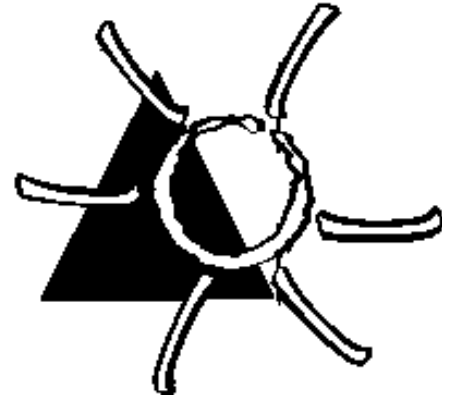


Der Betriebsrat informiert

gemeinsam

sozial

kompetent



Bochum, 12. Juli 2011

Aktuelle Fragen und Antworten zum Personalabbau

in den letzten Tagen haben wir viele Informationen zu dem vom Unternehmen geplanten Personalabbau und den Vereinbarungen veröffentlicht. Darüber hinaus haben uns weitere Fragen erreicht, die wir mit dieser aktuellen Information beantworten wollen.

Welche Position hat der Betriebsrat zum Personalabbau und Kündigungen?

In der Betriebsvereinbarung zum Interessenausgleich hat der Betriebsrat unmissverständlich und schriftlich den arbeitgeberseitig beabsichtigten Personalabbau aus betrieblichen und sozialen Gründen abgelehnt. Seine Mitwirkung an dieser Vereinbarung erfolgt allein zur Wahrung der Interessen der Mitarbeiter.

Warum hat sich der Betriebsrat an den Verhandlungen dazu beteiligt?

Die gegenwärtigen Machtverhältnisse und die Gesetze geben dem Betriebsrat keine Chance, Kündigungen zu verhindern. Aber Weglaufen vor den Verhandlungen ist keine Alternative. Ohne unsere Beteiligung bei den Verhandlungen oder bei einem Scheitern der Einigungsstelle hätte die Unternehmensleitung allein ihre Politik durchsetzen können. Das haben wir verhindert. Durch die Verhandlungen konnten wir den Personalabbau deutlich reduzieren, gefährdete Produktion und die drei Schichten absichern und die Austrittskonditionen entscheidend verbessern.

Wie lange gilt die Freiwilligkeit für einen Austritt?

Sofern der aus Sicht des Unternehmens erforderliche Personalabbau nicht bis zum 15.07.2011 erreicht ist, will die Unternehmensleitung ab dem 18.07.2011 die von einer möglichen Kündigung bedrohten Beschäftigten informieren. Wer dann bis zum 15.08.2011 einen Aufhebungs- bzw. einen Änderungsvertrag abschließt, bekommt bei einem Austritt die zusätzliche Abfindung von drei Brutto-Monatseinkommen oder bei einem Werkswechsel den zusätzlichen Mobilitätsbonus von 2 Brutto-Monatseinkommen.

Wer kann in die Transfergesellschaft (TFG) wechseln?

Sämtlichen Beschäftigten, die freiwillig ausscheiden oder die von einer betriebsbedingten Änderungs- oder Beendigungskündigung betroffen sind, wird angeboten, zum 01.10.2011 ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist in eine TFG zu wechseln. Im Einzelfall ist ein Wechsel in die TFG zum 1.12.2011 möglich.

Kann ich vorzeitig und ohne TFG ausscheiden?

Bei Freigabe durch das Unternehmen kann man jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche zum Monatsende durch schriftliche Erklärung gegenüber der Personalabteilung sein Arbeitsverhältnis beenden. Für diese Beschäftigten erhöht sich die errechnete Abfindung um 50 % des noch ausstehenden Bruttomonatsentgelts.

Drohen ab August Kündigungen?

Sofern der aus Sicht des Unternehmens erforderliche Personalabbau nicht auf freiwilliger Basis erreicht ist, droht die Unternehmensleitung nach dem 15.08.2011 mit betriebsbedingten Beendigungs- bzw. eine Änderungskündigungen.

Werde ich bei einer Kündigung weiterbeschäftigt?

Das Unternehmen kann die zu entlassenden Beschäftigten von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung ihrer Bezüge und unter Vorabgewährung etwa noch offener Urlaubsansprüche bzw. Freizeitguthaben freistellen.

Wie lange gilt die Entgeltzahlung bei einer Kündigungsschutzklage?

Die Fortzahlung der Bezüge richtet sich nach der Dauer des gesetzlichen Kündigungsschutzes. Alles Weitere entscheiden die Arbeitsgerichte.

Wann kann ich bei einer Kündigung in eine TFG wechseln?

Wer nach dem 15.08.2011 von einer Kündigung betroffen sein wird, kann in die TFG zum 1.10.2011 wechseln. Bei einer Kündigungsschutzklage ist dies wahrscheinlich nicht möglich, da das Kündigungsschutzverfahren über den Beginn der vereinbarten TFG andauert.

Gibt es auch bei einer Kündigung eine Abfindung?

Auch bei einer betriebsbedingten Änderungs- oder Beendigungskündigung gibt es die vereinbarte Abfindung gemäß Formel (siehe Richtlinie Nr. 195 vom 02.07.2010), jedoch keine zusätzliche Prämie.

Gibt es für Bochum weiterhin das Altersprogramm („Pension Bridge“)?

Der Tarifvertrag „Altersteilzeit“ für alle Standorte ist derzeit nicht umsetzbar, da die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt werden. Aber für Bochum konnte dennoch die Fortsetzung des Altersprogramm „Pension Bridge“ für die Jahrgänge 55 bis 57 vereinbart werden.

Wer kann zum 1.03.2012 in die TFG wechseln?

In die TFG zum 1.03.2012 können nach Vorgabe der Unternehmensleitung ausschließlich die Beschäftigten eintreten, die im Rahmen der sogenannten „Pension Bridge“ aus dem Betrieb ausscheiden.

Welche Ansprüche gibt es bei einer Kündigungsschutzklage?

Erhebt ein Beschäftigter Kündigungsschutzklage, werden die Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung erst fällig, wenn das Verfahren abgeschlossen ist und rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund betriebsbedingter Kündigung beendet wurde.

Wie läuft das Kündigungsverfahren durch die Geschäftsleitung?

Bei einer Kündigung muss zuerst der Betriebsrat über die Kündigung informiert werden. Der Betriebsrat muss innerhalb einer Woche auf die Kündigung reagieren. Es bleibt dabei: Der Betriebsrat wird jeder Kündigung widersprechen.

Wer wählt bei einer Kündigung aus?

Über die Auswahl der eventuell zu kündigenden Mitarbeiter entscheidet allein die Unternehmensleitung. Der Betriebsrat wird sich nicht an der Sozialauswahl und der Einteilung in sogenannte Vergleichsgruppen beteiligen. Das Unternehmen muss hierbei die Vorgaben aus dem Kündigungsschutzgesetz, der Rechtsprechung und den Tarifverträgen einhalten. Der Betriebsrat hat die gesetzliche Aufgabe, diese Auswahl zu überprüfen und dort, wo er sie für falsch hält, zu widersprechen. Das wird der Betriebsrat auf jeden Fall tun. Jeder Betroffene hat die Möglichkeit, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einzureichen.

Wird weiter verhandelt?

Vereinbart ist, dass weitere Verhandlungen zur Beschäftigungssicherung geführt werden. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung.

Welche Zukunft hat der Getriebebau?

Die bereits für Sommer 2010 geplante Schließung der Getriebefertigung wurde verhindert. Auch die ursprüngliche Planung des Unternehmens zur Einstellung der Getriebefertigung zum 31.12.2011 wird es nicht geben. Vereinbart wurde, die Getriebeproduktion bis mindestens Ende 2013 weiterzuführen. Natürlich werden wir weitere Verhandlungen über eine Verlängerung der Getriebeproduktion führen. Vereinbart ist das Bewerbungsrecht für ein Nachfolgegetriebe, z.B. das M1X-Getriebe.

Was macht die IG Metall bei einer möglichen Kündigung?

Die Unternehmensleitung will ab dem 18.07. 2011 (29. KW) die angedrohten Kündigungsbriefe verschicken. Sollte das geschehen, wird die IG Metall gemeinsam mit dem Betriebsrat die betroffenen und interessierten Kolleginnen und Kollegen ins IG Metall-Haus einladen und gemeinsam über das weitere Vorgehen beraten.

Betriebsrat und IG Metall werden weiterhin alles tun, um betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern! Der Betriebsrat wird keiner Kündigung zustimmen. Sollte jemand im August eine Kündigung erhalten (vorher wird es keine Kündigungen geben können), kann er beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage einreichen. Jeder, der diesen Weg geht, wird die Unterstützung des Betriebsrates und der IG Metall und unserer Juristen erhalten.

Rainer Einkenkel

Betriebsratsvorsitzender

Helmut Bonk

Vorsitzender Personalkommission des Betriebsrates