

Zwischen der

**thyssenkrupp Bilstein GmbH, Hans Bilstein Werk Mandern,
Niederzell 25, 54429 Mandern**

und der

**Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Mitte,
Wilhelm-Leuschner-Strasse 93, 60329 Frankfurt/Main**

wird folgender

**Zukunfts- und Beschäftigungssicherungstarifvertrag III
„Zukunft Mandern“**

geschlossen:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen zur Zukunftssicherung des Bilstein-Werks Mandern und vor dem Hintergrund einer angespannten Marktlage und ausbleibender Auftragsnachfrage der Kunden einen Zukunftsweg zu gestalten, um diesen sozialverantwortlich und mit Investitionen zu flankieren. Damit soll das Werk Mandern wieder ein profitabler Standort werden, dem es auch in der Zukunft weiter gelingt, sich dem zunehmenden Wettbewerb und schwankenden Marktanforderungen zu stellen und damit die Zukunft der Beschäftigten nachhaltig abzusichern. Dazu besteht zwischen den Parteien Einigkeit, dass die Kompetenz und Eigenständigkeit des Werkes erhalten und weiter gestärkt werden soll.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt gemäß § 3 Abs. 1 TVG für alle tariflich geführten Beschäftigten der thyssenkrupp Bilstein GmbH, Hans Bilstein Werk in Mandern und Kell am See, die Mitglied der IG Metall sind.

§ 2 Auslastungssicherung

1. Der gesamte Hyundai Auftrag JG1(GV90) / JX2(GV80) wird an den Standort Mandern vergeben. Der Kunde plant 1,358 Mio. Dämpfer über Lifetime.
2. Die im Geschäftsjahr 2024/25 geplante Verlagerung der aktuell in PMAN gefertigten Umfänge des JLR L663 wird bis End of Production ausgesetzt.
3. Ein Booked-Business im Planungszeitraum bis GJ 2026/27 wird bei 1,4 Mio. Stück angestrebt.
4. Zur Stabilisierung des Standorts Mandern nach dem OPL-Zeitraum, d.h. nach dem Planungszeitraum 2026/27 werden Nachfolgeakquisen fair und wirtschaftlich, gemäß tk-Vorgaben, für Mandern angestrebt.
5. Laufzeitverlängerungen des aktuellen Booked-Business in Mandern werden bei wirtschaftlicher Tragfähigkeit durch den Arbeitgeber nach Mandern vergeben. Für die S-Klasse (BR 223) ist nach derzeitiger Kundenauskunft eine Laufzeitverlängerung zu erwarten.

§ 3 Investitionen

1. Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit, dass im Werk Mandern die zur Erreichung eines profitablen, wettbewerbsfähigen Standorts erforderlichen Neu- und Erhaltungsinvestitionen auf Basis der zur Verfügung stehenden Mittel vorzunehmen sind. Bilstein verpflichtet sich, in den drei Geschäftsjahren 2024/25, 2025/26 und 2026/27 einen Gesamtbetrag in Höhe von 9 Mio. € in den Standort Mandern zu investieren.
2. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass von der o.g. Investitionssumme von 9 Mio. € in Summe 1 Mio.€ für Insourcing (z.B. durch Anpassungsinvestitionen) / Neu- oder Ersatzanlagen mit dem Fokus auf die Komponentenfertigung verwendet werden. Über die Maßnahmen, für welche diese 1 Mio. € verwendet wird, wird gemeinsam beraten. Bei Abweichungen in der Wirtschaftlichkeit von Investitionsentscheidungen oder wenn der Rahmen der 1 Mio. € überschritten werden sollte, ist es möglich, die dafür notwendige Investition mit zusätzlichen Mitarbeiterbeiträgen zu unterstützen; hierfür ist die Zustimmung der IG Metall erforderlich.
3. Die DT SKY Innenrohrbaugruppe für den Hyundai wird zur Erstbemusterung auf Bestandsanlagen gefertigt, sofern die Kapazität (auf Basis der Auftragsplanung des Arbeitgebers aus der operativen Planung) auf diesen ausreichend ist. Notwendige Anpassungsinvestitionen dafür werden aus dem oben beschriebenen Insourcing Budget finanziert.
4. Wenn die Eigenfertigung der DT SKY Innenrohrbaugruppe im Vergleich zu Sibiu nachweislich wirtschaftlich ist (fairer und transparenter End-to-End-Vergleich), können weitere Lokalisierungen von Innenrohren für laufende DT SKY Projekte in Mandern umgesetzt werden. Wenn dafür Investitionen benötigt werden, werden diese aus dem oben beschriebenen Insourcing Budget finanziert.
5. Die Eigenfertigung des Modulrohrs DT SKY wird im Rahmen des o.a. Insourcingbudgets (inkl. zusätzlicher Mitarbeiterbeiträge) geprüft. Es erfolgt eine faire und transparente Darstellung der Prüfung.
6. Die übrigen 8 Mio. €, die für Investitionen vorgesehen sind, werden durch den Arbeitgeber verfügt. Zusätzlich zu Projektinvestitionen werden innerhalb der o.g. Gesamtsumme von 9 Mio. € verwendet:
 - Für Logistik inkl. Automatisierung (Einstieg in ein integriertes Logistikkonzept) wird ein Mindestbetrag von 1 Mio. € festgelegt.
 - Für Investitionen in die Werksstruktur und Anlagenautomatisierung wird ein Mindestbetrag von 1 Mio. € festgelegt.
 - Für Infrastruktur- und Pauschale wird ein Betrag insgesamt bis zu 1 Mio. € festgelegt.
7. Außerhalb des OPL-Zeitraums, d.h. Planungszeitraum GJ 2026/27 werden Zusatzinvestitionen von insgesamt 1 Mio.€ über eine Laufzeit GJ 2027/28 - 2028/29 getätigt, wenn die geplante EBIT Adj. Marge von 3,88 % des Standortes Mandern der OPL24 im GJ 2026/27 (vor Umsetzung des neuen Verrechnungskonzepts und vor Verrechnung der License-Fee) erreicht wird.

§ 4 Personal

1. Die strukturelle Personalstärke für die Laufzeit dieses Tarifvertrages wird auf eine Bandbreite von 600 – 650 Beschäftigten (Headcount, d.h. unbefristete Voll- und Teilzeit-Beschäftigte sowie Auszubildende, exklusive Werksstudenten, Praktikanten, Beschäftigte in der Passivphase der Altersteilzeit und Arbeitnehmerüberlassung) festgelegt.
2. Für die BU-Funktionen am Standort wird ein Mindestwert von 59 Beschäftigten (FTE), inklusive einer neuen BU-Funktion im Bereich Aftermarkt mit mindestens 3 Beschäftigten (FTE), festgelegt.
3. Sinkt die Beschäftigtenzahl unter 600 Beschäftigte (Headcount) gemäß Ziffer 1 findet eine Nachbesetzung statt. Die Mindestbeschäftigtenzahl von 600 Headcounts gilt nicht im Vertragsjahr 2029, außer die durchschnittliche, individuelle Arbeitszeit innerhalb des Betriebs ist >35 Stunden. Im Vertragsjahr 2029 kann die Mindestbeschäftigtenzahl von 600 Headcounts somit unterschritten werden und es findet keine Nachbesetzung statt.
4. Nachbesetzungen müssen nicht funktionsgenau erfolgen, sondern richten sich nach den betrieblichen Anforderungen. Der Arbeitgeber entscheidet hierbei welche Stellen besetzt werden. Die Regelungen des BetrVG bleiben unberührt.

§ 5 Personalanpassungen

1. Die Beschäftigtenbandbreite soll mit Hilfe eines im Sozialplan ausgestalteten Freiwilligenprogramms zum Personalabbau (Doppelte Freiwilligkeit) erreicht werden.
2. Dieses Freiwilligenprogramm findet Anwendung bis zu einer Beschäftigtenzahl von 640 (Headcount). Die Ausgestaltung wird im Sozialplan zwischen den Betriebsparteien geregelt.
3. Bilstein wird auf Basis des Beschäftigten-Zielwerts eine funktionsgenaue Übersicht erstellen und diese dem örtlichen Betriebsrat zur Verfügung stellen.

§ 6 Umgang mit betriebsbedingten Beendigungskündigungen

1. Ein Ziel des Freiwilligenprogramms ist die Vermeidung betriebsbedingter Beendigungskündigungen. Zwischen den Vertragsparteien besteht daher Einigkeit, dass andere Instrumente vorrangig heranzuziehen sind. Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist damit nur im Sinne einer „ultima ratio“ zulässig. Will der Arbeitgeber betriebsbedingte Beendigungskündigungen vornehmen, informiert er den Betriebsrat über die vorherige Prüfung bzw. die Einleitung der Durchführung der Maßnahmen a) bis d) anhand geeigneter Unterlagen.

Zu den Maßnahmen, die zwingend vorher vereinbart und durchgeführt werden müssen, gehören:

- a) Das Abarbeiten aller vorliegenden Anträge zu Altersteilzeit im Rahmen der tariflichen Regelungen einschließlich dazu abgeschlossener Betriebsvereinbarungen;
- b) Das Arbeitgeber-Angebot, den Sozialplan/Freiwilligenprogramm vom 27.09.2024 anzuwenden.
- c) Die Umwandlung des T-ZUG (A) in Freistellungstage,
- d) Die ernsthafte Prüfung und ggf. Durchführung von Insourcing-Maßnahmen (nach Maßgabe der Anlage 1) bei deren Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit).

2. Folgende Maßnahmen sind mit dem Betriebsrat zu erörtern:

- Eine befristete Arbeitszeitabsenkung im Rahmen von Kurzarbeit nach SGB III;
- Eine befristete Arbeitszeitabsenkung nach TV Besch;
- Die ernsthafte Prüfung von zukünftigen Kooperationsaufträgen mit dem Standort Sibiu, auf Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit.

3. Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist grundsätzlich ausgeschlossen, wenn im Werk Schichtmodelle mit einer IRWAZ größer 35 Stunden beantragt oder durchgeführt werden. Bei kurzfristiger Notwendigkeit ist die Umsetzung von verpflichtenden Sonderschichten für maximal 6 Wochen zulässig. Hierfür bedarf es einer ausführlichen Begründung des Arbeitgebers. Sollte die Notwendigkeit über die 6 Wochen hinaus bestehen, verpflichtet sich das Unternehmen innerhalb der ersten 2 Wochen der verpflichtenden Sonderschichten einen Arbeitsplan mit einer IRWAZ kleiner oder gleich 35 Stunden zu erarbeiten und dem Betriebsrat vorzulegen. Innerhalb der verbleibenden 4 Wochen erfolgt die Zustimmung des Betriebsrates und das neue Schichtmodell kann in Kraft treten. Hierbei wird die Ankündigungsfrist gegenüber den betroffenen Mitarbeitern gewahrt, wodurch sich gegebenenfalls der Zeitraum der verpflichtenden Sonderschichten verlängert. In diesen Fällen bleibt das Recht betriebsbedingte Beendigungskündigungen auszusprechen unberührt.
4. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen können ausgesprochen werden, sofern die Betriebsparteien eine Versetzung und ggf. Qualifizierung (Ringtausch) in andere Bereiche geprüft haben.
5. Arbeitgeber und Betriebsrat können einvernehmlich feststellen, dass einzelne Arbeitnehmer von den Möglichkeiten zum freiwilligen Ausscheiden (Altersteilzeit, Sozialplan) ausgenommen werden, soweit sie betriebsnotwendige Engpassfunktionen wahrnehmen. Im Falle einer Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

§ 7 BU-Funktionen

Zur Beschäftigungssicherung werden in Mandern Stellen geschaffen bzw. umgewidmet und gemäß § 4 Ziff. 2 dieses Tarifvertrages in Summe mit mindestens 59 Vollzeitäquivalenten Beschäftigten (FTE) besetzt. Die vereinbarten Funktionen übernehmen weltweite Unterstützungsaufgaben aus Mandern heraus für die Business Unit Bilstein für dezidierte Aufgaben.

Zu den bereits im Werk bestehenden BU-Funktionen werden gemäß § 4 Ziff. 2 dieses Tarifvertrages 3 weitere Beschäftigte (FTE) eingestellt bzw. versetzt mit der Funktion „Aftermarkt“.

Die Unterscheidung in Primär- und Sekundärfunktionen gemäß Anlage 2 des ZBSTV II entfällt.

Im Übrigen bleiben die Rechte des Betriebsrates nach § 99 BetrVG unberührt.

§ 8 Flexibilisierungsinstrumente

1. Arbeitszeit

Zum Ausgleich des aktuell niedrigeren Personalbedarfs kann die Arbeitszeit auf bis zu 30 Std./Woche abgesenkt werden.

Die Parteien sind sich einig, dass die Arbeitszeit im Bedarfsfall auch oberhalb von 35h/Woche möglich ist. Dies gilt nicht, wenn zeitgleich eine Absenkung der Arbeitszeit in einem anderen Teilbereich im Betrieb erfolgt.

Die Festlegung der jeweils gültigen Wochenarbeitszeit erfolgt nach den betrieblichen Regelungen auf Grundlage der betrieblichen Anforderungen für einen Zeitraum von jeweils mindestens drei Monaten mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 4 Wochen. Die Festlegungen erfolgen jeweils für Betriebsbereiche/(Sub-)Organisationseinheiten (z.B. eine Minifactory, ein Funktionsbereich oder ein im Organigramm definiertes Team), die eine gleiche Arbeitszeit der dort Beschäftigten erfordern, einheitlich.

2. Für das Kalenderjahr 2024 seit Abschluss dieser Vereinbarung und für die Kalenderjahre 2025, 2026 und 2027 vereinbaren die Vertragsparteien, dass die folgend aufgeführten Instrumente zur Anwendung kommen.

Für die darüberhinausgehenden Jahre der Laufzeit stehen die Instrumente weiterhin zur Umwandlung in Zeit für den Arbeitgeber zur Verfügung. In diesem Zeitraum wird die Art der Anwendung jeweils jährlich zwischen den Betriebsparteien geregelt.

2.1. T-ZUG A

2.1.1. Es erfolgt eine werkswerte Umwandlung des T-ZUG A (gemäß tariflicher Höhe, aktuell 8 Tage bei Vollzeitbeschäftigung) in Zeit.

2.1.2. Im Übrigen gilt die tarifliche Regelung zur Anspruchsberechtigung.

2.2. T-Geld

2.2.1. Es erfolgt eine werkswerte Umwandlung des T-Geldes (gemäß tariflicher Höhe, aktuell 5 Tage bei Vollzeitbeschäftigung) in Zeit, erstmalig im Kalenderjahr 2024, vorgezogen aus dem Kalenderjahr 2025.

2.2.2. Im Übrigen gilt die tarifliche Regelung zur Anspruchsberechtigung.

2.2.3. Für das Kalenderjahr 2025 wird arbeitgeberseitig auf eine eventuell mögliche Differenzierung verzichtet.

Für die übrigen Jahre kann, statt der Umwandlung, der Arbeitgeber das T-Geld differenzieren, sofern der Flächentarifvertrag eine Differenzierung ermöglicht und die dort beschriebenen Bedingungen erfüllt werden.

2.3. T-ZUG B

2.3.1. Es erfolgt eine werkswerte Umwandlung des T-ZUG B gemäß individueller Anspruchshöhe in Zeit.

2.3.2 Im Übrigen gilt die tarifliche Regelung zur Anspruchsberechtigung.

3. Definition der Arbeitszeitkonten

aw

Zur Operationalisierung der Durchführung der beschriebenen Flexibilisierungsinstrumente werden drei Arbeitszeitkonten verwendet. Dies sind die bereits im Betrieb vorhandenen Konten, namentlich AZ-Konto 1 sowie AZ-Konten 2 und 3 zur Verwendung gemäß § 8 Ziffer 2 dieser Vereinbarung bzw. zur Beschäftigungssicherung. Einzelheiten sind bereits oder werden zwischen den Betriebsparteien vereinbart.

3.1. Die Gewährung des T-ZUG A, des T-ZUG B und des T-Gelds (sofern nicht generell differenzierbar) erfolgt für mindestens drei Jahre in Zeit. Dies wird nicht in freien Tagen, sondern in Stunden auf ein zu schaffendes AZ-Konto 3 gebucht. T-ZUG A ($8 \times 7 = 56$ Std.) und T-Geld ($5 \times 7 = 35$ Std.) entsprechen also 91 Stunden.

Beim T-ZUG B wird der jeweilige tarifliche Wert in Stunden, errechnet für die jeweiligen Entgeltgruppen, auf dieses AZ-Konto 3 gebucht werden. Die Betriebsparteien erstellen jeweils anhand dieser Errechnungsformel eine Tabelle. Dieses erfolgt jedes Jahr erneut.

Bei Stunden auf diesem Konto handelt es sich also ganz explizit nicht um erarbeitete Mehrarbeitsstunden, sondern sie enthalten die numerische Bewertung der Umwandlung der eben aufgeführten tariflichen Sonderzahlungen.

4. Nutzung des Flexibilisierungsinstrumente

Nutzt der Arbeitgeber die in diesem Vertrag zugestandene einseitige Anordnung des TV Beschäftigungssicherung in der in diesem Tarifvertrag definierten Weise, werden zum Ausgleich der unter der tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden diese Konten zum Entgeltausgleich genutzt.

Zunächst werden die Stunden aus dem AZ-Konto 3 entnommen, um die wöchentliche Arbeitszeit auf 35 Stunden auszugleichen. Solange dieser Ausgleich erfolgt, bleiben die Höhe des monatlichen Entgelts und der tariflichen Leistungen des zusätzlichen Urlaubsgelds und der tariflichen Sonderzahlung in voller Höhe erhalten (bei fehlendem Ausgleich erfolgt eine entsprechende Kürzung).

Erst wenn das AZ-Konto 3 in diesem Jahr aufgebraucht ist, kann der Arbeitnehmer selbst entscheiden, ob er zum Ausgleich weitere Stunden aus seinem AZ-Konto 2 entnimmt oder ob er die Stunden dieses Kontos als sein Lebensarbeitskonto unangetastet lässt. Diese Entscheidung kann er mehrmals jährlich treffen.

Die weitere Ausgestaltung wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

5. Weitere Regelungen

5.1. Mitarbeitende, die eine Arbeitszeitabsenkung bei einer 4-Tage-Woche aus ihren positiven Zeitkonten kompensieren können, erhalten weiterhin den vorher gültigen Urlaubsanspruch.

5.2. Die Parteien sind sich einig, dass über eine beantragte Änderung des Schichtplans durch den Arbeitgeber der Betriebsrat innerhalb einer Woche entscheidet.

5.3. Eine Anpassung der Arbeitszeit auf unter 35h / Woche erfolgt entgeltrelevant, auch über zwölf Monate hinaus. Es erfolgt kein Entgeltausgleich - gemäß TV Besch - während der Laufzeit dieses Tarifvertrages.

5.4. Die vorgenannten Regelungen zur Arbeitszeitabsenkung gelten für Beschäftigte, mit denen gem. § 2 Ziff. 1 MTV eine über 35 Stunden hinausgehende IRWAZ vereinbart wurde

unter folgender Maßgabe: An einer Arbeitszeitabsenkung nehmen diese Beschäftigten linear teil.

5.5. Die vorgenannten Regelungen zur Absenkung der Arbeitszeit gelten vorrangig vor den Regelungen des TV Besch für die gesamte Laufzeit dieses Tarifvertrages. Insofern findet der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung ergänzend Anwendung.

5.6. Die Parteien sind sich einig, dass die Arbeitszeit erstmalig, gemäß vorgenannter Regelungen, zum 01.11.2024 reduziert werden kann. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden einmalig im Kalenderjahr 2024 weiterhin auf Basis der ursprünglichen IRWAZ berechnet.

6. Zusätzliche Flexibilitätsinstrumente

Die Parteien stimmen darüber ein, dass zusätzliche mögliche Flexibilitätsinstrumente (z.B. Sonderschichten, Arbeitnehmerüberlassung) gesondert vereinbart werden können.

§ 9 Berufsausbildung

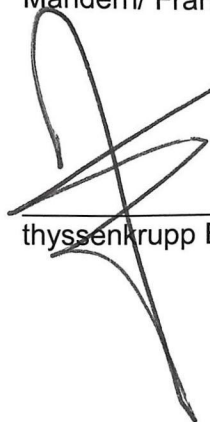
Die Parteien sind gemeinsam der Auffassung, dass eine an der künftigen Ausrichtung des Werks Mandern orientierte Berufsausbildung wesentlich zur Zukunft des Standorts Mandern beiträgt. Dabei hilft der qualitativ hochwertige Ausbildungsbereich im Bilstein-Werk Mandern in einer immer anspruchsvoller werdenden Personalsituation die Fachkräfte von morgen zu sichern. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien für die kommenden Jahre folgende Quoten in Bezug auf die von Bilstein vorzunehmende Ausbildung:

Mindestens 10 Auszubildende, davon mindestens 8 gewerblich, ansonsten Ausbildungsverhältnisse aller Art (z.B. kaufmännisch, Dual) pro Ausbildungsjahr, sofern geeignete Bewerber:innen vorhanden sind.

§ 10 In-Kraft-Treten, Laufzeit und Kündigung

1. Der Tarifvertrag tritt zum 01.11.2024 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2029 gekündigt werden. Er endet sodann ohne Nachwirkung.
Wird der Tarifvertrag nicht gekündigt, verlängert sich dessen Laufzeit jeweils um ein Kalenderjahr bis längstens zum 31.12.2032, sofern keine der Tarifvertragsparteien innerhalb einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende des Kalenderjahres die Verlängerung aufkündigt. Er endet jeweils ohne Nachwirkung.
3. Für den Fall, dass sich die Markt- und Geschäftslage in Europa für die Bilstein-Gruppe aufgrund äußerer Umstände nachhaltig (länger drei Monate) verschlechtert, sodass das erwartete Volumen für die nachfolgenden 12 Monate unter 1,2 Mio. Dämpfer liegt und die vereinbarten Flexibilisierungsinstrumente nicht ausreichen, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Verhandlungen mit dem Ziel, innerhalb von vier Wochen eine einvernehmliche Anpassung des Tarifvertrags zu vereinbaren.
4. Sollte die Beschäftigtenzahl von 600 (Headcount) dauerhaft (mindestens 3 zusammenhängende Monate) unterschritten werden, erhält die IG Metall ein außerordentliches Recht zur Kündigung, die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall drei Monate. Dies gilt nicht im Vertragsjahr 2029, sofern die Unterschreitung durch natürliche Fluktuation (nicht durch den Arbeitgeber beeinflusst) erfolgt.

Mandern/ Frankfurt am Main, 19.10.24



thyssenkrupp Bilstein GmbH



IG Metall Bezirksleitung Mitte

aw