

Betriebsrats - Info

Firma Wilhelm Karmann GmbH Osnabrück | Ausgabe Nr.10 | 15. August 2006

Interessenausgleich und Sozialplan für Fahrzeugbau vor dem Abschluss

Vor dem Werksurlaub fanden intensive Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan statt. Dabei kam für den Fahrzeugbau ein vorläufiges Ergebnis zustande. Dieses Ergebnis wird in der Abteilungsversammlung am 16. August ausführlich vorgestellt. Nach Meinung des Betriebsrates ist dies das „Ende der Fahnenstange“ - mehr ist unter den gegebenen Umständen nicht erreichbar.

Dieser Sozialplan betrifft zunächst den Fahrzeugbau und die angrenzenden (stückzahlabhängigen) Bereiche. Für den „Gemeinkostenbereich“ („fit for future“) und für ein Zukunftskonzept Verdeckfertigung finden umgehend weitere Verhandlungen statt. Für beide Themen ist eine Beratungsgesellschaft eingeschaltet.

Kürzere Arbeitszeit und Rheine-Transfer: weniger Entlassungen...

Die tarifliche Arbeitszeit wird nach Ende der Kurzarbeit am 1. Oktober abgesenkt auf 31,5 Stunden in der Woche - ohne Lohnausgleich, also von der Belegschaft selbst bezahlt. Diese Maßnahme verhindert 110 der geplanten Entlassungen.

Wenn Anfang 2007 die Stückzahlen bei Karmann in Rheine wieder steigen, wird dort der zusätzliche Personalbedarf durch bis zu 220 Versetzungen aus Osnabrück gedeckt - nicht durch Leiharbeiter wie in den letzten Jahren. Bis dahin werden in Osnabrück nur 29 Wochenstunden gearbeitet. Die dadurch anfallenden Minusstunden werden ab Anfang des Jahres durch längere Arbeitszeiten in Osnabrück und Rheine wieder herausgeholt.

Dadurch können weitere 82 Mitarbeiter gehalten werden. Insgesamt können so 192 weitere Entlassungen vermieden und zunächst einmal 1310 Arbeitsplätze im Fahrzeugbau und den angrenzenden Abteilungen gehalten werden:

Ab 1.10. haben hier 825 Kollegen keine Arbeit, davon sollen jetzt immer noch 633 gehen.

Zwischenzeitliche Austritte bis zum Ausspruch der Kündigungen werden angerechnet.

Vorzeitiger Ausstieg für Ältere

Das vorzeitige Ausscheiden älterer Mitarbeiter zu akzeptablen Konditionen wurde in den letzten Jahren durch alle Regierungen immer weiter verschlechtert: Strafabschläge bei vorzeitigem Rentenbezug, Rentenkürzungen, Kürzung der Bezugsdauer für Arbeitslosengeld von maximal 32 auf 18 Monate, danach „Hartz IV“ statt Arbeitslosenhilfe, volle Besteuerung von Abfindungen,...

Im Übrigen gibt es heute bei Karmann auch nicht mehr sehr viele ältere Kollegen so um die 60.

Dennoch haben wir für diese Kollegen einen Weg gefunden, relativ sozialverträglich auszuscheiden. Dadurch können betriebsweit ca. 70 Beschäftigte, davon

27 in Fahrzeugbau und angrenzenden Abteilungen, gehen - was die Anzahl der harten 633 Kündigungen noch einmal verringert. Und so sieht der Weg aus: 12 Monate Verbleib in der Transfergesellschaft, 18 Monate (heutige Höchstförderungs-dauer) arbeitslos, dann Rente.



Die Abfindung für diese „12 plus 18“-Regelung wird nach folgender Formel die Nachteile aus den Zeiträumen mit Lohnersatzleistungen und individueller Rentenminderung ausgleichen:

Für die Bezugsdauer des jeweiligen Arbeitslosengeldes (max. 18 Monate) sowie die Zeit des Kurzarbeitergeldes in der Transfergesellschaft (max. 12 Monate) wird der Ausgleich zwischen der individuellen Lohnersatzleistung und dem regelmäßigen Nettoentgelt (ohne Zulagen und Sonderzahlungen) als einmal zu zahlende Abfindung umgerechnet.

Zusätzlich wird eine durch vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente entstehende Rentenminderung (max. 10,2 %) auf 15 Jahre hochgerechnet und als einmal zu zahlende Abfindung ermittelt.

Weiterführung Altersteilzeit?

Hierzu gibt es noch Blockaden in der Geschäftsführung. In einer Protokollnotiz dazu steht jetzt:

„Bis zum 30. November 2006 werden die Betriebsparteien geprüft haben, ob die Wiedereröffnung der Altersteilzeit sowohl unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten als auch im Sinne einer vorteilhafteren Altersstruktur des Unternehmens als heute angebracht ist“.

Abfindung

Bei Kündigung erhalten die betroffenen Mitarbeiter pro Beschäftigungsjahr 50% eines Monateinkommens, bei Wechsel in die Transfergesellschaft erhöht sich diese Abfindung auf 55%.

„Altersgruppen“

Die „Sozialauswahl“ erfolgt grundsätzlich unter „vergleichbaren“ Arbeitnehmern. Dabei hat die Unternehmensführung darauf bestanden, die Auswahl der von Kündigung Betroffenen nicht innerhalb der Gesamtheit aller vergleichbaren Arbeitnehmer, sondern an-

teilmäßig innerhalb von Altersgruppen vorzunehmen, und zwar:

bis zum 25. Lebensjahr

größer 25 bis zum 35. Lebensjahr

größer 35 bis zum 45. Lebensjahr

größer 45 bis zum 55. Lebensjahr

größer 55 wird durch „12 plus 18“- Regelung analog

„60+4“- Regelung ersetzt (siehe oben)

Dies wird dazu führen, dass insbesondere unter den 46 - 55- jährigen mehr Arbeitnehmer entlassen werden als ohne „Altersbänder“. Darum hat der Betriebsrat diese Regelung zunächst abgelehnt.

Doch in diesem Punkt zeigte sich die Geschäftsführung absolut unnachgiebig. Sie will den heute schon hohen Altersschnitt in der Belegschaft nicht weiter wachsen lassen und macht die Zustimmung des BR zu den „Altersbändern“ zur Bedingung für Arbeitszeitverkürzung und Rheine-Transfer - und somit zur kräftigen Verringerung der Zahl der Entlassungen. Auch die Leistungen für Sozialplan und Transfergesellschaft sind hieran geknüpft.

Wenn Kündigungen nicht mehr vermeidbar:

Die Vorteile der Transfergesellschaft

Einen erheblichen Teil der Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan haben die Regelungen zu einer „Transfergesellschaft“ eingenommen. Zu diesem Themengebiet bestehen viele Fragen in der Belegschaft. Gerüchte, Halb- und sogar ausgewachsene Unwahrheiten machen die Runde.

Aus diesem Grund möchte der Betriebsrat einmal darlegen, warum er in den Verhandlungen für die Einrichtung einer Transfergesellschaft eingetreten ist und welche „Vorteile“ (wenn man diesen Begriff überhaupt im Zusammenhang mit Kündigungen in den Mund nehmen darf) damit für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen verbunden sind.

Die Sozialgesetzgebung lässt Betriebsräten in den letzten Jahren immer weniger Spielraum, Personalabbau und Kündigungen sozial abzufedern. So wurde die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 12, max. 18 Monate herabgesetzt - den Betroffenen droht ein sehr schneller Abstieg in den Hartz IV-Bezug.

Die Transfergesellschaft (TG) ist ein Weg, den Bezug von Lohnersatzleistungen durch „Transferkurzarbeitergeld“ zu verlängern und zu erhöhen. Erst nach der Laufzeit von Transferkurzarbeitergeld beginnt der Bezug von Arbeitslosengeld.

Hierfür müssen sich die Betriebsparteien in den Verhandlungen zu einem Interessenausgleich und Sozialplan auf die Einrichtung einer solchen TG verständigen. Mitarbeiter, die in diese Transfergesellschaft wechseln, verzichten auf ihre Kündigungsfristen.

In den Verhandlungen konnte für die TG durchgesetzt werden, daß die Laufzeit die doppelte Kündigungsfrist beträgt. Die gesetzliche Höchstlaufzeit der Transfermaßnahme beträgt jedoch maximal 12 Monate.

In dieser Zeit erhalten die Kolleginnen und Kollegen ein Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug) in Höhe von 60 bzw. 67 % des letzten Nettolohnes von der Bundesagentur für Arbeit. Dieser Betrag wird von Karman um 18 % auf 78 bzw. 85 % aufgestockt.

Wer in die TG wechselt, erhält eine leicht erhöhte Abfindung in Höhe von 0,55 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr.

Wenn Mitarbeiter die TG vorzeitig in ein neues Beschäftigungsverhältnis verlassen, erhalten sie eine „Turboprämie“ von 625 € pro Monat vorzeitigen Ausscheidens.

Die TG übernimmt Betreuung und Hilfestellung während der Laufzeit der Maßnahme. Hierzu gehören besonders Vermittlungstätigkeiten in neue Beschäftigungsverhältnisse, Praktika und Qualifizierungsmaßnahmen.

In dieser Zeit besteht eine „eingeschränkte“ Verpflichtung gegenüber der Agentur für Arbeit, das heißt: es gibt keine Strafmaßnahmen bei der Ablehnung von Vermittlungsangeboten.

Über die Einzelheiten wird die beauftragte Transfergesellschaft in den nächsten Wochen informieren.

Punkteschema für Sozialauswahl

Die Auswahl der Mitarbeiter, die entlassen werden, erfolgt nach den gesetzlichen Regeln zur „Sozialauswahl“. Dabei wird folgendes Punkteschema zugrunde gelegt:

1. Lebensalter	für jedes vollendete Jahr nach dem 18. Lebensjahr	1,0 Punkte
2. Dauer der Betriebszugehörigkeit	für jedes Beschäftigungsjahr	1,5 Punkte
3. Unterhaltspflichten	Ehegatte/eingetragener Lebenspartner je Kind (nachweisbar)	5,0 Punkte 7,0 Punkte
4. Schwerbehinderte oder Gleichgestellte		11,0 Punkte

Kündigungen: Grundsätze der „Sozialauswahl“

Entlassungen sind niemals und für niemanden „sozial“. Je älter ein Betroffener/eine Betroffene ist, je länger im Betrieb, je mehr Angehörige auf das Einkommen angewiesen sind, je schlechter der Gesundheitszustand, desto härter trifft im Einzelfall der Verlust des Arbeitsplatzes. Dies berücksichtigt das Kündigungsschutzrecht mit dem Grundsatz der „sozialen Auswahl“: sozial schwächere Arbeitnehmer genießen höheren Kündigungsschutz als sozial stärkere.

Kriterien der Sozialauswahl...

Grundsätzlich erfolgt die „soziale Auswahl“ der Betroffenen nach

- Lebensalter
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung.

Dazu ist ein Punktesystem zwischen Unternehmen und Betriebsrat zu vereinbaren.

...unter „vergleichbaren“ Arbeitnehmern

Die „soziale Auswahl“ erfolgt unter

- Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit gleicher/„vergleichbarer“ Tätigkeit, die
 - gegenseitig austauschbar und ersetzbar sind.
- Ausschlaggebend für die „Vergleichbarkeit“ sind
- Tätigkeit und
 - Qualifikationsniveau (Hinweis dafür: die Lohn- oder Gehaltsgruppe),
 - nicht aber unbedingt: die Abteilung.

Zu betrachten sind alle „vergleichbaren“ Arbeitnehmer im gesamten Betrieb, nicht nur in der unmittelbar vom Stellenabbau betroffenen Abteilung.

Beispiel: *Nach dem Sozialplan Betriebsmittelbau wurden Mitarbeiter aus der Reparaturgruppe im Presswerk und aus der Qualitätssicherung entlassen. Diese gehörten nicht zu der unmittelbar betroffenen Abteilung, waren aber als Werkzeugmacher oder Messtechniker mit Arbeitnehmern*

aus der betroffenen Abteilung „vergleichbar“ und brachten weniger Sozialpunkte in die Waagschale als dort Beschäftigte.

Nichteinbeziehung von „Leistungsträgern“

Nach den Änderungen im Kündigungsschutzgesetz von 1996 (Kohl/Blüm) und 2003 (Schröder/Clement) sind **„Arbeitnehmer nicht mit einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer nachweislich ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“** Demnach kann ein sozial stärkerer Arbeitnehmer vom Unternehmen aus der Sozialauswahl herausgenommen und dafür ein sozial schwächerer gekündigt werden, wenn das „im berechtigten betrieblichen Interesse“ liegt.

Dabei legt die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte allerdings strenge Maßstäbe an:

- Das Unternehmen muss die besonderen Qualifikationen usw. des nicht gekündigten Arbeitnehmers detailliert nachweisen;
- Je größer der Unterschied in den Sozialpunkten, desto größer muß auch der Unterschied in der Qualifikation sein, um einen sozial stärkeren Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herauszunehmen.

„Sozialauswahl“ nach Altersgruppen

Eine weitere unternehmerfreundliche Änderung im Kündigungsschutz war 1996/2003 die Bildung von

„Altersgruppen“ oder „Altersbändern“, um eine „ausgewogene Personalstruktur“ zu erhalten.

Das heißt konkret:

- Die Belegschaft wird eingeteilt in Altersgruppen ;
- Die **Auswahl nach Sozialpunkten** erfolgt **nicht unter allen** „vergleichbaren“ Arbeitnehmern,
- sondern nur unter den „vergleichbaren“ Arbeitneh-

mern innerhalb jeder Altersgruppe.

➤ Der prozentuale Anteil der Entlassungen **innerhalb jeder Altersgruppe** entspricht dem Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbelegschaft.

Folgen dieser Regelung sind die Aushebelung der sozialen Kriterien „Lebensalter“ und „Betriebszugehörigkeit“ sowie erhebliche soziale Härten (vermehrte Entlassung von 46 – 55 jährigen).

Sozialplan – eine Bewertung aus Betriebsratsicht

Licht und Schatten

Nein, ein Grund zum Jubeln ist dieser Sozialplan nicht – nicht für die, die ihren Arbeitsplatz verlieren, und nicht für die, die bleiben. Eine große Zahl Entlassungen, darunter viele im mittleren Alter, weitere Einkommensverluste wegen durch von uns bezahlte Arbeitszeitverkürzungen und eine unsichere Zukunft für die Restbelegschaft – keine Gründe also für eine Siegesfeier.

Die Entwicklung in der Branche läuft nicht günstig

Wir zahlen einen hohen Preis mit dem Akzeptieren der „Altersbänder“. Zwischen 46 und 55 Jahren trifft eine Entlassung besonders schwer – die Rente ist noch weit, die Chance auf neue Arbeit gering. Doch in diesem Punkt war die Gegenseite nicht zu bewegen – sie machte das zur Bedingung für alles, was wir in Verhandlungen und durch Aktionen erreicht haben. Auch durch weitere Belegschaftsaktionen hätten wir einen besseren Sozialplan nicht hinbekommen.



für uns: riesige Überkapazitäten, verstärkte Eigenfertigung und Preisdruck seitens der großen Automobilkonzerne setzen Karmann als Zulieferer unter wachsenden Druck. Diesen gibt Karmann an die Belegschaft weiter – auch in den Sozialplanverhandlungen. Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen, Abfindungen, die Ausstattung der Transfergesellschaft – all das kostet Geld, das die Firma am liebsten nicht rausrücken wollte.

Die (vorläufige) Verhinderung von ca. 200 Entlassungen ist unter diesen Bedingungen nicht wenig. Ohne die Aktionen der Belegschaft wäre auch dies nicht zu erreichen gewesen. Infostunden und Demonstrationen, Mahnwachen und Öffentlichkeitsarbeit – wir möchten allen danken, die sich in vielfältiger Weise für den Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze bei Karmann eingesetzt haben, in der Belegschaft und auch von außen.

Der Kampf geht weiter

Wenn es keine Folgeaufträge gibt, dann geht es ohnehin nur um längere oder kürzere „Galgenfristen“ vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. In diesem Sinne wird die Zukunft zeigen, ob es eine Perspektive für Karmann als Fahrzeugbauer gibt oder ob wir nur das Sterben verlangsamt haben.

In den nächsten Wochen wird es weitergehen – um eine möglichst gerechte Umsetzung des Sozialplans im Fahrzeugbau, um die Gemeinkostenbereiche, um die Zukunft der Verdeckfertigung.

Vor allem aber muß unser Kampf weitergehen um eine Zukunft für Karmann. Dafür werden wir weiterhin viel Kraft und Zusammenhalt benötigen. Für diesen Plan A werden wir auch die „Politik“ nicht aus der Verantwortung entlassen.