

## **Betriebsvereinbarung 2004/0123/A**



### **Restrukturierung**

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“ -

## I.

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, dass es weiterhin außerordentlicher Anstrengungen aller – der Geschäftsleitung, der Führungskräfte, der Mitarbeiter und der Betriebsräte – bedarf, um die Unternehmen in die Gewinnzone zurückzubringen.

Die Verhandlungen darüber, wie dies geschehen soll, sind noch nicht abgeschlossen. Die Betriebsparteien werden mit der ausdrücklichen Absicht weiterverhandeln, zu einer einvernehmlichen Regelung zu gelangen, die den Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten Rechnung trägt.

Nachfolgende Vereinbarung soll dieses Ziel, dem sich beide Betriebsparteien verpflichtet fühlen, erleichtern.

## II.

In den bisherigen Verhandlungen ist die Geschäftsleitung davon ausgegangen, dass etwa 10.000 Arbeitsplätze abgebaut werden müssen.

Nach dem augenblicklichen Verhandlungsstand geht die Geschäftsleitung davon aus, dass ein Arbeitsplatzabbau von etwa 6.500 Arbeitsplätzen (inklusive Powertrain) bei einem Spin-Off-/Outsourcing-Volumen von weiteren ca. 2.000 Arbeitsplätzen möglicherweise die angestrebten Ziele erreichen lassen könnte.

Der Gesamtbetriebsrat ist demgegenüber der Überzeugung, dass der von der Geschäftsleitung geplante Arbeitsplatzabbau weiter zu verhandeln und möglicherweise zu reduzieren und eine Garantie des Bestandes der Werke gegenüber den Arbeitnehmern abzugeben ist.

Ungeachtet dieser nach wie vor kontroversen und nur in der Zielführung übereinstimmenden Überlegung sollen ab sofort sozialverträgliche Maßnahmen durchgeführt werden, nämlich der Abschluss von Vorruhestandsverträgen und Aufhebungsvereinbarungen sowie die Etablierung von Transfergesellschaften nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen.

Die Parteien werden über ihre kontroversen Standpunkte den Arbeitsplatzabbau und die Erhaltung der Werke betreffend ebenso wie über die von der Geschäftsleitung gewünschten Spin-Offs/Outsourcing weiterverhandeln, jedoch den Entlastungseffekt, den sie sich durch die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen erhoffen, in die Verhandlungen einbeziehen.

Sie beabsichtigen, bis zum 01.02.2005 zu einer endgültigen Einigung zu gelangen und bestellen hiermit bereits vorsorglich für den Fall, dass diese nicht bis zum genannten Zeitpunkt erzielt werden kann, eine Einigungsstelle unter dem Vorsitz des Richters am Landesarbeitsgericht Hessen, Dr. Günther Roßmanith, und vier Beisitzern auf jeder Seite. Die Einigungsstelle soll in diesem Fall unverzüglich nach dem 01.02.2005 ihre Tätigkeit aufnehmen. Sie beschließt auch über einen Sozialplan nach Maßgabe der §§ 111 ff. BetrVG, der durch diese Vereinbarung nicht präjudiziert wird, sondern sich auf Grundlage des Gesetzes an industrieüblichen

Standards orientieren soll.

Ungeachtet dessen werden die Parteien ihre Verhandlungen über weitere von der Geschäftsleitung angestrebte Kostensenkungsmaßnahmen fortführen.

### III.

Die bereits jetzt durchführbaren sozialverträglichen Maßnahmen bestehen in Folgendem, wobei Einvernehmen darüber besteht, 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 bis zum 31.01.2005 zustande kommt, eine Abfindung, die sich wie folgt berechnet:

<u>Lebensalter x Dienstjahre x</u>	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.

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

3. a) Unter der Voraussetzung der Zahlung von Transferkurzarbeitergeld durch die Arbeitsverwaltung werden zum 1. Januar 2005 und/oder später Transfergesellschaften etabliert, die von den Betriebsparteien ausgewählt werden.

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 aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten für jeden vollen

Monat des vorzeitigen Ausscheidens eine zusätzliche Abfindung in Höhe von EUR 500,00 brutto.

Rüsselsheim, den 08.12.2004

**Für die Geschäftsleitung**

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

Dietmar Hahn

Kaiserslautern

Alfred Klingel

Dudenhofen

Friedrich Lieb

## **Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung Restrukturierung**

Bei den Mitarbeitern, die aus den in dieser Betriebsvereinbarung genannten Gründen aufgrund eines Aufhebungsvertrages nach Maßgabe der in der Betriebsvereinbarung genannten Regelungen ausscheiden, und bereits eine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erworben haben, wird auf die stattdie Kürzung verzichtet. Dies gilt nicht für Mitarbeiter, die das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Rüsselsheim, den 08.12.04

Für die Geschäftsleitung

Für den Gesamtbetriebsrat

Norbert Kuepper

Klaus Franz