



KANZLEI RÜDIGER HELM

Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm
Christiane Fuchs
Susanne Gäbelein
Gerd Nies
Christine Steinicken
Thorben Brockmeyer
Rechtsanwälte

Schwanthalerstr. 73
80336 München
Telefon: 089-51701660
Telefax: 089-51701661
kanzlei@kanzlei-helm.de
www.kanzlei-helm.de



Die Rechte aus den Beschäftigungssicherungstarifverträgen haben
Mitglieder der Gewerkschaft Ver.di

Eine Information für die Schlecker-Beschäftigte
Hinweise zum Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BesiTV)

Tarifvertrag

Zwischen der

Firma Anton Schlecker (AS), Talstraße 12, 89579 Ehingen, vertreten durch den Inhaber Herrn Anton Schlecker

und

die Firma Schlecker XL GmbH, Talstraße 12, 89579 Ehingen, vertreten durch die Geschäftsführerin Frau Marija Brnas

- einerseits -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, vertreten durch den Bundesvorstand

- andererseits -

Präambel

Infolge der vom Arbeitgeber durchgeführten, noch nicht abgeschlossenen Umstrukturierung (z. B. Verkaufsstellenschließungen AS; Neueröffnungen XL) entsteht die Notwendigkeit, die Arbeitsplätze und das Einkommen möglichst aller Beschäftigten der Firma Anton Schlecker abzusichern. Dieser Tarifvertrag vereinbart Regelungen zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung, zu Alternativen zur Kündigung, zu Ersatzarbeitsplätzen, zur Teilzeit, zur Altersteilzeit und zu Sicherheiten nach einem Wechsel von AS zu XL.

Anmerkung:

Die Präambel hat grundsätzlich keine eigene, unmittelbare rechtliche Bedeutung, sie dient der Auslegung eines Vertrages. Sie ist also eine Auslegungshilfe für Tarifnormen, bei denen verschiedene Auslegungsmöglichkeiten gegeben sind.

Diese dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag vorangestellte Präambel stellt klar, dass zwischen den Tarifparteien Einigkeit darüber besteht, dass aufgrund der Umstrukturierungen Beschäftigungssicherungsmaßnahmen notwendig sind. Daher ist jede Tarifnorm beschäftigungssichernd und beschäftigungserhaltend auszulegen.

Weiter betont die Präambel, dass die vom Arbeitgeber eingeleiteten Umstrukturierungsmaßnahmen noch nicht abgeschlossen sind. Während der Laufzeit des Beschäftigungssicherungstarifvertrages müssen Beschäftigte damit rechnen, dass AS-Verkaufsstellen geschlossen und XL-Märkte eröffnet werden.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1. räumlich und sachlich für alle Verkaufsstellen und LSC's der Firma Anton Schlecker ausgenommen der Zentrale, Vertriebsbüros und Fleischverkaufsstellen, soweit nicht ausdrücklich in einer anderen Bestimmung etwas anderes geregelt ist.*
- 2. persönlich für alle in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG und die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind.*

Anmerkung:

In § 1 Ziffer 1 des Geltungsbereiches ist die Schlecker-XL GmbH (XL) nicht aufgenommen worden. Für XL gilt der Tarifvertrag nur, soweit dies ausdrücklich geregelt ist. Um dies abzusichern wurde die Formulierung „soweit nicht ausdrücklich in einer anderen Bestimmung etwas anderes geregelt ist“ gewählt.

Für die Firma Anton Schlecker (AS) – ohne Zentrale, Vertriebsbüros und Fleischverkaufsstellen – gelten daher alle Tarifnormen; für XL nur die Normen, die ausdrücklich auf XL Bezug nehmen.

Bestimmungen die ausdrücklich für AS und XL gelten:
Präambel
§ 2 Leiharbeit
§ 3 Ziffer 3: Einbeziehung von XL in die Gruppe der freien und frei werdenden Arbeitsplätze zum Zwecke der Unterbreitung eines Angebots an Beschäftigte von AS
§ 3 Ziffer 6: Auffangregelung für zwischen 01.04 und 30.06.2010 ausgeschiedene Beschäftigte
§ 3 Ziffer 8: Klarstellung, dass § 613 a bei Verkaufsstellenumwandlung gilt.
§ 4: Beschäftigungssicherung bei einem Wechsel zu XL (Rückkehrrecht in die Konditio-

nen des BesiTV und Sozialtarifvertrag.
§ 5: Mobilitätsregelung
§ 7: befristeter Teilzeitausgleich
§ 8: befristeter Eingruppierungs-/Abgruppierungsschutz
§ 10: möglicher Gefährdungsgrund für den Arbeitsplatz bei Umwandlung von AS zu XL
§ 11: Tarifschlichtung gilt auch für Auslegungsfragen zwischen Verdi und XL

In § 1 Ziffer 2 wird klar gestellt, dass die Regelungen ausschließlich für Mitglieder der Gewerkschaft Verdi gelten. Zu dem Zeitpunkt, zu dem ein bestimmter Sachverhalt bekannt wird (z.B. eine Kündigung) muss die Betroffene bereits Mitglied der Gewerkschaft sein. Nur dann besteht beispielsweise die Verpflichtung zur bevorzugten Berücksichtigung bei freien Stellen nach § 3 Ziffer 4 dieses Tarifvertrags.

Beispiel: Haben sich drei Beschäftigte auf eine Stelle beworben, ist aber nur eine Gewerkschaftsmitglied, hat nur diese den Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung und ist dadurch bei einer ggf. ausgesprochenen Kündigung geschützt. Nichtmitglieder können sich auch bei rechtzeitiger Anzeige des Interesses an einer Stelle auf diesen Schutz nicht berufen.

Entsprechende Pflichtverletzungen aus dem Tarifvertrag können bei einem Kündigungsrechtsstreit nur geltend gemacht werden, soweit Beschäftigte sich auf eine Pflichtverletzung berufen, für die wegen der Gewerkschaftsmitgliedschaft eine Verpflichtung des Arbeitgebers bestanden hat. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft muss also jeweils vor Eintritt des entsprechenden Vorgangs (z.B. Besetzung einer Stelle, für die die Verpflichtung zur bevorzugten Berücksichtigung von Gekündigten besteht) gegeben sein.

Es ist daher noch nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten zu empfehlen, der Gewerkschaft Verdi beizutreten, damit auch auf ihre Arbeitsverhältnisse die in dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag geregelten Schutzvorschriften Anwendung finden.

§ 2

Leiharbeit

*Leiharbeit bei den Firmen AS und XL soll grundsätzlich vermieden werden. Sie ist nur bei kurzfristigem Personalbedarf zum Abbau von Arbeitsspitzen und Arbeitsausfällen in dem Umfang zulässig, indem dieser Bedarf nicht durch arbeitsvertraglich Beschäftigte abgedeckt werden kann. **

**Derzeit bestehende Leiharbeitsverhältnisse (Meniar) werden bis 31.12.2010 abgewickelt.*

Anmerkung:

Das Zweischrankenmodell von Verdi zur Leiharbeit: Zur Feststellung, ob Leiharbeit im Einzelfall zulässig ist, wurden durch den Tarifvertrag zwei Grenzen gesetzt. Beide Grenzen haben das Ziel, den vorübergehenden Charakter von Leiharbeit abzusichern. Für zulässige Leiharbeit müssen diese Grenzen kumulativ – also gemeinsam – vorliegen.

Leiharbeit ist nach § 2 ausschließlich zulässig, wenn sie sowohl

- aufgrund kurzfristigem Personalbedarf zum Abbau von Arbeitsspitzen und Arbeitsausfällen erfolgt und
- dieser Bedarf nicht durch arbeitsvertragliche Lösungen (Versetzungen, Mehrarbeit, Neueinstellungen etc.) abgedeckt werden kann.

Dadurch wird die Leiharbeit auf ihren Zweck beschränkt. Beschäftigte können nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nur in den Fällen eingesetzt werden, in denen mit eigenen Kräften (auch z.B. kurzfristig eingestellten eigenen Kräften) eine Lösung nicht gefunden werden kann und zusätzlich der Einsatz ausschließlich kurzfristig ist.

Auf eine zeitliche Höchstgrenze haben sich die Tarifvertragsparteien nicht festgelegt, jedoch als Auslegungshilfe eine Definition für kurzfristigen Personalbedarf gefunden. Unter kurzfristigem Personalbedarf verstehen die Tarifvertragsparteien den „Abbau von Arbeitsspitzen und Arbeitsausfällen“.

Beispiel: Leiharbeit ist zulässig, wenn eine Beschäftigte wegen eines Wegeunfalls kurzfristig ausfällt und auch durch Umsetzungen mit eigenen Kräften in der Kürze kein Ersatz geschaffen werden kann.

Bei Tarifvertragsschluss bestehende Leiharbeitsverhältnisse mit der Firma Meniar werden bis 31.12.2010 abgewickelt. Die Wirksamkeit solcher Leiharbeitsverhältnisse bleibt wegen der EU-Leiharbeitsrichtlinie (RL 2008/104/EG) aber zweifelhaft. Meniar-Beschäftigte haben möglicherweise einen Anspruch gegenüber dem Entleiher (AS oder XL), durch diesen weiter beschäftigt zu werden. Denn die Leiharbeitsrichtlinie kennt die Leiharbeit nur für die Fälle des vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs. Liegt aber kein vorübergehender Bedarf vor, handelt es sich tatsächlich um eine Arbeitskräftevermittlung durch Meniar an AS oder XL.

Im Falle einer Kündigung sind Arbeitsplätze, die tarifwidrig mit Leiharbeitnehmern besetzt sind als freie Arbeitsplätze zu werten, mit der Folge, dass eine betriebsbedingte Kündigung nicht möglich ist, wenn die Weiterbeschäftigung auf diesem (durch tarifwidrige Leiharbeit belegten) Arbeitsplatz erfolgen könnte.

Alle mit Meniar-Kräften besetzten Arbeitsplätze sind frei werdende Stellen im Sinne des § 3 Ziffer 3 des Tarifvertrags.

Empfehlung an Betriebsräte: Für Kündigungsschutzklagen und Widersprüche gegen Kündigungen ist es wichtig, dass der Betriebsrat die „frei werdenden Arbeitsplätze“ i.S.d. § 3 Ziffer 3 kennt. Denn nur dann kann die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem freien oder frei werdenden Arbeitsplatz geltend gemacht werden. Der Betriebsrat hat außerdem die gesetzliche Aufgabe, die Einhaltung von Tarifverträgen zu überwachen. Um zu beurteilen, ob § 2 eingehalten wurde, ist dringend zu empfehlen, vom Arbeitgeber die Auskunft einzufordern, wo Leiharbeiter im Bezirk und in den Nachbarbezirken beschäftigt werden.

Textvorschlag:

Sehr geehrte Frau Verkaufsleiterin ...,

der Betriebsrat hat die Aufgabe, zu überwachen, ob die Verpflichtung aus § 2 des Beschäftigungssicherungstarifvertrages erfüllt wird. Daher bitten wir Sie uns für unseren Betriebsratsbezirk mitzuteilen, welche Arbeitsplätze mit Meniar-Beschäftigten besetzt sind und bis wann diese ausscheiden.

Weiter bitten wir Sie in Hinblick auf § 3 Ziffer 1 und 3 Beschäftigungssicherungstarifvertrag auch um diese Auskunft für die Nachbarbezirke. Denn es handelt sich bei den derzeit mit Meniar-Beschäftigten besetzten Stellen um frei werdende Arbeitsplätze, die spätestens ab dem 01.01.2011 neu besetzt und daher bereits alsbald ausgeschrieben werden müssen. Außerdem möchten wir Ihnen bereits jetzt unsere Vorschläge zur Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG unterbreiten. Das ist uns erst möglich, wenn wir umfassende Kenntnis über den auslaufenden Einsatz der Meniar-Beschäftigten haben. Ihre Rückantwort erwarten wir bis spätestens ... (Datum einfügen).

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat

Der Anspruch auf Auskunftserteilung stützt sich auf § 92 BetrVG und müsste zumindest wegen des hier engen tariflich gesetzten Zeitfensters und der besonderen Aufgabe nach § 92a BetrVG im Wege der einstweiligen Verfügung durchzusetzen sein. Denn im Frühjahr 2010 waren mehr als 5000 Meniar-Beschäftigte bei AS und XL tätig, die bis Ende 2010 wegen § 2 dieses Tarifvertrages ausscheiden werden. Will ein Betriebsrat diese personelle Veränderung zu Vorschlägen nach § 92 BetrVG nutzen, ist es objektiv ausgeschlossen, die für die Vorschläge erforderliche Auskunft im normalen Beschlussverfahren durchzusetzen. Weiter muss der Betriebsrat die durch das Ausscheiden der Meniar-Beschäftigten frei werdenden Stellen kennen. Nur so kann der Betriebsrat auch seiner Überwachungspflicht nach § 80 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG für § 3 Ziffern 3 und 4 BesiTV nachkommen.

Da die spätestens zum 01.01.2010 frei werdenden Arbeitsplätze Beschäftigungsmöglichkeiten für betriebsbedingt gekündigte Mitarbeiter darstellen, kann ein Widerspruch zu einer betriebsbedingten Kündigung hierauf gestützt werden.

Empfehlung für den Betriebsrat: Der Widerspruch zu einer ordentlichen Kündigung muss schriftlich innerhalb einer Woche unter Angabe der Gründe erfolgen. Wenn der Betriebsrat der Kündigung wegen einer anderen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb widerspricht, ist der freie Arbeitsplatz so konkret wie möglich zu beschreiben.

Textvorschlag zum Widerspruch:

Sehr geehrte Frau Bezirksleiterin,

Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung von Frau ..., weil für sie eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb (oder im Nachbarbezirk) besteht. Dem Betriebsrat ist bekannt, dass im Bezirk (oder im Nachbarbezirk) Meniar-Kräfte (Frau ..., Frau ... und Frau ...) tätig sind, die nach § 2 des Beschäftigungssicherungstarifvertrages nicht über den 31.12.2010 beschäftigt werden dürfen. Auf diesen Arbeitsplätzen kann ab dem 01.01.2011 Frau ... eingesetzt werden. Es liegt somit ein Widerspruchsgrund nach § 102 Abs. 2 Ziff. 3 vor.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat

§ 3

Angebot von Ersatzarbeitsplätzen

1. *In einem Betriebsratsbezirk werden freie Arbeitsplätze aus dem Betriebsratsbezirk und direkt angrenzenden Betriebsratsbezirken ausgeschrieben. Wenn kein Betriebsrat in einem Betriebsratsbezirk besteht, kann für die Ausschreibung auch der Bezirksleiter-Bezirk herangezogen werden.*
2. *Der jeweils zuständige Betriebsrat der Firma Anton Schlecker erhält rechtzeitig und umfassend Informationen über die geplanten Schließungen von Verkaufsstellen sowie über die Neueröffnungen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich.*
3. *Unbefristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt ist, bzw. die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Verkaufsstellenschließungen bzw. Personalreduzierungen verlieren werden, erhalten während der Laufzeit der Kündigungsfrist - soweit vorhanden – Arbeitsplatzangebote für unbefristete, freie und frei werdende Arbeitsplätze*
 - *in den Verkaufsstellen der Firma Anton Schlecker und/oder*
 - *in Märkten der Firma Schlecker XL GmbH.*

Beschäftigte in LSC's, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Schließungen bzw. Personalreduzierungen verlieren werden, erhalten Arbeitsplatzangebote für frei werdende Arbeitsplätze in anderen LSC's.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsplatzangebote in Betriebsratsbezirken bzw. in direkt angrenzenden Betriebsratsbezirken durch Aushang in der Betriebsstätte bekannt zu geben. § 3 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. Im Aushang wird das Datum des Aushangs sowie die Frist nach § 3 Ziffer 5 angegeben. § 93 BetrVG bleibt unberührt. Der Betriebsrat dieses Betriebsratsbezirks erhält die Information zeitgleich.

- 4. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt ist, bzw. die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Verkaufsstellschließungen/LSC-Schließungen bzw. Personalreduzierungen verlieren werden, sind bei der Besetzung freier bzw. zu besetzender Stellen während der Laufzeit der Kündigung bevorzugt zu berücksichtigen.*
- 5. Die Verpflichtung nach Ziffer 4 entfällt für Stellen, für die nicht innerhalb von 6 Werktagen nach Aushang bzw. Zugang eines Stellenangebots nach Ziffer 3 das Interesse angezeigt wurde.*
- 6. Beschäftigte, die zwischen dem 01.04.2010 und dem 30.06.2010 betriebsbedingt ausgeschieden sind, erhalten für die Dauer von drei Monaten auf ihren Wunsch hin Arbeitsplatzangebote von Schlecker AS und Schlecker XL GmbH. Führt das Arbeitsplatzangebot zu einer Einstellung, so ist eine etwaig gezahlte Abfindung vom Beschäftigten zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung ist ausgeschlossen.*
- 7. Betriebsbedingt ausgeschiedene Beschäftigte haben innerhalb 6 Monate nach ihrem Ausscheiden Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung im Verhältnis zu anderen externen Bewerbern.*
- 8. Werden Verkaufsstellen der Firma Anton Schlecker in XL-Verkaufsstellen umgewandelt, so werden die Arbeitnehmer/-innen dieser Verkaufsstellen von der Schlecker XL GmbH gemäß § 613a BGB übernommen.*

Anmerkung:

1. Bezirksgrenzenüberschreitende Stellenausschreibung

§ 3 Ziffer 1 schafft eine erweiterte Verpflichtung, freie Arbeitsplätze in dem Betriebsratsbezirk (das ist die betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit i.S.d. § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG) betrieblich auszuschreiben.

Auszuschreiben sind in einem Betriebsratsbezirk alle freien Arbeitsplätze:

- aus dem Betriebsratsbezirk selbst und
- aus allen unmittelbar angrenzenden Betriebsratsbezirken.

Die Ausschreibung muss aus Gründen der Zweckmäßigkeit in jeder Verkaufsstelle eines Bezirks erfolgen – z.B. durch Aushang am schwarzen Brett.

Wenn ein Bezirk A beispielsweise unmittelbar an die Bezirke B, C und D angrenzt, sind in den Verkaufsstellen des Bezirks A alle freien Arbeitsplätze aus den Bezirken A, B, C und D auszuschreiben.

Die Verpflichtung gilt ausdrücklich auch für betriebsratslose Bereiche („weiße Flecken“). Dort kann jedoch abweichend auf den Bezirksleiterbezirk abgestellt werden. Maßstab für die Verpflichtung zur Stellenausschreibung ist, ob die Stelle frei ist. Dagegen kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber diese Stelle bevorzugt befristet (in der Regel sachgrundlos befristet i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG) besetzen möchte. Denn freie Stellen sind ausnahmslos auszuschreiben. Innerbetriebliche Bewerber wären auch unbefristet auf solchen Stellen einzusetzen, schon weil dies die in der Präambel normierte Beschäftigungssicherungsfunktion des Tarifvertrages verlangt. Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages ist gerade ein gesetzliches Instrument, das grundsätzlich für dauerhafte freie Stellen ermöglicht worden ist. Hier hat der Tarifvertrag wegen seines Zieles der Beschäftigungssicherung einen anderen Weg gewählt und die Verpflichtung begründet, alle freien Stellen intern auszuschreiben und sie damit den Beschäftigten anzubieten, auch wenn der Arbeitgeber auf diesen Stellen lieber befristet beschäftigte Kräfte sehen möchte.

Beispiel: Auch wenn in einem Bezirk Beschäftigte fast ausschließlich befristet eingestellt werden, sind die Stellen freie Stellen im Sinne dieses Tarifvertrages. Hat dann eine Beschäftigte z.B. nach § 3 Ziffer 4 einen Anspruch auf Übernahme auf diese Stelle, ist ihr diese als unbefristete Stelle zu übertragen. (s. hierzu auch Anmerkung zu § 3 Ziff.3)

Da grundsätzlich auch befristete Arbeitsplätze (z.B. Krankheitsvertretung) vor der Besetzung freie Arbeitsplätze im Sinne dieses Tarifvertrages darstellen, wäre es eine Verletzung dieses Tarifvertrages, wenn die Stellenausschreibung für diese Stellen unterbleibt. Sollte der Arbeitgeber externe Bewerber einstellen, ohne die Stellen auszuschreiben, so stellt der Verstoß gegen § 3 Ziffer 1 einen Zustimmungsverweigerungsgrund für den Betriebsrat im Rahmen der Anhörung zur Einstellung nach § 99 BetrVG dar.

Empfehlung für den Betriebsrat: Im Rahmen der Zustimmungsverweigerung müssen die Gründe für die Ablehnung so konkret wie möglich angegeben werden. In einem späteren Verfahren auf Zustimmungsersetzung vor dem Arbeitsgericht ist es nicht möglich, Gründe nachzuschieben.

Textvorschlag:

Sehr geehrte Bezirksleiterin...

der Betriebsrat verweigert der Einstellung von Frau ... die Zustimmung. Die Stelle ist entgegen der Vorgabe des § 3 Ziffer 1 des Beschäftigungssicherungstarifvertrages nicht in allen Verkaufsstellen ausgeschrieben worden. Es liegt daher ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG vor.

Außerdem sind im Bezirk die Beschäftigten Frau Mustermeyer und Frau Mustermann betriebsbedingt gekündigt worden. Sie haben Interesse an einer Weiterbeschäftigung. Beide haben nach dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung der Stelle. Dies stellt einen weiteren Zustimmungsverweigerungsgrund dar.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat

Im Hinblick auf die derzeit bestehenden Betriebsratsbezirke ist zu berücksichtigen, dass die Tarifvertragsparteien vereinbart haben, einen neuen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 BetrVG abzuschließen.

2. Unterrichtsanspruch des Betriebsrats zu Filialschließungen

Durch § 3 Ziffer 2 wird die betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers klar gestellt, dass der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über geplante Schließungen von Verkaufsstellen sowie entsprechende Neueröffnung in seinem Zuständigkeitsbereich zu unterrichten ist. Diese Verpflichtung dürfte in vielen Fällen ausschließlich durch die Unternehmenszentrale zu erfüllen sein, da es für die rechtzeitige und umfassende Information auf den Wissensstand des Arbeitgebers ankommt und nicht darauf, inwieweit dieser seine Beauftragten (Verkaufsleitung oder Bezirksleitung) über einen Entscheidungsprozess unterrichtet hat.

In der Vergangenheit hat es zwischen verschiedenen Betriebsräten bei AS und der Firma AS vermehrt Streitigkeiten über die Informationspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf bevorstehende Verkaufsstellschließungen und XL-Markteröffnungen gegeben. Das LAG Hessen hat die Firma AS im Rahmen der Streitigkeiten dazu verpflichtet, den Betriebsrat über XL-Markteröffnungen und über Verkaufsstellschließungen unmittelbar nach dem Feststehen der Schließungsentscheidung zu unterrichten (LAG Hessen v. 11.02.2010, Az. 9 TaBV 194/09).

Beispiel: Beschluss des LAG Hessen v. 11.02.2010, Az. 9 TaBV 194/09

„Der Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, den Betriebsrat unter Zurverfügungstellung der entsprechenden Informationen vollständig und umfassend darüber zu unterrichten, wo und in welchem Zeitraum Schlecker XL Filialen im Bezirk des Betriebsrats eröffnet werden sollen und den Betriebsrat unmittelbar nach Feststehen von Schließungen von Verkaufsstellen zu unterrichten.“

Die Tarifvertragsparteien haben diese Verpflichtung des Arbeitgebers jetzt zusätzlich im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrags fixiert. Dabei haben sie für den Zeitpunkt der Information den unbestimmten Begriff „rechtzeitig“ gewählt. Aus § 90 Abs. 2 BetrVG geht hervor, dass der Gesetzgeber in der Betriebsverfassung unter „rechtzeitig“ versteht, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können.

Empfehlung an Betriebsräte: Betriebsräte sollten dem Arbeitgeber mitteilen, dass sie die Erfüllung dieser Verpflichtung unverzüglich erwarten.

Textvorschlag: Sehr geehrte Frau Verkaufsleiterin ..., der Betriebsrat möchte Sie höflichst daran erinnern, dass Sie nach § 3 Ziffer 2 des Beschäftigungssicherungstarifvertrages, aber auch nach der bereits davor zu Schlecker ergangenen Rechtsprechung (LAG Hessen v. 11.02.2010, Az. 9 TaBV 194/09) verpflichtet sind, uns unverzüglich über die Schließung und Eröffnung von Märkten bei der Firma Anton Schlecker und der Firma Schlecker XL GmbH unterrichten müssen. Die Informationspflicht besteht mit Kenntnis der Unternehmensleitung von einer Schließung oder Neueröffnung. Bitte teilen Sie uns daher alle Eröffnungen und Schließungen ab sofort mit. Weiter bitten wir bis spätestens ... um Zuleitung aller Eröffnungen und Schließungen in mindestens den kommenden drei Monaten, also bis ... und sichern Sie uns zu, dass die Auskunft vollständig ist.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat

3. Arbeitsplatzangebote durch Aushang über freie oder frei werdende Stellen ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitsplatzwegfall feststeht, mit Hinweispflicht auf Bewerbungsfrist

Unbefristet Beschäftigte, für die der Wegfall des Arbeitsplatzes feststeht, sei es, dass sie bereits gekündigt sind oder sie von einer Verkaufsstellenschließung oder Personalreduzierung betroffen sein werden, erhalten Arbeitsplatzangebote. Diese Arbeitsplatzangebote beziehen sich auf freie oder frei werdende Arbeitsplätze in den Verkaufsstellen der Firma Anton Schlecker und/oder in den Märkten der Firma Schlecker XL GmbH.

§ 3 Ziffer 3 definiert selbst nicht, welcher regionale Bezug für das Arbeitsplatzangebot besteht. Für Beschäftigte in Verkaufsstellen ist für den regionalen Bezug aber grundsätzlich auf die Systematik des § 3 Ziffer 1 abzustellen, denn dort wird definiert, was der für Ausschreibung relevante Einzugsbereich für freie Stellen ist. Dies sind die Stellenangebote, die der Tarifvertrag im Zusammenhang mit § 3 als relevant ansieht. Das bedeutet, dass freie Stellen im Betriebsratsbezirk und den direkt angrenzenden Betriebsratsbezirken anzubieten sind. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die in diesen Gebieten liegende XL-Filialen.

§ 3 Ziffer 3 Abs. 3 bestimmt, dass die Arbeitsplatzangebote durch Aushang in der Betriebsstätte (Verkaufsstelle/LSC) bekannt zu geben sind und dem Betriebsrat zeitgleich zugehen müssen. Wegen der Verpflichtung aus Ziffer 5 ist das Datum des Aushangs und die Frist, innerhalb der Bewerbungen einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung gem. Ziffer 4 begründen, anzugeben.

Beispiel: Eine Formulierung in einer Schließungsverkaufsstelle könnte wie folgt lauten: *Aushang Datum 20.09.2010: Bewerbungen von Beschäftigten dieser Verkaufsstelle auf in diesem Aushang genannte Stellen werden bevorzugt berücksichtigt, wenn sie innerhalb von 6 Werktagen nach Aushang bei dem Arbeitgeber eingehen.*

Sollte der Arbeitgeber es versäumt haben, im Aushang die Frist nach § 3 Ziffer 5 anzugeben, innerhalb welcher Frist die Beschäftigten ihr Interesse anzeigen müssen, kann dies über zwei juristische Ansätze gelöst werden. Betrachtet man die Pflicht zur Angabe der Frist als ergänzende Obliegenheit und sieht man ansonsten in dem Aushang ein Angebot i.S.d. § 3 Ziff. 3 Abs. 2 des Tarifvertrags, dann handelt es sich bei fehlender Fristangabe um eine Obliegenheitspflichtverletzung des Arbeitgebers. Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber sich nicht auf ein Fristversäumnis berufen kann. Einfacher ist aber der Lösungsansatz, dass ein Aushang ohne Frist kein Aushang i.S.d. § 3 Ziff. 3 Abs. 2 des Tarifvertrags ist und daher ein Fristverfall nicht in Betracht kommt.

Lösen müssen dieses Problem gegebenenfalls die Gerichte und es wird dringend empfohlen, auch bei fehlendem Fristhinweis schnell zu reagieren.

Klärungsbedarf besteht insbesondere für die Auslegung der Vereinbarung, dass Beschäftigte Arbeitsplatzangebote für „für unbefristete, freie und frei werdende“ Stellen erhalten. Hierfür muss § 3 im Gesamtzusammenhang gelesen werden.

In § 3 Ziff. 4 wurde vereinbart, dass gefährdete Beschäftigte bei der Besetzung „freier bzw. zu besetzender Stellen“ bevorzugt werden. Hier ist nicht festgelegt, wie lange die Stelle frei ist.

Erforderlich für die Verpflichtung zur bevorzugten Berücksichtigung ist ausschließlich,

- dass die Stelle jetzt frei ist („freie Stellen“) oder dass
- jetzt über ihre Besetzung entschieden werden kann, weil man weiß, dass die Stelle frei wird (zu besetzende Stelle).

Wird nun dieses Ergebnis zur Auslegung der Formulierung „für unbefristete, freie und frei werdende“ in § 3 Ziff. 3 heran gezogen, bedeutet dies folgendes: Das auslegungsbedürf-

tige Wort „unbefristet“ wurde von den Tarifvertragsparteien gewählt, da man nicht möchte, dass nachträglich von den Beschäftigten Befristungsabreden verlangt werden. Diese Auslegung unterstützt auch die Präambel, die Beschäftigungssicherung verlangt. Diese wird gewährleistet, wenn ein Arbeitsplatzverlust zunächst vermieden wird und die dauerhafte Absicherung längerfristig erfolgt.

Beispiel: Eine von Kündigung bedrohte Beschäftigte wird zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes auf einer anderen Stelle als Vertretung einer Erziehungsurlauberin eingesetzt. Damit wird die Kündigung zunächst vermieden. Ob eine dauerhafte Absicherung erreicht wird, wird dann die Zukunft zeigen. Aber das Ziel des Tarifvertrags, die Kündigungsvermeidung, wird zunächst vorläufig mit der Chance auf spätere weitere Optionen gewährleistet. Dagegen würde es dem Regelungsziel des Tarifvertrages gerade widersprechen, wenn man die sich aus der Angebotspflicht betonte Beschäftigungssicherungsfunktion dann verneint, wenn diese zunächst nur vorläufig möglich ist - zumal § 3 Ziff. 4 nicht verlangt, dass die Stelle dauerhaft frei wird oder frei ist.

4. Bevorzugte Berücksichtigung von fristgerechten Bewerbungen

§ 3 Ziff. 4 wirkt beschäftigungssichernd. Haben sich Beschäftigte auf eine angebotene Stelle fristgerecht (innerhalb von 6 Werktagen nach Aushang) beworben, so ist eine ihnen gegenüber ausgesprochene Kündigung unwirksam, wenn sie einen Rechtsanspruch auf bevorzugte Berücksichtigung auf eine andere Stelle hatten. Der Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung gilt gegenüber internen und externen Bewerbern.

Für Beschäftigte, für die die Klagefrist des Kündigungsschutzgesetzes bereits abgelaufen ist und die sich während der Kündigungsfrist auf eine Stelle bewerben, für die sie einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung haben, gilt, dass sie einen Wiedereinstellungsanspruch haben.

Bewerben sich mehrere Beschäftigte auf denselben Arbeitsplatz, ist innerhalb dieser Gruppe ggf. unter den Gesichtspunkten der Sozialauswahl eine Auswahlentscheidung zu treffen. Dass eine fehlerfreie Sozialauswahl vorgenommen worden ist, hat der Arbeitgeber im Kündigungsrechtsstreit bzw. im Rechtsstreit um die Wiedereinstellung wegen innerhalb des Laufes der Kündigungsfrist veränderter Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG.

5. Frist für die bevorzugte Berücksichtigung

Das Recht auf bevorzugte Berücksichtigung gilt nach § 3 Ziffer 5 nur für schnelle Bewerbungen. Die Möglichkeit, sich während der Kündigungsfrist oder nach Kenntnis vom möglichen Arbeitsplatzwegfall mit der Wirkung des Anspruchs auf bevorzugte Berücksichtigung zu bewerben, besteht innerhalb von 6 Werktagen. Werktage sind alle Tage

außer Sonn- und gesetzliche Feiertage, insbesondere auch Arbeitstage, an denen die Beschäftigte nicht zur Arbeit eingeteilt ist.

Es empfiehlt sich aus Beweisgründen das Interesse innerhalb der Frist schriftlich anzuzeigen. Hierzu genügt beispielsweise ein mit Datum versehener kurzer Text.

Beispiel: „Hiermit bekunde ich mein Interesse an der Stelle der ... (z.B. VVW) in der VST ..., die am ... (Ausschreibungsdatum) ausgeschrieben wurde.“

6. Übergangsregelung für zwischen dem 01.04. und 30.05.2010 ausgeschiedene Beschäftigte

§ 3 Ziffer 6 betont, dass Beschäftigte, die betriebsbedingt ausgeschieden sind (das ist neben der betriebsbedingten Kündigung zum Beispiel auch der betriebsbedingte Aufhebungsvertrag) für die Dauer von 3 Monaten auf ihren Wunsch hin Arbeitsplatzangebote bei AS und XL erhalten, wenn das Ausscheiden zwischen dem 01.04. und 30.06.2010 liegt. Für die Geltendmachung dieses Anspruchs gilt nicht die Frist aus § 3 Ziffer 5.

Eine eventuell bezahlte Abfindung ist in diesem Fall zurückzuzahlen. Beschäftigte können sich nicht darauf berufen, die Abfindung bereits verbraucht zu haben. (Der selten mögliche Einwand der Entreicherung nach § 818 Abs.3 BGB ist ausgeschlossen.).

Es handelt sich um eine Übergangsregelung, die aller Wahrscheinlichkeit nach nur in Bereichen wirkt, in denen Betriebsräte aktiv sind oder die betroffenen Personen in der Gewerkschaft bekannt sind. Insbesondere ist diese Regelung von Bedeutung für einen Wiedereinstellungsanspruch von Beschäftigten, für die die Klagefrist nach dem Kündigungsschutzgesetz bereits abgelaufen ist. Die Beschäftigten können nach der in § 3 Ziffer 6 gewählten Formulierung auswählen, für welchen Zeitraum von drei Monaten sie Arbeitsplatzangeboten erhalten möchten. Bei der Geltendmachung dieses Anspruchs haben sie aber die Ausschlussfrist aus dem geltenden Manteltarifvertrag zu beachten.

7. Befristeter Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung nach Ausscheiden.

§ 3 Ziffer 7 betont, dass Beschäftigte innerhalb von 6 Monaten nach Ausscheiden einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung im Verhältnis zu anderen externen Bewerbern haben. (§ 3 Ziffer 4 gilt hingegen auch gegenüber internen Bewerbern.) Wird also einem Beschäftigten, dem gekündigt worden ist, ein freier Arbeitsplatz bei AS bekannt und bewirbt er sich innerhalb von 6 Monaten nach seinem Ausscheiden, besteht ein Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung im Verhältnis zu anderen externen Bewerbern. Zu diesem Zweck kann die/der Beschäftigte einen Auskunftsanspruch über die Stellenbesetzung gegenüber AS haben.

Es handelt sich also auch hier um einen möglichen Wiedereinstellungsanspruch für Beschäftigte. Hierauf können sich Beschäftigte auch berufen, wenn sie die Klagefrist nach dem Kündigungsschutzgesetz versäumt haben.

8. Bei Wechsel zu XL Schutz nach § 613 a BGB

§ 3 Ziff. 8 bestätigt die Rechtslage, dass im Falle eines Arbeitgeberwechsels von AS auf XL § 613 a BGB Anwendung findet und erstreckt dessen Anwendung auf Fälle, in denen das nicht eindeutig ist. Hier ist für Gewerkschaftsmitglieder zu berücksichtigen, dass eine Regelung besteht, die ggf. bestimmt, inwieweit unterschiedliche tarifliche Vergütungen aufeinander anzurechnen sind.

Die Regelung geht auf die Entscheidung des EuGH zum Fall Klarenberg zurück (EuGH, Urteil vom 12. 2. 2009 - C-466/ 07).

§ 613 a BGB ist Arbeitnehmerschutzrecht und gewährleistet, dass der neue Arbeitgeber grundsätzlich an die bisherigen Arbeitsbedingungen gebunden ist, die bei dem alten Arbeitgeber galten (nur Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge beim neuen Arbeitgeber können Vorrang haben).

Unstreitig dürfte eine Umwandlung im Sinne dieser Vorschrift und somit ein Betriebsübergang vorliegen, wenn der XL-Markt in denselben Räumen eröffnet wird, in der sich vorher die AS-Verkaufsstelle befand. Schwieriger gestaltet sich die Situation, wenn der XL-Markt beispielsweise auf der gegenüber liegenden Straßenseite eröffnet wird und die Schließung der AS-Verkaufsstelle zur Folge hat. Auch in einem solchen Fall ist ggf. von einem Betriebsübergang auszugehen, wenn die Eröffnung unmittelbar auf die Schließung folgt.

§ 4

Beschäftigungssicherung bei einem Wechsel zu XL

Kündigt die Schlecker XL GmbH das Arbeitsverhältnis einer/eines nach diesem Tarifvertrag von Schlecker AS zu der Schlecker XL GmbH gewechselten Beschäftigten innerhalb der Laufzeit dieser Vereinbarung aus betriebsbedingten Gründen, gelten die Regelungen des § 3 dieser Vereinbarung entsprechend. Die Regelungen des Sozialtarifvertrages finden unter Einbeziehung der erworbenen Betriebszugehörigkeit bei Schlecker AS und der Schlecker XL GmbH Anwendung.

Anmerkung:

Befristeter Erhalt der Schutzbestimmungen des Beschäftigungssicherungs- und Sozialtarifvertrags bei Wechsel zu XL.

§ 4 betont ein Rückkehrrecht in die Regelungen des Beschäftigungssicherungs- und Sozialtarifvertrages für Beschäftigte der Firma AS, die zu XL gewechselt sind. Die Regeln des Sozialtarifvertrags bleiben diesen Beschäftigten auch bei der XL GmbH erhalten. Beschäftigte, die extern bei XL eingestellt wurden, werden von dieser Regelung nicht erfasst. Voraussetzung ist also immer eine vorangegangene Beschäftigung bei AS, die z.B. aufgrund der Regelung nach § 3 Ziff. 3 auf XL übergeleitet wurde.

§ 5

Mobilitätsregelungen

1. Mobilitätzuschlag

Alle Beschäftigte, die aufgrund einer der in der Präambel genannten Maßnahmen einen anderen, angebotenen Arbeitsplatz bei den Firmen AS oder XL annehmen, der weiter als 50 km (einfache Entfernung, kürzestmögliche Wegstrecke Pkw) vom bisherigen Wohnort entfernt liegt und die bereit und in der Lage sind, ihren Arbeitsort zu wechseln und damit auch ein Wohnortwechsel verbunden ist, erhalten zum Ausgleich des mit dem Wechsel des Arbeitsortes verbundenen Mehraufwandes einen zeitlich befristeten Zuschlag zu ihrem/seinem vertraglich vereinbarten Monatsentgelt in Höhe von jeweils € 150,- brutto. Der Zuschlag wird erstmals für den Kalendermonat gezahlt, in dem der/die Arbeitnehmer/-in seine/ihre Beschäftigung am neuen Arbeitsort tatsächlich aufnimmt und für einen Zeitraum von längstens von 9 Monaten ab der erstmaligen Zahlung gewährt.

2. Umzugskostenregelung

Umzugskosten werden gegen Nachweis tatsächlich aufgewendeter Beträge

bis zu 2.000 € wenn innerhalb von 6 Monaten

bis zu 1.000 € wenn innerhalb von 12 Monaten

umgezogen wird, erstattet.

3. Fahrkostenzuschüsse

Beschäftigte, die aufgrund einer der in der Präambel genannten Maßnahmen einen anderen, angebotenen Arbeitsplatz bei den Firmen AS oder XL annehmen, erhalten für einen Zeitraum von sechs Monaten eine Fahrkostenerstattung/einen Fahrkostenzuschuss in Höhe von 0,19 € pro zusätzlich gefahrenen Kilometer der verkehrsüblichen Strecke für den Fall, dass die Anfahrt zum neuen Arbeitsplatz sich

um mehr als 20 km (einfache Fahrt) verlängert. Die Fahrtstrecke ist nachvollziehbar darzulegen.

Alternativ werden für die Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel Kosten für denselben Zeitraum bis zur selben Höhe nach Vorlage der entsprechenden Belege in erforderlichem Umfang erstattet.

Anmerkung:

Der Mobilitätzuschlag nach § 5 Ziffer 1 ist ein Ausgleich, der an Beschäftigte bezahlt wird, die ihren Wohnort wechseln wollen, aber noch nicht umgezogen sind.

Der Mobilitätzuschlag wird ausschließlich für die Zeit gewährt, für die der Umzug noch nicht erfolgt ist. Hierbei wird auf volle Kalendermonate abgestellt. Der Zuschlag beträgt € 150,00 und ist maximal begrenzt auf 9 Monate.

Zieht eine Beschäftigte innerhalb von 6 Monaten um, wird ihr gemäß § 5 Ziffer 2 gegen Nachweis der tatsächliche Aufwand bis zu € 2.000,00 erstattet, erfolgt der Umzug innerhalb von 12 Monaten, wird ihr der tatsächliche Aufwand in Höhe von bis zu € 1.000,00 erstattet.

Maßgeblich sind die tatsächlichen Umzugskosten, wobei ggf. auf den Umzug des Haushalts abzustellen ist. Die Reduzierung des Umzugskostenzuschusses nach 6 Monaten rechtfertigt sich aus dem längeren Bezug des Mobilitätzuschlags gem. Ziffer 1.

Nach § 5 Ziffer 3 können beschäftigte Fahrtkostenzuschüsse nach § 5 Ziffer 3 zusätzlich geltend machen, wenn sich ihre Anfahrt zum Arbeitsplatz um mehr als 20 km (einfache Fahrt) verlängert. In einem solchen Fall erhalten sie 19 Cent für die zusätzlichen gefahrenen Kilometer der verkehrsüblichen Strecke. Im Falle der Verlängerung der Fahrtstrecke um mehr als 50 km kann der Anspruch auf Fahrtkostenzuschüsse zusätzlich zum Anspruch auf Mobilitätzuschlag bestehen. Der Fahrtkostenzuschuss berechnet sich nach gefahrenen Kilometern. Maßgeblich ist die verkehrsübliche Strecke; das ist im Zweifel die schnellste – nicht die kürzeste.

Beschäftigte, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen, erhalten gegen entsprechende Belege die Kosten erstattet, soweit diese für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel erforderlich sind.

§ 6

Springertätigkeiten

1. *Bei Schließung einer Verkaufsstelle ist den dort Beschäftigten zunächst eine Springertätigkeit für die Verkaufsstellen im (Betriebsrats-) Bezirk der Schließungsverkaufsstellen anzubieten, sofern diese frei im Sinne des § 3 Ziff. 1 ist.*
2. *Pro 10 AS-Verkaufsstellen sind ergänzend zum normalen Personalbestand der Verkaufsstellen Springer im Stundenvolumen von 37,5 Stunden pro Woche einzusetzen.*
3. *Bei einem Arbeitsplatz mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden haben im Falle von erforderlichen Neueinstellungen zunächst die Beschäftigten in Springerfunktion Anspruch auf den Arbeitsplatz. Dies gilt nicht, wenn Beschäftigte nach § 3 Ziffer 3 bevorzugt zu berücksichtigen sind.*
4. *Regelungen bei Springertätigkeiten:*
 - *ein Kilometergeld/Fahrtkostenerstattung richtet sich nach den betrieblichen Erstattungssätzen,*
 - *Fahrzeiten innerhalb eines Arbeitstages zwischen den Verkaufsstellen gelten als Arbeitszeiten,*
 - *Ansonsten gelten die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen.*

Bei Arbeitseinsätzen in Verkaufsstellen (erste/letzte Verkaufsstelle am Arbeitstag) die weiter als 40 km von der Stammverkaufsstelle (nächste VST zum Wohnort) entfernt liegen, wird die zusätzliche Fahrtzeit als Arbeitszeit gerechnet. Bestehende günstigere Regelungen bleiben hiervon unberührt.

Anmerkung:

1. Angebot von Springerstellen.

Als freie Stellen sind von der Kündigung betroffenen Beschäftigten vorrangig Springertätigkeiten anzubieten, sofern diese frei sind.

2. Schaffung von einer Vollzeitspringerstelle je 10 Verkaufsstellen zusätzlich zu dem normalen Personalbestand.

Für 10 AS Verkaufsstellen ist zusätzlich zum normalen Personalbestand (dieser orientiert sich derzeit an den Personalsollziffern sowie den bereits regelmäßig in der Vergangenheit als Springer eingesetzten Beschäftigten) eine Springerstelle mit (oder sind mehrere Stellen im Gesamtvolumen von) 37,5 Stunden einzurichten. Denn mit der Wortwahl

„ergänzend zum normalen Personalbestand“ sollte ausdrücklich klar gestellt werden, dass die Springerstellen nach Tarifvertrag über die Standardbeschäftigtenzahl hinausgehende Positionen sind.

In der Praxis hat sich bereits heraus gestellt, dass die Firma AS der Auffassung ist, dass zum normalen Personalbestand lediglich die üblicherweise eingesetzten Beschäftigten ausschließlich der bereits vorhandenen Springer gehören. Diese Ansicht ist zurückzuweisen. Zum „normalen Personalbestand“ zählen auch die in der Vergangenheit bereits regelmäßig eingesetzten Springer. Im Zweifel ist zur Ermittlung des regelmäßigen Springereinsatzes eine Rückschau in die Vergangenheit vorzunehmen. Sollten immer schon zwei Springer mit jeweils 37,5 Wochenstunden in einem Betrieb eingesetzt worden sein, muss der Arbeitgeber pro 10 Verkaufsstellen mit einem Springer im Umfang von 37,5 Wochenstunden aufstocken.

Unterbleibt die Einrichtung einer solchen Springerstelle, kann dies im Kündigungsrechtsstreit gegen die Kündigung eingewandt werden, da die Verpflichtung aus Ziff. 2 mit Unterzeichnung des Tarifvertrags besteht. Der Betriebsrat kann der Kündigung unter Hinweis auf einen bestehenden freien Arbeitsplatz nach § 102 Abs. 3 Ziff. 3 widersprechen. (Achtung: der Widerspruch muss sorgfältig erstellt werden, erst im Betriebsverfassungskommentar nachlesen und dann formulieren!).

Unstreitig besteht ein Widerspruchsgrund, wenn auch unter Berücksichtigung der schon im Betrieb vorhandenen Springer noch nicht pro 10 Verkaufsstellen ein Springer im Umfang von 37,5 Wochenstunden eingesetzt wird.

Textvorschlag zum Widerspruch:

Sehr geehrte Frau Bezirksleiterin,

der Betriebsrat widerspricht der Kündigung von Frau ..., weil für sie eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb als Springer besteht. Nach § 6 Ziffer 2 des Beschäftigungssicherungstarifvertrags sind pro 10 AS-Verkaufsstellen Springer im Stundenvolumen von 37,5 Stunden pro Woche einzusetzen. In unserem Bezirk existieren 30 Verkaufsstellen. Es gibt jedoch nur zwei Springer. Frau ... hat daher einen Anspruch darauf, dass ihr zunächst eine Springertätigkeit angeboten wird. Dies regelt § 6 Ziffer 1 des Beschäftigungssicherungstarifvertrags ausdrücklich. Sie ist mit einem Einsatz als Springerin auch einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat

Darüber hinaus muss auch ein Widerspruch Grund vorliegen, wenn der Arbeitgeber es unterlässt, zusätzlich zu den bereits regelmäßig eingesetzten Springern, eine weitere Springerstelle pro 10 Verkaufsstellen zu schaffen.

Textvorschlag zum Widerspruch:

Sehr geehrte Frau Bezirksleiterin,

der Betriebsrat widerspricht der Kündigung von Frau ..., weil für sie eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb als Springer besteht. Nach § 6 Ziffer 2 des Beschäftigungssicherungstarifvertrags sind ergänzend zum normalen Personalbestand pro 10 AS-Verkaufsstellen Springer im Stundenvolumen von 37,5 Stunden pro Woche einzusetzen. In unserem Betrieb wurden seit jeher bereits drei Springer in Vollzeit eingesetzt. Diese drei Springerkräfte zählen zum „normalen Personalbestand“ im Sinne von § 6 Ziffer 2 des Beschäftigungssicherungstarifvertrages. Da § 6 Ziffer 2 verlangt, dass „ergänzend zum normalen Personalbestand“ Springer im Umfang von 37,5 Wochenstunden pro 10 Verkaufsstellen einzusetzen sind, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, über die bereits vorhandenen Springerkräfte hinaus, weitere Springer einzusetzen. Weil in unserem Bezirk 30 Verkaufsstellen existieren, müssen demnach drei weitere Springer in Vollzeit neben den bereits vorhandenen Springern eingesetzt werden. Für Frau ... besteht daher eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einer solchen Springerstelle. Sie hat einen Anspruch darauf, dass ihr zunächst eine Springertätigkeit angeboten wird. Dies regelt § 6 Ziffer 1 des Beschäftigungssicherungstarifvertrags ausdrücklich. Sie ist mit einem Einsatz als Springerin auch einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat

3. Bevorzugte Rückkehr auf einen Verkaufsstellenarbeitsplatz

Wenn Beschäftigte aus einer Springerfunktion in eine Verkaufsstellenfunktion zurück möchten, haben sie nach § 6 Ziffer 3 einen Anspruch auf solche festen Verkaufsstellenarbeitsplätze, sofern diese eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden oder mehr haben.

Jedoch besteht dieser Anspruch nur, wenn kein Fall der bevorzugten Berücksichtigung zur Vermeidung vom Arbeitsplatzverlust gem. § 3 Ziff. 3 gegeben ist. Denn die Beschäftigungssicherung hat nach diesem Tarifvertrag Vorrang.

4. Auffangregelung für Arbeitsbedingungen bei Springertätigkeit

Bei Ziff. 4 handelt es sich um eine Auffangregelung für den Fall, dass in einem Bezirk keine günstigere Regelung für die Springertätigkeit besteht. Die meisten Betriebsräte haben in einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit bereits Sonderregelungen für Sprin-

ger geregelt, die günstiger sein können. Mit § 6 Ziff. 4 gibt es nunmehr auch für Springer in den betriebsratslosen Bezirken eine Sonderregelung.

Für Springer ist zunächst festgehalten, dass die Fahrtkostenerstattung sich nach der betrieblichen Regelung richtet. Fahrzeiten während eines Arbeitstages zwischen Einsatzverkaufsstellen sind Arbeitszeiten und sind zu vergüten. Ansonsten gelten die tariflichen und gesetzlichen Regelungen.

Zusätzlich wird in der Auffangregelung bestimmt, dass bei einem Einsatz in Verkaufsstellen, die mehr als 40 km entfernt von der nächsten Verkaufsstelle am Wohnort liegen, die über 40 km hinausgehende Fahrzeit als Arbeitszeit gilt.

§ 7

Teilzeitregelungen

Ist ein/e Beschäftigte/r bereit, wegen Schließung der Verkaufsstelle die individuelle Arbeitszeit zu verringern, erhält der/die Arbeitnehmer/-in 20 % der Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen Bruttomonatseinkommen und dem sich aus der verringerten Arbeitszeit errechneten Einkommen als nicht anrechenbare übertarifliche Zulage. Diese Regelung gilt für die Dauer von 6 Monaten nach erfolgter Reduzierung der Arbeitszeit.

Diese Regelung gilt auch für die Aufnahme einer Beschäftigung bei XL, wenn aufgrund der in der Präambel genannten Maßnahmen dort ein angebotener Aushang angenommen wird.

Anmerkung:

§ 7 bestimmt, dass für einen zeitlich befristeten Zeitraum von 6 Monaten ein Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Bruttomonatseinkommen im Falle der einvernehmlichen Verringerung der Arbeitszeit besteht.

Teilzeit kann nur freiwillig vereinbart, nicht vom Arbeitgeber verlangt werden.

Nach erfolgter Reduzierung erhält die/der Beschäftigte 20% der Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen Bruttomonatseinkommen und dem sich aus der verringerten Arbeitszeit errechneten Bruttomonatseinkommen als nicht anrechenbare übertarifliche Zulage. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte nach der Regelung in § 3 zu Schlecker-XL gewechselt sind, also den Arbeitgeber wechseln.

§ 8

Eingruppierungs-/Abgruppierungsschutz

Nimmt ein/e Beschäftigte/r ein Arbeitsplatzangebot aufgrund einer der in der Präambel genannten Maßnahmen bei den Firmen AS oder XL bei gleichbleibender wöchentlicher Arbeitszeit mit einer niedrigeren Eingruppierung an, erfolgt für die Dauer von 6 Monaten keine Veränderung der Vergütung. Bei reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit gilt darüber hinaus für die Stundenkürzung § 7 entsprechend.

Günstigere tarifliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

Anmerkung:

Die Bestimmung gewährleistet einen befristeten tariflichen Abgruppierungsschutz, wenn Beschäftigte ein Arbeitsplatzangebot annehmen, das tariflich niedriger bewertet wird. In diesem Fall darf eine niedrigere Vergütung aufgrund einer niedrigeren tariflichen Bewertung der Stelle innerhalb der ersten 6 Monate bei gleich bleibender Arbeitszeit nicht erfolgen. Das bedeutet nicht, dass nach sechs Monaten automatisch niedriger vergütet werden darf. Es gelten für diesen Fall nur die sogenannten allgemeinen Regeln (insbesondere aus Vertragsrecht), deren ggf. auch ungünstige Wirkung durch den Tarifvertrag zugunsten einer befristeten Vergütungssicherung zeitlich geschoben werden konnten.

Ist der neue niedriger bewertete Arbeitsplatz zusätzlich mit einer Stundenkürzung verbunden (auf die sich die Beschäftigten ausweislich § 7 nicht einlassen müssen, sondern der sie zustimmen haben), dann ist zusätzlich die Differenz entsprechend § 7 berechnet an der Ursprungseingruppierung, die nach § 8 schließlich für 6 Monate fortzuzahlen ist, zu ermitteln.

Soweit nach dem Haustarifvertrag der Firma Schlecker-XL, der dem Flächentarifvertrag für das Land Baden Württemberg entspricht, günstigere Regelungen bestehen, haben diese Vorrang.

§ 9

Ringtausch

Bietet ein/e Beschäftigte/r zum Zwecke der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eines/ einer anderen Beschäftigten an, dass sein/ihr Arbeitsverhältnis beendet wird, damit die/der andere Beschäftigte weiterbeschäftigt werden kann, so kann der Arbeitgeber diesem Wunsch nur aus sachlichen Gründen widersprechen (z. B. Anforderung an die Qualifikation). Die Begründung hat schriftlich zu erfolgen. Die/der tauschende Beschäftigte hat Anspruch auf die ihm/ihr zustehende individuelle Abfindung. Diese ist jedoch auf

die Höhe der Abfindung begrenzt, die der/die verbleibende/n Beschäftigte zugestanden hätte.

Anmerkung:

Diese Bestimmung nimmt Bezug auf den Anspruch auf Abfindung nach dem Sozialtarifvertrag. Durch den freiwilligen Tausch von Beschäftigten können Beschäftigte, die von einem Arbeitsplatzverlust nicht persönlich betroffen gewesen wären, anderen Beschäftigten, die aufgrund z.B. einer Verkaufsstellenreduzierung ihren Arbeitsplatz verlieren würden, den Arbeitsplatz sichern.

Kommt es zu einem solchen Tausch von Beschäftigten hinsichtlich ihrer kündigungrechtlichen Stellung, so hat die Beschäftigte, die sich freiwillig durch den Ringtausch für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet, Anspruch auf eine Abfindung.

Die Abfindung berechnet sich zunächst nach den persönlichen Voraussetzungen, ist jedoch nach oben limitiert auf die Abfindung, die die Beschäftigte erhalten hätte, die ursprünglich vom Arbeitsplatzverlust betroffen gewesen wäre. Es findet also eine doppelte Begrenzung der Abfindung nach Sozialtarifvertrag statt. Individuell darf maximal die Abfindung zur Auszahlung kommen, die die Beschäftigte erhalten hätte, wenn sie selbst gekündigt worden wäre. Weiter ist die Abfindung nach oben begrenzt auf die Summe, die die Beschäftigte erhalten hätte, die eigentlich gekündigt worden wäre und deren Arbeitsplatz durch den Ringtausch gesichert wurde.

§ 10

Altersteilzeit

Anträge auf Altersteilzeit von Beschäftigten, deren Arbeitsplatz aufgrund der Schließung einer Verkaufsstelle, Schließung eines LSC's, Personalreduzierung in einer Verkaufsstelle oder einem LSC oder der Umwandlung einer Anton Schlecker Verkaufsstelle in eine XL-Verkaufsstelle gefährdet sind, werden von der Arbeitgeberin wohlwollend geprüft.

Für bis zu 350 Verträge besteht ein Rechtsanspruch in der Reihenfolge des Eingangs der Anträge sofern die Antragsteller/-innen eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahre und die sonstigen persönlichen Voraussetzungen der Altersteilzeittarifverträge erfüllen. Der Altersteilzeitvertrag hat auf Wunsch des Beschäftigten eine Laufzeit von zwei bis sechs Jahren. Der Gesamtbetriebsrat wird regelmäßig über die Entwicklung der Anträge informiert.

Ansonsten gelten die Regelungen des jeweiligen Altersteilzeittarifvertrages.

Anmerkung:

Auf 350 Fälle begrenzter Anspruch auf Altersteilzeit bei Arbeitsplatzgefährdung

Der Anspruch auf Altersteilzeitvertrag kann beschäftigungssichernd wirken. Beschäftigte, deren Arbeitsplatz aufgrund einer Schließung der Verkaufsstelle oder sonstiger Maßnahmen gefährdet ist, haben einen Rechtsanspruch auf einen Altersteilzeitvertrag, wenn sie die persönlichen Voraussetzungen nach dem Altersteilzeittarifvertrag erfüllen und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren ausweisen.

Die Laufzeit des Altersteilzeitvertrages richtet sich dabei nach dem Wunsch der Beschäftigten und kann 2 – 6 Jahre betragen (soweit rechtlich nach dem Altersteilzeittarifvertrag und den entsprechenden Gesetzen zulässig). Der Rechtsanspruch ist begrenzt auf 350 Altersteilzeitverträge. Auch Beschäftigte, deren Arbeitsplatz durch Kündigung wegfällt und die rechtzeitig einen entsprechenden Altersteilzeitvertrag beantragen, können nicht gekündigt werden, sofern das Budget der 350 Altersteilzeitverträge (noch) nicht ausgeschöpft ist. Aber auch nach Ausschöpfung der Gesamtzahl von 350 Verträgen besteht ein Anspruch auf wohlwollende Prüfung. Wird nicht wohlwollend geprüft (also nachdrücklich versucht, eine Altersteilzeitlösung herbeizuführen, sondern ein solcher Vertrag z.B. aus reinen Kostengründen abgelehnt wird), kann dies zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen, weil der Altersteilzeitvertrag als milderer Mittel zur Kündigung dieser vorzuziehen ist (sog. Ultima-Ratio-Prinzip).

Die Anzahl der abgeschlossenen Altersteilzeitverträge sind dem Gesamtbetriebsrat laufend mitzuteilen. Richtigerweise wird man annehmen müssen, dass die 350 Verträge, für die ein Rechtsanspruch besteht, nur solche Verträge i.S.d. Satzes 1 des § 10 sein können, die Beschäftigte aufgrund der Schließung einer Verkaufsstelle, der Schließung eines LSC, der Personalreduzierung in einer Verkaufsstelle und/oder eines LSC oder aufgrund einer Umwandlung einer Verkaufsstelle in eine XL-Verkaufsstelle beantragt haben, weil ihr individueller Arbeitsplatz durch diese Maßnahme gefährdet wurde.

Für Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren, die die Voraussetzung der Altersteilzeittarifverträge erfüllen, ist also dringend anzuraten, entsprechende Anträge zu stellen.

Empfehlung für den Betriebsrat: Ein abgelehnter Antrag einer Beschäftigten auf Altersteilzeit stellt wiederum einen Widerspruchsgrund für den Betriebsrat im Hinblick auf eine spätere Kündigung der Beschäftigten dar.

Textvorschlag zum Widerspruch:

Sehr geehrte Frau Bezirksleiterin,

Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung von Frau ..., weil sie einen Antrag auf Altersteilzeit gestellt hat, der zu Unrecht vom Arbeitgeber abgewiesen wurde. Sie erfüllt die persönlichen Voraussetzungen für den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Nach § 10 des Beschäftigungssicherungstarifvertrags haben 350 Beschäftigte einen Rechts-

anspruch auf Durchführung der Altersteilzeit. Zu den 350 Altersteilzeitverträgen gehören jedoch nur solche, die von Beschäftigten abgeschlossen wurden, weil deren Arbeitsplatz aufgrund von Schließungen gefährdet ist. Es ist von Seiten des Arbeitgebers nicht dargelegt, dass bereits 350 Altersteilzeitverträge im Sinne von § 10 Abs. 1 des Beschäftigungssicherungstarifvertrags abgeschlossen wurden. Daher hat die Beschäftigte Frau ... einen Anspruch auf Durchführung der von ihr beantragten Altersteilzeit. Dies stellt einen Widerspruchsgrund dar.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat

§ 11

Tarifschiedsstelle

Bei Nichteinigung über die Auslegung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages entscheidet eine aus jeweils 2 Beisitzern/-innen (Arbeitgeber/Gewerkschaft ver.di) und einem neutralen Vorsitzenden bestehende Tarifschiedsstelle. Sollten sich die Tarifvertragsparteien auf die Person des/der Vorsitzenden nicht einigen, entscheidet die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts. Die Kosten ihrer Beisitzer/-innen tragen die Tarifvertragsparteien selbst, die Kosten des/der Vorsitzenden werden zwischen ihnen geteilt.

Anmerkung:

Die Schlichtungsregelung ist eine schuldrechtliche Vereinbarung zwischen den Arbeitgebern und der Gewerkschaft ver.di. Die Schlichtung kann für alle Fragen der Auslegung und Anwendung dieses Tarifvertrags herangezogen werden, in denen Streit zwischen einem der Arbeitgeber und der Gewerkschaft Ver.di über die Tarifauslegung besteht. Beschäftigte können die Schlichtung nicht anrufen. Die Gewerkschaft ver.di kann aber für ihre Mitglieder tätig werden und aus eigenem Recht Meinungsverschiedenheiten einbringen.

Sie hat keinen Vorrang vor Rechtsstreitigkeiten zwischen Beschäftigten und dem Arbeitgeber, auch wenn Ansprüche durch Ver.di geltend gemacht werden. Es ist eine Option, die die Tarifvertragsparteien gegebenenfalls neben einem Rechtsstreit wahrnehmen können.

§ 12

Inkrafttreten/Geltungsdauer

Der Beschäftigungssicherungstarifvertrag tritt am 01. Juli 2010 in Kraft.

Er kann zudem, ohne dass er nachwirkt, von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Monatsende gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30.06.2012.

Firma Anton Schlecker AS

Firma Anton Schlecker XL GmbH

Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Anmerkung:

Ein Vorentwurf des Tarifvertrages wurde am 31.05.2010 paraphiert. § 1 Abs. 2 TVG verlangt, dass der endgültige Text von beiden Tarifvertragsparteien unterschrieben wird.

Nachdem redaktionelle Klarstellungen über den endgültigen Text des Tarifvertrages ihre Zeit brauchten, hat der hierzu bevollmächtigte Personaldirektor von AS den Tarifvertrag nach der endgültigen Einigung über den endgültigen Tariftext in der zweiten Juli-Hälfte und die Gewerkschaft Ver.di dann Ende Juli unterzeichnet. Der Zugang des gegengezeichneten Exemplars bei AS und XL ist der Tag des wirksamen Inkrafttretens aller tariflichen Rechte und Pflichten (ggf. auch rückwirkend). Der Tag des wirksamen Zustandekommens des Tarifvertrags ist nach Berechnungen der Beteiligten der 02.08.2010. Sollte hierüber Streit entstehen, wäre für den Zeitpunkt des Zugangs § 41 Abs. 2 VwVfG entsprechend heranzuziehen (Zugang von Postsendungen im Zweifel drei Werktagen nach Absendung).

Der Zeitpunkt des wirksamen Zustandekommens ist maßgeblich für den frühesten Beginn des Laufes der in diesem Beschäftigungssicherungstarifvertrag genannten Fristen, soweit diese für die Anzeige oder Geltendmachung von Rechten notwendig sind. Das ist relevant für das Entstehen eines Rechtes aus dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag. Das Recht auf Arbeitsplatzangebote für drei Monate entsteht mit dem wirksamen Zustandekommen des Tarifvertrages (02.08.2010). An diesem Tag können auch Rechte für Tatbestände aus der Vergangenheit entstehen, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht. Dieser Tarifvertrag begründet beispielsweise rückwirkend Rechte. Eine Ausschlussfrist nach dem Flächentarifvertrag kann dagegen erst zu laufen beginnen, wenn das Recht selbst wirksam entstanden ist (vor dem wirksamen Entstehen eines Rechtes können auf dieses bezogene Verfallsfristen dennotwendig nicht zu laufen beginnen). Das ist mit Zustandekommen des Tarifvertrags der Fall (02.08.2010).

Beispiel: Beschäftigte deren Beschäftigungsverhältnis zwischen 01.04.und 30.06.2010 geendet hat, haben einen Anspruch auf Zuleitung von Arbeitsplatzangeboten für drei Monate. Diese drei Monate können frühestens ab dem wirksamen Zustandekommen des Tarifvertrags, also frühestens mit dem 02.08.2010 beginnen, denn dann ist das Recht auf Geltendmachung dieses Anspruchs erst entstanden.

Das Datum des wirksamen Zustandekommens ist auch für den frühesten Beginn von Verfallsfristen nach dem Tarifsozialplan relevant.

Wir vertreten ausschließlich Arbeitnehmer, Betriebsräte und deren Gewerkschaften und sind Mitglied der bundesweiten Kooperation von Arbeitnehmeranwälten mit gleichen Prinzipien:

