



Fragen und Antworten zum Verhandlungsergebnis Opel Bochum

Frage	Antwort
Wer stimmt über das Verhandlungsergebnis ab?	Die Mitglieder der IG Metall werden darüber entscheiden, ob sie das Ergebnis der seit 9 Monaten andauernden Verhandlungen annehmen oder ablehnen. Wer nicht Mitglied der IG Metall ist, ist auch nicht stimmberechtigt.
Worüber ist abzustimmen?	<p>Abgestimmt wird über die Annahme oder Ablehnung der verhandelten Regelungen für die Beschäftigten und die Standorte von Opel in Deutschland, incl. der Regelungen für den Standort Bochum</p> <p><u>Nicht erreicht wird:</u> Ein Aufheben der Entscheidung von GM gegen die weitere Fahrzeugproduktion am Standort Bochum über 2016 hinaus.</p> <p><u>Erreicht wird:</u> Die Absicherung, dass Opel am Standort Bochum deutlich mehr industrielle Arbeitsplätze für einen deutlich längeren Zeitraum erhält, über 2016 hinaus.</p>
Was passiert, wenn die Mehrheit das Ergebnis ablehnt?	<p>Dann wird Bochum aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen, es bleibt bei den bisherigen Regelungen (300 Kündigungen zum Jahresende wegen Einstellung der F 13 Fertigung, Kündigungsschutz bis 31.12.2014). Girsky hat für diesen Fall angekündigt: „Die Zafira-Produktion in Bochum würde dann auch enden und zum 1. Januar 2015 würde die Fertigung in Bochum komplett eingestellt.“ (Leadership Message 22.01.).</p> <p>Die Ernsthaftigkeit dieser Aussage muss jeder selbst einschätzen. Rechtlich wäre das Unternehmen jedoch – ohne TV - nicht gehindert Bochum in 2015 stillzulegen.</p>

<p>Kann die Zafira-Produktion überhaupt bis 2016 aus Bochum abgezogen werden? Wenn nicht, warum gibt es überhaupt ein Tarifvertrag?</p>	<p>Selbst wenn man davon ausgeht, dass die aktuelle Zafira-Produktion nicht zu Anfang 2015 aus Bochum abgezogen würde, so wird wg. sinkender Absatzzahlen nach Planung der Werksleitung die Anzahl benötigter Mitarbeiter in 2013 um 800, in 2014 um 400, und in 2015 und 2016 jeweils um ca. 1000 sinken.</p>
<p>Gibt es auch ohne Tarifvertrag Abfindungen?</p>	<p>Ja. Ob in dann anstehenden Verhandlungen zu einem Interessenausgleich und Sozialplan eine ähnliche Höhe zu erreichen ist, bleibt jedoch fraglich. Nach Gesetz orientiert sich das Sozialplanvolumen an den wirtschaftlichen Nachteilen des Jobverlustes einerseits und an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Opel wird alle Möglichkeiten nutzen, sich „arm“ zu rechnen. Eine Transfergesellschaft für nach 2016 wäre unwahrscheinlich.</p>
<p>Sieht der Tarifvertrag einen Entgeltverzicht vor?</p>	<p>Ja. Für die Beschäftigten aller Standorte sollen tabellenwirksame Entgelterhöhungen immer erst bei der nächsten Entgelterhöhung fällig werden. Also die 4,3 % mit dem nächsten Entgeltabkommen im Mai. Es handelt sich auch nicht um eine Stundung, das Geld wird nicht – wie im November - nachgezahlt. Spätestens ab 31.12.2016 muss Opel wieder auf dem Flächentarifniveau sein.</p>
<p>Wird mit dem Tarifvertrag Bochum als Fahrzeugwerk über 2016 hinaus erhalten?</p>	<p>Nein.</p>
<p>Schützt der Tarifvertrag vor Massenentlassungen?</p>	<p>Nicht absolut. Es soll ein Abfindungsprogramm aufgelegt werden, wenn bis zum 31.12.2014 weniger als 600 Kollegen die „attraktiven“ Angebote annehmen, dann ist es nach dem derzeitigen Verhandlungsstand (Dienstag, 16.45 Uhr) denkbar, dass ab 2015 Kündigungen ohne Angebot eines zumutbaren Alternativarbeitsplatzes ausgesprochen werden, aber nur, bis die Zahl 600 erreicht wird. Beispiel: 400 Kollegen scheiden im Rahmen des Freiwilligenprogrammes aus, 100 gehen in Rente oder kündigen selbst, dann könnten ab 2015 gegenüber weiteren 100 Kollegen Kündigungen ausgesprochen werden ohne dass ein Alternativarbeitsplatz angeboten wurde. Es war ganz klare Verhandlungsposition von Opel, dass Voraussetzung für ein Freiwilligenprogramm die Möglichkeit der betriebsbedingten Kündigung für den Fall ist, dass es nicht angenommen wird.</p>
<p>Kann ich nach dem Tarifvertrag meinen heutigen Arbeitsplatz bis 2016 verlieren.</p>	<p>Ja. Sofern bis 31.12.2014 insgesamt 600 oder mehr Kollegen ausscheiden aber nur wenn ein zumutbarer Alternativarbeitsplatz angeboten und abgelehnt wird.</p>
<p>Welche Alternativarbeitsplätze sind</p>	<p>Keine Wechsel in Leiharbeit, ein Arbeitsplatz mit DGB-Tarifvertrag, unbefristet, Jahreseinkommen</p>

zumutbar?	nicht unter 94 % des jetzigen und keine besondere soziale Härte. (muss alles zusammen vorliegen)
Was ist unter einer „besonderen sozialen Härte“ zu verstehen?	Entweder neuer Arbeitsplatz mehr als 70 km vom alten entfernen, oder Kind unter 16 Jahren, oder Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren, oder pflegebedürftige Angehörige (liegt eines vor = besondere soziale Härte)
Kann mir auch ein Arbeitsplatz angeboten werden, der nicht diesen Kriterien entspricht, z.B. in einem anderen Werk?	Ja, aber die Annahme ist freiwillig und die Ablehnung hat keine kündigungsrechtlichen Konsequenzen.
Wer bekommt einen Alternativarbeitsplatz angeboten, wer nicht?	Das ist in einer Auswahlrichtlinie mit dem Betriebsrat zu regeln.
Wo sollen die Alternativarbeitsplätze überhaupt herkommen?	Opel will mit der Stadt Bochum eine Entwicklungsgesellschaft gründen die Industriearbeitsplätze in Bochum auf den freien Flächen ansiedelt. Der Tarifvertrag ist so angelegt, dass Opel ein erhebliches Interesse hat, den Ankündigungen auch Taten folgen zu lassen (verteuerte Transfergesellschaft nach 2016, Personalabbau überwiegend durch Freiwilligenprogramm und Alternativarbeitsplätze). Allerdings ist das nicht garantiert, schließlich braucht es dazu auch Unternehmen die sich Arbeitsplätze in der Region schaffen wollen. Opel wird solche Investitionen fördern müssen.
Wenn ich auf einen Alternativarbeitsplatz wechsele, verliere ich dann Abfindungsansprüche?	Nein, die bleiben erhalten, die Höhe und Details regelt der Betriebsrat im Sozialplan.
An den anderen Standorten sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen, in Bochum sollen sie aber mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig sein. Warum ?	Das hat zwei Gründe: 1.) Wenn wir Opel verpflichten zumutbare Alternativarbeitsplätze anzubieten, dann will Opel auch sichergestellt haben, dass diese angenommen werden. 2.) Mit der Formulierung die andere Standorte haben, könnte Opel den Standort „Bochum“ in eine GmbH überführen und so eine Insolvenz auf Bochum beschränken. Der Insolvenzverwalter könnte mit der Formulierung, die andere Standorte haben, nach § 113 InsO dann mit einer Frist von 3 Monaten kündigen. Bei der „Bochumer“ Formulierung bliebe es auch im Falle einer für diesen Standort beschränkten Insolvenz dabei, dass der BR Kündigungen zustimmen muss. Die

	Formulierung soll eine „Umgehungsstrategie“ ausschließen.
Was geschieht wenn der BR – wie zu erwarten – nicht zustimmt?	Dann entscheidet eine tarifliche Schlichtungsstelle ob ein zumutbares Alternativarbeitsverhältnis angeboten wurde, wenn ja, kann gekündigt werden. Ausnahme: bis 31.12.2014 sind weniger als 600 Beschäftigte ausgeschieden, dann kann auch ohne Betriebsratszustimmung gekündigt werden, bis 600 Arbeitsplätze abgebaut sind.
Bekommt man in diesem Falle eine Abfindung?	Details regelt der durch den BR abzuschließende Sozialplan. Allerdings wird die Abfindung für solche Kollegen, die <u>zumutbare</u> Alternativarbeitsplätze ablehnen vermutlich geringer ausfallen. Näheres regelt der abzuschließende Sozialplan.
Es soll schon dieses Jahr die dritte Schicht herausgenommen werden. Betrifft das nur die Nachtschicht?	Die Nachtschicht wird abgeschafft. Opel verweist auf die fehlende Auslastung und strebt deswegen einen Personalabbau an, der über ein Freiwilligenprogramm stattfindet, dass nicht auf die derzeit in Nachtschicht Tätigen beschränkt bleibt. Bis 31.12.2014 bleiben betriebsbedingte Kündigungen jedoch ausgeschlossen.
In dem Zusammenhang soll es ein „attraktives Abfindungsprogramm“ geben – wie hoch werden die Abfindungen sein?	Das ist im Sozialplan geregelt. Tariflich ist nur festgelegt: „über die bisherige Dotierung hinausgehend“, also mehr als bisher.
Was ist mit einem Altersteilzeitprogramm?	Es wird es ein Programm geben, mit dem Älteren der Übergang in die Rente ermöglicht wird. Einzelheiten sind noch im Sozialplan zu regeln.
Was ist mit dem F 13 Getriebe?	Bisher war in der Betriebsvereinbarung zu Standortmaßnahmen Bochum 2011 vorgesehen dass die Fertigung des F 13 Getriebes zum 31.12.13 eingestellt werden soll und 300 Arbeitsplätze abgebaut werden. Der Tarifvertrag sieht vor, dass die Produktion bis zum 31.12.14 weitergeht. Es gelten die o.g. Kündigungsschutzregelungen.
Was ist mit der angekündigten Komponentenproduktion am Standort Bochum über 2016 hinaus?	Dies war ein Hauptstreitpunkt in den Verhandlungen. Opel sichert zu, dass das zentrale Ersatzteillager über 2016 hinaus erhalten bleibt und dort ca. 150 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Ferner soll ein „Kompetenzzentrum für Heißumformung“, ein Kunststoffspritzguss-Zentrum und eine Ersatzteilwiederaufarbeitung entstehen. Opel war aber nicht willens oder in der Lage dies mit einer konkreten Investitions- und Personalplanung zu hinterlegen. Zugesichert ist jedoch ein Bestand von 1200 Vollzeit Arbeitsplätzen der Adam Opel AG am Standort Bochum über 2016 hinaus.

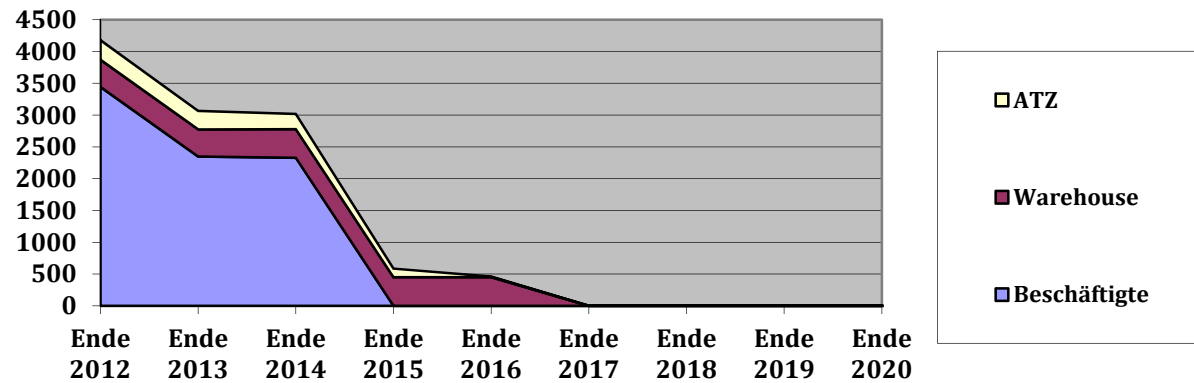
Mit was genau sollen denn die 1200 Arbeitsplätze ausgelastete werden?	Das wissen wir nicht. Eine konkrete Festlegung war nicht durchsetzbar. Damit ist auch noch nichts über konkrete Tätigkeiten und Eingruppierungen zu sagen.
Was ist mit einer Motorenproduktion am Standort?	Über die muss zwischen den Betriebsparteien in den nächsten zwei Monaten verhandelt werden-
Einschließlich Logistik sind am Standort derzeit ca. 4300 Menschen beschäftigt. Über 2016 hinaus sind nur 1200 Arbeitsplätze garantiert. Was ist mit den übrigen 3.100 Arbeitsplätzen?	Bis Ende 2014 kann Personal durch Altersteilzeit, Freiwilligenprogramm oder das Angebot von Alternativarbeitsplätzen abgebaut werden. Sollten über das Freiwilligenprogramm weniger als 600 Kollegen ausscheiden, können im Umfang der Differenz zu 600 Kündigungen ausgesprochen werden. Hiernach ist bis 31.12.2016 eine Kündigung nur zulässig wenn zugleich ein zumutbarer Alternativarbeitsplatz angeboten wurde. Für die Zeit danach ist eine Transfergesellschaft vorgesehen, in der die Kollegen bis zu zwei Jahre verbleiben können. Das Entgelt dort wird über Transferkurzarbeitergelt hinaus erheblich aufgestockt, sowohl zeitlich (TransfertKuG ist auf ein Jahr beschränkt) also auch in der Entgelthöhe. Die ist umso höher, je weniger Alternativarbeitsplätze angeboten wurden. Damit trägt Opel einen Teil des Risikos ob Alternativarbeitsplätze angesiedelt werden können. Für Bochum ist diese Frage entscheidend.
Was hat es mit der Transfergesellschaft auf sich?	Für die Zeit nach 2016 ist Opel verpflichtet eine Transfergesellschaft einzurichten, in der die Beschäftigten zwei Jahre verbleiben können. Der Wechsel dorthin hat den Vorteil, dass das Entgelt deutlich höher liegt als das Arbeitslosengeld, und sofern keine Vermittlung gelingt, danach noch Arbeitslosengeld bezogen werden kann. Der Eintritt der Arbeitslosigkeit wird also jedenfalls um zwei Jahre verzögert. Ob und in welchem Umfang daneben noch Abfindungen gezahlt werden bestimmt sich nach dem Sozialplan.
Gelten in der Transfergesellschaft für die Vermittlung die gleichen Zumutbarkeitskriterien wie nach dem Tarifvertrag für Alternativarbeitsplätze?	Nein. Aus einer Transfergesellschaft ist eine Vermittlung auf einen Arbeitsplatz nach §§ 111, 140 Abs. 3 SGB III zumutbar wenn Pendelzeiten von nicht mehr als 2 ½ Stunden entstehen, des Entgelt ab dem dritten Monat nicht mehr als 30 % unter dem bisherigen liegt, langfristig, wenn das Netto-Entgelt nicht unter der Höhe des ALG I liegt.
Warum wurde an den anderen Standorten früher abgestimmt?	Die anderen Standorte sind nicht unmittelbar von Schließungsplänen betroffen. Insofern war für sie der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und relativ unspezifischer Produktzusagen (Rüsselsheim: Insignia Nachfolgemodell sowie ein weiteres Modell (unbenannt)), wichtig. Diese Zusagen werden durch eine Schiedsgerichtsvereinbarung abgesichert, nach der Opel bei Vertragsverstoß in der Höhe noch nicht festgesetzte Strafen zahlen soll. Dies reichte den dortigen

	<p>Kollegen.</p> <p>Für Bochum hielt die IG Metall NRW es für notwendig im Tarifvertrag so präzise Absicherungen wie möglich zu verhandeln. Das benötigte mehr Zeit.</p>
<p>Der Tarifvertrag für Bochum nimmt einige Regelungen aus der Schiedsgerichtsvereinbarung des Tarifvertrages aus. Warum ?</p>	<p>Weil ein Schiedsgerichtsspruch nach § 109 ArbGG erst nach einem Beschluss des Arbeitsgerichtes vollstreckbar ist. Im Bochumer Teil des Tarifvertrages gibt es Regelungen, die notfalls unmittelbar per einstweiliger Verfügung in einem schnellen, und nicht in zwei langsamen Verfahren durchgesetzt werden müssen.</p>
<p>Hier wird für viele Fragen auf einen noch mit dem Betriebsrat abzuschließenden Sozialplan verwiesen- z.B. bei der Höhe der Abfindungen, wieso?</p>	<p>In den Verhandlungen konnten wir durchsetzen, dass die Abfindungen höher ausfallen müssen als bisher.</p> <p>Die Entscheidungen, ob z.B. bei der Höhe der individuellen Abfindungen der Faktor „Lebensalter“ oder der Faktor „Kinder“ stärker berücksichtigt werden soll, ist erst noch durch den von allen Beschäftigten gewählten Betriebsrat zu verhandeln.</p>
<p>Der Tarifvertrag steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass der Betriebsrat zu einer ganzen Reihe von Punkten Vereinbarungen abschließt und der Tarifvertrag erst dann in Kraft tritt. Warum ist das so und was passiert, wenn der Betriebsrat das nicht tut, auch wenn die Mitglieder dem Tarifvertrag zustimmen?</p>	<p>Der Tarifvertrag kann nur funktionieren, wenn er auch betrieblich gelebt wird. Dazu muss entschieden werden, nach welchen Kriterien Alternativarbeitsplätze angeboten werden, wie ein Freiwilligenprogramm ausgestaltet wird usw.... Das sind Dinge, die im Betrieb zu entscheiden sind, nicht in der letzten Nacht der Tarifverhandlungen.</p> <p>Wenn der Betriebsrat die für den Tarifvertrag notwendigen Regelungen nicht abschließt, wird es die Einigungsstelle tun. Er muss entscheiden ob er dort eine bessere Lösung bekommt als die, die der Arbeitgeber in den Verhandlungen mit dem Betriebsrat anbietet. Hat die Einigungsstelle entschieden, dann gilt die Bedingung als eingetreten.</p> <p>Lehnen die IG Metall Mitglieder den Tarifvertrag ab, dann gibt es z.B. keine Transfergesellschaft nach 2016. Damit kann diese auch nicht im Sozialplan näher geregelt werden.</p>
<p>Empfiehlt die IG Metall mit „ja“ oder „nein“ zu stimmen?</p>	<p>Wir geben keine Empfehlung ab. Die Entscheidung liegt bei allen Mitgliedern am Standort von Opel in Bochum.</p> <p>Jede/jeder hat für sich die erreichten Ergebnisse der Verhandlungen und die Konsequenzen der Abstimmung zu bewerten.</p>

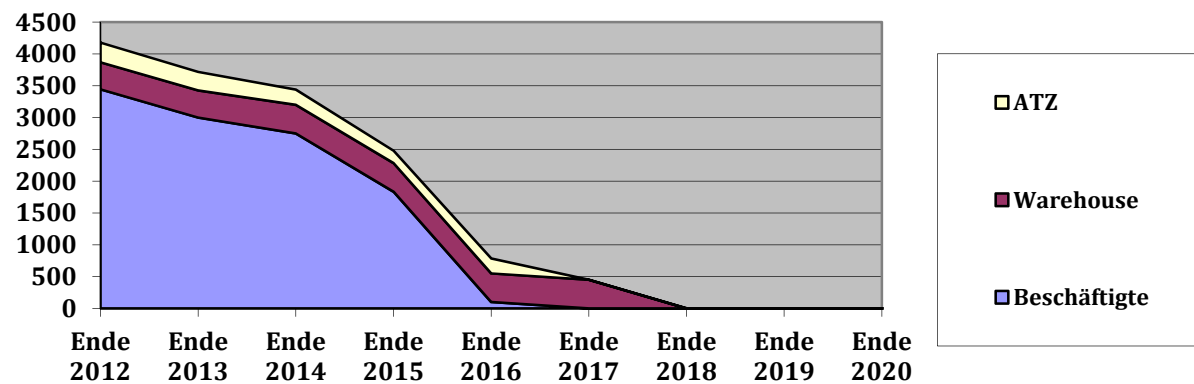
Entwicklung der Arbeitsplätze am Standort Bochum

Es wird jeweils von der für die Arbeitnehmer schlechtesten Entwicklung ausgegangen.

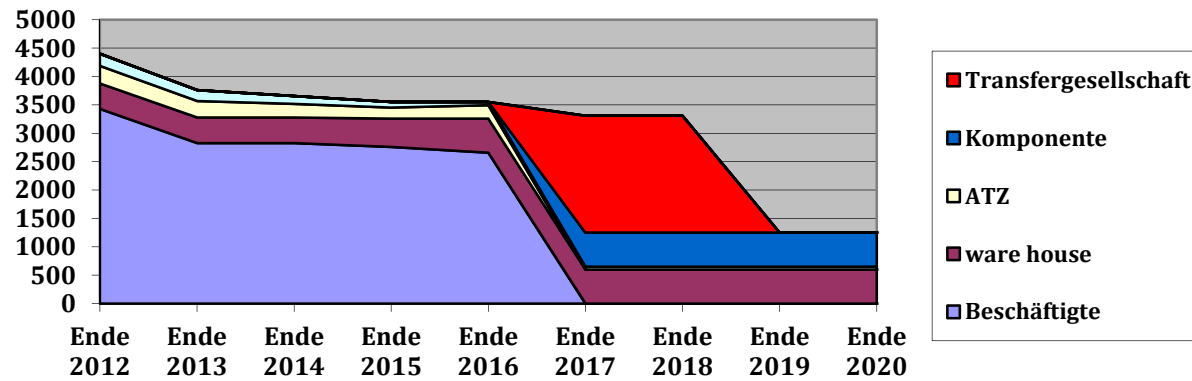
A.) Variante „komplette Einstellung der Fertigung in Bochum in 2015“ (Girsky – Schreiben)



B.) Variante Fortführung der Zafira Produktion bis 2016, aber ohne Tarifvertrag



C.) Variante Konversion in Komponentenfertigung mit Tarifvertrag – es entstehen aber keine Alternativarbeitsplätze



D.) Variante Konversion in Komponentenfertigung mit Tarifvertrag – es entstehen 1000 Alternativarbeitsplätze

