

Betriebsvereinbarung zum Thema Standortsicherung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß §§ 92a, 88 BetrVG vereinbart:

1. Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich einig, dass der Standort [...] nur gesichert werden kann, wenn es gelingt, die Wettbewerbsfähigkeit durch Steigerung der Wirtschaftlichkeit zu erhöhen. Wesentliche Faktoren werden die Senkung der Personalkosten und die Verbesserung der Produktivität sein.
2. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die derzeitigen und zu erwartenden dauerhaften Personalüberhänge sozialverträglich zu regulieren und einen übereinstimmend für erforderlich gehaltenen Einstieg in neue Produktionsverfahren und Werkstoffe an bisherigen Standort [...] zu ermöglichen.
3. Diese Vereinbarung findet auf alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG Anwendung, die am Standort [...] beschäftigt sind.
4. Die Geschäftsleitung wird bis zum _ keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen, es sei denn, dass sie mit einem zumutbaren Arbeitsplatzangebot am Standort [...] verbunden sind.
5. Soweit sich herausstellen sollte, dass ein sozialverträglicher Abbau des Personalüberhangs wegen geänderter Grundannahmen nicht möglich ist, werden sich Geschäftsleitung und Betriebsrat um einen Interessenausgleich bemühen, der der geänderten Situation Rechnung tragen wird und helfen soll, betriebsbedingte Kündigungen so weit wie möglich zu vermeiden.
6. Der Betriebsrat wird die Geschäftsleitung bei der sozialverträglichen Anpassung der Personal-kapazität an den zu erwartenden Bedarf bei den nachfolgenden Maßnahmen (Ziffer 7- 12) unterstützen.
7. Durch Fluktuation frei werdende Arbeitsplätze werden grundsätzlich nicht wieder besetzt. Soweit kurzfristig Bedarfsspitzen auftreten, werden diese durch Mitarbeiter mit befristeten Verträgen abgedeckt.
8. Jeder am Standort [...] Beschäftigte kann auf Wunsch seine Arbeitszeit individuell verkürzen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Angebot anhand der betrieblichen Erfordernisse zu prüfen mit dem Ziel, die Teilzeitarbeit einzuführen. Für den Fall der Durchführung wird die Vergütung proportional zur Arbeitszeit-Reduzierung abgesenkt.
9. Hat der Mitarbeiter den Wunsch, wieder länger oder Vollzeit zu arbeiten, ist bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, soweit die Bewerber in gleicher Weise geeignet sind.
10. Abgesehen von dieser Regelung können Mitarbeiter, die auf Wunsch Teilzeit arbeiten, frühestens nach [...] Jahren verlangen, wieder in ein Vollzeitverhältnis mit der tariflichen bzw. früheren individuellen Arbeitszeit zurückzukehren. Nach Ablauf von [...] Jahren ist eine Rückkehr nur noch mit dem Einverständnis des Arbeitgebers möglich.
11. Die Mitarbeiter können sich für die Dauer von [...] bis [...] Monaten unbezahlt freistellen lassen. Der Antrag muss mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Geschäftsleitung zugehen. Der Antrag kann nur auf Grund entgegenstehender betrieblicher Erfordernisse abgelehnt werden. Dauert der unbezahlte Urlaub bis zu 12 Monate, ruht das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit und wird in vollem Umfang als Betriebszugehörigkeitszeit gerechnet. Im Falle einer längeren unbezahlten Freistellung wird das Ausscheiden des Mitarbeiters vereinbart verbunden mit einer Wiedereinstellungszusage zum vereinbarten Zeitpunkt. Die Unterbrechung

- wird mit _ auf die betriebsrentenfähige Dienstzeit angerechnet, wenn der Mitarbeiter nach dem Wiedereintritt mindestens [...] Jahre ununterbrochen beschäftigt war. Während der Zeit der unbezahlten Freistellung entsteht weder ein Anspruch auf Urlaub noch auf Sonderzahlungen.
12. Kurzfristige Bedarfs- und Überhangsituationen sollen befristet durch Verleihungen der vorhandenen Beschäftigten ausgeglichen werden. Im Falle von dauerhaftem Bedarf bzw. Überhang werden Versetzungen auf andere zumutbare Arbeitsplätze in anderen Bereichen erforderlich.
 13. Soweit keine betrieblichen Belange entgegen stehen, sollen zum Zwecke der sozialverträglichen Personalanpassung Ausscheidensvereinbarungen sowie Vereinbarungen zum vorgezogenen Altersaustritt getroffen werden.
 14. Sollten die oben aufgeführten Maßnahmen für den nötigen Kapazitätsabbau nicht ausreichend sein, wird es notwendig sein, eine kollektive Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich gemäß Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag auf bis zu [...] Stunden pro Woche und Mitarbeiter zu vereinbaren. Die Verkürzung der Arbeitszeit wird nur im jeweils erforderlichen Umfang und so lange eingeplant, bis die übrigen Maßnahmen zu einer Anpassung des Personalbestandes geführt haben.
 15. Die Ausbildungskapazität von derzeit [...] Auszubildenden wird auch in den Jahren [...] bis [...] ausgeschöpft.
 16. Die Auszubildenden werden nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, es sei denn, dass Gründe in der Person oder im Verhalten eine Kündigung rechtfertigen würden. Die Übernahme kann auch in einem anderen Betrieb oder einen anderen Niederlassung erfolgen, wenn am Standort [...] ein Personalüberhang besteht. Lehnt der Auszubildende dieses Angebot ab, entfällt der Anspruch auf Übernahme.
 17. Zur Absicherung der Wirtschaftlichkeit und Beschäftigung wird die Geschäftsleitung alles versuchen, um zusätzliche Lieferungen an Dritte durchzuführen, vorausgesetzt für die eigenen Produkte bedeutet dies keinen Wettbewerbsnachteil.
 18. Geschäftsleitung und Betriebsrat stimmen überein, dass die Belegschaft in den Prozess der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch regelmäßige Information und offene Kommunikation eingebunden werden soll. Insbesondere durch Mitarbeiterbefragungen, Zielvereinbarungen und z. B. Gruppenarbeit soll die Zufriedenheit und damit auch die Produktivität der Arbeitnehmer verbessert werden. Geschäftsleitung und Betriebsrat werden die notwendigen Konzepte gemeinsam entwickeln und umsetzen.
 19. Um die Personalkosten zu senken, soll der Krankenstand bis zum [...] um [...] % reduziert werden. Zu diesem Zweck wird umgehend eine Projektgruppe mit Vertretern beider Seiten gebildet, die Vorschläge macht, insbesondere für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, eine stärkere Einbindung der Führungskräfte und für die Durchführung von Rückkehrgesprächen.
 20. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.