



Betriebsvereinbarung Nr. 2/2011

„Standortmaßnahmen Bochum“

Bochum, den 31. Januar 2011

Präambel

Mit Datum vom 31.05.2010 haben Geschäftsleitung und Betriebsrat das „Master Agreement“ sowie die Rahmenvereinbarung 2010/0197/K „Personalplanung Deutschland“ abgeschlossen. Die Geschäftsleitung hat den Betriebsrat über den von der Geschäftsleitung als erforderlich angesehenen Arbeitsplatzabbau informiert. Die Betriebsparteien sind sich einig, die Verhandlungen über den von der Geschäftsleitung als erforderlich angesehenen Personalabbau fortzuführen und gleichzeitig Maßnahmen zu verhandeln, den Arbeitsplatzabbau zu reduzieren.

Beide Parteien unternehmen alles, um eine Werksschließung in Bochum und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, die Vorgaben und Ziele des Master Agreements vom 31.05.2010 erfolgreich umzusetzen und so gemeinsam mit den Mitarbeitern die Zukunftsfähigkeit des Standortes Bochum zu gewährleisten.

Neben der bereits bestehenden Möglichkeit zum sozialverträglichen Austritt auf Basis der Betriebsvereinbarung Nr. 5/2010 „Schaffung von Auffangstrukturen“ und der Vereinbarung 13/2010 „Temporärer Einsatz in Rüsselsheim“ werden zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat die nachfolgend geregelten Maßnahmen vereinbart. Dabei wird auch das mit den genannten Vereinbarungen vereinbarte Ziel verfolgt, die Personalreduzierung so gering wie möglich zu halten.

I. Maßnahmen zur Arbeitszeit

- Um Beschäftigung abzusichern besteht die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse für die Mitarbeiter einzelner Bereiche eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu vereinbaren. Dazu kann die Arbeitszeit auf bis zu 30 Stunden reduziert sowie neue Schichtmodelle eingeführt werden.

Soweit nichts anderes vereinbart wird, gilt insoweit die Rahmenvereinbarung 2009/0187/K „Arbeitszeitverkürzung“.

- Zur Sicherung der Beschäftigung werden für Mitarbeiter der Normalschicht Job Sharing-Modelle angeboten.
- Es wird die grundsätzliche Möglichkeit angeboten, das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters für einen längeren Zeitraum ganz ruhend zu stellen (sog. Sabbatical). Dies erfordert eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem Mitarbeiter. Sabbaticals müssen durch die Geschäftsleitung



genehmigt werden. Ein Anspruch des Mitarbeiters auf ein Sabbatical besteht nicht.

- Für Mitarbeiter der Bereiche mit Sonderschichtplänen (z. B. Energieanlagen, Werksicherheit) werden ebenfalls neue Schichtmodelle vereinbart mit dem Ziel, die Kosteneffizienz und Arbeitsplatzsicherheit in diesen Bereichen zu steigern.

Die Einzelheiten zur Umsetzung der vorstehenden Arbeitszeitmaßnahmen, insbesondere die Laufzeit solcher Regelungen, werden zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat gesondert vereinbart.

II. Tarifvertrag „Altersteilzeit“

Beide Parteien sind sich einig, zu prüfen, ob der Tarifvertrag „Altersteilzeit“ den entsprechenden Jahrgängen angeboten werden kann. Vorbehaltlich der auf GBR-Ebene laufenden Verhandlungen, prüfen die Betriebsparteien, inwieweit entsprechende Regelungen für den Betrieb in Bochum in Betracht kommen.

III. Kurzpausen, 5-Minuten-Infogespräche

Die Dauer der gewährten Kurzpausen (2. Ergänzung zur Betriebsvereinbarung „Perspektive Bochum 2010“) wird bei der Errechnung des Freischichtenanspruchs nicht berücksichtigt. Gleiches gilt für die 5-Minuten-Infogespräche. Nähere Einzelheiten werden gesondert vereinbart. Die Parteien sind sich einig, dass aus dieser Maßnahme kein weiterer Personalüberhang entsteht.

IV. Getriebefertigung

Die Geschäftsleitung der Adam Opel AG sichert dem Fertigungsstandort Bochum zu, sich um die Produktion des M1X-Getriebes oder eines anderen Getriebes bewerben zu können. Darüber hinaus werden Maßnahmen betreffend einer Zukunftsperspektive für die Getriebefertigung (F13+) spätestens in der 2. Jahreshälfte 2011 gesondert besprochen. Dazu werden gemeinsame Anstrengungen unternommen, um die Kostenstruktur des Werkes II und Voraussetzungen für eine Weiterproduktion bzw. Bewerbung zu verbessern. Dazu könnte auch die rechtzeitige Ermittlung notwendiger Investitionen für das Werk II gehören.



V. Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs

Die Betriebsparteien sind gemeinsam der Auffassung, dass die Qualifizierung der Mitarbeiter regelmäßig überprüft und den sich ändernden Produktionsbedingungen angepasst werden muss. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Produktion des Zafira-Nachfolgemodells und der Ersatzqualifizierungen, die aufgrund des Ausscheidens von Mitarbeitern aus dem Unternehmen oder deren Wechsel zu anderen Standorten betrieblich notwendig ist. Vor diesem Hintergrund besteht Einigkeit, dass der daraus resultierende Qualifizierungsbedarf fortlaufend zu ermitteln und unter Beachtung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats den betrieblichen Notwendigkeiten anzupassen ist.

VI. Interner Arbeitsmarkt

Es besteht Einigkeit, dass insbesondere im Zusammenhang mit der Personalplanung in verstärktem Umfang Maßnahmen des Personaleinsatzes erforderlich sind, die darauf gerichtet sein müssen, die bestehenden Arbeitsplätze gemäß dem gegebenen Personalbedarf zu besetzen. Hierzu wird vereinbart:

1. Ausschreibung von Stellen, die im Rahmen des Personalabbaus wieder im Werk Bochum zu besetzen sind.
2. Wiederbesetzung von frei werdenden Stellen im Werk II mit Mitarbeitern des Werkes I, sofern eine Wiederbesetzung der Stellen erforderlich ist.
3. Personal-Ringtausch mit Partnerbetrieben am Standort Bochum unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen.
4. Nutzung von Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Standorten, z. B. Transfer von Mitarbeitern zum Standort Rüsselsheim, in Anwendung der Betriebsvereinbarung Nr. 13/2010 „Temporärer Einsatz in Rüsselsheim“.
5. Die Parteien sind sich einig, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern im Bochumer Opel-Werk auf Grundlage des „Zukunftsvertrages 2016“ erfolgt.

VII. Insourcing

Es besteht Einigkeit, dass durch Insourcing-Maßnahmen eine Absicherung von Arbeitsplätzen erreicht werden soll. Dazu wird eine gemeinsame



Arbeitsgruppe eingerichtet, um mögliche Insourcing-Maßnahmen zu prüfen. Bereits begonnenen Insourcing-Aktivitäten werden zügig zum Abschluss gebracht.

Im Falle von Insourcing wird auch geprüft, ob schwerbehinderte Mitarbeiter eingesetzt werden können.

Die weiteren Einzelheiten werden in einer gesonderten Betriebsvereinbarung „Insourcing“ kurzfristig geregelt.

VIII. Auslauf der Auspuff- und Achsenproduktion

Es wird geprüft, ob die Auspuff- und Achsenfertigung zukünftig fortgesetzt werden kann. Vor einer Entscheidung wird in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von Geschäftsleitung und Betriebsrat geprüft, ob in Zusammenarbeit mit Systemlieferanten und Komponentenherstellern die Auspuff- und Achsenfertigung aufrecht erhalten bleiben kann oder andere Alternativen in Betracht zu ziehen sind.

IX. Bewertung der Alters- und Belegschaftsstruktur

Im Arbeitskreis Gesundheit wird eine zu errichtende Arbeitsgruppe die Entwicklung der Alters- und Belegschaftsstruktur am Standort Bochum analysieren und etwa erforderliche Maßnahmen vorschlagen. Diese sind sodann unter Beachtung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats zwischen den Parteien zu verhandeln.

X. Ansiedlungs- und Beschäftigungsinitiativen

In Anwendung der Festlegungen in den Zukunftsverträgen 2010 und 2016 unterstützen Geschäftsleitung und Betriebsrat kommunale und regionale Ansiedlungs- und Beschäftigungsinitiativen (Clusterphilosophie). Dazu gehören folgende Maßnahmen:

1. Prüfung der gemeinsamen Konzepte der Forschungsanstalt FKA, Stadt Bochum und Opel.
2. Unterstützung und Förderung der Projekte zur Entwicklung und Produktion von Elektro-/Hybridfahrzeuge sowie der Maßnahmen, die zwischen Herrn N. Reilly und der Landesregierung NRW am 07.04.2010 verabredet wurden.



XI. Astra Sports-Tourer

Entsprechend der Vereinbarung „Master Agreement“ werden unverzüglich die notwendigen Basisdaten für die Produktion des Astra Sports-Tourer für den Bochumer Standort ermittelt.

XII. Überprüfung des BEC

Die Geschäftsleitung sagt eine Überprüfung des BEC entsprechend der Neubewertung an anderen Standorten sowie neuer Erkenntnisse zu.

XIII. Interessenausgleich/Sozialplan

Die Betriebsparteien haben durch die in dieser Vereinbarung erfolgte Umsetzung des vom Betriebsrat vorgelegten „11-Punkte-Planes“ Beschäftigungsmöglichkeiten am Standort Bochum so weit wie möglich sichergestellt. Dennoch kommt es nach Auffassung der Geschäftsleitung im Laufe des Jahres 2011 zu einem erheblichen Personalüberhang.

Die Geschäftsleitung wird in diesem Zusammenhang sicherstellen, dass dem Betriebsrat sämtliche Informationen über das Entstehen und die Entwicklung von Personalüberhang sowie die Investitions- und Produktionsplanung vorliegen. Zu diesem Zweck wird ein „Arbeitskreis Personalentwicklung (AP)“ errichtet, der zu je drei Mitgliedern von der Geschäftsleitung und vom Betriebsrat besetzt wird. Im Arbeitskreis beraten die Parteien mindestens einmal wöchentlich umfassend über die Personalplanung, die Investitions- und Produktionsplanung und den Personalüberhang, die betroffenen Bereiche und in diesem Zusammenhang geplanten bzw. umgesetzten Maßnahmen unter Wahrung der Beteiligungsrechte nach dem BetrVG und der betrieblichen Regelungen.

Die Betriebsparteien werden ihre Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan wegen des Abbaus von Personalüberhang mit dem Ziel einer möglichst kurzfristigen Einigung fortsetzen. Sofern eine Partei gegenüber der anderen schriftlich das Scheitern der Verhandlungen erklärt, ist ab diesem Zeitpunkt jede Partei ohne Weiteres berechtigt, die Einigungsstelle anzurufen, die im Rahmen der §§ 111 f. BetrVG entscheidet. Vorsitzender ist Martin Bertzbach, Präsident des Landesarbeitsgerichts Bremen a.D., in dessen Verhinderungsfall Dr. Ludger Backhaus, Richter am Landesarbeitsgericht Köln. Die Einigungsstelle hat je 3 Beisitzer. Jede Partei hat die Möglichkeit weitere max. 2 Personen als Sachverständige



hinzuzuziehen.

XIV. Zustimmung der Tarifvertragsparteien

Die Tarifvertragsparteien werden aufgefordert, den vorstehenden Regelungen erforderlichenfalls zuzustimmen.

XV. Schlussbestimmungen

Die Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie erledigt sich, durch die Umsetzung der darin vereinbarten Maßnahmen. Jedenfalls kündbar ist sie nach den gesetzlichen Vorschriften erstmalig zum 30.06.2012.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ungültig sein oder werden oder sollte sich in der Betriebsvereinbarung eine Lücke befinden, so bleibt hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unberührt.

Die Parteien werden in einem solchen Fall zusammenwirken, um die aus der Unwirksamkeit der betreffenden Bestimmung entstehende Lücke durch Einfügen einer neuen Bestimmung dergestalt zu schließen, dass der wirtschaftliche Zweck der unwirksamen Bestimmung soweit wie möglich erreicht wird. Dasselbe gilt, wenn sich gesetzliche Änderungen ergeben, die die Durchführung dieser Vereinbarung gefährden.

Für die Geschäftsleitung

Für den Betriebsrat

Bettina Dunkel

Rainer Eienkel



**Protokollnotiz zum Verhandlungsstand
betreffend Ziffer XIII der
Betriebsvereinbarung Nr. 2/2011**

„Standortmaßnahmen Bochum“

Bochum, den 31. Januar 2011

Im Fall eines nicht vermeidbaren Personalüberhangs soll ein erforderlicher Personalabbau vorrangig auf freiwilliger Basis (Aufhebungsverträge TFG) erfolgen. Daher besteht für die Mitarbeiter auch die Möglichkeit, durch einen dreiseitigen Vertrag in die TFG nach Maßgabe der bestehenden Regelungen (Betriebsvereinbarung Nr. 5/2010 „Schaffung von Auffangstrukturen“) zu wechseln. Die Abfindungen werden dann den Regelungen für die TFG angepasst. Die entsprechenden TFG werden in der zweiten Jahreshälfte 2011 in ausreichendem Umfang eingerichtet. Auch weiterhin wird gem. BV 5/2010 „Schaffung von Auffangstrukturen“ den Mitarbeitern der Jahrgänge 1957 und älter wie bisher ein individuelles Angebot zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unterbreitet.

Für die Geschäftsleitung

Für den Betriebsrat

Bettina Dunkel

Rainer Eienkel