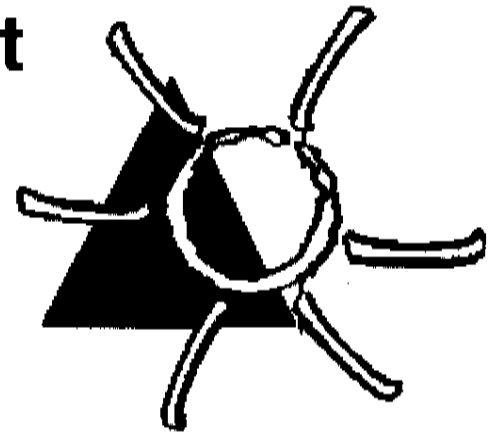


Der Betriebsrat informiert



gemeinsam sozial kompetent

Bochum, 08. / 09.12.2004

Zu den Standortverhandlungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Am 07.12.04 haben Vorstandmitglieder und der Verwaltungsrat von General Motors in Detroit über die Lösungen zur Kostensenkung in Europa beraten. Am gestrigen Tag ist der Gesamtbetriebsrat in Rüsselsheim über den Ausgang der Gespräche informiert worden. General Motors ist bereit die Summe **1 Milliarde €** für die Einrichtung einer Transfergesellschaft und einem Abfindungspaket bereitzustellen. Dieses Ergebnis ist erst eine Teillösung. Ein zukunftsfähiges Konzept liegt bislang nicht vor. Alle Themen, die den Erhalt der Arbeitsplätze und die Zukunft des Standortes über 2010 hinaus betreffen, werden bei den kommenden Verhandlungen Schwerpunkt sein.

Die gestern getroffene Vereinbarung zwischen GBR und dem Vorstand der Adam Opel AG enthält folgende Kernelemente:

Bis zum **ersten Februar 2005** sollen sich rund 6.500 MitarbeiterInnen an den drei deutschen Standorten **freiwillig** dafür entscheiden über den Weg der **Abfindung und Transfergesellschaft** das Unternehmen zu verlassen. Weitere 2000 MitarbeiterInnen sollen über den Weg Spin Off, Outsourcing und Joint Venture auf der Payroll der Adam Opel AG „unsichtbar gemacht werden“. Das Angebot der Abfindung und Transfergesellschaft richtet sich an alle MitarbeiterInnen, welche Jahrgang 52 und jünger sind. Das gesamte Bochumer Gremium muss zu diesem Paket in der kommenden BR-Sitzung seine Zustimmung erteilen. Der GBR hat deutlich gemacht, dass die geplanten Abbauzahlen von ihm nicht akzeptiert werden.

Wie sieht das Abfindungspaket aus?

Das Abfindungspaket wird nach folgender Formel geschnürt:

$$\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Erlösmittelwert} \times 25$$

Ein großer Erfolg ist, dass die gesamte Dienstzeit angerechnet wird.

Es ist möglich, die Abfindung anzunehmen **und** in die Transfergesellschaft wechseln. Diese Formel liegt hierbei weit über dem Industriedurchschnitt. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden auch Monate und Tage berücksichtigt. Die Mindestabfindung beträgt **10.000 €**.

Die bisher gültigen Bochumer Regelungen für eine Transfergesellschaft werden für alle Standorte gelten. Mit einer Veränderung: Die Dauer der Transfergesellschaft ist auf 12 Monate begrenzt, weil sich die gesetzlichen Regelungen verändert haben.

Was passiert, wenn sich nicht genügend Freiwillige finden?

Dann wird der Vorstand den Weg über eine Einigungsstelle gehen. Hier werden dann Alternativen beraten. Die Ergebnisse sind dabei völlig offen.

Wer ist von der Möglichkeit eine Abfindung anzunehmen ausgenommen?

Grundsätzlich besteht kein individueller Rechtsanspruch auf dieses Angebot. Es wird sogenannte „geschützte Bereiche“ geben. Die dort arbeitenden MitarbeiterInnen, mit besonders speziellen Fähigkeiten, sind von dieser Regelung ausgenommen. Die Funktionsfähigkeit des Unternehmens muss gewahrt bleiben. Grundsätzlich ausgenommen sind folgende Personenkreise: Auszubildende, MitarbeiterInnen mit befristeten Verträgen, MitarbeiterInnen, welche einen Vertrag zur Altersteilzeit unterzeichnet haben, MitarbeiterInnen, welche aufgrund ihres Alters die Möglichkeit eines vorzeitigen Eintrittes in die gesetzliche Rente haben. Das betrifft alle MitarbeiterInnen, die Jahrgang 46 und älter sind.

Ist die Opel-Altersversorgung gesichert?

Ja. Alle erworbenen Ansprüche bleiben erhalten. Eine, wie vom Vorstand gewollte, rätierliche Kürzung konnte verhindert werden. Es kommt im Rentenfall zur vollen Auszahlung. Ausnahmen sind hierbei jedoch MitarbeiterInnen, welche jünger als 35 Jahre sind.

Was ist mit der Besonderheit der Bochumer Situation? Wie kann die Produktionsfähigkeit aufrecht erhalten bleiben, ohne dass durch den Personalabbau Volumen abgezogen wird?

Zur Zeit haben wir in Bochum eine personelle Unterdeckung von ca. 200 MitarbeiterInnen. Bei einem weiteren Abbau der Beschäftigten wäre die Produktionsfähigkeit dieses Standortes gefährdet. Deshalb wird dem Bochumer Standort ein etappenweiser Personalabbau bis 2007 zugebilligt.

Was passiert mit den Komponentenbereichen – Presswerk, Achse, Auspuff, Getriebe?

Diese Fragen werden in den zukünftigen Verhandlungen geklärt.

Was wäre die Alternative für diesen sozialverträglichen Personalabbau?

Bei einer Ablehnung des GBRs bei der gestrigen Verhandlungsrunde hätte der Vorstand bereits heute eine Einigungsstelle nach § 111 BetrVG beantragt. Ohne die vertragliche Fixierung der Einigungsstelle wären die Verhandlungen gestern von der Seite des Vorstandes für gescheitert erklärt worden.

Wird es eine außerordentliche Belegschaftsversammlung mit einer Abstimmung geben?

Das macht keinen Sinn. Jeder kann, da es sich um ein freiwilliges Angebot handelt, selbst entscheiden, ob er es annehmen will oder nicht. Was sollte abgestimmt werden?

Diese Vereinbarung ist für den Bochumer Standort überlebensnotwendig. Positiv ist, dass das Abfindungspaket und die Transfergesellschaft für die Mitarbeiter, welche sich freiwillig dazu entscheiden, finanziell attraktiv ist.

Betriebsbedingte Kündigungen und Werksschließungen sind mit diesen Maßnahmen verhindert worden. Dies ist der erste Schritt für eine langfristige Perspektive des Bochumer Standortes. Es sind noch viele Fragen unbeantwortet. Weitere Schritte müssen jetzt folgen, um ein zukunftssicherndes Konzept aufzubauen.

Das ist unsere nächste große Herausforderung!

Der Betriebsrat