

Göritz/Hase/Laßmann/Rupp

Interessenausgleich und Sozialplan

2. Auflage



mit CD-ROM

Leseprobe!

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	10
1. Rahmenbedingungen	11
2. Regelungsinhalte von Interessenausgleichen	18
2.1 Beschreibung der Betriebsänderungen	18
2.1.1 Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile	19
2.1.2 Zusammenschluss oder Spaltung von Betrieben	21
2.1.3 Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen	22
2.1.4 Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren	24
2.2 Auswirkungen auf die Beschäftigten	32
2.3 Regelungen zur Vermeidung bzw. Verminderung von Nachteilen	38
2.3.1 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen	38
2.3.2 Beschäftigungssicherung	43
2.3.3 Sozialverträglicher Personalabbau	69
2.3.4 Outplacement- und Transfermaßnahmen	79
2.4 Auswahlrichtlinien und Namenslisten	84
2.5 Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Betriebs- räten	89
2.6 Bedingungen zur Umsetzung einer Betriebsänderung	90
2.7 Sicherung der Tarifbindung	91
2.8 Erstreckung des Interessenausgleichs auf zukünftige Personalmaßnahmen	92
2.9 Verbesserung der Rechtsqualität des Interessenausgleichs	92

2.10	Personalplanung und Qualifizierung	93
2.11	Wirtschaftsausschuss	99
3.	Regelungsinhalte von Sozialplänen	100
3.1	Regelungen bei Verlust des Arbeitsplatzes	101
3.1.1	Abfindungsregelungen	101
3.1.2	Entschädigung für den Verlust betrieblicher Sozialleistungen	127
3.1.3	Verzicht auf arbeitnehmerseitige Einhaltung der Kündigungsfrist	137
3.1.4	Behandlung von Zeitsalden auf Arbeitszeitkonten	138
3.1.5	Zeugnisse	138
3.1.6	Unterstützung bei der Arbeitssuche	139
3.1.7	Wiedereinstellung	141
3.1.8	Hilfe bei künftiger Arbeitslosigkeit	142
3.1.9	Leistungen bei Verkürzung der individuellen Arbeitszeit	143
3.1.10	Zusatzleistungen bei Elternzeit	148
3.2	Einbeziehung von Leistungen nach dem SGB III (Transfersozialplan)	148
3.2.1	Transfermaßnahmen	149
3.2.2	Transferkurzarbeitergeld	155
3.3	Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer	176
3.3.1	Altersteilzeit	176
3.3.2	Vorruhestand	182
3.4	Versetzungen und Umsetzungen	190
3.4.1	Zumutbarkeitsregelungen	191
3.4.2	Entgeltsicherung	204
3.4.3	Ausgleichsleistungen für längere Fahrzeiten und Wegstrecken	207
3.4.4	Leistungen bei Umzug	212
3.4.5	Pendlerregelungen	216
3.4.6	Doppelte Haushaltsführung	218
3.4.7	Erweiterter Kündigungsschutz	220
3.4.8	Kündigung nach Umsetzung	221
3.4.9	Rückkehrrecht	222

3.4.10	Unterbreitung des Arbeitsangebots und Besichtigung des neuen Arbeitsplatzes	223
3.4.11	Kündigungs- und Abmahnungsverbot wegen Schlechtleistung	225
3.5	Regelungen zur Qualifizierung	225
3.6	Härtefallregelungen	231
3.7	Geltungsbereich	233
3.8	Schlussbestimmungen	238
4.	Mitbestimmungsprozeduren und -instrumente	240
4.1	Regelung von Konflikten	240
4.1.1	Paritätische Kommission	240
4.1.2	Einigungsstelle	242
4.1.3	Andere Formen der Konfliktlösung	242
4.2	Erweiterte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte . . .	243
4.2.1	Kündigung mit Zustimmung des Betriebsrates . .	243
4.2.2	Zustimmung des Betriebsrates bei anderen unternehmerischen Entscheidungen	245
4.2.3	Beteiligung des Betriebsrates an unternehmerischen Planungen	246
5.	Offene Probleme	248
5.1	Zuständigkeiten von Betriebs- und Gesamtbetriebsrat . .	248
5.2	Der Betriebsänderungsbegriff	250
5.3	Verhandlungsanspruch des Betriebsrates beim Interessen- ausgleich	251
5.4	Transfersozialplan	252
5.5	Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Rahmen- bedingungen	253
5.6	Wirtschaftliche Vertretbarkeit/Konzernhaftung	254
5.7	Steuerliche Behandlung der Abfindung	255
5.8	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	256
5.9	Tarifvertrag/dreiseitiger Vertrag	258
5.10	Vorsorglicher Sozialplan	259
5.11	Namensliste zum Interessenausgleich	260
6.	Zusammenfassende Bewertung	264

7. Beratungs- und Gestaltungshinweise	267
7.1 Gestaltungsraster	267
7.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	270
7.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen	272
7.3.1 Mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung	272
7.3.2 Interessenausgleich	274
7.3.3 Sozialplan	275
7.3.4 Nachteilsausgleich	278
8. Bestand der Vereinbarungen	279
Glossar	283
Literatur	285
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	287
Stichwortverzeichnis	289

2. Regelungsinhalte von Interessenausgleichen

Die nachfolgenden Beispiele zeigen typische Regelungsinhalte und Formulierungen von Interessenausgleichen. Sie vermitteln einen anschaulichen Überblick über das Verhandlungsgeschehen in der Praxis. Die ausgewählten Textstellen geben die Bandbreite der unterschiedlichen Lösungsmöglichkeiten wieder. Dabei geht es nicht um konkrete Gestaltungs- und Handlungsempfehlungen in beratendem Sinne, sondern um Anregung und Unterstützung für die eigene Ideenfindung. Es gilt sorgfältig zu prüfen, welche der vorgestellten Regelungen der spezifischen eigenen Situation am besten gerecht werden.

2.1 Beschreibung der Betriebsänderungen

Die ausführliche Beschreibung der Betriebsänderung und ihre möglichst genaue Dokumentation mittels Anlagen, welche die beratenen Planungsunterlagen des Arbeitgebers sowie die vom Betriebsrat erreichten Veränderungen beinhalten, sind wesentliche Bestandteile eines Interessenausgleichs. Welche und wie viele Unterlagen für seine Dokumentation erforderlich sind, hängt von Inhalt und Komplexität der jeweiligen Betriebsänderung ab. Da es kein allgemein gültiges, stets anwendbares Muster für alle denkbaren Fälle gibt, können Erfahrungen aus vergleichbaren Situationen hilfreich sein. Die nachfolgende, beispielhafte Beschreibung von Betriebsänderungen in Interessenausgleichen orientiert sich an der Systematik des § 111 BetrVG.

2.1.1 Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile

Die Betriebseinschränkung wird mitunter nur knapp beschrieben.

»Die Geschäftsleitung plant, die Belegschaft von 207 Mitarbeitern auf 186 Mitarbeiter zu reduzieren. Die genauen Einzelheiten der Betriebsänderungsmaßnahme ergeben sich aus dem Vergleich des Ist- mit dem Soll-Organigramms, die als Anlage I und II diesem Interessenausgleich beigelegt sind. Der Betriebsrat nimmt die Betriebsänderungsmaßnahme zur Kenntnis.«

🔑 MASCHINENBAU, 100300/285A/2002

Gleiches gilt für folgende Betriebsstilllegung.

»Der Betrieb [...] wird stillgelegt. Damit entfallen alle Arbeitsplätze. Der Betriebsrat nimmt die Betriebsstilllegung zur Kenntnis. Er hält die Entscheidung für falsch, hat jedoch rechtlich wie tatsächlich keine Möglichkeit, dies zu verhindern.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/530/2009

Eine Betriebseinschränkung kann auch in Form eines reinen Personalabbaus erfolgen (§ 112a BetrVG).

»Der notwendige Personalabbau von 33 Beschäftigten wird wie in 4.1.1 bis 4.1.4 beschrieben vorgenommen. Hierbei wird in den einzelnen Maßnahmen nach den betroffenen Bereichen unterschieden, wobei der Bereich ›Montage‹ mit a.), der Bereich ›Fertigung‹ mit b.) gekennzeichnet ist. Im Bereich ›Montage‹ soll die Mitarbeiterkategorie der ›B-Monteurs‹ strukturell abgebaut werden.

4.1.1 Die Verträge von in a.) 4 und in b.) 2 befristeten Beschäftigten laufen bis spätestens 31.01.2004 aus und werden voraussichtlich nicht verlängert.

4.1.2 Die Arbeitsverhältnisse weiterer in a.) 2 und in b.) 4 Beschäftigter wurden im Laufe der vergangenen Wochen beendet und laufen bis spätestens 31.03.2004 aus.

4.1.3 Weiteren in a.) 16 und in b.) 5 permanent Beschäftigten soll unter Beachtung der vertraglichen Kündigungsfristen spätestens bis 31. 12. 2003 betriebsbedingt gekündigt werden.

4.1.4 Bei einer notwendigen Sozialauswahl zur Kündigung der unter Punkt 4.1.3 angeführten Anzahl von Mitarbeitern werden schwangere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Verträge im Rahmen einer Befristung nach abgeschlossener Ausbildung im Hause [...] abgeschlossen wurden und die in den kommenden 12 Monaten auslaufen, ausgenommen.«

☛ MASCHINENBAU, 100300/366/2003

Auch die Beschreibung einer Zielorganisation erfüllt den Zweck, die Betriebseinschränkung zu präzisieren.

»Das beiliegende Organigramm der Zentrale [...] ist Bestandteil dieses Interessenausgleiches. In den dort aufgeführten Abteilungen bleiben im folgenden Umfang Planstellen erhalten:

Sekretariat/

Versicherungen: 2 Planstellen

Personal: 1,5 Planstellen

EDV/Organisation: 1 Planstelle zzgl. Abteilungsleitung

Controlling/Debitoren: 2 Planstellen zzgl. Abteilungsleitung [...].«

☛ UNBEKANNT, 100300/120/1995

Der Umfang des Personalabbaus ergibt sich aus der Gegenüberstellung der Ist- mit den Soll-Personalzahlen der einzelnen Bereiche. Das folgende Beispiel enthält eine Auflistung der arbeitgeberseitig geplanten Maßnahmen.

»Die vertragsschließenden Parteien sind sich darüber einig, daß folgende Maßnahmen bis zum 31.3.98 abgeschlossen werden:

- Organisationsstruktur gemäß beiliegendem Organigramm
- Betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen [...]
- Produktbereinigung [...]
- Teilweise Verlagerung von Handwerkertätigkeiten auf externe Unternehmen
- Rationalisierungsmaßnahmen durch die Gemeinkostenwertanalyse [...]

- Kapazitätsanpassung [...]
- Einführung des neuen Schloßprogrammes [...]
- Arbeitsabläufe Schreibstellen

Von der Personaleinschränkung und den Veränderungen von Tätigkeitsbereichen sind Arbeitnehmer/innen aus kaufmännischen, technischen und gewerblichen Teilbereichen von den Maßnahmen bis zum 31.03.1998 betroffen.

Im Wege der Sozialauswahl auf der Ebene des Gesamtbetriebes können auch Beschäftigte in anderen Abteilungen betroffen werden.

Die Kündigungen der zu entlassenden Arbeitnehmer/innen und eine evtl. notwendige Änderungskündigung der von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmer/innen erfolgen unter Einhaltung der tariflichen Fristen und sind durch dringende betriebliche Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 Kündigungsschutzgesetz bedingt.

Versetzungen erfolgen im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/52/1997

2.1.2 Zusammenschluss oder Spaltung von Betrieben

Die nachfolgend beschriebene Betriebsänderung besteht in der Abspaltung von Betriebsteilen und deren Zusammenlegung mit den entsprechenden Betriebsteilen eines anderen Unternehmens im Zuge der Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens.

»Die Bank beabsichtigt die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens [...]. Darin sollen Leistungen, Prozesse und IT für die Fondsadministration und Fondsbuchhaltung und das dazugehörige Personal eingebracht werden. Die bisher intern erbrachten Dienstleistungen werden zukünftig von dem Gemeinschaftsunternehmen bezogen.

Das Gemeinschaftsunternehmen soll seine Tätigkeit zum 1. Oktober 2008 beginnen (>Vollzugsstichtag<).

Das Gemeinschaftsunternehmen wird seinen Sitz in Frankfurt am Main haben.

Durch das Gemeinschaftsunternehmen soll eine gemeinsame Plattform für die Fondsbuchhaltung und die Fondsadministration entstehen.

6. Zusammenfassende Bewertung

Betriebsänderungen und ihre Regulierung durch Interessenausgleiche und Sozialpläne sind seit vielen Jahren ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte. In zunehmendem Maße haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen die Verhandlungen geführt und Vereinbarungen getroffen werden müssen, verändert. Als Stichworte seien beispielsweise genannt: die steigende Arbeitslosigkeit, die zunehmenden Schwierigkeiten für Entlassene, einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden, sowie Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht (vgl. Kap. 1). Wie die vorliegende Auswertung zeigt, spiegeln sich die geänderten Rahmenbedingungen auch in den konkreten Vereinbarungen zu Interessenausgleichen und Sozialplänen wider.

Aufgrund der sich verschärfenden Lage auf dem Arbeitsmarkt erhält die Beschäftigungssicherung einen zunehmend höheren Stellenwert. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen suchen die Betriebsparteien vermehrt beschäftigungsorientierte Lösungen, anstatt vor allem über die Höhe und Ausgestaltung von Abfindungen zu verhandeln. Sichtbar wird dies insbesondere in Vereinbarungen, die Transfermaßnahmen für diejenigen Beschäftigten vorsehen, deren Arbeitsplatz entfällt.

Aber auch dort, wo der Schwerpunkt auf der Abfindungsregelung liegt, sollten im Interesse der Beschäftigten neue Gestaltungslösungen gesucht werden. So sind z. B. hohe Abfindungsbeträge für die Betroffenen nur noch von begrenztem Wert, wenn sie bei über den Anspruchszeitraum des ALG I hinausgehender Arbeitslosigkeit beim Anspruch auf ALG II angerechnet werden. Hier finden sich in jüngeren Sozialplänen erste Ansätze, die dieses Problem bewusst aufgreifen. Einige Regelungen sehen z. B. vor, dass die Abfindung in Beschäftigungszeit, in der die Betroffenen jedoch von der Arbeit freigestellt sind, umgewandelt werden kann.

Die jüngste Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG 24.9.2008 – 5 B 12 KR 22/07 R) hat eine langjährige Unsicherheit in der arbeitsrecht-

lichen Praxis beseitigt. Seit die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband der Rentenversicherungsträger und die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Besprechung vom 5./6.7.2005 den gemeinsamen Schluss gezogen haben, dass im Falle einer Freistellung das (beitragsrechtliche) Beschäftigungsverhältnis und damit die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers in der gesetzlichen Sozialversicherung dann endet, wenn die Freistellung einvernehmlich vereinbart und unwiderprüflich ausgestaltet ist, waren zum (vorsorglichen) Schutz der Arbeitnehmer komplizierte Vermeidungsstrategien erforderlich. Nun können Freistellungsvereinbarungen ohne Risiko für den Arbeitnehmer wieder interessengerecht ausgestaltet werden. Selbst eine Freistellung in der Arbeitsphase der Altersteilzeit hat gemäß einer anderen Entscheidung des Bundessozialgerichts vom selben Tage keine negativen Auswirkungen auf den versicherungsrechtlichen Status des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

Auch nimmt die Zahl der Interessenausgleiche zu, die Namenslisten enthalten. Arbeitgeber fordern diese Art der Vereinbarung, um ihre Kündigungsschutzrechtlichen Risiken zu verringern. Für Beschäftigte ist die Namensliste allerdings mit dem Nachteil verbunden, die Kündigung dann nur noch wegen grober Fehlerhaftigkeit anfechten zu können. Deshalb ist es problematisch, wenn sich der Betriebsrat auf eine solche Regelung einlässt.

Neben diesen Änderungen hat sich in der vorliegenden Auswertung gezeigt, dass präzise Beschreibungen der Betriebsänderung in Interessenausgleichen nach wie vor selten sind. Dadurch fehlt in vielen Fällen der Maßstab, an dem geprüft werden könnte, ob sich der Arbeitgeber tatsächlich an die Vereinbarungen hält. Die Beschäftigten könnten dadurch u. U. Schwierigkeiten bekommen, ein Abweichen vom vereinbarten Interessenausgleich nachzuweisen, wenn sie einen Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG einklagen wollen.

Abschließend sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die vorgestellten Regelungen in einer jeweils besonderen Konstellation zustande gekommen sind, die von vielfältigen Faktoren bestimmt wurde: z. B. von der Art der Betriebsänderung, der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, der Stärke des Betriebsrates, der Mitbestimmungskultur im Unternehmen sowie der Arbeitsmarktsituation in der betroffenen Region und Branche. Ohne Kenntnis des Gesamtzusammenhangs las-

sen sich die Regelungen deshalb nicht als generell gut oder schlecht beurteilen. Trotzdem können die einzelnen Kapitel und Abschnitte dieser Auswertung als Gedankenstütze dienen, um zu klären, welche Bereiche im Rahmen einer anstehenden Betriebsänderung überhaupt zu regeln sind. Die vorgestellten Regelungen sollen – als Ideensammlung verstanden – Anregungen für die konkrete Ausgestaltung eigener Vereinbarungen geben. Über das Dargestellte hinaus gibt es zahlreiche weitere Beispiele für Regelungsmöglichkeiten. Einige davon befinden sich auf der beiliegenden CD-Rom. Ausschlaggebend für die eigene Praxis kann jedoch nur die jeweils spezifische betriebliche Situation sein. Um sich hierüber einen Überblick zu verschaffen, ist jeder Betriebsrat gut beraten, wenn er bei einer anstehenden Betriebsänderung zunächst eine Gefahrenanalyse erstellt.