

BETRIEBSRAT HÖRMANN

A U T O M O T I V E C O M P O N E N T S

GUSTAVSBURG



Erläuterungen zum Projekt „Betriebsübergang am RundenTisch“:

Betriebsübergang nach § 613a BGB der
„Geschäftseinheit Pressteile Werk 
Gustavsburg“ der MAN-Nutzfahrzeuge AG
(MN)

zur

Hörmann Automotive Components GmbH



(HAC) zum 1.10.2007.

Der Betriebsrat des Werkes Gustavsburg initiierte einen so genannten „Runden Tisch“ mit Vertretern des Betriebsrates, der IG-Metall, der MAN, Hörmann (als Kaufinteressent) des Aufsichtsrates der MAN und unabhängigen Wirtschaftsberatern.

Ziel war, die Vertragswerke zu einem möglichen Betriebsübergang zur Absicherung der Arbeitnehmerinteressen und der Mitbestimmung mitzugestalten.

Erst am Ende der Verhandlungen wollte sich der Betriebsrat zusammen mit den Mitarbeitern entscheiden, ob man einem Verkauf bzw. einer Ausgliederung des 150-jährigen Werkes die Zustimmung geben würde.

Wären die Vertragswerke nicht im Sinne des Betriebsrates und der Belegschaft beeinflusst worden, wäre die Alternative der Kampf der Beschäftigten zusammen mit dem Betriebsrat für einen Verbleib in MN (Sparte Nutzfahrzeuge in der MAN AG) gewesen.

Während der Verhandlungen
wurden von den AN Vertretern und
externen Beratern Szenarien
erstellt mit den Fragen:

- Welche Folgen hat ein Verbleib bei MN?
- Welche Auswirkungen hat eine Ausgliederung zur Hörmann Automotive Components GmbH auf das Werk und seine Beschäftigten?

Mögliche Szenarien Werk Gustavsburg

Die geplante Ausgliederung bietet mit den erreichten Regelungen deutlich mehr Zukunftschancen für den Standort und die Belegschaft als ein Verbleib bei MN

Zukunft Werk Gustavsburg?

Weiter bei MN...



Bei MN „ungeliebtes Kind“, da aus MN-Sicht nicht Kernkompetenz
Nur nötigste Investitionen
Runterfahren / Verkauf der aus Sicht MN nicht mehr benötigten Bereiche
Auf Dauer Gefährdung des Standortes und der Arbeitsplätze insgesamt

Ausgliederung (HAC)...

- ⇒ Nachhaltige positive Zukunftsperspektive (Umsatz + Ergebnis)
- ⇒ Langfristige Absicherung in einer fairen Partnerschaft
- ⇒ Nur langsame Loslösung von MN
- ⇒ Kernkompetenz bei Hörmann
- ⇒ Herstellung / Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit durch umfangreiche Investitionen

Ohne die Bereitschaft der
Mitarbeiter und des Betriebsrates
auch ab und zu politischen Druck
auszuüben wäre der Abschluss der
Verträge nicht möglich gewesen.

z. B. durch eine
Unterschriften-
aktion....



.... So fanden in einem Jahr 12 Betriebsversammlungen statt,



BETRIEBSRAT HÖRMANN

A U T O M O T I V E C O M P O N E N T S

GUSTAVSBURG

.....



Öffentlichkeit wurde hergestellt



als die
Verhandlungen
stockten
kam es auch zu
Arbeitsnieder-
legungen.



Die Ergebnisse der
Verhandlungen sind:

Ein Rahmenliefervertrag mit MAN

Der beabsichtigte Rahmenliefervertrag zwischen MN und der neuen Gesellschaft bildet die zentrale Grundlage für die wirtschaftliche Planung. Die wesentlichen Vereinbarungen sind zeitlich drei Phasen zuzuordnen



Langfristige Investitions- und Geschäftsplanungen

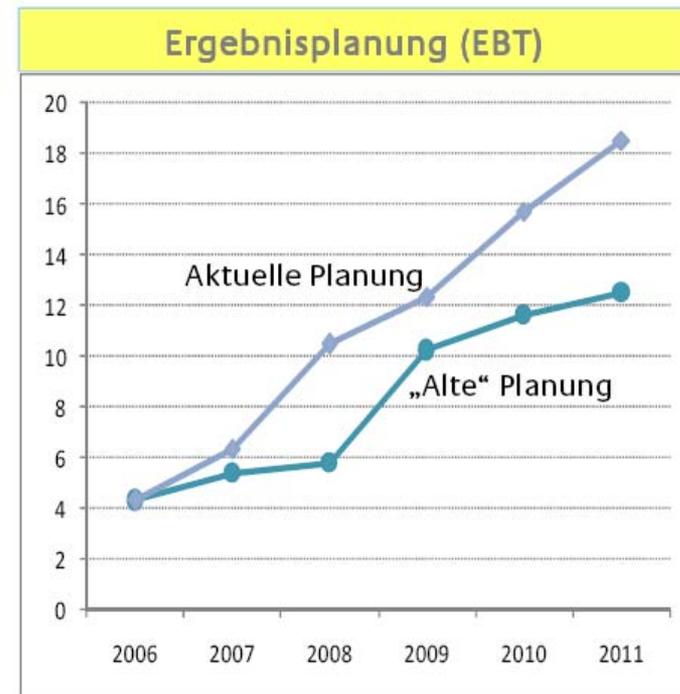
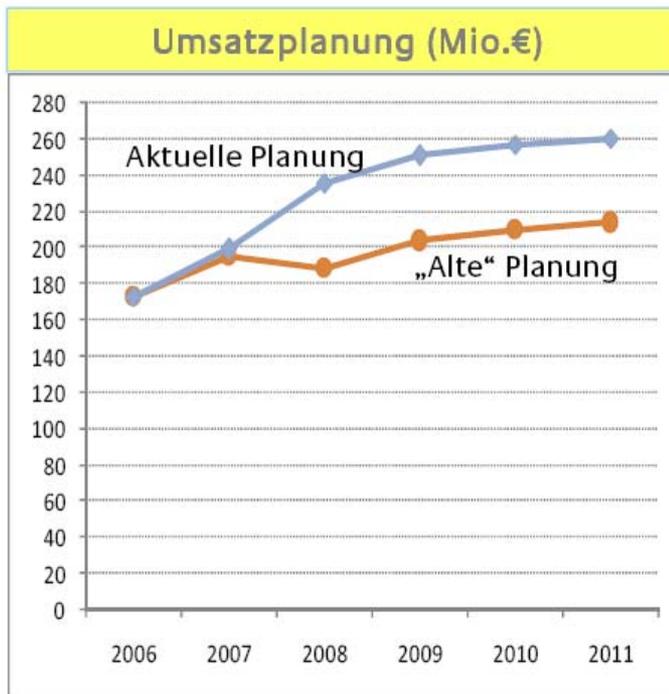
Die vorgesehenen Investitionen für das Werk Gustavsburg von rd. 70 Mio. € für die nächsten fünf Jahre spiegeln die geplante Wachstumsstrategie wider und liegen deutlich über den Investitionen der letzten fünf Jahre.

Die ANV konnten erreichen, dass sich MN langfristig zu dem Standort bekennt und das heutige Anlagevermögen langfristig an HAC vermietet/ verpachtet wird

Umsatz- und Ergebnisplanung 2006-2011

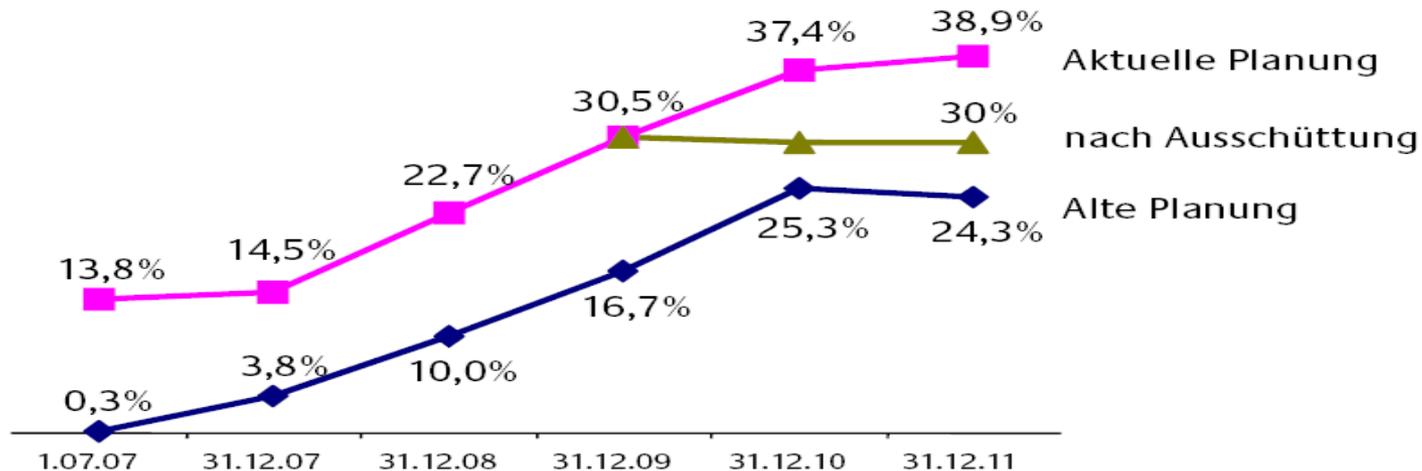


Die Erhöhung der Absatzplanung führt zu deutlich höheren Umsätzen und Ergebnissen in der Geschäftsplanung



Eine erhöhte Eigenkapitalquote

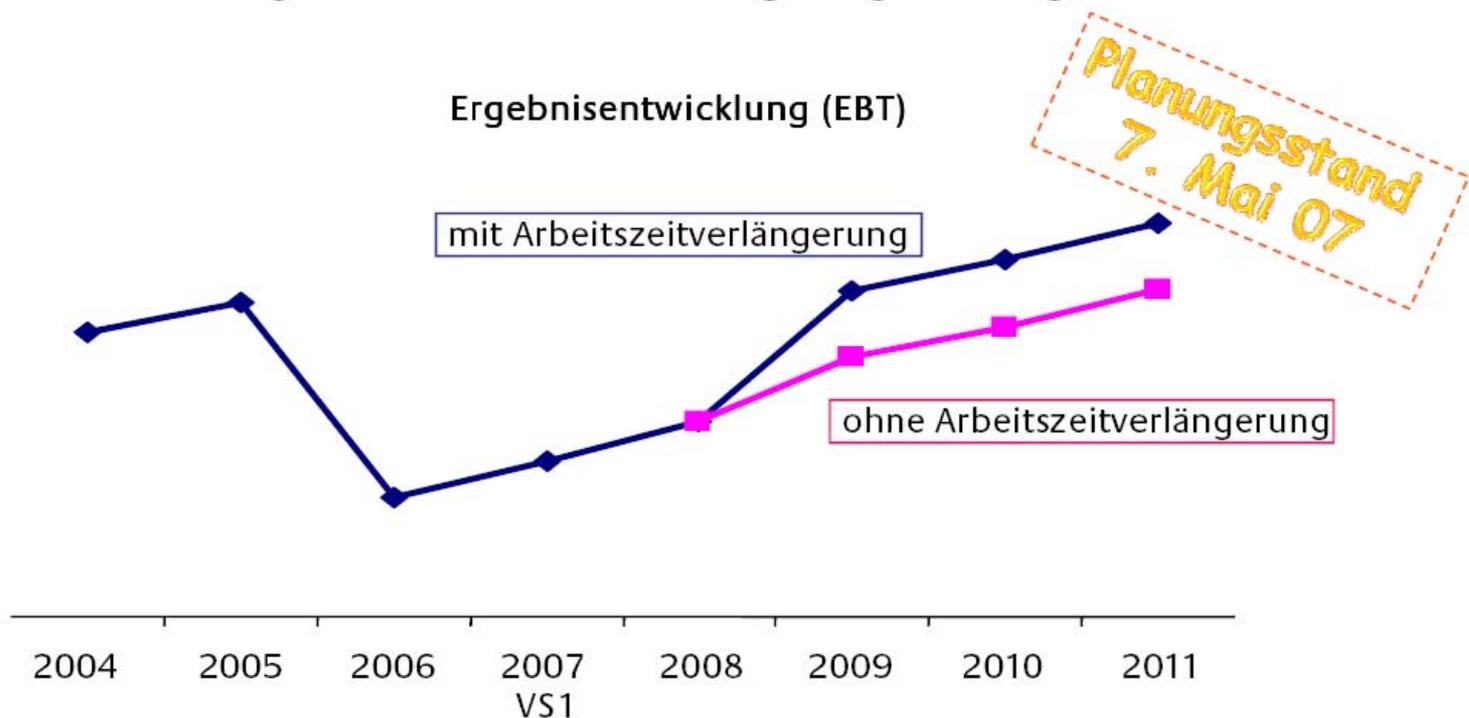
In der aktuellen Planung entwickelt sich das Eigenkapital stärker und schneller als in der „alten“ Planung. Zusätzlich positiv wirkt eine Anfangsausstattung in betriebswirtschaftlich angemessener Höhe!



Ergebniseinfluss geplante Arbeitszeitverlängerung



Die alte Geschäftsplanung unterstellte ab dem Jahr 2009 eine unentgeltliche Arbeitszeitverlängerung von +3 Stunden ab 2009. Auf Basis der geplanten Ergebnisentwicklung ist eine Arbeitszeitverlängerung allerdings nicht erforderlich



Was haben wir erreicht?

Wirtschaftliche Planung

- Erhalt der Geschäftsstruktur (Rahmenlängsträger Rahmenset, Rahmenanbauteile, Feinblech, Werkzeugbau)
- Ersatzfertigung für Dach und Rückwand (min. 10 direkte MA) und Fertigungsvolumen Steyr (ca. 20 MA)
- Langfristige Liefer- und Abnahmeverträge mit MN
- Geschäftsplan mit deutlich positiver Umsatz- und Ergebnisentwicklung sowie nachhaltigem Aufbau von Arbeitsplätzen
- Investitionen von 70 Mio. € für 5 Jahre, gesichert durch die Gesellschafter, davon ca. 50% über Volumenpacht, d.h., das Mengenrisiko liegt bei MN
- Bekenntnis zur Fortführung von Großprojekten wie SPS, EFQM, GIG
- Technologische Entwicklungspartnerschaft MN und HAC für Rahmenlängsträger schwere Reihe der nächsten Fahrzeuggeneration
- Ausstattung HAC zu Beginn mit 6 Mio. € Eigenkapital, ansteigend auf 21 Mio. € durch Thesaurierung der Gewinne
- Dauerhafte Ausstattung Unternehmen mit 30% Eigenkapital der Bilanzsumme

Mitbestimmung:

Der Verbleib in der Tarifgemeinschaft

- Tariflandschaft bleibt erhalten: HAC ist tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband
- GmbH mit Aufsichtsrat und GBR-Vorsitzender MN wird an Sitzungen teilnehmen, solange MN-Gesellschafter ist
- Beratungsgremium für vier rechtlich selbständige Gesellschaften („GBR-Ersatz“) als tarifliche Regelung
- Erhalt Freistellungen bis 2010
- Fortführung Ausbildung und Ausbildungskonzept MN; begonnene Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen können zu Ende geführt werden
- Teilnahme Euroforum, solange MN Gesellschafter ist
- Teilnahme JAV an GJAV-MN bis 2010
- Verpflichtung, bis Ende 2007 eine Betriebsvereinbarung über die Verfahrensweise bei „Make or buy-“Entscheidungen

Für die Mitarbeiter:

Die langfristige Übernahme aller

Betriebsvereinbarungen incl. Sonderleistungen

- Übernahme sämtlicher Betriebsvereinbarungen
- Keine betriebsbedingten Kündigungen wegen Betriebsübergang
- Keine betriebsbedingten Verdienstkürzungen bzw. Abgruppierungen
- Keine unentgeltliche Arbeitszeiterhöhung
- Anrechnung der Betriebszugehörigkeit MN bei HAC
- Unterstützungskasse bis Ende 2010 mit 24 T€ p.a.
- Möglichkeit, weiterhin in BKK MAN zu bleiben
- Übergang Ansprüche und Regelungen betriebliche Altersversorgung
- Sonderzahlung für 2007 in Höhe von 35% mit der Augustabrechnung
- Abschluss einer BV bis Mitte 2008 zur Fortführung einer analogen Regelung über Sonderzahlungen
- Absicherung für „schlechte Zeiten“ durch verlängerte Gültigkeit Sozialplan bis 2013

- In Zusammenarbeit mit der IG Metall, Arbeitnehmervetretern des Aufsichtsrates der MAN, externer Beratung durch EWR und dem Betriebsrat wurde zum 1. Oktober 2007 der Betriebsübergang von MAN Nutzfahrzeuge AG zu Hörmann Automotive Components GmbH mit der kompletten Belegschaft vollzogen.

BETRIEBSRAT HÖRMANN

A U T O M O T I V E C O M P O N E N T S

GUSTAVSBURG



BETRIEBSRAT HÖRMANN

A U T O M O T I V E C O M P O N E N T S

GUSTAVSBURG

