

Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan

Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan

Handlungshilfe für Betriebsräte

Ingo Hamm, Rudi Rupp

2010, 160 Seiten

Bund Verlag

ISBN 978-3-7663-6042-7



■ Beschreibung

Bei einer zentralen Aufgabe von Betriebsräten - der Sicherung von Arbeitsplätzen - zeichnet sich ein Paradigmenwechsel ab. Der reine Abfindungssozialplan wird zunehmend abgelöst vom Transfersozialplan. Die erweiterten Möglichkeiten der konjunkturellen Kurzarbeit und der damit verbundenen Kostenentlastung für den Arbeitgeber verschaffen auch Betriebsräten ein zusätzliches Instrument zur Beschäftigungssicherung.

Diese geänderten Bedingungen spiegeln sich auch in dem vorliegenden AiB-Stichwort wieder: Der Teil »Beschäftigungssicherung« nimmt einen großen Umfang ein und wird vorrangig vor den Ausgleichsregelungen für einen Personalabbau im Sozialplan dargestellt.

■ Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Abkürzungsverzeichnis

2. Vorbemerkung: Beschäftigungssicherung als Aufgabe des Betriebsrates

- 2.1. Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung
 - 2.1.1. Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bei vorübergehendem Auftragsmangel
 - 2.1.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Auslastungssituation
 - 2.1.3. Maßnahmen für einen sozialverträglichen Personalabbau
 - 2.1.4. Transfermaßnahmen
 - 2.1.5. Transfergesellschaft
- 2.2. Übersicht: Die Möglichkeiten des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung
- 2.3. Die Voraussetzungen für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich
 - 2.3.1. Das Unternehmen
 - 2.3.2. Der Betriebsbegriff
 - 2.3.3. Die Zahl der Beschäftigten
 - 2.3.4. Der für den Abschluss von Sozialplan und Interessenausgleich zuständige Betriebsrat
- 2.4. Die Instrumente
 - 2.4.1. Der Interessenausgleich
 - 2.4.2. Der Sozialplan
 - 2.4.3. Der Sozialtarifvertrag
 - 2.4.4. Der Nachteilsausgleich
- 2.5. Tätigkeiten des Betriebsrats vor Aufnahme der Verhandlungen
 - 2.5.1. Die Informationsrechte des Betriebsrats
 - 2.5.2. Die Durchsetzung des Informations- und Verhandlungsanspruchs
 - 2.5.3. Die Organisation der Betriebsratsarbeit
 - 2.5.4. Die Planung der Betriebsratsarbeit
 - 2.5.5. Verhandlungstaktik
 - 2.5.6. Reaktion auf Arbeitgeberargumente
- 2.6. Die Betriebsänderung
 - 2.6.1. Personalabbau
 - 2.6.2. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
 - 2.6.3. Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
 - 2.6.4. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder Spaltung von Betrieben
 - 2.6.5. Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
 - 2.6.6. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
 - 2.6.7. Sonderfälle
 - 2.6.8. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
 - 2.6.9. Betriebsübergang
 - 2.6.10. Restmandat des Betriebsrats
 - 2.6.11. Die Entscheidung über das Vorliegen einer Betriebsänderung
- 2.7. Die Vereinbarung von Sozialplan und Interessenausgleich
 - 2.7.1. Die unterschiedlichen Interessenlagen
 - 2.7.2. Die Durchsetzung eigener Vorstellungen
 - 2.7.2.1. Vorbereitung und Organisation des Betriebsrats
 - 2.7.2.2. Entwürfe
 - a) Der Entwurf für einen Interessenausgleich

- b) Der Entwurf für einen Sozialplan
- c) Der Interessenausgleich in der Insolvenz
- d) Der Sozialplan in der Insolvenz
- 2.7.2.3. Zumutbarkeit von Ersatzarbeitsplätzen
 - a) Soziale Kriterien
 - b) Regionale Kriterien
 - c) Funktionelle Kriterien
 - d) Materielle Kriterien
- 2.7.2.4. Verhandlung und Verhandlungsführung
 - a) Interessenausgleich
 - b) Sozialplan
- 2.8. Nach der Betriebsänderung
 - 2.8.1. Kündigungen
 - 2.8.2. Anspruch auf Umsetzung eines Sozialplans und Interessenausgleichs
 - 2.8.3. Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld
 - 2.8.4. Steuerrechtliche Aspekte

3. Anhang

- 3.1. Muster eines Ablaufplans für den Betriebsrat
- 3.2. Individueller Ablaufplan
- 3.3. Berechnungsmethoden für Sozialplanabfindungen
- 3.4. Muster-Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit
- 3.5. Muster-Betriebsvereinbarung Wiedereinstellung zum (Tarif) Sozialplan

Stichwortverzeichnis

■ Leseprobe

I. Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung

Für den Betriebsrat lohnt es sich immer dann, über Maßnahmen der Beschäftigungssicherung nachzudenken, wenn der Betrieb nur vorübergehend einen Überhang an Arbeitskraft hat, etwa weil die schleppende Konjunktur einen Auftragsmangel nach sich zieht. Mit der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise befindet sich die Bundesrepublik in einer solchen Situation, deren Ende noch nicht einmal in Ansätzen erkennbar ist. Solange die berechnete Erwartung besteht, dass sich diese Situation wieder ändert, sollte der Erhalt der Arbeitsplätze an erster Stelle der Überlegungen stehen. Nur wenn mit Sicherheit keine Änderung der Beschäftigungssituation mehr eintreten wird, kann über Maßnahmen nachgedacht werden, wie dieser Ausstieg begleitet wird. Hier darf man sich aber nicht voreilig auf die Verhandlung möglichst hoher Abfindungen beschränken, denn eine Unterstützung der Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt hat auch dabei noch Vorrang und wird in Form von Transfer- sozialplänen durch die Arbeitsmarktpolitik unterstützt.

Je nach dem, mit welchen Situationen der Betriebsrat konfrontiert ist, werden seine Vorschläge und Forderungen zur Beschäftigungssicherung ganz unterschiedlich ausfallen (müssen). Dasselbe gilt für die einzusetzenden Instrumente.

1. Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bei vorübergehendem Auftragsmangel

In einer solchen Situation sollte der Betriebsrat die nachfolgend dargestellten Maßnahmen in der genannten Reihenfolge prüfen. Die Reihenfolge ergibt sich aus den mit der Durchführung der Maßnahme verbundenen Nachteilen für die Betroffenen.

Abbau von Überstunden

In vielen Betrieben liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten zumindest in bestimmten Abteilungen deutlich über der tarifvertraglich oder in den Arbeitsverträgen vereinbarten Wochenarbeitszeit. 2007 sind Überstunden im Umfang von rd. 1,5 Mrd. Stunden angefallen; 2008 wird mit einer ähnlich hohen Zahl gerechnet (vgl. manager-magazin v. 5.11.2007). Drohen zugleich Entlassungen, so wird der Betriebsrat in der Regel auch in der Belegschaft Unterstützung für die Forderung finden, die Überstunden zugunsten des Erhalts bedrohter Arbeitsplätze abzubauen. Da Überstunden der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG bedürfen, hat er auch gegenüber dem Arbeitgeber eine starke Verhandlungsposition. Auch Einigungsstellenvorsitzende werden wenig Verständnis für Überstundenanträge haben, wenn gleichzeitig ein Personalabbau geplant ist.

Auflösung von Arbeitszeitguthaben bzw. Aufbau von Minussalden

In vielen Betrieben werden flexible Arbeitszeitmodelle praktiziert, die den Aufbau von Arbeitszeitguthaben bzw. die Bildung von Minussalden zulassen. Hier sollten zuerst Guthabenstunden abgebaut und Minussalden ausgeschöpft werden. Der Umfang der zulässigen Minusstunden kann aus Anlass der Auslastungsschwäche auch erweitert werden.

Vorziehen von Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten/Lagerfertigung

Eine Lösung des Problems kann auch durch ein Vorziehen von Arbeiten gefunden werden. Von besonderem Interesse sind hier für die Zukunft geplante Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten oder in Betrieben mit Massenfertigung auch die vorübergehende Produktion auf Lager. Das ist zwar mit erhöhten Zins- und Lagerkosten verbunden, führt aber auf der anderen Seite zu einer Einsparung von Personalabbaukosten.

Vorziehen des Jahresurlaubes

Eine Änderung der Urlaubsplanung im Sinne eines Zwangsurlaubs in einer auslastungsschwachen Zeit sollte sich auf die noch nicht verplanten Urlaubsteile beschränken und außerdem berücksichtigen, dass z.B. Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern zumindest einen Teil des Jahresurlaubs in die Zeit der Schulferien nehmen können. Am erfolgreichsten ist es, mit finanziellen Anreizen (z.B. zusätzliche bezahlte Urlaubstage) Beschäftigte dazu zu bewegen, ihren Urlaub in die auslastungsschwache Zeit zu legen. Die Erstattung von Stornierungskosten für bereits gebuchte Urlaube sollte selbstverständlich sein.

Ausführung von Arbeiten für Drittfirmen

Sind bestimmte Produktions- oder Dienstleistungsabteilungen wegen Minderauslastung von Personalabbau bedroht, so können Entlassungen möglicherweise durch Übernahme von Aufträgen für Drittfirmen (Lohnfertigung, Werkaufträge) vermieden werden. Dazu muss zunächst geprüft werden ob die produktionstechnischen Voraussetzungen gegeben oder zu vertretbaren Kosten geschaffen werden können. Außerdem müssen die Vertriebs- und verwaltungsmäßigen Voraussetzungen regelmäßig erst geschaffen werden.

Vorübergehende Entsendung von Beschäftigten zu anderen Betrieben des Unternehmens oder anderen Unternehmen des Konzerns

Diese Option haben nur Betriebsräte in Mehrbetriebsunternehmen oder Konzernen. Sie können auch nicht von den Betriebsparteien allein geregelt werden, sondern es bedarf der Mitwirkung der aufnehmenden Betriebe (und deren Betriebsparteien), denn es handelt sich dabei regelmäßig um Einstellungen gem. § 99 BetrVG in die aufnehmenden Betriebe. Voraussetzung ist in allen Fällen, dass die aufnehmenden Betriebe einen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften haben. Über den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat können die jeweiligen Rahmenbedingungen (Fahrkosten, Unterbringung) geregelt werden. Außerdem bedarf es regelmäßig auch der Zustimmung des betroffenen Beschäftigten, da individualrechtlich die Entsendung nicht im Arbeitsvertrag geregelt sein wird und eine Änderungskündigung kaum aussichtsreich sein dürfte.

Beispiel

Eine entsprechende Regelung existiert seit Anfang 2005 bei der Volkswagen AG. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung wurden zum Zwecke der Beschäftigungssicherung Regelungen über einen sog. PersonalEinsatzBetrieb (PEB-B) getroffen. Danach wird in jedem Betrieb des Unternehmens eine Organisationseinheit PEB-B im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Personalleitung eingerichtet. Deren Aufgabe ist es, die Beschäftigten im Hinblick auf quantitative und qualitative Anforderungen bedarfsorientiert und flexibel einzusetzen, wobei ggf. notwendige Qualifizierungsmaßnahmen einzuleiten sind. Als standortübergreifende „Personaldrehscheibe“ wird eine zentrale PEB-B-Planungskonferenz eingerichtet. Vor einem Einsatz an einem anderen Standort wird zunächst die Einsatzmöglichkeit am aktuellen Standort geprüft. Die Kostenstellenverantwortlichen werden verpflichtet, die Potenziale des PEB-B wirtschaftlich und fachlich zu nutzen. Hierzu gehört auch die Reduzierung von Mehrarbeit, Fremdvergabe und Zeitarbeit.

Konjunkturelle Kurzarbeit

Zur Überbrückung eines vorübergehenden Arbeitsausfalls kann die Arbeitszeit betrieblich bis auf „Null“ abgesenkt werden. Dadurch entstehende Ausfälle bei der Vergütung werden durch die Agentur für Arbeit in Form von Kurzarbeitergeld (Kug) bis zur Höhe von 60 % bzw. 67 % des letzten Nettoeinkommens ausgeglichen. Die höheren Beträge werden bei bestehenden Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Kindern bezahlt. Kug wird auch bezahlt, wenn die Arbeit nur teilweise ausfällt. Der Arbeitgeber zahlt nur noch den Teil des Entgeltes, der der verkürzten Arbeitszeit entspricht. Zusätzlich zahlt die Arbeitsagentur das Kurzarbeitergeld. Es beträgt 60% (bzw. 67% mit mindestens einem Kind) des

pauschaliert ermittelten ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes. Bei einer Reduzierung auf 70% bedeutet das, dass für die 70 % weiter geleistete Arbeitszeit die Vergütung durch den Arbeitgeber in voller Höhe anfällt. Die übrigen ausgefallenen 30 % übernimmt die Agentur für Arbeit, aber eben nur zu 60 bzw. 67%. In diesem Beispiel liegt die finanzielle Einbuße damit bei etwa 10%. Diese kann zusätzlich durch Zuzahlungen des Arbeitgebers verringert werden, die aber nicht erzwingbar sind. Die maximale Bezugsdauer des Kug beträgt nach der derzeitigen gesetzlichen Regelung 24 Monate.

Dank der eingesparten Personalkosten können Unternehmen, die ein vorübergehendes Auslastungsproblem haben, die Durststrecke eher überstehen, als wenn die Personalkosten bei fehlenden Einnahmen weiterlaufen würden. Gerade in Zeiten einer Rezession ist Kurzarbeit daher eine echte Alternative zu Entlassungen.

Der Vorteil der Unternehmen liegt bei Kurzarbeit anstelle von Entlassungen darin, dass die qualifizierten, eingearbeiteten und motivierten Beschäftigten im Unternehmen verbleiben. Durch die Erstattung von 50 % der während der Kurzarbeit vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in den ersten sechs Monaten bzw. von 100% ab dem siebten Monat der Kurzarbeit reduzieren sich die sog. Remanenzkosten der Kurzarbeit auf die Fortzahlung des kompletten Verdienstes bei Urlaub und teilweise auch an Feiertagen. Nehmen während der Kurzarbeit Beschäftigte an berücksichtigungsfähigen Qualifizierungsmaßnahmen teil, so werden für die Dauer der Teilnahme dem Arbeitgeber die auf diese Beschäftigten entfallenden und von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sogar bereits ab dem ersten Monat der Kurzarbeit zu 100% erstattet.

Betriebsräte sollten daher darauf bestehen, dass die Zeit der Kurzarbeit genutzt wird, um vorhandene Potenziale der Beschäftigten zu fördern und eventuelle Defizite in der Fachkompetenz gezielt auszugleichen. Gerade vor dem Hintergrund des erwarteten Fachkräftemangels sollten die Möglichkeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit genutzt werden.

Die Agentur für Arbeit bewilligt die Zahlung von Kug nur dann, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich nur vorübergehend ist, wobei angesichts der Bezugsdauer von 24 Monaten praktisch niemand mehr zu einer sicheren Prognose dieses Umstands in der Lage ist. Folglich ist die Zahlung von Kug damit immer dann möglich, wenn die Rückkehr zu einer höheren Auslastung nicht von vornherein ausgeschlossen ist. Das ist sie dann, wenn der Arbeitgeber definitiv eine Reduzierung der Kapazitäten beschlossen hat oder Kapazitätsreduzierungen in einem Interessenausgleich mit dem Betriebsrat vereinbart sind.

Die Einführung von Kurzarbeit unterliegt der erzwingbaren Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Daraus folgt zweierlei: Einerseits kann der Arbeitgeber sie nicht einseitig durchsetzen, sondern benötigt hierfür entweder die Zustimmung des Betriebsrats oder eine entsprechende Entscheidung der Einigungsstelle bzw. der tariflichen Schlichtungsstelle. Andererseits kann der Betriebsrat die Kurzarbeit unter Mithilfe dieser Instanzen auch gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers durchsetzen - was allerdings eher eine theoretische Option ist, denn die Agentur für Arbeit wird kaum Kug bewilligen, wenn der Arbeitgeber selber nicht mehr von einer Verbesserung der Situation ausgeht. Diese Variante kann daher eher als politisches Druckmittel eingesetzt werden, um zu besseren Lösungen beim Ausgleich für den Abbau der Arbeitsplätze zu kommen.

In Betrieben ohne Betriebsrat muss der Arbeitgeber die Einführung von Kurzarbeit mit jedem betroffenen Beschäftigten einzeln vereinbaren.

Die Kurzarbeit kann nur eingeführt werden, wenn diese Option entweder im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag bereits vorgesehen ist. In den MTV der Metallindustrie etwa ist die regelmäßige der Fall. Besteht keine Tarifbindung und enthalten die Arbeitsverträge ebenfalls keine entsprechende Klausel, lässt die Rechtsprechung auch eine Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage ausreichen. (BAG vom 14.2.1991 - 2 AZR 415/90).

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht (mehr) vor, kann die Arbeitsagentur die Bewilligung widerrufen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die ausgefallene Arbeitszeit selbst zu vergüten und zwar in der Höhe, wie sie von der Arbeitsagentur vergütet wurde bzw. würde. Dies gilt aber nur dann, wenn die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit unter

der Bedingung erteilt wurde, dass das Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des Kurzarbeitergeldes die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen bleibt.

Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kann durch tarifvertragliche Kurzarbeitsklauseln eingeschränkt sein. Der Grundsatz der Tarifautonomie erlaubt es den Tarifparteien, die Einführung von Kurzarbeit und die Entgeltzahlung während der Kurzarbeit zu regeln.

In Tarifverträgen wird Kurzarbeit sehr unterschiedlich geregelt: Das Spektrum reicht von Nichtregelung bis zu weitgehenden Regelungen, die auch die Höhe der Vergütung während der Kurzarbeit festsetzen. Überwiegend finden sich jedoch Regelungen, die a) die Betriebsparteien ermächtigen, nach einer Ankündigungsfrist (zwischen 5 Arbeitstagen und 4 Wochen) Kurzarbeit zu vereinbaren und b) das Verfahren regeln, das bei der Einführung von Kurzarbeit einzuhalten ist. So sehen die Tarifverträge der Metallindustrie etwa eine tarifliche Schlichtungsstelle vor, die statt der Einigungsstelle einen Konflikt über die Einführung der Kurzarbeit lösen soll. Vielfach wird auch ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (In der Bandbreite der Aufstockung auf 75 % bis 90 % des Nettoentgelts) vereinbart (Laßmann/Rupp, Konjunkturelle Kurzarbeit. Kurzauswertung von Betriebsvereinbarungen und tariflicher Regelungen, Düsseldorf 2009, S. 35ff. - www.boeckler.de).

Bestandteile einer Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit sollten sein:

- Beginn der Kurzarbeit
- Dauer der Kurzarbeit
- Bezeichnung der Abteilungen, die von der Reduzierung der Arbeitszeit betroffen sind
- Festlegung der Personen und des Umfangs der Reduzierung der Arbeitszeit oder Festlegung eines Verfahrens, wie diese Aspekte kurzfristig festgelegt und geändert werden können
- Ausschluss derjenigen, für die kein Kug bezahlt wird aus der Kurzarbeit
- Formen der Kürzung der Arbeitszeit (Ausfall einzelner Stunden/Tage/Wochen, Entfall von Schichten etc.)
- Zustimmungserteilung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung, dass das Kug durch die Arbeitsagentur gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des Kurzarbeitergeldes die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen bleibt
- Ankündigungsfristen für die Änderung der Arbeitszeit
- Umgang mit Guthabenstunden/Minusstunden
- Abbau von Urlaub/Resturlaub
- Leistungen während der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber (Zuschüsse, Qualifizierungsangebote)
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für von Kurzarbeit Betroffene

2. Maßnahmen zur Verbesserung der Auslastungssituation

Bei nicht nur vorübergehenden Auslastungsproblemen kann Beschäftigungssicherung nur über eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, wenn dies der Grund für die wirtschaftlichen Probleme ist, oder einer Erhöhung des Arbeitsvolumens durch neue konkurrenzfähige Produkte oder Verringerung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern sowie Insourcing bisher fremd vergebener Leistungen erfolgen.

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Auslastungsprobleme aufgrund mangelnder Wettbewerbsfähigkeit ist kein plötzlich über den Betrieb hereinbrechendes Phänomen, sondern zeichnet sich schon frühzeitig ab (rückläufige Auftragseingänge, abnehmender Auftragsbestand, Erhöhung der Lagerbestände, Umsatzrückgang). Wenn es denn zu gravierenden Auslastungsproblemen kommt, hat das Management seine Aufgaben nicht gemacht. Da diese Feststellung aber nicht weiterhilft, ist der Betriebsrat gut beraten, über seinen Wirtschaftsausschuss die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens genau zu verfolgen (Zur Früherkennung von Unternehmenskrisen vgl. Laßmann/Rupp, Handbuch für den Wirtschaftsausschuss, 7. Aufl.

Bund-Verlag Frankfurt a. M. 2009, S. 229ff.). Beim ersten Auftreten von Krisensymptomen sollte der Betriebsrat aktiv werden. Hierzu bietet § 92a BetrVG eine gute Grundlage. Selbst wenn die Vorschläge des Betriebsrats abgelehnt werden, verfügt der Betriebsrat doch über Schubladenpläne, die bei Bedarf hervorgeholt und ggf. in Verhandlungen über einen Interessenausgleich eingebracht werden können.

Die beiden nachfolgenden Maßnahmen, die gegenwärtig massiv in der Automobilbranche praktiziert werden, verbessern eventuell die betriebliche Auslastungssituation, sie verlagern aber gleichzeitig das Problem auf die vom Verlust von Aufträgen betroffenen Leiharbeits- und Fremdfirmen.

Abbau von Leiharbeit und Werkverträgen

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern oder von Personen auf Werkvertragsbasis ist inzwischen in nahezu allen Betrieben unter Hinweis auf die geringeren Kosten und die höhere Flexibilität üblich, wobei jedoch oft die geringere Qualität der geleisteten Arbeit vernachlässigt wird. Bei drohendem Personalabbau kann es deshalb aus Sicht des Betriebsrats sinnvoll sein, alle Fälle regelmäßiger Leiharbeit und regelmäßiger Werkverträge genauer zu überprüfen und dem Arbeitgeber Vorschläge zur Durchführung dieser Arbeiten durch eigenes Personal zu machen, zumindest aber den Einsatz von Leiharbeitnehmern und Werkverträgen auf die Abdeckung eines vorübergehend höheren Personalbedarfs zu begrenzen und für die Zeit des Einsatzes von Leiharbeitnehmern und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen. Insbesondere, wenn es sich bei den Werkverträgen tatsächlich um Leiharbeit handelt, hat der Betriebsrat eine starke Verhandlungsposition, da es sich in diesen Fällen in der Regel um illegale Leiharbeit handeln dürfte (vgl. hierzu die Checkliste zur Aufdeckung von Schweinwerkverträgen). Der Betriebsrat sollte sich deshalb im Rahmen der Verhandlungen über Beschäftigungssicherung Unterlagen über den Umfang von Leiharbeit und Werkverträgen sowie die Werkverträge selbst vorlegen lassen und seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten vom Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (vgl. Russner/Trittin, Die eigenen Interessen wahren, Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern, in: Der Betriebsrat Heft 11/2008, S. 30f.) abhängig machen, in der folgende Eckpunkte geregelt sind:

- **Equal-pay für Leiharbeitnehmer als Voraussetzung für Leiharbeit im Betrieb**
- **Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern (equal-treatment)**
- **Begrenzung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern auf Fälle eines vorübergehend erhöhten Personalbedarfs**
- **Höchsteinsatzzeiten für die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern (z.B. 6 Monate)**
- **Zahlenmäßige Begrenzung der Leiharbeitnehmerquote**
- **Funktionale Definition der Einsatzfelder**
- **Ausschluss der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bei Anwendung der CGZP-Tarifverträge (nach einer Entscheidung des ArbG Berlin ist die CGZP nicht tariffähig - Az: 35 BV 17008/08)**
- **Übernahmeansprüche von Leiharbeitnehmern**
- **Einschränkung und Festlegung von Kriterien bei Einsatz von Werk- und Dienstverträgen**
- **Festlegung von Planzahlen zur Fremdvergabe durch paritätische Ausschüsse**

Die IG Metall hat hierzu eine Muster-Betriebsvereinbarung entwickelt, die über das Internet abgerufen werden kann (www.ig-metall.de).

Rücknahme von Fremdvergabe (Insourcing)

Das Outsourcing von Produktionsstufen und Dienstleistungen war in den vergangenen Jahren nahezu ein Modetrend in den Betrieben und hat zumindest kurzfristig zu Kostenvorteilen geführt. Inzwischen mehrt sich jedoch auch in den Führungsetagen die Erkenntnis, dass zu weitgehendes Outsourcing die Betriebe in eine aus strategischer Sicht ungünstige Position bringen kann. Dies sollte vom Betriebsrat ausgenutzt werden, indem eine generelle Überprüfung der outgesourcten Produktions- und Dienstleistungsarbeiten nicht nur unter Kosten- sondern auch unter strategischen Gesichtspunkten gefordert wird.

Eine Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (vgl. Laßmann/Rupp, Beschäftigungssicherung, Kurzauswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Schriftreihe der Hans-Böckler-Stiftung) zeigt, dass es Betriebsräten zunehmend gelingt, betriebsbedingte Kündigungen dadurch zu verhindern, dass bislang fremd vergebene Aufträge wieder zurückgeholt werden, um die Stammebelegschaft beschäftigen zu können.

Die nachfolgende Regelung entstammt einer Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung in einem Unternehmen des papierverarbeitenden Gewerbes (vgl. Ebd.):

"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. Es ist zu prüfen, ob gegebenenfalls durch Zurückholen fremd vergebener Aufgaben und Aufträge Beschäftigung gesichert werden kann."

Verminderung der individuellen Arbeitszeit auf freiwilliger Basis

Die Auslastungssituation kann auch durch eine endgültige Reduzierung der dem Betrieb zur Verfügung stehenden Arbeitszeit verbessert werden. Im Gegensatz zur oben beschriebenen Kurzarbeit ist hier keine Rückkehr zur Vollarbeit mehr vorgesehen. Diese Form der Verkürzung kann allerdings nur individuell vereinbart werden, da es sich um eine Umwandlung des einzelnen Arbeitsvertrags hin zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis handelt.

Nach § 8 des TzBfG haben Beschäftigte einen Anspruch auf Verminderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, soweit dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Oftmals wurden in der Vergangenheit solche Vorschläge von Arbeitgeberseite jedoch aus organisatorischen oder Kostengründen abgelehnt. Im Rahmen von Verhandlungen sollte der Betriebsrat versuchen, diese Ansprüche noch zu verstärken, indem der Arbeitgeber einen Antrag auf Arbeitszeitverkürzung nur in besonders begründeten Fällen nach Beratung mit dem Betriebsrat zurückweisen darf. Die Bereitschaft der Beschäftigten, solche Angebote anzunehmen, kann vom Betriebsrat durch Hinweis auf § 130 Abs. 2 Nr. 4 SGB III gefördert werden, nach dem das Arbeitslosengeld bei Eintritt der Arbeitslosigkeit innerhalb von drei Jahren nach der Arbeitszeitreduzierung auf der Basis des alten Arbeitszeitniveaus berechnet wird, wenn die Arbeitszeitreduzierung auf weniger als 80 % der Vollzeitbeschäftigung erfolgte und mindestens 5 Stunden pro Woche betragen hat. Außerdem kann die Bereitschaft durch eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung frei werdender Vollzeitarbeitsplätze, Einräumen eines besonderen Kündigungsschutzes und finanzielle Ausgleichsregelungen weiter erhöht werden. Eine Befristung der Reduzierung ist gleichfalls denkbar, führt aber dazu, dass die Privilegierung beim Arbeitslosengeld wieder entfällt. Die besteht nur bei einer endgültigen Reduzierung der Arbeitszeit.

Unbezahlter Urlaub/Sabbatical

In Abteilungen, in denen viele Beschäftigte arbeiten, die sich gegenseitig leicht ersetzen können, kann auch das Angebot, unbezahlten Urlaub nehmen zu können, zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen beitragen. Erfahrungsgemäß können sich aber nur sehr wenige Beschäftigte unbezahlten Urlaub leisten (Verdienstaufschlag, keine soziale Absicherung). Schon eher eignet sich das aus dem öffentlichen Dienst bekannte Modell des Sabbatical (z.B. innerhalb von 5 Jahren 1 Jahr freigestellt bei einer Vergütung von 80% über die gesamte Zeit). Legt man die Freistellung bereits zu Beginn dieses Zeitraums, dann besteht für den Arbeitgeber das Risiko, dass z.B. im Todesfall die in der Freistellungsphase vorgeschossene Vergütung nicht mehr durch Nacharbeit ausgeglichen werden kann.

■ Schlagwortverzeichnis

A

Abfindung
- Aufhebungsvertrag
- Eigenkündigung
- Höhe
- Sozialplan
Abfindungshöhe
- Berechnungsmodelle
- Formel
Abmahnung
- Indiz für Personalabbau
Altersteilzeit
- Betriebsvereinbarung
- freiwillige Betriebsvereinbarung
- Muster-Betriebsvereinbarung
- TV FlexÜ
Anfechtung
- Entscheidung der Einigungsstelle
Anhörung
- Namensliste
Arbeitslosengeld
- Anrechnung
Arbeitsmethode
- Neuartigkeit
Aufhebungsvertrag
- Informationsanspruch
- Personalabbau
Ausschluß der Abfindung
Ausschlußfristen
- Nachteilsausgleich

B

Beauftragung
- Sachverständiger
Befristet Beschäftigte
- Betriebsgröße
Beisitzer
- Bestellung
Berater
Beratung
- Zeitpunkt
Berechnungsmethoden
- Abfindungen
Beschäftigte
- Zahl
Beschäftigtenzahl
- Wesentlichkeit
Beschäftigungssicherung
Beschlüsse
- Formalien
Beschwerderecht
- Einigungsstellenverfahren
Betrieb
- Begriff
- Definition
- Zuschnitt
Betriebsänderung
- Feststellung
- juristische Bewertung
Betriebsanlagen
- grundlegende Änderung
Betriebseinschränkung
Betriebsorganisation

- grundlegende Änderung
Betriebschließung
Betriebsstillegung
- Restmandat
Betriebsteile
- unselbstständige
- wesentliche
Betriebsübergang
- Betriebsänderung
- bloßer Inhaberwechsel
- in der Insolvenz
Betriebsversammlung
- zusätzliche
Betriebszweck
- Qualitätssprung
Budget
- Sozialplan
Bundesagentur für Arbeit
- Beteiligung an Verhandlungen

D

Dauer- oder Rahmensozialplan
- Laufzeit
Druckmittel
- rechtliches Instrumentarium
Durchsetzung
- Informations- und Verhandlungsanspruch

E

Eigenkündigung
- Informationsanspruch
- Personalabbau
Einigungsstelle
- Bestellung
- Bestellung Beisitzer
- Einrichtung
- geförderte Qualifizierungsmaßnahmen
- Informationsbeschaffung
- Nachteilsausgleich
- Transfergesellschaft
- Unterrichtsrecht des Wirtschaftsausschusses
- unzulässige Regelungen
- Vermittlung
- zulässige Regelungen
- Zuständigkeit
Einkommen
- Zumutbarkeitsregeln
Einschränkung
- Leistungsfähigkeit des Betriebes
Einstellungsstopp
Einstweilige Verfügung
Entlassungswelle
- Betriebsänderung
Ermessensbindungen
- freiwillige Einigung
Ersatzarbeitsplatz
- Zumutbarkeit
Erzwingbarkeit
- Sozialplan

F

Fahrtkosten
- wirtschaftliche Nachteile

Flexible Arbeitszeitmodelle
Fristen
- Sozialplanverhandlungen
- Verhandlungen

G

Gemeinschaftsbetrieb
- Begriff
- Betriebsänderung
- Größe
- Insolvenz
Gesamtbetriebsrat
- Beauftragung
- Zuständigkeit
Geschäftsführung
- nicht handlungsfähig
Geschäftsgeheimnisse
- Unterrichtsanspruch
Geschäftsgrundlage
- Anpassung der Abfindungsregelung
Gewährung von Zuschüssen durch die Arbeitsagen-
turen
Gewerkschaft
- Sozialtarifvertrag
Gewerkschaftssekretäre
- Einbindung
Gruppenarbeit
- Mitbestimmung

H

Härtetfonds
- Sozialplan

I

Informationen
- Durchsetzung
- erforderliche Informationen
- Quellen
- rechtzeitig
- Umfang der Unterrichtungspflicht
- Zeitpunkt
Informationsrechte des Betriebsrats
Informations- und Beratungsanspruch
- Zeitpunkt
Informations- und Verhandlungsanspruch
- Durchsetzung
Initiativrecht
- Betriebsänderung
Insolvenz
- Drohung
- Sozialplan und Interessenausgleich
Insourcing
Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten
Interessenausgleich
- Definition
- Durchsetzungsrechte
- Entwurf
- Formulierung
- Funktion
- in der Insolvenz
- Interessenlage
- Konzept
- Spaltung
- typische Vereinbarungen
- Verfahrensschritte
- Verhaltensweisen des Arbeitgeber

Interessenlage
- Arbeitgeber

K

Konjunkturelle Kurzarbeit
Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Rationalisierung
Kündigung
- Personalabbau
- Widerspruchsgründe
Kündigungsgründe
- Feststellung der Sozialplanpflicht
Kündigungsschutzklage
Kündungsverbot
- einstweilige Verfügung
Kurzarbeit
- Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit
- erzwingbares Mitbestimmungsrecht
- Kurzarbeitergeld
- Qualifizierung
- Rechtsgrundlage
- tarifvertragliche Regelungen
- Tarifvorbehalt
- Vorteil der Unternehmen
- Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

L

Leiharbeitnehmer
- Betriebsgröße
Leiharbeit und Werkverträge
- Muster-Betriebsvereinbarung
- Scheinwerkverträge

M

Massenentlassung
- Anmeldung der Personalreduzierung

N

Nachteile
- Abfindungszahlungen
- Nachweispflicht
Nachteilsausgleich
- Sanktion
- Schadenersatz
Nachwirkung
- Sozialplan
Namensliste
- freiwillig
- in der Insolvenz
- Individualprozesse
- Kündigung
- Kündigungsschutz
- Verhandlungstaktik

Ö

Öffentlichkeitsarbeit
- Sozialplanverhandlungen
Organisation der Betriebsratsarbeit
- Verhandlungsführung
Ortswechsel
- Zumutbarkeit
Outsourcing
- Betriebsänderung

P

Personalabbau

- Dimension
- einstweilige Verfügung
- Interessenausgleich
- reiner
- stufenweiser

Planung

- Betriebsänderung

Planung der Betriebsratsarbeit

Planungssachverhalt

- einheitlicher

Produktion auf Lager

Profiling

Q

Qualifizierung

- Mitbestimmung
- Sozialplan

R

Rechtsanwälte

- Beauftragung
- Einbindung

Restmandat des Betriebsrats

- Stilllegung

S

Sabbatical

Sachverständige

Schwerbehinderung

- besondere Belastungen

Sozialauswahl

- fehlerhafte

Sozialplan

- Definition
- Durchsetzung
- Durchsetzungsrechte
- Entwurf
- Erzwingbarkeit
- Funktion
- in der Insolvenz
- Inhalte
- unzulässige Regelungen
- Verfahrensschritte
- zulässige Regelungen

Sozialplanvolumen

- Obergrenze

Sozialtarifvertrag

- Gegenstand

Spaltung

- Betrieb
- Betriebsgröße
- Gemeinschaftsbetrieb

Sperrfrist

- Arbeitslosengeld

Spruch

- Regelungsgegenstände

Standorte

- Zusammenlegung

Stichtag

- Abfindungsansprüche
- Betriebsänderung

T

Tariflicher Sozialplan

Teilzeitbeschäftigte

- Betriebsgröße

Tendenzbetrieb

- Interessenausgleich

Transfergesellschaft

- Anforderungen

- Interessenausgleich

- persönliche Voraussetzungen

Transfer-Kug

- betriebliche Voraussetzungen

- Voraussetzungen

Transferkurzarbeit

Transfermaßnahmen

- Voraussetzungen

Ü

Übergangsmandat

- Ablauf

Überstundenabbau

Umsetzung

- Sozialplan und Interessenausgleich

Unbezahlter Urlaub

Ungleichbehandlung

- Alter

Unterhaltsverpflichtungen

- besondere Belastungen

Unterlassungsanspruch

- Kündigungsverbot

Unternehmen

- Begriff

- Größe

Urlaubsplanung

V

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Verhandlungstaktik

Verlegung

- Betrieb

- des ganzen Betriebs

- Entfernung

- wesentliche Betriebsteile

Verlegung des Betriebes

- Abfindungsregelungen

Verweigerungshaltung

- Arbeitgeberseite

Vorausgehende Personalabbau

- Stilllegung

Vorbereitung

- Verhandlungsführung

Vorprodukt

- Zukauf

Vorruhestand

- Zuschüsse zum Arbeitslosengeld

Vorschläge

- zur Arbeitsplatzsicherung

W

Wahlverfahren

- Festlegung des Betriebes

Wesentlichkeit

- Betriebsgröße

Wiedereinstellung

- Muster-Betriebsvereinbarung

Wirtschaftsausschuss

- Informationsansprüche
- Wohnungswechsel
- wirtschaftliche Nachteile

Z

- Zeitdruck
- Interessenausgleich
- Zumutbarkeit
- Ersatzarbeitsplatz
- funktionelle Kriterien

- materielle Kriterien
- regionale Kriterien
- soziale Kriterien
- von Ersatzarbeitsplätzen
- Zumutbarkeitskriterien
- Zusammenschluß
- arbeitstechnische Selbstständigkeit
- mit anderen Betrieben
- Zuständigkeit der Betriebsräte

Dieses Dokument wurde von der forba Partnerschaft herausgegeben. Es stellt einen Auszug aus einer forba-Veröffentlichung dar und soll einen Überblick über die Veröffentlichung vermitteln.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte direkt an forba:

forba Partnerschaft

Dominicusstraße 3
10823 Berlin

Tel.: 030 - 78 00 86 - 0

Fax: 030 - 78 00 86 - 19

Web: www.forba.de

E-Mail: forba@forba.de

Diesen Artikel können Sie auch direkt herunterladen unter www.forba.de/veroeffentlichungen/beschaeftigungssicherung-interessenausgleich-sozialplan.pdf