



GBR_berichtet

Werke Ingolstadt & Neckarsulm | 04.2025

Zukunftsvereinbarung

zwischen der
AUDI AG



und dem
Gesamtbetriebsrat

**Mehr Audi im Audi –
die Audi Zukunftsvereinbarung.**

Weg frei für Investitionen, Innovationen und Insourcing.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Automobilindustrie steht vor tiefgreifenden technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen. Auch wir bei Audi sind betroffen. Daher war es für uns als Arbeitnehmervertretung wichtiger denn je, die Standorte und die Arbeitsplätze in Ingolstadt und Neckarsulm mit den Verhandlungen zur aktuellen **Audi Zukunftsvereinbarung** langfristig wetterfest zu machen.

Nach langen, harten, aber zielgerichteten Verhandlungen haben wir uns mit der Unternehmensleitung auf eine neue **Zukunftsvereinbarung** geeinigt. Einzelne Punkte dieser Vereinbarung müssen nun in den kommenden Wochen noch weiter ausgestaltet werden. Aber das **Gesamtpaket** steht.

Damit ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, euch selbst ein Gesamtbild über diese Vereinbarung machen könnt, stellen wir die einzelnen inhaltlichen Punkte in diesem **GBR_berichtet** in einer ausführlichen **Ergebnis-Übersicht** umfassend, nachvollziehbar und transparent dar.

Wir hatten uns für die Verhandlungen mehrere **klare Ziele** gesetzt: Die **Sicherung** des **monatlichen Tarifentgelts**, den **Erhalt einer Audi Ergebnisbeteiligung**, eine deutliche **Verlängerung der Beschäftigungssicherung**, **kein Outsourcing** von Betriebsteilen sowie Investitionen in die Zukunft der Standorte und der Arbeitsplätze. **All diese Ziele konnten wir erreichen.**

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass wir, um diese Ziele zu erreichen, dem Unternehmen bei den Ergebnisbeteiligungen und bei der Personaltransformation entgegenkommen mussten. Dabei war es für uns sehr wichtig, damit wiederum Grundlagen für **Zukunftsinvestitionen** zu schaffen.

Ein ebenso bedeutsamer Aspekt für uns war auch die **Sicherung der Ausbildung** bei Audi. Wir wollten das Unternehmen nicht aus seiner gesellschaftlichen und betrieblichen Verantwortung zur beruflichen Ausbildung junger Menschen entlassen. In Zeiten des Fachkräftemangels können wir nicht auf gut ausgebildete zukünftige Kolleginnen und Kollegen verzichten.

Das ist uns gelungen: Wir konnten einen Kahlschlag verhindern und mit dem vertraglich verankerten standortübergreifenden Aufbau von modernen **Bildungs- und Transformationszentren** der Aus- und Weiterbildung bei Audi sogar einen neuen Impuls geben.

Darüber hinaus war es ein wesentliches Anliegen, den **aufrechten Gang** der Belegschaft im Betrieb sowie **individuelle und kollektive Arbeitnehmerrechte** jenseits von Arbeitskosten und Arbeitszeit zu bewahren. Den Forderungen des Unternehmens nach der Erweiterung des Direktionsrechts, insbesondere der Versetzung von Beschäftigten ohne Mitsprache der Betroffenen und des Betriebsrates, sowie der faktischen Abschaffung der Betriebsvereinbarung „Hybrides Arbeiten“ oder der generellen Einführung von Verboten, kamen wir nicht nach. Die Audi Beschäftigten sind pflichtbewusste, leistungswillige und zuverlässige Kolleginnen und Kollegen, die weder in ihren Arbeitnehmer-Grundrechten noch in ihrer Eigenverantwortlichkeit entmündigt werden dürfen. Wir haben bereits heute klare Regeln in der Arbeitsordnung, inklusive Konsequenzen bei Missbrauch. **Wie bei vielen anderen wichtigen Themen bei Audi wollen wir unsere Kultur durch Vertrauen und nicht durch Verbote oder Vorschriften prägen.**

Dieser **Audi Weg** der Kultur des Vertrauens, der Zusammenarbeit und des Zusammenhalts prägte letztendlich auch den Geist der Verhandlungen. Wir möchten uns deshalb ausdrücklich bei allen Beteiligten, trotz manch harter Interessensgegensätze, für die sachlichen, fairen, lösungsorientierten und kompromissfähigen Verhandlungen bedanken. Dies gilt sowohl für die Kolleginnen und Kollegen von der Unternehmensseite als auch bei den Vertretern der IG Metall und den Betriebsräten aus beiden Standorten.

Die Arbeit und die Umsetzung der Regelungspunkte beginnen jetzt.

**Für mehr Sicherheit in unsicheren Zeiten.
Für die Zukunft des Unternehmens und der Belegschaft.
Für mehr Audi im Audi!**



Ergebnis-Übersicht der Audi Zukunftsvereinbarung

Beschäftigungssicherung

Die bisherige Vereinbarung wurde **um weitere vier volle Jahre verlängert**. Damit ist der **Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31. Dezember 2033** sichergestellt.

Tarifentgelt

Keine Absenkung des monatlichen Tarifentgelts.

Keine Verschiebung der mit der IG Metall vereinbarten Tarifierhöhungen, d. h. zum 1. April 2025 wird das Tarifentgelt bei Audi um 2,0 Prozent erhöht und ab dem 1. April 2026 nochmal um 3,1 Prozent.

Keine Verschlechterung bei den Zulagen und Zuschlägen in der Dauernachtschicht.

Keine Kürzung von Funktionszulagen.

Kein Wegfall der Audi Komponente.

Keine Einschnitte beim Trafo-Geld. Das Transformationsgeld (Trafo-Geld oder auch Trafobaustein) ist eine jährliche tarifliche Sonderzahlung. Das Trafo-Geld kann in Krisen nach Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmen auch zur Sicherung von Beschäftigung eingesetzt werden. Die IG Metall hat diese Zahlung im März 2021 tarifvertraglich durchgesetzt.

Keine Einschnitte oder Regeländerung bei den T-Zug Tagen bzw. beim **tariflichen Zusatzgeld (T-Zug)**. Der T-Zug ist eine tarifvertraglich verankerte jährliche Sonderzahlung, die wahlweise auch in freie Tage umgewandelt werden kann. Die IG Metall hat den T-Zug 2018 erstmals tarifvertraglich verankert.

Auslagerungen (Outsourcing)

Keine Ausgründung des Audi Werksservice. Siehe auch Punkt Konzept „**Leistungsgewandelte Beschäftigte**“ und „**Insourcing**“ von extern vergebenen Dienstleistungen.

Keine Ausgründung der Audi Gastronomie, aber Erarbeitung und Umsetzung eines Konzeptes zur Kostensenkung sowie zur Steigerung der Produktivität. Besonders im Mittelpunkt stehen dabei die Bereiche Warmverpflegung, Zwischenverpflegung und Eventcatering/Konferenz Center. Wir haben erreichen können, dass das Budget für die Gastronomie um 8 Millionen Euro pro Jahr erhöht wird, um die Audi Belegschaft insgesamt kostendeckender zu versorgen. Grundlage soll eine neu auszuarbeitende und abzuschließende Betriebsvereinbarung Gastronomie sein.

Keine Ausgründung des Vertriebs Deutschland, aber **Prüfung** der Möglichkeit zur Gründung einer sogenannten „**personenlosen**“ Gesellschaft.

Bis zum 30. Juni 2025 soll ein Konzept für einen sogenannten **Betriebsführungsvertrag** hinsichtlich der Gründung einer personenlosen Gesellschaft vorliegen.

Bedingungen für diese Option sind:

Die personenlose Gesellschaft **bleibt eine 100-prozentige Audi Tochter**.

Die **Beschäftigten** sind weiterhin bei der **AUDI AG** mit AUDI AG Arbeitsverträgen verortet.

Der **Audi Betriebsrat** ist für die Betreuung der Kolleginnen und Kollegen weiterhin vollumfänglich **zuständig**.

Es ist dort **keine weitere Zuführung von externen Personal erlaubt**.

Grundlage dieses Geschäftsmodells sollen eine Steigerung der Effizienz und eine verbesserte Wirtschaftlichkeit sein.

Jubiläumsleistungen

Für die Jubiläen im laufenden Jahr 2025 bleibt alles bei den bisher bestehenden Regeln.

Folgende Änderungen werden ab dem Jahr 2026 vorgenommen:

Das **25., 35., 40. und 50. Jubiläum** bleibt bestehen. Ein Zeichen von Wertschätzung, dessen Erhalt dem Gesamtbetriebsrat sehr wichtig ist.

Es wird jeweils ein **Jubiläumsgeld** in Höhe eines **persönlichen Monatsentgelts** ausbezahlt.

Erhalt des bisherigen freien Tages als Jubiläums-Tag für das 25. Jubiläum ohne Urlaubsgeld. Für das 40. Jubiläum entfällt der Urlaubstag künftig.

Für alle, die ihre Jubiläen vor dem Jahr 2026 feiern dürfen, besteht ein Bestandsschutz für die freien Tage nach alter Regelung, künftig als Jubiläumstag ohne Urlaubsgeld.

Die Leistungen und Prämien für das 50-jährige Jubiläum bleiben unverändert. Ein weiterer freier Jubiläumstag, 2 Monatsentgelte und eine Ehrenzahlung in Höhe von 4.000 Euro sowie 20 weitere freie Ehrentage innerhalb des 50. Arbeitsjahres.

Leistungsgewandelte Beschäftigte

Der Umgang mit leistungsgewandelten Kolleginnen und Kollegen soll durch ein **dreistufiges Konzept** weiterentwickelt werden. Ziel ist es sowohl die beruflichen Perspektiven innerhalb von Audi als auch den sozial abgesicherten Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu verbessern.

Das **dreistufige Konzept** soll folgende Schwerpunkte enthalten:

- 1. Prävention und Prozess** – hier geht es vornehmlich um die Vergabe von Tätigkeitseinschränkungen sowie die Verständigung über den Leistungsausgleich.
- 2. Arbeitsplatzangebote** – hier geht es um konkrete produktive und wertschöpfende Einsatzmöglichkeiten, Tätigkeiten und Arbeitsplätze, die für leistungsgewandelte Belegschaftsmitglieder geeignet sind und von diesen entsprechend übernommen werden können.
- 3. Personalinstrumente** – hier geht es um die Schaffung attraktiver Austrittsmöglichkeiten, u. a. durch Alterszeitzeit oder Dienstaufhebungsverträge.

Flankiert werden sollen die Erarbeitung und Umsetzung des Konzeptes durch zwei zielorientierte Projekte, jeweils eines pro Standort, bis Ende 2025.

Produktionskapazitäten

Das **Unternehmen bestätigt** die schon in der Grundsatzvereinbarung „Audi.Zukunft“ aus dem Jahr 2019 festgelegten **Produktionskapazitäten** für Ingolstadt (450.000) sowie Neckarsulm (225.000) und sorgt für eine dementsprechende **Auslastung**.

Es wird deshalb eine synergetische Belegung von E4/E6 am Standort Ingolstadt ab ca. 2030 geplant, unter der Voraussetzung, dass gleichzeitig die strategische Kapazitätslücke am Standort Neckarsulm aufgefüllt werden kann.

Daraus ergeben sich für Ingolstadt zweimal drei Schichten, in Neckarsulm im Hauptwerk insgesamt vier Schichten zuzüglich bis zu zwei weitere Schichten in den Böllinger Höfen.

Werkstruktur und Standortpakt

Der Standortpakt sichert die Audi Zukunftsfähigkeit. Stärkung der Standorte Ingolstadt und Neckarsulm.

IN	Portfolio inkl. Standortstrategie	Technologie	Kompetenzaufbau /-absicherung
	» E3 CUV Zusicherung für Ingolstadt » Umsetzung Verbundfertigung Teilvolumen Q3NF zwischen Győr (Karosseriebau) und Ingolstadt (Lack + Montage, analog Fertigungstiefe A3) ab 2026 » Prüfung Rochade E6 NF nach Ingolstadt » Stärkung Kundenauftritt (Forum)	» Umsetzung automatisiertes Großteil-lager (AGL) » E4 als erstes echtes SDV » Dooring / Gigastamping » Batteriefertigung HV-Batterie für E4/E6	» Einrichtung Hochfrequenzzentrum » Etablierung Kompetenzzentrum Guss (z. B. E4) » Aufbau/Stärkung Simulationszentrum 1. Schritt: HIL/SIL 2. Schritt: Virtual Validation Center » Weiterentwicklung Bildungs-/ Transformationszentrum » Bedarfsorientierter Kompetenzaufbau KI
NSU	» C-Sport (inkl. Plattformunterbau), abgesichert über Zukunftsfonds » Einrüstung Volumen-BEV-Fahrzeug ab 2031 inkl. Absicherung durch neuen Standortfonds » Prüfauftrag zu A8 Weiterlauf inkl. PA » Stärkung Kundenauftritt (Forum)	» Zukunftsfähige EE-Architektur für VKM ab 2028	» Bestätigung Batterie-Technikum » Bündelung der Verbrenneraktivitäten am Standort Neckarsulm - evtl. neue Projekte werden hier aufgebaut » Erhalt, Konsolidierung VKM-Prüffelder und VKM-HIL » Weiterentwicklung Bildungs-/ Transformationszentrum » Kompetenzaufbau KI: Fokus in Neckarsulm
Robustheitsmaßnahmen » Überplanung Werkbelegung IN/NSU » Weiterlauf VKM bis 2032 bestätigt sowie Prüfung Weiterlauf einzelner VKM-Modelle bis 2035 » Einrichtung eines Zukunftsfonds zur Sicherstellung der notwendigen Investitionen und Maßnahmen			

Zukunftsfonds

Es wird ein Zukunftsfonds in Höhe von 250 Millionen Euro für beide Standorte eingerichtet. Er dient ergänzend zur finanziellen Unterstützung der oben dargestellten geplanten Schwerpunkt-Investitionen und zentralen Maßnahmen.

Inhaltsbegründete Personalanpassung

Die geplanten Personalanpassungen erfolgen sozialverträglich und inhaltsbegründet auf Grundlage von **inhaltlichen Zielbildern** für die einzelnen Geschäftsbereiche.

In den **Zielbildern** soll jeder Geschäftsbereich untersuchen, welche Tätigkeiten in Zukunft durch Prozessverbesserungen oder Digitalisierung wegfallen können. Das kann einzelne Tätigkeiten betreffen oder ganze inhaltliche Abbaufelder umfassen.

Als Rahmen für die sozialverträgliche Anpassung des indirekten Personals wurde ein Umfang von bis zu 7.500 Beschäftigungsjahren (BJ) bis 2029 vereinbart. Bis zu 6.000 BJ bis 2027 und jeweils bis zu 750 BJ für die Jahre 2028 und 2029.

Zur weiteren Personalanpassung gehört auch die **Wandlung von Direkten Beschäftigten mit indirekten Tätigkeiten (DmiTs)** zu indirekten Beschäftigten.

Personalinstrumente

Die in diesem Prozess der inhaltsbegründeten Personalanpassung **zusätzlich** – zu den aktuell schon bestehenden Instrumenten und Vereinbarungen – **einzusetzenden Personalinstrumente** werden grundsätzlich nicht im gesamten Unternehmen angewendet, sondern **zielgerichtet** dort eingesetzt, wo **Abbaufelder** entstehen und Arbeitsplätze entfallen.

Die in diesem Prozess zum Einsatz kommenden Personalinstrumente gelten zusätzlich zu den bestehenden Regelungen:

Erweiterung der Altersteilzeit (ATZ) für alle **Tarifbeschäftigte** auf 3 + 3 Jahre. Das erweiterte ATZ-Angebot gilt mit der Vorgabe, dass der Rentenzugang des Belegschaftsmitglieds mit Vollendung des 63. Lebensjahres erfolgen soll. Diese Maßnahme umfasst die Jahrgänge 1967 bis 1970.

Vorruhestandsregelung – bereichsspezifisch ausgehend von den Zielbildern. Das Vorruhestandsprogramm endet grundsätzlich spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird. Diese Maßnahme umfasst die Jahrgänge 1964 bis 1968.

Für die Vorruhestandsregelung gilt dabei das **Prinzip der doppelten Freiwilligkeit**, das heißt, bei diesem anzuwendenden Personalinstrument besteht kein Rechtsanspruch für das Belegschaftsmitglied auf ein Angebot oder einen Abschluss. Beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, müssen sich verständigen und einvernehmlich, auf Basis der Vorgaben aus den inhaltlichen Zielbildern, die Maßnahme vereinbaren.

Des Weiteren können hier vom Unternehmen auch zielgerichtete und bereichsspezifische – ausgehend von den Zielbildern – **Dienstaufhebungsverträge (DAV)** angeboten werden.

Insourcing

Temporäres Insourcing von bisher extern vergebenen Tätigkeiten (Dienstleistungen werden zurück zu Audi geholt) in einem Rahmen von bis zu 1.000 BJ.

Operationalisierung

Die Umsetzung der Personalanpassung erfolgt auf Grundlage der Geschäftsbereichszielbilder. Dafür werden sogenannte **Transformations- und Operationalisierungs-Teams (TOP-Teams)** mit Vertretern des Unternehmens und der Arbeitnehmervertretung gebildet. Die Arbeit der TOP-Teams wird durch zuvor von den Vertragsparteien der Audi Zukunftsvereinbarung festgelegten Verfahrensregeln bestimmt.

Personalbewegungen in der Transformation

Zusätzlich zu den Personalanpassungen erfordern die durch die Transformation des Unternehmens notwendigen Personalbewegungen eine geschäftsbereichsübergreifende Prozesslogik mit einem Kompetenzmanagement, einem Nachbesetzungsmanagement und den Dialog mit den betroffenen Beschäftigten. Dies soll durch eine Betriebsvereinbarung (BV) „Transformation“ in Zukunft besser geregelt werden.

Ergebnis-Übersicht der Audi Zukunftsvereinbarung

Auch hier entstehen durch das im Punkt „Personalinstrumente“ beschriebene temporäre Insourcing in einem Rahmen von bis zu 1.000 BJ neue Perspektiven.

Ebenso wurde im Sinne der grenzübergreifenden Prozesslogik ein gestuftes Verfahren zur Übernahme neuer Tätigkeiten für Belegschaftsmitglieder vereinbart. So ist die Versetzung auf Grundlage arbeitsvertraglicher und betrieblicher Regelungen auf freie Stellen im Unternehmen möglich.

Arbeitnehmerüberlassung & Konzernleihe

Es werden Verhandlungen zur **Neufassung der Betriebsvereinbarung (BV) „Zeitarbeit“** aufgenommen zur Weiterentwicklung und definierten Anpassungen von Themen wie der Öffnung für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern im indirekter Bereich für zwei klar definierte Anwendungsfälle: Insourcing und zur Überbrückung von Transformation.

Ebenfalls wurde eine **Verlängerung der maximalen Einsatzdauer** von Zeitarbeitnehmern auf **36 Monate** vereinbart.

Grundsätzlich gilt: Vor dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern sind interne Besetzungen vorrangig zu prüfen und zu berücksichtigen.

Zeitkontensystematik

Ziel ist die **Teilung des Zeitkontos** in ein **Kurzzeitkonto**, ein **Mittelfristkonto** zur Unterbrechung der Lebensarbeitszeit (Längerfristige Unterbrechung zur individuellen Gestaltung von Lebensphasen) und ein **Langzeitkonto** zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Es wird als Ziel die **Neuausrichtung der Zeitkontensystematik** bis 30. Juni 2026 vereinbart.

Wahlrecht bei Mehrarbeit

Es wurde eine zeitnahe **Anpassung der BV „Mehrarbeit“** hinsichtlich des **Wahlrecht** des Belegschaftsmitglieds vereinbart. Bei negativem Zeitsaldo entfällt die Wahlmöglichkeit zwischen Auszahlung und Stundengutschrift. Die Stunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Zuschläge für die Mehrarbeit werden weiterhin ausbezahlt.

40-Stunden-Verträge

Die **Neuvergabe** von 40-Stunden-Verträgen wird zukünftig **restriktiver gehandhabt**.

Bestehende kapazitätsbezogene **befristete** 40-Stunden-Verträge **laufen vertragsgemäß aus** und werden nur inhaltlich begründet verlängert.

Persönliche 40-Stunden-Verträge bleiben bestehen.

Hybrides Arbeiten & Desk Sharing

Die **BV „Hybrides Arbeiten“** bleibt erhalten. Es gibt weiterhin keine festgeschriebenen Anwesenheitstage.

Es wird bei Bedarf die Möglichkeit eröffnet zu individuellen **quartalsweisen Gesprächen** zwischen Führungskraft und dem Beschäftigten zur **grundsätzlichen Festlegung** des Anteils von festen **Präsenztagen** und des Anteils **mobiler Arbeitstage**. Der bisher schon bestehende Eskalati-

onsprozess im Falle einer Nicht-Einigung zwischen beiden Parteien bleibt bestehen.

Weiterhin wird ein regelmäßiges **Monitoring der Präsenzquote** zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretung vereinbart und eine **Verhandlungsverpflichtung** zur BV „Hybrides Arbeiten“ zugesagt, **falls bis zum 30. Juni 2026 keine wesentliche Steigerung der Präsenz vorliegt**.

Gleichzeitig muss das **Unternehmen** für eine entsprechende **Infrastruktur** in den Betriebsstätten und eine **ausreichende Anzahl an Arbeitsplätzen sorgen**, da diese die Grundlage für Präsenzarbeit bilden.

Vergütung Management, ExpertTrack, Vorstand

Die **Mitglieder des Managements** und des **Expert-Tracks** leisten einen Beitrag in Höhe von 100 Millionen Euro zum Sparprogramm. Auch der **Vorstand** hat angekündigt, einen Beitrag zu leisten.

Darüber hinaus wird eine **Verhandlungsverpflichtung** für einen **Neuaufsatz des außertariflichen Entgeltsystems** vereinbart. Ziel ist es, eine differenziertere Entgeltspreizung sowie eine wertschätzende Vergütungsbemessung zu ermöglichen.

Anpassung AEB

Die **Audi Ergebnisbeteiligung (AEB)** für tariflich Beschäftigte bleibt in ihrer Struktur erhalten, wird aber temporär und nachhaltig gesenkt sowie in einigen Punkten neu geregelt.

Die Audi Belegschaft wird auch in Zukunft vom ersten Euro des operativen Gewinns an beteiligt. Die vom Unternehmen geforderte Untergrenze bei 2,5 Milliarden Euro ist vom Tisch. Siehe Punkt „Mitarbeitererfolgsbeteiligung (MEB)“.

Neu: Das **Ausschüttungsvolumen** (basierend auf Bewertungsjahr – Ausschüttung im Folgejahr) **wird** für die Jahre **2025 bis 2028 auf 4,375 Prozent gesenkt** und **ab 2029 auf 7,5 Prozent** vom operativen Ergebnis bis 5,3 Milliarden Euro **erhöht**.

Oberhalb eines operativen Ergebnisses von **5,3 Milliarden Euro** beträgt das **Ausschüttungsvolumen** zukünftig **2,5 Prozent**. Dies gilt ab dem Bewertungsjahr 2025.

Der bisherige **entgeltunabhängige AEB Grundbaustein** für in Vollzeit beschäftigte Belegschaftsmitglieder von aktuell grundsätzlich 2.000 Euro (also 1.000 Euro Auszahlung pro Tarifbeschäftigtem; 1.000 Euro in den arbeitgeberfinanzierten Versorgungsaufwand („betriebliche Altersversorgung“) pro Tarifbeschäftigtem) wird ab dem Bewertungsjahr 2029 auf 5.000 Euro pro Tarifbeschäftigtem erhöht (Auszahlung 2030). Die Berechnung der Auszahlung erfolgt entgeltunabhängig (also 4.000 Euro Auszahlung pro Tarifbeschäftigtem; 1.000 Euro in den arbeitgeberfinanzierten Versorgungsaufwand pro Tarifbeschäftigtem). Alles darüber hinaus bis 5,3 Milliarden Euro operatives Ergebnis wird, wie bisher, als **entgeltabhängiger Baustein** berechnet (individuelle Höhe auf Basis des persönlichen Jahresbruttoentgelts des Tarifbeschäftigten).

Der **arbeitgeberfinanzierte Versorgungsaufwand** beträgt, wie oben dargestellt, grundsätzlich 1.000 Euro für Tarifbeschäftigte.

Die bestehenden **Zuschüsse zum Versorgungsaufwand** in Höhe von 10 Prozent des arbeitgeberfinanzierten Versorgungsaufwands bleiben unverändert erhalten – in der Regel bis zu 100 Euro.

Bei den **Auszubildenden, Dual Studierenden** und **DHBW-Studierenden** (Duale Hochschule Baden-Württemberg) bleibt der **arbeitgeberfinanzierte Versorgungsaufwand** bei grundsätzlich 500 Euro. Auch hier bleiben die bestehenden Zuschüsse zum Versorgungsaufwand in Höhe von 10 Prozent des arbeitgeberfinanzierten Versorgungsaufwands unverändert erhalten – in der Regel bis zu 50 Euro.

Ab dem Jahr 2025 entfällt der sogenannte **Kollektivbaustein**, der für kollektive Belange der Belegschaft zweckgebunden zurückgelegt wurde.

Das bestehende **Restvolumen Kollektivbaustein** aus den Vorjahren fließt in den weiter oben schon beschriebenen **Zukunftsfonds zur Unterstützung der Standortentwicklung und Gastronomie**.

Mitarbeitererfolgsbeteiligung MEB

Die sogenannte **Mitarbeitererfolgsbeteiligung (MEB)** wird mit der **Audi Ergebnisbeteiligung (AEB)** verschmolzen. Dafür entfällt bei der AEB eine vom Unternehmen in den Verhandlungen geforderte Untergrenze der Auszahlung bei 2,5 Milliarden Euro vom operativen Gewinn, was bedeutet hätte, dass erst über diesem Betrag die Belegschaft am Gewinn beteiligt werden würde.

Auszubildende, Dual Studierende und Trainees

Die **Ausbildungsplatzzahlen** und die Anzahl der Plätze für ein Duales Studium bei Audi werden für die kommenden zwei Jahre befristet wie folgt festgelegt:

Ingolstadt: Es gilt ein Rahmen von **460 Ausbildungsplätzen** und **20 Dual Studierenden** pro Jahr.

Neckarsulm: Es gilt ein Rahmen von **230 Ausbildungsplätzen** und **20 Dual Studierenden** pro Jahr. Letztere in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW).

Außerdem gilt ein **standortübergreifender** Rahmen von insgesamt **30 Trainees** gleichzeitig in Ingolstadt und Neckarsulm pro Jahr.

Die **Übernahmegarantie** nach der erfolgreichen Ausbildung bleibt bestehen.

Um auch weiterhin eine bedarfsorientierte Ausrichtung sowohl quantitativ als auch qualitativ bei den Auszubildenden und den Dual Studierenden zu gewährleisten, erfolgt eine jährliche gemeinsame Überprüfung von Arbeitnehmervertretung und Unternehmen, ob weitere Anpassungen hinsichtlich Anzahl und Inhalt vorzunehmen sind.

Wiedereinstellungszusage für privat berufliche Weiterbildung

Der **IG Metall Tarifvertrag (TV)** und die **Betriebsvereinbarung (BV)** „Qualifizierung“ bleiben bestehen.

Die **Betriebsvereinbarung** aus dem Jahr 2023 zur **Qualifizierung** wird im 2. Quartal 2026 durch die zuständigen betrieblichen Ausschüsse auf ihre nachhaltige Wirksam-

keit überprüft und bei Bedarf – z. B. bei der Auswahl der Studiengänge bei Dualem Studium auf ihre Zukunftsfähigkeit – überprüft.

Die Regularien der **Wiedereinstellungszusagen (WEZ)** für die privat berufliche Weiterbildung bleiben unberührt.

Künstliche Intelligenz

Arbeitnehmervertretung und Unternehmen verständigen sich auf Verhandlungen zum Abschluss einer **Betriebsvereinbarung (BV) über den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)** mit dem Ziel, diese bis zum 31. Juli 2025 abzuschließen.

Mitarbeiter Fahrzeug Center

Um preisgünstige Mobilität für die Beschäftigten der AUDI AG zu ermöglichen, verpflichtet sich das Unternehmen durch den bevorstehenden Wegfall des A1 und Q2 gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung eine angemessene „**Incentivierung der Mitarbeitermobilität**“ zu vereinbaren.

Allgemeine Revisionsklausel

Es besteht die Verpflichtung zu regelmäßigen Überprüfungsgesprächen hinsichtlich der Wirksamkeit der Audi Zukunftsvereinbarung im sogenannten Wirtschaftsausschuss der AUDI AG. **Wirtschaftsausschuss:** Gremium nach § 106 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Im Falle von „**Schlechtwetter**“, also massiven wirtschaftlichen Schwierigkeiten für das Unternehmen, ist die Nutzung beschäftigungssichernder Maßnahmen vertraglich festgehalten. Beschäftigungssichernde Maßnahmen sind beispielsweise die Reduzierung von Mehrarbeit, verpflichtende Wandlung bei T-Zug in freie Tage oder der Abbau von Fremdleistungen. Falls diese Schritte dann zur Stabilisierung des Unternehmens nicht ausreichen sollten, müssten weitere Verhandlungen hinsichtlich weiterer Einschnitte zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit aufgenommen werden.

Aber, und dies ist neu, im Falle von „**Schönwetter**“, also bei erkennbar wesentlicher Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für das Unternehmen, müssen ebenfalls Verhandlungen aufgenommen werden. Themen könnten dann zum Beispiel die Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder die Weiterentwicklung von Erfolgsbeteiligungen sein.

Laufzeit

Die Vereinbarung endet am 31. Dezember 2033, sofern sie nicht vorher gekündigt wird.

Eine Kündigung dieser Vereinbarung ist mit Kündigungsfrist von 6 Monaten erstmals zum 31. Dezember 2030 möglich.

Die Vereinbarung hat Nachwirkung – gilt jedoch längstens bis Auslauf der vereinbarten Beschäftigungssicherung am 31. 12. 2033. **Nachwirkung** bedeutet, dass die in einem Vertrag getroffenen Regelungen auch nach Ablauf oder Kündigung des Vertrages so lange gelten, bis eine neue Vereinbarung getroffen wurde.