

Laßmann, Nikolai; Riegel, Hans

Research Report

Interessenausgleich und Sozialplan. 3., aktualisierte Ausgabe

Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 360

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Laßmann, Nikolai; Riegel, Hans (2017) : Interessenausgleich und Sozialplan. 3., aktualisierte Ausgabe, Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 360, ISBN 978-3-86593-262-4, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/162128>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

STUDY

Nr. 360 · Mai 2017

INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Nikolai Laßmann und Hans Riegel

Diese Study erscheint als 360. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Nr. 360 · Mai 2017

INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Nikolai Laßmann und Hans Riegel

Die Autoren

Nikolai Laßmann, Diplom-Kaufmann (FH) und Assessor jur., und **Hans Riegel**, M. Sc., sind Partner der forba Partnerschaft Berlin. Sie beraten Betriebs- und Personalräte bundesweit als betriebswirtschaftliche Sachverständige, insbesondere bei Betriebsänderungen. Sie sind Autoren zahlreicher Veröffentlichungen.

An der 1. und 2. Ausgabe waren als Autoren außerdem Rudi Rupp, Detlef Hase und Berthold Göritz beteiligt.

3., aktualisierte Ausgabe

© 2017, Hans-Böckler-Stiftung,
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Online-Publikation,
Download unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISBN: 978-3-86593-262-4

Herausgeberin und Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

INHALT

Zusammenfassung	9
Vorwort	11
1 Rahmenbedingungen	12
1.1 Gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen	12
1.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen	15
2 Regelungsinhalte von Interessenausgleichen	18
2.1 Beschreibung der Betriebsänderungen	18
2.2 Auswirkungen auf die Beschäftigten	34
2.3 Vermeidung bzw. Verminderung von Nachteilen	41
2.4 Auswahlrichtlinien und Namenslisten	84
2.5 Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Betriebsräten	90
2.6 Bedingungen zur Umsetzung einer Betriebsänderung	91
2.7 Sicherung der Tarifbindung	93
2.8 Erstreckung des Interessenausgleichs auf zukünftige Personalmaßnahmen	93
2.9 Verbesserung der Rechtsqualität des Interessenausgleichs	94
2.10 Personalplanung und Qualifizierung	95
2.11 Wirtschaftsausschuss	101
3 Regelungsinhalte von Sozialplänen	102
3.1 Regelungen bei Verlust des Arbeitsplatzes	103
3.2 Einbeziehung von Leistungen nach dem SGB III (Transfersozialplan)	162
3.3 Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer	191
3.4 Versetzungen und Umsetzungen	205
3.5 Regelungen zur Qualifizierung	248

3.6	Härtefallregelungen	254
3.7	Geltungsbereich	257
3.8	Schlussbestimmungen	261
4	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	263
4.1	Regelung von Konflikten	263
4.2	Erweiterte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte	266
5	Offene Probleme	271
5.1	Zuständigkeiten von Betriebs- und Gesamtbetriebsrat	271
5.2	Die Anforderungen an eine Betriebsänderung	272
5.3	Verhandlungsanspruch des Betriebsrates beim Interessenausgleich	273
5.4	Transfersozialplan	275
5.5	Wirtschaftliche Vertretbarkeit/Konzernhaftung	276
5.6	Steuerliche Behandlung der Abfindung	277
5.7	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	278
5.8	Tarifvertrag/Dreiseitiger Vertrag	279
5.9	Vorsorglicher Sozialplan	280
5.10	Namensliste zum Interessenausgleich	281
6	Zusammenfassende Bewertung	285
7	Beratungs- und Gestaltungshinweise	287
7.1	Gestaltungsraster	287
7.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	290
7.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	291
8	Bestand der Vereinbarungen	298
	Glossar	302
	Literaturverzeichnis	303
	Über die Sammlung von Betriebsvereinbarungen	304

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

a. a. O.	am angegebenen Ort
a. F.	alte Fassung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ALG	Arbeitslosengeld
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
AN	Arbeitnehmer
AT	außertariflich
ATZ	Altersteilzeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
beE	betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BQG	Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft
BR	Betriebsrat
BU	Business Unit (Geschäftseinheit)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EStG	Einkommensteuergesetz
GBR	Gesamtbetriebsrat
GdB	Grad der Behinderung
InsO	Insolvenzordnung
KBR	Konzernbetriebsrat
KBV	Konzernbetriebsvereinbarung
KG	Kommanditgesellschaft
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KUG	Kurzarbeitergeld
MAK	Mitarbeiterkapazitäten
MTV	Manteltarifvertrag
OHG	Offene Handelsgesellschaft
SGB	Sozialgesetzbuch
TG	Transfersgesellschaft
TV	Tarifvertrag
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

INDEX ICONS

- Die Kennung am Ende des Zitats bezeichnet die Quelle und den Standort der Vereinbarung im Archiv. Sofern **blau unterlegt**, gelangen Sie direkt zur Vereinbarung in der Online-Datenbank.

ZUSAMMENFASSUNG

Betriebsänderungen und ihre Regulierung durch Interessenausgleiche und Sozialpläne sind seit vielen Jahren ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte. In zunehmendem Maße haben sich die rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen, unter denen die Verhandlungen geführt und Vereinbarungen getroffen werden müssen, spürbar verändert. Wachsender Zeitdruck, regional zunehmend unterschiedliche Arbeitsmarktsituation, wachsende prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Flexibilisierung und Anstieg der Arbeitszeit, demografischer Wandel sowie Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht (vgl. Kapitel 1). Die veränderten Rahmenbedingungen spiegeln sich auch in Vereinbarungen zu Interessenausgleichen und Sozialplänen wider.

Die Beschäftigungssicherung hat weiterhin einen hohen Stellenwert. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen suchen die Betriebsparteien meist beschäftigungsorientierte Lösungen, anstatt vor allem über die Höhe und Ausgestaltung von Abfindungen zu verhandeln. Sichtbar wird dies insbesondere in Vereinbarungen, die Transfermaßnahmen für diejenigen Beschäftigten vorsehen, deren Arbeitsplatz entfällt.

Wo der Schwerpunkt auf Abfindungsregelungen liegt, sind z. B. hohe Abfindungsbeträge für Betroffene nur noch von begrenztem Wert, wenn sie beim Anspruch auf ALG II angerechnet werden. Hier finden sich in jüngeren Sozialplänen erste Ansätze, die dieses Problem bewusst aufgreifen.

Der Trend zu mehr Namenslisten scheint abweichend von früheren Auswertungen rückläufig zu sein. Arbeitgeber fordern jedoch weiterhin Namenslisten, um ihre kündigungsschutzrechtlichen Risiken zu verringern. Für Beschäftigte ist die Namensliste allerdings mit dem Nachteil verbunden, die Kündigung dann nur noch wegen grober Fehlerhaftigkeit anfechten zu können. Deshalb ist es problematisch, wenn sich der Betriebsrat auf eine solche Regelung einlässt.

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

Die vorgestellten Regelungen sind in einer jeweils besonderen Konstellation zustande gekommen, die von vielfältigen Faktoren bestimmt wurde. Ohne Kenntnis des Gesamtzusammenhangs lassen sich die Regelungen deshalb nicht als generell „gut“ oder „schlecht“ beurteilen. Gleichmaßen als Ideensammlung sollen die vorgestellten Regelungen Anregungen geben für die konkrete Ausgestaltung eigener Vereinbarungen. Über das Dargestellte hinaus gibt es zahlreiche weitere Regelungsmöglichkeiten und -beispiele. Ausschlaggebend für die eigene Praxis kann jedoch nur die jeweils spezifische betriebliche Situation sein. Um sich hierüber einen Überblick zu verschaffen, ist jeder Betriebsrat gut beraten, wenn er bei einer anstehenden Betriebsänderung zunächst eine Gefahrenanalyse erstellt.

VORWORT

Mitbestimmungspflichtige Betriebsänderungen sind eine Daueraufgabe für Betriebsräte. Betriebsänderungen können sehr verschieden aussehen: Es kann sein, dass ein Großraumbüro eingeführt werden soll, dass Arbeitsprozesse neu strukturiert werden oder als worst case, dass ein Betrieb stillgelegt wird. Die Auswirkungen auf Beschäftigte sind entsprechend vielfältig und entsprechend hoch sind die Anforderungen und Erwartungen an Betriebsräte.

Stehen mitbestimmungspflichtige Betriebsänderungen an, sind Betriebsrat und Unternehmer durch die §§ 111, 112, 112a BetrVG aufgefordert, die geplanten Maßnahmen zu beraten, eine Einigung über einen Interessenausgleich zu erzielen und – sofern wirtschaftliche Nachteile nicht ausgeschlossen sind – einen Sozialplan zu vereinbaren. Diese beiden Regulierungsinstrumente sind Gegenstand der vorliegenden Auswertung.

Die empirische Grundlage der 1. Auswertung bilden 472 Vereinbarungen zu Betriebsänderungen für den Zeitraum bis 2004. Für die 2. Auflage wurden für den Zeitraum von 2003 bis 2008 weitere 74 Vereinbarungen ausgewertet. Die aktuelle 3. Auflage bezieht den Zeitraum 2008 bis 2015 mit ein. Ausgewertet wurden jüngst 148 Vereinbarungen zu Betriebsänderungen. 48 davon betreffen Interessenausgleiche, 29 Sozialpläne. In 71 Fällen wurden beide Instrumente in einer gemeinsamen Vereinbarung geregelt.

Für den Umgang mit Betriebsänderungen wird in dieser Analyse die Bandbreite der Regelungen dargestellt, die in der betrieblichen Praxis vereinbart werden. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Mit den Analysen verfolgen wir 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.

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

Wir wünschen eine anregende Lektüre!
Dr. Manuela Maschke

1 RAHMENBEDINGUNGEN

1.1 Gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen

Gesellschaft, Wirtschaft und Unternehmen passen sich permanent an die veränderten Bedingungen ökonomischen Handelns an. Insbesondere die globale Perspektive prägt zunehmend die wirtschaftliche Rationalität. Nationale und internationale Konkurrenz um Kapital, Standorte, Märkte und Kunden sowie der hieraus resultierende Druck auf Erträge, Kosten und Renditen zwingen Unternehmen und Betriebe häufig, gravierende Veränderungen ihrer bisherigen Strategien und Strukturen vorzunehmen. Neben den globalen Wettbewerbsdruck und die zurückliegende konjunkturelle Abschwungphase treten die Folgen der durch die weltweite Finanzkrise ausgelösten globalen Wirtschaftskrise, die insbesondere exportabhängige Wirtschaften wie die der Bundesrepublik Deutschland stark beeinträchtigen. Staatliche Konjunkturprogramme und der erleichterte Zugang zu konjunktureller Kurzarbeit haben Massenentlassungen weitgehend verhindert.

Tiefe Einschnitte in die sozialen Sicherungssysteme – Stichworte: Hartz IV, Gesundheitsreform, Reform der Altersversorgung – sollen die staatlichen Etats vor noch höheren Defiziten schützen. Gleichzeitig führen diese Einschnitte für die Betroffenen weiterhin zu Leistungseinschränkungen und zusätzlichen finanziellen Belastungen. Vom Erhalt des Arbeitsplatzes hängt nicht nur die Sicherung des bisherigen Lebensstandards ab, sondern auch die eigene und nicht selten auch die soziale Existenz von Angehörigen. Bestimmte Beschäftigtengruppen, vorwiegend im Niedriglohnbereich, die aufgrund von Umstrukturierungen im Konzern, im Unternehmen oder im Betrieb ihren Arbeitsplatz verlieren, haben trotz der aktuell verbesserten wirtschaftlichen Gesamtsituation, weiterhin schlechte Aussichten auf dem Arbeitsmarkt. Millionen Beschäftigte nehmen daher weite Wege und Zweitwohnsitze in Kauf, um weiterhin eine Arbeit zu haben, die ein angemessenes Auskommen sichert. Der Arbeitsmarkt spaltet sich zunehmend auf: Gute Chancen haben gut qualifizierte und jüngere Arbeitnehmer, während hingegen schlechter qualifizierte und ältere Menschen schlechte Aussichten haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Vor diesem Hintergrund gehört es immer noch mit zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so weit wie möglich vor dem Arbeitsplatzverlust zu schützen und auf ständige Qualifizierung zu drängen. Lässt sich ein Arbeitsplatzabbau nicht verhin-

dern, sollen die von Kündigungen Betroffenen zumindest die bestmögliche Unterstützung erhalten, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Diesem Zweck dienen auch die im Sozialgesetzbuch III (SGB III) vom Gesetzgeber bereitgestellten Transferleistungen (§§ 110, 111 SGB III). Um den wirtschaftlichen Schaden, der mit einem Arbeitsplatzverlust verbunden ist, auszugleichen bzw. abzumildern, kann für die Betroffenen z. B. eine angemessene Abfindung vereinbart werden. Die Realisierung arbeitnehmerorientierter Ziele kann der Betriebsrat mit den betriebsverfassungsrechtlichen Instrumenten Interessenausgleich und Sozialplan verfolgen.

Mit dem Instrument Interessenausgleich wird das Ob, Wie und Wann einer Betriebsänderung geregelt. Da das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eine Mitbestimmung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht vorsieht, kann der Arbeitgeber nicht gezwungen werden, die Vorstellungen des Betriebsrats zum Interessenausgleich zu übernehmen. Dennoch zeigen zahlreiche Beispiele aus den untersuchten Interessenausgleichsvereinbarungen: ob Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Rückholen von fremdvergebenen Aufgaben oder Vermittlung der Betroffenen auf andere Arbeitsplätze im Unternehmen oder Konzern – viele Regelungen eignen sich dazu, das Risiko der Arbeitslosigkeit für die „Opfer“ der Betriebsänderung zu vermeiden. In Fällen, in denen es nicht möglich war, die Beschäftigung zu sichern, gelang es dennoch teilweise, den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und vor allem die Beschäftigung jener abzusichern, die aus sozialen Gründen auf ihren Arbeitsplatz besonders angewiesen waren.

Mit dem Instrument Sozialplan werden die wirtschaftlichen Nachteile einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert. In den untersuchten Sozialplänen zeigt sich eine große Bandbreite auch bei den Abfindungshöhen. Gleichwohl schaffen zahlreiche Regelungen einen vergleichsweise guten Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die Betroffenen.

Die Ergebnisse von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen sind nicht nur von der rechtlichen Erzwingbarkeit der Regelungen abhängig, sondern werden wesentlich beeinflusst von einer Vielzahl weiterer Faktoren, wie

- dem Selbstverständnis des Betriebsrats
- der Umgangsweise der Betriebsparteien miteinander
- der Art der Betriebsänderung
- den möglichen Handlungsalternativen
- dem zeitlichen Spielraum
- der wirtschaftlichen und finanziellen Situation des Unternehmens oder Konzerns.

Ein konfliktfähiger und konfliktbereiter Betriebsrat, der a) von der Belegschaft und der Gewerkschaft im Kampf um Beschäftigungssicherung unterstützt wird, b) bereit ist, seine rechtlichen und (betriebs-)politischen Handlungsmöglichkeiten zu nutzen, c) ausreichend Kenntnisse hat, um seine Ziele mit inhaltlichen Gestaltungsvorstellungen und rechtlichem Handlungswissen zu verfolgen und d) geschlossen vorgeht, wird bessere Vereinbarungen realisieren können als ein Betriebsrat, der weniger konsequent handelt. Erkennt der Arbeitgeber hingegen, dass der Betriebsrat unsicher agiert oder große Meinungsverschiedenheiten im Gremium dessen konsequentes Auftreten verhindern, wird er erfahrungsgemäß zu wenigen Zugeständnissen bei den Verhandlungen bereit sein. Eine Mitbestimmungskultur, die die unterschiedlichen Interessenlagen der Betriebsparteien akzeptiert, die Rechte des Betriebsrates achtet und auf einen fairen Ausgleich Wert legt, wird zu besseren Verhandlungsergebnissen für die Beschäftigten führen als eine Kultur, die Konflikte streitig und nur mit dem Einsatz rechtlicher Instrumente zu lösen versucht.

Weitere wesentliche Faktoren sind die Art und der Umfang der konkreten Betriebsänderung. Ist diese mit einem erheblichen Personalabbau verbunden, führt dies in der Regel zu konfliktbeladenen Verhandlungen. Sind die Nachteile hingegen geringer (z. B. bei reinen Organisationsänderungen), lassen sich leichter akzeptable Lösungen finden. Vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderungen sind meist nicht alternativlos. Je größer die Zahl möglicher Alternativen, die für die Beschäftigten günstiger sind als die vom Arbeitgeber favorisierte, und je geringer die wirtschaftlichen Unterschiede zwischen diesen Alternativen, desto leichter wird es für den Betriebsrat, sich mit dem Arbeitgeber auf eine sozialverträgliche Lösung zu verständigen.

Zeitlicher Handlungsdruck wirkt sich ebenfalls auf die Ergebnisse von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen aus: Bei hohem Zeitdruck ist in der Regel die Möglichkeit, die Betriebsänderung im Interessenausgleich zugunsten der Beschäftigten zu beeinflussen, eher gering – dagegen die Wahrscheinlichkeit, eine gute Nachteilskompensation über den Sozialplan zu erreichen, eher groß (sofern es die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens zulassen). Ohne Zeitdruck bleibt Zeit für die Erarbeitung sozialverträglicher Alternativen wie z. B. Personalabbau durch natürliche Fluktuation verbunden mit einem Einstellungsstopp. Die Bereitschaft des Arbeitgebers, sich für das Entgegenkommen des Betriebsrates auf der Zeitschiene bei den finanziellen Leistungen im Sozialplan (z. B. Abfindungen) erkenntlich zu zeigen, ist erfahrungsgemäß dann weniger ausgeprägt.

Von zentraler Bedeutung für die Ergebnisse der Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan ist die wirtschaftliche und finanzielle

Situation des Unternehmens bzw. Konzerns. Die Grenze für die Vereinbarung von Sozialplanleistungen ist die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen. Sie liegt bei Unternehmen, denen es wirtschaftlich und finanziell gut geht, natürlich höher als z. B. bei einem insolvenzgefährdeten Unternehmen. Bei Letzterem ist häufig auch der Zeitdruck entsprechend hoch, die Handlungsalternativen sind entsprechend gering.

Da die geschilderten betrieblichen Rahmenbedingungen bei der Auswertung der Interessenausgleiche und Sozialpläne nicht bzw. nur zu einem kleinen Teil bekannt sind, verbietet sich eine qualitative Bewertung der Regelungen. Folglich gibt es keine Regelungen, die generell gut oder schlecht sind bzw. die man immer oder nie treffen sollte. Insofern stellen die zahlreichen Regelungsbeispiele im Auswertungsteil keine Musterregelungen im Sinne von Handlungsempfehlungen dar. Die Regelungsbeispiele verdeutlichen die Bandbreite der Möglichkeiten und erleichtern die Suche nach den in einer bestimmten Situation geeigneten und angemessenen Regelungen.

1.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Grundlage von Interessenausgleich und Sozialplan sind die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften gemäß §§ 111–113 BetrVG und die §§ 110, 111 SGB III (vgl. Kapitel 7.3).

Der Interessenausgleich ist die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, ob, wann und in welcher Form eine Betriebsänderung durchgeführt werden soll (BAG 27.10.1987 – 1 ABR 9/86, AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG). Im Rahmen des Interessenausgleichs geht es darum, die vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderung so zu beeinflussen, dass die Nachteile für die Beschäftigten möglichst gering gehalten werden. Die Varianten der Einigungsmöglichkeiten reichen von Verzicht auf die geplante Betriebsänderung (was nur in den seltensten Fällen gelingt) über deren sozialverträgliche Modifizierung bis hin zu uneingeschränkter Akzeptanz der Arbeitgeberplanung. Sofern sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über den Interessenausgleich einigen, kann jede Seite zunächst ein Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung hinzuziehen. Geschieht dies nicht oder bleibt die Vermittlung erfolglos, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen. Diese kann jedoch nur vermittelnd tätig werden; denn sie hat bezüglich des Interessenausgleichs keine Entscheidungskompetenz. Kommt es zu einer Einigung über einen Interessenausgleich, sind Betriebsrat und Arbeitgeber grundsätzlich daran gebunden. Weicht der Arbeitgeber ohne zwingenden Grund von

einem vereinbarten Interessenausgleich ab, können die betroffenen Beschäftigten einen Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG) einklagen. Nach herrschender, aber nicht unstrittiger Meinung kann der Betriebsrat die Einhaltung eines Interessenausgleichs nicht gerichtlich erzwingen.

Der Sozialplan dient dem Ausgleich oder der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge der Betriebsänderung entstehen (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Arbeitgeber und Betriebsrat sind weitgehend frei darin, welche wirtschaftlichen Nachteile sie wie ausgleichen oder mildern wollen. Der Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG gilt nicht. Demzufolge begrenzen bestehende tarifliche Regelungen die Regelungskompetenz der Betriebsparteien. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen Beschäftigten, die von Arbeitsplatzverlust bedroht sind, nicht mehr ausschließlich, sondern zusätzlich zum Sozialplan sinnvolle berufliche Eingliederungsmaßnahmen angeboten werden (Transfersozialplan). Beachten die Parteien die entsprechenden Förderbedingungen der Agentur für Arbeit, werden die Transferleistungen staatlich gefördert.

Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan gehören inhaltlich zusammen. Beide befassen sich mit derselben Betriebsänderung, allerdings unter verschiedenen Aspekten. Gelingt es, im Interessenausgleich die Betriebsänderung so zu verändern, dass Nachteile für die Beschäftigten verhindert oder zumindest abgeschwächt werden, müssen keine oder geringere Ausgleichsregelungen im Sozialplan vereinbart werden. Um die Sozialplankosten gering zu halten, muss der Arbeitgeber die Betriebsänderung so durchführen, dass sie mit wenigen Nachteilen verbunden ist. Es besteht somit eine Wechselwirkung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan. Der beste Interessenausgleich ist derjenige, der einen Sozialplan überflüssig macht, da keine Nachteile bei der geplanten Betriebsänderung mehr entstehen.

Betriebsräte werden häufig mit der Forderung des Arbeitgebers konfrontiert, zunächst über den Interessenausgleich zu verhandeln und erst nach Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen die Verhandlungen über den Sozialplan aufzunehmen. Hinter dieser Forderung verbirgt sich das Interesse des Arbeitgebers, möglichst schnell die Verhandlungen über den Interessenausgleich abzuschließen, um dann mit der Durchführung der Betriebsänderung beginnen zu können. Gerade weil dem Arbeitgeber die Wechselwirkung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan bewusst ist, zielt seine Forderung nach getrennten Verhandlungen auch auf eine Schwächung der Verhandlungsposition des Betriebsrates. Die rechtlich schlechte Verhandlungsposition des Betriebsrates beim Interessenausgleich verbessert sich bei

gleichzeitig geführten Verhandlungen über den Sozialplan: Durch Zugeständnisse des Betriebsrates beim (rechtlich erzwingbaren) Sozialplan können dem Arbeitgeber eher Zugeständnisse beim (nicht erzwingbaren) Interessenausgleich im Sinne von Kompromisslösungen abgerungen werden. Das kann dazu führen, dass der Betriebsrat bestimmte Vorstellungen des Arbeitgebers zum Interessenausgleich akzeptiert, um eine bessere Abfindungsregelung zu erreichen. Oder umgekehrt: Der Unternehmer akzeptiert Vorschläge des Betriebsrates, die geplante Betriebsänderung mit bestimmten Modifikationen durchzuführen, verlangt dafür aber ein Nachgeben des Betriebsrates bei den Sozialplanforderungen.

Bei der Lektüre der ausgewählten Interessenausgleichs- und Sozialplanregelungen muss berücksichtigt werden: Sie haben Kompromisscharakter und stimmen nur in den seltensten Fällen überein mit den Ausgangsforderungen bzw. -vorstellungen des Betriebsrates zu Beginn der Verhandlungen.

2 REGELUNGSIHALTE VON INTERESSEN- AUSGLEICHEN



Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier:

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdocs.theme=33>

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

2.1 Beschreibung der Betriebsänderungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocs.theme=33#bvdocs1>

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

2.1.1 Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile

Zwei knappe Beschreibungen lauten wie folgt:

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

→ Maschinenbau, 100300/285/2002

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

→ Metallverarbeitung, 100300/530/2009

In folgender Regelung sind verschiedene Maßnahmen als Elemente einer Gesamtplanung aufgeführt. Dabei wird nur die Stilllegung und Verlagerung eines Betriebsteils ausdrücklich als Betriebsänderung qualifiziert. Ob sich die Regelungen des Interessenausgleichs auch auf die weiteren Maßnahmen erstrecken, bleibt unklar:

„Die strukturelle betriebliche Situation macht die Zusammenlegung und Umstrukturierung von Abteilungen sowie Personalanpassungsmaßnahmen erforderlich, da Aufgaben nach außen verlagert, Abteilungen umorganisiert und Prozessabläufe optimiert werden sollen. Dies gilt insbesondere für die Schließung und Verlagerung des Betriebsteils [Ort]. Hier handelt es sich um eine Betriebsänderung gem. § 111 2. BetrVG.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/636/2004

Hingegen werden nachstehend alle geplanten Maßnahmen einzeln aufgeführt und ausdrücklich als Bestandteile der Betriebsänderung benannt:

„Die Betriebsänderung besteht aus einem Restrukturierungskonzept (z. B. der Einsparung von Sachkosten in Höhe von etwa 40%),

dem dargestellten Arbeitsplatzabbau und den hieraus resultierenden Maßnahmen der Personalanpassung. Sie besteht aus mehreren kumulativ umzusetzenden Maßnahmen. Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Reduktion der Sachkosten um ca. 40%
- Verkauf von nicht betriebsnotwendigem Vermögen (z. B. Grundstücken)
- Personalanpassung im nicht produktiven und produktivem Bereich
- Anpassung der Betriebsabläufe an das geänderte Produktionsvolumen und an das zurückverlagerte Teilespektrum (z. B. Schichtänderungen, Kurzarbeit etc.).“

→ Maschinenbau, 100300/575/2009

Ungewöhnlich ist die nächste Regelung. Hiernach werden bestimmte unwirtschaftliche Betriebsteile nicht geschlossen, sondern zunächst verlagert. Sie werden jedoch stillgelegt, wenn sie nicht innerhalb eines Jahres nach der Verlagerung wirtschaftlich werden:

„Service-Center im Grenzbereich der Wirtschaftlichkeit, die durch eine Standortverlagerung und/oder anderer Maßnahmen innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten wirtschaftlich werden, bleiben aufrechterhalten.

Bei der Wirtschaftlichkeitsberechnung sind die entstehenden Umzugskosten sowie weitere Einmalkosten zu berücksichtigen. Die betreffenden Service-Center, die zum Umzug anstehen, gehen aus der Anlage 1 hervor; ebenso nähere Bedingungen der [...]Berechnungsmethode zur Wirtschaftlichkeit.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/603/2010

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

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

- 4.1.1 Die Verträge von in a.) 4 und in b.) 2 befristet Beschäftigten laufen bis spätestens 31.01.2004 aus und werden voraussichtlich nicht verlängert.
- 4.1.2 Die Arbeitsverhältnisse weiterer in a.) 2 und in b.) 4 Beschäftigter wurden im Laufe der vergangenen Wochen beendet und laufen bis spätestens 31.03.2004 aus.
- 4.1.3 Weiteren in a.) 16 und in b.) 5 permanent Beschäftigten soll unter Beachtung der vertraglichen Kündigungsfristen spätestens bis 31.12.2003 betriebsbedingt gekündigt werden.
- 4.1.4 Bei einer notwendigen Sozialauswahl zur Kündigung der unter Punkt 4.1.3 angeführten Anzahl von Mitarbeitern werden schwangere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Verträge im Rahmen einer Befristung nach abgeschlossener Ausbildung im Hause [...] abgeschlossen wurden und die in den kommenden 12 Monaten auslaufen, ausgenommen.“

→ Maschinenbau, 100300/366/2003

Auch die Beschreibung einer Zielorganisation erfüllt den Zweck, die Betriebsseinschränkung zu präzisieren:

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

Sekretariat/Versicherungen: 2 Planstellen

Personal: 1,5 Planstellen

EDV/Organisation: 1 Planstelle zzgl. Abteilungsleitung

Controlling/Debitoren: 2 Planstellen zzgl. Abteilungsleitung

[...]“

→ Anonym, 100300/120/1995

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

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

Organisationsstruktur gemäß beiliegendem Organigramm

- a) Betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen [...] in den Bereichen [...]

- b) Produktbereinigung im Bereich [...] Teilweise Verlagerung von Handwerkertätigkeiten auf externe Unternehmen
- c) Rationalisierungsmaßnahmen durch die Gemeinkostenwertanalyse [...] in den Bereichen [...]
- d) Kapazitätsanpassung im Bereich [...] Einführung des neuen [Programmes] [...]

Von der Personaleinschränkung und den Veränderungen von Tätigkeitsbereichen sind Arbeitnehmer/innen aus kaufmännischen, technischen und gewerblichen Teilbereichen von den Maßnahmen bis zum 31.03.1998 betroffen. Im Wege der Sozialauswahl auf der Ebene des Gesamtbetriebes können auch Beschäftigte in anderen Abteilungen betroffen werden.

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

→ Metallverarbeitung, 100300/52/1997

2.1.2 Zusammenschluss oder Spaltung von Betrieben



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

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

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

Das Gemeinschaftsunternehmen soll seine Tätigkeit zum 1. Oktober 2008 beginnen („Vollzugsstichtag“). Das Gemeinschaftsunternehmen wird seinen Sitz in [Ort] haben. Durch das Gemeinschaftsunternehmen soll eine gemeinsame Plattform für die Fondsbuchhaltung und die Fondsadministration entstehen. Oberstes Ziel des Gemeinschaftsunternehmens ist die Sicherstellung der Erbringung von Fondsbuchhaltungs- und Fondsadministrations-Dienstleistungen für die Partner des Gemeinschaftsunternehmens, die Wahrung und Erhöhung der Qualität dieser Dienstleistungen sowie deren angemessene und zukunftsgerechte Weiterentwicklung und Anpassung an veränderte rechtliche und tatsächliche Verhältnisse. Die Erzielung von Kostenvorteilen und Synergien ist erwünscht, aber diesen Zielen nachgelagert.“

→ Kreditgewerbe, 100300/500/0

Beim folgenden **Outsourcing** (→ Glossar) des IT-Service wird ein Betriebsteil abgespalten und auf einen externen Dienstleister übertragen:

„Mit der Einführung des Bankensystems [...] wird auch der IT-Service der [...] Bank auf die [Firma] übertragen. Der Abschluss der Migration (Verantwortungsübergang an die [Firma]) ist abhängig von den jeweiligen Projektfortschritten; derzeit ist als Termin der angestrebt. Nach Abschluss der Migration bedarf es eines Bereichs [...] in der [...] Bank nicht mehr, der IT-Service der [...] Bank erfolgt dann durch die [...] -Unternehmensgruppe (Provider).“

→ Kreditgewerbe, 100300/590/2010

Wird ein Gemeinschaftsbetrieb aufgelöst, hat dies eine Betriebsspaltung zur Folge:

„Die neue [Firma] wird daher den Standort [Ort] aus dem bisherigen Gemeinschaftsbetrieb abspalten. Der Standort wird zukünftig von der [Firma] als betriebsverfassungsrechtlich eigenständiger Betrieb geführt.“

→ Chemische Industrie, 100300/618/2010

Nur wenige Vereinbarungen regeln die Zusammenlegung von Betrieben. Bei einer Fusion von Unternehmen wurden mehrere Betriebsstätten verlagert und an einem Standort zusammengefasst:

„[Firma] ([Firma], [Firma]) und [Firma] ([Firma]) werden zum [...] Zentrum für Entwicklung und ([Firma]) fusionieren und wollen in diesem Zusammenhang ihre bisherigen Betriebsstätten in [Ort] und [Ort] in den Jahren 2012 oder 2013 nach [Ort] verlagern (Betriebsstättenverlagerungen).“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/602/2010

2.1.3 Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

Gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen können zu einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation führen:

„Die bisherige Gesellschaftsstruktur wird im Zuge von Abspaltungen zur Aufnahme und von Verschmelzungen nachdem Umwandlungsgesetz wie folgt neu organisiert:

Die bisher existierenden 3 Marktgesellschaften werden auf 2 Marktgesellschaften reduziert. Die heutige [...] -Gesellschaft wird sich auf Spezialmaschinen konzentrieren, die [...] -Gesellschaft auf das sog. [Standardgeschäft]. Die BUs [...] werden auf diese beiden Gesellschaften aufgeteilt: die BUs [...] werden auf die [...] -Gesellschaft, die BUs [...] auf die [...] -Gesellschaft [...] verschmolzen.

Um ein weltweites Produktionskonzept zu etablieren und zu führen, wird die [...] -Gesellschaft zu einer reinen Produktionsgesellschaft umgewidmet, deren Führung die weltweite Organisation der Produktionsbetriebe verantworten wird. Der Produktionsbereich der [...] -Gesellschaft wird abgespalten und auf die [...] -Gesellschaft übertragen. Die [...] -Gesellschaft wird auf die Produktionsgesellschaft verschmolzen. Die [...] -Gesellschaft wird als Obergesellschaft mit der Divisionsleitung und den existierenden Zentralabteilungen weiter fortbestehen; ebenso wie die Landesgesellschaft [...].“

→ Maschinenbau, 100300/510/2008

Die folgende Organisationsänderung führt zu einer Erhöhung des Beschäftigungsbedarfs und eröffnet den Beschäftigten die Chance zur beruflichen Weiterentwicklung:

„Im Zusammenhang mit der neuen Filialstruktur werden sich Aufgaben- und Kapazitätsverschiebungen innerhalb der Filialfunktio-

nen ergeben, wobei sich die Filialkapazitäten in Summe erhöhen werden. Durch zielgerichtete Qualifizierung wird die [...] Bank insbesondere eine Weiterentwicklung der Beschäftigten zur Vertriebsassistenten fördern.“

→ Kreditgewerbe, 100300/591/2010

Bei der Integration von übergehenden Betrieben auf ein bestehendes Unternehmen kann es auch zu einer Reorganisation der vorhandenen Betriebsstrukturen kommen:

„Die [Firma]-Direktion für Deutschland hat im Rahmen der Integration der Organisationsstrukturen der mit dem Betriebsübergang vom 01.12.2009 übergegangenen Betriebe der ehemaligen [Firma] die Gründung der Abteilungen [...] und [...] beschlossen. (Anlage 1) In diese Abteilungen soll das gesamte Sachbearbeitungsgeschäft der [Firma] in Deutschland übertragen werden.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/604/2010

Der Betriebszweck kann sich ändern, wenn Leistungen fremd vergeben werden (Outsourcing), die nicht (mehr) zu den Kernkompetenzen des Unternehmens zählen (BAG 16.6.1987 – 1 ABR 41/85, AP Nr. 19 zu § 111 BetrVG):

„Die Betriebsänderung wird sich im Wesentlichen im Abbau bzw. der Verlagerung nicht zu den Kernkompetenzen des Arbeitgebers gehörender Tätigkeiten [...] vollziehen [...]:

- Die bisher durch den eigenen KFZ-Meister durchgeführten Aufgaben hinsichtlich der Wartung der Dienstwagen werden ab 01. Juli 2009 an Vertragswerkstätten ausgelagert. Die Aufgaben des KFZ-Meisters entfallen zum selben Zeitpunkt.
- Übernahme der Aufgaben ‚Prüfmittelkalibrierung‘ ab 01. Juli 2009 durch einen externen Anbieter. Diese Aufgaben entfallen für die beiden bisher hierfür eingesetzten Mitarbeiter zum selben Zeitpunkt.
- Übernahme der Aufgaben ‚Haustechnik/Allgemeine Instandhaltung‘ durch einen externen Anbieter ab 01. Juli 2009. Diese Aufgaben entfallen für acht der zehn Mitarbeiter, deren Kapazität hierfür bisher zentral vorgehalten wurde. Zwei Mitarbeiter verbleiben zur Koordination der externen Dienstleister.
[...]

- Vergabe der Funktion Empfang an einen externen Anbieter ab dem 01. Januar 2009. Drei Arbeitsplätze von vier noch im Bereich Empfang und Poststelle beschäftigten Arbeitnehmern entfallen zum selben Zeitpunkt.
 - Übernahme der Funktion Zeiterfassung und Entgeltabrechnung durch einen externen Anbieter ab dem 01. Juni 2009. Die sechs Arbeitsplätze im Bereich Entgeltabrechnung/Zeiterfassung entfallen dadurch zum selben Zeitpunkt“.
- ➔ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 100300/542/2009

Zu weitreichenden Anpassungsmaßnahmen kommt es bei der nachfolgend beschriebenen unternehmensübergreifenden Betriebsänderung anlässlich eines Joint-Ventures:

„Die neue strategische Ausrichtung bei der [Firma] sowie bei der [...] Bank mit ihren jeweiligen Tochtergesellschaften (Projekt [...]) beinhaltet die zukünftige Konzentration auf drei Standorte, basierend auf folgenden Maßnahmen:

- Umzug des [Firma] Headquarters von [Ort] nach [Ort]
- Harmonisierung des [...] Bank-Außendienstes mit den Vertriebsstrukturen der [Firma]
- Aufgabe aller Geschäftsstellen in Deutschland und Bündelung der [...] Bank [...] Innendienst-Funktionen aus den Geschäftsstellen und der [...] Bank [Ort] in einem neu aufzubauenden [...] Bank Service Center ([Firma]) in [Ort]
- Verlagerung der Funktionen Collection/Workout und Firmenangehörigengeschäft in die [Firma] nach [Ort]
- Verbleib der Banking Funktionen und Teilen des Automotive Services (Privatkundenbetreuung) [Firma] ([Firma]) in [Ort]
- Verlagerung des Bereichs Accounting Services zur [Firma] (Standort [Ort]) im Rahmen eines Abschmelzprozesses (offen Accounting [Firma], Ziel ist die Integration in die [Firma], es gilt im übrigen Ziffer [...])
- Verlagerung [Firma] Customer Center [Ort] und [Ort] nach [Ort].

Gestreckte Verlagerung durch Fluktuationsersatz der Abschmelzbereiche (vgl. Ziffer [...]).“

➔ Kreditgewerbe, 100300/614/2010

Sinnvoll ist es zudem, die strukturellen Änderungen in einem Organigramm grafisch darzustellen:

„Die bisherige betriebsverfassungsrechtliche und organisatorische Struktur der [Firma] und der [Firma] sowie diejenige nach Durchführung der vorbeschriebenen Betriebsänderung am Standort [Ort] ergeben sich aus der Anlage 1, wobei in dieser Anlage zudem grafisch dargestellt ist, welche Betriebsteile (Dienstleistungseinheiten) innerhalb der [Firma] in welcher Weise umorganisiert werden und welche Betriebsteile in den Betrieb [Ort] der [Firma] übergehen.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/623/2008

2.1.4 Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

Interessenausgleiche und Sozialpläne zur Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (folgendes Beispiel) und Fertigungsverfahren sind eher selten:

„Von der Geschäftsführung [wurde] eine Vielzahl organisatorischer und betrieblicher Maßnahmen geplant, welche dem Betriebsrat im Einzelnen dargelegt wurden. Dies sind insbesondere: [...]

- b) Künftige Zusammenfassung der gesamten Funktionen der Auftragsbearbeitung in einem Customer-Service-Center (CSC), dessen Arbeitnehmer(innen) in einer räumlichen Einheit zusammengefasst und teamorientiert zusammenarbeiten werden. Hierdurch werden in den Bereichen Auftragsabwicklung Export und Inland voraussichtlich 10 Arbeitsplätze entfallen.
- c) [...] Umstellung von einer planorientierten Fertigung auf eine bedarfsorientierte Fertigung, so dass künftig das Pflegen, Starten und Kontrollieren von Planaufträgen entfällt. Zugleich ist eine Änderung der Produktionsorganisation u. -steuerung beabsichtigt, welchen einer Verkürzung der Wegstrecken zu Lagern führt, wobei [...] Materialien arbeitsplatznah vorgehalten wer-

den, so dass die Entnahmen direkt von den Bedienern durchgeführt werden können. Durch diese organisatorischen Maßnahmen werden voraussichtlich 7 Arbeitsplätze entfallen. [...]

- d) Durch die intensive Nutzung der Informations-Technologie (IT) können Doppelarbeiten vermieden und Prozesse optimiert werden, ohne dass andere Abteilungen nochmals involviert werden müssen. Hierdurch werden voraussichtlich 4 Arbeitsplätze entfallen.“

→ Maschinenbau, 100300/450/2001

Grundsätzlich sollten Betriebsräte darauf achten, dass Betriebsänderungen möglichst präzise beschrieben sind. Die Verständigung zwischen den Betriebsparteien, dass Veränderungen stattfinden sollen, ist noch keine Beschreibung der Betriebsänderung. Je offener die geplanten Maßnahmen in einem Interessenausgleich formuliert sind, desto mehr Möglichkeiten hat der Arbeitgeber, später die Maßnahmen ausschließlich seiner Interessenlage entsprechend zu realisieren. Die Interessen der betroffenen Beschäftigten sind dann nicht geschützt. Der Interessenausgleich hat aber gerade die Aufgabe, durch konkrete Regelungen dazu, ob, wann und wie geplante Maßnahmen durchgeführt werden, einen Ausgleich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen bezüglich der Betriebsänderung herbeizuführen. In einer genauen Beschreibung (wie in folgendem Beispiel) werden beispielsweise Organisationsmaßnahmen sowie Kapazitäts- und Personaleffekte für verschiedene Betriebsbereiche festgelegt und vereinbart:

„1. Organisation der Unit [...]: Übergreifend werden in diesem Bereich insbesondere folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Zusammenlegung der Bereiche [...] zur gleichmäßigen Auslastung bei unterschiedlichem Maschinenumsatz,
 - Zusammenfassung von Baugruppen und Einzelteildispositionen im Rahmen eines automatischen [...] Dispositionslaufs
 - Organisationsstraffung im Bereich Disposition/Beschaffung.
- a) Im Lager erfolgt eine Aufwandsreduzierung, die insbesondere durch die Systemeinführung [...], einer Verringerung der Zugriffszeiten durch Einlagerung von Produktionsteilen im Hochregallager, einer Umschichtung [...] ins Produktionslager mit der hiermit verbundenen Reduzierung des Transportweges und einer Umschichtung der Lagerfläche [...] erreicht wird. Dadurch entfallen 7 Funktionen [...]

- b) Montage: Durch die funktionsgerechte Aufteilung der Montageflächen, d. h. insbesondere durch die Zusammenführung [...] und Montagefiltermaschinen [...] sowie die Zusammenführung von Baugruppen und Grundmodulmontage, die organisatorische Einbindung der [...] Empfängermontage in die Maxmontage und die Zusammenfassung der Solomontage [...] ergibt sich eine Konzentration von Aufgaben. Hierdurch entfallen 20 Funktionen [...]
- c) Konstruktion: Mit der Zusammenlegung der Mechanik und Elektrokonstruktion, die durch die technische Entwicklung bedingt ist, wird eine Doppelführung erzeugt, die sich gegenseitig vertritt und unterstützt. Darüber hinaus entstehen Synergieeffekte, die qualitätsverbessernd wirken, da eine Zusammenfassung der Auftragsbearbeitung [...] im Stab Produktionsverantwortung erfolgt und eine fertigungstechnische Unterstützung durch Arbeitsplaner gesichert ist. Hierdurch entfallen 47 Funktionen [...]
- d) Die Leitung soll in der Zukunft die Konstruktionsgruppen durch Stabsfunktionen, interne Kostenkontrolle, Wertanalyse und Sondereinsätze entlasten. Dadurch entfällt eine Funktion [...].“

→ Maschinenbau, 100300/279/2003

Auch Personaleffekte für verschiedene Bereiche werden bisweilen genau beschrieben:

„Gemäß der Personalplanung entfällt in den jeweiligen Bereichen folgende Anzahl von gewerblichen Arbeitsplätzen:

Bereich	Arbeitsplätze
Sparte Fahrrad	115
Sparte Freizeit	62
Sparte Gartenpflege	44
Sparte Stahlrohr	12
Sparte Instandhaltung	21
[...].“	

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/82/1997

Auf der Grundlage einer möglichst genauen Beschreibung der Betriebsänderung kann später geprüft werden, ob die Betriebsänderung wie vereinbart

durchgeführt wurde. Ergibt die Überprüfung, dass der Arbeitgeber von der vereinbarten Betriebsänderung abgewichen ist, haben die Betroffenen ggf. Nachteilsausgleichsansprüche gemäß § 113 BetrVG (vgl. Kapitel 7.3.4).

In Ausnahmefällen kann es sinnvoll sein, die Betriebsänderung nur allgemein zu beschreiben und den Umfang des Personalabbaus nur pauschal zu benennen. Dies erleichtert es, an den vereinbarten Sozialplanleistungen auch Beschäftigte partizipieren zu lassen, deren Arbeitsbereich nicht von der Betriebsänderung betroffen ist. Zudem wird für diese Personen die Gefahr einer Sperre durch die Arbeitsagentur vermieden:

„Ausgehend von einem Personalstand von 468 Beschäftigten zum 31.10.2006 muss der Personalstand zum 01.07.2007 auf 390 Beschäftigte reduziert werden.“

➔ Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/487/2006

Häufig enthalten Interessenausgleiche auch einen Zeitplan für die Umsetzung bzw. Durchführung der Betriebsänderung:

„In Folge dieser Prozessänderungen sollen in den verschiedenen Bereichen die nachstehend aufgeführten Mitarbeiterkapazitäten (MAK) abgebaut werden:

Bereich	2008	2009	2010	2011	Summe
[...]	24,63	2,01	0,00	[...]	
[...]	14,06	14,50	[...]	[...]	
[...]	5,75	[...]	[...]	[...]	
[...]	[...]				
Summe	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

Die vorstehenden Zahlen beziehen sich auf die Ist-MAK der genannten Bereiche per 31.12.2007. Zwischenzeitlich bereits eingetretene Reduzierungen werden auf die genannten Abbauzahlen angerechnet.“

➔ Kreditgewerbe, 100300/516/2008

Bei Abweichungen des Arbeitgebers bei der Durchführung des vereinbarten Interessenausgleichs ist es wichtig, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sicherzustellen:

„Die einzelnen Maßnahmen werden grundsätzlich so wie in der Anlage 1 beschrieben durchgeführt. Der Betriebsrat wird über eventuelle, sich im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen ergebende Abweichungen, zeitliche Verzögerungen u. Ä. jeweils unverzüglich und vollständig unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen informiert. Die Veränderungen, die entweder zu einem früheren Vollzug oder zu einem erhöhten Personalabbau führen, sind mit dem Betriebsrat zu beraten. Die Anlage 1 ist in diesen Fällen entsprechend dem Beratungsergebnis einvernehmlich fortzuschreiben. Sofern dieses Einvernehmen nicht zustande kommt, ist entsprechend § 112 BetrVG zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs zu verfahren.“

→ Kreditgewerbe, 100300/523/2008

In einigen Fällen wurde zunächst ein Rahmeninteressenausgleich abgeschlossen. Das ist sinnvoll, wenn zum Zeitpunkt der Interessenausgleichsverhandlungen verschiedene der beabsichtigten Maßnahmen noch keinen beratungs- und verhandlungsfähigen Sachstand erreicht haben. Für die noch nicht abschließend beratungsfähigen Arbeitgebervorhaben ist dann zusätzlich der Abschluss von Teilinteressenausgleichen vorgesehen. Durch ein entsprechendes schrittweises Vorgehen können die einzelnen Maßnahmen gesondert beraten und geregelt werden. Dies kann dem Betriebsrat das Abarbeiten einer komplexen Betriebsänderung erleichtern:

„Zur Herstellung von (Teil-)Interessenausgleichen bezüglich der Maßnahmen gem. Ziffer 1 kommen generell folgende Verfahrensregeln zur Anwendung:

1. Die Unterrichtung des Gesamtbetriebsrates über die im Ergebnis der Projekte geplanten Maßnahmen hat auch deren Auswirkungen auf die Personalplanung zum Gegenstand. Ein etwaiger beabsichtigter Abbau von Arbeitsplätzen wird dem Gesamtbetriebsrat differenziert nach Betrieben und Funktionsbereichen der Bank sowie nach zeitlichen Umsetzungsschritten dargelegt. Weiterhin wird der Gesamtbetriebsrat darüber unterrichtet, ob und ggf. in welchem Umfang die Maßnahmen mit erheblichen Änderungen der zu leistenden Arbeit sowie deren Umständen, veränderten Qualifikationsanforderungen und tariflichen Wertigkeiten verbunden sind.
2. Sofern die Betriebsparteien nicht im Einzelfall ein anderes Verfahren festlegen, stellt die Bank dem Gesamtbetriebsrat pro

Maßnahme Übersichten zur Verfügung, die zum einen die Ausgangsorganisationsstrukturen und zum anderen die Zielorganisationsstrukturen jeweils nebst zugeordneten Personalbedarfszahlen dokumentieren. Weiterhin unterrichtet die Bank den Gesamtbetriebsrat über die von ihr geplanten Umsetzungsschritte einschließlich des dafür vorgesehenen Zeitplanes.

3. Die Beratungen von Bank und Gesamtbetriebsrat über die geplanten Maßnahmen werden mit dem Ziel geführt, für die einzelnen Projekte/Maßnahmen jeweils einen (Teil-)Interessenausgleich herbeizuführen. Die Betriebsparteien können sich jedoch auch darauf verständigen, mehrere Projekte/Maßnahmen zum Gegenstand eines übergreifenden (Teil-)Interessenausgleichs zu machen.
4. Umsetzungsmaßnahmen sowie darauf beruhende Einzelmaßnahmen werden erst dann durchgeführt, wenn bezüglich der zugrunde liegenden Maßnahme das Verfahren nach § 112 Abs. 1 bis 3 BetrVG abgeschlossen worden ist.“

→ Kreditgewerbe, 100300/340/2003

Sinn einer solchen Verfahrensweise ist es, den Abschluss eines Rahmeninteressenausgleichs mit dem Abschluss eines Sozialplanes verbinden zu können. So erfolgt z. B. bei zeitraumbezogenen Organisationsmaßnahmen der geplante Personalabbau oft projektbezogen und schrittweise. In solch einem Fall ist es wichtig, dass bereits für die zuerst betroffenen Beschäftigten gute Sozialplanregelungen zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile gelten. Da es zu diesem frühen Zeitpunkt jedoch noch nicht möglich ist, alle Teile der arbeitgeberseitigen Maßnahmenplanung abschließend zu beraten und in einem Gesamtinteressenausgleich zu berücksichtigen, kann das Problem nur durch einen Rahmeninteressenausgleich in Verbindung mit einem zeitgleichen Sozialplan gelöst werden. Die anschließenden Planungsschritte oder Projektergebnisse werden dann später beraten und bei Bedarf zusätzlich durch Teilinteressenausgleiche reguliert. Die nachfolgende Regelung sichert dem Betriebsrat seine Beteiligungsrechte trotz „Eilbedürftigkeit“ zur Realisierung der vom Arbeitgeber initiierten Maßnahmen und einzelner Teilschritte:

„Aufgrund der offensichtlich vorhandenen Eilbedürftigkeit ist der Betriebsrat jedoch unter folgenden Voraussetzungen bereit, einer schrittweisen Umsetzung der geplanten Veränderungen zuzustim-

men, wobei der Arbeitgeber akzeptiert, dass jeder Teilschritt des Punkt 2 für sich die Rechte des Betriebsrates aus §§ 111/112 BetrVG auslöst, unabhängig davon, ob der Schritt als solcher die Voraussetzungen einer Betriebsänderung erfüllt.“

→ Kreditgewerbe, 100300/442/2004

Teilweise werden in den Interessenausgleichen auch besondere Verfahrensregelungen zur Umsetzung von personellen Veränderungen vereinbart:

„Zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat wird ein Personalkonzept vereinbart, aus dem hervorgeht:

1. Ist-Stellenplan mit Stand vom 28.01.1994 (Anlage 2).
2. Soll-Stellenplan mit Ausweis der terminierten Stellenplanänderungen, in Abhängigkeit von der Umsetzung der eingangs genannten [...]Konzeption.
3. Der zeitliche Ablauf der jeweils notwendigen Umsetzung personeller Maßnahmen wird dem Betriebsrat von der Geschäftsführung rechtzeitig vorher bekanntgegeben. Die Bearbeitung der personellen Einzelmaßnahmen erfolgt durch die Paritätische Personalkommission nach den hierfür vereinbarten Regeln.“

→ Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/89/1994

Die Zielsetzung einer Betriebsänderung ist meist die Verbesserung der Ergebnissituation des Unternehmens, unter anderem durch Personalkostenreduzierungen. Durch einen Interessenausgleich ist es möglich, den Umfang des erforderlichen Personalabbaus mit der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung ins Verhältnis zu setzen. Dies erfolgt im nachstehenden Beispiel durch Verknüpfung von betriebswirtschaftlichen Kennziffern mit unterschiedlichen Mindestpersonalzahlen:

„Phase 3: Umsetzung ab Oktober 2003

Die Umsetzung der Phase 3 bedeutet einen weiteren Personalabbau bis zum Jahresende 2004. Die Voraussetzung für die Einleitung der Phase 3 ist die Unterschreitung der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Diese Kennzahlen sind in Anlage 4 beschrieben. Die Kennzahlen werden auf der Basis des Quartalabschlusses III/2003 ermittelt und sind sowohl vergangenheits- als auch zukunftsbezogen. Es besteht Einvernehmen, dass die Kennzahlen die Grundsätze der Nachhaltigkeit widerspiegeln müssen und Sondereffekte herauszu-

rechnen sind. Wird die in Anlage 4 dargestellte Kennzahlengruppe A unterschritten, so kann die Mitarbeiterzahl maximal bis auf einen Bestand von 158 Beschäftigten reduziert werden. Wird die Kennzahlengruppe A nicht unterschritten, jedoch aber die ebenfalls in der Anlage 4 niedergelegte Kennzahlengruppe B, so kann ein Personalabbau auf einen Mitarbeiterbestand von bis zu 215 Mitarbeitern durchgeführt werden. Wird die Kennzahlengruppe B nicht unterschritten, darf die Phase 3 nicht umgesetzt werden. Die Kennzahlengruppe A bzw. B gilt dann als unterschritten, wenn mindestens eine Kennzahl nicht erfüllt ist.“

→I Maschinenbau, 100300/280/2003

2.2 Auswirkungen auf die Beschäftigten



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocs.theme=33#bvdocs>

Wichtig bei der Abfassung eines Interessenausgleichs ist die Beschreibung, wie sich die Maßnahmen auf die Betroffenen auswirken. Hieraus werden mögliche Nachteile erkennbar, die durch die Sozialplanregelungen auszugleichen bzw. zu mildern sind. Kommt es durch die Betriebsänderung zu keinen wirtschaftlichen Nachteilen, ist ein Sozialplan nicht erforderlich:

„Alle Seiten stimmen darüber überein, dass die geplanten Maßnahmen keine wirtschaftlichen Nachteile als Folge dieser Betriebsänderung haben werden. Auf einen Sozialplan kann deshalb verzichtet werden.“

→I Versicherungsgewerbe, 100300/604/2010

In den ausgewerteten Vereinbarungen fanden sich umfassende Auflistungen drohender Nachteile nur vereinzelt. Üblich ist es hingegen, die personalwirtschaftlichen Maßnahmen (Versetzungen, Kündigungen und Ähnliches) aufzulisten, die meist eng mit der Beschreibung der Betriebsänderung verzahnt sind (vgl. Beispiele in [Kapitel 2.1](#)):

„Vom Arbeitsplatzabbau sind in folgenden Bereichen durch betriebsbedingte Kündigungen betroffen:

- Administration/Assistenzbereich: zwei Stellen
- Projektleiter: zwei Stellen
- mechanische Konstruktion: drei Stellen
- Qualitätssicherung: eine Stelle
- Einkauf (einschließlich Kantine/Lager): drei Stellen einschließlich der des Leiters
- Montage: vier Stellen
- Service Innendienst: eine Stelle
- Personal/EDV: zwei Stellen
- Commercial Controlling: zwei Stellen einschließlich der des Leiters.

Demnach sollen am Standort [...] 20 Kündigungen aus dringenden betrieblichen Gründen ausgesprochen werden. Die Kündigungen sollen innerhalb eines Monats nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung ausgesprochen werden, sofern nicht besondere Schutzrechte entgegenstehen. Die Kündigungen betreffen die Kantine und das Lager, die Hausmeistertätigkeiten werden erst später und auf den Zeitpunkt des Umzuges des Betriebes [...] ausgesprochen.“

→ Maschinenbau, 100300/515/2007

Gelegentlich wird beschrieben, wie der Personalabbau erreicht werden soll:

„Um die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit der [Firma] zu gewährleisten, sieht das Sanierungskonzept eine Restrukturierung des Unternehmens sowie einen Personalabbau von insgesamt 69 Arbeitnehmern von 5 Arbeitnehmern ist bereits gekündigt worden, 6 Arbeitnehmer sind oder werden durch Auslaufen ihrer befristeten Arbeitsverträge ausscheiden. Ein Arbeitnehmer wird durch Renteneintritt ausscheiden. 57 Arbeitnehmer werden betriebsbedingt gekündigt werden.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/578/2009

Häufig werden personalwirtschaftliche Maßnahmen aufgelistet, die zur Realisierung der Betriebsänderung durchgeführt werden:

„Geschäftsführung und Betriebsrat verständigen sich auf folgende Maßnahmen beim Personalabbau:

- a) Eintritt in den vorgezogenen Ruhestand
- b) Förderung des Übergangs in die Teilzeitarbeit

- c) Versetzung im Unternehmen bzw. Wechsel in die Holding oder ein Holdingunternehmen, in ein Tochterunternehmen [...] bzw. in ein Beteiligungsunternehmen [...]
 - d) Abbau von bezahlten Überstunden
 - e) Ausscheiden auf arbeitgeberseitige Veranlassung, jedoch auf freiwilliger Basis, aus dem Unternehmen
 - f) solidarische Reduzierung der Wochenarbeitszeit zur Unterstützung des Bündnisses für Arbeit und zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Unternehmen (Tarifvertragliche Vereinbarung [...])
 - g) Förderung eines Altersteilzeitmodells für Arbeitnehmer auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit
 - h) Group Outplacement.“
- Landverkehr, 100300/155/1998

Diese Formulierungen schließen betriebsbedingte Kündigungen nicht aus. Empfehlenswert ist es, die Auflistung von möglichen Personalmaßnahmen in eine Reihenfolge zu bringen. Als Ultima Ratio dürfen betriebsbedingte Kündigungen erst dann ausgesprochen werden, wenn alle anderen Maßnahmen ausgeschöpft sind:

„Aufgrund der in § 3 beschriebenen Betriebsänderung wird es zu personellen Maßnahmen kommen. Es wird vereinbart, dass die nachfolgende Reihenfolge für die Umsetzung der personellen Maßnahmen, für die die Voraussetzungen jeweils erfüllt sind, eingehalten wird:

- Versetzungen innerhalb des Standortes [...]
- Annahme eines Arbeitsplatzangebotes am Standort [...] durch Mitarbeiter der Standorte [...]
- Altersteilzeit
- Vorzeitiger Ruhestand
- Wechsel zu Tochtergesellschaften
- Änderungskündigungen
- Vertrag zum Wechsel in eine Transfergesellschaft (Dreiseitiger Vertrag)
- Aufhebungsverträge
- Betriebsbedingte Beendigungskündigung

Einvernehmliche Vereinbarungen können ohne Einhaltung der Reihenfolge abgeschlossen werden.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/348/2004

Genauso deutlich bezüglich des Verfahrens formuliert die nachfolgende Regelung:

„(1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sollen auch in Zukunft durch folgende Maßnahmen nach Möglichkeit vermieden werden:

1. Ausnutzung der natürlichen Fluktuation;
2. Abschluss von Aufhebungsverträgen (§ 11 des Sozialplans vom 6.3.2003);
3. Altersteilzeitvereinbarungen (§ 16 des Sozialplans vom 6.3.2003);
4. Einstellungen werden nur vorgenommen, wenn geeignete interne Bewerber in den Verbundunternehmen – ggf. nach Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. § 8) – nicht für die Besetzung der freien Stellen zur Verfügung stehen. Bei nicht rechtzeitiger Verfügbarkeit ist die Vakanz durch eine befristete Einstellung zu überbrücken;
5. Teilzeitarbeit (vgl. § 15 des Sozialplans vom 6.3.2003);
6. Versetzungen im Sinne des § 2a des Sozialplans vom 6.3.2003;
7. Unbezahlter Urlaub (§ 17 des Sozialplans vom 6.3.2003);
8. Die Parteien sind sich einig, dass für den Fall, dass Personalanpassungsmaßnahmen in der Größenordnung des § 17 Abs. 1 KSchG gegeben sind, über die Errichtung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft verhandelt werden kann.

(2) Betriebsbedingte Kündigungen dürfen erst ausgesprochen werden, wenn zuvor sämtliche Maßnahmen nach § 3 Abs. 1 Ziff. 3, 4, 5, 7; § 8 dieses Interessenausgleichs und § 15 des Sozialplans vom 06.03.2003 durchgeführt wurden.“

→ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/451/2003

Nur in einer Vereinbarung führte die Betriebsänderung in Gestalt einer Organisationsänderung zu keinem Personalabbau. Sie hatte sogar eine Erweiterung des Personalbedarfs zur Folge. Dabei wurden einzelne Aufgaben den bestehenden Funktionen und der zusätzlich geschaffenen Funktion „Vertriebsassistent“ neu zugeordnet. Für die Personalauswahl zur Besetzung der neuen Stellen wurde ein Verfahren festgelegt:

„Die Besetzung der neu bzw. zusätzlich geschaffenen Positionen für Vertriebsassistenten erfolgt unter den zum Ende der Bewerbungsfrist vorliegenden Bewerbungen unter Berücksichtigung der indivi-

duellen Qualifikation und der beruflichen Erfahrung des/der Bewerberin nach folgender Priorisierung:

- mit Beschäftigten des Filialservices (insbesondere Wertpapier-technik, Mitarbeiter Service-Team, Filialsekretariat) der jeweiligen Vertriebseinheit;
- mit sonstigen Beschäftigten der jeweiligen Vertriebseinheit;
- mit Beschäftigten des Filialservices anderer Vertriebseinheiten;
- mit Beschäftigten, die von der Schließung [Firma] [Ort] per 30.09.2009 betroffen sind sowie Beschäftigte anderer Bereiche der [...] Bank, die von Arbeitsplatzverlust bedroht sind;
- mit Beschäftigten anderer Bereiche der [...] Bank, die nicht unter die vorstehenden Ziff. 1–4 fallen;
- mit externen Bewerberinnen.“

➔ Kreditgewerbe, 100300/591/2010

Bei Outsourcing-Maßnahmen ist zu unterscheiden, ob es sich um einen Betriebsübergang gemäß § 613a BGB oder um einen Arbeitgeberwechsel ohne Betriebsübergang handelt. Bei Vorliegen eines Betriebsübergangs wird oft nur auf die Schutzbestimmungen des § 613a BGB verwiesen:

„Teilbetriebsübergang

Die unter Ziffer 1. beschriebenen Maßnahmen führen zu einem Teilbetriebsübergang nach § 613a BGB. Von dem Teilbetriebsübergang erfasst sind die Mitarbeiter in den Organisationseinheiten gemäß Anlage 1. Die von dem Teilbetriebsübergang erfassten Mitarbeiter sind in der Anlage 2 zu diesem Interessenausgleich abschließend aufgeführt. Die Anlagen sind Bestandteil dieses Interessenausgleichs. Die Arbeitsverhältnisse der in Anlage 2 aufgeführten Mitarbeiter gehen zum Vollzugsstichtag auf das Gemeinschaftsunternehmen über. Die Mitarbeiter gemäß Anlage 2 werden von der Bank über den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses nach § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet.

Sofern Mitarbeiter dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen, bleiben sie Mitarbeiter der Bank. Sie können vorübergehend bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten im Wege der Abordnung mit ihren bisherigen Aufgaben bei dem Gemeinschaftsunternehmen betraut werden. Im Anschluss an die Abordnung oder, nach Wahl der Bank, auch anstelle einer Abordnung, werden für widersprechende Mitarbeiter andere gleichwertige und angemessene

Aufgaben bei der Bank gesucht – und sofern vorhanden – angeboten. Die Bank stellt sicher, dass die von einem Arbeitsplatzwechsel betroffenen Mitarbeiter eingearbeitet werden.“

→ I Kreditgewerbe, 100300/500/2008

In den Fällen von Outsourcing, in denen kein Betriebsübergang vorliegt, werden häufig die Bestimmungen des § 613a BGB weitgehend übernommen. Im folgenden Beispiel wird der Kündigungsschutz auf 24 Monate ausgedehnt und eine zeitlich befristete Rückkehroption bei Kündigung des Dienstleistungsvertrages eingeräumt:

„Wechsel zum Dienstleister

Mitarbeiter, die von der oben beschriebenen Maßnahme betroffen sind, haben die Möglichkeit, eine Stelle bei dem Dienstleister anzutreten. Soweit sich ein Mitarbeiter hierfür entscheidet, wird ein dreiseitiger Vertrag zwischen dem Mitarbeiter, dem Arbeitgeber und dem Dienstleister geschlossen. Darin werden die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber und die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit dem Dienstleister geregelt. [...] Im neuen Arbeitsvertrag wird das bisherige Gehalt übernommen. Dabei wird der Zielbonus 2008, 100%, als variable Leistungsvergütung bei 100% Leistung vorgesehen. Als Kompensation für den Wegfall der betrieblichen Altersversorgung erhalten alle Mitarbeiter eine dauerhafte monatliche Gehaltszulage. [...]

Der Arbeitgeber wird den Dienstleister verpflichten, allen Mitarbeitern neben dem Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1a BetrAVG einen zusätzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe der steuerlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG einzuräumen. Für den zusätzlichen Entgeltumwandlungsanspruch gelten die Regelungen des § 1a BetrAVG entsprechend.

Wenn das Property Management im Sinne von Ziffer 4 innerhalb von 24 Monaten nach Beginn der Laufzeit des Property Management Vertrages vom Dienstleister zum Arbeitgeber zurück übertragen und dort nicht nur vorübergehend betrieben wird, wird der Arbeitgeber den zum Dienstleister gewechselten Mitarbeitern den Abschluss eines Arbeitsvertrages zu den Bedingungen anbieten, die dem Wechsel des Mitarbeiters zum Dienstleister für dessen Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber galten. Sofern der Property Management Vertrag vor Ablauf von fünf Jahren außerordentlich gekün-

digt wird, wird der Arbeitgeber durch vertragliche Vereinbarungen mit dem neu auszuwählenden Dienstleister sicherstellen, dass die im Zeitpunkt der Kündigung des Property Management Vertrages beim ersten Dienstleister in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befindlichen Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis mit dem neuen Dienstleister eingehen können. Der Arbeitsvertrag mit dem Dienstleister wird keine Probezeit vorsehen und die bisherige Dienstzeit anerkennen. Die Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz entfällt. Betriebsbedingte Kündigungen beim Dienstleister sind für die Dauer von 24 Monaten ab Beginn der Tätigkeit ausgeschlossen.“

→I Kreditgewerbe, 100300/500/2008

Bei einer Aufgabenverlagerung zwischen verschiedenen Konzerngesellschaften wurde vereinbart, dass kein Übergang und damit kein Arbeitgeberwechsel erfolgen sollen. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden auf Grundlage eines drittbezogenen Personaleinsatzes (z. B. Personalgestaltung, Arbeitnehmerüberlassung) beim anderen Konzernunternehmen beschäftigt. Ob durch diese Regelung ein Betriebsübergang verhindert wird, muss kritisch hinterfragt werden. Denn die Bedingungen eines Betriebsübergangs stehen nicht zur Disposition der Betriebsparteien:

„Die Parteien sind sich einig, dass in den Fällen des § 9 ein Übergang der Arbeitsverhältnisse zur anderen Konzerngesellschaft grundsätzlich nicht dem Interesse der Parteien und der betroffenen Arbeitnehmer entspricht. Vor dem Hintergrund des Satzes 1 werden die betroffenen Arbeitnehmer nach Maßgabe der hierzu in nachstehenden Abs. 2 bis Abs. 6 getroffenen Bestimmungen im Wege des drittbezogenen Personaleinsatzes bei der anderen Konzerngesellschaft beschäftigt.“

→I Energiedienstleister, 100300/619/2010

In den meisten Fällen lesen sich die Formulierungen in den Interessenausgleichen so, als sei der Betriebsrat mit den arbeitgeberseitigen Personalmaßnahmen und den sich daraus für die Beschäftigten ergebenden nachteiligen Konsequenzen einverstanden und halte diese in Inhalt und Umfang für erforderlich. Dies ist jedoch oft nicht der Fall. Vielmehr werden die im Interessenausgleich formulierten Maßnahmen vom Betriebsrat häufig nur mitgetragen, da sie rechtlich nicht zu verhindern sind und da der Arbeitgeber Zugeständnisse bei Umfang und Art der Umsetzung der Betriebsänderung und vor al-

lem bei der Kompensation wirtschaftlicher Nachteile im Sozialplan gemacht hat. Nur vereinzelt bestand der Betriebsrat darauf, dass dieser Sachverhalt auch deutlich formuliert wurde:

„Der Betriebsrat missbilligt die ohne wirtschaftliche Notwendigkeit beabsichtigten personellen Maßnahmen, von denen bis zu 103 Arbeitsplätze betroffen sind, und die ohne seine Mitwirkung entschiedene, wirtschaftlich nicht nachvollziehbare Verlegung der Verwaltung [...]. Der Betriebsrat nimmt nach sorgfältiger Prüfung die vorgenannte Verlegung und die Teilschließung bedauernd zur Kenntnis, ohne ihnen aus rechtlichen Gründen widersprechen zu können.“

→ Metallherzeugung und -bearbeitung, 100300/289/2002

2.3 Vermeidung bzw. Verminderung von Nachteilen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

2.3.1 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Da der kündigungsbedingte Verlust des Arbeitsplatzes für die Betroffenen meist mit großen wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen verbunden ist, versucht der Betriebsrat in vielen Fällen Regelungen zu erreichen, die betriebsbedingte Kündigungen ausschließen oder zumindest einschränken. Die weitestgehende Regelung hierzu ist der uneingeschränkte Ausschluss jeder betriebsbedingten Kündigung für die gesamte Laufzeit der Vereinbarung:

„In Ergänzung der Rahmen-Betriebsvereinbarung ‚Beschäftigungs- und Standortsicherung‘ vom 4. Dezember 1996 wird vereinbart, dass für die Laufzeit dieses Interessenausgleichs/Sozialplanes keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.“

→ Maschinenbau, 100300/6/1996

Anstelle des Bezuges zur Laufzeit werden auch konkrete Stichtage oder Zeiträume zur Befristung des Kündigungsausschlusses angegeben. Beachtenswert ist die lange Dauer des Kündigungsausschlusses von mehr als 4 Jahren:

„Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen durch die [...] Informatik mit Wirkung vor dem 31.12.2017 ist unzulässig.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/685/2012

Kommt es bei der Umsetzung der Betriebsänderung zu zeitlichen Verzögerungen, ist es ratsam, den Kündigungsausschluss entsprechend zeitlich zu verlängern:

„Betriebsbedingte ordentliche Beendigungskündigungen bzw. Änderungskündigungen zum Zweck der Verringerung des Beschäftigungsumfangs sind bis zum 31.03.2016 nicht zulässig. Im Übrigen sind Änderungskündigungen zulässig. Verzögern sich die Betriebsstättenverlagerungen über den 30.09.2013 hinaus, wird die Frist um den Zeitraum verlängert, um den sich die Betriebsstättenverlagerungen über den 30.09.2013 hinaus verzögern.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/602/2010

In einem Fall wurde die Verlängerung des Kündigungsschutzes an bestimmte Bedingungen geknüpft:

„Die Kündigungsschutzfrist verlängert sich zunächst um 12 weitere Monate, sofern die [Firma] [Ort] keine wirtschaftliche Notlage anzeigt oder – bei einer Anzeige – sich die [Firma] [Ort] und der Betriebsrat des Betriebes [Ort] der [Firma] [Ort] einigen, dass bei der [Firma] [Ort] keine wirtschaftliche Notlage vorliegt. Nach deren Ablauf verlängert sich die Kündigungsschutzfrist weiter um jeweils sechs Monate, höchstens jedoch 3 Mal und damit längstens um insgesamt weitere 18 Monate.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/623/2008

Teilweise werden nur betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen:

„Zur Durchführung der genannten Maßnahmen sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis zum Ablauf des Jahres 2004 nicht zulässig.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/445/2003

Damit bleiben Änderungskündigungen (z. B. zwecks Versetzung) zulässig. Es ist deshalb wichtig zu regeln, dass solche Änderungskündigungen nur unter Beachtung von Zumutbarkeitskriterien erfolgen dürfen, die ihrerseits im Sozialplan vereinbart sind (vgl. Kapitel 3.4):

„Zur Durchführung der genannten Maßnahmen sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des 30.06.2006 führen, für Arbeitnehmer ausgeschlossen, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Interessenausgleiches in einem Arbeitsvertrag [...] stehen. [...] Ausgenommen hiervon sind Änderungskündigungen im Rahmen von Versetzungen auf einen zumutbaren Arbeitsplatz nach § 2 III des Sozialplans.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/310/2003

Regelungen, die einen Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen beinhalten, sind Verfahrensregelungen. Sie formulieren, wie die betriebsändernden Maßnahmen personalwirtschaftlich realisiert werden. Für den Kündigungsausschluss im Rahmen des Interessenausgleichs gelten folglich die allgemeinen Rechtsgrundsätze (vgl. Kapitel 7.3). Hält sich der Arbeitgeber nicht an den vereinbarten Kündigungsausschluss, können die Betroffenen wegen des für sie nachteiligen Abweichens vom Interessenausgleich auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG klagen. Die Kündigung ist aber wegen des Verstoßes gegen den Interessenausgleich nicht rechtsunwirksam und die Einhaltung des Kündigungsausschlusses kann vom Betriebsrat nicht eingeklagt werden. Daher werten einige Regelungen den Kündigungsausschluss im Interessenausgleich rechtlich auf:

„[...] unterlässt es, gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern vor Ablauf des 30.06.2004 betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Änderungskündigungen sind in diesem Zeitraum nur zulässig, wenn hierbei ein im Sinne von 7. Ziffer 2.2. des Sozialplans vom heutigen Tage zumutbarer Arbeitsplatz angeboten wird. Entgegen dieser Verpflichtung ausgesprochene Kündigungen sind rechtsunwirksam.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/371/2003

Eine besondere Art des „bedingten Kündigungsausschlusses“ bindet die betriebsbedingte Kündigung an die Zustimmung des Betriebsrates:

„Innerhalb der Laufzeit des Interessenausgleichs sind grundsätzlich weitere betriebsbedingte Kündigungen bzw. Aufhebungsverträge ausgeschlossen. Betriebsbedingte Kündigungen und Aufhebungsverträge sind in begründeten Ausnahmefällen nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

Sollte entgegen den jetzigen Erwartungen sich die Auftragslage weiter verschlechtern und hieraus weitere betriebliche Maßnahmen erforderlich sein, wird zur Vermeidung von Entlassungen zunächst Kurzarbeit eingeführt bzw. fortgeführt.“

→I Maschinenbau, 100300/284/2002

Gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG ist es zulässig, die Kündigung von einer Zustimmung des Betriebsrats abhängig zu machen und bei Meinungsverschiedenheiten über eine verweigerte Zustimmung die Einigungsstelle entscheiden zu lassen. Deshalb finden sich auch folgende Regelungen in Interessenausgleichen:

„2. Zulässigkeit betriebsbedingter Änderungskündigungen
Betriebsbedingte Änderungskündigungen, mit denen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis zum 01.01.2003 von einer der Gesellschaften auf die [...] übergeht, ein Arbeitsplatz an einem anderen Standort, ein anderer Arbeitsplatz am bisherigen Standort oder sonstige geänderte Arbeitsbedingungen am bisherigen Standort angeboten werden, sind bis zum 31.12.2005 nur mit Zustimmung des für den betroffenen Arbeitnehmer zuständigen Betriebsrats möglich. Eine solche betriebsbedingte Änderungskündigung ist nur wirksam, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Einigungsstelle ersetzt ist.“

→I Versicherungsgewerbe, 100300/353/2002

Ferner sind Kündigungsausschlüsse an wirtschaftliche Bedingungen gekoppelt: etwa dass durch den Kündigungsausschluss nicht der Bestand des Unternehmens gefährdet werden darf:

„Darüber hinausgehende betriebsbedingte Kündigungen sind bis zum 31.12.2004 ausgeschlossen, es sei denn, ohne weitere betriebsbedingte Kündigungen wäre der Bestand des Unternehmens gefährdet.“

→I Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/369/2003

Wann eine Unternehmensgefährdung besteht, wird allerdings nicht weiter definiert. Ob dabei Insolvenzkriterien der Maßstab sind, ist fraglich. In einem anderen Beispiel wurde als Bedingung für den Kündigungsausschluss die Entwicklung des Auftragseingangs vereinbart:

„Nichtkündigungszusage

Es besteht Einigkeit, dass aufgrund der in der Anlage A zu dieser Betriebsvereinbarung aufgeführten Maßnahmen und/oder Projekte keine betriebsbedingte Beendigungskündigung bis zum 30.09.2008 von der Firma ausgesprochen wird. Dies gilt nicht, wenn aufgrund konjunktureller Entwicklungen erhebliche Rückgänge im Auftragseingang (mindestens 5% unter Auftragseingang 2003) eintreten.“

→ Maschinenbau, 100300/468/2005

Laut folgender Regelung sind leistungsbedingte Kündigungen ausgeschlossen:

„Während der Qualifizierungsmaßnahme sowie im Anschluss daran für den dreifachen Zeitraum der Qualifizierungsmaßnahme, höchstens jedoch für 12 Monate, ist eine leistungsbedingte Kündigung aus Gründen, die aus den veränderten Anforderungen herrühren, ausgeschlossen.“

→ Kreditgewerbe, 100300/339/2003

Die Vielzahl der verschiedenen Vereinbarungen zeigt, wie differenziert der Ausschluss von Kündigungen geregelt werden kann.

2.3.2 Beschäftigungssicherung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

In Interessenausgleichen werden häufig Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung vereinbart (vgl. Laßmann/Rupp 2009b). Hierzu zählen Regelungen zur Vermeidung von Kündigungen genauso wie solche zur Reduzierung von Arbeitskosten und/oder -kapazitäten. Von der Arbeitgeberseite werden Personalabbau und Kündigungen vor allem dann geplant, wenn die Kosten durch die

Erträge nicht mehr ausreichend gedeckt sind und/oder wenn die vorhandenen Arbeitskapazitäten größer sind als das vorhandene Arbeitsvolumen. Somit stehen für beschäftigungssichernde Maßnahmen vor allem zwei Parameter zur Verfügung: entweder die Reduzierung von Arbeitskosten und -kapazitäten oder die Erhöhung von Arbeitsvolumen und Erträgen zur Absicherung der vorhandenen Beschäftigung. Wesentlich ist, ob die vorhandenen Arbeitskapazitäten voraussichtlich dauerhaft größer als das vorhandene Arbeitsvolumen sind. Sofern nur eine vorübergehende Reduzierung von Arbeitskapazitäten erforderlich ist, bieten sich befristet wirkende Maßnahmen an, z. B.

- Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitflexibilisierung
- konjunkturbedingte Kurzarbeit (vgl. Laßmann/Rupp 2009a) gemäß §§ 95 ff. SGB III
- befristeter Ausschluss von Überstunden
- befristete kollektive Teilzeitarbeit
- befristete individuelle Teilzeitarbeit
- Anreize für eine vorgezogene Inanspruchnahme des Jahresurlaubs
- Möglichkeiten für unbezahlten Sonderurlaub
- Verlängerung der Elternzeit
- vorübergehende Reduzierung des Einsatzes von Aushilfen, befristet Beschäftigten und Leiharbeitskräften
- interne Beschäftigungspools
- vorübergehende Entsendung von Arbeitskräften zu anderen Betrieben des Unternehmens oder zu anderen Unternehmen im Konzern.

Die meisten dieser Maßnahmen können auch für eine dauerhafte Kapazitätsreduzierung genutzt werden. Allerdings ist beispielsweise ein unbefristeter Übergang von Beschäftigten aus einer Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitarbeit mit dauerhaften Nachteilen verbunden. Diese sind dann bei den Sozialplanverhandlungen zu beachten (z. B. durch Zahlung einer Teilabfindung).

Die Regelungen zur sozialverträglichen Verminderung der Arbeitskapazitäten müssen durch langfristig wirkende Maßnahmen flankiert werden, die geeignet sind, das Arbeitsvolumen für die vorhandene Stammbesellschaft zukünftig dauerhaft zu sichern oder zu erhöhen. Solche flankierenden Maßnahmen können beispielsweise darauf hinauslaufen,

- Outsourcing und Fremdvergabe dauerhaft zu begrenzen,
- den Einsatz von Leiharbeitskräften dauerhaft zu beschränken,
- **In sourcing** (→ Glossar): fremdvergebene Aufträge wieder in den Betrieb zurückzuholen,
- zusätzliche Dienstleistungen für andere Unternehmen anzubieten,

- die Markt- und Wettbewerbspositionen durch Produktinnovation, Qualität und Service generell zu verbessern.

In den ausgewerteten Interessenausgleichen finden sich vielfach Kataloge von Maßnahmen zum Arbeitsvolumen:

„Teil D – Beschäftigungssicherung

Gemeinsames Ziel bei der Umsetzung der oben genannten Maßnahmen ist die Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen. [...] wird alle Anstrengungen unternehmen, um durch eine strategiekonforme Ausweitung des Geschäftes einen Arbeitsplatzabbau zu vermeiden. Daneben verständigen sich Betriebsrat und Unternehmen darauf, aus dem folgenden Katalog geeignete Maßnahmen vor dem Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen durchzuführen:

- Abbau von Gleitzeitguthaben und Mehrarbeit
- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze; Betriebsrat und Geschäftsleitung werden ggf. gemeinsam auf die Arbeitnehmer einwirken, um eine Verkürzung der Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn hierdurch der Verlust von Arbeitsplätzen vermieden werden kann. Die sozialen Belange der Mitarbeiter werden dabei berücksichtigt.
- Ermöglichung unbezahlter Freistellung
- Vorübergehende Reduzierung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten
- Nutzung der Altersteilzeit
- Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen
- Versetzungen, auch durch Ringtausch sowie bei Bedarf unter notwendiger Qualifizierung [...]
- Angebot von Aufhebungsverträgen für Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze wegfallen
- Überprüfung, ggf. Kündigung von Arbeitnehmerüberlassungs- und Werkverträgen unter der Zielrichtung ‚Eigenleistung vor Fremdvergabe‘.

Die jeweiligen Maßnahmen sind unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu treffen.“

➔ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/465/2005

Insbesondere in größeren Unternehmen können Beschäftigte, deren Arbeitsplatz weggefallen ist, in eine interne Betriebseinheit (z. B. Beschäftigungs-

pool) wechseln. Aus dieser Einheit kann dann ein entstehender Personalbedarf im Unternehmen gedeckt werden. Erfolgt nur eine vorübergehende Entsendung, sollte darauf geachtet werden, dass diese eine bestimmte Mindestdauer nicht unterschreitet:

„Freie Stellen wie auch vorübergehender Bedarf werden vorrangig aus diesem Pool besetzt (keine Ausschreibung). Die Auswahl erfolgt durch einen für diesen Zweck gebildeten Personalausschuss, bestehend aus dem Vorstand sowie Personalleiter und Personalratsvertreter. Bei der Beratung von personellen Einzelmaßnahmen sind die Stellungnahmen der betroffenen Führungskräfte hinzuzuziehen.“

→ Kreditgewerbe, 100300/672/2012

In Einzelfällen wurde den Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnisse auf einen neuen Arbeitgeber übergehen, ein zeitlich befristetes Rückkehrrecht eingeräumt, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind:

„Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der in dieser Vereinbarung beschriebenen Betriebsänderung von der [Firma] auf die [Firma] [Ort] übergegangen ist, haben innerhalb von vier Jahren nach diesem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses das Recht, mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zur [Firma] zurückzukehren, wenn

- ihr Arbeitsverhältnis durch einen Erwerber wirksam betriebsbedingt gekündigt und diese Wirksamkeit durch erstinstanzliches Urteil bestätigt wurde sowie der Arbeitnehmer hierüber einen Nachweis erbringt oder
- ihnen vom Erwerber im Wege einer wirksamen Änderungskündigung nach § 2 KSchG ein Arbeitsplatz angeboten wird, der mit dem bisherigen nicht vergleichbar und/oder in unzumutbarer Entfernung gem. der BAG-Rechtsprechung von ihrem Arbeitsort [...] oder dem arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsort entfernt ist, wobei hierfür Voraussetzung ist, dass zwischen dem jeweiligen Arbeitnehmer und Erwerber im Zeitraum zwischen Übergang des Arbeitsverhältnisses und Auspruch der Änderungskündigung kein anderer Arbeitsort vereinbart wurde.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/623/2008

Auch Investitionszusagen in Verbindung mit Obergrenzen für den Personalabbau können zur Beschäftigung- bzw. Standortsicherung beitragen:

„Gemäß dieser Vereinbarung verpflichtet sich das Unternehmen die Standorte [...] mit den notwendigen und zukunftsichernden Investitionen zu unterhalten und für die Laufzeit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung nicht mehr als 4% betriebsbedingter Kündigungen auszusprechen (maßgebender Personalstand: 01.01.2008). Aus anderen Gründen ausgesprochene Kündigungen unterliegen nicht der vorliegenden Gesamtbetriebsvereinbarung.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 100300/570/2007

„Investitionen

Für den Geschäftsbereich [Firma], d. h. einschließlich ausländischer Gesellschaften, liegt eine durch den Vorstand und Aufsichtsrat der [Firma] Aktiengesellschaft bestätigte Investitionsplanung 2009–2011 mit Gesamtaufwendungen (gerundet) für die einzelnen Jahre von [..]/[..]/[..] TEuro vor. Die Projekte 2009 bedürfen der Einzelgenehmigung vor Start. Gleiches gilt für Projekte der Folgejahre.“

→ Branchenübergreifend, 100300/667/2008

Allerdings sollten Zusagen des Arbeitgebers in Bezug auf Maßnahmen der Beschäftigungssicherung möglichst präzise geregelt werden, um eine erfolgreiche Umsetzung und deren Kontrolle zu gewährleisten.

Arbeitgeber fordern für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung meist Gegenleistungen – in der Regel in Form von Kostensenkungen:

„Maßnahmen zur Zukunftssicherung

Ausgehend von der am Standort [...] geführten Personalkostenrechnung (Stand 03.06.2009) wird ab 2009 das Gesamtvolumen des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der betrieblichen Sonderzahlungen um jährlich 1,1 Millionen Euro abgesenkt.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 100300/542/2009

Vereinzelt müssen hierzu örtliche Vereinbarungen angepasst werden, was die Zustimmung aller betroffenen Betriebsräte erfordert:

„Die Betriebsparteien haben ein vorrangiges Interesse an der Sicherung des Standortes Deutschland unter wettbewerbsfähigen Bedin-

gungen. Ziel der in dieser Vereinbarung vorgesehenen Maßnahmen ist die Verbesserung der Kostensituation am Standort Deutschland, um so die Voraussetzung für zukünftige Investitionen zu erhalten. Im Vorfeld zu dieser Vereinbarung wurde zwischen den örtlichen Standortbetriebsräten ein Solidaritätspakt beschlossen, mit der Intention eine Harmonisierung der zurzeit durch viele Einzelbetriebsvereinbarungen entstandene Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Standorte zu erreichen, um auf diese Weise ebenfalls einen Beitrag zur Standortsicherung zu leisten.“

→I Gummi- und Kunststoffherstellung, 100300/570/2007

2.3.2.1 Verminderung der Arbeitskapazitäten

Im Folgenden werden typische Regelungen zur Reduzierung von Arbeitskapazitäten vorgestellt. Die zeitliche Unterscheidung in eine vorübergehende oder dauerhafte Kapazitätsreduzierung ist in den untersuchten Interessenausgleichen unerheblich. Die meisten dieser Regelungen wurden ohne Zeitbezug bzw. ohne erkennbare Befristung vereinbart. Auch die konkrete Vereinbarung von Gestaltungsmöglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeit oder zur konjunkturbedingten Kurzarbeit gemäß §§ 95 ff. SGB III (§ 169 SGB III a. f.) spielt in den untersuchten Interessenausgleichen keine Rolle. Dies liegt vermutlich am Initiativ- und Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 BetrVG und am Bestehen oder am Abschluss gesonderter Betriebsvereinbarungen zu diesen Themen außerhalb der Betriebsänderung.

Arbeitszeitbezogene Regelungen

Zur konjunkturbedingten Kurzarbeit finden sich in einigen Interessenausgleichen Prüfungsklauseln nach folgendem Muster:

„Zur Überbrückung von temporären Beschäftigungsproblemen wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten Kurzarbeit geprüft. Zeiten der Kurzarbeit sind, soweit betrieblich möglich, zur Qualifizierung zu nutzen.“

→I Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/281/2000

Die Verbindung von Kurzarbeit mit Qualifizierung hat nach dem Auslaufen des Förderprogramms im Jahr 2010 an Bedeutung verloren.

Weiter im Vordergrund stehen bei den arbeitszeitbezogenen Regelungen die kollektive und individuelle Teilzeitarbeit. Grundlage der kollektiven Arbeitszeitverkürzung sind häufig entsprechende tarifliche Öffnungsklauseln:

„Auf der Basis der tarifvertraglichen ‚Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung‘ (i. d. F. der Ergänzung der Verhandlungen vom 28.5.2003) wird für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2004 die Arbeitszeit aller Mitarbeiter/innen um 5,0% auf bis zu 31 Stunden reduziert. [...] Weitergehende kollektive Arbeitszeitverkürzungen bis zu wöchentlich 31 Stunden sind darüber hinaus in einzelnen organisatorischen Einheiten im Rahmen der tarifvertraglichen Regelungen durch freiwillige Betriebsvereinbarungen im Rahmen dieses Sozialplans zulässig.“

→ Kreditgewerbe, 100300/339/2003

Sofern die tariflichen Öffnungsklauseln eine kollektive Arbeitszeitreduzierung nur befristet zulassen, führt diese Maßnahme lediglich zu einer vorübergehenden Reduzierung der Arbeitskapazitäten.

Befristete Regelungen dieser Art sind auch ohne erkennbaren Personalbedarf in der Zukunft sinnvoll, da betriebsbedingte Kündigungen – wenn überhaupt – erst zu einem späteren Zeitpunkt erforderlich werden.

Eine ausführliche Regelung zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung enthält das nachfolgende Beispiel. Die Umsetzung einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung hängt von der Zustimmung der überwiegenden Zahl der Beschäftigten („Quorum“) ab:

„In den Bereichen 1 bis 6 [...] und im Bereich Admin [...] kann dies erreicht werden, indem Arbeitnehmer, die vergleichbare Arbeitsplätze innehaben, von denen einer oder mehrere entfallen sollen, ihre Arbeitszeit in der folgenden Weise reduzieren:

Die Arbeitszeitvolumina aller vergleichbaren Arbeitsplätze, jedoch ohne den entfallenden, werden addiert (= verbleibendes Volumen nach Arbeitsplatzfortfall) und dann durch die summierten Arbeitszeitvolumina aller betroffenen Mitarbeiter einschließlich desjenigen Mitarbeiters, dessen Arbeitsplatz entfällt, dividiert (= Volumen vor Arbeitsplatzfortfall). Daraus ergibt sich ein Bruch, mit dem die Regelarbeitszeit für alle Betroffenen multipliziert wird. Das gerundete Ergebnis ergibt sodann die neue Regelarbeitszeit für jeden Betroffenen. Entfällt im Bereich nicht nur ein einziger Arbeitsplatz, sondern mehrere gleichwertige Arbeitsplätze, so ist entsprechend zu verfahren. [...]

Allen betroffenen Arbeitnehmern wird der Abschluss eines Änderungsvertrages mit der neu errechneten Stundenzahl als Regel-

arbeitszeit und einer entsprechend verminderten Vergütung angeboten mit Wirksamkeitsdatum ab Ablauf der für den Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfrist. Im Einvernehmen kann auch ein früheres Wirksamkeitsdatum vorgesehen werden. Alle übrigen Arbeitsbedingungen bleiben unverändert. [...]

Der betroffene Mitarbeiter kann das Angebot ablehnen. Nimmt er es an, so geschieht dies unter dem Vorbehalt (aufschiebende Bedingung im Rechtssinne), dass mindestens 90% der Betroffenen, also die im Bereich vergleichbaren Mitarbeiter, wobei Teilzeitkräfte mit einem entsprechenden Bruchteil berücksichtigt werden, das Angebot annehmen. Wird das vorgenannte Quorum von 90% überschritten, so ändern sich auch für diejenigen Mitarbeiter, die das Angebot abgelehnt haben, die Anstellungsverträge in Bezug auf die wöchentliche Regelarbeitszeit und die Vergütung in entsprechender Weise. [...]

7. Wird das Quorum nach Absatz 3 nicht erreicht, werden die Änderungsangebote hinfällig. Der Versuch, die anstehende Entlassung durch Arbeitszeitreduzierung zu vermeiden, gilt als gescheitert. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Entlassung unter Berücksichtigung der kündigungsrechtlichen Vorschriften vorzunehmen.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/329/0

Eine Befristung der kollektiven Arbeitszeitverkürzung ist dieser Regelung nicht zu entnehmen. Auch das Instrument der individuellen Arbeitszeitverkürzung kann befristet oder unbefristet eingesetzt werden. Üblicherweise bieten die Beschäftigten dem Arbeitgeber eine Reduzierung an, der Arbeitgeber prüft die Realisierungsmöglichkeiten:

„Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz durch Kündigung nicht bedroht ist, können zur Vermeidung von Entlassungen eine individuelle Reduzierung ihrer Arbeitszeit anbieten. Wenn diese Reduzierung nach Prüfung der betrieblichen Umsetzungsfähigkeit realisiert wird, erhalten diese Mitarbeiter eine Ausgleichszahlung.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/210/2002

Wird in solchen Regelungen ein Vorbehalt betrieblicher Interessen formuliert, ist eine Konfliktregelung erforderlich:

„Die Arbeitnehmer können beim Arbeitgeber eine Reduzierung ihrer bisherigen individuellen Wochenarbeitszeit beantragen. Der Ar-

beitgeber wird Anträge auf Teilzeitbeschäftigung nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe (z. B. Umfang des geplanten Personalabbaus in der jeweiligen Organisationseinheit ist erreicht, freiwerdende Arbeitskapazität müsste durch Neueinstellung kompensiert werden, besonderes betriebliches Interesse an der Fortführung der Vollzeitbeschäftigung) ablehnen. Über das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe soll auf Wunsch des betroffenen Arbeitnehmers zwischen Arbeitgeber und dem zuständigen Betriebsrat Einigung erzielt werden.“

→I Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/333/2003

Die vorstehende Konfliktregulierung ist insofern unvollständig, als nicht geregelt ist, wie im Falle der Nichteinigung zwischen den Betriebsparteien vorgefahren werden soll (vgl. Kapitel 4.1).

Im folgenden Beispiel wird den Beschäftigten ein Wahlrecht zwischen befristeter und unbefristeter Teilzeit mit entsprechenden finanziellen Anreizen eingeräumt:

„Zum Abbau von weiteren MK [Mitarbeiterkapazitäten] werden zusätzlich verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und -gestaltung genutzt. Insbesondere werden unbefristet beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat attraktive Teilzeitangebote unterbreitet, sofern, soweit und solange die von den jeweiligen Leitern der betreffenden Organisationseinheiten zu überprüfenden betrieblichen Anforderungen die Wahrnehmung bestimmter Arbeitsaufgaben in Teilzeit zulassen. Hierzu wird Folgendes vereinbart:

Reduzierung der AZ [Arbeitszeit] mit finanziellem Anreiz

Jeder Mitarbeiter kann nach seinen individuellen Bedürfnissen entscheiden, auf wie viel Wochenarbeitsstunden er seine Arbeitszeit – ggf. auch befristet – reduzieren möchte (individuelle Wahlarbeitszeit). Um hierfür einen zusätzlichen Anreiz zu bieten, werden durch Teilzeit gekürzte Regelentgelte anteilig aufgestockt. Hiervon sollen möglichst viele Mitarbeiter Gebrauch machen. [...]

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten weiterhin das Angebot, auf freiwilliger Basis ihre Arbeitszeit gegen Zahlung einer Abfindung auch dauerhaft zu reduzieren. Auch hiervon sollen möglichst viele Mitarbeiter Gebrauch machen.“

→I Energiedienstleister, 100300/520/2007

Eine Reduzierung der Arbeitskapazitäten durch individuelle Teilzeit kann durch Formulierung von Rahmenbedingungen gezielt gefördert werden. Hierzu gehört z. B. die Option Rückkehr zur Vollzeitarbeit:

„Das Unternehmen hat vor Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen überprüft, ob die Kosteneinsparungen durch einvernehmliche Kürzung der individuellen Arbeitszeit von Mitarbeitern/innen zum Erhalt von Arbeitsplätzen erreicht werden konnten. Mehrere Mitarbeiter/innen haben durch ihre Bereitschaft zur Arbeitszeitreduzierung zum Arbeitsplatzertret beietragen und werden einer Änderung ihrer individuellen Arbeitszeit vertraglich zustimmen.

(Anlage 2). Durch die Maßnahme konnten insgesamt 6 Kündigungen vermieden werden. Die Mitarbeiter/innen, die auf diesem Wege ihre individuelle Arbeitszeit verkürzt haben, erhalten, sofern der Beschäftigungsbedarf wieder ansteigt, durch das Unternehmen vor Neu- oder Wiedereinstellung anderer Arbeitnehmer das Angebot, ihre ursprüngliche Arbeitszeit wieder zu vereinbaren. Der Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit setzt voraus, dass betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Der örtliche Betriebsrat und das Unternehmen werden deshalb bei Neueinstellungen im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG vorrangig die Möglichkeit einer Erhöhung der Arbeitszeit erörtern.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/200/2001

Ein anderer Anreiz für den Wechsel auf Teilzeit kann in der Zusage eines individuellen Kündigungsschutzes zumindest für die Laufzeit der Vereinbarung bestehen:

„Wenn ein/e Mitarbeiterin seine/ihre individuelle Arbeitszeit um mindestens 7 Stunden pro Woche (auf 32 Std.) reduziert und dadurch zum Erreichen der MAK-Abbau-Zahl beiträgt, genießt er/sie für die Laufzeit dieser Vereinbarung einen individuellen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.“

→ Kreditgewerbe, 100300/516/2008

Auch in dieser Regelung bleibt offen, ob eine Rückkehr nach Auslaufen der Vereinbarung vorgesehen ist. Darauf sollte jedoch auf jeden Fall geachtet werden, da sonst Leistung und Gegenleistung im Rahmen eines betrieblichen Bündnisses für Arbeit nicht mehr stimmig sind.

In vielen Fällen ist nicht ausgeschlossen, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren, dennoch vom Verlust des Arbeitsplatzes – spätestens nach Auslaufen eines zugesagten Kündigungsschutzes – betroffen sind. Daher ist eine Absicherung von Abfindungs- und Arbeitslosengeldansprüchen wichtig. Diese werden, wie auch Ausgleichsleistungen für die mit der individuellen Arbeitszeitreduzierung verbundene Einkommensreduzierung, üblicherweise im Sozialplan geregelt (vgl. Kapitel 3.1.10).

Erkennen die Betriebsparteien im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen, dass die Verkürzung der individuellen Arbeitszeit zahlreicher Detailregelungen bedarf, wird vereinbart, eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen:

„Durch die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen vermindert sich das individuelle Arbeitszeitvolumen und ist dadurch geeignet, Arbeitsplätze zu sichern. Weiterhin soll die Teilzeitarbeit die Möglichkeiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung und deren Auswirkungen auf die betrieblichen Abläufe flexibel gestalten. Die [Firma] wird alles tun und nichts unterlassen, um bis zum 30.09.1999 eine Betriebsvereinbarung Teilzeit abzuschließen. Eine Projektgruppe unter Beteiligung des Betriebsrats wird bis zum 31.08.1999 die dafür notwendigen Regularien erarbeiten.“

→ Energiedienstleister, 100300/128/1999

Die Reduzierung von Arbeitskapazitäten durch Verkürzung der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit kann durch zusätzliche Regelungen ergänzt werden, z. B. durch verlängerten unbezahlten Urlaub oder verlängerte Elternzeit:

„Neben der Möglichkeit der Ausnutzung eines ‚unbezahlten Urlaubes‘ (mind. 3 Monate, max. 1 Jahr) unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten kann auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die ‚Elternzeit‘ um mind. ein Jahr bis zu 3 weiteren Jahren verlängert werden. Der Rückkehrzeitpunkt muss fest vereinbart werden. Diese Verlängerung muss in diesem Jahr beginnen. Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter behalten für den Verlängerungszeitraum ihren/seinen Beschäftigungsanspruch analog zur Regelung hinsichtlich der Elternzeit.“

→ Kreditgewerbe, 100300/442/2004

In diesen Fällen leisten die Beschäftigten einen vorübergehenden persönlichen Beitrag zur Reduzierung von Arbeitskapazitäten. Sie tragen dadurch in der aktuellen Situation zur Beschäftigungssicherung bei. Wenn nach Ablauf des unbezahlten Sonderurlaubs oder der verlängerten Elternzeit das Arbeitsvolumen nicht ausreicht, um die dann vorhandenen Arbeitskapazitäten wieder voll auszulasten, muss erneut mit dem Betriebsrat über kapazitätsreduzierende Maßnahmen verhandelt werden. Aus diesem Grunde wehren sich viele Arbeitgeber oft gegen derartige Regelungen. Aus Betriebsratsicht gilt jedoch auch eine zeitlich begrenzte Weiterbeschäftigung der von Kündigung bedrohten Beschäftigten bereits als Erfolg.

Zu den kapazitätsreduzierenden Maßnahmen gehört auch der restriktive Umgang mit Mehrarbeit. Dies bezieht sich einerseits auf die beantragte und genehmigte Mehrarbeit; andererseits ist aber auch die „graue“ Mehrarbeit zu berücksichtigen, die in Pausenzeiten oder ungenehmigt und nicht erfasst über die tägliche oder wöchentliche arbeits- bzw. tarifvertragliche Arbeitszeit hinaus erbracht wird. Die nachfolgende Regelung sieht daher als „arbeitsplatzerhaltende Maßnahme“ die Wiedereinführung der Erfassung von persönlicher Arbeitszeit durch Stempeluhren vor. Den Beschäftigten soll der Anreiz zur Mehrarbeit genommen werden, indem Mehrarbeitsstunden nicht mehr vergütbar oder auf das Lebensarbeitszeitkonto übertragbar sind:

„Die Vertragsparteien sind sich einig darüber, dass ab 2003 grundsätzlich keine bezahlten Überstunden geleistet werden sollen. Außerdem wird die ‚Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit‘ wie folgt eingeschränkt:

Ausnahmsweise anfallende Mehrarbeit, die auf das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden soll, muss vor Beginn der Mehrarbeit vom Vorgesetzten in der Personalabteilung beantragt und zusätzlich durch Vorstand und Betriebsrat genehmigt werden. Nicht genehmigte Mehrarbeitsstunden sind nicht auf das Lebensarbeitszeitkonto übertragbar und können auch nicht anderweitig vergütet werden. Durch diese Maßnahme wird die Erhaltung von fünf Arbeitsplätzen ermöglicht. Ab 01. Januar 2003 wird die persönliche Arbeitszeit wieder durch Stempeluhren erfasst. Dies gilt nicht für die vom Sprecherausschuss der Leitenden Angestellten vertretenen Mitarbeiter.“

➔ Versicherungsgewerbe, 100300/210/2002

Einige Regelungen machen die Anzahl von bezahlten Überstunden zur Grundlage neuer Stellen. Hierdurch werden Arbeitskapazitäten in Stellenkapazitäten umgewandelt. Bei einer internen Stellenbesetzung wird so Beschäftigung gesichert:

„Das jeweilige Verbundunternehmen wird die zuständigen Betriebsräte regelmäßig in den Monatsgesprächen über die Anzahl der bezahlten Überstunden in den einzelnen Abteilungen oder vergleichbaren Einheiten unterrichten. Fallen über einen Zeitraum von drei Monaten mehr als 60 bezahlte Überstunden pro Monat in einer Abteilung oder einer vergleichbaren Einheit an, so hat der Arbeitgeber die Schaffung zusätzlicher Stellen, die den zukünftigen Anfall bezahlter Überstunden verhindern, mit dem zuständigen Betriebsrat zu beraten.“

→ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/451/2003

Allerdings ist auch hier keine Verpflichtung des Arbeitgebers vereinbart, sondern nur ein Beratungsanspruch des jeweils zuständigen Betriebsrates.

Entsendungen/Weiterbeschäftigung im Konzern

Entsendungsregelungen können zumindest die vorübergehende Weiterbeschäftigung in anderen Unternehmen eines Konzerns bewirken. Die nachfolgende Regelung zeigt, dass Entsendung auch dauerhaft Beschäftigung sichern kann:

„Die zur Erbringung der Aufgabenstellung in der Tochterfirma [...] benötigten Elektriker werden für die Dauer von zunächst einem Jahr zur vorübergehenden Arbeitsleistung [...] entsandt. Das [...] bestehende Arbeitsverhältnis bleibt zu den bisherigen Arbeits- und Tarifbedingungen bestehen. Nach Ablauf eines Jahres erfolgt entweder die Entsendung anderer Elektriker aus der Abteilung [...] oder es bleiben die bisherigen Elektriker weiter tätig, wenn sie es wünschen.“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 100300/217/2000

Entsendungen haben den Vorteil, dass die bisherigen Arbeitsbedingungen unverändert weitergelten, da die Arbeitsverhältnisse zwischen den betroffenen Beschäftigten und dem bisherigen Arbeitgeber bestehen bleiben. Unter Umständen gibt es entsendungsbedingte Nachteile wie z.B. verlängerte

Wegezeiten und erhöhte Wegekosten. Diese sind bei Bedarf im Sozialplan auszugleichen bzw. abzumildern (vgl. Kapitel 3.4.3).

Von den Entsendungen zu unterscheiden sind konzerninterne Versetzungen: die Weitervermittlung von Beschäftigten eines Konzernunternehmens zu einem anderen Konzernunternehmen. Die Bezeichnung Versetzung ist in diesem Zusammenhang arbeitsrechtlich irreführend, da das bestehende Arbeitsverhältnis beendet und mit dem aufnehmenden Arbeitgeber ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird. Die entsprechenden Vermittlungsaktivitäten laufen häufig über eine Vermittlungsstelle oder eine Jobbörse:

„Um interne Versetzungen zu ermöglichen, sollen freie Arbeitsplätze in [...] und den deutschen Tochtergesellschaften [...] vorrangig durch geeignete Mitarbeiter/-innen besetzt werden, deren Arbeitsplatz wegfällt. Zu diesem Zweck werden alle auf Konzernebene in Deutschland zu besetzenden Positionen ausgeschrieben. Zur Erleichterung der Bewerbungen wird zusätzlich eine strukturierte Jobbörse eingerichtet. Den Mitarbeitern steht es frei, sich auf die ausgeschriebenen Positionen zu bewerben.“

→ Chemische Industrie, 100300/202/1999

Solche Regelungen sind nicht nur in Konzernstrukturen, sondern auch in Mehrbetriebsunternehmen praktikabel. Oft ist eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder in einem anderen Unternehmen des Konzerns jedoch mit einem Wechsel des Arbeitsortes verbunden. Nachteile, die hierdurch entstehen, werden im Rahmen des Sozialplanes ausgeglichen oder gemildert (vgl. Kapitel 3.4). Für Beschäftigte eines Konzernbetriebs, die im Zuge einer Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, kann eine Regelung zur Förderung einer Anschlussbeschäftigung getroffen werden:

„Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren, erhalten – soweit möglich – ein Versetzungsangebot auf andere Arbeitsplätze in den Unternehmen der Arbeitgeber, soweit diese zur Verfügung stehen. Dies gilt für Versetzungen innerhalb des Betriebes [...]. Wenn geeignete Stellen im Konzern außerhalb des Betriebes [...] bekannt sind, die für die Besetzung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen infrage kommen, die ihren Arbeitsplatz durch eine durch diesen Sozialplan begleitete Maßnahme verlieren, werden die Arbeitgeber diese im Betrieb bekannt machen, um Mitarbeitern

und Mitarbeiterinnen bei Interesse die Möglichkeit zu geben, sich zu bewerben. Zu diesem Zweck wird die Konzernzentrale [...] eine zentrale Meldestelle für freie Arbeitsstellen aus dem [...] Agrarbereich einrichten. Die zentrale Meldestelle ist verpflichtet, monatlich bis zum 31.12.2004 konzernweit zu überprüfen, ob innerhalb des Unternehmens ein geeigneter Arbeitsplatz für die von der Kündigung betroffenen Mitarbeiter frei wird. Über die so ermittelten freien Arbeitsplätze werden die betroffenen Mitarbeiter/innen schriftlich informiert, um sich darauf zu bewerben. Der Betriebsrat erhält hiervon jeweils eine Durchschrift.“

→I Forschung und Entwicklung, 100300/320/2004

Regelmäßig wird eine Klausel vereinbart, die internen Bewerberinnen und Bewerbern einen Vorzug vor externen einräumt:

„Bei gleichwertiger Eignung von internen Bewerbern aus einem der drei Unternehmen und externen Bewerbern ist die Stelle mit einem internen Bewerber bevorzugt zu besetzen. Von einer gleichwertigen Einigung ist auch dann auszugehen, wenn diese erst durch eine Qualifizierungsmaßnahme, die die Dauer der Kündigungsfrist nicht überschreiten sollte, erworben werden kann.“

→I Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/333/2003

Zunächst sind solche Regelungen an die Beschäftigten adressiert, die vom Verlust ihres bisherigen Arbeitsplatzes unmittelbar betroffen sind. Je mehr Beschäftigte aus Betrieben und Unternehmen mit Überkapazitäten freiwillig von solchen Regelungen Gebrauch machen, desto eher kann der Abbau von personellen Überkapazitäten ohne betriebsbedingte Kündigungen erfolgen. Deshalb sind in den mit diesen Interessenausgleichen korrespondierenden Sozialplänen oft Regelungen enthalten, die auftretende Nachteile abfedern und darüber hinaus Anreize für einen freiwilligen Wechsel zu anderen Betrieben oder Konzernunternehmen fördern. Durch Ringtausch oder Versetzungsketten können dann die vom Arbeitsplatzverlust unmittelbar Betroffenen auf den Arbeitsplätzen weiterbeschäftigt werden, die durch den freiwilligen Wechsel von Beschäftigten zu einem anderen Betrieb oder Konzernunternehmen für eine innerbetriebliche Versetzung frei geworden sind:

„Mitarbeiter, die nicht von den einbezogenen Maßnahmen betroffen sind, können gegen Zahlung der Abfindungsleistungen nach

diesem Sozialplan (§ 6 Ziffern 4 bis 6) ausscheiden, wenn die Voraussetzungen eines Ringtausches erfüllt sind:

- Ein Mitarbeiter macht seinen Arbeitsplatz (durch Aufhebungsvereinbarung) für einen Mitarbeiter frei, dessen Arbeitsplatz betriebsbedingt aufgrund der einbezogenen Maßnahmen entfällt und dem kein nach diesem Sozialplan zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann.
- Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsplatz entfällt, muss für den freigemachten Arbeitsplatz geeignet sein.
- Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsplatz entfällt, ist mit dem Wechsel auf den freigemachten Arbeitsplatz einverstanden.

Wird das Begehren eines Mitarbeiters auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages zurückgewiesen, so werden auf Antrag beider Mitarbeiter die zuständigen örtlichen Betriebsparteien mit dem Ziel einer Einigung verhandeln.“

→I Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

Allerdings fehlte in dieser Vereinbarung ein abschließendes Konfliktlösungsverfahren. Gelegentlich werden Regelungen zu so genannten Versetzungsketten getroffen. Sie ermöglichen, dass Beschäftigte, die nicht von der Betriebsänderung betroffen sind, ausscheiden oder auf Teilzeit wechseln. Die dadurch frei werdenden Arbeitsplätze werden durch Versetzung von Beschäftigten besetzt, die von Kündigung bedroht sind:

„Gestaltung von Versetzungsketten

Ziel von Versetzungsketten ist es, auch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die ausscheiden oder in Teilzeit gehen wollen, deren Arbeitsplatz aber nicht unmittelbar durch die Umsetzung des Projekts [...] 2015 wegfällt, ein schrittweises Ausscheiden zu ermöglichen.“

→I Energiedienstleister, 100300/520/2007

Solche Freiwilligkeitsregelungen schaffen ein Versetzungspotenzial, das betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden hilft (vgl. Kapitel 2.3.3).

2.3.2.2 Sicherung des Arbeitsvolumens

Ein Personalabbau ist aus wirtschaftlicher Sicht des Arbeitgebers erforderlich, wenn die Arbeitskapazitäten auf Dauer voraussichtlich größer als das erwartete Arbeitsvolumen sind. Aus Arbeitnehmer- und Betriebsratsicht sind deshalb zur Vermeidung oder zur Verminderung von Personalreduzierun-

gen Maßnahmen sinnvoll, die das Arbeitsvolumen für die Beschäftigten erhalten oder sogar erhöhen. In diesem Zusammenhang spielen Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, die Verringerung des Einsatzes von Fremdfirmen bzw. Leiharbeitskräften sowie Insourcing eine wesentliche Rolle.

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Diese setzt unter anderem die Verbesserung der Wettbewerbsposition voraus. Allerdings enthalten nur wenige Interessenausgleichsregelungen, die eine grundsätzliche Verbesserung der Wettbewerbsposition zum Inhalt haben und auf eine Ausweitung des Geschäftsvolumens und eine Ergänzung des Produktprogramms abzielen:

„Zur Weiterentwicklung und Ausweitung des Produktspektrums im Betrieb [...] arbeitet das Projektteam, welches entsprechend der Regelung aus der ‚ergänzenden Vereinbarung‘ [...] eingerichtet wurde, weiter. Es hat die Aufgabe, alle Ideen sachkundig zu überprüfen, in welchem Umfang kurz- und mittelfristig zusätzliche Geschäftsvolumen aktiviert und in Fertigungsinhalte für den Betrieb [...] umgesetzt werden können. Ziel ist die Erarbeitung von Entscheidungsvorlagen für den örtlichen [...] Verantwortlichen. Das Ergebnis dieser Untersuchung wird zur Personaldimensionierung mit herangezogen. Die Betriebsparteien beraten im Weiteren über die Fortschritte bei der Weiterentwicklung des Produktspektrums und einigen sich über Maßnahmen zur Erfolgssicherung.“

➔ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/229/2000

Grundsätzlich sind marktorientierte Ansätze wie beispielsweise der folgende jedoch positiv, weil allein durch Kosten- und Personalreduzierungen Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsperspektive nicht dauerhaft gesichert werden können:

„Gleichzeitig wird sich der Geschäftsbereich Verkehr um Aufträge vom externen Markt bemühen. Dies verlangt erhöhte Flexibilität im Hinblick auf Ort, Zeit und Art der Erledigung solcher neuer Aufgaben. Mit diesen Aufträgen sollen betroffenen Mitarbeitern Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden, um damit betriebsbedingte Kündigungen vermeiden zu können. Dies hat auch zur Folge, dass

neue Arbeitsplätze mit neuen Anforderungen (z.B. Mischarbeitsplätze) eingerichtet werden, deren Bewertung im Einzelfall zu regeln ist.“

→ Landverkehr, 100300/211/2001

Konkreter als die Vereinbarung von Projektteams, Prüfungsabsichten oder das verstärkte Bemühen um Marktaufträge ist jedoch die Vereinbarung eines realisierbaren Maßnahmenkataloges:

„Zum Ausgleich von personellen Überkapazitäten werden zusätzliche Arbeitsinhalte, soweit sie wirtschaftlich vertretbar sind, am Standort [...] aufgenommen. Die zusätzlichen Arbeitsinhalte, z.B. Entwicklung und Produktion neuer Produkte, Hereinholen fremdvergebener Arbeiten, Produktverlagerungen aus anderen Standorten, Leistungen für Dritte werden in den Anlagen C/D dokumentiert.

In der Anlage wird bei Neuprodukten festgelegt, ob sie verbindlich zu entwickeln/zu produzieren sind oder ob Machbarkeitsstudien anzufertigen sind.“

→ Maschinenbau, 100300/220/1996

Ebenfalls zur Verbesserung der Kostensituation wird die Beseitigung von Schwachstellen vereinbart. Wenn hierdurch der Anpassungsdruck auf die Personalkosten gemindert werden kann, hat dies zudem beschäftigungssichernde Effekte. Nachfolgend geht es um die Reduzierung von Kosten infolge unproduktiver Zeiten:

„Diese Ziele werden durch folgende konkrete Einzelmaßnahmen erreicht:

a) Einführung von technischen und organisatorischen Verbesserungen zur Reduzierung von Stör-, Rüst- und Stillstandszeiten.“

→ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/281/2000

Oft sollen Betriebsänderungen zur Reduzierung der Stückkosten beitragen, um wettbewerbsfähige Preise zu erzielen. Dann ist es sinnvoll, auch andere Möglichkeiten zur Kostenreduzierung in den Interessenausgleichsverhandlungen zu beraten, z.B. Maßnahmen zur Reduzierung von Sachkosten. Im folgenden Beispiel sind Einkommensreduzierungen an den Erfolg der Einsparung anderer Kosten gekoppelt:

„Analog zu den Einsparungen durch die Lohn/Gehaltseinbußen erklärt sich die Geschäftsleitung bereit, die Umsetzung ihrer Einsparung (geplant z. B. Material) nachzuweisen. Sollte sich die Einsparung nicht ergeben, erhält die Belegschaft anteilig Lohn/Gehalt zurück.“

→ Möbelhersteller, 100300/283/2003

Weitere Möglichkeiten für Kostenersparnisse können sich aus neuen Arbeitszeitmodellen ergeben:

„Es besteht Übereinstimmung zur Einführung und Nutzung von Arbeitszeitmodellen, um Kosten zu sparen und dadurch Beschäftigung zu sichern.

Soweit die vereinbarten genutzten Schichtmodelle an den Tagen Montag bis Freitag temporär oder dauerhaft nicht ausreichen, werden unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates 16 oder 17 Schichten beantragt und in begründeten Fällen vereinbart und eingeführt. Die Verhandlungen über die neuen Arbeitszeitmodelle in Anlehnung an das Pilotmodell [...] werden unverzüglich aufgenommen und müssen kurzfristig eingeführt werden. Ziel ist, durch eine höhere Flexibilität Mehrarbeit möglichst zu vermeiden.“

→ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/53/1996

Auch Qualitätsverbesserungsprogramme sollen Marktpositionen beschäftigungswirksam sichern. Wesentlich bei der nachfolgenden Regelung sind die rechtliche Zusicherung von sinnvollen Maßnahmen und die Beteiligung des Betriebsrates durch eine Kommission:

„Parallel zu den genannten Abbaumaßnahmen werden zur Prozeßverbesserung der Arbeitsabläufe folgende Maßnahmen eingeleitet:

– Programm zur Prozeßverbesserung

Programm zur Verbesserung der Führungsqualifikation [...] garantiert die Durchführung dieser Maßnahmen. Der Betriebsrat hat einen Rechtsanspruch auf Durchführung dieser Maßnahmen. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass die oben genannten Maßnahmen bis Ende 2003 eingeführt sind. Die Einführung wird durch eine paritätische Kommission begleitet, die sich aus jeweils 3 Vertretern der Betriebsräte und des Arbeitgebers zusammensetzt.“

→ Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 100300/184/1999

Investitionen können für die Modernität eines Betriebsbereichs und damit für die Sicherung von Beschäftigung sorgen:

„Zusätzlich hat die Galvanik eine hervorgehobene Bedeutung. Damit diese Chance wahrgenommen werden kann, können Investitionen erforderlich werden. Der Vorstand verpflichtet sich, ggf. notwendige Investitionen im Aufsichtsrat zu beantragen.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/82/1997

Die Förderung von Forschung und Entwicklung spielt ebenfalls eine Rolle:

„Forschung und Entwicklung haben für die Zukunft des Unternehmens eine zentrale Bedeutung. Hierzu wird entweder eine entsprechende Abteilung im Unternehmen eingerichtet oder eine dezentrale Aufgabenzuweisung in die jeweiligen Fachabteilungen vorgenommen. Hauptzielsetzung muss es sein, ‚neue‘ Produkte für das Unternehmen zu finden und zu entwickeln. Eine Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen wie z. B. der Fachhochschule [...] und/oder der Universität [...] wird dabei angestrebt. Für die Information und Beteiligung des Betriebsrates an den Planungen und Überlegungen unter dieser Aufgabenstellung wird eine Arbeitsgruppe gebildet, die einmal im Monat zusammentritt und an der der Betriebsrat mit 2 Mitgliedern beteiligt wird. Diese Arbeitsgruppe wird innerhalb von einem Monat nach Abschluss dieser Vereinbarung gebildet.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/82/1997

Zielsetzung solcher Regelungen ist es, Markt- und Wettbewerbsfähigkeit abzusichern, damit ein beschäftigungssicherndes Arbeitsvolumen erhalten bleibt. Grundlage dieser Regelungen ist die Überlegung, dass eine Kostenreduzierung durch Personalabbau allein nicht in der Lage ist, nachhaltig Beschäftigung zu sichern, sondern dass flankierende Maßnahmen erforderlich sind. Diesem Zweck dienen auch gewerkschaftliche Standort- und Beschäftigungssicherungsverträge, die den Beschäftigten oft zwar Einbußen bezüglich ihres bisherigen finanziellen Besitzstandes zumuten, im Gegenzug aber standortbezogene Planungen und Strukturmaßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung anstreben. Teilweise gibt es in den Interessenausgleichen Verpflichtungserklärungen mit dem Ziel, über die Regelung der aktuellen Maßnahmen hinaus eine Vereinbarung zu treffen, die Zukunftsfragen thematisiert:

„Standort- und Beschäftigungssicherungsvertrag
[Die Firma] verpflichtet sich, mit der IG Metall einen Standort- und Beschäftigungssicherungsvertrag, in Form eines Haustarifvertrages, abzuschließen. Inhalte sollen sein:

- Arbeitszeitverkürzung bei Vollzeit von 35 Stunden auf 30 Stunden (Teilzeit dementsprechend, bis zum Erreichen der Sozialversicherungsgrenze) ohne Lohn-Gehaltsausgleich
- Entfallen der tariflichen Sonderzahlung 13. Monatseinkommen, Rückzahlung dieser Sonderzahlung unter zu vereinbarenden Bedingungen
- Verteilung des zusätzlichen Urlaubsgeldes auf die monatlichen Lohn- und Gehaltszahlungen
- Standortplanung
- Strukturmaßnahmen.

Ziel des Tarifvertrages soll die Sicherung der Beschäftigung [...] sein.“

→ Möbelhersteller, 100300/374/2003

Grundsätzlich bieten sich solche Lösungen auch im Rahmen der betrieblichen Interessenausgleichsverhandlungen an. Allerdings ist bei bestehender Tarifbindung ein Eingriff der Betriebsparteien in tarifliche Besitzstände, z. B. Arbeitszeit- und Entgeltansprüche, nur bei entsprechenden tariflichen Öffnungsklauseln statthaft.

Verringerung von Fremdvergabe, Leiharbeitskräften und Werkverträgen

Arbeitsvolumen, die zur Beschäftigungssicherung der Stammebelegschaft beitragen, geht in beträchtlichem Umfang auch durch **Outsourcing** (→ Glossar), Fremdvergabe, Werkverträge und den Einsatz von Leiharbeitskräften verloren. Deshalb finden sich in den Interessenausgleichen Regelungen, die solche Maßnahmen entweder begrenzen oder rückgängig machen. Hierzu zwei Beispiele:

„Bei personellen Überkapazitäten [...] verpflichten sich die Firma und der Betriebsrat, betrieblich wirtschaftlich vertretbare Maßnahmen durchzuführen, wie: [...]

- Abbau Leihkräfte und Zeitverträge
- Abbau von Werkverträgen u. Ä.
- Vermeidung von externen Besetzungen freier Planstellen [...]

- Übernahme von fremdvergebenen Arbeiten innerhalb des Werkes [...]
- Vorziehen erforderlicher Arbeitssicherheits- und Umweltschutzmaßnahmen
- Verstärkte Maßnahmen des Produktmanagements zur Unterstützung des Vertriebes.

Reichen o. g. Maßnahmen nicht aus, verpflichten sich Firma und Betriebsrat, das Mittel der Kurzarbeit im gesetzlichen und tariflichen Rahmen zu vereinbaren.“

→I Maschinenbau, 100300/528/2008

„Es besteht Einigkeit, dass eine Fremdvergabe von Aufträgen und der Abschluss von Werkverträgen nicht vorgenommen werden, sofern freie Kapazitäten mit entsprechender Qualifikation bestehen und die Wirtschaftlichkeit gegeben ist. Der Betriebsrat wird über eventuell dennoch erfolgende Fremdvergaben und den Abschluss von Werkverträgen bei Auswirkung auf bestehende Arbeitsplätze vorher mit Begründung informiert.

Es besteht Einigkeit, dass im Planungszeitraum keine Leiharbeiter/innen eingestellt werden, sofern freie Kapazitäten mit entsprechender Qualifikation verfügbar sind oder ausreichend kurzfristig qualifizierbar sind.“

→I Elektro, 100300/470/2002

Mehrheitlich werden allerdings lediglich Prüfungsabsichten vereinbart:

„Vor Einsatz von Fremdpersonal (Leiharbeiter oder Fremdmitarbeiter) bzw. vor der Vergabe von Dienstleistungen (Outsourcing) wird eingehend geprüft, ob diese Aufgaben durch eigene Kapazitäten ohne wesentlichen finanziellen Mehraufwand im Vergleich zur Variante der externen Vergabe wahrgenommen werden können. Ebenfalls wird geprüft, ob bereits extern vergebene Dienstleistungen und von bereits im Einsatz befindlichen Fremdmitarbeitern wahrgenommene Aufgaben ohne wesentlichen finanziellen Mehraufwand [...] verlagert werden können (Insourcing). Dies gilt nur unter der Voraussetzung vergleichbarer Qualifikation.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/348/2004

Prüfungsmaßstab ist häufig die Wirtschaftlichkeit:

„Mit den dargestellten Maßnahmen werden erhebliche Personalkapazitäten frei und in entsprechendem Umfang Stellen modifiziert. Alle Geschäftsbereiche des Unternehmensbereichs werden die freien Kapazitäten zur Erledigung ihrer bisherigen Aufgaben in größtmöglichem und sachlich wie wirtschaftlich vertretbarem Umfang nutzen, insbesondere um Fremdvergaben zu vermeiden und bereits vergebene Fremdvergaben zurückzuholen, wenn dies aus gesamtunternehmerischer Sicht wirtschaftlich ist und die Eigenwirtschaftlichkeit nicht gefährdet ist.“

→ Landverkehr, 100300/211/2001

Im folgenden Fall wird dem eigenen Unternehmensbereich das Recht des letzten Angebots (Last Call) zugestanden:

„Erscheint die Fortführung der Eigenleistung bzw. die Rückholung von Fremdvergaben im Einzelfall nicht wirtschaftlich, so verpflichten sich die Betriebsparteien folgendes Verfahren unter Beteiligung des örtlich zuständigen Betriebsrates einzuhalten: Sofern keine kurzfristige Unterauslastung von Personalkapazitäten vorliegt, ist die Basis eines Kostenvergleichs der Vollkostenvergleich der Eigenleistung mit mindestens 2 Angeboten von Externen. Der eigene Bereich hat in jedem Falle das Recht des last call.“

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/229/2000

Zweckmäßig ist es, ein gemeinsames Prüfungs- und Kalkulationsverfahren zu vereinbaren, um Objektivität und Nachvollziehbarkeit der unternehmerischen Entscheidung zu gewährleisten:

„Alle vom Unternehmen vergebenen Fremdaufträge und Zukaufteile, die mit den heutigen Produktionsmitteln auch im Unternehmen gefertigt werden können, werden sukzessive bis zum 31. August 1997 dahingehend überprüft, ob eine Eigenfertigung bzw. Teilfertigung im Unternehmen wirtschaftlich sinnvoll und möglich ist. Mit dem Betriebsrat wird der jeweilige Sachstand beraten und entsprechend den Vorgaben überprüft. Vorschläge des Betriebsrates werden kurzfristig geprüft und mit dem Betriebsrat insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit beraten.“

Kriterien für die Entscheidungen sind in erster Linie Preis- und Kostenvergleiche.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/82/1997

„Der Betriebsrat hat das Recht, alle in den letzten 60 Monaten von Eigenfertigung auf Fremdfertigung umgestellten Teile gemeinsam mit dem jeweils dafür zuständigen Management zu untersuchen. Jeder Bereich [...] ist hierbei verpflichtet, mit dem Betriebsrat innerhalb von 14 Tagen nach Aufforderung des Betriebsrates ein mit kompetenten Gesprächspartnern besetztes konstruktives Gespräch zu führen. Bei diesen Gesprächen sind dem Betriebsrat alle Kostenkalkulationen und alle zur Entscheidung für die Fremdvergabe vorhandenen Unterlagen vorzulegen.

Ziel der Beratung ist, fremdvergebene Teile unter betriebswirtschaftlich sinnvollen Voraussetzungen wieder [...] zurückzuverlagern. Die Einhaltung eingegangener vertraglicher Verpflichtungen mit Lieferanten muss jedoch sichergestellt sein.“

→I Maschinenbau, 100300/7/1993

Die folgende Vereinbarung räumt dem Betriebsrat das Recht ein, Vorschläge zur Rückholung von Fremdaufträgen zu unterbreiten:

„Der Betriebsrat kann bis zum 29.2.04 Vorschläge zur betriebswirtschaftlich sinnvollen Rückholung von Fremdvergaben machen. Die [...] wird diese dann im Sinne des § 92a BetrVG überprüfen und mit dem BR beraten.“

→I Kreditgewerbe, 100300/442/2004

In Verbindung mit der vereinbarten Frist und den sich daran anschließenden Beratungen ist zu vermuten, dass bis zum Abschluss des Verfahrens keine personellen Maßnahmen seitens des Arbeitgebers vorgenommen werden. Es sei aber darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat auch ohne ausdrückliche Regelung im Interessenausgleich Vorschläge zur Beschäftigungssicherung auf der Grundlage von § 92a BetrVG unterbreiten kann.

Nachstehend ist die Arbeitgeberseite nur bereit, sich zu einer betriebswirtschaftlichen Selbstverständlichkeit zu verpflichten:

„Es besteht Einigkeit, dass eine Fremdvergabe von Aufträgen und der Abschluss von Werkverträgen nicht vorgenommen werden, so-

fern freie Kapazitäten mit entsprechender Qualifikation bei vergleichbaren Kosten und vergleichbarer Leistung im Betrieb bestehen.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/1/1997

Demgegenüber schließt die nachfolgende Regelung Fremdvergabe und Werkverträge kurz und bündig aus, wenn freie Kapazitäten mit vergleichbarer Qualifikation vorhanden sind:

„Der Einsatz von Leiharbeitskräften und Werkverträgen kommt nicht in Betracht, wenn eigene freie Kapazitäten vorhanden sind. Dies gilt unter der Voraussetzung vergleichbarer Qualifikationen.“

→ Möbelhersteller, 100300/453/2000

Vergleichbare Regelungen beziehen sich auf den Einsatz von Leiharbeitskräften bzw. auf die Vergabe von Werkverträgen:

„Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern darf nur erfolgen, soweit kein gleichqualifizierter Mitarbeiter zur Verfügung steht. Der BR erhält unverzüglich und schriftlich Informationen über den geplanten Einsatz von Leiharbeitnehmern und Werkverträgen. Die Vergabe von Aufgaben und Fertigungsstunden an Fremdfirmen ist auf das unvermeidbare Mindestmaß zu begrenzen. Die angekündigte Rückführung ausgelagerter Fertigungsstunden wird planmäßig durchgeführt. Regelmäßige Informationen darüber erfolgen im Rahmen der BR-Info.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/286/2003

Teilweise geht es nicht nur um das Verhindern oder Begrenzen von Outsourcing und Fremdvergabe oder um das Zurückholen von outgesourceten und fremdvergebenen Arbeiten, sondern auch um eigene Marktaktivitäten, die für eine bessere Auslastung durch Fremdaufträge sorgen sollen:

„Daneben prüft die [...] alle Möglichkeiten, inwieweit die Anlagen und Maschinen verstärkt durch eine Fremd- und Teilefertigung ausgelastet werden können. Durch entsprechende Marketingaktivitäten wird versucht, die potentiellen Kunden anzusprechen und zur Auftragsvergabe zu bewegen.“

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/82/1997

Die vorstehenden Vereinbarungen beziehen sich allesamt auf Möglichkeiten, das Arbeitsvolumen zu erhöhen und hierdurch die Stammebelegschaft zu sichern. Der Effekt dieser Regelungen ist allerdings, dass der Beschäftigungsmangel an die Randbelegschaft durchgereicht wird: an Beschäftigte in den Fremdfertigungs- und Outsourcing-Betrieben, Leiharbeits- und Werkvertragskräfte. Auf die Beschäftigung und das Einkommen dieser Personengruppen wirken sich die vorstehenden Regelungen nachteilig aus.

2.3.3 Sozialverträglicher Personalabbau



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu1>

Gelingt es nicht oder nicht in ausreichendem Maße, beschäftigungssichernde Maßnahmen zu vereinbaren, ist ein betriebsbedingter und möglichst „sozialverträglicher“ Personalabbau oft unvermeidbar. Es stellt sich dann die Frage der Sozialauswahl bzw. der Reihenfolge der Entlassungen. In § 1 KSchG sind die Kriterien für die Sozialauswahl abschließend definiert. Demnach sind ältere Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit und mit Unterhaltspflichten schützenswerter als jüngere Arbeitskräfte mit kurzer Betriebszugehörigkeit und ohne Unterhaltspflichten. Oft sind im Rahmen der Sozialauswahl schwierige Güterabwägungen erforderlich. Um diesem Dilemma zu entkommen, sehen viele Interessenausgleiche Maßnahmen vor, die Auswahlentscheidungen möglichst überflüssig machen: Entsprechende finanzielle Anreize sollen eine ausreichende Zahl von Beschäftigten dazu bewegen, das Unternehmen freiwillig zu verlassen. Die erste Zielgruppe sind ältere Beschäftigte. Deren Bereitschaft zum Ausstieg aus dem Arbeitsleben soll durch die Instrumente Altersteilzeit und Vorruhestand gefördert werden. Die zweite Zielgruppe sind Beschäftigte, die – aus welchen Gründen auch immer – bei entsprechenden finanziellen Anreizen bereit sind, ihren Arbeitsplatz im Unternehmen freiwillig aufzugeben. Das personalwirtschaftliche Instrument ist hier der Aufhebungsvertrag:

„Die Betriebsparteien haben bereits vor Abschluss dieser Vereinbarung Maßnahmen getroffen, um die Anzahl der von Kapazitätsreduzierungen betroffenen Mitarbeiter möglichst gering zu halten. Hier-

zu zählen das Auslaufen aller befristeten Arbeitsverhältnisse am Standort, die Besetzung frei werdender Stellen durch interne Versetzungen, die Nutzung von Teilzeitmodellen, die Prüfung und Nutzung konzerninterner Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, der gezielte Abschluss von Altersteilzeit- und Frührentenvereinbarungen, sowie die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Zahlung einer Abfindung, sofern dies der Erreichung des notwendigen Personalabbaus diene.“

→ Chemische Industrie, 100300/466/2005

2.3.3.1 Maßnahmen für ältere Beschäftigte

Den rentennahen Beschäftigten wird eine soziale Absicherung angeboten, wenn sie auf freiwilliger Basis das Arbeitsverhältnis beenden. Dadurch ergeben sich Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Solche Regelungen sind jedoch zunehmend schwieriger realisierbar: Mit dem Auslaufen der gesetzlichen Regelung zur Altersteilzeit Ende 2009 und der Anhebung des Renteneintrittsalters sowie der Einführung von Rentenabschlägen ergeben sich in vielen Fällen wirtschaftliche Belastungen, die entweder einen Ausgleich dieser Nachteile für den Arbeitgeber sehr teuer machen oder aber die rentennahen Beschäftigten können sich die Inanspruchnahme solcher Regelungen nicht mehr leisten (vgl. Kapitel 5.8). Altersteilzeit gehört zu den möglichen Maßnahmen, die rentennahen Beschäftigten angeboten werden:

„Sofern Arbeitsplätze in einzelnen Bereichen wegfallen, werden die davon betroffenen Arbeitnehmer auf zu besetzende andere freie Arbeitsplätze, soweit vorhanden, versetzt. § 99 BetrVG gilt entsprechend. Sind solche Versetzungen nicht möglich, werden Vereinbarungen über [...] Altersteilzeit [...], die dem Betriebsrat ab Verhandlungsbeginn gemeldet werden, abgeschlossen.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/1/1997

Allerdings ist das für Beschäftigte attraktivere Blockzeitmodell nicht für eine kurzfristige Reduzierung der Arbeitskapazität geeignet, da der kapazitätsmindernde Effekt erst in der Freistellungsphase eintritt. Deshalb bietet es sich an, im Zusammenhang mit aktuellen Personalüberkapazitäten die Altersteilzeit als 50-prozentige Teilzeitarbeit zu gestalten und mit einem Jobsharing-Modell zu verbinden. Dann ergeben sich dieselben kapazitätsmindernden Effekte wie in [Abschnitt 2.3.2.1](#) zur individuellen Teilzeitarbeit beschrieben. In ei-

nigen Interessenausgleichen wird im Zusammenhang mit Altersteilzeitregelungen explizit auf das Ziel einer Weiterbeschäftigung anderer Beschäftigter hingewiesen:

„Das bestehende Altersteilzeitmodell gemäß Betriebsvereinbarung [...] wird allen Mitarbeitern angeboten, deren Arbeitsplatz im Zusammenhang mit diesen Restrukturierungsmaßnahmen entfällt bzw. die durch einen möglichen Ringtausch einen entsprechenden Arbeitsplatz für einen betroffenen Mitarbeiter freimachen. Die Entscheidung über das Angebot wird durch die Personalabteilung nach Beratung mit dem Betriebsrat getroffen.“

➔ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/281/2000

Die meisten ausgewerteten Interessenausgleiche enthalten keine vollständigen Regelungen zur Altersteilzeit, da die entsprechenden Verfahrensmöglichkeiten in den meisten Fällen bereits durch tarifliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen geklärt sind.

Regelungsbedarf bezüglich der bereits abgeschlossenen Altersteilzeitverträge entsteht, wenn deren vertragskonforme Fortführung durch die Betriebsänderung gefährdet ist. So ergibt sich bei Betriebs- oder Teilbetriebs-schließungen mitunter das Problem, dass bei Altersteilzeit im Blockzeitmodell die Arbeitsphase wegen der Schließungsabsicht nicht ordnungsgemäß beendet werden kann. Dann gilt es zu regeln, ob die Altersteilzeitverträge zurückgenommen oder an die neuen Bedingungen im Interesse der Betroffenen angepasst werden:

„Die Firma wird mit dem Arbeitsamt in Abstimmung mit dem Betriebsrat Kontakt aufnehmen, um die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen abzuklären. Verträge von Mitarbeitern, die in Altersteilzeit im Rahmen eines Blockmodells tätig und die von der Teilbetriebsschließung in der mechanischen Fertigung erfasst sind, werden so angepasst, dass die Freistellungsphase spätestens am [Datum] beginnt bzw. zu dem Zeitpunkt, der sicherstellt, dass der Arbeitnehmer nach der Freistellungsphase das 60. Lebensjahr vollendet hat.“

➔ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/300/2003

Neben der Altersteilzeit wird als weiteres Instrument eines sozialverträglichen Personalabbaus für ältere Beschäftigte der Vorruhestand angeboten:

„Mitarbeitern [...], deren Arbeitsplatz infolge der Maßnahmen nach § 3.2 wegfallen würde, erhalten einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Sinne der Definitionen des zu diesem Interessenausgleich abgeschlossenen Sozialplans. Alternativ dazu kann [...] diesen Mitarbeitern (bis einschließlich Jahrgang 1948) ein Altersteilzeitangebot auf Basis der Regelungsinhalte zum Sozialplan [...] oder ein Angebot für den Vorruhestand, bei vorliegender Berechtigung gemäß bestehender betrieblicher Regelungen [...] unterbreiten.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/348/2004

In Vorruhestandsvereinbarungen sind die finanziellen Überbrückungsleistungen des Arbeitgebers für den Zeitraum vom vorzeitigen Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen Rentenbezug festgelegt. In den meisten Fällen sind die Regelungen auf einen vorgezogenen Rentenbeginn mit der Vollendung des 60. Lebensjahres gerichtet. Denn ab diesem Zeitpunkt bestand die Möglichkeit, die vorgezogene Rente wegen Arbeitslosigkeit in Anspruch zu nehmen. Wegen der vielen Änderungen bei den gesetzlichen Rentenregelungen, insbesondere wegen der Anhebung der Altersgrenzen für den Bezug unterschiedlicher Rentenarten, ist nun in jedem Einzelfall erforderlich, die aktuelle Rechtslage und deren Auswirkungen in Bezug auf die individuellen Rentenbezugsmöglichkeiten der Betroffenen zu prüfen (typische Regelungsinhalte vgl. [Kapitel 3.3](#)).

2.3.3.2 Aufhebungsverträge

Aufhebungsverträge sind ein weiteres Instrument eines sozialverträglichen Personalabbaus. In Interessenausgleichen finden sich deshalb Regelungen, die es Beschäftigten ermöglichen, einen Aufhebungsvertrag zu den Bedingungen des Sozialplans zu schließen. Allerdings behält sich in fast allen Fällen der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht vor:

„Angebot des Arbeitgebers zum Abschluss von Aufhebungsverträgen

Die [...] kann einem Beschäftigten den Abschluss eines Aufhebungsvertrages unter Zahlung einer Abfindung anbieten, sofern hierdurch ein Arbeitsplatz nach den Planungen des Arbeitgebers dauerhaft in Fortfall kommt und dem Ausscheiden dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein Anspruch im Einzelfall auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages besteht nicht.“

→ Energiedienstleister, 100300/461/2003

Im folgenden Beispiel muss sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat abstimmen:

„Bis zum 30. April 1997 soll eine sog. ‚Freiwilligenaktion‘ durchgeführt werden. Hierbei haben alle Arbeitnehmer des Unternehmens die Möglichkeit, beim Unternehmen das Ausscheiden per Aufhebungsvertrag entsprechend den Regelungen des Interessenausgleiches und dieses Sozialplanes zu beantragen. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, in Abstimmung mit dem Betriebsrat entsprechende Anträge anzunehmen oder abzulehnen.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/82/1997

Hier bleibt unklar, was im Falle von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschieht. Eine Konfliktregelung wäre daher hilfreich. Sinnvoll ist auch, die Anrechnung des freiwilligen Personalabbaus auf die erforderliche Kapazitätsreduzierung zu regeln.

Soll der Personalabbau vorrangig durch Aufhebungsverträge erreicht werden, besteht in einigen Fällen auch nur dann ein Anspruch auf die volle Abfindung. Diese Abfindung wird dann bei arbeitgeberseitigen Kündigungen gekürzt, um den Anreiz zum freiwilligen Ausscheiden zu erhöhen:

„Im Falle betriebsbedingter Beendigungskündigungen wird bei der Berechnung der Abfindung gemäß dieser Ziff. ein pauschaler Abschlag in Höhe von 12,5% des sich dabei ergebenden Endbetrages vorgenommen. In diesen Fällen wird die Zahlung der Abfindung mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.“

→I Kreditgewerbe, 100300/703/2013

„Betriebsbedingte Kündigungen sollen durch folgende Maßnahmen nach Möglichkeit vermieden werden:

1. Die Zahl der notwendigen Entlassungen verringert sich um die Anzahl derjenigen Mitarbeiter, die in der Zeit vom 18. März 2004 bis 30. April 2004 einen Aufhebungsvertrag abschließen, sofern es sich um Mitarbeiter handelt, die in den [...] genannten Bereichen beschäftigt sind/waren und mit zur Entlassung vorgesehenen Mitarbeitern funktional vergleichbar sind.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/328/2004

Unter bestimmten Voraussetzungen können Nichtbetroffene zugunsten einer Kollegin oder eines Kollegen auf den eigenen Arbeitsplatz verzichten:

„Erklärt sich ein Mitarbeiter bereit, statt eines von den Personalmaßnahmen gemäß § 1 betroffenen Mitarbeiters sein Arbeitsverhältnis einvernehmlich oder durch Eigenkündigung zu beenden, so erhält er alle Leistungen nach Maßgabe dieses Sozialplans, während eine Kündigung des betroffenen Mitarbeiters aus Gründen, die infolge der hier geregelten Maßnahmen ausgesprochen wurde, zurückgenommen wird. Dies gilt jedoch nur, soweit

- a) beide Mitarbeiter in derselben Abteilung arbeiten oder eine vergleichbare Qualifikation aufweisen,
- b) die Erklärung, für einen betroffenen Mitarbeiter ausscheiden zu wollen, innerhalb von vier Wochen nach Abschluss dieses Sozialplans oder dem Zugang der Kündigung des betroffenen Mitarbeiters erfolgt und
- c) dem Ausscheiden des sich bereit erklärenden Arbeitnehmers nach Ansicht der Geschäftsleitung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, die einen Verbleib dieses Mitarbeiters im Unternehmen erfordern. Darüber hinaus muss der betroffene Mitarbeiter mit dieser Lösung einverstanden sein.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/290/2003

Zweckmäßig ist es, den Arbeitgeber zu verpflichten, die von anderen Beschäftigten nachgefragten Aufhebungsverträge abzuschließen, sofern auf dem frei werdenden Arbeitsplatz Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden können, die ansonsten eine betriebsbedingte Kündigung erhalten würden:

„Ringtausch

Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz von einer Maßnahme, für die die Geltung des vorliegenden Rahmensozialplans vereinbart ist, nicht betroffen ist, die jedoch bereit sind, ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, können beantragen, dass ihnen Leistungen dieses Sozialplanes gewährt werden, wenn ein vom Verlust seines Arbeitsplatzes bedrohter Arbeitnehmer fachlich und persönlich geeignet ist, sich auf den frei gewordenen Arbeitsplatz versetzen zu lassen und zu dieser Versetzung bereit ist. [...] ist zur Annahme dieses Antrages nur verpflichtet, wenn ohne Annahme des Antrags gegenüber dem vom Arbeitsplatzverlust bedrohten Arbeitnehmer eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgesprochen werden würde, weil ein nach diesem Sozialplan zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/472/2003

In vielen Fällen sind Arbeitgeber aber nicht bereit, eine Verpflichtungserklärung dieser Art uneingeschränkt zu unterschreiben. Oft werden solche Verpflichtungen deshalb mit dem Hinweis auf betriebliche Notwendigkeiten eingeschränkt:

„Außerdem wird ermöglicht, dass Mitarbeiter im Rahmen der Abfindungsregelungen des Sozialplans freiwillig ausscheiden und somit anderen Betroffenen, die gleiche oder ähnliche Tätigkeiten ausüben, der Arbeitsplatz erhalten werden kann, soweit dem nicht betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Näheres regelt der Sozialplan.“

→I Versicherungsgewerbe, 100300/212/2002

Der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers wird stärker begrenzt, wenn die Einschränkung auf dringende betriebliche Erfordernisse abstellt:

„Verlangen MitarbeiterInnen den Abschluss eines Aufhebungsvertrages, so sind die Unternehmen [...] hierzu verpflichtet, sofern dem keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen.“

→I Ernährungsgewerbe, 100300/236/2002

Allerdings darf der freiwillige Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht zur Arbeitslosigkeit führen, weil dann wegen Selbstverschulden eine Sperrfrist gemäß SGB III verhängt wird und somit der Bezug des Arbeitslosengeldes befristet ausgesetzt und insgesamt verkürzt ist. Deshalb sind entsprechende Hinweisklauseln zur Information der Beschäftigten erforderlich:

„Verlangen MitarbeiterInnen den Abschluss eines Aufhebungsvertrages, so sind die Unternehmen [...] hierzu verpflichtet, sofern dem keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen. Im Einzelfall können die MitarbeiterInnen auch die Abkürzung der Kündigungsfristen verlangen. Im Übrigen müssen die Bedingungen des Aufhebungsvertrages mindestens diesem Interessenausgleich und dem folgenden Sozialplan entsprechen. Die Unternehmen werden die MitarbeiterInnen nachweislich darauf hinweisen, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages insbesondere auch bei Abkürzung von Kündigungsfristen zu Nachteilen bei der Arbeitsförderung im Sinne des SGB III führen kann.“

→I Ernährungsgewerbe, 100300/236/2002

In aller Regel werden solche Aufhebungsverträge nur dann abgeschlossen, wenn die Betroffenen eine berufliche und wirtschaftliche Perspektive haben. Aus diesem Grund versuchen Arbeitgeber, für freiwillige Aufhebungsverträge nur eine reduzierte Abfindungsregelung zu vereinbaren. Sollen jedoch tatsächlich Anreize für ein freiwilliges Ausscheiden geschaffen werden, ist dieses Vorgehen nicht sinnvoll. Hinzu kommt, dass es auch für den Arbeitgeber wenig Sinn macht, ausscheidungswilligen Beschäftigten den Ausstieg zu erschweren und dafür bleibewilligen betriebsbedingt zu kündigen. Deshalb weisen einige Regelungen explizit darauf hin, dass auch bei Aufhebungsverträgen auf Wunsch der Beschäftigten eine Abfindung gemäß Sozialplan zu zahlen ist:

„Mitarbeiter, die nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung [...] auf eigenen Wunsch oder nach Ansprache durch die Firma einen Aufhebungsvertrag abschließen, erhalten eine Abfindung lt. Sozialplan. [...]. Ein auf diese Weise frei werdender Arbeitsplatz wird, sofern erforderlich, zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben und bevorzugt mit Beschäftigten besetzt, deren Arbeitsplatz entfällt bzw. entfallen ist; eine dem Arbeitsplatz angemessene Einarbeitung wird zugestanden.“

→ Möbelhersteller, 100300/453/2000

Im Zusammenhang mit freiwilligen Abfindungsaktionen wird das Ziel formuliert, anderen Betroffenen eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Demselben Zweck dient der Hinweis auf die Möglichkeit eines Ringtauses. Im folgenden Beispiel hängt ein Ringtausch von der Entscheidung des Arbeitgebers ab:

„Es findet eine freiwillige, zeitlich befristete Abfindungsaktion für Mitarbeiter bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres statt. Voraussetzung für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages sind ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, der geplante Verlust des Arbeitsplatzes bzw. das Freimachen eines entsprechenden Arbeitsplatzes im Ringtausch und die Zustimmung des Fach- und Personalbereichs.“

→ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/281/2000

Ein wesentlicher Aspekt des sozialverträglichen Personalabbaus ist die Freiwilligkeit. Deshalb ist es wichtig, Beschäftigte durch klare Verfahrensregeln-

gen davor zu schützen, vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt zu werden und ohne ausreichende Bedenkzeit einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Mitunter wird der Betriebsrat vor Vertragsabschluss informiert:

„Geht die Initiative für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages von der Bank aus, so ist mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zunächst ein Personalgespräch zu führen, in dem zu erläutern ist, warum eine Weiterbeschäftigung in der Bank aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen kann. Dieses Gespräch ist den Betroffenen mindestens 5 Arbeitstage zuvor anzukündigen. Der Betriebsrat wird zeitgleich mit dem/der Mitarbeiter/in informiert.

Die Bank wird ein schriftliches Angebot unterbreiten, an das sie für eine zweiwöchige Bedenkzeit der betroffenen Mitarbeiter/innen gebunden ist. Die Bank wird die Mitarbeiter/innen für die Einholung der erforderlichen arbeitsmarkt- und sozialversicherungsrechtlichen Auskünfte im erforderlichen Umfang von der Arbeit bei Fortzahlung der Bezüge freistellen. Sofern diese Auskünfte aus einem von dem/der Mitarbeiter/in nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der o. g. 2-Wochen-Frist nicht erlangt werden können, verlängert sich diese Frist bis zum Erhalt der notwendigen Auskünfte. [...] Der Betriebsrat wird vor Vertragsschluss über den Entwurf des Aufhebungsvertrages informiert.“

→I Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/300/2003

Arbeitgeber betrachten das Instrument Aufhebungsvertrag häufig als individuelle Vertragsregelung und verweigern dem Betriebsrat entsprechende Informationen, teilweise auch, um die Abfindungspraxis verborgen zu halten. Im nachfolgenden Fall hat sich der Betriebsrat ein entsprechendes Informationsrecht gesichert:

„Wenn Aufhebungsverträge abgeschlossen werden sollen, sind die betroffenen Arbeitnehmer vor Vertragsunterzeichnung dem Betriebsrat bekanntzumachen, damit dieser Gelegenheit hat, die Betroffenen anzuhören. Dem Betriebsrat sind Kopien der unterzeichneten Aufhebungsverträge mit dem Einverständnis der betroffenen Mitarbeiter vorzulegen.“

→I Maschinenbau, 100300/225/1995

Allerdings sollte die Information des Betriebsrats nicht vom Einverständnis des betroffenen Beschäftigten abhängen, zumal dieses den gesetzlichen Informationsanspruch nach § 80 BetrVG ohnehin nicht wirksam einschränken kann. Laut anderen Regelungen kann der Betriebsrat zu den Gesprächen auf Wunsch des/der Betroffenen hinzugezogen werden:

„Auf Wunsch des Mitarbeiters kann zu Aufhebungsvereinbarungen der Betriebsrat hinzugezogen werden; auf jeden Fall ist der Betriebsrat über die abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarungen zu unterrichten.“

→ Möbelhersteller, 100300/453/2000

Eine Kombination der vorstehenden Beteiligungsrechte ist im folgenden Beispiel geregelt. Allerdings sind Zeitpunkt und Umfang der Informationen unbestimmt:

„Der Betriebsrat wird über die Aufnahme von Verhandlungen über Aufhebungsverträge unterrichtet, auf Wunsch der Beschäftigten hinzugezogen sowie über erfolgte Abschlüsse informiert.“

→ Kreditgewerbe, 100300/703/2013

Der Abschluss von Aufhebungsverträgen kommt auch den Arbeitgeberinteressen entgegen. Denn jede Personalreduzierung, die durch einen Aufhebungsvertrag zustande kommt, reduziert die Risiken und potenziellen Kosten hinsichtlich möglicher Kündigungsschutzklagen. Deshalb stimmen Arbeitgeber auch Regelungen zu, die den Abschluss von Aufhebungsverträgen erleichtern: Sie erklären sich beispielsweise bereit, die Nachteile einer eventuell verhängten Sperr- oder Ruhensfrist auszugleichen:

„Für den Fall, dass ein/e Mitarbeiter/-in, der/die einen Aufhebungsvertrag [...] abgeschlossen hat, vom Arbeitsamt eine Sperr- und/oder Ruhensfrist erhält, verpflichtet sich die [...] für die Dauer der Sperr- und/oder Ruhensfrist zur Zahlung der entgangenen Nettoleistungen des Arbeitsamtes sowie des Arbeitnehmer- und des Arbeitgeberanteils zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/121/1995

2.3.4 Outplacement- und Transfermaßnahmen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu1>

Eine weitere Möglichkeit, die Beschäftigung von Arbeitskräften zu fördern, die infolge einer Betriebsänderung vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffen sind, bieten Outplacement- und Transfermaßnahmen. Wie bei den Altersteilzeit- und Vorruhestandsregelungen werden in den Interessenausgleichen hierzu oft nur Absichten und Verfahrensweisen geregelt. Die konkrete inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung ist meist Gegenstand des Sozialplans (vgl. Kapitel 3.2.1) oder erfolgt in einer gesonderten Betriebsvereinbarung.

Outplacement-Maßnahmen (→ Glossar) sollen die Betroffenen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber unterstützen. Sie können über unterschiedliche Zeiträume und mit verschiedenen Inhalten durchgeführt werden. In der Regel findet das Outplacement-Programm während der Kündigungsfrist in der normalen Arbeitszeit statt. Beschäftigte werden für die Outplacement-Maßnahmen von ihrer Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt:

„Jeder Mitarbeiter, dem betriebsbedingt gekündigt wird, oder der einen betriebsbedingten Aufhebungsvertrag abschließt, hat ab diesem Zeitpunkt für max. 6 Monate Anspruch auf Outplacementleistung durch ein professionelles Beratungsunternehmen.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

Manchmal werden im Interessenausgleich bereits die wesentlichen Inhalte der Outplacement-Beratung beschrieben:

„Outplacementberatung

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen [...] werden auch Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung außerhalb der [...]-Gruppe angeboten. Dies können insbesondere sein:

- Vermittlung von festen Arbeitsplätzen auf dem externen Arbeitsmarkt und Beratung zu den damit verbundenen möglichen Transferleistungen,
- Existenzgründungsberatung und Beratung zu Förderbedingungen für eine Existenzgründung,

- Beratung zur Umschulung, zum Erwerb einer zusätzlichen Ausbildung oder von Schulabschlüssen, Studium etc. und zu den damit verbundenen Förderbedingungen.

Einzelheiten zum Einsatz von Outplacement-Beratern und zu der Anrechnung eines Teils der entstehenden Kosten auf die Abfindung regelt Teil 5 (§ 23) dieser Vereinbarung.“

→ Energiedienstleister, 100300/520/2007

Von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen und für maximal 12 Monate Transferkurzarbeitergeld gemäß § 111b SGB III (zuvor § 175 SGB III – Strukturkurzarbeitergeld) beziehen. Voraussetzung ist, dass für den Betrieb, in dem die Betriebsänderung stattfindet, eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit gebildet wird, in der die Beschäftigten, die bei „Kurzarbeit Null“ das Transferkurzarbeitergeld beziehen sollen, zusammengefasst sind. Üblicherweise ist dies mit dem Abschluss eines dreiseitigen Vertrages verbunden, der das Ende des bisherigen Arbeitsverhältnisses und den zeitlich befristeten Eintritt in eine Transfergesellschaft regelt. In dieser Transfergesellschaft sind Tätigkeiten vorgesehen, die inhaltlich den Outplacement-Maßnahmen entsprechen. Gleichzeitig sollen Qualifizierungsmaßnahmen die Vermittlungsfähigkeit der Betroffenen verbessern:

„Leistungen [...] gem. § 216b SGB III

[...] wird im Anschluss an die Maßnahmen im Vorfeld entsprechend dieses Vertrages eine Transfergesellschaft [...] (nachstehend TG) gründen und betreiben. Die TG beginnt zum 1. September 2009 und dauert maximal zwölf Monate je Beschäftigtem.

Während der Laufzeit der TG werden die Beschäftigten vor Ort durch [...] Betreuer persönlich beraten. Der Betreuer übernimmt die Vermittlungsarbeit gegenüber dem Beschäftigten und unterstützt ihn bei seinen Bewerbungsbemühungen.

Die Laufzeit der befristeten Übernahme in die TG beträgt für alle Beschäftigten gemäß dieser Vereinbarung 12 Monate, längstens jedoch bis zur individuell frühestmöglichen Rentenbezugsberechtigung ohne Abschläge. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens erhält der Beschäftigte die Hälfte der für ihn kalkulierten, noch nicht verbrauchten Remanenzkosten [→ Glossar] (Anlage 3) als Einmalzahlung [...]. Zu diesem Zweck verpflichtet sich [...], diesen Beschäftigten, die zum Übertritt in die TG bereit sind, einen 3-seitigen Vertrag

anzubieten und mit ihnen abzuschließen, der unter anderem folgende Inhalte hat:

- Urlaubsanspruch von 20 Tagen pro Kalenderjahr,
 - Entgeltfortzahlungsanspruch ab Eintritt in die TG,
 - Recht des Beschäftigten zum vorzeitigen Ausscheiden,
 - Recht auf Ruhen des Arbeitsverhältnisses/Rückkehrrecht. [...]
- [...] obliegt es, Transferkurzarbeitergeld für alle in die TG übernommenen Beschäftigten einschließlich der damit zusammenhängenden antrags-, finanz- und abrechnungstechnischen Verfahren zu beantragen und abzurechnen. [...]

Die Übernahme der Beschäftigten in die TG dient auch dazu, die Beschäftigten beruflich weiterzubilden, um ihre Vermittlungschancen in neue Arbeitsverhältnisse zu verbessern. [...] ist daher verpflichtet, im Rahmen der [...] zur Verfügung gestellten Mittel Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorzubereiten und durchzuführen, sofern diese im Hinblick auf den Qualifizierungsstand des Beschäftigten und/oder den Arbeitsmarkt erforderlich sind. Dabei kann sich [...] der Hilfe qualifizierter Weiterbildungseinrichtungen bedienen. Für jeden Beschäftigten, der in die TG übertritt, wird zu diesem Zweck [...] eine entsprechende Summe zur Verfügung gestellt. Ein individueller Anspruch auf Qualifizierung der in die TG übergetretenen Beschäftigten besteht indes nicht.

[...] übernimmt die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung sowie die Personalverwaltung für die übernommenen Beschäftigten.“

➔ Metallverarbeitung, 100300/530/2009

Vor Eintritt in die Transfergesellschaft werden häufig Transfermaßnahmen gemäß § 110 SGB III (§ 216a SGB III a.f.) durchgeführt. Das **Profiling** (→ Glossar) ist zwingende Voraussetzung für die Teilnahme an einer Transfergesellschaft:

„Leistungen [...] gem. § 216a SGB III [...] wird mit allen betroffenen Beschäftigten ab 22. Juni 2009 im Vorfeld der TG bis zum geplanten Start der TG Transfermaßnahmen gem. § 216a SGB III durchführen.

Die Maßnahmen umfassen:

- Gruppenveranstaltung ‚Arbeitsmarkt heute‘ mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 25 Personen und einem Aufwand von 3 Std. pro Gruppe

- Gruppenprofiling mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 12 Personen und einem Aufwand von 8 Std. pro Gruppe
- das Erarbeiten des Profilingbogens [...] 4 Std. pro Person
- Bewerbungsworkshop mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 12 Personen und einem Aufwand von 40 Std. pro Gruppe
- Einzeloutplacement [...] 10 Stunden pro Person.

Die Beschäftigten werden für die Durchführung der Maßnahmen im Vorfeld der TG von der Arbeit für die Leistungen gemäß Ziffer 1 freigestellt. Bei der Freistellung werden die betrieblichen Belange berücksichtigt.“

→ Metallverarbeitung, 100300/530/2009

Die meisten Details im Zusammenhang mit einer Transfergesellschaft werden in gesonderten Betriebsvereinbarungen sowie in Verträgen zwischen dem Arbeitgeber und dem Träger der Transfergesellschaft geregelt. Detailregelungen wie die nachfolgende stellen eher Ausnahmen dar:

„Bankbürgschaft

Die Mittel, die [...] zur Verfügung stellt, werden treuhänderisch abgesichert. Hierzu wird ein spezieller Treuhandvertrag [...] abgeschlossen.

Räumlichkeiten/Sonstiges

Die [...] stellt [...] für die Maßnahmen der TG Räumlichkeiten am Standort [...] mit entsprechender Ausstattung unentgeltlich, leihweise zur Verfügung:

- ein Beratungsbüro mit der dazugehörigen Infrastruktur wie Telefon, Fax, PC mit Internet und Kopierer
- einen Schulungsraum zur Durchführung von Gruppen- und/oder Einzelqualifizierungsmaßnahmen mit Flipchart und Overheadprojektor.

Für die Dauer der TG trägt [...] die Sachkosten (Gebühren, Reinigung, etc.) und die für den Betrieb erforderlichen Verbrauchsgüter (wie Porto, Papier, Toner, etc.)

Beirat

Die Betriebsparteien richten einen Beirat ein, bestehend aus jeweils zwei Vertretern von [...] und Betriebsrat. Der Beirat hat die Aufgabe, die Abwicklung der Transfermaßnahme [...] zu begleiten. Er legt selbst fest, in welchen Abständen er zusammentritt.“

→ Metallverarbeitung, 100300/530/2009

2.4 Auswahlrichtlinien und Namenslisten



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

Arbeitgeber versuchen immer wieder, den Interessenausgleich auch als ein Instrument zur Verringerung ihrer kündigungsschutzrechtlichen Risiken zu nutzen. Hierzu gehören insbesondere Forderungen nach Auswahlrichtlinien und Namenslisten. Sowohl die Vereinbarung von Auswahlrichtlinien als auch die von Namenslisten hat zur Folge, dass sich die kündigungsschutzrechtliche Position der betroffenen Beschäftigten verschlechtert. Denn in beiden Fällen wird bei einer Kündigungsschutzklage die Frage, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist, nur noch in Bezug auf „grobe Fehlerhaftigkeit“ geprüft (§ 1 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG).

Auswahlrichtlinien sind kein Thema für den Interessenausgleich, da sie der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 95 BetrVG unterliegen. Im Falle der Nichteinigung entscheidet gemäß § 95 Abs. 1 BetrVG die Einigungsstelle. Deren Kompetenz ist folglich größer als die einer Einigungsstelle zum Interessenausgleich ohne Entscheidungsbefugnis. Zudem wäre eine Einigungsstelle zum Interessenausgleich für eine Entscheidung über eine Auswahlrichtlinie gar nicht zuständig, sofern sich die Betriebsparteien nicht einvernehmlich darauf verständigen, dass dieses Thema von dieser Einigungsstelle mitbehandelt werden soll. Der Betriebsrat kann demzufolge nicht gezwungen werden, im Rahmen der Verhandlungen über einen Interessenausgleich Auswahlrichtlinien zu vereinbaren. Allerdings kann der Arbeitgeber parallel zu den Interessenausgleichsverhandlungen eigenständige Verhandlungen über Auswahlrichtlinien im Rahmen von § 95 BetrVG fordern.

Dennoch finden sich in zahlreichen Interessenausgleichen, die dann meist in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geschlossen wurden, Regelungen zur Sozialauswahl. Im folgenden Beispiel enthält die Auswahlrichtlinie neben dem klassischen Punkteschema auch Regelungen zu einer ausgewogenen Altersstruktur und zum Ausschluss von Beschäftigten aus der Sozialauswahl:

„Personalauswahl-Richtlinie

Zur Vorbereitung der Sozialauswahl bei nicht durch andere Maßnahmen vermeidbaren betriebsbedingten Kündigungen wird folgende Auswahlrichtlinie zu Grunde gelegt

- Lebensalter je Lebensjahr 1 Punkt
- Betriebszugehörigkeit je 2 Punkte pro vollem Jahr
- je (auf der Lohnsteuerkarte eingetragene) Kind 6 Punkte
- für Verheiratete oder in einer der Ehe gleichgestellten Partnerschaft Lebende 4 Punkte
- für Alleinerziehende, wenn das Kind im gleichen Haushalt lebt, 6 Punkte,
- für darüber hinausgehende nachgewiesene Unterhaltspflichten je Verpflichtung 6 Punkte
- Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte 8 Punkte
- Schwerbehinderte über 50% GdB je 1 Punkt für jeweils 10% oberhalb 50% der Behinderung.

Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass die Zuteilung der Punkte nicht zu einer endgültigen Rangfolge führt, sondern dass eine abschließende Auswahl unter Abwägung aller Faktoren und Berücksichtigung besonderer Umstände zu erfolgen hat. Für die Berechnungen anhand der oben genannten Auswahlrichtlinie sind die Sozialdaten mit Stand eines zuvor einvernehmlich von [...] und dem Betriebsrat festgelegten Monatsletzten maßgeblich. Die Betriebsparteien werden sich bemühen, sich im Rahmen der Sozialauswahl über die Gruppenbildung und über den auswahlrelevanten Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer zu einigen.

Zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur werden Vergleichsgruppen mit mehr als 5 Arbeitnehmern in die Altersgruppen der bis 40jährigen und der über 40jährigen eingeteilt und die Sozialauswahl in den einzelnen Altersgruppen derart durchgeführt, dass in jede Altersgruppe der gleiche prozentuale Anteil freizusetzender Mitarbeiter entfällt. Führt das Ergebnis dazu, dass nicht klar ist, aus welcher Altersgruppe der Mitarbeiter freizusetzen ist, ist der am wenigsten schutzwürdige Arbeitnehmer freizusetzen.

Die Betriebsparteien werden versuchen, sich im Rahmen einer möglichen Sozialauswahl über die Nichteinbeziehung einzelner Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. III S. 2 KSchG zu einigen, inklusive der hierzu führenden, im berechtigten betrieblichen Interessen liegenden persönlichen Kriterien (individuelle Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen) und der Abwägung mit den sozial schutzwürdigeren, aber dennoch zu entlassenden Arbeitnehmern.“

→ I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/465/2005

Speziell die Berücksichtigung des Lebensalters kann eine unzulässige Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellen, sofern die Parteien keine sachlich gerechtfertigten Erwägungen ange stellt haben:

„Betriebsrat und Unternehmen haben sich darauf geeinigt, die ge setzlichen und von der Rechtsprechung konkretisierten Auswahl kriterien nach einem Punkteschema zu bewerten. Dabei wurde in nerhalb der vom Gesetzgeber vorgegebenen Auswahlkriterien auch die mögliche Relevanz des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskutiert und berücksichtigt. Beim Kriterium Lebensalter waren sich die Parteien darüber einig, dass spezifische Berufsbilder und Tätigkeiten, die eine Abweichung vom Grundsatz, dass Mitar beiter mit höheren Lebensalter schlechtere Berufschancen auf dem Arbeitsmarkt haben verlangen könnten, im Unternehmen nicht re levant sind.“

→ Maschinenbau, 100300/605/2010

Wird die im Interessenausgleich geregelte Auswahlrichtlinie als Betriebsver einbarung gemäß § 95 BetrVG geschlossen, kann diese auch für zukünftige Personalmaßnahmen und neue Betriebsänderungen gelten. Der Betriebsrat hat dann meist weniger „Verhandlungsmasse“:

„In Bezug auf die geplante Stellenreduzierung wird eine Sozialaus wahl zwischen den vergleichbaren Arbeitnehmern durchgeführt. Die Sozialauswahl wird innerhalb der jeweiligen Vergleichbarkeits gruppen des Betriebs gemäß Ziff. 3.3.1 getroffen. Es werden die Aus wahlrichtlinien und das Punktesystem gemäß Ziff. 3.3.2 angewandt. Die aus der Namenliste (Anlage 1) ersichtlichen Arbeitnehmer er halten eine Beendigungskündigung. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass Ziff. 3.3. dieses Interessenausgleichs als Betriebsvereinbar ung nach § 95 BetrVG abgeschlossen wird.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/677/2012

Bei einem umfangreichen Personalabbau kann es dazu kommen, dass mehre re Beschäftigte am Ende der Liste die gleiche oder eine geringfügig un terchiedliche Punktzahl aufweisen. Dann können weitere soziale Gesichtspunkte herangezogen werden und letztlich den Ausschlag geben:

„Dabei können insbesondere bei gleicher Punktzahl oder einer geringen Differenz (bis max. 2 Punkte) sonstige soziale Gesichtspunkte Berücksichtigung finden. In Betracht kommen u. a.:

- besondere Pflegebedürftigkeit von Familienmitgliedern
- besondere Lasten aus Unterhaltsverpflichtungen
- besondere Behinderung, welche einer weiteren Arbeitsvermittlung erheblich entgegensteht.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/603/2010

Laut § 1 Abs. 5 KSchG wird vermutet, „dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse [...] bedingt ist“, wenn die von der Kündigung Betroffenen in einem Interessenausgleich namentlich bezeichnet sind (Namensliste). Die soziale Auswahl könne nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die kündigungsschutzrechtliche Position von Beschäftigten, die in solch einer Namensliste zum Interessenausgleich aufgeführt sind, ist erheblich geschwächt. Deshalb trägt der Betriebsrat eine hohe Verantwortung. Es besteht durchaus die Gefahr, dass es zu Koppelungsgeschäften oder sachfremden Entscheidungen kommt, denen die Betroffenen weitgehend wehrlos gegenüberstehen. Ob auch eine Teil-Namensliste den rechtlichen Anforderungen entspricht, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden (vgl. BAG 26.3.2009 – 2 AZR 296/07, DB 2009, S. 1882; vgl. auch [Kapitel 5.10](#)).

Nur vereinzelt finden sich in den ausgewerteten Vereinbarungen Regelungen zu Namenslisten, wie im folgenden Beispiel:

„Namensliste/Ausspruch der Kündigungen/§ 102 BetrVG

Die Parteien haben eine Sozialauswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen vorgenommen. Dabei wurden soziale Gesichtspunkte, eine ausgewogene Personalstruktur des Betriebes und die Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen der Arbeitnehmer in die Bewertung einbezogen. Die zu kündigenden Arbeitnehmer ergeben sich aus der Anlage zu diesem Interessenausgleich (Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG).“

→ Maschinenbau, 100300/575/2009

Es finden sich in den Interessenausgleichen auch Verfahrensregelungen, die die nächsten Schritte für die Erstellung einer Namensliste beschreiben. Im ersten Beispiel bleibt offen, ob tatsächlich eine Namensliste erstellt wird:

„Es besteht Einvernehmen, dass unmittelbar nach dem Abschluss dieser Vereinbarung Gespräche zwischen den Parteien über Verfahren und Maßstäbe der Sozialauswahl aufgenommen und bis zum 11.4.97 abgeschlossen werden. Im Anschluss daran werden mit den zuständigen Betriebsräten Gespräche darüber aufgenommen, welchen AN betriebsbedingt zu kündigen ist. Als Ergebnis dieser Gespräche werden entsprechende Listen i. S. d. § 1 Abs. 5 KSchG erstellt. Für den Fall der Einigung werden diese Listen als Bestandteil dieser Vereinbarung anerkannt und als Anlage beigelegt. Das Zustandekommen dieser Listen ist weder Bedingung für die Rechtswirksamkeit dieser Vereinbarung noch für die Einleitung und Umsetzung personeller Maßnahmen durch den Arbeitgeber.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/68/1993

„Im Februar 2011 wird die Sozialauswahl nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung ‚Auswahlrichtlinie‘ vorgenommen und von den Betriebsparteien gemeinsam eine Namensliste i.S.v. § 1 Abs. 5 KSchG erstellt. Die von beiden Parteien unterzeichnete Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG wird als weitere Anlage diesem Interessenausgleich angeheftet und damit integraler Bestandteil dieses Interessenausgleichs.“

→ Maschinenbau, 100300/592/2010

Ein Interessenausgleich kann nicht durch Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden. Daher kann der Arbeitgeber auch den Betriebsrat nicht zwingen, eine Namensliste zu akzeptieren. Die erste der beiden vorstehenden Verfahrensregelungen, die einen Einigungsversuch beschreibt, erweist sich somit als durchaus zweckmäßig. Im Gegensatz zur zweiten Regelung ist der Betriebsrat nicht gebunden.

Die Erstellung eines Interessenausgleichs mit Namensliste entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, den Betriebsrat zu den auszusprechenden Kündigungen gemäß § 102 BetrVG anzuhören. Der Arbeitgeber kann sie aber mit Verhandlungen über einen Interessenausgleich/eine Namensliste verbinden:

„Es besteht Einigung darüber, dass die bisherigen Erläuterungen im Zusammenhang mit der Erstellung der Namensliste im Rahmen des Interessenausgleichs die förmliche Information des Betriebsrates nach § 102 BetrVG ersetzen. Der Betriebsrat erklärt, dass das Anhö-

rungsverfahren nach § 102 BetrVG im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen durchgeführt ist und dass er dem Ausspruch von Kündigungen ausschließlich gegenüber den in der als Anlage 1 beigefügten Namensliste bezeichneten Mitarbeitern nicht widerspricht. Das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG ist damit abgeschlossen.“

→ I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/473/2004

Eine solche Verbindung von Namensliste und Anhörungsverfahren ist unter bestimmten Voraussetzungen zulässig (BAG 20.5.1999 – 2 AZR 532/98, AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Namensliste). Bei Betriebsänderungen im Zusammenhang mit einem Insolvenzverfahren wird in den Interessenausgleichen teilweise auf § 125 Insolvenzordnung (InsO) verwiesen:

„Die vom Personalabbau betroffenen Mitarbeiter/innen sind in den Namenslisten ‚Transfergesellschaft‘ und ‚zu kündigende Arbeitnehmer/innen‘ namentlich aufgeführt und sind als Anlage 6 Bestandteil dieses Interessenausgleiches. Diese Listen sind Listen im Sinne des § 125 InsO und Bestandteil dieses Interessenausgleiches. Auf den Wortlaut des § 125 InsO wird ausdrücklich Bezug genommen.“

→ I Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/448/0

In § 125 InsO ist die Namensliste zum Interessenausgleich und eine dann eingeschränkte Anwendung des § 1 KSchG geregelt. Zum einen geht man dort davon aus, dass die Kündigungen durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sind und zum anderen die soziale Auswahl nicht als grob fehlerhaft anzusehen ist, wenn hierdurch eine ausgewogene Personalstruktur erhalten wird:

„Die Sozialauswahl wird innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppen im Rahmen der Bildung von Altersgruppen zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG vorgenommen.“

→ I Maschinenbau, 100300/592/2010

2.5 Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Betriebsräten



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu1>

Umfangreiche Betriebsänderungen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, stellen hohe zeitliche und fachliche Anforderungen an die Betriebsratsarbeit. Mitunter ist es erforderlich, eine über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende zusätzliche Freistellung für die Betriebsratsarbeit zu vereinbaren:

„Die strategische Neuausrichtung und die umfassende Neuorganisation sowie die Einführung neuer Systeme und Verfahren (z. B. IV-Systeme, Controlling u. a. m.) bzw. deren Änderung und Fortführung können eine wesentliche Ausweitung der Betriebsratsarbeit im Sinne des § 38 BetrVG erfordern. Für die Realisierungsphasen von konkreten Projekten wird im Einzelfall eine Teilfreistellung von weiteren Betriebsratsmitgliedern gewährt.“

→ I Energiedienstleister, 100300/31/1998

Betriebsänderungen, insbesondere wenn sie nach einem klaren Prozess verlaufen, können von Betriebsräten auch dazu genutzt werden, eigene Prozesse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu organisieren:

„Der Betriebsrat erhält nach Abstimmung im Steuerkreis die Möglichkeit, mit eigenständig organisierten kleinen Workshops den [...]Prozess zu begleiten und entsprechend der [...]Philosophie einen sogenannten ‚kleinen Kaizen-Prozess‘ zu organisieren. Ziel ist es das Erfahrungswissen der Beschäftigten Bottom-Up zu erschließen und neben den ökonomischen Verbesserungen, auch Innovationen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln.“

→ I Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/488/2007

Bemerkenswert sind die beiden folgenden Regelungen. In der ersten werden die quantitativen Anforderungen für einen erheblichen Personalabbau gegenüber § 17 KSchG gesenkt:

„Die Betriebsparteien haben ergänzend zu dieser Erklärung vereinbart, dass abweichend von den Bestimmungen von § 111 BetrVG bereits bei einer geplanten bzw. einer angekündigten Personalanpassung von mehr als 7,5 % der Belegschaft des Betriebes in Freiburg eine Betriebsänderung angenommen werden soll. In einem solchen Fall ist in Anwendung der §§ 111 bis 113 BetrVG ein Interessenausgleichs- und Sozialplanverfahren durchzuführen. Diese Erklärung gilt unabhängig von der Laufzeit dieser Vereinbarung im Übrigen für angekündigte Personalanpassungen bis zum 31.12.2011.“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik,
100300/585/2010

In der zweiten wirkt der Arbeitgeber bei einem Betriebsübergang darauf hin, dass das neue Unternehmen auf die Befreiung von der Sozialplanpflicht (§ 112a BetrVG) verzichtet. Ein solcher Verzicht kann auch für den neuen Arbeitgeber von Interesse sein, wenn er auf die Beschäftigten angewiesen ist und Widersprüche nach § 613a Abs. 6 BGB vermeiden möchte:

„[Die Firma] unterliegt durch die Neugründung der Firma dem Sachverhalt, die ersten 4 Jahre keiner Sozialplanpflicht nachzukommen. [Die Firma] wird ihre Verhandlungs- und Gestaltungsmacht aber dahingehend ausüben, dass [die Firma] rechtsverbindlich gegenüber den auf sie übergehenden Arbeitnehmern auf die Befreiung der Sozialplanpflicht (bei 20 % der Mitarbeiter, mind. 6 betroffene Mitarbeiter) nach § 112a Abs. 2 BetrVG verzichtet.“

→I Chemische Industrie, 100300/618/2010

2.6 Bedingungen zur Umsetzung einer Betriebsänderung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

Werden Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen nicht parallel, sondern nacheinander geführt, ergibt sich folgendes Problem: Wird ein Interessenausgleich abgeschlossen, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Betriebsänderung umzusetzen, ohne dass für die betroffenen Beschäftigten der Aus-

gleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile geregelt ist. Um dem entgegenzuwirken kann festgelegt werden, dass der Arbeitgeber personelle Maßnahmen erst dann ergreifen darf, wenn auch der Sozialplan vereinbart ist:

„Arbeitgeberseitige Kündigungen bzw. Aufhebungsverträge werden erst dann unter Beachtung der gesetzlichen Arbeitnehmer-Schutzrechte ausgesprochen, wenn neben diesem Interessenausgleich auch eine Einigung über einen Sozialplan erzielt wurde.“

→ Maschinenbau, 100300/284/2002

Diese Regelung verzögert allerdings nur die Durchführung des Interessenausgleichs. Grundsätzlich ist es empfehlenswert, Interessenausgleich und Sozialplan gemeinsam und zeitgleich zu verhandeln. Nur so kann über Sozialplanforderungen auch der Interessenausgleich beeinflusst werden (so genannte Steuerungsfunktion des Sozialplans):

Nach dem Abschluss des Interessenausgleichs kommt es häufiger zu Abweichungen von den beschriebenen Maßnahmen. Nur bei erheblichen Abweichungen müssen die Verhandlungen über den Interessenausgleich wieder aufgenommen und der Interessenausgleich ggf. angepasst werden. In jedem Fall sollten sämtliche Abweichungen mit dem Betriebsrat beraten werden. Eine bloße Information reicht nicht aus. Bei der Frage, ob die Abweichung erheblich ist oder nicht, kann es zwischen den Parteien zu Meinungsverschiedenheiten kommen. Hilfreich kann es sein, schon im Interessenausgleich bestimmte Kriterien und Werte festzulegen:

„Die Änderung wird grundsätzlich so wie unter Ziff. 2 und Ziff. 3 beschrieben durchgeführt. Der Betriebsrat wird über eventuelle, sich im Rahmen der Umsetzung der Änderung ergebende Abweichungen, zeitliche Verzögerungen und ähnliches jeweils unverzüglich unterrichtet. Eine Verschiebung des Zeitpunkts (um bis zu einen Monat) der Durchführung einzelner Teile der Änderung auf einen späteren Zeitpunkt stellt keine erhebliche Abweichung von diesem Interessenausgleich dar und ist von ihm gedeckt.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/711/2012

2.7 Sicherung der Tarifbindung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

Bei der Spaltung von Betrieben und deren rechtlicher Verselbstständigung oder der Übertragung von Aufgaben auf neue Tochtergesellschaften kann eine bestehende Tarifbindung gefährdet sein. Diese wird im nachfolgenden Beispiel gesichert:

„Das Unternehmen hält seine Mitgliedschaft zu dem kommunalen Arbeitgeberverband [...] aufrecht. Die neu entstehende [Gesellschaft] beantragt ihre Mitgliedschaft in dem kommunalen Arbeitgeberverband [...] unverzüglich, um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten. Ein eventueller Austritt [...] aus dem Arbeitgeberverband [...] bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.“

→**I** Energiedienstleister, 100300/228/2000

Ebenso wichtig ist die Sicherung der betrieblichen Altersversorgung, die insbesondere bei kommunalen Unternehmen an die Tarifbindung gekoppelt ist:

„Die Gesellschaft erklärt ihren Beitritt gegenüber dem Arbeitgeberverband [...]. Die Gesellschaft wird auch die zukünftigen Beschäftigten der Gesellschaft [...] versichern, wenn und insoweit dies nach den jeweils gültigen Satzungen des [...] für die Erhaltung des [...] -Schutzes der übergehenden Mitarbeiter erforderlich ist.“

→**I** Gesundheit und Soziales, 100300/481/1997

2.8 Erstreckung des Interessenausgleichs auf zukünftige Personalmaßnahmen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

Nach der Regulierung einer Betriebsänderung durch Interessenausgleich und Sozialplan können mitunter weitere Kündigungen erforderlich werden.

Sie stellen jedoch für sich betrachtet keine neue mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung dar, da sie unterhalb der Schwellenwerte für die Auslösung der Rechte gemäß §§ 111 ff. BetrVG liegen. Um eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten in solchen Fällen zu vermeiden, kann die Anwendung der vereinbarten Regelungen folgendermaßen abgesichert werden:

„Sollten im Geschäftsjahr 2002/2003 weitere betriebsbedingte Kündigungen erforderlich werden, deren Anzahl nicht zu einem Interessenausgleich/Sozialplan verpflichtet, besteht Einigkeit darüber, dass auch in diesen Fällen vorliegender Interessenausgleich mit Sozialplan angewendet wird.“

→ Maschinenbau, 100300/393/2002

Unwirksam ist die folgende Regelung in einer Vereinbarung auf Konzernebene, die Beteiligungsrechte anderer Betriebsratsebenen beschreibt:

„Die Vereinbarungsparteien sind sich aber darüber einig, dass zum gegenwärtigen Projektstand noch nicht alle Prozessdetails vorliegen. Arbeitgeber und KBR verständigen sich deshalb darauf, dass bei später erkennbaren vorliegenden Betriebsänderungen in einzelnen Gesellschaften/Betrieben gemäß §§ 111 ff. BetrVG Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen für die betroffenen Beschäftigten mit der nach dem BetrVG zuständigen Arbeitnehmervertretung aufgenommen werden.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/633/2010

2.9 Verbesserung der Rechtsqualität des Interessenausgleichs



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

Der Interessenausgleich ist eine Kollektivvereinbarung besonderer Art. Weicht der Arbeitgeber von den darin vereinbarten Regelungen ab, hat der Betriebsrat keine Möglichkeit, dies zu verhindern. Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung oder die Vereinbarung einer Bindungswirkung kann der Verbindlichkeitsgrad des Interessenausgleichs jedoch erhöht werden:

„Arbeitgeberin und Betriebsrat sind sich einig, dass die Regelungen dieses Interessenausgleichs im Verhältnis der Betriebspartner zueinander verbindlichen Charakter haben und wechselseitige Rechte und Pflichten begründen.“

→ Kreditgewerbe, 100300/8/1996

2.10 Personalplanung und Qualifizierung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku1>

Zu den Themenbereichen Personalplanung und Qualifizierung verfügt der Betriebsrat über eigenständige Beteiligungsrechte. Bezüglich der Personalplanung bestehen laut § 92 BetrVG allerdings nur Informations- und Beratungsrechte. Somit können Verhandlungen über einen Interessenausgleich einen Anlass bieten, die Einführung einer systematischen Personalplanung verbindlich zu vereinbaren:

„[...] und BR vereinbaren die folgenden Maßnahmen zur Umsetzung der Betriebsänderung: [...]

- Aufbau einer konzeptionellen Personalplanung und Organisations- und Personalentwicklung. Dazu zählen insbesondere die Einführung eines potenzialorientierten Beurteilungs- und Personalförderungssystems, Überprüfung notwendiger Maßnahmen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 100300/257/2003

Eine ausführlichere Regelung berücksichtigt sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte der Personalplanung:

„Quantitative Personalplanung

Der Arbeitgeber erstellt bis zum 30.09.2000 einen Gesamtplan der quantitativen Personalentwicklung im Bereich der Bestandsverwaltung. Für die Funktionsbereiche außerhalb der Bestandsverwaltung strebt der Arbeitgeber an, entsprechende Pläne bis 30.06.2001 aufzustellen. Alle Pläne werden dem Betriebsrat unmittelbar nach Fertigstellung übergeben. Die Pläne stellen die Entwicklung bis zum

31.12.2004 dar. Bis zu diesem Zeitpunkt beabsichtigt der Arbeitgeber jährlich eine revidierte Soll/Ist-Planung zum Dezember eines jeden Jahres zu erstellen. Die Pläne werden abteilungsweise aufgestellt und Stellen, Funktionen und – später, sobald bekannt – Stelleninhaber sind enthalten.

Systematische Grundlagen des Plans sind:

- Erwartete Markt- bzw. Geschäftsentwicklung
- Personalwirksame Unternehmensziele allgemeiner Natur
- Personalwirksame Produktivitätssteigerungen

Qualitative Personalplanung

Der Arbeitgeber entwickelt eine Qualifikationsplanung für die betroffenen Funktionsbereiche in drei Stufen der Konkretisierung:

- Funktionsplan mit Stellenzahlen
- Zuordnung Funktion und Mitarbeiter
- Qualifikationsplan (Wer benötigt ab wann [was]?).

Die Planung soll sich an den Qualifikationsanforderungen orientieren, die sich aus den geplanten Maßnahmen [...] ergeben. Die Endtermine für die Vorlage o.g. Planungsdaten ergeben sich aus den Meilensteinen der Projekte für die Einrichtung der Softwaresysteme sowie der Umstrukturierung.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/166/2002

Es ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat Regelungen wie diese initiiert, um zukünftig die Informations- und Beratungsrechte zur Personalplanung gemäß § 92 BetrVG besser wahrnehmen zu können.

Bezüglich der Beschäftigungssicherung verfügt der Betriebsrat ebenfalls nur über Informations- und Beratungsrechte (§ 92a BetrVG). Deshalb ist es sinnvoll, in Verhandlungen über einen Interessenausgleich den Zusammenhang von Personalplanung und Beschäftigungssicherung für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie z.B. Auszubildende und ältere Beschäftigte, zu berücksichtigen. Häufig spielen der Erhalt von Ausbildungsplätzen und die Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle:

„Es wird vereinbart, bis zum 31. Dezember 2011 die Anzahl der Ausbildungsplätze mindestens auf dem heutigen Stand (2000) zu halten. Den Auszubildenden wird nach bestandener Abschlussprüfung eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zugesichert.“

→ Anonym, 100300/235/2001

Ist eine unbefristete Übernahme nicht möglich, sollte zumindest die befristete Übernahme angestrebt werden, damit nach Ablauf der Befristung ein höherer Arbeitslosengeldanspruch besteht als direkt nach Ausbildungsende:

„Zur Sicherung des zukünftigen Personalbedarfs wird am Standort [...] weiterhin ausgebildet. Die Anzahl der neuen Auszubildenden [...] beträgt jährlich mindestens 32. Hierbei wird die heutige Struktur weitgehend beibehalten. Die auslernenden Auszubildenden werden gem. § 2.1 Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 5.4.2000 mindestens befristet für 12 Monate übernommen.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/469/2003

Nach derzeitiger Rechtslage muss die Dauer der Befristung mindestens 12 Monate betragen, um auf der Grundlage des Einkommens aus dem befristeten Beschäftigungsverhältnis Arbeitslosengeld beziehen zu können. Ein weiteres Beispiel für Beschäftigungssicherung im Rahmen der Personalplanung ist die bevorzugte Besetzung freier Stellen mit älteren Beschäftigten:

„Bei der planerischen Besetzung der Stellen im Projektbereich werden vorrangig Mitarbeiter berücksichtigt, bei denen die Summe aus Lebensjahren und Dienstjahren 60 oder mehr beträgt, sofern diese nicht ein Instrument zur vorgezogenen Pensionierung [...] in Anspruch nehmen können.“

→ Kreditgewerbe, 100300/339/2003

Im Zusammenhang mit Beschäftigungssicherung und Personalplanung spielen auch Personalentwicklung und Qualifizierung eine wesentliche Rolle. Demzufolge enthalten die Interessenausgleiche zahlreiche Regelungen zur Qualifizierung. Sie befassen sich insbesondere mit der Qualifizierung von Beschäftigten, die direkt von der Betriebsänderung betroffen sind. Zielsetzung ist es, durch Qualifizierungsmaßnahmen Versetzungen auf andere Arbeitsplätze zu ermöglichen, um so eine Weiterbeschäftigung von Betroffenen zu sichern:

„Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen darüber überein, dass die künftigen Strukturveränderungen mit veränderten Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter/innen verbunden sein werden und auf diese Veränderungen durch geeignete und rechtzeitige Weiterbildungsmaßnahmen zu reagieren ist.

Hierzu gehören:

- Weiterbildungsmaßnahmen, die sich aus dem Bedarf der Firma im Rahmen der Personalentwicklungsplanung ergeben
- Weiterbildungsmaßnahmen, die sich aus den Weiterbildungsinteressen der Mitarbeiter/innen zur Sicherung und Weiterentwicklung ihrer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen ergeben
- Qualifizierungsmaßnahmen, die zu einem anerkannten Ausbildungs-, Fortbildungsabschluss (z. B. als Facharbeiter, Meister oder Techniker) führen.

Zur Verbesserung der Strukturen auf allen Führungsebenen wird eine Qualifizierung dieses Personenkreises im Sinne von moderner Menschenführung angestrebt. Zur Erfassung des Qualifizierungsbedarfs soll eine Bestandsaufnahme über die vorhandenen Qualifikationen aller Beschäftigten durchgeführt werden. Dabei werden auch Wünsche zur Teilzeitarbeit abgefragt. Eine vereinbarte Rückzahlung von Weiterbildungskosten ist nicht wirksam, wenn den Beschäftigten betriebsbedingt gekündigt wird.“

➔ Elektro, 100300/470/2002

Ferner führen Betriebsänderungen, die mit Einführung und Anwendung einer anderen Arbeitsorganisation oder Arbeitstechnik verbunden sind, dazu, dass Arbeitsplätze wegfallen; dann sollte eine Weiterbeschäftigung auf anderen Arbeitsplätzen angestrebt werden. Meist sind dann Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, damit die betroffenen Beschäftigten die Anforderungen der Arbeitsplätze erfüllen. Eine typische Regelung für eine solche Qualifizierung lautet wie folgt:

- „1. Kann eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses dadurch vermieden werden, dass dem Mitarbeiter in absehbarer Zeit ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann, für den er jedoch noch nicht ausreichend qualifiziert ist, sind im Einvernehmen mit dem aufnehmenden Bereich und der Personalabteilung angemessene Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie in begründeten Einzelfällen Umschulungen oder eine Ausbildung durchzuführen. Dabei ist auch ein konkreter künftiger Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu berücksichtigen.

2. Die Kosten angemessener und erforderlicher Weiterbildungsmaßnahmen übernimmt der Arbeitgeber. Einzelmaßnahmen werden zwischen den Parteien abgestimmt.“

→ Metallverarbeitung, 100300/351/2004

Die folgende Regelung hat eher eine Umstrukturierungsqualifizierung zum Inhalt. Zielsetzung ist es, durch breite Qualifikation die Einsatzfähigkeit der Beschäftigten zu verbessern:

„Um eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit zu erreichen, stimmen Geschäftsleitung und Betriebsrat darüber überein, dass die Strukturveränderungen mit veränderten Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter verbunden sein werden und dass auf diese Veränderungen durch geeignete und rechtzeitige Weiterbildungsmaßnahmen zu reagieren ist. [...] Durch verstärkte Jobrotation (Springer) und Flexibilisierung (Training on the Job) soll der Qualifikationsgrad der Mitarbeiter erhöht und damit deren Arbeitsplätze gesichert werden.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/1/1997

Solche Qualifizierungsmaßnahmen dienen a) dem Unternehmen, indem die Möglichkeiten für einen flexiblen Personaleinsatz erhöht werden und b) den Arbeitnehmern, indem ihre verbesserte Einsatzfähigkeit ihre Beschäftigung sichert. Sollte dennoch der Verlust des Arbeitsplatzes eintreten, haben gut Qualifizierte bessere Chancen auf dem angespannten Arbeitsmarkt. Für erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen können Rahmenbedingungen vereinbart werden, z. B. ein zeitlicher Rahmen, der den Umfang der Schulungsmaßnahmen absteckt:

„Die in den Jahren 2004 und 2005 durchzuführenden Schulungsmaßnahmen für alle verbleibenden Mitarbeiter werden im Rahmen von § 98 BetrVG gesondert erörtert und geregelt. Insgesamt werden in dem Umfang Mittel bereitgestellt, die im Durchschnitt 10 Arbeitstage pro Mitarbeiter und Jahr für externe und interne Trainingsmaßnahmen ermöglichen. In diesem Rahmen werden insbesondere die bereits vorgesehenen Maßnahmen zu einer umfassenden Personalentwicklung geregelt.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/287/2004

Um die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu konkretisieren, kann eine paritätische Weiterbildungskommission eingesetzt werden:

„Das Unternehmen wird denjenigen Mitarbeitern, die in Bereichen mit erkennbarem Personalüberhang beschäftigt sind, dann Qualifizierungs-/Weiterbildungsangebote unterbreiten, wenn der Einsatz des Mitarbeiters in einem anderen Bereich des Verbundes in Betracht kommt. Das Verfahren richtet sich nach den folgenden Absätzen.

Es wird eine paritätisch besetzte Weiterbildungskommission eingerichtet. Diese wird aus je drei von dem Unternehmen bzw. dem Konzernbetriebsrat zu benennenden Mitgliedern gebildet. Die Weiterbildungskommission nimmt im Rahmen ihrer Zuständigkeit folgende Aufgaben wahr:

- Feststellung des Weiterbildungsbedarfs,
- Planung der erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen,
- Festlegung der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen,
- Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen,
- Überwachung der Weiterbildungsmaßnahmen.“

→ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/451/2003

Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass seine Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit der Qualifizierung von Beschäftigten (§§ 96 ff. BetrVG) unabhängig von den Regelungen im Interessenausgleich bestehen:

„Bei der Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen hat die Firma die Rechte des Betriebsrates gemäß §§ 96 bis 98 BetrVG zu beachten.“

→ Maschinenbau, 100300/468/2005

2.11 Wirtschaftsausschuss



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33>

Selten finden sich in Interessenausgleichen Regelungen über eine bessere Unterrichtung von Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat durch den Arbeitgeber:

„Durch zukunftsgerichtete Planung des Unternehmens sollen rechtzeitig geeignete Maßnahmen eingeleitet werden, um die Belange der Mitarbeiter und die Mitarbeiterqualifikation auf mögliche Strukturveränderungen oder Veränderungen durch Markt, Produkt- und Technologieentwicklungen einzurichten. Daher erfolgen regelmäßige Unterrichtungen des Betriebsrats über die langfristige strategische Unternehmensplanung und die jährliche operative Planung des Unternehmens durch die Geschäftsführung jeweils im Anschluss an Wirtschaftsausschußsitzungen. Diese Unterrichtung umfasst u. a. die Gebiete

- Entwicklung,
- Marketing/Vertrieb,
- Produktion, Fertigungstiefe, Fremdvergabe,
- Investitionen, Rationalisierung
- Organisations- und Aufgabenstruktur.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 100300/3/1993

In einem anderen Interessenausgleich wurde vereinbart, dass auch bei Unterschreiten der kritischen Beschäftigtenzahl von 100 ständig Beschäftigten (§ 106 Abs. 1 BetrVG) der Wirtschaftsausschuss – zumindest für die Laufzeit der Vereinbarung – bestehen bleibt:

„Die Arbeitgeberin wird im gleichen Zeitraum weiterhin den Wirtschaftsausschuss anerkennen, auch wenn die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer/innen unter die Anzahl von 100 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sinkt.“

→I Maschinenbau, 100300/515/2007

3 REGELUNGSINHALTE VON SOZIALPLÄNEN



Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33>

Die Inhalte eines Sozialplans beziehen sich in erster Linie auf die zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteilen, die den von der Betriebsänderung betroffenen Beschäftigten entstehen können. Die im Sozialplan vereinbarten Leistungen sollen a) die zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder mildern (Vorsorge- und Überbrückungsfunktion), b) für den Verlust des von der Betriebszugehörigkeit abhängigen Bestandsschutzes (z. B. Kündigungsfristen, Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung, Jubiläum) entschädigen (Entschädigungsfunktion) und c) den Unternehmer durch ihre Dotierung zu einer sozialverträglichen Umsetzung der Betriebsänderung mit den damit verbundenen Personalmaßnahmen veranlassen (Steuerungsfunktion).

Grundsätzlich können Arbeitgeber und Betriebsrat im Sozialplan alles vereinbaren, was ihnen zum Ausgleich oder zur Milderung von Nachteilen sinnvoll und notwendig erscheint. Selbst nicht wirtschaftliche Nachteile (z. B. ungünstigere Arbeitszeiten, schlechte Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln) können ausgeglichen oder gemildert werden (z. B. durch eine Prämienzahlung, Einrichtung eines Pendelverkehrs auf Kosten des Arbeitgebers). Die Richtlinien des § 112 Abs. 5 BetrVG, welche zwar die Einigungsstelle zu beachten hat, sind für die Betriebsparteien nicht verbindlich. Sie sind auch frei in ihrer Entscheidung, welche Nachteile auf welche Weise ausgeglichen oder gemildert werden. Ebenso können Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden. Allerdings haben die Betriebsparteien bei ihren Regelungen höherrangiges Recht (insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz § 75 BetrVG) zu beachten.

Die Auswertung umfasst auch in der aktuellen Auflage einige wenige so genannte „tarifliche Sozialpläne“. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass nicht die Betriebsparteien, sondern die Gewerkschaft einen Firmen- bzw. Haus-

tarifvertrag parallel oder anstelle eines Sozialplans mit dem Arbeitgeber abschließt. Als Gegenleistung für eine Beschäftigungssicherung (z.B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit des Tarifvertrages) wurde in diesen Fällen häufig auch nachteilig in die bestehenden tariflichen Regelungen bezüglich Arbeitszeit und Einkommen eingegriffen. Dies wäre in einem zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Sozialplan nicht möglich gewesen, es sei denn, der Tarifvertrag enthielte eine entsprechende Öffnungsklausel.

Die nachfolgend dokumentierten Einzelregelungen aus den ausgewerteten Sozialplänen zeigen eine breite Palette möglicher Vereinbarungen. Etliche sind rechtlich nicht erzwingbar. Hierauf wird beim jeweiligen Regelungsgegenstand gesondert hingewiesen. Es lassen sich drei Komplexe unterscheiden: Die Sozialplanregelungen in dem [Kapitel 3.1](#), [Kapitel 3.2](#) und [Kapitel 3.3](#) beziehen sich auf Beschäftigte, die aus unterschiedlichen Gründen das Unternehmen verlassen (müssen). Die Regelungen in den folgenden [Kapiteln 3.4](#) und [Kapitel 3.5](#) betreffen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse zwar nicht beendet werden, die aber dennoch Nachteile durch die Betriebsänderung befürchten müssen. Die nachfolgenden [Kapitel 3.6](#), [Kapitel 3.7](#) und [Kapitel 3.8](#) gelten generell für alle betroffenen Beschäftigten.

3.1 Regelungen bei Verlust des Arbeitsplatzes



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Die folgenden Unterabschnitte thematisieren insbesondere folgende Aspekte:

- die Höhe der Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes,
- die (befristete) Sicherung betrieblicher Sozialleistungen,
- Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und
- die Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bzw. Regelungen bei einer späteren Wiedereinstellung beim alten Arbeitgeber.

3.1.1 Abfindungsregelungen

Als Abfindung bezeichnet man generell den vom Arbeitgeber an die/den Beschäftigte als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes zu zahlenden Betrag. Auch Zahlungen, die Beschäftigte zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen (durch geringere tarifliche Eingruppierung, durch Reduzierung der Arbeitszeit, höhere Fahrtkosten) erhalten, können unter bestimmten Voraussetzungen steuerlich als Entschädigungsleistung im Sinne von § 24 Nr. 1a EStG bewertet werden. Die Bestimmung der Abfindungselemente und deren erforderliche/angemessene Höhe erweist sich bisweilen als schwierig: Der Betriebsrat muss zwar vorrangig den Betroffenen gerecht werden, aber auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen achten, um die verbleibenden Arbeitsplätze nicht zu gefährden. Häufig orientieren sich Betriebsräte an den in der Branche und/oder Region oder in Arbeitsgerichtsverfahren üblichen Abfindungsregelungen. Dies wird der Problematik jedoch nicht gerecht. Vorzugswürdig ist es, bezüglich der Höhe der Abfindung zunächst von den zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteilen für einen bestimmten Zeitraum auszugehen und eine entsprechende Abfindungsregelung auszuarbeiten. Dieses Vorgehen wird sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht und daher regelmäßig leichter vermittelbar; überdies ist es gegenüber dem Arbeitgeber oder dem/der Vorsitzenden einer Einigungsstelle besser begründbar.

3.1.1.1 Berechnungsmodelle

In der Praxis haben sich drei Berechnungsmodelle zur Ermittlung der Abfindungshöhe durchgesetzt: die Berechnung nach

- einer Formel
- einem Punkteverfahren
- einer Tabelle.

Auch in dieser Auswertung dominiert eindeutig die Berechnung nach einer Formel. Meist setzt sich diese aus folgenden Faktoren zusammen:

- einem Grund- oder Sockelbetrag,
- einem zusätzlichen Steigerungsbetrag sowie bei entsprechenden Voraussetzungen aus
- Zuschlägen für unterhaltsberechtigten Kinder, Alleinerziehende und Schwerbehinderung.

„Die Abfindung setzt sich zusammen aus:

- Grundbetrag
- Steigerungsbetrag
- Zusatzbetrag.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/236/2002

Grundbeträge werden bei Teilzeitbeschäftigten überwiegend entsprechend dem Anteil der individuellen an der betriebsüblichen/tariflichen (Wochen-) Arbeitszeit berücksichtigt:

„Teilzeitbeschäftigte erhalten den Grundbetrag gemäß dieser Vereinbarung nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.“

→ Maschinenbau, 100300/6/1996

In zahlreichen Sozialplänen finden sich auch Regelungen, die Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte behandeln:

„Teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen erhalten alle Fixbeträge nach den vorstehenden Bestimmungen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang zu 100%. [...] Bei Reduzierungen im Zuge der Betriebsänderung ergibt sich ein Abfindungsprozentsatz in der entsprechenden Differenz.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/236/2002)

Bei der Bewertung einer Abfindungsformel muss berücksichtigt werden, dass sich die Abfindungshöhe aus der Summe aller Bestandteile der Abfindung errechnet und z. T. auch eine Wechselwirkung zwischen den Bestandteilen besteht. Höhere Grund- oder Sockelbeträge können damit u. U. zu geringeren Steigerungsbeträgen oder geringeren Zulagen führen und umgekehrt. Die Ausgestaltung der einzelnen Elemente der Abfindung hängt häufig von spezifischen Voraussetzungen der Betroffenen ab. Sind überwiegend Jüngere mit kurzen Betriebszugehörigkeitszeiten vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffen, ist ein hoher Sockelbetrag günstiger als ein hoher Steigerungsbetrag, der sich neben dem Verdienst überwiegend am Alter und der Betriebszugehörigkeit orientiert. Umgekehrt führt auch ein hoher Sockelbetrag bei langjährigen, älteren Beschäftigten nur zu einer geringfügigen Erhöhung der Abfindung, wenn der Steigerungsbetrag niedrig angesetzt ist.

Grund- bzw. Sockelbetrag

Sofern im Berechnungsmodell ein Grund- oder Sockelbetrag vorgesehen ist, besteht dieser meist aus einem Festbetrag:

„Bei Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Grund eines Auflösungsvertrages oder eines anderen Vertrages, der zur dauerhaften Reduzierung der MAK [...] geeignet ist, sowie bei betriebsbedingter Kündigung erhalten die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Abfindung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern (Sockelbetrag) [...].“

→I Kreditgewerbe, 100300/467/2004

Mitunter wird beim Grund- oder Sockelbetrag nach dem Familienstand differenziert:

„Der Grundbetrag beträgt € 2600,00 für Ledige und € 3900,00 für Verheiratete bzw. für Lebenspartner, die mindestens zwei Jahre eine gemeinsame Meldeadresse haben und diese nachweisen können.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/401/2002

Möglich ist auch eine Differenzierung nach Alter und Betriebszugehörigkeit:

„Für Mitarbeiter vor Vollendung des 40. Lebensjahres beträgt der Sockelbetrag 10.000,00 Euro.

Ab der Vollendung von zehn Jahren Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Sockelbetrag auf 15.000,00 Euro.

Ab der Vollendung von 15 Jahren Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Sockelbetrag auf 20.000,00 Euro.“

→I Kreditgewerbe, 100300/614/2010

„Anspruch auf einen Grundbetrag haben nur Mitarbeiter des Unternehmens, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

Es besteht eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Lebensalter liegt zwischen dem vollendeten 40. und dem 50. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Hier beträgt der Grundbetrag 2000 €

Es besteht eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Lebens-

alter liegt zwischen dem vollendeten 45. und dem 50. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Hier beträgt der Grundbetrag 3000 €

Es besteht eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Lebensalter liegt zwischen dem vollendeten 50. und dem 60. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Hier beträgt der Grundbetrag 3000 €

Es besteht eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das Lebensalter liegt zwischen dem vollendeten 50. und dem 60. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Hier beträgt der Grundbetrag 4000 €

Es besteht eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das 60. Lebensjahr ist vollendet zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Hier beträgt der Grundbetrag 3000 €.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/282/2003

In der folgenden Regelung wird der Sockelbetrag auf Basis des Grundgehalts ermittelt:

„Jeder Mitarbeiter, bei dem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Betriebsänderung durch Arbeitgeberkündigung, durch Aufhebungsvertrag oder durch vom Arbeitgeber veranlasste Eigenkündigung erfolgt, erhält, soweit er nicht einen zumutbaren Arbeitsplatz abgelehnt hat, für den Verlust des Arbeitsplatzes und zur Milderung der damit verbundenen sozialen Härten eine Abfindung nach folgender Formel: $2 \text{ Grundgehälter} + (\text{Grundgehalt} \times \text{Faktor} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times 0,85) = \text{Abfindung}$.“

→ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/663/2004

Steigerungsbetrag

Der Steigerungsbetrag errechnet sich überwiegend nach einer Formel, in der entweder ein Faktor oder ein Divisor eingebaut ist. Der Steigerungsbetrag nach dem Faktormodell errechnet sich häufig als Produkt aus Verdienst, Betriebszugehörigkeit und Faktor, wobei der Faktor meist altersabhängig gestaffelt ist:

„[Steigerungsbetrag =] Betriebszugehörigkeitsjahre × Bruttomonats-einkommen × Altersfaktor

Der Altersfaktor beträgt:

bei Mitarbeitern vor vollendetem 30. Lebensjahr	1,0
bei Mitarbeitern ab vollendetem 30. Lebensjahr	1,1
bei Mitarbeitern ab vollendetem 35. Lebensjahr	1,2
bei Mitarbeitern ab vollendetem 40. Lebensjahr	1,3
bei Mitarbeitern ab vollendetem 45. Lebensjahr	1,4
bei Mitarbeitern ab vollendetem 50. Lebensjahr	1,5.“

→ Chemische Industrie, 100300/239/2003

Der Faktor kann auch anhand einer Matrix bestimmt werden, die Altersgrup-pen und bestimmte Zeitspannen der Betriebszugehörigkeit in Bezug setzt:

„[Steigerungsbetrag =] Betriebszugehörigkeit × Faktor × Bruttomo-natsgehalt.

Der Faktor bestimmt sich nach der folgenden Tabelle:

Beschäftigungs-jahre	Lebensjahre bis zum 40.	Lebensjahre vom 41.–49.	Lebensjahre vom 50.–57.
bis 5	0,50	0,60	0,80
6–10	0,55	0,70	0,90
11–15	0,65	0,80	1,00
Ab 16 und mehr	0,70	0,90	1,00

[...]“

→ Maschinenbau, 100300/285/2002

Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass mit zunehmender Rentennähe die wirtschaftlichen Nachteile, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes ver-bunden sind, geringer werden, wird häufig mit zunehmendem Alter der Fak-tor gesenkt:

„Der Faktor ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle, die gestaf-felt ist nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit; es zählen je-weils nur vollendete Jahre, wobei für die Berechnung des Lebens-alters und der Betriebszugehörigkeit wiederum ein Stichtag fest-gelegt ist:

Alter/Jahre	Betriebszugehörigkeit	
	11–24 Jahre	Ab 25 Jahre
36–40	0,6	0,9
41–45	0,8	1,0
46–54	1,1	1,4
55–56	0,9	1,15
> 57	0,5	0,5

[...].“

→ Maschinenbau, 100300/355/2003

In den Sozialplänen werden (vermutlich aufgrund des AGG) zunehmend Gründe genannt, die eine altersabhängige Differenzierung von Faktoren rechtfertigen sollen:

„Aufgrund der momentan erschwerten Arbeitsmarktsituation, nicht zuletzt wegen der aktuellen Finanz- und Bankenkrise, vereinbaren die Parteien eine Aufstockung der vorgenannten Faktoren wie folgt:

- für die Mitarbeiter bis unter 50 Lebensjahren um 0,1 Bruttomonatsgehälter
- für die Mitarbeiter ab 50 Lebensjahren um 0,2 Bruttomonatsgehälter.“

→ Kreditgewerbe, 100300/699/2009

Alle Berechnungen nach dem Faktormodell haben den Nachteil, dass sich bei einem Alterssprung je nach Staffelung der Faktoren ein Jahr erheblich auf die Höhe der Abfindung auswirkt. Dies kann bei Beschäftigten, die die jeweilige Altersgrenze nur knapp verfehlen, zu Unverständnis und fehlender Akzeptanz führen. Dieses Problem kann umgangen werden, wenn man den Faktor jährlich nur geringfügig verändert:

„Der anzuwendende Faktor ergibt sich für jedes Lebensalter aus folgender Tabelle:

Alter	Faktor	Alter	Faktor	Alter	Faktor	Alter	Faktor
22	0,52	33	0,63	44	1,00	55	1,37
23	0,53	34	0,65	45	1,05	56	1,34
24	0,54	35	0,66	46	1,11	57	1,30

25	0,55	36	0,68	47	1,16	58	1,24
26	0,56	37	0,70	48	1,21	59	1,16
27	0,57	38	0,73	49	1,26	60	1,07
28	0,58	39	0,76	50	1,30	61	0,97
29	0,59	40	0,80	51	1,33	62	0,86
30	0,60	41	0,84	52	1,36	63	0,75
31	0,61	42	0,89	53	1,37	64	0,62
32	0,62	43	0,94	54	1,38	65	0,50

[...].“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/327/2003

Auch das Divisormodell vermeidet den Nachteil der als ungerecht empfundenen sprunghaften Abfindungsdifferenzen nur, wenn mit fein gestaffelten Divisoren gearbeitet wird. Der Steigerungsbetrag nach dem Divisormodell errechnet sich häufig nach folgender Formel, wobei der Divisor variiert:

„Der Steigerungsbetrag ermittelt sich nach der Formel

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsvergütung}}{37}$$

[...].“

→ Anonym, 100300/235/2001

Je niedriger der Divisor, desto höher der Steigerungsbetrag. Ein Divisor von z. B. 40 bedeutet für eine(n) 50-Jährige(n) einen Faktor von 1,25 (50/40); ein Divisor von 100 bedeutet für dieselbe Person einen Faktor von 0,5 (50/100). Teilweise wird auch der Divisor so gestaffelt, dass er altersabhängig variiert. Um zu berücksichtigen, dass mit zunehmender Rentennähe die wirtschaftlichen Nachteile, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden sind, wieder geringer werden, wird manchmal ab einem bestimmten Alter (häufig ab dem 55. Lebensjahr) der Divisor wieder erhöht:

„Der Divisor beträgt,

- bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres 50
- ab Vollendung des 25. Lebensjahres 42,5
- ab Vollendung des 45. Lebensjahres 35
- ab Vollendung des 55. Lebensjahres 37

- ab Vollendung des 56. Lebensjahres 39
 - ab Vollendung des 57. Lebensjahres 41
 - ab Vollendung des 58. Lebensjahres 43
 - ab Vollendung des 59 bis zur Vollendung des 60 Lebensjahres 45.
- Anspruchsberechtigte Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, erhalten [...] eine Abfindungszahlung nach folgender Tabelle:
- Ab Vollendung des 60. Lebensjahres 4 Bruttomonatsentgelte
 - Ab Vollendung des 61. Lebensjahres 3 Bruttomonatsentgelte
 - Ab Vollendung des 62. Lebensjahres 2 Bruttomonatsentgelte
 - Ab Vollendung des 63. Lebensjahres 1 Bruttomonatsentgelt.
- Werden sich hierbei unbillige Härtefälle (mehr als 12 Monate Arbeitslosengeld vor frühestmöglichem Rentenanspruch) ergeben, werden Betriebsrat und [...] nach angemessenen Lösungen suchen.“
- Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/465/2005

Bei altersabhängig gestaffelten Divisoren hat man – wie beim Faktormodell – bei den jeweiligen Alterssprüngen das Problem, dass sich die Abfindungsbeträge stark verändern. Daher empfiehlt sich eine jährliche Staffelung mit entsprechend geringen Veränderungen des Divisors. Die meisten Modelle, die mit altersabhängigen Faktoren oder Divisoren arbeiten, haben diese so bestimmt, dass bis in den Altersbereich 50 bis 55 oder gar 60 die Abfindungen ansteigen. Danach werden die Faktoren bzw. Divisoren so gewählt, dass sie wieder zu niedrigeren Abfindungen führen.

In einem Einzelfall wurde als Abfindung ein altersabhängiger Pauschalbetrag vereinbart. Diese Regelung könnte jedoch zu problematischen Ergebnissen führen, da Beschäftigte, deren Alter sich ggf. nur um wenige Tage, Wochen oder Monate unterscheidet, unterschiedlichen Altersgruppen zugeordnet werden könnten und jeweils Abfindungen erhalten, die um bis zu +/-100 Prozent auseinanderliegen:

„Die Abfindung wird wie folgt berechnet:

Alter bis 34 Jahre = 10.000,00 Euro

Alter 35–49 Jahre = 20.000,00 Euro

Alter 50–60 Jahre = 40.000,00 Euro

Alter 61–63 Jahre = 30.000,00 Euro

Alter 64–65 Jahre = 10.000,00 Euro.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/711/2012

In den ausgewerteten Sozialplänen wurden für ältere Beschäftigte regelmäßig spezielle Abfindungsregelungen getroffen (vgl. Kapitel 3.3).

Eine andere Möglichkeit zur Bestimmung der Abfindungshöhe ist das Punkteverfahren. Es wird überwiegend dort eingesetzt, wo ein zuvor festgelegtes Abfindungsvolumen auf die Betroffenen verteilt werden muss, was überwiegend bei Insolvenzsozialplänen der Fall ist:

„Für die nach diesem Sozialplan vereinbarten Leistungen einschließlich der ab dem 01.01.2013 tatsächlich entstehenden Kündigungsauslauföhne (Arbeitgeber-Brutto) stellt der Arbeitgeber 7.450.000,00 Euro (in Worten Siebenmillionenvierhundertfünzigtausend Euro) zur Verfügung.“

→ Anonym, 100300/698/2012

Im Punkteverfahren werden meist Punkte für Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung vergeben. Die Punkte werden meist addiert oder vereinzelt multipliziert und das Ergebnis wird wiederum mit einem Punktwert (€/je Punkt) multipliziert. Im folgenden Beispiel wird die Punktsomme durch einen Divisor (hier: 65) geteilt. Das Ergebnis ergibt die Anzahl der Monatsverdienste, die als Abfindung gezahlt werden:

„Die Abfindung errechnet sich nach folgender Formel: $\text{Gesamtpunktzahl}/65 \times \text{effektives Brutto-Bemessungsentgelt}$. Die Gesamtpunktzahl besteht aus der addierten Summe der nachstehenden Einzelpositionen:

- | | |
|---|-------------|
| a) Betriebszugehörigkeit je vollendetem Monat | 2 Punkte |
| Unterbrechungen von bis zu 1 Jahr sind unwirksam | |
| b) Lebensalter je vollendetem Lebensjahr | |
| bis zum 39. Lebensjahr | 4 Punkte |
| ab dem 40. bis zum 49. Lebensjahr | 5 Punkte |
| ab dem 50. bis zum 55. Lebensjahr | 6 Punkte |
| c) je unterhaltsberechtigtes Kind
(soweit kindergeldberechtigt) | 20 Punkte |
| d) bei 50% Erwerbsminderung zum Zeitpunkt
des Abschlusses des Sozialplanes | 20 Punkte |
| Für weitere 10% ebenfalls | 20 Punkte |
| e) Alleinstehend mit Kind | 20 Punkte.“ |

→ Ernährungsgewerbe, 100300/424/2002

Das nachfolgende Regelungsbeispiel stammt aus einem Insolvenzsozialplan, in dem zunächst ein Gesamtbudget für den Sozialplan und dann der anteilige individuelle Anspruch festgelegt wurden:

„Einigkeit besteht zwischen den Parteien darüber, dass der Sozialplan gemäß § 123 Abs. 1 Insolvenzordnung (InsO) mit einem Gesamtbetrag von zweieinhalb Bruttomonatsverdiensten (§ 10 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)) der von einer Entlassung auf der Basis des in der Präambel bezeichneten Interessenausgleichs betroffenen Arbeitnehmer dotiert wird (Gesamtsozialplanvolumen). Gemäß § 123 Abs. 2 Satz 2 und 3 InsO beträgt der Dotierungsrahmen dabei höchstens ein Drittel der Masse. Dies bedeutet, dass der Dotierungsrahmen höchstens ein Drittel der freien Masse nach Berichtigung der Massekosten (§ 54 InsO) und Masseverbindlichkeiten ohne Sozialplanansprüche (§ 55 InsO) beträgt. Übersteigt der Gesamtbetrag aller Sozialplanforderungen diese Grenze, so sind die einzelnen Forderungen anteilig zu kürzen.

[...]

Die Höhe des individuellen Abfindungsanspruchs errechnet sich nach folgender Berechnungsformel:

Abfindungsanspruch = Gesamtsozialplanvolumen/Gesamtpunktzahl x individuelle Punktzahl.

Die Gesamtpunktzahl ermittelt sich aus der Addition aller individuellen Punkte der in Anlage 1 aufgeführten Arbeitnehmer entsprechend der nachfolgenden Punktetabelle.

Die individuelle Punktzahl ermittelt sich aus folgender Punktetabelle:

- für jedes Beschäftigungsjahr 2 Punkte
- jedes vollendete Lebensjahr 1 Punkt
- unterhaltsberechtigtem Kind bis 27.Lebensjahr 17 Punkte laut Steuerkarte bzw. anderweitigem Nachweis (keine Teilbewertung, d. h. 0,5 Kind = 1)
- je Ehegatten/eingetragene Lebenspartnerschaft 4 Punkte
- Schwerbehinderung- Gleichgestellte i. S. d. Neunten Buches des SGB
 - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen 5 Punkte
- Schwerbehinderte Menschen i. S. d. SGB IX
 - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen 8 Punkte
- Schwerbehinderte Menschen i. S. d. SGB IX

Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen mit einem besonderen Kennzeichen im Ausweis (G, aG, B, Bl, H) oder einer erheblichen sichtbaren Einschränkung des Bewegungsapparates 10 Punkte.“

➔ Baugewerbe, 100300/665/2009

Seltener sind Festlegungen, gemäß denen sich die Höhe der Abfindung nach einer Tabelle richtet. Diese Tabellen orientieren sich in aller Regel an den Kriterien Alter und Betriebszugehörigkeit. Entweder ist aus der Tabelle der konkrete Abfindungsbetrag direkt ablesbar (die Abfindungshöhe ist dann einkommensunabhängig) oder es wird die Anzahl der Bruttomonatsverdienste angegeben, nach der sich die Abfindung bestimmt. In den ausgewerteten Sozialplänen waren Abfindungsberechnungen nach dem Tabellenverfahren nur selten enthalten:

„Eine Abfindung erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem Stichtag endet. Sie errechnet sich wie folgt:

- Die Abfindung beträgt, unabhängig von der Unternehmenszugehörigkeit, mindestens 2.500,00 Euro.
- Im Übrigen richtet sich die Abfindung nach folgender Tabelle (Wert multipliziert mit dem Monatsbezug):

Lebensalter/ Betriebsjahre	bis 40	43	46	49	52	55	58
bis 5	1	2	3	4	6	5	4
5–7	2	3	4	5	7	6	5
7–10	4	5	6	7	9	8	7
10–13	5	6	7	8	10	9	8
13–16	6	7	8	9	11	10	9
16–19	7	8	9	10	12	11	10
19–22	8	9	10	11	13	12	11
22–25	9	10	11	12	14	13	12
25–28		11	12	13	15	14	13
28–30			13	14	16	15	14
über 30				16	18	17	16

[...].“

➔ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/707/2002

Auch mit Tabellenmodellen lassen sich verschiedene Kriterien wie z. B. Alter, Betriebszugehörigkeit bzw. Gehalt miteinander kombinieren:

„Für alle Beschäftigten beträgt der Grundbetrag mindestens 1,5 Bruttomonatsgehälter [...]. Im Übrigen ergibt sich der Pauschalbetrag aus folgender Tabelle:

ab vollendetem Dienstjahr	Bruttomonatsgehälter/Euro
5	1,5 Gehälter, mindestens 5.000,00
10	2,5 Gehälter
15	3,5 Gehälter
20 und mehr	4,0 Gehälter

Zusätzlich erhalten die Beschäftigten folgenden Pauschalbetrag, abhängig von ihrer Eingruppierung:

Tarifgruppe	Zuschlag in Euro
TG 6 + 7	25.000,00
TG 8	15.000,00
TG 9	10.000,00

[...].“

→ Kreditgewerbe, 100300/703/2013

Es ist wichtig, die in den Berechnungsmodellen verwendeten Kriterien eindeutig zu definieren, um spätere Konflikte über die korrekte Berechnung der Abfindung zu vermeiden. Bei den Kriterien Alter und Betriebszugehörigkeit werden in aller Regel Kriterien festgelegt, wie diese ermittelt werden. Hierbei wird meist unterschieden, ob das tage- oder monatsgenaue Lebensalter oder nur vollendete Jahre bis zu einem bestimmten Zeitpunkt berücksichtigt werden sollen (z. B. Bekanntgabe der Betriebsänderung, Tag der Unterzeichnung oder des Inkrafttretens des Sozialplans, Tag der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Häufig wird auf den Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder ein konkret vereinbartes Datum abgestellt:

„Stichtag für die Berechnung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist der Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/415/0

„Die Betriebszugehörigkeit wird in Beschäftigungsjahren mit einer Nachkommastelle ausgewiesen. Sie errechnet sich aus der Anzahl der vollen Kalendermonate der Beschäftigung geteilt durch 12. Bei der Berechnung ist auf den Umsetzungsstichtag 30.04.2011 abzustellen.“

→ Maschinenbau100300/592/2010

Bei der Berechnung werden hingegen überwiegend tagesgenaue Jahre (Berechnung auf zwei Dezimalstellen hinter dem Komma) vereinbart:

„Maßgeblich für die Berechnung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lebensalter ist die Zahl der Tage zwischen Geburt und rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses dividiert durch 365,2. Betriebszugehörigkeit ist die Zahl der Tage zwischen Tag des Eintritts ins Unternehmen und rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses dividiert durch 365,2. Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit werden entsprechend dem MTV behandelt.“

→ Möbelhersteller, 100300/440/2003

Gelegentlich wird monatsgenau gerechnet. Teilweise werden angefangene Monate aufgerundet:

„Die Betriebszugehörigkeit ist die Zahl der vollendeten Monate der Unternehmenszugehörigkeit, dividiert durch 12. Das anzusetzende Lebensalter ist die Zahl der vollendeten Lebensmonate dividiert durch 12. Als Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne zählen die Zeiten des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses innerhalb einer Gesellschaft der [...] Gruppe oder einem Rechtsvorgänger einer der Gesellschaften. Ebenfalls berücksichtigt werden Zeiten, die ausdrücklich vertraglich anerkannt worden sind oder die infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB zu berücksichtigen sind. Stichtag für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters ist der Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit wird häufig auf die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit abgestellt. Dann ist es wichtig klarzustellen, dass Ruhenszeiten wie z. B. Wehr- bzw. Ersatzdienst und Elternzeit die Betriebszugehörigkeit nicht unterbrechen. Ob und inwieweit eine Ruhenszeit

als abfindungsberechtigte Betriebszugehörigkeitszeit berücksichtigt wird, muss ebenfalls im Sozialplan vereinbart werden. Idealerweise werden die Ruhenszeiten vollumfänglich als Betriebszugehörigkeitszeiten anerkannt:

„Zeiten eines gesetzlichen Erziehungsurlaubs, einer gesetzlichen Elternzeit, Freistellungszeiten gemäß § 9a des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe sowie die Zeiten einer flexiblen Freistellung gemäß Betriebsvereinbarung [...] werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.“

→ Kreditgewerbe, 100300/407/2003

Auch das Kriterium Einkommen bzw. Verdienst sollte eindeutig definiert sein. Fehlt es an einer entsprechenden Spezifizierung, geht die Rechtsprechung vom monatlichen Bruttoeinkommen bzw. verdient im letzten Monat vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus (§ 10 Abs. 3 KSchG). In der Regel ist das Einkommen bzw. der Verdienst das Bruttomonatseinkommen. Wie die folgenden zwei Beispiele zeigen, reicht die Spanne jedoch vom reinen Grundverdienst (Lohn- bzw. Gehaltstabelle) bis zum durchschnittlichen Effektivverdienst der letzten 12 voll abgerechneten Monate (gezwölfte Jahresgesamtvergütung):

„Als Bemessungsgrundlage für die Abfindungsberechnung dient das monatliche Bruttoentgelt des letzten Abrechnungsmonats vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das monatliche Bruttoentgelt setzt sich aus nachfolgend aufgeführten Bestandteilen der laufenden regelmäßigen Bezüge zusammen:

- Tarifentgelt
- AT-Gehalt
- Abfederung aus Bonus alt
- Pauschalvergütung
- Erschwernispauschalen 3 % und 5 %
- Vertreter-/Ausbildungsbeauftragtenzulage
- Entgeltsicherung auf Dauer
- Entgeltsicherung auf Zeit
- Konstante Schichtzulage (10 %)
- Arbeitsmarktzulage
- Zuschläge (50 % des Durchschnittswertes der letzten 12 Monate vor Festlegungsdatum; Brutto-Betrag)
- Konstante Bereitschaftsdienst-/Sicherheitsdienstpauschale.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/465/2005

„Als Brutto-Monatsbetrag ist der Betrag anzusehen, der 1/12 der Jahresbezüge des letzten Kalenderjahres entspricht. Zur Ermittlung der Jahresbezüge wird das dem/der Mitarbeiter/in zuletzt zustehende steuerpflichtige Jahresbrutto unter Anrechnung sämtlicher Sonderzulagen und unter Einschluss des zu versteuernden geldwerten Vorteils bei privater Nutzung eines Dienstwagens zugrunde gelegt. Zwischenzeitliche Tariferhöhungen werden bei der Ermittlung der Jahresbezüge zeitanteilig berücksichtigt.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/241/2003

Teilweise werden zum Grundgehalt, das im Monat des Ausscheidens gezahlt wird, sowohl weitere bestimmte Vergütungsbestandteile hinzugezählt als auch die jährlichen Sonderzahlungen (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) durch einen Multiplikator berücksichtigt:

„Das Bruttomonatsgehalt der Mitarbeiter/innen ist das vertraglich vereinbarte Bruttomonatsgehalt im Zeitpunkt des Ausscheidens einschließlich aller Zuschläge und Zulagen multipliziert mit 13,6 dividiert durch 12. Nicht zu berücksichtigen sind Vergütungen für Aufwandsersatz (dazu gehören auch Reisekostenpauschalen).“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/700/2007

Bisweilen bleiben Sonderzahlungen usw. jedoch unberücksichtigt, so dass neben dem Grundverdienst lediglich noch bestimmte Zulagen, Prämien und Mehrarbeitsvergütung berücksichtigt werden:

„Unter Bruttomonatsentgelt wird der Effektivverdienst der letzten 12 Monate vor dem Ausspruch der Kündigung verstanden, abzüglich der Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, geldwerter Vorteile, Einmalzahlungen und vermögenswirksamer Leistungen bzw. tariflicher Altersvorsorge.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/338/2004

Bei Teilzeitbeschäftigten ist meist der aktuelle Teilzeitverdienst die maßgebliche Berechnungsgröße. Insbesondere Teilzeitbeschäftigte, die noch zuvor in Vollzeit beschäftigt waren, können eine solche Regelung häufig als ungerecht empfinden. In einigen Sozialplänen werden daher für Teilzeitbeschäftigte unter bestimmten Bedingungen günstigere Modalitäten vereinbart. Wurde Teilzeit aus Gründen der Beschäftigungssicherung betrieblich veranlasst,

wird in einigen Fällen dann das letzte Vollzeiteinkommen zur Berechnung der Abfindung herangezogen. Oftmals wird eine zuvor gezahlte Entschädigung wegen einer etwaigen Reduzierung der Arbeitszeit auf die nun zu zahlende Abfindung angerechnet:

„Mitarbeiter, die aus betrieblicher Veranlassung ein Teilzeitangebot angenommen haben [...], gelten für die Bemessungsgrundlage im Falle der Beendigung des Arbeitsvertrages als Vollzeitmitarbeiter. Eine zuvor gezahlte Abfindung wird angerechnet.“

→ Anonym, 100300/335/2003

Laut einigen Regelungen wird die Abfindung von Teilzeitbeschäftigten auf der Basis einer Vollzeitbeschäftigung berechnet, wenn die Teilzeitbeschäftigung erst wenige Jahre ausgeübt wird:

„Bei Teilzeitkräften mit mindestens 15 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit, die während ihrer Dienstzeit überwiegend Vollzeit gearbeitet haben, wird mindestens ihr letztes Vollzeiteinkommen als Bemessungsbasis zugrunde gelegt, wenn die Teilzeitbeschäftigung vor nicht mehr als drei Jahren vor dem Austrittstermin begonnen worden ist.“

→ Maschinenbau, 100300/42/1997

Vergleichsweise häufiger wird ein Mittelwert aus der Dauer der Vollzeitbeschäftigung und der Teilzeitbeschäftigung ermittelt: entweder als Durchschnitt über die gesamte Beschäftigungsdauer oder bezogen auf einen bestimmten zurückliegenden Zeitraum:

„Bei Teilzeit wird das gewogene Mittel des Beschäftigungsprozentsatzes für die gesamte anrechenbare Beschäftigungsdauer zugrunde gelegt.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/72/1996

Beruhet die Teilzeitbeschäftigung auf besonderen Gründen (z.B. Teilzeit in Elternzeit) oder ist aus betrieblichen Gründen veranlasst, dann kann – wie im folgenden Beispiel – auf den früheren Grad der Beschäftigung abgestellt werden:

„Für Teilzeitbeschäftigte bemisst sich ihre Abfindung gem. a) – c) und g) nach dem jeweiligen Teilzeitfaktor. Dies gilt jedoch nicht,

wenn die Beschäftigten aufgrund von Elternzeit oder nach der Mutterschutzzeit in Teilzeit gewechselt haben. Für diesen Fall gilt der Beschäftigungsgrad vor der Geburt des Kindes, wenn dieser Zeitpunkt nicht länger als fünf Jahre zurück liegt. Dies gilt auch bei von der Bank veranlasster betrieblich bedingter Teilzeit.“

→I Kreditgewerbe, 100300/703/2013

„Beschäftigte, die in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis stehen, vorher aber Zeiten der Vollbeschäftigung wahrgenommen haben, erhalten eine Abfindung, bei der die Voll- und Teilzeitbeschäftigungszeiten der letzten 36 Monate jeweils anteilig bei der Ermittlung der Abfindung berücksichtigt werden.“

→I Verbände und Gewerkschaften, 100300/375/2003

Als Teilzeitbeschäftigte im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zählen auch Beschäftigte, in einem so genannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (z. B. Mini-Job). Diese Gruppe von Beschäftigten wird in den ausgewerteten Vereinbarungen jedoch weiterhin nur selten ausdrücklich erwähnt. Hingegen beinhaltet das nächste Beispiel sogar eine relative Besserstellung:

„Für jedes volle Jahr der Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer zusätzlich 5.000,00 Euro. Geringfügig Beschäftigte erhalten 1/5 von 5.000,00 Euro. Hierbei werden anzurechnende Ausbildungszeiten als Betriebszugehörigkeit anerkannt.“

→I Energiedienstleister, 100300/619/2010

Zusätzliche Abfindungsbeträge (Zuschläge)

In fast allen Sozialplänen ist die Zahlung zusätzlicher Abfindungsbeträge unter bestimmten Voraussetzungen geregelt. Die Zuschläge werden überwiegend unter sozialen Gesichtspunkten gewährt. Regelmäßig werden Zuschläge für unterhaltsberechtigter Kinder gezahlt. Die Zahlung ist meist an einen Nachweis geknüpft (Eintrag in der Lohnsteuerkarte, Bescheinigung des Einwohnermeldeamtes oder Ähnliches):

„Die Abfindung [...] erhöht sich für jedes unterhaltsberechtigter Kind des Arbeitnehmers, für das Anspruch auf Bezug von Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz besteht, um 4000,- EUR.“

→I Verlags- und Druckgewerbe, 100300/428/2002

Meist wird der Kinderzuschlag als Festbetrag vereinbart. Seltener finden sich Regelungen, die die Höhe des Kinderzuschlages an die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder das Alter und die Anzahl der Kinder binden. Relativ häufig wird für Alleinerziehende ein zusätzlicher bzw. erhöhter Zuschlag gezahlt:

„Für jedes unterhaltsberechtignte Kind erhält der abfindungsberechtigte Arbeitnehmer einen Kinderzuschlag in Höhe von € 4000,-. Bei alleinerziehenden Arbeitnehmern erhöht sich der Kinderzuschlag auf € 6000,-.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/371/2003

In anderen Fällen wird ein eigenständiger Zuschlag vereinbart:

„Alleinerziehende erhalten einen [Zuschlag] in Höhe von 5000,-€. Voraussetzung hierfür ist, dass das unterhaltspflichtige Kind am Wohnsitz des Alleinerziehenden wohnt. Stichtag ist der Abschluss des Sozialplanes.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/420/2003

Auch für pflegebedürftige Familienmitglieder werden immer öfter Regelungen abgeschlossen:

„Für jedes Kind (§ 32 Abs. 3 bis 5 EStG) und jedes pflegebedürftige Familienmitglied ab Pflegestufe 1, dem der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Ausscheidens gesetzlich zum Unterhalt verpflichtet ist, wird eine Pauschalzahlung von EUR 5.000,00 brutto gewährt.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

„Zuschlag für die Betreuung Pflegebedürftiger Arbeitnehmer, die eben pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, erhalten einen Zuschlag in Höhe von 5.000,00 Euro je betreutem pflegebedürftigen Angehörigen. Pflegebedürftige Angehörige im Sinne des Satz 1 sind Personen, deren Pflegebedürftigkeit gem. § 18 SGB XI durch den Medizinischen Dienst festgestellt worden ist.“

→ Chemische Industrie, 100300/580/2009

In der Regel werden auch für Schwerbehinderte Zuschläge zur Abfindung gezahlt. Wie bei den Kinderzuschlägen werden hier ebenfalls überwiegend Festbeträge vereinbart:

„Schwerbehinderte erhalten einen Zusatzbetrag in Höhe von € 3900,00.“

➔ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/401/2002

Erwähnenswert, da mit 20.000 Euro außergewöhnlich hoch, ist der Zuschlag für Schwerbehinderung in einem Sozialplan aus dem Bereich der Fahrzeugindustrie:

„Zuschlag bei Schwerbehinderung

Behinderte Menschen i. S. § 2 SGB IX (d.h. Personen mit mind. 50 % GdB + Gleichgestellte) erhalten zusätzlich eine weitere Abfindung in Höhe von 20.000,00 Euro brutto.“

➔ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/607/2008

Einige Regelungen knüpfen die Höhe des Zuschlags an den Grad der Behinderung:

„Schwerbehinderte Mitarbeiter, deren Schwerbehinderung zum Zeitpunkt des Ausscheidens besteht (nachträgliche Anerkennung des Anspruchs gilt entsprechend), erhalten eine zusätzliche Abfindung nach folgender Staffelung:

GdB von 50 %	2600,00 €
GdB von 60 %	2100,00 €
GdB von 70 %	3600,00 €
GdB von 80 %	4100,00 €
GdB von 90 %	4700,00 €
GdB von 100 %	5200,00 €
Gleichgestellte erhalten	1600,00 €

[...].“

➔ Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 100300/262/2003

In einem Fall wurde eine Erhöhung des Abfindungsfaktors vereinbart, nach unten abgesichert durch einen Mindestbetrag:

„Anerkannte schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte erhalten eine Erhöhung des Faktors um 0,1 und mindestens eine Erhöhung der Abfindung um 5.000,00 Euro.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/705/2008

Wichtig ist, dass neben den anerkannten schwerbehinderten Menschen auch ihnen Gleichgestellte berücksichtigt sind.

In einigen Sozialplänen fanden sich zudem Regelungen zu weiteren Abfindungszuschlägen, beispielsweise für den Verzicht auf Kündigungsschutzklagen oder für geringere Entgeltgruppen. Solche Regelungen dürfen jedoch nicht im Sozialplan stehen sondern müssen zwingend in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt werden:

„Nimmt der Arbeitnehmer ein Angebot des Arbeitgebers auf Verzicht einer Kündigungsschutzklage innerhalb von 2 Kalenderwochen nach Ausspruch der Kündigung an, so erhöht sich der Abfindungsanspruch um 20%.“

→ Landverkehr, 100300/526/2007

„Die Abfindung wird um einen Sozialzuschlag von 24.000,00 Euro für Beschäftigte in der EG 8 und weniger erhöht, bei Teilzeit anteilig.“

→ Forschung und Entwicklung, 100300/701/2013

Seltener werden Aufstockungsbeträge vereinbart, die zusätzlich zu einer Abfindung gemäß Tarifvertrag gezahlt werden. Im Folgenden Beispiel ist diese Zahlung nach unten durch ein Mindestgehalt auf Basis der Vergütung einer bestimmten Tarifgruppe bei Vollzeitbeschäftigung abgesichert. Dies kommt gerade Beschäftigten in geringeren Entgeltgruppen und/oder Teilzeitbeschäftigten zugute:

„Mit der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Abfindung nach ‚Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz‘ um einen zusätzlichen Abfindungsbetrag in Höhe von 4 Monatsbruttotariflöhnen*) bzw. -gehältern gemäß ihrer individuellen Eingruppierung erhöht, mindestens jedoch in 4-facher Höhe des Ni-

veaus der Gehaltsgruppe 7/1. Dienstjahr angehoben und mit rechts-
wirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt.

*) Ermittlung des Monatsbruttotariflohnes auf der Basis von 173,33
Stunden.“

→ Baugewerbe, 100300/584/2008

Ein anderes Beispiel sind weitere Zuschläge zur Abfindung, beispielsweise
für besondere Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Damit soll den geringeren
Chancen älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt und damit der drohen-
den längeren Arbeitslosigkeit Rechnung getragen werden:

„Mitarbeiter/innen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 45. Le-
bensjahr, jedoch noch nicht das 56. Lebensjahr vollendet haben, er-
halten auf Grund der besonderen Vermittlungsschwierigkeiten zu-
sätzlich eine Zahlung aus folgender Tabelle:

Lebensalter	Arbeitsmarktzuschlag
45–46 Jahre	5000
47–48 Jahre	7500
49–50 Jahre	10000
51–52 Jahre	7500
53–56 Jahre	5000.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/377/2003

„Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr erhalten auf-
grund ihrer geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich
zu der Abfindung gemäß Ziff. 2.1 einen Betrag von 8.000,00 Euro
brutto.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/677/2012

Einige Sozialpläne enthalten eine zusätzliche Abfindungsregelung für den
Fall, dass Beschäftigte während der Dauer ihres Arbeitslosengeldbezugs keine
neue Beschäftigung finden. So aner kennenswert die Absicht hinter einer sol-
chen Vereinbarung ist, so problematisch ist sie gleichzeitig – aus mehreren
Gründen: Bei Erhalt der zweiten Abfindung ist die erste nicht mehr steuerbe-
günstigt i. S. v. § 34 Abs. 1 EStG, da dann die erforderliche Zusammenbal-
lung der Einkünfte in einem Kalenderjahr nicht mehr zutrifft (vgl. Kapi-
tel 5.7). Zum anderen muss diese Abfindung im Zusammenhang mit dem

Bezug von Sozialhilfe angegeben werden und wird dann entsprechend angerechnet. Dies gilt in verschärfter Form auch für den Bezug von Arbeitslosengeld II (ALG II), das es zum Zeitpunkt der Regelung noch nicht gab. Schließlich wirkt eine solche Regelung bei manchen Betroffenen demotivierend hinsichtlich eigener Vermittlungsbemühungen. Daher sollte auf solche zusätzliche Abfindungsregelungen verzichtet und stattdessen von vornherein eine bessere Abfindung vereinbart werden.

Abfindungsober- und -untergrenzen

Für Abfindungsobergrenzen und für Mindestabfindungen gibt es keine gesetzlichen Vorschriften. Insbesondere § 113 BetrVG mit dem Hinweis auf § 10 KSchG ist nicht maßgebend. Dennoch finden sich in vielen Sozialplänen einschränkende Regelungen.

Abfindungsobergrenzen haben aus der Sicht des Betriebsrats die Funktion, Abweichungen nach oben zu vermeiden, die sich durch die kumulative Wirkung von Alter und Betriebszugehörigkeit insbesondere bei älteren Beschäftigten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und ggf. noch hohem Einkommen ergeben können. Bei fehlender Obergrenze kann die Berechnungsmethode eine Abfindung ergeben, die deutlich höher ist als die wirtschaftlichen Nachteile, die sich durch den Verlust des Arbeitsplatzes ergeben können. In solchen Fällen sind Obergrenzen durchaus sinnvoll. Darüber hinaus sind Abfindungsobergrenzen dann erforderlich, wenn nur so ein für das Unternehmen wirtschaftlich zumutbares Sozialplanvolumen erreichbar ist. Aus Arbeitgebersicht begrenzen Abfindungsobergrenzen das Abfindungsvolumen.

Je nach wirtschaftlicher Situation des jeweiligen Unternehmens wurden in den ausgewerteten Sozialplänen sehr unterschiedliche Abfindungsobergrenzen vereinbart. Am häufigsten wurden Abfindungsobergrenzen in Form von Festbeträgen vereinbart. Um eine unzulässige Überkompensation zu vermeiden, sind diese Festbeträge mit einer flexiblen Obergrenze kombiniert, wonach die Abfindung nicht höher sein darf als das noch zu erwartende Bruttoeinkommen bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze:

„Der Abfindungsbetrag aus Grundbetrag, Steigerungsbetrag und Zusatzbeträgen darf nicht niedriger sein als EUR 4000,00 und nicht höher liegen als EUR 175.000,00. Der Abfindungsbetrag darf insgesamt das bis zum Erreichen der Altersgrenze (Vollendung des 65. Lebensjahres) zu erwartende Bruttoeinkommen nicht überschreiten.“

→ I Großhandel (ohne Kfz.), 100300/241/2003

Nur vereinzelt wird der Höchstbetrag an eine bestimmte Anzahl von Monatsgehältern gekoppelt:

„Der Höchstbetrag der Abfindung beträgt abweichend von Ziff. II. 1.8 des Sozialplans 35 Bruttomonatsgehälter.“

→I Kreditgewerbe, 100300/694/2013

Abfindungsobergrenzen können auch an mehrere Bedingungen gekoppelt sein:

„Arbeitnehmer, die seit dem 01.07.2009 in unmittelbarer Folge der Betriebsänderung eine betriebsbedingte Beendigungskündigung erhalten (Phase 2) haben und infolge dieser Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung. Der Faktor beträgt 1,0 Bruttogehälter pro Beschäftigungsjahr. Die Kappungsgrenze A beträgt 75 % des durch den Arbeitnehmer bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt der Altersrente noch erwerbzbaren fiktiven Gesamtbruttoeinkommens (Kappungsgrenze A), die Kappungsgrenze B beträgt 300.000,00 Euro; es gilt diejenige Kappungsgrenze mit dem niedrigeren Wert.“

→I Chemische Industrie, 100300/580/2009

Eine Abfindungsbegrenzung auf das noch zu erwartende Bruttoeinkommen bis zur Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze (ohne finanzmathematische Abschläge) ist vernünftig, da ein darüber hinaus gezahlter Betrag kein Ausgleich für einen wirtschaftlichen Nachteil ist. Eine andere Form von Abfindungsobergrenzen besteht darin, eine – ggf. altersabhängig gestaffelte – Anzahl von Monatseinkommen festzulegen:

„Für die Altersgruppen bis > 57 Jahre ist eine Abfindung von maximal 30 Monatsgehältern festgelegt.

Für die Altersgruppen > 57,5 bis < 60 Jahre ist eine Abfindung von maximal 24 Monatsgehältern festgelegt.

Für die Altersgruppen > 60 Jahre ist eine Abfindung von maximal 18 Monatsgehältern festgelegt.“

→I Chemische Industrie, 100300/397/2003

Seltener sind die Obergrenzen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt:

„Der Abfindungsbetrag ist wie folgt begrenzt:

Bis 15 Jahre der Betriebszugehörigkeit auf	EURO 55000
bis 20 Jahre der Betriebszugehörigkeit auf	EURO 60000
bis 25 Jahre der Betriebszugehörigkeit auf	EURO 65000
bis 30 Jahre der Betriebszugehörigkeit auf	EURO 70000
bis 35 Jahre der Betriebszugehörigkeit auf	EURO 75000
bis 40 Jahre der Betriebszugehörigkeit auf	EURO 80000
über 40 Jahre der Betriebszugehörigkeit auf	EURO 85000.“

→I Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/300/2003

Ob die in der nachfolgenden Sonderregelung vereinbarte Obergrenze für befristet Beschäftigte mit dem Diskriminierungsverbot nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbar ist, muss offen bleiben. Insbesondere die 50%-Grenze erscheint eher willkürlich gewählt:

„Sonderregelungen für befristet Beschäftigte

Arbeitnehmer, die bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses entweder im Rahmen einer Zeitbefristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG oder im Rahmen einer Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG von jeweils bis zu zwei Jahren („kürzer befristete Arbeitnehmer“) beschäftigt sind, erhalten im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche, unmittelbar durch die Betriebsänderung bedingte Kündigung als Entschädigung für den vorzeitigen Verlust ihres Arbeitsplatzes eine Abfindung nach den normalen Regeln (Ziff. 3 und 4), jedoch maximal in Höhe von 50% der Summe der noch ausstehenden Bruttomonatsgehälter, die der jeweilige befristet beschäftigte Arbeitnehmer zwischen dem Kündigungstermin und dem Ablauf der Befristung hatte beanspruchen können.“

→I Chemische Industrie, 100300/580/2009

Abfindungsuntergrenzen bzw. Mindestabfindungen sollen bei jüngeren Beschäftigten mit einer geringen Betriebszugehörigkeit und ggf. noch niedrigem Einkommen eine sich nach der Berechnungsformel ergebende Minimalabfindung vermeiden, da diese in keiner Weise einen Ausgleich für die zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile darstellt. Am häufigsten werden einheitliche Mindestabfindungen für alle betroffenen Beschäftigten vereinbart:

„Der Mindestbetrag der Abfindung beträgt 10000,-€ (brutto).“

→I Maschinenbau, 100300/279/2003

Eher selten werden nach Alter und/oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Mindestabfindungen vereinbart. Generell können Mindestabfindungen entbehrlich sein, wenn bei der Berechnung der Abfindung auch Grund- oder Sockelbeträge in entsprechender Höhe vereinbart sind. Diese entsprechen dann faktisch einer Mindestabfindung.

3.1.1.2 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Personalabbau haben Arbeitgeber oftmals das Problem, wegen Unterauslastung ihrer Kapazitäten und teilweise langen Kündigungsfristen gekündigte Beschäftigte nicht mehr produktiv einsetzen zu können. Deshalb finden sich in etlichen Sozialplänen Regelungen über finanzielle Anreize zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für die Beschäftigten, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen und vor Ablauf ihrer individuellen Kündigungsfrist ihr Arbeitsverhältnis beenden, ist dies mit erheblichen Risiken hinsichtlich der Leistungen der Agentur für Arbeit verbunden. In diesen Fällen verhängt die Agentur für Arbeit eine Sperrfrist von 12 Wochen und verkürzt den Bezugszeitraum für das Arbeitslosengeld (ALG) um mindestens 25 Prozent. Je nach Höhe der zusätzlichen Abfindung, Alter und Betriebszugehörigkeit kann sich daran noch eine Ruhezeit anschließen, in der der Anspruch auf ALG ruht.

Aus Gründen der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten muss er auf die genannten Risiken hinweisen. Häufig erfolgt dies im Rahmen der Beendigungsgespräche, was sich manche Arbeitgeber in einer Ausgleichsquittung bestätigen lassen. Dennoch ist es sinnvoll, bei solchen Regelungen bereits im Sozialplan auf die Risiken hinzuweisen. Dies geschieht aber nur in wenigen Fällen:

„Beim Abschluss von Abwicklungsvereinbarungen und Aufhebungsverträgen wird im Rahmen des rechtlich Zulässigen und Möglichen darauf geachtet, dass dem Arbeitnehmer möglichst wenig Nachteile entstehen (z. B. keine Sperrfrist hinsichtlich des Bezugs von Arbeitslosengeld) und er auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Nachteile hingewiesen wird. Des Weiteren bekommt jeder Arbeitnehmer eine Bedenkzeit von sieben Tagen, während derer er die Möglichkeit hat, den Vertrag auf eigene Kosten einem Anwalt oder dem Arbeitsamt vorzulegen. Außerdem wird der Betriebsrat unterrichtet.“

➔ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/290/2003

In den folgenden Beispielsregelungen hat sich der Arbeitgeber grundsätzlich zum Ausgleich der Nachteile durch etwaige Ruhen- oder Sperrzeiten verpflichtet. Allerdings hat er seine Einstandspflicht im zweiten Fall an bestimmte Bedingungen/Handlungen der Betroffenen geknüpft. Ob die zusätzlichen Kosten, die den Beschäftigten durch den Rechtsstreit (Widerspruch) entstehen können, auch vom Arbeitgeber übernommen werden, geht aus der Vereinbarung nicht hervor:

„Den Ausfall von Arbeitslosengeld durch eventuelle Sperrfristen trägt das Unternehmen der [Firma] Unternehmensfamilie, in dem der betroffene Mitarbeiter beschäftigt.“

→I Verlags- und Druckgewerbe, 100300/601/2010

„Die Firma ist bereit, mit den von der Entlassung betroffenen Mitarbeitern Aufhebungs- bzw. Abwicklungsverträge zu schließen. Die Firma wird gegenüber der [Firma] bestätigen, dass der Aufhebungsvertrag an Stelle einer von der Firma sonst auszusprechenden Kündigung geschlossen worden ist. Soweit wider Erwarten eine Sperr- oder Ruhenszeit, eintritt verpflichtet sich die Firma, den Arbeitnehmer einen Bruttolohnausgleich für diese Zeit zu zahlen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, gegen einen evtl. Sperr- oder Ruhenszeitbescheid Widerspruch einzulegen und im Falle des Obsiegens die erhaltene Leistung an die Firma zu erstatten.“

→I Metallverarbeitung, 100300/589/2009

Sofern Regelungen für den Ausgleich von Nachteilen durch Sperr- oder Ruhenszeiten in den Sozialplänen enthalten sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Nachteile auszugleichen, wenn die Gründe (d. h. unabhängig von der Mitwirkung vom Beschäftigten an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses) nicht vom Beschäftigten zu vertreten sind:

„Für den Fall, dass das Arbeitsamt Sperrzeiten oder Ruhenszeiten verhängt oder aus sonstigen, von den MitarbeiterInnen nicht zu vertretenden Gründen für Zeiten der Arbeitslosigkeit kein Arbeitslosengeld bezahlt, ersetzen die Unternehmen [...] die ausgefallenen Arbeitslosengeld-Teile.“

→I Ernährungsgewerbe, 100300/236/2002

Die finanzielle Bandbreite der vereinbarten Anreize für ein vorzeitiges Ausscheiden bewegt sich in der Regel zwischen 50 und 100 Prozent des Bruttoverdienstes des Betroffenen für die Dauer der Verkürzung seiner Kündigungsfrist. Da der Arbeitgeber hierdurch in etwa zusätzlich weitere 20 Prozent an Sozialabgaben (so genanntes Arbeitgeberbrutto) einspart, lohnen sich solche Vereinbarungen für den Arbeitgeber generell, sofern er diese Beschäftigten während der Kündigungsfrist nicht sinnvoll produktiv einsetzen kann. In der Praxis kommt es hin und wieder vor, dass sogar die gesamten ersparten Bruttoverdienste (d. h.: das gesamte Arbeitnehmerbrutto) als zusätzliche Abfindung gezahlt wird. Jedoch fanden sich in den untersuchten Betriebsvereinbarungen keine entsprechenden Regelungen. Unklar bleibt in der folgenden Vereinbarung, ob auch die zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge berücksichtigt werden:

„Gekündigte Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis abweichend von ihrer maßgeblichen Kündigungsfrist mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen vorzeitig zu beenden, ohne dass die Leistungen aus diesem Sozialplan hierdurch geschmälert werden. In diesem Fall zahlt [Firma] die dadurch frei werdenden monatlichen Bezüge (fixe Vergütung, variable Vergütung, geldwerter Vorteil Firmenwagen, Firmenwagenpauschale) in vollem Umfang ohne Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Arbeitnehmerbrutto) zusätzlich als Abfindung nach Ziff. 2.1 mit der Maßgabe, dass die Gesamtabfindung im Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/677/2012

Teils fließt nur ein bestimmter Prozentsatz (Werte liegen in der Regel bei 50 oder 75 Prozent) der ersparten Bruttoverdienste in die zusätzliche Abfindung:

„Bis zu ihrem Ausscheiden freigestellte Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis durch einseitige Erklärung vor Ablauf der geltenden Kündigungsfrist mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche vorzeitig zu beenden. Eine solche Beendigung ist im Interesse der [...] Bank und wird von dieser ausdrücklich gewünscht. In diesem Fall erhöht sich die an die Beschäftigten zu zahlende Abfindung für jeden vollen Monat der vorzeitigen Beendigung um 75% eines Bruttomonatsgehaltes.“

→ Kreditgewerbe, 100300/590/2010

3.1.1.3 Erhöhte Abfindung bei Abschluss eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages oder bei Eigenkündigung

Die Kündigung von Beschäftigten ist für Arbeitgeber immer mit einem rechtlichen und damit auch finanziellen Risiko verbunden. Um dieses Risiko auszuschließen, liegt es in ihrem Interesse, die Beschäftigten mittels finanzieller Anreize zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge oder zur Eigenkündigung (meist unter Einhaltung der individuellen Kündigungsfrist) zu bewegen. In folgendem Fall ist ein Festbetrag vereinbart:

„Mitarbeiter, die von Maßnahmen des Interessenausgleichs betroffen sind und mit denen nach Abschluss dieses Sozialplans und vor Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird, erhalten eine Erhöhung ihrer Abfindung um € 7500 brutto.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/327/2003

Hier einigte man sich auf eine prozentuale Erhöhung der Abfindung:

„Diese Abfindung erhöht sich um 20%, sofern der Mitarbeiter einen zweiseitigen Aufhebungsvertrag [...] bis zum 31. Juli 2007 abschließt.“

→ Landverkehr, 100300/526/2007

Eine weitere Variante ist die Erhöhung, die sich anhand der Betriebszugehörigkeit und der Vergütung bestimmt:

„Die abfindungserhöhende Zahlung beträgt bei:

- bis zu fünf Jahren Betriebszugehörigkeit ein Bruttomonatsgehalt,
- bis zu zehn Jahren Betriebszugehörigkeit zwei Bruttomonatsgehälter,
- bis zu 20 Jahren Betriebszugehörigkeit drei Bruttomonatsgehälter,
- bis zu 30 Jahren Betriebszugehörigkeit vier Bruttomonatsgehälter,
- mehr als 30 Jahre Betriebszugehörigkeit fünf Bruttomonatsgehälter.“

→ Kreditgewerbe, 100300/694/2013

In einer anderen Vereinbarung wird schnelles Ausscheiden belohnt:

„Erfolgt das Angebot zur Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages seitens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bis zum 31.12.2008, zahlt die Bank zusätzlich zu der vorgenannten Abfindung eine ‚Sprint-Prämie‘ in Höhe von 10.000,- Euro. Erfolgt das Angebot in der Zeit zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.01.2009 beträgt diese ‚Sprint-Prämie‘ noch 5.000,- Euro.“

→I Kreditgewerbe, 100300/516/2008

3.1.1.4 Einhaltung von Kündigungsfristen

Einige Arbeitgeber haben jedoch ein entgegengesetztes Interesse: Es ist darauf gerichtet, gekündigte Beschäftigte bis zum Ende zu motivieren und dem Unternehmen bis zuletzt ihre volle Arbeitskraft zu sichern – sei es, um bestehende Aufträge noch termingerecht abarbeiten zu können oder auf Vorrat zu produzieren, um bei einer Standortverlagerung während des Umzugs lieferbereit zu sein. Zwei Arbeitgeberstrategien sollen die Interessen durchsetzen: Die eine besteht in der Reduzierung von Abfindungen bei vorzeitigem Ausscheiden, wie in den beiden nachfolgenden Regelungen aus der Versicherungswirtschaft:

„Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig, d. h. vor dem gemäß Ziff. II des Interessenausgleichs geplanten Termin für die Durchführung der Maßnahmen kündigen, erhalten eine Abfindung entsprechend nachfolgender Staffelung: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- zu einem Termin vor dem 31. Januar 2004: keine Abfindung
- zu einem Termin zwischen dem 1. Februar und dem 31. März 2004: 10 % der Abfindung
- zum 30. April 2004: 20 % der Abfindung
- zum 31. Mai 2004: 30 % der Abfindung
- zum 30. Juni 2004: 40 % der Abfindung
- zum 31. Juli 2004: 50 % der Abfindung
- zum 31. August 2004: 60 % der Abfindung
- zum 30. September 2004: 70 % der Abfindung
- zum 31. Oktober 2004: 80 % der Abfindung
- zum 30. November 2004: 90 % der Abfindung
- zum 31. Dezember 2004 oder zu einem späteren Termin: 100 % der Abfindung.“

→I Versicherungsgewerbe, 100300/447/2004

„Scheiden Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz durch die Umstrukturierung entfällt, durch Eigenkündigung vorzeitig aus, erhalten sie bei rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis 6 Monate vor dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Zeitpunkt eine Teilabfindung in Höhe von 50%, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger 6 bis 3 Monate vor dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Zeitpunkt eine Teilabfindung in Höhe von 75%, danach 90%.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/608/2007

Die andere Strategie zielt darauf ab, die Gekündigten durch Versprechen einer Prämie entsprechend zu motivieren:

„Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der Maßnahme beendet wird, erhalten, wenn sie das Unternehmen nicht vor dem 30.09.2003 verlassen, eine die Abfindung erhöhende Prämie, die sich wie folgt berechnet:

1 Bruttomonatsentgelt; 1 weiteres Bruttomonatsentgelt, das anfällt, wenn die für die Abteilung definierten Ziele erfüllt sind. Diese sind bis 30.06.2003 festzulegen; es darf sich um maximal 3 Ziele handeln, die erfüllbar, messbar und transparent sein müssen.“

→ Chemische Industrie, 100300/391/2003

Allerdings ist zu beachten: Prämienzahlungen im Zusammenhang mit betrieblichen Leistungszielen sind keine steuerbegünstigten Abfindungen, sondern steuer- und sozialversicherungspflichtige Vergütungsbestandteile. Bezogen auf die vorstehende Regelung bedeutet dies: Der Abfindung kann ein Bruttomonatsentgelt zugeschlagen werden, da hier allein der Verbleib honoriert wird, während das zweite Bruttomonatsentgelt steuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt darstellt.

Eine Kombination beider Strategien zeigt das folgende Beispiel, das Regelungen für einen insgesamt vierjährigen Zeitraum beinhaltet. Hierbei steigt die Höhe der Abfindung bei einem späteren Ausscheiden zunächst an und wird dann wieder abgesenkt:

„Mitarbeiter, die im ersten Quartal 2012 ausscheiden, erhalten 100% der gem. Ziffern 2.4.1 oder 2.4.2 errechneten Abfindung.

Mitarbeiter, die vom zweiten Quartal bis zum Ende 2012 ausscheiden, erhalten eine Abfindung in Höhe von 120% der gem. Ziffern 2.4.1 oder 2.4.2 errechneten Abfindung.

Mitarbeiter, die im Jahr 2013 ausscheiden, erhalten eine Abfindung in Höhe von 80 % der gem. Ziffern 2.4.1 oder 2.4.2 errechneten Abfindung.

Mitarbeiter, die im Jahr 2014 ausscheiden, erhalten eine Abfindung in Höhe von 50 % der gem. Ziffern 2.4.1 oder 2.4.2 errechneten Abfindung.“

→I Kreditgewerbe 100300/614/2010

3.1.1.5 Absicherung der Abfindungen

In den beiden vorangegangenen Auswertungen enthielten einzelne Sozialpläne Regelungen zur Absicherung von Abfindungsansprüchen. Solche Regelungen sind immer dann angezeigt, wenn das Unternehmen innerhalb der Laufzeit des Sozialplans insolvent zu werden droht. Auch in der aktuellen Auswertung waren keine vergleichbaren Regelungen enthalten:

„Die Abfindungsansprüche aus dem Sozialplan werden [...] über eine selbstschuldnerische Bankbürgschaft abgesichert. In der Bürgschaftsurkunde sind die anspruchsberechtigten Beschäftigten namentlich mit ihrem Abfindungsbetrag gemäß dem vorliegenden Sozialplan aufzuführen. Die Bürgschaftsurkunde ist vor Ausspruch der Kündigungen beim Notariat [...] zu hinterlegen. Die Bankbürgschaft ist eine bis zwei Monate nach Ablauf der letzten Kündigungsfrist befristete, selbstschuldnerische Bürgschaft unter Verzicht auf die Einrede der Vorausklage, der Aufrechenbarkeit und Anfechtbarkeit (§§ 770, 771 BGB) sowie auf die Rechte aus den §§ 776, 777 Abs. 1 BGB eines deutschen als Zoll- und Steuerbürgen zugelassenen Kreditinstituts. Gläubiger aus der Bürgschaft sind die aus diesem Sozialplan anspruchsberechtigten Beschäftigten.“

→I Möbelhersteller, 100300/440/2003

3.1.1.6 Vererblichkeit von Abfindungsansprüchen

Wird in Sozialplänen nichts anderes vereinbart, sind Abfindungsansprüche vor Fälligkeit nicht vererblich. Deshalb wird häufig die Vererblichkeit von Ansprüchen bereits vor Fälligkeit vereinbart:

„Der Abfindungsanspruch entsteht dem Grunde nach mit Ausspruch der Kündigung bzw. mit Abschluss des Beendigungsvertrages. Ab diesem Zeitpunkt ist der Abfindungsanspruch vererblich.

Die Erben können die Auszahlung nur gegen Vorlage eines Erbscheins beanspruchen.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagenteile, 100300/360/2003

3.1.1.7 Auszahlungsmodalitäten

Im Sozialplan ist auch zu regeln, wann die Abfindung ausgezahlt werden soll. In der einfachsten und gebräuchlichsten Form ist die Abfindung mit der rechtskräftigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Einige Regelungen der Auszahlungsmodalitäten orientieren sich hinsichtlich des steuerlich günstigsten Auszahlungszeitpunktes an den Wünschen der Beschäftigten:

„Die Abfindung ist grundsätzlich mit der letzten Entgeltzahlung auszuführen im Falle einer Kündigungsschutzklage mit dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens. Auf Wunsch von Beschäftigten kann der Auszahlungszeitpunkt auch hinausgeschoben werden, längstens bis in das Kalenderjahr, das dem Jahr des Ausscheidens nachfolgt. Dabei berücksichtigt der Arbeitgeber die vom Beschäftigten gewünschte steuerlich mögliche Form der Auszahlung.“

→I Verbände und Gewerkschaften, 100300/375/2003

Gerade in Sozialplänen jüngerer Datums finden sich häufiger auch Regelungen, die dem Beschäftigten ein Wahlrecht einräumen zwischen der Auszahlung der Abfindung oder einer ganz oder teilweise anderen Verwendung des Abfindungsbetrages. Die Gründe liegen vor allem in einer verschlechterten steuerlichen Behandlung der Abfindung. Eine mögliche Verwendung der Abfindung ist deren vollständige oder teilweise Umwandlung in eine begrenzte Weiterbeschäftigung bei gleichzeitiger vollständiger Freistellung von der Arbeit:

„Auf Wunsch von Beschäftigten kann über die geltende Kündigungsfrist hinaus das Arbeitsverhältnis um einen von ihnen zu bestimmenden Zeitraum verlängert und sie hierfür unwiderruflich freigestellt werden. In diesem Zeitraum wird das vereinbarte Entgelt weitergezahlt unter Anrechnung auf die Abfindung, wobei zusätzlich die Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungen zu berücksichtigen sind. Die Dauer der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach dieser Vorschrift darf wertmäßig nicht die Höhe der Bruttoabfindung überschreiten.“

→I Verbände und Gewerkschaften, 100300/375/2003

Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Abfindung in eine Direktversicherung oder in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen, um damit Steuern zu sparen:

„Dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin bleibt es unbenommen, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Teil seiner/ihrer Abfindung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen (§ 40b Abs. 2 Satz 3 i. V. m. Satz 4 EStG) unter Beachtung der Pauschalierungsgrenze von € 1752,00, vervielfältigt mit seiner Beschäftigungsdauer in Jahren, abzüglich der Summe der pauschbesteuerten Beiträge, die im Jahr des Ausscheidens und in den sechs vorangegangenen Jahren geleistet wurden, in eine Direktversicherung einzubringen.“

➔ Forschung und Entwicklung, 100300/320/2004

Aufgrund der Anrechnungsregelungen bei Hartz IV wird von der Möglichkeit der Umwandlung der Abfindung in eine Direktversicherung in vielen Fällen wohl kein Gebrauch mehr gemacht. Die Einzahlung von Abfindungsbeträgen in die gesetzliche Rentenversicherung wird vermutlich nur für rentennahe Jahrgänge attraktiv sein, da langfristige Prognosen über die zukünftige Entwicklung der gesetzlichen Rente nicht möglich sind. Ein weitreichendes Wahlrecht bezüglich der Verwendung der Abfindung wurde in nachfolgender Regelung vereinbart:

„Der Arbeitnehmer kann statt der [...] errechneten Abfindung auch Leistungen aus dem Cafeteria System [...] vereinbaren. Bei der Wahl einer Leistung aus dem Cafeteria System darf der Bruttoleistungsbetrag den errechneten Abfindungsbetrag nicht übersteigen. In dem [...] vorgegebenen finanziellen Rahmen erfolgt die nähere Festlegung zur Ausgestaltung und/oder Kombination der nachfolgend genannten Cafeteria Leistungen durch Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um auf dessen individuellen Bedarf eingehen zu können.

- Outplacement
- rückwirkende Direktversicherung
- vergünstigte Miete
- Zusatzurlaub
- Zusatzrente.“

➔ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/173/2000

Die nachfolgende Auszahlungsregelung führt dazu, dass Beschäftigte, die innerhalb von vier Monaten eine gleichwertige Anschlussbeschäftigung bei festgelegten neuen Arbeitgebern (wohl kommunalen Gesellschaften) antreten, nur oder immerhin noch (je nach Perspektive) 50 Prozent der ihnen nach dem Sozialplan ursprünglich errechneten Abfindung erhalten:

„Die Abfindung wird in zwei gleichen Raten ausbezahlt, die erste Rate in Höhe der Hälfte des nach Ziff. 1. berechneten Betrags wird zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Die zweite Rate in Höhe des Restbetrags wird vier Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und unter der Voraussetzung fällig, dass der Beschäftigte nicht spätestens zum 01.04.2011 eine gleichwertige Anschlussbeschäftigung bei einem mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen oder der Stadt [...] antritt. Der Beschäftigte hat der Gesellschaft unter Vorlage geeigneter Nachweise (z. B. Bescheinigung der [Firma]) nachzuweisen, dass er kein solches Beschäftigungsverhältnis antritt. Eine Liste der verbundenen Unternehmen ist als Anlage § 6.1.2 beigefügt.“

➔ Gesundheit und Soziales, 100300/706/2010

Scheidet der Beschäftigte erst einige Jahre nach Abschluss des Sozialplans aus, kann eine inflationsbedingte Entwertung der Abfindung, beispielsweise durch eine einmalige pauschale Zulage berücksichtigt werden:

„Inflationsausgleich

Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2017 durch betriebsbedingte Kündigung oder durch betriebsbedingte Aufhebungsvereinbarung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten zusätzlich eine Abfindung in Höhe von pauschal 300,00 Euro brutto, sofern sie bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung bereits in einem Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen der [Firma] Deutschland gestanden haben.“

➔ Branchenübergreifend, 100300/691/2013

3.1.2 Entschädigung für den Verlust betrieblicher Sozialleistungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu2>

Neben der Berechnung der Abfindung ist die Entschädigung für den Verlust betrieblicher Sozialleistungen ein weiterer wesentlicher Regelungsbereich im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzverlust. Soweit in den ausgewerteten Sozialplänen finanzielle Leistungen zugesagt werden, die über arbeits-, betriebsvereinbarungs- oder tarifvertragliche Leistungen hinausgehen, ist es zulässig, diese der Abfindung zuzuschlagen.

3.1.2.1 Urlaub und Urlaubsgeld

Die Regelungen zum Urlaubsanspruch und zum Urlaubsgeld reichen vom zeitanteiligen Anspruch bis zum vollen Jahresanspruch:

„Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis endet, erhalten für das Jahr der Beendigung den anteiligen Jahresurlaub und anteilige Gratifikationen. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im zweiten Halbjahr eines Kalenderjahres endet und die nicht in einer Gesellschaft der [...] Gruppe weiterbeschäftigt werden, erhalten den vollen Jahresurlaub.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/447/2004

„Jahresurlaub und Freischichten

Im Austrittsjahr besteht Anspruch auf den vollen Jahresurlaub und die vollen Freischichten aufgrund regelmäßiger Nacharbeit und/oder Altersfreizeit [...]“

→ Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/485/2006

3.1.2.2 Weihnachtsgeld/Sonderzahlung

In vielen Tarifverträgen ist geregelt, dass ein Anspruch auf Weihnachtsgeld, 13. Gehalt oder Sonderzahlung nur besteht, wenn sich der bzw. die Beschäftigte in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Deshalb ist es wichtig, diesen Anspruch auch im Falle des Ausscheidens festzuschreiben, wie es in vielen ausgewerteten Sozialplänen gehandhabt wird. Dabei reichen die Regelungen von der zeitanteiligen Leistung bis zur vollen Jahresleistung:

„Ausscheidende Mitarbeiter erhalten im Jahr des Ausscheidens die anteilige tarifliche Sonderzahlung.“

→I Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/360/2003

„Unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens erhalten Mitarbeiter das volle tarifliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Mitarbeiter, die in 2011 ausscheiden und in diesem Jahr Anspruch auf eine Leistung wegen Betriebszugehörigkeit erwerben, erhalten diese Leistung ungekürzt. Die Zahlung erfolgt spätestens mit der letzten Entgeltabrechnung.“

→I Maschinenbau, 100300/592/2010

3.1.2.3 Jubiläumszahlungen

Durch den Verlust des Arbeitsplatzes erhalten viele Beschäftigte nicht mehr die Jubiläumsleistungen, die ihnen bei einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen zugestanden hätten. Viele Sozialpläne berücksichtigen bei der Abfindung zumindest jene Jubiläen, die in den nächsten Jahren erreicht worden wären:

„Ausscheidende oder in die Transfergesellschaft wechselnde Mitarbeiter, die in einem Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Dienstjubiläum begangen hätten, erhalten zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus betrieblichen Gründen die aus Anlass des Jubiläums zu gewährende betriebsübliche Zuwendung [...] gemäß der Arbeits- und Sozialordnung (ASO).“

→I Chemische Industrie, 100300/466/2005

Solche Regelungen werden häufig auch anlässlich von Arbeitgeberwechseln (Betriebsübergang) vereinbart. Nachfolgend wurde auf einen in der Zukunft (ca. 5 Jahre) liegenden Stichtag abgestellt:

„Arbeitnehmer, die auf [die Firma] übergehen und bei [der Firma] bis zum Jahr 31.12.2009 ihr 25. oder 40. Firmenjubiläum erreicht hätten, erhalten die Jubiläumszuwendungen in voller Höhe zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs.“

→I Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/643/2004

Manchmal wird je nach zeitlicher Entfernung des Jubiläums ein gestaffelter Betrag als Abfindung gezahlt:

„Das Unternehmen gewährt denjenigen Mitarbeitern, die dem Betriebsübergang widersprochen haben und die gem. Ziff. 2.2.2 aus dem Unternehmen ausscheiden und bis zu 5 Jahre nach dem Ausscheiden aus der Firma ein Dienstjubiläum begehen würden, das bisher übliche Jubiläumsgeld als zusätzliche Abfindung nach folgender Abstufung:

bis zu 1 Jahr vor dem Jubiläum	100% des Jubiläumsgeldes
bis zu 2 Jahre vor dem Jubiläum	80% des Jubiläumsgeldes
bis zu 3 Jahre vor dem Jubiläum	60% des Jubiläumsgeldes
bis zu 4 Jahre vor dem Jubiläum	40% des Jubiläumsgeldes
bis zu 5 Jahre vor dem Jubiläum	20% des Jubiläumsgeldes.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/424/2002

3.1.2.4 Vermögenswirksame Leistungen

In vielen Sozialplänen ist die Weiterzahlung von vermögenswirksamen Leistungen vorgesehen. Dabei reicht der Zeitraum der Fortzahlung vom Zeitpunkt des Ausscheidens bis zum Jahresende:

„Sofern Mitarbeiter/innen Leistungen aus dem Vermögensbildungsgesetz in Anspruch nehmen und dies durch Vorlage eines entsprechenden Vertrages belegt ist, erhalten sie im Jahr des Ausscheidens den vollen Arbeitgeberzuschuss. Bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Restbetrag als Bruttoeinmalbetrag ausbezahlt.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/241/2003

Manchmal werden die vermögenswirksamen Leistungen für 12 Monate gezahlt. Um steuerliche Nachteile für die gesamte Abfindung zu vermeiden, werden sie als Einmalbetrag ausgezahlt:

„Die tarifliche vermögenswirksame Leistung wird nach dem Ausscheiden für 12 Monate in einer Summe gezahlt.“

→ Elektro, 100300/313/2002

3.1.2.5 Betriebliche Altersversorgung

Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes ist insbesondere bei jüngeren Beschäftigten mit kürzeren Beschäftigungszeiten auch der Verlust von Anwartschaften auf die betriebliche Altersversorgung verbunden, soweit noch keine Unverfallbarkeit eingetreten ist. Deshalb wird in einigen wenigen Sozialplänen angeboten, durch Umwidmung von Abfindungszahlungen die unverfallbare Anwartschaftszeit zu erwerben:

„Leistungen der Pensionskasse

Beschäftigte, die einen Aufhebungsvertrag nach Ziff. 3 abschließen und zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch keine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nach §§ 1b Abs. 1 S. 1, Abs. 3, 30f. BetrAVG; §§ 4, 9 Ziff. 1 Satzung der Pensionskasse [...] erlangt haben, können unter folgenden Voraussetzungen eine Versorgungsanwartschaft erwerben:

Beschäftigte, die als Mitglieder der Pensionskasse [...] noch nicht die zum Erreichen der Unverfallbarkeit erforderlichen Beitragsmonate erbracht haben, zahlen für den Zeitraum bis zum Erreichen der unverfallbaren Anwartschaft auf Versorgungsleistungen die erforderliche Beitragssumme [...]. Die [...] wird diesen Betrag nach Maßgabe der Satzung [...] an die Pensionskasse abführen. In diesem Fall ist der Beschäftigte verpflichtet, sich im Aufhebungsvertrag unwiderruflich damit einverstanden zu erklären, dass die [...] von den zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zahlungsansprüchen des Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis die gesamte Beitragssumme einbehält und [...] abführt. Berechnungsgrundlage sind 10% des letzten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlten pensionskassenpflichtigen Einkommens multipliziert mit der Anzahl der fehlenden Beitragsmonate.“

→ Energiedienstleister, 100300/461/2003

Häufiger wird in Sozialplänen der Verlust der Anwartschaft durch Zahlung einer zusätzlichen Abfindung abgegolten. Anwartschaften sind nach derzeitiger Gesetzeslage bereits nach 5 Jahren unverfallbar (§ 1b BetrAVG), früher lag die Grenze bei 10 Jahren, was die Werte aus dem ersten Beispiel erklärt. Die Höhe der entsprechenden Abfindung als Entschädigung für den Verlust von verfallbaren Anwartschaften kann pauschaliert werden, z. B. durch einen einheitlichen Festbetrag. Im zweiten Regelungsbeispiel richtet sich die Höhe des Pauschalbetrags nach den Beschäftigungsjahren:

„Mitarbeiter/innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 7 bis unter 10 Jahren erhalten einen pauschalierten Ausgleich für den Verlust der betrieblichen Altersversorgung in Höhe von € 1500,-. Hier gilt das tatsächliche Austrittsdatum als Stichtag.“

→ Chemische Industrie, 100300/397/2003

„Anspruchsberechtigte Mitarbeiter erhalten eine Grundabfindung, in Höhe von 3.500,00 Euro. Die Grundabfindung erhöht sich für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis weniger als 5 Jahre bestanden hat, um 250,00 Euro pro begonnenem Beschäftigungsjahr, um entsprechend § 112 Abs. 5 Ziff. 1 BetrVG den Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung pauschal auszugleichen.“

→ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/680/2010

Die Abfindung kann auch dem Rückzahlungsbetrag des Versorgungsträgers entsprechen:

„Mitarbeiter/innen, die unter die betriebliche Altersversorgung fallen, aber noch keinen unverfallbaren Anspruch haben, erhalten den Betrag, der als Rückzahlung vom Versorgungsträger an [die Firma] geht, brutto ausbezahlt.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/241/2003

Nachstehend entspricht die Abfindung dem Kapitalwert der Rentenanwartschaft:

„Mitarbeiter, die bis zum Beendigungstermin die gesetzliche Unverfallbarkeit nicht erreicht haben (betrifft Betriebszugehörigkeit bis unter 10 Jahre), erhalten zusätzlich zu ihrer Abfindung den jeweiligen Kapitalwert der erworbenen betrieblichen Rentenanwartschaft. Dieser wird unter Zugrundelegung der Versicherungstabellen [...] errechnet. Diese Kapitalwertzahlung berührt nicht [...] Abfindungshöchstbeträge.“

→ Chemische Industrie, 100300/36/1992

Manchmal werden die verfallbaren Anwartschaften auch unverfallbar gestellt. Entweder grundsätzlich oder nach einer Mindestanwartschaft, wie die zwei folgenden Beispiele zeigen:

„[...] sichert zu, verfallbare Betriebsrentenanwartschaften nach Maßgabe der anwendbaren Pensionsordnung vertraglich unverfallbar zu stellen. Die betroffenen Mitarbeiter erhalten hierüber eine gesonderte schriftliche Mitteilung.“

→ Chemische Industrie, 100300/239/2003

„Mitarbeiter, die die [Firma] aufgrund der genannten Umstrukturierungen verlassen, und deren Anwartschaft für die betriebliche Altersversorgung in demselben Jahr erfüllt worden wäre, werden so gestellt, als wenn die Anwartschaft erfüllt ist.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/601/2010

In Ausnahmefällen wird – sofern dies rechtlich zulässig ist – der Anspruch auf die Beschäftigten übertragen:

„Unter der Voraussetzung der Zustimmung der Versicherung [...] können sich Arbeitnehmerinnen auf Antrag unverfallbare Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung vom 6. November 1987 zur Fortführung übertragen lassen; eventuell entstehende Steuern und Kosten trägt die jeweilige Arbeitnehmerin. [...] unterstützt die Übertragung nach besten Kräften. Die Arbeitgeberbeiträge werden bis zum Beendigungsdatum unverändert weitergezahlt.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/278/2004

3.1.2.6 Arbeitgeberdarlehen

Arbeitgeberdarlehen für verschiedenste Anlässe (Erwerb von Wohneigentum, PKW oder Ähnlichem) zu günstigen Konditionen gehören insbesondere in größeren Unternehmen zu den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen. In den Darlehensverträgen ist häufig geregelt, dass mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen auch das Darlehen zurückgezahlt werden muss. Sofern das Ausscheiden durch den Arbeitnehmer veranlasst ist, ist gegen eine solche Regelung nichts einzuwenden. Anders ist die Situation zu beurteilen, wenn der Arbeitsplatzverlust durch den Arbeitgeber veranlasst ist. Die mit der drohenden Arbeitslosigkeit verbundenen finanziellen Einbußen sollten nicht auch noch zur Verschlechterung der Darlehenskonditionen oder gar sofortige Rückzahlungsverpflichtungen zu weiteren finanziellen Belastungen führen. Deshalb wird häufig vereinbart, dass sich die Darlehensbedingungen durch ein Ausscheiden nicht verändern:

„Sofern Mitarbeitern Baudarlehen bzw. Arbeitgeberdarlehen [...] gewährt worden sind, sind diese nicht aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Betriebsänderungen zurückzuzahlen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass in einer gesonderten Vereinbarung zur Sicherung des Darlehens Entgeltansprüche gegen eventuell zukünftige Arbeitgeber an den jeweiligen Gläubiger abgetreten werden. Die übrigen Vertragsbedingungen des Darlehensvertrages bleiben unberührt.“

→I Chemische Industrie, 100300/466/2005

Mitunter bleiben die Darlehensbedingungen zumindest für einen bestimmten Zeitraum unverändert. Das Unternehmen verzichtet dann in aller Regel auch auf die ansonsten übliche Geltendmachung einer Strafzahlung für entgangenen Zinsen (so genannte Vorfälligkeitsentschädigung):

„Konten der Beschäftigten (einschließlich Kontokorrentkredite) und Depots können beim Ausscheiden des Beschäftigten für die Dauer von 12 Monaten weiter geführt werden. Bestehende Darlehen werden bis zum Ende der Zinsbindungsfrist zu den geltenden Konditionen für Mitarbeiter und gemäß den Regelungen des Darlehensvertrages fortgeführt.

Die [...] Bank verzichtet auf die Geltendmachung von Vorfälligkeitsentschädigungen, die aus betriebsbedingten Gründen ausgeschiedenen Beschäftigten bis zu zwölf Monaten nach dem Ausscheiden wegen Sondertilgungen oder vergleichbarer Vorgänge in Rechnung gestellt werden würden.“

→I Kreditgewerbe, 100300/590/2010

Bleibt der Ehepartner beim selben Arbeitgeber oder einem verbundenen Konzernunternehmen beschäftigt, kann das Darlehen auch auf diese/n übertragen werden:

„Das Arbeitgeberdarlehen eines ausscheidenden Mitarbeiters kann auch auf seinen im Konzern weiter beschäftigten Ehegatten übertragen werden.“

→I Kreditgewerbe, 100300/614/2010

Im Folgenden wird das Darlehen in Teilen zur Rückzahlung fällig gestellt und der Rückzahlungsbetrag mit der Abfindung verrechnet:

„Für Restdarlehen ausscheidender Mitarbeiter gilt Folgendes: Die Restdarlehenssumme wird mit dem Abfindungsbetrag verrechnet, und zwar bis zur Höhe von 50% des Abfindungsbetrages. Ein darüber hinausgehender Darlehensrest ist mit den im Darlehensvertrag festgelegten Raten zu tilgen und vereinbarungsgemäß zu verzinsen.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/431/2002

3.1.2.7 Bezug von Sachleistungen

Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes endet auch der günstige Bezug von Sachleistungen, den viele Unternehmen ihren Beschäftigten als freiwillige Sozialleistung gewähren. Diese Sozialleistungen sind von den Beschäftigten als geldwerter Vorteil zu versteuern. In zahlreichen Sozialplänen finden sich Regelungen, die den Weiterbezug von Sachleistungen zu den bisherigen Konditionen für eine bestimmte Dauer festschreiben:

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am Tage ihres Ausscheidens die Bestimmungen der BV [...] ‚Bezug von Gas zu verbilligten Preisen‘ in Anspruch genommen haben, bleibt die gewährte Vergünstigung für die Dauer von zwei Kalenderjahren, gerechnet vom Zeitpunkt ihres Ausscheidens, erhalten.“

→ Energiedienstleister, 100300/124/1999

„Die [...] gewährt monatlich 20 Liter Hastrunk bis zum Beginn der regelmäßigen Gewährung einer Rente aus der Sozialversicherung. Diese Leistung kann nicht kapitalisiert werden.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/83/1994

Bisweilen werden betriebliche Sozialleistungen über den Zeitraum des Kalenderjahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, gewährt. Wird zudem für das Ausscheiden eine Abfindung gezahlt, ist deren Steuerbegünstigung gefährdet, da die Zusammenballung von Einkünften entfällt. Anstelle einer befristeten Weitergewährung der betrieblichen Sozialleistung über das Kalenderjahr des Ausscheidens hinaus ist es steuerlich ratsam, den Wert dieser Leistung zu bestimmen (kapitalisieren) und in einer Summe als zusätzliche Abfindung auszuzahlen.

3.1.2.8 Dienst- bzw. Werkswohnungen

In vielen Unternehmen, die an ihre Beschäftigten Dienst- oder Werkswohnungen günstig vermieten, ist das Wohnrecht an ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen gebunden. Damit zur drohenden Arbeitslosigkeit nicht auch noch der Verlust der Wohnung und des Wohnumfeldes hinzukommen, ist in Sozialplänen häufig geregelt, dass die Wohnsituation trotz Arbeitsplatzverlust erhalten bleibt:

„Mitarbeiter, die in [...] -Wohnungen wohnen und aus dem Unternehmen ausscheiden, weil ihnen kein Arbeitsplatz angeboten werden kann, werden weiterhin so behandelt, als ob sie noch Mitarbeiter [...] wären. Wechselt ein Mitarbeiter, der [...] ausgeschieden ist, in ursächlichem und zeitlichem Zusammenhang hiermit seinen Wohnort, weil er [...] einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, so wird das Unternehmen auf die Einhaltung der Frist für die Kündigung des Mietvertrages verzichten. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die beabsichtigte Beendigung des Mietverhältnisses so früh wie möglich dem Unternehmen und dem Vermieter mitzuteilen.“

→ Anonym, 100300/336/2004

Gelegentlich wird lediglich die Kündigung der Dienstwohnung ausgeschlossen oder die Mietvergünstigung zurückgenommen.

3.1.2.9 Dienst- bzw. Firmenwagen

Bei Tätigkeiten, die mit erheblichen Außendienstaktivitäten verbunden sind, stellt der Arbeitgeber häufig einen Firmenwagen zur Verfügung, der oft auch privat genutzt werden kann. In Fällen, in denen Beschäftigte bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt werden, wird den Betroffenen im Sozialplan dennoch die Nutzung des Firmenwagens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugesagt, da dieser Firmenwagen oft das einzige Fahrzeug der Familie ist. Durch den Entzug der Privatnutzung würde die Mobilität des bzw. der Betroffenen und der Angehörigen erheblich eingeschränkt:

„Firmenwagen können von den MitarbeiterInnen bis zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den bisherigen Regeln benutzt werden.“

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/401/2002

3.1.2.10 Kinderbetreuung

Im Rahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (§ 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG) verpflichten sich Unternehmen zunehmend, Möglichkeiten der Kinderbetreuung anzubieten – sei es durch unternehmenseigene Kindergärten oder durch finanzielle Unterstützung privater Kindergärten. Um diese Kinderbetreuung auch bei Arbeitsplatzverlust zu sichern, ist eine entsprechende Regelung im Sozialplan erforderlich:

„MitarbeiterInnen, deren Kinder einen [...] finanzierten Kindergarten- oder Hortplatz haben oder denen ein solcher Platz bereits zugesagt ist, werden in Bezug auf diesen Kindergarten- oder Hortplatz so gestellt, als wären sie [...] weiterbeschäftigt.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/401/2002

3.1.2.11 Verzicht auf Rückerstattung von Leistungen

Zu den betrieblichen Sozialleistungen vieler Unternehmen gehört auch die Förderung individueller Bildungsmaßnahmen durch Zuschüsse und Beihilfen. Häufig sind in diesem Zusammenhang Rückzahlungsklauseln vereinbart für den Fall des Ausscheidens aus dem Unternehmen innerhalb bestimmter Zeiträume. Die folgende Regelung schließt solche Rückzahlungsverpflichtungen aus:

„Die Bank verzichtet gegenüber denjenigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die [...] durch Aufhebungsvertrag oder betriebsbedingte Kündigung ausscheiden, auf die Inanspruchnahme aus ggf. vereinbarten Rückzahlungsklauseln für Beihilfen und Schulungskosten.“

→I Kreditgewerbe, 100300/407/2003

3.1.2.12 Verbesserungsvorschläge

Die Bearbeitung von Verbesserungsvorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens nimmt häufig längere Zeit in Anspruch. Daher ist es sinnvoll, im Sozialplan sicherzustellen, dass die Prämierung solcher Vorschläge auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erfolgt:

„Mitarbeiter, die aufgrund der Umstrukturierungen ausscheiden und Verbesserungsvorschläge eingereicht haben, sind bei der Realisierung dieser Projekte wie Firmenangehörige zu behandeln.“

→I Verlags- und Druckgewerbe, 100300/443/2003

3.1.3 Verzicht auf arbeitnehmerseitige Einhaltung der Kündigungsfrist



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Angesichts der dramatischen Arbeitsmarktsituation ist es für Gekündigte sehr wichtig, bei neuen Arbeitsangeboten unverzüglich aus dem bisherigen Arbeitsvertrag ohne Einhalten der individuellen Kündigungsfrist ausscheiden zu können, ohne durch arbeitsvertragswidriges Verhalten den Abfindungsanspruch zu gefährden. Deshalb sind in vielen Sozialplänen kurzfristige Ausstiegsmöglichkeiten vorgesehen. Die Regelungen unterscheiden sich dabei hinsichtlich möglicher Einschränkungen bezüglich der Wahrnehmung der kurzfristigen Ausstiegsmöglichkeit. Im folgenden Beispiel kann der/die Beschäftigte uneingeschränkt das Unternehmen verlassen, ohne die Kündigungsfrist einzuhalten:

„Das Unternehmen verzichtet auf die Einhaltung der Kündigungsfrist, wenn der Mitarbeiter dies im Hinblick auf die Aufnahme einer anderweitigen Tätigkeit wünscht.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/344/2004

Mitunter besteht eine kurzfristige Ausstiegsmöglichkeit nur, wenn keine dringenden betrieblichen Interessen beeinträchtigt werden:

„Betroffenen Mitarbeitern, die vor Ablauf der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheiden möchten, darf dies nur aus dringenden betrieblichen Gründen verwehrt werden.“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 100300/417/2003

Meistens werden dringende betriebliche Gründe nicht definiert. Allerdings trägt der Arbeitgeber hier die Darlegungs- und Beweislast. Idealerweise wird das Prozedere des vorzeitigen Ausscheidens geregelt:

„Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, das Arbeitsverhältnis vor dem Ablauf der individuellen Kündigungsfrist durch eine Aufhebungsvereinbarung zu beenden. Der Anspruch wird durch

eine schriftliche Erklärung spätestens 2 Wochen vor dem beabsichtigten Beendigungstermin gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht. Dieses Recht besteht nicht, wenn ein entgegenstehendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers an einer Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den Bereichen IT und Verwaltung besteht. Der Arbeitgeber wird dem Betriebsrat die insoweit betroffenen Arbeitnehmer bis zum 15.02.2009 mitteilen.“

→I Verlags- und Druckgewerbe, 100300/525/2009

3.1.4 Behandlung von Zeitsalden auf Arbeitszeitkonten



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Im Rahmen flexibler Arbeitszeitsysteme führen viele Unternehmen für ihre Beschäftigten Arbeitszeitkonten. Grundsätzlich haben Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass die Arbeitszeitkonten bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen ausgeglichen sind. Für Fälle, in denen dies – aus welchen Gründen auch immer – nicht gelingt, finden sich in Sozialplänen beispielsweise folgende Regelungen:

„Zeitguthaben von ausscheidenden Mitarbeitern aus Gleitzeitkonten werden wahlweise in Geld oder Freizeit vergütet, soweit der Abgeltung in Freizeit nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.“

→I Großhandel (ohne Kfz.), 100300/603/2010

Minusstunden werden dabei in aller Regel gelöscht:

„Sollte das Arbeitszeitkonto eines Mitarbeiters durch Minusstunden belastet sein, so wird diesem Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit gegeben, das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Gibt es diese Möglichkeit nicht oder kann der Arbeitnehmer aus dem von ihm nicht zu vertretenden Gründen den Ausgleich nicht vornehmen, so verfallen diese Minusstunden mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.“

→I Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/606/2010

Die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben (auch mit Zuschlägen) stellt keine Abfindung dar, sondern ist als Arbeitsentgelt zu behandeln und unterliegt als solches der Lohnsteuer und der Sozialversicherung:

„Zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis bestehende Gleitzeitguthaben werden abweichend von Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung ‚Variable Arbeitszeit‘ der Hauptverwaltung vom 28.01.2004 zuzüglich eines Zuschlages von 50% ausgezahlt.“

→ Kreditgewerbe, 100300/590/2010

3.1.5 Zeugnisse



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Beschäftigte haben bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis (§ 630 BGB). Der Arbeitgeber muss ein Zeugnis allerdings nur nach Aufforderung ausstellen. In Sozialplänen wird oft vereinbart, dass betroffenen Beschäftigten unaufgefordert ein Zeugnis ausgestellt wird. Auch Zwischenzeugnisse und sonstige Qualifikationsnachweise, die die Bewerbungschancen verbessern, werden vereinbart:

„(1) Beschäftigte, die infolge der Betriebsänderung ausscheiden, erhalten ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis, das sich i. d. R. auf Führung und Leistung erstreckt. Auf Wunsch erhalten sie jederzeit ein Zwischenzeugnis.

(2) Sind Beschäftigte mit dem Zeugnis nicht einverstanden, ist der Betriebsrat hinzuzuziehen.

(3) Auf Wunsch der Beschäftigten stellt das Personalbüro Zertifikate für die im Betrieb erworbenen Qualifizierungen aus.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/338/2004

3.1.6 Unterstützung bei der Arbeitssuche



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

In zahlreichen Sozialplänen verpflichten sich Arbeitgeber, die vom Verlust des Arbeitsplatzes Betroffenen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu unterstützen: z. B. durch bezahlte Freistellung von der Arbeit für Behördengänge, Arbeitssuche usw., Unterstützungsleistungen (z. B. Hilfestellung bei Bewerbungsschreiben) und Infrastruktur (z. B. Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel wie z. B. das Internet), Übernahme bestimmter Bewerbungskosten. Auf bezahlte Freistellung zur Arbeitssuche haben Gekündigte gemäß § 629 BGB gesetzlichen Anspruch. Im Sozialplan geht es darum, diesen unbestimmten Anspruch zu präzisieren. Im folgenden Beispiel ist die bezahlte Freistellung zur Arbeitssuche überaus großzügig geregelt:

„Gekündigte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter oder konkret von Kündigung bedrohte Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Arbeitsplatzsuche bis zu 15 Arbeitstagen. Die Freistellung erfolgt in Absprache mit dem betrieblichen Vorgesetzten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange. Die Freistellung wird nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet.“

→ Kreditgewerbe, 100300/442/2004

Nachfolgend ist zusätzlich die bezahlte Freistellung für die Aufnahme eines Probearbeitsverhältnisses geregelt:

„Die Arbeitnehmer/innen werden nach Absprache mit den Vorgesetzten für die Zeit zur Arbeitsplatzsuche bis max. 5 Arbeitstage freigestellt. Für eine Freistellung für eine Probearbeit ist eine gesonderte Vereinbarung mit dem Unternehmen notwendig. Die jeweilige Zeit wird gegen Nachweis vergütet.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/406/2003

Neben der bezahlten Freistellung zur Arbeitssuche kann auch die pauschale Übernahme von Bewerbungskosten vereinbart werden:

„Steht fest, dass nach diesem Sozialplan Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren, übernimmt der Arbeitgeber bis zum endgültigen Ausscheiden [...] die Bewerbungskosten der Betroffenen pauschal in Höhe von EUR 50,00 und stellt sie auf Antrag eine angemessene Zeit gem. § 629 BGB für eventuelle Vorstellungsgespräche bei anderen Unternehmen von ihrer Tätigkeit frei.“

→ Chemische Industrie, 100300/263/2003

Zunehmend wird die Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche auch mit einem **Outplacement** (→ Glossar) nach § 110 SGB III (§ 216a SGB III a. f.) kombiniert, wie die nachfolgende umfangreiche Regelung zeigt:

„Die Beschäftigten werden für Bewerbungsaktivitäten (einschließlich etwaiger Maßnahmen nach § 216a SGB III) sowie für vereinbarte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen von der Arbeit freigestellt.

Während der Kündigungsfrist bzw. nach Abschluss des Aufhebungsvertrages haben die Beschäftigten das Recht, für die Arbeitsplatzsuche das Internet am Arbeitsplatz in angemessenem Umfang frei zu nutzen sowie im Betrieb Bewerbungsunterlagen zu erstellen und zu fotokopieren.

Beschäftigte haben während der Kündigungsfrist Anspruch auf bezahlte Freistellung für Bewerbungsgespräche und Behördenbesuche. Es besteht ohne Nachweis ein Anspruch auf drei Arbeitstage. Die Abteilungsleitung ist so frühzeitig wie möglich vor dem Termin zu informieren. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung in angemessenem Umfang. Die Termine sind auf Wunsch der [...] Bank nachzuweisen.“

→ Kreditgewerbe, 100300/590/2010

Auch Kosten für Stellenanzeigen werden übernommen:

„Die Mitarbeiter erhalten Gelegenheit, zur Stellensuche [...] kostenlos im erforderlichen Umfang Anzeigen (2-spaltig, 50 mm schwarz-weiß) aufzugeben.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/484/2006

3.1.7 Wiedereinstellung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Zahlreiche Sozialpläne enthalten so genannte Wiedereinstellungsklauseln. Durch den Sozialplan ausgeschiedene Beschäftigte sollen dadurch – meist innerhalb einer bestimmten Frist – die Möglichkeit erhalten, bevorzugt wieder eingestellt zu werden, wenn Arbeitsplätze neu zu besetzen sind. Allerdings steht die Wiedereinstellungszusage fast immer unter dem Vorbehalt, dass Eignung und Qualifikation denen der externen Bewerberinnen und Bewerber vergleichbar sind. In diesem Fall besteht für den Arbeitgeber ein erheblicher Bewertungsspielraum, der eine erfolgreiche gerichtliche Überprüfung einer Ablehnung nahezu unmöglich macht:

„Bei Neueinstellungen verpflichtet sich die Bank, die Bewerbungen von Arbeitnehmern, die im Rahmen des sachlichen Geltungsbereichs dieses Sozialplans von einer Entlassung [...] betroffen sind, bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.“

→ Kreditgewerbe, 100300/381/2003

Ungeachtet dessen eröffnet diese Regelung dem Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung bei Einstellungen ggf. ein Widerspruchsrecht gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gegenüber bevorzugten externen Bewerbungen. Oft wird bei der Wiedereinstellung innerhalb einer bestimmten Frist die bisherige Betriebszugehörigkeit angerechnet:

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter diesen Sozialplan fallen, werden bei einer Wiederbewerbung innerhalb von zwei Jahren – beginnend mit ihrem tatsächlichen Ausscheiden – anderen Bewerbern gegenüber bevorzugt. Die [Firma] verpflichtet sich, ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – nach Absprache – jeweils die für sie in Frage kommenden internen und externen Stellenausschreibungen zukommen zu lassen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informieren über ihre jeweilige Wohnanschrift. Die bisherige Zeit ihrer Betriebszugehörigkeit wird auf das neue Arbeitsverhältnis angerechnet.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/443/2003

Auch die (anteilige) Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern (häufig andere Konzerngesellschaften) ist unter bestimmten Voraussetzungen vorgesehen:

„Bei ehemals in der [Firma] Beschäftigten, die gegenüber der [Firma] (vor Inkrafttreten dieses Sozialplans) gegen Zahlung einer anteiligen Abfindung auf ihr Rückkehrrecht verzichtet haben, werden bei der Ermittlung der Dienstjahre zusätzlich zu den Dienstjahren bei der [Firma] 50% der bei der [Firma] verbrachten Dienstzeit berücksichtigt.“

→I Kreditgewerbe, 100300/703/2013

Problematisch an der folgenden Regelung sind zwei Punkte: Erstens verfügen zwei Bewerber selten über die gleiche Eignung, so dass die Zusage vom Arbeitgeber leicht ausgehebelt werden kann. Zweitens entfällt der soziale Besitzstand, der mit der bisherigen Dauer der Betriebszugehörigkeit verbunden war:

„Die Parteien sind sich einig, dass Mitarbeiter, die ihren Arbeitsplatz im Zuge der vorliegenden Betriebsänderung verlieren, einen Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung haben, falls innerhalb eines Zeitraumes von 24 Monaten nach Beginn der Umsetzung der Maßnahmen, Einstellungen erforderlich werden und der Mitarbeiter generell für die neue Stelle gleich geeignet ist wie andere Bewerber. Im Falle der Wiedereinstellung gelten die Jahre der bisherigen Betriebszugehörigkeit als endgültig abgefunden.“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 100300/585/2010

Vorzugswürdig ist daher eine Zusage, die nur an die notwendigen Qualifikationen der zu besetzenden Stelle anknüpft:

„Auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin wird [die Firma] den im Rahmen dieses Interessenausgleichs ausscheidenden Mitarbeiter/innen bei späterem Personalbedarf und bei Vorliegen der notwendigen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen während der Dauer von 3 Jahren nach Ausscheiden den Vorzug vor anderen externen Bewerbern geben.“

→I Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/640/1995

Mitunter wird bei Wiedereinstellung eine zeitlich gestaffelte Rückzahlung der gezahlten Abfindung vereinbart. Im Gegenzug werden bisherige Betriebszugehörigkeiten anerkannt:

„Mitarbeiter, die während der Laufzeit dieses Interessenausgleichs betriebsbedingt ausgeschieden sind, sollen innerhalb der ersten beiden Jahre nach ihrem Ausscheiden bei gleicher Qualifikation gegenüber anderen externen Bewerbern bevorzugt eingestellt werden.

Eine Abfindung ohne die in Abzug gebrachten Steuern und Sozialabgaben ist grundsätzlich vor der Wiedereinstellung zurückzuzahlen. Der Rückzahlungsbetrag ermäßigt sich für jeden vollen Monat einer Arbeitslosigkeit um 15% des Monatseinkommens, das für die Berechnung der Abfindung [...] maßgebend war.

Die Dienstjahre vor dem Ausscheiden werden angerechnet. Die zusätzlichen Abfindungen betreffend Jubiläum, Schwerbehinderung und Gleichgestellte sowie Kinderzuschlag sind nicht zu erstatten.“

→ Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik,
100300/323/2003

Um eine Wiedereinstellungszusage handelt es sich auch dann, wenn Gekündigte während der Kündigungsfrist bei der Besetzung von Stellen bevorzugt berücksichtigt werden:

„Werden [...] Arbeitsplätze frei, neu geschaffen oder bleiben sie unbesetzt, haben ArbN [Arbeitnehmer] innerhalb ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung, sofern sie geeignet sind oder die Eignung durch geeignete, zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen in einem angemessenen Zeit- und Kostenrahmen erwerben können. Alle in Frage kommenden Stellen sind betriebsintern [...] auszuschreiben.“

→ Glas- und Keramikgewerbe, 100300/334/2003

Hier wird die Wiedereinstellung an wirtschaftliche Kennziffern geknüpft:

„Sollte sich die Auftragseingangsentwicklung [...] wider Erwarten verbessern, wird das Unternehmen den in der Anlage 3 genannten Mitarbeitern in der dortigen Reihenfolge eine Wiedereinstellung zu den bisherigen Konditionen bei Beibehaltung des sozialen Besitzstandes nach folgenden Modus anbieten:

- Die Auftrageingangsentwicklung wird zum 30.09.2009, 31.12.2009, 31.03.2010 und 30.06.2010 (jeweils [Firma] Kalender) betrachtet.
 - Verbessert sich die negative Auftrageingangsentwicklung (Basis Budget 2009 – für das Jahr 2010 werden die gleichen Werte des Zeitraums Jan.–Juni 2009 zugrunde gelegt) wie folgt, wird der nachstehenden Anzahl von Mitarbeitern ein einmaliges Wiedereinstellungsangebot unterbreitet:
 - auf eine Spanne zwischen –30 % und –21 % = 11 Mitarbeiter
 - zwischen –20 % und –11 % = 22 Mitarbeiter
 - zwischen –10 % und besser = 33 Mitarbeiter
 - Mitarbeiter, die das Wiedereinstellungsangebot annehmen, sind verpflichtet, die entsprechend Anlage 2 – Sozialplan – ihnen zugeflossene Abfindung zurückzahlen.
 - Lehnt ein Mitarbeiter ein ihm unterbreitetes Wiedereinstellungsangebot ab, wird dem auf der Liste (Anlage 3) zunächst nachfolgenden Mitarbeiter, der noch kein Wiedereinstellungsangebot erhalten hat, ein solches unterbreitet.
 - Das Wiedereinstellungsangebot bedarf der Schriftform. Die Annahmefrist beträgt mindestens 14 Tage.“
- Möbelhersteller, 100300/582/2009

3.1.8 Hilfe bei künftiger Arbeitslosigkeit



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Arbeitgeber haben Interesse daran, Abfindungszahlungen möglichst gering zu halten. Betriebsräte sehen sich oft mit der Begründung konfrontiert, dass völlig unklar sei, wie lange einzelne Beschäftigte voraussichtlich arbeitslos sein würden. Daher sei eine Abfindung nicht vernünftig und realistisch bestimmbar. Als Lösung wird vorgeschlagen, zusätzlich zur (dann meist niedrigen) Abfindung im Falle wahrer Bedürftigkeit – dokumentiert durch andauernde Arbeitslosigkeit – einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld zahlen zu wollen:

„Zeigt der/die Mitarbeiter(in) in Abständen von jeweils 12 Monaten, erstmals jedoch ein Jahr nach seinem Ausscheiden regelmäßig

an, dass er/sie arbeitslos war bzw. ist, so erhält er/sie weitere gestaffelte Zahlungen. Die Zahlungen erfolgen erst nach Vorlage der entsprechenden Nachweise. Weist der/die Mitarbeiter(in) dies zu einem Zahlungstermin nicht nach, so entfällt der Anspruch für diese und alle weiteren Zahlungen.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/491/2003

Solche Regelungen bergen die Gefahr, dass – sofern Leistungen über ein Kalenderjahr hinaus gezahlt werden – die Steuerbegünstigung der Abfindung gemäß der so genannten Fünftel-Regelung verloren geht, da es an der Zusammenballung der Einkünfte mangelt, die für die Steuervergünstigung vorausgesetzt ist.

3.1.9 Leistungen bei Verkürzung der individuellen Arbeitszeit



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Damit Beschäftigte das Angebot annehmen, ihre Arbeitszeit im Rahmen eines sozialverträglichen Abbaus von Personalkapazitäten zu verringern (vgl. Kapitel 2.3.2.1), wird häufig ein ganzes Bündel von Leistungen und Rahmenbedingungen zugesagt. Hierzu gehört die Zahlung einer Entschädigung, die nach bisheriger Auffassung der Finanzgerichte keine steuerbegünstigte Abfindung darstellte, da diese Entschädigung nicht mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden war. Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesfinanzhof (BFH vom 25.8.09, IX R 3/09) revidiert diese Rechtsauffassung: Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung, weil dieser seine Wochenarbeitszeit aufgrund eines Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages unbefristet und auf Veranlassung des Arbeitgebers unbefristet reduziert, so ist diese eine begünstigte zu besteuernde Entschädigung im Sinne des EStG. Die Steuerbegünstigung durch die so genannte Fünftel-Regelung (§ 34 EStG) kommt hier aufgrund der Zusammenballung der Einkünfte zur Anwendung.

Die Entschädigungszahlung kann prozentual der Verkürzung der Arbeitszeit entsprechen. Bei einer Erhöhung der Arbeitszeit innerhalb einer bestimmten Frist muss die gezahlte Entschädigung anteilig zurückgezahlt werden:

„Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die ihre Arbeitszeit gemäß § 10 (1) reduzieren, wird die prozentuale Arbeitszeitverkürzung finanziell zu 50% wieder aufgestockt. Durch Teilzeit gekürzte Regeltgelte werden anteilig aufgestockt. Beispielrechnungen sind aus der Anlage 13a ersichtlich.“

➔ Energiedienstleister, 100300/520/2007

„Diese Beschäftigten sind verpflichtet mindestens für die Dauer von fünf Jahren in Teilzeit zu arbeiten. Wechselt ein Beschäftigter vorzeitig wieder in Vollzeit zurück, ist er verpflichtet, für jeden Monat der vorzeitigen Rückkehr 1/60 der gesamten Abfindungssumme (Turboprämie und Abfindung) [...] zurückzuerstatten.“

➔ Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/489/2007

Sofern bei einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens innerhalb eines bestimmten Zeitraumes eine anteilige Rückzahlung der Entschädigung vereinbart wird, sollte sich der Rückzahlungsbetrag an der Nettzahlung orientieren und nicht am Bruttobetrag.

Die Entschädigung kann auch der Höhe der Einkommensminderung bezogen auf einen bestimmten Zeitraum entsprechen. Im Folgenden werden bestimmte betriebliche Sozialleistungen bzw. Sonderzahlungen befristet auf der Basis einer Vollzeitbeschäftigung weitergezahlt:

„Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten unbefristet reduzieren, erhalten als Anreiz eine einmalige Brutto-Ausgleichszahlung in Höhe der durch die Arbeitszeitverkürzung eingetretenen Minderung der Grundbezüge [...] für 6 Monate. Ferner wird ihnen für drei Jahre ab Beginn der Arbeitszeitverkürzung die Zahlung folgender Leistungen (sofern sie generell gewährt werden) wie vor der Arbeitszeitverkürzung zugesagt:

- Weihnachtsgratifikation
- Jahreserfolgsprämie
- Urlaubsgeld
- Vermögenswirksame Leistungen.“

➔ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/117/1996

Überwiegend wird die Entschädigungszahlung als Einmalbetrag geleistet, dessen Höhe sich nach der prozentualen Arbeitszeitverkürzung richtet. Er wird häufig mit Zusatzentschädigungsleistungen verknüpft:

„Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ihre Arbeitszeit gemäß § 10 (2) dauerhaft um mindestens 20% und höchstens 60% reduzieren, erhalten hierfür eine Abfindung in Höhe von 1 eingespartes Jahresentgelt (13 x eingespartes Monatstabellenentgelt) + pro Beschäftigungsjahr 3.500€ quotiert analog der Arbeitszeitreduzierung auf Basis von 38,5 Stunden + Sprinterprämie in Höhe von 25.000€ quotiert analog der Arbeitszeitreduzierung auf Basis von 38,5 Stunden = Brutto-Gesamtabfindung [...].“

→ Energiedienstleister, 100300/520/2007

Anstelle einer Entschädigungszahlung wird gelegentlich eine Aufstockung des Teilzeitverdienstes vereinbart. Beispielsweise wird das Entgelt von Vollzeit auf Teilzeit stufenweise reduziert:

„In der Bank können Mitarbeiter/innen ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit auf eine Arbeitszeit zwischen 19 und 33 Stunden pro Woche bei entsprechender Entgeltminderung verkürzen, sofern nicht dringende betriebliche Gründe dagegen stehen. Diese Gründe hat die Bank dem BR darzulegen. Auf § 9 MTV wird Bezug genommen.“

Der Ausgleich der Entgeltminderung wird bei einer mindestens 60-monatigen Verpflichtung zu Teilzeitarbeit über einen Ausgleichszeitraum von 12 Monaten wie folgt modifiziert:

- 4 Monate Weiterzahlung des vollen Entgelts
- 4 Monate Entgelt um 50% des v. H.-Satzes der Arbeitszeitverkürzung reduziert
- 4 Monate Entgelt um 75% des v. H.-Satzes der Arbeitszeitverkürzung reduziert.“

→ Kreditgewerbe, 100300/307/2003

In anderen Fällen wird die anteilige Entschädigung in eine monatliche Entgelterhöhung umgerechnet:

„Arbeitnehmer [...], die ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit dauerhaft reduzieren, erhalten für den Zeitraum der Reduzierung der Arbeitszeit in dem der folgenden Berechnung zu Grunde gelegten Umfang, längstens jedoch für die Dauer von 60 Monaten, einen Aufstockungsbetrag z. T.zeitarbeitsentgelt, der sich nach folgender Formel berechnet:

Neue Arbeitszeit: bisherige Arbeitszeit \times Bruttoabfindung [...]:
60 = monatlicher Bruttoaufstockungsbetrag in €.“

→ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/332/2003

Auch eine Rückkehroption auf eine Vollzeitstelle kann die Bereitschaft zur Teilzeitarbeit bei vielen Beschäftigten erhöhen:

„Der/die Mitarbeiter/in muss mindestens für einen Zeitraum von 12 Monaten die Arbeitszeitreduzierung vereinbaren. Eine Erhöhung der Arbeitszeit ist nach Ablauf der 12 Monate zum jeweiligen Geschäftsjahresende möglich, hierfür ist 6 Wochen vor Geschäftsjahresende ein Antrag [...] zu stellen. Mit Beginn des darauf folgenden Geschäftsjahres wird bei rechtzeitiger Antragstellung die Arbeitszeit wieder erhöht.“

→ Energiedienstleister, 100300/520/2007

In vielen Fällen ist nicht auszuschließen, dass Beschäftigte, die auf Teilzeit wechseln, dennoch ihren Arbeitsplatz verlieren. Daher sollten die Abfindungsansprüche abgesichert werden. Häufig wird für den Fall einer späteren betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung auf der Basis einer Vollzeitbeschäftigung zugesagt:

„Lässt sich trotz der Reduzierung der Arbeitszeit eine spätere Kündigung innerhalb der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung nicht vermeiden, erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung, bei der die Arbeitszeit vor der Reduzierung zugrunde gelegt wird. Die [...] gezahlte Abfindung wird hierbei angerechnet.“

→ Kreditgewerbe, 100300/151/2001

Um den Anreiz zum Wechsel auf eine Teilzeitstelle zu verstärken, wurde im folgenden Beispiel eine höhere Abfindung zugesagt. Sie gleicht ein aufgrund der Teilzeitstelle geringeres Arbeitslosengeld aus:

„Wird solchen Mitarbeitern/-innen innerhalb von 24 Monaten betriebsbedingt gekündigt, so wird für die Ermittlung des Abfindungsbetrages das Bruttovollzeittentgelt (35 Std.) herangezogen. Der so ermittelte Abfindungsbetrag ist um den Nettobetrag der Einmalzahlung gem. 3.1 zu reduzieren. Die Abfindung entspricht jedoch mindestens der Ziffer 5 dieser Betriebsvereinbarung.“

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen innerhalb von 24 Monaten betriebsbedingt gekündigt wird, erhalten einen Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld auf Basis des Effektivverdienstes zu dem fiktiven Arbeitslosengeld auf Basis des Vollzeitverdienstes für die Dauer des Leistungsbezuges.“

→ **I** Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/469/2003

Keinen Nachteil beim Bezug von Arbeitslosengeld erleiden Beschäftigte, die innerhalb der letzten 3,5 Jahre von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle gewechselt sind und dabei ihre Arbeitszeit auf weniger als 80 Prozent eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, mindestens aber um 5 Stunden wöchentlich während 6 zusammenhängender Monate verringert haben (§ 130 Abs. 2 Nr. 4 SGB III).

3.1.10 Zusatzleistungen bei Elternzeit



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Arbeitgeber, die Personal abbauen wollen, haben großes Interesse daran, dass Beschäftigte in Elternzeit diese möglichst in vollem Umfang ausschöpfen. Hierfür können im Sozialplan finanzielle Anreize, z. B. für die Verlängerung einer bereits vereinbarten Elternzeit, vereinbart werden:

„Nach der Betriebsvereinbarung zur Regelung von unbezahlten Freistellungen im Rahmen des Maßnahmenpakets [...] erhalten Beschäftigte, die die Elternzeit über den ursprünglich vereinbarten Zeitraum hinaus für ein Jahr verlängern, eine Prämie in Höhe von 5.000,00 Euro (brutto).“

→ **I** Maschinenbau, 100300/573/2008

3.2 Einbeziehung von Leistungen nach dem SGB III (Transfersozialplan)



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu2>

Gemäß §§ 110 und 111 SGB III wurden Transferleistungen eingeführt, um Beschäftigte einzugliedern, die aufgrund einer Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Sinn und Zweck der Förderinstrumente ist es, durch Transferleistungen die Chancen für einen Übergang aus dem alten in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu verbessern (so genanntes Outplacement nach § 110 SGB III). Transferleistungen nach § 111 SGB III greifen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sollen die Chancen für die Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis verbessern. Transfermaßnahmen sind für die betroffenen Beschäftigten immer freiwillig. Darum sind die materiellen, sozialen und inhaltlichen Rahmenbedingungen sowie die Auswahl der Gesellschaft (Transfergesellschaft, Outplacement-Firma) von entscheidender Bedeutung für ihre Akzeptanz bei den Betroffenen. Die folgenden Beispiele sind vor dem Hintergrund der geltenden Rechtslage im jeweiligen Abschlussjahr zu lesen.

3.2.1 Outplacement

Die Förderung von Transfermaßnahmen gemäß § 110 SGB III ist zu einer Pflichtleistung der aktiven Arbeitsförderung an die jeweils betroffenen Beschäftigten geworden. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, maximal 2.500 Euro je Teilnehmer. Für die Förderung ist die am Betriebsitz zuständige Arbeitsagentur verantwortlich. Art, Inhalt und Umfang von Transfermaßnahmen sind nicht gesetzlich vorgeschrieben, außer durch Mindeststandards für Profiling-Maßnahmen. Bezuschusst werden alle Maßnahmen mit dem Ziel, von Kündigung bedrohte Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt (wieder)ezuzugliedern. Transfermaßnahmen gemäß 110 SGB III finden in der Regel in auslaufenden Arbeitsverhältnissen (während Kündigungsfristen) statt und müssen in den Betriebsablauf eingebunden werden. Die Betroffenen werden für die Maßnahmen unter Fortzahlung ihrer Bezüge von der Arbeit freigestellt. Regelungen zu Transfermaßnahmen – nach altem

sowie neuem Recht – enthalten im Wesentlichen allgemeine, individuelle, zeitliche, inhaltliche und finanzielle Rahmenbedingungen für das Zustandekommen und die Durchführung der Maßnahmen nach folgendem Muster:

„Um diesen Sozialplan beschäftigungswirksam zu nutzen und drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden, wird eine arbeitsmarktlich zweckmäßige Eingliederungsmaßnahme (Outplacementberatung) nach den §§ 216a SGB III ff. durchgeführt, wenn das Landesarbeitsamt [...] hierfür Zuschüsse gewährt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Maßnahme teilnehmen, werden für mindestens sechs Arbeitstage unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes von der Arbeit freigestellt. Darüber hinaus stellt [...] die für die Durchführung der Maßnahme erforderlichen Räume und die Infrastruktur zur Verfügung, an den anfallenden Maßnahmekosten beteiligt sich [...] in dem mit dem Landesarbeitsamt vereinbarten Umfang.“

→ Chemische Industrie, 100300/397/2003

Vereinzelt enthalten die Vereinbarungen sehr knappe Formulierungen, die nur einen Regelungsbereich klären (z.B. Kosten). Alle anderen Rahmenbedingungen (Wer? Was? Wo? Wie lange?) bleiben unberücksichtigt:

„Die betroffenen Beschäftigten haben Anspruch auf eine Outplacement-Beratung bis zur Höhe von € 3500,-. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.“

→ Kreditgewerbe, 100300/418/2003

„Alle nach dieser Vereinbarung anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die freiwillig ausscheiden, erhalten ein Gruppenoutplacement gem. § 216a SGB III, das von einem externen Anbieter durchgeführt wird. Die Kosten übernimmt [die Firma] in Höhe von bis zu EUR 2.500,00 je Person (hinzu kommt der entsprechende Zuschuss der Bundesagentur für Arbeit).“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/521/2007

Besser eignen sich Regelungen, die bei der Auswahl und Ausgestaltung der Transferberatung eine Beteiligung des Betriebsrats vorsehen:

„Von einer Entlassung betroffene Arbeitnehmer haben einen Anspruch, an einer von dem Verlag organisierten und von dieser finan-

zierten Outplacement-Beratung unter Einbeziehung einer individuellen Beratung teilzunehmen. Die Auswahl eines ggf. hinzuzuziehenden externen Beraters sowie die inhaltliche Gestaltung erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat. Die Kosten hierfür sind für jeden Arbeitnehmer auf maximal 5.000,-€ begrenzt. Eine Barauszahlung der für die Outplacement-Maßnahme veranschlagten Kosten an den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/525/2009

Häufig zu finden sind Ausschlussklauseln für Arbeitnehmer, die eine Kündigungsschutzklage eingereicht haben. Ihnen wird keine öffentliche Förderung gewährt:

„Hierzu stellt der [...] Konzern sicher, dass jeder Mitarbeiter, der einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen hat oder dem betriebsbedingt gekündigt wurde, bis Ablauf seiner Kündigungsfrist ein Gruppenoutplacement entsprechend dem Angebot der Firma [...] in Anspruch nehmen kann, sofern er nicht Kündigungsschutzklage erhoben hat.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/327/2003

Idealerweise werden Details der Maßnahme (Inhalte, Zeiträumen, individuelle Freistellung, Kostenübernahme) kurz und knapp beschrieben:

„Die vorgeschalteten Maßnahmen erfolgen im Zeitraum vom 01.01.2005 bis 31.3.2005. Erforderliche Vorbereitungen (individuelle Terminplanungen) finden bereits im Dezember 2004 statt. Diese Maßnahmen dienen der Unterstützung des Mitarbeiters bei der Arbeitsplatzsuche. Zu diesem Zweck führt [der Dienstleister] Bewerbungstrainings, Profilings-, Laufbahn- und Qualifizierungsplanungen durch. Die [Firma] trägt den Arbeitgeberanteil der Kosten für diese Maßnahmen gemäß § 216a SGB III und stellt den Mitarbeiter für diese Maßnahmen maximal 5 Tage von der Arbeit frei.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/349/2004

Die folgende Vereinbarung regelt konkret die Verteilung der Maßnahmekosten zwischen Unternehmen und Beschäftigten, die Kostenentlastung der Beschäftigten in Höhe eventueller öffentlicher Mittel, die kostenreduzierende Bereitstellung von Räumen und Infrastruktur:

„Das Gruppenoutplacement wird von dem Dienstleister zu einem Pauschalbetrag von € 2500 je Teilnehmer angeboten. Diesen Betrag finanzieren Arbeitgeber und Teilnehmer je zur Hälfte, also mit einem Betrag von je € 1250. Die Finanzierung erfolgt aufseiten des Teilnehmers durch eine entsprechende Verminderung der ihm nach § 13 zustehenden Abfindung. Da die Teilnahme an der Outplacementberatung vor Fälligkeit der Abfindung erfolgt, treten die Arbeitgeber mit dem Finanzierungsanteil des Teilnehmers gegenüber dem Dienstleister in Vorlage. Sollte die Maßnahme durch öffentliche Mittel gefördert werden, so führt diese Förderung zu einer entsprechenden Verminderung des Finanzierungsanteiles des Mitarbeiters. Für die Durchführung der Maßnahme stellt der Arbeitgeber die erforderlichen Räume und die Infrastruktur zur Verfügung. Die Teilnehmer werden für die erforderliche Dauer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt. Der [...]Konzern beginnt mit der Bereitstellung dieser Dienste ab 1. Juli 2003 – Verfügbarkeit des Leistungserbringers vorausgesetzt.“

→ I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/327/2003

Teilweise werden sehr umfangreiche Kostenbeteiligungen zulasten der Arbeitnehmer vereinbart:

„Auf Wunsch des Mitarbeiters kann zur Suche eines Arbeitsplatzes außerhalb des [...]Konzerns eine Outplacement-Beratung durchgeführt werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeiter eine Ausscheidensvereinbarung getroffen hat und 50% der anfallenden Beratungskosten übernimmt. Findet die Outplacement-Beratung noch vor dem Austritt statt und erfolgt im Rahmen der Outplacement-Beratung eine Freistellung von der Arbeitspflicht, so reduziert sich die Abfindungssumme um die in dieser Zeit fortgezahlte Vergütung.“

→ I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 100300/324/2002

Vereinzelt können Betroffene aus alternativen Angeboten wählen:

„Nach dem Follow-up-Gespräch und unter Abwägung seiner potenziellen Chancen auf dem externen Arbeitsmarkt kann sich der Mitarbeiter für eines der beiden angebotenen Programme des Outplacement-Anbieters entscheiden:

a) 6-Monatsprogramm + Prämie

Aktive Begleitung des Mitarbeiters bei der Suche nach einem alternativen, externen Arbeitsplatz in Individualgesprächen und Workshops über einen Zeitraum von sechs Monaten ab Beginn der Maßnahme. Sollte der Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate ein neues Arbeitsverhältnis annehmen und einen Aufhebungsvertrag [...] schließen, so erhält er eine festgelegte Prämie in Höhe von 50 % der monatlichen Vergütung gem. KBV [...] § 6 Abs. 4, die bis zum Ablauf der Sechsmonatsfrist noch angefallen wäre. Die Abfindungsobergrenze findet keine Anwendung.

b) Garantieprogramm

Zeitlich unbegrenzte, aktive Begleitung des Mitarbeiters in Individualgesprächen und Workshops, bis er ein neues Arbeitsverhältnis annimmt; bei einer Probezeitkündigung durch das neue Unternehmen nimmt der Outplacement-Anbieter die Beratung einmalig bis zur Annahme eines neuen Arbeitsverhältnisses wieder auf.

Alle Beratungsgespräche mit dem Mitarbeiter erfolgen absolut vertraulich und in terminlicher Absprache zwischen Mitarbeiter und Outplacement-Berater.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/287/2004

Vereinzelt werden in den Sozialplänen nur die wesentlichen Rahmenbedingungen definiert, die Einzelheiten der Maßnahme (Umfang, Inhalt, Finanzierung) werden dann einer weiteren Vereinbarung überlassen – eventuell nach Vorgesprächen mit bzw. Angeboten von Dienstleistern. Es empfehlen sich möglichst genaue Regelungen, um Klarheit über die Bedingungen zu schaffen und so späteren Konflikten zwischen den Betriebsparteien oder zwischen Beschäftigten und Maßnahmeträgern vorzubeugen:

„Zur Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung sind Outplacementmaßnahmen vorgesehen, die in einer zusätzlichen Vereinbarung geregelt werden und als Anlage Bestandteil dieses Sozialplanes werden.

- Für das Outplacement von Arbeitnehmern stellt der Arbeitgeber maximal 8000,-€ pro betroffenem Mitarbeiter zur Verfügung. Bei der Auswahl des Outplacement-Unternehmens und des Outplacement-Konzepts hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

- Die Firma wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während des Laufs der Kündigungsfrist von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freistellen, wenn diese nachweisen, dass sie im Rahmen des Outplacements eine Fortbildungsmaßnahme bzw. Veranstaltung besuchen.
 - Die betroffenen Mitarbeiter haben vom Zeitpunkt ihrer Kündigung an einen Rechtsanspruch, an der Outplacementmaßnahme teilzunehmen.“
- I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/292/2003

Auch zur Mindestzahl an Teilnehmern für Qualifizierungsmaßnahmen können Festlegungen getroffen werden:

„Für Mitarbeiter, die von der Kündigung betroffen sind, bietet die [Firma] – Direktion für Deutschland folgende Qualifizierungsmaßnahmen an: Outplacement-Beratung im Gruppenoutplacement- oder Einzeloutplacement-Verfahren. Außerdem können Mitarbeiter externe fachliche Weiterbildung zu verschiedenen Versicherungssparten oder in ihrem jeweiligen Arbeitsgebiet in Anspruch nehmen. Für die im Haus angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen müssen Gruppen mit mindestens acht Mitarbeitern zustande kommen.“

→ I Großhandel (ohne Kfz.), 100300/603/2010

Eine besondere Stellung bei der Vereinbarung von Transfermaßnahmen nimmt die Unterstützung bei der Existenzgründung ein. Sie wird deshalb oft gesondert geregelt. Insbesondere werden hier die Informations- und Beratungsphase im Vorfeld der Existenzgründung sowie die meist finanzielle Unterstützung in der Startphase der Selbstständigkeit konkretisiert:

„Existenzgründer können bis zu sechs Monate zur Formulierung eines Businessplanes bezahlt freigestellt werden. Auf Wunsch wird dem Existenzgründer hierbei kostenlose Unterstützung gewährt bzw. vermittelt. Sie können ein zinsgünstiges Darlehen bis maximal zur doppelten Höhe der möglichen Abfindungszahlung beim Ausscheiden beantragen. Die Möglichkeit der Bereitstellung von Gewerberäumen, Maschinen, Büroausstattungen u. a. wird auf Antrag durch die zuständigen Fachabteilungen geprüft. Existenzgründer erhalten darüber hinaus als Starthilfe für die Anschaffung von Maschi-

nen/Anlagen und/oder für erforderliche Bau- und Umbaumaßnahmen von Gewerberäumen einen Investitionskostenzuschuss in Höhe von brutto 10000,00€ als zusätzliche Abfindung. Der Investitionskostenzuschuss ist vor dem Ausscheiden [...] unter Angabe des Verwendungszwecks sowie unter Vorlage von Belegen (Kostenvoranschläge, Rechnungen) zu beantragen und wird nach Prüfung sowie der Erteilung eines Bewilligungsbescheides nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bargeldlos überwiesen.

[Die Firma] benennt zur fachlichen Begleitung der Unternehmensgründung auf Wunsch und in Abstimmung mit dem Existenzgründer betriebliche Ansprechpartner, sofern das entsprechende Know-how im Unternehmen vorhanden ist. Der jeweils benannte Ansprechpartner wird auf der Grundlage eines Beratungsvertrages [...] Berater des Existenzgründers.

Existenzgründer werden bevorzugt in die Ausschreibungen/Auftragsvergabe [...] einbezogen. Liegen mehrere Angebote vor, erhalten die Existenzgründer die Möglichkeit zur Präsentation und werden in die Bieterlisten aufgenommen.“

→I Energiedienstleister, 100300/246b/2003

Zum Teil finden sich auch Regelungen zu Outplacement-Maßnahmen, wenn eine Transfergesellschaft nicht zustande kommt:

„Wird keine Transfergesellschaft gebildet, wird dem Mitarbeiter eine Outplacement-Beratung angeboten. Für diese Beratung wird pro Mitarbeiter ein Budget von 2.500€ zur Verfügung gestellt. Eine Auszahlung an den Mitarbeiter ist ausgeschlossen. Mögliche Fördergelder erhöhen den Budgetbetrag.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/465/2005

3.2.2 Transfergesellschaft



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Die Leistungen zum Transferkurzarbeitergeld (Transfer-KUG) sind in § 111 SGB III geregelt. Die Förderdauer ist auf maximal 12 Monate befristet. Die Arbeitsagentur gewährt für diese Zeit Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 Prozent, für Beschäftigte mit erhöhtem Leistungssatz 67 Prozent der Nettoentgeltendifferenz. Die Gewährung von Transfer-KUG hat zwei wesentliche Ziele: a) Sie ermöglicht es, unter akzeptablen sozialen und materiellen Bedingungen Entlassungen zu vermeiden (bzw. hinauszuzögern). b) Sie fördert durch sinnvolle Transfermaßnahmen die Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt.

Entlassungen werden vermieden (bzw. hinausgezögert), indem die von Kündigung bedrohten Arbeitnehmer in eine so genannte betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) wechseln. Die beE wird fast immer ausgelagert in externe Transfergesellschaften (TG), welche die früheren Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG) abgelöst haben. Die Arbeitsvertragsparteien müssen dafür das bisherige Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden (Aufhebungsvertrag) und die betroffenen Arbeitnehmer mit der TG ein neues, auf maximal 12 Monate befristetes Beschäftigungsverhältnis abschließen. Dazu wird zumeist ein so genannter dreiseitiger Vertrag abgeschlossen:

„Zum Übergang in die Transfergesellschaft wird zwischen dem Mitarbeiter und der [Firma] und der Transfergesellschaft ein so genannter 3-seitiger Vertrag [...] geschlossen. Dieser beinhaltet, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der [Firma] und dem Mitarbeiter einerseits aufgehoben und gleichzeitig ein befristetes Arbeitsverhältnis zwischen der Transfergesellschaft und dem Mitarbeiter andererseits begründet wird. Dieser befristete Vertrag beginnt mit dem 01.07.2007 und endet mit seiner Befristung.“

→ Landverkehr, 100300/526/2007

Um die berufliche Eingliederung zu unterstützen, ist die Transfergesellschaft gehalten, sinnvolle und notwendige Maßnahmen anzubieten. Die Grundlagen sowie die wesentlichen Rahmenbedingungen von Transfergesellschaften

müssen zuvor von Betriebsrat und Arbeitgeber ausgehandelt und im Interessenausgleich und Sozialplan oder einer gesonderten Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden.

3.2.2.1 Grundsätzliche Voraussetzungen zur Einrichtung von Transfergesellschaften

In nahezu allen Vereinbarungen ist die Einrichtung einer Transfergesellschaft an die Erfüllung der Fördervoraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld geknüpft, gemäß den jeweils gültigen Bestimmungen des SGB III (aktuell § 111 SGB III bzw. § 216b a. F. SGB III) und den entsprechenden Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit (online abrufbar unter www.arbeitsagentur.de). Da ca. die Hälfte der Kosten einer Transfergesellschaft durch die öffentliche Förderung abgesichert wird, ist diese einschränkende Voraussetzung sinnvoll. Ansonsten würden diese Kosten die Sozialpläne zusätzlich belasten und folglich die Abfindungen geringer ausfallen. Wichtig ist, dass die Arbeitsagentur möglichst frühzeitig eingebunden wird (Förderungsvoraussetzung!) und daher der Sozialplan, nach dessen Regelungen Transferleistungen möglich sind, noch nicht endverhandelt oder gar bereits abgeschlossen ist. Deshalb wird zunehmend vereinbart, dass im Sozialplan die Errichtung von Transfergesellschaften nur dem Grunde nach zugesagt wird und die weitere Ausgestaltung einem gesonderten Transfersozialplan vorbehalten bleibt:

„Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine Arbeitsaufnahme in [Ort] nicht möglich erscheint, wird zum Zeitpunkt der Betriebsstättenverlagerungen eine Transfergesellschaft für [Ort] und [Ort] geschaffen. Die Vertragspartner schließen hierüber einen gesonderten Transfersozialplan ab. Die Verhandlungen hierüber werden zu Beginn des Jahres 2011 aufgenommen.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/602/2010

Bestimmte Eckpunkte werden jedoch vereinzelt bereits außerhalb der Vereinbarung, z. B. in einer Protokollnotiz, fixiert:

„Protokollnotiz:

In diesem Sozialplan ist vorzusehen, dass das Transferkurzarbeitergeld um 20 Prozentpunkte des berücksichtigungsfähigen Nettolohns aufgestockt und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Dauer der Beschäftigung in der Transfergesellschaft eine gleich-

wertige Altersversorgung durch die Zusatzversorgungskasse gesichert wird. Für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Transferagentur eingeschaltet. Die Qualifizierung durch die Agentur und die Transfersgesellschaft wird jeweils mit einem Arbeitgeberzuschuss von jeweils bis zu 2.500,00 Euro gefördert. Im Hinblick auf § 9 Sicherungsordnung wird vereinbart, dass nicht die Beschäftigung in der Transfersgesellschaft, sondern erst eine sich ggf. daran anschließende Tätigkeit als Anschlussbeschäftigung gilt.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/602/2010

Nur selten ist der Anspruch auf einen Wechsel in die Transfersgesellschaft von einer Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit anhängig:

„Vorbehaltlich der Förderung durch die Agentur für Arbeit gemäß §§ 216a und b SGB III (a. f.) wird das Unternehmen den Mitarbeitern mit mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit, die ihren Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen verlieren, Transfermaßnahmen (Transferagentur/Transfersgesellschaft) anbieten.“

→ Sonstige Verkehrsdienstleister, 100300/438/2004

Für den Fall, dass eine Transfersgesellschaft nicht errichtet werden kann, ist es sinnvoll, Regelungen zu treffen, wie mit den eventuell schon abgeschlossenen Verträgen und bereitgestellten Mitteln verfahren wird:

„Werden eine oder beide der vorstehenden Bedingungen nicht erfüllt, sind bis dahin eventuell abgeschlossene Aufhebungsverträge bzw. befristete Arbeitsverträge mit der TG unwirksam. Diese Rechtsfolge ist in allen Verträgen (Transfer-, Aufhebungs- und Arbeitsvertrag) unter Nennung der Bedingung aufzunehmen. Auf Basis des vorliegenden Interessenausgleichs und Sozialplans werden Vorstand und Betriebsrat die Mittel für Abfindungen einvernehmlich neu regeln.“

→ Maschinenbau, 100300/400/2003

3.2.2.2 Individualrechtlich-arbeitsvertraglicher Regelungsbereich

Wesentlicher Regelungsbereich bei den Vereinbarungen zu Transfersgesellschaften sind die individualrechtlich-arbeitsvertraglichen Bedingungen, unter denen die Anspruchsberechtigten in die TG wechseln können. Anspruch

auf Übertritt haben meist alle Beschäftigten, deren Arbeitsplatz aufgrund einer dem Sozialplan zugrunde liegenden Betriebsänderung entfällt. Die Inanspruchnahme einer TG ist für die Betroffenen freiwillig. Ein entsprechendes Angebot kann erfolgen, bevor betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden:

„Sofern die Mitarbeiter das Angebot zum Wechsel in die Transfergesellschaft annehmen, wird auf den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung verzichtet. Das Arbeitsverhältnis [...] wird in diesem Falle einvernehmlich beendet und ein neues, auf maximal zwölf Monate befristetes Vertragsverhältnis zwischen dem Mitarbeiter und der externen Transfergesellschaft begründet.“

➔ Chemische Industrie, 100300/466/2005

In anderen Fällen wird zunächst die Kündigung ausgesprochen und anschließend der Eintritt in die TG angeboten:

„Unter der Voraussetzung der Bewilligung von Strukturkurzarbeit wird allen betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmern/innen ein Angebot zur Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses ab dem auf den Kündigungsausspruch folgenden Monatsbeginn unterbreitet [...].“

➔ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/406/2003

Meist müssen die Beschäftigten das Angebot innerhalb vereinbarter Fristen annehmen:

„Dem Beschäftigten steht eine Frist von maximal vier Wochen nach Zugang des schriftlichen Angebotes (unter Benennung der konkreten Bedingungen des Aufenthaltes in der Transfergesellschaft) zur Verfügung, dieses anzunehmen oder abzulehnen. Äußert sich der Beschäftigte innerhalb dieser Frist nicht, gilt dies als Ablehnung. Im Rahmen dieser Frist kann der Beschäftigte auch einen Übertritt in die Transfergesellschaft mit einer Dauer von weniger als den [...] genannten Verweilmonaten beanspruchen.“

➔ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/368/2002

Die Beschäftigten, die das Angebot annehmen, schließen einen so genannten dreiseitigen Vertrag ab: Er beinhaltet die Beendigung des bisherigen Beschäf-

tigungsverhältnisses mit dem Altbetrieb und den Abschluss eines neuen Beschäftigungsverhältnisses mit der Transfergesellschaft:

„Die Übernahme in die TG erfolgt durch einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und der [Firma] bzw. den anderen beteiligten Unternehmen unter gleichzeitiger Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und der TG in Form eines dreiseitigen Vertrages zwischen dem Mitarbeiter, der [Firma] bzw. einem anderen der beteiligten Unternehmen und der TG. Ein Muster des dreiseitigen Vertrages sowie der entspr. Haustarifvertrag sind diesem Rahmeninteressenausgleich als Anlagen beigefügt. Der Wechsel in die TG ist freiwillig und es besteht kein Rechtsanspruch auf diesen.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/337/2004

Ein dreiseitiger Vertrag stellt gleichzeitig den Beendigungsvertrag mit dem bisherigen Unternehmen und den neuen Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft dar. Seine Bedingungen entsprechen den Kernbereichen der meisten vorliegenden Vereinbarungen. Sie werden in der Praxis als Anlagen dem Sozialplan beigefügt:

„Zu diesem Zweck verpflichtet sich die Firma, allen in der Anlage 1 und 1a genannten Arbeitnehmern der Firma, die zum Übertritt [...] bereit sind, den in dieser (Betriebs-)Vereinbarung im Wege einer zusammengesetzten Urkunde – integrales Bestandteil – als Anlage 4 beigefügten 3-seitigen Vertrag anzubieten und mit ihnen abzuschließen. Der betroffene Arbeitnehmer hat eine Woche nach Aushängung des 3-seitigen Vertrages an ihn die Möglichkeit, diesen Vertrag zu unterschreiben. Dieser 3-seitige Vertrag hat eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen [der Firma] und dem betroffenen Arbeitnehmer gem. Ziff. 5.2 dieser Vereinbarung vorzusehen.“

→ Elektro, 100300/462/2003

Zugunsten des neuen befristeten Arbeitsvertrages verzichten die Beschäftigten oft zumindest auf einen Teil ihrer Kündigungsfristen. Als Voraussetzung für den Bezug von Transfer-KUG müssen sie vor Übertritt in die TG ein Profiling durchlaufen:

„Voraussetzung hierfür ist die Durchführung eines sog. ‚Profiling‘ (arbeitsmarktbezogene Chanceneinschätzung), welches rechtzeitig vor dem Wechsel in die Transfersgesellschaft durchführt wird.“

→ Chemische Industrie, 100300/466/2005

Zeitliche Ausgestaltung

Das angebotene neue Arbeitsverhältnis ist immer ein zeitlich befristetes. Seine minimale und maximale Laufzeit richtet sich meist nach den jeweiligen Förderbedingungen für das Transferkurzarbeitergeld. Seit dem 1.1.2004 sehen die Regelungen aufgrund der neuen Förderbedingungen höchstens noch 12 Monate vor:

„Zu diesem Zweck wird das Arbeitsverhältnis mit [Firma] einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag zum [...] beendet und ein auf die Dauer von zwölf Monaten befristetes Arbeitsverhältnis, beginnend am [...], [wird] mit der Transfersgesellschaft abgeschlossen. Ein Muster des Arbeitsvertrages ist [...] beigefügt [...].“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/326/2004

Mehrheitlich sind die individuellen Laufzeiten der Arbeitsverträge gestaffelt. Dabei werden verschiedene Parameter herangezogen, z.B. das Alter der Betroffenen:

„Die maximale Verweil- und Beschäftigungsdauer in der Transfersgesellschaft wird innerhalb des jeweiligen Kurzarbeitergeld-Bezugszeitraumes (maximal 12 Monate) nach folgender Staffel festgelegt:

- bis 29 Jahre 9 Monate
- ab 30 Jahre 12 Monate.

Die Finanzierung der Beschäftigung in der Transfersgesellschaft wird wie folgt [...] sichergestellt.“

→ Landverkehr, 100300/526/2007

Des Weiteren werden Laufzeiten über individuelle Kündigungsfristen gestaffelt:

„Allen von Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmern wird unter der Bedingung, dass Strukturkurzarbeitergeld [...] tatsächlich gezahlt wird, der Übertritt in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mit Wirkung ab dem Monatsersten des Beginns der Kündigungsfrist nach Erhalt der Kündigung für die Dauer der

doppelten individuellen Kündigungsfrist bis zur gesetzlich zulässigen Maximaldauer für den Bezug von Strukturarbeitergeld durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrages angeboten.“

→ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/433/2003

Eine dritte Variante orientiert an den Betriebszugehörigkeiten:

„Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Abschluss eines befristeten Vertrages mit der [TG] von mindestens 6, höchstens 24 Monaten. Die Dauer ist abhängig von der individuellen Qualifizierungsmaßnahme und beträgt:

6 Monate bei Arbeitnehmern, deren Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahre beträgt,

9 Monate bei Arbeitnehmern, deren Betriebszugehörigkeit bis zu 10 Jahre beträgt,

12 Monate bei Arbeitnehmern, deren Betriebszugehörigkeit bis zu 15 Jahre beträgt,

18 Monate bei Arbeitnehmern, deren Betriebszugehörigkeit bis zu 20 Jahre beträgt und

24 Monate bei Arbeitnehmern, deren Betriebszugehörigkeit über 20 Jahre beträgt.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/264/2003

Häufig werden mehrere Parameter zur Berechnung der Befristung herangezogen:

„Die individuelle Vertragslaufzeit bemisst sich wie folgt:

- doppelte individuelle Kündigungsfrist errechnet ab 31.8.2002 mindestens jedoch 6 Monate
(bei AN, die am 31.08.2002 40 Jahre oder jünger sind, maximal 12 Monate)
- bei AN, die am 31.08.2002 55 Jahre und 4 Monate alt sind bis diese das 57. Lebensjahr und 4 Monate erreicht haben, mindestens jedoch 12 Monate.“

→ Elektro, 100300/316/2002

Alter, Betriebszugehörigkeit und Kündigungsfristen werden auch als klassische Parameter bei der Abfindungsberechnung herangezogen. Eher selten orientieren sich Befristungen an der Vermittelbarkeit der Beschäftigten:

„Für das Arbeitsverhältnis mit der TQG gelten folgende Bestimmungen:

- eine Befristung für 10 Monate für die Zielgruppe der kurzfristig vermittelbaren ArbeitnehmerInnen (aufgrund Alter und Ausbildung leicht vermittelbar);
- eine Befristung für 18 Monate für die Zielgruppe der langfristig vermittelbaren ArbeitnehmerInnen ([...] ungelernte Mitarbeiter und Schwerbehinderte);
- eine Befristung für 12 Monate für die Zielgruppe der mittelfristig vermittelbaren ArbeitnehmerInnen (alle übrigen ArbeitnehmerInnen).“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/293/2003

Insgesamt muss die Befristung der Arbeitsverträge in der TG mindestens der Kündigungsfrist des ursprünglichen Arbeitsvertrages entsprechen. Andernfalls ist die Förderung von Transfer-KUG gefährdet und die Betroffenen müssen mit Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld nach dem Auslaufen der befristeten Arbeitsverträge rechnen.

Materielle Ausgestaltung

Aufgrund der neuen Fördervorgaben durch das SGB III gibt es bei der Dauer der geförderten Transferarbeitsverhältnisse kaum Verhandlungsspielraum. Demgegenüber ist die materielle Ausgestaltung der Transferarbeitsverhältnisse Verhandlungssache zwischen den Betriebsparteien. In der Regel sind Transfergesellschaften nicht tarifgebunden. Alle arbeitsvertraglichen Bedingungen sind deshalb – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten – frei verhandelbar. Zunächst geht es dabei um die Höhe der Vergütung, konkret um die Aufstockungsleistungen auf das Kurzarbeitergeld. Nahezu alle ausgewerteten Vereinbarungen sehen eine Aufstockung vor. Entweder erfolgt eine Aufstockung über die gesamte Laufzeit auf ein festgelegtes Zielnettoentgelt (z. B. 80 Prozent des bisherigen Nettos) oder der Aufstockungsbetrag auf das KUG wird prozentual einheitlich gezahlt (z. B. 20 Prozent):

„Während der Kurzarbeit erhalten die ArbeitnehmerInnen Struktur-Kurzarbeitergeld und eine Aufzahlung auf 80% des sich aus dem Bruttoverdienst ergebenden Nettoverdienstes.“

→ Elektro, 100300/316/2002

„Das Unternehmen verpflichtet sich, die Transfergesellschaft durch folgende Leistungen zu unterstützen (Remanenzkosten):

- Differenzzahlung zwischen dem Transferkurzarbeitergeld und 80 % der bisherigen Monats-Netto-Lohn-/Gehaltszahlung (ohne Berücksichtigung von Steuerfreibeträgen) bzw. 87 % bei Beschäftigten mit unterhaltsberechtigten Kindern.“

→ Möbelhersteller, 100300/582/2009

Zahlreiche Regelungen sehen eine gestaffelte Vergütung je nach Dauer des Vertragsverhältnisses vor. Dabei wird üblicherweise zwischen der eingesparten Kündigungsfrist aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag und der restlichen Vertragslaufzeit differenziert:

„Bei Übertritt in die Transfergesellschaft gewährleistet die Arbeitgeberin für die Dauer der jeweils einschlägigen Kündigungsfrist, jedoch maximal für den Zeitraum von 7 Monaten, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 % des zuletzt bezogenen Nettomonatseinkommens. Das zuletzt bezogene Nettomonatseinkommen errechnet sich nach [...] der Betriebsvereinbarung [...], Vorgezogener Altersaustritt/Altersteilzeit‘ in der Fassung vom 3.12.2002. Danach gewährleistet sie für die restliche Verweildauer in der Transfergesellschaft eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 85 % des jeweiligen, nach [...] der Betriebsvereinbarung [...], Vorgezogener Altersaustritt/Altersteilzeit‘ [...] errechneten Nettomonatseinkommens.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 100300/350/2003

Seltener finden sich pauschale Abstufungen wie die folgende:

„Abhängig von dem Zeitraum seiner Tätigkeit in der Transfergesellschaft erhält der Mitarbeiter in den ersten drei Monaten ein monatliches Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 100 % des letzten Nettoarbeitsentgelts; ab dem vierten bis einschließlich sechsten Monat 90 %, vom siebten bis einschließlich neunten Monat 80 % des letzten Nettoarbeitsentgelts, danach 75 % seines letzten Nettoarbeitsentgelts.“

→ Kreditgewerbe, 100300/339/2003

Die Begründung für solche gestaffelten Vergütungen besteht hauptsächlich in zwei Argumenten: a) Bei längerer Verweildauer werden mehr Mittel verbraucht. b) Die Staffelung soll die Motivation erhöhen, eine neue Tätigkeit aufzunehmen. Bei einer Differenzierung unter dem Versorgungsgedanken wird dem Lebensalter entsprechend aufgestockt:

„Mitarbeiter, die in die Transfergesellschaft durch einen befristeten Arbeitsvertrag eintreten, erhalten in Abhängigkeit von ihrem Lebensalter und ihrer tatsächlichen Verweildauer in der Transfergesellschaft folgende Bruttoszuzahlungen zum strukturellen Kurzarbeitergeld:

bis 46 Jahre keine Zuzahlungen

47 Jahre 130 € pro Monat

48 Jahre 140 € pro Monat

49 Jahre 150 € pro Monat

50 Jahre 160 € pro Monat

51 Jahre 170 € pro Monat

52 Jahre 180 € pro Monat

53 Jahre 190 € pro Monat

54 Jahre 200 € pro Monat

ab 55 Jahre bis 59 Jahre 300 pro Monat.“

➔ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/269/2003

Um in der Transfergesellschaft Konflikte darüber zu vermeiden, wie sich die Vergütung zusammensetzt, sollten die berechnungsrelevanten Vergütungsbestandteile und -zeiträume genau definiert werden:

„Für die Laufzeit des Anstellungsverhältnisses mit der BQG erhält der/die Arbeitnehmer/in monatliche Aufstockungszahlungen auf das Strukturkurzarbeitergeld. Die Aufstockungszahlungen entsprechen der Differenz zwischen dem Strukturkurzarbeitergeld und 80% des in den letzten drei Monaten vor Eintritt in die BQG gezahlten Nettoeinkommens des/der Arbeitnehmer/in. Als Bruttoeinkommen gilt das jeweilige arbeitsvertragliche Bruttomonatsgehalt bzw. der Bruttomonatslohn ohne Zuschläge und Zulagen jedweder Art sowie ohne Sonderzahlungen wie z.B. Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeitszuschläge, Fahrtkostenzuschuss, vermögenswirksame Leistungen, Erschwerniszulagen, Urlaubsgeld, tarifliche Sonderzahlung usw.; Kurzarbeit wird nicht berücksichtigt.“

➔ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/406/2003

Gestaltungsspielräume bestehen z. B. bei der Definition der Bruttovergütung, anhand derer das Transferkurzarbeitergeld berechnet wird. So kann beispielsweise auch die durchschnittliche Vergütung eines bestimmten Zeitraums vereinbart werden. Allerdings können hier keine unregelmäßigen Bestandteile (z. B. Zuschläge für Überstunden) einbezogen werden. Im folgenden Beispiel wurden die letzten 6 Monate berücksichtigt. Häufig finden sich auch Regelungen, die auf den Durchschnittswert des letzten Jahres abstellen:

„Grundlage für den Nettoausgleich ist der Durchschnitt des Brutto-Monats-Entgelts der letzten 6 ohne Kurzarbeit voll abgerechneten Monaten vor dem Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung.“

→ Möbelhersteller, 100300/582/2009

An Urlaubs- und Feiertagen wird kein Kurzarbeitergeld gewährt, da keine Arbeitsstunden entfallen. Die Urlaubs- und Feiertagsvergütung ist ebenfalls Regelungsbestandteil:

„Für Urlaubstage und Feiertage (die auf Arbeitstage fallen) erhält der Beschäftigte jeweils 100% der Bruttovergütung (einschließlich Zuschläge und Zulagen, ohne Mehrarbeitsvergütung und ohne zusätzliche Urlaubsvergütung), die er [...] ohne Arbeitsausfall/Wechsel in die Transfergesellschaft erhalten hätte.“

→ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/368/2002

Alle zusätzlichen materiellen Leistungen, die den Beschäftigten in ihrem neuen Arbeitsverhältnis zugutekommen, müssen geregelt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Transfergesellschaft nicht tarifgebunden ist. Die folgende Regelung zählt zusätzliche Vergütungen umfassend auf:

„Während der Teilnahme an der strukturellen Kurzarbeit haben die betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Urlaubsvergütung, zusätzliche Urlaubsvergütung, tarifliche Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen sowie Feiertagsbezahlung gemäß den [...] verbindlichen Tarifverträgen (Referenzzeitraum im Sinne des § 9 [Gesamt-]MTV sind die letzten drei [...] abgerechneten Monate). Näheres zur Durchführung wird in der Betriebsvereinbarung für die Überleitung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse geregelt.“

→ Maschinenbau, 100300/280/2003

Teilweise finden sich in den Sozialplänen Regelungen zu einzelnen Vergütungs- oder Anspruchsberechtigungen, wie die zwei folgenden Beispiele zeigen. Im ersten Beispiel werden Betriebsrentenansprüche während der Verweildauer in der Transfergesellschaft weiter aufgebaut:

„Bei denjenigen Mitarbeitern, welche das Angebot zum Übertritt in die Transfergesellschaft annehmen oder welche dieses Angebot ablehnen und aufgrund des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, werden die Zeiten der [...] vorgesehenen Verweildauer in der Transfergesellschaft in die Berechnung etwaiger Werksrentenansprüche einbezogen.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/274/2003

Im zweiten Beispiel werden die bisher gewährten vermögenswirksamen Leistungen fortgeführt:

„Die [Firma] zahlt über die BQG zusätzlich an die ArbeitnehmerInnen die vermögenswirksame Leistung entsprechend der einzelvertraglichen oder tariflichen Regelungen.“

→I Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/406/2003

Da Transfergesellschaften mehrheitlich nicht tarifgebunden sind, gelten auch für die restlichen Arbeitsbedingungen, soweit in den Vereinbarungen nicht anders geregelt, die gesetzlichen Ansprüche. Urlaub wird in fast allen Regelungen gemäß Bundesurlaubsgesetz gewährt.

Sofern eine bevorzugte Wiedereinstellung beim bisherigen Arbeitgeber oder einem (konzern-)verbundenen Unternehmen vereinbart wird, muss beachtet werden: In diesem Fall entfallen die Förderungsvoraussetzungen nachträglich und das gesamte Transferkurzarbeitergeld muss ggf. zurückgezahlt werden:

„Sollte sich die Situation des Unternehmens bis zum Ende der Transfergesellschaft dahingehend ändern, dass entgegen der jetzigen Prognosen erweiterter Beschäftigungsbedarf besteht oder sollte sich ein solcher daraus ergeben, dass nicht von der Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer den Arbeitgeber von sich aus verlassen, werden Bewerbungen gekündigter oder in die Transfergesellschaft übergetretener Arbeitnehmer zur Wiedereinstellung bei gleicher Eignung gegenüber externen Bewerbern bevorzugt behandelt.“

→I Maschinenbau, 100300/575/2009

3.2.2.3 Finanzierung und Ausgestaltung der Transfergesellschaft

Mittels Transfergesellschaften und erforderlicher Maßnahmen sollen die Beschäftigten wieder in ein neues (Dauer-)Arbeitsverhältnis überführt werden. Dazu bedarf es teils umfangreicher Orientierungs-, Bildungs- und Outplacement-Maßnahmen sowie einer professionellen Jobvermittlung. Die Finanzierung der Qualifizierungskosten muss geregelt werden:

„[Die Firma] zahlt an die Transfergesellschaft für jeden gewechselten Mitarbeiter eine Pauschale von € 3000 für Qualifizierungsmaßnahmen. Diese Pauschale wird zusätzlich zu der Grundvergütung an den Dienstleister gezahlt. Der in der Grundvergütung für Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen enthaltene Anteil sowie die Pauschale müssen zusammen den Betrag von mindestens € 5000 je Mitarbeiter erreichen (für eine Beschäftigungsdauer von 12 Monaten in der Transfergesellschaft).“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/326/2004

Da die Qualifizierungsbedarfe der einzelnen Beschäftigten unterschiedlich sind, ist es sinnvoll, den Betrag der für die Finanzierung von Qualifikationsmaßnahmen zur Verfügung steht, unabhängig von der Person festzulegen. So kann den Gegebenheiten des Einzelfalls besser Rechnung getragen werden:

„[Die Firma stellt] eine personenungebundene Pauschale von 1.500,00 bis 2.500,00 Euro pro eintretendem Mitarbeiter zur Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen der ehemaligen Mitarbeiter in der Transfergesellschaft [zur Verfügung]. Die Verteilung der Mittel erfolgt nach dem individuellen Bedarf der Mitarbeiter durch die Transfergesellschaft. Die genaue Höhe wird vereinbart, sobald die Zusammensetzung der Arbeitnehmer, die in die Transfergesellschaft wechseln, bekannt ist.“

→ Maschinenbau, 100300/592/2010

Teilweise sehen die Vereinbarungen auch die Übernahme von Reisekosten für Vorstellungsgespräche oder Qualifizierungen vor:

„Für Reisen zu Qualifizierungsmaßnahmen während der Verweildauer in der Transfergesellschaft erstattet [die Firma] pro gefahrenem Kilometer vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zurück

0,15€. Alternativ wird eine Bahnfahrt zweiter Klasse erstattet. Für Übernachtungen bei mehrtägigen Ausbildungsmaßnahmen erstattet [die Firma] gegen Nachweis maximal 50€ pro Übernachtung.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/349/2004

Um die ausgehandelten Regelungen zu den Arbeitsverträgen und den sonstigen Bedingungen in der Transfergesellschaft zu finanzieren, können durch öffentliche Mittel je nach Ausstattung ca. 50 Prozent der Gesamtkosten gedeckt werden. Die restliche Finanzierung muss über den Sozialplan (oder eine gesonderte Betriebsvereinbarung) abgesichert werden. Viele ausgewertete Vereinbarungen enthalten entsprechende Hinweise:

„Die [Firma] stellt zur Finanzierung der Vergütungen und sonstigen Aufwendungen der BQG für die max. 18-monatige Laufzeit der BQG folgende Mittel zur Verfügung:

- Remanenzkosten
- Personalverwaltungskosten
- Regiekosten (Beratung, Coaching, Betreuung)
- Kosten für die Qualifizierung der Mitarbeiter, soweit nicht eine Übernahme durch andere Kostenträger (Arbeitsamt, Europäischer Sozialfonds, Mittel der Europäischen Union etc.) erfolgt, bis zu 1750,00 EUR.

Einzelheiten werden in einem gesonderten Vertrag (Kooperationsvertrag) zwischen [der Firma] und der Beschäftigungsgesellschaft mbH festgelegt; das Muster eines entsprechenden Kooperationsvertrages ist diesem Sozialplan als Anlage 2 beigelegt.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/293/2003

Auch die Kosten für das vor Eintritt in die TG notwendige Profiling müssen geregelt werden:

„[Die Firma] verpflichtet sich, die angebotenen Profilingmaßnahmen vor Übertritt der ArbeitnehmerInnen in die TG umzusetzen. Die Kosten für die Profilingmaßnahme tragen die zuständige Agentur für Arbeit und [die Firma] anteilig. Zur Mitfinanzierung der Maßnahme wird [die Firma] bzw. die TG Fördermittel gemäß § 216a und b SGB III (a. f.) beantragen.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/278/2004

Etliche Regelungen sichern die zugesagten Finanzmittel zusätzlich ab. Dies ist immer dann erforderlich, wenn das Unternehmen, das Personal abbaut, insolvenzgefährdet ist:

„Die Finanzierungsbeiträge des Unternehmens werden über den Treuhänder Rechtsanwalt [...] ggf. mittels Bankbürgschaft abgesichert.“

→ Elektro, 100300/316/2002

Schließlich gilt es, Regelungen für eventuell nicht verbrauchte Restmittel zu treffen:

„Freiwerdende bzw. nicht verbrauchte Finanzmittel werden [...] für weitere [...] Qualifizierungsmaßnahmen verwandt oder können mit Zustimmung des Beirats zur Verlängerung der Vertragslaufzeiten der [...] Beschäftigten verwandt werden. Nach dem Ausscheiden des letzten Beschäftigten [...] eventuell noch vorhandene Gelder werden nach Abschluss der Betriebsprüfungen [...] zweckgebunden für mitbestimmte Qualifizierungsmaßnahmen der dort verbleibenden Beschäftigten eingesetzt.“

→ Elektro, 100300/316/2002

3.2.2.4 Abfindung bei Inanspruchnahme der Transfergesellschaft

Transfergesellschaften ersetzen in der Regel keine Abfindungen. Sie sind vielmehr eine sinnvolle Ergänzung zu den ausschließlich materiellen Leistungen von Abfindungssozialplänen. Ob und inwieweit Abfindungsleistungen für die Kosten der TG herangezogen werden (müssen), kann nur dann abgeschätzt werden, wenn diese Kosten und ihre Finanzierung für die Betriebsräte transparent dargestellt werden. Wegen zusätzlicher Kosten, die mit der Einrichtung und Durchführung einer Transfergesellschaft meist verbunden sind, werden die Abfindungsleistungen in der Praxis allerdings häufig eingeschränkt. Das heißt: Die Mitarbeiter erhalten meist eine geringere Abfindung und werden so an der Finanzierung indirekt beteiligt:

„Mitarbeiter, die nach Ziffer 1 in die TG überwechseln, erhalten bei Beendigung des mit [der Firma] bzw. einem der anderen beteiligten Unternehmen bestehenden Arbeitsverhältnisses vom abgebenden Unternehmen eine Abfindung. Die Höhe der Abfindung ist auf

75% des sich nach dem Sozialplan vom 03.03.2004 ermittelten Abfindungsbetrages begrenzt.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/337/2004

Die Beteiligung kann aber auch in der Höhe begrenzt werden. Beim nächsten Beispiel wird die Höhe der Abfindung anhand eines Punktemodells berechnet:

„Für Mitarbeiter, die in die Transfersgesellschaft wechseln, vermindert sich die Abfindung aus 5.1.1. um jeweils 5 Punkte im Faktor, insgesamt aber um nie mehr als 2.000,00 Euro.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/610/2007

In etlichen Vereinbarungen werden separate Abfindungsregelungen für Beschäftigte getroffen, die in eine Transfersgesellschaft überwechseln:

„Höhe der Abfindung bei Wechsel in die BQG:

- ArbeitnehmerInnen, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bzw. ArbeitnehmerInnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Abfindung nach der folgenden Formel: $\text{Bruttomonatsvergütung} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times 0,45$.
- ArbeitnehmerInnen zwischen dem vollendeten 50. Lebensjahr und vor Vollendung des 55. Lebensjahres erhalten eine Abfindung nach der folgenden Formel: $\text{Bruttomonatsvergütung} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times 0,5$.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/282/2003

In den ausgewerteten Sozialplänen finden sich auch differenzierte Abfindungsregelungen, die je nach Verweildauer in der Transfersgesellschaft unterschiedliche Bonus- und Malusregelungen vorsehen:

- „1. Die Abfindung beträgt bei 9 Monaten Verweildauer 100% des Betrages, der unter Zugrundelegung des [...]Kündigungstermins zu ermitteln ist.
2. Kommt es zu einer Vermittlung in den nachfolgend aufgeführten Zeiträumen innerhalb der ersten 9 Monate nach Eintritt in die BQG gem. Punkt III., erhält der Mitarbeiter folgende Zusatzleistungen zur Abfindung:

innerhalb 3 Monate: 5500,-€

innerhalb 6 Monate: 3500,-€.

3. Übersteigt die Verweildauer in der BQG einen Zeitraum von 9 Monaten, wird die Abfindung für jeden weiteren Monat um 3% gekürzt.“

→ Erdöl- und Erdgasgewinnung, 100300/206/2002

Neben der Abfindungshöhe wird der Auszahlungszeitpunkt der Abfindung in den Vereinbarungen unterschiedlich geregelt. Üblicherweise wird die Abfindung mit dem letzten Gehalt aus dem ursprünglichen Arbeitsverhältnis ausgezahlt:

„Die Abfindung wird mit der Gehaltszahlung für den Monat, in dem das bisherige Beschäftigungsverhältnis durch dreiseitigen Vertrag zwischen der [der Firma], dem/der Mitarbeiter/in und der Gesellschaft beendet wird, ausgezahlt.“

→ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/168/1999

Wegen der Verletzung des Zusammenballungsgebotes gefährdet diese Regelung die Steuerbegünstigung. Steuerlich unbedenklich ist dagegen die folgende Regelung. Darin ist die Auszahlung der Abfindung auf das Ende des neuen Transferarbeitsverhältnisses verschoben:

„Das Belegschaftsmitglied erhält bei einer Zugehörigkeit [...] 85% der Abfindung [...]. Im Übrigen gelten die sonstigen Inhalte und Leistungen gemäß Abschnitt II uneingeschränkt. Die Auszahlung der Abfindung erfolgt nicht zum Zeitpunkt des Austritts aus dem Unternehmen, sondern bei Beendigung der Betreuungszeit [...].“

→ Landverkehr, 100300/390/2002

Um den Eintritt in die Transfergesellschaft und die damit verbundene einvernehmliche Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses attraktiv zu machen, sehen einige Regelungen so genannte Einstiegs- oder Wechselprämien vor:

„Alle wechselbereiten ArbeitnehmerInnen erhalten eine Wechselprämie als zusätzliche Abfindung zu der gem. Ziff. 5 dieses Sozialplans in Höhe von zwei Monatsvergütungen nach Abschluss eines entsprechenden dreiseitigen Vertrages [...].“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/278/2004

Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Transferarbeitsvertrag werden regelmäßig Prämienmodelle vereinbart. Nachstehend ist für jeden Monat des vorzeitigen Ausscheidens ein Festbetrag vorgesehen:

„Für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens ab dem 01.07. 2005 [...] erhält der Mitarbeiter eine zusätzliche steuer- und sozialversicherungsfreie Vergütung in Höhe von 1000,00 Euro. Die Auszahlung erfolgt bei endgültigem (also definitivem, ohne Inanspruchnahme des Rückkehrrechts schriftlich bestätigtem) Austritt. Kehrt der Mitarbeiter während der Ruhendstellung des Vertrages nicht zurück in die TG, ist der Austrittstermin der Beginn der Ruhendstellung.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/314/2004

Bisweilen wird der nicht verbrauchte Rest der individuell kalkulierten Kosten der Transfergesellschaft vollständig oder nur anteilig ausgezahlt:

„Arbeitnehmer, die aufgrund eigener erfolgreicher Aktivitäten oder der der TG vor der nach Ziff. 1.2. vorgesehenen Dauer aus der TG ausscheiden und in den Arbeitsmarkt eingegliedert wurden, erhalten für jeden vollen Monat der hierdurch entfallenden Kosten (Remanenzkosten, Kosten für Profiling, Verwaltungs- und monatliche Aufwandspauschale, ausschließlich der Qualifizierungskosten) diese zeitanteilig vergütet. Der ermittelte Betrag wird zusätzlich zu dem bereits gezahlten Betrag aufgrund Ziff. 2.1. und nach entsprechendem Nachweis als Abfindung gezahlt.“

→ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/594/2005

„Der Mitarbeiter erhält in folgenden Fällen 2/3 seiner individuellen, nicht verbrauchten Remanenzkosten in Form einer ‚Sprinterprämie‘:

- bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft
- bei Aufnahme eines sog. Zweitarbeitsverhältnisses.“

→ Chemische Industrie, 100300/466/2005

Bei der Ausgestaltung solcher zusätzlicher Abfindungen oder Sprinterprämien muss darauf geachtet werden, dass hierdurch etwaige Steuervorteile (z. B. Fünftel-Regelung) bezüglich der bereits erfolgten Abfindungszahlung nicht gefährdet werden.

Ein Transferarbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden ist allerdings nur dann ratsam, wenn anschließend eine neue Beschäftigung angetreten wird. Ansonsten muss beim Bezug von Arbeitslosengeld mit einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe gerechnet werden. Transferarbeitsverhältnisse können auch so gestaltet werden, dass das Vertragsverhältnis für eine andere Tätigkeit ruhend gestellt wird und nach deren Auslaufen wieder auflebt:

„Der Mitarbeiter kann das Vertragsverhältnis [...] jederzeit, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, kündigen. Der Mitarbeiter kann auch bei Antritt eines anderen Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Verweildauer das Vertragsverhältnis [...] ruhen lassen. Für diesen Fall hat der Mitarbeiter ein Rückkehrrecht [...] bis zum Ablauf der vereinbarten Verweildauer.“

→ I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/349/2004

3.2.2.5 Leistungen der Transfergesellschaft

Die Leistungen der Transfergesellschaft werden im Allgemeinen in Dienstleistungsverträgen – auch Kooperationsverträge genannt – festgeschrieben. Diese Verträge werden zwischen dem Unternehmen und der Transfergesellschaft geschlossen. Sie regeln die gegenseitigen Leistungsverpflichtungen der Vertragspartner. Die Hauptleistungsverpflichtungen der Transfergesellschaft sind:

- Pflicht zur Übernahme der betroffenen Beschäftigten
- Übernahme der Personalverantwortung
- Verhandlung, Antrag und Abrechnung des Kurzarbeitergeldes mit der Agentur für Arbeit
- Organisation der Transfergesellschaft
- Abstimmung, Organisation und Durchführung von Reintegrationsmaßnahmen.

Die entsprechenden Verträge sollten Bestandteil des Sozialplanes sein:

„Einzelheiten werden in einem gesonderten Vertrag (Kooperationsvertrag) zwischen [der Firma] und der [...] Beschäftigungsgesellschaft mbH festgelegt; das Muster eines entsprechenden Kooperationsvertrages ist diesem Sozialplan als Anlage 2 beigefügt.“

→ I Ernährungsgewerbe, 100300/293/2003

Wesentliche Aufgabe der Transfergesellschaften ist es, die übernommenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die dafür erforderlichen Tätigkeiten und Maßnahmen sollten idealerweise in den Vereinbarungen geregelt werden (Maßnahmenkonzept):

„In der Transfergesellschaft werden Mitarbeitern folgende Leistungen angeboten:

- Erstellung eines Berufswege- und Qualifizierungsplanes
- Individuelle Weiterbildung und Qualifizierung in Abstimmung mit der zuständigen Agentur für Arbeit
- Initiierung und Vermittlung von betrieblichen Einarbeitungsprogrammen
- Bewerbertraining
- Unterstützung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt
- Betrieb eines Beratungsbüros (Arbeitsmarkt-Servicecenter).

Die Leistungen sollen von den Mitarbeitern intensiv genutzt werden, um aktiv an der erfolgreichen Vermittlung in eine neue Beschäftigung mitzuwirken.“

→ Chemische Industrie, 100300/466/2005

Erfolgversprechende Maßnahmen müssen an Einzelfällen ausgerichtet und von den Betroffenen akzeptiert werden. Daher werden sie in den meisten Fällen an der Auswahl der Maßnahmen beteiligt:

„Aufgabe der TG ist, für die Mitarbeiter der TG die geplanten Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen und sie in dauerhafte Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Die TG bietet dem Mitarbeiter dafür geeignete Qualifizierungsmaßnahmen an. Der Mitarbeiter hat dazu ein Vorschlagsrecht.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/349/2004

In einem Fall fand sich auch eine Regelung, die eine Teilnahmepflicht an Qualifizierungsmaßnahmen und eine Annahme zumutbarer Arbeitsplätze beinhaltet und darüber hinaus auch bei bestimmtem Verhalten Sanktionen androht.

Da etwaiges schuldhaftes Fehlverhalten ggf. durch die Arbeitsagentur sanktioniert wird und sich die Rechtmäßigkeit einer verhaltensbedingten Kündigung allein nach dem KSchG bemisst, bedarf es solcher Regelungen nicht. Zudem soll die Transfergesellschaft auch die Möglichkeit bieten, neue

(auch zumutbare) Beschäftigungsverhältnisse auszuprobieren und bei Nichtgefallen wieder in die Transfergesellschaft zurückzukehren, sofern deren Laufzeit noch nicht beendet ist:

„Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist für die Beschäftigten verpflichtend. Lehnt ein Beschäftigter eine angebotene zumutbare Beschäftigung oder Qualifizierungsmaßnahme ab oder bricht er eine begonnene Maßnahme ab, ist die Transfergesellschaft im Wiederholungsfall nach vorheriger Abmahnung zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigt.“

→ Maschinenbau, 100300/573/2008

3.2.2.6 Auswahl, Begleitung und Controlling der Transfergesellschaft

Es ist außerordentlich bedeutsam für ihren Übertritt, dass die betroffenen Arbeitnehmer die ausgewählte Transfergesellschaft akzeptieren. Sie wird für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses ihr neuer Arbeitgeber und verspricht, durch professionelle Unterstützung neue Beschäftigung für zumindest einen Teil der Beschäftigten zu akquirieren. Zudem wird die Transfergesellschaft durch erhebliche Sozialplanmittel finanziert. Aus diesen Gründen sind die Auswahl, die inhaltliche Begleitung und das Controlling der Transfergesellschaft belangreich.

In den vorliegenden Vereinbarungen finden sich nur vereinzelt Regelungen zur Auswahl der Transfergesellschaft. Dabei lassen sich zwei Varianten unterscheiden: In der ersten Variante entscheiden Betriebsrat und Arbeitgeber zusammen:

„Die Gesellschaft wird von der Arbeitgeberin und vom Betriebsrat ausgewählt und startet zum 1.12.2003.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 100300/350/2003

In der zweiten Variante findet die Auswahl durch das Unternehmen statt. Der Betriebsrat wird lediglich über den abzuschließenden Dienstleistungsvertrag informiert:

„Um den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten, hat sich der Verlag [...] auf die Errichtung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) verständigt. Die BQG wird zum 01.11.2003 gegründet und hat eine maximale Laufzeit von 24 Monaten. Über

die zwischen der BQG und dem Verlag abzuschließende Vereinbarung wird der Betriebsrat vor Vertragsunterzeichnung informiert.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/282/2003

Zur inhaltlichen Begleitung und zum Controlling der Transfergesellschaften werden in der Regel Beiräte oder Lenkungsausschüsse gebildet. Sie setzen sich meist aus Vertretern von Betriebsrat, Arbeitgeber und eventuell der Transfergesellschaft zusammen:

„Es wird ein Beirat gebildet, der personenidentisch ist mit der Kommission gemäß § 1 des Sozialplans vom 3.3.2004. Ein Vertreter, der [TG] ist – ohne Stimmrecht – an den Sitzungen des Beirates zu beteiligen.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/337/2004

In der Praxis bestehen die Aufgaben von Beiräten und Ausschüssen darin, die geplanten und durchgeführten Reintegrationsmaßnahmen informierend und beratend zu begleiten:

„Im Lenkungsausschuss werden die durch die [...] GmbH durchzuführenden Maßnahmen beraten, auf Grund derer Mitarbeiter/innen direkt in neue Arbeitsplätze vermittelt werden können bzw. Angebote für Qualifizierung und neue Tätigkeitsfelder erfolgen.“

→ Metallverarbeitung, 100300/250/2001

In manchen Vereinbarungen haben die Beiräte auch direkte Controlling-Funktionen, z. B. bei der Verwendung von noch nicht direkt gebundenen Finanzmitteln:

„Über die Freigabe der zur Verfügung gestellten Fondsmittel entscheidet ein vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber gemeinsam zu bildendes Gremium (maximal 4 Mitglieder, jeweils 2 vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber) nach Anforderung durch die Transfergesellschaft im Einzelfall.“

→ Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/274/2003

Das klassische Finanzcontrolling wird fast ausschließlich in den Dienstleistungsverträgen geregelt:

„Die BQG ist gegenüber [der Firma] durch Dienstleistungsvertrag verpflichtet, über die zweckentsprechende und sinnvolle Mittelverwendung Rechenschaft abzulegen.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/406/2003

Um die Finanzierung und das Kostencontrolling in einer Transfersgesellschaft sicherzustellen, wurden laut einigen Vereinbarungen Treuhänder eingesetzt:

„Der Treuhänder ist berechtigt, der [Firma] gemäß §§ 315 ff. BGB ratierlich diejenigen Beträge zur Verfügung zu stellen, die sie für den laufenden Geschäftsbetrieb braucht, ohne dass der [Firma] dadurch ein Direktanspruch zusteht. Es handelt sich um einen unechten Vertrag zugunsten des Dritten [...]. Anspruchsberechtigt ist alleine Herr Rechtsanwalt [...] als Treuhänder.

Der Treuhänder ist berechtigt, statt des Geldbetrages für die Forderung Sicherheit, insbesondere eine Bankbürgschaft [...] zu akzeptieren. Im Falle der Bezahlung dieses Betrages in einer Einmalzahlung wird die Firma den sich ergebenden Gesamtbetrag unverzüglich auf ein vom Treuhänder zu benennendes Treuhandkonto bezahlen.“

→ Elektro, 100300/462/2003

3.3 Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Ein sozialverträglicher Personalabbau kann gelingen, wenn Regelungen den Beschäftigten Anreize bieten, das Arbeitsverhältnis freiwillig zu beenden. Durch Ringtauschaktionen können dann von Kündigung bedrohte Beschäftigte auf anderen Arbeitsplätzen im Betrieb oder im Unternehmen bzw. Konzern weiterbeschäftigt werden. In vielen Vereinbarungen sind deshalb personalwirtschaftliche Möglichkeiten vorgesehen, die das freiwillige Ausscheiden insbesondere von älteren Arbeitnehmern fördern. Denn vielfach geht man davon aus, dass der Verlust des Arbeitsplatzes für rentennahe Jahrgänge leichter zu verkraften ist als für jüngere.

3.3.1 Altersteilzeit

Ein gleitender Übergang von älteren Beschäftigten in die Altersrente wird durch Altersteilzeitvereinbarungen vereinbart. Sie eignen sich für Unternehmen, in denen ein Personalabbau bzw. -umbau über einen längeren Zeitraum umgesetzt werden kann.

In zahlreichen Sozialplänen sind – wie in Interessenausgleichen – die Regelungen zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit nicht ausformuliert. Stattdessen wird meist ein Bezug zu bestehenden tariflichen und/oder betrieblichen Altersteilzeitvereinbarungen hergestellt, in denen die Altersteilzeitarbeitsbedingungen geregelt sind. Wo solche Vereinbarungen zum Zeitpunkt der Sozialplanverhandlungen noch nicht vorlagen, wurden die erforderlichen Altersteilzeitregelungen in gesonderten Vereinbarungen als Anlagen zum Sozialplan festgelegt.

Nur in wenigen Fällen wird ein Anspruch auf Altersteilzeit (d.h.: keine doppelte Freiwilligkeit) begründet, selbst wenn dieser – wie im nächsten Beispiel – an bestimmte Voraussetzungen gekoppelt ist:

„Mitarbeiter, die während der Dauer der Beschäftigungssicherung das entsprechende Alter erreichen, haben auf ihren Wunsch Anspruch auf Altersteilzeit, sofern der Eintritt in die Ruhephase (Blockmodell) vor dem Ende der individuellen Beschäftigungssicherung nach dieser Vereinbarung liegt.“

→I Kreditgewerbe, 100300/614/2010

„Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsplatz wegfällt und die das 56. Lebensjahr vollendet haben, erhalten ein Angebot zum Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nach Maßgabe der Anlagen 7a und 7b. Es gilt als vereinbart, dass Rentennachteile aus dem Härtefonds ausgeglichen werden.“

→I Baugewerbe, 100300/359/2002

Die vorstehende Regelung zeigt, dass in der Praxis Altersteilzeitregelungen nicht zwangsläufig auf den gesetzlich frühestmöglichen Übergang in Altersteilzeitarbeit (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) abzielen. Manche Betriebsvereinbarungen oder Tarifregelungen sehen vor, dass ein Altersteilzeitanspruch im Umfang von maximal 5 Prozent der Belegschaft besteht. Anlässlich einer Betriebsänderung wurde im Sozialplan geregelt, dass Altersteilzeitvereinbarungen im Zusammenhang mit dem geplanten Personalabbau auf

eine solche tarifliche 5 Prozent-Klausel nicht angerechnet werden:

„Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen wird das Unternehmen betroffenen Mitarbeitern, soweit sie die tariflichen und gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, auf Wunsch Altersteilzeit zu den jeweils gültigen tariflichen Bedingungen bis zur Höchstgrenze von 10 Jahren ermöglichen, wenn für die jeweilige Altersteilzeit die betrieblichen und organisatorischen Voraussetzungen vorhanden sind. Die auf diesem Sozialplan beruhenden Altersteilzeitvereinbarungen werden nicht auf die 5%-Grenze angerechnet. In Zweifelsfällen entscheidet die Sozialplankommission.“

→ Chemische Industrie, 100300/202/1999

Auch anderweitige Abweichungen von den ansonsten geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen sind durchaus möglich:

„Altersteilzeitarbeitnehmer erhalten während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses 50% ihrer bisherigen regelmäßigen Bruttovergütung (Gehalt mit regelmäßigen Zulagen ohne Überstundenvergütung) und zusätzlich einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 56% der Nettovergütung (berechnet gemäß den zur Altersteilzeit geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zur Ermittlung des zu zahlenden Aufstockungsbetrages), höchstens jedoch insgesamt 95% der Nettovergütung des letzten Monats vor Beginn der Altersteilzeit (monatliche laufende Bezüge, Einmalzahlungen werden im jeweiligen Anspruchsmonat berücksichtigt). Nettoentgelt ist das gesetzliche Netto [...]. Im Übrigen gelten die jeweiligen tariflichen und gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit.“

→ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/332/2003

„Während der Freizeitphase der ATZ [Altersteilzeit] im Blockmodell erfolgt für die nach den hier genannten Bedingungen freigestellten Mitarbeiter eine Aufstockung der Bezüge auf 85%.“

→ Energiedienstleister, 100300/520/2007

Sozialplanregelungen zur Altersteilzeit sollen vorrangig die mit der Altersteilzeitarbeit verbundenen Nachteile ausgleichen oder abmildern, zusätzlich zu den bereits bestehenden gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Regelungswerken. Dies kann sowohl durch Verweis auf einen Härtefonds gesche-

hen; es können aber auch detaillierte Regelungen vereinbart werden. Ausgleichswürdig ist unter anderem die Verminderung des zukünftigen Betriebsrentenanspruchs, die sich durch vorzeitiges Beenden des Arbeitsverhältnisses und durch vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente aufgrund § 2 Abs. 1 BetrAVG und der üblichen Versorgungsordnungen ergibt:

„Der Mitarbeiter ist verpflichtet, im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses eine gesetzliche Altersrente oder eine ihr vergleichbare Leistung unter Inkaufnahme ggf. eintretender Abschläge in Anspruch zu nehmen. Bei der Berechnung der zum selben Termin einsetzenden betrieblichen Altersversorgungsleistungen wird das Unternehmen auf alle über 9,6% hinausgehenden versicherungsmathematischen Kürzungen verzichten bzw. diese ausgleichen. Ist die Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente mit höheren Kürzungen als 7,2% verbunden, wird das Unternehmen beim Ruhegeld [...] auch auf die bis 9,6% anfallenden versicherungsmathematischen Kürzungen nach Maßgabe der Anlage 1 anteilig oder vollständig verzichten bzw. diese ausgleichen.“

→ Anonym, 100300/336/2004

„Arbeitnehmern, die eine Altersteilzeitvereinbarung ab vollendetem 55. Lebensjahr abschließen oder eine vom 5-Jahres-Blockmodell abweichende Dauer vereinbaren oder die eine bestehende Altersteilzeitvereinbarung im beiderseitigen Einvernehmen verkürzen und bis zum 59. Lebensjahr in die Freistellungsphase übergehen, wird ein zusätzlicher Abfindungsbetrag gewährt, wenn wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente die Höhe der monatlichen Rentenminderung 10,8% übersteigt. Bei Verkürzung der Altersteilzeit muss der Ausgleich des Wertguthabens hergestellt werden können.“

→ Baugewerbe, 00300/584/2008

Die Nachteile, die sich durch Abschläge bei der Betriebsrente aufgrund vorzeitiger Inanspruchnahme ergeben, können durch Ausgleichsregelungen abgemildert werden. Gleiches gilt für die gesetzliche Rente. Häufig wird in den Sozialplänen eine Abfindungszahlung vereinbart und ausdrücklich auf die gesetzlichen Rentenabschläge in Höhe von 0,3 Prozent pro Monat der vorgezogenen Renteninanspruchnahme verwiesen oder auf die in der individuel-

len Rentenauskunft vom Träger der Rentenversicherung bezifferten Nachteile abgestellt:

„Mitarbeiter, die sofort, d. h. zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses oder unter Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld lückenlos vorgezogenes Altersruhegeld beziehen können, erhalten nur noch eine Abfindung in Höhe des abgezinsten Barwertes ihrer Abschläge für die gesetzliche Sozialversicherungs-Rente. Es ist die offizielle Berechnung der [...] Rentenversicherung maßgeblich.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/603/2010

Teilweise wird dabei von tariflichen Regelungen zugunsten der Betroffenen abgewichen. Die Höhe der Abfindung kann sich dabei auch an der Betriebszugehörigkeit orientieren:

„Abweichend von § 6 Abs. 7 TV ATZ erhalten die Arbeitnehmer, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, eine Abfindung nach folgender Berechnung: Beschäftigungszeit (max. 25 Jahre) in Jahren multipliziert mit der Anzahl Monate der Rentenkürzung multipliziert mit dem Beschäftigungsfaktor ergibt die Anzahl Monatsbezüge, die als Bruttoabfindung ausgezahlt werden. Der Monatsbezug bemisst sich nach den durchschnittlichen Bezügen der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit.

Beschäftigungszeit	Faktor
16	0,01444
17	0,01373
19	0,01315
21	0,01269
23	0,01231
24	0,01200

[...].“

→ Energiedienstleister, 100300/318/2003

Gelegentlich wird ein Ausgleichszeitraum für die Rentenabschläge vereinbart:

„Um den Abschluss von Altersteilzeit-Verhältnissen mit kürzesten Vertragslaufzeiten zu fördern, werden 85 % der daraus entstehenden Rentenabschläge für zehn Jahre ausgeglichen. Mitarbeiter in vollkontinuierlicher Wechselschicht erhalten zusätzlich einen Grundbetrag in Höhe von 2000,-€.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 100300/272/2002

Nachstehend wird eine gesonderte Versorgungszusage geregelt:

„Diejenigen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, die für den Zeitraum zwischen dem Zeitpunkt des frühestmöglichen gesetzlichen Rentenbezugstermins und der Vollendung des 63. Lebensjahres zu entrichten gewesen wären, werden zum Zeitpunkt des Eintritts in die Altersteilzeit in Form einer Einmalzahlung in eine gesonderte Versorgungszusage nach den Grundsätzen der Versorgungsordnung [...] eingebracht. Der von der Bank zu erbringende Betrag errechnet sich auf der Grundlage der hälftigen BfA-Beiträge, die zu Beginn der Altersteilzeit zu entrichten sind. Dieser so errechnete Betrag wird entsprechend der [...] vollendeten Dienstjahre im Sinne der Versorgungsordnung nach der folgenden Staffel modifiziert:

- bis unter 15 Dienstjahre Faktor 0,8
- 15 bis 25 Dienstjahre Faktor 1,0
- mehr als 25 Dienstjahre Faktor 1,2.“

→ Kreditgewerbe, 100300/339/2003

Viele tarifliche und betriebliche Altersteilzeitregelungen wurden unter der Bedingung vereinbart, dass die Altersrente nach Altersteilzeit ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden kann. Bei einer mindestens zweijährigen Laufzeit der Altersteilzeitarbeit und dem frühestmöglichen Eintritt in die geförderte Altersteilzeitarbeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres ergibt sich, dass diese Regelungen vor allem auf das vorzeitige Ausscheiden der 55- bis 58-Jährigen zugeschnitten waren. Inzwischen können die Altersrente nach Altersteilzeit nur noch Beschäftigte beziehen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind. Für die Jahrgänge zwischen 1945 und 1951 gelten gestaffelte Übergangszeiträume für den frühestmöglichen Bezug einer

Altersrente. Eine abschlagsfreie Rente ist aber auch in diesen Fällen erst ab einem Alter von 65 möglich. Ansonsten wurde durch die Rentenreform 2004 diese Frührente abgeschafft. Auch die Altersrente für Frauen, die es gleichfalls ermöglichte, mit Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitig in Rente zu gehen, wurde abgeschafft. Demnach sind alle Versicherten, die keinen Vertrauensschutz geltend machen können und zwischen dem 01.01.1946 und 31.12.1951 geboren wurden, von der sukzessiven monatlichen Anhebung der Altersgrenze für den Bezug einer Altersrente betroffen. Die jetzt geltenden späteren Renteneintrittsmöglichkeiten bedeuten jedoch nicht, dass die genannten Regelungsmöglichkeiten für einen sozialverträglichen Personalabbau über Altersteilzeitarbeit nun völlig irrelevant geworden sind. Nur müssen jetzt in jedem Einzelfall die individuellen Rentenbezugsmöglichkeiten geprüft werden. Im Rahmen von Sozialplanverhandlungen kann das Instrument Altersteilzeitarbeit so vereinbart werden, dass nach der Altersteilzeitarbeit der normale Rentenbezug möglich wird. Dies kann ein Rentenbezug ab Vollendung des 62. Lebensjahres sein (Altersrente für langjährig Versicherte) oder ein Rentenbezug ab Vollendung des 65. Lebensjahres (gesetzliche Altersrente). Um die individuellen Renteneintrittsmöglichkeiten zu bestimmen, sind die einschlägigen Tabellen für die gesetzliche Anhebung des Renteneintrittsalters maßgeblich. Die besonderen Rentenbezugsmöglichkeiten für schwerbehinderte Beschäftigte werden nicht ausdrücklich dargestellt, da diese Personengruppe im Zusammenhang mit der Umsetzung eines umfangreichen betriebsbedingten Personalabbaus eher eine Ausnahme bildet.

Insgesamt ist die Altersteilzeit aufgrund geänderter gesetzlicher Regelungen für alle Beteiligten mit höheren wirtschaftlichen Belastungen verbunden. Die Beschäftigten müssen mit (höheren) Abschlägen bei der Altersrente rechnen, während die Kosten für Altersteilzeitregelungen seitens der Unternehmen steigen. Dennoch ist es weiterhin möglich, eine betriebliche Altersteilzeit zu regeln:

„Mitarbeiter/innen können in Zusammenhang mit der Vereinbarung eines betrieblichen Vorruhestandes für die Dauer von maximal einem Jahr vor Antritt des Vorruhestandes ihre Arbeitszeit auf 50 % reduzieren, Mitarbeiter frühestens mit 57 Jahren, Mitarbeiterinnen frühestens mit 54 Jahren. Als Ausgleich für die Einkommensdifferenz infolge der Arbeitszeitverkürzung erhalten sie einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 25 %, so dass insgesamt ein Entgelt in Höhe von 75 % des Vollzeitentgeltes gezahlt wird.“

→ Kreditgewerbe, 100300/307/2003

3.3.2 Vorruhestand



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu2>

Vorruhestandsregelungen zielten bisher vorrangig auf eine andere Rentenart ab: die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit. Diese Altersrente konnte früher bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, sofern eine 52 Wochen dauernde Arbeitslosigkeit vorausging. Durch die letzte Rentenreform, die unter bestimmten Voraussetzungen eine Vollrente nach Vollendung des 63. Lebensjahrs ermöglicht, werden auch Vorruhestandsregelungen wieder an Attraktivität gewinnen. In den ausgewerteten Vereinbarungen konnten jedoch hierauf beruhende Regelungen noch nicht gefunden werden. Die früher häufig anzutreffende „55er-Regelung“ umfasst unter der genannten Möglichkeit eines Rentenbezuges für Arbeitslose mit Vollendung des 60. Lebensjahres einen Überbrückungszeitraum von maximal fünf Jahren. Aktuell müssen diese Regelungen beim Lebensalter so angepasst werden, dass zwischen dem vorgezogenen Renteneintritt und dem Lebensalter, eine Zeitspanne von 5 Jahren liegt:

„Arbeitnehmer/innen, die am Tage des Endes ihres Arbeitsverhältnisses [...] das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Abfindung als Einmalzahlung, die unter Berücksichtigung des zu beziehenden Arbeitslosengeldes einem Nettoentgelt von 90% bis zum frühestmöglichen Eintritt des Ruhestandes entspricht.“

→ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/170/1998

Trotz der zuletzt geringeren Attraktivität von Vorruhestandsregelungen mit längeren Überbrückungszeiträumen, werden diese dennoch vereinzelt vereinbart. Allerdings sollte die Annahme für die Beschäftigten freiwillig sein, gerade wenn auf den frühestmöglichen Zeitpunkt der vorgezogenen Altersrente (mit Abschlägen) abgestellt wird. Dies wird in der folgenden Regelung jedoch offen gelassen:

„Für Beschäftigte, die kein Rückkehrrecht in die ehemals entsendenden Institute [...] geltend machen können, weil sie über kein ruhendes Arbeitsverhältnis verfügen, prüft die [Firma] auf Antrag al-

ternativ zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages bzw. dem Wechsel in eine Transfergesellschaft die Möglichkeit einer betrieblichen Vorruhestandsregelung mit einer maximalen Laufzeit von fünf Jahren – jeweils einschließlich des tariflichen Vorruhestandes – vor der frühesten Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezuges.“

→ Kreditgewerbe, 100300/703/2013

Bei Vorruhestandsvereinbarungen wird inzwischen regelmäßig nur noch der voraussichtliche Bezug von ALG I unterstellt und das Arbeitslosengeld bei der Bemessung der Überbrückungsleistungen bis zum Renteneintritt angerechnet. Eine typische Regelung für Beschäftigte über 58 Jahre („58er-Regelung“) unter Berücksichtigung des Bezuges von ALG lautet wie folgt:

„Mitarbeitern ab dem vollendeten 58. Lebensjahr zum angedachten Ausscheidungszeitpunkt mit mindestens fünfjähriger Betriebszugehörigkeit können rentennahe Regelungen unter Einbeziehung von Zeiten der Arbeitslosigkeit angeboten werden. Die Abfindung errechnet sich wie folgt:

85 % des letzten abgerechneten Nettoeinkommens abzüglich Leistungen der Arbeitsverwaltung bzw. entsprechendem Krankengeld oder andere Leistungen eines Sozialversicherungsträgers bis zum Zeitpunkt, an dem frühestmöglich Anspruch auf eine Rentenzahlung eines Versicherungsträgers besteht. Außerdem erhält jeder Mitarbeiter, mit dem diese Vereinbarung geschlossen wird, einen Ausgleich zur Milderung seiner Rentenminderung von 180 € je fehlenden Monats bis zum Bezug einer ungeminderten Altersrente, maximal bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Rentenabschläge werden 230 € je 0,3 % tatsächlichem Abzug nach Rentenauskunft gezahlt.“

→ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/360/2003

Arbeitnehmer, die vorzeitig in Rente gehen, haben neben der im Vergleich zum bisherigen Einkommen geringeren Rente weitere Nachteile wegen abgesenkten monatlichen Rentenzahlungen. Im Einzelfall lässt sich die Rentenminderung durch eine so genannte Rentenauskunft ermitteln. Auf Grundlage dieser Rentenauskunft lassen sich Ausgleichszahlungen spezifisch ermitteln. Hierbei wird meist auch ein Ausgleichszeitraum, wie z. B. bis zum Erreichen des 80. Lebensjahres, festgelegt:

„Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine vorzeitige Rente (mit Abschlägen) haben, können nach Wahl des Mitarbeiters anstatt der Abfindung nach Ziff. 3.1 eine Abfindung in Höhe einer individuell berechneten kapitalisierten Abschlagszahlung erhalten. Diese kompensiert die jeweilige Rentenminderung in der gesetzlichen Rentenversicherung des betroffenen Arbeitnehmers bis zur Erreichung des 80. Lebensjahres. Als Grundlage für die Berechnung soll von den betroffenen Arbeitnehmern alsbald eine entsprechende Auskunft der gesetzlichen Rentenversicherung eingeholt werden.“

→I Börse/Makler, 100300/692/2013

In Verbindung mit einem Aufhebungsvertrag oder einem späteren Anspruch von Kündigungen in Verbindung mit bezahlten Freistellungen können fehlende Zeiträume, die für die Inanspruchnahme von Vorruhestandslösungen fehlen, ausgeglichen werden:

„In diesem Aufhebungsvertrag wird eine Freistellung für maximal 18 Monate unter Fortzahlung der Vergütung in ungekürzter Höhe vereinbart. Zusätzlich wird eine einmalige Brutto-Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zugesagt. Diese wird berechnet anhand der eventuellen Abschläge gemäß Rentenbescheid oder Rentenauskunft für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente hochgerechnet bis zur Vollendung des 75. Lebensjahres.“

→I Maschinenbau, 100300/586/2009

Die vorstehenden Vereinbarungen enthalten einen Ausgleich für die Rentennachteile, die mit einem vorgezogenen Ruhestand verbunden sind: Nachteile a) infolge der durch den Vorruhestand verkürzten Beitragszeit und b) durch Rentenabschläge aufgrund des früheren Bezugs der Rentenleistungen, sowohl bei der früheren Inanspruchnahme einer Betriebs- als auch einer Altersrente (vgl. Kapitel 3.3.1). Anstelle einer Abfindung besteht auch die Möglichkeit einer gestaffelten monatlichen Zahlung:

„Sofern Mitarbeiter/innen zwecks Beanspruchung eines vorgezogenen Altersruhegeldes wegen Arbeitslosigkeit Leistungen nach dem SGB III beantragen, werden für den Überbrückungszeitraum von grundsätzlich längstens 72 Monaten [...] folgende Zahlungen gewährt:

- Für die ersten 12 Monate die Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und dem Nettoverdienst (100%).
- Bei Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten beläuft sich der Unterschiedsbetrag auf 90% des durchschnittlichen Monatsverdienstes.
- Bei Arbeitslosigkeit, die über 24 Monate hinausgeht [...] beläuft sich der Unterschiedsbetrag für die über 24 Monate hinausgehende Zeit auf 70% des durchschnittlichen Nettoverdienstes.
- Für die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge während eines Ruhens des Anspruches auf Arbeitslosengeld erhält der/die Mitarbeiter/in einen Pauschalbetrag von 120,00 EUR pro Monat.“

→ Elektro, 100300/362/2002

Häufig sollen die Regelungen ein bestimmtes Versorgungsniveau absichern:

„Für die Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Unternehmen und der Vollendung des 60. Lebensjahres wird durchschnittlich ein Vorruhestandsniveau von 80 Prozent des letzten Jahresgrundgehältes unter Anrechnung von Leistungen Dritter garantiert. Alle Leistungen werden auf der Basis der vollen Tabellenvergütung berechnet. Die [...] zu erbringenden Leistungen werden der jeweiligen Tarifentwicklung angepasst.“

→ Energiedienstleister, 100300/246/2003

Wichtig ist der Hinweis auf Teilhabe an der Tarifentwicklung. In anderen Fällen werden höhere Absicherungen vereinbart:

„Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung auf Basis von 90% der Nettobezüge (Netto-Absicherung), gerechnet aus dem durchschnittlichen Monatseinkommen [...] unter Anrechnung von Arbeitslosengeld bzw. ähnlichen Leistungen und längstens bis zum nach Ablauf des Bezugszeitraums für Arbeitslosengeld frühestmöglichen Zeitpunkt der Verrentung. Bei der Ermittlung des Nettobezugs ist der steuerliche Progressionsvorbehalt hinsichtlich Arbeitslosengeld zu berücksichtigen. Sollte sich aus der Steuerveranlagung eine höhere Progressionsvorbehaltsbelastung ergeben, wird diese

nach Vorlage der Bescheide durch den Arbeitgeber ausgeglichen. Die betreffenden Arbeitnehmer erhalten die Abfindung [...] als monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld bzw. zu ähnlichen Leistungen. Dieser Zuschuss wird in vollem Umfang in von Höhe 90% der Nettobezüge [...] gewährt, wenn kein Anspruch auf Arbeitslosengeld (z.B. wegen Eintritt einer Sperrzeit aufgrund dieser Vereinbarung) oder ähnliche Leistungen gegeben ist.“

➔ Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/289/2002

Die vorstehende Regelung läuft durch Berücksichtigung des steuerlichen Progressionsvorbehaltes auf eine Nettoabsicherung nach Steuern hinaus. Wichtig ist der Hinweis, dass bei Ende der Bezugszeit des Arbeitslosengeldes vor dem Erreichen des Rentenbezuges der 90-%-Zuschuss in vollem Umfang gewährt wird. Dies ergibt sich zwar auch als Folge der Formulierung im ersten Absatz des Zitates. Aber der ausdrückliche Hinweis hat eine wichtige Informationsfunktion für die Betroffenen.

In diesem Beispiel wird die Abfindung jeweils als monatlicher Zuschuss zum ALG gezahlt. Diese Regelung verletzt das steuerliche Zusammenballungsgebot. Demnach unterliegen Sozialplanleistungen der normalen Besteuerung, wenn sie sich auf verschiedene Steuerperioden verteilen. Aus diesem Grund wird in den meisten Fällen die Nettoaufstockung im Voraus berechnet und dann als Einmalabfindung am Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt. Im Zweifel ist es sinnvoll, die steuerliche Behandlung von dauerhaften Sozialplanleistungen mit der zuständigen Finanzverwaltung zu klären.

Nur in einem Einzelfall wurden altersabhängige Pauschalbeträge festgelegt:

„Abfindungsbetrag für Arbeitnehmerinnen ab dem 60. Lebensjahr
Für Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 60.Lebensjahr vollendet haben, gilt in Abweichung zu Ziffer 3.4.2 folgende Abfindungsregelung:

Vollendetes Lebensjahr	Bruttoabfindung
60	70.000,00 Euro
61	60.000,00 Euro
62	50.000,00 Euro
63	30.000,00 Euro

64	20.000,00 Euro
65	0,00 Euro
66	0,00 Euro
67	0,00 Euro

[...].“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/607/2008

Für die Beschäftigten besonders vorteilhaft sind Regelungen, die auch einen Ausgleich der anfallenden Einkommensteuer vorsehen:

„Zugleich erhält der Mitarbeiter einen pauschalierten Ausgleich der auf diesen Betrag entfallenden Einkommensteuer (100%).“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik,
100300/585/2010

Weitere Absicherungsklauseln beziehen sich auf den möglichen Bezug von Arbeitslosenhilfe (jetzt ALG II) und auf bestimmte Nachteile für Betroffene bei der Renten- und Sozialversicherung infolge von Sperr- oder Ruhenszeiten:

„Für Mitarbeiter/innen, die das 58. Lebensjahr vollendet und mindestens eine 10-jährige Betriebszugehörigkeit erworben haben, errechnet sich die Abfindung nach folgenden Vorschriften:

Berechnungsbasis sind 100% des Nettoeinkommens zum Zeitpunkt des Austritts. [...]

Dieser Betrag wird multipliziert mit der Zahl der Monate zwischen dem Austrittstermin und der Vollendung des 63. Lebensjahres. Ein angefangener Monat gilt als voller Monat. Abgezogen werden die für diese Zeit bestehenden Ansprüche auf Arbeitslosengeld und Sozialversicherungsrente. Für die Berechnung des Arbeitslosengeldes sind die Verhältnisse am Tag des Austritts maßgebend.

Arbeitslosenhilfe wird nicht angerechnet. Werden vom Arbeitsamt Sperrzeiten und/oder Ruhenszeiten angeordnet, werden die erforderlichen Krankenkassenbeiträge und Beiträge zur Rentenversicherung vom Arbeitgeber übernommen.“

→I Maschinenbau, 100300/285/2002

Als betrieblichen Vorruhestand bezeichnet man Regelungen, die auf eine Arbeitslosmeldung der Beschäftigten verzichten. Somit kommt auch keine Anrechnung des ALG auf die Überbrückungsleistung in Betracht. Erwartet der Arbeitgeber eine Ablehnung seines Antrages auf Befreiung von der Erstattungspflicht gegenüber der Agentur für Arbeit (§ 147a SGB III), ist es sinnvoll, gleich betriebliche Vorruhestandsregelungen zu vereinbaren. Denn bei einer Erstattung des ALG hat der Arbeitgeber faktisch eine Belastung in Höhe des ALG und der vereinbarten Aufstockungszahlung zu tragen:

„Sofern eine Altersteilzeit nicht in Betracht kommt, kann alternativ die Vereinbarung einer betrieblichen Vorruhestandsregelung geprüft werden.

Mitarbeiter mit einer mindestens 10-jährigen Dienstzeit in der Bank haben die Möglichkeit, für maximal 5 Jahre – jeweils einschließlich des tariflichen Vorruhestandes – vor der frühesten Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezuges, Leistungen aufgrund des betrieblichen Vorruhestandes zu erhalten. Das Vorruhestandsgeld beträgt für maximal 24 Monate 75%, im Übrigen 70% des letzten Bruttomonatsgehalts – unter Anrechnung der tariflichen Vorruhestandsleistungen. Bei 1–2-jähriger Dauer des Vorruhestandes beträgt das Vorruhestandsgeld – unter Einschluss der tariflichen Vorruhestandsleistungen – maximal 3 Monate 75%.

Die Höhe des Vorruhestandsgeldes richtet sich somit nach folgender Tabelle:

Dauer des Vorruhestandes	Vorruhestandsgeld/Monate
1 Jahr	3 × 75% – 9 × 70%
2 Jahre	3 × 75% – 21 × 70%
3 Jahre	15 × 75% – 21 × 70%
4 Jahre	24 × 75% – 24 × 70%
5 Jahre	24 × 75% – 36 × 70%

Soweit sich aus dieser betrieblichen Vorruhestandsregelung nichts anderes ergibt, gelten die Bestimmungen des Vorruhestands-Tarifvertrages in analoger Anwendung. In Einzelfällen kann der betriebliche Vorruhestand unter Beibehaltung des für eine fünfjährige Laufzeit eingesetzten finanziellen Volumens vorgezogen werden, sofern die Höhe des Vorruhestandsgeldes 65% des letzten Bruttomonatsgehaltes nicht unterschreitet.“

➔ Kreditgewerbe, 100300/340/2003

Die Anwendung der 5-Jahres-Regelung führt im Durchschnitt zu einem Verdienst von 72 Prozent des Bruttomonatsgehalts. Unter Berücksichtigung der steuerlichen Degressionseffekte ergibt sich eine Nettoabsicherung, die in der Regel über 80 Prozent der bisherigen Nettovergütung beträgt. Zugleich sind die betrieblichen Vorruheständler unwiderruflich von der Arbeit freigestellt, aber weiterhin sozialversichert. Solche Regelungen erweisen sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als besonders sozialverträglich, für den Arbeitgeber wegen dem Wegfall der gesetzlichen Förderung inzwischen jedoch als sehr teuer.

3.4 Versetzungen und Umsetzungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Beschäftigte behalten bei einer Betriebsänderung oft nur dann einen Arbeitsplatz, wenn sie sich versetzen lassen. Dies kann erhebliche Nachteile mit sich bringen. Daher nehmen Regelungen zum Ausgleich oder zur Milderung von Nachteilen aufgrund von Versetzungen großen Raum in Sozialplänen ein. Der Unterschied zwischen einer Versetzung und einer Umsetzung ist dabei entscheidend, wird aber in der Praxis (sprachlich) kaum beachtet (meist ist ausschließlich von Versetzungen die Rede): Versetzungen (§ 99 BetrVG) finden innerhalb eines Betriebes statt, Umsetzungen dagegen betriebsübergreifend. Bei Umsetzungen sind zwei Betriebe beteiligt: auf der einen Seite ein abgebender Betrieb, der einen Arbeitnehmer entlässt; auf der anderen Seite ein aufnehmender Betrieb, der den Arbeitnehmer einstellt. Dabei ergibt sich mitunter ein weiterer Regelungsbedarf: z. B. hinsichtlich der Anerkennung von Betriebszugehörigkeitszeiten bei einer Umsetzung in ein anderes Konzernunternehmen.

3.4.1 Zumutbarkeitsregelungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

In Zumutbarkeitsregelungen wird festgelegt, welche Arbeitsplätze Beschäftigte ablehnen können, ohne ihren Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan zu verlieren. Oft versuchen Arbeitgeber, alle Beschäftigten von den Sozialplanleistungen auszunehmen, die ein Versetzungsangebot ablehnen (vgl. Kapitel 3.7). Betriebsräte können eine derart grundsätzliche Ausschlussregelung jedoch ablehnen. Dies ergibt sich aus § 112 Abs. 5 Nr. 2 Satz 2 BetrVG. Laut diesem Paragraph hätte eine Einigungsstelle im Konfliktfall folgende Maßstäbe anzulegen: „Sie soll Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen; die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort begründet für sich allein nicht die Unzumutbarkeit.“ Die Regelung fordert, lediglich jene Arbeitskräfte von den Sozialplanleistungen auszuschließen, die einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen. Deshalb ist es für die Beschäftigten bedeutsam, dass in Sozialplänen genau und umfassend geregelt wird, wann ein Versetzungsangebot als zumutbar gilt. Zugleich wird damit bestimmt, welche Bedingungen unzumutbar sind. Generell gelten gleichwertige Arbeitsbedingungen als zumutbar. Gleichwertigkeit wird beispielsweise wie folgt definiert:

- „Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz,
- wenn zumindest die funktionale Wertigkeit (diese ist nicht gegeben, wenn ein Wechsel von überwiegender Innendiensttätigkeit auf überwiegende Außendiensttätigkeit erfolgt) des bisherigen Arbeitsplatzes gegeben ist und
 - das neue Bruttomonatsgehalt [...] nicht unter dem bisherigen Bruttomonatsgehalt [...] liegt und
 - der Dienstsitz am bisherigen Standort liegt oder es sich um eine dezentral verbleibende Stelle in räumlicher Nähe des bisherigen Standortes handelt.“
- ➔ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/349/2004

Die nachfolgende Regelung verweist auf die Tarifgruppe. Sie stellt dadurch indirekt auf die Arbeitsbewertung als Maßstab für die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten ab:

„[Ein Arbeitsplatz] ist gleichwertig, wenn die Tätigkeit nach derselben Tarifgruppe bewertet wird wie der bisherige Arbeitsplatz und der Beschäftigungsgrad vergleichbar ist.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/353/2002

Selten sind Regelungen, die den Beschäftigten auch einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung an einem höherwertigen Arbeitsplatz einräumen, sofern kein gleichwertiger freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht:

„Es wird zunächst versucht, den von der Verlagerung der Arbeitsumfänge betroffenen Arbeitnehmern nach Maßgabe folgender Bestimmungen eine Weiterbeschäftigung am jeweiligen Standort zu ermöglichen:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz wegen der Maßnahme entfällt, werden grundsätzlich auf andere, zumindest gleichwertige freie Arbeitsplätze – ggf. nach entsprechender Qualifizierung i. S. d. Ziffer 5.3 – weiterbeschäftigt.
- Soweit ein derartiger Arbeitsplatz am Standort nicht zur Verfügung steht, werden sie auf einem höherwertigen, d. h. mit maximal 2 Entgeltgruppen höher vergüteten freien Arbeitsplatz am Standort – ggf. nach entsprechender Qualifizierung i. S. d. Ziffer 5.3 – weiterbeschäftigt.
- Soweit ein derartiger Arbeitsplatz am Standort nicht zur Verfügung steht, werden sie auf einem niederwertigen freien Arbeitsplatz am Standort – ggf. nach entsprechender Qualifizierung i. S. d. Ziffer 5.3 – weiterbeschäftigt.“

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/607/2008

Diese Regelungen stellen jedoch Ausnahmen dar. Oftmals lassen Sozialpläne offen, welche Arbeitsbedingungen als gleichwertig angesehen werden. Damit bleibt die Entscheidung hierüber der Auslegung durch die Betriebsparteien überlassen. Deshalb ist es notwendig, Konfliktlösungsmechanismen zu vereinbaren (vgl. Kapitel 4.1).

Die folgende Regelung aus einem Sozialplan schützt die Beschäftigten für die Dauer von fünf Jahren vor weiteren Versetzungen gegen ihren Willen:

„Arbeitnehmer der Standorte [...], die zukünftig auf Grundlage des Tarifsozialplans zu den Betrieben [...] versetzt werden, dürfen nach der erfolgten Versetzung an den Zielstandort gegen ihren Willen bis zum 31.12.2017 nicht in einen anderen Betrieb versetzt werden. Damit sind betriebsbedingte Änderungskündigungen und direktionsrechtliche Anweisungen mit dem Ziel der Versetzung an einen anderen Standort vor diesem Zeitpunkt ausgeschlossen. Die einvernehmliche Versetzung ist jederzeit möglich.“

➔ Gesundheit und Soziales, 100300/708/2012

3.4.1.1 Zumutbarkeitskriterien

Stehen keine gleichwertigen Arbeitsplätze zur Verfügung, können den Beschäftigten zumutbare Arbeitsplätze angeboten werden. Was als zumutbar gilt, wird im Gegensatz zur Gleichwertigkeit meist präzisiert und mit Bezug auf unterschiedliche Aspekte festgelegt. In den ausgewerteten Sozialplänen wird Zumutbarkeit am häufigsten in funktioneller, materieller, örtlicher, zeitlicher und/oder sozialer Hinsicht definiert. Bei Versetzungsangeboten wird gelegentlich auch z. B. die gesundheitliche Zumutbarkeit oder ein umfassendes und frühzeitiges Angebot als Kriterium herangezogen (siehe unter Sonstige Zumutbarkeitsregelungen).

Funktionelle Zumutbarkeit

Dieses Kriterium trägt beruflichen Aspekten Rechnung. Hierunter werden meist die Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes an die Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) der Beschäftigten, gefasst; darüber hinaus mitunter auch ihre bisherige betriebliche Stellung bzw. Tätigkeit:

„Eine funktionelle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung, bisherige Tätigkeit) des/der Arbeitnehmer/in entsprechen.“

➔ Baugewerbe, 100300/359/2002

Die zur Ausübung der angebotenen Tätigkeit erforderliche Qualifikation muss zum Zeitpunkt des Angebots nicht unbedingt vorhanden sein. Sie kann auch durch Qualifizierungsmaßnahmen erworben werden:

„Ein Arbeitsplatz im Unternehmen und innerhalb des [...] Konzerns ist insbesondere dann zumutbar, wenn der/die Beschäftigte in der Lage ist, die erforderliche Qualifikation durch eine angemessene berufliche Weiterbildungsmaßnahme zu erwerben und/oder diese Voraussetzungen durch mehrere Versetzungen innerhalb eines Zeitraumes von 18 Monaten zu erreichen.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/485/2006

Üblicherweise werden die Qualifizierungsmaßnahmen vom Unternehmen angeboten und finanziert, meist finden sie während der Arbeitszeit statt. Die als zumutbar, angemessen, sachgerecht oder ähnlich bezeichnete Dauer solcher Maßnahmen variiert stark, sofern sie überhaupt festgelegt ist. Gemäß BAG-Rechtsprechung gilt ein Zeitraum entsprechend der Kündigungsfrist als angemessen für eine Qualifizierungsmaßnahme.

Manchmal wird die funktionelle Zumutbarkeit genauer gefasst, indem auf die tarifvertraglichen Eingruppierungsmerkmale Bezug genommen wird. Eine weitere Definitionsmöglichkeit zeigt das folgende Beispiel. Es verweist ausdrücklich darauf, dass ein Arbeitsplatz funktionell nur dann zumutbar ist, wenn Beschäftigte den Anforderungen gewachsen sind:

„Zumutbar ist ein Arbeitsplatz dann, wenn

- die angebotene Tätigkeit dem körperlichen und geistigen Leistungsvermögen des Arbeitnehmers entspricht [...].“

→I Ernährungsgewerbe, 100300/338/2004

Einen weiteren Gesichtspunkt bildet die Stellung der angebotenen Tätigkeit in der betrieblichen Hierarchie. Im Folgenden gilt die Beibehaltung der Hierarchieebene als Zumutbarkeitskriterium:

„Der Arbeitsplatz ist funktionell zumutbar, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) des Mitarbeiters im Wesentlichen entsprechen [...] und seiner bisherigen Stellung in der betrieblichen Hierarchieebene [...] vergleichbar ist.“

→I Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/332/2003

Wirtschaftliche/materielle Zumutbarkeit

Unter diesem Aspekt wird festgelegt, welche finanziellen Einbußen Beschäftigte ggf. hinnehmen müssen, bevor ein angebotener Arbeitsplatz als unzumutbar eingestuft wird. Nach vorherrschender Meinung gilt ein Arbeitsplatz

als zumutbar, wenn die Vergütung der bisherigen tarifvertraglichen Eingruppierung entspricht. Damit ist zugleich festgelegt, dass eine Abgruppierung in jedem Fall unzumutbar ist (vgl. Fitting et al. 2016, Rn. 228 ff. zu § 112 BetrVG). Diese Auffassung spiegelt sich beispielsweise in folgenden Regelungen, wobei die erste zudem einen Tarifwechsel berücksichtigt:

„Zumutbar ist ein Arbeitsplatz dann, wenn [...] der Arbeitsplatz bei gleicher Tarifierung nicht niedriger bewertet ist, als es der bisherigen Einstufung des Arbeitnehmers entspricht [und] bei Wechsel der Tarifzugehörigkeit die bisher ausgeübte Tätigkeit im neuen Betrieb in die gleiche Tarifgruppe eingestuft worden wäre wie die neue Aufgabenstellung.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/338/2004

„Die materielle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn keine Abgruppierung erfolgt und das Einkommen am neuen Arbeitsplatz dem bisherigen entspricht.“

→ Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik, 100300/297/2001

Trotz Einhaltung dieses Grundsatzes können den Beschäftigten erhebliche Nachteile entstehen. Denn oft liegt das effektive Einkommen aufgrund von tariflichen und übertariflichen Zulagen und Zuschlägen erheblich über dem Grundentgelt. Dem trägt die zweite Regelung Rechnung: Sie verweist darauf, dass das auf dem angebotenen Arbeitsplatz erzielbare Entgelt dem bisherigen entsprechen muss. Eine weitere Formulierungsmöglichkeit hierfür lautet wie folgt:

„Die materielle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer sein bisheriges Brutto-Arbeitsentgelt (monatlich und kalenderjährlich) einschließlich aller bisherigen tariflichen und übertariflichen/außertariflichen Zulagen und Sonderzahlungen der Höhe nach bei gleicher Arbeitszeit auch am neuen Arbeitsplatz erhält. Eine Versetzung, die mit einer Abgruppierung verbunden ist, ist also immer unzumutbar.“

→ Metallverarbeitung, 100300/426/0

In zahlreichen Vereinbarungen wurde generell auf das Gesamtjahreseinkommen, d. h. inklusive aller Zulagen, abgestellt:

„Die materielle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn das Gesamtjahreseinkommen am neuen Arbeitsplatz mindestens dem des bisherigen entspricht.“

→I Kreditgewerbe, 100300/590/2010

In der Praxis finden sich zudem zahlreiche Regelungen (siehe Online-Datenbank unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen), bei denen ein Arbeitsplatz als zumutbar gilt, wenn er mit effektiven Einkommenseinbußen verbunden ist. So wird oftmals ein zulässiger Abschlag vom vorherigen Brutto- oder Nettoeinkommen bzw. ein zulässiger Mindestprozentsatz des ehemaligen Einkommens vereinbart:

„Ein Arbeitsplatz ist materiell zumutbar, wenn das Gesamtjahresbruttogehalt am neuen Arbeitsplatz dem Gesamtjahresbruttogehalt am bisherigen Arbeitsplatz entspricht oder der Mitarbeiter, insbesondere bei einer Umgruppierung oder einem Tarifwechsel eine entsprechende – jedenfalls zeitlich befristete – Besitzstands- und Entgeltsicherung erhält, nach deren Ablauf das neue Gesamtjahresbruttogehalt das bisherige Gesamtjahresbruttogehalt nicht um mehr als 7,5% unterschreitet. Grundsätzlich gilt eine Besitzstands- und Entgelt-Sicherung für die Dauer von 12 Monaten. Für Arbeitnehmer nach Vollendung des 50. Lebensjahres und zehnjähriger Betriebszugehörigkeit wird der tarifliche Verdienstschutz aus § 13 VII Abs. 1 und § 14 Abs. 1 MTV Chemie für die Dauer von 18 Monaten gewährt.“

→I Branchenübergreifend, 100300/691/2013

Abstriche vom Effektivverdienst ergeben sich auch aus Regelungen, die für den neuen Arbeitsplatz ein dem bisherigen Bruttoentgelt entsprechendes Einkommen vorsehen und dabei auf die Definition des Bruttoentgelts für Abfindungszahlungen verweisen (zur Problematik der Definition von Bruttoentgelt vgl. [Kapitel 3.1.1.2](#)).

Regionale/örtliche Zumutbarkeit

Ein Arbeitsplatz an einem anderen Ort kann für Beschäftigte einen besonders großen finanziellen und/oder auch sozialen/persönlichen Einschnitt bedeuten. Im Einzelfall hängt dies von vielen Faktoren ab, z. B. von der familiären Situation, der Erreichbarkeit des neuen Arbeitsplatzes, der zusätzlichen Entfernung bzw. Wegezeit. Gemäß § 112 Abs. 5 BetrVG ist jedoch ein erforderli-

cher Ortswechsel für sich nicht ausreichend, um einen Arbeitsplatz für unzumutbar zu erklären. Es müssen weitere persönliche Umstände hinzutreten, die dann zur Unzumutbarkeit eines Ortswechsels führen. Dies wird in einigen Sozialplänen aufgegriffen:

„Die Lage des Arbeitsplatzes an einem anderen Ort [...] schließt die Zumutbarkeit nicht aus.“

→ Chemische Industrie, 100300/239/2003

Das folgende Beispiel definiert entsprechende persönliche bzw. soziale Umstände, die zur Unzumutbarkeit eines Ortswechsels führen:

„Die soziale Zumutbarkeit ist gegeben, wenn ein Nachteilsausgleich nach den Regelungen dieses Rahmensozialplans erfolgt und der Änderung des Arbeitsortes im Einzelfall keine anderweitigen sozialen Härten auf Seiten des Mitarbeiters entgegenstehen. Anderweitige soziale Härten sind insbesondere dann gegeben, wenn durch die Veränderung des Arbeitsortes:

- die Betreuung und/oder Versorgung pflegebedürftiger Ehegatten, Eltern, Schwiegereltern, Großeltern oder Lebenspartner sowie pflegebedürftiger unterhaltsberechtigter Kinder durch den Mitarbeiter im bisherigen Umfang unmöglich wird. Dies ist durch ärztliches Attest nachzuweisen. Dies gilt entsprechend für eingetragene Lebenspartnerschaften und aus Lebensgefährten bestehende häusliche Gemeinschaften, in denen die aktuelle und auch in Zukunft erforderliche Betreuung und/oder Versorgung dem Mitarbeiter obliegt.
- die Betreuung und Beaufsichtigung der Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nicht mehr gewährleistet ist.
- aufgrund einer schwerwiegenden gesundheitlichen Beeinträchtigung des Mitarbeiters, welche durch ärztliches Attest nachzuweisen ist, eine zusätzliche Belastung entsteht.
- eine berufliche Aus- oder Fortbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahme des Mitarbeiters nicht fortgesetzt werden kann.
- ein Kind des Mitarbeiters, welches in dessen Haushalt lebt, in Folge eines mit der Änderung des Arbeitsorts verbundenen Wohnsitzwechsels eine Berufsausbildung nicht fortsetzen kann.

- der Mitarbeiter schwerbehindert oder gleichgestellt ist oder einen Angehörigen gerader Linie (Ehe-/Lebenspartner, Eltern-/Schwiegereltern, die im Haushalt lebenden Kinder) hat, der behindert ist, und in diesen Fällen die Art der Behinderung nach einem ärztlichen Attest ein Verbleiben in der gewohnten (i. S. therapeutisch notwendigen) und/oder speziell dafür eingerichteten Umgebung erforderlich macht.“
- Branchenübergreifend, 100300/691/2013

In den ausgewerteten Vereinbarungen wird die regionale Zumutbarkeit meistens über die (zusätzlich) benötigte Zeit oder über die (zusätzliche) Entfernung zum neuen Arbeitsplatz definiert. Wird der zeitliche (Mehr-)Aufwand als Maßstab für die Zumutbarkeit verwendet, variieren die Werte und Bedingungen teils erheblich. Typischerweise wird festgelegt

- welche Wegezeit je Strecke,
- welche maximale tägliche Gesamtzeit
- oder welcher tägliche zeitliche Mehraufwand (mit festgelegten Obergrenzen) als vertretbar angesehen wird.

Für Teilzeitbeschäftigte werden oft geringere Zeiten vereinbart als für Vollzeitbeschäftigte. Einige Regelungen orientieren sich an den Werten des § 121 Abs. 4 SGB III:

„Ein Arbeitsplatz ist regional zumutbar, wenn die Fahrzeit zwischen dem Wohnsitz des betroffenen Mitarbeiters und der neuen Arbeitsstätte für die tägliche Hin- und Rückfahrt unter Berücksichtigung der bisher benutzten Verkehrsmittel (KFZ, öffentliche Verkehrsmittel) regelmäßig insgesamt folgende Werte nicht übersteigt:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von 7,5 Std. oder mehr nicht mehr als 120 Min. Fahrzeit,
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Std. jedoch weniger als 7,5 Std. nicht mehr als 90 Min Fahrzeit,
- bei einer täglichen Arbeitszeit von weniger als 6 Std. nicht mehr als 75 Min Fahrzeit.“

→ Branchenübergreifend, 100300/691/2013

Das obige Beispiel enthält als weiteren wichtigen Regelungsaspekt der örtlichen Zumutbarkeit das Verkehrsmittel, das der Bemessung zugrunde liegt. Sofern hierzu Regelungen getroffen werden, sind meist die Wegezeiten mit

öffentlichen Verkehrsmitteln (ein- oder ausschließlich des Fußweges bis zur Haltestelle) oder mit dem bisher regelmäßig genutzten Verkehrsmittel maßgeblich. Wird die örtliche Zumutbarkeit an der zusätzlichen Entfernung gemessen, gelten für Teilzeitbeschäftigte ebenfalls meist niedrigere Werte als für Vollzeitbeschäftigte:

„Räumliche Zumutbarkeit

Eine Erhöhung des täglichen Wegezeitaufwandes um mehr als 60 Minuten ist nicht zumutbar. Ein täglicher Zeitaufwand von mehr als drei Stunden ist nur zumutbar, wenn sich gegenüber dem bisherigen Zeitaufwand vor der Versetzung kein Mehraufwand ergibt.

Bei Teilzeitbeschäftigten gelten die Zumutbarkeitsgrenzen entsprechend dem Anteil der individuellen täglichen Arbeitszeit an der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit anteilig. Verteilt sich die Arbeitszeit ungleichmäßig auf verschiedene Tage, so ist dabei jeweils die kürzeste tägliche Arbeitszeit Ausschlag gebend.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/472/2003

Die analysierten Vereinbarungen weisen eine große Bandbreite der zumutbaren zusätzlichen Wegstrecken auf. Gelegentlich werden zwar Werte für die Zumutbarkeit vereinbart, gleichzeitig aber festgelegt, dass für Beschäftigte, deren bisherige Wegstrecke bereits eine entsprechende Länge hatte, höhere Werte gelten. Sonderregelungen werden auch für bestimmte Berufsgruppen vereinbart, z. B. für den Außendienst, dessen Tätigkeit ohnehin mit längeren Fahrtstrecken verbunden ist.

Laut folgender Regelung ist ein Arbeitsplatz regional zumutbar, wenn a) die Wegezeit ohne Wohnortwechsel oder b) bei unzumutbarer Wegezeit ein Wohnortwechsel vertretbar ist:

„Die Aufnahme eines Arbeitsplatzes an einem anderen Standort kann von einem Arbeitnehmer erwartet werden, wenn [...] die so ermittelte Gesamtwegezeit über 3,5 Stunden täglich liegt, dem Arbeitnehmer aber ein Umzug an den neuen Standort bzw. in den Einzugsbereich/die Gegend des neuen Standorts zumutbar ist. Ein Umzug ist nur zumutbar

- einem alleinstehenden Arbeitnehmer, soweit er kein minderjähriges Kind hat, oder einem alleinstehenden Arbeitnehmer mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern, soweit dies/diese nicht in seinem Haushalt lebt/leben;

- einem verheirateten oder in nichtehelicher Lebensgemeinschaft lebenden Arbeitnehmer ohne minderjähriges Kind oder mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern, wenn dieses/diese weder einen Kindergarten noch eine Schule besucht/besuchen oder trotz des Besuchs eines Kindergartens oder einer Schule nicht in seinem Haushalt lebt/leben. Dies gilt nicht, wenn der Ehepartner/Partner am bisherigen Standort eine Berufstätigkeit mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 50% ausübt, der Ehepartner/Partner am neuen Standort keine vergleichbare Stelle finden kann und die materielle Situation der Familie/Lebensgemeinschaft hierdurch erheblich verschlechtert wird.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/353/2002

Zeitliche Zumutbarkeit

Unter diesem Aspekt wird die zumutbare Arbeitszeit bestimmt. Die Bandbreite der vorgefundenen Regelungsinhalte hierzu ist gering. Typische Regelungen beziehen sich auf Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie auf Angebote von Teilzeitarbeit und Schichtarbeitsplätzen:

„Die zeitliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn Dauer und Lage der Arbeitszeit des neuen Arbeitsplatzes der des bisherigen entspricht. Das Angebot eines Teilzeitarbeitsplatzes an einen bisher Vollzeitbeschäftigten ist unzumutbar; ebenso das Angebot eines Schichtarbeitsplatzes an einen bisher nicht im Schichtbetrieb Beschäftigten.“

→ Kreditgewerbe, 100300/442/2004

Manchmal gelten Arbeitsplätze auch dann als zumutbar, wenn die Lage und/oder die Dauer der Arbeitszeit im Wesentlichen den bisherigen Regelungen entsprechen.

Möglich sind auch Änderungen die sich nur auf die betriebsübliche Wochenarbeitszeit beziehen:

„Die zeitliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn Dauer und Lage der Arbeitszeit des neuen Arbeitsplatzes der des bisherigen im Wesentlichen entspricht. Änderungen der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit werden hiervon nicht erfasst.“

→ Kreditgewerbe, 100300/590/2010

Bei Betriebsänderungen besteht häufig das Problem, ein verringertes Arbeitsvolumen auf die Beschäftigten verteilen zu müssen. Deshalb wird oft nur festgelegt, dass das Angebot eines Teilzeitarbeitsplatzes für Vollzeitbeschäftigte unzumutbar ist. Im folgenden Beispiel wurde auch der umgekehrte Fall als unzumutbar definiert. Damit wird vermieden, dass Teilzeitbeschäftigten Vollzeit Arbeitsplätze angeboten werden, die sie nicht annehmen können, und sie folglich ohne oder mit geringer Abfindung ausscheiden:

„Das Angebot eines Teilzeitarbeitsplatzes an einen Vollbeschäftigten und umgekehrt ist unzumutbar.“

→ Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik,
100300/297/2001

Ein Mindestmaß an sozialer Absicherung für die Beschäftigten garantiert eine Regelung, laut der die Grenze der Sozialversicherungspflicht nicht unterschritten werden darf:

„Eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit unter die sozialversicherungspflichtige Grenze von zur Zeit 19 Stunden/Woche gilt als unzumutbar.“

→ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/131/1995

Soziale/persönliche Zumutbarkeit

Ein Sozialplan kann kaum alle Möglichkeiten ausschöpfen und alle Aspekte berücksichtigen. Zudem können sich die Zumutbarkeitsregelungen z. B. aufgrund von Familienstand, Unterhaltsverpflichtungen oder Gesundheitszustand sehr unterschiedlich auf den Einzelnen auswirken. Teilweise wird dem bereits durch soziale Komponenten Rechnung getragen, z. B. durch unterschiedliche zumutbare Wegezeiten für Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Oft wird die Zumutbarkeit jedoch gesondert unter sozialem/persönlichem Aspekt geregelt. Damit eine Regelung soziale bzw. persönliche Zumutbarkeitskriterien möglichst umfassend berücksichtigt, sollte sie entsprechend offen formuliert sein. Beispielsweise können solche Vereinbarungen Arbeitsplätze für sozial unzumutbar erklären, wenn aufgrund besonderer Umstände ein Härtefall vorliegt. In diesen Fällen ist es zudem wichtig, die Auslegung von Härtefällen und darüber hinaus für Streitfälle einen Konfliktlösungsmechanismus zu regeln (vgl. Kapitel 4.1):

„In Härtefällen (z. B. u. U. Teilzeitarbeitsverhältnisse) entscheiden die Geschäftsleitung und der Betriebsrat gemeinsam über die Frage der regionalen und sozialen Zumutbarkeit (paritätisch zu besetzende Kommission). Der Kommission gehören je 2 Mitglieder der Geschäftsleitung und des Betriebsrates an.“

→ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/131/1995

„Wenn besondere persönliche Gründe aus der Sicht des Arbeitnehmers eine Zumutbarkeit verneinen, entscheidet die Kommission gem. § 1 abschließend.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/338/2004

Auch die folgende Formulierung stellt klar: In den beschriebenen Fällen handelt es sich um soziale Härten, die einen Arbeitsplatz unzumutbar machen. Gleichzeitig lässt sie Spielraum, auch Weiteres als sozialen Härtefall auszulegen:

„Die soziale Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Annahme des neuen Arbeitsplatzes für den betroffenen Arbeitnehmer keine soziale Härte darstellt. Ein sozialer Härtefall liegt unwiderlegbar dann vor, wenn die Versetzung

- die jetzige oder künftige Betreuung und Versorgung pflegebedürftiger Familienangehöriger erschwert,
- aufgrund einer vorliegenden gesundheitlichen Beeinträchtigung den Arbeitnehmer besonders belastet.“

→ Kreditgewerbe, 100300/442/2004

Wird die soziale/persönliche Zumutbarkeit abschließend geregelt, bestehen dagegen geringere Möglichkeiten, die individuelle Situation von Beschäftigten zu berücksichtigen.

Sonstige Zumutbarkeitsregelungen

Neben den genannten Kriterien finden sich in den ausgewerteten Sozialplänen noch weitere Maßstäbe für die Zumutbarkeit von angebotenen Arbeitsplätzen. Einige Sozialpläne regeln beispielsweise eine formelle Zumutbarkeit. Unter diesem Stichwort wird festgelegt, wann, mit welchen Informationen und in welcher Form der Arbeitgeber ein Arbeitsplatzangebot unterbreiten muss, damit es als zumutbar gilt (Regelungsbeispiele vgl. [Kapitel 3.4.10](#)). Auch die gesundheitliche Eignung kann als eigenständiges Zumutbarkeitskriterium anerkannt werden:

„Gesundheitliche Zumutbarkeit:

Die gesundheitliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer für die Arbeit gesundheitlich geeignet ist. Sollte keine gesundheitliche Zumutbarkeit vorliegen, muss dies durch den Betriebsarzt und/oder einen Facharzt attestiert werden.“

→ Metallverarbeitung, 100300/426/0

Vereinzelte gilt in Sozialplänen § 140 SGB III als Maßstab für die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzangebotes. Dieser Paragraph ist jedoch nicht maßgebend für eine Entscheidung darüber, ob Beschäftigte von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden, weil sie ein Arbeitsplatzangebot ablehnen (vgl. Fitting et al. 2016, Rn. 230 zu § 112). § 140 SGB III ist nicht für Versetzungen aufgrund Betriebsänderungen vorgesehen. Er soll vielmehr die Belastung der Beitragszahler zur Sozialversicherung gering halten. Daher legt er vergleichsweise lange Wegezeiten und hohe Einkommenseinbußen als zumutbar fest. Zumutbarkeitsregelungen, die auf diesen Paragraphen verweisen, sind daher für Beschäftigte ungünstig.

3.4.1.2 Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes

Oft werden Beschäftigte vollständig von den Sozialplanleistungen ausgeschlossen, wenn sie einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen:

„Keine Abfindung erhalten diejenigen Arbeitnehmer/innen, die eine zumutbare Versetzung im Sinne der Nr. III 1 ablehnen.“

→ Baugewerbe, 100300/359/2002

In der Praxis führt die Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes vereinzelt „nur“ zu geringeren Leistungen, beispielsweise zur Kürzung des regulären Abfindungsbetrages:

„Lehnt ein Arbeitnehmer einen ihm angebotenen, zumutbaren Arbeitsplatz ab, so erhält er beim Ausscheiden aus dem Betrieb 75 % der sich aus dem Sozialplan ergebenden Leistungen und hat keinen Anspruch auf eine Outplacementberatung.“

→ Kreditgewerbe, 100300/442/2004

Des Weiteren wurde in diesem Unternehmen vereinbart, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch dann Anspruch auf die volle Sozialplanleistung (mit Ausnahme der Outplacement-Beratung) haben, wenn der ih-

nen angebotene Arbeitsplatz mit einer Arbeitskraft besetzt wird, der sonst betriebsbedingt gekündigt worden wäre. Eine solche Regelung verhindert, dass der Arbeitgeber die Sozialplankosten gering hält, indem er möglichst jenen Beschäftigten zumutbare Arbeitsplätze anbietet, die sie voraussichtlich nicht annehmen werden:

„Wird der angebotene Arbeitsplatz von einem anderen Arbeitnehmer besetzt, dem sonst betriebsbedingt gekündigt würde, dann hat der die Versetzung ablehnende Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Abfindung und hat keinen Anspruch auf eine Outplacementberatung.“

→ Kreditgewerbe, 100300/442/2004

In einigen ausgewerteten Sozialplänen, führt erst die Ablehnung mehrerer zumutbarer Arbeitsplätze zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen:

„Der Ausspruch von Änderungskündigungen zum Zwecke der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur zulässig, wenn sonstige arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht geeignet und nicht anwendbar sind, es sich bei dem zuzuweisenden Arbeitsplatz um einen zumutbaren Arbeitsplatz im Sinne dieses Sozialplanes handelt und der Arbeitnehmer zuvor bereits zwei Angebote zumutbarer Arbeitsplätze abgelehnt hat.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/472/2003

3.4.1.3 Annahme eines unzumutbaren Arbeitsplatzes

Arbeitgeber können unzumutbare Arbeitsplätze anbieten. Allerdings darf es keine negativen Konsequenzen nach sich ziehen, wenn ein solches Angebot abgelehnt wird. In vielen Vereinbarungen wird Beschäftigten, die einen unzumutbaren Arbeitsplatz annehmen, eine Widerrufsfrist eingeräumt. Der Anspruch auf Abfindung bleibt bestehen:

„Arbeitnehmer, die einen unzumutbaren Arbeitsplatz annehmen, können diese Annahme innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Beginn der neuen Tätigkeit widerrufen. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Sozialplanabfindung.“

→ Anonym, 100300/235/2001

Als Berechnungsgrundlage dienen entweder die Einkommensverhältnisse, wie sie a) vor der Versetzung bestanden (dies erweist sich für die Beschäftigten meist als günstiger, da eine Versetzung aufgrund einer Betriebsänderung oft mit Einkommenseinbußen einhergeht), oder b) wie sie seit Aufnahme der neuen Tätigkeit bestehen. Gemäß einigen Sozialplänen wird bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Widerrufsfrist die Abfindung gekürzt: z. B. um den Betrag, den die Beschäftigten als Nachteilsausgleich erhalten haben, oder um einen Teil des Entgelts, das sie auf dem neuen Arbeitsplatz erzielt haben. Solche Regelungen sind für die Beschäftigten ungünstig. Denn die anzurechnenden Leistungen werden gezahlt, um Nachteile auszugleichen. Insbesondere Nachteile, die sich aus der Annahme eines unzumutbaren Arbeitsplatzes ergeben, müssen unumgänglich ausgeglichen bzw. gemildert werden:

„Mitarbeiter/Innen, die in einem [...] betroffenen Bereich tätig sind und denen kein gleichwertiger oder gleichwertig-zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann, erhalten bei Annahme eines unzumutbaren Arbeitsplatzes einen Nachteilsausgleich.“

→ Kreditgewerbe, 100300/516/2008

Eine weitere Ausgleichsmöglichkeit für Nachteile durch die Annahme eines unzumutbaren Arbeitsplatzes zeigt die nachfolgende Regelung. Ein Qualifikationsplan eröffnet den Betroffenen die Chance, sich für eine zumutbare Tätigkeit zu qualifizieren:

„Sofern für einen Arbeitnehmer ein zumutbarer Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann, der Arbeitnehmer sich aber bereit erklärt, einen unzumutbaren Arbeitsplatz anzunehmen, hat er Anspruch auf Aufstellung eines individuellen Qualifikationsplanes. Der individuelle Qualifikationsplan soll das Ziel haben, den Arbeitnehmer für die Übernahme einer anderweitigen zumutbaren Tätigkeit fortzubilden.“

→ Anonym, 100300/235/2001

Stellt sich die Unzumutbarkeit eines Arbeitsplatzes erst nachträglich heraus, bleiben in der Regel die Sozialplanansprüche erhalten, wenn kein anderer (zumutbarer) Arbeitsplatz zur Verfügung steht:

„Ergibt sich, dass nach Übernahme des neuen Arbeitsplatzes dieser sich als unzumutbar im Sinne des § 3 dieses Sozialplanes erweist,

und kündigt der Beschäftigte aus diesem Grund innerhalb von 1 Monat nach Übernahme des neuen Arbeitsplatzes, so erhält er eine Abfindung nach diesem Sozialplan.“

→ Möbelhersteller, 100300/453/2000

3.4.2 Entgeltsicherung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Häufig sind Versetzungen mit materiellen Einbußen verbunden, da der neue Arbeitsplatz niedriger eingestuft ist oder bestimmte Zulagen oder Zuschläge entfallen. In einigen Branchen bestehen tarifvertragliche Regelungen zur Verdienstsicherung, auf die im Sozialplan verwiesen wird. Meist müssen in den Betrieben oder Unternehmen jedoch eigene Vereinbarungen getroffen werden. Aufgrund des Ausschlusses von § 77 Abs. 3 BetrVG dürfen Sozialpläne Regelungen enthalten, die günstiger als die tarifvertraglichen Bestimmungen sind. Es dürfen jedoch keine Verschlechterungen vereinbart werden.

Um die materiellen Bedingungen des alten Arbeitsplatzes zu sichern, wird in den ausgewerteten Sozialplänen der Verdienstaussfall aufgrund Annahme eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes häufig ausgeglichen. Selten trifft dies für weitere entfallende bzw. reduzierte Entgeltbestandteile zu, z. B. für Zulagen, Zuschläge, Prämien und Provisionen.

Die nachstehenden Regelungen sichern einen Verdienstaussfall aufgrund eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes zuverlässig ab. Sie garantieren versetzten Beschäftigten dauerhaft ihre bisherige Vergütungsgruppe:

„Mitarbeiter, die auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz wechseln, erhalten weiterhin das vor dem Arbeitsplatzwechsel erzielte Entgelt und nehmen an Entgeltsteigerungen teil, als ob der Arbeitsplatzwechsel nicht erfolgt wäre.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/604/2010

„Beschäftigten im Sinne des § 1, deren tatsächliche Vergütungsgruppe (Ist-Vergütung) in Folge einer Neu-/Umstrukturierung höchstens eine Vergütungsgruppe über der (Soll-)Vergütungsgruppe der Stelle

liegt, auf der der Beschäftigte gemäß Stellenverteilungsplan eingesetzt ist, wird Besitzstand zugesichert; d.h. sie bleiben weiterhin in ihre bisherige Vergütungsgruppe (Ist-Vergütung) eingruppiert.“

→I Kreditgewerbe, 100300/458/2004

Im nächsten Beispiel wird die Vergütungsdifferenz dauerhaft durch eine nicht anrechenbare Zulage ausgeglichen:

„Ergeben sich aus der Umsetzung oder Versetzung an einen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz Umgruppierungen in eine niedrigere Gehaltsstufe, so wird die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Tarifentgelt als nicht anrechenbare Zulage bezahlt. Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Zeitpunkt des tatsächlichen Vollzugs der Umgruppierung. Alle anderen Regelungen zu übertariflichen Zulagen bleiben unberührt.“

→I Verlags- und Druckgewerbe, 100300/601/2010

Typische Formulierungen finden sich im Folgenden: Meist wird für einen bestimmten Zeitraum die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Einkommen ausgeglichen. Der Ausgleichszeitraum kann für alle Beschäftigten gleich sein:

„Wird ein Arbeitnehmer versetzt oder ändert sich der Arbeitsinhalt so, dass dies zu einer niedrigeren Eingruppierung des Arbeitsplatzes führt, so erhält der Arbeitnehmer für die Dauer von 18 Monaten eine Brutto-Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Bruttomonatsentgelt.“

→I Kreditgewerbe, 100300/381/2003

Tariferhöhungen werden auf Zulagen zur Entgeltsicherung meist angerechnet. Diese kann abhängig von der individuellen Tarifgruppe unterschiedlich hoch ausfallen bzw. gar nicht stattfinden:

„Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund der Übertragung anderer Tätigkeiten oder aufgrund einer korrigierenden Rückgruppierung aus Anlass der Fusion in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert, erhalten sie als persönliche Zulage die Differenz zwischen dieser neuen Vergütungsgruppe und der Vergütung, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zuvor erhalten hat.

Auf diese Zulage werden Tarifsteigerungen auf die sich aus der Eingruppierung ergebende Vergütung wie folgt angerechnet:

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ursprünglich eingruppiert waren in der Entgeltgruppe 14 und höher zu 25 %, in der Entgeltgruppe 12 und 13 zu 20 %, in der Entgeltgruppe 10 und 11 zu 10 %. In den übrigen Entgeltgruppen findet eine Anrechnung nicht statt.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/602/2010

Eine weitere Möglichkeit, das Entgelt bei einer Versetzung auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz anzupassen, ist, zwar eine niedrigere Eingruppierung vorzunehmen, jedoch die entstehende Entgeltdifferenz durch eine Zulage auszugleichen. In wenigen Fällen konnte durch die Sicherung/Neuzuordnung von Arbeitsaufgaben eine Abgruppierung verhindert werden:

„Durch nicht vermeidbare, zumutbare Versetzungsmaßnahmen anlässlich der Umstrukturierung werden keine Abgruppierungen vorgenommen. Die Arbeitsplätze sind entsprechend mit Arbeitsaufgaben anzureichern. § 99 BetrVG ist zu beachten.“

→ Elektro, 100300/277/2002

Zum Ausgleich weiterer Entgeltbestandteile werden verschiedene Regelungen getroffen. Beispielsweise können entfallende Zulagen, Zuschläge, Prämien und Provisionen ausgeglichen werden:

- indem über einen festgelegten Zeitraum stufenweise abnehmende Beträge gezahlt werden,
- durch Einmalzahlungen eines Mehrfachen des monatlichen Differenzbetrages,
- durch Anrechnung der Differenz bei jeder Gehaltssteigerung,
- indem bei Zielvereinbarungen eine fiktive/volle Zielerreichung unterstellt wird.

„Mitarbeiter, die aufgrund der Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz eine geringere Vergütung erhalten, erhalten per Einmalzahlung für die Entgeltminderung für die Dauer von 18 Monaten eine Brutto-Ausgleichszahlung, die sich aus der Differenz der bisherigen monatlichen Vergütung (Grundentgelt, Leistungszulage, tarifliche Ausgleichszulage, ERA-Ausgleichszulage) zur Vergütung an dem neuen Arbeitsplatz (Grundentgelt, Leistungszulage) ergibt.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/587/2009

Laut einigen Vereinbarungen ist für Beschäftigte ab einem bestimmten Alter – manchmal auch in Verbindung mit einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer – der Unterschiedsbetrag dauerhaft gesichert:

„Ältere Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr erhalten einen zeitlich unbegrenzten Lohn- und Gehaltsschutz von 95 %, ab dem 50. Lebensjahr von 100 %.“

→ Maschinenbau, 100300/299/2002

Zum Teil erhalten die Beschäftigten eine einmalige Abfindungszahlung anstatt einer monatlichen Zulage auf das neue geringere monatliche Grundeinkommen. Ungeachtet etwaiger Risiken im Einzelfall können hierdurch ggf. auch gewichtige finanzielle Vorteile durch steuerliche Begünstigungen und/oder die Ersparnis von Sozialabgaben erzielt werden:

„Differenzausgleich

[...] Dieser errechnet sich nach folgender Formel:

(Bisheriges regelmäßiges monatliches Bruttoeinkommen minus neues regelmäßiges monatliches Bruttoeinkommen) × Beschäftigungsjahre × Faktor 0,6. Für Mitarbeiter ab Beginn des 46. Lebensjahres gilt der Faktor 0,7; ab Beginn des 50. Lebensjahres gilt der Faktor 0,8 und ab Beginn des 55. Lebensjahres gilt der Faktor 0,9.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/603/2010

Bei einem Ortswechsel aus dem Osten in den Westen erhöht sich die Beitragsbemessungsgrenze für Zahlungen in die Renten- und Sozialversicherung. Hierdurch können den Beschäftigten finanzielle Nachteile entstehen. Einen Ausgleich in Form einer monatlichen Zahlung beinhaltet die folgende Regelung:

„Aufgrund der unterschiedlichen Höhe der bislang für diese Arbeitnehmer geltenden Beitragsbemessungsgrenze Ost und der zukünftig geltenden Beitragsbemessungsgrenze West erhalten die Arbeitnehmer einen individuellen Ausgleich in Form einer monatlichen Zulage (tarifdynamisch) nach der Formel: Nettobelastung × 1,3.“

→ Gesundheit und Soziales, 100300/708/2012

Um die individuellen Auswirkungen einer Verschiebung der Beitragsbemessungsgrenze besser abschätzen zu können, empfiehlt es sich, ein entsprechendes Gutachten zu beauftragen:

„Die [Firma] wird zur Frage, ob Arbeitnehmern der zu schließenden Standorte [...] durch den Wechsel aus dem Rentenkreis Ost in den Rentenkreis West eine Verminderung der individuellen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt, zeitnah ein Gutachten beauftragen. Im Rahmen dieses Gutachtens ist auch der Wechsel vom Rentenkreis West in den Rentenkreis Ost hinsichtlich der Anzahl der Betroffenen sowie ein möglicher Vor- und/oder Nachteil zu ermitteln. Auf dieser Grundlage nimmt die [Firma] Gespräche mit dem Gesamtbetriebsrat auf.“

→ Gesundheit und Soziales, 100300/708/2012

In einem Einzelfall wurde bei einem Wechsel des Bundeslands sogar ein finanzieller Ausgleich für den Verlust von Feiertagen vorgesehen:

„Des Weiteren erhalten Arbeitnehmer im Sinne dieser Regelung, denen aufgrund des Wechsels an den Zielstandort gemäß der jeweils geltenden landesgesetzlichen Feiertagsregelungen weniger Feiertage zustehen als vor dem Wechsel an den Zielstandort, einen finanziellen Ausgleich i. H. v. 1/30 ihres Grundgehalmtes pro Anzahl der geringeren Feiertage gemäß der Auflistung in Anlage 1 für einen Zeitraum von 3 Jahren ab dem Zeitpunkt des Wechsels an den Zielstandort. Die Auszahlung erfolgt jeweils zum Jahresende.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/685/2012

3.4.3 Ausgleichsleistungen für längere Fahrzeiten und Wegstrecken



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Die Regelungen zum Ausgleich der Nachteile, die durch längere Wegstrecken oder Fahrzeiten entstehen, weisen in den ausgewerteten Sozialplänen eine große Bandbreite auf.

Anspruchsvoraussetzungen

Grundsätzlich ist eine verlängerte Wegstrecke oder Fahrzeit, bedingt durch eine Betriebsänderung, Voraussetzung für eine Ausgleichsleistung:

„Arbeitnehmer, die an einen anderen Arbeitsort/in ein anderes Arbeitsgebiet versetzt werden, erhalten für eine maximale Übergangszeit von insgesamt 36 Monaten die nachfolgenden Leistungen, wobei unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen die folgenden Leistungen nach Möglichkeit, soweit zulässig, abgabenfrei erbracht werden; im Übrigen trägt der Arbeitnehmer die auf die Leistungen entfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Nachweise und Erklärungen, die für die Steuerbefreiung erforderlich sind, sind vom Arbeitnehmer beizubringen.“

→I Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

Darüber hinaus wird oft festgelegt, welche konkreten Veränderungen bei Wegstrecke oder Fahrzeit Voraussetzung für Ausgleichsleistungen sind. In diesem Punkt gilt allgemein, dass es für die Beschäftigten umso günstiger ist, je geringer die Vorgaben sind. Hinsichtlich der verlängerten Wegstrecke variieren die Voraussetzungen erheblich:

„Mitarbeiter, deren einfache Wegstrecke von der Wohnung zur Arbeitsstätte sich um mehr als 2 km verlängert, erhalten bei regelmäßiger Benutzung eines eigenen PKW pro Mehrkilometer der einfachen Wegstrecke Euro 0,36. Soweit sich bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel die Monatskarte verteuert, trägt [die Firma] die Mehrkosten.“

→I Großhandel (ohne Kfz.), 100300/395/2002

Dauer der Leistung

Für die Dauer der Leistung gibt es z. B. folgende Varianten:

- festgelegter Betrag über einen bestimmten Zeitraum
- Ausgleich nur für die Anwesenheitstage am neuen Arbeitsplatz
- sinkende Zahlungen während eines festgelegten Ausgleichszeitraumes
- unterschiedliche Leistungsdauer, je nach Alter, Betriebszugehörigkeitsdauer und/oder persönlichen Umständen.

„Die Leistungen werden für die Tage, an denen der Mitarbeiter tatsächlich pendelt, für längstens 36 Monate gewährt, [...] in den ersten 12 Monaten nach der Versetzung voll, in den nächsten 12 Monaten zu 75 % und in den letzten 12 Monaten zu 50 %.

Mitarbeiterinnen, die

- das 55. Lebensjahr vollendet haben oder
- schwerbehindert sind oder
- ein pflegebedürftiges Familienmitglied (mindestens Pflegestufe II) oder
- mindestens zwei Kinder unter 18 Jahren im Haushalt haben, die in der Berufsausbildung sind oder eine weiterführende Schule besuchen,

erhalten die Leistungen, die für das dritte Jahr zu erbringen sind, ohne weitere Abschmelzung für weitere drei Jahre, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, in dem die vorstehenden Voraussetzungen entfallen.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/401/2002

Vereinzelt werden die Nachteile die durch eine örtliche unzumutbare Verlagerung entstehen, durch die Zahlung eines einmaligen Pauschalbetrags abgefunden:

„Beschäftigte, die ein Angebot auf Annahme eines örtlich unzumutbaren Arbeitsplatzes (Abschnitt II Ziff. 1.2.2) mit einem Unternehmen der [Firma]-Unternehmensgruppe annehmen, erhalten eine Abfindung in Höhe von 25.000,00 Euro. Die Zahlung der Abfindung ist abhängig davon, dass der Beschäftigte verbindlich erklärt, auf ein sich aus einem Betriebsübergang etwa ergebendes Widerspruchsrecht gem. § 613a Abs. 6 BGB zu verzichten.“

→I Kreditgewerbe, 100300/590/2010

In einem Sozialplan wird ein dauerhafter Fahrtkostenzuschuss gewährt:

„Der Fahrgeldzuschuss wird zum Zeitpunkt der Versetzung festgelegt und bleibt unverändert bestehen. Steuerliche Vorteile werden bei der Festlegung [...] mindernd berücksichtigt.“

→I Chemische Industrie, 100300/308/2003

Art der Leistung

Die zum Ausgleich längerer Wegstrecken oder Fahrzeiten vereinbarten Leistungen werden meist nach unterschiedlichen Aspekten festgelegt. Im Wesentlichen sind das:

- Fahrtkostenerstattung für zusätzliche Kilometer allgemein (bei Benutzung eines privaten PKW oder öffentlicher Verkehrsmittel)

- zeitlicher Mehraufwand, zusätzlich zur Fahrtkostenerstattung
- Anpassung der Arbeitszeit
- Beförderungsmöglichkeiten.

Die konkrete Berechnung erfolgt in aller Regel anhand bestimmter online-zugänglicher Routenplaner oder Reiseplanern öffentlicher Verkehrsmittel. Vereinzelt wird hingegen eine Pauschale vereinbart, die den gesamten Mehraufwand im Zusammenhang mit einem Wechsel des Arbeitsorts abgelten soll:

„Alle Mitarbeiter, deren Arbeitsort sich ändert, erhalten zum Ausgleich des mit dem Wechsel des Arbeitsortes verbundenen Mehraufwands bis zum 30.11.2011 eine pauschale Zulage zu ihrem vertraglich vereinbarten Monatsentgelt in Höhe von jeweils 700,00 Euro brutto monatlich. Der Zuschlag wird erstmals für den Kalendermonat gezahlt, in dem der Mitarbeiter seine Beschäftigung am neuen Arbeitsort tatsächlich aufnimmt und endet im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch mit Ablauf des Monats, in dem die tatsächliche Beschäftigung endet.“

➔ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/603/2010

Eine Fahrtkostenerstattung auf Grundlage zusätzlich zu fahrender Kilometer kann beispielsweise wie folgt ausgestaltet sein:

- als Einmalzahlung: erstattet wird ein bestimmter Betrag je zusätzlichem Kilometer
- als monatlicher Entschädigungsbetrag je zusätzlichem Kilometer
- gestaffelt nach der zusätzlichen Entfernung (siehe folgendes Beispiel).

„Mitarbeiter, bei denen die Voraussetzungen für eine Umzugskostenerstattung nicht gegeben sind, bei denen sich aber die Entfernung Wohnort – Arbeitsort erhöht, erhalten zum Ausgleich aufgrund erhöhter Fahrtkilometer eine einmalige Pauschalzahlung (brutto) nach Maßgabe der nachfolgend aufgeführten Grundsätze:

Erhöhung der Entfernungskilometer (einfache Strecke km/Straße)	Pauschalbetrag
5 bis 10	2.100,00 Euro
über 10 bis 15	3.100,00 Euro
über 15 bis 18	4.100,00 Euro
über 18 bis 22	5.200,00 Euro

über 22 bis 26	6.400,00 Euro
über 26 bis 30	7.700,00 Euro
über 30	9.000,00 Euro.“
→ I Kreditgewerbe, 100300/614/2010	

Auch durch einmalige Pauschalbeträgen werden Fahrtkosten erstattet. Dabei spielt zunehmend das gewählte Verkehrsmittel eine Rolle:

„Die Gesellschaft erstattet Arbeitnehmern ab Aufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsplatz und längstens für die Dauer von 36 Monaten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte die infolge der Umsetzung entstehenden zusätzlichen Fahrtkosten („Fahrtkostenmehraufwand“). Bei Nutzung der Deutschen Bahn sind dies die Kosten der zweiten Klasse einschließlich aller Zuschläge, bei Nutzung eines privaten Kraftfahrzeugs das Kilometergeld in der durch die jeweils gültige Reisekostenordnung der Gesellschaft festgelegten Höhe. Der Arbeitnehmer hat den Fahrtkostenmehraufwand nachzuweisen.“

→ I Versicherungsgewerbe, 100300/447/2004

Erfahrungsgemäß werden vereinzelt für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel höhere Beträge erstattet als für Fahrten mit einem Privatfahrzeug. In den ausgewerteten Vereinbarungen war jedoch keine entsprechende Regelung enthalten. Einige Sozialpläne legen für die Erstattung nur die zusätzlichen Kosten oder die Fahrtdauer bei Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel zugrunde. Zusätzlich fordern sie oft die Nutzung des günstigsten Tarifs.

Zwar wird die Verlängerung der Fahrtzeit rechtlich nicht als wirtschaftlicher Nachteil bewertet. Gleichwohl finden sich in den Vereinbarungen immer wieder Regelungen, die auch zeitlichen Mehraufwand finanziell ausgleichen:

„Sofern für Mitarbeiter des Innendienstes die Wegezeit zum neuen Arbeitsort individuell mit längeren Fahrtzeiten verbunden ist – maßgeblich ist der einfache zeitliche Mehraufwand (Vergleich Haustür Wohnort–Haustür alter Standort/Haustür Wohnort–Haustür neuer Standort) berechnet nach www.bahn.de (schnellste Strecke) – erhält der Mitarbeiter für den zeitlichen Mehraufwand ab 30 Minuten Mehraufwand als Ausgleich jährlich für die Dauer von drei Jahren eine Pauschale je Mehr-Minute (berechnet ab der ersten Mehr-Minute) in Höhe von EUR 50,00 brutto, maximal jedoch

EUR 5.000,00 brutto im Jahr. Die Pauschale reduziert sich im zweiten und dritten Jahr jeweils um ein Drittel.“

→I Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

Möglich ist auch ein Ausgleich nur für Zeiten, die oberhalb einer zumutbaren Fahrtdauer liegen – im folgenden Beispiel gestaffelt nach der Entgeltgruppe:

„Sofern der/die Mitarbeiter(in) fusionsbedingt an einen anderen Einsatzort versetzt wird und sich dadurch die Fahrzeit erhöht, erhält er/sie für diejenigen Zeiten, die 45 Minuten einfache Fahrt (Wohnung zur Arbeitsstätte) überschreiten, einen Ausgleich. Der Ausgleich erfolgt in Abhängigkeit der Entgeltgruppe wie folgt:

- In der Entgeltgruppe 5 bis 8: 0,25 Euro/Minute
- In der Entgeltgruppe 9 bis 11: 0,35 Euro/Minute
- In der Entgeltgruppe 12 bis 15: 0,40 Euro/Minute.“

→I Kreditgewerbe, 100300/644/2011

Neben Regelungen, die ausschließlich finanzielle Erstattungsleistungen für den zeitlichen Mehraufwand vorsehen, ermöglichen andere einen Ausgleich über gutgeschriebene Arbeitszeit:

„Für den Aufwand des verlängerten Weges zur Arbeit erhält der Mitarbeiter für die Dauer von zwei Jahren nach Tätigkeitsaufnahme eine tägliche pauschale Zeitgutschrift von einer (1) Stunde pro abgeleistetem Arbeitstag.“

→I Großhandel (ohne Kfz.), 100300/395/2002

Vereinzelte wird den Beschäftigten genehmigt, bei längeren Fahrzeiten oder -strecken ihre Arbeitszeit so zu legen, dass die entstehenden Belastungen möglichst gering bleiben:

„Für MitarbeiterInnen, deren Aufgabengebiet [...] verlagert wird und die diesem dorthin folgen, aber nicht umziehen, sondern pendeln, sollen die [...] geltenden Arbeitszeitmodelle unter Beachtung der Mitbestimmung des Betriebsrates so angewendet werden, dass dem besonderen Erschwernis der längeren Fahrtstrecke Rechnung getragen wird.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/401/2002

Für Beschäftigte ohne Auto und in Gebieten mit schlechtem öffentlichen Verkehrsnetz sind folgende Regelungen bedeutsam: Einige Betriebe organisieren Fahrtmöglichkeiten, um Hin- und Rückfahrtprobleme zum/vom neuen Arbeitsort auszugleichen. Auch hiervon profitieren vermutlich insbesondere Frauen, da sie seltener als ihre männlichen Kollegen über ein Auto für die tägliche Fahrt zur Arbeit verfügen:

„Für Mitarbeiter, die [...] wechseln, bietet [die Firma] von dem bisherigen Betriebsgelände [...] ab einen Shuttle-Service an. Ein Shuttle-Bus fährt ab 6.30 Uhr morgens alle 1/2 Stunde nach [Ort]. Der Shuttle-Service endet um 8.30 Uhr. Nachmittags fährt ein Shuttle-Bus [...] ab 15.30 Uhr alle 1/2 Stunde [...]. Der Shuttle-Service endet um 17.30 Uhr. Die Regelung, insbesondere der Abfahrtsort, wird zur gegebenen Zeit konkretisiert.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/395/2002

3.4.4 Leistungen bei Umzug



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Nachfolgend werden Leistungen beschrieben, die direkt mit einem versetzungsbedingten Umzug im Zusammenhang stehen. Häufig wird eine Umzugsfrist gesetzt, die die Beschäftigten einhalten müssen, wenn sie Leistungen in Anspruch nehmen wollen. Manchmal wird festgeschrieben, dass sich die Wegstrecke und/oder die Fahrzeit durch den Umzug verkürzen müssen/muss, um Umzugsleistungen zu erhalten. Selten wird zur Abdeckung der Umzugskosten eine Pauschale vereinbart, die wie im Folgenden zudem gut dotiert ist:

„Mitarbeiter, die [...] wechseln, erhalten 25000€ als einmalige Umzugspauschale. Dieser Betrag erhöht sich für den im gemeinsamen Haushalt in der Erstwohnung lebenden Ehe-/Lebenspartner und für jedes im gemeinsamen Haushalt in der Erstwohnung lebende Kind um 1500€ pro Person.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/349/2004

Die Leistungspalette ist umfangreich (vgl. hierzu das Bundesumzugskosten-gesetz), häufig werden Erstattungsregelungen getroffen. Eine Übernahme der Transportkosten ist oft an die Voraussetzung gebunden, dass zwei bis drei Kostenangebote eingeholt werden:

„Die Gesellschaft übernimmt bei einem Umzug innerhalb von 18 Monaten weiter die Umzugskosten (Full-Service) gegen vorherige Vorlage von drei Angeboten von Umzugsunternehmen.“

→ Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik,
100300/585/2010

Alternativ bestimmt der Arbeitgeber das Speditionsunternehmen von vorn- herein. Gelegentlich wird eine Obergrenze für die Erstattungskosten festge- legt. In Einzelfällen erhalten die Beschäftigten die Kosten des Umzugs auch ersetzt, wenn sie diesen in Eigenregie durchführen. In diesem Fall wird häu- fig ein Prozentsatz der Erstattungsobergrenze für einen Speditionsumzug festgelegt:

„Sofern der/die Mitarbeiter/in ihren Umzug selbst organisiert, wer- den ihm/ihr 50% der Kosten erstattet, die bei Inanspruchnahme des von dem Unternehmen ausgewählten Umzugsunternehmens ent- standen wären.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/241/2003

Meist bringt ein Umzug neben Speditions- auch Nebenkosten mit sich, z. B. für Wasseranschlüsse, Renovierungsarbeiten, Anpassung/Anschaffung von Möbeln oder Ummeldegebühren. Solche Nebenkosten werden entweder durch eine Pauschale oder gegen entsprechenden Nachweis und in un- terschiedlicher Höhe ausgeglichen. Teilweise werden für im Haushalt lebende Kinder und/oder Partnerinnen bzw. Partner zusätzliche Beträge gezahlt:

„Zur Bestreitung von Umzugsnebenkosten wird eine Pauschalzah- lung in Höhe von 1300 Euro zuzüglich 260 Euro für den Ehegatten und 105 Euro für jedes laut Steuerkarte im Hausstand lebende Kind gewährt.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 100300/324/2002

Sozialplanregelungen zur Fahrtkostenerstattung zwecks Wohnungssuche am neuen Beschäftigungsort unterscheiden sich in einigen Aspekten: z. B. hin-

sichtlich a) der Anzahl der finanzierten Reisen, b) der Personen, die auf Unternehmenskosten mitgenommen werden dürfen und c) der erstattungsfähigen Kosten:

„Zur Beschaffung und Besichtigung der Wohnräume sowie zur Erledigung sonstiger im Zusammenhang mit dem Umzug stehender Angelegenheiten werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt. Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter kann bis zu 2 Besichtigungsreisen mit Ehe-/Lebens-Partner/in in Anspruch nehmen, insgesamt bis zu 5 Tage. Von Mitarbeiter(inne)n mit Kindern können 3 Reisen und max. 7 Tage in Anspruch genommen werden. Reisekosten werden nach Bundesumzugskostengesetz (BUKG) erstattet.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/602/2010

Möglicherweise können bei kurzfristigen Versetzungen bestehende Mietverträge nicht mehr fristgerecht gekündigt werden oder höhere Kosten aufgrund vorzeitiger Vertragslösung entstehen. In diesen Fällen wird mitunter die Miete der alten Wohnung bis zum frühestmöglichen Kündigungszeitpunkt übernommen, allerdings meist für einen befristeten Zeitraum und nur bis zu einer bestimmten Obergrenze:

„Nicht vermeidbare Mietdoppelbelastungen für Wohnungen bis zum Umzug werden für die Dauer von bis zu 12 Monaten übernommen, sofern Kündigungsfristen für das bisherige Mietobjekt zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme nach dem Wechsel des Beschäftigungsortes nicht eingehalten werden können.“

→ Ernährungsgewerbe, 100300/236/2002

Mitunter liegt die Miete einer vergleichbaren neuen Wohnung höher als die Miete der bisherigen Wohnung. Einige Regelungen gleichen die Mietpreisdifferenz aus:

„[Die Firma] erstattet die nachgewiesene Differenz, wenn die Kosten (entweder Kaltmiete und Nebenkosten ohne Heizungskosten oder Finanzierungskosten ohne Tilgung) einer in etwa nach Größe, Standort und Lage adäquaten Wohnung die bisher von dem Beschäftigten aufgetragenen Kosten seiner bisherigen Wohnung übersteigen.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/375/2003

Auch Aufwendungen für die Wohnungssuche wie z. B. Maklergebühren und Inseratskosten werden laut Sozialplan oft erstattet. Meist sind die Leistungen auf einen bestimmten Festbetrag oder das Vielfache einer Monatsmiete begrenzt:

„Übernahme von Maklergebühren in Höhe von max. 2 Monatsmieten auf Nachweis.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 100300/4/1993

Häufiger wird ein maximaler Gesamtbetrag für alle erstattungsfähigen Leistungen festgelegt:

„Im Falle einer Annahme eines örtlich unzumutbaren Arbeitsplatzes und hierdurch begründeten Wechsel des Hauptwohnsitzes erstattet die [...] Bank die tatsächlich entstehenden Kosten für

- Mietentschädigung (notwendige doppelte Mietzahlung)
- Umzugskosten
- Maklergebühren
- Mietdifferenz (Differenz zwischen der Kaltmiete der bisher angemieteten Wohnung und der neuen Wohnung bezogen auf die Quadratmetergröße der bisher angemieteten Wohnung)

bis zu einer Höhe von maximal 15.000,00 Euro (für Mehrpersonenhaushalt) bzw. 7.500,00 Euro (für Einzelpersonenhaushalt). Die Kosten sind der [...] Bank nachzuweisen.“

→I Kreditgewerbe, 100300/590/2010

Nur selten jedoch werden die tatsächlich entstandenen Kosten vollständig ausgeglichen.

Vereinzelte werden auch für Auszubildende Leistungen vorgesehen. Geknüpft sind diese Leistungen meist an bestimmte Bedingungen – insbesondere daran, dass sie im Anschluss an die Ausbildung ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen eingehen und an den neuen Arbeitsort umziehen. Hierdurch kann die Bindung der Azubis an das Unternehmen gestärkt werden:

„Auszubildende, die am 30.09.2008 an einem der zu schließenden Standorte in einem Ausbildungsverhältnis stehen, und nach Abschluss der Ausbildung ein unbefristetes Anstellungsverhältnis an einem Zielstandort eingehen und ihren Lebensmittelpunkt (d. h. Erstwohnsitz) an diesen Zielstandort verlegen (hierzu gilt Ziff. 2.3.

dieses Abschnitts), erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zur Gründung und Aufbau eines Haushalts eine einmalige steuerpflichtige Pauschale in Höhe von 6.000,00 Euro sowie ein einmaliges zinsloses Darlehen in Höhe von 10.000,00 Euro mit einer Laufzeit von mindestens 5 Jahren.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/709/2007

In den ausgewerteten Sozialplänen finden sich darüber hinaus verschiedene weitere Leistungen, die im Zusammenhang mit Umzug gewährt werden. Dazu gehören z. B. Reise- und Verpflegungskosten während des Umzugs, Arbeitgeberdarlehen für Mietkautionen oder -vorauszahlungen, freie Tage für den Umzug, Darlehen für den Immobilienkauf, Mobilitätsprämien, Leistungen für Kinder (die wegen einer Ausbildung am bisherigen Wohnort verbleiben), Starthilfen und Einrichtungszuschüsse. Einige Beispiele dafür finden sich im Internet.

3.4.5 Pendlerregelungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Pendlerregelungen betreffen im Rahmen dieser Auswertung Beschäftigte mit doppeltem Haushalt. Sie pendeln zwischen dem neuen Arbeitsort und dem (noch bestehenden) bisherigen Wohnsitz (Wochenendheimfahrten):

„Soweit die Voraussetzungen für doppelte Haushaltsführung im Sinne der Lohnsteuerrichtlinien vorliegen, insbesondere eigener Hausstand am bisherigen Wohnort, erhält der Arbeitnehmer nachfolgende Leistungen:

- Unabhängig vom genutzten Verkehrsmittel werden für die einmal wöchentliche Hin- und Rückfahrt EUR 0,30 je Kilometer ([www.map24.de/schnellste Strecke](http://www.map24.de/schnellste_Strecke)) erstattet.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

Meist haben alle Beschäftigten, die aufgrund einer Versetzung zwischen zwei Wohnsitzen pendeln, Anspruch auf solche Ausgleichsleistungen, bisweilen

jedoch ausdrücklich nur Verheiratete oder in einer festen Partnerschaft Lebende. In einigen Fällen werden für Verheiratete doppelt so viele Wochenendheimfahrten übernommen wie für Unverheiratete.

Im folgenden Beispiel erhalten die Beschäftigten auch dann Pendelkosten erstattet, wenn sie nicht selbst am Wochenende nach Hause fahren, sondern umgekehrt die Partnerin bzw. der Partner an den neuen Wohnort reist:

„Die Kostenerstattung erfolgt auch, wenn alternativ der Lebenspartner/Ehepartner des Arbeitnehmers die wöchentliche ‚Heimfahrt‘ durchführt.“

→I Kreditgewerbe, 100300/381/2003

In den ausgewerteten Vereinbarungen werden die Leistungen über einen unterschiedlich langen Zeitraum – jedoch höchstens bis zum Umzug – gewährt. Für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch längere Zeiträume vereinbart:

„Die Übernahme der vorgenannten Leistungen [...] wird für MitarbeiterInnen ab Vollendung des 53. Lebensjahres für längstens 48 Monate und für jüngere MitarbeiterInnen für einen Zeitraum von längstens 30 Monaten gewährt. Stichtag für die Berechnung des Alters ist der 31.12.2002.“

→I Ernährungsgewerbe, 100300/236/2002

Meist besteht Anspruch auf Kostenerstattung einer wöchentlichen Heimfahrt, wobei dieser Anspruch manchmal auf Arbeitswochen begrenzt wird. In einigen Sozialplänen sind seltenere Heimfahrten vorgesehen, teils in regelmäßigem Rhythmus (z. B. 14-tägig), teils als festgelegte Zahl von Heimfahrten innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Überwiegend orientiert sich die Erstattung der Heimfahrtkosten an den öffentlichen Verkehrsmitteln, insbesondere an den Kosten für eine Bahnfahrt 2. Klasse. Varianten sind hier z. B. Regelungen, die Bahnfahrtkosten 2. Klasse nur in Verbindung mit einer Bahncard 50 erstatten. Gelegentlich wird eigens eine Bahncard zur Verfügung gestellt. Unabhängig vom tatsächlich genutzten Verkehrsmittel werden die Fahrtkosten häufig in Höhe der Bahnfahrtkosten erstattet. Andere Varianten übernehmen die Kosten der PKW-Nutzung als Pauschalbetrag pro Entfernungskilometer in Höhe des jeweils gültigen steuerlichen Pauschalbetrages. Neben diesen üblichen Pendlerregelungen finden sich andere, in denen z. B. zusätzlich zu den Fahrtkosten ein Tagesspesenpauschalsatz für die Fahr-

zeiten zum und vom Heimatort vereinbart wird. In anderen Fällen erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten, sofern es die betrieblichen Belange erlauben, flexibler einzurichten: Beispielsweise können sie die Arbeitszeiten während der Pendelphase auf weniger Arbeitstage konzentrieren, die Kernzeiten an Montagen und Freitagen anpassen und/oder Reisezeiten in einem bestimmten Umfang auch als Arbeitszeit anerkennen lassen:

„Darüber hinaus werden die Kernzeiten [...] zur gleitenden Arbeitszeit so verändert, dass die Kernzeit für Pendler/innen jeweils am Montag um 14:00 Uhr beginnt und am Freitag um 12:00 Uhr endet. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende sind entsprechende Regelungen zu treffen. Soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, kann die Reisezeit bis zu 4 Stunden/Woche als Arbeitszeit genutzt werden.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/602/2010

3.4.6 Doppelte Haushaltsführung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Oft ist der neue Arbeitsort nach einer Versetzung so weit vom bisherigen Wohnort entfernt, dass Beschäftigte diesen Weg nicht täglich auf sich nehmen können oder wollen. Ein Umzug ist meist kurzfristig nicht möglich, nicht erwünscht oder kann nicht realisiert werden. Daher nehmen sich viele Versetzte – zumindest vorübergehend – einen zweiten Wohnsitz in der Nähe des neuen Arbeitsortes:

„Die angemessenen Kosten für erforderliche Übernachtungen (ohne Frühstück) im Hotel werden grundsätzlich für höchstens 3 Monate erstattet. Für möblierte Appartements werden die Kosten für maximal 24 Monate in angemessenem Umfang erstattet. Ferner erhält der Arbeitnehmer einen Verpflegungsmehraufwand in Höhe von EUR 300,00 brutto monatlich.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

Die analysierten Sozialpläne formulieren Einschränkungen, falls die Regelung der doppelten Haushaltsführung nicht für alle Betroffenen gilt, sondern beispielsweise nur

- für Verheiratete bzw. in eheähnlicher Gemeinschaft Lebende,
- wenn die Wegezeit aufgrund der Versetzung mindestens 150 Minuten beträgt.
- wenn die doppelte Haushaltsführung steuerlich anerkannt ist,
- wenn die doppelte Haushaltsführung unvermeidlich ist.

„Sollte in Einzelfällen eine doppelte Haushaltsführung unvermeidlich sein (Beruf des/der Lebenspartners/in, Schule des Kindes/der Kinder), übernimmt der Arbeitgeber auf Nachweis längstens für ein halbes Jahr die Miete einer 1-/2-Zimmerwohnung [...].“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/212/2002

Der Zeitraum und die Höhe der Leistung variieren in den ausgewerteten Vereinbarungen erheblich. Gelegentlich kann die Laufzeit bestimmter Leistungen Voraussetzungen verlängert werden:

„Nehmen Beschäftigte bei Annahme eines örtlich unzumutbaren Arbeitsplatzes an ihrem neuen Arbeitsort eine Zweitwohnung, erhalten sie für einen Zeitraum von längstens 18 Monaten – gerechnet ab dem Zeitpunkt des tatsächlichen Arbeitsplatzwechsels – auf ihren Wunsch und statt der in Abschnitt II Ziff. 1.4.1 geregelten Fahrtkostenzuschüsse die tatsächlichen Kosten der doppelten Haushaltsführung (Wohnungskosten) bis zu einem Betrag in Höhe von monatlich 650,00 Euro brutto erstattet. Die Erstattung kann in besonderen Härtefällen (z.B. familienbedingt) sechs Monate verlängert werden. Ob ein besonderer Härtefall vorliegt, entscheidet zunächst die in Abschnitt VI Ziff. 1.1 eingerichtete innerbetriebliche vierköpfige Schiedskommission.“

→ Kreditgewerbe, 100300/590/2010

Selten bezieht sich die Erstattung der Kosten für doppelte Haushaltsführung ausschließlich auf steuerrechtliche Vorschriften. Meist werden Regelungen bezüglich der zusätzlichen Mietkosten, zur Trennungsschädigung und/oder zum Verpflegungsmehraufwand vereinbart. Bei den Mietkosten reicht die Bandbreite von a) nicht näher bestimmten Unterbringungskosten in angemessenem Rahmen über b) ortsübliche Unterbringungskosten und Pau-

schalsätze bis zu c) Regelungen, die konkrete Höchstbeträge als Erstattungsgrenze angeben. Bei Letzteren ist die Erstattung meist an den jeweiligen Kostennachweis gebunden und bezieht sich auf die Miete sowie die verbrauchsunabhängigen Nebenkosten. Anstelle von Mietkosten für eine Zweitwohnung stellen Arbeitgeber vereinzelt eine Zweitwohnung zur Verfügung:

„Auf Wunsch des Mitarbeiters stellt das Unternehmen nach Möglichkeit für die Zeit von 24 Monaten ab Beginn der Versetzung eine Wohnung unentgeltlich zur Verfügung.“

→ Energiedienstleister, 100300/246/2003

Die Leistungen für Trennungschädigungen werden meist pro Kalendertag, manchmal pro Arbeitstag gewährt. Die nachstehende Regelung sieht ein zusätzliches Trennungsgeld für jedes im Haushalt lebende Kind vor:

„Bis zum Bezug der neuen Wohnung, längstens für die Dauer von 24 Monaten, zahlt [die Firma] des weiteren dem/der Beschäftigten ein Trennungsgeld in Höhe von 10 € brutto sowie für jedes im Haushalt lebende Kind in Höhe von 5 € brutto pro tatsächlichem vollem Trennungstag [...]“

→ Verbände und Gewerkschaften, 100300/375/2003

Ein Verpflegungsmehraufwand muss stets von den Beschäftigten nachgewiesen werden und wird je (Kalender-)Tag am neuen Arbeitsort erstattet.

3.4.7 Regelungen zum Kündigungsschutz



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Eine Versetzung/Umsetzung geht für die Betroffenen meist mit verschiedenen, z. B. finanziellen oder sozialen, Belastungen einher, insbesondere wenn sie mit einem Umzug verbunden ist. Um sie auszugleichen, wird in Sozialplänen manchmal ein erweiterter Kündigungsschutz verankert. Dieser kann auch ein Anreiz dafür sein, einen anderen – nach den Zumutbarkeitskriterien u. U. unzumutbaren – Arbeitsplatz zu übernehmen. Meist setzt ein erweiterter Kündigungsschutz nur einen Wechsel des Arbeitsortes voraus:

„Die Gesellschaft wird gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz wegfällt und die in die Direktion [...] umgesetzt werden, vor Ablauf von 36 Monaten ab Aufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsplatz keine betriebsbedingte Beendigungskündigung aussprechen.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/447/2004

In anderen Fällen ist einen Umzug der bzw. des Betroffenen Voraussetzung:

„Wird ein Mitarbeiter an einen Ort versetzt und zieht er dorthin, so ist für die Dauer von 18 Monaten ab vollzogener Versetzung eine betriebsbedingte Kündigung [...] nicht möglich.“

→ Landverkehr, 100300/133/1997

Der erweiterte Kündigungsschutz bezieht sich in der Regel nur auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen. Änderungskündigungen bleiben z. T. weiterhin möglich:

„Änderungskündigungen im Rahmen der Zumutbarkeitsregelung nach § 2 III und Kündigungen aus wichtigem Grund sind von diesem Kündigungsschutz nicht erfasst.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/445/2003

Die Dauer des erweiterten Kündigungsschutzes ist sehr unterschiedlich. Teilweise ist sie nach dem Alter der Beschäftigten gestaffelt.

In Ausnahmefällen wird die Geltung des KSchG gesichert, wenn durch die Betriebsänderung Kleinbetriebe entstehen, die ansonsten nicht vom KSchG erfasst wären:

„Entstehen durch die Neustrukturierung Kleinbetriebe, die nicht die Betriebsgröße des § 23 KSchG erreichen, so gilt dort das Kündigungsschutzgesetz unabhängig von der Betriebsgröße (Schwellenwert). Die Rechtsträger solcher Betriebe treten dieser Vereinbarung bei. Deren Mitarbeiter haben das Recht, sich vom Betriebsrat beraten zu lassen.“

→ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/616/2001

3.4.8 Kündigung nach Umsetzung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Einige Betriebe gewähren keinen erweiterten Kündigungsschutz, treffen dafür aber Regelungen für den Fall, dass es nach einer Umsetzung innerhalb einer bestimmten Frist zu einer betriebsbedingten Beendigungskündigung kommt. In diesen Fällen erhalten die Beschäftigten die vereinbarten Sozialplanleistungen – in folgendem Beispiel in den ersten beiden Jahren nach Abschluss der Betriebsänderung (d. h.: ggf. mehr als zwei Jahre nach dem individuellen Arbeitgeberwechsel!) in voller Höhe und dann gestaffelt für weitere zwei Jahre:

„Ehemalige Beschäftigte [...], die innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Migration von einem Unternehmen der [...]Unternehmensgruppe betriebsbedingt gekündigt werden, haben einen Abfindungsanspruch gem. [...]. Erfolgt eine entsprechende Kündigung bis zum Ablauf

- des dritten Jahres nach Abschluss der Migration, beträgt der Anspruch auf Abfindung 50 %,
- des vierten Jahres nach Abschluss der Migration beträgt der Anspruch auf Abfindung 25 %

der Abfindung gem. [...].“

➔ Kreditgewerbe, 100300/590/2010

„Mitarbeiter, denen innerhalb von 30 Monaten nach ihrer Versetzung mit Standortwechsel aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird, erhalten ebenfalls Leistungen nach Ziffer 5. dieses Sozialplanes.“

➔ Informationstechnikerhersteller, 100300/69/1995

Soll diese Zahlung durch den neuen Arbeitgeber erfolgen, muss dieser seine Einstandspflicht gesondert erklären. Handelt es sich um einen neuen Arbeitgeber innerhalb eines Konzerns, ist es sinnvoll, auch eine Einstandspflicht der Konzernmutter zu fixieren.

Zur Absicherung der Abfindungszahlungen wird gelegentlich auch eine Zahlungsverpflichtung des bisherigen Arbeitgebers (ggf. der früheren Konzernmutter) fixiert, sollte der neue Arbeitgeber seiner Zahlungspflicht nicht nachkommen:

„Endet das Arbeitsverhältnis mit der anderen Gesellschaft innerhalb von 24 Monaten nach der Einstellung durch betriebsbedingte Kündigung der anderen Gesellschaft, erhält der Arbeitnehmer von der anderen Gesellschaft eine Abfindung entsprechend Ziff. 5.1 dieses Sozialplans abzüglich bereits geleisteter Zahlungen gemäß Ziff. 5.2. sowie abzüglich etwaiger sonstiger Zahlungen der anderen Gesellschaft wegen der Vertragsbeendigung. Erfolgt die Zahlung durch die andere Gesellschaft nicht, so wird die Zahlung der Abfindung von der [Firmen]-Gruppe sichergestellt. Eine entsprechende Erklärung ist durch die Geschäftsführung der [Firma] abgegeben worden.“

→ Einzelhandel (ohne Kfz.), 100300/597/2007

Einige Regelungen gewähren umgesetzten Beschäftigten auch bei Eigenkündigung eine Sozialplanabfindung:

„Wird das neue Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten 13 Monate aus betrieblichen Gründen beendet oder kündigt der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten sechs Monate selbst, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Leistungen dieses Sozialplans.“

→ Baugewerbe, 100300/359/2002

3.4.9 Rückkehrrecht



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Üblicherweise werden Rückkehrregelungen für den Fall getroffen, dass Beschäftigte freiwillig einer Umsetzung in ein anderes Konzernunternehmen oder einem Betriebsübergang zustimmen und damit zunächst einen Arbeitsplatz in ihrem ehemaligen Betrieb sichern. In solchen Fällen wird ein Rück-

kehrrecht entweder an einen zumutbaren Arbeitsplatz im alten Betrieb, im bisherigen Unternehmen oder bei einem Konzernunternehmen eingeräumt (teilweise geknüpft an bestimmte Voraussetzungen), wenn sich innerhalb einer bestimmten Zeit herausstellt, dass der neue Arbeitsplatz für sie doch nicht in Frage kommt:

„Mitarbeiter, die nach Abs. (1) ausscheiden und in ein anderes Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber eintreten, haben bei Auflösung des neuen Arbeitsverhältnisses innerhalb der Probezeit (max. 6 Monate) das Recht, zu ihren bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen zur [Firma] zurückzukehren, sofern und soweit diese bis zum Abschluss der Probezeit beim Arbeitgeber auf die Auszahlung der Abfindung schriftlich verzichtet haben. Besteht unter dieser Voraussetzung ein Rückkehrrecht, vermittelt dieses keinen Anspruch auf eine Rückkehr auf denjenigen Arbeitsplatz, den der betreffende Arbeitnehmer vor dem Wechsel zum neuen Arbeitgeber innehatte. [Die Firma] ist berechtigt, zurückkehrenden Arbeitnehmern im Rahmen des anstellungs- und tarifvertraglich sowie gesetzlich Zulässigen jeden zumutbaren Arbeitsplatz innerhalb der [Firma] sowie im Wege der Personalüberlassung innerhalb der [Firmen]-Gruppe zuzuweisen.“

➔ Energiedienstleister, 100300/619/2010

In der folgenden Regelung werden Beschäftigte, die einem Ortswechsel nicht zugestimmt haben, bei der Besetzung freier Stellen am bisherigen Standort schlechtergestellt. Sie haben keinen Anspruch auf die freie Stelle:

„Mitarbeiter, die sich nicht zum Wechsel bereit erklärt haben und sich nach Ablauf der Entscheidungsfrist umentscheiden, haben keinen Anspruch auf eine Stelle am Zielstandort, werden aber bei der Besetzung offener Stellen am neuen Standort wohlwollend berücksichtigt.“

➔ Kreditgewerbe, 100300/614/2010

Ein Rückkehrrecht kann auch eingeräumt werden für den Fall, dass der neue Arbeitsplatz aus bestimmten Gründen entfällt:

„Im Falle der Insolvenz eines neuen Arbeitgebers innerhalb des Verbundes kann der Mitarbeiter unter Anrechnung seiner Gesamtbe-

triebszugehörigkeit zu dem alten Arbeitgeber im Verbund zurückkehren. Sollte der alte Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stehen, ist der frühere Arbeitgeber berechtigt, dem Mitarbeiter einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz zuzuweisen.“

→ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/451/2003

Eine Rückkehr während der Verweildauer in der Transfergesellschaft ist zwar möglich; sie führt in der Praxis jedoch dazu, dass der Arbeitnehmer unter anderem alle bislang empfangenen öffentlichen Leistungen nach dem SGB III zurückerstatten muss. Wird wie im folgenden Regelungsbeispiel ein solches Rückkehrrecht vereinbart, sollte zusätzlich eine entsprechende Ausgleichspflicht des Arbeitgebers aufgenommen werden, die sämtliche finanzielle Nachteile ausgleicht, die dem Arbeitnehmer durch die Rückkehr entstehen:

„Wird nach einem Übertritt des Arbeitnehmers in die Transfergesellschaft während der dortigen individuellen Verweildauer wieder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma begründet, ist die ggf. bereits ausbezahlte Netto-Abfindung vollständig an die Firma zurückzuerstatten. In diesem Fall wird die vor Eintritt in die Transfergesellschaft bei der Firma zusammenhängend zurückgelegte Dienstzeit im Rahmen des neu begründeten Arbeitsverhältnisses angerechnet.“

→ Maschinenbau, 100300/592/2010

3.4.10 Unterbreitung des Arbeitsangebots und Besichtigung des neuen Arbeitsplatzes



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Einige Sozialpläne regeln, wann, mit welchen Informationen und in welcher Form der Arbeitgeber ein Arbeitsplatzangebot unterbreiten muss. Damit sollen die Beschäftigten vorab eine möglichst umfassende Information als Entscheidungsgrundlage über ihren eventuellen neuen Arbeitsplatz erhalten:

„In dem Informationsgespräch wird dem betroffenen Mitarbeiter ein schriftliches Angebot vorgelegt. Dieses Arbeitsplatzangebot muss als Mindestinformationen folgende Angaben, sofern jeweils Änderungen vorliegen, enthalten:

- Stellenbeschreibung
- erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten (Qualifikationsprofil)
- Vergütungsgruppe
- Dauer und Lage der Arbeitszeit
- Einsatzort
- organisatorische Einordnung der Stelle in Betriebsorganisation und -hierarchie
- berufliche Entwicklungsmöglichkeit
- voraussichtlicher Umsetzungszeitpunkt
- Sonstiges.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/326/2004

Über die Mindestanforderungen eines Arbeitsplatzangebotes hinaus ist es durchaus üblich, den Beschäftigten auf Unternehmenskosten eine Besichtigung des neuen Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Die folgende vielschichtige Regelung beinhaltet nicht nur diesen Aspekt; sie regelt auch eine (relativ kurze) Annahmefrist, Folgen einer Ablehnung, Vergütungsfragen und den Abfindungsanspruch für den Fall einer Eigenkündigung bei einem Wegfall der Zumutbarkeit innerhalb eines Jahres:

„Werden zumutbare Arbeitsplätze angeboten, erhalten die Arbeitnehmer Gelegenheit, sich vor Antritt des Arbeitsplatzes über Aufgabenstellung, Arbeitsplatzverhältnisse und -umfeld bei den künftigen Vorgesetzten zu informieren. Dabei entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber. Ab Zeitpunkt des Zugangs des Angebots gilt eine Erklärungsfrist von sieben (7) Kalendertagen. Innerhalb dieses Zeitraumes hat die Zustimmung oder Ablehnung des Angebots zu erfolgen. Lässt der Arbeitnehmer die Frist verstreichen, ohne dass er sich erklärt, gilt dies als Ablehnung. Lehnt der Arbeitnehmer zwei Angebote ab, wird ihm betriebsbedingt gekündigt und er verliert seinen Anspruch auf Abfindung aus dieser Vereinbarung. Nimmt der vom Wegfall seines Arbeitsplatzes betroffene Arbeitnehmer das Angebot eines alternativen Arbeitsplatzes an, erfolgt die Versetzung in Absprache mit dem Arbeitnehmer. Für die Dauer der Teilnahme an einer Anpassungsmaßnahme des Unternehmens i. S. d. § 2 Abs. 2

Ziff. 2.1. erhalten die Arbeitnehmer das Durchschnittsentgelt der letzten drei Lohnabrechnungsperioden weitergezahlt. Leistungen Dritter, z.B. der [Firma], werden angerechnet. Wird einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin innerhalb von zwölf Monaten nach erfolgter Versetzung betriebsbedingt gekündigt so hat er bzw. sie Anspruch auf die Leistungen des Sozialplanes. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach erfolgter Versetzung aus Gründen, die in der nicht mehr gegebenen Zumutbarkeit liegen, kündigen, haben Anspruch auf Leistungen des Sozialplanes.“

→I Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/594/2005

Derart komplexe zusammengefasste Regelungen bergen jedoch das Risiko, dass Beschäftigte ggf. nicht alle Einzelheiten bzw. Folgen überblicken können.

Die Entscheidung, ob ein neuer Arbeitsplatz angenommen wird, sollte nur auf Grundlage entsprechender schriftlicher Informationen erfolgen. Im folgenden Beispiel beginnt die Annahmefrist erst mit Vorlage dieser Information:

„Die Mitarbeiter der Gruppe b), deren Stellenprofil sich nicht wesentlich verändert, müssen sich vertraglich verbindlich bis spätestens 31.03.2011 erklären, ob sie an den geplanten neuen Standort wechseln. Dies setzt voraus, dass dem Mitarbeiter bis zum 31.12.2010 eine Information vorliegt, aus der sich ergibt, dass sich die Stelle des Mitarbeiters nicht wesentlich verändert hat. Sollte diese Information erst später vorliegen, so verschiebt sich der Erklärungszeitraum entsprechend, sodass zwischen der Information und dem Erklärungszeitpunkt drei Monate liegen.“

→I Kreditgewerbe, 100300/614/2010

3.4.11 Kündigungs- und Abmahnungsverbot wegen Schlechtleistung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Als letzter wichtiger Regelungsbereich wird im Folgenden das Verbot einer Kündigung oder Abmahnung wegen Schlechtleistung nach einer Versetzung oder Umsetzung thematisiert.

Für Betroffene sind Regelungen wie die beiden nachstehenden aus zwei Gründen bedeutsam: a) Das Verbot einer Kündigung oder Abmahnung wegen Schlechtleistung nach einer Versetzung schützt davor, dass der Arbeitgeber eine Kündigung vorbereitet und sich über die Versetzung einen Kündigungs- bzw. Abmahnungsgrund verschafft, um Abfindungsleistungen einzusparen. b) Das Kündigungs- und Abmahnungsverbot sichert Zeit für eine angstfreie Einarbeitung:

„Wird einem/einer Mitarbeiterin fusionsbedingt eine neue Tätigkeit übertragen, darf das Arbeitsverhältnis während des ersten Jahres dieser Tätigkeit nicht wegen mangelnder Einarbeitung oder Eignung gekündigt werden.“

→ Kreditgewerbe, 100300/644/2011

„In den ersten drei Monaten nach der Versetzung sind Abmahnungen wegen möglicher Schlechtleistung unzulässig. Ist ein Mitarbeiter gemäß § 6 für den neuen Arbeitsplatz umgeschult worden, ist die Abmahnung in den ersten sechs Monaten nach der Versetzung unzulässig.“

→ Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/451/2003

Weitere Regelungsbeispiele zum Thema Versetzungen/Umsetzungen finden sich in der Online-Datenbank unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

3.5 Regelungen zur Qualifizierung



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu2>

Wie in [Kapitel 2.10](#) dargestellt, werden Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart, um Betriebsänderungen zu regulieren. Sie sollen Beschäftigten, deren Arbeitsplatz entfällt oder deren Arbeitsinhalte sich verändern, innerhalb oder außerhalb des Betriebs eine neue Beschäftigung oder eine Anpassung an die neuen Anforderungen ermöglichen:

„Die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat/Betriebsrat stimmen überein, dass künftige Arbeitsplätze mit veränderten Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten verbunden sein können und auf diese Veränderungen ist durch geeignete und rechtzeitige Weiterbildungsmaßnahmen zu reagieren. Durch die mögliche Versetzung von Beschäftigten auf mögliche freie Stellen innerhalb des Standortes [...] kann es zu veränderten Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten kommen. Auf diese ist durch geeignete und gleichzeitige Weiterbildungsmaßnahmen zu reagieren. Die betroffenen Beschäftigten werden auf der Grundlage des Qualifizierungsstarifvertrages durch Qualifizierungsmaßnahmen auf ihre neuen Arbeitsaufgaben vorbereitet. Einzelheiten werden in einem Qualifizierungsplan mit dem Steuerkreis gemeinsam abgestimmt. Die Geschäftsführung sagt zu, für die Qualifizierungsmaßnahmen das notwendige Budget zur Verfügung zu stellen. Dabei wird derzeit von mindestens 80.000 Euro für das Jahr 2007/2008 ausgegangen.“

→ **Metallerzeugung und -bearbeitung, 100300/490/2007**

Oft bestehen insbesondere bei un- und angelernten Arbeitskräften Ängste und Bedenken, ob sie den Anforderungen einer Qualifizierungsmaßnahme überhaupt gewachsen sind. Um solche Hindernisse abzubauen, wird die Qualifizierungsbereitschaft durch besondere Maßnahmen gefördert:

„Um die Bereitschaft zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern und Bildungsbarrieren zu beseitigen, können während der Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers Vorbereitungslehr-

gänge für betroffene Mitarbeiter angeboten werden. Der erforderliche Zeitbedarf ist in der jeweiligen Stellenplanung zu berücksichtigen.“

→I Energiedienstleister, 100300/246/2003

Im Regelfall finden die Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der regulären Arbeitszeit statt, die Kosten werden vom Arbeitgeber getragen. Bei der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen wird fast immer geprüft, in welchem Umfang öffentliche Mittel, insbesondere der Arbeitsagentur, in Anspruch zu nehmen sind. Manchmal trägt der Arbeitgeber die Qualifizierungskosten nur dann, wenn sie nicht von Dritten übernommen werden:

„[Die Firma] trägt sämtliche Kosten der Qualifizierung. [...] Die MitarbeiterInnen müssen Leistungen Dritter beantragen und sich anrechnen lassen.“

→I Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/47/1995

Einige Arbeitgeber bieten den Beschäftigten Unterstützung bei der Beantragung von Leistungen Dritter an:

„Bietet [die Firma] oder ein anderes Konzernunternehmen einem Mitarbeiter einen Arbeitsplatz unter der Voraussetzung an, dass er sich umschulen lässt oder an Schulungs- oder Qualifikationsmaßnahmen teilnimmt, so wird [die Firma] den Mitarbeiter bei der Beantragung der Umschulungskosten bei den Sozialversicherungsträgern unterstützen. Soweit Kosten von dritter Seite nicht vollständig abgedeckt sind, übernimmt [die Firma] die Differenz, längstens für die Dauer von 2 Jahren.“

→I Ernährungsgewerbe, 100300/424/2002

Die Rückzahlung von Qualifizierungskosten im Falle des Ausscheidens aus dem Betrieb kann ausgeschlossen werden:

„Die Kosten der Schulungsmaßnahme trägt der Arbeitgeber. Die Rückzahlung – auch im Falle der Eigenkündigung – ist ausgeschlossen.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/445/2003

Die Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen werden entweder als fester Betrag in den Sozialplan eingerechnet. Andernfalls wird z. B. ein Fonds gebildet und nach bestimmten Kriterien gespeist:

„Pro betriebsbedingter Kündigung werden 15000,00 DM in einen Qualifizierungsfonds eingezahlt, über dessen Verwendung Betriebsrat und Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Arbeitsamt entscheiden. Es wird in diesen Fonds auch eingezahlt, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin das Unternehmen zum Arbeitsplatzwegfalldatum per Aufhebungsvertrag oder eigener Kündigung verlässt.“

➔ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/197/1993

In den Qualifizierungsregelungen wird meistens festgelegt, ob Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb oder außerhalb des Betriebes stattfinden können bzw. sollen. Oft haben innerbetriebliche Maßnahmen während der Arbeitszeit Vorrang. Die Soll-Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen wird üblicherweise vorgegeben:

„Stellen die [...] Bank und die/der Beschäftigte spätestens zum Zeitpunkt der Übernahme der neuen Tätigkeit übereinstimmend fest, dass die/der Beschäftigte den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht ausreichend gewachsen ist, gelten folgende Regelungen:

- Es ist in Abstimmung mit der/dem Beschäftigten und dem zuständigen BR oder dem GBR der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf festzustellen.
- Die erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen erstrecken sich auf solche, die üblicherweise im Hause der [...] Bank angeboten werden und sind zeitlich und inhaltlich zu planen und in einem schriftlichen Plan festzuhalten. Die Dauer der Qualifizierung/ Weiterbildung soll in der Regel 6 Monate nicht übersteigen.
- Die Kosten der Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen trägt die [...] Bank.
- Die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden während der Arbeitszeit durchgeführt; ist dies ausnahmsweise nicht möglich, gelten die außerhalb der individuellen Arbeitszeit geleisteten Stunden als Arbeitszeit.
- Reisekosten werden nach den unternehmensüblichen Reisekostenerstattungsregeln übernommen.“

➔ Kreditgewerbe, 100300/591/2010

Bisweilen wird die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme im Einzelfall entschieden:

„Die Dauer der zumutbaren Fort- und Weiterbildungsmaßnahme hängt von den individuellen Gegebenheiten ab (Alter, Betriebszugehörigkeit, Kosten der Qualifizierungsmaßnahme, parallele Tätigkeit am neuen Arbeitsplatz), darf aber 7 Monate nicht überschreiten. Etwaige Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen sollen dabei mit dem Mitarbeiter abgestimmt werden, bevor ihre Festsetzung [...] erfolgt.“

→ Maschinenbau, 100300/279/2003

In beiden Beispielen ist eine Höchstdauer festgeschrieben. Einige Sozialpläne sehen für Beschäftigte, die versetzt werden sollen, individuelle Qualifizierungs- oder Entwicklungspläne vor. Diese werden beispielsweise auf der Grundlage eines Personalentwicklungsgesprächs erstellt:

„Der Qualifizierungsbedarf wird personenbezogen festgestellt, in einem Gesprächsprotokoll dokumentiert und von den Beteiligten unterzeichnet. Festzulegen sind der Qualifizierungsumfang (Inhalt, Beginn, Dauer einschließlich Einarbeitungszeitraum am neuen Arbeitsplatz sowie Art und Weise der Qualifizierung). Teilnehmer des Gesprächs sind der betroffene Mitarbeiter, der neue sowie der bisherige Vorgesetzte sowie ein Betriebsratsmitglied. Bei Meinungsverschiedenheiten wird mit einer 3/4 Mehrheit entschieden.“

→ Maschinenbau, 100300/510/2008

Alternativ werden individuelle Qualifizierungspläne auf der Grundlage einer professionellen Bedarfs- oder Bildungsanalyse erstellt:

„Für die von den Maßnahmen betroffenen Beschäftigten wird ein Qualifizierungsplan vereinbart, mit dem Ziel, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter den Anforderungen an die neuen Arbeitsplätze anzupassen. Mit der Bildungsanalyse wird ein kompetentes Bildungsinstitut beauftragt. Dieses Institut kann auch für die Durchführung der Bildungsmaßnahmen herangezogen werden. Ferner soll das Institut den Arbeitgeber bei der Beantragung öffentlicher Mittel [...] beraten und unterstützen.“

→ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/281/2000

Die folgende Regelung schafft eine verbindliche Qualifizierungsplanung und Beteiligung der Beschäftigten:

„Die Qualifizierungsmaßnahme wird in einem individuellen Entwicklungsplan zwischen Arbeitnehmer und Führungskraft vereinbart und dem Arbeitnehmer ausgehändigt. Abweichungen von dieser Vereinbarung in Bezug auf den Inhalt der Entwicklungsmaßnahme sind nur einvernehmlich möglich.“

→I Kreditgewerbe, 100300/381/2003

Die nachstehende Regelung garantiert den Beschäftigten, dass sie die freie Stelle auf die sie qualifiziert werden, nach erfolgreicher Qualifizierung auch tatsächlich erhalten:

„Vor Durchführung einer (Um-)Schulungs- oder Qualifizierungsmaßnahme ist dem AN schriftlich mitzuteilen, auf welcher Stelle der zukünftige Einsatz geplant ist. Wird die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen, hat der AN einen Anspruch darauf, die vorgesehene Stelle tatsächlich zu besetzen.“

→I Energiedienstleister, 100300/31/1998

Werden am früheren Arbeitsort zukünftig vergleichbare/zumutbare Stellen frei, werden Mitarbeiter, die versetzt wurden, bei der Besetzung häufig vorrangig berücksichtigt:

„Ist der/die Mitarbeiterin gemäß Abs. 3 umgesetzt worden, so ist er/sie später bevorzugt zu berücksichtigen, wenn ein dem früheren Arbeitsplatz an Wertigkeit und Zumutbarkeit vergleichbarer Arbeitsplatz an einem für ihn/ihr günstigeren Einsatzort zu besetzen ist. Voraussetzung ist, dass er/sie sich auf die Stelle bewirbt und eine für die Tätigkeit ausreichende Qualifikation aufweist.“

→I Kreditgewerbe, 100300/644/2011

Auch der Fall, dass Teilnehmende die Qualifizierungsmaßnahme nicht erfolgreich beenden, wird in den ausgewerteten Sozialplänen einzeln geregelt. Dabei müssen sie eventuell schlechtere Bedingungen bei einem neuen Arbeitsplatz oder geringere Abfindungen in Kauf nehmen:

„Entfallen Arbeitsplätze und können Mitarbeiter/innen auf diesen Arbeitsplätzen nicht weiter beschäftigt werden, werden diesen Mitarbeiter/innen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, sofern freie, gleichwertige oder höherwertige Arbeitsplätze in den Unternehmen, in dem die Mitarbeiter/innen nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme eingesetzt werden können, bestehen und die Mitarbeiter/innen bereit sind, die neuen Arbeitsplätze anzunehmen. [...]

Stellt sich innerhalb von weiteren 4 Monaten nach Aufnahme des höher bewerteten Arbeitsplatzes beiderseits heraus, dass der/die Mitarbeiter/in wider Erwarten für den Arbeitsplatz nicht hinreichend geeignet ist, wird ihm/ihr ein seiner/ihrer bisherigen Qualifikation und Berufserfahrung entsprechender anderweitiger Arbeitsplatz angeboten. Ist dies nicht möglich, besteht für den Mitarbeiter ein Anspruch auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den Bedingungen dieses Sozialplans. Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb einer Zeit von mehr als 6 bis 9 Monaten nach Beginn der Qualifizierungsmaßnahme, reduziert sich ein etwaiger Abfindungsanspruch gemäß diesem Sozialplan auf 66% der Leistungen, bei einer Beendigung innerhalb eines Zeitraums von mehr als 9 bis 12 Monaten auf 33%.“

→ Großhandel (ohne Kfz.), 100300/241/2003

Wichtig sind Vereinbarungen, die Beschäftigte während und nach einer Qualifizierungsmaßnahme vor einer leistungsbedingten Kündigung schützen:

„Während der Qualifizierungsmaßnahme sowie im Anschluss daran für den dreifachen Zeitraum der Qualifizierungsmaßnahme, höchstens jedoch für 12 Monate, ist eine leistungsbedingte Kündigung aus Gründen, die aus den veränderten Anforderungen herrühren, ausgeschlossen.“

→ Kreditgewerbe, 100300/339/2003

Je nach Art der Betriebsänderung kann es geboten sein, für einzelne Beschäftigtengruppen besondere Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, um ihre Arbeitsplätze zu sichern:

„Es werden gezielt Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen, speziell über die innerbetriebliche Umschulung zur Industriemechanikerin/Fachrichtung Produktionstechnik, angeboten.“

→ Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 100300/53/1996

3.6 Härtefallregelungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu2>

Kein noch so ausführlicher Sozialplan kann alle wirtschaftlichen Nachteile abdecken. Daher werden oftmals Vereinbarungen zum Ausgleich besonderer Härten getroffen. Diese sehen überwiegend die Einrichtung eines so genannten Härtefonds vor:

„Die Parteien richten einen Härtefond ein, in den [...] einmalig einen Betrag in Höhe von 1.000 € je gekündigten Mitarbeiter einzahlt. Aus dem Härtefond soll Mitarbeitern eine zusätzliche Zahlung nach Ablauf des individuellen Verdienstsicherungszeitraums gewährt werden, soweit sie durch die Veränderung der Arbeitsbedingungen finanziell besonders hart betroffen sind. Über die Zuteilung entscheidet eine Kommission, die sich aus zwei Betriebsratsmitgliedern, einem Mitglied der Geschäftsführung [...] und einem Mitarbeiter der Personalabteilung zusammensetzt. Entscheidungen werden mehrheitlich getroffen. Etwaige nicht verbrauchte Mittel fließen an den Nothilfe-Verein [...].“

→ Maschinenbau, 100300/510/2008

Wer seine Situation aufgrund der Sozialplanmaßnahmen als besondere Härte empfindet, kann je nach Regelung beim Betriebsrat, bei der Personalabteilung und/oder der Unternehmensleitung zumeist schriftlich einen Antrag auf Zahlung aus dem Härtefonds stellen. Teilweise müssen Antragstellende begründen und/oder nachweisen, inwiefern sie im Vergleich zu anderen Beschäftigten eine besondere Härte trifft:

„Aus dem Härtefonds werden auf Antrag Leistungen zugesprochen, wenn besondere persönliche Umstände eine Abweichung von den in diesem Sozialplan getroffenen Wertungen oder zusätzliche Leistungen erfordern. Dies gilt insbesondere, wenn durch die in § 5 zugrunde gelegten Wertungen, Begriffe, Stichtage und Zeiträume im Einzelfall ein unbilliges Ergebnis bewirkt werden sollte, das die Betriebspartner bei Kenntnis aller individuellen Faktoren so nicht ver-

einbart hätten. Die Mittel werden jedoch ausschließlich unter Berücksichtigung sozialer Kriterien verteilt. Sie sollen nur Mitarbeitern zugutekommen, die nach Prüfung aller persönlichen und sozialen Umstände und der vorgenannten Voraussetzungen als besonders unterstützungsbedürftig anzusehen sind.“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/110/1997

Die Mittel aus dem Härtefonds werden in der Regel von einem Gremium vergeben, das die Betriebsparteien paritätisch besetzen. Entscheidungen fällt dieses Gremium meist einstimmig oder mehrheitlich. Gelingt dies nicht, wird die Entscheidungsfindung in der Praxis unterschiedlich geregelt (vgl. Kapitel 4.1). Teilweise wird von vornherein ein fester Betrag für den Härtefonds festgelegt. Alternativ ist eine variable Dotierung möglich:

„Für den Härtefonds wird ein Betrag in Höhe von 5% aller gemäß § 9 gezahlten Entlassungsabfindungen zur Verfügung gestellt. Wird ein Mitarbeiter vor Ablauf seines befristeten Arbeitsvertrages [...] in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt, so fließt ein Drittel der Remanenzkosten ebenfalls in den Härtefonds. Darüber hinaus werden dem Härtefonds für Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellte, aber nicht abgerufene Mittel zugeführt.“

→ Metallverarbeitung, 100300/351/2004

Als Härtefall haben die Parteien der nachfolgenden Regelung, eine Arbeitslosigkeit von mehr als 6 Monaten bewertet und hierfür eine weitere pauschale Abfindung vorgesehen. Allerdings kann die Zahlung dieser Zusatzabfindung zum Verlust von Steuervorteilen bei der gesamten Abfindung führen, wenn die zweite Zahlung erst im nächsten Kalenderjahr erfolgt:

„Sollte trotz aller Bemühungen eine Vermittlung oder eine Anschlussbeschäftigung nicht möglich sein und ein betroffener Mitarbeiter ohne Arbeit bleiben, so gilt im Rahmen der Beratungen einer Härtefallkommission Folgendes:

Mitarbeiter, die 6 Monate nach ihrem Ausscheiden noch arbeitslos gemeldet sind, erhalten – sofern sie die andauernde Arbeitslosigkeit anzeigen und nachweisen – weitere 20.000,00 Euro brutto als Erhöhungsbetrag auf ihre Abfindung.“

→ Kreditgewerbe, 100300/614/2010

Werden Fonds insbesondere aus Einsparungen gespeist, die sich mittelfristig gegenüber der vereinbarten Planung ergeben, kann das Unternehmen insofern in dieser Zeit zunächst selbst keine zusätzlichen Gewinne erzielen. Allerdings besteht die Gefahr, dass der Betriebsrat Abweichungen von den vereinbarten Maßnahmen zulässt, ohne diese ggf. kritisch zu hinterfragen, um zusätzliche Gelder für die Finanzierung des Fonds zu erzielen. Auch die spätere Zahlung von zusätzlichen Abfindungsbeträgen an bereits ausgeschiedene Beschäftigte kann für diese zu Nachteilen führen (z. B. Verlust der steuerlichen Fünftel-Regelung), die größer sein können, als der zusätzliche Abfindungsbetrag:

„Die [Firma] stellt einen Mitarbeiterfonds zur Verfügung, welcher mit einem Sockelbetrag von 80.000,00 Euro ausgestattet wird. In den Fonds fließen sämtliche Einsparungen ein, welche sich aus Abweichungen gegenüber der individuellen Planung zum 01.03.2007 bis längstens 31.12.2010 ergeben.

Der Mitarbeiterfonds ist auf maximal 260.000,00 Euro begrenzt. Darüber hinausgehende Einsparungen verbleiben bei der [Firma]. Der Fond wird mit 4,5% p. a. verzinst.

Der Mitarbeiterfonds wird an alle ausgeschiedenen, abfindungsberechtigten Mitarbeiter der [Firma] mit derselben Quote ausgeschüttet, die dem quotalen Anteil der Abfindung des betreffenden Mitarbeiters am Gesamtvolumen des Sozialplans entspricht.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/608/2007

Die bereitgestellten Beträge unterscheiden sich in den ausgewerteten Vereinbarungen beträchtlich. Die Höhe an sich ist jedoch nicht aussagekräftig. Sie muss neben der materiellen Ausgestaltung und den Bedingungen der Gesamtvereinbarung insbesondere zur Zahl der Betroffenen ins Verhältnis gesetzt werden. Welche Beträge pro Arbeitskraft aus dem Härtefonds gezahlt werden, ist selten festgeschrieben – und wenn, dann meist als Höchstbetrag geregelt. Nur selten finden sich Regelungen darüber, wie ggf. im Härtefonds verbleibende Mittel zu verwenden sind. Fast immer fallen sie an den Arbeitgeber zurück. Im Interesse der Beschäftigten sollten Mittel des Härtefonds aber auf alle Fälle komplett an die vom Sozialplan Betroffenen ausgeschüttet werden. Eine solche Regelung ist besonders dann wichtig, wenn die Mittel für den Härtefonds zuvor vom gesamten zur Verfügung gestellten Sozialplanvolumen abgezogen wurden, worauf die Arbeitgeberseite oft drängt.

3.7 Geltungsbereich



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Mit dem Geltungsbereich wird festgelegt, welche Beschäftigten Ansprüche aus dem Sozialplan geltend machen können. Um ihnen ggf. spätere Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber über die Anwendung des Sozialplans zu ersparen, ist es sinnvoll, den Geltungsbereich in räumlicher, sachlicher, personeller und zeitlicher Hinsicht zu bestimmen.

Mit dem räumlichen Geltungsbereich wird erfasst, wo die Betriebsänderung durchgeführt wird. Die Regelungen sind meist knapp formuliert:

„Der Sozialplan gilt räumlich für die Niederlassungen [...].“

→ Unternehmensbezogene Dienstleistung, 100300/361/2004

Mit dem sachlichen Geltungsbereich wird die Art der Maßnahmen beschrieben, für die der Sozialplan Anwendung findet. Oftmals wird dabei auf den Interessenausgleich Bezug genommen:

„Sachlicher Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für die Maßnahmen nach dem Interessenausgleich vom 22.8.2003.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 100300/406/2003

Manchmal gilt der Sozialplan auch für alle späteren personellen Maßnahmen, die bis zu einem festgelegten Zeitpunkt durchgeführt werden. Durch eine solche Regelung kann verhindert werden, dass der Arbeitgeber später weitere Maßnahmen unterhalb der Schwellenwerte des § 17 KSchG durchführt, um eine Betriebsänderung und damit einen Sozialplan zu umgehen:

„Dieser Sozialplan gilt für alle personellen Maßnahmen auf der Basis des Interessenausgleichs zu [Firma] 2015. Sämtliche betriebsbedingten Maßnahmen während der Dauer dieses Sozialplans gelten als durch [die Firma] 2015 veranlasst, es sei denn, es handelt sich um eine neue, nicht in dem vorgenannten Interessenausgleich genannte Betriebsänderung.“

→ Kreditgewerbe, 100300/695/2013

Teilweise wird geregelt, dass bestimmte personelle Maßnahmen innerhalb eines festgeschriebenen Zeitraums in den sachlichen Geltungsbereich des Sozialplanes fallen:

„Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten für alle betriebsbedingten Kündigungen während der gesamten Laufzeit des Sozialplanes.“

→ Verlags- und Druckgewerbe, 100300/443/2003

Im folgenden Beispiel wird der sachliche Geltungsbereich auf bestimmte zukünftige Maßnahmen erweitert:

„Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten auch für den Fall, dass die Niederlassung der [Firma] in [Ort] bis 31.12.2010 geschlossen wird oder dass im Hinblick auf § 1 Abs. 10 und 11 des Interessenausgleichs eine teilweise Stellenreduzierung aufgrund von Bestandsrückgängen in der Niederlassung [Ort] der [Firma] bzw. in [Ort] oder [Ort] bis 31.12.2010 notwendig wird und es dadurch zu betriebsbedingten Entlassungen solcher Mitarbeiter kommt, die von der [Firma] zur [Firma] im Rahmen der Maßnahmen gemäß § 1 des Interessenausgleichs gewechselt sind. Die Regelungen des Sozialplanes gelten ferner für betriebsbedingte Abbaumaßnahmen im Bereich der übernommenen Maklerbetreuer/Fachvertriebe bis 31.12.2010.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/608/2007

Zum personellen Geltungsbereich weisen die ausgewerteten Vereinbarungen eine große Bandbreite auf. Sie regeln die Fragen: Für welche Beschäftigten gilt der Sozialplan? Auf welche Beschäftigten wird er nicht angewendet? Meistens werden Voraussetzungen benannt, die für die personelle Geltung erfüllt sein müssen. Eine typische Formulierung lautet wie folgt:

„Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer [...], die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans in einem ungekündigten, unbeendeten und unbefristeten Arbeitsverhältnis [...] stehen und die auf Grund der in der Präambel beschriebenen Neuausrichtung auf Veranlassung [durch die Firma] aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (durch arbeitgeberseitige, betriebsbedingte Kündigung, einen Aufhebungsvertrag, der durch die in der Präambel beschriebene unternehmerische Maßnahme veranlasst ist oder eine hierdurch

veranlasste Eigenkündigung des Arbeitnehmers) bzw. aus diesem Grunde auf Veranlassung des Arbeitgebers auf andere Arbeitsplätze [...] versetzt werden.“

→I Forschung und Entwicklung, 100300/494/2008

Manchmal ist es begründet – insbesondere bei Regelungen zum freiwilligen Ausscheiden – aufgrund der Art und/oder Zielsetzung der Betriebsänderung bestimmte Gruppen aus dem personellen Geltungsbereich eines Sozialplans auszuschließen:

„Zur Sicherung eines qualifizierten Nachwuchses gelten die Abfindungsregelungen nicht für Diplomverwaltungswirte und Sozialversicherungsfachangestellte bis zum vollendeten 32. Lebensjahr.“

→I Öffentliche Verwaltung, 100300/192/2000

Oft liegt es im Arbeitgeberinteresse, möglichst viele Ausschlussgründe zu vereinbaren, um die Kosten des Sozialplans gering zu halten. Beispielsweise sollen oft nur jene Beschäftigte Sozialplanleistungen erhalten, die in Folge der Betriebsänderung arbeitgeberseitig betriebsbedingt gekündigt werden:

„Dieser Sozialplan gilt nicht für

- leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG,
- Arbeitnehmer, die das bestehende Arbeitsverhältnis von sich aus kündigen, es sei denn, dass [die Firma] ihnen vor Ausspruch ihrer Kündigung durch den Vorstand oder die Personalabteilung verbindlich mitgeteilt hat, dass ihr Arbeitsplatz in Fortfall kommt und dass deshalb der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung beabsichtigt ist. Der Arbeitgeber sichert zu, die sich aus dem vorletzten Absatz der Präambel ergebenden vorausgehenden Unterrichts- und Beratungspflichten gegenüber dem Betriebsrat zu beachten.
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag auf Grund einer Befristung endet,
- Arbeitnehmer, denen aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ordentlich oder aus wichtigem Grund wirksam gekündigt wird,
- Arbeitnehmer, die vor fristgerechter Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch ausscheiden.“

→I Forschung und Entwicklung, 100300/494/2008

Einige Bestimmungen schließen auch Beschäftigte aus, die ihr Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Stichtag selbst kündigen oder einen Aufhebungsvertrag unterzeichnen:

„Dieser Sozialplan findet Anwendung auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...], die zur Durchführung des Interessenausgleichs betriebsbedingt entlassen werden (anspruchsberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Als betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die folgenden Maßnahmen:

- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund betriebsbedingter Kündigung
- der Abschluss eines Abwicklungsvertrages nach Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung
- Ausspruch einer betriebsbedingten Eigenkündigung des Mitarbeiters, sofern diese nach dem 28. Februar 2003 ausgesprochen wurde
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 100300/258/2003

Bisweilen sprechen Regelungen Beschäftigten Leistungen aus dem Sozialplan zu, wenn sie z. B. durch Ringtausch freiwillig ihren Arbeitsplatz aufgeben:

„Anspruch auf eine Abfindung nach den folgenden Bestimmungen haben Arbeitnehmer, die nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung als Folge der Maßnahmen nach dem Interessenausgleich [...] – infolge eines betriebsbedingten Aufhebungsvertrages, auch im Zusammenhang mit einem Ringtausch nach § 7 Ziffer 5 – ausscheiden [...].“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/517/2009

Ebenso haben Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz aufgeben und dadurch Kosten im Sinne der Betriebsänderung einsparen helfen, Anspruch auf Leistung:

„Anspruch auf Leistungen aus diesem Sozialplan haben die von der Umsetzung des [...] -Konzeptes unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer. Darüber hinaus können andere Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber Leistungen aus diesem Sozialplan erhalten.“

ten, wenn sie wegen der Umsetzung des [...]Konzeptes ihren Arbeitsplatz aufgeben und dadurch direkt oder indirekt eine Kostenersparung im Sinne des Konzeptes erzielt oder zur Erhaltung eines anderen Arbeitsverhältnisses beigetragen wird.“

→ Versicherungsgewerbe, 100300/72/1996

3.8 Schlussbestimmungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku2>

Die Schlussbestimmungen eines Sozialplanes können Regelungen über Laufzeiten, Kündigungsfristen, Nachverhandlungen und salvatorische Klauseln beinhalten. Sozialpläne werden üblicherweise mit begrenzten Laufzeiten von der Unterzeichnung bis zu einem festgelegten Endtermin abgeschlossen. Manche Regelungen sehen eine Verlängerung vor, wenn zu Fristende noch nicht alle Maßnahmen umgesetzt sind:

„Der Sozialplan tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt bis zum Abschluss aller im Interessenausgleich vom 25. Februar 2005 beschriebenen Maßnahmen, mit Ausnahme der kollektiven Arbeitszeitverkürzung.“

→ Chemische Industrie, 100300/466/2005

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, eine Kündigungsfrist einzuräumen, nach deren Verstreichen sich der Sozialplan verlängert. Sozialpläne werden auf der Grundlage geltender Gesetze abgeschlossen. Für den Fall, dass hier Änderungen eintreten, können für die Beschäftigten erhebliche Nachteile entstehen, die beim Abschluss des Sozialplans nicht erkennbar waren. Jedoch beinhalten Sozialpläne nur vereinzelt eine entsprechende Regelung zu Anpassungen bzw. Nachverhandlungen:

„Für alle finanziellen Leistungen aus diesem Sozialplan ist die derzeitige Rechtslage zu Grunde gelegt. Ändert sich diese so, dass Mitarbeiterinnen nach diesem Sozialplan nicht mehr die Leistungen in der Höhe erhalten, wie sie sie zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Sozialplanes erhalten hätten, verpflichten sich die Betriebsparteien

zur Aufnahme von Verhandlungen, um diese Leistungen entsprechend anzupassen.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 100300/401/2002

In den ausgewerteten Sozialplänen sind unter bestimmten Umständen Neuverhandlungen vorgesehen, z. B. aufgrund einer größeren als im Interessenausgleich vereinbarten Zahl von Kündigungen:

„Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit dem Betriebsrat in Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen einzutreten, soweit er innerhalb von 5 Monaten 5 betriebsbedingte Kündigungen oder mehr ausspricht, die außerhalb der im Interessenausgleich vom 18.6.03 liegen. Der 5-Monats-Zeitraum beginnt mit Ausspruch der 1. betriebsbedingten Kündigung, die nicht vom jetzigen Interessenausgleich umfasst ist. Bei Nichteinigung kann von beiden Seiten die Einigungsstelle angerufen werden.“

→I Gesundheit und Soziales, 100300/311/2003

Ein weiterer Grund kann im Wegfall bzw. in der Veränderung von Voraussetzungen bestehen, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans galten:

„Entfallen die Voraussetzungen zur Errichtung [...] und der Bewilligung von Strukturkurzarbeitergeld, ist der Sozialplan insgesamt neu zu verhandeln und den neuen Gegebenheiten anzupassen.“

→I Maschinenbau, 100300/280/2003

Eine salvatorische Klausel sichert die Gültigkeit eines Vertrages für den Fall, dass einzelne Bestandteile entweder beim Abschluss bereits ungültig waren oder später, z. B. durch Gesetzesänderungen, ungültig werden:

„Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung berührt die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen nicht. Im Falle einer unwirksamen Bestimmung werden die Parteien mit dem Willen einer Einigung eine wirksame Regelung vereinbaren, die der unwirksamen Bestimmung nach dem Willen der Parteien am nächsten kommt.“

→I Maschinenbau, 100300/367/2003

4 MITBESTIMMUNGSRECHTE, -PROZEDUREN UND -INSTRUMENTE



Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier:

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33>

Betriebsräte nehmen ihre Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit der geplanten Betriebsänderung vor allem durch Vereinbarungen zu Interessenausgleich und Sozialplan wahr. Diese Vereinbarungen enthalten unter anderem Regelungen, die zum einen der Regulierung möglicher Konflikte im Zusammenhang mit den abgeschlossenen Vereinbarungen dienen und zum anderen bestehende Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte präzisieren und teilweise erweitern.

4.1 Regelung von Konflikten



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku3>

Häufig wird in Sozialplänen der Umgang mit Konflikten geregelt. Dabei ist zu beachten: Eine Konfliktregelung greift nur a) bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Auslegung einzelner Bestimmungen der Vereinbarung sowie b) in allen Fällen, in denen die Betriebsparteien dies ausdrücklich vereinbart haben. Eine Konfliktregelung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bezogen auf Konflikte zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist nicht möglich, da dadurch in die Rechte Dritter eingegriffen würde.

4.1.1 Paritätische Kommission

Zur Konfliktregulierung wird meistens als erste Stufe eine paritätische Kommission vereinbart. Sie setzt sich regelmäßig aus je zwei bis vier Vertretern des Betriebsrates und des Arbeitgebers zusammen:

„Für den Fall von Umsetzungs- und Auslegungstreitigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung wird eine Schlichtungskommission gebildet. Diese setzt sich paritätisch aus je zwei Mitgliedern des Arbeitgebers und des zuständigen Betriebsrates zusammen. Jede Seite benennt ihre Vertreter eigenständig.“

→ Maschinenbau, 100300/527/2007

Eine solche Regelung stellt aufgrund der möglichen Pattsituation oft keine ausreichende Konfliktregulierung dar. Kommt in der paritätischen Kommission keine Entscheidung zustande, werden in der Praxis verschiedene Verfahren der Konfliktauflösung praktiziert: Mitunter wird ein wechselndes Doppelstimmrecht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart, wobei die erstmalige Ausübung des Doppelstimmrechts meist durch Los bestimmt wird:

„Alle im Rahmen dieser Vereinbarung geregelten Fragen, die zur Interpretation der Betriebsparteien anstehen, werden im Rahmen der wöchentlichen Besprechungen zwischen Betriebsrat und Personalbereich beraten. Betriebsrat und Personalbereich nehmen mit jeweils 2 Vertretern/Vertreterinnen hieran teil. Die Verhandlungen erfolgen mit dem ernsthaften Willen zur Einigung. Kommt eine Mehrheit i. S. dieser Bestimmung nicht zustande, entfallen auf den Betriebsrat und die Bank pro Abstimmung abwechselnd eine weitere Stimme. Das Doppelstimmrecht der ersten hiernach durchzuführenden Abstimmung wird durch Auslosung bestimmt.“

→ Kreditgewerbe, 100300/259/2003

Des Weiteren kann die Kommission um eine neutrale Person erweitert werden, die als stimmberechtigtes Mitglied den Vorsitz übernimmt:

„Kommt eine Einigung im paritätischen Ausschuss nicht zustande, so entscheidet dieser über die streitigen Fälle unter Hinzuziehung eines stimmberechtigten Vorsitzenden. Von Arbeitgeber- und Ar-

beitnehmervertretern wird je ein Vorsitzender für die Laufzeit dieser Vereinbarung benannt. Welcher dieser beiden Vorsitzenden im Einzelfall den Vorsitz erhält, bestimmt das Los.“

→ Möbelhersteller, 100300/453/2000

Alternativ wird der Konflikt in einer Einigungsstelle entschieden:

„Kommt es in der Schlichtungskommission zu keiner Einigung, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG.“

→ Maschinenbau, 100300/527/2007

4.1.2 Einigungsstelle



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku3>

Wie gezeigt, steht am Ende einer sukzessiven Konfliktregulierung die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG. Oftmals verständigen sich die Betriebsparteien jedoch gleich auf die Einschaltung der Einigungsstelle, wenn die Verhandlungen über die Auslegung des Interessenausgleichs und Sozialplans nicht zu einem einvernehmlichen Ergebnis führen:

„Sollte es bei Umsetzung der Maßnahme gemäß den §§ 111 und 112 BetrVG zu Meinungsverschiedenheiten kommen, kann jede Partei die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ist dabei verbindlich.“

→ Maschinenbau, 100300/276/2003

Wird bei Einschaltung der Einigungsstelle deren Spruch als verbindlich bezeichnet, hat dies den Grund, dass häufig über Sachverhalte entschieden wird, in denen der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat. In diesen Fällen handelt es sich um eine freiwillige Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 6 BetrVG. Soweit es sich um Meinungsverschiedenheiten rechtlicher Art handelt, muss die Möglichkeit bestehen, den Spruch der Einigungsstelle gerichtlich überprüfen zu lassen; sonst handelt es sich um eine unzulässige Schiedsabrede (BAG 27.10.1987 – 1 ABR 9/86 zu § 112 BetrVG).

4.1.3 Andere Formen der Konfliktlösung

Ein anderer Versuch der Konfliktlösung besteht darin, im Falle der Nicht-einigung zwischen den Betriebsparteien Vertreter der Tarifparteien hinzuzuziehen. Scheitert dieser Versuch, wird der Konflikt auf dem Rechtsweg gelöst:

„Kommt bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung keine Einigung zustande, ist eine Einigung in Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu suchen. Kann hierbei keine Einigung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat erzielt werden, so wird auf Antrag einer Seite mindestens ein sachkundiger Vertreter der Tarifvertragsparteien innerhalb von 6 Wochen hinzugezogen. Wenn die Meinungsverschiedenheiten auch nach dieser erweiterten Beratung nicht ausgeräumt sind, steht der Rechtsweg offen.“

→ Maschinenbau, 100300/6/1996

Eine eher unübliche Form der Konfliktregulierung ist die Übertragung der Entscheidungskompetenz auf eine externe Person, z. B. einen Arbeitsrichter:

„Bei Meinungsverschiedenheiten aus diesem Interessenausgleich suchen [Arbeitgeber] und Betriebsrat eine zentrale Einigung. Kommt eine solche nicht zustande, kann jede Seite den Richter am Arbeitsgericht [...] anrufen, der solche Fälle entscheidet.“

→ Möbelhersteller, 100300/452/2003

4.2 Erweiterte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku3>

Häufig werden im Sozialplan im Zusammenhang mit der Durchführung der Betriebsänderung Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats vereinbart, die über den bestehenden gesetzlichen Rahmen hinausgehen.

4.2.1 Kündigung mit Zustimmung des Betriebsrates

Konnte kein Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen im Rahmen der Verhandlungen über einen Sozialplan vereinbart werden, kann der Betriebsrat versuchen, den Ausspruch einer Kündigung von seiner Zustimmung abhängig zu machen. Grundlage ist § 102 Abs. 6 BetrVG. Der Betriebsrat sollte sich bewusst sein, dass eine solche Regelung eine ambivalente Wirkung entfaltet: Einerseits kann er die Kündigung zeitlich verzögern, da eine ohne seine Zustimmung ausgesprochene Kündigung unwirksam wäre und der Arbeitgeber den kosten- und zeitaufwändigen Weg über die Einigungsstelle mit ungewissem Ausgang gehen müsste, falls er dennoch kündigen wollte. Andererseits bürdet eine solche Regelung dem Betriebsrat ein hohes Maß an Verantwortung auf; denn es wird ihm, insbesondere bei einer größeren Zahl von Kündigungen, schwer fallen, alle Anträge des Arbeitgebers abzulehnen. Bei Zustimmung des Betriebsrates sind die Chancen der bzw. des Gekündigten stark gemindert.

In einigen Sozialplänen fanden sich Regelungen, die a) den Ausspruch einer Kündigung vollständig von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig machen und b) im Falle einer Zustimmungsverweigerung auch nicht die Einigungsstelle über die Berechtigung der Zustimmungsverweigerung entscheiden lassen:

„Während der Laufzeit dieser Vereinbarung dürfen betriebsbedingte Kündigungen ausschließlich mit der Zustimmung des Betriebsrates ausgesprochen werden.“

→ Metallverarbeitung, 100300/223/1999

Bisweilen ist die Zustimmung durch den Betriebsrat nur für einen bestimmten Personenkreis vorgesehen. Die Abgrenzung dieses Personenkreises wird meist anhand der Kriterien Alter und Betriebszugehörigkeit vorgenommen:

„Gegenüber Mitarbeiter/innen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis [...] stehen, ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung nur mit Zustimmung des örtlich zuständigen Betriebsrats zulässig. Eine gerichtliche Zustimmungsersetzung ist ausgeschlossen [...].“

→ Kreditgewerbe, 100300/407/2003

4.2.2 Zustimmung des Betriebsrates bei anderen unternehmerischen Entscheidungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdocu.theme=33#bvdocu3>

Im Sinne der Beschäftigungssicherung ist es begrüßenswert, wenn unternehmerische Entscheidungen, die sich wie z. B. Outsourcing auf den Bestand an Arbeitsplätzen auswirken, von der Zustimmung des Betriebsrates abhängen:

„Eine Auslagerung von Aufgabenbereichen als Folge dieser Betriebsänderung auf andere Unternehmen und durch Neugründung von Gesellschaften soll im Rahmen der Geltungsdauer des Interessenausgleichs nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen.“

→I Energiedienstleister, 100300/31/1998

Der Beschäftigungssicherung dient z. B. auch ein Einstellungsstopp. Ausnahmen hiervon sollen nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich sein:

„Die Geschäftsleitung erstellt im Rahmen der Jahresplanung 2003/2004/2005 eine Personalplanung. Während der Laufzeit der ausgesprochenen Kündigungen wird ein Einstellungsstopp vereinbart. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann in begründeten Einzelfällen vom Einstellungsstopp abgewichen werden.“

→I Maschinenbau, 100300/284/2002

Für die Absicherung der Arbeitsbedingungen ist es bedeutsam, wenn unternehmerische Entscheidungen wie etwa der Austritt aus einem Arbeitgeberverband der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen:

„Ein eventueller Austritt [...] aus dem Arbeitgeberverband [...] bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.“

→I Energiedienstleister, 100300/228/2000

Gewöhnlich gelten diese Regelungen allerdings nur für die jeweilige Laufzeit des Sozialplans.

4.2.3 Beteiligung des Betriebsrates an unternehmerischen Planungen



Wer mehr wissen möchte

<http://www.boeckler.de/4129.htm?bvdoku.theme=33#bvdoku3>

Nach § 92 BetrVG ist der Betriebsrat an der Personalplanung zu beteiligen: Er wird anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend informiert; die Personalplanung wird beraten mit dem Ziel, Härten zu vermeiden. Insofern stellen Regelungen zur Beteiligung des Betriebsrates an der Personalplanung keine erweiterten Beteiligungsrechte des Betriebsrates dar. Je nach Regelung kann jedoch das Beteiligungsverfahren inhaltlich und zeitlich präzisiert werden. Im Folgenden wird ein paritätisch besetztes Gremium mit der Beratung der Personalplanung beauftragt:

„Es wird ein paritätisch [...] besetzter Personalausschuss gebildet. Dem Ausschuss gehören zwei von Vorstand/Geschäftsführung bestimmte Mitarbeiter aus der Arbeitgeberseite und zwei vom Betriebsrat gewählte Mitglieder des Betriebsrates an. Der Ausschuss tagt vierteljährlich. Weitere Sitzungen sind auf Wunsch einer Seite anzuberaumen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Halbjährlich erhält der Personalausschuss eine Prognose über die wirtschaftliche Entwicklung der Geschäftsbereiche [...] sowie einen Personalstatus und eine Personalbedarfsprognose.

Personalbedarf ist der konkret feststellbare Bedarf von Arbeitskräften zum jeweiligen Planungszeitpunkt, geordnet nach Kopffzahlen und Berufszugehörigkeit. Planungszeitraum ist in der Regel das Kalenderjahr.

Die Informationen und Unterlagen sind hinsichtlich des Zeitpunktes und des Umfanges so zu gestalten, dass der Personalausschuss in der Lage ist,

- sich zur internen Meinungsbildung einen ausreichenden Zeitraum mit den Daten zu befassen (frühzeitig),
- die aktuelle Entwicklung zu verfolgen (fortlaufend),
- seine Meinungsbildung auf der Grundlage vollständigen Beratungsmaterials (umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen) zu vollziehen.“

→ Energiedienstleister, 100300/31/1998

In einem anderen Fall wurden Inhalte und Form der Informationsanforderungen an die Personalplanung sowie der Berichtszeitraum festgelegt:

„Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Personalplanung vorzulegen, in welcher insbesondere der derzeitige Stand der Arbeitsstellen einschließlich der Funktionsbeschreibungen (= Vorgesetzter, Stellenkurzbeschreibung, Vergütungsgruppe) sowie der entsprechenden Qualifikationen und Verantwortlichkeiten und die künftige Planung bzgl. der Anzahl der Arbeitsstellen mit Funktionsbeschreibungen aufgeführt werden. Ein aktuelles Aufbauorganigramm bis auf Mitarbeiterebene steht dem Betriebsrat jederzeit zur Verfügung. Die Personalplanungsvorschau ist vierteljährlich zu aktualisieren und dem Betriebsrat in schriftlicher Form vorzulegen. Auf Wunsch des Betriebsrates werden für einzelne Arbeitsplätze auch Aufgabenbeschreibungen vorgelegt.“

→ I Energiedienstleister, 100300/291/2004

Weitere Regelungsbeispiele zur Personalplanung finden sich in [Kapitel 2.10](#).

5 OFFENE PROBLEME

In diesem Kapitel werden ausgewählte Fragen behandelt, die im Zusammenhang mit Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen auftreten können.

5.1 Zuständigkeiten von Betriebs- und Gesamtbetriebsrat

Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung, muss er den zuständigen Betriebsrat informieren und mit ihm über die Herbeiführung eines Interessenausgleichs und den Abschluss eines Sozialplans verhandeln. Grundsätzlich ist der örtliche Betriebsrat für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG zuständig. Ausnahmsweise kann die Zuständigkeit jedoch originär beim Gesamtbetriebsrat liegen, sofern die Betriebsänderung mehrere oder alle Betriebe eines Unternehmens gleichzeitig betrifft und nicht durch die einzelnen Betriebsräte voneinander getrennt geregelt werden kann (§ 50 Abs. 1 BetrVG). Beispielsweise besteht eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bei der Stilllegung aller Betriebe eines Unternehmens (BAG 17.2.1981- 1 AZR 290/78 AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG). Bei Zweifeln über die Zuständigkeit von Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat ist es Aufgabe des Arbeitgebers, die in Betracht kommenden Interessenvertretungen aufzufordern, ihre Zuständigkeit ggf. gerichtlich zu klären. Unterlässt der Arbeitgeber dies, trägt er das Risiko, eventuell mit dem falschen Gremium verhandelt zu haben (z. B. mit der Folge eines Nachteilsausgleichs gemäß § 113 BetrVG, gemäß BAG 24.1.1996 – 1 AZR 542/95 AP Nr. 16 zu § 50 BetrVG).

Aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für einen Interessenausgleich folgt nicht ohne weiteres seine Zuständigkeit für den Sozialplan (BAG 11.12.2001 – 1 AZR 193/01 AP Nr. 22 zu § 50 BetrVG). Es muss auch diesbezüglich ein zwingendes Bedürfnis nach einer betriebsübergreifenden Regelung bestehen. Es kann unter Umständen darin gesehen werden, dass bei gleichzeitig geführten Sozialplanverhandlungen in einzelnen Betrieben vor Ort nur schwer die wirtschaftliche Vertretbarkeit der Abschlüsse in ihrer Gesamtheit für das Unternehmen berücksichtigt werden kann. Will man diesem Gesichtspunkt Rechnung tragen, indem man die Sozialpläne in den einzelnen Betrieben zeitlich nacheinander verhandelt, entsteht ein weiteres Problem: Vermutlich werden die ersten Sozialplanabschlüsse regelmäßig materi-

ell besser ausfallen als die letzten. Bei den zuerst abgeschlossenen Sozialplänen wird der Unternehmer noch nicht die mangelnde wirtschaftliche Vertretbarkeit des in Rede stehenden Sozialplanvolumens für das Unternehmen anführen können. Sofern in den betroffenen Regionen vor Ort unterschiedlich hohe Arbeitslosigkeit besteht, sind aber dennoch unterschiedliche Abfindungen geboten, welche die entsprechenden Nachteile der Betroffenen aufgrund der örtlichen Arbeitsmarktsituation berücksichtigen. Wie das Spannungsfeld zwischen dem Gesamtinteresse des Unternehmens und den regionalen Erforderlichkeiten austariert wird, ist im Einzelfall zu entscheiden. Grundsätzlich gilt: Das originäre Recht des Betriebsrates ist vorrangig – mit dem Ziel, insbesondere die jeweiligen betriebspezifischen Besonderheiten zu berücksichtigen. Weiterhin strittig ist zwischen Rechtsprechung und Teilen der Literatur der Umfang der Regelungskompetenz des Gesamtbetriebsrates im Falle seiner originären Zuständigkeit. Das BAG hat entschieden: Die Regelungsbefugnis ist umfassend und beschränkt sich nicht nur auf eine Rahmenkompetenz. Eine Aufspaltung der Zuständigkeit innerhalb eines Mitbestimmungstatbestandes auf mehrere betriebsverfassungsrechtliche Organe ist somit unzulässig (BAG, 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, AP Nr. 43 zu § 87 BetrVG).

In der Literatur wird dagegen vielfach die Auffassung vertreten, dass der Gesamtbetriebsrat seine Regelungskompetenz im Sinne einer Rahmenkompetenz nur in dem Umfang ausüben sollte, wie dies erforderlich ist (vgl. Fitting et al. 2016, § 50 BetrVG Rn. 28 m. w. N.). Dies hätte zur Folge, dass sich der Gesamtbetriebsrat sowohl beim Interessenausgleich als auch beim Sozialplan auf Rahmenregelungen beschränkt und deren nähere Ausgestaltung den jeweiligen Betriebsräten vor Ort überlässt. In **Kapitel 2** sind einige Regelungen aus verschiedenen Interessenausgleichen dargestellt, in denen der Gesamtbetriebsrat nur den Rahmeninteressenausgleich abgeschlossen hat. Die örtlichen Betriebsräte konnten Details der Umsetzung der Betriebsänderung in zusätzlichen Vereinbarungen regeln.

5.2 Die Anforderungen an eine Betriebsänderung

Eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung liegt erst dann vor, wenn die geplante Maßnahme einen bestimmten Umfang (Abgrenzungsmerkmal ist oft die Zahl der Betroffenen) oder eine bestimmte Qualität (darauf verweisen die unbestimmten Rechtsbegriffe „grundlegend“ bzw. „wesentlich“) annimmt und das Unternehmen eine bestimmte Mindestzahl von Beschäftigten aufweist. Da die Nachteile für die Betroffenen unabhängig von der Zahl

der insgesamt Betroffenen bestehen, sind die zuvor genannten Abgrenzungskriterien nicht sachgerecht. Die Vorschläge des DGB zur Novellierung des BetrVG im Jahr 2003 sahen deshalb vor, dass die unbestimmten Rechtsbegriffe im § 111 BetrVG entfallen sollten, was leider nicht realisiert wurde. Deshalb kommt es immer noch vor, dass Arbeitgeber systematisch durch „Salami-Taktik“ versuchen, die Betriebsänderung in kleinere Einheiten aufzuteilen, um sich ihrer Sozialplanpflicht zu entziehen. In solchen Fällen kann der Betriebsrat nur versuchen, die Einzelmaßnahmen als zusammengehörige Planungsabsicht und Entscheidung des Arbeitgebers im Sinne einer unternehmerischen Gesamtplanung nachzuweisen. Eine gute Arbeit im Wirtschaftsausschuss und fundierte Kenntnisse über die wirtschaftlichen Planungen des Unternehmens erleichtern oft das teilweise schwierige Identifizieren von betriebsändernden Maßnahmen.

Nach BAG-Rechtsprechung stellt ein Inhaberwechsel (Betriebsübergang gemäß § 613a BGB) für sich allein noch keine Betriebsänderung dar. Auch dies ist wenig sachgerecht, denn die Schutzfunktion des § 613a BGB verhindert nicht, dass für Betroffene Nachteile eintreten. Deshalb wäre es erforderlich, auch den reinen Betriebsübergang als Betriebsänderung anzusehen. Auch hierzu gab es früher einen entsprechenden Vorschlag des DGB zur Novellierung des BetrVG, der gleichfalls nicht realisiert wurde. Die Regelungen in einem Sozialplan sind nur hinsichtlich wirtschaftlicher Nachteile erzwingbar. Sinnvoll wäre es jedoch, wenn auch nicht wirtschaftliche Nachteile (z. B. zeitliche Punkte wie Fahrtzeiten) durch Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden könnten. Dazu wäre jedoch eine Änderung des § 112 Abs. 1 BetrVG erforderlich.

5.3 Verhandlungsanspruch des Betriebsrates beim Interessenausgleich

In der Rechtsliteratur zu § 111 BetrVG ist heftig umstritten, ob dem Betriebsrat zur Wahrung seiner Informations- und Beratungsrechte vor Abschluss des erforderlichen Interessenausgleichs ein Anspruch auf Unterlassung aller Maßnahmen zusteht, die eine Durchführung der Betriebsänderung beinhalten (z. B. Stilllegung von Betriebsteilen, Veräußerung und Abtransport von Maschinen, Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen, Beantragung von Versetzungen beim Betriebsrat, Kündigung von Mietverträgen). Das BAG hat die Frage zum Unterlassungsanspruch bisher nur in Bezug auf das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 BetrVG positiv für den Betriebsrat ent-

schieden (BAG 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972).

Hinsichtlich Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Durchführung betriebsändernder Maßnahmen, ohne dass der Arbeitgeber den Interessenausgleich ernsthaft versucht hat, ist zwischen einem materiellen Anspruch auf Unterlassung und einem Rechtsschutzinteresse des Betriebsrats zu unterscheiden. Nach herrschender Auffassung steht dem Betriebsrat ein materieller Unterlassungsanspruch nicht zu (vgl. Fitting et al. 2016, Rn. 135 zu § 111 BetrVG). Denn erstens gehört der Interessenausgleich – anders als die Mitbestimmungstatbestände gemäß § 87 BetrVG – nicht zum Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung. Und zweitens gilt § 113 BetrVG als Sanktionsnorm für den Arbeitgeber, wenn dieser eine Betriebsänderung ohne den ernsthaften Versuch des Interessenausgleichs realisiert. Allerdings ist durch die Sanktion nach § 113 BetrVG keine ausreichende Absicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates gewährleistet. Demzufolge hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Instrumente zu nutzen, die die Verfahrensordnung für den einstweiligen Rechtsschutz zur Verfügung stellt. Das heißt: Er kann seine Ansprüche auf Information und Beratung im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes verfolgen (Fitting et al. 2016, Rn. 134 ff. zu § 111 BetrVG). Auch einzelne Instanzgerichte haben dem Arbeitgeber untersagt, Handlungen vorzunehmen, die bereits die Betriebsänderung umsetzen (ArbG Hamburg, Beschluss vom 15.01.2007, ArbuR 2007, S.397). Das LAG Berlin-Brandenburg hat seine bisherige bejahende Rechtsprechung aufgeweicht und sieht einen Unterlassungsanspruch ggf. nur bei Maßnahmen des Arbeitgebers, die rechtlich oder faktisch nicht mehr umkehrbar sind und damit den Verhandlungsanspruch des Betriebsrates gefährden (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 19.06.2014, Az.: 7 TaBVG 1219/14).

Der Betriebsrat sollte dennoch einen Antrag auf Unterlassung stellen, um seine Beteiligungsrechte zu sichern. Sinnvollerweise muss die Unterlassung solange erfolgen, bis die Rechtsansprüche des Betriebsrates auf Information und Beratung der Betriebsänderung vom Arbeitgeber erfüllt worden sind – demnach längstens bis zum Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen in der Einigungsstelle. Selbst wenn er im Verfahren unterliegt, ist der Betriebsrat nicht schlechtergestellt, als wenn er diesen Weg nicht gegangen wäre. Daher sollte jeder Betriebsrat versuchen, im Konfliktfall seine Rechtsansprüche auf Information und Beratung einer Betriebsänderung auch arbeitsgerichtlich durchzusetzen. Unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit wäre es allerdings wünschenswert, einen Unterlassungsanspruch im BetrVG direkt zu verankern.

5.4 Transfersozialplan

Durch die gesetzlichen Regelungen des SGB III für Zuschüsse zu Sozialplanleistungen sind insbesondere die Ansprüche auf Zuschüsse zu Transfermaßnahmen gemäß § 110 SGB III (Outplacement) geregelt. Sie müssen jedoch noch im Rahmen auslaufender Arbeitsverträge umgesetzt werden. Das heißt: Die Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III müssen in den Betriebsablauf eingebunden und die Betroffenen für die Maßnahmen freigestellt werden. Dies führt in der bisherigen Praxis häufig zu Abstimmungs- und Koordinationsproblemen, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber die gesamte Arbeitsleistung der Betroffenen bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist eingeplant hat.

Bei der Transferkurzarbeit (§ 111 SGB III) ist durch die Verkürzung der Förderdauer auf maximal 12 Monate das Ziel, Arbeitslosigkeit zu meiden oder zumindest unter akzeptablen sozialen und materiellen Bedingungen hinauszuzögern, häufig in Frage gestellt. Gerade bei Betroffenen mit sehr langen Kündigungsfristen kann sich die Transfergesellschaft materiell nicht rechnen, wenn die gesamte Vergütung, die durch eine Verkürzung der Kündigungsfrist eingespart wird, zur Finanzierung der Transfergesellschaft eingebracht werden muss. Hier sollte eine Obergrenze festgelegt werden. Vereinfacht gilt: Mit jedem eingesparten Monatsentgelt lässt sich eine Verweildauer in der TG von ca. zwei Monaten refinanzieren. Bringt der Beschäftigte sechs oder mehr Monate seiner Kündigungsfrist ein, finanziert er die TG faktisch selbst. Eine Verkürzung der Kündigungsfristen sollte auf maximal drei Monate begrenzt werden. Mithin werden die Kosten der TG dann jeweils ca. zur Hälfte vom Arbeitgeber und dem Beschäftigten getragen.

Streitig ist weiterhin die Frage, ob eine Transfergesellschaft durch Spruch der Einigungsstelle eingerichtet werden kann. Das LAG Berlin-Brandenburg hat jüngst entschieden, dass die Errichtung einer Transfergesellschaft spruchfähig ist (LAG Berlin-Brandenburg, 01.03.2016, Az.:9 TaBV 1519/15). Dieser Entscheidung sei an dieser Stelle beigepflichtet, zumal die Transfergesellschaft nach den Durchführungsanweisungen inzwischen zwingend durch einen externen Anbieter errichtet werden muss. Daher wird der Arbeitgeber nunmehr nicht mehr zwingend in seiner unternehmerischen Freiheit eingeschränkt. Er muss nämlich keine eigene betriebsorganisatorisch selbstständige Einheit bilden, weil die betroffenen Beschäftigten bei einem Übergang in die Transfergesellschaft in eine entsprechende Einheit beim neuen (Transfer-)Arbeitgeber wechseln müssen.

In der Praxis kann der Arbeitgeber die Errichtung und Durchführung einer durch Spruch errichteten Transfergesellschaft faktisch verhindern, indem

er den Spruch der Einigungsstelle gerichtlich überprüfen lässt (Anfechtung). Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts wird der Vollzug des Sozialplans ausgesetzt. Unabhängig ob der Arbeitgeber mit der Anfechtung tatsächlich Erfolg hat oder nicht, sind die Kündigungsfristen zum Zeitpunkt der Entscheidung längst abgelaufen. Ein direkter Wechsel in die Transfergesellschaft ist dann nicht mehr möglich. Der Arbeitgeber könnte hierdurch den im Spruch berücksichtigten finanziellen Aufwand für die Transfergesellschaft einsparen. Um einer solchen „strategischen“ Anfechtung den Nährboden zu nehmen, kann die Einigungsstelle im Spruch festlegen, dass der Arbeitgeber bei einer erfolglosen Anfechtung den gesamten wirtschaftlichen Nachteil ausgleichen muss, der den Beschäftigten dadurch entsteht, dass die Transfergesellschaft nicht zustande kommt. Das bedeutet: Nicht nur die ersparten Aufwendungen für Remanenzkosten, Aufstockungsbeiträge und Qualifizierungsmaßnahmen werden berücksichtigt; zusätzlich wird auch das Volumen des Transferkurzarbeitergeldes, das bei einer förderfähigen Durchführung von der Agentur für Arbeit finanziert würde, für die maximale Verweildauer (12 Monate) als zusätzliches Abfindungsbudget gezahlt. Die rein strategisch motivierte, erfolglose Anfechtung führt damit letztendlich nicht zu einer Entlastung, sondern vielmehr zu einer Mehrbelastung des Arbeitgebers.

5.5 Wirtschaftliche Vertretbarkeit/Konzernhaftung

Gemäß § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG kommt es bei der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens im Regelfall auf das Unternehmen an. In Gemeinschaftsbetrieben („ein Betrieb – mehrere Unternehmen“) ist die wirtschaftliche Situation aller beteiligten Unternehmen ausschlaggebend. Bei Einzelkaufleuten und Personengesellschaften (OHG, KG) ist hingegen nicht nur die wirtschaftliche Situation des Unternehmens entscheidend, sondern auch die wirtschaftlichen Verhältnisse des voll haftenden Gesellschafters (Däubler in DKK 2016: BetrVG, Rn. 85 zu §§ 112, 112a).

Unternehmen haben in den letzten Jahren deutlich ihre Strukturen verändert. Früher waren Konzernbeziehungen und Unternehmensverflechtungen eher die Ausnahme und nur bei börsennotierten Großunternehmen anzutreffen. Mittlerweile wurden Maßnahmen zur Änderung der Unternehmensstrukturen (Fusionen, Unternehmensspaltungen) durch das Umwandlungsgesetz erheblich erleichtert. Konzernstrukturen sind im Rahmen einer rechtlichen Verselbständigung von wirtschaftlichen Spartenaktivitäten heute weitge-

hend üblich. Viele früher rechtlich unselbständige Betriebe wurden, auch aus Haftungsgründen, rechtlich verselbständigt. In solchen Strukturen werden Betriebsänderungen immer häufiger nicht mehr durch die örtlichen Unternehmensleitungen initiiert, sondern beruhen auf Entscheidungen oder Vorgaben durch die Konzernleitungen. Hinzu kommt, dass in Konzernen die wirtschaftliche Situation der einzelnen Konzernunternehmen zwischen Konzernunternehmen bestimmt wird durch a) konzernweite Maßnahmen (u. a. konzerneinheitlicher Einkauf, Finanz- und Liquiditätsverbund, rechtliche Trennung von Produktion und Vertrieb) und b) die Festlegung von konzerninternen Zinssätzen und Verrechnungspreisen für den Bezug von Waren und Dienstleistungen. Dennoch ist es rechtlich umstritten, ob bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens in solchen Fällen auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Konzerns abgestellt werden kann. Nach herrschender Rechtsauffassung werden an den Berechnungsdurchgriff bzw. die Durchgriffshaftung im Konzern hohe Anforderungen gestellt. Auch hier wäre eine rechtliche Klarstellung in § 112 Abs. 5 BetrVG wünschenswert. Zumindest müsste in den Fällen, in denen die Durchführung der Betriebsänderung auf Entscheidungen der Konzernleitung zurückgeht (z. B. Konzentration von Konzernaktivitäten auf wenige Standorte), die Frage der wirtschaftlichen Vertretbarkeit auf der Verursacherebene der Betriebsänderung – der Konzernebene – betrachtet werden. Immerhin kommen ihr auch die wirtschaftlichen Vorteile der eingeleiteten Maßnahmen zugute.

5.6 Steuerliche Behandlung der Abfindung

Bei der steuerlichen Behandlung von Abfindungen sind zwei Aspekte zu unterscheiden. Zum einen sind Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes Einnahmen im Sinne des EStG. Sie sind aber nicht sozialversicherungspflichtig. Da Abfindungen außerordentliche Einkünfte sind (§ 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG), erfolgt zur Milderung der Steuerprogression die Besteuerung nach der so genannten Fünftel-Regelung. Das gilt jedoch nur, wenn sämtliche mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängenden Leistungen des Arbeitgebers innerhalb eines Kalenderjahres erfolgen. Das Steuerrecht spricht hier von einer Zusammenballung der Einkünfte.

Die Auswertung der Sozialpläne hat ergeben: Sowohl bei Abfindungen (Zahlung einer zusätzlichen Abfindung bei längerer Arbeitslosigkeit) als auch insbesondere bei der befristeten Fortführung von Sozialleistungen durch den Arbeitgeber (z. B. Zahlung der vermögenswirksamen Leistungen

für einen Zeitraum von 12 Monaten, Nutzung des Firmenwagens, Gewährung von Firmenrabatten für mehrere Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) wurden Regelungen vereinbart, welche die Steuerbegünstigung gefährden. Selbst in Fällen, in denen der bisherige Arbeitgeber den von Arbeitslosigkeit Betroffenen über einen längeren, das Kalenderjahr überschreitenden Zeitraum im Rahmen des Sozialplanes eine Outplacement-Beratung zukommen lässt, damit sie wieder einen Arbeitsplatz finden, kann dies mit steuerlichen Risiken verbunden sein. Daher ist dringend anzuraten, alle Leistungen, die über das Kalenderjahr des Ausscheidens hinaus gewährt werden sollen, zu kapitalisieren und als Einmalbetrag der Abfindung zuzuschlagen.

5.7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollen Benachteiligungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder bestehende Benachteiligungen beseitigt werden.

Im Rahmen der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen (vgl. Laßmann 2008) und in Sozialplänen wird regelmäßig auch auf das Merkmal Lebensalter abgestellt. Geschützt wird sowohl vor einer Diskriminierung wegen hohen als auch niedrigen Alters. In § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG ist geregelt, dass Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen aufgrund des Alters oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sind. Damit wird jedoch kein genereller Rechtfertigungstatbestand geschaffen. Vielmehr muss sich die Differenzierung einer Einzelfallprüfung unterziehen. Ergeben sich abhängig vom Lebensalter konkret unterschiedliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt, kann dies bei der Abfindungsregelung berücksichtigt werden.

Diese Regelung rechtfertigt es, Abfindungsbeträge zu vereinbaren, bei denen aufgrund der Betonung des Alters die von diesem ausgehenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Zulässig ist ebenfalls, Beschäftigte von Sozialplanleistungen auszuschließen, weil sie wirtschaftlich abgesichert sind. Dies gilt insbesondere, wenn sie nach dem Bezug von ALG Altersrente beanspruchen (vgl. BAG 26.05.2009 – 1 AZR 198/08, AP Nr. 200 zu § 112 BetrVG). Auch die kumulative Gewichtung von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit kann zulässig sein. Jedoch muss die dadurch verursachte intensive Betonung des Lebensalters mit entsprechenden Nachteilen bei der Arbeitsplatzsuche einhergehen.

Kritisch zu bewerten ist es, wenn Abfindungsbeträge allein abhängig vom Lebensalter linear ansteigen. Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt sinken mit zunehmendem Alter nicht linear, sondern steigen je nach Beruf und Branche ab einem bestimmten Alter überproportional an. Dieser Anstieg sollte sich auch bei der Berechnung der Abfindung wiederfinden. Nützlich sind in diesem Zusammenhang entsprechende detaillierte Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit, die dort auf Anfrage (allerdings kostenpflichtig) erstellt werden.

Geschlechterspezifische Regelungen finden sich nur selten, z. B. bei Aspekten der persönlichen Zumutbarkeit von Versetzungen und Umsetzungen. In anderen Regelungsbereichen werden „frauentypische“ Arbeits- und Lebenssituationen bisher nur ausnahmsweise berücksichtigt. Beispielsweise fanden sich nur vereinzelt Regelungen für Alleinerziehende, für Beschäftigte in Elternzeit oder zu Arbeitszeiten, die sich an Betreuungszeiten von Kindergärten und Schulen orientieren. Gänzlich fehlen z. B. Abfindungsregelungen, die die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nicht nur nach Alter, sondern auch nach Geschlecht getrennt bei der Berechnung berücksichtigen. Ebenfalls eignen sich Regelungen nur vereinzelt dafür, strukturelle Benachteiligungen von Frauen auszugleichen: beispielsweise indem Qualifizierungsmöglichkeiten speziell für weibliche Beschäftigte angeboten oder bestimmte Zulagen in niedrigen Tarifgruppen langsamer abgeschmolzen werden.

5.8 Tarifvertrag/Dreiseitiger Vertrag

Häufig sind Ansprüche ausscheidender Arbeitnehmer bezüglich Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen und vermögenswirksamen Leistungen in einem Tarifvertrag geregelt. Der Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG) gilt jedoch ausdrücklich nicht für den Sozialplan (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Daher sollte der Betriebsrat bei den Verhandlungen darauf hinwirken, ein etwaig bestehendes Tarifniveau zu überbieten.

Ein anderer wichtiger Aspekt ist die Unterstützung bei den Verhandlungen durch die Gewerkschaft. So können (ein entsprechender Organisationsgrad vorausgesetzt) Streiks oder bereits die Androhung von Streiks zur Durchsetzung eines Tarifsozialplanes den Arbeitgeber zu weitreichenden Zugeständnissen bewegen. Damit auch die nicht tarifgebundenen Beschäftigten in den Genuss von Leistungen des (Tarif-)Sozialplanes kommen, werden in diesen Fällen regelmäßig so genannte dreiseitige Vereinbarungen getroffen: zwischen dem Arbeitgeber auf der einen und der Gewerkschaft und dem Be-

etriebsrat auf den beiden anderen Seiten. Dieses Regelungswerk beinhaltet einen Tarifvertrag sowie eine Betriebsvereinbarung. Meist sind diese Vereinbarungen von allen drei Parteien unterschrieben, ohne die einzelnen Rechtsquellen (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) der einzelnen Regelungsinhalte eindeutig zu bezeichnen. Dieser Praxis hat die Rechtsprechung des BAG mit dem Urteil vom 15.4.2008 (Az.: 1 AZR 86/07, NZA 2008, S. 1074 ff.) einen Riegel vorgeschoben. 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 dann wirksam, wenn sich die einzelnen Regelungsbereiche deutlich voneinander abgrenzen lassen und deren Urheber jeweils eindeutig erkennbar wird. 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 ist z. B. eine Trennung in zwei einzelne Regelungswerke. Die tarifliche Regelung müsste durch Öffnungsklausel ausdrücklich den Abschluss einer gleichlautenden Betriebsvereinbarung erlauben. Dadurch würde aber die nicht zu unterschätzende Signalwirkung, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen, nicht erzielt. Vorzugswürdig ist daher die Zusammenfassung von tariflicher und betrieblicher Regelung in einer Urkunde. In einem ersten Abschnitt sind 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 ist jeweils darauf hinzuweisen, welche Partei für welchen Abschnitt zeichnet.

5.9 Vorsorglicher Sozialplan

Mitunter ist zwischen den Betriebsparteien unklar, ob eine Betriebsänderung vorliegt. Sie können dann einen vorsorglichen (bedingten) Sozialplan aufstellen, für den Fall, dass es sich bei den Maßnahmen um eine Betriebsände-

zung handelt (vgl. BAG 22.7.2003, AP Nr. 160 zu § 112 BetrVG). Erzwingbar, etwa in der Einigungsstelle, ist der vorsorgliche Sozialplan nicht. Er ist nicht zu verwechseln mit dem so genannten Rahmensozialplan. Letzterer gilt für künftige Betriebsänderungen, die das Planungsstadium noch nicht erreicht haben. Auch diese Rahmenregelungen sind nicht erzwingbar; für sie gilt ebenfalls die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Ein Rahmensozialplan schränkt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei einer später anstehenden Betriebsänderung nicht ein. Häufig werden Rahmenvereinbarungen von übergeordneten Mitbestimmungsträgern (z. B. vom KBR) abgeschlossen, um Mindeststandards festzuzurren. Vorsicht gilt jedoch, wenn die in der Zukunft liegende Betriebsänderung bereits in groben Umrissen abgeschätzt wird. In diesem Fall ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich des Sozialplanes, dann verbraucht (BAG 26.8.1997 – 1 ABR 12/97, AP Nr. 117 zu § 112 BetrVG). Der Interessenausgleich muss aber dennoch verhandelt werden. Daher sollte sich der Betriebsrat erst gründlich über die künftigen kurz- und mittelfristigen Planungen (am besten schriftlich) informieren lassen, externe Sachverständige hinzuziehen und erst auf einer gesicherten Informationsgrundlage in die Verhandlungen eintreten.

5.10 Namensliste zum Interessenausgleich

Durch das Gesetz zur Reform am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (Bundesgesetzblatt I, S.3002) hat der Gesetzgeber mit Wirkung vom 1.1.2004 erneut auch außerhalb der Insolvenz für Kündigungen aufgrund einer Betriebsänderung in § 1 Abs. 5 KSchG die so genannte Namensliste wieder eingeführt. Diese Vorschrift galt bereits zwischen 1996 und 1998 und besagt Folgendes: Sind bei betriebsbedingten Kündigungen die Beschäftigten, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet (Namensliste), wird gemäß § 1 Abs. 5 KSchG gesetzlich vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Gleichzeitig kann die soziale Auswahl der Beschäftigten von den Arbeitsgerichten nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. In den ausgewerteten Interessenausgleichen fanden sich zahlreiche Namenslisten. Dies erstaunt, da Gewerkschaften und arbeitnehmerorientierte Anwälte grundsätzlich davon abraten (vgl. Perreng 2004, S.13 ff.; DKK 2016, Rn. 18k zu § 112a BetrVG). Denn Namenslisten schränken den Kündigungsschutz erheblich ein und büden den Betroffenen die Beweislast auf. Die verfassungsrechtlichen Bedenken, die z.T. gegen § 1

Abs. 5 KSchG erhoben wurden (vgl. z.B. DKK 2016, Rn 18e zu § 112a BetrVG), hat das BAG verworfen (BAG 6.9.2007 – 2 AZR 715/06).

Im Zusammenhang mit der Namensliste zum Interessenausgleich gibt es eine Reihe zu klärender Punkte, die nachfolgend dargestellt werden.

Umfang der gerichtlichen Kontrolle und Beweislastumkehr

Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses können Arbeitsgerichte in vollem Umfang prüfen, ob der Arbeitsplatz der bzw. des Gekündigten tatsächlich weggefallen ist. Ohne Namensliste lag die Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitgeber. Mit Namensliste wird aber nun „vermutet“, dass die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Daraus folgert das BAG, dass jetzt die bzw. der Betroffene in vollem Umfang darlegen und beweisen muss, dass die Kündigung nicht durch betriebsbedingte Gründe gerechtfertigt ist (BAG 7.5.1998 – 2 AZR 536/97). Die Vermutungswirkung erstreckt sich außerdem auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG: Der Gekündigte muss genau darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass es einen freien Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen für ihn gibt (BAG, a. a. O.). Das wird ihm in der Regel nicht gelingen, denn in beiden Fällen fehlen ihm die entsprechenden Kenntnisse. Er sollte allerdings darauf bestehen, dass der Arbeitgeber ihm die Gründe mitteilt, die ihn zu seiner Entscheidung bewegt haben. Hierauf haben Gekündigte einen Rechtsanspruch gem. § 1 Abs. 3, 2. Halbsatz KSchG. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, ist die Kündigung ohne weiteres als sozialwidrig anzusehen (BAG 10.2.1999 – 2 AZR 716/98, AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Namensliste).

Die Sozialauswahl – die Entscheidung, welchen Mitarbeitern gekündigt wird – unterliegt nur dem eingeschränkten Prüfungsmaßstab der „groben Fehlerhaftigkeit“. Grob fehlerhaft i. S. v. § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG ist eine Sozialauswahl allerdings nur, wenn ein augenfälliger Fehler vorliegt und der Interessenausgleich jegliche Ausgewogenheit vermissen lässt (BAG 21.9.2006 – 2 AZR 760/05). Dass gegen einen solch groben Prüfungsmaßstab verstoßen wird, ist eher selten. Dies verschlechtert die kündigungsschutzrechtliche Position der Gekündigten weiter.

Namensliste auch bei Änderungskündigungen?

Das BAG hat entschieden, dass sich Namenslisten auch auf Änderungskündigungen erstrecken können (BAG 19.6.2007 – 2 AZR 304/06, AP Nr. 16 zu § 1 KSchG 1969 Namensliste). Die Reichweite der Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 KSchG erstreckt sich danach sowohl auf den Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zu den bisherigen Bedingungen als auch auf das Fehlen ei-

ner anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit zu den bisherigen Bedingungen im Betrieb (BAG, a. a. O.). Bei einer gerichtlichen Überprüfung, ob die angebotene Vertragsänderung vom Arbeitnehmer hingenommen werden muss, liegt die Darlegungs- und Beweislast aber nach wie vor beim Arbeitgeber. Jedenfalls dann, wenn der Interessenausgleich keine inhaltlichen Vorgaben bezüglich des Änderungsangebots enthält (BAG, a. a. O.). Arbeitgebernahe Rechtsanwälte empfehlen daher, entsprechende inhaltliche Vorgaben in den Interessenausgleich mit aufzunehmen (vgl. Schiefer 2009, S. 548). Der Betriebsrat muss sich darauf jedoch nicht einlassen.

Zulässigkeit einer Teil-Namensliste?

In die Namensliste eines Interessenausgleichs nach § 1 Abs. 5 KSchG dürfen nach einem Urteil des BAG (26.03 2009 – 2 AZR 296/07) ausschließlich Beschäftigte aufgenommen werden, die aus Sicht der Betriebsparteien aufgrund der zugrunde liegenden Betriebsänderung zu kündigen sind. In der Literatur umstritten und vom BAG in seiner neuesten Entscheidung auch ausdrücklich offen gelassen ist die Frage: Genügt auch eine Teil-Namensliste, in der nicht alle aufgrund einer Betriebsänderung zu Entlassenden namentlich aufgeführt sind, den gesetzlichen Anforderungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG? Der Gesetzeszweck und die an die Namensliste geknüpften Rechtsfolgen verlangen, dass in ihr ausschließlich Beschäftigte bezeichnet sind, die aus der eigenen Sicht der Betriebsparteien aufgrund der dem Interessenausgleich zugrunde liegenden Betriebsänderung zu kündigen sind. Auch darf das Zustandekommen der Einigung der Betriebsparteien nicht auf außerhalb des Gesetzeszwecks liegenden Erwägungen beruhen (z. B. Vermeiden einer Sperrfrist durch die Bundesagentur für Arbeit, vgl. BAG 26.03.2009 – 2 AZR 296/07). Nur unter diesen Voraussetzungen ist ausreichend sichergestellt, dass sich die Betriebsparteien in jeder Hinsicht bei der Erstellung der Namensliste mit der Betriebsnotwendigkeit der Kündigung befasst haben und sich Gedanken darüber gemacht haben, welche Arbeitnehmer als vergleichbar für eine Sozialauswahl in Betracht kommen, welche soziale Rangfolge zwischen ihnen besteht und wer aus der Sozialauswahl ausscheidet (vgl. BAG 22.01.2004 – 2 AZR 111/02 – AP BetrVG 1972 § 112 Namensliste Nr. 1 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 11 und vom 6.12.2001 – 2 AZR 422/00 – EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 9)

Namensliste und Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG

Das BAG hat in Übereinstimmung mit der herrschenden Literaturansicht entschieden, dass § 102 BetrVG nicht durch § 1 Abs. 5 KSchG verdrängt wird

(20.05.1999 – 2 AZR 148/99, AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Namensliste). Allerdings kann der Arbeitgeber die Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG mit den Verhandlungen über einen Interessenausgleich verbinden (BAG 20.05.1999 – 2 AZR 148/99, AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Namensliste). Fast alle Interessenausgleiche, die eine Namensliste enthielten, umfassten auch einen Absatz zur Betriebsratsanhörung, wonach mit Abschluss des Interessenausgleichs auch das Verfahren nach § 102 BetrVG abgeschlossen sei. Doch auch, wenn diese Möglichkeit genutzt wird, trägt der Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung die Darlegungs- und Beweislast (vgl. Kohte 1998, S. 950).

Formale Anforderungen an eine Namensliste

Das BAG hat eine wichtige Entscheidung zu formellen Vorgaben bei betriebsbedingten Kündigungen mittels Interessenausgleich getroffen (06.07.2007 – AZR 520/05): Verstößt der Arbeitgeber gegen das strenge Schriftformerfordernis und unterlässt es, die Namensliste zu unterzeichnen, kann die auf der Namensliste basierende Kündigung rechtswidrig sein.

6 ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG

Betriebsänderungen und ihre Regulierung durch Interessenausgleiche und Sozialpläne sind seit vielen Jahren ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte. In zunehmendem Maße haben sich die rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen, unter denen die Verhandlungen geführt und Vereinbarungen getroffen werden müssen, spürbar verändert. Als Stichworte seien genannt: der zunehmende Zeitdruck, die regional zunehmend unterschiedliche Arbeitsmarktsituation, Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen, Flexibilisierung und Anstieg der Arbeitszeit, der demografische Wandel sowie Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht (vgl. Kapitel 1). Wie die vorliegende Auswertung zeigt, spiegeln sich die geänderten Rahmenbedingungen auch in den konkreten Vereinbarungen wider.

Die Beschäftigungssicherung hat weiterhin einen hohen Stellenwert. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen suchen die Betriebsparteien meist beschäftigungsorientierte Lösungen, anstatt vor allem über die Höhe und Ausgestaltung von Abfindungen zu verhandeln. Sichtbar wird dies insbesondere in Vereinbarungen, die Transfermaßnahmen für diejenigen Beschäftigten vorsehen, deren Arbeitsplatz entfällt.

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

Der Trend zu mehr Namenslisten scheint abweichend von früheren Auswertungen rückläufig zu sein. Arbeitgeber fordern jedoch weiterhin Namenslisten, um ihre kündigungsschutzrechtlichen Risiken zu verringern. Für Beschäftigte ist die Namensliste allerdings mit dem Nachteil verbunden, die Kündigung dann nur noch wegen grober Fehlerhaftigkeit anfechten zu können. Deshalb ist es problematisch, wenn sich der Betriebsrat auf eine solche Regelung einlässt.

Neben diesen Änderungen zeigt die vorliegende Auswertung: Präzise Beschreibungen der Betriebsänderung sind in Interessenausgleichen nach wie

vor selten. Dadurch fehlt in vielen Fällen der Maßstab, an dem geprüft werden könnte, ob sich der Arbeitgeber tatsächlich an die Vereinbarungen hält. Die Beschäftigten könnten dadurch u. U. Schwierigkeiten bekommen, ein Abweichen vom vereinbarten Interessenausgleich nachzuweisen, wenn sie einen Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG einklagen wollen.

Abschließend sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die vorgestellten Regelungen in einer jeweils besonderen Konstellation zustande gekommen sind, die von vielfältigen Faktoren bestimmt wurde: z. B. von der Art der Betriebsänderung, der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, der Stärke des Betriebsrates, der Mitbestimmungskultur im Unternehmen sowie der Arbeitsmarktsituation in der betroffenen Region und Branche. Ohne Kenntnis des Gesamtzusammenhangs lassen sich die Regelungen deshalb nicht als generell „gut“ oder „schlecht“ beurteilen. Trotzdem können die einzelnen Kapitel und Abschnitte der Auswertung als Gedankenstütze dienen, um zu klären, welche Bereiche im Rahmen einer anstehenden Betriebsänderung überhaupt zu regeln sind. Gleichmaßen als Ideensammlung sollen die vorgestellten Regelungen Anregungen geben für die konkrete Ausgestaltung eigener Vereinbarungen. Über das Dargestellte hinaus gibt es zahlreiche weitere Regelungsmöglichkeiten und -beispiele. Ausschlaggebend für die eigene Praxis kann jedoch nur die jeweils spezifische betriebliche Situation sein. Um sich hierüber einen Überblick zu verschaffen, ist jeder Betriebsrat gut beraten, wenn er bei einer anstehenden Betriebsänderung zunächst eine Gefahrenanalyse erstellt.

7 BERATUNGS- UND GESTALTUNGSHINWEISE

Die folgenden Anregungen zeigen, welche Punkte bei der Mitgestaltung von Betriebsänderungen durch Interessenausgleich und Sozialplan wichtig sein könnten. Die Zielsetzung der Auswertung, vorliegende betriebliche Regelungen zu analysieren und einen Überblick über verbreitete Praktiken zu geben, erlaubt es nicht, allzu sehr in Einzelheiten zu gehen. Ein kompaktes Resümee ist jedoch möglich.

7.1 Gestaltungsraster

Die Auswertung von Vereinbarungen und Richtlinien zur betrieblichen Nutzung von Interessenausgleichen und Sozialplänen hat zahlreiche Hinweise für die betriebliche Gestaltung ergeben, die in folgendem Stichwortkatalog zusammengefasst sind. Es handelt sich dabei nicht um einen geschlossenen Gestaltungsvorschlag zur unmittelbaren Anwendung im Betrieb, sondern um einen anregenden Katalog für eigene Überlegungen. Es ist ein Angebot, sich die möglichen Regelungspunkte einer Vereinbarung zum Interessenausgleich und Sozialplan noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die zentralen Punkte für den eigenen Betrieb herauszufiltern.

Interessenausgleich

- Beschreibung und Dokumentation der Betriebsänderung: Ob, wann und wie soll die Betriebsänderung durchgeführt werden? Wichtig, um später ggf. Abweichungen durch den Arbeitgeber feststellen zu können, Maßnahmen zur Erreichung des Personalbestandes, Zusicherung oder Einforderung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Beschreibung der Auswirkungen auf die Beschäftigten: umfassende Auflistung aller durch die Betriebsänderung möglicherweise drohenden Nachteile als Grundlage für die im Sozialplan zu verhandelnden Ausgleichs- bzw. Milderungsmaßnahmen
- Regelungen zur Vermeidung bzw. Verminderung von Nachteilen: Abschluss betriebsbedingter Kündigungen, Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, Maßnahmen zum „sozialverträglichen“ Personalabbau
- Outplacement- und Transfermaßnahmen

- weitere mögliche Regelungsbereiche: Unterstützung des Betriebsrates durch Hinzuziehung von Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG, Aufbesserung der Verbindlichkeit des Interessenausgleichs, Verbesserung der Information von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss, ggf. Auswahlrichtlinien, Regelung der Bedingungen zur Umsetzung einer Betriebsänderung, Sicherung der Tarifbindung, Erstreckung des Interessenausgleichs auf zukünftige Personalmaßnahmen, Personalplanung, Qualifizierung, Auszubildende, Schwerbehinderte, Wirtschaftsausschuss

Sozialplan

- Regelungen bei Verlust des Arbeitsplatzes: Abfindungsregelungen, Entschädigung für den Verlust betrieblicher Sozialleistungen (Urlaub und Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld/Sonderzahlungen, Jubiläumszahlungen, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersversorgung, Arbeitgeberdarlehen, Bezug von Sachleistungen, Dienst- bzw. Werkswohnungen, Dienst- bzw. Firmenwagen, Kinderbetreuung, Verzicht auf Rückerstattung von Leistungen, Verbesserungsvorschläge), Behandlung von Zeitsalden auf Arbeitskonten, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Behandlung von Betriebszugehörigkeitszeiten bei Wiedereinstellung, Zeugnisse, Verzicht auf arbeitnehmerseitige Einhaltung der Kündigungsfrist, Hilfe im Falle künftiger Arbeitslosigkeit, Leistungen im Zusammenhang mit der individuellen Verkürzung der Arbeitszeit, Zusatzleistungen bei Elternzeit, Aufklärungspflicht über nachteilige Folgen
- Regelungen unter Einbeziehung von Leistungen nach dem SGB III (Transfersozialplan): Transfermaßnahmen (Outplacement-Vereinbarungen, bereitgestellte Mittel für Outplacement-Vereinbarungen, Abfindung bei erfolgreichem Outplacement, Unterstützung von Existenzgründungen)
- Transfer-KUG: grundsätzliche Voraussetzungen zur Einrichtung von Transfergesellschaften (vertragliche, zeitliche, materielle Ausgestaltung), Urlaub, Einbeziehung in Rentenberechnung, Finanzierung und Ausgestaltung der TG, Abfindung bei Inanspruchnahme der TG, Leistungen, Auswahl, Begleitung und Controlling der TG
- Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer: Alterszeit, ggf. unter Verweis auf betriebliche und/oder tarifvertragliche Regelungen (Berechtigte, Ausgleich verringerter Betriebs- oder gesetzlicher Altersrenten), Vorruhestand (betriebliche Überbrückungsleistungen, betrieblicher Vorruhestand)
- Regelungen zu Versetzungen bzw. Umsetzungen: Gleichwertigkeit von Arbeitsplätzen, Festlegung von Zumutbarkeitskriterien in funktioneller,

materieller, örtlicher, zeitlicher und sozialer Hinsicht; Entgeltsicherung, Ausgleichsleistungen für längere Fahrzeiten und Wegstrecken, Leistungen bei Umzug, Pendlerregelungen, Regelungen zur doppelten Haushaltsführung, erweiterter Kündigungsschutz, Regelungen bei Kündigung nach Umsetzung, Rückkehrrecht, Form des Arbeitsplatzangebotes und Besichtigung des neuen Arbeitsplatzes, Abmahnungsverbot wegen Schlechtleistung, Ausgleichsleistungen für längere Fahrzeiten und Wegstrecken, Fahrtkostenentschädigung, Ausgleich für höheren Zeitaufwand, Einmalzahlung (für längere Strecke), Zeitgutschrift/Freizeitausgleich, andere Verteilung der Arbeitszeit, Pendelverkehr/Shuttle, erhöhter Fahrtkostenzuschuss bei Bildung von Fahrgemeinschaften, Möglichkeit von Telearbeit

- Regelungen zur Qualifizierung: Art der Qualifizierungsmaßnahme (Versetzungsqualifizierung, Umstrukturierungsqualifizierung, Qualifizierung zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen), Organisation der Qualifizierungsmaßnahme (Dauer, Kostenübernahme, Ort), Abbau von Qualifizierungshemmnissen, Qualifizierungspläne, Regelungen, falls Qualifizierungsmaßnahmen nicht erfolgreich abgeschlossen werden; Ausschluss qualifikationsbedingter Kündigungen
- Härtefallregelungen: Anspruchsberechtigte, Antragstellung, Ausstattung des Härtefonds, Verwendung der Mittel
- Geltungsbereich: räumlich, sachlich, personell, zeitlich
- Schlussbestimmungen: Laufzeit, Kündigungsfrist, Verpflichtung zu Nachverhandlungen, salvatorische Klausel

Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

- Regelung von Konflikten: paritätische Kommission, Einigungsstelle, andere Formen der Konfliktlösung
- erweiterte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte: Kündigung nur mit Zustimmung des Betriebsrats, Zustimmungserfordernis des Betriebsrats bei anderen unternehmerischen Entscheidungen, Beteiligung des Betriebsrats an unternehmerischen Planungen: Personalplanung, wirtschaftliche Planung, Sozialauswahl

7.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Gestaltungsgesichtspunkte zusammengefasst, die in den vorausgegangenen Abschnitten behandelt wurden. Hierbei geht es vor allem um Anregungen für eine Positionsbestimmung der Belegschaftsvertretung zur Gestaltung von Interessenausgleichen und Sozialplänen. Ein wichtiger Ausgangspunkt für die gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung auf eine vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderung: Die Interessenvertretung muss rechtzeitig über das Vorhaben in Kenntnis gesetzt werden, um sich mit ausreichend Zeit intensiv mit den Auswirkungen der geplanten Betriebsänderung befassen und ggf. Alternativen zu den Arbeitgebervorstellungen entwickeln zu können.

In den meisten Fällen werden Betriebsrat und (falls vorhanden) Wirtschaftsausschuss zwar vom Arbeitgeber über eine geplante Betriebsänderung informiert; häufig erfolgt die Information aber nicht rechtzeitig und vor allem nicht im notwendigen Umfang, so dass der Betriebsrat sich erst durch gezieltes Nachfragen die erforderlichen Informationen vom Arbeitgeber beschaffen muss. Der Betriebsrat sollte daher nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber seine gesetzliche Bringschuld einlöst und das Gremium von sich aus (rechtzeitig und umfassend) informiert (§ 111 BetrVG). Er sollte vielmehr auch eigeninitiativ allen Anzeichen für eine bevorstehende Betriebsänderung nachgehen.

Ansatzpunkte für eine mögliche Früherkennung von geplanten Betriebsänderungen ergeben sich etwa aus der Auswertung der Unternehmensplanung, dem regelmäßigen Vergleich der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens bzw. Betriebes im Zeit- und Branchenvergleich, dem Einsatz von Unternehmensberatungen, Veränderungen in den Besitz- und Beteiligungsverhältnissen, aus personellen Veränderungen im Management oder auch aus zunächst kleineren Veränderungen im organisatorischen oder technischen Bereich.

Liegen dem Betriebsrat Erkenntnisse über eine geplante Betriebsänderung vor, muss er sich zunächst darüber informieren, welche Auswirkungen die geplante Maßnahme auf die Belegschaft hat. Dabei wird er seine Haltung zu der geplanten Maßnahme von der Art und dem Umfang der Auswirkungen auf die Beschäftigten abhängig machen. Je gravierender die Auswirkungen und je größer die Zahl der Betroffenen, desto eher wird der Betriebsrat eine geplante Betriebsänderung ablehnen oder zumindest im Sinne einer Nachteilsminimierung zu beeinflussen versuchen.

Inwieweit der Betriebsrat eine geplante Betriebsänderung beeinflussen kann, hängt vor allem auch davon ab, wie er seine zeitlichen und inhaltlichen Handlungsspielräume einschätzt. Häufig, insbesondere wenn noch keine Erfahrungen dazu vorliegen, benötigt er Unterstützung durch die Gewerkschaft und sachverständige Berater. Die zeitlichen Handlungsspielräume des Betriebsrates sind umso geringer, je dringlicher er selbst das Ergreifen von Maßnahmen zum Erhalt des Betriebes und der Arbeitsplätze einschätzt. Werden Maßnahmen, die der Arbeitgeber vorschlägt, für dringlich gehalten, sind die inhaltlichen Handlungsspielräume eher gering; denn es bleibt wenig Zeit zur Ausarbeitung von sozialverträglicheren Gestaltungsalternativen. In einer solchen Situation ist es von Vorteil, wenn der Betriebsrat auf bereits in der Vergangenheit erarbeitete Konzepte zur Förderung und Sicherung von Beschäftigung (§ 92a BetrVG) zurückgreifen kann, selbst wenn diese in der Vergangenheit vom Arbeitgeber abgelehnt worden sein sollten.

Für den Betriebsrat ist es stets vorteilhaft, wenn er die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf der Grundlage eigener Entwürfe zum Interessenausgleich und Sozialplan führt. Das Gestaltungsraster in [Kapitel 7.1](#) kann dabei als Checkliste dienen. Zur Erarbeitung der eigenen Pläne sollten die Gewerkschaft und ein sachverständiger Berater hinzugezogen werden.

Zur gründlichen Vorbereitung auf die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gehören auch strategische Überlegungen, die sich mit der Durchsetzung der Vorschläge des Betriebsrates beschäftigen. In die Überlegungen müssen zwei Faktoren einbezogen werden: sowohl betriebspolitische Aktivitäten (Einbeziehung der Belegschaft durch Betriebs- oder Abteilungsversammlungen, Informationsblätter, Befragungs- und Unterschriftenaktionen) als auch rechtliche Handlungsmöglichkeiten (z. B. Beantragung einer einstweiligen Verfügung, Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit, Einschaltung der Einigungsstelle).

In der Praxis hat es sich als zweckmäßig erwiesen, den (nicht erzwingbaren) Interessenausgleich und den (erzwingbaren) Sozialplan gemeinsam zu verhandeln. Dadurch können Paketlösungen geschnürt werden, die eine Kompromissfindung erleichtern ([vgl. Kapitel 1.2](#)).

7.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Im Folgenden werden die wichtigsten Gesetze zur Betriebsänderung (§ 111 BetrVG), zu Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 112, 112a, 113 BetrVG) sowie zu den Transfermaßnahmen (§§ 110, 111 SGB III) kurz vorgestellt und in ihrer Bedeutung bewertet.

7.3.1 Mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung

Eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG liegt dann vor, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

1. Im Betrieb muss ein Betriebsrat existieren (entweder durch Wahl oder im Rahmen eines Übergangs- oder Restmandates (§§ 21a, 21b BetrVG).
2. Im Unternehmen (nicht Betrieb!) müssen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein (bei Gemeinschaftsbetrieben i. S. v. § 1 Abs. 2 BetrVG zählen die Wahlberechtigten aller Unternehmen, die an dem Gemeinschaftsbetrieb beteiligt sind).
3. Die geplante Maßnahme muss die Qualität einer Betriebsänderung haben. Das heißt, die Funktionsweise des Betriebes muss sich in nicht alltäglicher Weise ändern.
4. Die Betriebsänderung muss potenziell wesentliche (materielle oder immaterielle) Nachteile für Beschäftigte zur Folge haben (es genügt die begründete Annahme).
5. Zumindest ein erheblicher Teil der Belegschaft muss von der Betriebsänderung nachteilig betroffen sein (abhängig von der Betriebsgröße zwischen 5 und 10 Prozent, mindestens aber 6 Beschäftigte).

Bei folgenden Fällen ist gesetzlich fingiert, dass eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung vorliegt, ohne dass das Vorliegen der vorstehenden Voraussetzungen 3 bis 5 geprüft werden muss (§ 111 Satz 2 BetrVG):

- Stilllegung des gesamten Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile
- Einschränkung des gesamten Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile
- Verlegung des gesamten Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben
- grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Der unbestimmte Rechtsbegriff „wesentlicher Betriebsteil“ wurde vom BAG konkretisiert: Es muss sich um einen Betriebsteil von nicht unerheblicher Bedeutung für den gesamten Betrieb handeln oder die Zahl der Beschäftigten in diesem Betriebsteil muss zwischen 5 Prozent und 10 Prozent der Belegschaft (abhängig von der Betriebsgröße), mindestens aber 6 Beschäftigte, betragen (BAG 21.10.1980 und 6.12.1988, – 1 AZR 145/79, AP Nr. 8 und – 1 ABR 47/87, AP Nr. 26 zu § 111 BetrVG).

Für den Betriebsrat ist wichtig, beurteilen zu können, ob es sich bei der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme um eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung handelt oder die Maßnahme dem laufenden Geschäftsbetrieb zuzuordnen ist. Nur im Falle einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung gelten die Rechte nach §§ 111 ff. BetrVG, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren und die Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu beraten hat.

Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten zu seiner Unterstützung einen Berater bzw. eine Beraterin hinzuziehen (§ 111 Satz 2 BetrVG). Im Unterschied zum/zur Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG bedarf die Hinzuziehung des Beraters bzw. der Beraterin nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.

Grundsätzlich liegt das Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung beim (örtlichen) Betriebsrat. Nur ausnahmsweise kann auch eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats gegeben sein. Diese liegt dann vor, wenn die Betriebsänderung mehrere oder alle Betriebe eines Unternehmens betrifft und nicht durch die örtlichen Betriebsräte geregelt werden kann (§ 50 Abs. 1 BetrVG). Aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Interessenausgleich folgt nicht zwingend auch dessen Zuständigkeit für den Sozialplan (BAG 11.12.2001 – 1 AZR 193/01, NZA 2002, 688; vgl. auch [Kapitel 5.1](#)).

7.3.2 Interessenausgleich

Eine Beschreibung dessen, was ein Interessenausgleich ist, sucht man im BetrVG vergeblich. Aus dem gesamten Kontext des § 112 Abs. 1–3 BetrVG und § 113 Abs. 1 BetrVG und der hierzu ergangenen BAG-Rechtsprechung wird deutlich: Beim Interessenausgleich handelt es sich um eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dahingehend, ob, wann und in welcher Form eine Betriebsänderung durchgeführt wird (BAG 27.10.1987 – 1 ABR 9/86, AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG; BAG 17.9.1991 – 1 ABR 23/91, AP Nr. 59 zu § 112 BetrVG; BAG 9.7.1985 -1 AZR 323/83, AP Nr. 13 zu § 113 BetrVG; BAG 20.4.1994 – 10 AZR 186/93, AP Nr. 27 zu § 113 BetrVG).

Das BetrVG räumt dem Betriebsrat kein echtes Mitbestimmungsrecht ein. Es verpflichtet lediglich den Arbeitgeber zu Verhandlungen mit dem Betriebsrat, wobei beide Parteien sich mit dem ernsthaften Willen zur Einigung auf eine Verhandlungslösung verständigen sollen (§ 74 Abs. 1 BetrVG). Gelingt dies nicht, kann jede Seite den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit

als Vermittler einschalten (§ 112 Abs. 2 BetrVG) und/oder die Einigungsstelle anrufen. Wird auch über diesen Weg keine Einigung erzielt, muss die Einigungsstelle das Scheitern des Interessenausgleichs feststellen. Erst dann ist der Arbeitgeber frei, die geplante Betriebsänderung umzusetzen.

Kommt eine Einigung zustande, ist das Ergebnis – der Interessenausgleich – schriftlich festzuhalten und vom Arbeitgeber, dem/der Betriebsratsvorsitzenden und dem/der Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterschreiben. Die Unterschrift des/der Betriebsratsvorsitzenden muss durch einen entsprechenden Beschluss des Betriebsrats gedeckt sein (BAG 17.2.1981- 1 AZR 290/78, AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG). Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist der Interessenausgleich nicht wirksam zustande gekommen (BAG 9.7.1985 – 1 AZR 323/83, AP Nr. 13 zu § 113 BetrVG).

Bei einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich handelt es sich nicht um eine Betriebsvereinbarung, sondern um eine kollektive Vereinbarung besonderer Art (BAG 20.4.1994, AP Nr. 27 zu § 113 BetrVG). Sie verpflichtet zwar den Arbeitgeber, die Betriebsänderung in der vereinbarten Art und Weise durchzuführen. Umstritten ist jedoch, ob der Betriebsrat einen durchsetzbaren Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat, dass die Betriebsänderung vereinbarungsgemäß durchgeführt und abweichende Maßnahmen unterlassen werden. Das BAG verneint einen solchen Anspruch (BAG 28.8.1991 – 7 ABR 72/90, AP Nr. 2 zu § 85 ArbGG 1979).

Es ist deshalb dem Betriebsrat anzuraten, den Interessenausgleich ausdrücklich als freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG abzuschließen. Allerdings kann eine solche Vereinbarung vom Betriebsrat nicht erzwungen werden. Im Rahmen von Paketlösungen im Zusammenhang mit parallelen Sozialplanverhandlungen sind solche Vereinbarungen dennoch machbar, wie die Auswertung zeigt.

7.3.3 Sozialplan

Der Sozialplan hält die Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile fest, die den Beschäftigten durch die geplante Betriebsänderung entstehen können (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Kommt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien nicht zustande, kann der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersucht werden (§ 112 Abs. 2 BetrVG) und/oder beide Seiten können die Bildung einer Einigungsstelle beantragen.

Der Sozialplan ist im Unterschied zum Interessenausgleich erzwingbar (§ 112 Abs. 4 BetrVG). Die Erzwingbarkeit ist in folgenden Fällen eingeschränkt (so genanntes Sozialplanprivileg):

- in Fällen des reinen Personalabbaus, wenn die Grenzwerte des § 112a Abs. 1 BetrVG nicht erreicht werden
- bei Unternehmensneugründungen in den ersten vier Jahren nach der Gründung (§ 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Der Sozialplan bedarf zu seiner Gültigkeit der Schriftform und ist von beiden Vertragsparteien (Unternehmer und Betriebsrat) zu unterzeichnen. Ein in der Einigungsstelle einvernehmlich zustande gekommener Sozialplan muss zusätzlich von dem/der Einigungsstellenvorsitzenden unterzeichnet werden. Auch ein durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommener Sozialplan ist von der bzw. dem Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterzeichnen (§ 112 Abs. 3 BetrVG).

Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung über die Aufstellung eines Sozialplans folgende Ermessensgrundsätze zu beachten: Die Regelungen im Sozialplan sollen

- den Gegebenheiten des Einzelfalls Rechnung tragen
- die Aussichten der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen
- die Fördermöglichkeiten des SGB III berücksichtigen
- bei der Bemessung der Höhe der Sozialplanleistungen den Fortbestand des Unternehmens und der verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährden (§ 112 Abs. 5 BetrVG).

Ein Spruch der Einigungsstelle, der diese Ermessensgrundsätze missachtet, kann erfolgreich angefochten werden.

Der Hinweis in § 112 Abs. 5 BetrVG zur Berücksichtigung der Fördermöglichkeiten nach dem SGB III bezieht sich auf Transferleistungen gemäß §§ 110, 111 SGB III: Nach § 110 SGB III werden von der Arbeitsagentur alle Maßnahmen gefördert, die der Eingliederung der von Arbeitslosigkeit Bedrohten in den Arbeitsmarkt dienen. Hierbei kommen alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung in Frage, z. B. Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs, zum Abschluss einer begonnenen Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung, zur Förderung der Aufnahme einer neuen Beschäftigung durch Einstellungszuschüsse und/oder Mobilitätshilfen sowie Maßnahmen zur Vorbereitung und Begleitung einer Existenzgründung. Der Arbeitgeber muss sich in angemessener Weise – d. h. zu mindestens 50 Prozent – an der Finanzie-

derung der Maßnahmen beteiligen. Die Arbeitsagentur fördert auch die auf maximal 12 Monate befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern, die aufgrund einer Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedroht sind und in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, durch Zahlung von Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III). Die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit kann unternehmensintern gebildet oder auch von einer selbständigen Transfergesellschaft (Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft) übernommen werden.

Nicht immer ist ein Sozialplan an eine bestimmte Betriebsänderung gebunden. Handelt es sich um einen Rahmensozialplan, ist nicht § 112 BetrVG, sondern § 88 BetrVG die Rechtsgrundlage, da es sich dabei um eine freiwillige Vereinbarung handelt. Wichtig ist, dass Rahmensozialpläne das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 112 BetrVG im Falle einer konkreten Betriebsänderung nicht einschränken (DKK 2016, Rn. 131 ff. zu §§ 112, 112a BetrVG). Betriebsräte können daher bei einer geplanten Betriebsänderung auf den Abschluss eines Sozialplanes drängen und ihn ggf. in einer Einigungsstelle durchsetzen, wobei wegen des Günstigkeitsprinzips die Regelungen des Rahmensozialplans die Untergrenze darstellen. Rahmensozialpläne werden in der Regel vom Konzernbetriebsrat für den gesamten Konzern bzw. vom Gesamtbetriebsrat für das gesamte Unternehmen vereinbart.

7.3.4 Nachteilsausgleich

Beim Nachteilsausgleich handelt es sich um eine Art Schadensersatzanspruch von Beschäftigten, die wirtschaftliche Nachteile erleiden, weil der Arbeitgeber den Interessenausgleich entweder nicht ernsthaft versucht hat oder ohne zwingenden Grund von der Vereinbarung abgewichen ist (§ 113 Abs. 1 BetrVG).

An die Ernsthaftigkeit des Einigungsversuchs im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen stellt das BAG hohe Anforderungen. So muss das Scheitern eines Interessenausgleichs in der Einigungsstelle festgestellt werden (BAG 18.12.1984, NZA 1985, 400 zu § 113 BetrVG). Ob für das Abweichen von einem vereinbarten Interessenausgleich ein zwingender Grund bestanden hat, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Generell gilt jedoch, dass als zwingende Gründe erst nachträglich entstandene oder erkennbar gewordene Umstände gelten können (BAG 17.9.1974 – 1 AZR 16/74, AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG). Andernfalls hätte sich der Arbeitgeber nicht auf den vereinbarten Interessenausgleich einlassen dürfen.

Ein Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG muss individualrechtlich geltend gemacht werden. Der Betriebsrat kann hier nur insofern tätig werden, als er die betroffenen Beschäftigten über das Vorliegen der Voraussetzungen für einen Nachteilsausgleich informiert und den Weg zur Durchsetzung dieser Ansprüche aufzeigt. Besteht der wirtschaftliche Nachteil im Verlust des Arbeitsplatzes, kann der bzw. die Betroffene gegenüber dem Arbeitgeber Klage auf Zahlung einer Abfindung erheben. Das Arbeitsgericht hat bei seiner Entscheidung über die Abfindungshöhe die Obergrenzen des § 10 KSchG zu beachten (§ 113 Abs. 1 BetrVG). Erleiden Beschäftigte andere wirtschaftliche Nachteile, kann auf dem Klageweg ein Ausgleich dieser Nachteile bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten erreicht werden (§ 113 Abs. 2 BetrVG).

8 BESTAND DER VEREINBARUNGEN

Für die vorliegende 3. Auflage wurden 148 Vereinbarungen ausgewertet (aktuelle Werte der 3. Auflage in Klammern), so dass übergreifend insgesamt 694 Vereinbarungen zu Betriebsänderungen untersucht wurden. Diese verteilen sich auf 225 (48) Interessenausgleiche, 293 (29) Sozialpläne sowie 219 (71) Vereinbarungen, in denen Interessenausgleich und Sozialplan gemeinsam geregelt werden. Die nachfolgende Tabelle zeigt, welche Ebene der Interessenvertretung bei welchen Vereinbarungen beteiligt war bzw. ob diese durch eine Einigungsstelle zustande kamen. Da an einigen Abschlüssen verschiedene Gremien mitgewirkt haben, kommt es zu Doppelzählungen. Daher ist die Summe der beteiligten Gremien größer als die Summe der ausgewerteten Vereinbarungen.

Table 1

Abschlussebene sowie Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung:	Interessenausgleich	Sozialplan	Gemeinsame Vereinbarung	Gesamt
Abschlussebene				
Betriebsrat	151	181	142	474
Gesamtbetriebsrat	61	76	54	191
Konzernbetriebsrat	7	8	13	28
Personalrat	3	6	4	13
Gesamtpersonalrat	–	3	3	6
Gewerkschaft	2	7	7	16
Einigungsstelle	1	4	–	5

Die ausgewerteten Interessenausgleiche und Sozialpläne stammen aus 44 verschiedenen Branchen, die bezogen auf die Zahl der Vereinbarungen unterschiedlich stark vertreten sind.

Tabelle 2

Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branchen	Anzahl
Baugewerbe	24
Bildungseinrichtung	3
Börse/Makler	9
Chemische Industrie	26
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	32
Einzelhandel (ohne Kfz.)	33
Elektro	26
Energiedienstleister	22
Erdöl- und Erdgasgewinnung	2
Ernährungsgewerbe	16
Fahrzeughersteller Kraftwagen	9
Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge	6
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	13
Forschung und Entwicklung	6
Gesundheit und Soziales	15
Glas- und Keramikgewerbe	6
Großhandel (ohne Kfz.)	17
Grundstücks- und Wohnungswesen	28
Gummi- und Kunststoffherstellung	14
Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)	2
Informationstechnikerhersteller	5
Kirchen	1
Kohlebergbau	2
Kreditgewerbe	57
Landverkehr	8
Maschinenbau	57
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	38
Metallerzeugung und -bearbeitung	25
Metallverarbeitung	10

Mineralölverarbeitung	2
Möbelhersteller	14
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs-/Automobilelektronik	8
Öffentliche Verwaltung	6
Sonstige Verkehrsdienstleister	17
Tankstellen, Kfz.-Reparatur und -Handel	6
Telekommunikationsdienstleister	6
Textilgewerbe	2
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	32
Verbände und Gewerkschaften	5
Verlags- und Druckgewerbe	34
Versicherungsgewerbe	37
Wasserversorger	1
Anonym	12
Gesamt	694

Nur wenige der ausgewerteten Vereinbarungen (8) wurden vor 1990 abgeschlossen, die meisten (676) ab dem Jahr 2000. Die älteste Vereinbarung datiert aus dem Jahr 1969, die jüngsten stammen aus dem Jahr 2013. Die höhere Zahl der hier berücksichtigten neueren Vereinbarungen lässt jedoch nicht auf die Häufigkeit von Betriebsänderungen rückschließen, da diese Verteilung hauptsächlich der Art und Weise der Datenbeschaffung geschuldet ist.

Tabelle 3

Verteilung der Vereinbarungen nach Abschlussjahr

Abschlussjahr	Anzahl
vor 1990	8
1990 bis 1994	42
1995 bis 1999	132
2000	9
2001	26
2002	72
2003	157
2004	48
2005	16
2006	7
2007	23
2008	30
2009	27
2010	24
2011	8
2012	11
2013	6
Unbekannt	48
Gesamt	694

GLOSSAR

Insourcing

Inside Resource Using. Eingliederung von (zuvor ausgelagerten) Aufgabenbereichen in den Betrieb. Für diesen bedeutet Insourcing eine Verlängerung der Wertschöpfungskette bzw. der Fertigungstiefe.

Outplacement

Aus dem Unternehmen Ausscheidende sollen mit Hilfe spezialisierter Berater, die vom Arbeitgeber bezahlt werden, durch direkte Vermittlungsunterstützung, Bewerbungstraining und personenorientierte Arbeitsmarktinformationen möglichst schnell eine Anschlussbeschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt finden. Statt Outplacement ist neuerdings auch der Begriff Newplacement gebräuchlich.

Outsourcing

Outside Resource Using. Auslagerung von Aufgabenbereichen, die nicht zum Kerngeschäft des Unternehmens gehören. Outsourcing bedeutet eine Verkürzung der Wertschöpfungskette bzw. der Fertigungstiefe eines Unternehmens.

Profiling

Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifizierungsbedarfs der von Kündigung bedrohten Beschäftigten. Profiling gilt als Grundlage für Outplacement-Maßnahmen und als Eintrittsvoraussetzung in eine Transfergesellschaft.

Remanenzkosten

Kosten, die sich nach dem Eintritt von Beschäftigten in eine Transfergesellschaft ergeben, die nicht von der Arbeitsagentur im Rahmen von TransferKUG übernommen werden, insbesondere Urlaubs- und Feiertagsvergütungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile für die Sozialversicherung, Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen und anteilige Verwaltungskosten der Transfergesellschaft.

LITERATURVERZEICHNIS

- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.) (2000):** Wenn Personalabbau droht. Hilfen des neuen Arbeitsförderungsrechts bei betrieblichen Krisen, 2. Aufl., Düsseldorf
- DKK – Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/ Klebe, Thomas (Hg.) (2016):** Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 15. Aufl., Frankfurt am Main
- Fitting, Karl/Engels, Gerd/Schmidt, Ingrid/Trebinger, Yvonne/Linsenmaier, Wolfgang, (2016):** Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 28. Aufl., München
- Grau, Timon/Döring, Rene (2008):** Unwirksamkeit dreigliedriger Standortsicherungsvereinbarungen bei unklarem Normcharakter als Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2008, S. 1335–1338
- Hamm, Ingo/Rupp, Rudi (2013):** Betriebsänderung – Interessenausgleich – Sozialplan, Düsseldorf
- Hase, Detlef/Göritz, Berthold/Rupp, Rudi (2008):** Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, 5. Aufl., Köln
- Hase, Detlef/Pankau, Matthias/Göritz, Berthold/Rupp, Rudi/Teppich, Helmut (2007):** Handbuch für die Einigungsstelle, 4. Aufl., Frankfurt am Main
- Kohte, Wolfhard (1998):** Die vertrackte Namensliste. Der qualifizierte Interessenausgleich im neuen Kündigungsrecht, in: Betriebs-Berater, Heft 18/1998, S. 946 ff.
- Laßmann, Nikolai (2008):** Auswahlrichtlinien für personelle Maßnahmen in der Praxis, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 11/2008, S. 594 ff.
- Laßmann, Nikolai/Rupp, Rudi (2009a):** Konjunkturbedingte Kurzarbeit, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Düsseldorf
- Laßmann, Nikolai/Rupp, Rudi (2009b):** Beschäftigungssicherung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Düsseldorf
- Perrong, Martina (2004):** Wiedereinführung der Namensliste, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 1/2004, S. 13 ff.
- Pünnel, Leo/Wenning-Morgentaler, Martin (2009):** Die Einigungsstelle des BetrVG 1972, 5. Aufl., Neuwied/Kriftel/Berlin
- Schiefer, Bernd (2009):** Namensliste gem. § 1 Abs. 5 KSchG – Spielregeln und Hürden der Rechtsprechung, in: Der Betrieb, Heft 47/2009, S. 2546 ff.
- Thannheiser, Achim (2005):** Beschäftigungssicherung, Handlungshilfe für Betriebsräte, Frankfurt am Main
- Weber, Ulrich/Ehrich, Christian (1999):** Einigungsstelle. Eine systematische Darstellung zur Lösung betriebsverfassungsrechtlicher Konflikte, München

ÜBER DIE SAMMLUNG VON BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unsere Datenbank etwa 16.500 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen 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, denn 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 Originaltext der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Das Internetangebot ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de

Interessenausgleiche und Sozialpläne zu regeln ist eine sehr wichtige Aufgabe von Betriebsräten. Rahmenbedingungen verschärfen sich, um entstehende Nachteile auszugleichen und zu mildern. Ziel sollte sein, Beschäftigte soweit wie möglich vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen. Wo das nicht möglich ist, sollen Betroffene bei der Suche nach neuer Arbeit bestmöglich unterstützt werden. Das gelingt in einem beachtlichen Maß. Die Auswertung von insgesamt 694 Vereinbarungen zeigt es. Für die aktualisierte Auswertung wurden 148 Vereinbarungen aus den Jahren 2010 bis 2014 ergänzend ausgewertet.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-262-4