

# SOZIALTARIFVERTRAG

Zwischen

der **IG Metall - Bezirk Nordrhein-Westfalen**

und

der **Adam Opel AG**

**über die Schließung der Fahrzeugproduktion am Standort Bochum**

## VORBEMERKUNG

Die Tarifparteien haben am 17.11.2013 ein Eckpunktepapier vereinbart. Dieses wird nunmehr als Sozialtarifvertrag mit begleitenden Dokumenten umgesetzt.

Dies vorausgeschickt wird nunmehr Folgendes vereinbart:

## A. ANWENDUNGSBEREICH

1. Dieser Tarifvertrag gilt für
  - 1.1 alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Adam Opel AG am Standort Bochum, soweit sie zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Sozialtarifvertrages Mitglied der IG Metall sind.
  - 1.2 Sie gilt auch für alle in der **Anlage 1** namentlich aufgeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgender Partnerunternehmen:
    - = AFG Bochum - Allgemeine Fahrzeugübernahmegesellschaft mbH Bochum, nachfolgend „AFG Bochum“ genannt
    - = TÜV NORD BILDUNG Opel GmbH, nachfolgend „TÜV NORD“ genannt
    - = Neovia Logistics Supply Chain Services Bochum GmbH, nachfolgend „Neovia“ oder „Werk 3“ genannt
    - = NorthgateArinso Deutschland GmbH, nachfolgend „Arinso“ genannt,soweit auch diese zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Sozialtarifvertrages Mitglied der IG Metall sind.
2. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ziffer 1 werden nachfolgend auch „Arbeitnehmer“ oder „Mitarbeiter“ genannt.
3. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Mitglieder der Führungsebene 1.

4. Ansprüche nach Abschnitt C. dieses Tarifvertrages gelten nicht für
- Arbeitnehmer, die dem Werk Bochum der Adam Opel AG durch die Arbeitsagentur vermittelt wurden, (Arge-Mitarbeiter) die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, welches am oder vor dem 31.12.2014 endet.
  - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen endet.
  - Arbeitnehmer, die aufgrund von Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag ausscheiden, es sei denn, die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag ist betriebsbedingt veranlasst.
  - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Rente wegen Erwerbsminderung oder aufgrund einer Altersteilzeitregelung endet.
  - Arbeitnehmer, die im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Regelaltersrente nach § 35 SGB VI oder ungekürzte Altersrente für langjährige Versicherte nach § 36 SGB VI beziehen können.
  - Zeit-/Leih-Arbeitnehmer.

**B. MASSNAHMEN**

**1. Werk 1**

- 1.1 Das Werk 1 wird zum 31.12.2014 stillgelegt.
- 1.2 Die Fahrzeugproduktion erfolgt bis zum Ende der Produktion im Dreischichtbetrieb. Eine gegebenenfalls erforderliche Anpassung des Schichtplans bedarf der Zustimmung der IG Metall Bezirk NRW. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
- 1.3 Nach Stilllegung des Werkes noch erforderliche Arbeiten werden durch ein Abschlussteam durchgeführt. Das Team wird mindestens 150 Mitarbeiter umfassen. (Anlage 2). Es handelt sich dabei um zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages in den Werken Bochum der Adam Opel AG beschäftigte und von der hier beschriebenen Maßnahme betroffene Mitarbeiter. Sie werden vor dem 30.09.2014 von der Adam Opel AG festgelegt und mit dem Betriebsrat beraten. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, insbesondere nach § 99 BetrVG, bleiben hiervon unberührt. Die Adam Opel AG sagt zu, dass Restabwicklungsarbeiten nicht von Fremdfirmen erbracht werden, es sei denn, dass die hierfür erforderlichen Tätigkeiten in der Belegschaft des Werkes Bochum nicht verfügbar sind.

**2. Werk 2**

Das Werk 2 wurde zum 31.10.2013 stillgelegt. Die Arbeitnehmer, die vom Angebot des Austrittsprogramms für die Getriebefertigung keinen Gebrauch gemacht haben, werden nunmehr wie Mitarbeiter des Werkes 1 behandelt.

### 3. Werk 3

- 3.1 Die Aktivitäten des Warehouse (Werk 3) werden über 2016 hinweg fortgesetzt. Das Warehouse wird in Joint Venture mit der Neovia Logistics Supply Chain Services GmbH geführt. Unabhängig davon, ob das Joint Venture über den 1.2.2016 hinaus besteht, wird das Warehouse (Werk 3) in dem in diesem Tarifvertrag beschriebenen Umfang (siehe Anlage 1, Seite 4-14, zuzüglich der 265 FTE Ersatzarbeitsplätze, ) bis mindestens Ende 2020 am Standort Bochum weiter betrieben.

Während dieser Laufzeit werden die 265 auf den Ersatzarbeitsplätzen Beschäftigten zu den Arbeitsbedingungen beschäftigt, insbesondere hinsichtlich der Vergütung, die für vergleichbare Arbeitnehmer der Adam Opel AG gelten und erhalten einen entsprechenden Arbeitsvertrag.

- 3.2 Der beabsichtigte Personalaufbau in Werk 3 ist in Abschnitt B. Ziffer 6.4 und 7. beschrieben.

### 4. Ausbildung

Die Adam Opel AG stellt sicher, dass die bei Abschluss dieses Tarifvertrages in Ausbildung befindlichen Opel-Auszubildenden sowie die in Satz 2 genannten Auszubildenden, die noch in 2014 eingestellt werden, ihre Ausbildung in Kooperation mit TÜV NORD ordnungsgemäß beenden können. Die Adam Opel AG verpflichtet sich, auch für das Jahr 2014 weitere 40 Auszubildende im Rahmen der Kooperation mit dem TÜV NORD einzustellen und die daraus entstehenden Kosten zu übernehmen. Mit der Initiative Lernfabrik werden darüber hinaus die Voraussetzungen geschaffen, die heutige Berufsausbildung als festen Bestandteil der Verbundausbildung zukunftsfähig zu gestalten. Sofern nach Beendigung der Ausbildung eine Übernahme im Werk III nicht möglich ist, wird die Adam Opel AG im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten diese Auszubildenden bei freien oder frei werdenden Stellen in anderen Werken bevorzugt berücksichtigen.

### 5. Austrittsplanung

Die in Anlage 3 dokumentierte Austrittsplanung wird umgesetzt.

### 6. Partnerbetriebe

Es besteht das gemeinsame Verständnis, dass als Partnerbetrieb nur die unter A.1.2 genannten Unternehmen

- AFG Bochum
- TÜV NORD
- Neovia und
- Arinso

gelten. Diesen Mitarbeitern wird gemäß den nachfolgenden Regelungen eine Teilnahme an den in Abschnitt C. genannten Maßnahmen/Programmen angeboten. Dies gilt zunächst für die bei den Partnerbetrieben beschäftigten Arbeitnehmern, die ein Rückkehrrecht zur Adam Opel AG haben, ferner auch für bis zu 27 weitere



Arbeitnehmer der Partnerbetriebe, die für das Werk in Bochum tätig waren. Die betreffenden Mitarbeiter sind in der **Anlage 4** aufgeführt.

#### **6.1 Mitarbeiter AFG Bochum und Arinso**

Mitarbeitern, die an den Austrittsprogrammen der Adam Opel AG teilnehmen möchten, erhalten von der Adam Opel AG ein Arbeitsplatzangebot zu ihren bisherigen Konditionen. Die Beschäftigungszeiten bei der AFG Bochum und Arinso sowie etwaige vorherige Beschäftigungszeiten bei der Adam Opel AG werden anerkannt. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter bereit sind, für die Zeit bis zu ihrem Austritt bei der Adam Opel AG an ihren vorherigen Arbeitgeber überlassen zu werden. Insoweit findet kein Ringtausch statt. Die Einstellung erfolgt einen Monat vor ihrem Austrittstermin.

#### **6.2 Mitarbeiter TÜV NORD**

Mitarbeiter, die an den Austrittsprogrammen der Adam Opel AG teilnehmen möchten, erhalten von der Adam Opel AG ein Arbeitsplatzangebot zu ihren bisherigen Konditionen. Die Beschäftigungszeiten bei TÜV Nord sowie etwaige vorherige Beschäftigungszeiten bei der Adam Opel AG werden anerkannt. Voraussetzung ist, dass sie bereit sind, für die Zeit bis zu ihrem Austritt bei der Adam Opel AG an TÜV NORD überlassen zu werden.

Mitarbeiter, die hiervon keinen Gebrauch machen und bei TUV Nord verbleiben, erhalten eine Abfindung nach Abschnitt C. 3.2, wenn sie auf ihr ggf. bestehendes Rückkehrrecht bis spätestens 30.09.2014 gegenüber der Adam Opel AG schriftlich verzichten.

Die wiederzubesetzenden Positionen bei TUV Nord werden zunächst mittels interner Stellenausschreibung allen Mitarbeitern im Werk 1 bekannt gemacht. Es gilt eine Bewerbungsfrist von 2 Wochen ab Veröffentlichung des Aushangs. Die Auswahl erfolgt bei entsprechender Eignung nach den Auswahlkriterien entsprechend Ziffer 6.4 Absatz 3. Wenn die Stelle intern nicht besetzt werden können, erfolgt eine externe Ausschreibung.

#### **6.3 Mitarbeiter Neovia**

Mitarbeiter, die an den Austrittsprogrammen der Adam Opel AG teilnehmen möchten, werden spätestens einen Monat vor ihrem Austrittstermin zur Adam Opel AG transferiert, sofern sie bereit sind, für die Zeit bis zu ihrem Austritt bei der Adam Opel AG an Neovia überlassen zu werden. Eine Teilnahme an den Austrittsprogrammen wird nur ermöglicht, wenn ein Mitarbeiter der Adam Opel AG im Zuge eines Ringtausches bereit ist, den betreffenden Arbeitsplatz bei Neovia zu besetzen.

Die wiederzubesetzenden Positionen werden zuvor ab 30.06.2014 mittels interner Ausschreibung von Stellenprofilen allen Mitarbeitern im Werk 1 bekannt gemacht. Es gilt eine Bewerbungsfrist von 3 Wochen ab Veröffentlichung des Aushangs. Die Auswahl erfolgt bei entsprechender Eignung nach den Auswahlkriterien entsprechend Ziffer 6.4 Absatz 3.

#### 6.4 Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen im Werk 3

In Werk 3 werden mindestens 265 neue Arbeitsplätze angeboten (**Anlage 5**). Diese werden im Anwendungsbereich dieses Sozialtarifvertrages den Arbeitnehmern angeboten, denen aufgrund der hier geregelten Maßnahmen eine betriebsbedingte Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses droht. Das Verfahren dazu wird wie folgt festgelegt:

Die Ersatzarbeitsplätze werden mittels interner Ausschreibung von Stellenprofilen so rechtzeitig allen Mitarbeitern im Werk 1 bekannt gemacht, dass die Arbeitsplätze bis 30.09.2014 verbindlich besetzt werden können. Die verbindlich zugesagten Stellenprofile sowie die Bewerbungsbögen (Mitarbeiter im Leistungsentgelt) sind als **Anlage 6.1 und 6.2** beigefügt. Für Positionen im Zeitentgelt sind die üblichen Bewerbungsunterlagen einzureichen. Es gilt eine Bewerbungsfrist von 2 Wochen ab Veröffentlichung des Aushangs.

Die Stellenbesetzung erfolgt bei entsprechender Qualifikation bzw. zumutbarer Qualifizierbarkeit. Bei Satz 1 entsprechender Eignung werden die in der als **Anlage 7** genannten sozialen Auswahlkriterien (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung) zugrunde gelegt. Die Beschäftigten erhalten bis zum 31.07.2014 Gelegenheit die entsprechenden Angaben zu korrigieren. § 99 BetrVG bleibt unberührt.

Die nach Bewerberverfahren ausgewählten Mitarbeiter erhalten zum 01.01.2015 einen Arbeitsvertrag mit Neovia Logistics Supply Chain Services GmbH Bochum. Sofern zwischen dem 31.12.2014 bis zum Antritt des endgültigen Ersatzarbeitsplatzes bei Neovia Logistics Supply Chain Services GmbH Bochum eine Zwischenbeschäftigung nicht möglich ist, werden die Mitarbeiter auf Basis einer 80%-Nettoabsicherung (Gehaltsstatus 31.12.2014) freigestellt\_oder erhalten, bei Vorliegen der sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen, auf dieser Basis ein Angebot zur vorübergehenden Qualifizierung in der TFG. Arbeitsplätze für eine mögliche Zwischenbeschäftigung werden ebenfalls gem. Sozialauswahl nach **Anlage 7** besetzt.

Arbeitsplätze im Werk 3, die während der Vertragslaufzeit im Werk 3 frei werden (z.B. wegen Erreichung des Renteneintrittsalters), werden erneut ausgeschrieben und vorzugsweise mit Mitarbeitern aus den Transfergesellschaften besetzt; die Auswahl erfolgt bei Eignung wiederum nach den in Anlage 7 festgelegten Grundsätzen. Allerdings fällt in diesem Fall die sprinter-Prämie nach Abschnitt C. Ziff. 3.1.4.

#### 7. Arbeitsbedingungen nach Wechsel zu Neovia

Die Adam Opel AG stellt sicher, dass die Arbeitnehmer, die gemäß Ziffern 6.2 bis 6.4 zu TÜV NORD bzw. Neovia wechseln, dort unter Anrechnung der bei der Adam Opel AG geleisteten Vordienstzeiten und unter Fortführung der Altersversorgung beschäftigt werden. Die Arbeitnehmer werden nach § 7 ERA ETV NRW eingruppiert; es wird das Eingruppierungsverfahren nach dem Entgeltrahmenabkommen NRW angewandt.



Die Eingruppierung der zu Neovia übergehenden Mitarbeiter erfolgt auf Basis der durchgeführten Arbeitsplatzbewertung. Sollte diese Eingruppierung/Entgeltgruppe niedriger sein als die bisherige Entgeltgruppe, so kann die Reduzierung maximal drei Entgeltgruppen betragen. Schichtzuschläge (einschließlich Opel Lohnausgleich „B“) sowie sämtliche Funktionszulagen werden hierbei nicht berücksichtigt und nicht ausgeglichen. Ein Opel Lohnausgleich „A“ unterliegt der jeweiligen Prüfung und Entscheidung.

Der dann ermittelte Differenzbetrag wird durch eine anrechenbare Einstellzulage abgesichert. Im Falle der Übernahme einer höherwertig eingruppierten Position, bei zukünftigen Tarifierhöhungen und/oder Gewährung einer tariflichen Leistungszulage erfolgt eine hälftige Anrechnung auf die anrechenbare Einstellzulage.

Die Einstellzulage entfällt bei Mitarbeitern, die nach 6.4 letzter Absatz nachrücken.

#### **8. Wechsel zu anderen Standorten der Adam Opel AG**

An den deutschen Standorten der Adam Opel AG werden bis zu 200 Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, zu denen Bochumer Mitarbeiter der Adam Opel AG auf der Grundlage eines entsprechend geänderten Arbeitsvertrages wechseln können. Die betreffenden Mitarbeiter werden dort unter Anrechnung der bei der Adam Opel AG geleisteten Vordienstzeiten und unter Fortführung der Altersversorgung beschäftigt. Die Arbeitnehmer werden nach den dort geltenden Tarifbestimmungen (ERA Metall) eingruppiert. Die Differenz zwischen dem heutigen Opel Grundentgelt (d.h. ohne eventuelle arbeitsplatz- oder funktionsbezogene Zulagen, wie z.B. Gruppensprecher- oder Vertreterzulagen) und dem nach ERA bewerteten Arbeitsplatz wird als Anrechenbare Einstellzulage (AEZ) ausgewiesen. Die AEZ ist grundsätzlich auf alle Entgelterhöhungen anrechenbar (Höhergruppierungen, Tarifliche Leistungszulage und Tarifierhöhungen).

#### **9. Errichtung von Transfergesellschaften**

Alle Mitarbeiter haben den Anspruch, zwei Jahre an einer Transfergesellschaft teilzunehmen. Dieser Anspruch verkürzt sich bei den Mitarbeitern, die an dem Austrittsprogramm für die älteren Jahrgänge (C 2) teilnehmen, auf ein Jahr. Falls Mitarbeiter zu anderen Terminen als hier avisiert aus dem Unternehmen ausscheiden (bspw. Abschlussteam, Mandatsträger nach BetrVG oder SGB IX), werden über die hier geplanten hinaus entsprechende zusätzliche Transfergesellschaften eingerichtet.

Nach Beratung mit der zuständigen Agentur für Arbeit und in Abstimmung mit dem Träger, der TÜV NORD Transfer GmbH („TN Transfer“), werden folgende Transfergesellschaften am Standort errichtet:

### 9.1 Transfersgesellschaft 1 vom 01.01.2015 bis 31.12.2016

Für Mitarbeiter der Jahrgänge 1960 und jünger wird eine Transfersgesellschaft vom 01.01.2015 bis 31.12.2016 angeboten.

Den Mitarbeitern der Jahrgänge 1955 bis 1959 wird ein Wechsel in diese Transfersgesellschaft für 12 Monate vom 01.01.2015 bis 31.12.2015 angeboten. In diese Transfersgesellschaft können auch Mitarbeiter der Jahrgänge 1954 und älter vom 01.01.2015 bis 31.12.2015 wechseln, sofern das ihnen gemäß Abschnitt C. Ziffer 1.1 unterbreitete individuelle Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014 auch den Wechsel in eine Transfersgesellschaft beinhaltet.

### 9.2 Transfersgesellschaften 2 und 3

Für die in Abschnitt B. Ziffer 1.3 genannten Mitarbeiter, die für die Abschlussarbeiten im Werkes 1 benötigt werden, werden zwei Transfersgesellschaften zum 01.04. und 01.07.2015 eingerichtet, damit diese Mitarbeiter entsprechend den vorherigen Bestimmungen aus dem Unternehmen ausscheiden können. Die Laufzeit beträgt entsprechend ebenfalls zwei Jahre.

### 9.3 Vereinbarungen mit der TN Transfer

Mit der TN Transfer wird der aus der **Anlage 8** ersichtliche Kooperationsvertrag („Kooperationsvertrag“) geschlossen. Die Angebote zum Wechsel in die Transfersgesellschaften richten sich nach den als **Anlagenkonvolut 9** beigefügtem Muster für einen Dreiseitigen Vertrag. Zum Inhalt des Kooperationsvertrages gehört ebenso die Durchführung der Berufsperspektive gemäß Abschnitt B. Ziffer 9.

### 9.4 Zeitfenster Transfersgesellschaft (Ausschlussfrist)

Die Entscheidung zum Wechsel in eine der Transfersgesellschaften soll durch die berechtigten Arbeitnehmer bis spätestens zum 30.09.2014 erfolgen, durch Abschluss des Dreiseitigen Vertrages. Anderenfalls wird die Adam Opel AG eine betriebsbedingte Beendigungskündigung vorbereiten und aussprechen.

### 9.5 Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz aus der Betriebsvereinbarung BV 2010/0196/K vom 26.08.2010 bleibt unberührt, er besteht unverändert fort.

## 10. Berufsperspektive

Die Adam Opel AG verfolgt das Ziel, bereits vor Auslauf der Fahrzeugfertigung Mitarbeiter der Adam Opel AG bereits in 2014 aus dem laufenden Arbeitsverhältnis heraus in neue Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Insbesondere ist beabsichtigt:

- Aufbau eines Netzwerkes seitens Opel zu neuen Arbeitgebern



- Möglichkeit des Kennenlernens von neuen Arbeitgebern
- Bestmögliche Vorbereitung der Mitarbeiter auf Veränderungen

Hierzu gehört insbesondere auch die Teilnahme an einer Profilingmaßnahme.

Um eine erfolgreiche Vermittlung in neue Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen, können die Mitarbeiter zur Durchführung von Praktika/Arbeitsproben im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an den potenziellen neuen Arbeitgeber überlassen werden.

## **C. SOZIALPLAN**

Die Tarifparteien vereinbaren zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile in Folge der Maßnahmen nach Abschnitt B. folgenden Sozialplan. Der Sozialplan erfolgt auf Grundlage des Aufsichtsratsbeschlusses vom 26.03.2014.

### **1. Mobilitätsprämie bei Wechsel an einem anderen Standort**

Mitarbeiter, die gemäß Abschnitt B. Ziffer 8 dauerhaft an einen anderen Standort wechseln, erhalten eine Mobilitätsprämie von 1.000,- Euro brutto pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Stichtag für die Betriebszugehörigkeit ist der Beginn des dauerhaften Wechsels zum anderen Standort. Es werden nur volle Jahre gerechnet. Der Mitarbeiter hat einen Mindestprämienanspruch von 15.000,- Euro brutto. Der Maximalanspruch beträgt 25.000,- Euro brutto. Der Anspruch auf Zahlung der Mobilitätsprämie entsteht mit dem Abschluss der Änderung des Arbeitsvertrages und wird fällig mit der Entgeltabrechnung für den auf den Kalendermonat der Änderung des Arbeitsvertrages nachfolgenden Kalendermonat.

Die betreffenden Mitarbeiter sind im Übrigen nicht berechtigt, sonstige Leistungen nach Abschnitt C. dieses Sozialtarifvertrages in Anspruch zu nehmen; sie sind insbesondere nicht abfindungsberechtigt.

### **2. Arbeitnehmer der Jahrgänge 1949 bis 1959**

#### **2.1 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1949 bis 1954**

Arbeitnehmer der Jahrgänge 1949 bis 1954 erhalten zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung ein individuelles Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014. Das Angebot beinhaltet die Zahlung einer gemäß Abschnitt C. Ziffer 2.6 individuell berechneten Abfindung und kann je nach persönlichen Gegebenheiten auch den Eintritt in die Transfergesellschaft 1 vorsehen. Die Laufzeit der befristeten Übernahme in die TN Transfer beträgt maximal 12 Monate. Die Entgeltregelungen in der TN Transfer entsprechen denen der Altersgruppe Jahrgänge 1955 bis 1959.

#### **2.2 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1955 bis 1959**

Arbeitnehmer der Jahrgänge 1955 bis 1959 erhalten zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung ebenfalls ein individuelles Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014. Dies beinhaltet ebenfalls die Zahlung einer



gemäß Abschnitt C. Ziffer 2.6 individuell berechneten Abfindung sowie den Wechsel in die Transfergesellschaft 1. Die Laufzeit der befristeten Übernahme in die TN Transfer beträgt maximal 12 Monate.

### **2.3 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1960 und 1961 mit anerkanntem GdB von mind. 50%**

Arbeitnehmer der Jahrgänge 1960 und 1961, die aufgrund eines anerkannten GdB von mind. 50% und bei Erfüllung aller sonstigen Bedingungen die vorzeitige Altersrente für Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen können, erhalten zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung alternativ zum Angebot eines Ausscheidens nach Abschnitt C. Ziff. 3 ein individuelles Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014. Dies beinhaltet ebenfalls die Zahlung einer gemäß Abschnitt C. Ziffer 2.6 individuell berechneten Abfindung sowie den Wechsel in die Transfergesellschaft 1. Die Laufzeit der befristeten Übernahme in die TN Transfer beträgt maximal ein Jahr.

Diese Mitarbeiter können frei zwischen einem Angebot nach C.2.3 oder C.3 wählen.

#### **2.3a. Zusatzbetrag**

Bei der Berechnung der Abfindung erhalten die Mitarbeiter in den Fällen 2.1 bis 2.3 für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit, das die 24 übersteigt, zusätzlich einen Pauschalbetrag in Höhe von EUR 500 brutto.

### **2.4 Härtefond**

Für Mitarbeiter, die an dem Austrittsprogramm für die älteren Jahrgänge (C. 2.) teilnehmen, bei denen es im Einzelfall bzgl. der Abfindungsleistungen zu besonderen Härten kommt, wird ein Härtefond in ausreichender Höhe bereitgestellt. Als auszugleichende Härten gelten, insbesondere aber nicht abschließend

- wenn die vorläufige Erwerbsminderungsrente während der Laufzeit der Pension Bridge aberkannt wird,
- wenn es in Folge zu Sperrzeiten zu Ausfällen beim Arbeitslosengeldbezug kommt,
- wenn infolge steuer- und sozialrechtlicher Veränderungen die angestrebte 80%-Nettoabsicherung nicht erreicht wird.

Über die Mittel und ihre Verwendung entscheidet das Steering Committee.

### **2.5 Leistungen in der Transfergesellschaft gemäß 2.1, 2.2 und 2.3**

In der Transfergesellschaft 1 erhalten die Arbeitnehmer eine Aufstockung des Transferkurzarbeitergeldes für maximal 12 Monate auf 80% des zuletzt vor dem Eintritt in die TN Transfer bezogenen Nettomonatseinkommens als Bruttomonatszahlung. Diese Bruttzahlung ist so zu bemessen, dass der sich daraus errechnende Nettobetrag die Differenz zwischen 80% des letzten Nettoeinkommens und dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Transferkurzarbeitergeld abdeckt. Für den Zeitraum der jeweils geltenden individuellen Kündigungsfrist (max. 7 Monate) wird das Transferkurzarbeitergeld auf 100% des letzten Nettoeinkommens aufgestockt. Das zuletzt bezogene Nettomonatseinkommen bemisst sich nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten „Bruttomonatsentgelt“ bei dem Unternehmen. Hierzu zählt das Grundentgelt zzgl. Gruppensprecherzulage,

Funktionszulage, Opel Lohnausgleiche A + B., sowie die regelmäßigen arbeitszeitabhängigen Zuschläge (zu den regelmäßigen arbeitszeitabhängigen Zuschlägen zählen bspw. die Zuschläge für die Spätschicht und Nachtschicht sowie Zuschläge die sich aufgrund von Sonderarbeitszeiten etwa bei dem Werksschutz und der Werksfeuerwehr ergeben), nicht jedoch außertarifliche Einmalzahlungen, Bonuszahlung, Mehrarbeitsvergütung und Vertreterzulagen.

Die tarifliche zusätzliche Urlaubsvergütung und die tarifliche Weihnachtsgratifikation werden ausschließlich zur Errechnung des Sollentgelts (Basis für die Bestimmung des Transfer-Kurzarbeitergeldes und des nachfolgenden Arbeitslosengeldes) gezwölfelt und dem monatlichen Bruttoeinkommen zugerechnet. Ein Berechnungsbeispiel ist als **Anlage 10.1** beigefügt.

Für die Berechnung der gesetzlichen Abzüge zur Feststellung des Nettobetrages wird die Steuerklasse in Ansatz gebracht, die im letzten Kalenderjahr vor Austritt überwiegend maßgeblich war. Änderungen von Steuermerkmalen aufgrund geänderter Familienverhältnisse und anderweitige Änderungen der Steuerklasse werden bis 30.11.2014 berücksichtigt.

## **2.6 Berechnung der Abfindung zu 2.1, 2.2 und 2.3**

Das individuelle Abfindungsangebot wird so bemessen, dass es unter Anrechnung von Arbeitslosengeld 1 und Bezügen aus der Opel Altersversorgung (OVK) ab dem 60. Lebensjahr eine 80%-Nettoabsicherung im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum frühestmöglichen Wechsel in die gesetzliche Rente sicherstellt.

Basis der Berechnung ist das zuletzt bezogene Nettomonatseinkommen, das entsprechend Ziffer 2.5 Absatz 1 errechnet wird.

Für Zeiten, in denen der Mitarbeiter selbst Beiträge für eine freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung aufbringen muss, wird ein monatlicher Betrag in Höhe von 200,00 Euro netto bei der Berechnung der Abfindung berücksichtigt.

Der aus dem gesamten Zeitraum ermittelte 80%ige Nettobedarf sowie die Aufwendungen für die freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung werden unter Zuhilfenahme der dem Arbeitgeber bekannten und angezeigten Steuermerkmale auf eine Bruttosumme hochgerechnet. Grundlage für die Ermittlung des Bruttoabfindungsbetrages ist das zu erwartende steuerpflichtige Bruttoarbeitsentgelt im Jahr 2015 in der TN Transfer und den bekannten Steuerparametern des jeweiligen Mitarbeiters. Hierzu wird der Abfindungsrechner im Internetauftritt der Süddeutschen Zeitung verwendet, der mit dem offiziellen Steuerablaufplan ausgestattet ist. Sofern der Mitarbeiter darlegen kann, dass er sich in einer steuerlichen Sondersituation befindet die durch den Abfindungsrechner nicht adäquat erfasst wird, hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf eine individuelle Berechnung durch einen unabhängigen Steuersachverständigen. Die Besteuerung erfolgt nach Maßgabe der einschlägigen steuerrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung.

## **2.7 Sonstiges**

Die „Sprinter“-Regelung in Abschnitt C. Ziffer 3.1.4 findet auf Arbeitnehmer mit Regelungen nach Ziffer 2.1 bis 2.3 keine Anwendung.



### **3. Leistungen für Arbeitnehmer der Jahrgänge ab 1960**

Arbeitnehmer der Jahrgänge ab 1960 und jünger erhalten zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung ebenfalls ein individuell berechnetes Angebot zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 31.12.2014. Dies beinhaltet die Zahlung einer gemäß Abschnitt C. Ziffer 3.2 individuell berechneten Abfindung sowie das Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft 1. Die Laufzeit der befristeten Übernahme in die TN Transfer beträgt maximal 24 Monate.

#### **3.1 Leistungen in der Transfergesellschaft**

##### **3.1.1 Aufstockung im Jahr 1**

In der Transfergesellschaft 1 erhalten die Arbeitnehmer eine Aufstockung des Transferkurzarbeitergeldes für maximal 12 Monate auf 80% des zuletzt vor dem Eintritt in die TN Transfer bezogenen Nettomonatseinkommens als Bruttomonatszahlung. Diese Bruttozahlung ist so zu bemessen, dass der sich daraus errechnende Nettobetrag die Differenz zwischen 80% des letzten Nettoeinkommens gemäß Ziffer 2.5 Absatz 1 und dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Transferkurzarbeitergeld abdeckt. Für den Zeitraum der jeweils geltenden individuellen Kündigungsfrist (max. 7 Monate) wird das Transferkurzarbeitergeld auf 100% des letzten Nettoeinkommens aufgestockt. Das zuletzt bezogene Nettomonatseinkommen bemisst sich nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten „Bruttomonatsentgelt“ bei dem Unternehmen gemäß Ziffer 2.5.

Die tarifliche zusätzliche Urlaubsvergütung und die tarifliche Weihnachtsgratifikation werden ausschließlich zur Errechnung des Sollentgelts (Basis für die Bestimmung des Transfer-Kurzarbeitergeldes und des nachfolgenden Arbeitslosengeldes) gezwölftelt und dem monatlichen Bruttoeinkommen zugerechnet. Ein Berechnungsbeispiel ist als **Anlage 10.1** beigefügt.

Für die Berechnung der gesetzlichen Abzüge zur Feststellung des Nettobetrages wird die Steuerklasse in Ansatz gebracht, die im letzten Kalenderjahr vor Austritt überwiegend maßgeblich war. Änderungen von Steuermerkmalen aufgrund geänderter Familienverhältnisse und anderweitige Änderungen der Steuerklasse werden bis 30.11.2014 berücksichtigt.

##### **3.1.2 Nettoabsicherung im Jahr 2**

Für maximal weitere 12 Monate erfolgt eine Nettoabsicherung in Höhe von 75% des zuletzt vor dem Eintritt in die TN Transfer bezogenen Nettomonatseinkommens. Grundlage zur Ermittlung dieses Betrages sind die Nettoeinkünfte vor Eintritt in die TN Transfer gemäß Ziffer 2.5 Absatz 1. Zur Absicherung der 75% Nettoeinkünfte gibt TN Transfer eine Nettoentgeltzusage auf diesen Betrag. Die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld entfällt. Im Wege der Netto-Brutto-Skalierung muss der Bruttobetrag ermittelt werden, aus dem nach Abzug der individuellen Steuern sowie der Sozialversicherungsbeiträge als Ergebnis das 75%ige Nettoentgelt entsteht. Die Netto-Bezüge werden durch die TN Transfer nach Vorgaben durch die Adam Opel AG

ermittelt. Ein Berechnungsbeispiel ist als **Anlage 10.2** beigefügt. Der Ausgleich der Entgelte (Bruttobeträge) erfolgt im Innenverhältnis zwischen der Adam Opel AG und TN Transfer.

### **3.1.3 Weisungsrecht**

Während des gesamten Beschäftigungszeitraums von maximal 24 Monaten, in denen der Mitarbeiter bei der TN Transfer beschäftigt ist, besteht ein Weisungsrecht des TÜV Nord; das betrifft insbesondere die Qualifizierungsmaßnahmen seitens des TÜV Nord. Der Mitarbeiter hat für den gesamten Zeitraum die Pflicht zur Mitwirkung bei der Vermittlung in neue Arbeitsverhältnisse durch TN Transfer und Arbeitsagentur und muss sich für entsprechende Maßnahmen laufend zur Verfügung halten; das kann auch zumutbare Arbeitsversuche und Angebote der Berufsperspektive umfassen.

### **3.1.4 „Sprinter“-Prämie**

Sofern ein Mitarbeiter TN Transfer vorzeitig im Zeitraum vom 01.02. bis 30.06.2015 verlässt, erhält er seitens TN Transfer eine „Sprinter“-Prämie in Höhe von 2.000,00 Euro brutto pro vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens im Jahr 2015, also höchstens 22.000,00 Euro und mindestens 12.000,00 Euro. Endet das Vertragsverhältnis später, besteht kein Anspruch auf Zahlung einer „Sprinter“-Prämie. Für Mitarbeiter, die nach dem 31.12.2014 aus dem Unternehmen ausscheiden, dies gilt insbesondere für die Mitarbeiter des Abschlussteams, verlängert sich der Zeitraum entsprechend.

### **3.1.5 Härteregelung**

Für einen noch zu spezifizierten Kreis von 100 Mitarbeitern kann im Rahmen einer Ausnahmeregelung ein weiteres Jahr Transfergesellschaft notwendig werden. Bei diesem Mitarbeiterkreis kann es sich lediglich um besondere soziale Härtefälle handeln. Ob und im welchem Umfang eine Regelung notwendig wird, entscheidet die Steering Committee in der 2. Jahreshälfte im Jahr 2016. Den Mitarbeitern wird während dieser Phase eine Absicherung von 70% der Nettobezüge gemäß Ziffer 2.5 Absatz 1. zugesagt. Zur Absicherung der 70% Nettobezüge gibt TN Transfer eine Nettoentgeltzusage auf diesen Betrag. Im Wege der Netto-Brutto-Skalierung muss der Bruttobetrag ermittelt werden, aus dem nach Abzug der individuellen Steuern sowie der Sozialversicherungsbeiträge als Ergebnis das 70%ige Nettoentgelt entsteht. Die Bezüge werden durch die Beschäftigungsgesellschaft ermittelt. Der Ausgleich der Entgelte (Bruttobeträge) erfolgt im Innenverhältnis zwischen der Adam Opel AG und TN Transfer.

## **3.2 Berechnung der Abfindung**

### **3.2.1 Die Abfindung berechnet sich wie folgt:**

$$\frac{\text{Alter} \times \text{Betriebszugehörigkeit (max. 24)} \times \text{Bruttomonatseinkommen}}{30}$$

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit, das die 24 übersteigt, einen Pauschalbetrag in Höhe von EUR 500 brutto.



- 3.2.2** Das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit werden zum 31.12.2014 auf 2 Stellen nach dem Komma berechnet und dann auf eine Stelle hinter dem Komma kaufmännisch gerundet. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis aufgrund von Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst oder der Beurlaubung zum Studium ruhte, werden für die Berechnung der Abfindung voll angerechnet. Ruhenszeiten aus anderen als den genannten Gründen werden nicht berücksichtigt. Die bei der Adam Opel AG absolvierte Ausbildungszeit wird voll berücksichtigt.
- 3.2.3** Das Bruttomonatseinkommen besteht aus dem Grundentgelt zzgl. Gruppensprecherzulage, Funktionszulage, Opel Lohnausgleiche A + B., nicht jedoch die regelmäßigen arbeitszeitabhängigen Zuschläge, Einmalzahlungen (tarifliche zusätzliche Urlaubsvergütung, tarifliche Weihnachtsgratifikation, Bonuszahlung), Mehrarbeitsvergütung und Vertreterzulagen. Zu den regelmäßigen arbeitszeitabhängigen Zuschlägen zählen bspw. die Zuschläge für die Spätschicht und Nachtschicht sowie Zuschläge, die sich aufgrund von Sonderarbeitszeiten etwa bei dem Werksschutz und der Werksfeuerwehr ergeben. Maßgeblicher Stichtag für die Berechnungsparameter ist der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Opel rechtlich endet.
- 3.2.4** Die maximale Abfindung beträgt 250.000,- Euro brutto.

#### **4. Auszahlung Abfindungen**

- 4.1** Der Anspruch auf die Abfindung entsteht mit Ausspruch der Kündigung bzw. Abschluss des Dreiseitigen Vertrages oder des Aufhebungsvertrages. Er ist ab diesem Zeitpunkt vererblich. Zahlungen an Erben erfolgen erst nach Vorlage des Erbscheins.
- 4.2** Die Abfindungen nach diesem Sozialtarifvertrag werden mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. im Falle Dreiseitiger Verträge mit der letzten Gehaltszahlung fällig, frühestens jedoch einen Monat nach Ausspruch der Kündigung bzw. Abschluss des Dreiseitigen Vertrages oder Aufhebungsvertrages. Die Abfindungen für die Mitarbeiter der Jahrgänge 1959 und älter (Abschnitt C. Ziffer 1) werden mit der Gehaltsabrechnung für den Monat Januar 2015 abgerechnet und ausgezahlt. Dies gilt auf Wunsch der Mitarbeiter Jahrgang 1960 und jünger entsprechend.
- 4.3** Erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, wird der Anspruch auf Zahlung der Abfindung erst fällig, wenn das gesamte Kündigungsschutzverfahren abgeschlossen ist und rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund betriebsbedingter Kündigung beendet wurde.
- 4.4** Wird eine Kündigungsschutzklage eingereicht, nachdem eine Abfindung bereits ausbezahlt wurde, so ist die Abfindung mit der Erhebung der Klage unter Ausschluss von Zurückbehaltungsrechten unverzüglich an die Adam Opel AG zurückzuzahlen.

4.5 Die Adam Opel AG ist berechtigt, die Leistungen aus diesem Sozialtarifvertrag mit etwaigen eigenen unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Ansprüchen, insbesondere aus etwaigen Darlehen und Vorschüssen, zu verrechnen.

4.6 Bei den Abfindungsbeträgen handelt es sich um Bruttobeträge. Die Abrechnung und Auszahlung dieser erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen steuerlichen Regelungen über die Versteuerung außerordentlicher Einkünfte sowie unter Beachtung der Sozialversicherungsbestimmungen unter Einbehaltung der entsprechenden Abzüge im Rahmen der üblichen Entgeltabrechnung. Etwaige Steuern und Sozialabgaben werden von den Arbeitnehmern in Höhe der gesetzlichen Bestimmung getragen.

#### 5. **Späteres Ausscheiden**

Für Mitarbeiter, die nach dem 31.12.2014 aus dem Unternehmen ausscheiden (bspw. Abschlussteam, Mandatsträger nach dem BetrVG oder SGB IX) wird der Stichtag, zu dem die Angebote nach C.2.1, C.2.2, C.2.3 oder C.3 unterbreitet werden, entsprechend angepasst.

#### 6. **Opel Altersversorgung**

Alle Mitarbeiter erhalten nach Austritt aus dem Unternehmen eine verbindliche Mitteilung über die Anwartschaft und die Höhe ihres Opel-Versorgungskontos.

### D. **STEERING COMMITTEE**

Für die in diesem Tarifvertrag geregelten Fälle vereinbaren die Parteien ein Steering Committee bestehend aus

- = zwei Vertreter IG Metall
- = zwei Vertreter der Adam Opel AG

### E. **WEITERE BEDINGUNGEN**

Dieser Tarifvertrag steht unter folgenden Bedingungen:

1. Zustimmender Beschluss der Tarifkommission
2. Zustimmender Beschluss des Vorstandes der Adam Opel AG
3. Abschluss der Beratungen vor der Einigungsstelle mit dem als **Anlage 11** beigefügten Beschluss und dessen Unterzeichnung durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle und die Vertreter beider Betriebsparteien.
4. Förderung der Transfergesellschaften durch die Agentur für Arbeit.

Die Bedingungen zu Ziff. 1. bis 3. müssen insgesamt bis spätestens 30.06.2014 eingetreten sein. Anderenfalls gilt der Tarifvertrag als nicht zustande gekommen. Die Parteien können übereinstimmend auf den Eintritt einzelner Bedingungen verzichten. Ziff. 4 ist eine auflösende Bedingung.



## **F. SCHIEDSSTELLE**

1. Für alle Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag (einschließlich seiner Anlagen), auch für den Fall der Nichteinigung im Steering Committee, vereinbaren die Parteien folgendes:

Im Falle der Nichteinigung ist die Angelegenheit einer Einigungsstelle vorzutragen, die aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem / einer unparteiischen Vorsitzenden besteht, auf den / die sich die Parteien einigen sollen.

Kommt eine Einigung über die Person des / der Vorsitzenden nicht zustande, so entscheidet unter den Vorschlägen das Los.

Die Tarifschlichtung tritt bei Auslegungstreitigkeiten nach dem BetrVG als tarifliche Einigungsstelle i.S.d. § 76 Abs. 8 BetrVG zusammen. Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich.

Im Fall der Ziff. B. 6.4 ist die Entscheidung binnen vier Wochen nach Anrufung zu treffen.

2. Der Rechtsweg bleibt darüber hinaus unberührt.

## **G. Tarifvertraglicher Beirat**

Zur Überwachung der Einhaltung tarifvertraglicher Pflichten wird ein Beirat gebildet. Die Mitglieder werden von der IG Metall aus dem Kreis der Verhandlungskommission benannt. Der Beirat erhält zur Durchführung seiner Verpflichtungen erforderlichen Informationen.

## **H. SONSTIGES**

1. Dieser Tarifvertrag tritt in seinem Anwendungsbereich für die hier geregelten Maßnahmen an die Stelle der bislang geltenden Regelungen am Standort Bochum. Der Kündigungsschutz aus der Betriebsvereinbarung BV 2010/0196/K vom 26.08.2010 bleibt unberührt.
2. Abfindungsansprüche und sonstige finanzielle Ausgleichsansprüche aus anderem Rechtsgrund (z.B. §§ 112, 113 BetrVG) werden auf Ansprüche aus diesem Tarifsozialplan angerechnet. Doppelansprüche sind ausgeschlossen.
3. Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Tarifvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

4. Alle Erklärungen und sonstigen Mitteilungen nach und in Bezug auf diesen Tarifvertrag erfolgen schriftlich und sind per Post oder Kurier oder per Telefax an die unten aufgeführten Personen zu senden:

= Mitteilungen/Erklärungen an die Adam Opel AG sind zu richten an:

Adam Opel AG  
z.Hd. des Arbeitsdirektors

= Mitteilungen/Erklärungen an die IG Metall - Bezirk Nordrhein-Westfalen sind zu richten an:

IG Metall - Bezirk Nordrhein-Westfalen  
z.Hd. des/der Bezirksleiters/Bezirksleiterin

#### I. INKRAFTTRETEN / LAUFZEIT

1. Dieser Tarifsozialplan tritt in Kraft, sobald die letzten in Abschnitt E. genannten Bedingungen erfüllt sind bzw. die Tarifvertragsparteien auf diese verzichtet haben.
2. Er gilt für die Dauer der hier geregelten Maßnahmen, längstens aber bis zum 31.12.2017; für die sich aus den Ersatzarbeitsplätzen ergebenden Fragen ist die Laufzeit 31.12.2020. In dieser Zeit besteht Friedenspflicht. Für sich aus der Abwicklung ergebenden Fragen sind die Tarifparteien ausschließlich zuständig; die in Abschnitt F. angegebenen Regelungen finden Anwendung.
3. Er wirkt nicht nach.

Düsseldorf,

Ulrich Schumacher  
Personalvorstand  
Adam Opel AG

Knut Giesler  
Bezirksleiter  
IG Metall NRW