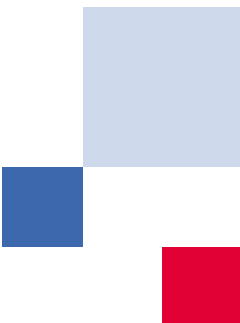


Personalabbau bei RWE Power zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit

-Ursachen und sozialverträgliche Umsetzung in der Praxis-



- Kurze Vorstellung des Unternehmens **RWE Power**
- Hintergründe der erforderlichen Personalanpassungsmaßnahmen
- Umfang der erforderlichen Kostenreduzierung
- Maßnahmen zum sozialverträglichen Personalabbau
 - Nutzung der natürlichen Fluktuation
 - Vorruhestandsregelung
 - Altersteilzeit
 - Abfindungsregelung
 - Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten
- Auswirkungen des Personalabbaus
- Fazit

Hintergründe für die erforderlichen Personalanpassungsmaßnahmen

- Liberalisierung des Strommarktes
- Wegbrechen der Strompreise
- Beeinträchtigung der Marktchancen und Wettbewerbsposition durch politische Einflüsse
- Fusion von RWE und VEW

Umfang der notwendigen Kostensenkung im Konzern

- Im Rahmen des erforderlichen Kostensenkungsprogramms sollten im RWE-Konzern bis zum 31.12.2004 insgesamt 2,5 Milliarden Euro p. a. eingespart werden, davon rund 700 Mio Euro bei RWE Power.
- 35 % dieser Einsparungen sollten durch die Reduktion der spezifischen Personalkosten sowie durch gezielten und sozialverträglichen Personalabbau erreicht werden.
- Die geplante Anpassung der Belegschaft an die veränderten Wettbewerbsbedingungen im liberalisierten Strommarkt betraf rund 12.500 Arbeitsplätze bzw. 12.100 Mitarbeiteräquivalente

Der Weg zum Personal-Ziel

- Vor diesem Hintergrund wurde zwischen den Gesamtbetriebsräten der betroffenen Konzernunternehmen und der RWE AG (Holding) vereinbart, dass keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

- Der Personalabbau soll sozialverträglich durchgeführt werden. Hierzu wurden folgende Maßnahmen vereinbart:
 - keine Wiederbesetzung von Stellen, die aufgrund natürlicher Fluktuation freiwerden, durch Neueinstellungen
 - Ausweitung der bestehenden Vorruhestandsregelungen
 - Abfindungsregelungen
 - Ausweitung der Teilzeit / Arbeitszeitmodelle

Maßnahmen für sozialverträglichen Personalabbau

Vorruhestandsregelung -1-

- Aufgrund der Konkurrenzsituation mit anderen Energieträgern wurde eine Vorruhestandsregelung bei (RWE) Rheinbraun bereits seit 1992 praktiziert.
- Ausscheiden ab Vollendung des 55. Lebensjahres möglich
- Für weitere Personalabbau-Maßnahmen standen somit i.W. nur noch Mitarbeiter im Alter von 54 Jahren und jünger zur Verfügung.
- Aufgrund der Größenordnung des anstehenden Personalabbaus ergab sich somit die Notwendigkeit, den Personenkreis auf alle Mitarbeiter mit vollendetem 51. Lebensjahr auszuweiten.

Maßnahmen für sozialverträglichen Personalabbau

Vorruhestandsregelung -2-

- Bis Sommer 2002 kamen unterschiedliche Vorruhestandsregelungen bei RWE Power (alt) und RWE Rheinbraun zur Anwendung.

Rahmenbedingungen:

- frühestmögliche Inanspruchnahme ab Vollendung des 51. LJ.
- Teilnahme auf Basis der Freiwilligkeit des Mitarbeiters
- kein Anspruch auf Ausscheiden; Freigabe Betrieb erforderlich
- zugesicherte Gesamtversorgung seitens des Unternehmens
- Anrechnung der Arbeitslosengeldzahlungen u.ä.

Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau

Vorruhestandsregelung -3-

- Basierend auf einer Rahmenvereinbarung der RWE AG und der Arbeitsgemeinschaft der Gesamtbetriebsräte wurde Mitte 2002 eine Vereinbarung mit einer Transfergesellschaft abgeschlossen.
- In einer Transfergesellschaft werden Arbeitnehmer, die vom Verlust des Arbeitsplatzes bedroht sind, beschäftigt, betreut und qualifiziert, um deren Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Sollten sich für die betroffenen Mitarbeiter während des Vertragsverhältnisses mit der Transfergesellschaft keine weiteren beruflichen Perspektiven ergeben, treten sie unmittelbar anschließend in den Vorruhestand.
- Weiterhin haben auch unter 51-jährige Mitarbeiter /-innen, die Möglichkeit in ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft zu wechseln.

Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau

Vorruhestandsregelung - 4 -

Versorgung während der Maßnahme:

- | | | |
|--|-------------------------------------|----------------------------|
| ■ Transfergesellschaft
(24 Monate) | KUG | + Zuschuss
v. RWE Power |
| ■ Arbeitslosengeld-
bezugszeit
(26 Monate) | ALO-Geld | + Zuschuss
v. RWE Power |
| ■ Arbeitlosenhilfe
(58 / 82 Monate) | Gesamtversorgung durch
RWE Power | |

Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau

Vorruhestandsregelung - 5 -

- Die gute finanzielle Versorgung sowie die intensive Betreuung der ehemaligen Mitarbeiter während der Verweilzeit in der Transfergesellschaft und während des Vorruhestandes hat zu einer sehr großen Akzeptanz bei den Mitarbeitern und zu der Realisierung des vorhandenen Alterspotenzials in Höhe von über 90% geführt.

Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau

Altersteilzeit

- Altersteilzeit wurde in den Bereichen RWE Power (alt) und den Braunkohlenkraftwerken bei RWE Rheinbraun angeboten.
- Voraussetzungen:
 - Vollendung des 55. Lebensjahres
 - Laufzeit zwischen 2 und 5 Jahren
 - Verteilung: 50 % der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Gesamtversorgung durch das Unternehmen

Maßnahmen für sozialverträglichen Personalabbau

Abfindungsregelung

- Aufgrund der Konkurrenzsituation mit anderen Energieträgern wird eine Abfindungsregelung bei (RWE) Rheinbraun bereits seit 1992 praktiziert.
- Seit ihrer Einführung wurde die Regelung mehrfach modifiziert um die Attraktivität zu erhalten bzw. durch Anhebung der Gesamtbeträge noch zu steigern.
- Insgesamt haben bei RWE Power seit dem Jahr 2000 knapp 500 Mitarbeiter die Möglichkeiten der Abfindungsregelung in Anspruch genommen.

Maßnahmen für sozialverträglichen Personalabbau

Ausweitung der Teilzeitarbeit

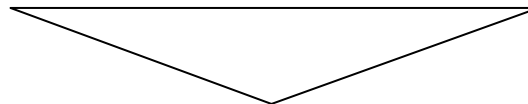
- Sämtliche Teilzeitvarianten sind möglich
 - tägliche Reduzierung der Arbeitszeit
 - wöchentlich wechselnder Einsatz
 - Blockmodelle
- befristete Teilzeitverträge und unbefristete Teilzeitverträge
- Angebot einer Abfindung bei Wechsel in ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis
- Anspruch auf Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis gem. Betriebsvereinbarung

Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau

Auswirkungen - 1 -

Der zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit notwendige Personalabbau mit den bereits benannten bei RWE Power angewandten Maßnahmen -insbesondere dem Vorruhestand- hat auch Nebenwirkungen:

- überwiegend **altersgetriebener Personalabbau**
- Neue komplexe Prozesse und notwendige technische Innovation erfordern andere / **höhere Qualifikationen.**
- **fehlende Neueinstellungen**



Verwerfungen in der Alters- und Qualifizierungsstruktur durch rapid schrumpfende Belegschaft ohne Nachwuchs.

Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau

Auswirkungen - 2 -

- Die durch Personalabbau freiwerdenden Arbeitsplätze waren zum großen Teil nicht diejenigen, die ersatzlos entfallen konnten.
- Dies machte eine Vielzahl von Versetzungen und Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich
 Beispiele: betriebliche Schulungen (direkt funktionsbezogen wie z. B. Kraftwerker- und Geräteführerschulungen, Mitarbeiterführung etc.)
 Techniker- / Ingenieursbedarf
 Handwerkerbedarf

Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau

Auswirkungen - 3 -

- Da nicht alle vakanten Stellen betriebsintern besetzt werden konnten, wurden bei RWE Rheinbraun zweimal (2002 und 2003) unternehmensweite interne Stellenausschreibungen durchgeführt.
- Um überzählige Mitarbeiter auf vakante Arbeitsplätze umsetzen zu können, wurde mit dem GBR von RWE Rheinbraun eine Vereinbarung über die Durchführung einer Sozialauswahl abgeschlossen und diese dann anschließend durchgeführt.

Fazit / Zusammenfassung

- Die Maßnahmen zur Umsetzung des erforderlichen Personalabbaus wurden von vornherein mit den Mitbestimmungsgremien verhandelt und einvernehmlich verabschiedet.
- Der erforderliche Personalabbau wurde **sozialverträglich** in **vollem Umfang** erreicht.
- Die Gesamtmaßnahme, von der insgesamt mehrere Tausend Mitarbeiter betroffen waren, konnte ruhig und „geräuschlos“ abgewickelt werden.
- Es sind **neue Aufgabenfelder** für das Unternehmen entstanden, wovon hier insbesondere die folgenden genannt werden sollen:
 - Qualifizierung des Personals auf die erforderlichen „Levels“
 - möglichst kostenneutrale Anpassung der Altersstruktur des Unternehmens auf eine zukunftsfähige „gesunde“ Basis.