

Zum 1. April 2005 tritt der „Beschäftigungssicherungstarifvertrag“ (BeSiTV) in fast allen Unternehmen des DB Konzerns in Kraft. Kernbestandteil ist die Verlängerung des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31. Dezember 2010 und damit verbunden die Neuorganisation des Konzernarbeitsmarktes.

Wie sich diese Veränderungen auf den einzelnen Mitarbeiter auswirken, erläutert der folgende Artikel exemplarisch am Beispiel des fiktiven „Kollegen Müller“.

I. „Wir haben ein Problem“

Die Gerüchte sind also wahr: In einem Rundschreiben teilt die Geschäftsführung mit, dass zum 30. September im gesamten Unternehmen 200 Arbeitsplätze entfallen, weil der in der Personalplanung eingestellte Großauftrag wider Erwarten doch nicht erteilt wurde und außerdem die Umstellungen in der Verfahrenstechnik „zusätzliche Kapazitäten dauerhaft freisetzen wird“. Jetzt werde mit dem Konzern und im Dialog mit dem Betriebsrat versucht, in nächster Zeit „intelligente Lösungen“ für dieses Problem zu finden.

„Nur gut, dass uns keine Kündigung droht“, denkt sich Herr Müller, der mit seinen Kollegen

Kollege Müller verliert den Job – Was nun?

zu einer Abteilung gehört, die unmittelbar vom vorgesehenen Stellenabbau betroffen ist.

II. Der Betriebsrat kämpft

In den folgenden Wochen legt die Geschäftsführung dem Betriebsrat eine ausführliche Darstellung der geänderten Personalplanung vor und erläutert diese. Nach intensiven Gesprächen auf allen Ebenen zeigt sich, dass ein Teil der betroffenen Mitarbeiter ohne weiteres in andere Unternehmensteile wechseln kann und einige Mitarbeiter durch Nutzung von Altersteilzeit oder vorgezogenem Renteneintritt freiwillig ausscheiden wollen. Zu Beginn der Verhandlungen zum Interessenausgleich im Juni verbleiben damit 165 wegfallende Arbeitsplätze.

Hierzu gehört auch die bisherige Tätigkeit von Kollege Müller. Mit 47 Jahren denkt er noch nicht an die Rente, sondern hofft vielmehr, seine langjährigen Berufserfahrungen weiter einbringen zu können. „Das kann doch nicht das Ende bei der Bahn für mich gewesen sein?“, fragt er sich, „oder doch?“

Trotz schwieriger Verhandlungen einigen sich Betriebsrat und Unternehmen im Juli auf die einvernehmliche Durchführung der vorgelegten Maßnahmen (Interessenausgleich), verbunden mit dem Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer (Sozialplan). Bei der sozialen Auswahl werden anhand des Kündigungsschutzgesetzes sowie der in § 12 BeSiTV genannten Kriterien schließlich die konkreten 165 Mitarbeiter identifiziert. Im Einzelnen verlieren neben den 35 zugewiesenen Beamten 130 Arbeitnehmer ihren bisherigen Arbeitsplatz. Hiervon haben 110 eine Beschäftigungszeit von mindestens fünf Jahren und sind damit durch den BeSiTV vor einer betriebsbedingten Kündigung geschützt; 60 davon sind schon über 15 Jahre dabei und besitzen damit den individuellen Kündigungsschutz aus den alten Tarifverträgen.

Dies gilt auch für Kollegen Müller, den es ebenfalls getroffen hat. Nun muss er eine Entscheidung treffen: Ausscheiden gegen Abfindung oder

Abschluss eines Integrationsvertrages.

III. Integrationsvertrag – Was ist das ?

Kollege Müller erhält in einem persönlichen Gespräch mit dem Personalreferenten unter Anwesenheit eines Kollegen vom Betriebsrat den auf ihn persönlich ausgefüllten Integrationsvertrag übergeben und erläutert. Das ist schon erstaunlich. Obwohl er doch am 30. September seinen Arbeitsplatz verlieren wird, soll er auch danach noch dem Unternehmen angehören; allerdings mit einem „ruhenden Arbeitsverhältnis“, sprich ohne Arbeitsleistung und dafür auch ohne Einkommen.

Sein zentraler Ansprechpartner ist die „DB JobService GmbH“. Die hieß bisher DB Vermittlung, nimmt nun aber alle Arbeitnehmer auf und soll den Austausch der frei werdenden und wieder zu besetzenden Arbeitsplätze im DB Konzern managen. Außerdem betreut sie alle Mitarbeiter, die wie Kollege Müller nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht direkt wieder ver-



Nach zähem Ringen konnten in Berlin die Tarifabschlüsse im Rahmen des Zukunftsprogramms für Wirtschaftlichkeit und Beschäftigung unterzeichnet werden. Damit trat auch der Beschäftigungssicherungstarifvertrag in Kraft.

Bild: DB AG/Reiche

mittelt werden können und deshalb eine vorübergehende Beschäftigung oder sonstige Unterstützung benötigen.

In dem mehrseitigen Integrationsvertrag steht genau aufgelistet, welche Rechte und Pflichten in dieser „Überbrückungsphase“ bestehen; im Grunde ist es eine Zusammenfassung des BeSiTV. Wichtig ist natürlich die genaue Höhe der Vergütung. Als so genannter „kündigungsbeschränkter Arbeitnehmer“ erhält Kollege Müller 85 Prozent seines letzten Einkommens einschließlich aller Zulagen garantiert gezahlt, ausgenommen natürlich die variablen und für bestimmte Einsatzzeiten gezahlten Zulagen.

Die Altersversorgung läuft weiter und ich habe eine reelle

Chance, wieder irgendwo unterzukommen

„Da werde ich schon erheblich kürzer treten müssen“, überlegt er. „Andererseits läuft so die Altersversorgung weiter und ich habe eine reelle Chance, wieder irgendwo unterzukommen. Mit 47 Jahren auf dem freien Arbeitsmarkt habe ich die wohl nicht und eine Abfindung wäre dann schnell verbraucht.“

IV. Die Zeit in der Integrationsphase

Nachdem er den Integrationsvertrag unterzeichnet und die Restarbeiten in seinem abgehenden Unternehmen erledigt hat, trifft Kollege Müller zum ersten Mal seinen Arbeitsvermittler bei der DB JobService. Gemeinsam legen sie eine Strategie fest, um die baldige Rück-

kehr auf einen festen Arbeitsplatz zu schaffen. Es wird deutlich, wo Kollege Müller durch seine langjährige Tätigkeit Erfahrung und Fachwissen angesammelt und wo er noch Defizite hat, um ihn auch anderweitig einsetzen zu können.

Nachdem die Aufnahme- und Orientierungsphase absolviert ist, nimmt Kollege Müller daher an einem vierwöchigen Computerkurs teil, wo ihm die Grundlagen moderner Bürokommunikation vermittelt werden.

Leider geht es dann nicht so flott weiter. Erst einen Monat später bietet ihm der Arbeitsvermittler eine befristete Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen der Bahn an. Kollege Müller übernimmt die Tätigkeit, auch wenn sie ihn nicht gerade ausfüllt und das Arbeitsumfeld gewöhnungsbedürftig ist.

„Aber es ist ja nur für sechs Monate und die Vergütung bleibt unverändert. Man muss halt nehmen, was kommt“ begründet er seine Entscheidung.

Kurz vor Ende der sechs Monate ruft ihn sein Arbeitsvermittler freudig an. Ihm sei gerade ein freier Arbeitsplatz gemeldet worden, dessen Anforderungen sich fast genau mit den Qualifikationen des Kollegen Müller deckten.

V. Geschäft!

Nun geht es schnell. Der Arbeitsvermittler schlägt Kollegen Müller im Bewerbungsverfahren vor, die Auswahlentscheidung fällt aufgrund der früheren Kenntnisse aus der früheren Tätigkeit positiv aus und der Betriebsrat des aufnehmenden Unternehmens hat auch keine Einwände gegen die Neueinstellung.

Nichts tut mehr weh als die Rechnung.

Schmerzfrei mit unserer privaten Krankenzusatzversicherung.

Der Arbeitgeber erbringt immer mehr Leistungen. Mit unserer Krankenzusatzversicherung sind Sie bestens versorgt. Ob Zahnersatz, Naturheilkunde, Vorsorgeuntersuchungen, Zuschüttungen für Medikamente und Heilmittel sowie viele weitere Leistungen. Wir versichern Sie ganz nach Ihren individuellen Bedürfnissen. Mehr Informationen erhalten Sie unter der SIGNAL IDUNA Service-Hotline 0180/7 35 03 35 oder unter www.signal-iduna.de.

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen



Genau das, was ich brauche.