

# **Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Sanierung**

zwischen Adam Opel AG, Bahnhofsplatz 1, 64528 Rüsselsheim, nicht nur handelnd im eigenen Namen sondern auch namens und in Vollmacht der Opel Eisenach GmbH

und

der IG Metall,  
Bezirksleitung Mitte, Wilhelm Leuschner Str. 93, 60329 Frankfurt am Main,  
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, Roßstr. 94, 40476 Düsseldorf

## **Präambel**

Zur Meidung einer wirtschaftlich ernsten Situation der Adam Opel AG sowie der Opel Eisenach GmbH, zur Sicherung der deutschen Standorte und Arbeitsplätze sowie zur Verbesserung der Marktposition und Stärkung der Adam Opel AG im Rahmen der Umsetzung des Wachstumsplans "Opel 2022", der kontinuierlich fortentwickelt und mit dem Konzernbetriebsrat, bei lokalen Themen mit dem zuständigen Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsrat fortlaufend beraten werden soll, mit dem Ziel eine realistische und signifikante Steigerung des Marktanteiles von Opel in Europa sowie eine Steigerung des Exportvolumens bzw. Absatzvolumens außerhalb Europas – ggf. durch ein erweitertes Produktportfolio der Marke Opel -, schließen die Tarifvertragsparteien nachfolgenden Tarifvertrag. Wachstum ist eine wesentliche Voraussetzung für die Zukunftssicherung der Adam Opel AG sowie der Marke Opel/Vauxhall und die Basis dafür, dass der von allen Parteien angestrebte Aufbau von Beschäftigung möglich wird.

Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Adam Opel AG das Auslaufen der Fahrzeugproduktion am Standort Bochum angekündigt hat.

Ziel dieses Tarifvertrages, dem sich die Parteien verpflichtet sehen, ist insb. auch am Standort Bochum Beschäftigung für alle Arbeitnehmer zu sichern, um eine 50jährige Geschichte des Unternehmens in der Region in sozialer Verantwortung fortzusetzen und eine Konversion des Standortes zu ermöglichen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt örtlich für das Gebiet der politischen Gemeinden:

- a) Rüsselsheim
- b) Bochum

- c) Kaiserslautern
- d) Eisenach
- e) Dudenhofen

Persönlich gilt dieser Tarifvertrag für alle Beschäftigten der vertragsschließenden Arbeitgeber, die keine leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass mit Zustimmung der IG Metall, jeweils zu erteilen durch den Vorstand oder des von ihm festgelegten Unternehmensbeauftragten weitere Arbeitgeber/innen beitreten können (mehrgliedriger Tarifvertrag).

Fachlich gilt der Tarifvertrag für die ihn abschließenden bzw. beitretenden Unternehmen, soweit diese dem Organisationsbereich der IG Metall unterliegen.

## **§ 2 Anerkennung der Flächentarifverträge**

Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie für die Tarifgebiete Hessen, Pfalz, Thüringen und Nordrhein Westfalen werden anerkannt.

Die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus, soweit speziellere Regelungen des vorliegenden Tarifvertrages diese Regelungen nicht verdrängen.

Werden diese Flächentarifverträge oder Teile von ihnen gekündigt, gelten sie auch zwischen den Parteien dieses Anerkennungstarifvertrages als gekündigt.

Forderungen, die zu den in Bezug genommenen Tarifverträgen gestellt werden, gelten auch gegenüber der Partei dieses Tarifvertrages als gestellt.

Arbeitskampffreiheit und Friedenspflicht regeln sich nach den in Bezug genommenen Flächentarifverträgen.

Es gelten alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und Neufassungen von Tarifverträgen sowie alle neuen Tarifverträge und -bestimmungen, die zwischen den jeweiligen Parteien der Flächentarifverträge abgeschlossen werden.

Im Hinblick auf den Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes vom 27.01.2010 (4 AZR 549/08 (A)) verpflichten sich die Arbeitgeberinnen für den Fall, dass sie mit einer anderen im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließen oder abgeschlossen haben hinsichtlich der den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffenden Regelungen Mitgliedern der IG Metall mindestens die Ansprüche einzuräumen, die sich aus diesem mit der anderen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag ergeben. Die normative Wirkung des vorliegenden Anerkennungstarifvertrages bleibt unberührt.

Sollte die Arbeitgeberin/die Arbeitgeberinnen mit einer anderen im Betrieb vertretenen Gewerkschaft in Verhandlungen über den Abschluss tarifvertraglicher Normen im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG (betriebs- oder betriebsverfassungsrechtliche Normen) eintreten, so verpflichtet sie sich hierüber unverzüglich die IG Metall in Kenntnis zu setzen.

### **§ 3 Arbeitnehmerbeiträge**

Tabellenwirksame Entgelterhöhungen der jeweiligen Tarifgebiete werden während der Laufzeit dieses Tarifvertrages im Geltungsbereich wie folgt umgesetzt:

Tabellenwirksame Entgelterhöhungen aus den flächentarifvertraglichen Entgeltabkommen werden ausgesetzt und erfolgen abweichend nach folgender Maßgabe: Flächentarifvertragliche tabellenwirksame Entgelterhöhungen, die in den Jahren 2012, 2013, 2014 und 2015 fällig werden, sind abweichend vom Tarifvertrag jeweils erst zum Zeitpunkt der Fälligkeit einer darauffolgenden flächentarifvertraglichen tabellenwirksamen Leistung zu zahlen. Spätestens mit Ende des tariflichen Kündigungsschutzes werden alle tabellenwirksamen Entgelterhöhungen umgesetzt. Der genaue Mechanismus dieser Umsetzung wird zwischen den Parteien im Jahr 2015 besprochen. Das Ergebnis dieser Besprechung führt nicht zu einer finanziellen Verschlechterung für die Arbeitnehmer.

### **§ 4 Kündigungsschutz**

Der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen ist bis zum 31.12.2016 ausgeschlossen. Ausnahmen sind unter § 13 abschließend geregelt.

### **§ 5 Wachstumsplan**

Die Adam Opel AG wird den bestehenden Wachstumsplan "DRIVE!2022" kontinuierlich fortentwickeln und mit dem Konzernbetriebsrat, bei lokalen Themen mit dem zuständigen Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsrat fortlaufend beraten. Ziel ist eine realistische und signifikante Steigerung des Marktanteiles von Opel in Europa sowie eine Steigerung des Exportvolumens bzw. Absatzvolumens außerhalb Europas – ggf. durch ein erweitertes Produktportfolio der Marke Opel. Wachstum ist eine wesentliche Voraussetzung für die Zukunftssicherung der Adam Opel AG sowie der Marke Opel/Vauxhall und die Basis dafür, dass der von allen Parteien angestrebte Aufbau von Beschäftigung möglich wird. Die Phase bis 2018 ("Phase 1") bis zum 31.12.2013 und die anschließende Wachstums-Phase bis 2022 ("Phase 2") sind bis zum 31.12.2014 noch genauer zu konkretisieren.

In den Beratungen zur Phase 1 sind zwischen AOAG und dem jeweils zuständigem Betriebsrat insbesondere zu erörtern:

- zweites Modell für Rüsselsheim und die zwei neuen Modelle für Eisenach,
- Zukunftsplanung F-40-Getriebe
- Insourcingplanung [Make or buy]
- Komponentenstrategie für Kaiserslautern und Bochum, zu diesem Zwecke wird bis zum 31. März 2013 eine Liste von möglichen innerhalb und außerhalb des Konzerns gefertigte Komponenten vorgelegt.
- Wachstumsteilhabe aller deutschen Standorte, u.a. Entscheidungen zu Investitionen, Produktallokationen, mögliche Einführung von dritten Schichten und mögliche Erhöhung des Personalbestands.

In diesem Zusammenhang sagt die Arbeitgeberin zu, dass sich die deutschen Standorte für alle Powertrain Projekte an einem Bieterprozess auf wettbewerbsfähiger Basis beteiligen können.

In den Beratungen zur Phase 2 sind zwischen AOAG und dem jeweils zuständigem Betriebsrat insbesondere zu erörtern:

- Positionierung und Führung der Marke Opel
- Marktverantwortung und Vertriebsregionen
- Produktportfolio

Der bestehende Businessplan wird auf Grundlage der Beratungsergebnisse jeweils aktualisiert und dem Aufsichtsrat der Adam Opel AG bis zum 31. Januar 2014 für die Phase 1 bzw. bis zum 31. Januar 2015 für die Phase 2 zur Abstimmung vorzulegen.

## **§ 6 Finanzierung**

GM wird die zur Umsetzung des aktuellen Business Plans benötigte Liquidität der Adam Opel AG, inklusive der darin geplanten Investitionen, finanzieren.

## **§ 7 Mitbestimmung**

Im Zusammenhang mit dem mit der Finanzierung zusammenhängenden Verkauf von Unternehmen /-steilen ( bzw. Assets) zum 1. April 2013 stellt die Adam Opel AG in Übereinstimmung mit GM zu, dass Angelegenheiten der zu veräußernden bisherigen Tochtergesellschaften der Adam Opel AG , sofern sie auch Angelegenheiten der Adam Opel AG betreffen (zB. Produktallokation etc.), im Aufsichtsrat der Adam Opel AG berichtet werden.

## **§ 8 Basisplanung für die Werke Rüsselsheim, Kaiserslautern, Eisenach und Bochum**

Für das Fahrzeugwerk in Rüsselsheim, die Getriebeproduktion in Rüsselsheim, die Komponentenproduktion in Kaiserslautern, die Fahrzeugproduktion in Eisenach und für alle Bereiche die am Standort Bochum nach der Konversion verbleiben, wird im Folgenden (§§ 8 - 13) eine Basisplanung vereinbart. Ziel und Zweck der Basisplanung ist es, die Ausgangsbasis für eine nachhaltige Auslastung zu schaffen und ihre wirtschaftliche Basis zu stärken. Diese Basisplanung ist Ausgangsbasis für die Wachstumsstrategie, durch die eine Verbesserung der Auslastung und der Beschäftigungssituation erreicht werden soll (z.B. Einführung dritte Schicht).

Die in der Basisplanung enthaltenen Produktzuteilungen werden während der Vertragslaufzeit dieses Vertrages, also auch über 2016 hinaus, nicht anderweitig zugeteilt.

## **§ 9 Standort Rüsselsheim**

Die planerische Ausgangsbasis für den oben genannten Zukunftsplan beinhaltet eine jeweils vollständige zweischichtige Auslastung des Werkes Rüsselsheim vor der Einarbeitung der Wachstumsziele.

Ergänzend wird hierzu im Rahmen der Basisplanung eine Belegung mit mindestens zwei neuen Modellen (durch die Mitteilung nach Satz 2 ) nach 2015 zugesagt, d.h. nach Auslauf der heutigen Fahrzeugmodelle, davon der NG Insignia exklusiv. Das zweite Modell und die Zeitpunkte der Belegungen werden im Rahmen der Beratungen der Phase 1 des Wachstumsplanes bis zum 31.12.2013 zwischen der Adam Opel AG und dem zuständigen Betriebsrat rechtsverbindlich festgelegt und an die IGM weitergeleitet.

Der genaue Volumensplit für den laufenden Astra HB 5 nach 2014 bis zu seinem Auslauf wird zwischen der Adam Opel AG und dem zuständigen Betriebsrat vereinbart.

Die exklusive Getriebefertigung F-40 bleibt bestehen. Die Zukunftsplanung für das F-40-Getriebe wird im Rahmen der Beratungen zu Phase 1 des Wachstumsplanes erörtert und der IG Metall bis zum 31.12.2013 vorgelegt.

## **§ 10 Standort Kaiserslautern**

Für den Standort Kaiserslautern wird eine Komponentenstrategie als Bestandteil des Wachstumsplanes vorgelegt, die durch verschiedene Projekte den Standort über

2016 hinaus sichert, u.a. durch ein Insourcingkonzept für Produktion von mechanischen Komponenten. Die Vorlage der Komponentenstrategie erfolgt im Rahmen der Beratung der Phase 1 des Wachstumsplanes, spätestens bis zum 31.12.2013. Die planerische Ausgangsbasis (Basisplanung) für den genannten Zukunftsplan vor Einarbeitung der Wachstumsziele ist ein Personalstand von ca.1800 Mitarbeitern (FTE, 4-Wall, ohne Azubis) am Standort Kaiserslautern. Der IGM wird der aktuelle Personalstand jeweils zum Jahresende mitgeteilt. Die Motorenfertigung Fam B Diesel bleibt bestehen.

## **§ 11 Planung am Standort Eisenach**

Die planerische Ausgangsbasis für den genannten Zukunftsplan beinhaltet eine jeweils vollständige zweischichtige Auslastung des Werkes Eisenach vor der Einarbeitung der Wachstumsziele.

Ergänzend wird hierzu im Rahmen der Basisplanung eine Belegung mit mindestens zwei neuen Modellen (durch die Mitteilung nach Satz 3) nach 2015 zugesagt, davon 1 Modell exklusiv. Die konkreten Modelle und die Zeitpunkte der Belegungen werden im Rahmen der Beratungen der Phase 1 des Wachstumsplanes bis zum 31.12.2013 zwischen der Adam Opel AG und dem zuständigen Betriebsrat rechtsverbindlich festgelegt und an die IGM weitergeleitet. Der Volumenverteilungsschlüssel zwischen Zaragoza und Eisenach auf der Basis des in beiden Werken gefertigten Gesamtvolumens wird fortgeschrieben.

## **§ 12 Planung am Standort Dudenhofen**

Die Adam Opel AG sichert zu, dass am Testzentrum Dudenhofen die vorhandenen Kompetenzen und Headcount-Kapazitäten unter Berücksichtigung der üblichen Fluktuation und Altersteilzeit erhalten bleiben. Der IGM wird der aktuelle Personalstand jeweils zum Jahresende mitgeteilt

## **§ 13 Planung am Standort Bochum**

### **1. Gesonderter Geltungsbereich Bochum**

**Die nachfolgenden Regelungen gelten örtlich für Bochum.**

**Personell gelten sie für alle Beschäftigten, die nicht leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind, mit Ausnahme der Beschäftigten, die nach Kriterien der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) zum 01.01.2015 von der in Ziff. 6 beschriebenen Betriebsänderung betroffen sind. Für diesen Personenkreis endet der Besondere Kündigungsschutz (Ziff. 7) zum 31.12.2014. Es handelt sich maximal jedoch um 600 Beschäftigte, deren Anzahl sich um jeden nach**

einem entsprechend Ziff. 6, 11 in einem Sozialplan zu vereinbarenden freiwilligen Abfindungsprogramm, durch eigenkündigungen, personen- und verhaltensbedingte Kündigungen ausscheidenden Beschäftigten reduziert. Ausschlaggebend ist die Anzahl der tatsächlich pder vereinbarten Beendigungen der Arbeitsverhältnisse zum 31.12.2014.

## **2. Projekt Bochum 2022**

Für die laufende Fahrzeugproduktion gibt es nach derzeitiger Planung des Konzerns voraussichtlich ab Ende 2016 kein Nachfolgeprodukt mehr. Um eine Stilllegung zu verhindern soll der Standort Bochum daher im Rahmen eines Umwandlungsprozesses („Konversion“) umgestaltet werden mit dem Ziel am Standort und in der Region so viele Arbeitsplätze wie möglich zu erhalten bzw. alternative Arbeitsplätze neu zu schaffen. Basis des Konversionskonzeptes sind u.a. die 4 in der Verhandlungskommission vorgestellten „Workstreams“ der einzurichtenden Entwicklungsgesellschaft (vgl. Anlage 1).

Dazu wird zum einen auf der Basis der Initiative Bochum Perspektive 2022 ("Projekt Ruhr") gemeinsam mit der Kommune bis spätestens 30. April 2013 eine Entwicklungs-Gesellschaft errichtet und finanziell und personell von Opel ausreichend ausgestattet und unterstützt wird. Ziel und Zweck dieser Entwicklungs-Gesellschaft ist es, in Bochum neue Unternehmen und Technologien anzusiedeln, Qualifikationsbedarfe zu ermitteln und so die Entstehung einer vierstelligen Anzahl von hochwertigen Industriearbeitsplätzen mit Tarifbindung voranzutreiben.

Die Adam Opel AG wird die IG Metall NRW quartalsweise mindestens über folgende Punkte konsultieren und entsprechende Fragen beantworten:

- **Stand und Fortschritt der Ansiedlung alternativer Arbeitsplätze**
- **Erstellung eines Planes zur Nutzung, Sanierung und Verfügbarkeit der Flächen**
- **Geplante Veräußerung von Grundstücken in Bochum**
- **Geplante Betriebsübergänge**

Die Parteien gehen davon aus, dass es zu den Durchführungspflichten der AOAG aus diesem Tarifvertrag gehört, sich – auch als Minderheitengesellschafterin – die vorgenannten Informationen zu beschaffen.

Die vorgenannte Konsultation berührt nicht die Rechte des Betriebsrates.

### **3. Absicherung**

Die Adam Opel AG verpflichtet sich, im Rahmen von Sozialplänen daraus entstehende Ansprüche, einschließlich der finanziellen Ausstattung von Transfergesellschaften gegen Insolvenzrisiken (ggf. auch der Transfergesellschaften) abzusichern.

### **4. Entwicklung des Standorts Bochum der Adam Opel AG**

Die Produktion des Zafira wird am Standort Bochum mindestens bis Ende 2016 fortgesetzt.

Die Adam Opel AG wird am Standort Bochum über 2016 hinaus in Summe mindestens 1200 tarifliche Vollzeit- Arbeitsplätze (bzw. Äquivalent, ohne Berücksichtigung Auszubildende und Altersteilzeit) aufrechterhalten.

Hierzu wird sie über 2016 hinaus:

a.) Am Standort Bochum das zentrale Ersatzteillager betreiben. Dieses umfasst voraussichtlich ca. 600 Arbeitsplätze.

b) Am Standort Bochum folgende Komponenten (ca. 600 Arbeitsplätze) fertigen, teilweise exklusiv, u.a.:

- Kompetenzzentrum für Zukunftspresstechnologie (pressed hot steel) und Karosserieersatzteilefertigung (ca. 200)
- Kunststoffspritzguss Fertigungszentrum (ca. 200)
- Ersatzteilewiederaufarbeitungszentrum

c) Weiterhin wird die Adam Opel AG für den Standort Bochum ein Investitions- und Produktionsprogramm für eine wirtschaftlich langfristig tragfähige Motorenproduktion prüfen und dies gemeinsam mit dem Betriebsrat innerhalb der nächsten zwei Monate beraten.

Um den nachhaltigen und ernsthaften Willen der Adam Opel AG zu unterstreichen, werden bereits jetzt 100 Arbeitsplätze zum Aufbau eines Ersatzteilewiederaufarbeitungszentrum geschaffen. Hierzu wird die AOAG dem Betriebsrat mit Abschluß der Interessenausgleichsverhandlungen entsprechende personelle Einzelmaßnahmen vorlegen.

Sofern das zentrale Ersatzteillager und die Komponentenfertigung nicht unter einer einheitlichen personellen Leitung stehen verpflichtet sich die Adam Opel AG einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG abzuschließen.

## **5. F 13 Getriebe**

**Die Produktion des F13 Getriebes wird als ein Baustein der Komponentenfertigung über den 31. Dezember 2013 hinaus bis mindestens 31.12.2014.**

**Die Betriebsparteien können abweichende Regelungen, insb. hinsichtlich einer anderen Komponentenproduktion – zusätzlich zu der in § 13 Ziff. 4 genannte vereinbaren.**

## **6. Zweischichtige Betriebsweise**

**Die Arbeitgeberin plant am Standort Bochum im Fahrzeugwerk aufgrund der Volumensituation (Marktnachfrage) ab dem 2. Quartal 2013 eine Umstellung auf eine zweischichtige Betriebsweise. Von der Betriebseinschränkung im Zusammenhang mit der zweischichtigen Betriebsweise werden 700 Beschäftigte (aber abzüglich der 100 Arbeitsplätze nach Ziff. 4 c, 2. Absatz) betroffen sein. Hierbei bleibt der bislang bestehende betriebliche und tarifliche Kündigungsschutz unangetastet. In einem Sozialplan werden u.a. attraktive, über die bisherige Dotierung hinausgehende Abfindungsangebote festgesetzt, wobei die in § 3 dieses Tarifvertrages geregelten Entgeltabsenkungen im Sozialplan auszugleichen sind. Für ältere Arbeitnehmer wird ein Altersteilzeitprogramm angeboten.**

## **7. Besonderer Kündigungsschutz**

**Die betriebsbedingte Kündigung bedarf bis 31.12.2016 der Zustimmung des Betriebsrates nach § 102 Abs. 6 BetrVG. Sofern dieser die Zustimmung nicht erteilt soll eine tarifliche Schlichtungsstelle nach § 76 Abs. 8 BetrVG hierüber entscheiden und der Kündigung nur zustimmen, sofern dem Arbeitnehmer ein zumutbarer Alternativarbeitsplatz angeboten wurde.**

## **8. Zumutbarkeit von Alternativarbeitsplätzen**

**1.) Als zumutbar gelten Alternativarbeitsplätze, auf die kumulativ folgende Kriterien zutreffen:**

- die Tätigkeit erfolgt nicht im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des § 1 AÜG**
- das Arbeitsverhältnis ist unbefristet**

- die Beschäftigung erfolgt in einem Betrieb eines Unternehmens, das sozialplanpflichtig ist oder für das ein Dritter, insb. eine Konzerngesellschaft, die Sozialplanpflicht übernimmt.
- auf das Arbeitsverhältnis finden Tarifverträge mit einer DGB-Gewerkschaft Anwendung
- das Jahresbruttoeinkommen liegt arbeitsvertraglich nicht unterhalb eines Wertes 94 % bei Tarif-Mitarbeitern, 92 % bei Mitarbeitern der Ebenen 7b, 7a und 8b und 90 % bei Mitarbeitern der Ebenen 8a und 9. Für die Berechnung von 100 % ist das Monatsgrundentgelt der letzten 12 abgerechneten Monate nach dem EA NRW zu Grunde zu legen, variable leistungsabhängige Entgeltbestandteile sind nach § 16 Nr. 1 Abs. 2 EMTV NRW zu ermitteln und mit 12 zu multiplizieren, zuzüglich betrieblicher und/oder tariflicher Sonderzahlungen. Abweichend hiervon ist statt des Monatsgrundentgeltes nach dem EA NRW das Grundentgelt nach § 3 zu Grunde zu legen, wenn sich der Arbeitsplatz auf einem bisherigen Werksgelände der Adam Opel AG in Bochum befindet. die Annahme des Angebotes im Einzelfall ist nicht mit besonderen sozialen Härten verbunden

Als besondere soziale Härte gilt ein Wechsel des Arbeitsortes, wenn die direkteste Straßenentfernung mehr als 70 km vom bisherigen Arbeitsort beträgt oder der Beschäftigte mit einem unterhaltsberechtigten Kind unter 16 Jahren in häuslicher Gemeinschaft lebt oder eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren vorliegt oder einen nach ärztlicher Bescheinigung im Haushalt lebenden pflegebedürftigen Angehörigen hat.

Dem Angebot eines zumutbaren Arbeitsplatzes steht die Unterrichtung über einen Betriebsübergang nach § 613 a Abs. 5 BetrVG gleich, sofern die Arbeitsbedingungen beim Betriebsübernehmer mindestens den vorgenannten Kriterien entsprechen und der Erwerber zusichert die Haftung für ein Sozialplanvolumen der ihm nachfolgenden Erwerber mindestens für vier Jahre zu übernehmen, sofern diese sich auf § 112 a BetrVG berufen können.

2.) Beschäftigte, die nach einem Angebot eines Alternativarbeitsplatzes oder im Wege des Betriebsübergangs aus dem Arbeitsverhältnis mit der Adam Opel AG ausscheiden, und aus dem Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen ausscheiden, haben Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, müssen sich hierauf jedoch Sozialplanleistungen bzw. Abfindungen im Sinne der §§ 9,10 KSchG, die sie wegen der betriebsbedingten Kündigung bzw. Beendigung (auch Probezeitkündigung) beim nachfolgenden Ar-

beitgeber erhalten haben, anrechnen lassen. Nähere Regelungen zur Ausgestaltung der Abfindung sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.

3.) Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass das Anbieten von Alternativarbeitsplätzen als Ausdruck einer unternehmerischen Planung eine interessenausgleichs- und sozialplanpflichtige Betriebsänderung (Betriebseinschränkung) ist. Es ist in einem solchen Interessenausgleich und Sozialplan ebenfalls zu regeln, dass auch Alternativarbeitsverhältnisse angeboten werden können, die nicht den in Ziff. 8 Abs. 1 genannten Zumutbarkeitskriterien entsprechen, und welche Sozialplanleistungen im Falle der Annahme des Angebotes gewährt werden. Es ist jedoch ausgeschlossen, dass die Ablehnung eines solchen Angebotes, das nicht den Kriterien nach Abs. 1 entspricht, kündigungsrechtlich relevant ist.

Die Tarifparteien empfehlen den Betriebsparteien darüber hinaus, zu der Frage, welchen Arbeitnehmern ein Alternativarbeitsplatz angeboten wird, eine Auswahlrichtlinie iSd § 95 BetrVG zu vereinbaren.

## 9. Schlichtungsstelle

Die Tarifvertragsparteien werden eine tarifliche Schlichtungsstelle einrichten. Diese wird auf Antrag einer Betriebspartei tätig und entscheidet über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur betriebsbedingten Kündigung. Die Tarifvertragsparteien, seitens der IG Metall die Bezirksleitung NRW, haben ihre jeweiligen drei Beisitzer innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang zu benennen. Sofern sie sich nicht innerhalb einer weiteren Woche auf eine/n Vorsitzenden einigen, können beide Seiten die Präsidentin des zuständigen Landesarbeitsgerichtes um die Benennung einer/eines Vorsitzenden ersuchen. Im Übrigen gelten hierfür die Regelungen der gesetzlichen Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

## 10. Transfergesellschaft

Neben der Entwicklungsgesellschaft wird eine Transfergesellschaft für die Zeit nach dem 31.12.2016 gegründet, die eine Verweildauer von zwei Jahren vorsieht, deren Aufgabe die Vermittlung und/oder Qualifizierung in und für alternative Beschäftigung außerhalb der Adam Opel AG ist.

Hierbei ist vorzusehen, dass unter Anrechnung der Leistungen der Bundesagentur für Arbeit Beschäftigte der Transfergesellschaft 90 % ihres durchschnittlichen Netto-Entgeltes der letzten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses mit der Adam Opel AG erhalten, wenn bis zum 30.06.2016 weniger als 400 Alternativarbeitsplätze im Sinne von Ziff. 8 angeboten wurden, 85 % wenn mehr als 400,

aber weniger als 1000 Alternativarbeitsplätze angeboten wurden, 80 % wenn mehr als 1000 aber weniger als 1350 Alternativarbeitsplätze angeboten wurden, 75 % wenn mehr als 1350 Alternativarbeitsplätze angeboten wurden.

Über Streitigkeiten hinsichtlich der Anzahl der angebotenen Alternativarbeitsplätze entscheidet die Schlichtungsstelle nach Ziff. 9.

Näheres zur Ausgestaltung der Transfergesellschaft regeln die Betriebsparteien, hierbei sind auch von vorstehenden Regelungen abweichende Regelungen zulässig, soweit das Prinzip, dass sich die Höhe des Nettoentgeltes in der Transfergesellschaft ab 01.01.2017 in Funktion der Zahl der angebotenen Alternativarbeitsplätze bemisst, gewahrt bleibt.

## **11. Aufschiebende Bedingung**

Die tariflichen Regelungen zu den in Ziff. 1 bis 10 genannten Regelungsgegenständen steht unter der aufschiebenden Bedingung dass nach Abschluss eines Tarifvertrages (aber vor seinem Inkrafttreten) ein Interessenausgleich und Sozialplan in Bochum zu den vorgenannten Betriebsänderungen abgeschlossen wird, der mindestens folgende Regelunggegenstände hat:

- geplantes Auslaufen der F 13 Produktion zum 31.12.2014 (Ziff. 5).
- Freiwilligenprogramm im Zusammenhang mit der Umstellung auf zweischichtige Betriebsweise sowie Altersteilzeitprogramm (Ziff. 6)
- Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile der Arbeitnehmer die in ein zumutbares Alternativarbeitsverhältnis wechseln, bei arbeitgeberseitiger Beendigung des Alternativarbeitsverhältnisses (Ziff. 8 Abs. 2)
- Bedingungen und Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile im Falle eines Wechsels in ein Alternativarbeitsverhältnis, dass nicht den Zumutbarkeitskriterien entspricht (Ziff. 8 Abs. 3)
- Auswahlrichtlinie hinsichtlich des Angebotes von Alternativarbeitsverhältnissen nach Ziff. 8 Abs. 1 bzw. 3 (Ziff. 8 Abs. 3)
- Ausstattung und Ausgestaltung der Transfergesellschaft ab 31.12.2016

Mit dem Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans, ggf. auch vor einer Einigungsstelle, gilt die Bedingung als eingetreten.

## **12. Ausnahme von der Schiedsgerichtsbarkeit**

**§ 19 dieses Tarifvertrages findet keine Anwendung auf die Verpflichtungen aus § 13 Ziff. 2, vorletzter Absatz.**

## **§ 14 Engineering**

### **1. Tarifvertrag ITEZ**

Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die Tarifverträge zum ITEZ derzeit wegen der Entwicklungsallianz mit PSA und Veränderungen in der GM-Entwicklungsstrategie in Teilen nicht eingehalten werden. Dies betrifft ausschliesslich §1. b. Ergänzungstarifvertrag ITEZ vom 15. Dezember 2011 und §4 .1. Tarifvertrag ITEZ vom 26.8.2010 (*Erforschung von alternativen Antriebssträngen und Zukunftstechnologien, insbesondere bzgl. Brennstoffzellentechnologie*). Die IG Metall verzichtet bis zum 31.12. 2013 darauf, Rechte und/oder Ansprüche geltend zu machen, die aus der Verletzung dieser Regelungen entstehen. Die davon nicht tangierten Bestandteile des Vertrags werden wie vereinbart eingehalten. Die Allokation des Small Gasoline Engine Generation 2 in Rüsselsheim wird auf Basis des Tarifvertrags Engineering bestätigt.

Die Adam Opel AG wird der zuständigen IG Metall Bezirksleitung Mitte spätestens bis zum 31.Dezember 2013 ein rechtsverbindliches und annahmefähiges Angebot zum Abschluss eines Tarifvertrages unterbreiten, mit dem die in diesen Regelungen enthalten Zusagen über Kompetenzen und Workload durch gleichwertige Zusagen bzw. Umfänge im Tarifvertrag ersetzt werden.

### **2. ME**

In den Bereichen von Manufacturing Engineering gemäß Anhang 1 Tarifvertrag ITEZ vom 26.8.2010 in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung Eingliederung PPO 2012/0240/R vom 11.6.2012 (FM/WFG, PPO, T&D, Central ME/ME usw.) bleiben die vorhandenen Kompetenzen und Headcount-Kapazitäten in den einzelnen Bereichen unter Berücksichtigung der üblichen Fluktuation und Altersteilzeit erhalten. Insbesondere erfolgen in den oben genannten Bereichen keine einseitigen Maßnahmen wie Fremdvergaben (nach extern oder innerhalb des Konzerns) oder Standortverlagerungen. Die Adam Opel AG und der zuständige Betriebsrat können hiervon abweichende Vereinbarungen nach Maßgabe des Mastervertrages treffen.

## **§ 15 SG&A**

Kompetenzen und Beschäftigung werden in den Verwaltungs- und Servicebereichen (SG&A) dergestalt erhalten, dass nach Abschluss des Verfahrens zur aktuellen Restrukturierung von einer Verlagerung möglicherweise betroffene Arbeitsplätze durch

andere Tätigkeiten ersetzt werden. Die anderen Tätigkeiten sollen wirtschaftlich sinnvoll sein. Im Falle der Nichteinigung zwischen dem zuständigen Betriebsrat und der Adam Opel AG, wird die bestehende Einigungsstelle unter Herrn Bertzbach als Einigungsstelle nach § 111ff BetrVG angerufen. Beide Seiten unterwerfen sich hinsichtlich solcher Maßnahmen dem Spruch der Einigungsstelle unter Vorsitz von Herrn Bertzbach. Die Einigung/Spruch der Einigungsstelle ist der IGM zur Prüfung zu übermitteln.

## **§ 16 Brückenlösung**

Im Falle von Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung erfolgt die Zahlung von Zuschüssen nach folgender Regelung:

Es wird grundsätzlich kein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gezahlt.

Nur in den Fällen, in denen die Netto-Entgelteinbuße infolge Kurzarbeit unter Berücksichtigung des gezahlten Kurzarbeitergelds bei Tarif-Mitarbeitern 6%, bei Mitarbeitern der Ebenen 7b, 7a und 8b 8% und bei Mitarbeitern der Ebenen 8a und 9 10% übersteigt, hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen monatlichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld in Höhe des die vorgenannte Prozentzahl übersteigenden Betrages der Netto-Entgelteinbuße im Rahmen der regulären Abrechnung. Auch oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung wird ein über die genannten Prozentsätze hinausgehender Entgeltverlust ausgeglichen.

Beschäftigte in den betreffenden Bereichen, die in der aktiven Phase der Altersteilzeit sind, nehmen wie alle anderen Mitarbeiter auch an der Kurzarbeit teil. Ihre Nettoentgelteinbußen infolge Kurzarbeit werden jedoch unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes monatlich im Rahmen der regulären Abrechnung in voller Höhe ausgeglichen. Durch Teilnahme an der Kurzarbeit verlängert sich die Aktivphase der Altersteilzeit nicht. Nacharbeit ist nicht erforderlich. Gegebenenfalls fehlende Wertguthaben werden durch die Arbeitgeberin eingestellt.

Für den Fall, dass im Jahr 2013 in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen durch lokale Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem jeweils geltenden Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgesenkt wird, um den Zeitraum zwischen dem Auslaufen der Kurzarbeit und einer mit Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen (insb. § 104 Abs. 3 SGB III) beabsichtigten Fortsetzung der Kurzarbeit zu überbrücken, gelten die Regelungen zum monatlichen Zuschuss zur Kurzarbeit entsprechend.

Dieser Zuschuss wird berücksichtigt bei der Bemessung der tariflichen Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Die Behandlung der arbeitszeitabhängigen Zuschläge wird lokal durch die Betriebsparteien geregelt.

## **§ 17 Tarifvertrag „Industrienahe Dienstleistungen“**

Die Parteien werden für industrienahe Dienstleistungen einen Ergänzungstarifvertrag vereinbaren mit dem Ziel von Fremdvergabe bedrohte Dienstleistungsbereiche bei der Adam Opel AG zu halten und ein Insourcing externer Dienstleistungen zu ermöglichen. Einen besonderen Stellenwert haben dabei der Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen für „Leistungsgewandelte“ und für das „Älter werden im Betrieb“. Bei diesem Tarifvertrag wird es sich nicht um einen ablösenden Tarifvertrag im Sinne des § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB gegenüber bei der Adam Opel AG geltenden Tarifverträgen handeln.

## **§ 18 Managementmaßnahmen**

Das Management wird durch Veränderungen der Organisation (Strukturen und Prozesse) einen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Adam Opel AG leisten. Es erfolgt keine Verbesserung der Kostenstruktur, die ausschließlich auf die Reduzierung von Personalkosten beschränkt ist.

## **§ 19 Schiedsgericht**

Die Arbeitnehmer leisten durch Einsparungen bei den Arbeitskosten einen erheblichen Beitrag zur Sicherung der deutschen Standorte. Im Gegenzug verpflichtet sich die Adam Opel AG zu den in diesem Tarifvertrag festgeschriebenen Zusagen und Leistungen. Die Adam Opel AG verpflichtet sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe für jeden Fall eines wesentlichen Verstoßes gegen die Bestimmungen des Vertrages. Die Höhe der Vertragsstrafe bemisst sich nach dem wirtschaftlichen Wert der Zugeständnisse aller Arbeitnehmer und der Schwere der Abweichung von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die Vertragsstrafe den Bestand der verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet. Die Vertragsstrafe wird nach einem von der IG Metall festzulegenden Schlüssel durch die Adam Opel AG an die Beschäftigten ausgezahlt.

Über das Vorliegen eines Verstoßes und die Höhe der Vertragsstrafe sowie über alle Streitigkeiten die sich im Zusammenhang mit dieser Vertragsstrafenklausel, sowie ihrer Gültigkeit ergeben, wird nach der Schiedsgerichtsordnung der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e.V. (DIS) unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges endgültig entschieden.. Abweichend von der der Schiedsgerichtsordnung der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e.V. legen die Parteien fest, dass die Kosten eines Schiedsverfahrens von der Arbeitgeberin zu tragen sind. Vor Anrufung des Schiedsgerichts nehmen die Parteien über den Gegenstand der schiedsgerichtlichen Auseinandersetzung Verhandlungen auf.

## **§ 20 Schlussbestimmungen**

(1)

Die in § 3 des Tarifvertrages Zukunft Adam Opel GmbH vom 26.8.2010 enthaltenen Einsparungszusagen (z.B. „Sprechverpflichtung“) sind mit dem Abschluss der hier vorgesehenen Vereinbarungen erledigt.

(2)

Der vorliegende Tarifvertrag verändert die tarifliche Situation nur dort, wo er ausdrücklich auf andere Tarifverträge Bezug nimmt, die im übrigen unberührt bleiben.

(3)

Dieser Tarifvertrag wird mit seiner Unterzeichnung wirksam und endet am 31.12.2018. Seine Beendigung führt nicht zur Beendigung oder Erledigung eines zuvor angerufenen schiedsgerichtlichen Verfahrens, § 17 wirkt nach.

(4) Katastrophenklausel

Sollten sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (erhebliche Steigerung der Inflationsrate, Nachfrageeinbruch am Automobilmarkt etc.) oder die dieser Vereinbarung zugrundeliegenden Grundannahmen wesentlich verändern, werden die Parteien einvernehmlich Lösungen über weitere Maßnahmen suchen. Eine entsprechende Anpassung dieses Tarifvertrages oder einzelner Bestandteile kann auch im Falle von gesetzlichen, tariflichen oder steuerlichen Änderungen erfolgen

(5)

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestandteile der Vereinbarung nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Regelung treffen die Parteien - soweit erforderlich - eine Regelung, die dem Gewollten möglichst nahe kommt.

(6)

Alle Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung sind rechtsverbindlich und klagbar.