

9. September 2011

# Tarif Tageszeitungen: Beschäftigungssicherungsklausel

Am 18. August 2011 wurde auch eine so genannte Beschäftigungssicherungsklausel vereinbart. Sie soll Teil des Manteltarifvertrags Redakteure/Redakteurinnen Tageszeitungen werden. Der Tarifabschluss steht derzeit noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Beteiligten. Die so genannte Erklärungsfrist läuft noch bis Ende des Monats.

Die Beschäftigungssicherungsklausel hat folgenden **Wortlaut**:

1. Zur Vermeidung von Entlassung und zur Sicherung der Beschäftigung können im Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2013 nachfolgende Regelungen getroffen werden:
  - a) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann bei Nachweis einer die Beschäftigung gefährdenden wirtschaftlichen Situation die Zahlung der Jahresleistung oder des Urlaubsgeldes einmal jährlich um bis zu 50 Hundertstel eines Monatsgehalts gekürzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung und im Folgejahr dürfen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.
  - b) Unter Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann darüber hinaus bei wirtschaftlicher Notwendigkeit die Zahlung der Jahresleistung und/oder des Urlaubsgeldes ganz oder teilweise entfallen unter der Voraussetzung, dass im Jahr der Vereinbarung und im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.
2. Die Volontärinnen und Volontäre sind von diesen Regelungen ausgenommen.

Ziel dieser Vereinbarung ist die Sicherung der Arbeitsplätze.

Rechtlich gesehen ist die Beschäftigungssicherungsklausel zweistufig. In der ersten Stufe ist es eine tarifliche Öffnungsklausel für Betriebsrat und Arbeitgeber und in der zweiten Stufe beinhaltet sie eine Rahmenregelung für einen Haustarifvertrag. Partner eines Haustarifvertrags sind immer die Gewerkschaften und der jeweilige Arbeitgeber.

### **Freiwillig**

Die erste Stufe der Beschäftigungssicherungsklausel, nämlich die Betriebsvereinbarung, ist freiwillig. Wenn der Betriebsrat „nein“ sagt, kann er nicht gezwungen werden, einer Kürzung zuzustimmen. Der Arbeitgeber kann den Betriebsrat nicht per Einigungsstelle zu einer Kürzung veranlassen. Wie bei jeder Verhandlung kann auch der Betriebsrat Forderungen erheben und z. B. den Abschluss einer Betriebsvereinbarung davon abhängig machen, dass Leiharbeit oder Outsourcing beendet bzw. gar nicht erst eingeführt wird. Der Betriebsrat sollte sich vor jeder Verhandlungsaufnahme an den DJV wenden und ihn beratend hinzuziehen.

### **Zeitraum**

Die Beschäftigungssicherungsklausel ist nur möglich in den Jahren 2012 und 2013. Man muss nicht den gesamten Zeitraum ausschöpfen, die Betriebsvereinbarung kann auch nur für ein Jahr gelten.

### **Wirtschaftliche Lage**

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat überzeugen, dass die wirtschaftliche Situation eine Absenkung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erfordert, damit Kündigungen vermieden werden können. Der Betriebsrat muss überzeugt werden. Es ist Sache des Arbeitgebers, so viele Unterlagen vorzulegen, dass der Betriebsrat überzeugt sein kann.

### **Sachverständiger**

Ein Arbeitgeber, der die Hinzuziehung eines Sachverständigen, der in die Bücher des Verlags Einblick nimmt, verweigert, hat aus Sicht des DJV ein Eigentor geschossen; denn wie kann ein Betriebsrat von der wirtschaftlichen Notwendigkeit der Gehaltskürzung überzeugt werden, wenn er nicht alle Daten hat? Entwicklungen von Auflagen und Anzeigen werden gerne von den Geschäftsführungen dargestellt; viel entscheidender ist aber die Entwicklung der Rendite und die Frage: Wo ist das Geld der Vergangenheit geblieben? Wenn es an die Gesellschafter ausgeschüttet wurde und nunmehr die wirtschaftliche Notlage eingetreten ist, muss sich ein Betriebsrat die Frage stellen, wer diese Notlage ausgleicht: diejenigen, die überproportional vom Gewinn profitiert haben oder die Empfänger von Tariflöhnen?

### **Verzichtshöhe**

Der Betriebsrat kann entweder auf Teile des Weihnachtsgelds oder des Urlaubsgelds verzichten. Da der Verzicht in den kommenden zwei Jahren möglich ist, kommen also maximal zwei Verzichtseinstellungen in Frage, und zwar können die beiden Sonderzahlungen um bis zu 50 Prozent des Monatsgehalts abgesenkt werden. Das komplette Weihnachtsgeld beträgt 95 Prozent. Wird es gekürzt, müssen also mindestens 45 Prozent verbleiben. Das Urlaubsgeld beträgt 80 Prozent. Wird es um 50 Hundertstel abgesenkt, beträgt es noch 30 Prozent. Die maximale Absenkung von Weihnachts- oder Urlaubsgeld führt also zu einem Jahreseinkommen von 13,25 Gehältern – anstelle von 13,75 Gehältern.

### **Kündigungsschutz**

Der Kündigungsschutz läuft immer ein Jahr länger als die Verzichtleistung. Wenn nur im Jahr 2012 Verzicht geübt wird, gilt der Kündigungsschutz bis Dezember 2013. Wird auch im Jahr 2013 verzichtet, so gilt der Kündigungsschutz bis Dezember 2014. Der Verzicht gilt auch dann für diesen Zeitraum, wenn nicht die maximale Verzichtshöhe von 50 Prozent des Urlaubs- oder Weihnachtsgelds ausgeschöpft wird.


### **Größerer Verzicht**

Einen größeren Verzicht als dargestellt können Betriebsrat und Arbeitgeber nicht vereinbaren. Rechtlich wären solche stärkeren Verzichtleistungen nicht in der Welt. Der Betriebsrat darf nämlich nur dann gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG über Einkommensbestandteile verhandeln, wenn er dazu von den Tarifvertragsparteien ermächtigt wurde. Meint der Arbeitgeber, dass eine größere Verzichtleistung notwendig ist, muss er auf DJV und ver.di zugehen, damit die beiden Gewerkschaften mit ihm einen Haustarifvertrag abschließen. Mit den Gewerkschaften kann ein Verzicht von maximal 1,8 Gehältern vereinbart werden, denn Urlaubs- und Weihnachtsgeld können komplett durch den Haustarifvertrag entfallen. Auch in diesem Fall gilt ein Kündigungsschutz, wieder entsprechend ein Jahr länger, als der jeweilige Verzicht läuft.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Schon bei den alten Römern hieß es „Teile und herrsche“. Wer Verhandlungen gut führen will, braucht Unterstützung durch die Betroffenen. Die Betroffenen müssen aber mit Aushängen, E-Mails und Betriebsversammlungen informiert werden. Das Thema muss in die Köpfe der Betroffenen dringen und je mehr „Kanäle bespielt“ werden, desto eher wird der Inhalt wahrgenommen.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11