

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

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich:

für das Tarifgebiet Baden-Württemberg;

fachlich:

für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) ist;

persönlich:

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

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrags 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.

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.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

Teil A: Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung

§ 2

Sicherung und Aufbau von Beschäftigung

2.1 Ziele

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 „Pforzheim“-Vereinbarungen

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 „Kornwestheim“-Vereinbarungen (Zukunftstarifverträge)

Im Sinne des § 2.1 und 2.2 Abs. 1 kann das Ergebnis der Beratung der Tarifvertragsparteien auch ein Ergänzungstarifvertrag in Form eines Zukunftstarifvertrags sein, dessen wesentlicher Inhalt sich auf die Umsetzung der zuvor im Prozess beratenen strategischen Ausrichtung und die Zukunftsperspektive des Unternehmens bzw. des Betriebes fokussiert. Dabei sind die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit, die Investitionsbedingungen, die Absicherung sowie die Stabilisierung der Beschäftigung und Qualifizierung von Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen, im Rahmen einer Verfahrensvereinbarung verbindliche Abreden zu treffen, die die Vorbereitung und Durchführung des Verhandlungsprozesses beinhalten.

Teil B: Kollektive Arbeitszeitabsenkung

§ 3

Instrumente der Arbeitszeitabsenkung

Dieser Tarifvertrag sieht vier Instrumente zur Arbeitszeitabsenkung vor:

- Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen (§ 4)
- Gesetzliche Kurzarbeit mit tariflichen Zuschüssen (§ 5)
- Tarifliche Kurzarbeit (§ 6)
- Trafobaustein und Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich (§ 7)

§ 4

Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen

4.1 Voraussetzungen und Umfang der Arbeitszeitabsenkung

Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen 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. § 5.1 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. § 12 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.

4.2 Entgeltanpassung und Ausgleichszahlungen

Die Monatsentgelte sowie von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

Um die Absenkung der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld, Zusatzbetrag) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Eine Verwendung des T-ZUG ist ausgeschlossen.

4.3 Beschäftigungssicherung

Eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.

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.

4.4 Schlichtung

Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 8. Die Schlichtungsstelle kann nur einmal über denselben Sachverhalt im Falle der Absenkung der Arbeitszeit für längstens sechs Monate entscheiden.

Dabei besteht für die Absenkung der Arbeitszeit auf die Dauer von unter 35 bis 31,5 Stunden kein Vorrang der gesetzlichen Kurzarbeit im Sinne von § 5. Hier ist ausschließlich die Arbeitszeitabsenkung nach § 4.1 erzwingbar. In diesem Fall sind Kurzarbeit im Sinne des § 5 oder tarifliche Kurzarbeit im Sinne des § 6 nicht erzwingbar.

4.5 Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen

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

§ 5

Gesetzliche Kurzarbeit mit tariflichen Zuschüssen

Wird Kurzarbeit im Sinne des SGB III durchgeführt, gelten zusätzlich zu den im Manteltarifvertrag für die Beschäftigten und im SGB III geregelten Vorschriften die nachfolgenden Bestimmungen.

5.1 Tariflicher Zuschuss zum Kurzarbeitergeld bei Kurzarbeit im Sinne des SGB III

Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge von 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 %

94 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20 %

92 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40 %

91,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60 %

89,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80 %

86,5 % 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.

5.2 Allgemeine Regelungen für die Berechnungen des Zuschusses

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

In Bereichen mit Schichtarbeit ist für die Feststellung des 3-Monats-Zeitraums der Beginn der Kurzarbeit im Bereich – unabhängig von der tatsächlichen Teilnahme an der Kurzarbeit – maßgeblich (kollektive Betrachtung).

Die für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld maßgeblichen Nettoentgelte sind – wie auch beim Kurzarbeitergeld selbst – maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen. Das in Anlage 2 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag.

Protokollnotiz:

Ändern sich wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen, insbesondere die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen auf mit dem Ziel, eine Anpassung zu überprüfen.

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

5.3 Alternativmodell mit abgesenktem Zuschuss und Beschäftigungssicherung

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass anstelle der Regelungen des § 5.1 dieses Tarifvertrages das nachfolgend aufgeführte Regelungsmodell zu einem abgesenkten Zuschuss im Betrieb Anwendung findet. Diese freiwillige Betriebsvereinbarung setzt eine Mindestlaufzeit von 12 Monaten voraus¹.

Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann die Anwendung des abgesenkten Zuschussmodells für mehrere Betriebe eines Unternehmens vereinbart werden.

Im Falle des Abschlusses einer solchen Betriebsvereinbarung gilt ab dem ersten Tag ein verringerter Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

95,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10 %

93,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20 %

91,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 30 %

89,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40 %

86,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60 %

83,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80 %

80,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80 %

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

Für die Berechnung des Zuschusses gelten die allgemeinen Regelungen nach § 5.2.

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

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen werden bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 frühestens zum Ende der Laufzeit der Betriebsvereinbarung wirksam. Diese Beschäftigungssicherung gilt nur für diejenigen Beschäftigten, die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst werden.

¹ Soweit die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes durch den Gesetzgeber auf 6 Monate beschränkt ist, ist ab dem 7. Monat eine Arbeitszeitabsenkung ohne Entgeltausgleich (§ 4) oder tarifvertragliche Kurzarbeit (§ 6) anzuwenden. Die Vorrangregelungen dieses Tarifvertrages sind zu beachten.

5.4 Remanenzkosten der Kurzarbeit im Alternativmodell

Im Falle des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 werden die Remanenzkosten der Kurzarbeit (SGB III) nach dem 6. Monat bis einschließlich dem 12. Monat der Kurzarbeit im Betrieb durch Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen kompensiert.

Bei der Berechnung der 6 Monate werden die Zeiträume vereinbarter Kurzarbeit im Betrieb berücksichtigt. Dabei ist unerheblich, ob mehrfach Kurzarbeit vereinbart wurde oder dies unterschiedliche Betriebsteile des Betriebes betraf. Unterbrechungszeiten zwischen Zeiträumen vereinbarter Kurzarbeit werden nicht berücksichtigt.

Gekürzt wird die erste tarifliche Einmalzahlung aller Beschäftigten nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit. Die Kürzung erfolgt prozentual entsprechend dem Verhältnis der Arbeitszeitabsenkung durch Kurzarbeit aller tariflichen Beschäftigten zur Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) aller tariflichen Beschäftigten ohne Berücksichtigung der Urlaubs- und Feiertage seit der letzten tariflichen Einmalzahlung. Für die Kürzung der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung sind die Monate Juni bis Oktober und für die Kürzung des zusätzlichen Urlaubsgeldes die Monate November bis Mai zu betrachten.

Keine Kürzung erfolgt

- bei Beschäftigten, bei denen nach § 4 die Arbeitszeit abgesenkt ist,
- bei Beschäftigten in Altersteilzeit, die nicht an Kurzarbeit teilnehmen oder keine tarifliche Einmalzahlung erhalten,
- bei betriebsbedingt gekündigten Beschäftigten,
- bei Beschäftigten, bei denen die Arbeitszeit aus strukturellen Gründen nach § 7 abgesenkt ist.

Die als Anlage 4 enthaltenen Rechenbeispiele sind verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 ist das zusätzliche Urlaubsgeld im Standardmodell abweichend von § 4.3 des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg am 30. Juni eines Urlaubsjahres fällig. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien hiervon abweichende Fälligkeitstermine vereinbaren.

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.

Das als Anlage 5 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann das nach § 5.4 Abs. 3 ermittelte Verhältnis mit einem Faktor von bis zu 1,3 multipliziert werden, wenn die Beschäftigungssicherung nach § 5.3 Abs. 4 für alle Beschäftigten des Betriebes vereinbart wird.

Vor dem Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung sind die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Betriebspartei zur Beratung hinzuzuziehen.

5.5 Sonderregelung für befristete Arbeitsverhältnisse

Wird Kurzarbeit im Rahmen der Vereinbarung nach § 5.3 durchgeführt, ist die Verlängerung von während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit auslaufenden sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen, für die keine gesetzliche Verlängerungsmöglichkeit besteht, zulässig, wenn

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

5.6 Qualifizierung während Kurzarbeit

Abweichend von § 3.4 Abs. 2, § 3.4.1 und § 3.4.3 des Tarifvertrags zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg bzw. des Tarifvertrags zur Qualifizierung sind Zeiten für Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu vergüten, die während Kurzarbeit in der Ausfallzeit durchgeführt werden.

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.

Werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme in der Ausfallzeit vereinbart, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen, sollte nichts Abweichendes geregelt sein, verpflichtend. Für Qualifizierungsmaßnahmen während der Ausfallzeit gelten die Bestimmungen der §§ 38.3 und 42 MTV entsprechend.

5.7 Schlichtung

Können sich die Betriebsparteien bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nicht über die Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III einigen, entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 8 unter Berücksichtigung des Vorrangs der Arbeitszeitabsenkung ohne Entgeltausgleich (§ 4.4) für maximal 6 Monate über die Einführung von Kurzarbeit nach den Bestimmungen des § 5.1.

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die tarifliche Schlichtungsstelle auf Einführung von Kurzarbeit nach den Bestimmungen des § 5.3 dieses Tarifvertrages entscheidet. In diesem Fall kann die Schlichtungsstelle ausschließlich über Kurzarbeit auf Basis des § 5.3 dieses Tarifvertrages für maximal 12 Monate entscheiden.

Die tarifliche Schlichtungsstelle kann auf Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III in Verbindung mit § 5 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. Im Vorfeld der Einschätzung ist beiden Betriebsparteien Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

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.

§ 6 Tarifliche Kurzarbeit

6.1 Voraussetzungen und Umfang der Arbeitszeitabsenkung

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 den Bestimmungen des Manteltarifvertrags 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.

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.

6.2 Teilentgeltausgleich

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. § 6 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.

Die Betriebsparteien können stattdessen vereinbaren, dass die zwischen 28 und unter 31,5 Stunden liegende individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während der tariflichen Kurzarbeit jeweils im Voraus für eine oder mehrere Abrechnungsperioden festgelegt wird. Dies kann für den gesamten Betrieb oder Teile des Betriebs (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) jeweils in Abhängigkeit vom prognostizierten Arbeitsvolumen erfolgen. In diesem Fall ist die danach festgelegte Absenkung der Arbeitszeit bindend für die Bemessung des Teilentgeltausgleichs in Höhe von 15,33 %. Ein Abweichen der tatsächlichen von der festgelegten Arbeitszeit wird im Rahmen einer betrieblichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgeglichen oder ausgezahlt.

Der Teilentgeltausgleich geht nicht in Durchschnittsberechnungen ein und ist kein Entgeltbestandteil nach § 31.2 und 31.3 MTV. Er wird jedoch bei der Bemessung

- des Urlaubsentgelts (§ 4.2 Urlaubsabkommen)
- der Entgeltfortzahlung (§ 36.2 MTV)

berücksichtigt.

Der Teilentgeltausgleich ist Bestandteil der Feiertagsvergütung.

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

6.3 Ausgleichszahlungen

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

6.4 Beschäftigungssicherung

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. § 6 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.

6.5 Schlichtung

Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 8. Die Schlichtungsstelle kann nur einmalig über denselben Sachverhalt unter Berücksichtigung der Nachrangigkeit der tariflichen Kurzarbeit gemäß § 6.1 gegenüber der gesetzlichen Kurzarbeit im Sinne des SGB III für längstens 6 Monate entscheiden.

Protokollnotiz 1:

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 ohne Entgeltausgleich nach § 4 anrufen.

Protokollnotiz 2:

Ein Anspruch auf den tariflichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gem. § 5.1, 5.3 dieses Tarifvertrags entsteht nicht bei tariflicher Kurzarbeit.

Protokollnotiz 3:

Entfällt die Sozialversicherungspflicht für den Teilentgeltausgleich ganz oder in Teilen, erhöht sich der Teilentgeltausgleich um die entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Protokollnotiz 4:

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien können durch die Betriebsparteien gleichwertige Modelle zur Abrechnung und/oder Umsetzung der tariflichen Kurzarbeit vereinbart werden.

§ 7

Trafobaustein und Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich

7.1 Trafobaustein

Beschäftigte, die jeweils am 28. Februar eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf den Trafobaustein.

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Der Trafobaustein beträgt 18,4 % eines Monatsverdienstes.

Für die Berechnung eines Monatsverdienstes sind zugrunde zu legen:

- die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts und
- die zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Auszahlung des Trafobausteins einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungentschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die 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.

Der Trafobaustein wird als Einmalzahlung mit der Abrechnung für den Februar eines Kalenderjahres fällig. Durch Betriebsvereinbarung kann bei Liquiditätsproblemen ab dem Jahr 2023 der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als auf die Abrechnung für den Monat April des jeweiligen Kalenderjahres.

7.2 Arbeitszeitabsenkung bei strukturell bedingtem Überhang

Um bei strukturellen Beschäftigungsproblemen die Beschäftigung zu sichern und betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden, kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit mit einer Laufzeit von mindestens einem Jahr abgeschlossen werden.

Dabei können die Betriebsparteien die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Abhängigkeit vom voraussichtlichen Bedarf auf eine Dauer bis zu 28 Stunden für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) reduzieren mit Ausnahme der Auszubildenden und der Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt sowie Beschäftigten in Altersteilzeit.

Bei der Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, und Beschäftigte mit Arbeitsbereitschaft ausgenommen werden.

Die Monatsentgelte sowie die von ihnen abgeleiteten Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Dies gilt jedoch nicht für den Trafobaustein gemäß § 7.1, der ungekürzt erhalten bleibt.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

7.3 Teilentgeltausgleich

Zusätzlich zum reduzierten Entgelt ist ein Teilentgeltausgleich zu gewähren.

Der Teilentgeltausgleich wird nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zwischen den Betriebsparteien vereinbart. Die Betriebsparteien können bis spätestens zum Ende eines Kalenderjahres in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung entscheiden, ob ein Teilentgeltausgleich kollektiv oder individuell aus dem Trafobaustein des Folgejahres finanziert wird. Soweit das hierfür vorgesehene Volumen am Ende des Kalenderjahres nicht vollständig benötigt wurde, wird dieses am Ende des Kalenderjahres entsprechend an die Beschäftigten ausgezahlt.

(1) Verwendung eines kollektiven Volumens

Zur kollektiven Finanzierung von Teilentgeltausgleichen steht jährlich ein Volumen in Höhe von bis zu 13,8 % der Summe der Monatsentgelte zur Verfügung.

Die individuellen Ansprüche auf den Trafobaustein verringern sich entsprechend der betrieblichen Regelung über die Verwendung eines kollektiven Volumens.

(2) Individuelle Finanzierung des Teilentgeltausgleichs

Um die Absenkung der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu verringern, können die Betriebsparteien Teilentgeltausgleiche vereinbaren, die jeweils mit dem individuellen Anspruch auf den Trafobaustein verrechnet werden. Die Ansprüche auf den Trafobaustein verringern sich entsprechend.

Darüber hinaus können die Betriebsparteien weitere Ausgleichszahlungen vereinbaren, die bei den betroffenen Beschäftigten mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld, Zusatzbetrag) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Eine Verwendung des T-ZUGs ist ausgeschlossen.

(3) Kombiniertes Finanzierungsmodell

Die Betriebsparteien können auch eine Kombination der Finanzierungsmodelle vereinbaren.

Die Betriebsparteien prüfen dabei, ob und ggf. wie das betriebliche Volumen für die Finanzierung des Teilentgeltausgleichs erhöht werden kann. Dies kann beispielsweise dadurch erfolgen, dass tarifliche Einmalzahlungen auf Basis des nicht oder nicht in vollem Umfang abgesenkten Entgelts errechnet werden.

Aus dem betrieblichen Volumen, der Zahl der betroffenen Beschäftigten und dem Umfang der Absenkung wird der mögliche Teilentgeltausgleich errechnet.

7.4 Beschäftigungssicherung

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit im Rahmen der Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit bei Strukturproblemen abgesenkt wurde, ist während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung nur mit Zustimmung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 6 BetrVG möglich.

§ 8
Tarifliche Schlichtungsstelle

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden. Der Vorsitzende wird von beiden Tarifvertragsparteien einvernehmlich bestellt. Wird keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt, entscheidet der Präsident des Landesarbeitsgerichts.

§ 9
Laufzeit

Dieser Tarifvertrag ersetzt zum 01. Januar 2023 den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 11.11.2021. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31.12.2023, gekündigt werden.

Betriebsvereinbarungen, die auf Basis von Vorgängertarifverträgen abgeschlossen wurden, können nach dem Willen der Tarifvertragsparteien unverändert fortgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags schriftlich zu dokumentieren.

Stuttgart, 18.11.2022

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

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dr. Harald Marquardt Peer-Michael Dick

Roman Zitzelsberger Barbara Resch