

Beschäftigungssicherung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Beschäftigungssicherung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen
Nikolai Laßmann/Rudi Rupp
2. aktualisierte Auflage, 2010, 120 Seiten
Bund Verlag
ISBN 978-3-7663-6076-2



■ Beschreibung

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten steht Beschäftigungssicherung ganz oben auf der Agenda der Betriebsratsarbeit. Gegensätzliche Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter treten hervor: Kostensenkung versus Arbeitsplatzsicherung.

Auch die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann Anlass sein, um mit Betriebsräten und Gewerkschaften Maßnahmen zu vereinbaren. Flexible Arbeitszeiten und die Qualifizierung der Belegschaft stehen dann häufig im Vordergrund. Neben beschäftigungssichernden Zusagen finden sich in Betriebs- und Dienstvereinbarungen auch beschäftigungsfördernde Maßnahmen, wie der Erhalt von Ausbildungsplätzen oder die Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung. Auch die Entfristung befristeter Verträge und die Schaffung neuer Arbeitsplätze werden vereinzelt geregelt.

Die Auswertung von 110 Vereinbarungen aus den Jahren 1998 bis 2009 zeigt Trends und gibt Hinweise sowie Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen.

■ Vorwort

Vereinbarungen zur Sicherung der Beschäftigung zu verhandeln, gehört zu den besonders verantwortungsvollen Aufgaben von Betriebsräten. Ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei gleich viele Zugeständnisse machen, d.h. gleich viel geben und nehmen, hängt u.a. von der Situation ab, in der sich das Unternehmen befindet: Geht es um den Erhalt des Unternehmens in einer ernsthaften wirtschaftlichen Krise? Oder soll die Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden? Zum Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen wird vor allem auf Entgelt bzw. Arbeitszeit verzichtet. In jüngerer Zeit wird das Augenmerk auch auf Regelungen zur Qualifizierung gelenkt. Vermehrt werden zudem die Tarifvertragsparteien hinzugezogen oder gleich Haustarifverträge zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen.

Für die Analyse wurden 110 betriebliche Vereinbarungen und Tarifverträge der Jahre 1998 bis 2009 ausgewertet. 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, denn 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.

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

■ Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Abkürzungsverzeichnis

1. Rahmenbedingungen

Beschäftigungssicherung als wesentliche Aufgabe des Betriebsrates

Anlässe und Zuständigkeiten für Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

2. Regelungsinhalte

- 2.1. Anlässe der Beschäftigungssicherung
 - 2.1.1. Wirtschaftliche Krise
 - 2.1.2. Erhalt bzw. Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
 - 2.1.3. Andere Anlässe
- 2.2. Beschäftigungssichernde Zusagen des Arbeitgebers
 - 2.2.1. Kündigungsschutz
 - 2.2.2. Standortsicherung
 - 2.2.3. Verzicht auf Ausgliederung, Fremdvergabe und Privatisierung, Einsatz von Leiharbeitskräften
 - 2.2.4. Insourcing
 - 2.2.5. Investitionszusagen
 - 2.2.6. Beiträge der Gesellschafter im Bedarfsfall
 - 2.2.7. Regelungen zur Bewältigung vorübergehender Auslastungsprobleme
 - 2.2.8. Sonderzahlung/Erfolgsprämie
 - 2.2.9. Erhalt bzw. Begründung der Tarifbindung
 - 2.2.10. Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
- 2.3. Beschäftigungsfördernde Zusagen des Arbeitgebers
 - 2.3.1. Erhalt von Ausbildungsplätzen und Übernahme von Auszubildenden
 - 2.3.2. Schaffung neuer Arbeitsplätze
 - 2.3.3. Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse
 - 2.3.4. Qualifizierung
- 2.4. Gegenleistung der Beschäftigten
 - 2.4.1. Einkommensverzichte
 - 2.4.2. Reduzierung der Arbeitskapazität durch freiwillige Maßnahmen
 - 2.4.3. Betriebsübergreifende Versetzungsregelungen, interner Arbeitsmarkt
 - 2.4.4. Einbeziehung des Managements

3. Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung der Beschäftigten

- 3.1. Verfahrensregelungen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Informations- und Beteiligungsrechten des Betriebsrates
 - 3.1.1. Information und Beratung
 - 3.1.2. Erweiterte Mitbestimmung
 - 3.1.3. Hinzuziehung von Sachverständigen
- 3.2. Sonderkündigungsrechte
- 3.3. Konfliktlösungsregelungen

4. Offene Probleme

5. Zusammenfassende Bewertung

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

- 6.1. Gestaltungsraster

- 6.2. Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung
Geben und Nehmen
Berücksichtigung tariflicher Bestimmungen
- 6.3. Wesentliche rechtliche Grundlagen
 - 6.3.1. Betriebsverfassungsrecht
 - 6.3.2. Sozialrecht (SGB III)

7. Bestand der Vereinbarungen

Literatur-und Internethinweise

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Stichwortverzeichnis

■ Leseprobe

3. Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung der Beschäftigten

Die ausgewerteten Vereinbarungen enthalten häufig Regelungen, in denen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats präzisiert und teilweise Mitbestimmungsrechte - meist im Rahmen einer wirtschaftlichen Mitbestimmung - über den gesetzlichen Rahmen hinaus erweitert werden. Darüber hinaus finden sich in fast allen Vereinbarungen Regelungen dazu, wie Konflikte im Zusammenhang mit der Anwendung oder Auslegung der Vereinbarung zu lösen sind.

3.1 Verfahrensregelungen bei Informations- und Beteiligungsrechten des Betriebsrates

In vielen Vereinbarungen werden Verfahren geregelt, die sicherstellen, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Beteiligungsrechte (Information, Beratung, Mitbestimmung) reibungslos wahrnehmen kann. Vereinzelt wurden 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 ist 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). Soweit die jeweiligen Regelungen nicht über den gesetzlichen Umfang hinausgehen, präzisieren sie allenfalls den Informations- und Beratungsgegenstand. Es folgen einige Beispiele, in denen auf unterschiedliche Weise der Informations- und Beratungsanspruch des (Gesamt-)Betriebsrats bzw. des Wirtschaftsausschusses präzisiert wird. Nachstehend wird der Betriebsrat etwa projektbezogen informiert.

»Der Betriebsrat wird jeweils zeitnah unterrichtet über

1. Projekte und beabsichtigte Maßnahmen zu evtl. notwendigen Anpassungen der Beschäftigungssituation,
2. Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Personalplanung,
3. etwaigen Abbau von Arbeitsplätzen sowie deren zeitliche Umsetzung,
4. Ausgliederung von Unternehmensteilen,
5. erhebliche Änderungen der zu leistenden Arbeit sowie deren Umstände,
6. veränderte Qualifikationsanforderungen und Auswirkungen auf die Arbeitsplätze.«

ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/320/2006

Im Folgenden wird der Gesamtbetriebsrat vierteljährlich anhand von Unterlagen über die wirtschaftlichen Auswirkungen von Kostensenkungsmaßnahmen informiert. Gemeinsam beraten Betriebsrat und Geschäftsführung die Personalplanung.

»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

Dies sind Themen, die nach dem BetrVG im Wirtschaftsausschuss behandelt werden sollten. Nachstehend ist beispielsweise geregelt, dass Vorstand und Betriebsrat regelmäßig in Wirtschaftsausschusssitzungen tagen, um sich zu informieren und Erfahrungen mit den Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung auszutauschen.

»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

Vereinzelte wird ein spezielles Prüfungsgremium eingerichtet, das die Einhaltung von Zusagen, die im Rahmen der Beschäftigungssicherung getroffen wurden, überprüft.

»Prüfungsgremium
Zur Überprüfung der Zusagen in der Vereinbarung zwischen [der Firma] und der [Gewerkschaft] vom 31.01.2007 (insbesondere der Einsparmaßnahmen im [übertariflichen] Bereich, Investitionen und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze nach [...] der Vereinbarung) sowie zur Erörterung der Fortschritte, Ergebnisse und Wirkungen des [Tarifvertrages] für die [Firma] 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 [der Firma] 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 [die Firma]. Der Sachverständige hat vor Auftragserteilung [...] über die zu erwartenden Kosten zu informieren.«
INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 100100/435/2007

3.1.2 Erweiterte Mitbestimmung

Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung können auch dazu genutzt werden, den gesetzlich nicht vorgesehenen Konzernwirtschaftsausschuss - zumindest für die Laufzeit der Vereinbarung - einzurichten und ihn mit allen Rechten und Pflichten gemäß dem BetrVG auszustatten.

»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

In einem Fall wurde dem Betriebsrat zugestanden, über Investitions- und Personalangelegenheiten gleichgewichtig mitzuentcheiden. Diese Regelung 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 [paritätisch besetzter Ausschuss] 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 muss dies einvernehmlich mit dem Arbeitgeber erfolgen (§80 Abs. 3 BetrVG). Bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten bedarf dies nicht der Zustimmung des Arbeitgebers (§111 BetrVG). Wird in den ausgewerteten Vereinbarungen dem Betriebsrat das Recht zugestanden, eine/n Sachverständige/n hinzuzuziehen, bedeutet dies nichts anderes, als dass das gesetzlich geforderte Einvernehmen mit dem Arbeitgeber hergestellt wird. Wie bereits angedeutet, kann die/der Sachverständige bedarfsweise hinzugezogen werden.

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

MÖBELHERSTELLER, 100100/369/2005

Nachstehend darf der Betriebsrat zusätzlichen Sachverstand nur bei bestimmtem Sachverhalt hinzuziehen.

»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 Regelungen wie diese sollten sich Betriebsräte keine gesonderte Gegenleistung der Beschäftigten abringen lassen, sondern besser auf die Regelung verzichten. In den meisten Fällen kann die Hinzuziehung einer/s Sachverständigen auch durch das Arbeitsgericht - notfalls über eine einstweilige Verfügung - durchgesetzt werden.

3.2 Sonderkündigungsrechte

Sonderkündigungsrechte haben in zwei Situationen besondere Bedeutung: a) für die Arbeitnehmerseite (bzw. Gewerkschaft, Betriebsrat), wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Vereinbarungen zur

Beschäftigungssicherung Zusagen zugunsten der Beschäftigten nicht einhält. Durch die Kündigung sind die belastenden Regelungen nicht (weiter) wirksam. b) für die Arbeitgeberseite, wenn sie ihre Zusagen aufgrund erheblicher negativer Abweichungen von der Unternehmensplanung nicht mehr aufrechterhalten kann.

Es folgen zwei Beispiele für ein Sonderkündigungsrecht, da der Arbeitgeber seine Zusagen nicht einhält. Laut der ersten Regelung werden Verichtsleistungen von Anfang an zurückgenommen, sobald das Sonderkündigungsrecht ausgeübt wird.

» Sonderkündigungsrecht

Sollte innerhalb der Laufzeit dieses Tarifvertrages eine der in §4.2 und §5 getroffenen Regelungen nicht eingehalten werden, kann § 2 dieses Tarifvertrages auf Vorschlag des Gesamtbetriebsrates von der IG Metall mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende separat gekündigt werden. Die bis zur Wirksamkeit der Kündigung im laufenden Geschäftsjahr geleisteten und auf dem Flexibilisierungskonto erfassten Arbeitsstunden sind in diesem Fall als Guthabenstunden zurückzubuchen.«

INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 100100/426/2007

Im Folgenden bleibt es bei den Verzichten der Beschäftigten, bis das Kündigungsrecht ausgeübt wird.

»Außerordentliches Kündigungsrecht

Sofern die [Firma] eine der von ihr in der Vereinbarung zwischen der [Firma] und der IG Metall vom 31.01.2007 erteilten Zusagen zu

- **Maßnahmen der Beschäftigungssicherung und Erhalt der bestehenden Betriebseinheiten**
- **Einsparmaßnahmen im Bereich der übertariflichen Mitarbeiter,**
- **Investitionen in die deutschen Betriebe,**
- **Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze,**
- **Zahlung einer Erfolgsbeteiligung im Besserungsfall**
- **Mitgliedschaft in den einschlägigen Arbeitgeberverbänden [...] nicht einhält, hat die IG Metall ein außerordentliches Kündigungsrecht dieses Ergänzungstarifvertrages.«**

INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 100100/435/2007

Das folgende Sonderkündigungsrecht bezieht sich auf einen konkreten Verstoß: den Missbrauch im Zusammenhang mit Wettbewerbsverzerrung.

»Ausschluss von Missbrauch

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

Das nachfolgende Sonderkündigungsrecht kann theoretisch von beiden Vertragsparteien wahrgenommen werden. Praktisch wird es jedoch nur vom Arbeitgeber wahrgenommen werden.

» Sonderkündigungsrecht

Im Falle einer erheblichen negativen Abweichung von der Geschäftsplanung (Ziffer

5.2), die anhand des Planungsprozesses [...] festgestellt wird (Ziffer 5.1), besteht nach Verhandlung ein Sonderkündigungsrecht (Ziffer 5.3), welches mit sofortiger Wirkung ausgeübt werden kann. Die Beschreibung des Planungsprozesses inklusive Termine der Planung wird als Anlage beigefügt. Eine erhebliche negative Abweichung von der Geschäftsplanung [...] liegt vor, wenn das tatsächlich erreichte EBITDA-Ergebnis in zwei aufeinander folgenden Quartalen (Q 1 und Q 2) mindestens 25 % unter dem geplanten EBITDA-Ergebnis liegt und wenn nach einer eingehenden Beurteilung durch den Eigentümer auch in den auf diese 2 Quartalsperioden folgenden 2 Quartalen (Q 3 und Q 4) mit einer Unterschreitung des geplanten EBITDA-Ergebnisses um mindestens 25 % zu rechnen ist oder eine solche Unterschreitung tatsächlich eintritt. Unterschreitet das EBITDA-Ergebnis [...] in einem Quartal (Q 1) das geplante EBITDA-Ergebnis um mindestens 25%, nehmen die Tarifvertragsparteien im darauf folgenden Quartal (Q 2) unverzüglich Verhandlungen auf mit dem Ziel, umgehend eine für den Eigentümer und die Mitarbeiter gleichermaßen tragbare einvernehmliche Lösung zu finden, die dazu beiträgt, eine weitere erhebliche negative Abweichung von der Geschäftsplanung zu verhindern und/oder dieser vorzubeugen. Der höchstzulässige Zeitraum für diese Verhandlungen nach Ziffer 5.3.1 beträgt vier Wochen. Ist bis zu dem Zeitpunkt nach Ziffer 5.3.2 eine einvernehmliche Lösung von den Tarifvertragsparteien gefunden worden, kommt diese zur Anwendung. Ist bis zu dem Zeitpunkt nach Ziffer 5.3.2 keine einvernehmliche Lösung gefunden worden und liegt eine mindestens 25 %-ige Unterschreitung des EBITDA-Ergebnisses gegenüber dem Planergebnis im zweiten Quartal (Q 2) vor oder ist diese zu erwarten, besteht das Sonderkündigungsrecht, welches zu Beginn des dritten Quartals (Q 3) mit sofortiger Wirkung ausgeübt werden kann.«
 MASCHINENBAU, 100100/428/2006

3.3 Konfliktlösungsregelungen

In den meisten ausgewerteten Vereinbarungen finden sich Regelungen zur Lösung von Konflikten. Allerdings sind die Konfliktlösungsmechanismen sehr unterschiedlich ausgestaltet. Meist soll versucht werden, den Konflikt durch eine paritätisch besetzte Kommission innerbetrieblich zu schlichten.

»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

Mitunter ist zur Konfliktlösung nichts Weiteres geregelt, als eine paritätische Kommission einzuschalten. Findet diese keine Lösung, muss der Rechtsweg beschritten werden. Daher schalten viele Regelungen bei erfolglosem Schlichtungsversuch durch die paritätisch besetzte Kommission die Einigungsstelle nach.

»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

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

Gelegentlich wird auf die paritätische Kommission ganz verzichtet und die Konfliktlösung direkt in die Einigungsstelle verlagert.

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

PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Schlagwortverzeichnis

A

Absichtserklärung
 Altersteilzeit
 Arbeitgeber
 - Zusagen
 Arbeitskapazität
 - Reduzierung durch freiwillige Maßnahmen
 Arbeitsverhältnisse
 - Entfristung befristeter
 Arbeitszeit
 - Ausweitung
 Arbeitszeitverkürzung
 - ohne Lohnausgleich
 Aufhebungsverträge
 Auslastungsprobleme
 - vorübergehende
 Auszubildende
 - Übernahme

B

Beschäftigte
 - Eigenbeteiligung
 - Erfolgsbeteiligung
 Beschäftigungssicherung
 - Anlässe
 - Zusagen des Arbeitgebers
 Besitzstände
 - Erhalt sozialer
 Bestandsgarantie
 - für eine Anzahl von Arbeitsplätzen
 Betriebliche Altersversorgung
 - Sicherung
 - Verbesserung
 Betriebsrat

D

Diskriminierung
 - aufgrund des Lebensalters
 dreigliedrige Vereinbarung
 dreiseitige Vereinbarung

E

Einigungsstelle
 Einkommensverzicht

Einstandspflicht
 Elternzeit
 - Verlängerung
 ERA-Einführung
 Erhalt von Ausbildungsplätzen
 Erweiterte Mitbestimmung

G

Gesellschafter
 - erfolgsabhängige Sonderzahlung
 Gesellschafterdarlehen

I

Information und Beratung
 Initiativrecht
 Insourcing
 interner Arbeitsmarkt
 Investitionszusagen

K

Konfliktlösungsmechanismen
 - innerbetrieblich
 Krisenbewältigung
 Kündigungen
 - Erschwerung betriebsbedingter
 Kündigungsschutz
 - absoluter
 - Kombination aus absolutem und relativem
 - relativer

L

Leiharbeit
 - Begrenzung
 Leiharbeitnehmerquote
 Leiharbeitskräfte
 - Vergütung

M

Management
 - Einbeziehung
 Mehrarbeit

- unbezahlte
 mehrstufiges Prüf- und Verhandlungsverfahren
 Mitbestimmungsrecht bei Investitionsentscheidungen

P

paritätische Kommission
 Präambel

Q

Qualifizierung
 - Kosten
 Qualifizierungsanspruch

R

Rechtsquellenklarheit
 Regelungen
 - abgestufte
 Regelungssperre

S

Sachverständige
 - Hinzuziehung
 Schaffung neuer Arbeitsplätze
 Sonderkündigungsrecht
 Standortgarantie
 Standortsicherung
 Stellenausschreibungen
 - unternehmensweite
 Stellenmarkt
 - konzernintern
 Stellenpool
 strategische Neuausrichtung

T

Tarifbindung
 - Erhalt bzw. Begründung tarifliche Arbeitszeitkorridore
 tarifliche Härtefall- bzw. Öffnungsklausen
 tarifliche Sonderzahlungen
 - Kürzung bzw. Verzicht

Teilzeit
Trägerschaft
- Erhalt kommunaler

U

Unternehmenszusammen-
schlüsse
Urlaub
- unbezahlter
- vorziehen/verlegen
Urlaubsgeld
- Kürzung

V

Vermittlungsstellen
- zentrale
Versetzen

- werksübergreifende
Versetzenregelungen
- betriebsübergreifende
Verzicht
- auf Ausgleichszahlungen
- auf Ausgliederungen
- auf Fremdvergabe
- auf Urlaubsgeld
- auf Verzinsung
Verzicht, Verschiebung
oder Anrechnung
- einer vereinbarten Ta-
riferhöhung
Vorbehalt der Wirtschaft-
lichkeit
Vorruhestand
Vorruhestandsregelungen

W

Wartungs- und Instand-
haltungsarbeiten vorzie-
hen
Weihnachtsgeld
- Kürzung
Wettbewerbsfähigkeit
- Verbesserung
Wettbewerbsverzerrung
- Verbot
Wirtschaftsausschuss

Z

Zuständigkeit
- originäre

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-betriebsvereinbarungen-dienstvereinbarungen.pdf