

Jägermeister und Betriebsrat verhandeln über Abfindungen

In den Augen der Arbeitnehmervertreter sind die Zahlungen zu niedrig. Das Unternehmen hält die Abfindungen für die Promotion-Mitarbeiter für freiwillig.

Von Christina Lohner

Wolfenbüttel. Da Jägermeister das Geschäft seiner Promotion-Tochter zum Ende des Jahres einstellt, müssen sich rund 200 Mitarbeiter einen neuen Job suchen, davon 13 Festangestellte. Die laut Unternehmen zum Großteil studentischen Mitarbeiter, denen gekündigt wurde, bekommen eine Abfindung. Das hatte Jägermeister vor zwei Monaten mitgeteilt. Doch die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist der Meinung, dass diese nicht hoch genug ausfallen, wie sie in einem Informationsblatt an ihre Mitglieder schrieb. Am Dienstag verhandelte der Bielefelder Betriebsrat nun zum ersten Mal mit dem Unternehmen darüber.

Ein Ergebnis wurde dabei noch nicht erzielt, wie beide Seiten im Anschluss erklärten. Zu den Inhalten des Gesprächs wollten sich beide Parteien mit Verweis auf die laufenden Verhandlungen nicht äußern. Ein Unternehmenssprecher sagte, beide Seiten würden nun prüfen, wie es weitergeht. Der nächste Verhandlungstermin ist nach Gewerkschaftsangaben für Ende nächster Woche anberaumt.

Jägermeister halte sich ohne Wenn und Aber an die gesetzlichen Vorgaben, betonte der Unternehmenssprecher. Doch bei deren Auslegung sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschiedlicher Auffassung.

Bielefeld mit seinen laut NGG zehn Mitarbeitern ist der einzige der 16 bisherigen Standorte mit



Mitarbeiter bei einer Jägermeister-Promotion-Party 2007. FOTO: IMAGO / ARCHIV

einem Betriebsrat. Dieser muss bei einer Betriebsänderung mit wesentlichen Nachteilen für die Belegschaft einbezogen, ein Interessenausgleich und Sozialplan ausgehandelt werden. Mit den anderen Standorten hat sich Jägermeister laut dem Sprecher bereits geeinigt. Die Höhe der Abfindungen verraten

die Wolfenbütteler nicht, nach Gewerkschaftsangaben wurden 0,5 Bruttogehälter pro Beschäftigungsjahr angeboten.

Ist ein Sozialplan hier Pflicht?

Nach Auffassung des Unternehmens handelt es sich dabei um eine freiwillige Leistung. Betriebsrat und

Gewerkschaft sehen das für Bielefeld anders: Laut Betriebsverfassungsgesetz müsse ein Sozialplan verhandelt werden. Dieser legt fest, wie die Nachteile für die Mitarbeiter durch die Betriebsänderung ausgeglichen werden, etwa durch Abfindungen.

Ein Sozialplan ist nur rechtlich verpflichtend, wenn in einem Unternehmen regelmäßig mindestens 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind. Das erklärt **Horst Call, Professor für Arbeitsrecht an der Ostfalia-Hochschule.** Ein Abfindungsanspruch bestehe in Deutschland nicht – außer eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag sieht das vor. Doch Abfindungen seien regelmäßig Gegenstand von Sozialplan-Verhandlungen.

Ein Sozialplan könne von einem Betriebsrat aber auch erzwungen werden, wenn in einem kleinen Betrieb mit bis zu 20 Arbeitnehmern mindestens sechs von einer Einschränkung oder Stilllegung betroffen sind beziehungsweise entlassen werden. Bei Jägermeisters Promotion-Tochter könnten die Arbeitnehmervertreter ihrer Ansicht nach einen Sozialplan erzwingen, weil es sich bei der Betriebsänderung um eine reine Entlassung der Mitarbeiter handle. Call kann diese Einschätzung nachvollziehen.

Mindestens 0,5 Gehälter pro Betriebsjahr sind laut dem Arbeitsrechtler bei Abfindungen durchaus üblich, die meisten Unternehmen zahlten aber 75 bis 100 Prozent des Gehalts.