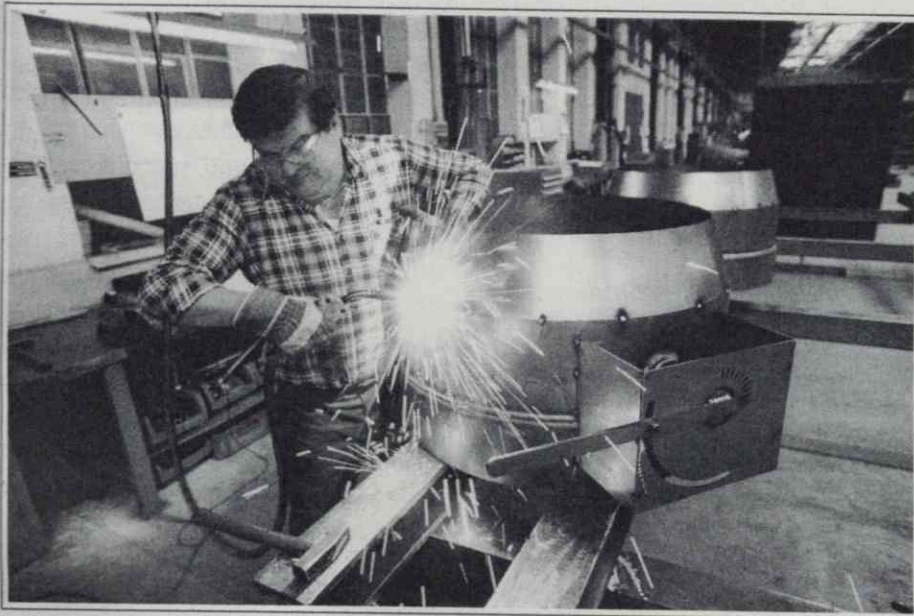


Beschäftigungssicherung als Teil der Unternehmenspolitik

— Der Beschäftigungssicherungsvertrag bei der Flughafen Frankfurt AG
als Beispiel —



Um im Fall des Falles einen Abbau von Arbeitsplätzen zu vermeiden, bietet sich der Abschluß eines „Beschäftigungssicherungsvertrages“ an. Vor Abschluß eines solchen sollten vom Betriebsrat unbedingt externe Sachverständige herangezogen werden, um die bestmögliche Vereinbarung für die Beschäftigten und letztlich auch für den Betrieb zu erreichen.

Die Verhandlungen mit dem Vorstand dauerten bis Spätherbst 1998. Auf Arbeitgeberseite lag das Mandat nicht nur beim Arbeitsdirektor, sondern auch beim Finanzvorstand, der für die betriebswirtschaftlich ins Gewicht fallenden Maßnahmen verantwortlich zeichnete.

Die Position der Arbeitnehmerseite wurde durch die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats unterstützt. Auch zog er externe Sachverständige heran. Dabei handelte es sich zum einen um die Technologieberatungsstelle Hessen, die insbesondere die interne Meinungsbildung beim Betriebsrat

moderierend unterstützte und bei qualitativen Themen half. Darüber hinaus wurde das Beratungsunternehmen EWR Consulting aus Frankfurt/Main zugezogen und zur betriebswirtschaftlichen Fundierung, zur Begleitung der Verhandlungen und zur Formulierung des Vertrages eingesetzt.

Kernelemente des Beschäftigungssicherungsvertrags

Der am 10. 9. 1998 zwischen Vorstand und Betriebsrat zustande gekommene „Beschäftigungssicherungsvertrag“ (BSV) geht von dem Grundgedanken aus, eine

Abwälzung von Ertragseinbußen auf die Arbeitnehmer erst als letztes Mittel zuzulassen. Vorrangig muß das Unternehmen Sachkosten einsparen und sich um eine Steigerung des Erlöses bemühen. Außerdem ist Outsourcing nur dann zulässig, wenn der Anbieter mindestens 15 % billiger ist. Weiter muß versucht werden, durch Versetzungen und andere personalpolitische Maßnahmen Arbeitnehmer aus Bereichen mit zurückgehendem Arbeitsanfall in andere zu versetzen. Nur wenn dies alles nicht ausreicht, soll ein Abbau von Sozialleistungen in Betracht kommen, wobei eine bestimmte Reihenfolge vorgeschrieben ist; zunächst sollen die weniger schmerzhaften Kürzungen erfolgen. Außerdem sind diese in jedem Jahr nur insoweit möglich, als in gleichem Umfang Sachkosten eingespart wurden. Betriebsbedingte Kündigungen aus Anlaß der Liberalisierung der Bodenverkehrsdienste sind bis Ende 2001 generell ausgeschlossen.

Ob eine Kürzung wirklich notwendig ist, entscheidet eine paritätisch von Vorstand und Betriebsrat besetzte Kommission. Kommt es dort zu einem Patt, entscheidet die Einigungsstelle. Insoweit hat der Betriebsrat ein Stück Mitbestimmung über Bereiche erhalten, die ansonsten der unternehmerischen Alleinentscheidung vorbehalten sind.

Rechtsnatur der Vereinbarung

Die von den Betriebsparteien gewählte Bezeichnung „Beschäftigungssicherungsvertrag“ ist unspezifisch in dem Sinne, daß sie sowohl eine Betriebsvereinbarung wie eine bloße Betriebsabsprache abdecken könnte. Im ersten Fall würden auch Ansprüche für die einzelnen Arbeitnehmer entstehen, im zweiten wären lediglich Betriebsrat und Arbeitgeber gebunden.

Ob das eine oder das andere gewollt ist, bestimmt sich nach den Absichten der Beteiligten. Insoweit findet § 133 BGB entsprechende Anwendung, wonach es auf

den wirklichen Willen ankommt und der gewählte Wortlaut nur sekundäre Bedeutung besitzt. So kann beispielsweise auch ein von den Betriebsparteien gemeinsam unterzeichnetes Rundschreiben oder Protokoll dann eine Betriebsvereinbarung sein, wenn sich aus den Umständen eindeutig ein dahingehender Wille ergibt.¹⁾

Die Tatsache, daß es bei der FAG viele ausdrücklich als Betriebsvereinbarungen bezeichnete Abmachungen gibt, läßt für sich keinen Rückschluß in der Richtung zu, daß hier eine bloße Betriebsabsprache vorliege. Die Abweichung vom üblichen Sprachgebrauch kann auch den Sinn haben, den besonderen Charakter der Vereinbarung zu unterstreichen und sie damit schon terminologisch von jenen Regelungen abzusetzen, die Alltagsprobleme der Arbeit im Betrieb zum Gegenstand haben.

Die „Offenheit“ der Bezeichnung des „Gesamtwerks“ setzt sich bei den getroffenen Einzelabmachungen nicht fort. Diese haben vielmehr nur dann einen Sinn, wenn man eine normative Wirkung annimmt. Dies gilt beispielsweise für die in Kap. 3 Abs. 7 und Abs. 8 vorgesehenen Kürzungen. Ähnliches gilt für die in Kap. 4 genannten Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung. So sieht etwa der dortige Abs. 5 bei einem Wechsel zu einer Tochtergesellschaft vor, daß bei einem dortigen betriebsbedingten Ausscheiden innerhalb von zwölf Monaten nach dem Wechsel eine Abfindung wie bei einem Ausscheiden direkt bei der FAG bezahlt wird. Beispiele dieser Art lassen sich vermehren.

Schließlich ist zu berücksichtigen, daß am Ende der Präambel ausdrücklich davon die Rede ist, daß bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien über Auslegung und Durchführung „dieser Betriebsvereinbarung“ die Einigungsstelle entscheidet. Im Ergebnis besteht daher kein Zweifel, daß der „Beschäftigungssicherungsvertrag“ eine Betriebsvereinbarung ist.

Einsparung von Sachkosten statt Reduzierung von Sozialleistungen

Die Regelung im Vertrag

In Kap. 3 des BSV ist festgelegt, was geschehen soll, wenn es im Zusammenhang mit der Zulassung von Dritt- und Selbstabfertigern am Flughafen Frankfurt zu Preisreduzierungen kommt. Als erster Schritt wird eine Gefährdungsrechnung erstellt, wobei das Mengengerüst aus dem Geschäftsjahr 1998 als Basis dient. Auf diese Weise wird Transparenz hergestellt. Die notwendigen Preisreduzierungen werden für das jeweils kommende Jahr bis spätestens 15. 11. von der Unternehmensleitung dargestellt und durch einen Wirtschaftsprüfer bestätigt.

Nunmehr müssen als erster Schritt Kostensenkungen und erlössteigernde Maßnahmen versucht werden. Damit wird verhindert, daß das Unternehmen phantasie- und (scheinbar) alternativlos die wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch Eingriff in Sozialleistungen zu bewältigen versucht. Hinzu kommt, daß deren etwaige Kürzung nur in dem Umfang der realisierten Sachkostensenkung und der Erlössteigerung möglich ist.

Die bisherige Praxis

Der BSV gilt nunmehr seit über einem Jahr. Bislang wurde der gesamte Anpassungsbedarf ausschließlich durch Senkung der Sachkosten und durch erlössteigernde Maßnahmen befriedigt. Die dabei entwickelten Projekte sind höchst vielfältig. Sie reichen von der Rückholung von Fremdvergaben(!) über die Verminderung von Overheadkosten bis zur Weiterentwicklung von Serviceleistungen in den Bodenverkehrsdiensten. Weitere Projekte betrafen z. B. die Schaffung eines Auto-pools zur Reduzierung der Vorhaltekosten für Dienstfahrzeuge sowie das Leergutmanagement. Das Unternehmen stellte vor kurzem selbst fest, die gesteckten Ein-

sparungsziele seien vollständig erreicht worden. Gleichzeitig wird jedoch „warnend“ darauf hingewiesen, daß allenfalls die erste Etappe gewonnen sei, nicht aber das ganze Rennen.

Beschränkung des Outsourcing

Nach Kap. 4 Abs. 6 sind „Beschaffungsentscheidungen“ an bestimmte zwingende Vorgaben gebunden. Diese sind einmal qualitativer Art; die vom Dritten angebotene Leistung muß nach Qualität, Flexibilität und Zuverlässigkeit der bisher von eigenen Beschäftigten erbrachten gleichwertig sein. Zum zweiten muß bei gleicher Qualität die Fremdleistung im Rahmen einer Vollkostenbetrachtung um mehr als 15 % und/oder um mehr als 100.000 DM günstiger sein — andernfalls bleibt es bei der Leistungserbringung im eigenen Haus. Der betroffene Unternehmensbereich hat überdies das Recht zum „last call“, kann also durch Rationalisierungsmaßnahmen den Abstand auf 15 % reduzieren und so die Auslagerung verhindern.

Rechtlich ist gegen eine solche Regelung nichts einzuwenden. Zwar kann der Betriebsrat keine Vereinbarungen treffen, die außerhalb seiner funktionellen Zuständigkeit liegen, doch machen die §§ 111 ff. BetrVG deutlich, daß sich diese durchaus auch auf wirtschaftliche Tätigkeiten erstreckt. Auf freiwilliger Ebene können insoweit auch ohne Vorliegen einer Betriebsänderung bindende Abmachungen getroffen werden.²⁾ Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ist nicht in unzulässiger Weise tangiert, da er die vorliegende Bindung aus eigenem Entschluß eingegangen ist.

Das Outsourcing zu regeln, gelingt selten, doch gibt es eine Reihe von Parallelfällen.

1) So Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, Kommentar, 19. Aufl., § 77 Rn. 21.

2) Dazu Däubler in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, Kommentar, 6. Aufl., §§ 112, 112 a Rn. 19 m. w. N.

So existieren etwa in der Automobilindustrie Regeln, wonach die Fremdvergabe nur bei einer Kosteneinsparung von mindestens 20 % zulässig ist. Die Durchsetzbarkeit solcher Vorgaben wird dadurch erheblich erleichtert, daß mit dem Outsourcing typischerweise eine erhöhte Störanfälligkeit verbunden ist: Die Gefahr, daß die Fremdfirma nicht in gleicher Weise verlässlich ist und qualitativ gut leistet, stellt einen nicht unerheblichen Kostenfaktor für das Unternehmen dar. Im vorliegenden Fall ist bemerkenswert, daß nach Abs. 14 der Präambel nicht nur die Auslegung, sondern auch die „Durchführung“ des BSV einigungsstellenfähig ist. Dies bedeutet, daß bei Streitigkeiten darüber, ob im Einzelfall die Vorgaben gewahrt sind, letztlich die Einigungsstelle als neutrale Instanz entscheidet.

In der Praxis hat die Regelung zusammen mit dem Zwang, zunächst nicht bei den Personalkosten zu sparen, dazu geführt, daß viele Bereiche der FAG systematisch daraufhin überprüft wurden, ob ein „Zurückholen“ von Aufgaben rechtlich machbar und wirtschaftlich sinnvoll ist. Derzeit wird über eine konkretisierende Betriebsvereinbarung verhandelt, die die Grundsätze über die Beschaffungsentscheidungen ausfüllen soll.

Nutzung von personalpolitischen Alternativen

Ein weiterer Schwerpunkt des BSV liegt darin, das vorhandene Arbeitsvolumen bei Auslastungsproblemen in sinnvoller Weise umzuverteilen. Das Kap. 4 enthält insoweit eine Reihe von Bestimmungen, von denen nur die wichtigsten erwähnt seien.

Erweiterte interne Stellenausschreibung

Kap. 4 Abs. 3 sieht den Abschluß einer Betriebsvereinbarung „Interne Stellenausschreibung“ vor. Ihr Inhalt wird insoweit festgelegt, als die interne Besetzung offe-

ner Stellen auch dadurch möglich werden soll, daß interne Bewerber mit vertretbarem Aufwand gezielt qualifiziert werden. Im Ergebnis können so Beschäftigte auf freien Stellen untergebracht und damit Kündigungen vermieden werden. Der Grundgedanke des § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG, wonach Arbeitnehmer „nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen“ auf einem freien Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen sind, wird in der Weise aufgegriffen, daß bereits dann, wenn die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung noch nicht vorliegen, eine solche Ausweichstrategie vorgesehen wird. Rechtliche Bedenken sind nicht ersichtlich. Interne gegenüber externen Bewerbern zu bevorzugen, liegt im Ermessen des Arbeitgebers. Dies gilt sogar dann, wenn z. B. ein Tarifvertrag vorschreibt, bestimmte Arbeitsplätze müßten notwendigerweise mit Personen besetzt werden, die eine genau definierte Formalqualifikation besitzen.³⁾

Ringtausch

Auf einem ähnlichen Gedanken beruht die Regelung nach Kap. 4 Abs. 4. Erklärt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz nicht abgebaut werden soll, seine Bereitschaft, einen Aufhebungsvertrag zu schließen, so ist einem entsprechenden Verlangen Rechnung zu tragen, wenn der freiwerdende Arbeitsplatz von einem Mitarbeiter besetzt werden kann, dessen Arbeitsplatz entfällt. Nach allgemeinen Grundsätzen hätte der Arbeitgeber das Recht, den Abschluß eines Aufhebungsvertrags zu verweigern und den anderen Arbeitnehmer wegen Wegfalls seines Arbeitsplatzes betriebsbedingt zu kündigen. Dies soll in durchaus einsichtiger Weise anders gehandhabt werden. Besondere Voraussetzungen etwa in dem Sinne, daß der von Kündigung bedrohte Arbeitnehmer optimal qualifiziert sein müßte, werden nicht verlangt. Vielmehr reicht es aus, daß der Arbeitsplatz des freiwillig Ausscheidenden mit ihm „besetzt werden“ kann, was der

Sache nach bedeutet, daß er den dort gestellten Anforderungen — eventuell nach einer gewissen Einarbeitungszeit — Rechnung tragen kann.

Auch gegen eine solche Weiterentwicklung des Ultima-ratio-Prinzips bei Kündigungen⁴⁾ bestehen keine rechtlichen Bedenken. Gesetzgeber und Rechtsprechung werden im Gegenteil in Zukunft vermehrt darüber nachdenken müssen, inwieweit die Ausschöpfung derartiger vertraglicher Auffanglösungen allen Arbeitgebern zur Pflicht gemacht wird.⁵⁾

Einsatz von Leiharbeitskräften

Die Vorschrift von Kap. 4 Abs. 7 erfaßt über den Wortlaut der Überschrift hinaus auch den Neuabschluß und die Verlängerung von Werkverträgen. Beides soll nur dann zulässig sein, wenn keine eigenen freien Kapazitäten in dem Sinne vorhanden sind, daß bei der FAG beschäftigte Arbeitnehmer mit vergleichbarer Qualifikation zur Verfügung stehen würden. Dabei dürfte auch der Fall erfaßt sein, daß Arbeitnehmer A zwar nicht die Arbeit des Leiharbeitnehmers oder des Werkvertragnehmers erfüllen könnte, jedoch in der Lage wäre, den B zu ersetzen, der seinerseits über die „vergleichbare Qualifikation“ verfügt. Dies ist jedoch nicht ausdrücklich hervorgehoben worden.

Rechtliche Bedenken gegen die Regelung bestehen nicht. Würden ohne Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen Leiharbeitskräfte eingestellt, könnte der Betriebsrat nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG

3) So für die sogenannten qualitativen Besetzungsregeln in der Druckindustrie BAG, Beschluß vom 13. 9. 1983, DB 1984, 1099, bestätigt durch BAG, Beschluß vom 22. 1. 1991, NZA 1991, 676.

4) Kittner in: Kittner/Däubler/Zwanziger, Kündigungsschutzrecht, Kommentar, 4. Aufl., § 1 KSchG Rn. 49 ff.

5) Dazu Däubler, Bestandsschutz und Beschäftigung, in: Otto-Brenner-Stiftung/Michael Blank (Hrsg.), Arbeitsrecht im 21. Jahrhundert, Frankfurt/Main 1999, S. 19 f.

seine Zustimmung verweigern. Beim Abschluß von Werkverträgen besteht keine entsprechende Interventionsmöglichkeit, doch ist hier gegebenenfalls die Einigungsstelle nach Abs. 14 der Präambel zur Entscheidung berufen. Auch würde eine Kündigung daran scheitern, daß das vertraglich erweiterte Ultima-ratio-Prinzip nicht ausgeschöpft ist.

Abbau von Sozialleistungen als letzte Möglichkeit

Zentrale Bedeutung hatte in den Verhandlungen die „Konzession“ der Arbeitnehmerseite, bei entsprechender Verringerung der Sachkosten bzw. Erhöhung der Erlöse in bestimmten Bereichen eine Reduzierung von Sozialleistungen in Kauf zu nehmen. Dabei wurde in Anlage 1 eine genaue Reihenfolge fixiert, die die weniger gravierenden Dinge wie die Dynamisierung der Gehälter der AT-Angestellten oder die Zahlungen bei Hochzeit und Geburt als erstes „opfert“.

Da es sich durchweg um übertarifliche Zulagen handelte, ergaben sich keine prinzipiellen rechtlichen Schwierigkeiten. Die Mehrzahl der als Rechtsgrundlage dienenden Betriebsvereinbarungen war überdies kündbar, so daß ein einseitiger Abbau nicht hätte ausgeschlossen werden können.

Rechtliche Probleme ergaben sich insoweit, als bestimmte Leistungen wie z. B. das Weihnachtspaket betriebsüblich waren, jedoch keine Fixierung in einer Betriebsvereinbarung gefunden hatten. Das führt dazu, daß die entsprechenden Leistungen Teil des Arbeitsvertrags sind. Dies erschwert einen möglichen Abbau erheblich, da das BAG im Verhältnis zwischen vorhandenen arbeitsvertraglichen Rechten und nachfolgender (schlechterer) Betriebsvereinbarung das Günstigkeitsprinzip anwendet und so die vertraglichen Rechte bestehen läßt.⁶⁾ Von dieser Regel gibt es lediglich drei Ausnahmen.

Denkbar ist zum einen, daß die Arbeitsverträge „betriebsvereinbarungsoffen“

sind, indem sie ausdrücklich oder sinn gemäß bestimmen, daß das in Betriebsvereinbarungen Festgelegte maßgebend sein soll. Damit ist der Status quo der vertraglichen Rechte zur Disposition der Betriebsparteien gestellt; diese müssen allerdings bei Neuregelungen die Grenzen der Billigkeit beachten, wie sie auch für die Änderung bestehender Betriebsvereinbarungen maßgebend sind.⁷⁾

Zum zweiten kann sich der Arbeitgeber individualrechtlicher Mittel bedienen. Soweit er sich im Zusammenhang mit der Gewährung der Leistung ein Widerrufsrecht vorbehalten hat, kann er dieses ausüben. Im vorliegenden Fall spielte dies allerdings keine Rolle. Insofern kam allenfalls eine Änderungskündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse in Betracht. Auch diese schied aus, da sie nur dann von der Rechtsprechung akzeptiert wird, wenn andernfalls, d. h. bei Beibehaltung der bisherigen Vergütung, notwendigerweise Arbeitsplätze abgebaut werden müßten.⁸⁾

Als dritter Weg kommt nach der Rechtsprechung des BAG eine umstrukturierende Betriebsvereinbarung in Betracht. Bei ihr bleibt der sogenannte Dotierungsrahmen, d. h. der Gesamtaufwand des Arbeitgebers gleich, doch wird eine andere Verteilung zwischen den Arbeitnehmern vorgesehen. Das BAG spricht insoweit von einem sogenannten kollektiven Günstigkeitsprinzip.⁹⁾

Im konkreten Fall ging man davon aus, daß die Arbeitsverträge nicht „betriebsvereinbarungsoffen“ waren. Da auch eine Änderungskündigung ausschied, wählte man den Weg über das kollektive Günstigkeitsprinzip und verlängerte die vorhandene Vereinbarung über den Sonderzuschlag.

Bislang konnte — wie ausgeführt — eine Kürzung von Sozialleistungen vermieden werden. Allerdings hat der Betriebsrat eine Reihe kleinerer Veränderungen hingenommen, die auf einen etwaigen Ein-

sparbedarf in der Zukunft angerechnet werden.

Die paritätische Kommission

Nach Kap. 1 des BSV wurde eine Kommission gebildet, in die beide Seiten jeweils fünf Vertreter entsenden. Gleichzeitig sollen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat beteiligt werden, was so zu verstehen ist, daß mindestens ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vom Betriebsrat in die Kommission entsandt werden muß. Diese hat Beratungsaufgaben, aber auch Entscheidungsbefugnisse.

Beratungsfunktion

Die gemeinsame Kommission hat „insbesondere“ über die in Kap. 1 genannten 5 Punkte zu beraten. Dabei ergeben sich bei den Punkten 1 bis 3 (Umsatzerlöse, Verbesserung der Kostenstrukturen, Beschaffungentscheidungen) Überschneidungen mit den Gegenständen, die vom Wirtschaftsausschuß zu erörtern sind. Dies ist im Grundsatz unschädlich, wenn die gemeinsame Kommission nicht als Mittel eingesetzt wird, um die Arbeit des Wirtschaftsausschusses „uninteressant“ zu machen. Würde beispielsweise der Wirtschaftsausschuß von den angesprochenen Fragen nicht mehr oder nur noch in groben Umrissen informiert, wäre ein solcher „Austrocknungstatbestand“ gegeben. Um Vorwürfe in dieser Richtung von vorneherein auszuschließen, empfiehlt es

6) Grundlegend BAG GS, Beschluß vom 16. 9. 1986, AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972; seither ständige Rechtsprechung.

7) BAG, Urteil vom 3. 11. 1987, AP Nr. 25 zu § 77 BetrVG 1972; BAG, Urteil vom 22. 11. 1987, AP Nr. 2 zu § 620 BGB Altersgrenze; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, a. a. O., § 77 Rn. 168.

8) Dazu Kittner in: Kittner/Däubler/Zwanziger, a. a. O., § 2 KSchG Rn. 165 ff. m. w. N.

9) BAG, Beschluß vom 16. 9. 1986, AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972; aus der neueren Rechtsprechung siehe BAG, Urteil vom 3. 11. 1987, AP Nr. 25 zu § 77 BetrVG 1972; LAG Hamm, Urteil vom 17. 12. 1996, BB 1997, 528.

sich, daß die Arbeitnehmerseite eine Person in die Kommission entsendet, die gleichzeitig dem Wirtschaftsausschuß angehört.

Die Beratung der genannten Themen gibt der Arbeitnehmerseite eine wichtige Kontrollfunktion. Bei Meinungsverschiedenheiten steht immer das in der Präambel vorgesehene Einigungsstellenverfahren über die Durchführung des BSV im Hintergrund.

Entscheidungsfunktion

Die gemeinsame Kommission entscheidet nach dem Schlußsatz von Kap. 1 über die Anwendung des Berechnungsmodells entsprechend der Anlage 2 zum Kap. 3. Dies bedeutet, daß sie sich darauf verständigen muß, welche gegebenenfalls anstehenden Preissenkungen und dadurch bedingte Sparnotwendigkeiten im jeweils folgenden Jahr bestehen. Auch dabei würde in letzter Instanz die Einigungsstelle entscheiden.

Daß man eine freiwillige Einigungsstelle für die hier anstehenden Fragen einsetzt, ist rechtlich ohne weiteres zulässig. Auf freiwilliger Grundlage kann die Klärung jeder rechtlich bedeutsamen Meinungsverschiedenheit der Betriebsparteien einer Einigungsstelle übertragen werden.¹⁰⁾ Dies betrifft sowohl traditionelle Regelungsfragen wie auch Probleme der Sachverhaltswürdigung und der Klärung von Rechtsfragen.¹¹⁾ Insofern kann auch dahinstehen, ob man im Falle unterschiedlicher Positionen beider Seiten in der gemeinsamen Kommission einen Rechts- oder einen Regelungskonflikt annimmt.

Bewertung der Vereinbarung

Der BSV ist ein bemerkenswertes Beispiel dafür, wie man Arbeitsplatzabbau und Kündigungen verhindern kann. Der Abschluß betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2001 ist dabei im Grunde nur der

Schlußstein: Viel wichtiger sind die ganzen präventiven Maßnahmen, die dazu führen sollen (und bisher auch geführt haben), daß dieser Worst Case überhaupt nicht in Erwägung gezogen werden muß.

Inhaltlich ist weiter hervorzuheben, daß „Alternativstrategien“ nicht nur im Bereich des Personaleinsatzes gesucht werden. Vielmehr regelt die Vereinbarung in gewissem Umfang auch unternehmerische Dispositionen, was bei den Vorgaben für das Outsourcing am deutlichsten wird. Noch wichtiger in der Praxis dürfte allerdings der (wirtschaftliche) Zwang sein, Sachkosten einzusparen und ggf. Erlöse zu steigern. Die Kosten der Anpassung werden so nicht einfach — wie dies sonst in weiten Bereichen üblich ist — auf die Arbeitnehmerseite abgewälzt; vielmehr muß erst überprüft werden, inwieweit das Unternehmen — pauschal gesprochen — besser organisiert werden kann.

Die vielfältigen Maßnahmen, die hier in Betracht kommen, werden unter Einschaltung der Belegschaft erarbeitet. Die paritätische Kommission sichert dabei nicht nur die Transparenz aller Vorgänge; vielmehr kann sie auch durch die im Hintergrund stehende Einigungsstelle dafür sorgen, daß die Vereinbarung konsequent umgesetzt wird. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten führen nicht allein zu einem Appell, daß man in einem Boot sitze; vielmehr wird dieses in eine andere Richtung gesteuert. Die Krisenbewältigung führt zu einer freiwilligen Erweiterung der Mitbestimmung.

Über vergleichbare Vereinbarungen wurde und wird auch in einigen anderen Unternehmen verhandelt. Dies gilt etwa für die Firma Messer-Griesheim sowie für den Schwerlastwagenhersteller Iveco in Ulm.

Ein Modell?

Der Beschäftigungssicherungsvertrag gibt außerdem Anlaß, über einen ganz grund-

sätzlichen Zusammenhang etwas mehr nachzudenken.

Nach bremischen PersVG sind Kündigungen nur mit Zustimmung des Personalrats möglich. Wird diese verweigert, entscheidet die Einigungsstelle, doch kann dies Jahre dauern, wenn man sich nicht über den Vorsitzenden einigt und darüber letztlich die Verwaltungsgerichte entscheiden müssen. Faktisch bedeutet dies, daß der Personalrat bei Kündigungen ein Veto-recht hat, von dem er nur dann keinen Gebrauch macht, wenn schwere Verfehlungen vorliegen oder der Betroffene keine Einwendungen gegen die Kündigung erhebt. Dieser Regelung unterliegt als öffentlich-rechtliches Unternehmen auch die Bremer Landesbank mit ca. 1100 Beschäftigten. Mitte der 80er Jahre wurde deshalb in Zusammenarbeit mit dem Personalrat eine „Aufgabenanalyse“ durchgeführt, die ergab, daß das Arbeitsvolumen durch bessere Arbeitsorganisation um ca. 15 % verringert werden konnte. Voraussetzung für diese Analyse war die verbindliche Zusage des Vorstands, daß niemand betriebsbedingt gekündigt oder auf einen schlechter vergüteten Arbeitsplatz versetzt werden würde.

Die Verbesserung der unternehmerischen Organisation wurde in den folgenden Jahren durchgeführt, wobei Vorruhestandsprogramme und die Ausnutzung der Fluktuation im Personalbereich entscheidende Bedeutung hatten. Bis heute ist keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen worden. Bemerkenswert ist, daß die Aufgabenanalyse bereits zu einem Zeitpunkt angegangen wurde, als andere Unternehmen noch lange nicht von „lean production“ und Ähnlichem sprachen.

10) So Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, Kommentar, 5. Aufl., § 76 Rn. 14.

11) Zu letzteren ebenso BAG, Beschluß vom 20. 11. 1990, DB 1991, 1025; Berg in: Däubler/Kittner/Klebe, a. a. O., § 76 Rn. 12; Kreuz in: Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rn. 19.

Beide Beispiele — der BSV wie die Erfahrung der Bremer Landesbank — machen deutlich, daß der (faktische) Ausschluß von Kündigungen Unternehmen zu alternativen Kostensenkungsprogrammen veranlaßt. Dabei entfalten Management wie auch Belegschaft und Interessenvertretung ein hohes Maß an Kreativität. Man sollte deshalb ein wenig mehr den Gedanken in Erwägung ziehen, ob nicht eine Erschwerung der betriebsbedingten Kündigung Produktivitätspotentiale freisetzen würde, die bisher ungenutzt bleiben.

Nun lassen sich zwei Beispiele sicherlich nicht ohne Probleme verallgemeinern. Nicht überall lassen sich Sachkosten einsparen, nicht überall steht ein Polster an übertariflichen Vergütungen zur Verfügung, nicht in allen Branchen werden so dicke schwarze Zahlen geschrieben wie im Bankensektor. Dennoch geben die Beispiele Anlaß dafür, auch in anderen Unternehmen die Gleichung „wirtschaftliche Schwierigkeiten = Personalabbau“ nicht unbefragt hinzunehmen. Wo kein „Polster“ zur Verfügung steht, kommt eine Arbeitszeitverkürzung ohne (vollen) Lohnausgleich in Betracht. Ein großes Verdienst der Betriebsparteien bei der FAG liegt nicht zuletzt darin, daß sie sich diesen Fragen zu einem Zeitpunkt gestellt haben, als es noch nicht um eine „geplante Betriebsänderung“ nach § 111 BetrVG ging. Die Richtungsänderung ist zu einem Zeitpunkt erfolgt, als noch Spielräume genutzt werden konnten.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler,
Universität Bremen/
Michael Erhardt, EWR Consulting,
Beratung bei Betriebsänderungen
und Sourcingfragen, Frankfurt/Main

Beschäftigungs- sicherungsvertrag

Präambel

(1) Auf Basis der gemeinsamen Ziele der Unternehmensleitung und der Beschäftigten der FAG sowie deren Betriebsrat wird anlässlich der zu erwartenden Veränderungen des Marktes zwischen den Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zur Sicherung und offensiven Fortentwicklung des Unternehmens sowie der Anzahl und Qualität der Arbeitsplätze am Flughafen Frankfurt abgeschlossen.

(2) ...

(3) Die verschärften Wettbewerbsanforderungen resultieren insbesondere aus der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Marktöffnung bei den Bodenverkehrsdiensten¹⁾. Die Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wird von der Unternehmensleitung offen und transparent zu den Beschäftigten und deren Interessenvertretung kommuniziert. Nur gut informierte MitarbeiterInnen können im Unternehmensinteresse handeln.

(4) Die Betriebsparteien wollen sich künftig verstärkt über Maßnahmen zur Sicherung und Entwicklung der bestehenden, satzungsgemäßen und neuen Geschäftsfelder verständigen. Vorschläge der Beschäftigten und des Betriebsrats sollen hier vermehrt eingebracht und umgesetzt werden. Dies betrifft insbesondere die Wahrnehmung aller Geschäftschancen, die einen positiven Ergebnisbeitrag leisten. Dazu ist eine Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit der FAG erforderlich.

(5) ...

(6) ...

(7) Eine systematische Personalentwicklung auf allen Ebenen mit den Elementen einer strategisch orientierten Bedarfsermittlung, Planung, Steuerung, Beratung

und Durchführung von angepaßten Qualifizierungsmaßnahmen ist unverzichtbar.

(8) ...

(9) Unternehmensleitung und Betriebsrat erarbeiten gemeinsam unter Einbeziehung der Beschäftigten Maßnahmen und eine Methodik zur Erreichung einer höheren Flexibilität der Personalkosten, um so mit veränderten Marktanforderungen offensiv umgehen zu können, ohne dabei die tariflichen Bedingungen zu unterschreiben.

(10) Unternehmensleitung und Betriebsrat verständigen sich auf das Ziel einer stärkeren Beteiligung der Beschäftigten am Erfolg des Unternehmens.

(11) Bei festgestellten Veränderungen des Marktes mit entsprechenden Auswirkungen auf die Erlös- und Kostenstruktur der FAG werden zunächst alle Möglichkeiten des SA:FE-Programms ausgeschöpft, durch Einsparung von Sachkosten, erlössteigernde Maßnahmen und die weitere Optimierung der Geschäftsprozesse die Wirtschaftlichkeit der FAG zu sichern. Wenn die entsprechenden Maßnahmenbündel des SA:FE-Programms nicht ausreichen, können wie im nachstehenden Verfahren beschrieben auch freiwillige und übertarifliche Leistungen temporär ausgesetzt, eingeschränkt oder aufgehoben werden. Verbessert sich die Wettbewerbsfähigkeit der Bodenverkehrsdienste, werden diese Kürzungen entsprechend zurückgenommen. Die jeweiligen gültigen tariflichen Bedingungen bleiben gesichert. Kürzungen außertariflicher Leistungen werden in sozialer Ausgewogenheit vorgenommen. Die Durchführung ist vollständig in Kapitel 3 geregelt.

(12) Unter Nutzung der nachstehend beschriebenen Instrumentarien sagt die Un-

1) Unter Bodenverkehrsdiensten werden in diesem Vertrag Leistungen verstanden, wie sie im Gesetz über Bodenabfertigungsdienste auf Flugplätzen (Ausgabe 11. 11. 1997) definiert sind.

ternehmensleitung der FAG zu, bis zum 31. 12. 2001 auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen im gesamten Unternehmen wegen Preisveränderungen bei den Bodenverkehrsdienstleistungen zu verzichten.

(13) Vorsorglich werden für den möglichen Wegfall von Aufgaben bei der FAG aufgrund der Übernahme dieser Aufgaben durch Dritt- und Selbstabfertiger unverzüglich Kriterien für eine Sozialauswahl vereinbart, die die bestehenden Personalstrukturen erhalten (z. B. Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Qualifikation, Funktion, ...).

(14) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien über Auslegung und Durchführung dieser Betriebsvereinbarung sowie dann, wenn die Kommission gemäß Kapitel 1 zu keinem einvernehmlichen Prüfungsergebnis bezüglich der Anwendung des Berechnungsmodells entsprechend der Anlage 2 zum Kapitel 3 kommt, entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite. Die Betriebsparteien unterwerfen sich dem Spruch der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 6 BetrVG.

1. Grundsätze zur Information und Planung der Unternehmensentwicklung

(1) Im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung der Unternehmensleitung zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens wird zukünftig der Betriebsrat insbesondere über Maßnahmen und Erfolge des Projektes SA:FE unterrichtet.

(2) Zur Vorbereitung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bilden Unternehmensleitung und Betriebsrat eine gemeinsame Kommission SA:FE unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die mindestens monatlich zusammentritt. Für diese Kommission werden von beiden Seiten jeweils fünf Vertreterinnen/Vertreter benannt.

(3) Die Kommission beschäftigt sich insbesondere mit folgenden Themen:

- Sicherung bestehender und Entwicklung neuer Umsatzerlöse
- Möglichkeiten zur Verbesserung der Kostenstrukturen (insbesondere Sachkosten, Personalkosten, Optimierung der Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe)
- Beschaffungsentscheidungen über Leistungen Dritter, für die das Unternehmen eigene Ressourcen vorhält.
- Modelle für die Beteiligung der Beschäftigten an Produktivitätsfortschritten und am Erfolg des Unternehmens sowie Möglichkeiten zur Beteiligung der Beschäftigten am Kapital der FAG. Bei einer Kapitalerhöhung der FAG durch Börsengang wird sich der Vorstand dafür einsetzen, daß MitarbeiterInnen Belegschaftsaktien vergünstigt erwerben können.
- Festlegung von gemeinsamen Zielen zur Sicherung der Anwendung von Tarifverträgen in Tochterunternehmen

Darüber hinaus überprüft die Kommission die Anwendung des Berechnungsmodells entsprechend der Anlage 2 zum Kapitel 3 dieser Vereinbarung und stellt das Ergebnis einvernehmlich fest.

2. Maßnahmen zur Entwicklung der personellen Ressourcen

Unternehmensleitung und Betriebsrat sehen weiteren Handlungs- und Regelungsbedarf in den folgenden Feldern:

- Arbeitszeitregelungen
- Personal- und Führungskräfteentwicklung
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Organisationsentwicklung

- Qualitätssicherung und -steuerung
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Integration Schwerbehinderter
- Beschäftigung Leistungsgeminderter
- Verbesserung der Anwesenheitsquote
- Leistungsgerechte Bezahlungssysteme

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, im Rahmen von SA:FE gemeinsam mit dem Betriebsrat zu den genannten Punkten bis zum 30. 6. 1999 Konzepte zu entwickeln bzw. fortzuschreiben und die Umsetzung einzuleiten. Grundsätze und Ziele werden in einer Anlage formuliert.

3. Regelungsmechanismus bei Personalstrukturkostenanpassungen

(1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens verständigen sich die Betriebsparteien auf folgende Grundsätze:

(2) Bei nachgewiesenen Preisreduzierungen im Zusammenhang mit der Zulassung von Dritt- und Selbstabfertigern am Flughafen Frankfurt wird eine Gefährdungsrechnung zur Ermittlung des erforderlichen Anpassungsbedarfs der freiwilligen außertariflichen Sozialleistungen erstellt (Anlage 2).

(3) Als Referenzbasis für die Berechnungen wird die Hochrechnung 1998 (Stand 30. 6. 1998), die noch keiner Beeinträchtigung durch Preisreduzierungen aus der Marktöffnung der Bodenverkehrsdienste unterliegt, angenommen. Die einzusparende Summe (Kompensationsrechnung) wird jeweils jährlich auf der Basis der beschriebenen Parameter aktualisiert.

(4) Der Nachweis der Preisreduzierungen für das jeweils kommende Jahr wird bis spätestens 15. 11. eines Jahres von der Unternehmensleitung erklärt und durch einen Wirtschaftsprüfer bestätigt. In 1998

wird dieser Nachweis abweichend von diesem Grundsatz für das Geschäftsjahr 1999 bis zum 31. 12. 1998 erbracht.

(5) Die Aussetzung oder Reduzierung von Sozialleistungen wird nur dann umgesetzt, wenn es nicht gelingt, die Preisreduzierungen durch Kostensenkungen (z. B. Sachkostenreduzierungen, Senkung des Krankenstandes, Nutzung von Absenkungen in Tarifverträgen, neue Arbeitszeitmodelle) und erlössteigernde Maßnahmen im Rahmen des SA:FE-Programms zu kompensieren.

(6) In jedem Fall wird die Summe der zu reduzierenden Sozialleistungen (gemäß Anlage 1) auf die Höhe der im SA:FE Programm geplanten Sachkosteneinsparungen/Erlössteigerungen begrenzt. Liegen die realisierten Einsparungen bei den Sozialleistungen über den realisierten Sachkosteneinsparungen/Erlössteigerungen, wird der Unterschiedsbetrag im Folgejahr verrechnet. Im Projektcontrolling wird dies plausibel dargestellt. Unterjährige Zinseffekte aus den genannten Maßnahmen bleiben unberücksichtigt.

(7) Die in der Anlage 1 aufgelisteten freiwilligen außertariflichen Sozialleistungen werden entsprechend dieser Vereinbarung wie in Tabelle 4 ff. beschrieben ab dem 1. 1. eines jeden Jahres ausgesetzt oder gekürzt. Eventuelle Kürzungen von monatlichen betrieblich vereinbarten Zahlungen werden allerdings nicht vor dem 1. 3. 1999 umgesetzt.

(8) Die in Anlage 1 beschriebenen Kürzungen der Sozialleistungen erfolgen nach Vorliegen des Ergebnisses der nach Anlage 2 vorgenommenen Rechnung und Feststellung durch die Kommission gemäß Kapitel 1. Bei der Staffelung der Aussetzung der in Anlage 1 beschriebenen Sozialleistungen haben die Betriebsparteien den Grundsatz der sozialen Ausgewogenheit berücksichtigt.

(9) Kürzungen von Sozialleistungen, die in 1998 ergebniswirksam werden, gehen

in die Berechnung des Anpassungsbedarfs für 1999 ein.

(10) Die Anspruchsgrundlage für Treuprämie und Betriebszulage entfällt frühestens ab 1. 1. 1999.

(11) In den Folgejahren wird zum vereinbarten Stichtag die eingetretene Über- bzw. Unterkompensation bei den Personalstrukturkosten des laufenden Geschäftsjahres durch die Unternehmensleitung dokumentiert. Die realisierte Über- bzw. Unterkompensation wird mit dem Anpassungsbedarf für das nächste Jahr verrechnet.

(12) Spätestens sechs Monate vor Auslaufen dieser Vereinbarung werden die Betriebsparteien eine Bewertung vornehmen, inwieweit die getroffenen Anpassungsmaßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit beigetragen haben. Grundlage dafür ist ein externes Gutachten über die Wettbewerbsfähigkeit der Preise der Bodenverkehrsdienste.

(13) Die Behandlung einer nach Anlage 1, Tabelle 0, Zeile (9) ermittelten Über- oder Unterdeckung für das Jahr 2001 wird im Rahmen dieser Bewertung einvernehmlich geregelt.

4. Beschäftigungssicherung

(1) Grundlagen der Personalbedarfsplanung und Einbeziehung des Betriebsrats

Im Rahmen der Personalplanung wird die Bemessung der Personalkapazitäten unter Einbeziehung sich abzeichnender Geschäftsvolumina auf Basis der am Standort vorhandenen Funktionen regelmäßig mit dem Betriebsrat beraten.

(2) Möglichkeiten für bereichsübergreifenden Personaleinsatz

Zur Vermeidung von Kapazitätsengpässen kann geeignetes Personal bereichsübergreifend eingesetzt werden.

(3) Interne Stellenausschreibung

Das bestehende Verfahren wird ergänzt um eine gezielte Qualifizierung interner Bewerber, wenn dadurch mit vertretbarem Aufwand eine interne Besetzung offener Stellen ermöglicht wird. Einzelheiten werden in einer abzuschließenden Betriebsvereinbarung „Interne Stellenausschreibung“ geregelt.

(4) Ringtausch

Alle Möglichkeiten zum Ringtausch werden zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen nach Absprache zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung genutzt. Ringtausch liegt vor, wenn ein/e MitarbeiterIn seine/ihre Bereitschaft zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages bekundet, dessen/deren Arbeitsplatz nicht abgebaut werden soll. Dem/der MitarbeiterIn ist die Möglichkeit zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einzuräumen, wenn der freiwerdende Arbeitsplatz von einem/einer MitarbeiterIn besetzt werden kann, dessen/deren Arbeitsplatz entfällt.

(5) Betriebsbedingter Wechsel zu Tochterunternehmen/Recht auf Aufhebungsvertrag

Nimmt ein/e MitarbeiterIn aus betriebsbedingten Gründen ein Arbeitsplatzangebot eines FAG-Tochterunternehmens an und scheidet dort innerhalb einer Frist von 12 Monaten aus, erhält er/sie von der FAG die Abfindung, die er/sie erhalten hätte, wenn er/sie anstelle des Wechsels unmittelbar bei der FAG ausgeschieden wäre. Dies gilt nicht, wenn der/die MitarbeiterIn bei dem Tochterunternehmen aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen ausscheidet.

(6) Grundsätze für Beschaffungsentscheidungen

Für beschäftigungsrelevante Beschaffungsentscheidungen durch den zuständigen Bereich verständigen sich die Betriebsparteien auf folgende Grundsätze:

- Bei Beschaffungsentscheidungen werden unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsplatzsicherung neben dem Kostenaspekt auch qualitative Kriterien (wie Qualität, Flexibilität, Zuverlässigkeit) in die Bewertung einbezogen.
- Unter der Voraussetzung von gleicher Qualifikation und vorhandenen Kapazitäten wird grundsätzlich nicht fremdvergeben, wenn im Rahmen einer Vollkostenbetrachtung die Fremdleistung nicht mehr als 15 % und/oder DM 100.000 günstiger ist.
- Bei Vergabeentscheidungen hat der betroffene Bereich des Unternehmens die Möglichkeit eines „Last Calls“.

- Eine Prüfung der Beschaffungsentscheidungen durch den zuständigen Bereich nach diesen Grundsätzen findet statt auf der Basis der jeweiligen Planmeldungen für Fremdleistungen sowie unterjährig bei einem Einzelvolumen ab 500.000 DM.
- Dem Betriebsrat wird im Bedarfsfall eine Einsichtnahme eingeräumt.
- Über die organisatorische Umsetzung der genannten Grundsätze wird in der Kommission SA:FE berichtet.

(7) Einsatz von Leiharbeitskräften

Der Einsatz von Leiharbeitskräften, ein Neuabschluß oder die Verlängerung von Werkverträgen — soweit diese nicht gemäß Ziffer (6) bereits geprüft wurden — kann nur erfolgen, wenn keine eigenen freien Kapazitäten vorhanden sind. Dies gilt nur unter der Voraussetzung vergleichbarer Qualifikationen.

(8) Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung

Unter der Voraussetzung einer tarifvertraglichen Öffnung prüfen Unternehmensleitung und Betriebsrat bei vorhandenen Überkapazitäten die Möglichkeiten zur Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Beschäftigten.

Dabei werden auch Möglichkeiten zur bereichsspezifischen Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geprüft.

(9) Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung

Unternehmensleitung und Betriebsrat verständigen sich darauf, bei Einführung entsprechender tariflicher Öffnungsklauseln die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverlängerung zu prüfen. Die Anrechenbarkeit dieser Maßnahmen auf das SA:FE Programm ist gegeben; die Betriebsparteien werden sich rechtzeitig über die Modalitäten verständigen.

(10) Anreize für Teilzeit

Im Rahmen einer Teilzeitoffensive werden neue Modelle zur Gestaltung von Teilzeitarbeitsbedingungen einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Unternehmen entwickelt. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse sollen Teilzeitmodelle erarbeitet werden, die stundenweise, tageweise oder blockweise arbeitsfreie Zeit ermöglichen.

(11) Altersteilzeit

Der Entwurf einer Betriebsvereinbarung wird auf der Basis des Tarifvertrages von der Unternehmensleitung vorgelegt.

Alle oben in den Ziffern (1) bis (11) genannten Möglichkeiten sollen verantwortungsvoll und sozialverträglich ausgeschöpft werden, um betriebsbedingte Beendigungskündigungen möglichst zu vermeiden. Entsprechende Vereinbarungen sind bei Bedarf unverzüglich zu verhandeln.

Die Betriebsparteien verständigen sich darauf, bis 31. 12. 1998 eine Vereinbarung abzuschließen, die die Möglichkeiten zur Absicherung der sozialen Besitzstände bei einem Betriebsübergang von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern zu Selbst- oder Drittabfertigung konkretisiert.

5. Salvatorische Klausel

Diese Vereinbarung wird einer rechtlichen Begutachtung durch einen anerkannten Arbeitsrechtler unterzogen.

6. Verlängerung der Gewährung des Sonderzuschlags

Die Betriebsparteien vereinbaren, daß die Vereinbarung vom 26. 6. 1991 über die Gewährung eines Sonderzuschlags, zuletzt geändert durch die Vereinbarung vom 20. 12. 1995, ohne Nachwirkung bis zum 31. 12. 2001 verlängert wird. Die Höhe der Zahlungen richtet sich nach den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung über die Beschäftigungssicherung. Die jeweiligen Beträge des monatlichen Sonderzuschlags werden nach den entsprechenden Tabellen in Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung ermittelt.

Durch die Verlängerung der Vereinbarung über den Sonderzuschlag wird erreicht, daß die Neuregelungen in dieser Betriebsvereinbarung bei kollektiver Betrachtungsweise für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt nicht ungünstiger sind.

7. Schlußbestimmungen

Die Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet am 31. 12. 2001 ohne Nachwirkung. Bestehende Betriebsvereinbarungen und Regelungsabsprachen, die von den Regelungen dieser Vereinbarung tangiert werden, werden im Sinne der hier getroffenen Festlegungen unverzüglich angepasst.

Anlage 1: Maßnahmen zur Anpassung der Personalstrukturkosten

Anlage 2: Berechnungsmodell zum Regelungsmechanismus für Personalstrukturkostenanpassungen (Schritt 1 bis 4)