



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

**Tarifvertrag
zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung**

**Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg**

Abschluss:	15.04.2009 / 18.02.2010
Gültig ab:	01.02.2009
Gültig bis:	30.06.2012

Zwischen dem

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

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgender

Tarifvertrag zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

- 1.1 Es gelten die Geltungsbereiche der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern, unabhängig davon, ob in diesen Betrieben der ERA-TV bereits eingeführt wurde.
- 1.2 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.
- 1.3 Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.4 Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Kurzarbeit im Sinne des SGB III

- 2.1 § 8.2.3 der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern findet keine Anwendung.
- 2.2 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass anstelle der Regelung des § 8.2.4 der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern eines der nachfolgend aufgeführten Regelungsmodelle A oder B im Betrieb Anwendung findet:

Regelungsmodell A:

- A.2.2.1 Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und 93 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit im Abrechnungsmonat erzielt hätte (ungekürztes Nettoarbeitsentgelt, s. § 2.3.1) andererseits.

Das als Anlage 1 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- A.2.2.2 Bei jedem Beschäftigten in Kurzarbeit wird ab der 99. Ausfallstunde pro weiterer Ausfallstunde ein Betrag in Höhe von 0,092 % des vereinbarten Bruttomonatsentgelts nach § 2.3.1 dieser Vereinbarung ermittelt.

- A.2.2.3 Die Summe der nach § A.2.2.2 ermittelten Beträge aller Beschäftigten eines Betriebes in Kurzarbeit (Ausfallsumme) wird am Stichtag 1. Juni zur Summe des jährlichen zusätzlichen Urlaubsgeldes bzw. zum Stichtag 1. November zu der Summe der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung jeweils der Beschäftigten ins Verhältnis gesetzt, die an der Kompensation teilnehmen, s. § A.2.2.6. Der individuelle Anspruch jedes Beschäftigten (mit Ausnahme der in A.2.2.6 genannten Beschäftigten) auf die jeweilige tarifliche Einmalzahlung wird um den sich am Stichtag aus dem Verhältnis ergebenden Prozentsatz gekürzt (Kompensation). Der Anspruch auf die individuelle tarifliche Einmalzahlung entsteht ausschließlich in der errechneten Höhe. Sollte die am jeweiligen Stichtag ins Verhältnis zu setzende Summe der tariflichen Einmalzahlung nicht zur Kompensation ausreichen bzw. sollte diese bereits ausgezahlt worden sein, ist der nicht berücksichtigte Anteil der Ausfallsumme bei der nächsten tariflichen Einmalzahlung zu berücksichtigen.

Stichtag

für den Zeitraum Januar 2009 bis Mai 2009 ist der 1. Juni 2009,
für den Zeitraum Juni 2009 bis Oktober 2009 ist der 1. November 2009,
für den Zeitraum November 2009 bis Mai 2010 ist der 1. Juni 2010,
für den Zeitraum Juni 2010 bis Oktober 2010 ist der 1. November 2010.
für den Zeitraum November 2010 bis Mai 2011 ist der 1. Juni 2011.
für den Zeitraum Juni 2011 bis Oktober 2011 ist der 1. November 2011.
für den Zeitraum November 2011 bis Mai 2012 ist der 1. Juni 2012.

Sollte im Juni 2012 Kurzarbeit stattfinden, findet die Kompensation mit der tariflichen Sonderzahlung 2012 statt, Stichtag hierfür ist der 30. Juni 2012.

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist abweichend von § 4.5 des Urlaubsabkommens am 30.06. eines Urlaubsjahres fällig.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien hiervon abweichende Fälligkeitstermine, Stichtage und Zeiträume vereinbaren.

Sollten die oben genannten tariflichen Einmalzahlungen zur Kompensation der Ausfallsumme nicht ausreichen, werden auch die tariflichen Einmalzahlungen nach dem 30.06.2012 zur Kompensation herangezogen.

- A.2.2.4 Statt der Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen kann auf einen konkreten Vorschlag des Arbeitgebers für die Zeit nach der Kurzarbeit zur Kompensation eine freiwillige Betriebsvereinbarung für den Betrieb, Beschäftigtengruppen oder einzelne Beschäftigte abgeschlossen werden, wonach an Stelle der Kürzung eine Arbeitszeitschuld des Beschäftigten entsteht. Dieses kann auch nur für Teile der Ausfallsumme erfolgen. Für den Wert der Arbeitszeit gilt § 2.3.1 entsprechend.

Das als Anlage 2 vereinbarte Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- A.2.2.5 Aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung kann die Kompensation bei tariflichen Einmalzahlungen bis 30.Juni 2013 verschoben werden.

- A.2.2.6 Bei der Kompensation gemäß § A.2.2.3 werden nicht berücksichtigt:

- Beschäftigte, auf die der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau angewandt wird,
- Beschäftigte in Altersteilzeit, die nicht an Kurzarbeit teilnehmen oder keine tariflichen Einmalzahlungen erhalten
- sowie betriebsbedingt gekündigte Beschäftigte.

- A.2.2.7 Das als Anlage 3 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- A.2.2.8 Für die Ermittlung der 99-Stunden-Grenze nach § A.2.2.2 werden Ausfallstunden ab dem 1. Januar 2009 berücksichtigt, die Ermittlung des Betrags nach § A.2.2.2 erfolgt aber erst für Ausfallstunden ab dem 1. April 2009.

Regelungsmodell B:

- B.2.2.1 Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

- 97 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10 %,
- 95 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20 %,
- 93 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 30 %,
- 91 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40 %,
- 88 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60 %,

- 85 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80 %,
- 82 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80 %,

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

Das als Anlage 1 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- B.2.2.2 Hat ein Arbeitnehmer seit der letzten tariflichen Einmalzahlung (zusätzliches Urlaubsgeld oder tarifliche Sonderzahlung) an Kurzarbeit teilgenommen, berechnet sich die Höhe seiner Einmalzahlungen in Abhängigkeit vom durchschnittlichen Umfang der Kurzarbeit im Verhältnis zur Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) in diesem Zeitraum. Referenzzeitraum hierfür sind die Monate seit der letztmaligen Leistung einer dieser Zahlungen einschließlich des letzten Zahlungsmonats, max. jedoch 7 Monate. Konnte die letzte tarifliche Einmalzahlung nicht zur vollständigen Kompensation verwendet werden, ist der dabei nicht kompensierte Teil bei der aktuellen Einmalzahlung zusätzlich zu berücksichtigen.
- B.2.2.3 Der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung und das zusätzliche Urlaubsgeld reduziert sich um
- 3 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10 %,
 - 5 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20 %,
 - 7 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 30 %,
 - 9 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40 %,
 - 12 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60 %,
 - 15 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80 %,
 - 18 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit von mehr als 80 %.

Der Anspruch auf die individuelle tarifliche Einmalzahlung entsteht ausschließlich in der errechneten Höhe.

- B.2.2.4 Das zusätzliche Urlaubsgeld ist abweichend von § 4.5 des Urlaubsabkommens am 30.06. eines Urlaubsjahres fällig, soweit die Betriebsparteien keinen anderen einheitlichen Fälligkeitstermin festgelegt haben. Dies gilt nicht in Fällen des § B.2.2.5.
- B.2.2.5 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann anstelle der Kompensation nach B.2.2.3 vereinbart werden, die Prozentwerte in B.2.2.1 um 1,5 %-Punkte abzusenken.

Die Prozentsätze nach § B.2.2.1 sind um 1,5 %-Punkte abzusenken, wenn kein ausreichender Anspruch auf tarifliche Einmalzahlungen

besteht oder diese durch tarifliche Regelung so verwendet werden, dass keine Kompensation möglich ist.

B.2.2.6 Das als Anlage 4 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

2.3 Allgemeine Regelungen für die Berechnung des Zuschusses

2.3.1 Für die Berechnung des ungekürzten Nettoarbeitsentgeltes ist ein Bruttomonatsentgelt zu Grunde zu legen, das aus den festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des vereinbarten Bruttomonatsentgelts besteht.

Zusätzlich berücksichtigt werden die zeitabhängigen variablen Bestandteile, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind. Nicht zu berücksichtigen sind insbesondere Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütungen, vermögenswirksame und altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

Für die Höhe der zeitabhängigen variablen Bestandteile ist auf die zeitabhängigen variablen Bestandteile der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der Kurzarbeit abzustellen.

2.3.2 Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag. § 23c Absatz 1 Satz 2 SGB IV gilt entsprechend.

2.3.3 § 7.3 TV EUW findet für die Berechnung des Zuschusses keine Anwendung.

2.3.4 Der Zuschuss ist nur für Beschäftigte mit tariflichen Vollzeitbruttoeinkommen zu gewähren, die das 1,375-fache des Grundentgeltes der EG 17 nicht überschreiten.

2.3.5 Beschäftigte, die ab dem 1. März 2010 unbefristet neu eingestellt oder unbefristet und in Vollzeit aus einem Ausbildungsverhältnis übernommen werden, haben in den ersten 12 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses keinen Anspruch auf einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld gemäß § 2 dieses Tarifvertrages oder § 8.2.4 der Manteltarifverträge. Gleiches gilt für Ansprüche auf einen Teilentgeltausgleich nach § 3 dieses Tarifvertrages.

2.4 Können sich die Betriebsparteien nicht über eines der Modelle nach § 2.2 dieses Tarifvertrages oder die Anwendung von § 8.2.4 der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern einigen, entscheidet auf Antrag einer der Betriebsparteien die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 5. Vor Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle sollen die Tarifvertragsparteien zur Konfliktlösung hinzugezogen werden.

Nach Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle können die Betriebsparteien nur noch durch freiwillige Betriebsvereinbarung von dem in der Schlichtungsstelle entschiedenen Modell abweichen.

Bei Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle bis 31. Mai 2009 kann die tarifliche Schlichtungsstelle ausschließlich auf Anwendung eines der Regelungsmodelle A oder B entscheiden. Die Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle kann in diesem Fall unabhängig davon erfolgen, ob die Betriebsparteien Kurzarbeit bereits eingeführt, vereinbart oder geplant haben.

Am 1.4.2009 bestehende Betriebsvereinbarungen, die den Zuschuss zum KuG gem. § 8.2.4 MTV und seine Berechnung für den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages unabhängig von einer evtl. neuen tariflichen Regelung geregelt haben, gelten fort. In diesen Fällen ist eine Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle nur durch beide Betriebsparteien gemeinsam möglich.

2.5 Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann die Anwendung der Modelle A oder B für mehrere Betriebe eines Unternehmens vereinbart werden.

2.6 Beschäftigte in Kurzarbeit, für die Modell A oder B zur Anwendung kommt, können betriebsbedingt frühestens zu dem Termin wirksam gekündigt werden, bis zu dem für sie Kurzarbeit vereinbart wurde.

2.7 Remanenzkosten der Kurzarbeit

2.7.1 Höhe der individuellen Einmalzahlung

Hat ein Betrieb Kurzarbeit i. S. d. SGB III durchgeführt, berechnet sich die Höhe der individuellen Ansprüche der Beschäftigten auf die tariflichen Einmalzahlungen in Abhängigkeit vom durchschnittlichen individuellen Umfang ihrer Kurzarbeit im Verhältnis zu der Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) ohne Berücksichtigung der Urlaubs- und Feiertage seit der letzten Einmalzahlung (Referenzzeitraum).

Dabei ist das maximale Kürzungsvolumen abhängig von der Dauer der Kurzarbeit im Betrieb.

Eine Kürzung der tariflichen Einmalzahlung erfolgt auch dann, wenn die Kurzarbeit für den Beschäftigten bzw. den Betrieb zum Auszahlungszeitpunkt der Einmalzahlung bereits beendet wurde.

Bei personen- oder betriebsbedingt gekündigten Beschäftigten, erfolgt keine Kürzung der Einmalzahlungen.

2.7.2 Staffelung

Der individuelle Anspruch auf die jeweilige tarifliche Einmalzahlung (tarifliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld) reduziert sich nach 12 Monaten Kurzarbeit je Prozent-Punkt individuellen Arbeitszeitausfalls durch Kurzarbeit im Referenzzeitraum um 1,0 %, insgesamt jedoch höchstens

- um 25 % in Betrieben mit mehr als 12 Monaten Kurzarbeit
- um 50 % in Betrieben mit mehr als 18 Monaten Kurzarbeit.

Nach 24 Monaten Kurzarbeit im Betrieb ist die Kürzung ohne Begrenzung.

Bei der Berechnung der Zeitstaffeln werden die Zeiträume vereinbarter Kurzarbeit im Betrieb berücksichtigt. Dabei ist unerheblich, ob für diesen Zeitraum mehrfach Kurzarbeit vereinbart wurde oder dieses unterschiedliche Betriebsteile des Betriebes betraf. Für die Berechnung des Zeitraums der im Betrieb stattgefundenen Kurzarbeit ist der Zeitraum seit dem 1.1.2009 zu betrachten.

Unterbrechungszeiten zwischen Zeiträumen vereinbarter Kurzarbeit werden nicht berücksichtigt.

2.7.3 Referenzzeitraum

Die Referenzzeiträume zur Feststellung des Prozentsatzes bis zu dem die jeweilige Einmalzahlungen gekürzt werden kann, sind:

Sonderzahlung 2010: März 2010 – Oktober 2010
 Zusätzliches Urlaubsgeld 2011: November 2010 – Mai 2011
 Sonderzahlung 2011: Juni 2011 – Oktober 2011
 Zusätzliches Urlaubsgeld 2012: November 2011 – Mai 2012

Erfolgt die erste Kürzung bei der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung für 2010, errechnet sich der Kürzungsbetrag in diesem Fall aus 8/12 des Volumens des zusätzlichen Urlaubsgeldes 2010 und der tariflichen Sonderzahlung 2010.

Sollte im Juni 2012 Kurzarbeit stattfinden, findet die Kürzung mit der tariflichen Sonderzahlung 2012 statt. Der Kürzungsbetrag errechnet sich in diesem Fall aus 1/12 des Volumens des zusätzlichen Urlaubsgeldes 2012 und der tariflichen Sonderzahlung 2012.

2.7.4 Kollektivierung

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien auch eine Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen aller Beschäftigten in einem entsprechenden Volumen vereinbaren. Dann berechnet sich die Höhe der Einmalzahlungen aller Beschäftigten in Abhängigkeit vom durchschnittlichen Umfang der Kurzarbeit aller Beschäftigten im Verhältnis zur Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) ohne Berücksichtigung der Urlaubs- und Feiertage aller Beschäftigten in diesem Zeitraum. Die Zeitstaffel nach § 2.7.2 gilt entsprechend.

Eine Kürzung erfolgt in diesem Fall nicht bei

- Beschäftigten, auf die der TV Besch angewandt wird,
- Beschäftigten in Altersteilzeit, die nicht an Kurzarbeit teilnehmen oder keine tarifliche Einmalzahlung erhalten
- sowie betriebsbedingt gekündigten Beschäftigten.

2.7.5 Berechnungsbasis

Berechnungsbasis für die Kürzung der tariflichen Einmalzahlung sind immer die ungekürzten tariflichen Ansprüche, auch wenn diese nicht oder nicht im vollen Umfang zur Verfügung stehen.

Sind tarifliche Einmalzahlungen im Rahmen eines betrieblichen Ergänzungstarifvertrages gekürzt, kann eine weitere Kürzung der Einmalzahlung nur in dem Umfang erfolgen, wie diese die im Ergänzungstarifvertrag vereinbarte Absenkung übersteigt.

Eine Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen nach dieser Vereinbarung ist der Kostenkompensation gemäß § 2.2 dieses Tarifvertrages vorrangig.

2.7.6 Fälligkeit des zusätzlichen Urlaubsgeldes

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist abweichend von § 4.5 des Urlaubsabkommens am 30.06. eines Urlaubsjahres fällig. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien hiervon abweichende Fälligkeitstermine und Referenzzeiträume vereinbaren.

2.7.7 Freiwillige Vereinbarung

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass je Prozent-Punkt individuellen Arbeitszeitausfalls durch Kurzarbeit im Referenzzeitraum die tariflichen Einmalzahlungen bis zu 1,3 % gekürzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Betriebsvereinbarung für mindestens 12 Monate abgeschlossen und betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber allen Beschäftigten des Betriebes nicht vor Ablauf dieser Betriebsvereinbarung wirksam werden.

Bei einer Verlängerung der Kurzarbeit über diesen Zeitpunkt hinaus, verlängert sich die Beschäftigungssicherung im entsprechenden Umfang, sofern die Kürzung um 1,3 % weiterhin erfolgen soll.

Die Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen ist in diesem Fall auf 100 % des Volumens der Einmalzahlung beschränkt.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien auch eine Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen aller Beschäftigten in einem entsprechenden Volumen analog zu § 2.7.4 vereinbaren.

2.7.8 Berechnungsbeispiele

Die als Anlage 5 vereinbarten Rechenbeispiele sind verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 3 Tarifliche Kurzarbeit

3.1 Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit i. S. d. SGB III überwunden werden können, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der

Arbeitszeit unter 31,5 bis 28 Stunden verlangen (tarifliche Kurzarbeit).

Durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Zeitspanne zwischen 28 Stunden bis unter 31,5 Stunden pro Woche für alle Beschäftigten oder für Teile der Beschäftigten, mit Ausnahme der Auszubildenden, der Ausbilder in Ausbildungswerkstätten und der Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft gemäß § 7.2 MTV abgesenkt. Die Monatsentgelte sowie die von ihnen abgeleiteten Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte. Bei der Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte (z. B. Altersteilzeitbeschäftigte), deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.

Nach einem Monat tariflicher Kurzarbeit wird der Schnitt der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Monats betrachtet. Der zwischen 28 Stunden und unter 31,5 Stunden liegende Durchschnitt ist Basis des abzurechnenden Monatsentgelts sowie für die Ermittlung des Teilentgeltausgleichs. Letzterer beträgt für jede abgesenkte Arbeitsstunde unterhalb der tariflichen Arbeitszeit gem. § 7.1 MTV 15,33 % eines Stundenverdienstes.

Soweit die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Monatschnitt 31,5 Stunden übersteigt oder 28 Stunden unterschreitet, wird diese im Rahmen einer betrieblichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgeglichen oder ausgezahlt.

Bei einer Auszahlung des Zeitguthabens werden keine Mehrarbeitszuschläge vergütet und ausgezahlt.

Der Teilentgeltausgleich geht nicht in Durchschnittsberechnungen ein und ist kein Entgeltbestandteil nach §§ 11.3.1 und 11.3.2 MTV. Er wird jedoch bei der Bemessung

- des Urlaubsentgeltes (§ 4.1 Spiegelstrich 1 Urlaubsabkommen)
- der Entgeltfortzahlung (§ 12 MTV)

berücksichtigt.¹

Die als Anlage 6 vereinbarten Rechenbeispiele sind verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die wöchentliche Arbeitszeit und der entsprechende Teilentgeltausgleich auch auf unter 28 Stunden bis 26 Stunden festgelegt werden.

Unabhängig von Abs.1 kann tarifliche Kurzarbeit einvernehmlich durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

¹ Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der Teilentgeltausgleich Bestandteil der Feiertagsvergütung ist.

3.2 Kündigungen

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Kurzarbeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam. Beschäftigte, denen bereits vor Abschluss der Betriebsvereinbarung gekündigt wurde, können nicht in die Absenkung der Arbeitszeit gem. Abs.1 einbezogen werden.

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.

3.3 Ausgleichszahlungen

Um die Absenkung der Monatsentgelte bzw. Monatslöhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (zusätzliches Urlaubsgeld und/oder betriebliche Sonderzahlung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Diese Ausgleichszahlungen fließen nicht in die Ermittlung des Teilentgeltausgleichs ein.

3.4 Schlichtung

Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 5 dieses Tarifvertrages. Die Schlichtungsstelle kann nur einmalig über denselben Sachverhalt für längstens 6 Monate entscheiden.

Protokollnotiz:

Bei ablehnender Entscheidung der Schlichtungsstelle über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit kann die unterlegene Betriebspartei anschließend aus demselben Sachverhalt nicht die Schlichtung zur Frage der Absenkung der Arbeitszeit nach TV Besch anrufen.

Protokollnotiz:

Ein Anspruch auf den tariflichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gem. § 2 dieses Tarifvertrages bzw. § 8.2 MTV entsteht nicht bei tariflicher Kurzarbeit.

Protokollnotiz:

Entfällt die Sozialversicherungspflicht für den Teilentgeltausgleich ganz oder in Teilen, erhöht sich der Teilentgeltausgleich um die entfallenden Arbeitgeber-SV-Beiträge.

§ 4 Abweichende Regelungen zum TV Besch

4.1 Vorrangregelungen

Abweichend von § 3 Abs.1 HS. 1 TV Besch besteht für die Absenkung der Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 31,5 Stunden kein Vorrang der Kurzarbeit i. S. d. SGB III.

Bei einer Arbeitszeitabsenkung von unter 35 bis 31,5 Stunden ist ausschließlich die Arbeitszeitabsenkung nach § 3 TV Besch erzwingbar. In diesem Fall sind Kurzarbeit i. S. d. SGB III oder tarifliche Kurzarbeit nicht erzwingbar.

Bei einer Arbeitszeitabsenkung unter 31,5 Stunden haben Kurzarbeit i. S. d. SGB III und die tarifliche Kurzarbeit Vorrang vor den Regelungen des TV Besch.

Die Regelungen des TV Besch bleiben im Übrigen unberührt.

4.2 Schlichtungsstelle nach TV Besch

Die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 3.6 TV Besch wird für die Dauer dieser Vereinbarung durch die Schlichtungsstelle nach § 5 dieses Tarifvertrages ersetzt. Für Streitigkeiten aus dem TV Besch, bleibt die Möglichkeit zur Anrufung der Einigungsstelle gem. TV Besch unberührt.

Die Schlichtungsstelle nach § 5 dieses Tarifvertrages kann über Streitigkeiten aus dem TV Besch nur einmalig über denselben Sachverhalt und für längstens 6 Monate entscheiden.

§ 5 Tarifliche Schlichtungsstelle

Können sich die Betriebsparteien nicht über die Einführung oder Verlängerung von Kurzarbeit im Sinne des SGB III einigen, entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle für maximal 6 Monate. Die tarifliche Schlichtungsstelle kann auf Einführung oder Verlängerung von Kurzarbeit im Sinne des SGB III nur dann entscheiden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Besteht zwischen den Betriebsparteien kein Einvernehmen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, so ist eine vorläufige Einschätzung der Arbeitsagentur einzuholen.

Wird nach einer Entscheidung der Schlichtungsstelle im Nachhinein festgestellt, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld in dem entschiedenen Fall nicht vorliegen, endet die Kurzarbeit im Sinne des SGB III ohne Weiteres.

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden.

Die Tarifvertragsparteien bestimmen einvernehmlich vier Vorsitzende für die Schlichtungsstelle. Diese nehmen den Vorsitz wechselnd in alphabetischer Reihenfolge wahr. Bei Verhinderung innerhalb der 14-Tages-Frist nimmt der in der alphabetischen Reihenfolge Nachfolgende den Vorsitz wahr.

Die Vergütung des Vorsitzenden und evtl. anfallende Sachkosten trägt der Arbeitgeber. Die Beisitzer erhalten keine Vergütung.

§ 6 Sachgrundlose Befristung

Die weitere Befristung von in den Jahren 2009 und 2010 auslaufenden befristeten Arbeitsverträgen ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zulässig, wenn

- die Verlängerung insgesamt um maximal 24 Monate erfolgt,
- die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung insgesamt maximal 48 Monate beträgt und
- insgesamt eine höchstens sechsmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages erfolgt.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse, die bereits zum 1.4.2009 bestanden haben, können auch dann entsprechend den oben genannten Regelungen verlängert werden, wenn ihre Befristung im Jahr 2011 ausläuft, maximal jedoch bis zum 31. Dezember 2012.

In Betrieben mit Betriebsrat ist die Anwendung dieser Regelung nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung oder im Einzelfall schriftlich durch den Betriebsrat zu bestätigen.

Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages nach Absatz 1 und Absatz 2 vereinbarte Befristungen bleiben bis zu ihrem vereinbarten Ende auch dann zulässig, wenn dieser Tarifvertrag geendet hat.

§ 7 Qualifizierung

7.1 Abweichungen zu § 5 TV Quali

7.1.1 Dauer der Ausscheidensvereinbarung

Abweichend zu § 5.1 TV Quali haben Beschäftigte nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf eine einmalige, bis zu 5 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung.

Die Ankündigungsfrist für den Anspruch beträgt bei einer Qualifizierungsmaßnahme von mehr als 3 Jahren 15 Monate vor Beginn der Maßnahme. Im Übrigen bleibt es bei den Ankündigungsfristen des § 5.4 TV Quali.

Protokollnotiz:

Qualifizierungsmaßnahmen können auch aufeinander folgende bzw. aufbauende Maßnahmen (z. B. Schulabschluss plus Studium) sein.

7.1.2 Auszubildende

Diesen Anspruch können auch Auszubildende vor Abschluss der Ausbildung für die Zeit im Anschluss an ihre Ausbildung im Betrieb geltend machen. Voraussetzung ist ein bestehender Anspruch auf Übernahme gem. § 4 TV Besch. Die tariflichen Regelungen §§ 4.1 bis 4.3 TV Besch gelten entsprechend.

In diesem Fall beträgt die Ankündigungsfrist 12 Wochen vor Beendigung der Ausbildung². Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die länger als 12 Monate dauern, beträgt sie mindestens aber 6 Monate vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme. Wird die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erst im Rahmen der tariflichen Schlichtungsstelle entschieden, hat der Auszubildende diesen Anspruch im Anschluss unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 14 Tagen, geltend zu machen.

Wird die Qualifizierungsmaßnahme im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung durchgeführt, können die Ausgebildeten ihre tariflichen Rechte auf eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach dem TV Besch für die Zeit im direkten Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme geltend machen.

Kann die Qualifizierungsmaßnahme nicht im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung durchgeführt werden, erfolgt die Übernahme gemäß TV Besch für mindestens 12 Monate. Zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme wird das befristete Arbeitsverhältnis beendet. Nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme wird das ursprüngliche Arbeitsverhältnis nach Geltendmachung durch den Beschäftigten mit Wiedereintritt bis zur ursprünglich vereinbarten Gesamtdauer fortgesetzt. Eine nach Abschluss der Ausbildung und vor Aufnahme der Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb verbrachte Zeit wird auf den Übernahmeananspruch angerechnet.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass dieses Verfahren einen eigenständigen sachlichen Befristungsgrund im Sinne von §14 Abs. 1 TzBfG darstellt.

7.1.3 Betrieblicher Bedarf

Die Qualifizierungsmaßnahme muss im Grundsatz geeignet sein, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben.

7.1.4 Nichtantritt der Qualifizierungsmaßnahme

Wird die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die (Wieder-) Einstellung an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. die Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit nur, soweit der Anspruch unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 14 Tagen geltend gemacht wird, d.h. sobald feststeht,

² Zum Begriff der Beendigung der Ausbildung vgl. § 9.1 MTV für Auszubildende

dass die Qualifizierungsmaßnahme nicht mehr mit dem beabsichtigten Ziel beendet werden kann.

Erfolgt die Qualifizierungsmaßnahme im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung, gelten für die anschließende Einstellung die gleichen Bedingungen, wie sie bei der Übernahme nach Ausbildung gegolten hätten.

7.1.5 Ankündigungsfristen

Ergänzend zu § 5.5 TV Quali beträgt die Ankündigungsfrist bei Qualifizierungsmaßnahmen, die länger als drei Jahre dauern, 6 Monate.

7.1.6 Verblockte Qualifizierung

In § 5.1 Abs. 3 TV Quali wird für die Laufzeit dieses Tarifvertrages Folgendes vor Satz 2 angefügt:

In Betrieben ab 500 Beschäftigten, in konzernabhängigen Betrieben ab 300 Beschäftigten, gilt dies für 1 % der Beschäftigten auch in Form einer bis zu insgesamt 4-jährigen verblockten Teilzeit. Stehen dem zwingende betriebliche Gründe entgegen, kann der Arbeitgeber dem i. R. des § 8 Abs. 4 TzBfG widersprechen.

7.2 Soweit durch die vorstehenden Vorschriften (7.1.1 bis 7.1.6) nichts Abweichendes vereinbart wurde, gilt § 5 TV Quali.

7.3 Abweichend von § 3.4 Absatz 2, § 3.4.1 und § 3.4.3 des Tarifvertrages zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg bzw. des Tarifvertrages zur Qualifizierung sind Zeiten für Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu vergüten, die während Kurzarbeit in der Ausfallzeit durchgeführt werden, soweit diese Maßnahme nach § 421t SGB III berücksichtigungsfähig sind.

7.4 Der Betriebsrat wird über die angebotenen Maßnahmen und die von den Arbeitsagenturen geforderten Qualifikationspläne für betrieblich durchgeführte Maßnahmen informiert. Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 BetrVG gilt für Maßnahmen in der Ausfallzeit entsprechend.

7.5 Werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme in der Ausfallzeit vereinbart, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen, sollte nichts Abweichendes geregelt sein, verpflichtend. Ein schuldhafter Verstoß gegen diese Verpflichtung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten dar.

7.6 Für Qualifizierungsmaßnahmen während der Ausfallzeit gelten die Bestimmungen des § 14.4 und § 16 MTV ERA entsprechend.

§ 8 Übergangsbestimmungen

Für den Zeitraum vor dem 31.03.2009 kann die Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld nach § 8.2.4 MTV durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien geregelt werden. Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits abgeschlossene Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien sind für diesen Zeitraum anzuwenden.

Die Betriebsparteien können für diesen Zeitraum auch die Anwendung der Regelungen dieses Tarifvertrages an Stelle von § 8.2.4 MTV vereinbaren.

§ 9 Änderung wesentlicher Rahmenbedingungen

Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen oder werden die heutigen gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit (insbesondere § 421t SGB III) nicht oder nicht in materiell gleichwertiger Form verlängert, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich vor Eintritt der Änderungen Verhandlungen mit dem Ziel auf, die geänderte Rechtslage zu berücksichtigen. Kommt eine Neuregelung vor Eintritt der Änderungen nicht zu Stande, endet der TV KQB ohne Nachwirkung.

§ 10 Laufzeit

10.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2009 in Kraft. Abweichend hiervon treten die §§ 2, 5 und 6 dieses Tarifvertrages erst am 1. April 2009 und die §§ 2.7, 3, 4, 6 Abs. 2, 7.1 und 9 erst zum 01. März 2010 in Kraft.

Der Tarifvertrag endet ohne Nachwirkung am 30. Juni 2012, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

10.2 Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten nach dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt (§§ 9, 10.1) weiter für

- befristete Arbeitsverhältnisse (§ 6);
- für Kompensationsleistungen und Remanenzkostensenkungen, die zeitlich erst nach Beendigung dieses TV stattfinden (§ 2);
- Ausscheidensvereinbarungen nebst Wiedereinstellungszusagen (§§ 7.1.1, 7.1.2) sowie Vereinbarungen zur verblockten Qualifizierung (§ 7.1.6), die während der Laufzeit dieses Tarifvertrages abgeschlossen worden sind.

Stuttgart, den 15. April 2009/18. Februar 2010

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

Anlagen:

- Rechenbeispiel zur Zuschussberechnung in den Regelungsmodellen A und B (Anlage 1),
- Rechenbeispiele zur Kompensation im Regelungsmodell A (Anlagen 2 und 3),
- Rechenbeispiel zur Kompensation im Regelungsmodell B (Anlage 4),
- Rechenbeispiele zu Remanenzkosten (Anlage 5),
- Rechenbeispiele zur Berechnung des Teilentgeltausgleichs (Anlage 6)

Protokollnotiz:

Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.



**Beschäftigter in EG 7, Steuerklasse III,
1 Kind, Vollzeitarbeitszeit 35 Stunden pro Woche.
Durch Kurzarbeit Absenkung der Arbeitszeit auf 21 h
pro Woche, entspricht Entgeltausfall von 40%.**

1.	Monatliches Bruttoentgelt (Vollzeit) daraus: Nettoarbeitsentgelt (Vollzeit) gemäß Entgeltabrechnung	2.852,58 € 2.045,03 €
2.	Abgesenkter Bruttoverdienst (Kurzarbeit) daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	1.711,55 € 1.360,25 €
3.	Kurzarbeitergeld von der BA Pauschaliertes Nettoentgelt aus 2.852,28 € abzgl. Pauschaliertes Nettoentgelt aus 1.711,55 € = Kurzarbeitergeld	1.351,46 € 908,83 € 442,63 €
4.	Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Ziff. 2) + Kurzarbeitergeld (Ziff. 3) = Zwischensumme	1.360,25 € 442,63 € 1.802,88 €
5. a)	Zuschussberechnung gemäß Regelungsmodell A Vergleichswert: 93% des Nettoarbeitsentgelts von Ziff. 1 abzgl. Ziff. 4 = Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (brutto)	1.901,88 € 1.802,88 € 99,00 €
5. b)	Zuschussberechnung gemäß Regelungsmodell B Vergleichswert: 91% des Nettoarbeitsentgelts von Ziff. 1 abzgl. Ziff. 4 = Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (brutto)	1.860,98 € 1.802,88 € 58,10 €

**Kompensation bei Regelungsmodell A:
Arbeitszeitschuld anstelle von Kürzung der
tariflichen Einmalzahlungen**

	Beschäftigte im Betrieb	300
1.	Beschäftigte in Kurzarbeit, kein TV Besch	175
2.	Beschäftigte ohne Kurzarbeit, kein TV Besch	36
3.	Beschäftigte mit TV Besch	85
4.	Betriebsbedingt gekündigte Beschäftigte	2
5.	Beschäftigte in Altersteilzeit, keine Kurzarbeit bzw. keine tariflichen Einmalzahlungen	2
Rechenbeispiel:		
6.	Angenommene Ausfallsumme durch Kurzarbeit der Personen unter Ziff. 1 (ermittelt gemäß A.2.2.2)	25.500,00 €
7.	Monatliches Bruttoentgelt der Beschäftigten unter Ziff. 1 und Ziff. 2 (gemäß 2.3.1)	703.300,00 €
	Berechnung des Zeitwerts der Ausfallsumme gemäß A.2.2.4 in Verbindung mit 2.3.1: Verhältnis Ausfallsumme zu monatlichem Bruttoentgelt (Ziff. 6 : Ziff. 7)	3,63 %
	Anstelle der Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen wird eine Arbeitszeitschuld aufgebaut, die sich aus folgender Rechnung ergibt: $3,63\% \times 35 \text{ h / Woche} \times 4,35 \text{ Wochen pro Monat} =$	5,53 Stunden
	Damit errechnet sich eine Arbeitszeitschuld der Personen unter Ziff. 1 und Ziff. 2 von jeweils 5,53 Stunden anstelle der Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen.	

Kompensation bei Regelungsmodell A

	Beschäftigte im Betrieb	300
1.	Beschäftigte in Kurzarbeit, kein TV Besch	175
2.	Beschäftigte ohne Kurzarbeit, kein TV Besch	36
3.	Beschäftigte mit TV Besch	85
4.	Betriebsbedingt gekündigte Beschäftigte	2
5.	Beschäftigte in Altersteilzeit, keine Kurzarbeit bzw. keine tariflichen Einmalzahlungen	2

Beispiel: Kompensationsvolumen für einen einzelnen Beschäftigten

Monatliches Bruttoentgelt (Vollzeit)	2.852,58 €
Ausfallstunden in Kurzarbeit	180,00 h
abzgl. 99-Stunden-Grenze	81,00 h
Kompensationsbetrag je Ausfallstunde gemäß A.2.2.2 = 0,092 % x 2.852,58 € x 81,00 h =	212,57 €

Auf diese Weise werden sämtliche Beträge gemäß A.2.2.2 für den in A.2.2.6 genannten Personenkreis ermittelt und zur betrieblichen Ausfallsumme aufaddiert.

Rechenbeispiel:

	Angenommene Ausfallsumme durch Kurzarbeit der Personen unter Ziff. 1	25.500,00 €
	Urlaubsgeld der Beschäftigten unter Ziff. 1 und Ziff. 2	485.300,00 €
6.	Verhältnis Ausfallsumme zu Urlaubsgeld	5,25 %

Damit errechnet sich eine Kürzung des Urlaubsgelds der Personen unter Ziff. 1 und Ziff. 2 um 5,25 % zur Kompensation der Kurzarbeits-Kosten.

Beispiel der Kürzung für einen Beschäftigten wie in Anlage 1:

7.	Urlaubsgeld des Beschäftigten in EG 7	1.968,28 €
	Kürzungsbetrag: Ziff. 6 x Ziff. 7	103,33 €
	Urlaubsgeld nach Kürzung	1.864,95 €

Kompensation bei Regelungsmodell B

Nur für Beschäftigte in Kurzarbeit ist eine Kompensation möglich.

**Beschäftigter in EG 7, Steuerklasse III,
1 Kind, Vollzeitarbeitszeit 35 Stunden pro Woche.
Durch Kurzarbeit Absenkung der Arbeitszeit auf 21 h
pro Woche, entspricht Entgeltausfall von 40%.**

Abrechnungszeitpunkt 1. Juni 2010

Referenzzeitraum für Kurzarbeit: November 2009 bis Mai 2010 (7 Monate)

Annahme: Kurzarbeit von Januar 2010 bis März 2010 (3 von 7 Monaten)

1.	Monatliches Bruttoentgelt (Vollzeit)	2.852,58 €
2.	Der Entgeltausfall in den Kurzarbeitsmonaten von 40% führt zu einem Zuschuss auf Basis 91% des Nettoarbeitsentgelts. Die Berechnung des Zuschusses erfolgt analog zu Anlage 1 Ziff. 5 b)	
3.	Ausfallzeit in Prozent der Vollzeitarbeitszeit (IRWAZ x 4,35) (vgl. B.2.2.2): Nov Dez Jan Feb Mrz Apr Mai 0 0 40 40 40 0 0	
4.	Durchschnitt der Einzelwerte unter Ziff. 3: (4 x 0% + 3 x 40%) : 7 = 120% : 7 = 17,14%	
5.	Damit ergibt sich für den Referenzzeitraum ein Arbeitszeitausfall durch Kurzarbeit von 17,14% . Gemäß B.2.2.3 ergibt sich eine Reduzierung des zusätzlichen Urlaubsgeldes um 5 %-Punkte.	
6.	Zusätzliches Urlaubsgeld (Vollzeit): 69% von Ziff. 1	1.968,28 €
7.	Reduziertes Urlaubsgeld (Kurzarbeit) gemäß Ziff. 5: 69% - 5% = 64% von Ziff. 1	1.825,65 €
8.	Kompensation: Ziff. 6 minus Ziff. 7	142,63 €

Anlage 5 (Remanenzkosten § 2.7)

Der individuelle Anspruch auf die jeweilige tarifliche Einmalzahlung reduziert sich nach 12 Monaten Kurzarbeit je Prozentpunkt individuellen Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit im Referenzzeitraum um 1 %, insgesamt jedoch höchstens

- um 25 % in Betrieben mit mehr als 12 Monaten Kurzarbeit

- um 50 % in Betrieben mit mehr als 18 Monaten Kurzarbeit.

Nach 24 Monaten Kurzarbeit im Betrieb ist die Kürzung ohne Begrenzung.

Beispiel 1: Beschäftigter mit einem Brutto-Monatsentgelt von 3.500,- € (Vollzeit) in den Monaten Juni bis Oktober 2011; im Betrieb wurde im Zeitraum 1.1.2009 bis 31.10.2011 mehr als 12, jedoch nicht mehr als 18 Monate Kurzarbeit durchgeführt.

Schritt 1: Ermittlung des individuellen Arbeitsausfalls

1	2	3	4	5	6
Monat	potenzielle Arbeitstage	davon Feiertage + Urlaub (Annahme)	übrige echte Arbeitstage (Sp. 2 abzgl. Sp. 3), s. § 2.7.1	Annahme: ganze Ausfalltage durch Kurzarbeit	Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit (Sp. 5 durch Sp. 4)
Jun 11	22	8	14	4	
Jul 11	21	0	21	4	
Aug 11	23	15	8	0	
Sep 11	22	0	22	5	
Okt 11	21	1	20	4	
Summe	109	24	85	17	20,00 %

Der Beschäftigte hat damit eine durchschnittliche Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 20 %.

Schritt 2: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung (hier: tarifliche Sonderzahlung 2011)

Der Beispielbeschäftigte hätte im November 2011 einen Anspruch auf eine ungekürzte tarifliche Sonderzahlung von 55 % des Brutto-Monatsentgelts (Vollzeit):

$$55 \% \times 3.500 \text{ €} = 1.925 \text{ €}$$

Die tarifliche Sonderzahlung ist auf Grund der durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 20 % um 20 % zu kürzen:

$$1.925 \text{ €} - (20 \% \times 1.925 \text{ €}) = 1.925 \text{ €} - 385 \text{ €} = 1.540 \text{ €}$$

D.h. anstelle der vollen Summe von 1.925 € erhält der Beschäftigte eine um 385 € gekürzte tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 1.540 €.

Beispiel 2: Beschäftigter mit einem Brutto-Monatsentgelt von 3.500,- € (Vollzeit) in den Monaten März bis Oktober 2010; im Betrieb wurde im Zeitraum 1.1.2009 bis 31.10.2010 mehr als 12, jedoch nicht mehr als 18 Monate Kurzarbeit durchgeführt.

Schritt 1: Ermittlung des individuellen Arbeitsausfalls

1	2	3	4	5	6	
Monat	potenzielle Arbeitstage	davon Feiertage + Urlaub (Annahme)	übrige echte Arbeitstage (Sp. 2 abzgl. Sp. 3), s. § 2.7.1	Annahme: ganze Ausfalltage durch Kurzarbeit	Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit (Sp. 5 durch Sp. 4)	
Mrz 10	23	0	23	8		
Apr 10	22	6	16	4		
Mai 10	21	7	14	5		
Jun 10	22	1	21	5		
Jul 10	22	0	22	6		
Aug 10	22	15	7	0		
Sep 10	22	0	22	6		
Okt 10	21	0	21	5		
Summe	175	29	146	39		26,71%

Der Beschäftigte hat damit eine durchschnittliche Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 26,71 %.

Schritt 2: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung (hier: tarifliche Sonderzahlung 2010)

Der Beispielbeschäftigte hätte im Juni 2010 einen Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld von 69 % des Brutto-Monatsentgelts (Vollzeit) und im November 2010 einen Anspruch auf eine ungekürzte tarifliche Sonderzahlung von 55 % des Brutto-Monatsentgelts (Vollzeit):

69 % x 3.500 € = 2.415 €

55 % x 3.500 € = 1.925 €

Gesamtvolumen: 4.340 € (= 124 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit)

Auf Grund der Sonderregelung in § 2.7.3 errechnet sich der Kürzungsbetrag in diesem Fall allerdings aus 8/12 des Volumens des zusätzlichen Urlaubsgelds 2010 und der tariflichen Sonderzahlung 2010:

8/12 x 4.340 € = 2.893,33 € (= 8/12 x 124 % = 82,67 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit)

Die tarifliche Sonderzahlung 2010 ist jedoch mit der ermittelten durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 26,71 % wegen der Staffelung (erst 12 Monate Kurzarbeit im Betrieb) nur um den Höchstsatz von 25 % zu kürzen:

1.925 € - (25 % x 2.893,33 €) = 1.925 € - 723,33 € = 1.201,67 €

D.h. anstelle der vollen Summe von 1.925 € erhält der Beschäftigte eine um 723,33 € gekürzte tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 1.201,67 €

Beispiel 3: Wie Beispiel 1, aber mit bereits durch Ergänzungstarifvertrag gekürzter Einmalzahlung (s. § 2.7.5)

Schritt 1: wie Beispiel 1

Schritt 2: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung (hier: tarifliche Sonderzahlung 2011) durch betrieblichen Ergänzungstarifvertrag

Der Beispielbeschäftigte hätte eigentlich im November 2011 einen Anspruch auf eine ungekürzte tarifliche Sonderzahlung von 55 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit. Durch Ergänzungstarifvertrag ist jedoch eine Kürzung der Sonderzahlung um 25 Prozentpunkte auf 30 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit vereinbart worden:

$$30 \% \times 3.500 \text{ €} = 1.050 \text{ €}$$

D.h. anstelle der eigentlichen vollen Summe von 1.925 € erhält der Beschäftigte gemäß Ergänzungstarifvertrag eine um 25 %-Punkte (= 875 €) gekürzte tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 1.050 €.

Schritt 3: Weitere Kürzung der tariflichen Einmalzahlung (hier: tarifliche Sonderzahlung 2011)

Die ungekürzte tarifliche Einmalzahlung wäre auf Grund der durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 20 % um 20 % zu kürzen.

$$20 \% \times 1.925 \text{ €} = 385 \text{ €}$$

Da hier bereits durch den Ergänzungstarifvertrag eine Kürzung der tariflichen Sonderzahlung um 875 € vorliegt, erfolgt keine weitere Kürzung.

Anmerkung: Wenn die tarifliche Sonderzahlung im Ergänzungstarifvertrag nicht um 25 Prozentpunkte, sondern beispielsweise nur um 10 Prozentpunkte gesenkt wird, d.h. auf 45 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit, würde sich in Schritt 2 ein Kürzungsbetrag von $10 \% \times 3.500 \text{ €} = 350 \text{ €}$ ergeben. In Schritt 3 wäre der Kürzungsbetrag bei gleicher Annahme weiterhin 385 €. In diesem Fall könnte die tarifliche Sonderzahlung daher über den Ergänzungstarifvertrag hinaus um den Differenzbetrag von 35 € ($385 \text{ €} - 350 \text{ €}$) gekürzt werden.

Anlage 6 (Abrechnungsregel § 3.1)

1. Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ

Zu berechnen ist die durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) des jeweiligen Betrachtungsmonats. Hierfür ist die unterschiedliche Arbeitswochenlänge im Betrachtungsmonat zu berücksichtigen, d.h. eine Gewichtung ist erforderlich.

Die Zahl der vereinbarten Arbeitsstunden je Woche ist jeweils mit der Anzahl der potenziellen Arbeitstage der entsprechenden Woche zu multiplizieren. Die Einzelergebnisse aller Wochen im Betrachtungsmonat sind aufzusummieren und durch die Anzahl der potenziellen Arbeitstage im Betrachtungsmonat zu dividieren. Potenzielle Arbeitstage sind dabei alle tatsächlichen Arbeitstage, aber auch die Tage, an denen wegen Kurzarbeit oder Urlaubnahme nicht gearbeitet wird sowie Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen.

Beispielmonat:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Urlaubstage, 1 Feiertag	28
2. Woche	5 Urlaubstage	28
3. Woche	5 Arbeitstage	30
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Berechnung der durchschnittlichen IRWAZ:

$$(5 \times 28 + 5 \times 28 + 5 \times 30 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 21 = 28,952$$

2. Abrechnungsregel § 3.1

Der nach einem Monat tariflicher Kurzarbeit ermittelte Durchschnitt der IRWAZ des Betrachtungsmonats führt zwischen 28 Stunden und unter 31,5 Stunden zu einem Teilentgeltausgleich.

Der Teilentgeltausgleich für den Betrachtungsmonat errechnet sich auf Basis des gekürzten Brutto-Monatsentgelts multipliziert mit einem Faktor gemäß der nachfolgenden Tabelle:

Bei einer durchschnittlichen IRWAZ
(gerundet auf eine Nachkommastelle) im
Betrachtungsmonat von ... Stunden

ist das gekürzte Brutto-Monatsentgelt mit
dem Faktor ... zu multiplizieren

31,4	1,76%
31,3	1,81%
31,2	1,87%
31,1	1,92%
31,0	1,98%
30,9	2,03%
30,8	2,09%
30,7	2,15%
30,6	2,20%
30,5	2,26%

30,4	2,32%
30,3	2,38%
30,2	2,44%
30,1	2,50%
30,0	2,56%
29,9	2,61%
29,8	2,68%
29,7	2,74%
29,6	2,80%
29,5	2,86%
29,4	2,92%
29,3	2,98%
29,2	3,05%
29,1	3,11%
29,0	3,17%
28,9	3,24%
28,8	3,30%
28,7	3,37%
28,6	3,43%
28,5	3,50%
28,4	3,56%
28,3	3,63%
28,2	3,70%
28,1	3,76%
28,0	3,83%

Für das gekürzte Brutto-Monatsentgelt sind alle tariflichen Bestandteile des Monatsentgelts zu berücksichtigen. Ausgenommen sind die tariflichen Leistungen aus dem TV vwL und TV avwL.

3. Fallbeispiele

Monat Januar 2011 (21 potenzielle Arbeitstage, davon 9 Urlaubstage und 1 Feiertag):

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Urlaubstage, 1 Feiertag	28
2. Woche	5 Urlaubstage	28
3. Woche	5 Arbeitstage	30
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Unterstellt wird, dass der Beschäftigte in der ersten und zweiten Woche 28 Stunden gearbeitet hätte (wie für seine ganze Abteilung vereinbart).

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(5 \times 28 + 5 \times 28 + 5 \times 30 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 21 = 28,952$$

Gerundet auf eine Nachkommastelle ergibt sich ein Wert von 29,0. Für diesen Fall mit 29,0 Stunden durchschnittlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist gemäß der Tabelle (siehe 2.) ein Teilentgeltausgleich von 3,17 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts zu bezahlen. Ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld entsteht nicht.

Monat Februar 2011 (20 potenzielle Arbeitstage, davon 5 Urlaubstage)

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Arbeitstage	30
2. Woche	0 Arbeitstage, 5 Urlaubstage	30
3. Woche	5 Arbeitstage	32
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Unterstellt wird, dass der Beschäftigte in der zweiten Woche 30 Stunden gearbeitet hätte (wie seine ganze Abteilung).

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(4 \times 30 + 5 \times 30 + 5 \times 32 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 20 = 30,4$$

Für diesen Fall mit 30,4 Stunden durchschnittlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist gemäß der Tabelle (siehe 2.) ein Teilentgeltausgleich von 2,32 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts zu bezahlen. Ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld entsteht nicht.

Monat März 2011 (23 potenzielle Arbeitstage, keine Feiertage, keine Urlaubstage)

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Arbeitstage	30
2. Woche	5 Arbeitstage	32
3. Woche	5 Arbeitstage	35
4. Woche	5 Arbeitstage	32
5. Woche	4 Arbeitstage	30

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(4 \times 30 + 5 \times 32 + 5 \times 35 + 5 \times 32 + 4 \times 30) : 23 = 32,0$$

D.h. für diesen Fall ergibt sich eine durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 32,0 Stunden. Der Teilentgeltausgleich ist in diesem Fall auf eine durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 31,4 Stunden zu bemessen (1,76 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts). Zusätzlich entsteht ab 31,5 Stunden ein Zeitguthaben von 0,5 Stunden.