

## Mastervertrag DRIVEI 2022

Zur Lösung der wirtschaftlich ernsten Situation der Adam Opel AG, zur Sicherung der deutschen Standorte und Arbeitsplätze sowie zur Verbesserung der Marktposition und Stärkung der Adam Opel AG und in Umsetzung des Tarifvertrages von Oktober 2012 haben die Parteien sich auf nachfolgender Grundlage geeinigt:

### I. Zielsetzung

Die Adam Opel AG wird den bestehenden Wachstumsplan "DRIVEI2022" 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.

### II. Finanzierung und Organisationsstruktur

GM wird die zur Umsetzung des aktuellen Business Plans benötigte Liquidität der Adam Opel AG, , inkl. der darin geplanten Investitionen, finanzieren.  
Im Zusammenhang mit dem mit der Finanzierung zusammenhängenden Verkauf von Unternehmensteilen (Assets) zum 1. April 2013 sagt AOAG 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.

### III. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Grundlage der Einigung ist der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2016. Dies wird in dem zur Überführung der tariflichen Regelungen dieses Masteragreements abzuschließenden Tarifvertrag, spätestens bis zum 31. März 2013, geregelt.

### IV. Engineering

Der bestehende Tarifvertrag zum ITEZ wird in einem ersten Schritt dahingehend ergänzt, dass die Bestandteile, die vom Management derzeit wegen der Entwicklungsallianz mit PSA und

Veränderungen in der GM-Entwicklungsstrategie nicht eingehalten werden können, nämlich §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*) temporär von IG Metall und Betriebsrat toleriert werden und gleichzeitig zugesagt wird, dass bis spätestens zum 31. Dezember 2013 diese Bestandteile durch gleichwertige Zusagen bzw. Umfänge im Tarifvertrag ersetzt werden. Die davon nicht tangierten Bestandteile des Vertrags werden wie vereinbart eingehalten. Die Allokation des SGE Gen2 in Rüsselsheim wird auf Basis des Tarifvertrags Engineering bestätigt.

Für die Bereiche 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.) wird vereinbart, dass die vorhandenen Kompetenzen und Headcount-Kapazitäten in den einzelnen Bereichen unter Berücksichtigung der üblichen Fluktuation und Altersteilzeit erhalten bleiben. Es wird bis zum [30.Juni] 2013 ein strategisches Zukunftskonzept gemeinsam erarbeitet und vereinbart, das die o.g. Wachstumsstrategie sowie die hierfür erforderlichen Kompetenzen und Investitionen zur Grundlage hat. Der Betriebsrat wird in diesem Zusammenhang für den Bereich T&D mit der Arbeitgeberin die Einführung eines Schichtsystems vereinbaren, das eine dreischichtige Auslastung der Großmaschinen zum Ziel hat. Bis zur Vereinbarung über dieses Zukunftskonzept erfolgen in den oben genannten Bereichen keine einseitigen Maßnahmen wie Fremdvergaben (nach extern oder innerhalb des Konzerns) oder Standortverlagerungen.

### V. SG&A

Die Parteien verständigen sich über den Erhalt von Kompetenzen und Beschäftigung in den Verwaltungs- und Servicebereichen (SG&A) dergestalt, dass nach Abschluss des Verfahrens zur aktuellen Restrukturierung, von einer Verlagerung möglicherweise betroffene Arbeitsplätze durch andere Tätigkeiten ersetzt werden, sofern das jeweils unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten sinnvoll ist. Im Falle der Nichteinigung, wird die bestehende Einigungsstelle unter Herrn Bertzbach als Einigungsstelle nach § 111 BetrVG angerufen. Beide Seiten unterwerfen sich insoweit dem Spruch der Einigungsstelle unter Vorsitz von Herrn Bertzbach.

### VI. Industriennahe Dienstleistungen

Für industriennahe Dienstleistungen wird ein Ergänzungstarifvertrag vereinbart mit dem Ziel von Fremdvergabe bedrohte Dienstleistungsbereiche bei der Adam Opel AG zu halten und ein Outsourcing externer Dienstleistungen zu ermöglichen. Einen besonderen Stellenwert hat dabei der Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen für „Leistungsgewandelte“ und für das „Älter werden im Betrieb“. Es wird sichergestellt werden, dass dieser Tarifvertrag kein ablösender Tarifvertrag im Sinne des § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB gegenüber bei der Adam Opel AG geltenden Tarifverträgen ist.

### VII. Basisplanung für die Werke Rüsselsheim, Kaiserslautern, Eisenach und Bochum

Ziel und Zweck der Basisplanung ist es, die Ausgangsbasis für eine nachhaltige Auslastung der Werke Rüsselsheim, Kaiserslautern, Eisenach und Bochum (im Rahmen der Konversion bzw. Umwandlung) 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.

Hierzu wird Folgendes im Einzelnen vereinbart:

#### 1. Werke 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 eine Belegung mit mindestens zwei neuen Modellen nach 2015 zugesagt, d.h. nach Auslauf der heutigen Fahrzeugmodelle, davon der NG Insignia exklusiv. Der genaue Volumensplit für den laufenden Astra HB 5 bis zu seinem Auslauf wird im Rahmen der „Brückenlösung“ (s. Ziffer VIII) vereinbart. Die exklusive Getriebefertigung F-40 bleibt bestehen.

#### 2. Standort Kaiserslautern

Für den Standort Kaiserslautern wird eine Komponentenstrategie als Bestandteil des Wachstumsplanes vorgelegt, vgl. hierzu Ziffer IX.2., die durch verschiedene Projekte den Standort über 2016 hinaus sichert, u.a. durch ein Insourcingkonzept für Produktion von mechanischen Komponenten. 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. Die Motorenfertigung Fam B Diesel bleibt bestehen.

#### 3. 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 eine Belegung mit mindestens zwei neuen Modellen nach 2015, davon 1 Modell exklusiv. Der Volumenverteilungsschlüssel zwischen Zaragossa und Eisenach auf der Basis des in beiden Werken gefertigten Gesamtvolumens wird fortgeschrieben.

#### 4. Standort Bochum

4.1. 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 („conversion“) 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 Konversionskonzept sind u.a. die 4 in der Verhandlungskommission vorgestellten „Workstreams“ der einzurichtenden Entwicklungsgesellschaft [s. Anlage ...xx].

4.2. Dazu wird zum einen auf der Basis der Initiative Bochum Perspektive 2022 („Projekt Ruhr“) gemeinsam mit der Landesregierung und der Kommune bis spätestens 31. März 2013 eine Entwicklungs-Gesellschaft errichtet, die 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 viertelstelligen Anzahl von hochwertigen Industriearbeitsplätzen mit Tarifbindung voranzutreiben.

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.

4.3. Darüber hinaus ist die Adam Opel AG bereit, auch nach 2016 neben den Aktivitäten des „Projekts Ruhr“ und in Ergänzung von ca. 600 Arbeitsplätzen für den Lagerbereich eine Anzahl von ca. 600 Arbeitsplätzen der Adam Opel AG in einer im Einzelnen noch im abzuschließenden Tarifvertrag festzulegenden hochwertigen Komponentenfertigung – d.h. insgesamt mindestens 1200 (FTE) – abzusichern (s. Anlage 5) und die notwendigen Investitionen zu tätigen.

4.4. Die Produktion des F13 Getriebes wird als ein Baustein der Komponentenfertigung über den 31. Dezember 2013 hinaus fortgeführt. Die Dauer der Fortführung wird überprüft und eine Einigung über die weitere Dauer und ggf. notwendige Investitionen im abzuschließenden Tarifvertrag erzielt.

4.5. Die Arbeitgeberin plant am Standort Bochum im Fahrzeugwerk aufgrund der Volumensituation (Marktnachfrage) ab dem 2. Quartal 2013 eine Umstellung auf eine zweischichtige Betriebsweise. Bevor sie hierrüber mit dem örtlichen Betriebsrat in Verhandlungen eintritt, wird sie ihm und der IG Metall eine Konkretisierung der Anlage 5 vorlegen, aus der sich ergibt, welche Komponente(n) mit welcher Beschäftigtenzahl und welchem Investitionsplan sie für Bochum vorsieht. Von der Betriebszeinschränkung im Zusammenhang mit der zweischichtigen Betriebsweise werden 700 Beschäftigte betroffen sein. Hierbei bleibt der bestehende betriebliche und tarifliche Kündigungsschutz unangetastet. In einem Sozialplan werden attraktive, über die bisherige Dotierung hinausgehende Abfindungsangebote festgesetzt. Die Zahl 700 reduziert sich um jeden bis zum 01.01.2015 so ausscheidenden Arbeitnehmer. Für ältere Arbeitnehmer wird ein Altersteilzeitprogramm angeboten.

4.6. Die Tarifvertragsparteln werden für den Standort Bochum folgende Regelungen in einen Tarifvertrag aufnehmen, dessen Geltungsbereich sich nicht auf die Beschäftigten erstrecken wird, die von der unter 4.5 beschriebenen Betriebsänderung (zweischichtiger Betrieb) betroffen sind bzw. bei Anwendung einer Sozialauswahl nach dem 01.01.2015 betroffen wären:

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 Ersatzarbeitsplatz angeboten wurde.

Die Zumutbarkeitskriterien sind Gegenstand der abschließenden tariflichen Regelung.

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 jeweils örtlich zuständige Bezirksleitung, haben ihre jeweiligen drei Beisitzer innerhalb von zwei Wochen nach Antragsingang zu benennen. Sofern sie sich nicht innerhalb einer weiteren Woche auf eine/n Vorsitzenden einigen, können beide Seiten die Präsidentin/den Präsidenten des zuständigen Landesarbeitsgerichtes um die Benennung einer/eines Vorsitzenden ersuchen.

Im Übrigen gelten die Regelungen der gesetzlichen Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

4.7. Zu den Punkten 4.2 bis 4.6 werden die Tarifvertragsparteien in einem ersten Schritt bis zum 31. März 2013 einen Tarifvertrag als Bestandteil der tariflichen Regelungen betreffend aller Standorte abschließen. Die tariflichen Regelungen zu den in 4.2 bis 4.6 benannten Regelungsgegenständen steht unter der aufschiebenden Bedingung dass nach Abschluss eines Tarifvertrages (aber vor seinem Inkrafttreten) ein Interessenausgleich und Sozialplan in Bochum zu der unter 4.5 dargestellten Betriebsänderung abgeschlossen wird.

Mit Spruch der E-Stelle gilt die Bedingung als eingetreten.

#### 5. Standort Dudenhofen

Für das Testzentrum Dudenhofen wird vereinbart, dass die vorhandenen Kompetenzen und Headcount-Kapazitäten unter Berücksichtigung der üblichen Fluktuation und Altersteilzeit erhalten bleiben.

#### VIII. Personalplanung

Das Unternehmen legt spätestens bis Ende April 2013 eine umfassende Personalplanung für alle Standorte vor. Diese umfasst nicht nur vorgesehene Personalkapazitäten, sondern auch den erforderlichen Einsatz von Personalinstrumenten. Auf Basis der noch vorzulegenden Planung bis 2018 vereinbaren die Parteien sozialverträgliche Lösungen für kurzfristig vorhandene Überkapazitäten an den einzelnen Standorten („Brückenlösung“). Dabei werden die Regelungen der Konzernbetriebsratsvereinbarungen „Verfahrensweise Restrukturierung 2012“ (Betriebsvereinbarung 2012/0245/A) und „Zuschuss zum Kurzarbeitergeld“ (Betriebsvereinbarung 2012/0244/K) zur Anwendung kommen. Eine entsprechende Anpassung kann im Falle von gesetzlichen, tariflichen oder steuerlichen Änderungen erfolgen.

#### IX. Entlastung der Kostenstrukturen

##### 1.

In den bis zum 31. März 2013 abzuschließenden Tarifvertrag und ibegleitend a abzuschließenden Betriebsvereinbarungen, soll die Kostenstruktur von Opel/Vauxhall durch folgende Maßnahmen gestärkt werden:

- Verschiebung der Tarifierhöhungen der in 2012 (ab 1.11.2012) und 2013 abgeschlossenen Tarifverträge der M+E Industrie bis zum regulären Inkrafttreten der jeweils nächsten Tarifierhöhung.

Durch die abzuschließende Betriebsvereinbarung bis zum 31.03.2013 sollen geregelt werden:  
- Entfall des übertariflichen Anteils des Weihnachtsgeldes 2012

Durch die abzuschließenden Betriebsvereinbarungen bis zum 30.04.2013 sollen geregelt werden:

- Im Umfang zu verhandelnde Anrechnung und Absicherung übertariflicher Entgeltbestandteile zur nächsten tabellenwirksamen Tarifierhöhung
- Einigung über Themenkomplex Flexibilisierung Gleitzeitmodell Rüsselsheim, Arbeitsbelastungsreduktion, Vereinfachung Karriereplanung, Überprüfung tarifliche Eingruppierung usw. im Engineering einschließlich eines Pilotprojektes zur Einführung von Zeitsouveränität für Level 7

##### 2.

Darüber hinaus soll nach Beratung des Wachstumsplanes Opel 2022 zu Phase 1 und der sich daraus ergebenden Konkretisierungen der unter II. bis VIII. gemachten Zusagen der Arbeitgeberseite, eine weitere Stärkung der Kostenstruktur von Opel/Vauxhall durch folgende Maßnahmen erfolgen:

- Entfall des übertariflichen Anteils des Weihnachtsgeldes ab 2013
- Verschiebung der Tarifierhöhung des in 2014 abzuschließenden Tarifvertrags der M+E Industrie bis zum regulären Inkrafttreten der nächsten Tarifierhöhung.

Dabei besteht das gemeinsame Verständnis, in dieser Phase insbesondere folgende Regelungen näher 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 Konzern gefertigte Komponenten vorgelegt.
- Wachstumstillhalte aller deutschen Standorte, u.a. Entscheidungen zu Investitionen, Produktallokationen, mögliche Einführung von dritten Schichten und mögliche Erhöhung des Personalbestands.

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

3. Weiterhin sollen nach Beratung des Wachstumsplans Opel 2022 zu Phase 2 und der sich daraus ergebenden Konkretisierungen der unter II. bis VIII. und IX.1. gemachten Zusagen der Arbeitgeberseite eine weitere Stärkung der Kostenstruktur von Opel/Vauxhall durch Verschiebung der Tarifierhöhung des in 2015 abzuschließenden Tarifvertrags der M+E Industrie längstens bis vor dem regulären Inkrafttreten der nächsten Tarifierhöhung vorgenommen werden. Gleichzeitig wird ein Konzept diskutiert werden, welche außertariflichen Entgeltbestandteile (u.a. übertariflicher Anteil Weihnachtsgeld) nach Rückkehr in die Profitabilität im Zusammenhang mit einer Ergänzung der Gewinnbeteiligungsvereinbarung vereinbart bzw. zugesagt werden können. Eine entsprechende Vereinbarung wird bis spätestens [31. Dezember] 2013 abgeschlossen.

Die Beratungen zur Phase 2 werden u.a. auch folgende Themen umfassen:

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

#### XI. 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.

#### XII. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Es wird eine Katastrophenklausel wie in der Vergangenheit üblich vereinbart werden, die gravierende Veränderungen der allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (erhebliche Steigerung der Inflationsrate, Nachfrageeinbruch am Automobilmarkt etc.) oder der Vereinbarung zugrundeliegenden Grundannahmen adressiert, und bei Eintreten dieser Situation beide Parteien einvernehmlich Lösungen über die vorstehenden und weitere Maßnahmen finden lässt.

#### XIII. Schlussbestimmungen

Die Laufzeit der neu abzuschließenden oder zu ändernden Tarifverträge/ Betriebsvereinbarungen endet zum 31.12.2018. Der Tarifvertrag Zukunft Adam Opel GmbH vom 26.8. und die Betriebsvereinbarung 2010/0196/K vom 26.8.2010 sind vor Abschluss der im hiergenannten Vereinbarungen daraufhin durchzusehen, inwieweit die dort geregelten Sachverhalte im Widerspruch zu dieser Vereinbarung stehen und deshalb geändert werden. Die im Tarifvertrag Zukunft Adam Opel GmbH vom 26.8. und der Betriebsvereinbarung 2010/0196/K vom 26.8.2010 enthaltenen Einsparungszusagen (z.B. „Sprechverpflichtung“) sind mit dem Abschluss der hier vorgesehenen Vereinbarungen erledigt. Die Rechte aller Parteien aus den bestehenden Vereinbarungen bleiben im Übrigen unberührt. Die hier vereinbarten Festlegungen werden in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen innerhalb des jeweils festgelegten Zeitraums, den Zuständigkeiten der Gremien entsprechend, rechtlich überprüfbar und rechtlich durchsetzbar, geregelt. Die Gewährung der jeweiligen Zusagen beider Parteien wird im abzuschließenden Tarifvertrag mit den jeweiligen Gegenleistungen verknüpft. Ferner wird in das Verhandlungsergebnis eine Erklärungsfrist aufgenommen werden, innerhalb derer die IG Metall an allen Standorten ihre Mitgliedschaft über das Tarifergebnis abstimmen lassen wird. Sofern die tarifliche Regelung an einem Standort keine Zustimmung findet, wird dieser vom Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen.

Rüsselsheim, den 28. Februar 2013

Für die Adam Opel AG

Peter Thom

Holger Kimmes

Ralph Wangemann

Für die Mitglieder der Verhandlungskommission

Dr. Wolfgang Schäfer-Klug

Lothar Sorger

Harald Lieske

Rainer Eienkel

Klaus Kapsreiter

Felix Stumpf

Boris Karthaus