

11.5 Regelungsbereich Leistungs- und Verhaltenskontrollen mit Zentralisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung

Darstellung des Unternehmens

Das Unternehmen gehört zur Metallindustrie und hat in mehreren Bundesländern Produktionsstätten mit jeweils mehreren Tausend Arbeitnehmern. Das Unternehmen hat in jedem deutschen Produktionsstandort einen eigenständigen Betriebsrat sowie einen Gesamtbetriebsrat auf Unternehmensebene.

Verhältnis der Interessenvertretung zum Arbeitgeber

Das Verhältnis der örtlichen Betriebsräte zu ihren jeweiligen Geschäftsleitungen ist – stark abhängig von den handelnden Persönlichkeiten auf beiden Seiten – konstruktiv bis konfliktreich. Das Verhältnis zwischen Unternehmens-Geschäftsleitung und GBR ist sachlich und oft konstruktiv. Der GBR wird grundsätzlich über alle beteiligungsrelevanten Vorgänge im Unternehmen informiert, wobei aber Umfang und Zeitpunkt der Information immer wieder Diskussionspunkte sind.

Sowohl GBR wie die Betriebsratsgremien scheuen sich generell nicht, ihre Interessen auf dem gerichtlichen Weg durchzusetzen. Zwischen GBR und Betriebsräten gab es zwar immer wieder unterschiedliche Meinungen, grundsätzlich ziehen alle BR-Gremien aber an einem Strang, wenn auch die Wege und Taktiken oft unterschiedlich sind.

Darstellung des Regelungsgegenstandes

Alle Produktionsstätten setzten seit Jahren das gleiche Entgeltabrechnungssystem ein, dies aber in eigener fachlicher Zuständigkeit. Die »lokalen« Installationen rechnen außerdem nach verschiedenen Lohnverfahren (Akkord, Prämie, Zeit) ab, die auf den unterschiedlichen Produktionsprozessen in den einzelnen Produktionsstätten beruhten. Hardwareseitig wurden alle »lokalen« Installationen seit einigen Jahren auf Rechnern im zentralen Unternehmens-Rechenzentrum gefahren. Dort allerdings in softwareseitig komplett getrennten Einzelinstallationen. Durch die unternehmensweite Vernetzung ist diese Teilung von zentraler Hardware und dezentraler Anwendung kein Hindernis für gesonderte lokal gesteuerte Abrechnungsverfahren.

Das Unternehmen kündigte zu Jahresanfang gegenüber allen lokalen Betriebsratsgremien überraschend sämtliche Betriebsvereinbarungen zu den technischen Entgeltabrechnungssystemen, zu den örtlich vereinbarten Abrechnungs-

verfahren und den Entgeltzahlungszeitpunkten. Sie informierte dann den GBR über die Absicht, die gesamte Entgeltabrechnung zum Beginn des folgenden Jahres in einem sog. Shared Service Center (SSC) am Sitz der Unternehmenszentrale zu zentralisieren und dieses SSC in einem weiteren Schritt als eigenständige Gesellschaft aus dem Unternehmen auszugliedern. Die Unternehmensleitung informierte den GBR, das sie mit ihm eine neue GBV zum Entgeltabrechnungssystem verhandeln und vereinbaren wolle.

Die bislang softwareseitig getrennt betriebenen Entgeltabrechnungssysteme sollten nach den Unternehmensplanungen innerhalb von 10 Monaten in eine einzige gemeinsame Installation im Shared Service Center zusammengeführt werden. Alle für die Entgeltabrechnung zuständigen und mit der Auskunft zur Abrechnung befassten Mitarbeiter in den Produktionsstätten sollten nach den Arbeitgeberplanungen aus den Produktionsstandorten in das SSC wechseln und dafür auch in die Unternehmenszentrale umziehen. Fragen der Arbeitnehmer zu ihrer Abrechnung sollten nicht mehr »auf kurzem Weg« vor Ort an die Entgeltabrechner, sondern ausschließlich per Telefon, Fax oder E-Mail an das SSC erfolgen und auf gleichem Weg beantwortet werden. Die unterschiedlichen Entgeltabrechnungsverfahren sollten erhalten bleiben. Die mehr als 2000 unterschiedlichen Auswertungen des Entgeltabrechnungssystems sollten reduziert und ebenso wie die unterschiedlichen Zeitpunkte und Verfahren der Lohn- und Urlaubsgeldzahlung vereinheitlicht werden.

Im Unternehmen gab es für jeden Standort eigene über 15 Jahre alte Betriebsvereinbarungen zum Lohnabrechnungssystem. Die Betriebsvereinbarungen waren – wie damals schon üblich – mit zahlreichen Anlagen versehen. In diesen wurden Masken, Ausdrucke, Matchcodes, Zugriffsberechtigungen, BR-Kontrollen, Protokollierung usw. im Detail dokumentiert und vereinbart (Positivprinzip). Die Betriebsräte hatten sich in den Betriebsvereinbarungen zwar ausdrücklich Kontrollrechte gesichert, diese aber nur wenige Jahre wahrgenommen. Auch war allen Betriebsräten klar, dass die vereinbarten Auswertungen teilweise durch andere ersetzt worden waren.

Verhandlungsverlauf

Die Unternehmensleitung bot ausdrücklich nur dem GBR Verhandlungen an, um »auf Basis der bisherigen Betriebsvereinbarungen« eine »an die neue Situation« angepasste GBV abzuschließen. In der Vorstellung der Unternehmensleitung war diese keine problematische Sache, da sich aus ihrer Sicht ja nichts am Entgeltabrechnungssystem ändern sollte. Durch die geplante Zentralisierung war nach ihrer Meinung auch die Mitbestimmung der örtlichen Betriebs-

räte entfallen. Die Betriebsräte sahen dies anders, zumal die unterschiedlichen Lohnverfahren beibehalten werden sollten. Auch der geplante Abzug der Entgeltabrechner war aus Sicht der Betriebsräte eine lokale Angelegenheit. Alle Betriebsräte leiteten deshalb arbeitsgerichtliche Verfahren zur Feststellung ihrer Zuständigkeit ein.

Unabhängig von den rechtlichen Auseinandersetzungen bekam der GBR-EDV-Ausschuss vom GBR den Auftrag mit der Unternehmensführung die erforderlichen Informationsgespräche zu führen. Der EDV-Ausschuss war mit Vertretern aller lokalen Betriebsratsgremien besetzt. Er hatte in dieser ersten Phase den Blick im Wesentlichen auf die technische Seite des zu regelnden Entgeltabrechnungssystems gelegt und forderte die Arbeitgeberseite auf, schriftlich detaillierte Informationen über die technischen und organisatorischen Änderungen/Neuerungen vorzulegen.

In den internen Sitzungen des EDV-Ausschusses zur Vorbereitung der Informationsgespräche sowie in den lokalen Betriebsratsgremien begannen die Mitglieder, sich die Arbeitgeber-Planung dann genauer anzusehen und im Detail die möglichen Auswirkungen auf die Kollegen zu hinterfragen. Nach und nach kamen immer mehr Fragen zu den praktischen und organisatorischen Folgen dieser geplanten Zentralisierung auf, z. B.: Wie sollen sich ausländische Kollegen per Telefon, Fax oder Email gegenüber dem anonymen SSC sprachlich verständlich ausdrücken? Können sie ihre Fragen während der Arbeitszeit stellen? Wer zahlt bei Telefonaten von zu Hause die entstehenden Kosten? Wie ist sichergestellt, dass Arbeitnehmern in Notfällen kurzfristig Geld ausgezahlt wird? Wie lange müssen die Kollegen auf Antworten warten? Wie lange ist das SSC zeitlich erreichbar, wenn Kollegen aus der Nachtschicht Fragen haben? Es stellte sich heraus, dass die Arbeitgeberseite nahezu alle organisatorischen Folgen der Zentralisierung im SSC als nachrangig und unwesentlich für die aktuelle Verhandlung betrachtete. Es entstand der Eindruck, dass sie oft noch nicht einmal ein Konzept für bestimmte Situationen hatte. Eine frühzeitig von der Unternehmensleitung aufgestellte Forderung war, die Verhandlungen ausschließlich in Bezug auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Leistungs- und Verhaltenskontrolle) zu führen. Der GBR und die lokalen Betriebsräte sahen dagegen in der geplanten Maßnahme eine Betriebsänderung und forderten zusätzlich Interessenausgleichsverhandlungen auf lokaler BR-Ebene.

Die Arbeitgeberseite zeigte sich nicht bereit, zu den vom GBR-Ausschuss gestellten Fragen über die organisatorischen Konsequenzen für die Arbeitnehmer vor Ort verbindliche Antworten zu geben oder diese Themen in der GBV zu