

IG Metall

Bezirk Baden-Württemberg

Stuttgarter Str. 23 ♦ 70469 Stuttgart
Telefon 0711/16581-0
Telefax 0711/16581-30



Stuttgart, 10. Dezember 2008/up-fr-ma
Durchwahl: -34/-20

An die Jugendsekretäre/innen
im Bezirk Baden-Württemberg

Übernahme der Azubis nach den Tarifverträgen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in mehreren Tarifverträgen ist die Übernahme der Azubis nach Abschluss der Berufsausbildung geregelt.

Auslegungsprobleme und einzelne Rechtsfragen zum TV M + E-Industrie sind geklärt (vgl. Vorstandsmitteilung 07/2005/31 vom 13.07.2005).

Rein rechtlich bedeutet die Übernahmeregelung, dass der Arbeitgeber ein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages machen muss.

In der Praxis hat sich die tarifliche Übernahmeregelung für die M + E-Industrie bewährt und wird gelebt. Besteht zwischen Betriebsrat/JAV einerseits und dem Arbeitgeber andererseits ein Streit darüber, ob von der Übernahmepflicht abgewichen werden kann, so muss der Arbeitgeber die tarifliche Schlichtungsstelle anrufen (vgl. 3.6 TV zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau). Geschieht dies nicht, so kann eine Schadensersatzpflicht entstehen.

Seit Bestehen der Tarifverträge in der M + E-Industrie wurde arbeitgeberseitig die tarifliche Schlichtungsstelle ca. 20-mal angerufen.

Aus den Abläufen und Durchführung der bisherigen Schlichtungsverfahren lässt sich nachfolgendes verallgemeinern bzw. Konsequenzen ziehen:

1. Übernahmeverlangen

- 1.1. Der Arbeitgeber muss drei Monate vor dem Termin der voraussichtlichen Beendigung der Berufsausbildung mitteilen, ob der Azubi übernommen wird; § 9.1 MTV Azubi.
- 1.2. JAV, Kollegen des Betriebsrates und die betroffenen Azubis verlangen innerhalb der letzten drei Monate die Übernahme.
- 1.3. Zeichnet sich ab, dass der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen kein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages - also die Übernahme - machen wird, so muss alles getan werden, die Übernahme durchzusetzen.

2. Dazu gehört:

- 2.1. Argumente sammeln und dokumentieren. Gibt es eine kurz- wie mittelfristige Personalplanung?
- 2.2. Wo sind freie Arbeitsplätze, die von den auslernenden KollegInnen - ggfs. berufsfremd - besetzt werden können?
- 2.3. Scheiden altersbedingt oder aus anderen persönlichen Gründen andere Beschäftigte zeitnah um den voraussichtlichen Auslerntermin aus dem Betrieb aus?
- 2.4. Kann durch die Übernahme Leiharbeit verhindert oder eingeschränkt bzw. beendet werden?
- 2.5. Wie hoch sind Arbeitszeitkonten, Zeitguthaben in den Bereichen, wo die Azubis nach Übernahme eingesetzt werden können?
- 2.6. Welche persönliche Planung haben die Betroffenen; weiterführende Schule, etc., Bundeswehr, neuer Job?

3. Warum diese und andere Fragen und warum dokumentieren?

- 3.1. Nur mit guten Argumenten und Beweisen können Arbeitgeber überzeugt werden, ein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zu machen.
- 3.2. Will der Betriebsrat seine Zustimmung zur Nichtübernahme nicht geben, braucht er für die sachgerechte Ablehnung ebenfalls gute, sachliche und richtige Argumente, Beweise, Dokumente.
- 3.3. Verhält sich der Arbeitgeber wegen der Nichtübernahme tarifgerecht - davon gehen wir aus - muss er die tarifliche Schlichtungsstelle anrufen, um
 - a) von der Übernahmeverpflichtung entbunden zu werden,
 - b) die Schadensersatzzahlung zu vermeiden.

4. Ablauf der Verhandlung in der tariflichen Schlichtungsstelle

- 4.1. Die Schlichtungsstelle besteht aus drei Personen. Der/die Vorsitzende und je ein Besitzer von Südwestmetall und der Bezirksleitung.
- 4.2. Parteien sind Arbeitgeber und Betriebsrat, da es ja um die fehlende Zustimmung des Betriebsrates zur Nichtübernahme geht.
- 4.3. Die Praxis hat gezeigt, dass sich der Arbeitgeber immer durch einen weiteren SWM-Vertreter vertreten lässt.
- 4.4. Da die Vertretung des Betriebsrates (und ggfs. der JAV) der IGM-Vertreter der Bezirksleitung nicht sein kann, muss/sollte ein örtlicher IGM-Sekretär/in der Verwaltungsstelle zusammen mit dem Betriebsrat an der Sitzung der Schlichtungsstelle teilnehmen. Sozusagen ein Pflicht-Termin.

Die Teilnahme der betroffenen Azubis ist nicht erforderlich und auch nicht empfehlenswert. Dafür ist die Info über die persönliche Planung der Azubis umso wichtiger.
- 4.5. Der SWM-Vertreter wird die Argumente des Arbeitgebers zur Nichtübernahme wie die Begründung einer Kündigung im Kündigungsschutzprozess schriftlich mit Beweisangeboten vorbringen. Dies geschieht nicht erst zur Verhandlung in der Schlichtungsstelle. Nein. Bereits mit der Anrufung der Schlichtungsstelle werden die Arbeitgeberargumente schriftlich vorgetragen.
- 4.6. Spätestens jetzt ist es erforderlich, dass der Betriebsrat seine

Position und Argumente, mit der die Ablehnung der Nichtübernahme begründet wird, schriftlich auf den Tisch legt.

- 4.7. Also: Betriebsrat und Jugendvertretung schreiben zusammen mit dem IGM-Sekretär - oder nach ordnungsgemäßer Beschlussfassung - durch einen anderen Rechtsbeistand die Argumente auf. Beweise und Dokumente nicht vergessen.
- 4.8. Bisher hat es nur einzelne streitige Entscheidungen in der Schlichtungsstelle gegeben. Entscheidungsgrundlage ist - analog einem gerichtlichen Verfahren - alles was schriftlich vorliegt. Der mündliche Vortrag müsste - wenn er entscheidungserheblich sein soll - protokolliert sein.

5. Klage auf Übernahme

- 5.1. Bei Streitigkeiten wegen der Übernahme ist grundsätzlich der Arbeitgeber zuerst am Zuge. Er muss die Zustimmung des Betriebsrates wegen der Nichtübernahme einholen oder sich die fehlende Zustimmung des Betriebsrates vor der Schlichtungsstelle ersetzen lassen. Anders ausgedrückt: Das Schlichtungsverfahren hat Vorrang vor einer Klage des Azubis vor dem Arbeitsgericht.
- 5.2. Macht der Arbeitgeber kein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages oder kommt es zu keiner Entscheidung in der tariflichen Schlichtungsstelle, so entsteht ein Schadensersatzanspruch des Azubis gegenüber dem Arbeitgeber (vgl. BAG 29.09.05 aaO).

6. Zusammengefasst:

- 6.1. Der Betriebsrat ist Partei in der Schlichtungsstelle und kann/darf/sollte sich am Verfahren durch Anwesenheit aktiv beteiligen.
- 6.2. Der/die örtliche Sekretär/in der Verwaltungsstelle ist der Parteivertreter des Betriebsrates in der Schlichtungsstelle. Dies könnte auch ein Rechtsanwalt übernehmen (Kostenübernahme vorher klären).
- 6.3. Argumente des Betriebsrates für die Nichtübernahme schriftlich zusammenfassen und Dokumente beifügen.
- 6.4. Die Beisitzer von Südwestmetall und der Bezirksleitung und der Schlichtungsstelle sind keine Parteivertreter.
- 6.5. Die Durchführung des tariflichen Schlichtungsverfahrens geht der individuellen Klage des Azubis vor.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
nun sind die tariflichen Schlichtungsverfahren wegen der Übernahme nicht tägliches Geschäft. Wenn aber diese kleinen Hinweise beachtet und das Verfahren dadurch vorbereitet werden kann, sind Betriebsrat und Jugend- und Ausbildungsvertretung gut gerüstet. Selbstverständlich unterstützen wir Euch in der Vorbereitung. Nur: In der Verhandlung vor der Schlichtungsstelle ist die Anwesenheit von Betriebsrat und einem/r Vertreter/in der Verwaltungsstelle sozusagen Pflicht.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Christian Friedrich

gez.
Ulrich Petri