

## Betriebsvereinbarung Nr. 12/2008

### Zukunftsvertrag 2016

Bochum, den 16.09.2008

Mit dieser Vereinbarung werden die Voraussetzungen erfüllt, um im Werk Bochum zukünftig Fahrzeuge der neuen Generation Kompaktkwagenklasse zu produzieren. Grundlage dieser Vereinbarung ist der europäische Rahmenvertrag für die Zuteilung der Kompaktkwagenklasse in Europa vom 29.04.2008.

Unternehmensleitung und Betriebsrat verfolgen das gemeinsame Ziel, mit der Produktion der Kompaktkwagenklasse (Delta-Plattform) den Standort und die Arbeitsplätze zu sichern. Mit der Zusage der Nachfolgeproduktion gilt daher entsprechend des europäischen Rahmenvertrages vom 29.04.2008, dass sofern dennoch personelle Anpassungen notwendig werden sollten, diese sozialverträglich umgesetzt werden, z. B. durch Frühverrentungen, Abfindungsprogramme, Arbeitsplatzverlegungen zu anderen nationalen und internationalen GM Standorten mit offenen Arbeitsplätzen, Ausgliederungshilfen, etc. Diese Mittel werden helfen, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden.

Es wird für die Laufzeit dieser Vereinbarung zugesagt, dass im Werk Bochum neben dem neuen Zafira mindestens ein weiteres Modell der Delta II-Kompaktkwagenklasse gebaut wird. Mit der Vergabe der Nachfolgemodelle der Kompaktkwagenklasse in Bochum wird vereinbart, Investitionen zu tätigen, um eine Kapazität von 55 JPH im 3-Schicht-Betrieb zu ermöglichen.

#### I. Fortführung der BV „Perspektive Bochum 2010“

Es besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass die BV „Perspektive Bochum 2010“ (nebst Ergänzungsvereinbarungen) - soweit sie nicht hinsichtlich einzelner Regelungen nachfolgend geändert wird - fortgeführt wird. Die Regelungen in der BV 2005/0130/A „Zukunftsvertrag 2010“ werden bis zum 31.12.2010 unberührt bleiben.

#### II. Optimierung der wertschöpfenden Tätigkeiten

Gemäß den Regelungen des europäischen Rahmenvertrages sollen die Fertigungsabläufe so gestaltet werden, dass für die Fertigung der Delta II-Kompaktkwagenklasse eine Fertigungszeit von 15 Stunden erreicht wird. Das kann u. a. dadurch erfolgen, dass bestehende Wege- und Wartezeiten angepasst werden und hierdurch die wertschöpfende Tätigkeit optimiert wird. Neben bestehenden Zeitwirtschaftsverfahren kann die Geschäftsleitung zur Ermittlung von Vorgabezeiten auch solche Verfahren anwenden, die in den europäischen Delta-

Standorten vereinbart sind und dort auch angewandt werden. Der Gesamtbetriebsrat wird erforderlichenfalls beteiligt.

#### III. Erschwerniszulagen ab 1.1.2009

Ab dem 1.1.2009 werden Erschwerniszulagen nur noch auf der Grundlage der jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen gewährt. Die Geschäftsleitung sichert zu, dass mit dem Betriebsrat geeignete Maßnahmen vereinbart werden, um ergonomische Verbesserungen an den Arbeitsplätzen sowie eine Reduzierung der Belastung umzusetzen.

#### IV. Tarifliche Weihnachtsgratifikation ab 2011

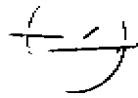
Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darin einig, dass den Mitarbeitern des Werkes Bochum in den Jahren 2008 bis 2010 gemäß Ziffer B II des Zukunftsvertrages 2010 eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 70 % eines regelmäßigen Monatseinkommens gewährt wird.

Der übertarifliche Teil (Differenz zwischen bisher gezahlten 70 % und tariflichem Anspruch gemäß § 2 Ziffer 2.2 Einheitlicher Tarifvertrag 13. Monatseinkommen) wird ab dem Jahr 2011 gemäß einem mit dem Betriebsrat gesondert zu vereinbarenden Bonussystem ausgezahlt. Kommt eine Vereinbarung über ein Bonussystem wider Erwarten nicht zustande, erfolgt die Zahlung der Weihnachtsgratifikation ab dem Jahr 2011 in der tariflich vorgesehenen Höhe von 55 % (Einheitlicher Tarifvertrag 13. Monatseinkommen).

#### V. Freistellung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Mit Beginn der jeweils nächsten Wahlperiode des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung werden deren Mitglieder grundsätzlich in dem jeweils gesetzlich geregelten Mindestumfang (§ 38 Absatz 1 BetrVG, § 96 Absatz 4 SGB IX) freigestellt.

Die weiteren Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zur Freistellung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung bleiben hiervon unberührt. Es gibt keine Einschränkung in der Tätigkeit gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz.



## VI. Outsourcingmaßnahmen

- 1 Als Grundlage für alle Outsourcingmaßnahmen der in der „Modularity List“ (**Anlage 1**) aufgeführten Bereiche gelten die Bedingungen und Konditionen gemäß der europäischen Rahmenvereinbarung über „Outsourcing/Spin off“.

Eine Ausgliederung der in der **Anlage 1** aufgelisteten Bereiche kann auch durch Betriebsübergang umgesetzt werden.

Im Übrigen gilt die Regelung gemäß Ziffer A I der Betriebsvereinbarung „Zukunftsvertrag 2010“, das heißt, dass auch aufgrund der Outsourcingmaßnahmen (Modularity List) bis zum 31.12.2010 keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen erfolgen können.

- 2 In Anwendung der Festlegungen im Zukunftsvertrag 2010 unterstützen Geschäftsleitung und Betriebsrat kommunale und regionale Ansiedlungs- und Beschäftigungsinitiativen (Clusterphilosophie).

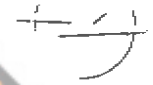
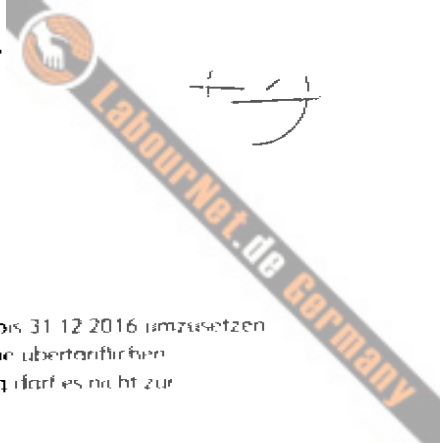
- 3 Darüber hinaus wird, sofern es wirtschaftlich sinnvoll ist, das Unternehmen sukzessive ab dem Jahre 2008 folgende Auslagerungen und Fremdvergaben beginnen:

Werkbahn  
Lager für indirektes Material

Für die Auslagerung der unter Ziffer 3 genannten Bereiche gilt der in 2007 abgeschlossene Interessenausgleich zu dem Spin Off des Bereichs Facility Management II.

Sollte es eine einheitliche deutschlandweite Lösung geben, den Bereich Arbeitsmedizin organisatorisch anders zu strukturieren mit der Folge, dass dieser Bereich nicht mehr zur Organisation des Werkes Bochum gehört, wird sich die Geschäftsleitung einer solchen Lösung anschließen.

- 4 Für den Fall, dass bis zum 19.09.2008 mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zustande kommt, die dem Vermittlungsergebnis gemäß § 112 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Sachen „Auslagerung Facility Management“ vom 11.09.2008 entspricht, gelten die in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Konditionen für Betriebsübergänge.



## VII. Tarifabschlüsse 2011 bis 2016

Die Tarifabschlüsse, die im Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2016 umzusetzen sind, werden in Höhe von jeweils 1 Prozentpunkt auf die ubertariflichen Entgeltbestandteile angerechnet. Durch die Anrechnung darf es nicht zur Unterschreitung des Tarifniveaus kommen.

Entsprechendes gilt für Führungskräfte der Ebene 7. In diesen Fällen müssen allerdings die geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten (nicht berücksichtigt werden über 40 Stunden hinausgehende Arbeitsstunden/ Mehrarbeitsstunden).

## VIII. Übernahme von Auszubildenden

Die Geschäftsleitung des Werkes Bochum bietet in den Jahren 2011 bis 2016 pro Kalenderjahr insgesamt mindestens 40 Ausbildungsplätze an.

Auszubildende, die die Adam Opel GmbH selbst ausbildet oder die von einem Partnerbetrieb (RAG Bildung Opel GmbH) für die Adam Opel GmbH ausgebildet werden, werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung in (entsprechender) Anwendung des jeweils geltenden TV Beschäftigungsbrücke der Metall- und Elektroindustrie NRW von der Adam Opel GmbH im Grundsatz für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.

Mindestens 20 % der Absolventen des jeweiligen Ausbildungsjahres werden beginnend mit dem Jahr 2009 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Dabei erfolgt eine leistungsbezogene Auswahl durch die Abteilung Berufsausbildung und eine sich daraus ergebende Rangfolge auf Basis der in Ziffer V der BV 2002/0075/A festgelegten Bewertungskriterien. Die unbefristete Übernahme der Auszubildenden, die nach der Beurteilung der Abteilung Berufsausbildung hierfür geeignet erscheinen, wird in einer gemäß BV Nr. 250, Buchstabe C, Ziffer 2 zu bildenden paritätischen Kommission sodann beraten. Die Kommission erarbeitet einen Entscheidungsvorschlag. Die Personalabteilung entscheidet auf Basis des Vorschlages der Kommission.

Die Weiterbeschäftigung der Jugend- und Auszubildendenvertreter wird außerhalb dieser Quote berücksichtigt. Die Weiterbeschäftigung der „KIA“ wird gesondert geregelt.



Oben stehende Regelungen gelten auch dann, wenn der Bereich der Berufsausbildung im Rahmen einer Partnerschaft (z.B. im Rahmen einer Kooperation mit einem anderen Unternehmen) fortgeführt wird.

### IX. Flexibler Einsatz von Leihpersonal

Geschäftsleitung und Betriebsrat verfolgen das personalpolitische Ziel, organisatorische und personelle Veränderungen so zu gestalten, dass wiederholte Versetzungen verhindert werden. Es soll eine möglichst gleichmäßige Arbeitssituation des Einzelnen und der Arbeitsgruppe erreicht werden.

Um vorübergehend erhöhten Personalbedarf sowie kurzfristige Auftrags- und Belastungsspitzen abzudecken, können auch künftig Leiharbeiter gemäß Ziffer II 4. der Betriebsvereinbarung „Perspektive Bochum 2010“ eingesetzt werden. Die Geschäftsleitung stellt auf Basis der errechneten Stamm-Personalzuteilung fest, ob ein Einsatz von Leiharbeiter notwendig ist. Leiharbeiter dürfen bei der Berechnung der Stamm-Personalzuteilung nicht eingerechnet werden.

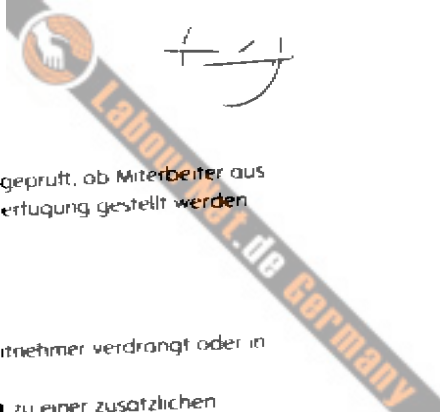
Die Vergütung der Leiharbeiter erfolgt nach den Tarifverträgen, die der „Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V.“ (BZA) mit den Mitgliedsgewerkschaften des DGB (unter Beteiligung der IG Metall) abgeschlossenen hat. Näheres wird in einer Ergänzungsvereinbarung geregelt.

Sollte der Verleiher einen eigenständigen Tarifvertrag mit der IG-Metall abschließen, wird die Adam Opel GmbH gemeinsam mit dem Betriebsrat prüfen, ob und in welchem Umfang eine daraus resultierende Erhöhung der Entgelte an die Adam Opel GmbH weitergeben werden kann.

Vor dem Einsatz von Leiharbeitern wird geprüft, ob die Arbeitsplätze mit eigenem Personal besetzt werden können. Es gelten die Kriterien der Betriebsvereinbarung „Perspektive Bochum 2010“, Ziffer II 4a) und 4b).

Das bedeutet im Einzelnen:

- Verlängerung befristeter Verträge, die in zeitlichem Zusammenhang von maximal vier Wochen mit dem Beginn der beabsichtigten Beschäftigung von Leiharbeitern enden wurden
- Prüfung von Ausschreibungen oder Bewerbungen bei der Personalabteilung
- Einsatz von Leistungsgeminderten bzw. älteren Mitarbeitern, sofern dies betrieblich möglich ist



- Vor einer Einstellung von Leiharbeitern wird geprüft, ob Mitarbeiter aus den Werken Rüsselsheim und Kaiserslautern zur Verfügung gestellt werden können

Des Weiteren gelten die folgenden Kriterien:

- Stammarbeiter dürfen nicht durch Leiharbeiter verdrängt oder in ihrer Entwicklung behindert werden
- Durch den Einsatz von Leiharbeitern darf es nicht zu einer zusätzlichen Belastung und Benachteiligung von Stammbeschäftigten kommen
- Es wird gewährleistet, dass die Bestimmungen des Arbeitsschutzes eingehalten werden
- Die Ziele von GM-GMS sowie die Ziele der Gruppenarbeit dürfen durch den Einsatz von Leiharbeitern nicht gefährdet werden
- Soweit in einem Bereich Kurzarbeit geleistet wird, ist in diesem Bereich der Einsatz von Leiharbeitern ausgeschlossen

Soweit der geplante Einsatz eines Leiharbeiters den oben genannten Kriterien entgegensteht, kann der Betriebsrat dem Einsatz widersprechen.

Sind in einem Arbeitsbereich Leiharbeiter länger als sechs Monate eingesetzt, wird mit dem Betriebsrat geprüft, ob eine Einstellung grundsätzlich möglich wäre.

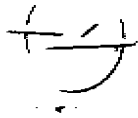
Im Übrigen streben die Geschäftsleitung und der Betriebsrat an, ein Konzept zu erarbeiten, das die Gründung einer neuen Arbeitnehmerüberlassungsfirma vorsieht. An dieser Firma sollen ein Personaldienstleister und die Adam Opel GmbH im Rahmen einer Partnerschaft beteiligt sein.

### X. Ziffer II 6 Absatz 2 Perspektive Bochum 2010 wird wie folgt konkretisiert:

Bei einer Produktionsstörung, die zu einem Stillstand der Produktion führt, können die Kurzpausen und AZG-Pausen der betreffenden Mitarbeiter der Produktion und der produktionsabhängigen Bereiche unter folgenden Voraussetzungen vorgezogen werden:

Ein Vorziehen von Kurzpausen bei einer Störung ist möglich, wenn

- die Stillstandszeit die Dauer der jeweils nächsten Kurzpause erreicht oder überschreitet
- das Vorziehen der Kurzpause spätestens 10 Minuten vorher den betreffenden Mitarbeitern angekündigt wird
- und der Beginn der vorgezogenen Kurzpause frühestens 45 Minuten vor dem Beginn der ursprünglich geplanten Kurzpause erfolgt



Ein Vorziehen der AZG-Pause bei einer Störung ist möglich, wenn

- die Stillstandszeit die Dauer der AZG-Pause erreicht oder überschreitet
- das Vorziehen der AZG-Pause spätestens 10 Minuten vorher den betreffenden Mitarbeitern angekündigt wird
- und der Beginn der vorgezogenen AZG-Pause frühestens 60 Minuten vor dem Beginn der ursprünglich geplanten AZG-Pause erfolgt

Ein Vorziehen der AZG-Pause ist pro Fertigungsbereich lediglich einmal wöchentlich möglich. Soll die AZG-Pause in einem oder in mehreren Fertigungsbereichen häufiger vorgezogen werden, muss der Betriebsrat dem zustimmen.

Eine Essenverpflegung der Mitarbeiter wird auch bei einem Vorziehen der AZG-Pause gewährleistet.

#### XI. Versetzte Werkferien

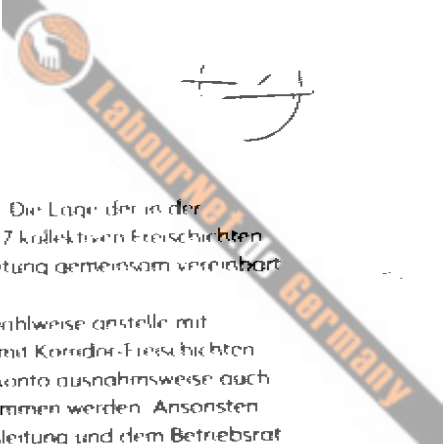
Ergänzend zur Regelung in Ziffer II 7. Perspektive Bochum 2010 wird vereinbart, dass auch die Oster- und Herbstferientage in die Werkferienregelungen eines Kalenderjahres einbezogen und dabei z. B. die Sommer-Werkferien verkürzt gewährt werden können. Es wird gewährleistet, dass jeder Mitarbeiter auf Wunsch einen zusammenhängenden Urlaub von 3 Wochen gewährt bekommt, sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern und nachgewiesene Einzelfälle bekommen ihren Jahresurlaub auf Wunsch während der Sommerschulferien, sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

#### XII. Flexibler Einsatz indirekter Mitarbeiter

Die Unterscheidung zwischen direkten und indirekten Mitarbeitern bleibt dauerhaft aufgehoben. Das heißt, dass heute indirekte Mitarbeiter daher vorübergehend oder auf Dauer auch in direkten Bereichen eingesetzt werden können, sofern der Arbeitsvertrag das erlaubt. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben hiervon unberührt.

#### XIII. Kollektive Freischichten

Ergänzend zur Arbeitszeitregelung der Perspektive Bochum 2010 (Ziffer II 11 b) kann die Geschäftsleitung z. B. zum Zweck der Erreichung der individuellen Arbeitszeit, zum Ausgleich für kurzfristige Produktionsschwankungen oder zur Vermeidung von Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von 5 Werktagen 5 weitere kollektive



Freischichten pro Mitarbeiter/Jahr verbindlich festlegen. Die Lage der in der Perspektive Bochum 2010 (Ziffer II 11 b) vorgesehenen 7 kollektiven Freischichten werden weiterhin zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung gemeinsam vereinbart.

Mitarbeiter können die Tage kollektiver Freischichten wahlweise anstelle mit Freischichten auch mit Zeitausgleich, Tarifurlaub oder mit Korridor-Freischichten belegen. Ist dies nicht möglich, kann das Freischichtenkonto ausnahmsweise auch ins Minus geführt oder unbezahlter Sonderurlaub genommen werden. Ansonsten wird in besonderen Härtefällen zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat nach einer geeigneten Lösung gesucht. Satz 1 und 2 gelten entsprechend für Beschäftigte in Teilzeit und für Gleitzeit-Mitarbeiter, die die vorgenannten Tage kollektiver Freischichten mit Gleitzeittagen belegen müssen, und zwar auch dann, wenn sie über kein ausreichendes Gleitzeitguthaben verfügen oder infolge der Gewährung der Gleitzeittage die Grenze von 3 Gleitzeittagen pro Quartal bzw. 8 Gleitzeittagen pro Jahr überschreiten.

Diese Regelung tritt mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung in Kraft

#### XIV. Vereinbarung flexibler Arbeitszeitmodelle

Es besteht Einigkeit darüber, dass weitere flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart werden müssen, um den betrieblichen Erfordernissen besser gerecht werden zu können. Dabei sollen folgende Arbeitszeitregelungen vereinbart und umgesetzt werden:

- Einführung einer Rufbereitschaft für Instandhaltungsmitarbeiter der Lackiererei
- Einführung eines Schichtmodells für Instandhaltungsmitarbeiter des Bereichs Facility Management

#### XV. Gruppen-/ Teamgespräche

Die bisher auf freiwilliger Basis geführten täglichen 5-Minuten-Info Gespräche können auch zukünftig für alle Mitarbeiter, die in Gruppen-/ Teamarbeit arbeiten, durchgeführt werden.

Inhaltlich werden die täglichen 5-Minuten-Info Gespräche gemäß den Prinzipien von GM/GMS mit entsprechender Themenvorgabe durch die Geschäftsleitung geführt

Die 5-Minuten-Info Gespräche sollen im Regelfall unmittelbar vor oder nach den Kurzpausen geführt werden. Die Gespräche werden i.H.v. 20 Minuten auf die in



Ziffer II 10 a) der Perspektive Bochum 2010 vorgesehenen Gruppengespräche angerechnet.

**XVI. Gruppensprechervertreterzulage**

In Anwendung von § 2 Ziffer 5 ERA wird auch die Gruppensprecher-Vertreterzulage erst dann rückwirkend ab dem ersten Tag der Gruppensprechertätigkeit gewährt, wenn die Vertretung des Gruppensprechers zusammenhängend mehr als vier Wochen dauert.

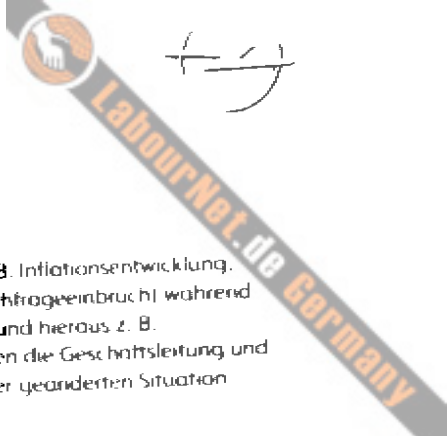
**XVII. Teamkonzept für indirekte Bereiche**

Es wird vereinbart, dass bis Ende 2008 die Gruppen- / Teamarbeit auf alle indirekte Bereiche ausgedehnt wird. Dabei werden sowohl in den direkten als auch in den indirekten Bereichen zur Auswahl der Team-/ Gruppensprecher Assessment Center (AC) durchgeführt und die Team-/ Gruppensprecherzulage leistungs- und ergebnisabhängig festgelegt. Das Bestehen des AC ist Voraussetzung für den Einsatz als Teamsprecher. Aus dem Kreis der Mitarbeiter, die das AC bestanden haben, wählt die Gruppe jeweils ihren Team-/ Gruppensprecher.

Mitarbeiter, die derzeit berechtigterweise als Kolonnenführer geführt und auch als solche in den Bereichen eingesetzt werden, werden künftig zu Team-/Gruppensprechern ernannt. Die Kolonnenführertätigkeit wird mithin durch die Team-/ Gruppensprechertätigkeit ersetzt. Voraussetzung für die Ernennung zum Team-/ Gruppensprecher ist, dass die Mitarbeiter an dem hierfür vorgesehenen AC teilnehmen und diesen bestehen.

**XVIII. Zustimmung der Tarifvertragsparteien**

Die Tarifvertragsparteien werden aufgefordert, den vorstehenden Regelungen erforderlichenfalls zuzustimmen.



**IXX. Sonstige Regelungen**

Sollten sich die wirtschaftlichen Grundannahmen (wie z. B. Inflationsentwicklung, Zusammenbruch des gesamten Automobilmarktes, Nachfrageeinbruch) während der Laufzeit dieser Vereinbarung wesentlich verändern und hieraus z. B. unvorhergesehene Personalüberhänge entstehen, werden die Geschäftsleitung und Betriebsrat durch eine neue Vereinbarung versuchen, der geänderten Situation Rechnung zu tragen.

**XX. Schlussbestimmungen**

Die Betriebsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung für eine Laufzeit bis zum 31.12.2016 in Kraft. Sie ist erstmals mit einer Frist von drei Monaten ordentlich kündbar zum 31.12.2016.

Die Rechte und Pflichten aus dieser Betriebsvereinbarung sind beidseitig einklagbar.

Für die Geschäftsleitung

Für den Betriebsrat

E. Vieth

R. Erenkel

Anlage 1: Modularity List

( )

# 1. Ergänzungsvereinbarung zur Betriebsvereinbarung Nr. 12/2008

## Zukunftsvertrag 2016

Bochum, den 16.09.2008

Ergänzend zu Ziffer VIII der Betriebsvereinbarung Nr. 12/2008 wird folgendes vereinbart:

Die Auszubildenden, die ihre Berufsausbildung im Jahr 2008 beendet haben und die derzeit als Jungfacharbeiter befristet bei der Adam Opel GmbH beschäftigt sind, werden zur Hälfte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Die unbefristete Übernahme der Auszubildenden, die nach der Beurteilung der Abteilung Berufsausbildung hierfür geeignet erscheinen, wird in einer gemäß BV Nr. 250, Buchstabe C, Ziffer 2 zu bildenden paritätischen Kommission sodann beraten. Die Kommission erarbeitet einen Entscheidungsvorschlag. Die Personalabteilung entscheidet auf Basis des Vorschlages der Kommission.

Für die Geschäftsleitung

E. Vieth

Für den Betriebsrat:

R. Eienkel

( )

# 2. Ergänzungsvereinbarung zur Betriebsvereinbarung Nr. 12/2008

## Zukunftsvertrag 2016

Bochum, den 16.09.2008

Ergänzend zu Ziffer IX der Betriebsvereinbarung Nr. 12/2008 und in Abänderung der Ziffer II 4. der Perspektive Bochum 2010 wird folgendes vereinbart:

Die Anzahl der Leiharbeitnehmer richtet sich nach Ziffer II 4 c) der Betriebsvereinbarung „Perspektive Bochum 2010“. Lediglich in begründeten Ausnahmefällen kann die betreffende Anzahl der Leiharbeitnehmer überschritten werden. Mit dem Betriebsrat wird in einem solchen Ausnahmefall der konkrete Mehrbedarf abgestimmt.

Die Vergütung der Leiharbeitnehmer erfolgt nach der Entgeltgruppe 3 (EG 3) der jetzigen zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e. V. (BZA) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB (unter Beteiligung der IG Metall) abgeschlossenen Tarifverträge; bei höherwertigen Tatsachen als der Entgeltgruppe 3 erfolgt eine entsprechende Eingruppierung auf Basis des Entgeltrahmen-tarifvertrages Zeitarbeit vom 22.7.2003.

Die Geschäftsleitung der Adam Opel GmbH wird durch entsprechende Vereinbarungen mit dem Verleiher sicherstellen, dass den nach der Entgeltgruppe 3 eingruppierten Leiharbeitnehmern ein Verdienstaussgleich auf den Eingangsstundensatz der Entgeltgruppe 5 (EG) der Entgelttabelle 2007 gewährt wird.

Für die Geschäftsleitung

E. Vieth

Für den Betriebsrat:

R. Eienkel

### 3. Ergänzungsvereinbarung zur Betriebsvereinbarung Nr.12/2008

#### Zukunftsvertrag 2016

Bochum, den 16.09.2008

Ergänzend der Betriebsvereinbarung Nr. 12/2008 wird folgendes vereinbart:

Aufgrund des guten Ergebnisses, die das Werk im Rahmen der GM/GMS Kalibrierung im Juni 2008 erzielt hat und aufgrund der Produktion des zehnmillionsten Astras, sind sich die Parteien darüber einig, dass den Mitarbeitern eine Bruttoeinmalzahlung i.H.v. 350,- ausgezahlt werden soll.

Die Auszahlung erfolgt unter Anrechnung des tariflich vorgesehenen Einmalbetrages in Höhe von € 310,- brutto gemäß § 5 Ziffer 1 ERA-Entgeltabkommens vom 22.04.2006 und damit in Zusammenhang stehender etwaiger Nachzahlungen.

Gleiches gilt für Mitarbeiter, die seit dem 22.04.2006 aus dem Unternehmen im Wege eines Betriebsübergangs ausgeschieden sind und die derzeit bei dem Betriebsübernehmer beschäftigt sind, sofern sie einen Anspruch auf die Entrichtung der Einmalzahlung i.H.v. € 310,- haben.

Für die Geschäftsleitung

Für den Betriebsrat:

E. Vieth

R. Eienkel