

Neue Tarifregelungen sichern Beschäftigung und stärken Betriebsräte

## Mit Kurzarbeit in der Krise Entlassungen verhindern!

IG Metall und Südwestmetall haben einen Tarifvertrag „Kurzarbeit, Qualifikation und Beschäftigung 2009/2010“ vereinbart. Damit haben die Tarifvertragsparteien klare Zeichen für Beschäftigung statt Entlassung gesetzt. „Wenn Unternehmen jetzt immer noch auf Entlassung statt Kurzarbeit setzen, dann haben sie ihre soziale Verantwortung vollends aus den Augen verloren“, so äußerte sich Bezirksleiter Jörg Hofmann.



Protest bei Heidelberger Druck: Widerstand gegen Entlassungen

Die Große Tarifkommission hat am 15. April über das Verhandlungsergebnis beraten und den neuen Regelungen mit großer Mehrheit zugestimmt. Der Tarifvertrag ist zeitlich befristet und endet ohne Nachwirkung am 31. Dezember 2010.

### Was wurde im Einzelnen geregelt?

- Die Arbeitgeber stocken bei Kurzarbeit weiter das Nettoentgelt durch einen Zuschuss auf. Neben der bisherigen Regelung, die weiter gilt, gibt es zwei Optionsmodelle, die die Betriebe wählen können. Ihre Besonderheit: Während der Anwendung dieser Modelle gilt für die Beschäftigten in der Kurzarbeit Beschäftigungssicherung. Dafür fallen die Sonderzahlungen nicht in voller Höhe an (Details siehe auf Seite 2). Das verringert für die Arbeitgeber die Kosten des Zuschusses. Wo Betriebsvereinbarungen bestehen, die den Zuschuss regeln, gelten diese weiter. Damit sind die Arbeitgeber mit ihrem Versuch gescheitert, den Zuschuss, den es nur in Baden-Württemberg gibt, zu beseitigen. Beschäftigte haben weiter ein abgesichertes Nettoentgelt – deutlich über dem gesetzlichen Niveau.

- Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht auf die Einführung von Kurzarbeit als Mittel gegen Entlassungen. Das war bisher strittig. Nun ist klar: Kommt es über die Einführung von Kurzarbeit nicht zur Einigung, entscheidet darüber eine tarifliche Schlichtungsstelle.
- Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge, die nicht mehr verlängert werden können, weil 24 Monate schon befristet gearbeitet wurde, können für heute im Betrieb Beschäftigte nochmals um weitere 24 Monate verlängert werden. So

können diese im Betrieb gehalten werden. Voraussetzung ist die Zustimmung des Betriebsrats.

- Nun kann auch in Kurzarbeitsphasen qualifiziert werden. Voraussetzung: Die Qualifikation ist nicht ausschließlich oder überwiegend im Arbeitgeberinteresse. Dann muss sie wie Arbeitszeit bezahlt werden. Aber dort, wo Qualifizierungsmaßnahmen Fertigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten weiterentwickeln, ihre berufliche Perspektiven verbessern, sollte die Zeit der Kurzarbeit dafür genutzt werden. Die Tarifvertragsparteien haben dazu eine ganze Liste von Maßnahmen vorgeschlagen, die sie hier für sinnvoll halten. Das gilt es nun im Betrieb umzusetzen.

### Aktionen gegen Entlassungen!

**Offensiv gegen die Krise:** In der Woche vom 11. bis 14. Mai ruft die IG Metall in ganz Baden-Württemberg zu Aktionen und Protesten gegen Entlassungen auf.

- **Wir verlangen von den Arbeitgebern, Verantwortung zu zeigen:** Es gibt kein Grundrecht auf eine schwarze Null, aber eine Verpflichtung zur sozialen Verantwortung des Eigentums. Das heißt jetzt: Entlassungen zu vermeiden. Aber auch keine Abstriche bei Ausbildung und Übernahme.

- **Wir verlangen von den Banken: Wer aus öffentlichen Geldern Milliardenhilfen bekommt, darf damit nicht die eigene Bilanz pflegen. Wir fordern eine ausreichende Versor-**

**gung der Wirtschaft mit Krediten zu fairen Konditionen!**

- **Wir verlangen vom Staat: Schutzschirme für Banken und Unternehmen machen uns zum Zahlmeister. Wo bleibt der Schutzschirm für Beschäftigte?** Die Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeit geht in die richtige Richtung. Aber weiter droht der schnelle Abstieg in das ALG II und die Zumutbarkeitsklausel, jede Arbeit annehmen zu müssen. Hier muss korrigiert werden – gerade jetzt in der Krise.

**Die Aktionen finden in den Regionen statt und werden von der örtlichen IG Metall organisiert.** Bitte dort nach Terminen erkundigen und mitmachen!

# Modelle mit Beschäftigungssicherung

Die Betriebsparteien können in Zukunft neben der Fortführung der bisherigen Zuschussregelung zur Kurzarbeit alternativ auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zwei weitere Modelle anwenden – A oder B. Wenn Betriebsrat oder Arbeitgeber sich nicht einigen, können sie die Entscheidung darüber

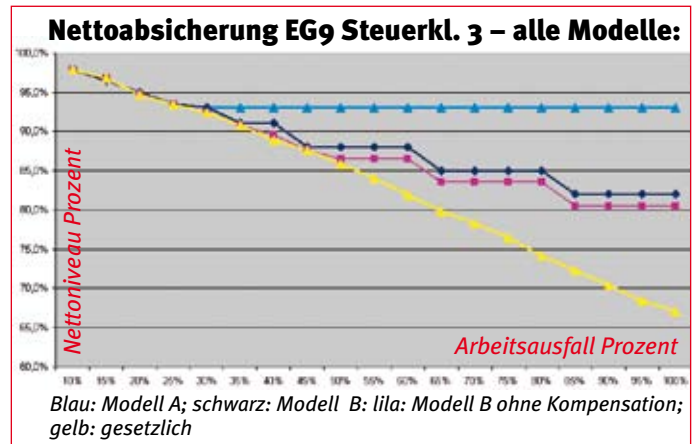
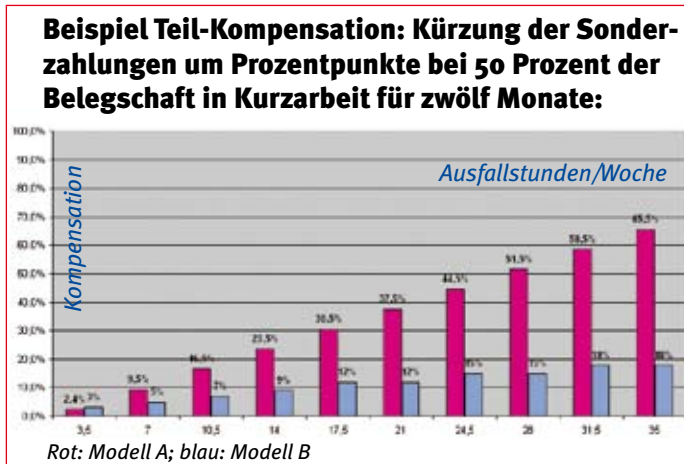
auch den Tarifvertragsparteien überlassen. Die entscheiden dann in einer tariflichen Schlichtungsstelle, welches Modell im Betrieb zur Anwendung kommt. Für beide Optionsmodelle gilt: Ist für einen Beschäftigten Kurzarbeit vereinbart, darf dieser nicht wirksam gekündigt werden!

## Modell A:

Der Verdienst der Beschäftigten wird einheitlich auf 93 Prozent des alten Vollzeitnetto aufgestockt.

Ein Teil dieser Aufstockung wird im Rahmen einer solidarischen Lastenverteilung durch eine Kürzung der betrieblichen Sonderzahlungen aller Beschäftigten gegenfinanziert. Wie hoch diese Gegenfinanzierung ist, hängt

vom Anteil der Kurzarbeiter an der Gesamtbelegschaft, der Dauer und Intensität der Kurzarbeit ab. Beschäftigte, für die der Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag angewendet wird, sind ausgenommen. Daher kann man nicht generell sagen, wie hoch diese Kürzung ist. Die Grafik unten zeigt daher nur ein Beispiel.



## Modell B:

Im Modell B sinkt die Nettoabsicherung der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten entsprechend der Höhe ihres Arbeitsausfalls.

Wer mehr Arbeitszeit-Ausfall hat, bekommt ein etwas niedrigeres Nettoentgelt als diejenigen, die weniger Arbeitszeitausfall durch Kurzarbeit haben. Die Aufstockung des Nettoarbeits-

entgelts durch den Arbeitgeber erfolgt entsprechend der untenstehenden Tabelle. Sonderzahlungen werden anteilig zum abgesenkten Nettoarbeitsentgelt gerechnet.

Alternativ kann statt der Absenkung der Sonderzahlung eine um 1,5 Prozent-Punkte abgesenkte Nettoabsicherung vereinbart werden.

| Arbeitsausfall durch Kurzarbeit durchschnittlich je Woche | Aufstockung auf Prozent des alten Vollzeitnetto |
|---|---|
| bis 3,5 Stunden Arbeitsausfall                            | 97 Prozent                                      |
| bis 7 Stunden Arbeitsausfall                              | 95 Prozent                                      |
| bis 10,5 Stunden Arbeitsausfall                           | 93 Prozent                                      |
| bis 14 Stunden Arbeitsausfall                             | 91 Prozent                                      |
| bis 21 Stunden Arbeitsausfall                             | 88 Prozent                                      |
| bis 28 Stunden Arbeitsausfall                             | 85 Prozent                                      |
| über 28 bis 35 Stunden Arbeitsausfall                     | 82 Prozent                                      |

# Mitglied werden!



## Beitrittserklärung

NAME ..... VORNAME .....

STRASSE/HAUSNUMMER ..... TELEFON .....

POSTLEITZAHL/WOHNORT ..... GEBURTSDATUM .....

BETRIEB: NAME UND ORT .....

z. Zt. vollbeschäftigt     teilzeitbeschäftigt     männlich     weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich: .....

gewerbl. Arbeitnehmer/in     Angestellte/r     kaufm.     techn.     Meister

Nationalität ..... Änderung des bisherigen Status .....

Mitgliedsbeitrag (1% des monat. Bruttogehalts) ..... ab Monat .....

geworben durch (Name und Betrieb) .....

**Einzugsermächtigung/Bankverbindung**

Kto.Nr. .... Bankleitzahl .....

Name des Kreditinstituts ..... in PLZ ..... Ort .....

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers .....

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/Vertrauensleuten oder an die IG Metall Verwaltungsstelle schicken