

---

# BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

---

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

**Nikolai Lassmann / Rudi Rupp: Beschäftigungssicherung (2010)**

**Praxiswissen Betriebsvereinbarungen**

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M.: Bund-Verlag,  
ISBN 978-3-7663-6076-2

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

## **Präambel**

- Anlass für die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung

## **Geltungsbereich**

- räumlicher, sachlicher, zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich

## **Zusagen des Arbeitgebers**

- Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze durch
  - Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen für die Laufzeit der Vereinbarung
  - betriebsbedingte Kündigungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats (ohne/mit Ersetzen der Zustimmung durch Einigungsstelle gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG)
  - Standortgarantie für die Laufzeit der Vereinbarung (mit/ohne Investitionszusagen, mit/ohne garantierte Mindestzahl von Arbeitsplätzen)
  - (un-)befristete Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung
  - Verzicht auf Outsourcing/Zusage von Insourcing, häufig gebunden an technische Voraussetzungen und Wirtschaftlichkeit der Maßnahme (diese sichert zwar Beschäftigung im eigenen Betrieb, verursacht möglicherweise jedoch Beschäftigungsprobleme bei den bisher beauftragten Fremdfirmen => Sankt-Florians-Prinzip)
  - gleichmäßige Auslastung der einzelnen Standorte, wenn produktionstechnisch möglich
  - standort- und unternehmensübergreifende Weiterbeschäftigung auf zumutbaren Arbeitsplätzen; Zumutbarkeit muss definiert werden
  - Boni-/Prämienzahlung bei Erreichen bestimmter Sanierungsziele, meist gestaffelt und orientiert an Umsatzrendite

- Weiterentwicklung des Unternehmens durch
  - Erweiterung der Geschäftsfelder
  - Investitionszusagen
  - Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze (in der Regel nur, wenn die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes Anlass der Vereinbarung ist)
  - Erhalt/Ausbau der Ausbildungskapazitäten
  - Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse (in der Regel nur, wenn die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes Anlass der Vereinbarung ist)

### **Gegenleistungen der Beschäftigten**

- Verringerung der betrieblichen Kosten durch
  - Absenkung der Löhne und Gehälter für die Laufzeit der Vereinbarung, muss tarifvertraglich geregelt sein
  - Aussetzen bzw. Aufschieben von Tarifierhöhungen, muss tarifvertraglich geregelt sein
  - Anrechnung von Tarifierhöhungen auf übertarifliche Leistungen
  - Kürzung/Wegfall betrieblicher Sozialleistungen, muss tarifvertraglich geregelt sein
  - Verlängerung der betrieblichen Wochenarbeitszeit ohne Einkommensausgleich, muss tarifvertraglich geregelt sein
- Reduzierung des betrieblichen Arbeitsangebots durch
  - Verringerung der betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Einkommensausgleich
  - Reduzierung von Überstunden
  - Förderung von Teilzeitbeschäftigung
  - Vorverlegung von Urlaub/Betriebsferien
  - Gewährung unbezahlten Urlaubs, Verlängerung Elternzeit
  - Regelungen zum freiwilligen Ausscheiden mit Abfindungsregelung
  - Angebote zur Altersteilzeit und Vorruhestand
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Personal- und Organisationsentwicklung
  - Neue Formen der Arbeitsorganisation
  - Qualifizierung und Weiterbildung

### **Verfahrensregelungen**

- Information und Beratung von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss
- gemeinsame Arbeitsgruppen

- erweiterte Mitbestimmung bei Personal- und Investitionsentscheidungen

### **Konfliktlösungsmechanismen**

- Bekundung des Willens, Konflikte einvernehmlich zu lösen
- innerbetriebliche Konfliktlösung durch paritätisch besetzte Kommission
- innerbetriebliche Konfliktlösung durch paritätisch besetzte Kommission mit wechselndem Vorsitz und Doppelstimmrecht der/des Vorsitzenden
- Einschaltung einer Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 6 BetrVG (mit/ohne vorzeitige Unterwerfung unter den Spruch der Einigungsstelle)



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)