



| Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Tarifvertrag zu

Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung 2009 / 2010

Kurzübersicht der Ergebnisse

Stuttgart, 16.04.2009



Zentrale Regelungselemente des Tarifvertrags

- 1. Regelungen zum Zuschuss bei Kurzarbeit**
- 2. Allgemeine Regelungen zur Kurzarbeit und Verfahrensbeschleunigung**
- 3. Verlängerungsoption für sachgrundlose Befristung**
- 4. Initiativrecht des BR und tarifliches Schlichtungsverfahren**
- 5. Qualifizierung während Kurzarbeit**

1. Regelungen zum Zuschuss bei Kurzarbeit



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Heutige Tarifregelung § 8.2.4.

freiwillige BV, ggf.
tarifliches Schlichtungs-
verfahren

Optionsmodell A:
93% Absicherung mit
kollektiver Kompensation

Optionsmodell B:
Absicherung nach Kurz-
arbeitsintensität
97% - 82%

Beschäftigungssicherung während der Kurzarbeit



Grundelemente Modell A

- ➔ Hohe Netto-Absicherung für Betroffene von KuG bei 93%.
- ➔ Diese gilt unabhängig von der Intensität der Kurzarbeit.
- ➔ Vereinbart ist in diesem eine Teil-Kompensation der Kosten durch Beteiligung aller Beschäftigten (solidarische Lastenverteilung):
 - Rechnerisch wird hierzu der Anteil UG / WG pro Kurzarbeitsstunde ermittelt und aufsummiert. Dies stellt den Anspruch des Arbeitgebers auf Kompensation dar.
 - Dieser wird dann auf alle Beschäftigten (Ausnahmen: TV Besch, ATZ, Gekündigte) gleichmäßig verteilt, entsprechend wird UG / WG prozentual gekürzt.
 - Die Belastung wird erst ab der 100. KuG-Stunde berechnet.
- ➔ Durch freiwillige BV kann die Kompensation nach 2011 verschoben werden.
- ➔ Durch freiwillige BV kann für die Zeit nach KuG vereinbart werden, die Kompensation durch Ausbuchung aus Zeitkonten zu vermeiden.



Effekte von Modell A:

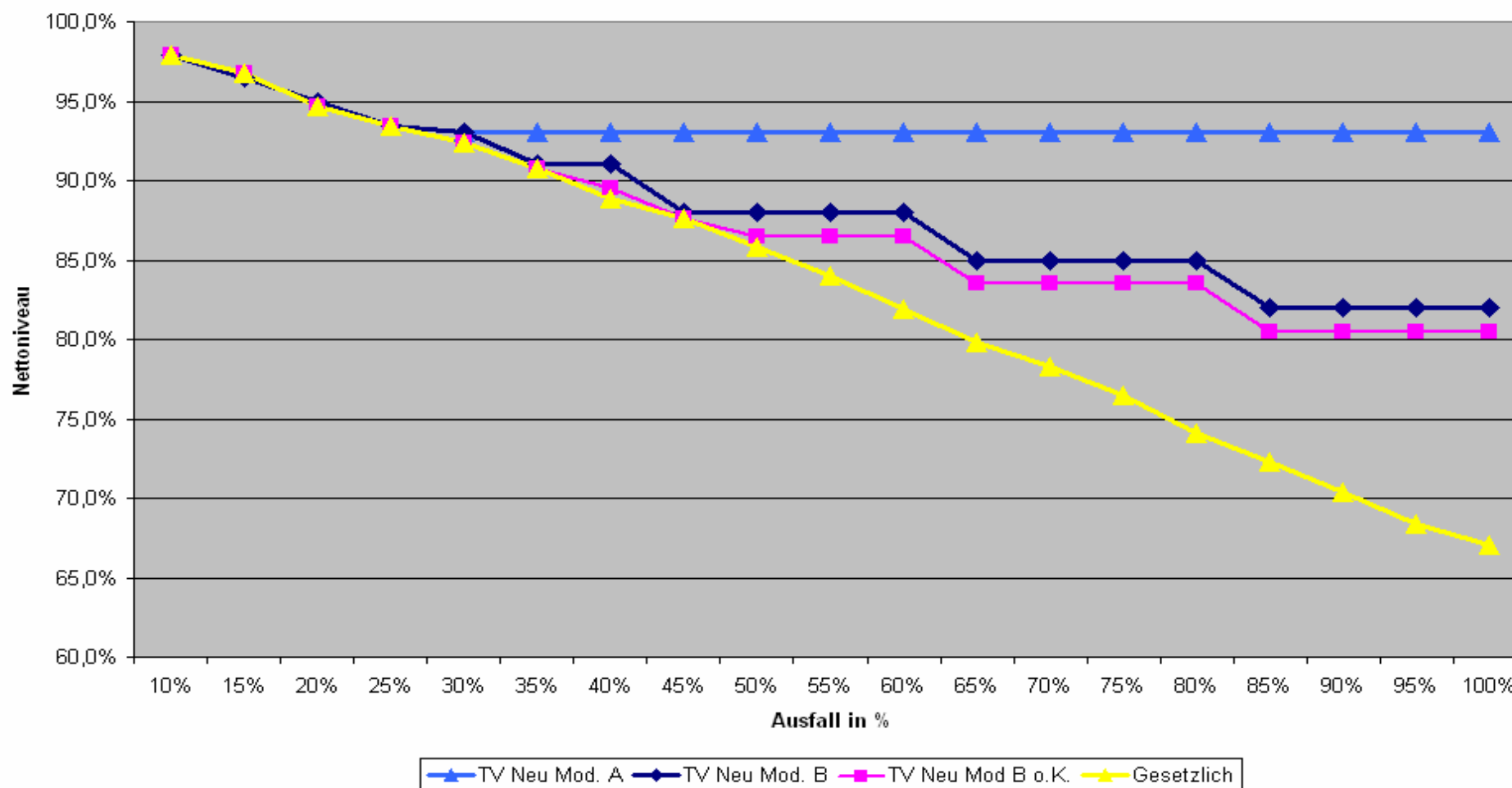
- Bei einer Kurzarbeit von 50% - entsprechend 17,5 Stunden pro Woche – bei der die Hälfte der Belegschaft über ein ganzes Kalenderjahr einbezogen wird, würden Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld jeweils zu 15%-Punkten zur Finanzierung herangezogen.
- Dies dürfte eine realistische Obergrenze sein; größere Umfänge dürften hingegen schnell die Finanzreserven der Unternehmen verbrauchen.
 - Aber auch dann gilt: Bei 50% KuG wäre erst bei einer Einbeziehung von 90% der Belegschaft über ein Kalenderjahr das gesamte Weihnachtsgeld verbraucht bei zugleich vollem Urlaubsgeld.
- Das Modell eignet sich wegen der 100-Stunden-Schwelle auch bei kürzeren KuG-Phasen (geringe Kompensation).
- Das Modell eignet sich insbesondere dann, wenn nur Teile der Belegschaft in KuG einbezogen sind. Kritischer ist es aber, wenn für den Rest komplett TV Besch angewendet wird.

Verlauf Nettoabsicherung in den Modellen A, B, B ohne Kompensation und Gesetzlich



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Nettoabsicherung EG 9 SK 3

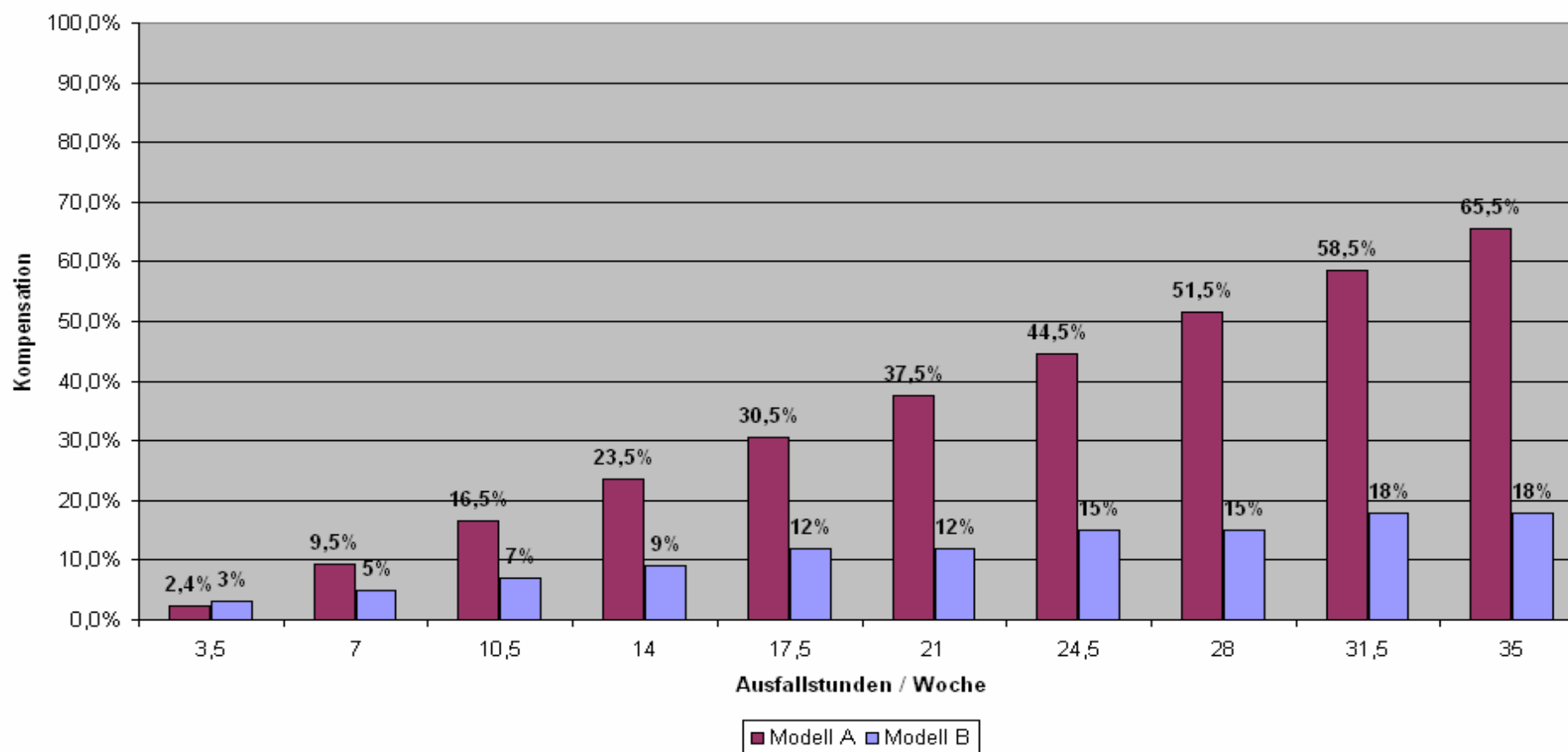


Verlauf Teilkompensation in den Modellen A und B



Bezirksleitung
Baden-Württemberg

**Teil- Kompensation (Kürzung der Sonderzahlungen um %-Punkte bei 50%
der Belegschaft in KuG für 12 Monate)**





Grundelemente Modell B

- ➔ **Absinkende Netto-Absicherung für Betroffene von KuG je nach Intensität der Kurzarbeit (Staffelung zwischen 97% und 82%)**
- ➔ **Geringere Teil-Kompensation zwischen 3%-Punkte und 18%-Punkten der Sonderzahlungen für die Kurzarbeitende.**
 - Diese wird jeweils für den Arbeitszeitausfall durch KuG im Durchschnitt der Monate seit der letzten Sonderzahlung ermittelt (z.B: 40% 20% 20% 10% 0% 30% gibt: $120\% / 6 = 20\%$).
 - Der Absenkung der Sonderzahlung liegt die gleiche Staffelung wie die %-Werte der Netto-Absicherung zugrunde, also: bei 20% KuG beträgt die Nettosicherung 95%, die Sonderzahlungen werden um 5%-Punkte gekürzt.
- ➔ **Anstelle der Kompensation können im Modell B auch um 1,5%-Punkte niedrigere Absicherungssätze vereinbart werden.**



Für beide Modelle A und B gilt:

- ➔ **Kündigungsschutz für Beschäftigte in KuG analog des TV Beschäftigungssicherung: „kann frühestens wirksam gekündigt werden zum ...“).**
- ➔ **Für die Anwendung der Modelle A und B wird ein einheitlicher Auszahlungszeitraum des UG festgelegt (30.06., sofern kein anderer Termin betrieblich vereinbart wird).**
- ➔ **Durch freiwillige GBV kann die Anwendung der Modelle auch für mehrere Betriebe eines Unternehmens vereinbart werden.**
- ➔ **Können sich die BP nicht über eines der Modelle A oder B oder die Anwendung des MTV 8.2.4 zur Zuschussberechnung einigen, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle.**
 - bei Anrufung bis 31. Mai 2009 kann sie nur zwischen A oder B entscheiden
 - es gibt einen Bestandsschutz für zum 01.04.09 bestehende BV'en, wenn sie die Frage des Zuschusses eindeutig geklärt haben.



Allgemein für Kurzarbeit gilt bis 2010:

- ➡ § 8.2.3 MTV (10-%-Grenze) findet bis Ende 2010 keine Anwendung, d.h. es ist auch möglich, mit Teilen der Belegschaft KuG für weniger als 10% zu machen (z.B. 3 Stunden / Woche). Das ist für die Betroffenen deutlich besser als die Anwendung des TV Besch.
- ➡ Der BR hat ein eindeutig das Initiativrecht für die Einführung oder Verlängerung von Kurzarbeit.
- ➡ Für alle strittige Regelungen über Einführung oder Verlängerung KuG wird eine tarifliche Schlichtungsstelle vereinbart.
 - Sie soll innerhalb von 14 Tagen entscheiden
 - Sie wird auf Antrag einer Betriebspartei tätig
 - die TVP vereinbaren 4 Vorsitzende (Reißverschlussverfahren)
 - die Kosten des Verfahrens trägt der Arbeitgeber
- ➡ Die Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle kann für max. 6 Monate erfolgen.



Übergangsbestimmungen für Kurzarbeit

- ➡ Nicht geregelt ist die Behandlung des Zuschusses für den Zeitraum vor dem 31.03.2009, falls es keine eindeutige Regelung in der jeweiligen BV gibt.
- ➡ Hierfür haben wir eine „rückwirkende Öffnungsklausel“ geschaffen: der Zeitraum kann abschließend durch BV geregelt werden; hierfür können auch die neuen Modelle A oder B genutzt werden.
 - Kommt keine BV für diesen Zeitraum zustande, bleibt es für den AG bei der Rechtsunsicherheit.
- ➡ Für offene Ansprüche der Beschäftigten werden wir die erforderlichen Geltendmachungen in der Breite voran treiben.
- ➡ Die Regelungen des Tarifvertrages treten zum 01.04.2009 in Kraft, die Regelungen zum Thema Qualifizierung bereits zum 01.02.2009.



Weitere Sachregelungen

- ➔ Thema Ankündigungsfristen: es gibt keine allgemeine Freigabe wie von SWM gewollt, sondern die Absprache eines vereinfachten Verfahrens der Zustimmung durch TVP, wenn beide Betriebsparteien einen Antrag stellen.
- ➔ Thema „sachgrundlose Befristung“: für Beschäftigte, deren Befristung zwingend wegen Erreichung der 24 Monate auslaufen müsste, wird eine tarifvertragliche Option geschaffen:
 - Verlängerung um bis zu 24 weitere Monate auf bis zu insgesamt max. 48 Monate ist möglich
 - die Gesamtzahl der Verlängerungen ist auf max. 6 begrenzt
 - Voraussetzung ist die Zustimmung beider Betriebsparteien per BV oder im Einzelfall (schriftlich) => keine generelle Öffnung, sondern vereinfachtes Verfahren



Regelungen zum Thema Qualifizierung

➡ **Erforderlich ist eine Öffnung des TV Quali, da ansonsten Maßnahmen in Kurzarbeit nicht möglich sind**

- Der TV Quali regelt, dass Qualifizierungszeiten wie Arbeitszeit zu vergüten sind, d.h. es entsteht in der Regel kein Entgeltausfall (zwingende KuG-Voraussetzung)

➡ **Vereinbart ist, dass Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Kurzarbeit jetzt möglich sind. Voraussetzung hierfür ist, dass sie nach § 421t SGB III berücksichtigungsfähig sind.**

- Dieses ist dann nicht gegeben, wenn sie im ausschließlichen oder überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liegen.
- Die Regionaldirektion hat erklärt, dass mit der getroffenen Regelung die Blockade des TV Quali entfällt. Zudem wird für die Überprüfung wesentlich darauf geachtet, ob eine BV zur Umsetzung von Quali bei KuG vereinbart ist.

➡ **Das Mitbestimmungsrecht des BR gilt uneingeschränkt. Mit dem BR vereinbarte Maßnahmen sind verpflichtend für die Beschäftigten.**

➡ **Für Quali-Zeiten gelten §§ 14.4 und 16 MTV (Reisen, Haftungsfragen).**



Qualifizierung - Maßnahmen

- ➔ **Eine Liste mit Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht im ausschließlichen oder überwiegenden Interesse der Arbeitgeber (§421t (1) Zif. 2 SGB 3) sind wurde mit SWM abgestimmt. Sie ist aber nicht abschließend, sondern beispielhaft.**
 - Sie dient auch als Beispiel für Vereinbarungen zwischen den Betriebsräten.
- ➔ **Die Liste ist untergliedert in die Themenbereiche**
 - Methodenkompetenz / Methodische Qualifizierung
 - Fachkompetenz / Fachliche Qualifizierung
 - Sozialkompetenz / persönlichkeitsbildende Qualifizierungen
- ➔ **Jede Qualifizierung muss trotzdem mit der zuständigen Agentur für Arbeit abgestimmt werden. Es gibt keine generelle Freigabe.**