

Arbeitsplätze und Einkommen gesichert

Der Tarifabschluss steht jetzt auch in Bayern. Am Dienstag, 23. Februar 2010, einigten sich die IG Metall Bayern und der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (VBM) auf die neuen Tarifverträge.



320 Euro plus 2,7 Prozent

Die Beschäftigten erhalten eine **Einmalzahlung** von 320 Euro (für den Zeitraum Mai 2010 bis März 2011). Sie verringert sich auch bei abgesenkter Arbeitszeit nicht.

Der Betrag wird in zwei Schritten ausgezahlt: Die ersten 160 Euro sind im Mai 2010 fällig, die zweiten 160 Euro im Dezember 2010. Die Auszubildenden erhalten zweimal 60 Euro.

Anschließend werden die **Entgelte und Ausbildungsvergütungen** um 2,7 Prozent tabellenwirksam erhöht (für den Zeitraum April 2011 bis März 2012). Diese Erhöhung kann entweder um zwei Monate vorgezogen oder nach hinten verschoben werden. Der neue Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 23 Monaten und gilt bis zum 31. März 2012.

Zukunft in Arbeit

Die Wirtschaftskrise ist noch lange nicht vorbei. Den Betrieben sind etwa 20 Prozent der Auslastung weggebrochen. Ohne Jobsicherung hieße das: Bis Mitte 2012 würden bundesweit 700 000

Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie wegfallen. In Bayern stünden rund 60 000 Jobs auf dem Spiel.

Die IG Metall hat deshalb schnell gehandelt.

Die Tarifrunde 2010 wurde um zwei Monate vorgezogen und die Jobsicherung in den Mittelpunkt gestellt.

In zahlreichen Vorgesprächen mit den Unternehmern, auch in Bayern, wurden

Werner Neugebauer Bezirksleiter der IG Metall

Unser wichtigstes Ziel haben wir erreicht: Die Arbeitsplätze sind auch in der Krise sicher. Und wir haben eine Entgelterhöhung vereinbart, die sich sehen lassen kann. Für die Fortführung



der Kurzarbeit haben wir tragfähige Modelle gefunden. Es liegt nun an den Arbeitgebern, diese Instrumente auch zu nutzen. Dass die Auszubildenden trotz der Wirtschaftskrise gute Chancen auf die Übernahme in eine feste Anstellung haben, ist ein weiterer Erfolg dieser Tarifrunde. Auch hier haben wir den Unternehmern eine Fülle von Möglichkeiten eröffnet, die jungen Kolleginnen und Kollegen in den Beruf zu übernehmen.

Mancher wird erstaunt sein, wie schnell sich die IG Metall mit den Arbeitgebern geeinigt hat. Die Sicherheit der Arbeitsplätze steht für uns an oberster Stelle. Deswegen war keine Zeit zu verlieren. Mit dem Tarifvertrag »Zukunft in Arbeit« haben wir die Möglichkeit geschaffen, die Folgen der Krise in den Griff zu bekommen.

die Weichen gestellt für den Abschluss, der jetzt erzielt werden konnte. Die Arbeitsplätze in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie sind nun bis Mitte 2012 abgesichert.

In der Wirtschaftskrise ist das von entscheidender Bedeutung für die Beschäftigten – auch wenn es bei den verschiedenen Kurzarbeitsmodellen zu Einkommenseinbußen kommt.

Auf Seite 2 und 3: Einzelheiten zu den Kurzarbeitsmodellen

Übernahme gesichert

Die Übernahme von Kolleginnen und Kollegen, die ihre Ausbildung beendet haben, ist im Tarifvertrag bindend festgelegt. Sie müssen für mindestens 12 Monate fest eingestellt werden. In der Krise allerdings, wenn die Arbeit knapp wird, versuchen die Arbeitgeber die Übernahme zu umgehen.

Mit einer Reihe von Regelungen, die jetzt im Jobpaket vereinbart wurden, bleibt der Weg in die Fest-einstellung weiter offen und verbindlich. Bei Zivil- oder Wehrdienst, der Ableistung eines sozialen Jahres oder bei einer Weiterbildung kann die Übernahme im Anschluss erfolgen.

Auch eine Unterbrechung der 12monatigen Garantie-Übernahme, zum Beispiel bei Weiterqualifizierung oder einem Studium, ist nach Absprache mit dem Arbeitgeber (für höchstens zwei Jahre) möglich. Dass auch Mutterschutz und Elternzeit eine aufschiebende oder unterbrechende Wirkung haben können, wie die IG Metall es forderte, wollten die bayerischen Unternehmer in dieser Tarifrunde nicht vereinbaren.



Das ist der Tarifvertrag »Zukunft in Arbeit«

Für den neuen Tarifvertrag »Zukunft in Arbeit« wurden die verschiedenen Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze gebündelt. Mit diesem Paket ist die Arbeit bis Mitte 2012 gesichert. Die Unternehmer haben unterschiedliche Möglichkeiten, um Kurzarbeit in den Betrieben einzuführen, auch über einen längeren Zeitraum. Zum einen können sie Weihnachts- und Urlaubsgeld entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden kürzen. Die anteiligen Sonderzahlungen werden auf das monatliche Kurzarbeitergeld aufgeschlagen. Der Hintergrund: Bei anhaltender Auftragsflaute schlagen die Zahlungen für das volle Weihnachts- und Urlaubsgeld schwer zu Buche. Die Arbeitgeber könnten

versucht sein, sich durch Entlassungen von dieser finanziellen Verpflichtung zu befreien. Für die Kurzarbeitenden hat die Regelung den Vorteil, dass sie monatlich mehr Kurzarbeitergeld bekommen. Kurzarbeit nach dem Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag ist schon seit längerem möglich, war aber vor der Krise kaum angewendet worden. Dabei wird die Arbeitszeit – ohne Lohnausgleich – auf bis zu 26 Wochenstunden gekürzt. Da dies für die Beschäftigten über mehrere Monate hinweg nicht hinzunehmen wäre, wurde jetzt eine Aufzahlung, ein Teilentgelt-Ausgleich vereinbart (siehe Tabelle). Dies soll die allerschlimmsten Verluste für die Kolleginnen und Kollegen abfedern.



Fragen zum Kurzarbeitergeld

Wieviel Kündigungsschutz bietet der neue Tarifvertrag?

Mindestens 12 Monate: Sechs Monate in der neuen tariflichen Kurzarbeit und weitere sechs Monate in der Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgelt-Ausgleich. Voraussetzung: Der Betrieb muss bereits mindestens 12 Monate in der gesetzlichen Kurzarbeit gewesen sein.

Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich – wie viel kommt dabei heraus?

Die Arbeitszeit kann auf 29 Wochenstunden abgesenkt werden. Dank des Tarifvertrags werden aber statt der geleisteten 29 Stunden 30 Stunden bezahlt. Der Zuschlag ist gestaffelt. Je tiefer die Arbeitszeit sinkt, desto höher fällt die Zuzahlung aus. Wird per freiwilliger Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit noch weiter, zum Beispiel auf 26 Stunden in der Woche, abgesenkt, werden zwei Stunden mehr, also 28 Stunden bezahlt.

Staffelung Teilentgelt-Ausgleich	
gearbeitet werden	bezahlt werden
30 Stunden	30,85 Stunden
29 Stunden	30,30 Stunden
28 Stunden	29,50 Stunden
27 Stunden	28,75 Stunden
26 Stunden	28,00 Stunden
25 Stunden	27,10 Stunden



Kleines Kurzarbeits-Lexikon

Die **gesetzliche Kurzarbeit** (für mindestens 12 Monate) ① ist Voraussetzung für den Einstieg in weitere Modelle der Kurzarbeit. Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld. Es kann durch betriebliche Zuzah-

lungen aufgestockt werden. Wenn die gesetzliche Kurzarbeit nach längstens 24 Monaten ausgeschöpft ist, kann für mindestens sechs Monate die **neue tarifliche Kurzarbeit** ② einsetzen. Deren Besonderheit: Weihnachts- und Urlaubsgeld werden gezwölfelt und auf das Kurzarbeitergeld aufgeschlagen. Dieses erhöht sich also für die Beschäftigten und gleichzeitig sinken die Kosten für die Arbeitgeber, da Weihnachts- und Urlaubsgeld entsprechend der verkürzten Arbeitszeit abgesenkt

werden. Die Beschäftigten haben Kündigungsschutz.

Letztes Instrument ist die Absenkung der Arbeitszeit auf höchstens 26 Wochenstunden, wie sie der **Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung** zulässt. ③

Für diesen Fall wurde (ab der 30. Wochenstunde) ein Teilentgelt-Ausgleich vereinbart. Dieser mindert die Belastung der Beschäftigten. Auch bei dieser Form der Kurzarbeit haben die Arbeitnehmer Kündigungsschutz.



Foto: Werner Bachmeier

Altersteilzeit gesichert

Der Tarifvertrag »Flexibler Übergang in die Altersteilzeit« ist jetzt durchfinanziert. Das heißt: Bis mindestens Mitte 2012 bleiben die Regelungen so wie bisher. Damit funktioniert dieses wichtige Instrument weiter. Ältere Kolleginnen und Kollegen können wie bisher in die Altersteilzeit gehen. Damit erhöhen sich die Beschäftigungschancen für die Jüngeren.

Ich möchte Mitglied der IG Metall werden.

Name	<input type="text"/>	Kontonummer	<input type="text"/>	BLZ	<input type="text"/>
Anschrift	<input type="text"/>	Bank	<input type="text"/>		
Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort		Bruttoeinkommen	<input type="text"/>	Beitragshöhe	<input type="text"/>
Betrieb	<input type="text"/>	Geburtsdatum	<input type="text"/>		
weiblich <input type="checkbox"/>	männlich <input type="checkbox"/>	Staatsangehörigkeit	<input type="text"/>		
Tel. / e-mail	<input type="text"/>				
tätig als	Gew. Arbeitnehmer/in <input type="checkbox"/>	Sonst. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Vollzeit <input type="checkbox"/>	Teilzeit <input type="checkbox"/>	
	Kaufm. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Meister/in <input type="checkbox"/>	Student/in <input type="checkbox"/>		
	Techn. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Ingenieur/in, Informatiker/in <input type="checkbox"/>	Azubi <input type="checkbox"/>		

Unterschrift

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliederbeitrag von 1 % des Bruttoverdienstes bei Fälligkeit von meinem Girokonto einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben meine Daten mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Antrag kann schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.

Bitte abgeben bei den Vertrauensleuten der IG Metall, dem IG Metall-Betriebsrat oder an die IG Metall-Verwaltungsstelle senden.

Online-Beitritt zur IG Metall: www.igmetall-bayern.de