013 – Start der „AT-alt“-Verträge u. Erste Probleme | 2 |
| 2014 – Beschwerden und erste Benachteiligung | 2 |
| 2016 – Sounding Board – Vorbereitung 4.-te Säule – Zwei Lügen | 3 |
| 2017 – Betriebsübergang, Überführung 4.-te Säule, Gesamtzusage | 3 |
| 2018 – fortlaufend bis Heute | 4 |
| Addendum – Nach 2018 oder auch 19% statt 13% | 4 |
| Fünf Stufen zum Betrug | 5 |
| Täuschung | 5 |
| Irrtumserregung | 5 |
| Vermögensverfügung | 5 |
| Vermögensschädigung | 5 |
| Betrug | 5 |
| Aufgaben für eine juristische Überprüfung | 5 |
| Der Weg zur Täuschung und Irrtumserregung: | 6 |
| Formulararbeitsvertrag AT-alt (Beispiel) | <u>7</u> |
| Abgeltung Wochenendarbeit – Beispiel BV | <u>12</u> |
| Anschlussstarifvertrag vom 13.06.2016 | <u>13</u> |
| Beschluss zur Überführung in die 4. Säule | <u>19</u> |
| BV Abgeltung zusätzlicher Stunden von (Umgehung Tarifvertrag) | <u>20</u> |
| Tarifbindung der als AT-alt bezeichneten Beschäftigten | <u>22</u> |
| Beschluss Betriebsrat zur Anwendung einer Tarifierfassung für „AT-alt“ | <u>23</u> |

AT-alt, Versuch einer Erklärung

Einleitung

Der Begriff „AT-alt“ wurde von Tina Hoppert-Meyer auf einer Informationsveranstaltung in 10/2018 ins Leben gerufen, um die bislang als AT-Verträge bezeichneten Arbeitsverträge „gewöhnlicher“ Mitarbeiter abzugrenzen von den echten AT-Verträgen, welche herausgehobene Mitarbeiter oder Mitarbeiter mit Führungsverantwortung erhalten. Aber was genau sind AT-alt-Verträge?

Einführung, 2011, 2012

Anfang der 2010er Jahre wollte Volkswagen in der IT die strategisch wichtigen Projekte wieder in den

Kompetenzbereich der Volkswagen Gruppe „zurückholen“. Die in diesen Projekten beschäftigten Mitarbeiter:innen arbeiteten zumeist 40 Std./Wo. und waren in Firmen beschäftigt mit teils sehr unterschiedlichen Entgeltsystemen.

Die einstellende Firma, die AutoVision GmbH, ist selbst Tarifpartei, daher, s. [§3 TVG \(1\) u. \(2\)](#), hätten die einzustellenden Mitarbeiter:innen mit Arbeitsverträgen nach MERTV (Mantel/Entgelt-Rahmentarifvertrag) mit 35 Std./Wo. eingestellt werden müssen.

Da dies dazu geführt hätte nur einen Bruchteil der Mitarbeiter:innen zu einem Wechsel in die AutoVision zu bewegen, wurde entschieden, einen [Formularvertrag, s. Seite 7 ff.](#), zu verwenden, der noch dazu Formulierungen enthält, die ab Start des Vertrages in 2013 und folgend, gegen "[BAG, Urteil vom 22.02.2012, 5 AZR 765/10" -4-ff.](#) verstoßen. Gleichwohl wurden diese Verträge von 2013 bis Ende 2016 so ausgegeben, führten in der Folge zu Auseinandersetzungen, und wurden dann ab 10/2018 als **AT-alt** bezeichnet.

2013 – Start der „AT-alt“-Verträge u. Erste Probleme

Ende 2012 werden die zu migrierenden Mitarbeiter:innen von Volkswagen aufgefordert sich bei der AutoVision zu bewerben. Die Bewerbungsgespräche starten alsbald, und an Q2/2013 starten die ersten der heutigen „AT-alt“-Verträge. Die Merkmale sind:

1. Regelarbeitszeit ist 40 Std./Wo.
2. Der zukommende Stundenlohn liegt, bis auf einzelne Ausnahmen, innerhalb der Tarifstaffel.
3. Der später als „Bonus“ bezeichnete Vergütungsbestandteil, monatlich gerechnet, nachschüssig im Folgejahr bezahlt, entspricht in der Höhe etwa der Summe Mai/November-Zahlung der tariflichen Mitarbeiter.
4. Es wird in den Verträgen zweimal das Wort „außertariflich“ verwendet; die tarifliche Kopplung wird über die (jährliche) Erhöhung der Vergütung hergestellt.

Erste Probleme ergeben sich wegen des Verstoß gegen "[BAG, Urteil vom 22.02.2012, 5 AZR 765/10" -4-ff.](#), da sich betroffene Mitarbeiter:innen weigern unentgeltlich am Wochenende zu arbeiten. Daher wird eine [Betriebsvereinbarung \(s. Seite 12\)](#) vereinbart, die bis heute praktiziert wird, aber nie veröffentlicht wird.

2014 – Beschwerden und erste Benachteiligung

Im September 2013 gab es eine Tarifierhöhung, welche auf die monatlichen Zahlungen angewendet wurde, aber der später als „Bonus“ bezeichnete Vergütungsbestandteil, monatlich gerechnet, nachschüssig im Folgejahr bezahlt, wurde nicht angepasst, was eine sichtbare Benachteiligung gegenüber den tariflichen Mitarbeiter:innen darstellt.

Es folgte erst Einspruch beim zuständigen Vorgesetzten, der meinte nicht tun zu können, und in einem Folgetermin VW-Betriebsrat einschaltete. Dieser versicherte glaubhaft, dass man sich [bald](#) um einen angepassten Tarifvertrag bemüht, um dann die Verträge überführen zu können.

Müßig zu erwähnen, dass der Einspruch vor Betriebsrat einer schriftlichen Eingabe gleichkommt, was durch den MERTV auch bestätigt wird.

2015 – Sounding Board – mehr Benachteiligung – 4.-te Säule?

Die Tarifierhöhung von 2014, wird wieder nur auf die monatlichen Zahlungen angewendet, aber der Vergütungsbestandteil, der jetzt nur noch als „Bonus“ bezeichnet wird, monatlich gerechnet, nachschüssig in 2015 bezahlt, wird wieder nicht angepasst, was den Ärger spürbar erhöht.

Es wird ein Sounding-Board gegründet, was die Gründung der VWGIS begleiten soll, die zum 01.01.2016 geplant ist. Die Probleme der späteren AT-alt-Verträge werden angesprochen, was angeblich mit einer neuen „4.-ten Säule“ (?) im MERTV angegangen werden soll.

In Q4/2015 wird bekannt, dass sich die Gründung der VWGIS um ein Jahr verschiebt, damit auch die „Einführung eines Tarifvertrages“ welcher die Probleme der späteren AT-alt lösen soll.

2016 – Sounding Board – Vorbereitung 4.-te Säule – Zwei Lügen

Die Tarifierhöhung von 2015, wird wieder nur auf die monatlichen Zahlungen angewendet, aber der Vergütungsbestandteil, der jetzt nur noch als „Bonus“ bezeichnet wird, monatlich gerechnet, nachschüssig in 2016 bezahlt, wird wieder nicht angepasst, was den Ärger nochmals erhöht.

Die „4.-te Säule“ ist eine Enttäuschung, denn sie ist eine exakte Kopie der „3.-ten Säule“, wo nur ein paar Bezeichnungen ausgetauscht wurden. Sie kann also nicht das Problem der späteren „AT-alt“ Mitarbeiter:innen lösen.

Erste Irrtumserregung: Auf der letzten Sounding-Board-Sitzung wird verkündet, dass ½ Jahr nach Übergang in die VWGIS die Mitarbeiter:innen (künftigen) Tarifvertrag migriert werden. Auf den Einwand von Wolfgang Schwieger hin, dass es da eine einjährige Sperrfrist gibt, wird entgegnet, dass das alles vollkommen freiwillig ist, und die MA das Angebot gerne annehmen wollen. Die heutigen AT-alt Mitarbeiter:innen wiederlegen dies.

Zweite Irrtumserregung: Ein passender Tarifvertrag, Firmentarifvertrag, der das Vertragsproblem löst. Während die Schreiben zum Betriebsübergang mit diesem Inhalt versendet werden, s. Fol-geseite...

b) Tarifverträge

Bei der „VW GIS“ sind momentan keine Tarifverträge anwendbar. Die „VW GIS“ hat weder Firmentarifverträge abgeschlossen, noch sind auf die „VW GIS“ kraft Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband Tarifverträge anwendbar. Es ist jedoch beabsichtigt, Firmentarifverträge mit der IG Metall abzuschließen, die den bisherigen auf Ihr Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen entsprechen.

wird folgender Anschlussstarifvertrag vorbereitet, und noch in 2016, also vor dem Betriebsübergang abgeschlossen, womit ein Firmentarifvertrag auf lange Sicht verhindert wird.

2017 – Betriebsübergang, Überführung 4.-te Säule, Gesamtzusage

Per 01.01.2017 erfolgt der formelle Betriebsübergang in die VWGIS. Kurz darauf wird die Überführung in die 4. Säule (s. Seite 19) beschlossen, und mit einer rechtswidrigen (von 2 Anwälten / IGM bestätigt) Betriebsvereinbarung (s. Seite 20) vorbereitet. Die „vollkommen freiwillige“ Überführung in die „4.-te Säule“ ist mit erheblichem Druck verbunden, allein die Frist von 14 Tagen zwischen Aus-händigung der 3 Verträge, und der geforderten Zusage, führt zu erheblichem Druck bei den Beschäftigten. In 2022 bemängelt selbst der Geschäftsführer Herr Dr. Stephan Fingerling eine 14-Tage-Frist mit der Aussage: „Mit großer Irritation haben wir die uns darin gesetzte Frist von 14 Tagen zur schriftlichen Beantwortung zur Kenntnis genommen.“ (Schriftlich per Einschreiben). In 2017 ist der Druck zusätzlich verbunden mit der Gesamtzusage nach §151 BGB, dass zukünftig die (späteren) AT-alt und die (formal) Tarif-40 Mitarbeiter gleich behandelt werden.

Unter den gegebenen Voraussetzungen wechselten ca. 50% in die (formale) Tarifgebundenheit, der verbleibende Rest bildet heute die AT-alt Mitarbeiter.

In 2022 wird der Arbeitgeber erklären, dass für die hier mit großem Aufwand in 2017 geschaffene Gruppe der Tarif-40 Mitarbeiter, Zitat: „sich keine betrieblichen Gründe für diese Vertragsart ergeben.“

Niemand wird
schlechter gestellt.

Bei Verbleib im AT wird niemand
schlechter gestellt.

(Gesamtzusage aus Infoveranstaltungen 4. Säule AT.pdf)

Ab 2017 werden bei Einstellungen keine AT-alt Verträge mehr ausgegeben, sondern „nur“ noch Tarif-35, oder Tarif-35+5h temp. Da auch nach dem 01.07.2017 den AT-alt nicht mehr der Zugang zu Tarif-40 gewährt wird, gibt es im Wesentlichen seitdem keine Änderungen mehr an den Vertragsarten, die bis heute in der VWGIS bestehen:

1. AT-alt, Verträge, die von 2013 bis 2016 ausgegeben wurden; Regelarbeitszeit ist 40 Std./Wo.
2. Tarif-40, Verträge die per 01.07.2017 aus AT-alt stammen; Regelarbeitszeit ist 40 Std./Wo.
3. Tarif-35, Verträge die ab 2017 ausgegeben wurden; Regelarbeitszeit ist 35 Std./Wo.
4. Tarif-35+5h temp., Verträge die ab 2017 bei neuen Mitarbeitern ausgegeben wurden; Regelarbeitszeit ist 40 Std./Wo.
5. Tarif-35+5h temp., Verträge die ab 2017 bei Bestands-Mitarbeitern, AT-alt, geändert wurden; Regelarbeitszeit ist 40 Std./Wo.

2018 – fortlaufend bis Heute

Trotz der Gesamtzusage nach §151 BGB, dass zukünftig alle gleich behandelt werden, werden gerade ab 2018 die AT-alt bei allen Gelegenheiten erwähnt und ihre Benachteiligung durch die AT-Eigenschaft des Arbeitsvertrages begründet.

Wolfgang Schwieger weist im Sommer die Geschäftsführung unter Bezugnahme auf BAG-Urteile darauf hin, dass jetzt Mitarbeiter:innen vor Gericht darauf klagen können, dann auch ein AT-Gehalt oberhalb der Tarifstaffel zu erhalten.

Im Oktober führt Frau Tina Hasper-Vandrey dann auf einer Vollversammlung den Begriff „AT-alt“ ein, der allerdings keine juristische Definition hat, und späteren „Generationen“ dann nicht klar ist.

Addendum – Nach 2018 oder auch 19% statt 13%

Per 01.01.2019 wurden in der VWGIS Tätigkeitsbeschreibungen ausgegeben. In den Tätigkeitsbeschreibungen der „tariflichen“ Mitarbeiter:innen wurde die der Tätigkeit zukommende Tarifgruppe mitgeteilt, bei den AT-alt-Mitarbeiter:innen stand dort nur AT. Durch diese Ungleichbehandlung wurde den AT-alt-Mitarbeiter:innen die Möglichkeit genommen, auf eine Anpassung der Vergütung, entsprechend der Tarifgruppe zu verweisen. Diese Schlechterstellung ist ein direkter Verstoß gegen die Gesamtzusage nach §151 BGB. Die Untätigkeit des Betriebsrats VW/IGM in dieser Sache, trotz

mehrfacher Aufforderung sich zu kümmern, hat geschätzt 1/3 der IGM-Mitglieder im Betreuungsbereich von Herrn Wolfgang Schwiager gekostet.

Bei dem [Tarifabschluss](#) zum **01.05.2021** wurde der durchschnittliche LBB von 13% auf einen konstanten Wert (plus ggf. Besitzstandszulage) von 19% angehoben. Bei allen Kollegen:innen, die per 01.07.2017 zu 13% gewechselt waren, ist der LBB per 01.05.2021 jetzt also auf mindestens 19% erhöht worden. Da die AT-alt- Mitarbeiter:innen per 01.05.2021 nicht berücksichtigt wurden, sind sie also wieder Schlechtergestellt, s. [Gesamtzusage nach §151 BGB](#). Da sie außerdem auch durch [Tarifbindung](#) (s.a. Einführung, 2011, 2012) an dem Tarifabschluss partizipieren, hat zu einem Betriebsratsbeschluss zur [Sachfeststellung 19% statt 13%](#) geführt, der auch der Geschäftsführung mitgeteilt wurde.

Fünf Stufen zum Betrug

Bei den AT-alt-Verträgen wurden die klassischen 5 Stufen Täuschung, Irrtumserregung, Vermögensverfügung, Vermögensschädigung bis zum Betrug in mehreren hundert Fällen durchlaufen.

Täuschung

Die Täuschung bestand darin, den einzustellenden Mitarbeiter:innen vorzuspiegeln, dass nur ein Arbeitsvertrag außerhalb der Tarifbindung möglich ist, obwohl gerade die einstellende Firma selbst Tarifpartei ist.

Irrtumserregung

Die Irrtumserregung ist, dass die Vergütung bei der Bewerbung nur als Jahressumme angegeben werden konnte, und auch in der Vertragsverhandlung nur als Jahressumme vereinbart wurde, obwohl später im Arbeitsvertrag die Vergütung in 2 Bestandteile zerlegt wurde, von denen später der eine Teil tariflich behandelt werden sollte, und der andere Teil nicht. Auch bei expliziter Nachfrage ([s. Seite 6](#)) zu den beiden Bestandteilen wurde nicht erwähnt, dass die Vergütungsbestandteile später unterschiedlich behandelt werden sollten. Siehe „Der Weg zur Täuschung und Irrtumserregung, Seite 6“.

Vermögensverfügung

Mit den durch Täuschung und Irrtumserregung erlangten Vertragsunterschriften verfügte der Arbeitgeber danach in seiner eigenen rechtlichen Interpretation über die Vergütung, von der er sich auch durch Protest und Widerspruch nicht abbringen ließ.

Vermögensschädigung

Die so getäuschten Mitarbeiter:innen, wurden in den folgenden Jahren mit jeder tariflichen Anpassung, welche im Schnitt nur zu 90% weiter gegeben wurde, jeweils in ihrer jährlichen Vergütung, kumulativ immer weiter anwachsend, in ihrem Vermögen geschädigt.

Betrug

Der Betrug ergibt sich damit aus dem Vorsatz, der großen Anzahl Geschädigter, dem lang andauerndem Zeitraum, und dass niemals versucht wurde den Mangel abzustellen, bzw. auf Einwände auch keine qualifizierte Antwort gegeben wurde.

Aufgaben für eine juristische Überprüfung

Feststellung [Tarifbindung AutoVision](#) – Einführung 2011/2012

Feststellung AT-alt-Verträge sind „Formularverträge“, und unterliegen der [„Kontrolle durch das Arbeitsgericht“](#). – Einführung 2011/2012.

Feststellung Verstoß gegen "BAG, Urteil vom 22.02.2012, 5 AZR 765/10" -4-ff., bei §3 (3) des Beispiel-Arbeitsvertrages – Einführung 2011/2012.

Feststellung einer Irrtumserregung bzgl. „Firmentarifvertrag“, im Schreiben zum Betriebsübergang – 2016 ... zwei Lügen.

Feststellung der Gesamtzusage nach §151 BGB – 2017 Überführung 4.-te Säule.

Feststellung der Rechtswidrigkeit der Betriebsvereinbarung (s. Seite 20) – Überführung 4.-te Säule.

Feststellung Ungleichbehandlung ⇔ Schlechterstellung der AT-alt – Addendum u. Weitergabe tarifliche Erhöhungen 2014 bis 2018.

Feststellung der „Tarifbindung auch der AT-alt-Mitarbeiter:innen“ – Addendum s. Seite 22.

Der Weg zur Täuschung und Irrtumserregung:

Die Bewerbung erfolgte Online, was die einzige Möglichkeit war. Das Gehalt konnte nur als Jahresbetrag eingegeben werden. Das Bewerbungsgespräch erfolgte nach einem Online-Assessment. In dem Bewerbungsgespräch gab es eine „Begründungs-Nachfrage“ zu dem Jahresgehalt, aber hier ebenso nur in Bezug auf die Höhe, nicht in Bezug zur Staffelung/Aufteilung.

Der Versand des Vertragsentwurfs erfolgte dann im Februar 2013, und führte zu 4 Fragen, von denen 2 die rechtliche Einstufung und die Aufteilung des Gehaltes ebenso wie die 3 Typen von „Vorgesetzten“ betrafen.

Von: Wolfgang Schwieger [<mailto:wolfgang@schwieger.de>]

Gesendet: Dienstag, 26. Februar 2013 08:10

An: Robbin Mander (A-GSBI-EB)

Betreff: AW: Vertragsentwurf

Sehr geehrte Frau Bekker:

gerne bestätige ich Ihnen den Erhalt des Vertragsentwurfes, und vorab: es ist schon „recht nah an der Wahrheit“.

Natürlich gibt es noch ein paar zu klärende Dinge die ich gerne telefonisch mit Ihnen besprechen würde; zur besseren Vorbereitung hier aufgeführt.

1. Der Rechtskreis (s. § 5, 6, 7, 11) ist vermutlich der des „Arbeits- und Angestelltenrecht“?! (AT ist konkretisiert, nicht der Rechtskreis, was u.U. nicht ganz unproblematisch ist)
2. „Variable Zusatzvergütung“, Abschnitt I: Wer ist der „Fachvorgesetzte“? Ein Mitarbeiter/in der Autovision, oder der Konzernmutter (Projektleiter, UA, Abteilungsleiter)?
Was heißt variabel? € scheinen sehr konkret (fix 10% ?), oder wird der Bonus mit der Zielerreichung in Prozent verrechnet, bzw. gibt es nur 0 oder €?

Das Ergebnis des Gesprächs:

Der Vertrag ist ein „normales“ Anstellungsverhältnis, also keine Leitungsfunktion oder ähnliches.

Der Fachvorgesetzte ist der VW-Projektleiter, nicht der direkte (AutoVisions)-Vorgesetzte.

Es gibt kein 13.-tes Monatsgehalt, oder andere Boni.

Das mündlich vereinbarte Jahresgehalt wird auf die 12 Monate aufgeteilt, wobei ca. 10% einbehalten werden, die dann gemessen an einer Zielvereinbarung in Prozenten der Erfüllung ausgeschüttet werden.

Es wurde also trotz expliziter Nachfrage suggeriert, dass sich das Gehalt aus 12 gleichen Teilen zusammensetzt, und einer tariflichen Erhöhung folgt.

Arbeitsvertrag

zwischen

AutoVision GmbH, Major-Hirst-Straße 11, 38442 Wolfsburg
- im folgenden Arbeitgeber -

und

Herrn _____, **38440 Wolfsburg**
- im folgenden Arbeitnehmer -

Geburtsdatum:
Betriebszugehörigkeit:

§ 1 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.07.2013 als außertariflicher Mitarbeiter im Bereich Standort Deutschland in der Organisationseinheit Engineering & IT der AutoVision GmbH als Service Analyst AMS Purchasing beschäftigt.

Der Arbeitsort ist Wolfsburg.

§ 2 Tätigkeitsänderung / Versetzung

- I. Im Rahmen der Unternehmensplanung und im Interesse der AutoVision GmbH und Konzernmuttergesellschaft Volkswagen AG kann es notwendig werden, dem Arbeitnehmer nach vorheriger Anhörung eine andere zumutbare gleichwertige Funktion oder Tätigkeit, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, innerhalb der AutoVision GmbH oder des Volkswagen Konzerns zu übertragen.
- II. Der Arbeitgeber wird von diesem Änderungsrecht jedoch nur im Rahmen billigen Ermessens sowie unter Berücksichtigung der persönlichen Belange des Arbeitnehmers Gebrauch machen.

§ 3 Arbeitsvergütung

- I. Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein außertarifliches Entgelt von monatlich Euro (brutto).
- II. Das Entgelt wird grundsätzlich bargeldlos am Monatsende nachträglich gezahlt.
- III. Mit dem außertariflichen Entgelt sind Überstunden, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, tarifliche Einmalzahlungen sowie andere tarifliche oder sonstige Zulagen abgegolten. Ebenfalls abgegolten sind Ansprüche in Zusammenhang mit Reisezeiten. Weitergehende Ansprüche auf sonstige Zahlungen bestehen nicht.

AutoVision GmbH
Major-Hirst-Straße 11
38442 Wolfsburg
Germany
www.autovision-gmbh.com

Geschäftsführung:
Martin Rosk (Vorsitzender)
Bernd Gander

Sitz der Gesellschaft: Wolfsburg
Amtsgericht Braunschweig HRB 100518

Steuer-Nr.: 19/200/00019
USt Ident.-Nr.: DE214502654

Commerzbank Wolfsburg
BLZ: 259 410 53
Konto-Nr.: 8 808 455 00
BIC (SWIFT) Code: COBADEFF269
IBAN: DE97269410530880845500

- IV. Zum Zeitpunkt einer pauschalen Tarifierhöhung entscheidet die Geschäftsführung über eine Gehaltsanpassung im AT-Bereich. Die Entscheidung über die Höhe ist abhängig von der Unternehmenssituation. Die tarifliche Erhöhung dient als Orientierung. Eine individuelle Veränderung des Gehaltes bleibt hiervon unberührt.

§ 4

Variable Zusatzvergütung (Bonus)

- I. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung einer jährlichen variablen Zusatzvergütung (Bonus), die von der Erreichung vereinbarter Ziele abhängig ist. Der Arbeitnehmer erarbeitet diese Ziele selbst und stimmt sie mit dem Fachvorgesetzten ab.
- II. Die Zusatzvergütung beträgt bei Erreichung dieser Ziele _____ Euro (brutto). Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung im März nach Jahresabschluss des Geschäftsjahres, in dem die Leistung erbracht wurde.
- III. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Systematik der Bonusgewährung, die derzeit allein auf der Erreichung vereinbarter Ziele beruht, insoweit zu ändern, als dass der Bonus daneben zu einem Teil auch von der Erreichung unternehmens- und/oder konzernbezogener Ziele abhängig gemacht wird. Die Änderung der Bonussystematik wirkt sich für den Arbeitnehmer nicht nachteilig auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Höhe des Bonus aus.
- IV. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt des Arbeitnehmers wird die variable Vergütung (Bonus) pro rata temporis für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr gewährt.

§ 5

Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer richtet seine Arbeitszeit nach den Erfordernissen seiner Aufgabe und orientiert sie grundsätzlich an 40 Stunden in der Woche. Der Arbeitnehmer disponiert seine tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften.

§ 6

Arbeitsverhinderung, Krankheit und Nichtbeschäftigung

- I. Bei Arbeitsverhinderung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, wenn nicht anders möglich, telefonisch unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Bei schuldhafter Verletzung dieser Mitteilungspflicht hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung dieser Ausfallzeit.
- II. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen. Gleichzeitig hat er den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, wenn er länger als in der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, krankgeschrieben ist.
- III. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 7
Urlaub**

Je Kalenderjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in Höhe von 30 Arbeitstagen, unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche soweit nicht gesetzliche oder betriebliche Bestimmungen einen anderen Urlaubsanspruch vorsehen. Der Arbeitnehmer bestimmt die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sowie in Abstimmung mit dem betrieblichen Vorgesetzten. Kann der Urlaub ausnahmsweise wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so wird dieser abgegolten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Der Urlaub ist grundsätzlich im Kalenderjahr zu entnehmen.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 8
Verschwiegenheitspflicht**

- I. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und über alle betriebsinternen vertraulichen Angelegenheiten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.
- II. Die Ausweitung von Informationen aus dem geschäftlichen Bereich sowie die Anfertigung von Aufzeichnungen und Vervielfältigungen zum privaten Gebrauch sind nicht gestattet.
- III. Die Datenschutzerklärung nach § 5 BDSG ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

**§ 9
Erfindungen / Urheberrechte**

Die Ergebnisse der Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses stehen dem Arbeitgeber zu. Dazu gehören auch Arbeitsergebnisse, die bei der Planung, Entwicklung und Anwendung von EDV-Programmen entstehen. Der Arbeitgeber erhält an allen urheberrechtsfähigen Arbeitsergebnissen ein ausschließliches und unbeschränktes Nutzungsrecht. Sämtliche Ansprüche für die Übertragung des Nutzungsrechts sind durch die vertragliche Vergütung abgegolten. Diese Bestimmung wird von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt. Weiterhin gelten die Bestimmungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes in ihrer jeweils gültigen Fassung.

**§ 10
Allgemeine Pflichten/Nebentätigkeit/Privatgeschäfte**

- I. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die volle Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sein ganzes Wissen und Können für ihn einzusetzen. Er hat die Interessen des Arbeitgebers wahrzunehmen und alle Weisungen zu befolgen.
- II. Andere entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeiten (z. B. Vorträge, Veröffentlichungen) geschäftlicher Art dürfen ohne vorherige Zustimmung des Personalwesens des Arbeitgebers nicht ausgeübt werden. Eine erteilte Zustimmung ist nach billigem Ermessen widerruflich.
- III. Privatgeschäfte jeglicher Art dürfen im Interessenbereich des Arbeitgebers nicht getätigt werden.

**§ 11
Probezeit und Kündigungsfristen**

- I. Die Probezeit beträgt 6 Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit beiderseitig mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich gekündigt werden.

- II. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
- III. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem Sie die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen.
- IV. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12

Herausgabe von Arbeitsmitteln und Unterlagen

- I. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers – insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aber auch bei längerer Abwesenheit im Unternehmen wie z.B. im Falle von Beschäftigungsverboten, Freistellung und bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses – sämtliche Unterlagen, Urkunden, Aufzeichnungen, Notizen, Entwürfe oder hiervon gefertigte Durchschriften oder Kopien, gleichgültig auf welchem Datenträger, an den Arbeitgeber zurückzugeben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er dies unaufgefordert zu tun.
- II. Dieselbe Verpflichtung gilt hinsichtlich sämtlicher weiterer Gegenstände, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen, wie beispielsweise Berechtigungskarten, Schlüssel, Mobiltelefon, Laptop oder Ähnlichem.

§ 13

Freistellung von der Arbeit

- I. Für den Fall der Vertragsauflösung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber bei Vorliegen eines triftigen Grundes, insbesondere eines groben Vertragsverstoßes, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (z.B. Geheimnisverrat, Konkurrententätigkeit) berechtigt, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts unwiderruflich freizustellen. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch das anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwertung seiner Arbeit erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Freistellung erfolgt zunächst unter Anrechnung des anteiligen Urlaubs und sodann unter Anrechnung eventueller zusätzlicher Freizeitausgleichsansprüche, soweit dem keine schutzwürdigen Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen.
- II. Im Zeitpunkt der Freistellung hat der Arbeitnehmer alle Arbeitsmittel und Unterlagen zurückzugeben; diesbezüglich wird auf § 12 dieses Vertrages verwiesen.

§ 14

Annahme von Geschenken / Beteiligungen / Vorteilsgewährung

- I. Die Annahme von Geschenken, Geldleistungen bzw. sonstigen geldwerten Zuwendungen, sofern sie den werbeüblichen Rahmen überschreiten (in der Regel 50,- €), ist nicht zulässig. Hierunter fallen auch Überweisungen Dritter auf andere Konten zugunsten von Angehörigen des Arbeitnehmers.
- II. Geschenke, die diesen Rahmen überschreiten und im Zusammenhang mit der Tätigkeit in unserem Unternehmen von externen Personen, Unternehmen bzw. Interessengemeinschaften stehen, sind zurückzusenden. Dies gilt auch für vergleichbare Vorgänge im Verkehr mit Banken, bankenähnlichen Instituten und Finanzierungsunternehmen.
- III. Persönliche Beteiligungen an bestehenden Gesellschaften und Einzelfirmen sowie die Beteiligung an entstehenden Gründungsvorgängen und Verträgen über Interessengemeinschaften und Kooperationen, deren Geschäftsgegenstand im Zusammenhang mit dienstlichen Aufträgen in unserem Unternehmen steht, sind nicht gestattet. Beiliegende Erklärung ist in jedem Fall an Personal Management zu schicken.



- IV. Die Annahme bzw. Anforderung sonstiger Vorteile bzw. Zuwendungen Dritter im oben beschriebenen Umfang, z. B. im Zusammenhang mit Einladungen Dritter, sollen sich auf den geschäftsüblichen Rahmen beschränken. Dabei ist darauf zu achten, dass durch derartige Zuwendungen keinesfalls die Grenze der distanzierten Höflichkeit überschritten wird. Dienstleistungen (z. B. Annahme von Leistungen Dritter zur Ausgestaltung von betrieblichen Veranstaltungen), die außerhalb des geschäftlichen und normalen Rahmens liegen, sind zurückzuweisen.
- V. Ebenso ist die Vorteilsgewährung an Dritte im Zusammenhang mit der Dienstausbübung nicht zulässig, selbst wenn diese üblich ist.

**§ 15
Personalbogen**

Die Angaben im Personalbogen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die unwahre Beantwortung der Fragen berechtigen zur Anfechtung oder außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages.

**§ 16
Ausschlussklausel**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, verfallen. Wird die Erfüllung endgültig schriftlich abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

**§ 17
Schriftform**

Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle eventuellen vorherigen Vereinbarungen zwischen den Parteien über das Arbeitsverhältnis. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung. Stillschweigende, auch wiederholte Abweichungen, begründen keine Rechtsansprüche. Änderungen, die den Arbeitnehmer in seinen vertraglichen Rechten nicht benachteiligen, werden jedoch mit Bekanntgabe an ihn Inhalt des Vertrages.

**§ 18
Salvatorische Klausel**

Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

Der Vertrag unterliegt deutschem Recht.

AutoVision GmbH

i. V.

i. V.

Leiter Personal Wolfsburg
Indirekter Bereich /
Engineering & IT

Personalreferentin

Datum, Unterschrift Arbeitnehmer

Zwischen den
Betriebsparteien
der Volkswagen Group IT Services GmbH
wird die folgende
Betriebsvereinbarung
zur Abgeltung von
Wochenendarbeit
der Pseudo-AT-Mitarbeiter
abgeschlossen:

Präambel:

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass zur Sicherstellung der Service-Dienstleistungen Arbeitsleistungen am Wochenende erforderlich sind. Leider schlich sich in die ausgegebenen Verträge folgende Formulierung ein: „...sind Überstunden, Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, tarifliche Einmalzahlungen, sowie andere tarifliche oder sonstige Zulagen abgegolten“, welche zwar von vornherein ungültig ist, s.a. [BAG, Urteil vom 22.12.2012, 5 AZR 765/10](#), aber dennoch die davon Betroffenen veranlasste jetzt auch gar keine Überstunden/Wochenendarbeit mehr zu leisten. Wär ja auch schön blöd für umsonst zu arbeiten. Dies erboste die Konzernmutter so sehr, dass eine Mail seitens VW zu diesem Verfahren an die leitenden Stellen der heutigen Group Services erging, welche dort zarte Seelen stark verletzte, und erst zittern und dann erstarren ließ.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Betriebsparteien folgende Regelung:

§1

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Pseudo-AT-Beschäftigten, genannt „AT-alt“ der Volkswagen Group IT Services GmbH

§2

Arbeitsleistung an Wochenenden und Feiertagen

Alle betroffenen Mitarbeiter erhalten pro angefangenem Arbeitstag am Wochenende / Feiertag pauschal einen Tag Sonderurlaub, welcher zeitnah, möglichst in der folgenden Woche zu entnehmen ist. Die Wochenendarbeit ist durch den Betriebsrat zu genehmigen.

§3

Härtefälle

Härtefälle sind einvernehmlich zwischen Personalwesen und Betriebsrat zu regeln.

§4

Schlussbestimmung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.07.2013 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.

Irgendwann in 2013

.....Unterschriften.....

Anhang aus dem „Schreiben zum Betriebsübergang“/Firmentarifvertrag

Anhang „Das Versprechen der Gleichbehandlung“

Anhang einer „unmöglichen Betriebsvereinbarung“

Anhang „Eine Standpunktdokumentation“

Anhang einer Dokumentation des (wird noch bekannt gegeben)