



Bezirk
Baden-Württemberg

Ein Tarifvertrag, der den Menschen Sicherheit gibt.

Ergebnis 2010: Die IG Metall sichert ihren Mitgliedern Arbeitsplätze und mehr Einkommen.



1. Beschäftigung gesichert

Der neue Tarifvertrag »Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung« (KQB) läuft bis 30. Juni 2012. Neben den Bedingungen der konjunkturellen Kurzarbeit sind darin auch Regelungen zu einem Modell der **tariflichen Kurzarbeit** enthalten. Immer wenn konjunkturelle Kurzarbeit möglich ist, hat diese Vorrang vor anderen Instrumenten zur Beschäftigungssicherung.

Die in Baden-Württemberg tarifvertraglich verankerte Aufzählung bei Kurzarbeit bleibt auch durch den neuen Tarifvertrag unverändert. Konjunkturelle und tarifliche Kurzarbeit sind für Betriebsräte in ihrem Betrieb **erzwingbar**.

Verweigert ein Arbeitgeber diesen Weg, ersetzt gegebenenfalls eine **tarifliche Schlichtungsstelle** die Einigung. Die Schlichtungsstelle ist paritätisch und mit einem regelmäßig wechselnden Vorsitzenden besetzt und kann Kurzarbeit für maximal sechs Monate anordnen.

2. Qualifizierung ermöglicht

Ein weiterer Baustein ist die Möglichkeit auf bis zu fünf Jahre **persönliche Weiterbildung**. Somit haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich für diesen Zeitraum für Qualifizierungen, Schulabschlüsse oder gar ein Studium freistellen zu lassen.

Der **Anspruch auf Weiterbeschäftigung** bleibt erhalten. Auszubildende können diese Möglichkeit einer Weiterqualifizierung direkt im Anschluss an die Ausbildung nutzen. In diesen Fällen verschiebt sich der **Mindestanspruch auf Übernahme** nach der Ausbildung nach hinten oder kann aufgeteilt werden.

Außerdem besteht jetzt für 1 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes (ab einer Betriebsgröße von 500 Beschäftigten, in konzernabhängigen Betrieben ab 300 Beschäftigten) der Anspruch auf bis zu 48 Monate Qualifizierung in einem verblockten Teilzeitmodell.

3. Altersteilzeit gibt Jüngeren Chancen

Auch die Altersteilzeit ist Teil des „Jobpakets Südwest“. Bislang war die Finanzierung des Tarifvertrages nach April 2010 noch offen.

Jetzt ist klar: Die 0,4 Prozent Arbeitnehmeranteile – wie auch die 0,4 Prozent Arbeitgeberanteile – sind bis März 2012 erbracht.

Somit kann der Tarifvertrag seine Funktion als **Beschäftigungsbrücke** weiter ausfüllen. Damit haben ältere Beschäftigte die Möglichkeit, zu fairen Bedingungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Jüngere haben dagegen deutlich bessere Chancen, in einen Betrieb zu kommen.

4. Höheres Entgelt

320 € plus 2,7 Prozent – Die rund 740.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg erhalten für die Monate Mai 2010 bis März 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 320 €.

Auszubildende erhalten 120 €. Die Auszahlung der Einmalzahlung wird in zwei Teilbeträgen – zum 1. Mai 2010 und zum 1. Dezember 2010 – erfolgen.

Zum 1. April 2011 kommt eine tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen von 2,7 Prozent hinzu. Diese kann auch zwei Monate vorgezogen oder nach hinten verschoben werden.

Der Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2012. Weiter wurde vereinbart, dass auch die Altersteilzeit zusätzlich zu den Entgelterhöhungen durchfinanziert wird.



„Niemand muss entlassen werden.“

Interview mit IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann

Das war eine mehr als ungewöhnliche Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie. Warum hat sich die IG Metall darauf eingelassen?

Wir erleben momentan eine durchaus ungewöhnliche Zeit, die geradezu nach einer außergewöhnlichen Lösung geschrien hat. Es hätte niemand verstanden, wenn wir unter den Eindrücken der größten Wirtschaftskrise seit 80 Jahren die üblichen Wege gegangen wären.

Und was war das Ziel des Weges?

Uns ging es von Anfang an um das Ziel der Beschäftigungssicherung. Die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben können nichts für die Krise, sie haben sie nicht verursacht. Gleichzeitig schultern sie einen erheblichen Teil der Lasten. Dafür dürfen sie nicht am Ende noch mit dem Verlust des Arbeitsplatzes bestraft werden. Dieses Ziel haben wir mit dem neuen Tarifvertrag erreicht. Unternehmen und Betriebsräte haben jetzt ausreichend Instrumente

an der Hand, um mit den Beschäftigten durch die Krise zu kommen. Niemand muss entlassen werden, dafür haben wir den Boden bereitet.

Welche Instrumente sind das?

Vorrangig setzen wir weiter auf gesetzliche Kurzarbeit. Überall, wo das nicht mehr geht, können die Unternehmen auf das neu geschaffene Instrument der tariflichen Kurzarbeit zurückgreifen. Damit lassen sich zwei mögliche Phasen

4. November
2009

Dezember
2009

20. Januar
2010

4. Februar
2010

9. Februar
2010

Aktionskonferenz „Handeln in der Krise“. IGM Ba-Wü schlägt weitere Arbeitszeitverkürzung vor, Hofmann fordert Arbeitgeber zu Gesprächen über Beschäftigungssicherung auf.

Sondierungsgespräche zwischen IG Metall und Arbeitgebern in allen Tarifgebieten

Die Große Tarifkommission (TK) der IG Metall Baden-Württemberg berät über den Stand der Sondierung in Baden-Württemberg.

Große TK berät nach Sondierungen: Direkt verhandeln oder klassische Forderung aufstellen?

Vorstand der IGM beschließt: Direkte Verhandlungen in NRW und Baden-Württemberg über Beschäftigungssicherung und Entgelt

gesetzlicher Kurzarbeit überbrücken, indem die Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden sinken kann. Für die ausgefallene Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten einen Teillohn-ausgleich.

Und wie sieht es mit Perspektiven für die jungen Menschen aus?

Auch da ist uns etwas wirklich Gutes gelungen. Denn die ersten Opfer der Krise waren gerade die Jungen. Sie waren die ersten, die als Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte auf die Straße gesetzt wurden. Dazu kommen immer weniger Ausbildungsplätze und Arbeitgeber, die ihren Azubis die Übernahme nach der Ausbildung verweigern.

Was für konkrete Perspektiven gibt es denn jetzt?

Wer zum Beispiel nach seiner Ausbildung einen höheren Schulabschluss nachholen will, sich weiterqualifizieren möchte oder gar an ein Studium denkt, der hat jetzt Anspruch auf eine Qualifizierungszeit von bis zu fünf Jahren. Die tarifvertraglich geregelte Übernahme kommt dann noch oben drauf.

Und was ist mit den älteren Beschäftigten?

Ein weiterer Baustein ist die Altersteilzeit. Sie ist jetzt bis Mitte 2012 finanziert. Mit ihr kann eine Brücke gebaut werden, die es älteren

Beschäftigten erlaubt, früher und zu fairen Bedingungen aus dem Erwerbsleben zu gehen, während jüngere Beschäftigte dadurch bessere Chancen auf Übernahme nach der Ausbildung bekommen.

Wie ist das Gesamtpaket zu bewerten?

Wir wollten ein Jobpaket schnüren. Es ist geschnürt. Wir wollten aber auch eine sichtbare Entwicklung der Entgelte der Beschäftigten. Auch das ist uns gelungen. Eine tabellenwirksame Erhöhung von 2,7 Prozent, eine Einmalzahlung von 320 Euro und die Finanzierung der Altersteilzeit, das kann sich angesichts dieser Umstände sehr, sehr gut sehen lassen.



**Mitte Februar
2010**

Die
Tarifverhandlungen
laufen

**16. Februar
2010**

Das „Jobpaket Südwest“
steht in seinen
Grundzügen

**17. Februar
2010**

Große TK wird über
den aktuellen Stand
der Verhandlungen
informiert

**18. Februar
2010**

Nachts in NRW: Einigung über
Entgelterhöhung. Im Südwesten:
Verhandlung zur Übernahme
der Entgelttarife. Detaillierung
„Jobpaket Südwest“

**25. Februar
2010**

Große TK berät abschließend
über das Gesamtergebnis und
stimmt mit breiter Mehrheit
bei nur fünf
Gegenstimmen zu

Ausgangslage zur Tarifrunde 2010:

Die Krise

oder

Man nennt das auch Kapitalismus

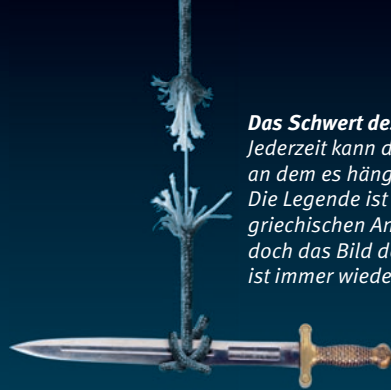


Durch die **Umverteilungspolitik** der vergangenen Jahre ist den Vermögenden viel Geld zugeflossen. Der Anteil der Löhne am Bruttoinlandsprodukt ist vor allem durch die Ausweitung des Niedriglohnssektors gesunken.

Aberwitzige Spekulationen und hemmungsloses Profitstreben hatten auch in unseren Branchen nachhaltige Folgen. Der Shareholder-Value-Kapitalismus zielte zu Lasten der Entgelte und Arbeitsbedingungen auf immer größere Erträge, die immer neue, noch profitträchtigere Anlagen suchten. Hedgefonds kauften sich in Unter-

nehmen ein und bürdeten diesen eine massive Verschuldung auf. Windige Finanzjongleure, auch in den Banken, fanden immer abenteuerlichere Anlageformen, hinter denen meist keine realen Werte standen.

Das **Geld strömte unkontrolliert** durch zahlreiche Kanäle rund um den Globus. In der Realwirtschaft ist davon wenig angekommen. So baute sich eine Spekulationsblase auf, die im Herbst 2008 endgültig platzte und uns in die tiefste Krise der Nachkriegsgeschichte stürzte.



Das Schwert des Damokles:

*Jederzeit kann der Faden reißen,
an dem es hängt.*

*Die Legende ist aus der
griechischen Antike überliefert,
doch das Bild der ständigen Bedrohung
ist immer wieder brandaktuell.*

Dabei wurde die gesamte Weltwirtschaft im Sog mit nach unten gerissen. Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie ist stark exportorientiert: Einbrüche bei Aufträgen und Produktion von etwa 30 Prozent im Durchschnitt, in Extremfällen bis zu 70 Prozent, waren und sind die Folge.

Dass die Zahl der Arbeitsplätze nur um rund 5 Prozent sank, ist den Anstrengungen geschuldet, Beschäftigung zu sichern. Dennoch: Für die Betroffenen ist und bleibt Arbeitslosigkeit ein hartes Los. Ein Damoklesschwert, das weiter über Hunderttausenden

von Arbeitsplätzen hängt:

- weil zugunsten schneller Erträge Betriebe schon ausgeblutet und „ausgebeint“ in die Krise kamen und nun die Insolvenz droht.
- weil die Bank nicht einmal mehr sinnvolle Kredite für neue Aufträge und dringend notwendige Investitionen in die Entwicklung neuer Produkte vergibt.
- weil die Politik keine ausreichenden Hilfen zum Schutz von Arbeitsplätzen entwickelt hat und zukunftsfähigen Betrieben nicht ausreichend hilft, durch die Krise zu steuern.

- weil die Entwicklung höchst instabil ist und keineswegs sicher zum Aufschwung führt. Dies umso mehr, solange die Finanzmärkte weiter dereguliert neue Spekulationswellen erzeugen und die Krisenverursacher wieder zu Krisengewinnlern werden.

Die IG Metall fordert **tiefgehende Reformen: Mehr Mitbestimmung, mehr Regulierung der Finanzmärkte** und eine **aktive Industrie- und Arbeitsmarktpolitik**, eine stärkere **Beteiligung** der Vermögenden und Menschen mit höheren Einkommen beim Schultern der Krisenlasten.

Ausführliche Informationen zur gewerkschaftspolitischen Einschätzung der Folgen der Krise:

<http://www.bw.igm.de/extra/beschaeftigungs-sicherung>

Klug in der Krise

Strategien der IG Metall für EIN Ziel: Mit ALLEN durch die Krise

Die IG Metall hat früh Vorschläge gemacht, wie sich die Krisenlasten mildern lassen.

Im Mittelpunkt stand aktives staatliches Gegensteuern. In den **Konjunkturpaketen** der Bundesregierung fanden sich viele Vorschläge der IG Metall.

Das **staatliche Investitionsprogramm** zur Konjunkturbelebung und der **Schutzschirm für Unternehmen** haben dazu beigetragen, die Situation zu stabilisieren. Beides wurde von der IG Metall gefordert. In beiden Feldern sehen wir allerdings auch weiteren Handlungsbedarf.

Auch die **Abwrackprämie** sicherte in der aller-

schwierigsten Zeit viele Jobs bei Kfz-Herstellern und Zulieferern. Dass danach die Inlandsnachfrage schwach werden würde, war klar. Doch mit der leichten Erholung der Weltwirtschaft steigen auch die Chancen deutscher Hersteller von Autos mit hoher Qualität, im Export wieder mehr Fahrzeuge zu verkaufen.

Kurzarbeit ist ein sinnvoller Weg, um qualifizierte Belegschaften beisammen zu halten. Die Grafik auf Seite 10 zeigt, wie stark Unternehmen diese Option in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg nutzten. Im Durchschnitt war 2009 etwa ein Drittel der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie



Bedrohung reduzieren:

*Die IG Metall setzt ihre Stärke ein,
um für die Beschäftigten
auch in kritischen Situationen
Sicherheit zu schaffen.*

in Baden-Württemberg in Kurzarbeit. Vorschläge der IG Metall zur Erleichterung der Kurzarbeit wurden aufgegriffen. Jetzt geht es darum, dass diese aktive Arbeitsmarktpolitik auch 2011 und folgend fortgeführt wird.

Tarifverträge machen die Beschäftigten stark – gerade in der Krise. Ohne Tarifverträge gäbe es nur wenig Schutz für Arbeitsplätze, Entgelte und Arbeitsbedingungen. Die IG Metall hat mit den Arbeitgebern in der Vergangenheit viele Instrumente vereinbart, die die Beschäftigungssicherung unterstützen. Dafür stehen Arbeitszeitkonten, Möglichkeiten zur Absenkung der Arbeitszeit oder die Kurzarbeit mit Kurzarbeiter-

geldzuschuss zur Verfügung. Wir haben rechtzeitig zu Beginn der Krise im Frühjahr 2009 diese Instrumente verbessert und nun nochmals wesentlich erweitert – etwa durch die tarifliche Kurzarbeit.

Aktive betriebliche Auseinandersetzungen

unter Einbeziehung der Belegschaften zur Sicherung von Beschäftigung, Ausbildung und Übernahme sind in diesen Zeiten tägliche Herausforderungen. Mit zahlreichen **Ergänzungstarifverträgen** reagiert die IG Metall im Interesse der Beschäftigten auf unterschiedliche und spezielle betriebliche Situationen, sichert Arbeitsplätze und Einkommen und stärkt industriepolitische Perspektiven.

Weitere Infos unter

[http://www.bw.igm.de/
extra/beschaeftigungssicherung](http://www.bw.igm.de/extra/beschaeftigungssicherung)



Ausführliche
Informationen und
Artikel zur gewerk-
schaftspolitischen
Einschätzung der
Folgen der Krise:
[http://www.bw.igm.de/
extra/beschaeftigungssi-
cherung](http://www.bw.igm.de/extra/beschaeftigungssi-
cherung) und unter [www.
igmetall.de](http://www.igmetall.de)

Während die Wirtschaft in den zurückliegenden Monaten stark schrumpfte, stieg die Arbeitslosigkeit nur schwach an.

Der Grund: Kurzarbeit – Beschäftigte behalten ihren Arbeitsplatz, auch wenn es nicht genügend zu tun gibt.

Gewollter Effekt (weil ja die Aufträge fehlen): Das Arbeitsvolumen sinkt. Die Metall- und Elektroindustrie ist normalerweise ein Paradebeispiel für eine extrem hohe Produktivität. Nun ging sie rapide zurück.

Buchhalter formulieren den Effekt so: Die Lohnstückkosten steigen.

Auf jeden Fall: Eine völlig außergewöhnliche Situation – darauf kann es nur eine außergewöhnliche Antwort geben...



1. „Gesetzliche Kurzarbeit nach SGB III“

– Gemeint ist, dass der Staat (mit dem Geld, das er von den Beitragszahlern/innen einnimmt) Verdienstaufschlag ausgleicht, wenn nicht genügend Arbeit da ist. Dies ist im Sozialgesetzbuch (SGB) festgehalten. In der aktuellen Krise wurde sie auf bis zu 24 Monate am Stück ausgeweitet. Derzeit kann gesetzliche Kurzarbeit noch für 18 Monate beantragt werden. Bedingung: Sie muss zwingend

noch im Jahr 2010 beginnen. So behalten Beschäftigte einen großen Teil ihres Einkommens. Dies geschieht nicht zuletzt dank der Aufzahlungsregelung. Diese ist in Baden-Württemberg in den Tarifverträgen zu Kurzarbeit verankert und sichert den Beschäftigten in Kurzarbeit im Schnitt etwa 90 Prozent ihres Nettoentgeltes. Gesetzlich gibt es nur 60 (Ledige) oder 67 (Verheiratete) Prozent. Qualifizierte Belegschaften können so beisammen bleiben.

2. Remanenzkosten – Das sind die Kosten, die einem Betrieb bei ausgefallener Arbeit noch bleiben. In der Metall- und Elektroindustrie sind das rund 26 Prozent der normalen Kosten. Aber auch Beschäftigte müssen einen Beitrag durch reduzierte Entgelte erbringen. Der Staat übernimmt das Kurzarbeitergeld.

*Warum auch in einer überwiegend leeren Fabrikhalle eine gute Perspektive stecken kann – hier zwei **Begriffserläuterungen** zu häufig verwendeten Fachausdrücken*



**Gesetzliche
Kurzarbeit**

**Tarifvertrag
„Kurzarbeit,
Qualifizierung
und Beschäfti-
gung“**



**Tarifliche
Kurzarbeit:
28 – 31,5
Stunden**

**Teilentgelt-
ausgleich**



**Tarifvertrag
„Beschäfti-
gungs-
sicherung“**

**zwischen 35
Stunden und
31,5 Stunden**





*Tarifverhandlungen der
Metall- und Elektroindustrie
2010 in Baden-Württemberg*

Die drei Säulen der Beschäftigungssicherung tragen Tausende von Arbeitsplätzen

Am Ende der Tarifrunde 2010 steht ein besonders wichtiges Ergebnis, das man nicht auf den ersten Blick sieht: Arbeitsplätze, die erhalten bleiben, fallen nicht so stark auf wie Jobs, die vernichtet werden. Die Verhandlungskommissionen haben viele Gründe, zufrieden zu sein – denn die Beschäftigten können zufrieden sein.



I. Gesetzliche Kurzarbeit

Kurzarbeit ist für Unternehmen jeder Größe eine attraktive Alternative zu Entlassungen. Als bestes Mittel, um in der Krise Beschäftigung zu sichern, hat sich die gesetzliche Kurzarbeit nach den Vorgaben des Sozialgesetzbuches (SGB) III erwiesen. Kurzarbeit sichert Beschäftigung und erhält wertvolles Know-how in den Betrieben.

Unternehmen, die 2010 mit Kurzarbeit beginnen, können insgesamt noch bis zu 18 Monate gesetzliche Kurzarbeit nach SGB III durchführen. Beschäftigte der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie erhalten zusätzlich zum Kurzarbeitergeld (KuG) noch eine Aufzahlung. Hierfür hat die IG Metall in den Tarifverträgen verschiedene Modelle geregelt.



Wenn das Lager leer bleibt: Bei Kurzarbeit sinkt die Produktivität. Um die Beschäftigten über diese schwere Zeit zu bringen und das Potenzial des Betriebs zu erhalten, gibt es verschiedene Werkzeuge.

Der Tarifvertrag „Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung“ (KQB)

regelt den Grundsatz, wonach gesetzliche Kurzarbeit immer dann, wenn sie möglich ist, auch durchgeführt werden muss.

Den Betriebsräten kommt hier eine wichtige Rolle zu, denn sie können gesetzliche Kurzarbeit auch dann erzwingen, wenn sich ein Arbeitgeber weigert. Ziehen die Betriebsparteien nicht an ei-

nem Strang und streiten über den Einsatz gesetzlicher Kurzarbeit im Betrieb, kann ein Betriebsrat dies über eine **tarifliche Schlichtungsstelle** durchsetzen. Diese kann Kurzarbeit für längstens sechs Monate anordnen.

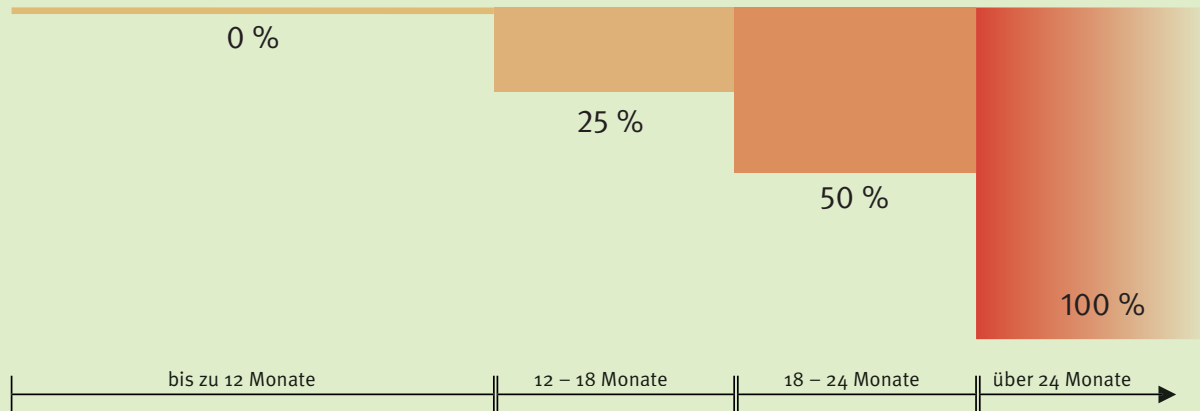
Wird gesetzliche Kurzarbeit durchgeführt, gilt für die betroffenen Beschäftigten für die im Tarifvertrag KQB geregelten Modelle ein **erweiterter Kündigungsschutz**.

Erweiterter Kündigungsschutz:

Das bedeutet, dass Kündigungen erst zum Ende der Betriebsvereinbarung wirksam werden können.

In Betrieben, die längere Zeit schlecht laufen, kann die tarifliche

Einmalzahlung entsprechend dem tatsächlichen Arbeitsausfall reduziert werden: Bei bis zu zwölf Monaten Kurzarbeit wird das Geld komplett ausbezahlt, nach 18 Monaten kann es um maximal bis zu 25 Prozent reduziert werden und so weiter. Gerechnet wird ab dem 1. Januar 2009, abzüglich Unterbrechungszeiten.

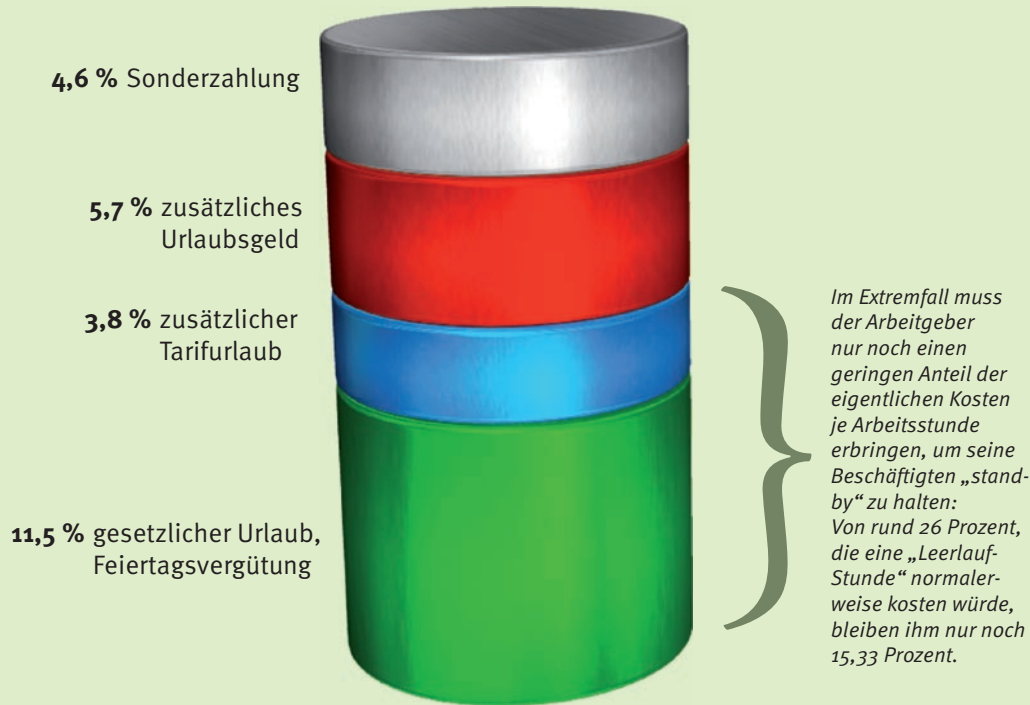


Beschäftigungssicherung über Kurzarbeit ist aber auch für die Unternehmen nicht zum Nulltarif zu haben. Selbst bei abgesenkter Arbeitszeit verbleiben Kosten im Unternehmen. Damit trotzdem möglichst viele Firmen möglichst lange weiter daran festhalten, mit ihren Belegschaften durch die Krise zu kom-

men, sieht der Tarifvertrag QKB eine Senkung der sogenannten Remanenzkosten vor. Remanenzkosten sind die Kosten, die dem Unternehmen für eine durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitsstunde noch entstehen (siehe auch Seite 11). Hat ein Betrieb länger als 12 Monate Kurzarbeit, können dann die tariflichen Einmalzahlungen

(Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld – siehe Grafik) gekürzt werden, proportional entsprechend der Höhe des Arbeitsausfalls. Dabei ist ausdrücklich eine weitere Kürzung ausgeschlossen, wenn zum Beispiel Sonderzahlungen bereits im Rahmen eines Ergänzungstarifvertrages gekürzt werden.

So setzen sich die Remanenzkosten zusammen:





II. Tarifliche Kurzarbeit

Ab Herbst 2010 werden zahlreiche Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg an die Grenzen der gesetzlichen Kurzarbeit stoßen. Das geschieht zum Beispiel, wenn die bislang mögliche Dauer von bis zu 24 Monaten ausgeschöpft wurde. In diesem Fall müsste das Unternehmen für mindestens drei Monate aus der

Kurzarbeit gehen. Um diese Zeit zu überbrücken, wurde das Modell der **tariflichen Kurzarbeit** ins Leben gerufen.

Hier kann die Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden abgesenkt werden. Verständigen sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung, kann die Arbeitszeit sogar auf 26 Stunden pro Woche gesenkt werden – so

So greifen die gesetzliche und die tariflich vereinbarte Kurzarbeit ineinander, um auch längere Phasen mit schlechter Auftragslage bestmöglich zu überstehen (gesetzliche Grundlagen Anfang März 2010):



weit die Tarifvertragsparteien dem zustimmen.

Stellt sich ein Arbeitgeber quer und will die tarifliche Kurzarbeit nicht nutzen, um die Zeit zwischen zwei möglichen Phasen gesetzlicher Kurzarbeit zu überbrücken, kann der **Betriebsrat** dies über eine **tarifliche Schlichtungsstelle** erzwingen. So kann tarifliche Kurzarbeit vonseiten der Ar-

beitnehmer für mindestens sechs Monate durchgesetzt werden.

Aber schon als die IG Metall Baden-Württemberg im Herbst 2009 die Forderung nach verkürzten Arbeitszeiten zur Bewältigung der Krise und zur Sicherung von Betlegschaften aufgestellt hat, war klar: Solche Modelle können nur funktionieren, wenn die Beschäftigten für die ausfallende Arbeits-

zeit zumindest einen Teilentgelt ausgleich bekommen. Sobald der Arbeitsausfall größer als 3,5 Stunden ist, also die Arbeitszeit unter 31,5 Stunden pro Woche sinkt, erhalten die Beschäftigten für jede Ausfallstunde einen Ausgleich. Dieser Ausgleich führt somit zu einem zusätzlichen Entgelt von 15,33 Prozent je Ausfallstunde pro Woche. Wie viele Stunden

wirklich ausgefallen sind, wird im Durchschnitt des Monats berechnet. Somit kann die tatsächliche Arbeitszeit von Woche zu Woche schwanken, wobei die Schwankungsbreite bei tariflicher Kurzarbeit zwischen 28 und 31,5 Stunden liegt.

Liegen die geleisteten Arbeitsstunden darüber (oder unter 28 Stunden), werden sie in Form von Zeitguthaben vergütet beziehungsweise verrechnet oder ausbezahlt. Konkret heißt das: Wenn die errechnete durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Monats bei 33 Stunden liegt, werden hier von 31,5 Stunden plus Teilentgeltausgleich ausbezahlt.

Zusätzlich werden 1,5 Stunden über ein Zeitkonto vergütet oder ebenfalls ausbezahlt.

Wird das Modell der tariflichen Kurzarbeit in einem Betrieb angewandt, haben die betroffenen Beschäftigten während der Dauer einen **erweiterten Kündigungsschutz** (siehe Kasten Seite 15).

Grundsatz 1: Tarifliche Kurzarbeit ist für den Arbeitgeber „genauso teuer“ wie Kurzarbeit

- die verbleibenden Remanenzkosten (15,33 % je Ausfallstunde) werden ermittelt und auf die jeweiligen Ausfallstunden proportional verteilt. Dies führt zu einem zusätzlichen Entgelt von 15,33 % je Ausfallstunde pro Woche.
- Folge: in einer Woche mit 28 Stunden werden zusätzlich $7 \times 15,33 \% = 107,31 \%$ einer Stunde (64,4 Minuten) vergütet. Maßgeblich ist immer die Differenz zu 35 Stunden.
- Der Teilentgeltausgleich wird in gleicher Höhe auch in der Urlaubsvergütung und bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall berücksichtigt. Nur in das Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld geht er nicht ein.

Grundsatz 2: variables statt starres Modell

- Die Handhabung ist so, wie es Betriebe und Betriebsrat aus der Kurzarbeitergeld-Logik kennen. Im Rahmen einer vereinbarten Bandbreite können unter Einbeziehung des Betriebsrats die tatsächlichen Arbeitszeiten von Woche zu Woche schwanken (z. B. für Eilaufträge).
- Diese Stunden sind jeweils monatsaktuell zu vergüten, ebenfalls wird monatlich der hieraus anfallende Teilentgeltausgleich ermittelt.

Grundsatz 3: Monatsbezug bei Berechnung Entgelt und Teilentgeltausgleich

- Berechnet wird jeweils die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Monat. Dabei gehen Urlaubstage oder Feiertage entsprechend ein.
- Diese durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Monat ist auch Grundlage für die Berechnung der Urlaubs- und Feiertagsvergütung. Wenn im Durchschnitt 29 Stunden gearbeitet wird, berechnen sich diese auf dieser höheren Basis.
- Für die Berechnung des Teilentgeltausgleichs ist eine Tabelle mit vereinbart, in der ein Zuschlagsfaktor zum Monatsentgelt ausgewiesen ist. Mit diesem Zuschlagsfaktor wird das jeweilige Monatsentgelt multipliziert; dadurch werden auch die zeitvariablen Bestandteile mit beaufschlagt.

Grundsatz 4: Arbeitszeit größer 31,5 Stunden wird auch vergütet

- Südwestmetall wollte eine sichtbare Grenze zwischen dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung und der Tarifvereinbarung zum Kurzarbeitergeld ausweisen. Das Modell hierfür lautet: bis 31,5 Stunden/Woche gibt es die jeweilige Vergütung plus den Teilentgeltausgleich.
- Liegen Stunden effektiv darüber (oder unter 28 Stunden), werden sie 1:1 im Rahmen einer Flexi-Vereinbarung vergütet oder ausbezahlt.

- Das bedeutet, dass bei 33 Stunden Monatsdurchschnitt 31,5 plus der Teilentgeltausgleich hierfür direkt ausbezahlt wird und zusätzlich 1,5 Stunden per Zeitkonto vergütet werden.
- Vorsicht: Das kann auch bedeuten, dass bei einer Flexi-Regelung unterhalb 28 Stunden der Arbeitgeber den anteiligen Teilentgeltausgleich spart !!!

Grundsatz 5: wichtige Rolle des Betriebsrats

- Mit dem Betriebsrat ist zunächst die Einführung und Umsetzung der tariflichen Kurzarbeit zu vereinbaren.
- Dazu gehört eine für die vereinbarte Zeit passgenaue Regelung von Flexi-Zeiten (wie bei Kurzarbeit auch).
- Tarifvertragstext: „Soweit die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Monatsschnitt 31,5 Stunden übersteigt oder 28 Stunden unterschreitet, wird diese im Rahmen einer betrieblichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgeglichen oder ausbezahlt.“
- Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Arbeitszeit auch auf unter 28 bis 26 Stunden abgesenkt werden. Dazu muss aber der erforderliche Teilentgeltausgleich mit vereinbart werden, dies geht daher nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien.



III.

Tarifvertrag Beschäftigungssicherung

Mit dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung kann die Arbeitszeit auf 30 Stunden abgesenkt werden. Jedoch sinkt mit der Arbeitszeit auch das Entgelt, da die ausfallenden Stunden nicht vergütet werden. Werden demnach nur 30 Stunden gearbeitet, bekommen die betroffenen Beschäftigten auch nur ihr Entgelt auf Basis dieser Arbeitszeit berechnet. Einen Ent-

geltausgleich gibt es bei diesem Modell nicht. Muss die Arbeitszeit unter 31,5 Stunden gesenkt werden, gibt es einen Vorrang für gesetzliche oder tarifliche Kurzarbeit. Wird der Beschäftigungssicherungstarifvertrag in einem Betrieb angewandt, haben die betroffenen Beschäftigten während der Dauer einen **erweiterten Kündigungsschutz** (siehe auch Seite 15).

Qualifizierung und Übernahme

Der neue Tarifvertrag „Kurzarbeit, Qualifizierung, Beschäftigung“ (KQB) hat außerdem die sogenannte Qualifizierungsbrücke erweitert. Beschäftigte haben jetzt die Möglichkeit, **bis zu fünf Jahre persönliche Weiterbildung** zu gestalten. Wer sich für diesen Weg entscheidet, kann sich in diesem Zeitraum für Qualifizierungen, weitere Schulabschlüsse oder

gar ein Studium freistellen lassen. Dies kann auch miteinander kombiniert werden. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bleibt in vollem Umfang erhalten.

Auszubildenden steht dieser Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung offen. Die Dauer der Übernahme wird dadurch nicht beeinträchtigt. Der Mindestanspruch auf Übernahme nach der

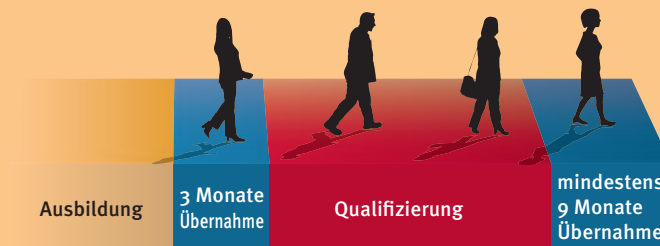


Ausbildung verschiebt sich lediglich an das Ende der Qualifizierungszeit. Möglich ist auch eine Unterbrechung der Übernahme. Beginnt eine Qualifizierung, eine Schule oder ein Studium zum Beispiel erst drei Monate nach Ende der Ausbildung, erfolgt zunächst die Übernahme bis zum Beginn der Qualifizierung. Die restliche auf 12 Monate fehlende Zeit



Eine Möglichkeit: Weitere Qualifizierung direkt nach der Ausbildung. Die tarifliche Übernahme-Garantie bleibt komplett erhalten. Ausbildung plus Qualifizierung bringen besonders gute Chancen zur weiteren Beschäftigung.

Auch eine Variante: Nach einer kürzeren Zeit der Beschäftigung in der tariflich garantierten Übernahme kommt eine zusätzliche Qualifizierung. Danach kommt geht die Übernahme-Garantie weiter.



wird dann nach Ende der Qualifizierungszeit angehängt. Geltend machen müssen Auslerner/innen ihren Anspruch auf die Qualifizierungszeit mindestens 12 Wochen vor Abschluss der Berufsausbildung. Grundsätzlich muss die Ankündigung gegenüber dem Arbeitgeber bei langen Qualifizierungen

(mehr als 12 Monate) in jedem Fall mindestens 12 Wochen vor Beginn der Qualifizierung erfolgen.

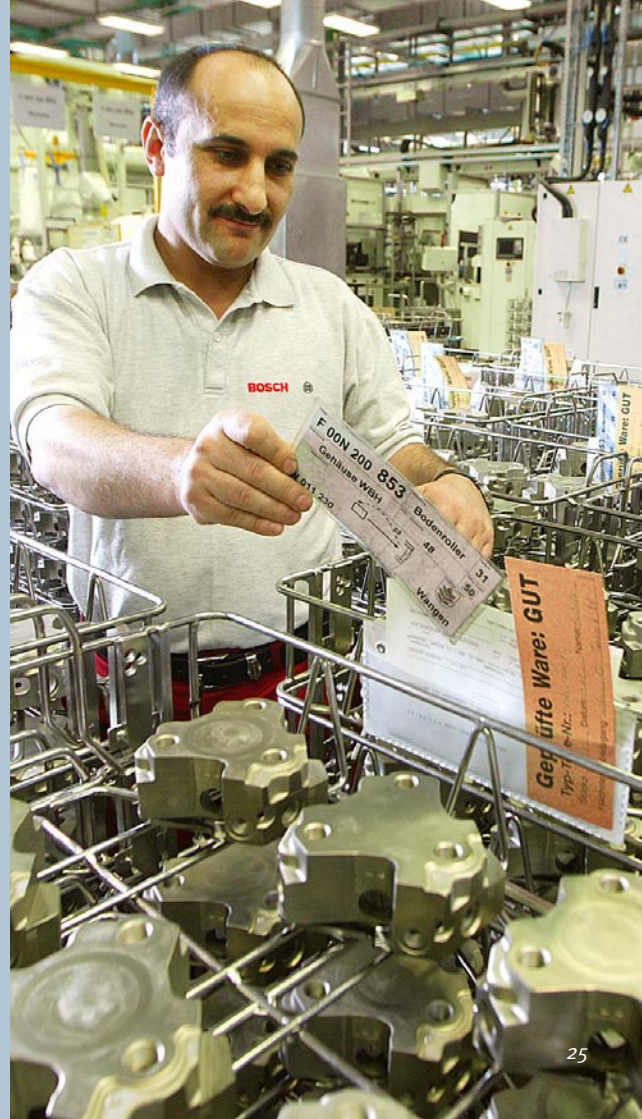
Einen Anspruch auf verblockte Teilzeit für Qualifizierung sieht der Tarifvertrag für 1 Prozent der Beschäftigten vor, wenn die Betriebsgröße 500 Beschäftigte (in

konzernabhängigen Betrieben 300 Beschäftigte) übersteigt. Der Anspruch erstreckt sich auf eine Qualifizierung in einem verblockten Teilzeitmodell auf bis zu 48 Monate. Man kann beispielsweise zwei Jahre arbeiten und anschließend zwei Jahre eine Techniker-ausbildung machen.

Finanzierung der Altersteilzeit (Tarifvertrag FlexÜ)

Auch die Altersteilzeit ist Baustein im Rahmen des Jobpakets. Bislang war die Finanzierung des Tarifvertrages nach April 2010 noch offen. Jetzt ist klar: Die 0,4 Prozent Arbeitnehmeranteile, wie auch die 0,4 Prozent Arbeitgeberanteile, sind bis März 2012 erbracht. Somit kann der Tarifvertrag seine Funktion als Beschäftigungsbrücke weiter ausfüllen. Damit haben ältere Beschäftigte

die Möglichkeit, zu fairen Bedingungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Jüngere haben dagegen deutlich bessere Chancen, in einen Betrieb zu kommen.



Auch das Einkommen

1. Auszahlung
Mai 2010:
160 €
Azubis: 60 €

Eine Anrechnung der
Einmalzahlung auf
ERA-Ausgleichsbeträge
findet nicht statt!



Insgesamt 4,2 Prozent Entgeltsteigerung
wurden für Februar und Mai 2009 erreicht.

Von 1. Mai 2010 bis 31. März 2011
gelten die Entgelttabellen
Mai 2009 weiter.

◀ 2009

2010

wächst weiter.



Bezirk
Baden-Württemberg

2. Auszahlung
Dezember
2010:
160 €
Azubis: 60 €

Ab 1. April 2011 erhöhen sich die **Tabellenwerte** um **2,7 %**

Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Tarifierhöhung auf den 1. Februar 2011 vorgezogen werden oder bis längstens 1. Juni 2011 verschoben werden • Laufzeit bis zum 31. März 2012

Was die Tarifverträge im Geldbeutel bedeuten:

Der oder die
Beispielbeschäftigte:

reguläre Arbeitszeit:
35 Stunden

Bruttoentgelt
monatlich: **3.500,-€**

Bruttoentgelt
jährlich: **46.340,- €**

Nettoentgelt
jährlich: **30.923,-€**

Steuerklasse: **I/IV**

Beispiel mit Arbeitszeitrückgang auf **28 Stunden:**

	reguläre Arbeitszeit:	mit gesetzlichem Kurzarbeitergeld bei verbleibenden 28 Arbeitsstunden je Woche:	mit gesetzlichem Kurzarbeitergeld ohne Remanenz- kosten	bei tariflicher Kurzarbeit und 28 Stunden Arbeits- zeit je Woche	gemäß Tarifvertrag „Beschäftigungs- sicherung“ bei 28 Wochenstunden
	35 Stunden	KuG 28	KuG ohne RK	T-KuG 28	TV Besch 28
Monatsentgelt in €	3.500,-	2.800,-	2.800,-	2.800,-	2.800,-
Anteiliges Urlaubs-/ Weihnachtsgeld	361,67	361,67	289,33	289,33	289,33
Kurzarbeitergeld		205,88	205,88		
Teilentgeltausgleich				107,28	
Jahresbrutto	46.340,-	39.228,-	38.360,-	38.359,36	37.072,-
Jahresnetto	26.838,68	25.302,68	25.240,39	23.727,98	23.026,55
in %	100 %	95,6 %	94 %	88,4 %	85,8 %

Ein Beispiel zeigt, wie viel Schutz fürs Einkommen die IG Metall erreicht hat.

Beispiel mit Arbeitszeitrückgang auf **30 Stunden:**

mit gesetzlichem Kurzarbeitergeld bei verbleibenden 30 Arbeitsstunden je Woche:	mit gesetzlichem Kurzarbeitergeld ohne Remanenz- kosten	bei tariflicher Kurzarbeit und 30 Stunden Arbeits- zeit je Woche	gemäß Tarifvertrag „Beschäftigungs- sicherung“ bei 30 Wochenstunden
KuG 30	KuG ohne RK	T-KuG 30	TV Besch 30
3.000,—	3.000,—	3.000,—	3.000,—
361,67	310,00	310,00	310,00
145,74	145,74		
		76,63	
41.260,—	40.640,—	40.639,56	39.720,—
25.973,96	25.689,30	24.820,95	24.329,36
96,8 %	95,7 %	92,5 %	90,7 %

Beispiel mit Arbeitszeitrückgang auf **31,4 Stunden:**

mit gesetzlichem Kurzarbeitergeld bei verbleibenden 31,4 Arbeitsstun- den je Woche:	mit gesetzlichem Kurzarbeitergeld ohne Remanenz- kosten	bei tariflicher Kurzarbeit und 31,4 Stunden Arbeits- zeit je Woche	gemäß Tarifvertrag „Beschäftigungs- sicherung“ bei 31,4 Wochenstunden
KuG 31,4	KuG ohne RK	T-KuG 31,4	TV Besch 31,4
3.140,—	3.140,—	3.140,—	3.140,—
361,67	324,47	324,47	324,47
104,27	107,27		
		55,17	
42.682,40	42.236,—	42.235,64	41.573,60
26.198,39	25.996,82	25.574,95	25.225,14
97,6 %	96,9 %	95,3 %	94 %



Wir haben unsere Hausaufgaben gemacht.

- ▶ Mit der Abwrackprämie und den Anforderungen an ein Konjunkturprogramm (unter anderem erleichterte Kurzarbeit) haben wir wesentliche Impulse in der politischen Arena setzen können.
- ▶ Gemeinsam mit den Betriebsräten konnte die Beschäftigung durch den Abbau von Zeitkonten-Guthaben, durch das Nutzen gesetzlicher Kurzarbeit und des „Tarifvertrages Beschäftigungs-sicherung“ weitgehend gesichert werden.
- ▶ Mit den neuen Instrumenten des „Jobpakets Südwest“ sind weitere tarifliche Voraussetzungen geschaffen worden, um mit allen Beschäftigten durch die Krise zu kommen.
- ▶ Für das Krisenjahr 2010 sind die Realeinkommen gesichert.

Jetzt ist die Politik am Zug:

- ▶ Die erleichterte Kurzarbeit (§ 421 t SGB III), insbesondere die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, über den 31.12.2010 hinaus für die Gesamtdauer der Kurzarbeit verlängern!
- ▶ Der Teilentgeltausgleich bei der tariflichen Kurzarbeit ist sozialversicherungsfrei zu stellen!

Neben der konjunkturellen Dimension der Krise geht es aber auch um die Bearbeitung ihrer strukturellen und finanzmarktgetriebenen Ursachen und Probleme:

- ▶ Förderung einer an **sozialen** und **ökologischen** Kriterien orientierten und nachhaltigen **Industriepolitik!**
- ▶ **Regulierung der Finanzmärkte!**
- ▶ **Verursacher müssen die Krisenlasten tragen!**

Es ist gut

in der IG Metall zu sein.
Und neue Mitglieder zu gewinnen.

Die Erkenntnis ist ebenso schlicht wie richtig und wichtig: Die IG Metall ist um so durchsetzungsfähiger, je mehr Mitglieder sie hat. Also ist es gerade nach einem Erfolg in den Tarifverhandlungen angesagt, Mitglied zu werden.

- **Anspruch auf den tarifvertraglich vereinbarten Zuschuss zum Kurzarbeitergeld haben nur Mitglieder der IG Metall.** Für alle anderen gilt grundsätzlich: 60 Prozent Kurzarbeitergeld für Ledige, 67 Prozent für Verheiratete.
 - In den Tarifverträgen ist außerdem für die Mitglieder der IG Metall ein **Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung** geregelt.
 - Wer sich **qualifizieren** will, hat Anspruch darauf. Auch das hat die IG Metall für ihre Mitglieder in den Tarifverträgen verankert.
 - **Rechtsschutz und Rechtsberatung:** Wenn's ums Arbeitsverhältnis geht, bekommen unsere Mitglieder kompetenten Rat.
 - Die **Altersteilzeit** für unsere Mitglieder ermöglicht älteren Beschäftigten, früher und zu fairen Bedingungen auszuscheiden. Junge Beschäftigte bekommen so eine Chance auf den Einstieg ins Berufsleben.
- Ob solche Tarifverträge durchgesetzt werden können, darüber entscheidet nicht zuletzt die Stärke der IG Metall im Betrieb...**

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



Name		Geb.-Datum	
Vorname		Geschlecht M/W	
Land	PLZ	Wohnort	
Straße		Hausnummer	
E-Mail		Telefon	
beschäftigt bei	Tätigkeit/Beruf/Ausbildg./Studium		☐ Vollzeit
			☐ Teilzeit
Bankleitzahl	Bank/Zweigstelle		
Konto-Nummer	Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in		
Bruttoeinkommen in Euro	Beitrag	Eintritt ab	

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift



Mehr Informationen:
www.bw.igm.de

März 2010

V.i.S.d.P.: IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart

Redaktion: Kai Bliesener, Frank Iwer, Ulrich Petri,
Martin Sambeth, Gerhard Wick

Gestaltung: INFO & IDEE Ludwigsburg

Fotos: IG Metall · Graffiti Stuttgart

Bosch-Pressearchiv · INFO & IDEE Archiv

Druck: apm AG Darmstadt

