



- Betriebsratswahlen 2014
Wahlvorbereitungsschulungen 1
- KandidatInnentreffen 2
- Ladenöffnungsgesetz 3
- Einsatz von
LeiharbeiterInnen 5
- Tarifliche Sonderzahlung 6

Betriebsratswahlen 2014: Wahlvorbereitung beginnt jetzt

Betriebsratsarbeit ist Engagement und Kompetenz für gute und sichere Arbeit, für die Sicherung von Mindeststandards und attraktiven Arbeitsbedingungen.

Betriebsratsarbeit bedeutet Mitdenken, Mitbestimmen und Mitmachen.

Betriebsratsarbeit steht für Gegenmacht zu den Kapitalinteressen und das Stück Demokratie im Betrieb, welches sich die abhängig Beschäftigten über Jahrzehnte erkämpft haben.

Mit der Wahl von Betriebsräten sind sicher nicht alle betrieblichen Probleme gelöst, aber nur mit Betriebsräten haben die Beschäftigten die Chance ihre Interessen konsequent und nachhaltig zu verfolgen. Die Beschäftigten brauchen selbstbewusste, aktive und streitbare Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten.

Der Betriebsrat organisiert die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb.
ver.di berät und unterstützt die Betriebsräte bei der Arbeit.

Vom 1. März bis 31. Mai 2014 finden die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Jetzt gilt es mit den Vorbereitungen zur Wahl zu beginnen.

Wahlvorbereitungsschulung - normales Wahlverfahren		
für Betriebe ab 51 (bzw. ab 101) Beschäftigte		
Datum	Ort	Seminar-Nr
22.11.13	Hamm	1411-1311221
25.11.13	Dortmund	1414-1311251
26.11.13	Bonn	1431-1311261
28.11.13	Wuppertal	1425-1311281
03.12.13	Bochum	1400-1312031
04.12.13	Köln	1430-1312041
05.12.13	Münster	1406-1312051
12.12.13	Aachen	1432-1312121
16.12.13	Hagen	1422-1312161
17.12.13	Hagen	1422-1312171
13.01.14	Hagen	1422-1401131
14.01.14	Düsseldorf	1425-1401141
15.01.14	Münster	1406-1401151
16.01.14	Bielefeld	1405-1401161
20.01.14	Gelsenkirchen	1413-1401201
21.01.14	Dortmund	1414-1401211
22.01.14	Siegen	1429-1401221
23.01.14	Köln	1430-1401231
27.01.14	Hamm	1411-1401271
29.01.14	Bielefeld	1405-1401291
30.01.14	Mönchengladbach	1410-1401301
04.02.14	Bielefeld	1405-1402041
05.02.14	Düsseldorf	1425-1402051
11.02.14	Dortmund	1414-1402111
13.02.14	Bonn	1431-1402131
13.02.14	Hagen	1422-1402131
17.02.14	Essen-Kray	1418-1402171
18.02.14	Essen-Kray	1418-1402181
20.02.14	Düsseldorf	1425-1402201
25.02.14	Aachen	1432-1402251
10.03.14	Hamm	1411-1403101
12.03.14	Köln	1430-1403121
24.03.14	Hagen (Westfalen)	1422-1403241
10.04.14	Hamm	1411-1404101
Wahlvorbereitungsschulung- vereinfachtes Wahlverfahren		
für Betriebe bis 50 (bzw. bis 100) Beschäftigte		
14.01.14	Hagen	1422-1401141
28.01.14	Hamm	1411-1401281
12.02.14	Münster	1406-1402121
13.02.14	Mönchengladbach	1410-1402131
14.02.14	Hagen	1422-1402141
19.02.14	Essen-Kray	1418-1402191
24.02.14	Siegen	1429-1402241
28.02.14	Bielefeld-Sennestadt	1405-1402281
10.03.14	Dortmund	1414-1403101
11.03.14	Hamm	1411-1403111
25.03.14	Hagen (Westfalen)	1422-1403251
11.04.14	Hamm	1411-1404111

Anmeldungen zu den Wahlvorbereitungsschulungen bitte an ver.di@bub.de

Zitat Betriebsverfassungsgesetz

§ 1 Errichtung von Betriebsräten
(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

§ 8 Wählbarkeit
(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmontatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

Kündigungsschutzgesetz

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung
(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.



Die zehn wichtigsten Argumente, einen Betriebsrat zu wählen

Auf Rechte nicht verzichten

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb. Auf einen Betriebsrat zu verzichten, heißt auf die wichtigsten Rechte als Arbeitnehmer/-in zu verzichten.

Die Beschäftigten sind informierter

Der Betriebsrat muss Einblick in seine Arbeit geben. Er muss mindestens viermal im Jahr über seine Arbeit berichten und sich der Diskussion der Belegschaft stellen. Durch eine transparente Arbeit und eine aktive Kommunikation des Betriebsrats gewinnen die Beschäftigten.

„Gute Arbeit“ ermöglichen

Bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Er kann sich damit auch im Streitfall für die Wünsche und Interessen einzelner Beschäftigter einsetzen.

Lohn oder Gehalt prüfen

Wer weiß schon als Einzelne/-r, ob die Eingruppierung in den Tarifvertrag oder in das Gehaltsgefüge im Betrieb stimmt? Der Betriebsrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht und überwacht zum Beispiel die korrekte Handhabung von Tarifverträgen.

Beschäftigung sichern

Der Betriebsrat kann Maßnahmen initiieren, die langfristig die Arbeitsplätze im Betrieb sichern und fördern. Dazu gehören Alternativen z.B. bei Ausgliederung von Arbeit oder Vergabe an andere Unternehmen. Diese Möglichkeit, die Unternehmens-Strategie zu beeinflussen, hat nur der Betriebsrat.

Mehr Chancen durch Weiterbildung

Der Betriebsrat kann verlangen, dass ein Qualifizierungsbedarf ermittelt wird und kann Vorschläge zu innerbetrieblichen Angeboten der Weiterbildung machen. Er kann mit diesen Maßnahmen wesentlich die Zukunftsperspektiven von Beschäftigten verbessern.

Beruf + Familie vereinbaren

Der Betriebsrat kann Vorschläge machen, wie z.B. durch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren sind. Er kann damit entscheidend die Situation für Mütter und Väter im Betrieb verbessern.

Weniger Willkür bei Kündigungen

Vor jeder Kündigung muss der Betriebsrat angehört werden. Eine Kündigung ist sonst rechtsunwirksam. Wer will darauf als Arbeitnehmer/-in verzichten?

Die Krise erfolgreich meistern: Bei Betriebsänderung mitreden

Gerade in Krisenzeiten kommt es häufig zu Betriebsänderungen. Für Beschäftigte hat das oft weitreichende Folgen. Der Betriebsrat kann hier aktiv mitgestalten und einen Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen verlangen und aushandeln. Diese Chance haben nur die gewählten Interessenvertreter/-innen.

Personalabbau abmildern

Wenn Personalreduzierungen unvermeidbar sind, kann der Betriebsrat unter bestimmten Umständen sogar einen Sozialplan erzwingen. Das können Einzelne nicht.

Quelle: www.verdi-bub.de

Betriebsratswahlen 2014

Einladung zum Kandidaten/Kandidatinnen-Treffen
NRW am 19. Januar 2014
in der ver.di-Landesleitung, Karlstraße 123,
40210 Düsseldorf



- Ihr kommt aus Betrieben des Einzelhandels oder des Groß- und Außenhandels NRW
- Ihr kandidiert als ver.di-Mitglieder gemeinsam bei den Betriebsratswahlen
- Ihr wollt Euch als gemeinsame Liste oder als KandidatInnen präsentieren
- Ihr wollt Euch mit anderen ver.di Kandidatinnen zur BR-Wahl austauschen
- Ihr wollt Euch einen Überblick über Materialien und Angebote rund um die Betriebsratswahlen 2014 verschaffen.
- Ihr wollt professionell gemachte Fotos von Euch als Gruppe oder als Einzelperson für Eure Wahlflyer
- Ihr habt rechtliche Fragen rund um die Betriebsratswahlen
- Ihr sucht nach Ideen dafür, wie der Wahlkampf organisiert und gewonnen werden kann

... dann seid Ihr genau richtig auf dem „ver.di-KandidatInnen-Treffen“ des Fachbereiches Handel am Sonntag, den 19. Januar 2014 in der Zeit von 12.00 - 16.00 Uhr.

ver.di Landesleitung NRW, Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf, Sitzungsräume Erdgeschoss

Damit wir planen können, meldet Euch bis zum 12. Jan. 2014 per Fax unter 0211 / 61824-475 oder per eMail unter fb12.nrw@verdi.de an und teilt uns mit, mit wie vielen Kolleginnen und Kollegen ihr anreisen werdet.

Wir freuen uns auf Euren Besuch!

Die ver.di Landesfachbereichsleitung Handel NRW

Technische Hinweise: Die Veranstaltung ist kostenlos, ein kleiner Imbiss wird gereicht. Eine Anmeldebestätigung erfolgt nicht. Für ver.di-Mitglieder werden gemäß der ver.di-Reisekostenrichtlinie die Reisekosten in Höhe der Fahrkarte (2. Klasse) der Deutschen Bundesbahn erstattet. Es gibt keinen Anspruch auf Freistellung nach BetrVG.

Wir empfehlen die Anreise mit ÖPNV. Die ver.di-Landesbezirksleitung befindet sich in unmittelbarer Nähe zum Düsseldorfer Hauptbahnhof, Ausgang Konrad-Adenauer-Platz, direkt rechte Hand Worringer Straße ca. 300 m bis zur Ecke Kurfürstenstraße, diese links rein bis zur Ecke Karlstraße. Kostenpflichtige Parkplätze stehen in dem direkt gegenüber der ver.di-Landesbezirksleitung liegenden Parkhaus der Post (Einfahrt P Ufa Kino) zur Verfügung.



Weitersagen! Betriebsratswahl.

Zum Ladenöffnungsgesetz NRW

Es gibt keinen Rechtsanspruch auf zusätzliche Verkaufssonntage!

Nein, wir vergessen nicht, dass die rot/grüne Landesregierung in NRW auch sehr positive Gesetzesregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgesetzt hat, z. B. beim Tariftreuegesetz oder beim Landespersonalvertretungsgesetz.

Die rot/grüne Novellierung des Ladenöffnungsgesetzes in NRW (LÖG-NRW) allerdings ist misslungen und für die Beschäftigten im Handel eine bittere Enttäuschung.

Dies insbesondere deshalb, weil die handelnden Akteure ihre Positionen zu Lasten der Handelsbeschäftigten radikal geändert haben.

Noch 2006 waren die Regelungen des LÖG-NRW für Hannelore Kraft, Thomas Eiskirch und die SPD-Landtagsfraktion sowie für Sylvia Löhrmann, Reiner Priggen und die Grüne Landtagsfraktion „arbeitnehmerfeindlich, familienfeindlich, mittelstandsfeindlich, volkswirtschaftlich kontraproduktiv, verbraucherInnenfeindlich, ehrenamtsfeindlich, kommunalfeindlich“. Wer nicht glaubt, dass ver.di hier korrekt zitiert, kann das in der Landtagsdrucksache 14/2924 nachlesen. SPD und Grüne lehnten damals aus oben genannten Gründen eine 24-Stunden Ladenöffnung an 6 Werktagen entschieden ab. Einen Regierungswechsel später ist das katastrophale Ladenöffnungsgesetz der schwarz/gelben Koalition im Grundsatz für Rot/Grün völlig in Ordnung. Ihre am 18. Mai 2013 in Kraft getretenen Veränderungen sind eher marginal, in einigen Details zwar richtig, teilweise aber auch „verschlimmbessernd“.

Die Forderungen von Kirchen und Gewerkschaften wurden im Gesetzgebungsverfahren grob ignoriert.

Folgende Veränderungen sind nun Gesetz:

- Verkaufsstellen dürfen von montags bis freitags weiter rund um die Uhr geöffnet sein. Samstags ist die Öffnung von 0:00 - 22:00 Uhr erlaubt. Allerdings darf jedes Ladengeschäft vier Mal im

Jahr bis 24:00 Uhr öffnen, dabei müssen aber sämtliche Abschlussarbeiten bis 24:00 Uhr abgeschlossen sein. „Late-Night-Shopping-Samstage“ sind ausgeschlossen am Ostersamstag, Pfingstsamstag, an Adventssamstagen, wenn ihnen ein Verkaufssonntag folgt, an den Samstagen vor dem Volkstrauertag und dem Totensonntag, an Samstagen vor dem 1. Mai, dem 3. Oktober, vor dem Allerheiligentag und vor dem 24. 12., wenn dieser Tag auf einen Sonntag fällt.

- Verkaufsstellen, deren Kernsortimente aus Blumen und Pflanzen, Zeitungen und Zeitschriften oder Back- und Konditorwaren besteht sowie Verkaufsstellen landwirtschaftlicher Betriebe für selbsterzeugte Waren können an Sonntagen für die Dauer von 5 Stunden öffnen. Dabei dürfen sie auch ein „begrenzt Randsortiment“ anbieten. Zur näheren Bestimmung der Begriffe Kern- und Randsortiment wird es eine Rechtsverordnung geben. Wir müssen davon ausgehen, dass diese Regelungen zu einigen Versuchen führen wird, die Sonn- und Feiertagsruhe weiter auszuhöhlen. Hier sehen wir die „Verschlimmbesserung“ im Gesetz.
- Anstatt Ostersonntag, Pfingstsonntag und 1. Weihnachtstag müssen Geschäfte mit oben genannten Sortimenten jetzt Ostermontag, Pfingstmontag und am 2. Weihnachtstag geschlossen bleiben.
- An jährlich **höchstens** 4 Sonn- und Feiertagen **dürfen aus Anlass von örtlichen Festen, Märkten, Messen oder ähnlichen Veranstaltungen** Verkaufsstellen bis zu 5 Stunden geöffnet sein. Die zuständige örtliche Ordnungsbehörde wird ermächtigt, die Tage durch Verordnungen freizugeben. **Die Freigabe kann sich auf bestimmte Bezirke, Ortsteile und Handelszweige beschränken. Innerhalb einer Gemeinde dürfen insgesamt nicht mehr als 11 Sonn-**

und Feiertage je Kalenderjahr freigegeben werden. Erfolgt eine Freigabefür das gesamte Gemeindegebiet, darf dabei nur ein Adventssonntag freigegeben werden. Erfolgt die Freigabe beschränkt auf bestimmte Bezirke, Ortsteile und Handelszweige, darf nur ein Adventssonntag je Bezirk, Ortsteil und Handelszweig freigegeben werden, insgesamt dürfen jedoch nicht mehr als zwei Adventssonntage je Gemeinde freigegeben werden. **Vor Erlass der Rechtsverordnung zur Freigabe der Verkaufs-Sonn- und Feiertage sind die zuständigen Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und Kirchen, die jeweilige Industrie- und Handelskammer und die Handwerkskammer anzuhören.** Von einer Freigabe sind ausgenommen, die stillen Feiertage im Sinne des Feiertagsgesetzes NW, Ostersonntag, Pfingstsonntag, zwei Adventssonntage, der 1. und 2. Weihnachtstag und der 1. Mai, der 3. Oktober und der 24. Dezember, wenn dieser Tag auf einen Sonntag fällt.

- Die Bußgelder für Verstöße gegen das LÖG-NRW wurden erhöht.

Im Ergebnis hat diese Gesetzesänderung den Einzelhandelsbeschäftigten keine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen gebracht. Das schlechte Gesetz der schwarz/gelben Koalition von 2006 ist in seiner Substanz erhalten geblieben.

Mit dem „Anlassbezug“ im Gesetzestext und der nun zwingenden Anhörungspflicht der Gewerkschaften wird es Aufforderungen durch die Kommunen geben, dass ver.di zu zusätzlichen Verkaufssonntagen in 2014 Stellung zu nehmen hat. Dazu wollen wir hier einige Hinweise und Handreichungen geben.

Wir orientieren unsere Positionen in Stellungnahmen an unseren Forderungen für ein beschäftigtenfreundliches Laden-schlussgesetz. Unsere Eckpunkte sind:



- Ladenöffnungszeiten Montag bis Freitag von 6:00 – 20:00 Uhr. Grundsätzlich keine Nachtarbeit im Verkauf.
- Ladenschluss am Samstag 18:00 Uhr.
- Keine zusätzlichen Öffnungszeiten an Feiertagen.
- Zusätzliche Öffnungszeiten an Sonntagen nur anlassbezogen und nur an maximal 4 Sonntagen pro Gemeinde bzw. Stadt. Sonntage nach Totensonntag bis zum Ende des Kalenderjahres dürfen nicht freigegeben werden.
- Sonntagsöffnungen in Kur-, Ausflugs-, Erholungs- und Wallfahrtsorten an höchstens 25 Sonntagen sowie zwingend beschränkt auf die entsprechenden Quartiere.
- Ladenöffnung am 24.12. und 31.12. maximal bis 13:00 Uhr.
- Einschränkung der Warengruppen-sortimente (Blumen und Backwaren), die an Sonntagen verkauft werden dürfen.

Wir orientieren uns bei Anträgen zu Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe am Grundgesetz, an der Verfassung des Landes NRW sowie an den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes.

Aufgrund des verfassungsrechtlichen Sonn- und Feiertagschutzes gilt ein grundsätzliches Öffnungsverbot für Geschäfte an Sonn- und Feiertagen. Das ergibt sich aus Art. 140 GG in Ver-

bindung mit Art. 139 der Weimarer Reichsverfassung.

„Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage werden als Tage der Gottesverehrung, der seelischen Erhebung, der körperlichen Erholung und der Arbeitsruhe anerkannt und gesetzlich geschützt“, heißt es in Art. 25 der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen.

„An Sonntagen soll die Geschäftigkeit in Form der Erwerbstätigkeit ruhen, damit der Einzelne diese Tage alleine oder in Gemeinschaft mit anderen ungehindert von werktäglichen Verpflichtungen und Beanspruchungen nutzen kann...Das Einkaufen selbst dient nicht der seelischen Erhebung und ist damit nicht zur Verrichtung des Zwecks der Sonn- und Feiertagsruhe erforderlich“ (Bundesverfassungsgerichtsurteil v. 1.12.2009).

Für unsere Stellungnahmen ist wichtig: **Es gibt keinen Rechtsanspruch auf zusätzliche Verkaufssonntage!** Die Kommunen können sie genehmigen – sie müssen aber nicht. Ein Nein der Kommune zu zusätzlichen Ladenöffnungen ist rechtlich nicht angreifbar, da hier die verfassungsrechtlich geschützte Sonn- und Feiertagsruhe verteidigt wird.

Rechtsverstöße gibt es aber, wenn die Sonn- und Feiertagsruhe ohne einen

entsprechenden Sachgrund verletzt wird. Die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes sind auch bei der Formulierung des Anlassbezuges im LÖG-NRW zwingend zu beachten. Das heißt konkret für unsere Stellungnahmen:

- Gesetzliche Schutzkonzepte für Sonn- und Feiertage müssen die Arbeitsruhe an diesen Tagen zur Regel erheben.
- Eine Ausnahme von dieser Regel bedarf eines dem Sonntagsschutz gerecht werdenden Sachgrundes mit Verfassungsrang.
- Rein wirtschaftliche Interessen der Händler oder ein alltägliches Einkaufsinteresse der Kunden können eine solche Ausnahme nicht rechtfertigen.
- Je weiter die werktäglichen Öffnungsmöglichkeiten und die sonstigen Sonderöffnungsmöglichkeiten (Tankstellen, Bahnhöfe, Flughäfen, Kurorte etc.) in dem betreffenden Gebiet sind, umso geringer ist das Bedürfnis für zusätzliche Öffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen und umso höher sind die Anforderungen an einen Sachgrund.
- Die Freigabe von mehreren Sonntagen in Folge beeinträchtigt den Sonntagsschutz in besonderem Maße.

ver.di wird sich weiter für arbeitsfreie Sonn- und Feiertage einsetzen.

Einsatz von Leiharbeitnehmern Bundesarbeitsgericht und Tarifvertragsparteien schränken Missbrauch ein

Einsatz von Leiharbeitnehmern - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

„Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.“

Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebs vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers ua. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Verweigert ein Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung beantragen. In diesem Verfahren wird geprüft, ob die Zustimmungsverweigerung berechtigt ist. Maßgeblich hierfür ist die zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Rechtslage. Ein Gesetz iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist auch § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG in der seit dem 1. Dezember 2011 geltenden Fassung. Danach erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorübergehend“. Die Bestimmung enthält nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersagt die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Sie dient zum einen dem Schutz der Leiharbeitnehmer. Zum andern soll sie auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebs in eine Stammebelegschaft und eine entlehene Belegschaft verhindern. ...“

BAG-Beschluss vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 91/11 -

Das BAG stellt mit diesem Urteil klar, dass § 1 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes: - „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend“ - auch die dauerhafte Aufspaltung des Entleiherbetriebs in eine Stammebelegschaft und eine entlehene Belegschaft verhindert werden soll. Ob ein Leiharbeitnehmer „vorübergehend“ eingestellt wird, richtet sich dann nicht nur nach der Dauer der Beschäftigung, sondern auch danach, ob auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz immer nur Leiharbeitnehmer eingestellt werden. Auch dann erfolgt die Arbeitnehmerüberlassung nicht nur „vorübergehend“.



Tarifabschluss in der Zeitarbeit erschwert Streikbrecherarbeit

Am 17.09.2013 wurde nach langwierigen und kontroversen Verhandlungen mit den beiden Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit, BAP und IGZ, ein Ergebnis erreicht.

- Die Entgelte steigen im Westen in drei Stufen um 3,8 % zum 1. Januar 2014, zum 1. Januar 2015 um 3,5 % und zum 1. Juni 2016 um 2,3 %.
- Die Stundenentgelte in der unteren Entgeltgruppe erhöhen sich damit wie folgt:
8,50 € ab 01.01.2014
8,80 € ab 01.04.2015
9,00 € ab 01.06.2016

Im Entgeltrahmen-TV sind zwei wichtige Verbesserungen umgesetzt worden:

1. Die Definition der untersten Entgeltgruppen wurde so verändert, dass nunmehr nur noch eine betriebliche Einweisung für die Eingruppierung in die EG 1 erforderlich ist und keine Anlernzeit. In die Entgeltgruppe 2 werden nun Beschäftigte eingruppiert, für die eine Anlernzeit erforderlich ist oder für die fachbezogene Berufserfahrungen oder fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation erforderlich sind. Dies bedeutet, dass mehr ZeitarbeitnehmerInnen in die EG 2 eingruppiert werden müssen und die Regeleingruppierung für Helfer nicht mehr automatisch die EG 1 sein kann.
2. Die Bestimmungen der Entgeltgruppe 3 werden um eine Bestimmung ergänzt, nach der ArbeitnehmerInnen in der Entgeltgruppe 3 nach einer Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb von mehr als einem Jahr in die nächsthöhere Gruppe 4 eingruppiert werden.

Im Manteltarifvertrag wurde eine Reihe von Verbesserungen bei den Zeitkonten vereinbart. Hier ging es im Wesentlichen darum, die Missbrauchsanfälligkeit deutlich zu reduzieren und die Möglichkeiten für Auszahlung von erarbeitetem Entgelt deutlich zu erleichtern.

Streikklausel

Die bereits in den alten Tarifverträgen bestehende Streikbrecherklausel wurde verändert. **„Mitarbeiter werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme im Betrieb eingesetzt wurden“ (...).**

Die Geltung der Klausel auch für die vor dem Arbeitskampf bereits beschäftigten LeiharbeiterInnen wurde bisher von der Arbeitgeberseite stets bestritten.

Die Neuregelung stellt eine deutliche Verbesserung dar. Selbstverständlich ist klar, dass damit der Streikbruch von Firmen der Leiharbeit, der vielfach von den Entleihbetrieben gefordert wird, nicht automatisch unterbunden ist. Die Verhandlungsgemeinschaft hat damit aber ein weiteres Stück Klarheit hergestellt.

Das Verhandlungsergebnis ist kein Ersatz für die Gleichstellung der Leiharbeitsbeschäftigten mit den Stammebelegschaften. Dies ist auf dem Tarifverhandlungswege nicht erreichbar. Der Gesetzgeber ist nach wie vor gefordert, den Equal-Pay-Grundsatz zu verwirklichen und die Bedingungen in der Arbeitnehmerüberlassung wieder stärker zu regulieren. Das Verhandlungsergebnis stellt aber eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen der Zeitarbeit dar und schafft Rechtssicherheit. Auch in diesem organisationspolitisch schwer zu erschließenden Wirtschaftsbereich gilt, dass das Verhandlungsergebnis das bestehende Kräfteverhältnis zwischen den Verhandlungsparteien widerspiegelt.

Es gilt nun, dass wir diese tarifliche Klarstellung bei den Leiharbeitsunternehmen die im Handel tätig sind, auch durchsetzen.



Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 71349

Alle Jahre wieder - Weihnachtsgeld = tarifliche Sonderzuwendung.

„Die tarifliche Sonderzuwendung beträgt 62,5 % des individuell dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer zustehenden Tarifentgeltes. Stichtag des zugrunde zu legenden Tarifentgeltes für die tarifliche Sonderzuwendung ist jeweils der 30. November der Kalenderjahres.“

Jeglicher Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung entsteht erstmalig nach mehr als 12-monatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb/Unternehmen am 1. Dezember des Kalenderjahres.“

(Tarifvertrag über Sonderzahlungen für den Einzelhandel in NRW, Abschnitt B, (§ 1))

Tarifverträge sorgen dafür, dass am Ende des Jahres „mehr drin ist.“

Die Tarifverträge sichern unsere Einkommen und unsere Arbeitsbedingungen. Es lohnt sich, unsere tariflichen Leistungen immer wieder gegen die Angriffe der Arbeitgeber zu verteidigen. Genau das machen die Einzelhandelsbeschäftigten in der Tarifrunde 2013 in beeindruckender Weise.



ver.di-Betriebsräte die den „Ratschlag“ zukünftig per E-Mail erhalten möchten, können ihn unter fb12.nrw@verdi.de bestellen. Stichwort: „Ratschlag-BR-Verteiler“.

Bitte für den Abgleich mit unserer postalischen Versandliste die vollständige Firmenanschrift angeben.

Impressum:

ver.di-Landesbezirk NRW,
Fachbereich Handel
Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf
Redaktion: Folkert Küpers
Cartoon: Reinhard Alff
Fotos: Dietrich Hackenberg, ver.di b+b

Produktion:

Setzkasten GmbH, Düsseldorf,
40489 Düsseldorf