

Master Agreement

Konzern / Zentrale Arbeitsbeziehungen / AS

Zwischen

1. Adam Opel GmbH ("AOG"), General Motors Powertrain Germany GmbH ("Powertrain"), General Motors Powertrain Kaiserslautern Germany GmbH ("Powertrain KL"), Opel Eisenach GmbH ("Opel Eisenach"), Opel Special Vehicles GmbH („OSV“) und der GM Europe GmbH

-zusammen auch "Opel "-

2. Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.
3. Verband der Metall- und Elektro-Industrie NRW e.V.
4. Verband der Pfälzischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
5. Verband der Metall- und Elektro-Industrie Thüringen e.V.

- Arbeitgeberverbände -

einerseits, sowie

6. Betriebsrat Rüsselsheim der AOG
7. Betriebsrat Bochum der AOG
8. Betriebsrat Kaiserslautern der AOG
9. Betriebsrat Testzentrum Dudenhofen der AOG

10. Betriebsrat Opel Eisenach

11. Betriebsrat GM Europe GmbH

- Betriebsräte -

12. Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Frankfurt (für Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen) und Bezirksleitung NRW

- IGM -

andererseits

- Opel-Unternehmen, Betriebsräte und IGM nachfolgend auch als „Parteien“ bezeichnet -

Präambel

Zwischen allen Beteiligten besteht Einigkeit darüber, dass Management, Betriebsräte und IG Metall zusammenarbeiten, um einen nachhaltigen wirtschaftlichen Business Plan für Opel sozial verantwortlich umzusetzen und damit die Grundlage für zukünftige Profitabilität und Wachstum von Opel sowie die Sicherheit der Arbeitsplätze zu schaffen.

Es ist erklärtes Ziel aller Parteien, die Zukunftsfähigkeit der Opel-Standorte in Deutschland zu stärken, Beschäftigung langfristig zu sichern, Personal zu qualifizieren und jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu bieten.

Darüber hinaus teilen die Parteien die gemeinsame Überzeugung und werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergreifen, eine neue Unternehmenskultur zu schaffen auf der Basis einer Gewinnorientierung, Transparenz, gegenseitigem Respekt und Einbeziehung der Mitarbeiter.

Abschnitt I

Arbeitnehmerbeiträge und Beschäftigungssicherung

Den Parteien ist bewusst, dass Personalreduzierungen notwendig sind. Über den standortspezifischen Umfang, des von der Geschäftsleitung als erforderlich angesehenen Personalabbaus, wurden die Betriebsräte informiert. Die standortspezifischen Unterrichtungen ergeben sich aus Anlage 1, und sind Inhalt dieser Vereinbarung. Die Maßnahmen zur Umsetzung der Personalreduzierungen werden mit den lokalen Betriebsparteien mit dem Ziel einer Einigung verhandelt.

Jedenfalls nach Umsetzung dieser Personalreduzierungen wird die Adam Opel GmbH bis zum 1.1.2015 keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen.

Die Parteien legen dabei eine Personalkostenreduzierung in Höhe von durchschnittlich 176,8 Mio. € p.a. in Deutschland (265 Mio. € in Europa) zugrunde und verpflichten sich dazu. Erforderlich ist es dabei, eine faire Verteilung der Arbeitnehmerbeiträge in Europa zu erreichen, um Opel/Vauxhall wieder wirtschaftlich zu stärken und somit auch Beschäftigung in der Zukunft zu sichern.

Den Zugeständnissen der Arbeitnehmerseite zur Kostenreduzierung stehen Zusagen der Arbeitgeberseite zu Investitionen, Produktinnovationen, zur Beschäftigungssicherung, Regelung zur Unternehmensmitbestimmung und der zu ändernden Rechtsform der AOG gegenüber. Die Kernpunkte einer solchen zukünftigen Übereinkunft sind in dieser Vereinbarung geregelt.

Abschnitt II Aufschiebende Bedingung

Sämtliche unter Abschnitt IV A und B genannten Zusagen aller Parteien stehen unter der aufschiebenden Bedingung, dass die Parteien Vereinbarungen zu den Punkten

- Gewinnbeteiligung
- Sicherheiten
- Tarifvertrag Engineering

bis zum 1.9.2010 abschließen.

Um trotz der dargestellten zeitlichen Dimension die Kostenreduzierungen gemäß Abschnitt IV B zu ermöglichen werden die Tarifvertragsparteien eine Verschiebung der Fälligkeit der tariflichen Einmalzahlung 2010 und des derzeitigen Urlaubsgeld Anspruches für 2010 in Höhe von 50% bis zum 30.09.2010 vereinbaren. Diese Zahlungen entfallen anschließend im Falle des Eintritts der Bedingungen.

Abschnitt III Rechtsformänderung

Die Adam Opel GmbH wird darauf hinwirken, dass ihre Gesellschafter alle erforderlichen Rechtshandlungen vornehmen, die zu der Umwandlung der Adam Opel GmbH in eine Aktiengesellschaft erforderlich sind, sobald das Reinvermögen der Adam Opel GmbH einschließlich stiller Reserven das künftige Grundkapital nachhaltig deckt. Sobald dies durch ein Ertragswertgutachten eines unabhängigen Wirtschaftsprüfers bestätigt ist, wird die Adam Opel GmbH darauf hinwirken, dass der Antrag auf Umwandlung beim Handelsregister unverzüglich gestellt wird.

Sollte die Umwandlung der Adam Opel GmbH in eine AG nicht bis spätestens zum 31.12.2010 wirksam werden, wird das hälftige Weihnachtsgeld aus 2010, das gemäß Abschnitt IV B) von den Arbeitnehmern eingebracht wurde, mit der nächstmöglichen Monatsabrechnung an die Mitarbeiter ausgezahlt.

Gleichzeitig wird in diesem Fall die Umwandlung der GmbH in eine AG als ein separater Milestone betrachtet. Näheres wird im Abschnitt „Sicherheiten (Collaterals)“ geregelt.

Etwas anderes gilt, wenn die Umwandlung aus technischen Gründen nicht bis zum genannten Zeitpunkt erfolgt ist. In einem solchen Fall können sich die Parteien einvernehmlich über eine Verschiebung des Umwandlungstermins einigen.

Abschnitt IV Gewinnbeteiligung und Sicherheiten

I. Gewinnbeteiligung

Es wird eine Gewinnbeteiligung für die Mitarbeiter eingeführt.

II. Sicherheiten (Collaterals)

1. Es ist das gemeinsame Interesse der Betriebsparteien, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durch außergewöhnliche Produkte zu stärken. Die Parteien haben die folgenden Produkte bestimmt, zu deren Umsetzung sich Opel/Vauxhall nach einem bestimmten Zeitplan verpflichtet:

- (1) Cabrio
- (2) Insignia - Vorziehen der Einführung von 2016 auf 2015 Insignia (oder falls nicht möglich Facelift mit Umstellung auf Euro 6 und visueller Änderung)
- (3) Opel Junior
- (4) SGE (Small Gas Engine)
- (5) Die positive Entscheidung bis zum Jahr 2014 über das Nachfolgemodell des Combo

Die definierten Produkte können einvernehmlich durch gleichwertige Produkte ersetzt werden, wenn es die Situation des Unternehmens und der Markt erfordern. Für jedes der ausgewählten Produkte (1) bis (4) gelten in den Jahren 2011 bis 2014 die nachfolgenden „Milestones“:

- (1) 25 % des geplanten Kapital- und Engineeringinvestments getätigt
- (2) 50 % des geplanten Kapital- und Engineeringinvestments getätigt
- (3) Start der regulären Fahrzeugproduktion

Die Entscheidung zum Nachfolgemodell des Combo ist ein gesonderter Milestone.

Sofern die Umwandlung der GmbH in eine AG nicht bis zum 31.12.2010 wirksam wird und sich die Parteien sodann nicht entsprechend der oben unter Abschnitt III „Rechtsformänderung“ dargestellten Regelung geeinigt haben, wird auch die Umwandlung der GmbH in eine AG als gesonderter Milestone behandelt.

2. Zur Absicherung dieser Verpflichtungen wird Opel / Vauxhall jeweils am 2. Januar (erstmalig am 02. Januar 2011 und letztmalig am 02. Januar 2014) für das jeweils laufende Kalenderjahr 265 Mio. € in ein Treuhandkonto einzahlen. Darin enthalten ist der Betrag in Höhe von 80 Mio. € abzüglich des bereits geleisteten Weihnachtsgeldes gemäß Abschnitt III „Rechtsformänderung“ für den Milestone „Umwandlung der GmbH in eine AG“. Der Treuhänder und der Treuhandvertrag werden von den Parteien einvernehmlich bestimmt/geregt.

3. Sofern Opel / Vauxhall in einem Kalenderjahr einen der genannten Milestones erfüllt, fließt derjenige Treuhandbetrag zum Zeitpunkt der Erfüllung des Milestones an Opel / Vauxhall zurück, der diesem Milestone zugeordnet ist. Werden alle Milestones, die in diesem Kalenderjahr fällig sind, erfüllt, bedeutet dies, dass die eingebrachten € 265 Mio. am Jahresende in voller Höhe zurück fließen. Erfüllt Opel / Vauxhall einen Milestone nicht im entsprechenden Kalenderjahr, bleibt der dem Milestone zugeordnete Betrag auf dem Konto. Am Jahresende wird das Konto buchungstechnisch auf „Null“ gesetzt. Im Folgejahr wird der offene Betrag des Vorjahres zusammen mit den neuen 265 Mio. als Startpunkt eingesetzt. Werden mehrere Milestones nicht erfüllt, gilt entsprechendes. Wird ein Milestone verspätet erfüllt, werden die der Verspätung entsprechenden Zinsen, die für das betroffene Jahr auf diesen Milestone entfallen, zugunsten der Mitarbeiter verwendet.

4. Sofern die bis zum 31.12.2014 vorgesehenen Milestones nicht erfüllt wurden, werden die den nicht erfüllten Milestones zuzuordnenden, auf dem Treuhandkonto verbliebenen Beträge zugunsten der Mitarbeiter verwendet.

A) Investitionen / Produkte / Rechtsform

Es besteht Einvernehmen, dass für die Zukunftsfähigkeit der Opel-Standorte in Deutschland innovative Produkte auf höchstem Niveau erforderlich sind. Um dieses Niveau zu erhalten und weiter auszubauen, soll die Produktverantwortung in Deutschland für europaweite Opel-Produkte gestärkt werden. Des Weiteren sind zur Beschäftigungssicherung Investitions- und Produktentscheidungen für die einzelnen Standorte erforderlich. Es werden daher unter den oben genannten aufschiebenden Bedingungen die folgenden Zusagen gemacht:

a. Kaiserslautern:

Der Standort Kaiserslautern wird zu einem Kompetenzzentrum für Press- und Komponentenfertigung ausgebaut. Um die Wettbewerbsfähigkeit auf das Niveau anderer Press- und Komponentenlieferanten zu erhöhen, werden Geschäftsleitung und Betriebsrat geeignete Maßnahmen umsetzen, die zu einer deutlichen Verbesserung der Produktivität und Reduzierung der Kosten führen. Details werden in einer separaten BV geregelt. Teil dieses Konzeptes sind vier zusätzliche, wettbewerbsfähige Pressenstraßen, die in Kaiserslautern installiert werden. Für die Dauer dieser Vereinbarung erhält Kaiserslautern ein Recht des letzten Angebots für die in Kaiserslautern geplanten Teile. Der derzeit in Kaiserslautern gefertigte B-Dieselmotor wird auf Emissionsnorm „EURO 6“ umgestellt und weiter gefertigt. Der Standort Kaiserslautern ist einer der potentiellen Standorte für die Produktion des neuen Midsize Diesel Motors (MDE) und nimmt am Bietprozess teil. Die Entscheidung erfolgt auf Grund wirtschaftlicher Kriterien.

b. Bochum:

Das Werk Bochum wird auf die globale Delta-Architektur umgestellt. Basierend auf der globalen Delta-Architektur wird der neue Van für Opel/ Vauxhall ab 2011 exklusiv in Bochum gebaut. Der jetzige Zafira wird ebenfalls weiter gefertigt. Die Produktion für beide Modelle erfolgt im 3-Schicht-Betrieb mit angepasster Kapazität von 33 Wagen pro Stunde.

Sollte es erforderlich sein, über den derzeitigen Planungsstand hinaus in einem weiteren Werk für den Astra Caravan oder andere Modelle des GCV eine zusätzliche Kapazität in Europa zu errichten, dann wird dies in Bochum durchgeführt.

Bei entsprechendem Volumen kann die Kapazität auf bis zu 55 jph ausgeweitet werden. Falls auf der Basis des Zafira ein weiteres Produkt mit Elektroantrieb entwickelt wird, dann ist Bochum der favorisierte Standort, wenn die wirtschaftlichen Anforderungen erfüllt werden.

Die Produktion des F13 Getriebes in Bochum wird bis Ende 2011 verlängert.

c. Rüsselsheim:

aa. Werk Rüsselsheim

Das Werk Rüsselsheim erhält den Auftrag zur Fertigung der PKW's auf Basis der derzeit bestehenden Global Midsize Plattform.

Zusätzlich wird eine Astra HB5 Flexibilität im Jahr 2011 eingerichtet. Um eine gute Auslastung aller Astra Werke in Europa zu gewährleisten, erhält das Werk Rüsselsheim über die Jahre 2012 bis 2014 einen durchschnittlichen Anteil von 50 % des Astra HB 5 Volumens. Der Anteil an Astra HB 5 in 2011 ist abhängig von der Anlaufplanung und wird sich zwischen 20 und 25% bewegen.

Das F 40/F 50 Getriebe wird exklusiv am Standort Rüsselsheim für den europäischen Opel/Vauxhall Bedarf gefertigt.

bb. Engineering

Das Internationale Technische Entwicklungszentrum (ITEZ) erhält die volle Entwicklungsverantwortung für die Architektur "Global Compact Vehicle" (GCV) und Global Compact High Roof Vehicle (MPV/SUV). Die Entwicklungstätigkeit des ITEZ wird unter Berücksichtigung der Auslastungsgrundsätze (Workshare Principles) mit besonderem Fokus auf die Kernprojekte der Opel/Vauxhall Modellpalette ausgerichtet. Einzelheiten werden in einem gesonderten Vertrag geregelt.

Das Testzentrum in Dudenhofen wird in gleichem Umfang wie bisher ausgelastet.

d. Eisenach:

In Eisenach werden im Zeitraum 2010 bis 2013 alle HB3 des laufenden Modells bis zu einem Volumen von maximal 30 % des gesamten Eisenach und Zaragoza Volumens gefertigt. Dies erfolgt im 3 Schicht Betrieb, solange es wirtschaftlich sinnvoll ist. Ab Anlauf des Nachfolgers des aktuellen Modells erfolgt die Volumensverteilung zwischen Zaragoza und Eisenach auf der Basis des in beiden Werken gefertigten Gesamtvolumens nach dem bereits vereinbarten Verteilungsschlüssel (Zaragoza 72 % / Eisenach 28 %). Die Produktion des Nachfolgemodells erfolgt im 3-Schicht-Betrieb, solange es wirtschaftlich sinnvoll ist

Der Standort Eisenach ist, basierend auf den derzeitigen Planungen und dem Projektfortschritt im GDVP potenzieller Standort für die Produktion des neuen Opel Juniors.

B.) Personalkostenreduzierungen

Die jeweils zuständigen Parteien werden bis zum 01.09.2010 eine Betriebsvereinbarung/ Betriebsvereinbarungen und einen Tarifvertrag/ Tarifverträge mit dem nachfolgend beschriebenen Inhalt abschließen:

1. Einmalzahlungen

Die für den Zeitraum vom 1. Mai 2010 bis zum 31. März 2011 vorgesehene tarifliche Einmalzahlung i.H. v. insgesamt 320,-€ brutto für Arbeitnehmer sowie i.H. v. insgesamt 120,- € brutto für Auszubildende entfällt.

2. Nichtweitergabe der Tarifierhöhung bis zum 31.01.2012

Die durch die Tarifabschlüsse für die Metall- und Elektroindustrie im Februar 2010 vorgesehene Erhöhung der Tarifentgelte ab dem 1. April 2011 in Höhe von 2,7 % entfällt bis zum 31.01.2012. Die Tarifentgelte werden erst mit Wirkung ab dem 01.02.2012 um 2,7 % in Anwendung des ERA-Entgeltabkommen vom 18.02.2010 erhöht.

3. Reduzierung des Urlaubsgelds und Weihnachtsgelds

Das Urlaubsgeld sowie die Weihnachtsgartifikation für die Jahre 2010 und 2011 wird auf 50% der derzeit bestehenden Regelungen reduziert. Bei Mitarbeitergruppen, die ein verstetigtes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in Anspruch genommen haben, wird eine entsprechende Kürzung erfolgen.

4. Die AOG verpflichtet sich, einen entsprechenden Einsparungsbeitrag des Managements einzubringen.

5. Um das Erreichen des gesamten Einsparziels von 176,8 Mio. Euro p. a. bis 2014 im Durchschnitt sicherzustellen, werden die in Anlage 2 definierten Maßnahmen umgesetzt und weitere finanziell gleichwertige, cash-relevante Maßnahmen vereinbart. Abweichende Arbeitnehmerbeiträge werden auf das Folgejahr übertragen.

Abschnitt V

1. Schlussbestimmung

Sollten sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (erhebliche Steigerungen der Inflationsrate, Nachfrageeinbruch am Automobilmarkt etc.) oder die dieser Vereinbarung zugrundeliegenden Grundannahmen wesentlich verändern, werden die Parteien einvernehmliche Lösungen über weitere Maßnahmen suchen.

Diese Vereinbarung und die daraus resultierenden Verträge sind beiderseitig einklagbar

II. Gremienvorbehalt

Dieses Master Agreement steht unter einem Gremienvorbehalt der IG Metall. Es gilt eine Erklärungsfrist bis zum 8. Juni 2010. Schweigen gilt als Zustimmung.

_____ Ort/Datum	_____ Adam Opel GmbH
_____ Ort/Datum	_____ General Motors Powertrain Germany GmbH
_____ Ort/Datum	_____ General Motors Powertrain Kaiserslautern Germany GmbH
_____ Ort/Datum	_____ Opel Eisenach GmbH
_____ Ort/Datum	_____ Opel Special Vehicles GmbH
_____ Ort/Datum	_____ GM Europe GmbH

_____ Ort/Datum	_____ Betriebsrat Rüsselsheim
_____ Ort/Datum	_____ Betriebsrat Bochum
_____ Ort/Datum	_____ Betriebsrat Kaiserslautern
_____ Ort/Datum	_____ Betriebsrat Dudenhofen
_____ Ort/Datum	_____ Betriebsrat Eisenach
_____ Ort/Datum	_____ Betriebsrat GM Europe GmbH
_____ Ort/Datum	_____ IG Metall Bezirksleitung NRW
_____ Ort/Datum	_____ IG Metall Bezirksleitung Frankfurt

Anlage 1 zum Master Agreement

Der standortspezifische Umfang der von der Geschäftsleitung als erforderlich angesehenen Personalreduzierungen (ohne ATZ-Austritte) gliedert sich nach aktuellem Stand wie folgt:

<u>Standort</u>	<u>Mitarbeiter</u>
Rüsselsheim	485
Kaiserslautern	300
Bochum	1488 (plus bis zu 350 mit Rückkehrrecht)
Eisenach	

Anlage 2 zum Master Agreement Einsparungen Deutschland 2010-2014

Maßnahme	2010 (Mio. EUR)	2011 (Mio. EUR)	2012 (Mio. EUR)	2013 (Mio. EUR)	2014 (Mio. EUR)
Urlaubsgeld (50 %)	35,8	34,9	-	-	-
Weihnachtsgeld (50%)	33,4	32,5	-	-	-
Keine Einmalzahlung 2010	8,5	-	-	-	-
2010 Economics (3,5%)	18,8	39,7	38,5	37,7	37,7
Verschiebung Tarifierhöhung 2011	-	28,8	3,2	-	-
Anrechnung Zukunftsvertrag (1 % in 2009)	12,0	11,7	11,4	11,2	11,2
Task Force Initiativen	8,0	9,0	10,0	10,0	8,0
Überprüfung der Arbeitsplätze nach TV ERA	30	35	40	38	38
Einsparung durch Kurzarbeit	29,3	11,1	3,5	-	-
Pensionseffekte	1,2	1,3	1,4	1,6	1,7
Beiträge FK/Management	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5
Sprechverpflichtung			15,9	69,8	71,7
Total	185,5	212,5	132,4	176,8	176,8

- Die Totalsumme in 2012 sowie die Sprechverpflichtungen in 2012 bis 2014 sind als Platzhalter zu verstehen, um das Erreichen des gesamten Einsparziels von 176,8 Mio. Euro p. a. bis 2014 im Durchschnitt sicherzustellen.



Wir leben Autos

Side Letter zum Master Agreement vom 27.05.2010
Regelung für IG-Metall-Mitglieder

Ergänzend zu der in der Prädambel aufgenommenen Regelung zur aufschiebenden Bedingung regeln die Parteien folgendes:

Die von der IG-Metall unter B genannte Zusage zur Einmalzahlung steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass die IG-Metall und das Management eine Vereinbarung zum Punkt „Besserstellung für IG-Metall Mitglieder“ bis zum 1.9.2010 abschließen.

Ort/Datum

Adam Opel GmbH

Ort/Datum

IG Metall Bezirksleitung Frankfurt

Ort/Datum

IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen