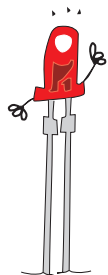


Fazit – TV Beschäftigungssicherung

Die Einbußen für die Beschäftigten sind durch eine Arbeitszeitabsenkung gemäß TV Besch erheblich größer als im Falle von Kurzarbeit mit Kurzarbeitergeld.

Nicht zuletzt deswegen sollte das Instrument Kurzarbeitergeld grundsätzlich den Vorrang vor dem TV Besch bekommen.

Beachtet werden sollte auch, dass der TV Besch als ergänzende Regelung zur Kurzarbeit entstanden ist, die dann angewendet werden kann, wenn die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht oder nicht mehr vorliegen.



Wenn Sie weitere Informationen zu unseren betriebs- und tarifpolitischen Instrumenten zur Beschäftigungssicherung haben möchten, wenden Sie sich an Ihre IG Metall Verwaltungsstelle vor Ort. Wir beraten Sie gerne!

Wir haben weitere Informationen zu folgenden Themen für Sie zusammengestellt:

- Kurzarbeit
- Aufhebungsvertrag
- Kündigung
- Firmeninsolvenz

Fragen Sie bei Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer IG Metall Verwaltungsstelle nach den entsprechenden Flyern.

Sind Sie noch nicht Mitglied der IG Metall?

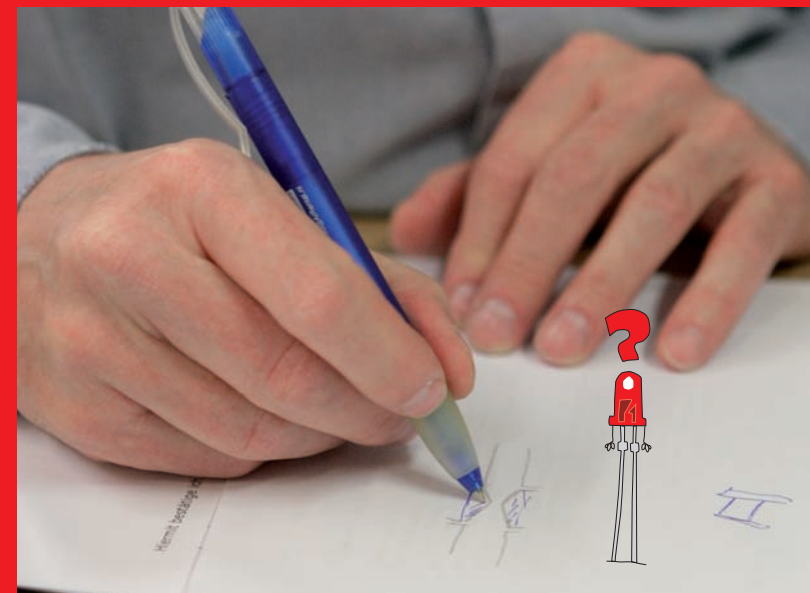
Das können Sie ändern!

Unser Online-Betriebsformular finden Sie unter:

www.igmetall.de

Beschäftigungssicherung

Informationen zu betrieblichen & tarifpolitischen Instrumenten



Zum Hintergrund...

Die Weltwirtschaft befindet sich derzeit in einer tiefen Krise. Die beiden zentralen Probleme sehr vieler Unternehmen lauten: Auftragseinbruch sowie fehlende Auftrags- und Investitionsfinanzierungen.

Um auch in Krisenzeiten Beschäftigung zu sichern, steht den Unternehmen ein umfangreicher betrieblicher und tarifpolitischer Instrumentenkasten zur Verfügung:

- Kurzarbeit
- Arbeitszeitkonten
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- Pforzheimer Abkommen

Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung ist als Ergänzung zur Kurzarbeit zu betrachten. Im Folgenden möchten wir Sie über die Inhalte dieses Tarifvertrages informieren:

Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung...

Was ist das?

Seit 1994 gibt es im Bereich der Metall- und Elektroindustrie Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung (TV Besch). Ziel dieser Tarifverträge ist es, Arbeitsplätze durch Absenkung der Arbeitszeit zu sichern.

Der TV Besch kann beispielsweise dann angewendet werden, wenn es keinen Anspruch auf Kurzarbeit (mehr) gibt. Das kann sein, weil der Umfang der Reduzierung nicht ausreicht oder weil der Zeitraum für den Bezug von Kurzarbeitergeld (derzeit max. 18 Monate) bereits ausgeschöpft wurde.

Was steht drin im Tarifvertrag Beschäftigungssicherung?

Der TV Besch bietet die Möglichkeit einer vorübergehenden Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 30 Stunden in den westlichen Tarifgebieten. Für die ostdeutschen Tarifgebiete auf bis zu 33 Stunden.

So wie bei der Kurzarbeit kann auch hier die Absenkung der Arbeitszeit einheitlich für den ganzen Betrieb, Teile des Betriebes oder auch für Gruppen von Beschäftigten erfolgen.

Auch eine unterschiedliche Absenkung der Arbeitszeit oder eine unterschiedliche Dauer der Absenkung kann vereinbart werden. Je nach Tarifgebiet werden Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, die Ausbilder in den Ausbildungswerkstätten und die Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft ausgenommen.

Die Absenkung der Arbeitszeit muss über eine freiwillige Betriebsvereinbarung erfolgen. Sie kann nicht über die betriebliche Einigungsstelle vom Arbeitgeber erzwungen werden.

Ändert sich das Entgelt der Beschäftigten, wenn der TV Besch angewendet wird?

Die monatlichen Entgelte vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Ein Verdienstaumgleich ist tarifvertraglich nicht vorgesehen. Auch die vom Entgelt abgeleiteten Leistungen – beispielsweise Entgeltfortzahlung – verringern sich entsprechend. Die Betriebsparteien können allerdings Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen wie betriebliche Sonderzahlungen oder Urlaubsgeld verrechnet werden. Sozialversicherungsbeiträge werden lediglich auf das abgesenkte Arbeitsentgelt entrichtet.

Kann in dieser Zeit betriebsbedingt gekündigt werden?

Während der Absenkung der Arbeitszeit dürfen grundsätzlich keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Sollte dennoch eine betriebsbedingte Kündigung erfolgen, wird diese – je nach Tarifgebiet – frühestens mit dem Ende der Absenkung der Arbeitszeit oder auch erst zwei Monate nach Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam. Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte erhalten rückwirkend das volle Entgelt.

Wie ändert sich die wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten?

Die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird grundsätzlich um die selbe Stundenzahl reduziert wie die der Vollzeitbeschäftigten. Allerdings sollte die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nach der Absenkung nicht unter 20 Stunden liegen.

Wo liegen die Vorteile des Tarifvertrages?

Der Vorteil für die Beschäftigten liegt darin, dass sie ihren Arbeitsplatz behalten.

Der Vorteil für den Arbeitgeber liegt darin, dass er auf eine schwache Auftragslage mit entsprechend niedrigerem Arbeitseinsatz reagieren kann.

Gleichzeitig spart er sich die Lohnkosten für die abgesenkte Arbeitszeit. Zu diesen Einsparungen gehört auch der Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben. Gleichzeitig bewahrt der Arbeitgeber seine personellen Kapazitäten. Er verliert nicht das Know-how entlassener Beschäftigter und muss später nicht mühevoll nach neuem Personal suchen, wenn es wieder aufwärts geht. Das z.T. recht aufwendige Antragsverfahren bei Einführung von Kurzarbeit ist hier nicht notwendig.

Wo liegen die Nachteile des Tarifvertrages?

Die Nachteile für die Beschäftigten liegen auf der Hand. Zum einen haben Arbeitnehmer durch die abgesenkte Arbeitszeit ein erheblich niedrigeres Entgelt als im Normalfall. Für den Betrieb dagegen entsteht wegen der proportionalen Absenkung von Arbeitszeit und Entgelt eine Einsparung in vollem Umfang. Das bedeutet, dass die Krisenlasten 1:1 auf die Beschäftigten übertragen werden. Dazu kommt, dass sich die verringerten Sozialabgaben negativ auf die spätere Berechnung der Höhe von Ansprüchen auswirken. Das betrifft vor allem die gesetzliche Rente, unter ungünstigen Umständen aber auch das Arbeitslosengeld.

Der Nachteil für den Arbeitgeber ist, dass die Arbeitszeit „nur“ auf 30 Stunden reduziert werden kann. Damit ist das Instrument vom Volumen her begrenzt, anders als das Instrument Kurzarbeit.