

Beschäftigungs- sicherung

Nikolai Laßmann / Rudi Rupp

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Beschäftigungssicherung

Nikolai Laßmann / Rudi Rupp

Die Autoren

Nikolai Laßmann ist Jurist und Mitarbeiter bei der FORBA-Partnerschaft Berlin.
Rudi Rupp, Dr. rer. pol. ist Diplombetriebswirt und Diplomhandelslehrer; er ist Partner bei der FORBA-Partnerschaft Berlin.

Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, info.betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➔ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Beschäftigungssicherung

Nikolai Laßmann / Rudi Rupp

Stand: Dezember 2009

Inhalt

Vorwort	4
Zusammenfassung	5
1 Rahmenbedingungen	6
2 Regelungsinhalte	8
3 Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung der Beschäftigten	36
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme. .	40
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	41
6 Wesentliche rechtliche Grundlagen	42
7 Bestand der Vereinbarungen.	45
Literatur- und Internethinweise	46
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	47

Vorwort

Diese Analyse ergänzt und aktualisiert die bereits vorliegenden Auswertungen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung aus den Jahren 1999 und 2002. Neu ausgewertet wurden 34 betriebliche Vereinbarungen und Tarifverträge der Jahre 2002 bis 2009. Nicht berücksichtigt werden Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung im Rahmen von Interessenausgleichen und Sozialplänen oder zum Thema Kurzarbeit, zu denen jeweils gesonderte Auswertungen vorliegen.

Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben. Die Wirkung und Tragfähigkeit der Vereinbarungen und Bündnisse können nicht beurteilt werden.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Zusammenfassung

Beschäftigungssicherung steht in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ganz oben auf der Agenda der Betriebsratsarbeit. Dann treten die gegensätzlichen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern deutlich hervor: Auf der einen Seite steht das Bestreben nach Kostensenkung, die auch durch gesenkte Personalkosten erreicht werden soll; auf der anderen Seite die Absicht, Arbeitsplätze zu sichern.

Doch auch der Arbeitgeber hat Interesse daran, Arbeitsplätze zu erhalten: Abfindungen führen kurzfristig zu Kostensteigerungen. Ferner stehen vielleicht bei zunehmender Auslastung nicht mehr genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung.

Vor diesem Hintergrund suchen die Betriebsparteien beschäftigungssichernde Lösungen, anstatt vorrangig über die Höhe und Ausgestaltung von Abfindungen zu verhandeln. Erkennbar ist, dass die untersuchten Vereinbarungen mehrheitlich einen Schutz vor betriebsbedingten (Beendigungs-)Kündigungen vorsehen. Personalabbau soll, wenn überhaupt, sozialverträglich (z. B. durch Altersteilzeit, natürliche Fluktuation) erfolgen. Als Gegenleistung verzichten die betroffenen Beschäftigten überwiegend auf Teile ihres Entgelts (z. B. Sonderzahlungen), häufig verbunden mit einer befristeten Reduzierung der Arbeitszeit. Teilweise sind die beschäftigungssichernden Zusagen mit Öffnungsklauseln verbunden, die es ermöglichen, unter bestimmten Bedingungen von den Zusagen wieder zurückzutreten. In der Regel werden dann aber auch die Zugeständnisse der Beschäftigten wieder zurückgenommen, so dass zunächst der Zustand vor Abschluss der Vereinbarung wieder hergestellt ist.

Entgelt und Arbeitszeit sind meist tariflich geregelt. Deshalb ist ein Eingriff der Betriebsparteien in diesen Fällen nur mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaft möglich. Die Ausgestaltung dieser dreiseitigen Vereinbarung, ist mit rechtlichen Fallstricken gespickt. Die Auswertung zeigt, dass einige Vereinbarungen nicht den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts genügen. Auf die Einhaltung dieser Anforderungen sollte daher künftig größerer Wert gelegt werden.

Auffällig ist, dass nur wenige Vereinbarungen den finanziellen oder personellen Umfang der erforderlichen Einsparungen beziffern. Empirische Erhebungen und die Beratungspraxis zeigen, dass Arbeitnehmervertretungen oft nicht rechtzeitig über wirtschaftlich notwenige Anpassungen der Beschäftigung informiert werden, sondern erst, wenn die Planungen des Arbeitgebers bereits abgeschlossen sind. Unter Zeitdruck werden dem Arbeitgeber so vermutlich meist weitgehende Zugeständnisse bei der Veränderung der Arbeitsbedingungen zugestanden. Jeder Betriebsrat ist gut beraten, wenn er vor dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung eine gründliche Analyse der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens vornimmt, um nicht zu große Einschränkungen der Rechte der Beschäftigten zuzulassen.

Nur wenige Regelungen befassen sich mit Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung verbunden mit der Chance zu nachhaltiger Veränderung in den Betrieben. Die optimistische Einschätzung einer vorherigen Auswertung betrieblicher Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, wonach es Anzeichen gibt, dass Betriebs- und Personalräte zunehmend an der Modernisierung des Unternehmens beteiligt sind nach dem Motto „Bewahren durch Verändern“, hat sich insofern nicht bestätigt (Heidemann 2002, S. 43). Bestätigt hat sich aber, dass Investitionen und Personal für Forschung und Entwicklung kaum thematisiert werden, dagegen wird der Erhalt von Ausbildungskapazitäten häufiger vereinbart.

Wie schon in den früheren Auswertungen stellen Regelungen zu Folgeaktivitäten nach Abschluss der Vereinbarung noch Ausnahmen dar. Die Überprüfung und Bewertung der vereinbarten Maßnahmen wird nach wie vor dem Alltagsgeschäft überlassen. Damit wird die Chance, Beschäftigungssicherung und -förderung als herausragende Aufgabe des Betriebsrats wahrzunehmen, weiterhin nicht ausreichend genutzt.

1 Rahmenbedingungen

Beschäftigungssicherung als wesentliche Aufgabe des Betriebsrates

Beschäftigungssicherung im Sinne von Sicherung bestehender Arbeitsplätze verstehen Betriebsräte seit jeher als wesentliche Aufgabe im Rahmen ihrer Schutzfunktion. Betriebliche Bündnisse zur Beschäftigungs- und Standortsicherung spielen eine wichtige Rolle im dualen System der betrieblichen Beziehungen. Sie bieten die Möglichkeit, das vermeintlich starre System der Tarifverträge flexibler zu gestalten. Zudem reflektieren sie den allgemeinen Trend zur Verbetrieblichung (vgl. Ellguth/Kohaut 2008, S. 209). Ursprünglich als Mittel zur Rettung existenzbedrohter Betriebe gedacht, werden solche Bündnisse zunehmend auch genutzt, um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern (ebd.).

Die Ergänzung entsprechender Vorschriften durch die Novellierung des BetrVG von 2001 schaffte keine neuen Mitbestimmungsrechte für die Betriebsräte. Sie verbessern jedoch teilweise deren Handlungsmöglichkeiten, insbesondere durch a) den erleichterten Zugang zu internem und externem Sachverständ (§§ 80, 111 BetrVG), b) die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich mit Vorschlägen des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung auseinanderzusetzen (§ 92a BetrVG) und c) die Fördermöglichkeiten des SGB III im Rahmen von Sozialplänen (§ 112 BetrVG).

Seit Anfang 2009 steht Betriebsräten ein sehr effektives Instrument der (vorübergehenden) Beschäftigungssicherung zur Verfügung: der erleichterte Zugang zu konjunktureller Kurzarbeit und die Entlastung der Arbeitgeber bei den damit verbundenen Kosten, insbesondere wenn Kurzarbeit und Qualifizierung der Belegschaft parallel genutzt werden.

Laut einer Befragung im Jahr 2005 verfügten etwa 20 % der befragten Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten und Betriebsrat über eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung (vgl. Hauser-Ditz et al. 2008, S. 243). Nach dieser Studie sind Tarifbindung und Existenz eines Betriebsrats wesentliche Voraussetzungen für entsprechende Vereinbarungen. Gemäß einer repräsentativen Umfrage unter Betriebsräten im Jahr 2008 hatten sogar mehr als 25 % der befragten Betriebsräte mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen – meist auf der Grundlage eines entsprechenden Tarifvertrages¹. Auch die Betriebsgröße spielt eine wesentliche Rolle: In Großbetrieben (mit mehr als 1000 Beschäftigten) sind Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung fast doppelt so oft anzutreffen (47 %) wie in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (etwa 25 %)².

Mit der anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise verschlechtern sich die Bedingungen für Kredite, insbesondere auch im Bereich mittelständischer Unternehmen. Daher ist davon auszugehen, dass Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung künftig für Betriebs- und Personalräte auch in mittelgroßen Betrieben und besonders betroffenen Wirtschaftszweigen (exportorientierte Produktions- und Investitionsgüterindustrie, Finanzdienstleistungen) an Bedeutung gewinnen.

Anlässe und Zuständigkeiten für Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

Die Daten der repräsentativen IAB-Betriebsbefragung für das Jahr 2006 zeigen, dass für den Abschluss von Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung vor allem zwei Motive ausschlaggebend waren: eine akute Krisenbewältigung (in 41 % aller Fälle) und der Erhalt bzw. die Verbesserung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Betriebes (48 %) (Ellguth/Kohaut 2008, S. 216). Die weiteren Gründe (11 %) sind nicht näher erläutert; sie dürften aber in Unternehmenszusammenschlüssen, strategischer oder technologischer

¹ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung, Archiv Pressemitteilungen, WSI-Forscher: Guter Ansatz in der aktuellen Krise.

Mehr als ein Viertel der Betriebe hat bereits Regelungen zur Beschäftigungssicherung. 30.12.2008

(www.boeckler.de/320_94172.html).

² Ebd.

Neuausrichtung des Betriebes, Modernisierung öffentlicher Verwaltungen u. Ä. liegen. Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise wird sich zukünftig der Anteil der Vereinbarungen anlässlich einer akuten Krisenbewältigung vermutlich deutlich erhöhen. Abhängig vom Anlass werden Vorschläge und Forderungen des Betriebs- oder Personalrats zur Beschäftigungssicherung ganz unterschiedlich ausfallen (müssen). Dies zeigt sich auch im Untersuchungsmaterial: Das Verhältnis von „Geben und Nehmen“ in Vereinbarungen anlässlich einer Krisensituation neigt aus Arbeitgebersicht deutlich zum Nehmen. Die Beiträge der Beschäftigten zur Kostensenkung sind in der Regel erheblich (Verzicht auf Weihnachts- und Urlaubsgeld, Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich, Verschiebung von Tariferhöhungen), Zusagen zur Beschäftigungssicherung bleiben oft unverbindlich oder eingeschränkt. Vereinbarungen zu Erhalt oder Verbesserung der Wettbewerbssituation sind dagegen ausgeglichener und unterscheiden sich auch deutlich in den Regelungsinhalten. Der Arbeitgeber hat Interesse an einer möglichst hohen Arbeitszeitflexibilität, um schnell und kostengünstig auf unterschiedliche wirtschaftliche Entwicklungen reagieren zu können. Auch sind Zusagen zur Beschäftigungssicherung verbindlicher und manchmal mit konkreten Investitionszusagen und Standortgarantien verbunden. Außerdem werden eher in dieser Situation Erfolgsprämien für die Beschäftigten zugesagt (abhängig vom Unternehmensergebnis).

Grundsätzlich gibt es Beschäftigungssicherung für die Beschäftigten nicht ohne Gegenleistung. In aller Regel besteht die Gegenleistung in Einkommensverzichten unterschiedlichster Art und/oder in der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Einkommen und Arbeitszeit sind üblicherweise in Tarifverträgen geregelt. Wegen der Tarifsperrre des § 77 Abs. 3 BetrVG ist die Regelungsmacht des Betriebsrats in diesen Handlungsfeldern stark eingeschränkt. Von der Arbeitgeberseite geforderte Gegenleistungen in diesem Bereich können nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien oder im Rahmen tariflicher Öffnungsklauseln rechtswirksam vereinbart werden. Die Inanspruchnahme tariflicher Härtefallregelungen oder Öffnungsklauseln ist regelmäßig nur bei entsprechenden Zusagen des Arbeitgebers zur Beschäftigungssicherung möglich (vgl. Bispinck 2009).

Die originäre Zuständigkeit zum Abschluss entsprechender Betriebs- oder Dienstvereinbarungen liegt grundsätzlich beim örtlichen Betriebs- oder Personalrat. Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig, wenn beschäftigungssichernde Maßnahmen betriebsübergreifend ergriffen werden sollen und dies nicht durch die örtlichen Betriebsräte geregelt werden kann (§ 50 Abs. 1 BetrVG). Darüber hinaus kann der Gesamtbetriebsrat gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG durch die örtlichen Betriebsräte beauftragt werden.

2 Regelungsinhalte

2.1 Anlässe der Beschäftigungssicherung

Soweit aus den ausgewerteten 34 Vereinbarungen ersichtlich (Überschrift, Präambel), lagen ihnen folgende Anlässe zugrunde.

Anlässe	Anzahl	Prozent
Krisenbewältigung	13	38,2
Erhalt bzw. Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit	15	44,1
Andere Gründe	6	17,7
Gesamt	34	100,0

TABELLE 1: ANLÄSSE FÜR VEREINBARUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Die Anlässe Krisenbewältigung und Wettbewerbsfähigkeit halten sich in etwa die Waage. Von den sechs Vereinbarungen, die aus anderen Anlässen geschlossen wurden, stammen drei aus kommunalen Betrieben/Verwaltungen. Sie wurden aufgrund einer Haushaltsnotlage – quasi einer wirtschaftlichen Notsituation – getroffen. Damit überwiegt der Anlass Krisenbewältigung leicht. Gegenüber den früheren Auswertungen ist somit eine Verschiebung der Anlässe hin zur Krisenbewältigung festzustellen. Eine Tendenz, die sich in den nächsten Jahren angesichts der gewaltigen Finanz- und Wirtschaftskrise noch verstärken dürfte.

Meist wird der Anlass in einer Präambel beschrieben. Betriebsvereinbarungen enthalten jedoch nicht notwendigerweise Präambeln, aus denen ihr Anlass und ihre Zielsetzung ersichtlich werden. Erfahrungsgemäß erweisen sich Präambeln oft als sinnvoll: Sie dienen bei Auslegungsstreitigkeiten über Inhalt oder Anwendung bestimmter Regelungen als Interpretationshilfe für die Betriebsparteien oder vor dem Arbeitsgericht. Auch gegenüber den Beschäftigten hat die Präambel eine wichtige Informationsfunktion. Diese sollte nicht unterschätzt werden angesichts der verschlechterten Arbeitsbedingungen, die ihnen vielfach zugemutet werden.

2.1.1 Wirtschaftliche Krise

Die Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, die anlässlich einer wirtschaftlichen Notlage geschlossen wurden, zeichnen sich vor allem durch folgende vereinbarte Gegenleistungen aus: a) um die Arbeitskosten zu senken wird die Vergütung reduziert (meist durch verringerte Arbeitszeit ohne Lohnausgleich) und b) die Beschäftigten verzichten ganz oder teilweise auf Sonderleistungen (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Überwiegend wurde dabei auf tarifliche Härtefall- oder Öffnungsklauseln Bezug genommen. In diesen Fällen sind in den Tarifverträgen Zusagen zum Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen für die Laufzeit der Vereinbarung festgeschrieben.

Oft lässt sich schon aus der Präambel entnehmen, ob auf eine tarifliche Öffnungs- bzw. Härtefallklausel Bezug genommen wurde.

„Präambel

Im Tarifabschluss 2004 haben die Tarifvertragsparteien für das Bankgewerbe u. a. vereinbart, dass im Falle einer besonderen schwierigen wirtschaftlichen Situation, die als Härtefall auch den Beschäftigungsstand eines Unternehmens erheblich bedroht, die Betriebsparteien gegenüber den Tarifvertragsparteien ihre Absicht erklären können, befristet von den tarifvertraglichen Regelungen abweichen zu wollen.“

Drei Vereinbarungen stammen aus kommunalen Verwaltungen. Sie wurden geschlossen, nachdem eine Verwaltungsreform Finanzprobleme ausgelöst hatte.

„Präambel“

Die Stadt [...] befindet sich in einer dramatischen Haushaltsslage, die neben anderen Einschnitten auch eine deutliche Reduzierung der Personalstellen erforderlich macht. Die Projektgruppe Verwaltungsreform entwickelt Vorschläge zur organisatorischen Neustrukturierung der Verwaltung, die sukzessive umgesetzt werden. [...] Gemeinsames Ziel von Bürgermeisteramt und Gesamtpersonalrat ist es, die notwendige Verschlankung der Verwaltung möglichst sozialverträglich zu gestalten und umzusetzen. Der Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen setzt jedoch voraus, dass alle Spielräume für Um- und Versetzungen bzw. bei der Übertragung neuer Aufgaben genutzt werden.“

 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/351/2006

2.1.2 Erhalt bzw. Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Vereinbarungen zum Erhalt oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben nutzen entweder tarifliche Regelungsspielräume (z. B. Arbeitszeitkorridore) oder sie regeln Maßnahmen, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Tarifparteien fallen (z. B. Überprüfung der Eingruppierung, Abbau übertariflicher Zulagen, flexible Arbeitszeitmodelle) und setzen auf das Prinzip Freiwilligkeit (z. B. Aufhebungsverträge mit Abfindung, Altersteilzeit/Vorruhestand, Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit). In diesen Vereinbarungen werden regelmäßig betriebsbedingte Kündigungen für längere Zeiträume (bis zu 10 Jahren) ausgeschlossen oder zumindest erschwert (nur mit Zustimmung des Betriebsrats; nur nach Ausschöpfen aller beschäftigungsichernden Maßnahmen). Drei Präambeln zeigen dies beispielhaft.

Beispiel 1:

„Präambel“

Zwischen den Betriebsparteien besteht Einvernehmen, durch diese Standort- und Beschäftigungssicherungsbetriebsvereinbarung Maßnahmen zu treffen, um einen Abbau von Arbeitsplätzen durch betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Diese Maßnahmen sollen eine Basis schaffen, um die Arbeitsplätze am Standort [...] langfristig zu sichern. Hierbei soll die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung [...] langfristig gesichert und ein entsprechender Umstrukturierungs-, Innovations- und Qualifikationsprozess weitergeführt werden.“

 MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

Beispiel 2:

„Präambel“

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Standorte [...] zu sichern, um damit bestehende Arbeitsplätze zu erhalten und neue, wettbewerbsfähige Arbeitsplätze zu schaffen.“

 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/354/2004

Beispiel 3:

„Präambel“

Die Bereiche und Gesellschaften [...] stehen in einem harten nationalen und internationalen Wettbewerb im Bereich der chemischen Industrie und der darauf bezogenen

Dienstleistungen. Steigender Kostendruck und sich verändernde Rahmenbedingungen stellen Arbeitgeber und Betriebsräte vor besondere Herausforderungen.

Die Vertragsparteien sind entschlossen, diese Herausforderungen anzunehmen. Gemeinsam werden sie deshalb besondere Anstrengungen unternehmen, um dem Betrieb [...] eine nachhaltige und wettbewerbsfähige Perspektive zu verschaffen. Diese Zielsetzung gilt für Unternehmen und Mitarbeiter in gleicher Weise. Zur Zielerreichung gehören deshalb Maßnahmen zur Kostensenkung und Produktivitätssteigerung ebenso wie Maßnahmen zur langfristigen Erhaltung von Arbeitsplätzen.“

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/388/2005

Gerade bei Vereinbarungen anlässlich des Erhalts oder der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes besteht die Gefahr, dass Verzichte der Beschäftigten bei Arbeitszeit und Einkommen zu Wettbewerbsverzerrungen führen. Deshalb finden sich insbesondere in Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung Hinweise und Klauseln, dass diese Kostenverbesserungen nicht als Wettbewerbsvorteil gegenüber nationalen Wettbewerbern genutzt werden dürfen.

„Präambel“

Die [...] hat als Zulieferer der Automobilindustrie im Rahmen ihrer aktuellen Geschäftsplanung 2006 bis 2010 weitreichende Projekt- und Standortentscheidungen zu treffen, um im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig zu bleiben. Diese Entscheidungen sollen [...] zur weitgehenden Sicherung der Arbeitsplätze in den deutschen Standorten [...] erfolgen. Als Gegenleistung erfolgt ein Kostenbeitrag der beteiligten Belegschaften. [...] Es ist [...] nicht beabsichtigt, den Kostenbeitrag der Belegschaften als Wettbewerbsvorteil gegenüber Wettbewerbern in Deutschland zu nutzen.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/433/2007

Mitunter kann bei Verstoß gegen das Verbot der Wettbewerbsverzerrung der Tarifvertrag fristlos gekündigt werden.

„Die von den Arbeitnehmern erbrachten Restrukturierungsbeiträge dürfen ausschließlich zur Erreichung der vereinbarten Restrukturierungsziele verwandt werden. Sie dürfen insbesondere nicht zur Verzerrung des Wettbewerbs in Form von Dumpingmaßnahmen gegenüber den Wettbewerbern genutzt werden. Bei Verstößen gegen diesen Tarifvertrag kann der Tarifvertrag fristlos und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Für den Fall der fristlosen Kündigung besteht keine Nachwirkung dieses Tarifvertrages.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/432/2004

Allerdings bleibt in allen Fällen offen, wann genau eine Wettbewerbsverzerrung vorliegt.

2.1.3 Andere Anlässe

Zusammenschlüsse und Umstrukturierungen

Unternehmenszusammenschlüsse und -umstrukturierungen sind häufig Reaktionen auf den globalen Wettbewerb. Auch die Finanzkrise erzwingt solche Maßnahmen besonders im Finanzdienstleistungssektor. Sie lösen bei den betroffenen Beschäftigten erhebliche Ängste um den Erhalt des Arbeitsplatzes aus. Denn ein Ziel solcher Maßnahmen sind Synergieeffekte: Überkapazitäten aufgrund von mehrfach besetzten zusammengelegten Stellen werden beseitigt.

Erfahrungsgemäß hängt das Gelingen von Unternehmenszusammenschlüssen auch von der Zustimmung der betroffenen Beschäftigten ab. Daher werden betriebsbedingte Kündigungen

oft für einen längeren Zeitraum (3 bis 5 Jahre, vereinzelt länger) ausgeschlossen. Manchmal wird diese Zusage an Bedingungen geknüpft (z. B. Verzicht auf Ausübung des Widerspruchsrechts bei Betriebsübergängen gemäß § 613a BGB, Bereitschaft zur fachlichen und regionalen Mobilität).

„Präambel“

Gemäß § 7 des Personalüberleitungstarifvertrages vom 30.01.2002 gilt für die [...] übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Arbeitsplatzgarantie bis 31.01.2008. Bis zu diesem Zeitpunkt sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen. [...] Betriebsbedingte Beendigungskündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Anlass erforderlicher Umstrukturierungsmaßnahmen sind nicht gewollt und beabsichtigt. Vor diesem Hintergrund werden betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis zum 31.12.2015 grundsätzlich ausgeschlossen.“

☞ ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/320/2006

Auch die strategische Neuausrichtung eines Unternehmens gehört in diesen Kontext.

„Strategische Neuausrichtungen und technologische Veränderungen im Bankbereich sowie Ergebnisse von Geschäftsprozess-Analysen und Geschäftsprozess-Optimierungen können Veränderungen der Arbeitsplatzsituation [...] in qualitativer und quantitativer Hinsicht zur Folge haben. Zum Ausgleich gegenseitiger Interessen wird die nachstehende Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung abgeschlossen.“

☞ KREDITGEWERBE, 100100/353/2005

Manchmal haben Umstrukturierungsprozesse ihren Grund in geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z. B. dem Energiewirtschaftsgesetz:

„Das neue Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) wird bereits in naher Zukunft weitere einschneidende organisatorische und gesellschaftsrechtliche Anpassungen auf Unternehmensebene erforderlich machen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft und Flexibilität abverlangen. Vor diesem Hintergrund möchte das Unternehmen den berechtigten Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen und die nachfolgenden Zusagen zur Beschäftigungssicherung machen.“

☞ ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/320/2006

Sicherung der betrieblichen Altersversorgung

Ein Sonderfall ist der Anlass der Sicherung der betrieblichen Altersversorgung. Vermutlich waren die wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse im nachfolgend zitierten Unternehmen nicht schlecht genug, um eine Reduzierung der betrieblichen Altersversorgung entsprechend der BAG-Rechtsprechung rechtssicher vorzunehmen.

„Die Verpflichtungen für Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung (Direktzusage) [...] erweisen sich zunehmend als Hemmnis für notwendige Investitionen und somit als Gefährdung der Zukunftsfähigkeit [...]. Alleiniges Ziel ist es deshalb, die Altersversorgungsverpflichtungen innerhalb eines Zeitraumes von 10 Jahren durch Rücklagen abzudecken bzw. auszufinanzieren. Notwendig sind hierzu Rücklagenzuflüsse in Höhe von mindestens jährlich 1,5 Mio. netto. Um dieses Ziel zu erreichen und somit den Standort [...] langfristig zu sichern und auch über notwendige Investitionen erfolgreich weiterzuentwickeln, ist es unumgänglich, dass auch von Arbeitnehmerseite ein Beitrag zur Zukunftssicherung und somit zum Erhalt von Arbeitsplätzen erbracht wird.“

Der Vorstand verpflichtet sich, die durch die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen erreichten Einsparungseffekte zweckgebunden zur Konsolidierung der betrieblichen Altersversorgung zu verwenden.“

 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100100/372/2005

Da die Kosteneinsparungen nur erreicht werden konnten, indem tarifliche Arbeitsbedingungen verschlechtert wurden (Kürzung des Weihnachtsgeldes, Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich), haben die Tarifparteien dieser Betriebsvereinbarung zugesimmt. Nach der Rechtsprechung des BAG widerspricht eine solche dreigliedrige Vereinbarung jedoch der Rechtsquellenklarheit und ist damit nichtig (vgl. Kap. 6.1).

2.2 Beschäftigungssichernde Zusagen des Arbeitgebers

Die ausgewerteten Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung enthalten eine Vielzahl unterschiedlicher Zusagen des Arbeitgebers. Im Vordergrund stehen Zusagen zum Kündigungsschutz und zur Standortsicherung. In diesem Zusammenhang nehmen Arbeitgeber oft Einschränkungen ihrer unternehmerischen Entscheidungsfreiheit hin: Sie verzichten z. B. auf Outsourcing, Fremdvergabe oder Einstellungen und verpflichten sich zu Insourcing bzw. zu bestimmten Investitionen. Zusagen zum Erhalt sozialer Besitzstände bei Ausgründungen, wenn diese nicht verhindert werden können, gehören ebenso dazu wie Vereinbarungen zur Personalentwicklung oder zu betrieblichen Maßnahmen als Reaktion auf vorübergehende Auslastungsprobleme (z. B. vorgezogene Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten, vorgezogener Urlaub, unbezahlte Freizeit, Verlängerung von Elternzeit). Vereinzelt finden sich auch Regelungen zu Bonus-/Prämienzahlungen bei Übererfüllung von Sanierungszielen oder zur Förderung der Gewerkschaftsstruktur im Betrieb.

2.2.1 Kündigungsschutz

Zugeständnisse der Beschäftigten sollen die Kostenstruktur des Betriebes entlasten. Sie sind meist mit Zusagen zum Kündigungsschutz verbunden. Dieser kann jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet sein.

Bei absolutem Kündigungsschutz sind betriebsbedingte Kündigungen für bestimmte Zeit ausnahmslos ausgeschlossen. Soweit tarifliche Öffnungs- und Härtefallklauseln in Anspruch genommen werden, sehen diese meist einen absoluten Kündigungsschutz zwingend vor (vgl. Bispinck 2009). Bei Vereinbarungen anlässlich einer wirtschaftlichen Krise orientiert sich der Kündigungsausschluss am Zeitraum des vereinbarten Verzichts (in der Regel der Laufzeit der Vereinbarung).

„Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.“

 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100100/367/2005

Ist ein konkreter Zeitraum für den Ausschluss von Kündigungen vereinbart, sollten auch die Verzichte der Betroffenen höchstens für diesen Zeitraum gelten.

„Betriebsbedingte Kündigungen sind bis zum 30.6.2009 ausgeschlossen.“

 METALLVERARBEITUNG, 100100/365/2006

Laut folgender Regelung sind betriebsbedingte Kündigungen nur bei Umstrukturierungsprozessen oder Weiterentwicklung des Konzerns ausgeschlossen.

„Betriebsbedingte Beendigungskündigungen infolge des Umstrukturierungsprozesses und der Weiterentwicklung im Konzern sind ausgeschlossen.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/355/2003

Betriebsbedingte Kündigungen, die der Arbeitgeber anders – z. B. mit Auftragsmangel – begründet, sind weiterhin zulässig. In einem möglichen Kündigungsschutzprozess trägt der betroffene Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Wenn ein Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen nur im Zusammenhang mit bestimmten Maßnahmen erreichbar ist, dann sollte zumindest eine Umkehr der Darlegungs- und Beweislast erfolgen: Der Arbeitgeber sollte darlegen und beweisen müssen, dass die Kündigung nicht auf einer Maßnahme beruht, die zum Ausschluss der betriebsbedingten Kündigung führt.

Bei relativem Kündigungsschutz hängt der arbeitgeberseitige Kündigungsverzicht von bestimmten Bedingungen ab, z. B. die Annahme eines zumutbaren Arbeitsplatzes.

„Betriebsbedingte Beendigungskündigungen mit einem Beendigungsdatum vor dem 31.12.2012 sind ausgeschlossen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ein zumutbares Arbeitsplatzangebot im Sinne des § 5 ablehnt.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/391/2006

„Auf der Grundlage des Tarifvertrages vom 09.03.2006 erklärt sich das Unternehmen bereit, bis zum 31.12.2015 grundsätzlich auf den Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen zu verzichten. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit dahingehend, dass mit der o. g. Beschäftigungssicherung keine Garantie des Arbeitsplatzes verbunden ist. Das Unternehmen muss weiterhin in der Lage sein, Arbeitsplätze umzugestalten und ggf. abzubauen. Der Betriebsrat wird diesen Prozess positiv begleiten.

Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind grundsätzlich dann zulässig (auch soweit sie die Wirkung einer Beendigungskündigung haben), wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ein zumutbares Änderungsangebot ohne wichtigen Grund ablehnt.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/320/2006

Bei einer solchen Einschränkung ist es wichtig, dass eindeutige Kriterien der Zumutbarkeit definiert werden (vgl. Göritz et al. 2005, S. 169 ff.).

„Zumutbarkeit von Versetzungen“

Ein zumutbarer Arbeitsplatz richtet sich nach den folgenden funktionalen, materiellen, zeitlichen und örtlichen Kriterien:

Die funktionale Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Qualifikation (z. B. Ausbildung, Erfahrung, bisherige Tätigkeit) des Mitarbeiters entsprechen oder wenn dieser die erforderliche Qualifikation durch eine vom Unternehmen angebotene zumutbare und finanzierte Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme innerhalb eines persönlich und betrieblich angemessenen und zumutbaren Zeitraumes erwerben kann.

Die materielle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn der Mitarbeiter seine bisherige tarifliche Eingruppierung und seine bisherige effektive Entlohnung bei vergleichbarer Arbeitszeit uneingeschränkt behält. Als materiell zumutbar gilt außerdem, wenn aufgrund der angebotenen Tätigkeit eine Herabgruppierung um höchstens 1 Lohngruppe bzw. um 1 Tarifgruppe erfolgt, maximal jedoch um 10 % des Bruttomonatseinkommens. Für AT-Angestellte gilt eine Einkommensminderung um max. 610 Euro je Monat oder max. 7.300 Euro jährlich als zumutbar, sofern dann das Monatseinkommen trotzdem noch mindestens 300 Euro über der höchsten Tarifgruppe ohne Zulagen liegt.

Die örtliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn sich der neue Arbeitsplatz am Betriebsstandort [...] befindet.“

 METALLVERARBEITUNG, 100100/330/2002

Im Folgenden wird die Nicht-Inanspruchnahme einer vorzeitigen Verrentung mit der Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes gleichgesetzt, in beiden Fällen sind betriebsbedingte Kündigungen gestattet. Dies birgt das Risiko einer unzulässigen Diskriminierung aufgrund des Lebensalters.

„Die Nicht-Inanspruchnahme einer der bestehenden Frühpensionierungsregelungen ist bei Vorliegen der persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen mit der Ablehnung eines zumutbaren, konzerninternen Arbeitsplatzes gleichzusetzen.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/355/2003

Eine andere Bedingung ist mitunter die wirtschaftliche Lage des Betriebes (hier: Umsatzzugang um nicht mehr als 20 % gegenüber dem Vorjahr). Von ihr hängt die Aufrechterhaltung der Zusage zum Kündigungsausschluss ab.

„Betriebsbedingte Kündigungen werden bis zum 31.12.2006 ausgeschlossen. Allerdings sind betriebsbedingte Kündigungen zulässig, wenn der aufgelaufene Umsatz im Jahr 2006 im Vergleich zum entsprechenden aufgelaufenen Umsatz des Jahres 2005 zu irgendeinem Zeitpunkt um mehr als 20,00 % zurückgeht. [...] Vor dem Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen sind die Möglichkeiten, Kurzarbeit einzuführen, die durch diese Betriebsvereinbarung eröffnet werden, auszunutzen. Sollten betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden, so kann diese Betriebsvereinbarung von beiden Seiten zum nächsten Monatsende gekündigt werden.“

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/361/2005

Hier ist bedeutsam, dass bei vorübergehendem Umsatzzugang zunächst konjunkturelle Kurzarbeit in Anspruch genommen werden muss. Nur wenn die Bundesagentur für Arbeit keine Kurzarbeit genehmigt, sind betriebsbedingte Kündigungen zulässig.

Laut einer anderen Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen erst zulässig, nachdem alle Maßnahmen der Beschäftigungssicherung erfolglos geprüft und angewandt worden sind.

„Betriebsbedingte Kündigungen werden erst dann ausgesprochen, wenn alle Maßnahmen der Beschäftigungssicherung aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung nachweislich geprüft und ggf. angewandt worden sind.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Wird zudem noch eine Checkliste vereinbart, die vor jeder betriebsbedingten Kündigung abzuarbeiten ist, sind betriebsbedingte Kündigungen für den Arbeitgeber stark erschwert, wenn nicht gar unmöglich.

„Checkliste zur Beschäftigungssicherung“

Gemäß Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung ist vor betriebsbedingten Entlassungen zu prüfen, ob nicht durch die nachfolgenden Maßnahmen die Entlassungen vermieden werden können.

Maßnahme

- (weitere) Sachkostensenkung
- Auslastungsverbesserung durch Übernahme der Produktionsvolumina [...]
- bessere Verteilung der Arbeit [...]
- keine neue Fremdvergabe von Aufträgen

- Rückführung von Fremdvergaben [...]
- Vorziehen von Wartungs- und Instandhaltungsaufgaben und technische Umstellungen
- zeitliche Streckung von Rationalisierungsmaßnahmen
- Vermeidung von Sonderschichten
- Vermeidung von Überstunden
- Abgeltung von Überstunden in Freizeit
- verlängerte/größere Arbeitszeitkonten
- Gewährung von Jahresurlaub/Vorziehen des Jahresurlaubs
- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich gem. TV [...]
- Kurzarbeit
- dauerhafte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit einzelner Mitarbeiter (Teilabfindung)
- Altersteilzeit ausschöpfen/Vorruhestand
- Sabbatjahr zur beruflichen Fortbildung
- Versetzung innerhalb der [Organisationseinheit]
- dauerhafte Versetzung in andere [Organisationseinheiten]
- vorübergehende Versetzung in andere [Organisationseinheiten]
- konzernweite Ausschreibung von Arbeitsplätzen
- Qualifizierungsmaßnahmen
(Umschulung, Fortbildung, Nachholung von Ausbildungsabschlüssen usw.)
- qualifizierter Einstellungsstopp
- Beschränkung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern
- Auslaufen befristeter Arbeitsverträge
- Auslauf von Werkverträgen
- betriebsbedingte Aufhebungsverträge
- Outplacement Maßnahmen, Förderung durch ArbA [...]“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Auch eine zeitlich befristete Kombination aus absolutem und relativem Kündigungsschutz ist möglich.

„Der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen ist in allen, auch eventuell neu gegründeten oder hinzukommenden Unternehmen, bis zum 31.12.2005 unzulässig.

Ab 1.1.2006 bedürfen betriebsbedingte Kündigungen der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates (§ 102 Abs. 6 BetrVG). § 102 Abs. 5 BetrVG ist im Falle der Zustimmungsverweigerung anzuwenden. Beabsichtigte betriebsbedingte Kündigungen sind unabhängig von den gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen ab dem 1.1.2006 auch dann unzulässig, wenn das Unternehmen nicht nachweist, dass es seinen in dieser Vereinbarung festgelegten Verpflichtungen zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen nachgekommen ist. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung des Betriebsrates zu einer betriebsbedingten Kündigung entscheidet die Einigungsstelle.“

 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/1999

Bei folgender Regelung hängt es von der Entscheidung des Betriebsrats ab, wie weit der Kündigungsschutz greift. Eine Ersetzung der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats, z. B. durch die Einigungsstelle (§ 102 Abs. 6 BetrVG), ist hier nicht vorgesehen.

„Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages sind betriebsbedingte Kündigungen für die Beschäftigten grundsätzlich ausgeschlossen, die an den Regelungen dieses Tarifvertrages teilnehmen. Wird vom Betriebsrat ein Ausnahmefall zu dieser Regelung allgemein anerkannt, so können zur Sicherung des Standortes betriebsbedingte Kündigungen bzw. betriebsbedingte Änderungskündigungen ausgesprochen werden.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/366/2005

Keinen Kündigungsschutz, aber eine Erschwerung betriebsbedingter Kündigungen für den Arbeitgeber stellen Regelungen dar, in denen die Wirksamkeit einer Kündigung von der Zustimmung des Betriebsrats abhängt. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, dann kann (abweichend zum vorhergehenden Beispiel) diese durch eine Entscheidung durch die Einigungsstelle gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG ersetzt werden.

„Betriebsbedingte Kündigungen werden in der Laufzeit dieses Ergänzungstarifvertrages nicht ausgesprochen. Sollten dennoch Personalanpassungen erforderlich sein, können betriebsbedingte Kündigungen nur mit Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG erfolgen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/380/2006

Demgegenüber ist die nachfolgende Regelung unbestimmt. Im Konfliktfall entscheidet das Arbeitsgericht, ob dem Betriebsrat ein abschließendes Vetorecht oder lediglich eine Zustimmungsverweigerung mit dem Verfahren nach § 102 Abs. 6 BetrVG eingeräumt wird.

„Sollten zukünftige betriebliche Ereignisse betriebsbedingte Kündigungen unumgänglich machen, bedürfen diese der Zustimmung des Betriebsrates.“

🔑 MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

Eher ungewöhnlich sind Regelungen, die betriebsbedingte Kündigungen erst zulassen, wenn zuvor ein mehrstufiges Prüf- und Verhandlungsverfahren durchlaufen wurde. Im nachfolgenden Fall könnte eine betriebsbedingte Kündigung erst nach mehr als 13 Monaten ausgesprochen werden. Je nach individueller Kündigungsfrist können zwischen Kündigungsabsicht und Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr als 18 Monate liegen.

„Betriebsbedingte Kündigungen dürfen erst ausgesprochen werden, wenn die folgenden Stufen durchlaufen sind.

Stufe 0 – Informationsphase

Sobald konkrete Vorüberlegungen [...] bestehen, welche zu Stellenabbau (unter Einbeziehung betriebsbedingter Kündigungen) führen könn(t)en, wird der jeweils zuständige Betriebsrat unter Aushändigung aller gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG notwendigen Unterlagen (Jahresplanung, Finanzplanung, Personalplanung u. ä.) unverzüglich [...] informiert [...]. Die Informationsphase beginnt mit der Information im obigen Sinne. Diese gilt spätestens nach 4 Wochen als abgeschlossen, sofern eine Information im obigen Sinne vorliegt. [...] Die [...] und der jeweils zuständige Betriebsrat nehmen nach Abschluss dieser Informationsphase unverzüglich Verhandlungen über einen Interessenausgleich und gegebenenfalls einen Sozialplan auf und treten in die Stufe 1 ein.

Stufe 1 – Maßnahmen der reinen Sachkostenreduzierung

Parallel zu den Interessenausgleich- und/oder Sozialplanverhandlungen wird die [...] alle möglichen Maßnahmen zur Sachkostenreduzierung als milderes Mittel im Sinne des Ultima-Ratio-Prinzips einleiten und umsetzen. [...] Nach Ablauf von 2 Monaten kann die [...] Stufe 1 als abgeschlossen erklären. [...]

Stufe 2 – Maßnahmen ohne Personalabbau

Im Anschluss an die vorgenannte Beratung werden die [...] und der jeweils zuständige Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat über die Maßnahmen verhandeln, die eine Personalkostenreduzierung ohne Personalabbau ermöglichen [...] Nach Ablauf von 3 Monaten kann die [...] Stufe 2 als abgeschlossen erklären. [...]

Stufe 3 – Maßnahmen mit indirektem Personalabbau

Im Anschluss an die vorgenannte Beratung der Stufe 2 werden die [...] und der jeweils zuständige Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat über die Maßnahmen verhandeln, die eine Personalkostenreduzierung mit indirektem Personalabbau ermöglichen sowie über eventuelle vom jeweils zuständigen Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat vorgebrachte Einwände gegen die bisher [...] ergriffenen Maßnahmen. [...]

Stufe 4 – Maßnahmen mit Personalabbau

Im Anschluss an die vorgenannte Beratung der Stufe 3 werden die [...] und der jeweils zuständige Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat über die Maßnahmen verhandeln, die eine Personalkostenreduzierung mit Personalabbau (ohne Kündigungen) ermöglichen sowie über eventuelle vom jeweils zuständigen Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat vorgebrachten Einwände gegen die bisher von der [...] ergriffenen Maßnahmen. [...]

Stufe 5 –

Sofern nicht ein Interessenausgleich und Sozialplan einvernehmlich verabschiedet wurde oder wird, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen. Der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen findet als ultima ratio, sofern erforderlich, im Anschluss daran statt. Maßnahmen, welche wirtschaftliche Nachteile für die Betroffenen haben, werden erst durchgeführt, wenn zwischen [...] und zuständigem Betriebsrat eine Regelung zum Ausgleich der Nachteile vereinbart ist, [...].“

 KREDITGEWERBE, 100100/379/2005

In jeder Stufe kann im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsrat bereits mit den in der vorhergehenden Stufe beschlossenen Maßnahmen begonnen werden.

„Im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat kann während der Laufzeit der Stufe mit der Umsetzung von [...] beschlossenen Maßnahmen begonnen werden. Spätestens nach Abschluss der Stufe wird die [...] mit der Umsetzung der Maßnahmen beginnen.“

 KREDITGEWERBE, 100100/379/2005

Folgende Regelung lässt betriebsbedingte Kündigungen in Ausnahmefällen zu, allerdings ohne diese zu definieren.

„Grundsätzlich wird während der Absenkung der Arbeitszeit zur Absicherung der Beschäftigung den Betroffenen gegenüber keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Sollte dennoch eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne des § 1 KSchG erforderlich sein, wird die Entlassung infolge der betriebsbedingten Kündigung frühestens 2 Monate nach dem Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam. Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Mitarbeiter sind in den letzten 6 Monaten der Absenkung der Arbeitszeit bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Die [...] kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.“

 METALLVERARBEITUNG, 100100/358/2004

Die Beschäftigten akzeptieren hier als Gegenleistung für den Kündigungsschutz eine Absenkung ihrer Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Daher wird sichergestellt, dass im Fall einer

betriebsbedingten Kündigung zumindest der Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Höhe besteht, wie er ohne Arbeitszeitverkürzung bestanden hätte.

2.2.2 Standortsicherung

Regelungen zur Standortsicherung finden sich in unterschiedlichen Formen in den ausgewerteten Vereinbarungen. Die folgende ist eindeutig und überprüfbar formuliert: Sie garantiert eine Mindestanzahl von Arbeitsplätzen für einen bestimmten Zeitraum.

„Arbeitgeberseitig wird eine Mindestpersonalstärke von 1.020 MAK am Standort [...] unter Einrechnung der bei verbundenen Unternehmen am Standort [...] Beschäftigten, bis zum 30. September 2010 zugesichert.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/380/2006

Laut folgender Regelung darf die Mindestzahl der Arbeitsplätze mit Zustimmung des Betriebsrats vorübergehend geringfügig unterschritten werden, um flexibel auf Markterfordernisse reagieren zu können.

„[...] verpflichtet sich, während der Laufzeit dieser Vereinbarung den Standort [...] mit mindestens 470 Arbeitsplätzen zu erhalten. Die Mindestzahl kann mit Zustimmung des Betriebsrats um bis zu 5 % unterschritten werden, um flexibel auf Markterfordernisse reagieren zu können. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass im Falle einer Reduzierung die Minimalzahl von 470 Arbeitsplätzen innerhalb eines halben Jahres wieder hergestellt wird.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100100/330/2002

Das nachfolgende ausdrückliche Bekenntnis zum Standort ist keine Standortgarantie. Erst durch den gleichzeitigen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für die Laufzeit der Vereinbarung ist auch der Standort rechtlich gesichert.

„Geschäftsleitung und Gesellschafter der Firma [...] bekennen sich ausdrücklich zu den Produktionsstandorten [...], an denen auch in Zukunft technologisch hochwertige Produkte nach einem tiefgreifenden Umstrukturierungsprozess der Firma gefertigt werden sollen. Die durch diesen Sondertarifvertrag geschaffenen Bedingungen ermöglichen es dem Unternehmen, zunächst Einsparungseffekte durch ansonsten nicht durchführbare Investitionen zu realisieren. Die im Jahre 2005 durchzuführenden zusätzlichen Investitionen, die direkt ergebniswirksam werden sollen, werden im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat abgestimmt bzw. gehen auf dessen Vorschläge zurück. Eine gemeinsam erstellte Liste von zusätzlichen Investitionen wird als Anlage zu diesem Vertrag genommen.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/366/2005

2.2.3 Verzicht auf Ausgliederung, Fremdvergabe, Einsatz von Leiharbeitnehmern, Verzicht auf Privatisierung

Arbeitgeber, die im Gegenzug für Verzichte der Beschäftigten zur Entlastung der Kostenstruktur des Betriebes ihrerseits auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten, sind natürlich bestrebt, die Beschäftigten auszulasten. Deshalb verwundert es nicht, dass einige Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung Regelungen enthalten, in denen der Arbeitgeber auf seine unternehmerische Entscheidungsfreiheit bezüglich Outsourcing, Fremdvergabe oder den Einsatz von

Leiharbeitskräften ganz oder teilweise verzichtet. Die nachfolgende Regelung ist einer unbefristeten Vereinbarung entnommen.

„Die Vertragsparteien sind sich einig, dass die Einheit der Betriebe an ihren Standorten und der Erhalt der in den Betrieben angesammelten Kompetenzen gewahrt werden. Deshalb werden Bereiche, die im Zusammenhang mit den Vertriebs- und Service-Aktivitäten sowie Verwaltungsaufgaben [...] stehen, nicht weiter ausgegliedert. Eine Ausgliederung von Tätigkeiten auf Unternehmen außerhalb des Unternehmens erfolgt nicht.“

➔ LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/1999

Allerdings kann sich der Arbeitgeber durch Kündigung der Vereinbarung relativ schnell wieder von dieser Verzichtserklärung lösen. Dann entfallen auch die Verzichtsleistungen der Beschäftigten.

Der nachfolgend erklärte Verzicht des Arbeitgebers erstreckt sich nur auf ganze Aufgabenbereiche. Einzelfunktionen dürfen fremd vergeben werden, wenn sie den jeweiligen Aufgabenbereich nicht „aushöhlen“. Damit wurde ein unbestimmter Rechtsbegriff gewählt, der in der Praxis zu erheblichen Problemen führen kann und deshalb besser vermieden werden sollte.

„Verzicht auf Ausgliederungen und Fremdvergabe“

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, keine ganzen Aufgabenbereiche der [...] genannten industrienahen Dienstleistungsbereiche oder wesentliche Teilbereiche davon in neue Gesellschaften auszugliedern oder anderweitig fremd zu vergeben. Durch eine Fremdvergabe von Einzelfunktionen dürfen jedoch die jeweiligen Dienstleistungsbereiche nicht ausgehöhlt werden. Diese Verpflichtung gilt nur solange, wie die betroffenen Aufgabenbereiche aufgrund einer betrieblichen Regelung in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages einbezogen sind.“

➔ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/386/2005

Wenn der Arbeitgeber nicht zum Verzicht auf Ausgliederung bewegt werden kann, sollte zumindest versucht werden, den sozialen Besitzstand der Beschäftigten über den gesetzlichen Rahmen des § 613a BGB hinaus zu schützen. Die nachfolgende Regelung sichert z. B. die Tarifbindung und damit die zukünftige Dynamik der Einkommensentwicklung.

„Bei eventuellen Ausgliederungen, Ausgründungen oder Abspaltungen aus den Unternehmen der Tarifgemeinschaft [...] gilt die Tarifbindung fort.“

➔ ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/402/2004

Oft wird der Verzicht auf Fremdvergabe davon abhängig gemacht, dass die Eigenfertigung zu vertretbaren wirtschaftlichen Bedingungen erfolgt.

„Die Fremdvergabe von Aufgaben und Aufträgen, die auch im Betrieb selbst gefertigt werden können, erfolgt nur dann, wenn diese nicht unter vertretbaren zeitlichen und/ oder kostenmäßigen Voraussetzungen im Betrieb selbst erledigt bzw. gefertigt werden können. Fremdvergabe darf auf keinen Fall zur Gefährdung von Arbeitsplätzen führen.“

➔ PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Allerdings sind Fremdvergaben in der vorstehenden Regelung ausgeschlossen, wenn dadurch Arbeitsplätze gefährdet würden.

Ist ein Verzicht nicht erreichbar, könnte alternativ der Umfang von Fremdvergaben auf ein Mindestmaß reduziert werden. In der nachfolgenden Regelung ist dies gelungen bezüglich des Einsatzes von Leiharbeitskräften, der Vergabe von Werkaufträgen und für die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

„Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern ist auf Produktionsspitzen zu begrenzen. Grundsätzlich werden Leiharbeitnehmer nur dann beschäftigt, wenn dadurch keine festen Arbeitsplätze gefährdet werden. Gleiches gilt für die befristeten Arbeitsverhältnisse und Werkverträge. Beides darf nicht zur Gefährdung von festen Arbeitsplätzen führen.“

➔ PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Im folgenden Beispiel wird der Einsatz von Leiharbeitskräften kontinuierlich reduziert. Außerdem wird sichergestellt, dass nur Verleihfirmen beauftragt werden, die einen Tarifvertrag mit einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossen haben.

„Leiharbeitnehmerquote“

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Standort [...] den Anteil der Leiharbeitnehmer bemessen an der Gesamtbeschäftigung (ausschließlich Leiharbeitnehmer) am Standort [...] (Wahlbezirk des Betriebsrates) wie folgt zu begrenzen:

- ab dem 01.07.2009: 25 %
- ab dem 01.01.2010: 23 %
- ab dem 01.07.2010: 20 %

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann für einen begrenzten Zeitraum von nicht mehr als sechs Monaten von dieser Quote abgewichen werden.

Der Arbeitgeber wird nur solche Verleihunternehmen beauftragen, die einen von einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag für die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer anwenden.“

➔ MASCHINENBAU, 100100/434/2008

Die Privatisierung öffentlicher Aufgaben zu verhindern kann ebenso ein Ziel von Beschäftigungssicherung sein, da Arbeitsplätze in öffentlich-rechtlichen Unternehmen durch Tarifverträge meist besser geschützt sind.

„Die [...] verpflichtet sich, vorbehaltlich der nachstehenden Regelungen vorhandene Einrichtungen bzw. zur Zeit selbst wahrgenommene Aufgaben nicht auf einen Arbeitgeber in privater Rechtsform zu übertragen.“

➔ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/359/2004

2.2.4 Insourcing

Der Verzicht auf (weiteres) Outsourcing dient dazu, Auslastungsprobleme gar nicht erst entstehen zu lassen oder bestehende Auslastungsprobleme weiter zu verschärfen. Dahingegen soll Insourcing Arbeit in den Betrieb zurückholen, um die bestehende Auslastungssituation zu verbessern.

„Um den Standort langfristig zu sichern und eine Auslastung der Produktion zu sichern, vereinbaren die Betriebsparteien verbindliche Maßnahmen zum Insourcing und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Outsourcing. Insgesamt wird das Arbeitsvolumen der Produktion um 10 % erhöht. Eine Liste der Maßnahmen wird gemeinsam erarbeitet.“

➔ MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

Wie beim Outsourcing steht auch die Zusage zu Insourcing oft unter dem Vorbehalt der Wirtschaftlichkeit.

„Der Arbeitgeber verpflichtet sich – auf Wunsch des Betriebsrates gemeinsam mit diesem – zu prüfen, ob Aufgabenbereiche, die gemäß § 1.2 unter den Ergänzungstarifvertrag fallen und in der Vergangenheit in eine neue Gesellschaft ausgegliedert wurden bzw. anderweitig fremd vergeben wurden, wieder innerhalb eines Betriebes [...] wahrgenommen werden können. Die Wiedereingliederung erfolgt jedoch nur dann, wenn sie wirtschaftlich ist und ihr keine strategischen Erwägungen entgegenstehen. Die Verpflichtung gilt jedoch nur solange, wie die betroffenen Aufgabenbereiche aufgrund einer betrieblichen Regelung in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages einbezogen werden können.“

 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/386/2005

Im vorstehenden Fall kann der Arbeitgeber ein Insourcing aus strategischen Erwägungen ablehnen. Sie sind im Einzelfall dem Betriebsrat darzulegen.

Die nachfolgende Regelung enthält lediglich einen Prüfauftrag. Der Betriebsrat kann lediglich die Prüfung verlangen – mehr nicht. Insoweit fällt die Regelung noch hinter § 92a BetrVG zurück, nach der der Arbeitgeber zumindest in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten seine ablehnende Haltung schriftlich begründen muss.

„Es ist zu prüfen, ob gegebenenfalls durch Zurückholen fremdvergebener Aufgaben und Aufträge Beschäftigung gesichert werden kann.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

2.2.5 Investitionszusagen

Beschäftigungssicherung kann auch erreicht werden, indem der Arbeitgeber sich zur Durchführung von zukunftssichernden Investitionen verpflichtet. Mitunter wird dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Investitionsentscheidungen eingeräumt.

„Ab In-Kraft-Treten dieser Betriebsvereinbarung wird unter Mitbestimmung des Betriebsrates in zukunftsträchtige Anlagen und Produktionsstätten am Standort [...] investiert mit dem Ziel, Auslagerungen zu vermeiden, die Produktivität zu erhöhen und somit die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern. Die Art der Anlagen sowie die Reihenfolge der Anschaffungen werden gemeinsam zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat festgelegt. Bei Nichteinigung werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen.“

 MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

Diese Regelung ist eher ungewöhnlich und lässt ein sehr kooperatives Verhältnis der Betriebsparteien vermuten.

In einem anderen Fall verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Durchführung von Investitionen in einer bestimmten Größenordnung für die Laufzeit der Vereinbarung.

„Seit Mai 2006 wurden bereits 4 Mio. Euro investiert [...]. Das Unternehmen verpflichtet sich, innerhalb der Laufzeit des Ergänzungstarifvertrages darüber hinaus mindestens 6 Mio. Euro p. a. zu investieren.“

 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/380/2006

Zur Finanzierung trägt jeder Beschäftigte mit jährlich 50 unbezahlten Stunden Mehrarbeit bei (geschätztes Volumen bei ca. 1.000 Beschäftigten: mind. 1 Mio. p. a.). Durch abweichende Regelungen zu den ERA-Tarifverträgen (insbesondere Auflösung des ERA-Anpassungsfonds) steuern die Beschäftigten einmalig 1,6 Mio. zur Finanzierung der Zukunftsinvestitionen bei.

2.2.6 Beiträge der Gesellschafter im Bedarfsfall

Einige Regelungen verpflichten Gesellschafter zu bestimmten Leistungen. Da solche Regelungen Verträge zu Lasten Dritter (hier: der Gesellschafter) darstellen, sind sie nur wirksam, wenn die Gesellschafter ihrerseits dieser Regelung zustimmen. Nachfolgend ist eine Einstandspflicht der Gesellschafter für den Fall geregelt, dass Verzichte der Beschäftigten nicht ausreichen, um z. B. die Kreditwürdigkeit des Betriebes zu gewährleisten.

„Sollten konjunkturbedingte Umsatzeinbußen bis zum 31.12.2010, trotz der [...] Beiträge der Arbeitnehmer zur Sicherung des Unternehmens zu der Gefahr eines Bruchs der Covenants [in Kreditverträgen vereinbarte Kennziffern, deren Verletzung ein Sonderkündigungsrecht der kreditgebenden Bank zur Folge haben kann] der bestehenden Finanzierungsverträge des Unternehmens führen, wird ein derartiges Risiko nicht durch weitere Arbeitnehmerbeiträge, sondern durch Gesellschafterbeiträge oder durch Beiträge der Finanzierungsgeber der Gesellschaft beseitigt. Auch diese Erklärung erfolgt seitens der Gesellschaft in Vollmacht der [...].“

 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/431/2008

In derselben Vereinbarung wird auch geregelt, dass bei Verkauf des Unternehmens der Gesellschafter eine erfolgsabhängige Sonderzahlung finanziert.

„Für den Fall des Verkaufes der Gesellschaft verpflichtet sich [...] zu einer einmaligen – in der Höhe erfolgsabhängigen – Sonderzahlung von insgesamt drei bis fünf Millionen Euro an die Mitarbeiter der Gesellschaft, davon mindestens drei Millionen Euro oder 78 % an die Mitarbeiter des Tarifkreises. Auch diese Erklärung erfolgt seitens der Gesellschaft in Vollmacht der [...].“

 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/431/2008

2.2.7 Regelungen zur Bewältigung vorübergehender Auslastungsprobleme

Neben konjunktureller Kurzarbeit, die hier nicht behandelt wird (vgl. Laßmann/Rupp 2008), verfügen die Betriebsparteien über weitere Maßnahmen, um vorübergehende Auslastungsprobleme zu bewältigen (vgl. Göritz/Hase/Rupp 2008, S. 238). Mögliche betriebsbezogene Anpassungsmaßnahmen sind:

■ Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten vorziehen

„Wartungs- und Instandhaltungsaufgaben oder aber technische Umstellungen sind gezielt zu planen und u. U. in beschäftigungsschwache Zeiten zu verlagern.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

■ bezahlten Urlaub vorziehen

Das Vorziehen/Verlegen von Urlaub in eine auslastungsschwache Zeit ist ein probates Mittel der vorübergehenden Beschäftigungssicherung. Der Betriebsrat hat hier ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. In den ausgewerteten Vereinbarungen fand sich hierzu allerdings nur eine Regelung in Form eines Prüfauftrages.

„Bei mangelnder Auslastung der betrieblichen Kapazitäten ist gemeinsam mit dem örtlichen Betriebsrat zu prüfen, ob zumindest ein Teil des Jahresurlaubs vorgezogen werden kann.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

■ **unbezahlter Urlaub**

In einigen Vereinbarungen wird den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, unbezahlten Urlaub zu nehmen. In diesem Beispiel ist er unbefristet.

„**Temporäre Beurlaubung**

Soweit es die organisatorischen Gegebenheiten und die personelle Situation zulassen – dies ist grundsätzlich bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 der Fall – kann unbezahlter Urlaub gewährt werden. Der unbezahlte Urlaub gilt nicht als versorgungsfähige Dienstzeit.

Im Anschluss an den unbezahlten Urlaub steht dem/der Mitarbeiter/in ein Rückkehrrecht auf eine freie Position in der alten Dienststelle [...] zu. Bei der Bewerbung auf offene Stellen sollen diese Mitarbeiter/innen den Vorzug erhalten. Ggf. erforderliche Schulungen werden entsprechend vorgenommen; Einarbeitungszeiten von bis zu einem Jahr werden entsprechend eingeräumt. Bei Gewährung von unbezahltem Urlaub informiert die Bank den/die Mitarbeiter/in über arbeits- und vertragsrechtliche Konsequenzen/Auswirkungen.“

 KREDITGEWERBE, 100100/353/2005

Im Folgenden ist der Urlaub befristet.

„Beschäftigten, die zur eigenen beruflichen Fortbildung ein „Sabbatjahr“ nehmen wollen, ist die Rückkehr auf einen gleichwertigen zumutbaren Arbeitsplatz zu gewährleisten.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Wesentlich für die Akzeptanz einer solchen Regelung ist ein vereinbartes Recht auf Rückkehr in den alten Betrieb auf einen gleichwertigen, zumutbaren Arbeitsplatz. Allerdings wird dies aus wirtschaftlichen Gründen und Gründen der sozialen Absicherung nur in geringem Umfang beansprucht werden können. Insofern bleibt der Effekt dieser Regelung gering.

■ **Verlängerung der Elternzeit**

In der Praxis häufiger in Anspruch genommen wird das Angebot, die Elternzeit über den gesetzlichen und tariflichen Rahmen hinaus zu verlängern.

„**Verlängerung der Elternzeit**

Über den gesetzlichen und tariflichen Rahmen hinaus kann bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 die Elternzeit um bis zu ein Jahr verlängert werden. Die Verlängerung der Elternzeit gilt nicht als versorgungsfähige Dienstzeit.

Weitere Verlängerungen von jeweils bis zu einem Jahr unterliegen der Entscheidung im Einzelfall. Sie sind mindestens 6 Monate vorher zu beantragen und gelten ebenfalls nicht als versorgungsfähige Dienstzeit.“

 KREDITGEWERBE, 100100/353/2005

■ **gleichmäßige Auslastung mehrerer Standorte**

In Unternehmen mit mehreren Betrieben und Konzernen besteht die Möglichkeit, die Aufträge auf die einzelnen Standorte zu verteilen – soweit dies produktionstechnisch möglich ist.

„Bei Auslastungsproblemen einzelner [Betriebe] soll möglichst eine gleichmäßige Verteilung des Produktionsvolumens innerhalb des Clusters, wenn technisch möglich, auch darüber hinaus erfolgen. Es werden Kriterien festgelegt, die den Produktionsausgleich unter beschäftigungssichernden Gesichtspunkten gewährleisten sollen.“

Überstunden und Sonderschichten sind grundsätzlich zu vermeiden. Soweit möglich soll das zusätzliche Produktionsvolumen in [Betriebe] mit geringerer Auslastung verlagert werden.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Solche Regelungen können nur auf der Ebene des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats getroffen werden.

2.2.8 Sonderzahlung/Erfolgsprämie

Mehrere der ausgewerteten Vereinbarungen enthalten Regelungen über eine Erfolgsbeteiligung der Beschäftigten. Sie haben das Ziel, dass Verzichtsleistungen der Beschäftigten den Bestand des Betriebes oder Unternehmens sichern und nicht den Gesellschaftern zugute kommen. Deshalb werden häufig bei Erreichen oder Überschreiten bestimmter Sanierungs- bzw. Renditeziele Sonderzahlungen für die Beschäftigten vereinbart.

Allerdings fällt auf, dass diese Regelungen nicht immer eindeutig formuliert sind. Oft lässt sich für die Beschäftigten kein eindeutiger Anspruch auf eine bestimmte Leistung ableiten. Im einfachsten Fall werden bei Erfüllung eines bestimmten Renditezielns Verhandlungen über Sonderzahlungen zugesagt.

„Wird in den einzelnen Jahren während der Laufzeit des Sanierungs- und Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrages ein Gewinn vor Steuern (EBT) von 5 % oder höher erreicht, wird zwischen den Parteien über eine zusätzliche Weihnachtsgeldzahlung verhandelt, um den Verlust abzumildern oder auszugleichen, der auf Grund der Sonderregelung in § 2 Ziffer 6 entstanden ist.“

 METALLVERARBEITUNG, 100100/365/2006

Was geschieht, wenn die Verhandlungen nicht zu einem Ergebnis führen, bleibt ungewiss. Auch ist nicht eindeutig geregelt, worauf sich die 5 % beziehen; vermutlich ist die Umsatzrendite gemeint. Auch folgende Regelung ist hinsichtlich der Höhe der Sonderzahlung nicht eindeutig.

„Bei Überschreitung des für 2005 geplanten Ergebnisziels [...] vereinbaren die Betriebsparteien, dass alle Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen, eine Sonderzahlung erhalten. Die Auszahlung erfolgt in Form eines einheitlichen Festbetrages für jeden berechtigten Mitarbeiter.“

 METALLVERARBEITUNG, 100100/358/2004

Für alle berechtigten Beschäftigten ist ein einheitlicher Festbetrag vereinbart. Daher richtet sich die Höhe der Sonderzahlung nach dem zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag. Dieser ist jedoch nicht klar definiert. Gemeint sein könnte der gesamte Betrag, um den das tatsächliche Ergebnis das geplante Ergebnis übersteigt. Dies ist jedoch nicht sicher. Auch die Zielgröße selbst – das Ergebnisziel – ist nicht eindeutig definiert. In der Praxis werden folgende Ergebnisziele verwendet: EBT (Gewinn vor Steuern), EBIT (Gewinn vor Zinsen und Steuern), EBITDA (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisation).

Im folgenden Beispiel wird die Gewinngröße EBIT zugrunde gelegt.

„[...] wird den Beschäftigten im Falle einer guten Geschäftsentwicklung eine Ergebnisbeteiligung zum Ausgleich für den Verzicht [...] zugesagt. Die Ergebnisbeteiligung erfolgt in Abhängigkeit von der bereinigten EBIT-Marge gem. IFRS-Rechnungslegung [...] (= Gewinn vor Zinsen und Steuern ohne Beteiligungsergebnis, bereinigt um Sondereffekte gem. der Def. „bereinigtes Ergebnis“ [...]) im Verhältnis zum Umsatz nach folgender Staffelung:

EBIT-Marge (nach Berücksichtigung der Ergebnisbeteiligung):

- Bei 4,00 % - 66,67 %
- Bei 7,50 % - 100,00 %
- Bei 8,25 % - 120,00 %

des manteltarifvertraglichen, zusätzlichen Urlaubsgeldes des Vorjahres (berechnet anhand der Verhältnisse des Auszahlungsmonats Mai des Vorjahres).

Soweit die EBIT-Marge weniger als 4 % beträgt, wird keine Erfolgsbeteiligung gezahlt.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/433/2007

Im Folgenden wird die Gewinngröße EBITDA verwendet.

„Zur Überprüfung der Maßnahmen und der Anwendbarkeit von Ausgleichsmaßnahmen wird der Ziel-EBITDA [...] der Jahre 2005 (60,2 Mio. Euro), 2006 (60,4 Mio. Euro) und 2007 (61,5 Mio. Euro) zugrunde gelegt. Sondermaßnahmen und außerordentliche Ergebniseffekte, die nicht operativen Charakter haben, werden in diesem Zusammenhang vorab neutralisiert.

Es gilt:

Sollte der Ist-EBITDA den Ziel-EBITDA in den ersten beiden Jahren der Laufzeit dieses Tarifvertrages um jeweils mindestens 2 % überschreiten, so werden die Tarifvertragsparteien eine vorzeitige Beendigung dieses Tarifvertrages erklären.

Sollte der Ist-EBITDA den Ziel-EBITDA in einem der Jahre 2005, 2006 oder 2007 um mindestens 2 % überschreiten, so werden 50 % des die 102 %ige Zielerreichung übersteigenden Betrages, jedoch maximal bis zur Höhe des im vorausgehenden Jahr vollzogenen Verzichts, im Folgejahr auf Basis der Jahressonderzahlung ausgeglichen. Sollte der Ist-EBITDA den Ziel-EBITDA jeden Jahres unterschreiten oder um weniger als 2 % übersteigen, erfolgt kein Ausgleich.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/432/2004

Bis auf die Berechnung der Umsatzrendite, die vermutlich unternehmensintern festgelegt ist, ist die nachfolgende Regelung eindeutig.

„Bei einer Umsatzrendite bis 3,0 %

Bleibt es bei der am 01.12. des vorangegangenen Jahres getätigten Zahlung von 37,5 % eines durchschnittlichen Monatsentgelts (Berechnungsgrundlage siehe 5. des Tarifvertrags über die stufenweise Einführung eines 13. Monatseinkommens) als tarifliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld).

Bei einer Umsatzrendite größer als 3,0 %, aber kleiner als 5,0 %

Erhöht sich die tarifliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) um 10 Prozent-Punkte auf insgesamt 47,5 % eines durchschnittlichen Monatsentgelts [...].

Bei einer Umsatzrendite größer als 5,0 %, aber kleiner als 7,0 %

Erhöht sich die tarifliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) um 20 Prozent-Punkte auf insgesamt 57,5 % eines durchschnittlichen Monatsentgelts [...].

Bei einer Umsatzrendite größer als 7,0 %, aber kleiner als 9,0 %

Erhöht sich die tarifliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) um 30 Prozent-Punkte auf insgesamt 77,5 % eines durchschnittlichen Monatsentgelts [...].

Bei einer Umsatzrendite größer als 9,0 %

Erhöht sich die tarifliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) um 40 Prozent-Punkte auf insgesamt 90 % eines durchschnittlichen Monatsentgelts [...].“

 MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

2.3 Beschäftigungsfördernde Zusagen des Arbeitgebers

Der Schwerpunkt der ausgewerteten Vereinbarungen liegt eindeutig auf der Beschäftigungs- sicherung. Ansatzweise finden sich jedoch auch Regelungen zur Beschäftigungsförderung. Darunter werden alle Maßnahmen verstanden, die mehr Arbeitsplätze im Betrieb schaffen und die Qualität bestehender Arbeitsplätze verbessern.

2.3.1 Erhalt von Ausbildungsplätzen und Übernahme von Auszubildenden

Erfreulicherweise finden sich in zahlreichen Vereinbarungen Regelungen zum Erhalt der Ausbildungskapazität in quantitativer und qualitativer Hinsicht sowie zur Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung, die über tarifliche Regelungen hinausgehen. Da zu dieser Thematik eine eigene Auswertung vorliegt, wird hier auf die Wiedergabe von Zitaten verzichtet (vgl. Busse 2009).

2.3.2 Schaffung neuer Arbeitsplätze

Die Zusage, neue Arbeitsplätze zu schaffen, findet sich in den ausgewerteten Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung nur vereinzelt. Die nachfolgende Regelung steht im Zusammenhang mit der Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss.

„Schaffung neuer Arbeitsplätze

- Ergibt sich über einen Zeitraum von drei Monaten hinweg regelmäßig Mehrarbeit, so sind im entsprechenden Umfang zusätzliche Stellen einzurichten.
- Die durch die verschiedenen Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitverkürzung und der Reduzierung von Überstunden eingesparten Stunden (auf das Jahr gerechnet) werden in Arbeitskapazitäten umgerechnet. Die Zahl der so errechneten Arbeitsplätze fließt 1:1 in die Personalplanung ein.
- Im Umfang der Arbeitsreduzierung einer oder mehrerer Mitarbeiter/innen sind zusätzlich Stellen auszuschreiben bzw. innerbetriebliche Umsetzungen zur Kompensation der Arbeitszeitreduzierung vorzunehmen.
- Vorrangig ist dabei die dauerhafte, über ein Jahr hinausgehende Übernahme der Auszubildenden. Ist abzusehen, dass es zu einem dauerhaften Zuwachs an Arbeitsplätzen kommt, wird die Zahl der Ausbildungsplätze entsprechend erhöht.“

 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/1999

In einem anderen Fall wird ein Personalüberhang dazu genutzt, um einen neuen Projektbereich aufzubauen. Er übernimmt die Akquisition neuer Aufträge und die Entwicklung neuer Produkte und Geschäftsfelder.

„Die Geschäftsführung richtet einen neuen Projektbereich ein, der für die Akquisition neuer Aufträge und die Entwicklung neuer Produkte und Geschäftsfelder zuständig ist. In dem neuen Projektbereich wird der Stellenüberhang (12 Stellen) maximal im Werte von 512.000 EUR eingebbracht. Die Besetzung der im Projektbereich angesiedelten Stellen erfolgt unter Berücksichtigung der Eignung. Die dadurch erforderlichen Nach- bzw. Umbesetzungen werden zwischen Geschäftsführung und Personalrat einvernehmlich geregelt.“

➔ VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 100100/378/2004

2.3.3 Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse

Die Entfristung bisher befristeter Arbeitsverhältnisse bedeutet, dass Rand- in Stammbelegschaften umgewandelt werden. Sie ist deshalb zu begrüßen. Allerdings enthalten nur wenige ausgewertete Vereinbarungen entsprechende Regelungen. In einem Fall wird die Entfristung eines Kontingentes befristeter Arbeitsverhältnisse verbindlich zugesagt.

„Die [...] wird zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages für 30 bisher befristet Beschäftigte eine dauerhafte Beschäftigung anbieten.“

➔ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/359/2004

Mitunter hängt die Zusage der Entfristung aller befristeten Arbeitsverhältnisse von der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers ab.

„Befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund werden zukünftig nach Ablauf in unbefristete verlängert und alle in Zukunft auslernenden Auszubildenden für mindestens ein Jahr beschäftigt, soweit nach Feststellung des Wirtschaftskreises [paritätisch besetzter Ausschuss mit Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrats] die Rahmenbedingungen der Auftragslage dieses ermöglichen.“

➔ MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

„Alle befristeten Arbeitsverträge sollen, falls sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen [...] nicht verschlechtern und kein in der Person liegender Grund dagegenspricht, verlängert werden bzw. in einen unbefristeten Vertrag enden.“

➔ NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 100100/382/2007

2.4 Gegenleistung der Beschäftigten

Die vorstehenden Zusagen der Arbeitgeber zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung waren Teil eines Gebens und Nehmens. Nur so konnten überhaupt Verzichte der Beschäftigten zu Krisenbewältigung, Wettbewerbserhalt bzw. -verbesserung mit dem Betriebsrat bzw. der Gewerkschaft vereinbart werden. Dabei besteht die Gegenleistung der Beschäftigten in erster Linie im Einkommensverzicht in verschiedenen Formen, aber auch in einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeit, in einer Änderung der Arbeitsorganisation und in freiwilligen Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitskapazität (z. B. Altersteilzeit, freiwillige Teilzeit).

2.4.1 Einkommensverzichte

Einkommensverzichte finden sich in unterschiedlichen Ausprägungen so gut wie in allen ausgewerteten Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. Größtenteils handelt es sich um Regelungen zur Absenkung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Anlass ist meist eine wirtschaftliche Krisensituation des Betriebes mit entsprechenden Auslastungsproblemen. Hierzu einige typische Beispiele, in denen tarifliche Arbeitszeitkorridore von den Betriebsparteien genutzt werden.

Beispiel 1:

„Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für alle vollzeitbeschäftigen Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung wird monatlich in Abhängigkeit von der Beschäftigungssituation in Abstimmung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat festgelegt. Zur Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit wird eine Untergrenze von 29,00 Stunden vereinbart.“

Für die Absenkung der Arbeitszeit mit Entgeltminderung wird eine Untergrenze von 32,00 Stunden vereinbart. Eine darüber hinaus notwendige Absenkung der Arbeitszeit bis auf 29,00 Stunden wird dem Langzeitkonto belastet.“

 METALLVERARBEITUNG, 100100/358/2004

Beispiel 2:

„Monatslöhne und Gehälter sowie die von ihnen abgeleiteten Leistungen vermindern sich entsprechend der Verkürzung der Arbeitszeit.“

 METALLVERARBEITUNG, 100100/358/2004

Beispiel 3:

„Bei allen Beschäftigten einschließlich der Teilzeitbeschäftigen wird die IRWAZ [individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit] um 8,75 % reduziert. Bei Beschäftigten, die eine von 35 Stunden abweichende IRWAZ haben, wird diese auch um 8,75 % abgesenkt [...]. Die Reduzierung ist jeweils voll entgeltwirksam. Ein Entgeltausgleich wird nicht gewährt.“

 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/418/2009

Laut anderen Vereinbarungen hängt die Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien ab.

„Zur Sicherung von Beschäftigung kann die durchschnittliche tarifliche wöchentliche Arbeitszeit mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien in einzelnen Unternehmen der Tarifgemeinschaft [...] einvernehmlich abgesenkt werden.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/391/2006

In einer von den Tarifparteien unterzeichneten, dreigliedrigen Vereinbarung werden zukünftige Tariferhöhungen ganz oder teilweise ausgesetzt, um so zumindest einen weiteren (Personal-) Kostenanstieg zu vermeiden bzw. zu begrenzen. Laut BAG-Rechtsprechung ist diese Vereinbarung jedoch nichtig (vgl. Kap. 6.1).

„Die [...] setzt die tariflich vorgesehene lineare Anhebung der Tarifgehälter um 1,6 % ab dem 01. September 2005 aus. Darüber hinaus werden künftige [...] tariflich vereinbarte Gehaltserhöhungen ausgesetzt, soweit die Gehaltssteigerungen 2,5 % pro Tariferhöhung

nicht überschreiten. Darüber hinaus wird [...] keine weiteren Einschnitte in die derzeitigen tarifvertraglichen Regelungen vornehmen, insbesondere erfolgt während des o. g. Zeitraums keine Reduktion bzw. Streichung der Sonderzahlung gem. § 10 MTV.“

➔ **KREDITGEWERBE, 100100/307/2005**

Um zumindest die monatlichen Einkommensverluste in Grenzen zu halten, werden in folgender Regelung Teile des Weihnachts- und Urlaubsgeldes auf den Monat umgelegt.

„Zum Ausgleich der Lohn- und Gehaltsminderung wird eine Ausgleichszahlung gemäß den tariflichen Vorschriften vereinbart. Es werden 50 % des monatlichen Kürzungsbeitrages über eine Ausgleichszahlung ausgeglichen. Diese Ausgleichszahlungen werden mit den tariflichen Jahresleistungen (Hälften anteiliges 13. Monatseinkommen und 1/3 Urlaubsgeld) verrechnet. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechen.“

➔ **METALLVERARBEITUNG, 100100/358/2004**

Auch eine (teilweise) Anrechnung von Tariferhöhungen auf außer- bzw. übertarifliche Zulagen wird praktiziert.

„Bei allen indirekten Arbeitern, direkten Zeitlöhnnern und Angestellten [...] werden die zukünftigen Tariferhöhungen im Umfang von 2 x 1 % auf außertarifliche Vergütungsbestandteile angerechnet.“

➔ **FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAREN, 100100/354/2004**

Mehrere Vereinbarungen aus dem Zuständigkeitsbereich der IG Metall enthalten Regelungen, in denen auf Ausgleichszahlungen im Rahmen der Einführung des Entgelt-Rahmenabkommens (ERA) verzichtet wird.

„Abweichend von § 4c Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds entfällt in den Jahren 2006, 2007 und 2008 die Verpflichtung [...] zur Auszahlung dieser ERA-Strukturkomponenten. Diese entfallen ersatzlos.“

➔ **METALLVERARBEITUNG, 100100/365/2006**

„Ein Anspruch auf Auszahlung der ERA-Strukturkomponente nach § 4 TV Entgelte und Ausbildungsvergütung vom 25. April 2006 i. V. m. § 4c TV ERA-Anpassungsfonds besteht nicht.

Die sich aus dem unternehmensbezogenen ERA-Anpassungsfonds gem. § 4e des TV ERA-Anpassungsfonds ergebende Verbindlichkeit sowie die Rückstellungspflicht wird in Höhe von 1,6 Mio. Euro zu Gunsten des Unternehmens aufgelöst.“

➔ **MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/380/2006**

Des Öfteren werden Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) und Sozialleistungen gekürzt bzw. ausgesetzt. Die erforderliche Zustimmung der Tarifparteien erfolgt meist in Form einer – oft rechtsunwirksamen – dreigliedrigen Vereinbarung (vgl. Kap. 6.1).

„Abweichend von § 4,3 des Urlaubsabkommens für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld in den Jahren 2006 und 2007 jeweils 50 Prozent des tariflichen Anspruches.“

➔ **METALLVERARBEITUNG, 100100/365/2006**

Im Folgenden wird die Kürzung des Weihnachtsgeldes durch bezahlte Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeglichen.

„Kürzung des Weihnachtsgeldes“

Das Weihnachtsgeld für Arbeitnehmer/-innen, die aufgrund ihres Aufgabenbereiches unter den Geltungsbereich des Lohn- bzw. Gehalts-Tarifvertrages fallen, wird wie folgt gekürzt:

An Stelle des für die Berechnung des Weihnachtsgeldes gültigen Stundenfaktors von 163 Stunden nach § 2 Nr. 1 des Tarifvertrages über Weihnachtsgeld gilt ein Stundenfaktor von 48 Stunden.

Arbeitszeit Tarifmitarbeiter/-innen

Abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit wird eine um 2,5 Stunden pro Woche längere Arbeitszeit vereinbart. Diese 2,5 Stunden werden mit dem tariflichen Grund- bzw. Zeitlohn vergütet. Die Vergütung erfolgt einmal jährlich mit der Auszahlung des Weihnachtsgeldes.“

 GLAS UND KERAMIKGEWERBE, 100100/372/2005

Mitunter wird auf das Urlaubsgeld verzichtet.

„Als Beitrag der Beschäftigten für die Maßnahmen zur Standort- und Beschäftigungssicherung entfällt für die Laufzeit dieses Tarifvertrages die zusätzliche Urlaubsvergütung gemäß Manteltarifvertrag [...].“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/433/2007

Eine Vielzahl von Sonderleistungen und Zulagen wird hier wieder zurückgenommen.

- ”
- Keine Bonusvereinbarung im Geschäftsjahr 2007/2008 für außertarifliche Mitarbeiter.
 - Der Essenspreis pro Mittagessen beträgt 3,53 Euro Eigenanteil pro Mitarbeiter.
 - Reduzierung der Treueprämie auf 50 % des bisherigen Anspruchs.
 - Reduzierung der Ruf- und Einsatzbereitschaft auf 50 % des bisherigen Anspruchs.
 - Reduzierung der Schichtzulage Lohn von 0,77 Euro/Schicht auf 0,40 Euro/Schicht.
 - Streichung der Schichtaufsichtszulage Lohn laut Rundbrief.
 - Reduzierung der Schichtzulage Lohn von 55 Euro/Wochenendschicht auf 25 Euro/Wochenendschicht.
 - Reduzierung der Reinraumzulage von 0,51 Euro/Std. auf 0,38 Euro/Std.
 - Reduzierung der sog. widerrufflichen, freiwilligen Lohn- bzw. Gehaltszulage um 60 %.“

 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 100100/382/2007

Ausweitung der Arbeitszeit

Eine Ausweitung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich findet sich dagegen eher in Vereinbarungen anlässlich des Erhalts bzw. der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes. Oft dient die Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich allgemein der Verbesserung der Kostenstruktur und damit der Wettbewerbsfähigkeit.

„In den Kalenderjahren 2006 bis einschließlich 2010 erbringen die Beschäftigten ein zusätzliches Arbeitsvolumen i. H. v. 50 Std/p. a.“

 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/380/2006

In einem Fall wurde den Beschäftigten ein Wahlrecht zwischen Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich und entsprechende Arbeitszeitverkürzung mit entsprechender Einkommenskürzung eingeräumt.

„Ab dem 01.07.2005 wird die tarifliche Arbeitszeit ohne Pausen auf 36 Stunden pro Woche erhöht, ohne dass ein Entgeltausgleich stattfindet. Ab dem 01.07.2006 wird die Arbeitszeit auf 37 Stunden pro Woche und ab dem 01.07.2007 auf 39 Stunden pro Woche ohne Entgeltausgleich erhöht. [...] Die Beschäftigten können statt einer Arbeitszeiterhöhung ganz oder teilweise eine Minderung des monatlichen Entgelts wählen.“

 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/386/2005

Ein weiteres Beispiel:

„Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigte ohne Pausen wird auf 38,5 Stunden erhöht. Die Anhebung der Arbeitszeit ist bereits mit der bisherigen Vergütung für die bisher geltende tarifliche wöchentliche Arbeitszeit abgedeckt.“

Für Teilzeit-Arbeitnehmer und für Vollzeitbeschäftigte mit einer im Vergleich zur tariflichen Wochenarbeitszeit verlängerten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhöht sich die individuelle wöchentliche Arbeitszeit um 10 %. [...]“

Sofern ein Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen bei seiner bisherigen tariflichen wöchentlichen oder individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verbleiben möchte, kann er dies mit einer Frist von zwei Wochen jährlich mit Wirkung zum 01.04. eines Kalenderjahres [...] schriftlich erklären. In diesem Fall gilt die bisherige Arbeitszeit und reduziert sich das Arbeitsentgelt entsprechend. [...]“

Ausgenommen von der Anhebung der Arbeitszeit nach dieser Vereinbarung sind schwerbehinderte Arbeitnehmer.“

 INFORMATIONSTECHNIKHERSTELLER, 100100/435/2007

Vereinzelt werden Arbeitszeiterhöhungen, hier in Form von unbezahlten Zusatzstunden, zweckgerichtet eingesetzt. Beispielsweise zur Finanzierung von Investitionen.

„Im Jahre 2005 stellt die gewerbliche Belegschaft im Unternehmen einen zweckgerichteten Investitionsbeitrag für die gem. § 2 definierten Projekte in der Größenordnung von 70 Zusatzstunden ohne Lohnausgleich per anno zur Verfügung. Teilzeitbeschäftigte stellen ein proportional zu ihrer individuellen Arbeitszeit zu ermittelndes Sonderstundenkontingent für die Investitionen zur Verfügung.“

 MASCHINENBAU, 100100/366/2005

Im Folgenden finanzieren die Beschäftigten betrieblich erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen durch unbezahlte Arbeitszeit bis zu 50 Stunden pro Jahr.

„Soweit betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, werden 50 % der hierfür erforderlichen Zeit (max. bis zu 50 Stunden im Kalenderjahr) als Eigenanteil des Beschäftigten erbracht.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/433/2007

2.4.2 Reduzierung der Arbeitskapazität durch freiwillige Maßnahmen

Mitunter verzichten Arbeitgeber im Rahmen von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung auf betriebsbedingte Kündigungen. Dennoch sind sie bei Überkapazitäten darauf angewiesen, über freiwillige Maßnahmen mit entsprechend attraktiven Angeboten Kapazitäten abzubauen. Freiwillige Maßnahmen reichen von Aufhebungsverträgen mit Abfindung, über freiwillige befristete oder unbefristete Teilzeit, bis hin zu Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen.

Teilzeit

Ein freiwilliger Wechsel auf Teilzeit ist beispielsweise wie folgt geregelt.

„Teilzeitoffensive“

Zur besseren Nutzung der Teilzeit wird zum 01. Juli 2006 eine Offensive gestartet, die analysiert, welche betrieblichen Potentiale vorliegen bzw. wie groß die Anzahl der Mitarbeiter ist, die bereit sind, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Verfahren

Sofern sich ein Mitarbeiter entscheidet, seine Arbeitszeit zu reduzieren, wird zunächst innerhalb des Geschäfts- bzw. Servicebereiches überprüft, ob sich der Wunsch nach Teilzeit realisieren lässt. Sofern eine Teilzeittätigkeit in diesem Bereich nicht möglich ist, prüft die zentrale Personalfunktion einen gemeinschaftsbetriebsweiten Einsatz.“

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/388/2005

Um Teilzeit attraktiv zu machen, wird in einigen Fällen – soweit dies vom Personaleinsatz betrieblich möglich ist – den Beschäftigten ein individueller Zuschnitt der Teilzeit bezüglich Umfang und Lage der Arbeitszeit angeboten.

„Individuelle Wahl der Arbeitszeit“

- Alle Mitarbeiter/innen haben das Recht, ihre Tätigkeit in Teilzeitarbeit auszuüben. Die Mitarbeiter/innen haben das Recht, ihre wöchentliche Arbeitszeit zwischen 16 Stunden (Sozialversicherungsgrenze) und tariflicher Regelwochenarbeitszeit frei zu wählen. [...] Die Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit, ihre neue Arbeitszeit für ein Jahr probeweise zu wählen. [...]
- Bei der Lage der Teilzeit-/Vollzeitarbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter/innen ist den individuellen Wünschen der Mitarbeiter/innen soweit als möglich Rechnung zu tragen (Blockfreizeiten, tägliche Verkürzung 3-/4-/5-Tage-Woche usw.). [...]
- Die individuelle Wahl der Arbeitszeit ist für Mitarbeiter/innen in allen Tätigkeiten, auch in qualifizierten und Führungspositionen zu ermöglichen. Nachteile dürfen dabei keine entstehen.“

 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/1999

Auch finanzielle Anreize wie zeitlich gestaffelte Fortzahlung der Vollzeitvergütung werden angeboten.

„Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen“

Ab dem Zeitpunkt der Teilzeitbeschäftigung erhält der Mitarbeiter die sich ergebende Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Tabellenvergütung [...] nach folgender Maßgabe weitergezahlt:

- für 5 Monate 100 % der Differenz
- für weitere 5 Monate 75 % der Differenz
- für weitere 4 Monate 50 % der Differenz
- für weitere 4 Monate 25 % der Differenz.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/355/2003

Die Zahlung von Teilabfindungen macht den freiwilligen Wechsel auf Teilzeit ebenfalls interessant.

„In Abteilungen mit Personalüberhang ist zu prüfen, ob das geplante Arbeitsvolumen auf freiwilliger Basis so verteilt werden kann, dass niemand von betriebsbedingter Entlassung betroffen ist. Für die dauerhafte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist eine Teilabfindung zu gewähren.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Die nachfolgende Regelung betrifft nur Fälle, in denen der Arbeitsplatz nicht vollständig wegfällt.

„Wenn ein Arbeitsplatz nicht vollständig wegfällt, kann Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. [...] Unter Teilzeitbeschäftigung sind alle Varianten der Arbeitszeit, z.B.

- ganztags an mehreren Wochenarbeitsstagen,
- während mehrerer Wochen im Monat oder
- mehrerer Monate im Jahr,
- als feste Stundenzahl täglich,
- als vereinbarte Jahresarbeitszeit

zu verstehen. Teilzeitarbeit auf Abruf ist grundsätzlich ausgeschlossen.“

 KREDITGEWERBE, 100100/353/2005

Vorruhestand und Altersteilzeit

Zum Instrumentarium des freiwilligen Personalabbaus gehören auch Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen, die sich in vielen Interessenausgleichen und Sozialplänen finden (vgl. Göritz et al. 2005, S. 153 ff.).

„Betrieblicher Vorruhestand“

Führen die vorgenannten Maßnahmen nicht zu einer Weiterbeschäftigung, so besteht Anspruch auf betrieblichen Vorruhestand

- bei mindestens 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf bis zu 4 Jahre
 - bei mindestens 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf bis zu 5 Jahre
 - bei mindestens 30-jähriger Betriebszugehörigkeit auf bis zu 6 Jahre
- vor der frühesten Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezuges.

Für die von den organisatorischen Veränderungen betroffenen Beschäftigten werden die betrieblichen Vorruhestandsleistungen für die ersten drei Monate des Vorruhestandes auf 80 % des letzten Bruttomonatsgehalts und ab dem vierten Monat auf 75 % des letzten Bruttomonatsgehalts angehoben. Über den in der Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung vereinbarten Vorruhestandszeitraum von sechs Jahren hinaus kann die sich aus dem sechsjährigen Zeitraum ergebende Vorruhestandsgesamtleistung auf einen Zeitraum von insgesamt acht Jahren gestreckt werden.“

 KREDITGEWERBE, 100100/353/2005

Altersteilzeit ist eine weitere gängige Maßnahme, um mittelfristig Kapazitäten zu reduzieren. Wegen des Auslaufens des Altersteilzeitgesetzes waren viele Unternehmen bemüht, über die Vertrauenschutzregelung noch möglichst viele Beschäftigte in die Altersteilzeitregelung zu bringen.

„Altersteilzeit Jahrgänge 1952 – 54“

Die Mitarbeiter der Geburtsjahrgänge 1952 bis 1954 können nach den geltenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen noch bis zum Jahresende 2009 in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis eintreten. [...]

Die [...] geltenden betrieblichen Regelungen zur Altersteilzeitarbeit, insbesondere die Gesamtbetriebs- und Gesamtsprecherausschussvereinbarungen zur Altersteilzeit im Regelkreis [...] gehen dagegen von einer grundsätzlich fünfjährigen Altersteilzeit und einem Renteneintritt mit Alter 60 aus.“

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/388/2005

Im folgenden Beispiel werden finanzielle Mittel aus dem ERA-Anpassungsfonds zur Finanzierung der Altersteilzeit eingesetzt.

„Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat stimmen überein, zur Vermeidung drohender Personalüberhänge zusätzliche Altersteilzeitkontingente zu bilden. Zur Finanzierung wird im Wesentlichen der bestehende ERA-Anpassungsfonds verwendet.“

➔ FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/354/2004

2.4.3 Betriebsübergreifende Versetzungsregelungen, interner Arbeitsmarkt

Einige Vereinbarungen enthalten Regelungen zu (betriebsinternen) Versetzungen bzw. Weiterbeschäftigungsgeschäfte in anderen Betrieben des Unternehmens oder Konzerns. Solche Regelungen werden benötigt, um Beschäftigungssicherung überhaupt zusagen zu können.

„Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung und Übernahme neuer Tätigkeiten
Soweit aus betrieblichen Gründen personelle Maßnahmen durchzuführen sind, wird
eine Weiterbeschäftigung mit einer gleichwertigen oder zumutbaren Tätigkeit im
selben Unternehmen geprüft. Ist eine gleichwertige oder zumutbare Weiterbeschäfti-
gung am selben Standort nicht möglich, werden gleichwertige oder zumutbare
Beschäftigungsmöglichkeiten an anderen Standorten – auch in anderen Unterneh-
men der Tarifgemeinschaft [...] – angeboten, soweit vorhanden.“

➔ ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/391/2006

Häufig werden in diesem Zusammenhang auch Ansprüche der Beschäftigten auf Weiterbil-
dungs- und Qualifizierungsmaßnahmen begründet.

„Die durch Umstrukturierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeiter/innen haben
Anspruch auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die sie in die Lage
versetzen, den Anforderungen und dem Wandel ihres bestehenden bzw. eines absehbaren
Arbeitsplatzes – auch außerhalb der Unternehmen – gerecht zu werden.“

➔ LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/1999

Vereinzelt werden zur unternehmensübergreifenden Weiterbeschäftigung auch zentrale Ver-
mittlungsstellen oder Stellenpools eingerichtet.

„Mit der Einrichtung einer übergreifenden zentralen Vermittlungsstelle im Konzern
soll der sozialverträgliche Personalabbau begleitet werden. Dabei gelten folgende
Grundsätze: [...]“

- Die Personalabteilung ist die Schnittstelle zur zentralen Koordination in der
Vermittlungsstelle.

Die Zentrale Vermittlungsstelle hat folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Vermittlung von Mitarbeitern aus dem Überhang auf offene Stellen innerhalb und
außerhalb des Konzerns
- Sicherung einer aktuellen Datenbasis der offenen Stellen und der Überhänge im
Konzern auf Basis der in den einzelnen Führungsgesellschaften eingegebenen Profile
für Personalbedarf und -überhänge [...]
- Sicherstellung der Erfassung der durch eigene Mitarbeiter ersetzbaren Fremdleistungen
- Freigabe von konzerninternen und externen Einstellungen in jeder Führungsgesell-
schaft nach Überprüfung der Überhänge [...]
- Arbeitmarktanalyse
- Bewerbertraining
- Koordination und Durchführung von speziellen Qualifizierungsmaßnahmen

- Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern (Outplacement, Qualifizierung, Existenzgründung), um kurzfristig Know-how für Vermittlung und Qualifikation zur Verfügung stellen zu können.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/355/2003

Es folgt ein Beispiel für einen Stellenpool in Form eines Personal-Einsatz-Betriebes (PEB).

„Der [Personal-Einsatz-Betrieb] PEB-B übernimmt die Funktion einer Drehscheibe zwischen Personalbedarfen und Personalüberhängen [...]. Ziel ist hierbei die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz mit längerem Zeithorizont. Dabei unterstützt der PEB-B die Mobilität, die berufliche Neuorientierung, Job Rotation und Projektarbeit im Sinne der Förderung der Beschäftigung und der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter. Der Einsatz im PEB-B kann damit auch ein Baustein der persönlichen Entwicklung sein.“

 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/406/2005

Mitunter stellt der Stellenpool eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit dar.

„Zur Erhöhung der Arbeitsflexibilität werden in den Werken [...] eigenständige betriebsorganisatorische Einheiten gebildet [...], die auf der Basis eines standortübergreifenden Beschäftigungsmanagements Beschäftigte für den flexiblen Einsatz in den deutschen Werken zur Verfügung stellen.“

 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/354/2004

Die Funktion eines konzerninternen Stellenmarktes wird beispielsweise wie folgt beschrieben.

„Der konzerninterne Stellenmarkt bietet Arbeitnehmern ein Forum zur persönlichen Weiterentwicklung und ist ein Instrument zur Sicherung von Beschäftigung durch den gezielten Einsatz von Arbeitnehmern in den Unternehmen [...]. Die Auswahl konzerninterner Bewerber erfolgt nach den erforderlichen Qualifikationen, Fähigkeiten und anderen stellen- und aufgabenbezogenen Kriterien.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/391/2006

Bei unternehmensweiten Stellenausschreibungen erweist es sich als sinnvoll, unternehmensinterne Bewerber gegenüber externen zu bevorzugen. Der Betriebsrat kann der Einstellung eines externen Bewerbers gemäß § 99 (2) Nr. 1 BetrVG wegen Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie gemäß § 95 BetrVG widersprechen, wenn eine unternehmensinterne Bewerbung unberücksichtigt geblieben ist.

„Freie Arbeitsplätze sind zunächst örtlich, dann unternehmensweit auszuschreiben. Betriebsinterne Mitarbeiter/innen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen, haben bei der Besetzung freier Arbeitsplätze Vorrang vor jeweils externen Bewerbern. Diese Bestimmung gilt als Regelung im Sinne des § 95 BetrVG.“

 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/1999

3 Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung der Beschäftigten

Viele ausgewertete Vereinbarungen enthalten Regelungen, die die Beteiligungsrechte des Betriebsrats präzisieren und teilweise Mitbestimmungsrechte über den gesetzlichen Rahmen hinaus erweitern (meist im Sinne einer Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen). Zudem bieten fast alle Vereinbarungen Konfliktlösungen im Zusammenhang mit der Anwendung oder Auslegung der Vereinbarung.

3.1 Verfahrensregelungen

In vielen Vereinbarungen stellen Verfahrensregelungen sicher, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Beteiligungsrechte (Information – Beratung – Mitbestimmung) reibungslos wahrnehmen kann. Vereinzelt werden dem Betriebsrat über die gesetzliche Regelung hinaus erweiterte Mitbestimmungsrechte im wirtschaftlichen und personellen Bereich zugestanden.

3.1.1 Information und Beratung

Der Informations- und Beratungsanspruch des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses sind gesetzlich geregelt. Der Betriebsrat muss rechtzeitig und umfassend informiert (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und die Angelegenheit mit ihm beraten werden (z. B. §§ 90, 91, 95, 98, 112 BetrVG). Gehen die Regelungen nicht über den gesetzlichen Umfang hinaus, präzisieren sie allenfalls den Informations- und Beratungsgegenstand. Die folgenden Beispiele zeigen unterschiedliche Präzisierungen des Informations- und Beratungsanspruchs für den (Gesamt-)Betriebsrat bzw. den Wirtschaftsausschuss.

Bisweilen wird der Betriebsrat projektbezogen informiert.

„Der Betriebsrat wird jeweils zeitnah unterrichtet über

- Projekte und beabsichtigte Maßnahmen zu evtl. notwendigen Anpassungen der Beschäftigungssituation,
- Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Personalplanung,
- etwaigen Abbau von Arbeitsplätzen sowie deren zeitliche Umsetzung,
- Ausgliederung von Unternehmensteilen,
- erhebliche Änderungen der zu leistenden Arbeit sowie deren Umstände,
- veränderte Qualifikationsanforderungen und Auswirkungen auf die Arbeitsplätze.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/320/2006

In einem anderen Fall wird der Gesamtbetriebsrat regelmäßig vierteljährlich über die wirtschaftlichen Auswirkungen von Kostensenkungsmaßnahmen anhand von Unterlagen informiert und die Personalplanung beraten.

„Die Geschäftsführung wird den Gesamtbetriebsrat an Hand der Planungsunterlagen des Konzerns, insbesondere der Budgetierung, der Forecasts und der monatlichen Ergebnisrechnung kontinuierlich, mindestens alle drei Monate, über die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen der Kostensenkung und Beschäftigungssicherung sowie über alle inhaltlichen und zeitlichen Veränderungen unterrichten und alternative Gestaltungsmöglichkeiten mit ihm auf der Grundlage dieser Gesamtbetriebsvereinbarung beraten und beschließen.

Sie werden insbesondere den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf unter Beachtung der beschäftigungssichernden Maßnahmen aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung gemeinsam beraten.

Der Gesamtbetriebsrat wird über die einzelnen Projekte, die zur Verbesserung der Unternehmenssituation durchgeführt werden, regelmäßig informiert. Die Umsetzung von Projektergebnissen, die mit nachteiligen Auswirkungen für die Beschäftigten verbunden sein kann, erfolgt auf der Grundlage dieser Gesamtbetriebsvereinbarung.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Diese Themen sollten laut BetrVG im Wirtschaftsausschuss behandelt werden. Laut folgender Regelung erfolgen die Informationen und der Erfahrungsaustausch über die Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung in regelmäßigen Wirtschaftsausschusssitzungen.

„Vorstand und Betriebsrat werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Wirtschaftsausschusssitzungen informieren und die Erfahrungen erörtern, die mit der Beschäftigungssicherung und der Umsetzung personeller Maßnahmen im zurückliegenden Zeitraum gemacht worden sind. Alle Beteiligten haben die Gelegenheit, auch die Punkte zu thematisieren, die sie hinsichtlich der Beschäftigungssicherung und ihrer begleitenden Regelungen für zukünftig verbesserungsfähig halten.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/320/2006

Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung können auch dazu genutzt werden, einen gesetzlich nicht vorgesehenen Konzernwirtschaftsausschuss – zumindest für die Laufzeit der Vereinbarung – mit allen Rechten und Pflichten der §§ 106 ff. BetrVG einzurichten.

„Es wird ein Konzernwirtschaftsausschuss für die Laufzeit dieses Tarifvertrages gebildet. Die §§ 80 Abs. 2 und 3, 79, 106 bis 109 und 120 BetrVG gelten entsprechend. Soweit für die Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses besondere Kenntnisse erforderlich sind, steht den Betriebsräten das Recht zu, diese Kenntnisse in Schulungen analog § 37 Abs. 6 BetrVG zu erwerben. Dem Wirtschaftsausschuss gehören zwei Vertreter/innen der Gewerkschaft [...] an.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/432/2004

Vereinzelt wird ein spezielles Prüfgremium eingerichtet, das die Einhaltung von Zusagen im Rahmen der Beschäftigungssicherung prüft.

„Prüfungsgremium“

Zur Überprüfung der Zusagen in der Vereinbarung zwischen [...] und der IG Metall vom 31.01.2007 (insbesondere der Einsparmaßnahmen im ÜT-Bereich, Investitionen und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze [...]) sowie zur Erörterung der Fortschritte, Ergebnisse und Wirkungen des ETV für [...] und die Arbeitnehmer wird ein Prüfungsgremium aus der betrieblich-tariflichen Verhandlungskommission der Arbeitnehmer gebildet.

Das Prüfungsgremium tritt mindestens einmal pro Geschäftsjahr, erstmals Ende des Monats Oktober 2007, zusammen.

Rechtzeitig, d. h. spätestens zwei Wochen vor diesen Treffen wird das Prüfungsgremium jeweils durch geeignete Unterlagen über die in der Vereinbarung zwischen [...] und der IG Metall vom 31.01.2007 unter [...] genannten Eckpunkte unterrichtet. Das Prüfungsgremium ist berechtigt, zu seiner Unterstützung einen Sachverständigen hinzuzuziehen. Die hieraus entstehenden Kosten trägt [...]. Der Sachverständige hat vor Auftragserteilung [...] über die zu erwartenden Kosten zu informieren.“

 INFORMATIONSTECHNIKHERSTELLER, 100100/435/2007

3.1.2 Erweiterte Mitbestimmung

In einem einzigen Fall wird dem Betriebsrat eine gleichgewichtige Einflussnahme auf Investitions- und Personalentscheidungen zugestanden. Sie geht erheblich über das BetrVG hinaus.

„Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass zur Sicherung der Beschäftigung ständig alle Möglichkeiten zur Erweiterung und Bearbeitung der Produktpalette/Produktentwicklung/Insourcing/Auftrags- und Absatzsituation zu prüfen sind. Dies bedarf einer konkreten zukunftsweisenden Investitions- und Personalplanung. Entscheidungen hierüber werden einvernehmlich zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat beschlossen.“

Die Überprüfung der Umsetzung und der Wirksamkeit der Maßnahmen dieser Betriebsvereinbarung wird von einem Wirtschaftskreis vorgenommen. Die Betriebsparteien bilden einen aus 4 Personen paritätisch besetzten Wirtschaftskreis (2+2).

Dieser trifft sich einmal monatlich. Entscheidungen über notwendige Anpassungen, Änderungen sowie Ergänzungen einzelner Maßnahmen trifft der Wirtschaftskreis einvernehmlich.

Einmal monatlich werden dem Betriebsrat die aktuellen Daten zur wirtschaftlichen Situation des Standorts sowie zur aktuellen Auftragslage überlassen. Alle weiteren notwendigen Unterlagen werden dem Betriebsrat auf Verlangen zur Verfügung gestellt. Ein Vertreter der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes haben in beratender Funktion jeweils ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Wirtschaftskreises.“

 MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

3.1.3 Hinzuziehung von Sachverständigen

Der Betriebsrat kann bei Bedarf zu seiner Unterstützung Sachverständige hinzuziehen. In Unternehmen mit maximal 300 Beschäftigten ist hierfür das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erforderlich (§ 80 Abs. 3 BetrVG). Bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten können Sachverständige ohne Zustimmung des Arbeitgebers gerufen werden (§ 111 BetrVG). Sofern die ausgewerteten Vereinbarungen dem Betriebsrat das Recht auf Hinzuziehung eines Sachverständigen zugestehen, bedeutet dies nichts anderes als das gesetzlich geforderte Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

„Dem Betriebsrat wird bei Bedarf ein Sachverständiger seines Vertrauens zur Verfügung gestellt gemäß § 80 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.“

 MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

Mitunter wird ein bestimmter Sachverhalt vorausgesetzt.

„Für diesen konkreten Fall, wird dem Betriebsrat das grundsätzliche Recht einer Überprüfung der vorgelegten Zahlen und Bilanzen durch einen unabhängigen Sachverständigen, der zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung festgelegt wird, zugesprochen. Sollte es zu keiner Einigung für die Festlegung eines unabhängigen Sachverständigen kommen, entscheidet die Einigungsstelle.“

 EINZELHANDEL OHNE KFZ, 100100/364/2006

Für solche Regelungen sollten sich Betriebsräte keine gesonderte Gegenleistung der Beschäftigten abringen lassen, sondern im Zweifelsfall auf die Regelung verzichten. In den meisten Fällen kann die Hinzuziehung eines Sachverständigen auch durch das Arbeitsgericht – notfalls im Wege der einstweiligen Verfügung – durchgesetzt werden.

3.2 Konfliktlösung

Die meisten ausgewerteten Vereinbarungen enthalten Regelungen zur Lösung von Konflikten. Allerdings sind die Konfliktlösungsmechanismen sehr unterschiedlich ausgestaltet. Meist wird zunächst eine innerbetriebliche Schlichtung durch eine paritätisch besetzte Kommission angestrebt.

„Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung wird eine durch die Betriebsparteien paritätisch zu besetzende Kommission gebildet, die Beratungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu führen hat.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/320/2006

Ist darüber hinaus keine Alternative zur Konfliktlösung geregelt und findet die paritätische Kommission keine Lösung, bleibt nurmehr der Rechtsweg. Deshalb schalten viele Regelungen bei erfolglosem Schlichtungsversuch durch die paritätisch besetzte Kommission die Einigungsstelle ein. Im Folgenden wird die paritätisch besetzte Kommission um einen neutralen Vorsitzenden erweitert.

„Paritätische Kommission/Schlichtungsstelle“

Die Schlichtungsstelle besteht aus 2–3 Mitgliedern je Seite (Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber). Es wird zunächst eine Verhandlungsrunde mit dem Ziel der Einigung geführt. Sollte diese scheitern, wird ein unparteiischer Vorsitzender hinzugezogen. Auf diesen Vorsitzenden müssen sich beide Seiten einigen.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100100/390/2005

Hier wird eine Einigungsstelle nachgeschaltet.

„Über die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes entscheidet bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien eine paritätische Kommission, die mit je drei Vertretern der Betriebsparteien besetzt ist. Kommt auch hier kein Einvernehmen zustande, wird die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG angerufen.“

 METALLVERARBEITUNG, 100100/330/2002

Manchmal wird auf die paritätische Kommission ganz verzichtet und die Konfliktlösung direkt der Einigungsstelle übertragen.

„Meinungsverschiedenheiten über diese Gesamtbetriebsvereinbarung werden durch die vertragsschließenden Parteien mit dem ernsten Willen zur Einigung beraten. Sollte keine einvernehmliche Regelung möglich sein, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.“

 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung unterliegen dem Prinzip des Gebens und Nehmens. Getauscht werden kostensenkende Maßnahmen (v. a. Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung ohne Lohnausgleich, Kürzungen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld, Aufschieben von Tariferhöhungen) gegen Arbeitsplatzsicherheit in Form des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen und Standortgarantien. Teilweise sind die beschäftigungssichernden Zusagen des Arbeitgebers mit Öffnungsklauseln verbunden, die es ihm ermöglichen, unter bestimmten Voraussetzungen von seinen Zusagen zurückzutreten. In der Regel werden dann aber auch die Zugeständnisse der Beschäftigten wieder zurückgenommen, so dass zunächst der Zustand vor Abschluss der Vereinbarung wieder hergestellt ist.

Einige Aussagen zur Wirkung der vereinbarten Maßnahmen aus den Auswertungen von Heidemann 1999 und 2002 bestätigen sich in dieser Auswertung. Beispielsweise, dass die Zusagen in den Vereinbarungen überwiegend den Stand der Beschäftigung im Betrieb sichern sollen und dass die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit oft auf den Abbau von Personalkosten reduziert wird (vgl. Heidemann, 1999, S. 39).

Aktuell liegen nur wenige Regelungen zur Personal- und Organisationsentwicklung mit Möglichkeiten für nachhaltige Veränderungen in den Betrieben vor. In den früheren Auswertungen ist die Mehrzahl dieser Anwendungsfälle auf den Bereich der öffentlichen Verwaltung beschränkt. Auch die Gründe dürften noch dieselben sein: Akuter Modernisierungsbedarf und ausgeprägte Kultur der Arbeitsplatzsicherung in den öffentlichen Verwaltungen. Die optimistische Einschätzung, dass diese Entwicklung sich auch im Bereich der Privatwirtschaft verstärkt nach dem Motto „Bewahren durch Verändern“ (vgl. Heidemann 1999, S. 43), hat sich nicht bestätigt. Bestätigt hat sich jedoch die Erkenntnis, dass Investitionen und Personal für Forschung und Entwicklung kaum thematisiert werden, dagegen der Erhalt von Ausbildungsplätzen häufiger vereinbart wurde (ebd. S. 40). Die – zumindest befristete – Übernahme von ausgelernten Auszubildenden findet sich öfter in den ausgewerteten Vereinbarungen. Hier übernahmen vermutlich entsprechende tarifvertragliche Regelungen Vorbildfunktion.

Regelungen zu Folgeaktivitäten nach Abschluss der Vereinbarung stellen Ausnahmen dar. Die Überprüfung und Bewertung der vereinbarten Maßnahmen wird nach wie vor dem Alltagsgeschäft überlassen. Damit wird die Chance, Beschäftigungssicherung und -förderung als herausragende Aufgabe des Betriebsrats wahrzunehmen, weiterhin nicht ausreichend genutzt.

Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung unterliegen der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Demnach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die tarifvertraglich geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sein. Da aber gerade das Tauschgeschäft Arbeitsplatzsicherheit gegen Arbeitszeit und Entgelt wesentlicher Bestandteil jeder Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung ist, berührt genau diese Problematik das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag. Entweder nutzen die Betriebsparteien bestehende Spielräume in Tarifverträgen (z. B. Arbeitszeitkorridore, tarifliche Öffnungsklauseln) oder es werden Haus- bzw. Firmentarifverträge anstelle von Betriebsvereinbarungen geschlossen. In vier Fällen wurden sogenannte dreigliedrige Vereinbarungen geschlossen: Betriebsvereinbarungen, denen die Tarifvertragsparteien beigetreten sind. Solche Vereinbarungen sind aber nach der BAG-Rechtsprechung wegen fehlender Rechtsquelleneindeutigkeit nichtig (vgl. Kap. 6.1). Soweit zukünftige Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung tarifliche Regelungen ändern sollen, muss dies eindeutig als durch die Tarifvertragsparteien legitimierter Tarifvertrag ausgewiesen sein.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Die nachfolgenden Hinweise für die Gestaltung von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung sind das Ergebnis der bisherigen Auswertungen von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. Sie zeigen, welche Regelungspunkte möglich sind. Welche tatsächlich angestrebt werden, hängt von der konkreten betrieblichen Situation ab.

Geben und Nehmen

In Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung sollten die Zugeständnisse beider Seiten möglichst ausgewogen sein. Je mehr Beschäftigte bereit sind zu geben, desto eindeutiger und stärker sollten auch die Zugeständnisse des Arbeitgebers sein. Die individuellen Bedingungen des jeweiligen Betriebes können dabei sehr verschieden sein. Hinzu kommt, dass auch darauf geachtet werden sollte, wer innerbetrieblich von Regelungen profitiert und wer oder welche Gruppen die „Kosten“ tragen müssen (vgl. Heidemann 2002, S. 45).

Berücksichtigung tariflicher Bestimmungen

Insbesondere bei Regelungen zum Entgelt und zur Arbeitszeit müssen die tariflichen Rahmenbestimmungen berücksichtigt werden (Tarifvorbehalt). Tarifvertragliche Regelungen sind aber nicht nur Grenzen, sondern können auch Handlungsspielräume definieren und Anregungen für betriebliche Gestaltung geben. Keineswegs sind Beratungen durch die Gewerkschaft und Sachverständige überflüssig.

Für den Fall, dass

- a) Regelungen vereinbart werden sollen, die eine Änderung bestehender Tarifverträge erforderlich machen, oder
 - b) eine Regelungssperre gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG eine Betriebsvereinbarungsregelung unwirksam machen würde, falls kein Tarifvertrag besteht,
- fordert das BAG Rechtsquellenklarheit: Regelungen, die gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG der Regelungssperre unterliegen, müssen in einem Tarifvertrag separat geregelt und von den Tarifvertragsparteien unterschrieben werden.

Ein umfassendes Gestaltungsraster mit möglichen Regelungspunkten findet sich unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>Auswertungen>Thema Beschäftigungssicherung.

6 Wesentliche rechtliche Grundlagen

6.1 Betriebsverfassungsrecht

Allgemeine Aufgabenzuweisung

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern. Damit der Betriebsrat diese Aufgabe wahrnehmen kann, muss er umfassend informiert sein und über alle erforderlichen Unterlagen verfügen.

Initiativ- und Beratungsanspruch nach § 92a BetrVG

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats gemäß § 92a BetrVG ist als Initiativrecht ausgestattet. Der Betriebsrat kann von sich aus tätig werden und dem Arbeitgeber unbeschränkt Vorschläge zur Beschäftigungssicherung und -förderung unterbreiten. Dem weitreichenden Vorschlagsrecht des Betriebsrats steht die Beratungspflicht des Arbeitgebers gegenüber. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist mit dieser Vorschrift jedoch (noch) nicht verbunden. Ein solches besteht aber regelmäßig bei der späteren Vereinbarung und Umsetzung einzelner Maßnahmen. Das Vorschlagsrecht wird durch keine anderen Beteiligungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt.

§ 92a Abs. 1 BetrVG beschreibt einzelne mögliche Maßnahmen. Diese Aufzählung ist nicht abschließend (DKK-Däubler 2008, Rn 5 zu § 92a BetrVG). Der Betriebsrat darf alternative Vorschläge zu weiteren Maßnahmen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, Erweiterung des Leistungsangebots) der Beschäftigungssicherung unterbreiten. Selbst wenn sich noch keine interessenausgleichs- und sozialplanpflichtige Betriebsänderung abzeichnet, kann der Betriebsrat vorsorglich tätig werden, ohne später in seinen Rechten nach §§ 111 ff. BetrVG eingeschränkt zu sein. Im Falle einer ablehnenden Haltung des Arbeitgebers kann der Betriebsrat bei späteren Verhandlungen über einen Interessenausgleich auf seine Vorschläge zurückgreifen (vgl. ebd. und Festl 2008, Rn 3 zu § 92a BetrVG).

§ 92a Abs. 2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, sich ernsthaft und zeitnah mit den Vorschlägen des Betriebsrats zu befassen. Dabei gelten die zu § 111 BetrVG entwickelten Grundsätze (vgl. ebd., Rn 10 zu § 92a BetrVG). Will der Arbeitgeber die Vorschläge nicht umsetzen oder hält er sie für ungeeignet, muss er seine Entscheidung begründen. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten muss die Begründung schriftlich erfolgen.

Beide Betriebsparteien können zu den Beratungen einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen, der insbesondere über die Möglichkeit, staatliche Fördermaßnahmen in Anspruch zu nehmen, berät.

Weitere Beteiligungsrechte

Plant der Arbeitgeber Maßnahmen, die weitere Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslösen, müssen diesem unaufgefordert alle Informationen zur Verfügung gestellt werden. So kann der Betriebsrat den Umfang seines Beteiligungsrechts einschätzen und ggf. weitere Maßnahmen (z. B. zusätzliche Informationen, Hinzuziehung eines Sachverständigen) in die Wege leiten.

Sind Bereiche der erzwingbaren Mitbestimmung betroffen, insbesondere in Fällen der §§ 87 Abs. 1, 97 Abs. 2, 111 ff. BetrVG, kann der Betriebsrat eine Regelung über die Einigungsstelle erzwingen. Erkennt er beispielsweise, dass sich die Anforderungen an eine Tätigkeit verändert haben und die Beschäftigten zusätzliche Kenntnisse erwerben müssen, um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden, kann der Betriebsrat nach § 97 Abs. 2 BetrVG die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen erzwingen. Im Gegensatz zu § 98 Abs. 4 BetrVG unterliegt hier nicht nur die Frage des „Wie“, sondern auch die Frage nach dem „Ob“ der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG kommen u. a. in Fragen der Arbeitszeitverkürzung (Nr. 3), Aufstellung des Urlaubsplanes (Nr. 5), Errichtung oder Änderung von betrieblichen Sozialeinrichtungen (Nr. 8) sowie in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung (Nr. 10 und 11) in Betracht.

Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und Tarifverträgen

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und generell seine Regelungskompetenz sind beschränkt, sofern eine zwingende gesetzliche Regelung oder ein Tarifvertrag besteht (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Ist ein Tarifvertrag nicht allgemeinverbindlich, muss der Arbeitgeber tarifgebunden sein und der Betrieb muss zudem in den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Dann greift die Regelungssperre. Der Tarifvertrag als stärkere Rechtsquelle hat Vorrang gegenüber der schwächeren betrieblichen Regelung. Auch das Güntigkeitsprinzip greift nicht.

Gestattet der Tarifvertrag den Betriebsparteien jedoch eine abweichende Regelung (Öffnungsklausel), kann der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte dennoch ausüben. Die Tarifvertragsparteien haben die zunehmende Bedeutung der Beschäftigungssicherung erkannt und entsprechende Maßnahmen teilweise tariflich geregelt. Vereinzelt werden auch auf den Einzelfall bezogene Firmentarifverträge vereinbart.

In der Praxis finden sich auch Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaft und dem Betriebsrat getroffen wurden, sogenannte dreigliedrige Vereinbarungen (vier gehören zum Untersuchungsmaterial dieser Auswertung). Meist sind diese Vereinbarungen von allen drei Parteien unterschrieben, ohne die einzelnen Rechtsquellen (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) der einzelnen Regelungsinhalte eindeutig zu bezeichnen. Diese Praxis schränkte das BAG mit Urteil vom 15.04.2008 deutlich ein (Az.: 1 AZR 86/07, NZA 2008, 1074 ff.). Im ersten Leitsatz der Entscheidung heißt es:

„Bestimmungen in gemischten, von Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat gemeinsam unterzeichneten Vereinbarungen sind unwirksam, wenn sich nicht aus diesen selbst ohne weiteres und zweifelsfrei ergibt, wer Urheber der einzelnen Regelungskomplexe ist und um welche Rechtsquellen es sich folglich handelt[...].“

Dreigliedrige Vereinbarungen sind nur wirksam, wenn sich die einzelnen Regelungsbereiche deutlich voneinander abgrenzen lassen und deren Urheber eindeutig erkennbar sind. Teilweise wird daher in der Literatur die Auffassung vertreten, dass eine bloße Unterteilung durch Überschriften in tarifliche und betriebliche Bereiche dem Gebot der Rechtsquellenklarheit widerspricht (Grau/Döring, 2008, S.1338).

Möglich wäre eine Trennung in zwei einzelne Regelungswerke. Die tarifliche Regelung müsste durch eine Öffnungsklausel ausdrücklich den Abschluss einer gleichlautenden Betriebsvereinbarung erlauben. Dadurch könnte jedoch die nicht zu unterschätzende Signalwirkung, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen, nicht erzielt werden. Es empfiehlt sich daher die Zusammenfassung von tariflicher und betrieblicher Regelung in einer Urkunde. In einem ersten Abschnitt wären alle Maßnahmen der Beschäftigungssicherung umfassend im Rahmen eines Tarifvertrags festzuhalten. Die tarifliche Regelung erlaubt zudem in allen Regelungsbereichen ausdrücklich den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung (Öffnungsklausel). Unmittelbar daran kann sich in einem zweiten Abschnitt die entsprechende Betriebsvereinbarung anschließen, die sich im Geltungsbereich nur auf die nicht gewerkschaftlich organisierten bzw. übertariflichen Arbeitnehmer bezieht. Bei der Unterzeichnung sollte jeweils darauf hingewiesen werden, welche Vertragspartei für welchen Abschnitt zeichnet.

6.2 Sozialrecht

Im Sozialgesetzbuch III (SGB III) sind im Hinblick auf die Beschäftigungssicherung und -förderung die Unterstützungsleistungen der Arbeitsagentur hinsichtlich Weiterbildung und beruflicher Qualifikation, Kurzarbeit, Insolvenzgeld, Förderungsmöglichkeiten für junge, ältere und für behinderte Menschen sowie allgemein Maßnahmen zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen zusammengefasst.

Kurzarbeitergeld

Durch die erhebliche finanzielle Entlastung der Arbeitgeber durch die teilweise bzw. vollständige Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung durch die Bundesagentur für Arbeit beim Kurzarbeitergeld sowie die Übernahme von Qualifizierungskosten während der Kurzarbeit, hat dieses Instrument in den letzten Monaten spürbar an Bedeutung gewonnen. Künftig können die Sozialversicherungsbeiträge für ab dem 1. Januar 2009 durchgeführte Kurzarbeit ab dem siebten Kalendermonat des Bezugs auf Antrag vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Für die Berechnung des Sechs-Monats-Zeitraums ist es ausreichend, dass Kurzarbeit im Unternehmen durchgeführt wurde. Dabei werden auch Zeiträume vor Inkrafttreten dieser Regelung berücksichtigt. Damit ist eine volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Zeiten der Kurzarbeit ab Juli 2009 möglich. Die Änderungen gelten zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2010.

Bereits am 5. Juni 2009 trat die Verlängerung der Bezugsfrist von Kurzarbeitergeld auf maximal 24 Monate in Kraft. Die Regelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht (vgl. Laßmann/Rupp 2009).

Transferleistungen

Beschäftigte, deren Arbeitsplätze durch eine Betriebsänderung gefährdet sind, können durch sogenannte Transfermaßnahmen gefördert werden. Dies sind alle Maßnahmen (meist Qualifizierung), die zur Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen. Unterschieden wird dabei zwischen Transferleistungen (§ 216a SGB III) und Transferkurzarbeitergeld (§ 216b SGB III) (vgl. Göritz et al. 2005, S. 86 ff.).

Förderung der beruflichen Qualifizierung

Diese Fördermaßnahmen sind in vielen Ausprägungen im SGB III zu finden. Arbeitgeber haben beispielsweise die Möglichkeit, Fördermittel für die Ausbildungsvergütung (§ 235), Einstiegsqualifizierung (§ 235b) sowie für die berufliche Eingliederung Behinderter (§ 248 ff.) zu beantragen. Arbeitnehmer können darüber hinaus weitere Fördermittel für die Berufsbildungsförderung (§§ 77 ff.) erhalten.

7 Bestand der Vereinbarungen

Bei den 34 ausgewerteten Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung handelt es sich um 12 Tarifverträge, 14 Betriebsvereinbarungen (davon 4 Gesamtbetriebsvereinbarungen), 4 Dienstvereinbarungen und 4 Vereinbarungen, die sowohl von den Betriebs- als auch von den Tarifparteien unterzeichnet worden waren (dreigliedrige Vereinbarungen).

Branchen	Anzahl absolut
Betriebsvereinbarung	14
Dienstvereinbarung	4
Tarifvertrag	12
Dreigliedrige Vereinbarung	4
Gesamt	34

TABELLE 1: ART UND ANZAHL DER VEREINBARUNGEN

Branchen	Anzahl absolut
Chemische Industrie	2
Einzelhandel (ohne Kfz)	1
Energiedienstleister	3
Fahrzeughersteller Kraftwagen	3
Gesundheit und Soziales	1
Glas- und Keramikgewerbe	1
Informationstechnikhersteller	1
Kreditgewerbe	2
Leasingunternehmen	1
Maschinenbau	2
Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik	1
Metallerzeugung und -bearbeitung	2
Metallverarbeitung	2
Möbelhersteller	2
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs-/Automobil-elektronik	1
Öffentliche Verwaltung	3
Papiergewerbe	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	2
Verbände und Gewerkschaften	1
Verlags- und Druckgewerbe	1
Gesamt	34

TABELLE 2: BRANCHENVERTEILUNG DER VEREINBARUNGEN

Abschlussjahr	Anzahl absolut
1998	1
2002	2
2003	3
2004	7
2005	9
2006	5
2007	4
2008	2
2009	1
Gesamt	34

TABELLE 3: ABSCHLUSSJAHR DER VEREINBARUNGEN

Literatur- und Internethinweise

Literatur

- Bispinck, R. (2009):** Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung, Übersicht über 26 Wirtschaftszweige, Elemente einer qualitativen Tarifpolitik Nr. 67, Düsseldorf, Juni 2009
- Busse, G. (2009):** Übernahme und Beschäftigung von Auszubildenden, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_uebernahme_azubi.pdf
- DKK: Däubler, W./Kittner, M./Klebe, Th. (Hrsg.)-Däubler (2008):** BetrVG, Kommentar für die Praxis, 11. Aufl., Frankfurt a. M. 2008
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2008):** Ein Bund fürs Überleben? Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, in: Industrielle Beziehungen, Jahrgang 15, Heft 3/2008, S. 209
- Fitting, K./Engels, G./Schmidt, I./Trebinger, Y./Linsenmaier, W. (2008):** Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 24. Aufl., München 2008
- Göritz, B./Hase, D./Krehnke, A./Rupp, R. (2005):** Interessenausgleich und Sozialplan, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M. 2005
- Göritz, B./Hase, D./Rupp, R. (2008):** Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, Handlungsanleitung bei Umstrukturierungen, 5. Aufl., Frankfurt a. M. 2008
- Grau, T./Döring, R. (2008):** Unwirksamkeit dreigliederiger Standortsicherungsvereinbarungen bei unklarem Normcharakter als Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, NZA, 25. Jg. 2008, S. 1335ff.
- Hauser-Ditz, A./Hartwig, L./Pries, L. (2008):** Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, Frankfurt a. M.
- Heidemann, W. (1999):** Beschäftigungssicherung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Düsseldorf 1999, edition Nr. 8
- Heidemann, W. (2002):** Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung – Neuere Entwicklungen, Düsseldorf 2002, www.boeckler.de/pdf/mbf_bv_ausw_beschaeftigung.pdf
- Laßmann, N./Rupp, R. (2009):** Konjunkturbedingte Kurzarbeit, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_kurzarbeit.pdf

Internethinweise

Die Seiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin halten vielfältige Informationen aus arbeitswissenschaftlicher Sicht zur Arbeitszeitgestaltung bereit: www.baua.de

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Tendenz entwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter [**www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen**](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an:

info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: **Manuela-Maschke@boeckler.de**

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: **Jutta-Poesche@boeckler.de**

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: **Henriette-Pohler@boeckler.de**