

Richtlinien und Alternativen zum Personalabbau Kurzarbeit, Interessenausgleich und Sozialplan, Standortsicherungsvertrag

Die wesentlichsten Punkte dieses komplexen Themenkreises werden in Kurzfassung dargestellt:

1. Kurzarbeit

Durch Kurzarbeit können bei schwieriger Wirtschaftslage **Kündigungen vermieden werden**. Die Bedingungen hierzu stehen in den §§ 169 ff SGB III.

1.1 Erforderlich ist ein **erheblicher Arbeitsausfall**, der **vorübergehend** und **nicht vermeidbar** ist.

1.2 Mindestens 1/3 der Arbeitnehmer verliert **mindestens 10 % des Bruttoentgelts**.

1.3 Die **Zustimmung** der Mitarbeiter liegt in einer **Betriebsvereinbarung** vor.

1.4 Die **Anmeldung** erfolgt gemeinsam mit der Betriebsvereinbarung im Rahmen der tariflichen/gesetzlichen Fristen (die verkürzt werden können) bei der zuständigen **Agentur für Arbeit**, die dann für die Ausfallzeit **Kurzarbeitergeld** zwischen 60 und 67 % der Nettogehaltsdifferenz zahlt (§ 178 SGB III). **Persönliche Anspruchsvoraussetzungen** sind zu berücksichtigen.

1.5 Die Kurzarbeit ist **grundsätzlich auf 6 Monate begrenzt**, kann aber unter bestimmten Voraussetzungen bis auf 24 Monate ausgedehnt werden.

1.6 **Saisonarbeit** gilt in der Regel als vermeidbar und rechtfertigt somit **keine Kurzarbeit**. Moderne Unternehmen fangen solche Schwankungen mit **flexibler Arbeitszeit** ab, mit bis zu 150 Plus- und bis zu 50 Minusstunden, die elektronisch **in Arbeitszeitkonten** verwaltet werden. Mehrstunden werden angespart, nicht ausgezahlt und bei niedrigerer betrieblicher Auslastung als Guthaben aufgelöst, wobei das Zeitkonto auch ins Minus gehen kann.

2. Personalabbau- rechtliche Voraussetzungen

2.1 Gesetzliche Bestimmungen

Wenn ein Betrieb mit mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen 5 Arbeitnehmer entlässt, besteht bereits schriftliche **Anzeigepflicht** bei der Agentur für Arbeit (§ 17 Abs.1 Ziff.1 KSchG)
Faustregel: Bei Entlassungen von 10 % besteht Anzeigepflicht bei der Agentur für Arbeit einen Monat im Voraus.

Die Frist kann von der Agentur für Arbeit verkürzt oder auf max.2 Monate verlängert werden (§ 17 Abs.1 Ziff.1-3, § 18 KSchG).

Bei größerem Personalabbau ist es ratsam, rechtzeitig in Verhandlungen mit der Belegschaftsvertretung (Betriebsrat / Personalrat) einzutreten, um einen **sozialverträglichen Abbau** zu erzielen.

- 2.2 **Betriebsbedingte Gründe** liegen vor, wenn das Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer entfällt: wenn z.B. der Arbeitgeber den Betrieb **reorganisiert** und nach dem neuen Konzept die **bisherige Tätigkeit nicht mehr anfällt**. Diese Umgestaltung wird als **sog. freie Unternehmerentscheidung** von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit überprüft, sondern nur darauf, ob sie willkürlich oder missbräuchlich ist. Entschließt sich der Arbeitgeber bestimmte Tätigkeiten durch selbstständige Unternehmer ausführen zu lassen, so entfällt in diesem Umfang das bisherige Beschäftigungsbedürfnis.

3. Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan

- 3.1 **Beratung** innerhalb der Geschäftsleitung über Vorgehensweise und Begründung der Entlassungen. Hinzuziehung der Bereiche Finanzen und Personal und eines externen arbeitsrechtlichen Fachanwalts.
Bestimmung des Verhandlungsführers.
- 3.2 **Information an Betriebsrat** über die Notwendigkeit des Personalabbaus. Betriebsrat wird den Vorschlag unterbreiten, Kurzarbeit einzuführen. Solche Maßnahmen machen nur Sinn bei Konjunkturschwankungen, nicht jedoch, wenn die Arbeitskosten bereits zu hoch sind und nicht anderweitig aufgefangen werden können.
- 3.3 **Sitzung mit dem Betriebsrat und Bestimmung einer Verhandlungskommission**
Begründung der Entlassungen mit Prozent- und Gesamtzahlen.
Größenordnung nennen und dem Betriebsrat in Schriftform übergeben.
Entlassungen der **Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen** und Schreiben an Betriebsrat beifügen.
- 3.4 **Betriebsvereinbarungen über Interessenausgleich und Sozialplan** abschließen.
Festlegung der zu kündigenden Personen nach Wegfall der Tätigkeiten und Sozialauswahl. Prüfung der Kündigungsfristen.
Formulierung der Kündigungen und Abwicklungsverträge und Aushändigung.
- 3.5 Bei Nichtunterschrift des Abwicklungsvertrags kann der Gekündigte innerhalb von **3 Wochen Klage beim Arbeitsgericht einreichen**.
Rechtzeitig einen **Rechtsanwalt** mit Schwerpunkt Arbeitsrecht **einschalten**.

4. Wesentlicher Inhalt von Interessenausgleich und Sozialplan

- 4.1 Der **Interessenausgleich** regelt vornehmlich die **Beteiligungsrechte des Betriebsrates** bei der
- Personalplanung
 - Personalauswahl
 - Ausnutzung der natürlichen Fluktuation
 - dem altersbedingtem Personalabbau
 - Freistellung der Mitarbeiter zu
 - Vorstellungsgesprächen und Besuchen der Agentur für Arbeit
 - Beratung bei Bewerbungen
- 4.2 Der **Sozialplan** beinhaltet die **materielle Regelung - Höhe der Abfindungen** nach einer Formel **nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit**
- bis 39. Lebensjahr
 - bis 49. Lebensjahr
 - ab 50. Lebensjahr **steigende Höhe der Abfindungen**
- anteilige Zahlung von Urlaubsgeld und Jahresleistung
Zuschuss für unterhaltspflichtige Kinder
Einzelheiten ergeben die jeweiligen Verhandlungen.

5. Standortsicherungsverträge

Zur **Arbeitsplatzsicherung** werden am Standort eine oder mehrere **Betriebsvereinbarungen** geschlossen, die ein zumindest vorübergehendes Ausscheren aus dem Tarifvertrag nach sich ziehen können.

In dem Tarifwerk der Chemischen Industrie gibt es mehrere **tarifliche Öffnungsklauseln**, die in den meisten anderen Tarifverträgen leider nicht vorhanden sind.

Bei den Verhandlungen sitzen die Tarifpartner (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) mit ihren regionalen Vertretern von Anfang an mit am Tisch.

- 5.1 **Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit** ohne Entgeltausgleich.
- 5.2 Zahlung der **Jahresleistung in 2 Raten**
- zum 1.12. des Jahres und
 - zum 1.07. des Folgejahres
- 5.3 Verschiebung von vereinbarten **tariflichen Einmalzahlungen**.
- 5.4 Verschiebung der neu vereinbarten **Tariferhöhung** um Monate nach hinten, um bei konjunkturellen Schwankungen Arbeitsplätze zu erhalten und die weitere Entwicklung abzuwarten.

5.5 **Absenkung der Tarifentgeltsätze** um einen Prozentsatz für einen begrenzten Zeitraum von 12 bis 36 Monaten.

5.6 **Aufkündigung der Verbands- und Tarifzugehörigkeit** mit 6 Monaten zum Jahresende, um einen hauseigenen Entgelttarif einzuführen. Versuch des Abschlusses eines Haustarifvertrages mit dem bisherigen Tarifpartner.

5.7 **Vorbehalte und Öffnungsklauseln**

Auch wenn es um die Sicherung von Arbeitsplätzen geht, sollte man in der Betriebsvereinbarung den **Vorbehalt** einer zahlenmäßig begrenzten Durchführung von **personellen Einzelmaßnahmen** (Kündigungen) unter Beteiligung des Betriebsrats stehen haben.

Unabdingbar ist eine **Öffnungsklausel**, entsprechend der markt- und wirtschaftspolitischen Entwicklung(im Vergleich zum Vorjahreszeitraum),um über **weitere Maßnahmen** oder die **Einstellung der bisherigen Maßnahmen** verhandeln zu können.

5.8 Bei Standortsicherungsverträgen im Rahmen des bestehenden Tarifverbandes ist die **schriftliche Zustimmung der Tarifpartner** sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene einzuholen.

5.9 Sollte kein Tarifvertrag vorliegen, gilt Entsprechendes für die (teilweise) Außerkraftsetzung der betrieblichen Regelungen.

Für die **Leitenden und Außertariflichen Angestellten** sind die Regelungen des jeweiligen Standortsicherungsvertrages aus Solidaritätsgründen entsprechend anzuwenden.

Bei allen diesen Verhandlungen sollte die **Aufgabe der Verbands- und Tarifzugehörigkeit** die **Ultima Ratio** sein.

Eine vernünftige Verhandlungsführung auf einem schmalen Grad kann jedoch schwierige wirtschaftliche Zeiten überbrücken und Arbeitsplätze auf Dauer erhalten.

15.12.2008

Gerd-Arno Müller

www.gam-management.de