

Arbeitsrechtliche Aspekte des  
Beschäftigungssicherungsvertrags  
der FAG vom 25.11.1998

Rechtsgutachten  
erstattet von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

## Inhaltsübersicht

<b>I. Die Problematik</b>	S. 3 - 4
<b>II. Die Rechtsnatur der Vereinbarung</b>	S. 4 - 6
1. Gesetzlich eröffnete Möglichkeiten	S. 4 - 5
2. Anwendung im konkreten Fall	S. 5 - 6
<b>III. Regelungen zur Beschäftigungssicherung</b>	S. 7 - 17
1. Der Kündigungsausschluß nach Abs. 12 der Präambel	S. 7 - 9
2. Weitere Maßnahmen der Beschäftigungssicherung	S. 9 - 17
(1) Grundlagen der Personalbedarfsplanung und Einbeziehung des Betriebsrates	S. 9
(2) Möglichkeiten für bereichsübergreifenden Personaleinsatz	S. 10
(3) Interne Stellenausschreibung	S. 10 - 11
(4) Ringtausch	S. 11 - 12
(5) Betriebsbedingter Wechsel zu Tochterunternehmen/Recht auf Aufhebungsvertrag	S. 12 - 13
(6) Grundsätze für Beschaffungsentscheidungen	S. 13 - 15
(7) Einsatz von Leiharbeitskräften	S. 15
(8) Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung	S. 16
(9) Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung	S. 16
(10) Anreize für Teilzeit	S. 17
(11) Altersteilzeit	S. 17
<b>IV. Die Einsetzung einer gemeinsamen Kommission</b>	S. 17 - 19
1. Beratungsfunktion	S. 18
2. Entscheidungsfunktion	S. 19
<b>V. Personalstrukturkostenanpassung</b>	S. 20 - 37
1. Überblick	S. 20 - 21
2. Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau betrieblicher Sozialleistungen	S. 21 - 24
a) Rechte aufgrund von Betriebsvereinbarungen	S. 21 - 22
b) Arbeitsvertragliche Rechte	S. 22 - 24
3. Verfügung über einzelne Sozialleistungen durch Betriebsvereinbarung	S. 25 - 32
a) Dynamisierung AT/LA	S. 25
b) Leistungen bei Hochzeit und Geburt	S. 25
c) Arbeitgeberdarlehen	S. 25 - 26
d) Kantinenzuschuß	S. 26 - 27
e) Weihnachtspaket	S. 27 - 28
f) Betriebszulage	S. 28 - 31
g) Treueprämie	S. 31
h) Sonderzuschlag (Ballungsraumzulage)	S. 31 - 32
4. Einbeziehung von Leistungen kraft Betriebsübung in den Beschäftigungssicherungsvertrag?	S. 33 - 37
a) Der Weg über das kollektive Günstigkeitsprinzip	S. 33 - 35
b) Betriebsvereinbarungsoffene Arbeitsverträge	S. 35 - 37
<b>VI. Zusammenfassung</b>	S. 37

## I. Die Problematik

Betriebsrat und Geschäftsleitung haben am 25. November 1998 einen „Beschäftigungssicherungsvertrag“ unterzeichnet, der nach seinem Kap. 5 einer arbeitsrechtlichen Begutachtung zu unterziehen ist. Diese soll im folgenden vorgenommen werden.

Anlaß für den Abschluß des Beschäftigungssicherungsvertrages ist der verschärfte Wettbewerb, der sich insbesondere aus der Umsetzung der EG-Richtlinie zur Marktöffnung bei den Bodenverkehrsdiensten ergeben kann.

Grundgedanke der getroffenen Abmachung ist, auch bei etwa auftretenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten darauf gestützte Kündigungen für einen bestimmten Zeitraum auszuschließen und sie generell nach Kräften zu vermeiden. Gleichzeitig erklärt sich die Arbeitnehmerseite bereit, die Reduzierung bestimmter außertariflicher Sozialleistungen zu akzeptieren, um so die Kostenstruktur des Unternehmens zu verbessern. Ob und in welchem Umfang eine entsprechende Notwendigkeit besteht, wird von einer paritätisch zusammengesetzten Kommission entschieden. Kommt keine Übereinstimmung zustande, tritt eine freiwillige Einigungsstelle in Funktion, deren Spruch sich die Betriebsparteien von vorneherein unterwerfen. In der Vereinbarung ist weiter festgelegt, welche Sozialleistungen ggf. in welcher Reihenfolge gekürzt werden.

Arbeitsrechtliche Probleme könnten in verschiedener Hinsicht entstehen. Zu klären ist zunächst, ob es sich bei der Abmachung um eine Betriebsvereinbarung handelt oder ob ihr eine andere Rechtsnatur zukommt (dazu unten II). Näherer Betrachtung bedürftig sind weiter die Einschränkungen des arbeitgeberseitigen Kündigungsrechts, wie sie sich in Kap. 4 der Vereinbarung und in der Präambel finden (dazu unten III). Durch

die gem. Kap. 1 der Vereinbarung errichtete paritätische Kommission wird im Prinzip Neuland betreten; ob und inwieweit es hier rechtliche Schwierigkeiten geben könnte, soll unter IV erörtert werden. Der Schwerpunkt wird schließlich auf der Frage liegen, inwieweit die in Tabelle 4 der Anlage 1 aufgelisteten Sozialleistungen überhaupt für eine Kürzung zur Verfügung stehen; dies ist insbesondere dann problematisch, wenn sie nicht auf einer (kündbaren) Betriebsvereinbarung sondern auf arbeitsvertraglicher Abmachung oder auf Betriebsübung beruhen. Näher dazu unten V.

## II. Die Rechtsnatur der Vereinbarung

### 1. Gesetzlich eröffnete Möglichkeiten

Betriebsrat und Geschäftsleitung können sich in der Weise verständigen, daß sie eine Betriebsvereinbarung schließen, die ähnlich wie ein Tarifvertrag unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse der betriebsangehörigen Arbeitnehmer hat. Die Betriebsparteien besitzen zum zweiten aber auch die Möglichkeit, eine Absprache mit lediglich schuldrechtlicher Wirkung zu treffen, die nur sie allein bindet. Sie wird üblicherweise als „Betriebsabsprache“ oder „betriebliche Einigung“ bezeichnet und bedarf grundsätzlich keiner Form. Das Gesetz spricht in § 77 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich von der „Vereinbarung“ als Oberbegriff, trifft dann in § 77 Abs. 2 - 6 aber lediglich für die Betriebsvereinbarung nähere Regelungen.

Siehe statt aller Kreutz, in: Fabricius u. a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG (im folgenden: GK), 6. Auflage, Neuwied u. a. 1998, § 77 Rn 5 ff.

Ob das eine oder das andere gewollt ist, bestimmt sich nach den Intentionen der Beteiligten. Insoweit findet § 133 BGB entsprechende Anwendung, wonach es auf den wirklichen Willen ankommt und der gewählte Wortlaut („buchstäblicher Sinn des Ausdrucks“) nur sekundäre Bedeutung besitzt. So kann beispielsweise auch ein von den Betriebsparteien gemeinsam unterzeichnetes Rundschreiben oder Protokoll dann eine Betriebsvereinbarung darstellen, wenn sich aus den Umständen eindeutig ein dahingehender Wille ergibt.

So Fitting-Kaiser-Heither-Engels, BetrVG, Handkommentar, 19. Auflage, München 1998, § 77 Rn 21

## **2. Anwendung im konkreten Fall**

Die von den Betriebsparteien gewählte Bezeichnung „Beschäftigungssicherungsvertrag“ ist unspezifisch in dem Sinne, daß sie sowohl eine Betriebsvereinbarung wie eine bloße Betriebsabsprache abdecken könnte. Die Tatsache, daß es im Betrieb viele ausdrücklich als Betriebsvereinbarungen bezeichnete Abmachungen gibt, läßt für sich allerdings keinen Rückschluß in der Richtung zu, daß es sich im vorliegenden Fall nur um eine Betriebsabsprache handle. Eine solche Abweichung 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 Gesamtbezeichnung 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 Absätze 7 und 8 in Kap. 3, wo es heißt:

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

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 Kap. 1. Bei der Staffelung der Aussetzung der in Anlage 1 beschriebenen Sozialleistungen haben die Betriebsparteien den Grundsatz der sozialen Ausgewogenheit berücksichtigt.“

Wie nicht zuletzt aus der Festlegung von Daten deutlich wird, geht es den Beteiligten offensichtlich darum, von einem bestimmten Zeitpunkt an einen bestimmten Effekt herbeizuführen und nicht etwa nur eine dahingehende Verpflichtung aufzustellen. Ähnliches gilt für die in Kap. 4 genannten Maßnahmen der Beschäftigungssicherung. So sieht etwa 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. Die Tatsache, daß es auch Bestimmungen geben mag, die lediglich Verpflichtungen beider Seiten enthalten, steht der Annahme einer Betriebsvereinbarung nicht entgegen.

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 es sich bei dem „Beschäftigungssicherungsvertrag“ um eine Betriebsvereinbarung handelt.

### III. Regelungen zur Beschäftigungssicherung

#### 1. Der Kündigungsausschluß nach Abs. 12 der Präambel

In der Präambel des Beschäftigungssicherungsvertrags ist in Abs. 12 bestimmt:

„Unter Nutzung der nachstehend beschriebenen Instrumentarien sagt die Unternehmensleitung der FAG zu, bis zum 31.12.2001 auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen im gesamten Unternehmen wegen Preisveränderungen bei den Bodenverkehrsdienstleistungen zu verzichten.“

Eine solche Einschränkung des Rechts zur betriebsbedingten Kündigung ist grundsätzlich zulässig. Das KSchG enthält lediglich einen zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Mindeststandard, der durch einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarung verbessert werden kann. Nach herrschender Auffassung ist sogar der unbefristete und nicht an bestimmte Umstände gebundene Ausschluß der betriebsbedingten Kündigung zulässig, da die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers durch das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB ausreichend gewahrt ist.

Siehe statt aller Kania-Kramer RdA 1995, 287, 288 ff.; Becker-Etzel u. a., Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften (im folgenden: KR), 5. Auflage, Neuwied 1998, § 1 KSchG Rn 28; Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Auflage, Reinbek 1998 Rn 1280 jeweils mwN

Im vorliegenden Fall ist der Ausschluß der betriebsbedingten Kündigung bis 31.12.2001 befristet. Außerdem ist sie dem Wortlaut der Bestimmung nach nur „wegen Preisveränderungen bei den Bodenverkehrsdienstleistungen“, also nicht generell ausge-

schlossen. Erfasst ist damit jedenfalls der Fall, daß die FAG wegen der Entwicklung des Wettbewerbs gezwungen wird, ihre Preise nach unten hin zu korrigieren. Insoweit wird - wie im Zusammenhang mit der Kürzung von Sozialleistungen noch auszuführen ist - eine Prognose für das jeweils folgende Jahr erstellt, die von einem Wirtschaftsprüfer analysiert und anschließend bei der Bestimmung des „Einsparungsbedarfs“ berücksichtigt wird. Nicht ausdrücklich erwähnt ist der Fall, daß die FAG ihre Preise beibehält, jedoch wegen billigerer Angebote von Wettbewerbern einzelne Auftraggeber verliert. Sollte eine solche Situation eintreten, wäre möglicherweise Abs. 12 der Präambel gleichfalls anwendbar, da der Vertrag den Sinn hat, die durch die Liberalisierung der Bodenverkehrsleistungen entstandenen Veränderungen aufzufangen und abzufedern. Auch wäre es nicht einsichtig, müßte die betriebsbedingte Kündigung dann ausscheiden, wenn die Preise gesenkt wurden, während sie dann weiter möglich wäre, wenn „lediglich“ Aufträge verlorengelassen würden: Der Arbeitgeber würde so durch seine Reaktion auf das Verhalten von Wettbewerbern darüber entscheiden, ob der vereinbarte Kündigungsschutz eingreift oder nicht. Eine Vertiefung kann allerdings unterbleiben, da bei einer engen wie bei einer weiten Auslegung keinerlei Bedenken gegen die rechtliche Zulässigkeit bestehen.

Auch durch Betriebsvereinbarung kann das Recht zur betriebsbedingten Kündigung eingeschränkt werden.

Siehe statt aller KR-Etzel § 1 KSchG Rn 29

Probleme könnten sich nur dadurch ergeben, daß § 77 Abs. 3 BetrVG Betriebsvereinbarungen über Gegenstände ausschließt, die tariflich geregelt sind oder üblicherweise tariflich geregelt werden. Im vorliegenden Zusammenhang ist hierfür nichts ersichtlich. Die Regelung des § 53 BAT (sowie entsprechende



Vorschriften in anderen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes) knüpft den Ausschluß der ordentlichen Kündigung an das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Nur insoweit ist eine Regelung geschaffen, die eine abweichende Betriebsvereinbarung ausschließen würde. Beim Beschäftigungssicherungsvertrag geht es aber nicht darum, einen zusätzlichen Kündigungsschutz an bestimmte Eigenschaften des Arbeitnehmers zu knüpfen. Vielmehr steht allein eine Absicherung für Zeiten besonderer wirtschaftlicher Risiken zur Debatte und damit ein Tatbestand, der in § 53 BAT nicht angesprochen ist. Auch will der BAT ersichtlich nicht etwa jede denkbare Verbesserung des Kündigungsschutzes selbst abschließend regeln, wie nicht zuletzt die Existenz von Rationalisierungsschutzabkommen deutlich macht.

## **2. Weitere Maßnahmen der Beschäftigungssicherung**

Kap. 4 des Beschäftigungssicherungsvertrages nennt insgesamt elf Punkte, wie ein Personalabbau nach Möglichkeit verhindert werden kann. Inhaltlich sind diese Regelungen nicht auf bestimmte Anlässe wie die Reaktion auf Billigangebote von Wettbewerbern beschränkt; vielmehr handelt es sich - wie nicht zuletzt Nr. 6 deutlich macht - um eine generelle Regelung. Die einzelnen Bestimmungen sollen der Reihe nach skizziert und auf evtl. rechtliche Bedenken überprüft werden.

### **(1) Grundlagen der Personalbedarfsplanung und Einbeziehung des Betriebsrates**

Die Vorschrift enthält eine Präzisierung des § 92 BetrVG; rechtliche Bedenken sind nicht ersichtlich.

## **(2) Möglichkeiten für bereichsübergreifenden Personaleinsatz**

Nach dieser Bestimmung kann „zur Vermeidung von Kapazitätsengpässen“ Personal bereichsübergreifend eingesetzt werden. Diese Regelung dient nicht unmittelbar der Beschäftigungssicherung, da es ihr ja darum geht, „Kapazitätsengpässe“ zu vermeiden oder zu überwinden. Allerdings liegt es nahe (ohne daß dies ausdrücklich hervorgehoben wäre), Arbeitnehmer aus solchen Bereichen heranzuziehen, bei denen eher Arbeitsmangel besteht.

Die Vorschrift hat den Einsatz von Arbeitskräften außerhalb ihres bisherigen Tätigkeitsbereichs zum Gegenstand; inhaltlich geht es daher um Versetzungen. Deren arbeitsvertragliche Zulässigkeit wird dadurch allerdings nicht beeinflußt; hat etwa ein Arbeitnehmer das vertragliche Recht darauf, in einem bestimmten Bereich eingesetzt zu werden, kann die vorliegende Regelung hieran nichts ändern. Vielmehr muß der neue Einsatz durch Änderung des Arbeitsvertrags ermöglicht werden, die ggf. im Wege der Änderungskündigung erzwingbar ist. Betriebsverfassungsrechtlich liegt in der Regelung nach (2) eine Festlegung des Betriebsrats in der Richtung, daß vom Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG nicht mit dem Argument Gebrauch gemacht wird, es liege ein besonderer Nachteil für den betroffenen Arbeitnehmer deshalb vor, weil er in einen anderen Bereich abgeordnet worden sei.

## **(3) Interne Stellenausschreibung**

Die Regelung sieht den Abschluß einer Betriebsvereinbarung „Interne Stellenausschreibung“ vor. Deren Inhalt wird insoweit bestimmt, als die interne Besetzung offener 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 so 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 dadurch weiterentwickelt, 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 bestimmte Formalqualifikation besitzen.

So für die sog. qualitativen Besetzungsregeln in der Druckindustrie BAG DB 1984, 1099, bestätigt durch BAG NZA 1991, 676

#### **(4) Ringtausch**

Auf einem ähnlichen Grundgedanken beruht die Regelung nach (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 abzulehnen 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 - evtl. nach einer gewissen Einarbeitungszeit - Rechnung tragen kann.

Auch gegen eine solche Weiterentwicklung des Ultima-ratio-Prinzips bei Kündigungen

zu diesem siehe Kittner-Trittin, Kündigungsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 3. Auflage, Köln 1997, § 1 KSchG Rn 50 mwN

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) Betriebsbedingter Wechsel zu Tochterunternehmen/Recht auf Aufhebungsvertrag**

Die Vorschrift betrifft den Fall, daß ein Mitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen das Arbeitsplatzangebot eines FAG-Tochterunternehmens annimmt. Hier könnte die Gefahr bestehen, daß der Betroffene auch dort seinen Arbeitsplatz verliert, dann jedoch nicht in den Genuß der Abfindung kommt, die er bei unmittelbarem Ausscheiden bei der FAG erhalten hätte. Aus diesem Grund sieht die Regelung nach (5) vor, daß die FAG-Abfindungen auch dann bezahlt werden, wenn der betroffene Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten bei dem Tochterunternehmen nicht aus verhaltens- oder personenbedingten, sondern

aus betriebsbedingten Gründen ausscheiden. Auf die Form des Ausscheidens wird dabei nicht abgehoben; auch ein „nahegelegter“ Aufhebungsvertrag oder eine unter entsprechenden Umständen zustande gekommene Eigenkündigung dürften daher genügen.

#### (6) Grundsätze für Beschaffungsentscheidungen

Die sehr eingehende Vorschrift entspricht wohl einem betriebsinternen Sprachgebrauch. „Beschaffung“ bedeutet nicht den Einkauf irgendwelcher Waren sondern die Ersetzung von Eigenleistungen durch Fremdleistungen.

Faßt der zuständige Bereich eine entsprechende Regelung ins Auge, so hat er bestimmte in der Regelung nach (6) festgelegte Vorgaben zu beachten. Diese haben ersichtlich verbindlichen Charakter. Im einzelnen gilt folgendes:

Werden Dienstleistungen von dritter Seite angeboten, so sind neben dem Kostenaspekt auch qualitative Kriterien wie Zuverlässigkeit und Flexibilität einzubeziehen. Würde beispielsweise die Reinigung bestimmter Flächen nur zu ganz bestimmten Tageszeiten und mit so geringem Personaleinsatz erfolgen, daß die Qualität der Reinigung hinter dem bisherigen Niveau zurückbleiben würde, so wäre das Angebot nicht mehr weiter zu berücksichtigen.

Auch wenn die Qualität nicht schlechter ist und beim Anbieter die notwendigen Kapazitäten vorhanden sind, unterbleibt grundsätzlich die Fremdvergabe, wenn im Rahmen einer Vollkostenbetrachtung die Fremdleistung nicht mehr als 15 % und/oder DM 100.000,00 günstiger ist. Wegen relativ geringer Einsparungen sollen keine Arbeitsplätze aufs Spiel gesetzt werden.

Der betroffene Bereich des Unternehmens muß auf alle Fälle das Recht eines „last Calls“ haben. Dies ist vermutlich so zu verstehen, daß die betroffene Abteilung, Arbeitsgruppe usw. die Möglichkeit besitzen muß, durch eigene Kostensenkung die Fremdvergabe zu vermeiden. Hierfür würde es ausreichen, die Differenz zum Angebot des Dritten auf 15 % zu reduzieren.

Der Inanspruchnahme von Fremdleistungen geht grundsätzlich eine jährliche Plananmeldung voraus; sie wird nach den genannten Grundsätzen überprüft. Bei einem Einzelvolumen ab 500.000,00 DM muß der Jahresrhythmus allerdings nicht beachtet werden.

Würde den Vorgaben nicht Rechnung getragen, so wäre eine entsprechende Beschaffungsentscheidung vertragswidrig. Dies hätte zur Folge, daß diese keine betriebsbedingten Kündigungen rechtfertigen könnte.

Für Unbeachtlichkeit einer rechtswidrigen Unternehmerentscheidung bereits BAG GS AP Nr. 20 zu § 1 KSchG Bl. 3; aus der neueren Literatur siehe etwa Ascheid NZA 1991, 873 ff.; Kittner-Trittin § 1 KSchG Rn 271; Knorr-Bichlmeier-Kremhelmer, Handbuch des Kündigungsrechts, 4. Auflage, München 1998, Kap. 13 Rn 71 u. a.

Nicht ausdrücklich angesprochen ist die Frage, wie zu verfahren ist, wenn sich nachträglich herausstellt, daß die Qualität der Fremdleistungen hinter den bei der Vergabeentscheidung zugrunde gelegten Anforderungen zurückbleibt. Hier wäre ggf. eine Rückübernahme in Eigenregie geboten, doch kann dazu nicht abschließend Stellung genommen werden.

Die vertragliche Bindung von Vergabeentscheidungen ist rechtlich unbedenklich. Obwohl es sich um eine wirtschaftliche Frage handelt, bewegt sich der Betriebsrat im Rahmen seiner u. a.

durch §§ 111 ff. BetrVG umschriebenen funktionellen Zuständigkeit. Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ist nicht in unzulässiger Weise tangiert, da er die hier vorliegende Bindung freiwillig eingegangen ist.

#### **(7) Einsatz von Leiharbeitskräften**

Die Vorschrift nach (7) erfaßt über den Wortlaut ihrer 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 seine Zustimmung verweigern. Beim Abschluß von Werkverträgen besteht keine entsprechende Interventionsmöglichkeit, doch würden Kündigungen daran scheitern, daß das Ultima-ratio-Prinzip verletzt ist, weil die Möglichkeiten nach (7) nicht ausgeschöpft wurden.

## **(8) Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung**

Die Vorschrift nach (8) entspricht weitgehend den Ermächtigungen, wie sie in den Tarifverträgen der Metallindustrie und anderer Branchen enthalten sind. Die Regelung enthält lediglich eine „Prüfungspflicht“ für Unternehmensleitung und Betriebsrat, schreibt also kein bestimmtes Resultat vor. Außerdem setzt sie eine entsprechende tarifliche Öffnungsklausel voraus. Insoweit ergeben sich keine Bedenken im Hinblick auf § 77 Abs. 3 BetrVG.

Soweit die tariflichen Voraussetzungen geschaffen wären, würde eine Kündigung solange ausscheiden, wie nicht die Möglichkeit zur Arbeitszeitverkürzung ausgeschöpft wäre.

Zur Verpflichtung des Arbeitgebers, sich um eine Arbeitszeitverkürzung und damit um eine Umverteilung des geschrumpften Arbeitsvolumens zu bemühen, siehe Kittner-Trittin, a. a. O., § 1 KSchG Rn 288, 289

## **(9) Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung**

Gleichfalls unter dem Vorbehalt tariflicher Öffnungsklauseln steht die Regelung nach (9), wonach über eine Verlängerung der Arbeitszeit verhandelt werden kann. Einzelheiten sind derzeit schwer absehbar. Rechtliche Bedenken bestehen nicht, da bei entsprechender tariflicher Ermächtigung auch die Dauer der Arbeitszeit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterworfen werden kann.

BAG AP Nr. 24 und 29 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit



#### **(10) Anreize für Teilzeit**

Die Regelung nach (10) enthält eine programmatische Festlegung des Inhalts, gemeinsam Teilzeitarbeitsmodelle zu entwickeln. Dabei soll durch Blockfreizeiten ein besonderer Anreiz geschaffen werden. Weiteres ist einer künftigen Betriebsvereinbarung vorbehalten.

Rechtliche Bedenken sind auch hier nicht ersichtlich. Im Einzelfall ist je nach beabsichtigter Regelung auf den Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG zu achten.

#### **(11) Altersteilzeit**

Die Vorschrift enthält die Verpflichtung der Unternehmensleitung, auf der Grundlage des vorhandenen Tarifvertrags den Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit vorzulegen. Inhaltliche Vorgaben sind damit nicht verbunden. Aus der für alle elf Punkte geltenden Pflicht des folgenden Satzes läßt sich lediglich herleiten, daß ggf. beschleunigt über diesen Punkt zu verhandeln ist. Da die eröffneten Möglichkeiten „verantwortungsvoll und sozial verträglich“ ausgeschöpft werden sollen, wäre der Geist des Vertrages verfehlt, würde man lediglich eine knapp über den tariflichen Minimalbedingungen liegende Lösung vorschlagen.

#### **IV. Die Einsetzung einer gemeinsamen Kommission**

Nach Kap. 1 des Beschäftigungssicherungsvertrages soll eine Kommission gebildet werden, 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.

Die Kommission hat Beratungsaufgaben (unten 1), aber auch Entscheidungsbefugnisse (unten 2).

### **1. Beratungsfunktion**

Die gemeinsame Kommission hat „insbesondere“ über die in Kap. 1 genannten fünf Punkte zu beraten. Dabei ergeben sich bei den Punkten 1 - 3 (Umsatzerlöse, Verbesserung der Kostenstrukturen, Beschaffungsentscheidungen) 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, könnte es sich empfehlen, daß die Arbeitnehmerseite eine Person in die Kommission entsendet, die gleichzeitig dem Wirtschaftsausschuß angehört. Auch sollte darauf Bedacht genommen werden, daß dieser in gleicher Weise wie die gemeinsame Kommission über die anstehenden Fragen informiert wird. Ist beides gewährleistet, wären etwaige rechtliche Bedenken von vorneherein ausgeschlossen.

## 2. 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 ggf. anstehenden Preissenkungen und dadurch bedingte Sparnotwendigkeiten im jeweils folgenden Jahr bestehen.

Wichtig ist, diese Bestimmung im Zusammenhang mit dem Schlußabsatz der Präambel zu lesen, wonach bei nicht überbrückbaren Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle entscheidet; beide Seiten unterwerfen sich von vorneherein ihrem Spruch.

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.

So Hess-Schlochauer-Glaubitz, Kommentar zum BetrVG, 5. Auflage, Neuwied 1997, § 76 Rn 14

Dies betrifft sowohl traditionelle Regelungsfragen wie auch Probleme der Sachverhaltswürdigung und Rechtsfragen.

Zu letzteren ebenso BAG DB 1991, 1025; Berg, in: Däubler-Kittner-Klebe, Kommentar zum BetrVG, 6. Auflage, Frankfurt/Main 1998, § 76 Rn 12; GK-Kreutz § 76 Rn 19

Insofern kann auch dahinstehen, ob man im Falle unterschiedlicher Positionen beider Seiten in der gemeinsamen Kommission einen Rechts- oder einen Regelungskonflikt annimmt.

## V. Personalstrukturkostenanpassung

### 1. Überblick

Auf der Grundlage von Prognosen, die bis 15. November jedes Jahres zu erstellen sind, werden die evtl. Preisreduzierungen für das folgende Jahr ermittelt. Nach Kap. 3 Abs. 5 erfolgt die Aussetzung oder Reduzierung von Sozialleistungen auf dieser Grundlage nur dann, wenn keine entsprechenden Kostensenkungen und/oder erlössteigernde Maßnahmen möglich sind. Gleichzeitig legt Abs. 6 von Kap. 3 fest, daß die Kürzung von Sozialleistungen auf den Betrag beschränkt ist, der durch Sachkosteneinsparungen oder Erlössteigerungen erreicht wird. Von daher ist eine einseitige Abwälzung einer schlechter werdenden Geschäftslage auf die Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Lassen sich die Einsparnotwendigkeiten auch nicht durch andere Mittel wie eine Senkung des Krankenstandes, oder eine Reduzierung tariflicher Rechte erreichen, kommt es effektiv zu einer Aussetzung oder Kürzung von außertariflichen Leistungen. Was dabei um welchen Betrag gekürzt wird, richtet sich nach Tabelle 4 der Anlage 1 zum Beschäftigungssicherungsvertrag.

Da die zugrunde gelegte Preisentwicklung auf einer Prognose beruht oder beruhen kann, ist für den Fall Vorsorge getroffen, daß der Einsparbedarf zu hoch oder zu niedrig veranschlagt wurde. In einem solchen Fall findet eine Berücksichtigung im darauf folgenden Kalenderjahr statt; wurde zu wenig gespart, wird der Betrag entsprechend größer, wurde zu viel abgezogen, mindert sich die Einsparung im Folgejahr entsprechend. Nicht ausdrücklich angesprochen ist die wohl als wenig wahrscheinlich angesehene Konstellation, daß zu viel gekürzt wurde und im folgenden Jahr überhaupt keine Kürzungen erforderlich sind;

in diesem Fall müßte an sich in der Logik des Modells eine Nachzahlung des gekürzten Betrages erfolgen.

### **3. Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau betrieblicher Sozialleistungen**

Tabelle 4 von Anlage 1 nennt insgesamt 17 Sozialleistungen bzw. Teile davon, die in einer bestimmten Reihenfolge als Kürzungspotential zur Verfügung stehen. Rechtlich ist die Frage von Interesse, inwieweit die einzelnen Leistungen überhaupt durch Betriebsvereinbarung reduziert werden können. Das BAG unterscheidet insoweit je nach Rechtsgrundlage, auf der eine Sozialleistung beruht.

#### **a) Rechte aufgrund von Betriebsvereinbarungen**

Was bisher durch Betriebsvereinbarung garantiert war, kann auch durch Betriebsvereinbarung verschlechtert werden. Es gilt die sog. Zeitkollisionsregel.

So zuletzt BAG DB 1997, 631; weitere Nachweise bei DKK-Berg § 77 Rn 12

Das Günstigkeitsprinzip greift insoweit nicht ein. Eine Grenze besteht allerdings in der Richtung, daß rechtsstaatliche Grundsätze gewahrt bleiben müssen; dies bezieht sich insbesondere auf den Fall der sog. unechten Rückwirkung: In Besitzstände und berechtigte Erwartungen von Arbeitnehmern darf nur eingegriffen werden, soweit dies angesichts des mit dem Eingriff verfolgten Zwecks der Billigkeit entspricht.

Im vorliegenden Zusammenhang bestehen insoweit keine Bedenken. Die Eingriffe sind sehr viel weniger weitgehend als beispiels

weise bei der Einführung einer 30-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich, wie sie von den Metall-Tarifverträgen ermöglicht wird. Der verfolgte Zweck ist überdies einsichtig und die Höhe der Kürzung davon abhängig, daß auch in anderer Hinsicht gespart wird. Gleichzeitig ist sichergestellt, daß nur in neu entstehende Ansprüche eingegriffen wird, so daß kein Fall einer echten Rückwirkung (die nur ganz ausnahmsweise zulässig wäre) vorliegt.

#### **b) Arbeitsvertragliche Rechte**

Andere Regeln hat das BAG für den Fall entwickelt, daß eine Sozialleistung auf arbeitsvertraglicher Grundlage beruht. Eine solche liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber eine Gesamtzusage gemacht hat oder wenn eine Leistung lediglich „betriebsüblich“ ist. Die bei der FAG üblichen Arbeitsverträge bestätigen dies, da sie in ihrem zweiten Absatz auf die „betriebsüblichen“ Regelungen ausdrücklich verweisen.

Zwischen bestehenden arbeitsvertraglichen Abmachungen und einer später abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip. Dies bedeutet, daß den Betriebsparteien als solchen eine Verschlechterung des bestehenden Zustands, insbesondere ein Abbau von Leistungsansprüchen nicht möglich ist.

Grundlegend BAG GS AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972; seither ständige Rechtsprechung

Von dieser Regel gibt es eine Reihe von Ausnahmen.

Denkbar ist zum einen, daß die Arbeitsverträge „betriebsvereinbarungsoffen“ sind, indem sie ausdrücklich oder sinngemäß 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 beachten, die auch für die Änderung bestehender Betriebsvereinbarungen maßgebend sind.

BAG AP Nr. 25 zu § 77 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 2 zu § 620 BGB Altersgrenze; Fitting-Kaiser-Heither-Engels, a. a. O., § 77 Rn 168

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. Weiter kommt eine Änderungskündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse in Betracht. Schließlich ist auch an einen Wegfall der Geschäftsgrundlage zu denken, der insbesondere bei einheitsvertraglichen Zusagen praktische Bedeutung gewinnen kann: Haben sich die Umstände seit dem Versprechen der Leistung grundlegend geändert, kann der Arbeitgeber eine Anpassung der Leistung an die neuen Verhältnisse verlangen, ggf. ihren völligen Wegfall geltend machen. Dabei ist allerdings das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beachten.

So bereits BAG GS AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972

Im Bereich einheitsvertraglicher Regelungen (wozu auch eine Leistung kraft Betriebsübung gehört) bestehen insofern erweiterte Möglichkeiten, als nach der Rechtsprechung des BAG lediglich ein sog. kollektives Günstigkeitsprinzip gilt. Möglich und zulässig ist deshalb eine sog. umstrukturierende Betriebsvereinbarung, bei der der sog. Dotierungsrahmen, d. h. der Gesamtaufwand des Arbeitgebers, gleichbleibt oder gar erweitert wird. Die bisher dem einzelnen zustehenden Rechte müssen sich anders als nach dem individuellen Günstigkeitsprinzip Einbußen

gefallen lassen, sofern nur insgesamt das Leistungsvolumen nicht reduziert wird.

BAG AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972; aus der neueren Rechtsprechung BAG AP Nr. 25 zu § 77 BetrVG 1972; LAG Hamm BB 1997, 530

Die Literatur hat dem nachhaltig widersprochen

siehe die zusammenfassenden Nachweise bei GK-Kreutz, a. a. O., § 77 Rn 221

ohne daß sich allerdings ein Wechsel in der Rechtsprechung abzeichnen würde.

Die Praxis orientiert sich deshalb sinnvollerweise weiterhin am „kollektiven Günstigkeitsprinzip“, das jedoch eine Reihe von Auslegungsfragen aufwirft.

Fitting-Kaiser-Heither-Engels, a. a. O., § 77 Rn 174; GK-Kreutz § 77 Rn 225

Bei Bedarf wird auf diese zurückzukommen sein.

Im folgenden ist der Frage nachzugehen, inwieweit die zum Einsparpotential gezählten betrieblichen Leistungen durch Betriebsvereinbarung eingeschränkt oder abgeschafft werden können. Zu diesem Zweck wird der Katalog aus Anlage 1 Tabelle 4 zum Beschäftigungssicherungsvertrag zugrunde gelegt.



### **3. Verfügung über einzelne Sozialleistungen durch Betriebsvereinbarung**

#### **a) Dynamisierung AT/LA**

Wie sich aus den Unterlagen ergibt, haben die außertariflichen und leitenden Angestellten für maximal drei Jahre auf ihren einzelvertraglichen Anspruch auf Teilnahme an allgemeinen Tarifierhöhungen verzichtet. Insofern stellt sich die Frage einer Gestaltung durch Betriebsvereinbarung nicht.

#### **b) Leistungen bei Hochzeit und Geburt**

Die Zuwendungen werden seit über zwanzig Jahren im Unternehmen gewährt, ohne daß eine schriftliche Grundlage vorhanden wäre. Es liegt daher eine betriebliche Übung vor. Inwieweit diese durch den Beschäftigungssicherungsvertrag verändert werden konnte, soll im Zusammenhang mit andern in gleicher Weise gewährten Leistungen erörtert werden (unten 4.).

#### **c) Arbeitgeberdarlehen**

Die Gewährung von Arbeitgeberdarlehen zu einem Satz von 2 % unter dem Marktzins ist in der Betriebsvereinbarung Nr. 26 geregelt, die am 01.10.1993 in Kraft getreten ist. Nach ihrem § 12 Abs. 2 kann sie mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Davon ist mit Schreiben der Geschäftsleitung vom 17.09.1998 zum 31. Dezember 1998 Gebrauch gemacht worden. Die Einbeziehung der Arbeitgeberdarlehen in das Einsparpotential macht deshalb keine rechtlichen Schwierigkeiten.

Fraglich ist lediglich, was passieren soll, wenn es die wirtschaftliche Lage der FAG nicht gebietet, in Zukunft auf die Gewährung von Arbeitgeberdarlehen zu verzichten. Hier könnte man sich durchaus vorstellen, daß der Beschäftigungssicherungsvertrag insoweit sinngemäß eine Nachwirkung anordnet: Die Aufnahme in die Liste des Einsparpotentials bedeutet gleichzeitig, daß bei fehlender Notwendigkeit den bisherigen Regeln entsprechend weiterverfahren wird.

Daß auch bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen eine Nachwirkung vereinbart werden kann, ist weithin anerkannt. Siehe die Nachweise bei Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 77 Rn 160

Wollte man die Nachwirkung gleichwohl ausschließen, würde eine Art „Normenmangel“ in all jenen Fällen entstehen, in denen die Darlehen weitergewährt werden. Auf sie ganz zu verzichten, würde andererseits gegen den Sinn des Vertrages verstoßen, der - pauschal gesagt - Einsparungen nur „soweit erforderlich“ vorsieht.

An der Möglichkeit zur Einbeziehung in den Katalog der Tabelle 4 von Anlage 1 besteht jedoch kein Zweifel.

Wie das Einsparungspotential von 300.000,00 DM berechnet wurde, ist dem Gutachter nicht bekannt. Werden lediglich die Zinsnachlässe berücksichtigt oder geht es um die Differenz zwischen den von den Darlehensnehmern bezahlten Zinsen und jenen (kalkulatorischen oder realen) Zinsen, die von der FAG zu bezahlen sind? Für die Zwecke des vorliegenden Gutachtens kommt es hierauf allerdings auch nicht an.

#### d) Kantinenzuschuß

Die Finanzierung der Gemeinschaftsverpflegung durch den Arbeitgeber ist in der Betriebsvereinbarung Nr. 44 geregelt. Sie

datiert vom 20. September 1996 und enthält weder eine Befristung noch eine Bestimmung über ein Kündigungsrecht. In solchen Fällen greift § 77 Abs. 5 BetrVG ein, der es beiden Seiten ermöglicht, mangels anderer Abreden eine Betriebsvereinbarung mit einer Frist von drei Monaten zu kündigen. Dies gilt in gleicher Weise auch für freiwillige Betriebsvereinbarungen.

Siehe statt aller DKK-Berg § 77 BetrVG Rn 53b; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 77 Rn 129

Eines sachlichen Grundes für die Kündigung bedarf es nicht, doch wäre er ggf. im vorliegenden Zusammenhang ohne Schwierigkeiten zu bejahen.

Vgl. BAG DB 1990, 1871, 1872; BAG BB 1994, 1072

Nach den mir vorliegenden Unterlagen ist die Betriebsvereinbarung Nr. 44 nicht gekündigt. Insofern kann weiter nach den bisherigen Regeln verfahren werden. Bei entsprechender wirtschaftlicher Lage der FAG ist jedoch eine Kündigung mit Drei-Monats-Frist jederzeit möglich.

#### **e) Weihnachtspaket**

Beim Weihnachtspaket handelt es sich genau wie bei den Zuwendungen bei Hochzeit und Geburt um eine Leistung, die seit Jahrzehnten erbracht wird, ohne daß eine schriftliche Grundlage vorhanden wäre. Insoweit liegt auch hier eine Betriebsübung vor. Mit Schreiben vom 27. Oktober 1998 wurde angekündigt, daß das Weihnachtspaket 1998 nicht gewährt werden könne. Gleichzeitig wurde in Aussicht gestellt, daß dann, wenn der Wegfall aus wirtschaftlichen Gründen sich wider Erwarten als gar nicht notwendig erweisen würde, über eine Ersatzleistung verhandelt

werden solle. Dies entspricht dem Sinn des Beschäftigungssicherungsvertrages, wie er auch bei der evtl. Nachwirkung der Betriebsvereinbarung über Arbeitgeberdarlehen zum Ausdruck kommt. Dazu oben (c).

Inwieweit das Weihnachtspaket durch Betriebsvereinbarung „abgeschafft“ werden kann, ist unten unter 4 im Zusammenhang abzuhandeln.

#### **f) Betriebszulage**

Die Betriebszulage soll in insgesamt fünf Stufen reduziert werden; die erste Stufe stellt dabei einen Ersatz für den zunächst angedachten „Abschlag Verkehr“ dar. Es handelt sich dabei neben dem Sonderzuschlag um die wichtigste zur Disposition stehende Arbeitgeberleistung.

Die Betriebszulage ist in der Betriebsvereinbarung Nr. 22/3 vom 5. Juli 1988 geregelt. Aufgrund des zweiten Nachtrags vom 20. Dezember 1995 ist sie am 31. Dezember 1998 ausgelaufen.

Obwohl es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung handelt, wirkt sie nach, da ihr § 3 Abs. 2 ausdrücklich bestimmt:

„Die vertragschließenden Parteien sind sich darüber einig, daß alsbald nach Auslaufen dieser Betriebsvereinbarung Verhandlungen über den Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Bis zu dem Neuabschluß wirkt diese Betriebsvereinbarung nach.“

Der zweite Nachtrag hat daran nichts geändert, da er lediglich die zu erbringenden Leistungen sowie einen Endtermin festsetzte, als „Nachtrag“ aber die übrigen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung unberührt ließ.

Fraglich ist, ob die „Betriebszulage“ nicht gegen den Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG verstößt. Danach sind Betriebsvereinbarungen unwirksam, wenn sie Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen regeln, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden.

Das Entgelt der Beschäftigten der FAG ist ersichtlich durch Tarifverträge bestimmt. Insoweit wäre § 77 Abs. 3 BetrVG verletzt, wenn das tarifliche Entgelt lediglich für alle Arbeitnehmer gleichmäßig erhöht würde.

GK-Kreutz § 77 Rn 93 unter Bezug auf BAG AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972

Anders wird jedoch seit jeher dann verfahren, wenn Leistungen an anderen tatbestandlichen Voraussetzungen wie dem Tariflohn anknüpfen: Als Beispiele werden die Gratifikation aus besonderem Anlaß, die Schmutz- und Erschwerniszulage sowie die Gewährung von Prämien für zusätzliche Leistungen genannt.

DKK-Berg § 77 Rn 64; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 77 Rn 78

Wie sich aus den näheren Umständen ergibt, wird die Betriebszulage wegen spezifischer Erschwernisse des Flughafenbetriebs bezahlt. Diese bestehen insbesondere in der Lärmbelastung. Auch der unregelmäßige Arbeitsanfall („Stoßzeiten“) und der damit verbundene Streß sind ein Faktor, der in anderen unter den BAT bzw. den BMT-G fallenden Bereichen nicht oder nicht in gleichem Umfang auftritt. Hinzu kommt die Lage außerhalb städtischer Zentren, die für den öffentlichen Dienst gleichfalls völlig atypisch ist. Damit knüpft die Betriebszulage an anderen Tatbestandsmerkmalen als die tariflichen Regelwerke an. Sie ist deshalb nicht wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG nichtig.

Würde man dies anders entscheiden, so wäre man mit dem Problem einer Umdeutung konfrontiert. In der Gewährung der Leistungen könnte ein Angebot zu einer entsprechenden Änderung der Arbeitsverträge gesehen werden, das durch Weiterarbeit zustimmend angenommen wird. Die Rechtsprechung knüpft eine solche Umdeutung allerdings häufig an die Voraussetzung, daß der Arbeitgeber die Zahlung auch dann erbracht hätte, wenn ihm die Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung bekannt gewesen wäre (vgl. BAG BB 1996, 1717; BAG BB 1989, 2330). Ob dies angenommen würde, läßt sich nicht mit Sicherheit voraussagen, doch neigen Arbeitsgerichte eher dazu, langjährige Ansprüche nicht einfach wegen plötzlicher rechtlicher Bedenken entfallen zu lassen.

Handelt es sich somit um eine wirksame Betriebsvereinbarung, die derzeit nachwirkt, so steht es den Betriebsparteien frei, eine andere Regelung zu treffen. Dies will der von der Arbeitgeberseite vorgelegte Entwurf. Auch wenn er nicht zu einer Betriebsvereinbarung führen würde, bestünde aufgrund des Beschäftigungssicherungsvertrages die Möglichkeit, Kürzungen entsprechend den in Anlage 1 enthaltenen Grundsätzen vorzunehmen.

Zur Ergänzung sei darauf hingewiesen, daß nachwirkende Betriebsvereinbarungen nach herrschender Auffassung auch für und gegen neueingestellte Arbeitnehmer wirken.

DKK-Berg § 77 Rn 61; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 77 Rn 156; GK-Kreutz § 77 Rn 342; Richardi, BetrVG, 7. Auflage, München 1998, § 77 Rn 153, jeweils mwN auch für die Mindermeinung

Dies hängt damit zusammen, daß § 77 Abs. 6 auf die Geltung der Betriebsvereinbarung als solcher, nicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis abstellt.

GK-Kreutz § 77 Rn 342

Die abweichende Rechtsprechung zu § 4 Abs. 5 TVG

BAG AP Nr. 1, 8 und 16 zu § 4 TVG Nachwirkung; kritisch dazu Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Auflage, Baden-Baden 1993, Rn 1464 mwN

ist im Betriebsverfassungsrecht nicht aufgegriffen worden.

#### **g) Treueprämie**

Die Treueprämie ist in derselben Betriebsvereinbarung wie die Betriebszulage geregelt. Eine abweichende inhaltliche Beurteilung ist nicht ersichtlich. Bedenken aus § 77 Abs. 3 BetrVG bestehen auch hier im Ergebnis nicht, da die Leistung nicht an die Arbeit als solche, sondern an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft. Auch in der vorgeschlagenen neuen Betriebsvereinbarung sollen beide Leistungen parallel geregelt werden.

#### **h) Sonderzuschlag (Ballungsraumzulage)**

Der Sonderzuschlag ist in einer „Vereinbarung“ vom 26. Juni 1991 geregelt, die durch Vereinbarung vom 20. Dezember 1995 geändert wurde. Danach ist die Laufzeit bis 31. Dezember 2000 begrenzt. Kap. 6 des Beschäftigungssicherungsvertrags sieht eine Verlängerung ohne Nachwirkung bis zum 31.12.2001 vor.

Zweifelhaft ist zunächst, ob es sich bei der „Vereinbarung“ um eine Betriebsvereinbarung handelt. Ist dies nicht der Fall, läge eine Betriebsabsprache vor, die keinerlei normative Wirkung hätte. Ihre langjährige Praktizierung würde eine Betriebsübung begründen, die nur unter den unter 4. zu erörternden Voraussetzungen zu kürzen wäre.

Die Terminologie der Einzelbestimmungen entspricht nicht dem relativ unbestimmten Titel, sondern verweist eindeutig auf das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung. Der Duktus ist derselbe wie in Betriebsvereinbarungen, was etwa bei der Regelung der Höhe in § 2 oder beim Zahlungsmodus nach § 3 besonders deutlich wird. § 2 Abs. 2 der Vereinbarung vom 20. Dezember 1995 spricht außerdem davon, das Unternehmen sei ggf. berechtigt, „diese Betriebsvereinbarung“ vorzeitig zu kündigen. Schließlich ist auch die Form einer Betriebsvereinbarung unzweifelhaft gewahrt.

Auch ein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 BetrVG liegt nicht vor. Zum einen wird auf § 27 Abschnitt C BAT und auf § 5 Abs. 4 des Monatslohntarifvertrages Nr. 18 zum BMT-G verwiesen. Zum zweiten geht es bei dem Zuschlag darum, einen Ausgleich für die besonders hohen Lebenshaltungskosten im Ballungsraum Frankfurt zu schaffen. Damit wird an Umstände angeknüpft, die in dem geltenden Flächentarif für den öffentlichen Dienst (einschl. öffentlicher Unternehmen) nicht berücksichtigt sind. Insoweit liegt die Situation ähnlich wie bei der Betriebszulage.

Kap. 6 des Beschäftigungssicherungsvertrags hat nicht nur die Laufzeit der Betriebsvereinbarung über den Sonderzuschlag um ein Jahr verlängert; vielmehr wurde auch die Höhe im Sinne der „Anpassungsnotwendigkeiten“ des Beschäftigungssicherungsvertrags neu bestimmt. Rechtliche Bedenken dagegen sind nicht ersichtlich.



#### 4. Einbeziehung von Leistungen kraft Betriebsübung in den Beschäftigungssicherungsvertrag?

##### a) Der Weg über das kollektive Günstigkeitsprinzip

Kap. 8 Abs. 2 des Beschäftigungssicherungsvertrags stellt fest, durch die Verlängerung der Vereinbarung über den Sonderzuschlag werde erreicht, daß die Neuregelungen in dieser Betriebsvereinbarung bei kollektiver Betrachtungsweise für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt nicht ungünstiger seien. Die Betriebsparteien wollten insoweit ersichtlich vom sog. kollektiven Günstigkeitsprinzip Gebrauch machen: Die Einbeziehung kraft Betriebsübung bestehender Leistungen ist danach entsprechend dem oben unter 2b Gesagten nur dann möglich, wenn es sich um eine „Umstrukturierung“ handelt, die für die Belegschaft insgesamt „einkommensneutral“ ist. Bei der praktischen Anwendung ergeben sich im vorliegenden Fall verschiedene Probleme.

Zum einen geht die Rechtsprechung davon aus, daß die von der Neuregelung erfaßten Leistungen gleichartigen Zwecken dienen.

So etwa LAG Hamm BB 1997, 528, 530

Dies wurde etwa für den Fall bejaht, daß Steigerungsbeträge, die nach einer Versorgungsordnung zu erwarten waren, durch feste Zulagen zur tariflichen Vergütung ersetzt wurden.

So der Fall LAG Hamm BB 1997, 528

Beide Formen von Sozialleistungen würden der Sicherung und Verbesserung des Lebensstandards dienen.

Das BAG hat es für zulässig erklärt, Kürzungen bei den Jubiläumsumszuwendungen durch eine erhöhte Weihnachtsgratifikation auszugleichen.

BAG AP Nr. 25 zu § 77 BetrVG 1972

In der Literatur ist die Rede davon, die Leistungen müßten in einem objektiven Zusammenhang stehen.

Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 77 Rn 175

Unklar ist, ob es möglich ist, wie im vorliegenden Fall nur einzelne Sozialleistungen herauszugreifen und sie in einen kollektiven Günstigkeitsvergleich eingehen zu lassen. Dagegen könnte der Grundgedanke des kollektiven Günstigkeitsprinzips sprechen: Eine umstrukturierende Betriebsvereinbarung soll nur zulässig sein, wenn zwar einzelne Arbeitnehmer Rechte einbüßen, also Opfer erbringen, die Neuregelung insgesamt jedoch für die Belegschaft zumindest in gleichem Maße auch einen Zuwachs an Leistungen schafft. Auf der anderen Seite könnte niemand den Betriebsparteien verbieten, zunächst nur die auf Betriebsübung beruhenden Leistungen und den Sonderzuschlag zu regeln, um dann ein halbes oder ein Jahr später eine Gesamtregelung wie im Beschäftigungssicherungsvertrag zu treffen. Dies spricht für die Möglichkeit einer isolierenden Günstigkeitsbetrachtung.

Ein Problem besteht weiter darin, daß auch der Sonderzuschlag - wenngleich an nachrangiger Stelle - zu den Leistungen gehört, die für eine Einsparung zur Verfügung stehen. Wäre die wirtschaftliche Entwicklung der FAG schlecht und würden deshalb sämtliche Sozialleistungen bis einschl. Nr. 16 der Tabelle 4 zu Anlage 1 eingespart, so würde ein effektiver Abbau auch der durch Betriebsübung gesicherten Rechte der Fall. Dies

läßt sich nur dann rechtfertigen, wenn der wirtschaftliche Einbruch so groß ist, daß die durch Betriebsübung garantierten Leistungen Nr. 2 und 5 wegen Wegfall der Geschäftsgrundlage verweigert werden könnten. Ob dieses der Fall wäre, läßt sich den vorhandenen Unterlagen nicht entnehmen.

Auch wenn man einen solchen „worst case“ außer Betracht läßt, bleiben Unsicherheiten. So läßt sich zwar der Wert des Sonderzuschlags für ein Jahr bestimmen und dies auch getrennt nach den einzelnen, für Einsparungen zur Verfügung stehenden Stufen. Auf der anderen Seite nimmt man den Leistungen Nr. 2 und 5 die „Unantastbarkeit“ für die gesamte Zukunft. Da sie auf der Sparliste recht weit oben stehen, ist damit zu rechnen, daß sie auf unbestimmte Zeit entfallen. Von daher müßte man ihren Zeitwert kapitalisieren und den so errechneten Betrag dem Sonderzuschlag gegenüberstellen. Letzterer dürfte dann nur insoweit in der Sparliste Berücksichtigung finden, als der Zeitwert der kraft Betriebsübung geschuldeten Leistungen erhalten bleibt. Ob man in allen Fällen, in denen dieser Zeitwert unterschritten würde, von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage sprechen könnte, ist auf der Grundlage der vorliegenden Informationen nicht zu beurteilen.

#### **b) Betriebsvereinbarungsoffene Arbeitsverträge**

Die Frage nach dem kollektiven Günstigkeitsprinzip erübrigt sich allerdings dann, wenn die Arbeitsverträge als betriebsvereinbarungsoffen zu qualifizieren sind. In diesem Fall kann auch über (durch Betriebsübung begründete) arbeitsvertragliche Ansprüche durch Betriebsvereinbarung verfügt werden.

Die in den Arbeitsverträgen benutzten Formulierungen stimmen für Angestellte und Arbeiter im wesentlichen überein. Für Angestellte ist bestimmt:

„Ihr Arbeitsvertrag richtet sich nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) einschl. der für die Flughafen Frankfurt/Main AG geltenden Zusatzbestimmungen, den betriebsüblichen Regelungen und den Dienstvorschriften.“

Für Arbeiter wird entsprechend bestimmt:

„Ihr Arbeitsvertrag richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G, Ausgabe Hessen) einschl. der für die Flughafen Frankfurt/Main AG geltenden Zusatzbestimmungen, den betriebsüblichen Regelungen und den Dienstvorschriften.“

Beide Formulierungen lassen von ihrem Wortlaut her offen, ob es sich um eine statische (nur auf die aktuelle Fassung bezogene) oder auf eine dynamische (die jeweils geltenden Fassungen einbeziehende) Verweisung handelt. Für letzteres spricht die Tatsache, daß die in Bezug genommenen Tarifverträge nicht mit einem bestimmten Datum benannt sind und daß deshalb Arbeitnehmer die Erwartung haben, nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag behandelt zu werden. Auch die betriebliche Praxis dürfte immer so verfahren sein.

In bezug auf die „betriebsüblichen Regelungen“ und „Dienstvorschriften“ kann gleichfalls nicht anderes angenommen werden. Niemand von den Beteiligten wird erwarten, daß allein die bei Eintritt in den Betrieb üblichen Regelungen und Vorschriften in Zukunft maßgebend sein sollten. Die Lebenserfahrung spricht dafür, daß hier Änderungen denkbar sind.

Der Arbeitsvertrag bestimmt nicht, was er unter „betriebsüblichen Regelungen“ versteht. Erfasst sind jedenfalls Betriebsver-

einbarungen und Ansprüche aufgrund einer Betriebsübung. In bezug auf sie wird nun genauso wie in bezug auf Tarifverträge festgelegt, daß sich der Inhalt des Arbeitsvertrags nach ihnen bestimme. Dies ist nach Form und Inhalt eine Öffnung hin zu kollektiven, betriebseinheitlichen Regelungen. Die vorliegenden Vertragsmuster enthalten keine Anhaltspunkte dafür, daß der einzelne Arbeitnehmer bestimmte betriebsübliche Leistungen auf Dauer behalten soll: Das jeweils im Betrieb Übliche soll auch für den einzelnen gelten.

Ist dies aber so, muß man die Arbeitsverträge als „betriebsvereinbarungsoffen“ qualifizieren. Dies bedeutet, daß es auf das Eingreifen und die Handhabung des kollektiven Günstigkeitsprinzips gar nicht ankommt. Vielmehr ist es möglich, eine kraft Betriebsübung geltende Regelung durch eine Betriebsvereinbarung zu ersetzen: Beide gehören in die Kategorie der „betriebsüblichen Regelungen“. Gegen die Einbeziehung der Zuwendungen zu Hochzeit und Geburt und des Weihnachtspakets in die Maßnahmen zur Anpassung der Personalstrukturkosten bestehen daher keine rechtlichen Bedenken.

## **VI. Zusammenfassung**

Der vorliegende Beschäftigungssicherungsvertrag stellt eine Betriebsvereinbarung dar. Sie ist in allen ihren Teilen mit dem geltenden Arbeitsrecht vereinbar.

# Beschäftigungssicherungsvertrag

## 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) Grundlage für die weitere Unternehmensentwicklung sind die von der Unternehmensleitung entwickelten und vom Aufsichtsrat gebilligten Langfristziele der Vision FAG 2000 plus und der Unternehmensleitbilder. Der Kundennutzen steht dabei im Mittelpunkt aller Aktivitäten. Die Möglichkeiten zur Fortentwicklung der hohen Qualität der von der FAG erbrachten Leistungen für die Kunden hängen maßgeblich von der Motivation, Arbeitszufriedenheit und der Qualifikation der MitarbeiterInnen der FAG ab.
- (3) Die verschärften Wettbewerbsanforderungen resultieren insbesondere aus der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Marktöffnung bei den Bodenverkehrsdiensten<sup>1</sup>. 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 Betriebsrates 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) Die weitere Erschließung von Erfolgspotentialen erfordert die Aktivierung aller zur Verfügung stehenden Ressourcen, insbesondere der im Unternehmen vorhandenen personellen Ressourcen, die kritische Fortentwicklung der Geschäftsprozesse und die Wahrnehmung heute noch nicht oder unzureichend genutzter zusätzlicher Geschäftschancen sowie die Realisierung von vorhandenen Kostensenkungspotentialen.
- (6) Dienstleistungsqualität und zufriedene Kunden erfordern zufriedene Mitarbeiter. Aufbauend auf dem bisher erreichten hohen Qualitätsstand muß ein kontinuierlicher Prozeß der Qualitätsentwicklung ebenfalls die Entwicklung der Qualität der Arbeitsbedingungen beinhalten.
- (7) Eine systematische Personalentwicklung auf allen Ebenen mit den Elementen einer strategisch orientierten Bedarfsermittlung, Planung, Steuerung, Beratung und Durchführung von angepaßten Qualifizierungsmaßnahmen ist unverzichtbar.

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

- (8) Den Konsolidierungs- und Anpassungsprozeß des Unternehmens an veränderte Marktbedingungen steuern Unternehmensleitung und Betriebsrat mit Beschäftigten und Führungskräften gemeinsam auf der Grundlage der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
- (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 unterschreiten.
- (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 Unternehmensleitung 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 gem. 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 gem. § 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 Betriebsrates 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 30.06.1999 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 30.06.98), 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. Sachkostensenkungen, 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 (gem. 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 4ff beschrieben ab dem 1. Januar eines jeden Jahres ausgesetzt oder gekürzt. Eventuelle Kürzungen von monatlichen betrieblich vereinbarten Zahlungen werden allerdings nicht vor dem 1. März 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 Treueprämie und Betriebszulage entfällt frühestens ab 1. Januar 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 Betriebsrates**

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 Beschäftigungsverhältnis 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 Mitarbeiter/in 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 TDM 500.
- 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 gem. 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 Drittabfertignern konkretisiert.

**5. Salvatorische Klausel**

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

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages rechtlich keinen Bestand haben, einigen sich die Betriebsparteien darauf, daß der Vertrag als Ganzes weiter Bestand hat. Unwirksame Bestimmungen dieser Vereinbarung werden durch solche Bestimmungen ersetzt, die dem Geist dieser Vereinbarung entsprechen.

**6. Verlängerung der Gewährung des Sonderzuschlags**

Die Betriebsparteien vereinbaren, daß die Vereinbarung vom 26. Juni 1991 über die Gewährung eines Sonderzuschlags, zuletzt geändert durch die Vereinbarung vom 20. Dezember 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)

**Anlage 2: Berechnungsmodell zum Regelungsmechanismus für Personalstruktur-  
kostenanpassungen**

**1. Schritt: Bestandsaufnahme 1998 ohne Worst-Case-Effekt (Stand: 30.06.98)**

Kunde	Leistung	Menge (LE)	Preis (DM/LE)	Umsatz (TDM)
	Leistungsart 1	500	100 DM/LE	50
Airline A	Leistungsart 2	1000	50 DM/LE	50
Airline B	Leistungsart 1		100 DM/LE	200
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
<b>Summe über alle Kunden und Leistungsarten</b>				<b>913.500</b>

Modellhafte Zahlen!

**Anlage 2: Berechnungsmodell zum Regelungsmechanismus für Personalstrukturkostenanpassungen**

**2. Schritt: Ermittlung des Gefährdungspotentials aus Preisreduzierungen für das Jahr 1999 (Stand: 15.11.98)**

Kunde	Leistung	Menge 1998	Preis 1998	Preis 1999	Preisänderung	Gefährdung (TDM)
Airline A	Leistungsart 1	500	100 DM/LE	80 DM/LE	- 20 DM/LE	10
Airline A	Leistungsart 2	1000	50 DM/LE	40 DM/LE	- 10 DM/LE	10
Airline B	Leistungsart 1	2000	100 DM/LE	90 DM/LE	- 10 DM/LE	20
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
<b>Summe über alle Kunden und Leistungsarten</b>						<b>30.000</b>

Modellhafte Zahlen!

**Anlage 2: Berechnungsmodell zum Regelungsmechanismus für Personalstrukturkostenanpassungen**

**3. Schritt: Analyse des SA:FE-Programms zur Ermittlung der Potentiale, die unabhängig vom Mengenverlust sind und in 1999 sich auswirken**

(Quelle: Kompensationsmatrix vom 10.07.1998, Annahme: Gleichverteilung auf die Jahre 1999-2001)

SCB/UB	Sachkosten	Personalkosten	Erlöse	Summe
BVD	0,8	2,2		3,0
CON				
FIF	1,4		0,6	2,0
GTS	7,9		0,1	8,0
IUK	1,1		0,1	1,2
PHD				
VHM		0,9	1,0	1,9
CFR	0,3	0,2		0,5
PSL	0,7	1,2	0,4	2,3
MAR	0,9	0,1	0,1	1,1
USR				
<b>Summe</b>	<b>13,1</b>	<b>4,6</b>	<b>2,3</b>	<b>20,0</b>

**Modellhafte Zahlen!**



**Anlage 2: Berechnungsmodell zum Regelungsmechanismus für Personalstrukturkostenanpassungen**

**4. Schritt: Bestimmung der Personalstrukturkostenanpassungen in der SA:FE-Bilanz**

SA:FE-Bilanz 1999	
<b>Gefährdungsrechnung</b>	<b>Kompensationsrechnung</b>
Erlöseinbrüche aus Preiseffekt 30 Mio.	SA:FE-Programm BVD 3 Mio.
	SA:FE-Programm Rest 17 Mio.
	<b>Personalstrukturkostenanpassung 10 Mio.</b>
<b>Summe 30 Mio.</b>	<b>Summe 30 Mio.</b>

  

Nebenrechnung Personalstrukturkostenanpassungen:	
Erlöseinbrüche aus Preis	30 Mio.
- SA:FE-Programm BVD	3 Mio.
- SA:FE-Programm Rest	17 Mio.
<b>= Personalstrukturkostenanpassungen</b>	<b>10 Mio.</b>

Modellhafte Zahlen!