



Paket aus Beschäftigungssicherung und Entgelt für den Südwesten steht

Arbeitsplätze, Chancen für die Jugend und Einkommen gesichert

Entlassungen können bis Mitte 2012 vermieden werden. Basis hierfür ist das in der letzten Woche zwischen IG Metall und Südwestmetall geschnürte "Jobpaket Südwest". Zudem erhalten die rund 740 000 Beschäftigten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie mehr Geld. Darauf haben sich die Tarifparteien vergangenen Donnerstag (18. Februar) geeinigt.

Es dauerte auf den ersten Blick nur wenige Stunden um ein Gesamtpaket zu schnüren, das bis Mitte 2012 Beschäftigung sichert und Entlassungen verhindern soll. Und doch steckt viel Vorarbeit drin. Im Herbst 2009 hat IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann die Arbeitgeber aufgefordert mit der IG Metall darüber zu reden, wie die Unternehmen ohne Entlassungen durch die Krise kommen können. Es folgten eine Reihe von Sondierungsgesprächen seit Dezember, die dann Anfang Februar in konkrete Tarifverhandlungen mündeten. Vergangenen Donnerstag wurde ein Gesamtpaket präsentiert.

IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann über das jetzt gefundene Tarifiergebnis: »Wir wollten ein Jobpaket für Baden-Württemberg. Und wir wollten

»Die Beschäftigten haben gewonnen. Entlassungen können bis Mitte 2012 vermieden werden.«

Jörg Hofmann, Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg

eine sichtbare Entwicklung der Entgelte. Beides haben wir geschafft.« Damit ist es insgesamt gelungen Arbeitsplätze zu sichern und die Kaufkraft der Arbeitnehmerhaushalte zu stabilisieren.

Zudem erhöhen sich mit der vereinbarten Beschäftigungs- und Qualifizierungsbrücke die Chancen junger Menschen auf Ausbildung und Übernahme.

Ein weiterer Baustein des Gesamtpaketes ist die Altersteilzeit. Sie ist für die Laufzeit des Tarifvertrages finanziert.

Hofmann betonte, die IG Metall sei angetreten mit dem ehrgeizigen Ziel, Beschäftigung sicherer zu machen - gerade in Zeiten der Krise.

»Um das zu erreichen waren wir bereit neue Wege zu gehen. Es hat sich gelohnt. Im Ergebnis haben die Beschäftigten gewonnen, denn bis Mitte 2012 muss es jetzt keine Entlassungen geben.«

320 € plus 2,7%

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 jeweils zum 01.05.2010 und zum 01.12.2010 erfolgen.

Zum 01.04.2011 kommt eine **tabellewirksame Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen** von 2,7 Prozent hinzu. Diese kann auch 2 Monate vorgezogen oder nach hinten verschoben werden.

Der Entgelttarifvertrag hat eine **Laufzeit** bis zum 31.03.2012.

Weiter wurde vereinbart, dass auch die **Altersteilzeit** zusätzlich zu den Entgelterhöhungen durchfinanziert wird.



Der neue Tarifvertrag »Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung«

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. Außerdem regelt er Fragen der Übernahme und Qualifizierung und die Finanzierung der Altersteilzeit.

Die in Baden-Württemberg tarifvertraglich verankerte Aufzählung bei konjunktureller Kurzarbeit bleibt auch durch den neuen Tarifvertrag unverändert. Ebenso bleibt konjunkturelle Kurzarbeit auch in Zukunft für Betriebsräte und ihren Betrieb erzwingbar. Verweigert ein Arbeitgeber diesen Weg, ersetzt gegebenenfalls eine tarifliche Schlichtungsstelle die Einigung. Die Schiedsstelle ist paritätisch und mit einem regelmäßig wechselnden Vorsitzenden besetzt und kann Kurzarbeit für maximal sechs Monate anordnen.



► Vorrang für konjunkturelle Kurzarbeit

Es gilt der Grundsatz: Konjunkturelle Kurzarbeit nach SGB III ist immer dann, wenn sie möglich ist, auch durchzuführen. Die Betriebsräte können sie auch strittig über eine tarifliche Schlichtungsstelle durchsetzen. Wird konjunkturelle Kurzarbeit durchgeführt, gilt für die betroffenen Beschäftigten für die im Tarifvertrag KQB geregelten Modelle ein erweiterter Kündigungsschutz. Betriebe die sehr lange die Möglichkeit der Kurzarbeit nutzen um Beschäftigung im Unternehmen zu halten, können im Rahmen des neuen Tarifvertrages die Kosten senken, die eine Arbeitsstunde durch Kurzarbeit zusätzlich belasten. Die tariflichen Einmalzahlungen, die bei Kurzarbeit bis heute ungekürzt vergütet werden, können künftig proportional zum Anteil der Ausfallstunden an den Gesamtstunden gekürzt werden. Aber dies erst nach 12 Monaten Kurzarbeit.

► Qualifizierungsbrücke erweitert

Ein weiterer Baustein ist die Möglichkeit auf bis zu fünf Jahre persönliche Weiterbildung. Somit haben alle Beschäftigten 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. 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. Sie kann in einem verblockten Teilzeitmodell, die auch für die oben genannten Möglichkeiten genutzt werden.

► Neue tarifliche Kurzarbeit

Tarifliche Kurzarbeit kann dann eingesetzt werden, wenn konjunkturelle Kurzarbeit nicht mehr möglich ist. Dies trifft z.B. dann zu, wenn die Bezugsdauer von 24 Monaten ausgeschöpft ist, was in einer großen Zahl der Betriebe im Südwesten bereits im kommenden Herbst der Fall sein wird.

Die tarifliche Kurzarbeit ist gegebenenfalls über eine tarifliche Schlichtungsstelle für sechs Monate erzwingbar.

Die Arbeitszeit kann bei Anwendung des Modells auf eine Bandbreite zwischen 31,5 und 28 Stunden abgesenkt werden. Für die abgesenkte Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten einen Teilentgeltausgleich in Höhe von 15,33 Prozent je Ausfallstunde. Die Berechnung der Ausfallstunden erfolgt im Monatsdurchschnitt. Wird das Modell der tariflichen Kurzarbeit im Betrieb angewandt, haben die betroffenen Beschäftigten während der Dauer einen erweiterten Kündigungsschutz.

► Beschäftigungsbrücke ist finanziert

Auch die Altersteilzeit ist Baustein im Rahmen des Jobpaketes. 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.

