

GESCHAFFT!

ver.di erzielt Tarifabschluss mit Schlecker

In der Nacht vom 1. auf den 2. Juni hat eure Gewerkschaft ver.di mit der Geschäftsleitung von Schlecker (mit Mandat für Schlecker XL), ein dickes Tarifpaket für die ca. 34.000 Beschäftigten der Firma Schlecker (AS) und der Schlecker XL GmbH abgeschlossen. Es besteht aus drei Tarifverträgen. Nach vier Verhandlungsrunden wurden ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, ein Sozialtarifvertrag für AS und ein Vertrag zur Tarifbindung bei Schlecker XL vereinbart.

BEI SCHLECKER AS wird den Beschäftigten aus Schließfilialen die Möglichkeit eröffnet, zu gleichwertigen Bedingungen (auch durch die Schaffung von z.Zt. mehr als 800 zusätzlichen Vollzeit-Springern) weiter beschäftigt zu werden. Sollte das bei AS nicht möglich sein, sieht der Beschäftigungssicherungsvertrag vor, dass zu besetzende oder freiwerdende Stellen in den XL-Märkten vorrangig Beschäftigten aus AS-Märkten angeboten werden. Jetzt aber nicht mehr mit den Lohndrucker-Verträgen der Verleihfirma Meniar, sondern zu Bedingungen des ver.di-Flächentarifvertrages von Baden-Württemberg (einschließlich Besitzstandswahrung).

Für den Fall, dass eine Beschäftigungssicherung nicht möglich ist, (weil AS-Märkte schneller schließen als XL-Märkte aufgebaut werden), sichert der Sozialtarifvertrag bei betriebsbedingter Kündigung einen angemessenen Rechtsanspruch auf Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes.

BEI SCHLECKER XL hat eure Gewerkschaft ver.di damit sichergestellt, dass alle Schlecker-XL-Beschäftigten ab 1. Juli 2010 auf dem Niveau des ver.di-Flächentarifvertrags für den Einzelhandel in Baden-Württemberg bezahlt werden. Schlecker hat also endlich bei den XL-Märkten zur tariflichen Normalität und sozialen Verantwortung gefunden.



Auf dem Weg zur Schlecker-Zentrale in Ehingen

Foto: Werner Bachmeier

VER.DI SAGT: Schlecker hat sich bemüht einen tariflich abgesicherten Neuanfang mitzugehen. Wenn das – anders als in der Vergangenheit – ein Miteinander begründen sollte, und wenn das bedeutet, auf die Beschäftigten, die Betriebsräte, den Gesamtbetriebsrat und

ver.di zuzugehen, dann hat Schlecker dafür unsere volle Unterstützung. Wir werden allerdings gemeinsam mit den Belegschaften und ihren Interessenvertretungen auch künftig die Entwicklung aufmerksam verfolgen und wenn es Not tut, entsprechend reagieren. Versprochen.

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

Dieser Tarifvertrag vereinbart für die Mitglieder von ver.di u.a. Regelungen zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung, zu Ersatzarbeitsplätzen, zur Teilzeit und zur Altersteilzeit. Er gilt für alle Verkaufsstellen und LSC's der Firma Anton Schlecker – ausgenommen sind Zentrale, Vertriebsbüros und Fleischverkaufsstellen. Der Tarifvertrag gilt persönlich für alle in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Er tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.

Angebot von Ersatzarbeitsplätzen: In jeweils einem Betriebsratsbezirk werden freie Arbeitsplätze aus diesem Betriebsratsbezirk und direkt angrenzenden Betriebsratsbezirken ausgeschrieben. Wenn in einem Betriebsratsbezirk kein Betriebsrat besteht, kann für die Ausschreibung auch der Bezirksleiter-Bezirk herangezogen werden.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt ist, bzw. die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Schließungen bzw. Personalreduzierungen verlieren werden, erhalten während der Kündigungsfrist – soweit vorhanden – Arbeitsplatzangebote für freie und frei werdende Arbeitsplätze

- in den Verkaufsstellen der Firma Anton Schlecker oder
- in Märkten der Firma Schlecker XL GmbH.

Bevorzugung: Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt ist, bzw. die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Schließungen bzw. Personalreduzierungen verlieren werden, sind während der Laufzeit der Kündigung bei der Besetzung von freien Stellen bevorzugt zu berücksichtigen. Betriebsbedingt ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen haben innerhalb von 6 Monaten nach ihrem Ausscheiden Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung im Verhältnis zu anderen externen Bewerbern.

Besitzstandsregelung: Für Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich des für AS geltenden Anerkennungstarifvertrages in den Geltungsbereich der vorgenannten Vereinbarung wechseln und aufgrund der unterschiedlichen Eingruppierung Einkommensverluste hinnehmen müssen, gilt die Regelung: Die Differenz zwischen altem und neuem Einkommen bleibt als

übertarifliche Zahlung erhalten. Zukünftige tabellenwirksame tarifliche Entgelterhöhungen werden zu 50% auf die übertarifliche Zahlung angerechnet.

Betriebsübergang: Werden Verkaufsstellen der Firma Anton Schlecker in XL-Verkaufsstellen umgewandelt, so werden die Beschäftigten dieser Verkaufsstellen von der Schlecker XL GmbH gemäß § 613 a BGB übernommen.

Mobilitätszuschlag/Umzugskostenregelung/Fahrtkostenzuschüsse: Alle Arbeitnehmer/-innen, die einen Arbeitsplatz annehmen, der weiter als 50 km vom bisherigen Wohnort entfernt liegt (einfache Entfernung, kürzestmögliche Wegstrecke Pkw) und die bereit sind, ihren Arbeits- und Wohnort zu wechseln, erhalten für einen Zeitraum von längstens 9 Monaten einen Zuschlag zu ihrem/seinem vertraglich vereinbarten Monatsentgelt in Höhe von jeweils Euro 150,- brutto.

Umzugskosten werden gegen Nachweis tatsächlich aufgewendeter Beträge bis zu 2.000 Euro erstattet, wenn innerhalb von 6 Monaten umgezogen wird (innerhalb von 12 Monaten bis zu 1.000 Euro).

Alle Beschäftigten, die einen Arbeitsplatz annehmen, dessen Anfahrt sich um mehr als 20 km (einfache Fahrt) verlängert, erhalten für einen Zeitraum von 6 Monaten eine Fahrtkostenerstattung/einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 0,19 Euro pro zusätzlich gefahrenem Kilometer. Alternativ werden Kosten für die Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel bis zur selben Höhe erstattet.

Springertätigkeiten: Bei Schließung einer Verkaufsstelle ist den dort Beschäftigten zunächst eine Springertätigkeit für die Verkaufsstellen im (Betriebsrats-)Bezirk der Schließungsverkaufsstellen anzubieten, sofern diese frei ist.

Pro 10 AS-Verkaufsstellen sind **ergänzend zum normalen Personalbestand** Springer im Stundenvolumen von 37,5 Stunden pro Woche einzusetzen. Bei einem Arbeitsplatz mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden haben bei Neueinstellungen zunächst die Beschäftigten in Springerfunktion Anspruch auf die Stelle. Dies gilt nicht, wenn Beschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen sind.



Selbstbewusst und entschlossen

Fotos: Werner Bachmeier

Eingruppierungs-/Abgruppierungsschutz:

Nimmt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter ein Arbeitsplatzangebot bei gleichbleibender wöchentlicher Arbeitszeit mit einer niedrigeren Eingruppierung an, erfolgt für die Dauer von 6 Monaten keine Veränderung der Vergütung. Günstigere tarifliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

Altersteilzeit: Anträge auf Altersteilzeit von Beschäftigten, deren Arbeitsplatz aufgrund Schließung der Verkaufsstelle/LSCs oder Umwandlung der AS-Verkaufsstelle in eine XL-Verkaufsstelle gefährdet sind, werden von Schlecker 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 Jahren und die sonstigen Voraussetzungen der Tarifverträge zur Altersteilzeit erfüllen. Der Vertrag über die Altersteilzeit hat auf Wunsch des Beschäftigten eine Laufzeit von zwei bis sechs Jahren.

Leiharbeit soll grundsätzlich vermieden werden. Sie ist nur bei kurzfristigem Personalbedarf zum Abbau von Arbeitsspitzen und Arbeitsausfällen in dem Umfang zulässig, in dem dieser Bedarf nicht durch arbeitsvertraglich Beschäftigte abgedeckt werden kann. Derzeit bestehende Leiharbeitsverhältnisse (Meniar) werden bis zum 31. Dezember 2010 abgewickelt.

Ein
ausgew
Regel
aus
Tarifver

Sozialtarifvertrag

Dieser Tarifvertrag vereinbart Regelungen zum Ausgleich und zur Abmilderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die für die Beschäftigten z.B. durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehen. Er gilt für alle Verkaufsstellen und LSC's der Firma Anton Schlecker – angenommen sind Zentrale, Vertriebsbüros und Fleischverkaufsstellen. Der Tarifvertrag gilt persönlich für alle in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Er tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

Abfindungen: Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis beendet wird (z.B. bei Verkaufsstellenschließungen AS), erhalten unter den Voraussetzungen dieses Tarifsozialplanes eine Abfindung. Die Basisabfindung ermittelt sich nach der Formel:

Faktor x Betriebszugehörigkeit x Brutto-Monatsentgelt, zum Beispiel:

- vom 41. Lebensjahr bis zum vollendeten 45. Lebensjahr = 0,7
 - vom 46. Lebensjahr bis zum vollendeten 55. Lebensjahr = 0,8
 - vom 56. Lebensjahr bis zum vollendeten 59. Lebensjahr = 0,7
- Unter Bruttomonatsentgelt ist das letzte Bruttomonatsentgelt vor Ausspruch der Kündigung bzw. Abschluss des Aufhebungsvertrages ohne die monatsanteiligen Sonderleistungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld), Mehrarbeitsvergütung oder -pauschalen und die darauf anfallenden Zuschläge sowie ohne vermögenswirksame Leistungen zu verstehen.

Bei Veränderung des vertraglich vereinbarten wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeitvolumens innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Beendigungstermin kann die/der Beschäftigte verlangen, dass abweichend hiervon der Durchschnitt des in den letzten 12 Monaten gezahlten Bruttomonatsentgelts zur Ermittlung der Abfindung herangezogen wird.

Bei Veränderung des vertraglich vereinbarten wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeitvolumens innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Beendigungstermin kann die/der Beschäftigte verlangen, dass abweichend hiervon der Durchschnitt des in den letzten 12 Monaten gezahlten Bruttomonatsentgelts zur Ermittlung der Abfindung herangezogen wird.

Schwerbehinderte Menschen, deren Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt und gleichgestellte schwerbehinderte Menschen i. S. d. § 2 SGB IX erhalten zusätzlich 2.000 Euro.

Kinder: Für jedes bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens geborene unterhaltsberechtigtes Kind, das bis dahin nicht das 27. Lebensjahr

vollendet hat, wird ein Zuschlag in Höhe von 2.000 Euro gezahlt.

Keinen Anspruch auf Abfindung haben Beschäftigte, denen der Arbeitgeber einen zumutbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz bei Schlecker AS oder Schlecker XL GmbH vermittelt hat.

Voraussetzung für gleichwertige und/oder zumutbare Angebote von Arbeitsplätzen ist die Einhaltung der nachfolgenden Kriterien nach Aufnahme der neuen Tätigkeit.

a) Ein Arbeitsplatz ist **gleichwertig**, wenn er annähernd gleiche Leistungs- und Qualifikationsanforderungen hat.

b) Er ist **funktional zumutbar**, wenn er der Ausbildung und Erfahrung der Beschäftigten entspricht.

c) Er ist **zeitlich zumutbar**, wenn das Arbeitszeitvolumen gleich (zum Beispiel in Vollzeit) und die Lage der Arbeitszeit des neuen Arbeits-

platzes im Wesentlichen vergleichbar ist.

d) Er ist **räumlich zumutbar**, wenn die aufzuwendende Gesamtwegezeit (Hin- und Rückfahrt) gegenüber der bisherigen Wegezeit sich um weniger als 1 Stunde verlängert.

e) Er ist **sozial zumutbar**, wenn die Annahme des Arbeitsplatzes nicht zu unzumutbaren Beeinträchtigungen der Beschäftigten bei der Erfüllung familiärer Verpflichtungen führt (z.B. Kinderbetreuung, Pflege langzeiterkrankter Angehöriger).

Ausschlussfristen: Ansprüche aus diesem Tarifvertrag verfallen innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit. Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb von 4 Monaten schriftlich geltend gemacht worden sind.

Das Unternehmen ist verpflichtet, den Tarifvertrag in den betroffenen Verkaufsstellen und LSCs auszulegen.

Bis zum 31. Mai 2010 abgeschlossene Fälle (Aufhebungsverträge, gerichtliche Vergleiche, bereits beendete Arbeitsverhältnisse) werden durch diesen Tarifvertrag nicht mehr berührt.

ge
wählte
ungen
den
rträgen



TARIFVERTRAG SCHLECKER XL

Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe des Unternehmens Schlecker XL GmbH in der Bundesrepublik Deutschland, persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von § 3 Tarifvertragsgesetz. Sie tritt am 1. Juli 2010 in Kraft

Anwendung von Tarifverträgen: Für die Beschäftigten der Schlecker XL GmbH gelten die Tarifverträge für Arbeiter/-innen, Angestellte und Auszubildende des Einzel- und Versandhandels des Tarifgebietes Baden-Württemberg, abgeschlossen von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirksleitung Baden-Württemberg, in ihrer jeweiligen Fassung. (Manteltarifvertrag, Tarifvertrag über Gehälter, Löhne, Ausbildungsvergütungen und Sozialzulagen, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen, Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit, Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge). Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung geltenden Tarifverträge sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Es gelten alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und Neufassungen von Tarifverträgen sowie alle neuen Tarifverträge.

ver.di sagt Danke!

Auch an dieser Stelle ein ganz herzliches „Danke!“ euch allen, die ihr durch solidarisches Handeln, Widerstand, Mut, vielfältigen Protest, Demonstrationen, besonders auch durch eure „Rote-Karten“-Aktionen dazu beigetragen habt, dass die uns von Schlecker aufgezwungene Auseinandersetzung letztlich am Verhandlungstisch vernünftig gelöst werden konnte. Durch die neuen Tarifverträge haben wir einen Normalzustand hergestellt.

Unsere Stärke ist euer selbstbewusstes Eintreten, sind die deutlichen Positionen eurer Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrates. Eure tausendfachen Beitritte zu ver.di, die Gründung

von immer mehr Betriebsräten und die deutlich konfliktbereite Linie eurer Gewerkschaft machen uns gemeinsam durchsetzungsfähig.

Dadurch ist es uns gelungen, eine breite Öffentlichkeit auf die Zustände bei Schlecker und auf den Skandal um die Zeitarbeitsfirma Meniar aufmerksam zu machen und in unserer Gesellschaft sozialen Druck aufzubauen.

Wir alle zusammen sind nicht bereit, Ungerechtigkeiten, Unfairness und Respektlosigkeit im Arbeitsleben einfach so hinzunehmen und zu akzeptieren. Heute steht fest: Wir haben ein tolles Etappenziel erreicht. Wunderbar. Es hat sich gelohnt zu protestieren und Widerstand zu zeigen. Aber es gibt – auch bei Schlecker – noch genügend andere soziale Ziele, um die gekämpft werden muss und um die es sich zu kämpfen lohnt.

Und das ist eine der Lehren, die wir aus diesem erfolgreich beendeten Konflikt ziehen: Es konnte nur gelingen, weil wir im Betrieb ausrei-



Foto: Peter König

chend gewerkschaftliche Stärke bewiesen haben. Es konnte nur gelingen, weil ihr als Beschäftigte zusammen mit ver.di den Schutz der Betriebsverfassung durch die Wahl von Betriebsräten wirksam macht und es konnte nur gelingen, weil wir eine breite soziale Bewegung für unsere gemeinsamen Interessen mit ins Leben gerufen haben.

Für uns heißt das: Unsere Stärke ist unsere Solidarität. Gemeinsam in unserer Gewerkschaft ver.di und gemeinsam mit anderen.

EURE VER.DI-BUNDESTARIFKOMMISSION FÜR SCHLECKER

Herausgeber:

Margret Mönig-Raane, Frank Bsirske, Bundesvorstand
 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,
Redaktion: Achim Neumann, **Gestaltung:** Claudia Sikora, bleifrei Texte + Grafik

Beitrittserklärung



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
- Beamter/in DO-Angestellte/r
- Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in
- Vollzeit
- Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

- Erwerbslos
- Wehr-/Zivildienst bis _____
- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
- Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____
- Praktikant/in bis _____
- Altersteilzeit bis _____
- Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
 Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschrifteinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

- monatlich halbjährlich
- vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst _____

Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz
 Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____