

# Betriebsvereinbarung Restrukturierung Werk Bochum

Adam Opel AG / Zentrale Arbeitsbeziehungen

---

Zwischen

der Adam Opel AG, vertreten durch den Vorstand,

der Opel Powertrain GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung,

der GM-FIAT Worldwide Purchasing Opel Germany GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung,

der GM-FIAT Worldwide Purchasing Management Services GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung

- nachstehend Geschäftsleitung -

und

dem von den Betriebsräten der Standorte Rüsselsheim, Bochum, Kaiserslautern und dem Testzentrum Dudenhofen bevollmächtigten Gesamtbetriebsrat der Adam Opel AG

- nachstehend Gesamtbetriebsrat -

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat verfolgen das Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des Werkes Bochum herzustellen und zu sichern.

Die Geschäftsleitung beabsichtigt im Zusammenhang mit der zu diesem Zweck geplanten Restrukturierung insgesamt noch im Jahre 2006 858 Arbeitsplätze, im Jahre 2007 259 Arbeitsplätze im Werk Bochum abzubauen. Die geplante Personalreduzierung, die Zeiträume und die Verteilung auf die verschiedenen Bereiche sind dem Gesamtbetriebsrat und der Einigungsstelle erläutert worden (vergleiche u. a. Anlage 1 zu dieser Vereinbarung). Über die vorgesehenen Auslagerungen und geplanten Fremdvergaben\* hinaus werden im Zuge der Restrukturierung keine weiteren Fremdvergaben erfolgen. Es werden auch keine Zeitarbeitnehmer zum Ersatz von Arbeitnehmern eingesetzt, die das Unternehmen wegen der Restrukturierungsmaßnahmen verlassen haben. Der Gesamtbetriebsrat hat diese Planungen zur Kenntnis genommen.

*Handwritten signatures and initials*

Diese Zahlen, insbesondere die Verteilung auf die einzelnen Bereiche, können sich im Zuge der Durchführung der Maßnahme noch verändern. Die Gesamtzahl des Personalabbau aus den Restrukturierungsmaßnahmen, die Gegenstand dieser Vereinbarung sind, darf sich jedoch nicht erhöhen.

II

Der Personalabbau soll vorrangig durch sozialverträgliche Maßnahmen, nämlich Vorruhestandsverträge und Aufhebungsverträge erfolgen.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass von dem Geltungsbereich dieser Maßnahmen folgende Gruppen ausgenommen sind:

- Auszubildende;
  - Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag;
  - Mitarbeiter, die sich bereits in Altersteilzeit befinden oder bereits einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben;
  - Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Gewährung einer vorzeitigen Altersrente geltend machen könnten und
  - Mitarbeiter, die sich zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung in einem bereits gekündigten Arbeitsverhältnis befinden.
1. Den Mitarbeitern der Jahrgänge 1946 und älter werden Verträge über den vorgezogenen Altersaustritt (Vorruhestand) nach den Konditionen der Betriebsvereinbarung Nr. 251 (einschließlich erfolgter Änderungen oder Ergänzungen bis einschließlich 03.12.2002) angeboten.
  2. Für die genannten Aufhebungsverträge gilt Folgendes:
    - a) Sie können mit allen Mitarbeitern ab Jahrgang 1952 und jünger, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis zu einem der im Rubrum benannten Unternehmen stehen, abgeschlossen werden. Es bestehen jedoch keine individuellen Ansprüche auf Abschluss von Aufhebungsverträgen.
    - b) Mitarbeiter, die betriebsbedingt aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten unter der Voraussetzung, dass der Aufhebungsvertrag zwischen dem 15.12.2005 und dem 31.03.2006 zustande kommt, eine Abfindung, die sich wie folgt berechnet, wobei auch vor dem 15.12.2005 bereits entsprechende Aufhebungsverträge abgeschlossen werden können:

\* dies sind die in der Anlage genannten Punkte 7., 8., und 9.



Lebensalter x Dienstjahre x Bruttomonatsentgelt  
25

„Lebensalter“ und „Dienstjahre“ werden zum „Tag des Ausscheidens“ auf zwei Stellen hinter dem Komma ermittelt und auf eine Stelle hinter dem Komma kaufmännisch gerundet.

Der „Tag des Ausscheidens“ ist das Datum, zu dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet.

Das „Bruttomonatsentgelt“ ist das monatliche Grundentgelt plus Erschwerniszulage, Gruppensprecher-/Kolonnenführerzulage, Funktionszulage, Ausgleich Umstellung auf Prämienlohn und Lohnausgleich A + B gemäß Betriebsvereinbarung Nr. 251.

Die Mindestabfindung beträgt EUR 10.000,00.

Der Abfindungsanspruch erhöht sich bei Mitarbeitern um ein Bruttomonatsentgelt für jeden vollen Monat, um den das Arbeitsverhältnis im Aufhebungsvertrag gegenüber der Dauer im Falle des Ausspruchs einer betriebsbedingten Kündigung verkürzt wird. Dies gilt nicht bei Übertritt in eine Transfergesellschaft.

Die Betriebsparteien weisen die Arbeitnehmer auf die möglichen Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld im Falle der Verkürzung der Kündigungsfrist hin. Eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt jedoch grundsätzlich im Interesse des Arbeitgebers.

Die Abfindung wird in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet, zur Zahlung fällig. Abweichungen hiervon können im Einzelfall zwischen dem jeweiligen Unternehmen und dem Mitarbeiter vereinbart werden.

Im Falle des vorzeitigen Ablebens gehen die Abfindungsansprüche eines anspruchsberechtigten Arbeitnehmers auf dessen Erbe über. Zahlungen erfolgen erst nach Vorlage eines Erbscheins.

Der Abfindungsanspruch erlischt, wenn ein Mitarbeiter vor dem oder mit Wirkung zum vereinbarten Tag des Ausscheidens einen Anspruch auf unbefristete Erwerbsminderungsrente hat oder ihm eine solche rückwirkend zu einem Zeitpunkt vor dem vereinbarten Tag des Ausscheidens rechtskräftig zugesprochen wird.

Der Abfindungsanspruch erlischt ebenfalls, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem vereinbarten Tag des Ausscheidens durch fristlose Kündigung beendet wird.

Bei den in dieser Vereinbarung genannten Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge. Die Besteuerung erfolgt nach Maßgabe der einschlägigen steuerrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung.

De  
[Handwritten Signature]

Sofern der Arbeitnehmer aufgrund gerichtlicher Entscheidung Abfindungsansprüche erhält, werden diese auf die Abfindung aus dieser Vereinbarung angerechnet.

3.

- a) Jeder Mitarbeiter, der aus den in dieser Betriebsvereinbarung genannten Gründen aufgrund eines Aufhebungsvertrages nach Maßgabe der in dieser Betriebsvereinbarung genannten Regelungen ausscheidet, erhält ein Angebot, in eine der Transfergesellschaften überzutreten.

Dabei gehen die Geschäftsleitung und der Gesamtbetriebsrat übereinstimmend davon aus, dass die Arbeitsplätze derjenigen Mitarbeiter, denen die Geschäftsleitung einen Aufhebungsvertrag anbietet, dauerhaft entfallen und ihnen keine Ersatzarbeitsplätze angeboten werden können. Zur Vermeidung von Entlassungen erhalten die vorstehend genannten Mitarbeiter das Angebot auf Abschluss eines dreiseitigen Vertrages, der das Angebot auf die befristete Übernahme in eine betriebsorganisatorisch selbständige Einheit (Transfergesellschaft) enthält. Einzelheiten regelt diese Betriebsvereinbarung und der dreiseitige Vertrag gemäß Anlagen.

- b) Bei Übertritt in die Transfergesellschaft gewährleistet die Geschäftsleitung für die Dauer der jeweils einschlägigen Kündigungsfrist, jedoch maximal für einen Zeitraum von sieben Monaten, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 % des zuletzt bezogenen Nettomonatseinkommens. Das zuletzt bezogene Nettomonatseinkommen bemisst sich nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten „Bruttomonatsentgelt“. Bei der Berechnung der gesetzlichen Abzüge zur Feststellung des Nettobetragtes gilt dabei das unter Punkt 3. d) der Betriebsvereinbarung Nr. 251 Gesagte.

Danach gewährt die Geschäftsleitung für die restliche Verweildauer des Mitarbeiters in der Transfergesellschaft eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 85 % des jeweiligen Nettomonatseinkommens. Für die Berechnung des Nettomonatseinkommens gelten die Sätze 2 und 3 des vorstehenden Absatzes.

- c) Während des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft steht den Mitarbeitern ein Urlaubsanspruch in Höhe von 24 Werktagen – dies entspricht 20 Arbeitstagen – pro Jahr zu. Die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes sowie eines Weihnachtsgeldes erfolgt nicht.
- d) Das Arbeitsverhältnis mit der jeweiligen im Rubrum benannten Gesellschaft wird zum „Tag des Ausscheidens“ ordnungsgemäß abgerechnet. Bereits gezahltes Weihnachtsgeld wird nicht zurückgefordert.
- e) Die Geschäftsleitung unterstützt diejenigen Arbeitnehmer besonders, die sich während ihrer Zeit in der Transfergesellschaft aktiv und erfolgreich um eine anderweitige Anstellung oder um eine selbständige Tätigkeit bemühen. Die Arbeitnehmer, die hierdurch vorzeitig vor Ablauf der vorgesehenen Laufzeit

De  
hu

aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens eine zusätzliche Abfindung in Höhe von EUR 500,00 brutto.

### III

Die vorstehenden Maßnahmen sollen betriebsbedingte Beendigungskündigungen vermeiden. Sollten solche gleichwohl erforderlich werden, werden sie jedenfalls nicht vor dem 25.04.2006 ausgesprochen

Kündigungen haben unter Beachtung der Rechte des Betriebsrates und der Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, insbesondere des §1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz, zu erfolgen. Dabei ist nach Maßgabe der Regelungen vorzugehen, die das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 18.01.1990 (NZA 1990, 730) gebilligt hat.

Im Falle betriebsbedingter Kündigungen steht den von Kündigungen betroffenen Mitarbeitern eine Abfindung zu, die sich berechnet wie der Abfindungsanspruch nach Maßgabe von Ziffer II, 2. b., jedoch tritt an die Stelle des Divisors 25 in der Berechnungsformel der Divisor 50.

In besonderen Härtefällen kann sich die daraus errechnete Abfindung von der Härtefallkommission erhöht werden. Über die Frage, ob ein Härtefall vorliegt und wie eine Erhöhung erfolgt, entscheidet diese abschließend. Sie tritt erstmals im Oktober 2006 zusammen.

Im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage wird die Abfindung nicht vor Beendigung des Rechtsstreites fällig. Im übrigen gelten die Vorschriften der Ziffer II, 2. und 3. entsprechend.

### IV

Mit dieser Vereinbarung ist das Verfahren über Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen.

aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens eine zusätzliche Abfindung in Höhe von EUR 500,00 brutto.

III

Die vorstehenden Maßnahmen sollen betriebsbedingte Beendigungskündigungen vermeiden. Sollten solche gleichwohl erforderlich werden, werden sie jedenfalls nicht vor dem 25.04.2006 ausgesprochen

Kündigungen haben unter Beachtung der Rechte des Betriebsrates und der Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, insbesondere des §1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz, zu erfolgen. Dabei ist nach Maßgabe der Regelungen vorzugehen, die das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 18.01.1990 (NZA 1990, 730) gebilligt hat.

Im Falle betriebsbedingter Kündigungen steht den von Kündigungen betroffenen Mitarbeitern eine Abfindung zu, die sich berechnet wie der Abfindungsanspruch nach Maßgabe von Ziffer II. 2. b., jedoch tritt an die Stelle des Divisors 25 in der Berechnungsformel der Divisor 50.

In besonderen Härtefällen kann sich die daraus errechnete Abfindung von der Härtefallkommission erhöht werden. Über die Frage, ob ein Härtefall vorliegt und wie eine Erhöhung erfolgt, entscheidet diese abschließend. Sie tritt erstmals im Oktober 2006 zusammen.

Im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage wird die Abfindung nicht vor Beendigung des Rechtsstreites fällig. Im Übrigen gelten die Vorschriften der Ziffer II, 2. und 3. entsprechend.

IV

Mit dieser Vereinbarung ist das Verfahren über Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen.

V

Diese Betriebsvereinbarung gilt bis zum Abschluß der in ihr geregelten Maßnahmen, sie endet jedoch nicht vor dem 31.12.2007 und ist bis dahin nicht kündbar.



14. April 2005

Für die Geschäftsleitung:

---

Hans Demant  
Vorsitzender des Vorstandes  
Adam Opel AG

---

Norbert Küpper  
Vorstand Personal & Arbeitsdirektor  
Adam Opel AG

---

Manfred Kranner  
Arbeitsdirektor  
Opel Powertrain GmbH

---

Maria Zepper  
GM-FIAT Worldwide Purchasing  
Opel Germany GmbH

GM-FIAT Worldwide Purchasing  
Management Services GmbH

Für den Gesamtbetriebsrat:

---

Klaus Franz

Für den Betriebsrat:

Rüsselsheim:

---

Klaus Franz

Bochum:

---

Rainer Eienkel

Kaiserslautern:

---

A. Klingel

Dudenhofen:

---

K. Kapareiter

De  




## Unternehmensziele - Restrukturierung

Maßnahmen am Standort Bochum - Personalabbau

Wie machen wir Bochum konkurrenzfähig im Verhältnis zu den anderen mit uns im Wettbewerb stehenden Werken?

### 1. Produktivitätserhöhungen

Personalabbau 1.300

→ Aufgrund von KVP-Workshops (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) werden die Prozesse der Produktion permanent analysiert und verbessert – Steigerung der Effizienz → Personalabbau

→ Durch Einführung von GM-GMS (General Motors – Global Manufacturing System) werden standardisierte weltweite Prozesse in Bochum implementiert – Steigerung der Effizienz → Personalabbau

2. Die Bandlaufzeit wird von 36,83 Std./Woche auf 35 Std./Woche reduziert (ca. 5% Reduktion der produktiven Mitarbeiter)

Personalabbau 200

Opel confidential





## Unternehmensziele - Restrukturierung Maßnahmen am Standort Bochum - Personalabbau

Wie machen wir Bochum konkurrenzfähig im Verhältnis zu den anderen mit uns im Wettbewerb stehenden Werken?

3. Für das Presswerk und die Schweißzusammenbauten soll zukünftig nur noch für das Bochumer Produktionsvolumen am Standort Bochum gearbeitet werden.

Personalabbau 460

### Vorteil:

- Erhebliche Kostenreduzierungen in Transport und Kapitalbindung (ca. 50 Mio Eur)
- Kostenreduzierung durch niedrigere Lohnstückkosten an anderen Standorten

### Auswirkungen auf Bochum:

Verlagerung von Pressteilen und Schweißzusammenbauten in andere Werke

Opel confidential

Personal- & Sozialwesen Bochum / EV / 07.03.2005 / 2



## Unternehmensziele - Restrukturierung Maßnahmen am Standort Bochum - Personalabbau

Wie machen wir Bochum konkurrenzfähig im Verhältnis zu den anderen mit uns im Wettbewerb stehenden Werken?

4. Für die Achsen- und Auspuff-Fertigung gilt, dass dieses Geschäft kein Kerngeschäft mehr sein soll, da die Produktion hier in Westdeutschland zu teuer ist.

Personalabbau 747

Für diese Komponenten sollen neue Lieferanten in Zentraleuropa gefunden werden, die kostenmäßig deutlich niedriger angesiedelt sind.

5. Auch in den Verwaltungsbereichen gilt es, die neue Strategie umzusetzen.

Personalabbau 500

- a) Produktivitätserhöhungen

Welche Prozesse können optimiert werden?

- b) Bei Abbau der Achsen- und Auspuff-Fertigung sowie Reduktion anderer Bereiche, werden sich auch Verwaltungsaufgaben reduzieren.

Opel confidential



## Unternehmensziele - Restrukturierung Maßnahmen am Standort Bochum - Personalabbau

Wie machen wir Bochum konkurrenzfähig im Verhältnis zu den anderen mit uns im Wettbewerb stehenden Werken?

6. Personalüberhänge in Powertrain durch  
durch niedrigeres F13-Getriebe-Volumen

Personalabbau 250

### **Unternehmensstrategie:**

Konzentration auf das Kerngeschäft „Autos bauen“  
Nicht zum Kerngeschäft gehörende Tätigkeiten werden an kompetente Partner gegeben, die aufgrund ihrer Spezialisierung und dem damit verbundenen Know-how kostengünstiger sind.

7. Der Bereich „Business Mail“ soll kostenmäßig  
optimiert werden. Dazu soll der Bereich zusammen  
mit einem Partner in ein Joint-Venture übergehen

Personalabbau 180

Opel confidential



## Unternehmensziele - Restrukturierung Maßnahmen am Standort Bochum - Personalabbau

Wie machen wir Bochum konkurrenzfähig im Verhältnis zu den anderen mit uns im Wettbewerb stehenden Werken?

8. Der Bereich Teile & Zubehör soll als Spin-Off neu aufgestellt werden. Dazu wird mit einem Partner zusammen ein Joint-Venture gegründet, per § 613a BGB soll ein Betriebsübergang stattfinden.

Personalabbau 611

9. Ebenfalls soll für die Fahrzeugverladung ein Joint-Venture gegründet werden.

Personalabbau 86

Summe aller Maßnahmen führt zu einem Gesamt-Personalabbau:

4.336

Opel confidential

Personal- & Sozialwesen Bochum / EV / 07.03.2005 / 5

# Personalabbau nach Verhandlungen mit dem Betriebsrat



OPEL

## Ergebnisse:

1. Die Auspuff- und Achsenfertigung verbleibt für das Bochumer Produktionsvolumen
2. Ebenfalls verringert sich der geplante Abbau im Presswerk (Vorstufe Hang-on-Parts, z.B. Türen, Rückwandklappe)
3. Durch das Verbleiben der unter 1. und 2. genannten Punkte, reduziert sich auch das Potential der abzubauenen Mitarbeiter in den Verwaltungsbereichen.

Es verbleiben:  
56 + 191 Mitarbeiter

Es verbleiben:  
99 Mitarbeiter

Es verbleiben:  
147 Mitarbeiter

Anzahl durch die Verhandlungen verbleibenden Mitarbeiter:

496

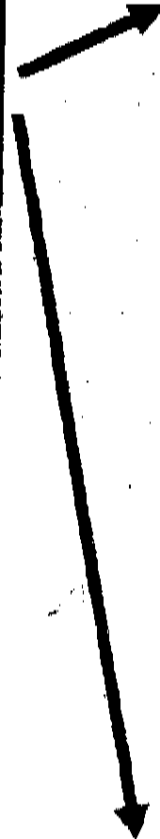
Opel confidential

Personal- & Sozialwesen Bochum / EV / 07.03.2005 / 6

# Personalabbau nach Verhandlungen mit dem Betriebsrat



Ursprünglich geplant	4.336
./. Ergebnisse Verhandlung mit dem Betriebsrat	496
Summe	3.843
./. bereits Ende 2004 realisiert	272
Gesamt	3.571



**Joint-Venture = 751**

**Geplanter Personalabbau = 2.820**

Opel confidential

Personal- & Sozialwesen Bochum / EV / 07.03.2005 / 7

**Vereinbarung  
zur Betriebsvereinbarung Restrukturierung Werk Bochum**

**Adam Opel AG/Zentrale Arbeitsbeziehungen**

---

Die Härtefallkommission nach Ziffer III, Absatz 4, besteht aus den Herren  
K. Franz und N. Küpper.

14. April 2005

Für die Geschäftsleitung:

---

Hans Demant  
Vorsitzender des Vorstandes  
Adam Opel AG

---

Norbert Küpper  
Vorstand Personal & Arbeitsdirektor  
Adam Opel AG

---

Manfred Kranner  
Arbeitsdirektor  
Opel Powertrain GmbH

---

Maria Zepper  
GM-FIAT Worldwide Purchasing  
Opel Germany GmbH  
GM-FIAT Worldwide Purchasing  
Management Services GmbH

Für den Gesamtbetriebsrat:

---

Klaus Franz

Für den Betriebsrat:

Rüsselsheim:

---

Klaus Franz

Bochum:

---

Rainer Eienkel

I  
