



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

**Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
und zum Beschäftigungsaufbau**

Neufassung 2012

**Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg**

Abschluss:	19.05.2012
Gültig ab:	01.06.2012
Kündbar zum:	31.12.2014
Frist:	3 Monate zum Monatsende

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.
- Südwestmetall -**

und der

**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 **räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden;

1.1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall – Stuttgart, sind;

1.1.3 **persönlich:**

für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages. Dieser Tarifvertrag gilt auch für Auszubildende im Sinne der Manteltarifverträge für Auszubildende.

1.1.3.1 Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

1.1.3.2 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten.

- 1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.2.3 Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2

Sicherung und Aufbau von Beschäftigung

- 2.1 Ziel dieses Tarifvertrages ist es, am Standort Deutschland bestehende Beschäftigung zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dies verlangt den Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für mehr Beschäftigung in Deutschland zu gestalten.
- 2.2 Die Betriebsparteien prüfen, ob die Maßnahmen im Rahmen der geltenden Bestimmungen ausgeschöpft sind, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Die Tarifvertragsparteien beraten auf deren Wunsch die Betriebsparteien, welche Möglichkeiten hierzu im Rahmen der Tarifverträge bestehen.

Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen, z. B. durch Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohn- bzw. Entgeltausgleich (soweit nicht durch diesen Tarifvertrag geregelt).

Voraussetzung hierfür ist eine umfassende Information mit den dazugehörigen Unterlagen. Die beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

In die Gesamtbeurteilung sollen eventuelle Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche und der Region, soweit es um Betriebe gleicher Tarifzugehörigkeit geht, einfließen.

- 2.3 Die Tarifvertragsparteien stellen übereinstimmend fest, dass die Vereinbarung vom 25. Februar 2004 dazu beigetragen hat, die Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Investitionsbedingungen von Unternehmen zu verbessern und dadurch am Standort Deutschland Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Aus diesem

Grund besteht Einvernehmen darüber, dass diese Vereinbarung durch diesen Tarifvertrag fortgeführt wird. Die Tarifvertragsparteien prüfen in den Jahren bis 31.12.2011, wie dieser Tarifvertrag zum Nutzen der Betriebe und der Beschäftigten weiterentwickelt werden kann. Dabei sind die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit zwischen den Tarifparteien und den Betriebsparteien laufend auszuwerten. Die Tarifparteien haben darüber zu entscheiden, ob die Balance zwischen den Entscheidungsmöglichkeiten der Tarif-/Betriebsparteien in Richtung mehr Entscheidungskompetenz der betrieblichen Ebenen zu verändern ist.

§ 3

Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen

- 3.1 Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit überwunden werden können, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit verlangen.

Die Betriebsparteien können auch einvernehmlich anstelle von Kurzarbeit gem. Abs. 1 eine Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit abschließen.

Dabei können die Betriebsparteien die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 30 Stunden für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) reduzieren, mit Ausnahme der Auszubildenden, der Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt und der Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft gem. § 7.2 MTV für Beschäftigte.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

Bei einer Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.

- 3.2 Eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.
- 3.3 Die Monatslöhne und Gehälter bzw. die Monatsentgelte sowie von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.
- 3.4 Um die Absenkung der Monatslöhne und Gehälter bzw. der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.
- 3.5 Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der

entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

- 3.6 Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle. Will der Arbeitgeber stattdessen den Sachverhalt in einer Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) entscheiden lassen, hat er diese innerhalb einer Woche anzurufen. Die Schlichtungs- oder Einigungsstelle kann nur einmal über denselben Sachverhalt im Falle der Absenkung der Arbeitszeit für längstens 6 Monate entscheiden.

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je 2 von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden. Der Vorsitzende wird für ein Jahr von beiden Tarifvertragsparteien einvernehmlich bestellt.

Wird keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt, entscheidet der Präsident des Landesarbeitsgerichts.

- 3.7 Für Betriebsvereinbarungen, deren Dauer die Laufzeit dieses Tarifvertrages überschreiten, besteht insoweit Nachwirkung.

§ 4

Übernahme von Auszubildenden

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen.

Die Tarifvertragsparteien gehen weiter davon aus, dass die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze nach Möglichkeit gesteigert werden soll, zumindest aber konstant bleibt.

- 4.1 Die Betriebsparteien beraten im Rahmen der Personalplanung gemäß §§ 92, 96 BetrVG den Bedarf an Ausbildungsplätzen.
- 4.2.1 Der Arbeitgeber ermittelt vor Beginn der Ausbildung den voraussichtlichen Bedarf; die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung diesen voraussichtlichen Bedarf vereinbaren und daraus folgend in der Vereinbarung festlegen, wie vielen Auszubildenden im Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird. Die gemäß dieser Betriebsvereinbarung über Bedarf Ausgebildeten haben keinen Anspruch auf Übernahme.
- 4.2.2 Für bei Abschluss dieses Tarifvertrages begonnene Ausbildungsverhältnisse kann mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung gemäß § 4.2.1 getroffen werden, spätestens jedoch bis sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge.
- 4.3 Soweit vor Beginn der Ausbildung oder gemäß § 4.2.2 zwischen den Betriebsparteien keine Vereinbarung getroffen wird, hat der Arbeitgeber spätestens sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge mit dem Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung den absehbaren Bedarf und die sich daraus ergebende Anzahl der unbefristet zu Übernehmenden zu beraten. Unter Berücksichtigung der

Beratung erfolgt die Festlegung, wie viele Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Bei dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber die absehbare künftige wirtschaftliche Entwicklung, das Produktportfolio und die Auftragslage des Unternehmens sowie die mittelfristige personelle Bedarfssituation im Betrieb zu berücksichtigen.

Ausgebildete, denen kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird, hat der Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate befristet zu übernehmen. Der Arbeitgeber wird in diesem Fall drei Monate vor Auslaufen der Befristung überprüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Das Ergebnis der Überprüfung ist mit dem Betriebsrat zu beraten und den Beschäftigten mitzuteilen.

- 4.4 Auszubildenden wird nach Maßgabe der obigen Bestimmungen die Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis angeboten, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von einer Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis abgesehen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet in diesem Fall auf Antrag des Arbeitgebers die tarifliche Schlichtungsstelle, ob, in welchem Umfang und für welche Dauer dem Auszubildenden ein Angebot nach Maßgabe der vorstehenden Bedingungen gemacht werden muss.

§ 5 Ausgleichszeitraum

- 5.1 Der Ausgleichszeitraum für die auch ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit beträgt längstens 12 Monate.

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten in regelmäßigen Zeitabständen, in der Regel einmal im Kalendervierteljahr, darüber, ob die Zeitdifferenzen wie vorgesehen ausgeglichen werden können oder zusätzliche, eventuell auch personalpolitische Maßnahmen hierzu erforderlich werden.

Eine Auszahlung von Zeitguthaben erfolgt nur im Falle von § 11.4.5 MTV für Beschäftigte des jeweiligen Tarifgebietes sowie beim Tod des Beschäftigten.

In begründeten Einzelfällen kann der Ausgleichszeitraum mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu 24 Monate ausgedehnt werden. Die Zustimmung ist von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam bei den Tarifvertragsparteien zu beantragen.

Die Tarifvertragsparteien werden der Ausdehnung des Ausgleichszeitraumes zustimmen, wenn die Betriebsparteien Regelungen getroffen haben, wie Zeitdifferenzen innerhalb des vorgesehenen Ausgleichszeitraumes planmäßig ausgeglichen werden können.

In Ausnahmefällen kann der vereinbarte Ausgleichszeitraum von 12 bzw. 24 Monaten mit Zustimmung des Betriebsrates für weitere drei Monate verlängert werden, wenn dies zum Ausgleich von Zeitdifferenzen unvermeidbar ist.

Für Ausgleichszeiträume, die die Laufzeit dieses Tarifvertrages überschreiten, besteht insoweit Nachwirkung.

- 5.2 Die sonstigen Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit und ihrer Verteilung bleiben unverändert.

§ 6 Schlussbestimmungen

- 6.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.06.2012 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31.12.2014, gekündigt werden.

- 6.2 § 4 dieses Tarifvertrages gilt für Auszubildende, deren Ausbildung nach dem 31.12.2012 endet.

Für Ausbildungsverhältnisse, die im Zeitraum von Januar bis März 2013 enden, gelten § 4.2.2 und § 4.3 mit der Maßgabe, dass eine Frist von drei statt sechs Monaten gilt.

Für Auszubildende, deren Ausbildung bis zum 31.12.2012 endet, gilt § 4 TV Besch in der Fassung des TV Besch vom 03.09.2008.

- 6.3 Vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages abgeschlossene Ergänzungstarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zum Regelungsgegenstand des § 4 dieses Tarifvertrags bleiben unberührt.

- 6.4 Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrags tritt der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau vom 03.09.2008 außer Kraft und wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt.

Sindelfingen, 19. Mai 2012

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
- Südwestmetall -

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dr. Rainer Dulger

Peer-Michael Dick

Jörg Hofmann

Frank Iwer