

Betriebsvereinbarung zum Thema Fremdvergabe in den Unternehmen

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Regelungsbereich und Grundsätze

Diese BV regelt Verfahren, Rahmenbedingungen und Grundsätze für die Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen. Die vertragschließenden Parteien sind sich einig, dass

- Leistungen grundsätzlich intern erbracht werden,
- bei im Ausnahmefall fremd zu vergebenden Aufgaben der BR und der EC-Ausschuss rechtzeitig zu informieren und mit ihm zu beraten ist,
- nicht nur Maßnahmen der Fremdvergabe, sondern ebenso Maßnahmen der Rückholung fremdvergebene Aufgaben sowie der Erschließung zusätzlicher Aufgabenfelder mit dem Ziele der Arbeitsplatzsicherung zu prüfen sind.

2. Verfahren bei der Fremdvergabe

1. Vor jeder Fremdvergabe sind Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen und -berechnungen durchzuführen. Zu diesen gehört:
 - Genaue Beschreibung der zu vergebenden Leistung nach Menge und Qualität.
 - Darlegung der Fremdfirmenangebote.
 - Detaillierte Ermittlung der durch eine Fremdvergabe entfallenden Kosten der Eigenerstellung, aufgeschlüsselt nach Zeitpunkt, zu dem sie entfallen.
 - Darstellung der durch die Fremdvergabe einmalig anfallenden Kosten (z.B. Kosten des Kapazitätsabbaus, Interessenausgleichs- und Sozialplankosten).
 - Darstellung der durch die Fremdvergabe zusätzlich laufend anfallenden Kosten (Vergabe- und Überwachungskosten, ggf. Nacharbeitskosten).
 - Beschreibung qualitativer Aspekte der Fremdvergabe und der sich ergebenden Risiken. Dabei sind die Kriterien Qualität, Flexibilität, Abhängigkeit, Zuverlässigkeit, Sicherheit, Verschleiß und strategische Bedeutung zu berücksichtigen. Die hierbei zu klärenden Fragestellungen ergeben sich aus Anlage 1.
 - Darstellung der betroffenen Abteilungen und der Auswirkungen der Fremdvergabe auf die Personalplanung und die einzelnen Beschäftigten.
2. Beim Kostenvergleich sind alle durch die Fremdvergabe anfallenden Kosten (inklusive der internen laufenden Kosten und der Kosten des Kapazitätsabbaus) mit den durch die Fremdvergabe tatsächlich entfallenden Kosten zu vergleichen. Neben dem Kostenvergleich sind im Rahmen der Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen die qualitativen Aspekte zu berücksichtigen.
3. Wenn nach der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung feststeht, dass das interne Leistungsangebot ungünstiger als ein externes ist, wird für den betroffenen

- Bereich ein Anpassungsprozess mit dem Ziel eingeleitet, innerhalb von drei Jahren zu einem wettbewerbsfähigen Leistungsstandard zu gelangen.
4. Die betroffene Abteilung wird ein Anpassungskonzept vorlegen und nach zwei Jahren einen Zwischenbericht erstellen, in dem über das erreichte Ergebnis berichtet wird und die weiteren Perspektiven eingeschätzt werden.
 5. Der EC-Ausschuss wird über diese Vorgänge laufend informiert. Über die eingeleiteten Maßnahmen und erzielten Ergebnisse wird beraten.
 6. Steht nach zwei Jahren fest, dass das angestrebte Ziel (Wettbewerbsfähigkeit) nicht erreicht werden kann, kommen Anpassungs- bzw. Fremdvergabemaßnahmen in Betracht.
 7. Wenn hierdurch personelle Maßnahmen (Versetzungen) entgegen dem Willen der betroffenen Beschäftigten vermieden werden können, ist die Möglichkeit einer sukzessiven Fremdvergabe in Betracht zu ziehen.
 8. Entscheidungen über Fremdvergaben sind grundsätzlich auf Vorstandsebene zu treffen. Abweichungen hiervon sind aufgrund einer einvernehmlichen Regelung zwischen den vertragschließenden Parteien möglich.

3. Zulässigkeit von Fremdvergaben

Eine Fremdvergabe ist nur dann zulässig, wenn

- die Eigenerstellung absehbar auf Dauer unwirtschaftlicher ist als der Fremdbezug.
- ihr keine qualitativen Gründe entgegenstehen.
- die Fremdfirma sich an die einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen hält und keine Beschäftigten unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze einsetzt. Diese Bedingungen sind in den Vertrag mit der Fremdfirma aufzunehmen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, sich regelmäßig von der Einhaltung der Bedingungen zu überzeugen. Im Falle eines Verstoßes gegen die genannten Bedingungen ist der Vertrag fristlos zu kündigen.
- sie nicht zu unzumutbaren personellen Maßnahmen führt. Bei dieser Beurteilung sind die Interessen des Unternehmens auf Fremdvergabe einerseits und die Interessen der Beschäftigten andererseits angemessen zu berücksichtigen. Kündigungen einschließlich Änderungskündigungen aus Anlass einer Fremdvergabe erfolgen nicht. Beschäftigten, deren Arbeitsplatz durch die Fremdvergabe entfällt oder wesentlichen Veränderungen unterliegt, muss ein zumutbarer Ersatzarbeitsplatz angeboten werden.
- der BR und der EC-Ausschuss in dem in dieser BV vorgesehenen Umfang beteiligt wurde; sie ist ausgeschlossen vor Beendigung eines in dieser Angelegenheit schwebenden Einigungsstellen-verfahrens.

4. Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung

1. Der EC-Ausschuss ist vor anstehenden Fremdvergabeentscheidungen rechtzeitig und umfassend unter Überlassung der erforderlichen Unterlagen zu informieren. Die Information erfolgt unverzüglich, wenn Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen angestellt und/oder bevor Fremdfirmenangebote eingeholt werden. Sie hat sich insbesondere auf die angestellten Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen und -berechnungen zu erstrecken. über die anstehende Entscheidung ist mit dem EC-Ausschuss zu beraten.
2. Der EC-Ausschuss kann über jede laufende Fremdvergabe Informationen anfordern und alle damit in Zusammenhang stehenden Unterlagen, insbesondere die abgeschlossenen Verträge, einsehen.

3. Der EC-Ausschuss kann Empfehlungen abgeben, bisher fremdvergebene Aufträge oder bezogene Leistungen im Unternehmen auszuführen; auf seinen Beschluss hin sind entsprechende Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen und -berechnungen durchzuführen.
4. Der EC-Ausschuss kann zur Beurteilung von Fremdvergabe- oder Rückholentscheidungen einen Sachverständigen auf Kosten des Unternehmens hinzuziehen.
5. Erhebt der EC-Ausschuss Einwendungen gegen eine beabsichtigte Fremdvergabeentscheidung oder die Regelung der im Rahmen der Fremdvergabe umzusetzenden personellen Maßnahmen, wird die zuständige Fachabteilung zur Überprüfung der Maßnahmenempfehlung aufgefordert. Lässt sich dabei kein Einvernehmen erzielen, wird die Angelegenheit vom Vorstand entschieden. Soweit es durch die Entscheidung aus Sicht des BR zu unzumutbaren personellen Einzelmaßnahmen kommen kann, kann er gegen die Entscheidung des Vorstands eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG anrufen. Gleiches gilt bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung oder über die Zumutbarkeit von personellen Maßnahmen. Die Einigungsstelle hat die Interessen des Unternehmens auf Fremdvergabe einerseits und die Interessen der Beschäftigten andererseits angemessen zu berücksichtigen. Kommt in der Einigungsstelle keine einvernehmliche Regelung zustande, unterwerfen sich die vertragschließenden Parteien dem Spruch dieser Einigungsstelle.
6. Auf anderen Grundlagen als dieser Betriebsvereinbarung beruhende Rechte der Arbeitnehmervertretung bleiben unberührt.

5. Verfahren bei notwendigen personellen Maßnahmen

1. Soweit Arbeitsplätze durch eine Fremdvergabe bedroht sind, sind die hiervon betroffenen Beschäftigten unverzüglich, mindestens jedoch 8 Wochen vor einer personellen Maßnahme, zu informieren.
2. Erhöhen oder verändern sich durch die Fremdvergabe die Arbeitsaufgaben bzw. Anforderungen an einzelne Beschäftigte, werden den Betroffenen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt. Können sie ausnahmsweise nicht während der Arbeitszeit stattfinden, wird Freizeitausgleich gewährt. Bei Erfüllung der Qualifikationsanforderungen wird ggf. eine entsprechende Höhergruppierung/Neubewertung der Tätigkeit vorgenommen.
3. Vermindern sich aufgrund der Fremdvergabe die Arbeitsaufgaben oder Arbeitsanforderungen oder entfällt der Arbeitsplatz von Beschäftigten, so erhalten sie eine Besitzstandsicherung für Entgelt (Eingruppierung) und Nebenleistungen. Diese Besitzstandssicherung gilt mindestens bis zum Angebot von zwei zumutbaren Arbeitsplätzen.
4. Beschäftigte, deren Arbeitsplatz aufgrund der Fremdvergabe weggefallen ist oder sich wesentlich verändert hat, oder die sich erhöhten Anforderungen nicht gewachsen fühlen, erhalten eine Präferenz bei der Bewerbung auf freie Arbeitsplätze innerhalb des Konzerns, sofern diese Arbeitsplätze mindestens ihrem bisherigen Arbeitsplatz gleichwertige Arbeitsanforderungen stellen. Wird diesen Beschäftigten innerhalb von 6 Monaten kein zumutbarer Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber angeboten, können sie Änderungsangebote ablehnen und statt dessen den Abschluss eines Aufhebungsvertrages verlangen und die in Anlage 2 hierfür vorgesehenen Leistungen beanspruchen. Vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist der BR zu hören.
5. Die zur Abgrenzung von zumutbaren Arbeitsplätzen erforderlichen Festlegungen ergeben sich aus Anlage 3.

6. Zur Minderung von Nachteilen durch Fremdvergaben kann der Betriebsrat eine gesonderte Vereinbarung zur Teilzeit verlangen, die es den Beschäftigten auf eigenen Wunsch ermöglicht, unabhängig von ihrer Betroffenheit durch die Fremdvergabe ihre Arbeitszeit mit entsprechenden Einbußen beim Entgelt zu reduzieren. Beschäftigte, deren Arbeitszeit reduziert worden ist, erhalten eine Präferenz bei der Bewerbung um einen Vollzeitarbeitsplatz bzw. auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit auf die tariflich übliche Arbeitszeit. Beschäftigte in Teilzeit haben Anspruch auf volle Sozialleistungen.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsverträge

1. Aufhebungsverträge in Zusammenhang mit einer Fremdvergabe werden nur auf Antrag des Beschäftigten geschlossen.
2. Die jeweiligen gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen sind einzuhalten. Sie werden nur auf Wunsch des Beschäftigten abgekürzt. Auf mögliche Nachteile bei Abkürzung der Kündigungsfrist ist der Beschäftigte ausdrücklich aufmerksam zu machen.
3. Die Aufhebungsverträge erhalten den Zusatz: „Dieser Aufhebungsvertrag wurde in Folge und an Stelle des Wirksamwerdens einer notwendig gewordenen Änderungskündigung abgeschlossen“
4. Erleiden Arbeitnehmer durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages Nachteile in Folge der Verhängung einer Sperrfrist durch die Bundesagentur für Arbeit, die nicht von ihnen selbst verschuldet sind, so gehen diese voll zu Lasten des Arbeitgebers bzw. sind von diesem als Nettoausgleich zu gewähren.

7. Besondere Fremdvergabebereiche

(ist noch nicht formuliert)

8. Inkrafttreten und Kündigung

1. Die Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum [...] in Kraft.
2. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum [...] gekündigt werden.

Anlage 1

Qualitative Kriterien

Mit Hilfe der qualitativen Kriterien werden die Vor- und Nachteile sowie Risiken in den Vergleich zwischen Fremdvergabe und Eigenleistung einbezogen, die im Rahmen des Kostenvergleichs nicht (ausreichend) berücksichtigt werden konnten. Dabei geht es vor allem um folgende Aspekte:

Qualitative Beurteilungskriterien

- Qualität
- Flexibilität
- Abhängigkeit
- Zuverlässigkeit
- Sicherheit
- Erhöhter Verschleiß
- Strategische Bedeutung

Die qualitative Beurteilung der Fremdvergabe erfolgt zumeist durch die Beantwortung einer Reihe von Fragen zu den jeweiligen Kriterien.

Fragen zur Qualität

Ist die Qualität der Fremdfirma höher oder niedriger als die Eigenleistung?

Gibt es Qualitätsschwankungen?

Wie erfolgt die Überprüfung der Qualität?

Welche Konsequenzen hat eine niedrige Qualität?

- Verminderung der Menge und/oder Qualität der eigenen Produkte
- Nacharbeit
- Betriebsunterbrechungen
- Terminverzögerungen/Konventionalstrafen
- höheren Ausschuss
- Einnahmeverluste

Können Qualitätsstandards gegenüber der Fremdfirma durchgesetzt werden?

Fragen zur Flexibilität

Erhöht oder vermindert sich durch die Fremdvergabe die kurzfristige Anpassungsfähigkeit des Betriebes an Markterfordernisse?

Wie schnell stehen die Fremdfirmen zur Verfügung?

Muss eine gewisse Mindestmenge fremdvergeben werden?

Sind kurzfristige Erhöhungen der Fremdvergabe möglich?

Wie lässt sich der Fremdfirmeneinsatz über die Wochentage verteilen?

Können kurz- oder langfristige Änderungen der geforderten Qualitätsstandards vorgenommen werden?

Fragen zur Abhängigkeit

Begibt sich der Betrieb in eine Abhängigkeit von der Fremdfirma?

Stehen weitere Fremdfirmen zur Verfügung?

Kann die Leistung kurzfristig noch selbst erstellt werden?

Welcher Aufwand ist notwendig, um die Leistung nach erfolgter Fremdvergabe wieder selbst erbringen zu können?

Geht dem Betrieb durch die Fremdvergabe Know-how verloren?

Sind langfristige vertragliche Bindungen mit den Fremdfirmen notwendig?

Wer trägt das Risiko von Kostensteigerungen bei der Fremdfirma?

Fragen zur Zuverlässigkeit

Werden die jeweils zugesagten/angeforderten Leistungen auch immer bereitgestellt?

Welche Auswirkungen haben Arbeitsk Kampfmaßnahmen bei den Fremdfirmen?

Welche Konsequenzen hat mangelnde Zuverlässigkeit?

- Verzögerungen der eigenen Leistungserstellung
- Betriebsunterbrechungen
- Überstunden
- Image- und Kundenverluste

Fragen zur Sicherheit

Werden an die fremd zu vergebenden Leistungen Sicherheitsanforderungen gestellt?

Erhält die Fremdfirma Einblicke bzw. Zugang zum Sicherheitssystem des Betriebes?

Gibt es Erfahrungen über den Umgang mit Sicherheitsfragen in der Fremdfirma?

Fragen zum erhöhten Verschleiß

Führt der Fremdfirmeneinsatz zu (überproportional) erhöhtem Verschleiß der Maschinen und Einrichtungen?

Welche Konsequenzen hat dieser Verschleiß?

- Zunahme der Stillstandzeiten
- Erhöhter Reparaturbedarf
- Engpässe in der Instandhaltung

Fragen zur strategischen Bedeutung

Welche zukünftigen Entwicklungsperspektiven hat der betroffene Bereich?

Welche Bedeutung hat der betroffene Bereich für den Zweck und die Wertschöpfung des Unternehmens?

Ergeben sich durch die Fremdvergabe positive Synergieeffekte ?

Welche negativen Effekte in anderen Teilbereichen des Unternehmens sind zu befürchten?

- Geringere Auslastung
- Höherer Abstimmungsaufwand

Anlage 2

Leistungen bei Ausscheiden auf Antrag des Beschäftigten durch Aufhebungsvertrag

Scheidet ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus, weil durch den Arbeitgeber nach erfolgter Fremdvergabe kein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden konnte, wird eine Abfindung gemäß folgender Formel gezahlt:

Alter × Betriebszugehörigkeit × Bruttomonatseinkommen ÷ 35

Alter und Betriebszugehörigkeit werden in Jahren angegeben. Angefangene Jahre werden dabei als volle Jahre gerechnet.

Anlage 3

Abgrenzung zumutbarer Arbeitsplätze bei Versetzungen/Umsetzungen

Bei Umsetzungen bzw. Versetzungen ist ein Arbeitsplatz zumutbar, wenn er folgende Zumutbarkeitskriterien erfüllt:

- funktionelle Zumutbarkeit
- materielle Zumutbarkeit
- zeitliche Zumutbarkeit
- räumliche Zumutbarkeit
- soziale Zumutbarkeit

Die funktionelle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung, bisherige Tätigkeit) des Arbeitnehmers entsprechen oder wenn dieser die erforderliche Qualifikation durch eine vom Unternehmen angebotene sachgerechte und zumutbare Qualifizierungsmaßnahme zu erwerben in der Lage ist.

Die materielle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Verdienstmöglichkeiten am neuen Arbeitsplatz denen des bisherigen entsprechen.

Die zeitliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Dauer und Lage der Arbeitszeit des neuen Arbeitsplatzes der des bisherigen entspricht.

Die räumliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn sich die Wegezeit zum Arbeitsplatz nicht um mehr als 15 Minuten für den einfachen Weg erhöht und dabei 45 Minuten insgesamt nicht überschritten werden und wenn etwaige Mehrkosten vom Arbeitgeber übernommen werden.

Die gesundheitliche Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Arbeitsumgebungseinflüsse zu keinen das bisherige Maß übersteigenden Belästigungen und Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers führen.

Die soziale Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Annahme des neuen Arbeitsplatzes keine soziale Härte darstellt. Ein sozialer Härtefall liegt insbesondere dann vor, wenn die jetzige oder künftige Betreuung und Versorgung pflegebedürftiger Familienangehöriger erschwert wird.