

1. Vorstand und Gesamtbetriebsrat verfolgen das Ziel, die Werke Rüsselsheim und Bochum soweit wettbewerbsfähig zu machen, dass sie auch über 2010 hinaus als Automobilwerke erhalten werden können. Dies gilt analog für das Werk Kaiserslautern.
2. Vorstand und Gesamtbetriebsrat werden in Verhandlungen nach Lösungsmöglichkeiten suchen, die Personalanpassungen im Rahmen der geplanten Restrukturierung sozialverträglich zu gestalten. Dies schließt u.a. die Berücksichtigung der Ziffer 1 der Turnaround-Betriebsvereinbarung ein.

du alle verstehen!
4.7.02 othum

OPEL

Betriebsvereinbarung

Turnaround / Beschäftigungssicherung 2002/0000/A

Adam Opel AG / Zentrale Arbeitsbeziehungen / Si

Zwischen den Geschäftsleitungen der Adam Opel AG, der Opel Powertrain GmbH, der World Wide Purchasing Opel Germany GmbH sowie der World Wide Purchasing Management Services GmbH und dem von den Betriebsräten der Standorte Rüsselsheim, Bochum, Kaiserslautern und dem Testzentrum Dudenhofen bevollmächtigten Gesamtbetriebsrat der Adam Opel AG wird folgendes vereinbart:

Präambel

Geschäftsleitungen und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, dass es in den kommenden Jahren nochmals außerordentlicher Anstrengungen aller – der Geschäftsleitungen, der Führungskräfte, der Mitarbeiter und der Betriebsräte – bedarf, um den „Turnaround“ aus eigener Kraft zu erreichen und die Unternehmen in die Gewinnzone zurückzubringen. Mit der nachfolgenden Vereinbarung leisten Geschäftsleitungen und Betriebsräte in sozialverträglichem Maße und in dem Bewusstsein der gemeinsamen Verantwortung für alle Mitarbeiter den notwendigen Beitrag zur erforderlichen Kostenreduzierung.

Alle Parteien verfolgen damit das Ziel, die Arbeitsplätze für alle Mitarbeiter an den Standorten Rüsselsheim, Bochum, Kaiserslautern und Dudenhofen langfristig zu sichern.

I. Beschäftigungssicherung

Bezugnehmend auf die europäische Rahmenvereinbarung zum „Projekt Olympia“ vom 13. September 2001 werden die Geschäftsleitungen folgende Maßnahmen einleiten, die sie in die Lage versetzen, bei den im Rahmen der Restrukturierung notwendigen personellen Anpassungen bis zum 31.12.2005 betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden:

- Arbeitszeitverkürzung gem. BeschäftigungssicherungsTV
- Interne Versetzung/ Versetzung in andere Werke
- Flexible Arbeitszeiten
- Teilzeitarbeit
- Ausschöpfung der Programme zum vorgezogenen Altersaustritt / Altersteilzeit mit derzeitigen Konditionen und Jahrgängen
- Kurzarbeit
- Ausscheidungsvereinbarungen



- Ausgliederungen
- Unbezahlte Freistellung auf Wunsch des Mitarbeiters unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse.
- Schaffung neuer Geschäftsfelder
- Überprüfung von verlagerten Servicebereichen nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten.

II. Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung

1. Ergonomiefonds

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, dass der Ergonomiefonds aufgelöst wird. Davon nicht berührt werden Ergonomiemaßnahmen und die Schaffung von Schwerbehinderten - Arbeitsplätzen im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen.

2. Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung

Für Mitarbeiter an den Standorten Rüsselsheim und Kaiserslautern, die an Wochenfeiertagen (z. B. Karfreitag, Himmelfahrt) arbeiten, entfällt die Gewährung eines zusätzlichen Freistellungstags (ATU).

Die Regelung in § 10 Abs. 1 S. 3 der Betriebsordnung in Rüsselsheim in der Fassung vom 01. 09.1970, sowie die Betriebsvereinbarung 1991/W „Arbeitszeit-ATU“ vom 27. 05.1991 und die Ziffer 3 der Aktennotiz zur Arbeitszeit vom 24.05.1989 für Kaiserslautern werden einvernehmlich aufgehoben.

3. Erholzeiten am Standort Bochum

Am Standort Bochum sind in den vergangenen Jahren bei der Neugestaltung der Fertigung im Zusammenhang mit den Neuanläufen von Astra und Zafira wesentliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen vorgenommen worden, die kaum Niederschlag in den Erholzeiten gefunden haben. Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass die Erholzeiten an die Realität angepasst werden müssen. Beide Seiten gehen davon aus, dass eine Anpassung an vergleichbare Rüsselsheimer Werte möglich ist.

Geschäftsleitung und der Betriebsrat Bochum verpflichten sich, dies durch Abschluss einer entsprechenden lokalen Betriebsvereinbarung bis zum 30.09.2002 umzusetzen.