

Neu: der Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“

FRAGEN + ANTWORTEN ZUM TARIFABSCHLUSS

JOBPAKET

Das Wichtigste zur Beschäftigungssicherung

► **Neue tarifliche Kurzarbeit:** In Betrieben, die seit mindestens zwölf Monaten kurzarbeiten, kann ein neues Modell der Kurzarbeit angewandt werden. Dabei verzichtet der Arbeitgeber für sechs Monate auf betriebsbedingte Kündigungen. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird für alle Beschäftigten auf das Monatsentgelt aufgeschlagen. Dadurch steigt das Kurzarbeitergeld. Gleichzeitig mindern sich die Kosten der Kurzarbeit für den Arbeitgeber.

► **Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich:** Im Anschluss an diese neue tarifliche Kurzarbeit muss ein weiterer tariflicher Kündigungsschutz von mindestens sechs Monaten folgen. Dabei kann die Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden und mit Zustimmung der IG Metall sogar auf 26 Stunden abgesenkt werden. Um die Einkommenseinbußen in Grenzen zu halten, gibt es einen Teilentgeltausgleich.

► **Bessere Übernahmeregeln:** Der Betrieb prüft, ob Ausgebildete, die er nicht übernehmen will, doch übernommen werden können, zum Beispiel in Teilzeit oder Kurzarbeit.

Wie viel Kündigungsschutz bietet mir der neue Tarifvertrag?

Zwölf Monate sind mindestens drin: sechs Monate in der neuen tariflichen Kurzarbeit und anschließend weitere sechs Monate in Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich.

Die Voraussetzung lautet: Der Betrieb muss schon zwölf Monate zu den gesetzlichen Konditionen kurzgearbeitet haben. Die Brücke über das Tal der Krise wird damit um mindestens zwölf Monate verlängert. Der Tarifvertrag schützt also bis Mitte 2012 vor Kündigungen (Ende der Laufzeit des Tarifvertrags).

Tarifliche Kurzarbeit: Was bedeutet das beim Geld?

Wer beispielsweise 2700 Euro brutto im Monat verdient, für den bedeuten sieben Stunden Kurzarbeit pro Woche eine Minderung des Entgelts um 106 Euro netto* (sein Einkommen sinkt auf 95,0 Prozent).

*Steuerklasse 3, ein Kind

ERKLÄRUNG: Der Arbeitgeber legt Urlaubs- und Weihnachtsgeld für alle Beschäftigten eines Betriebes auf das regelmäßige Monatseinkommen um. Dadurch steigt das Monatsentgelt um 10,6 Prozent. Für Beschäftigte, die keine Kurzarbeit machen, ändert sich aufs Jahr betrachtet also nichts – sie erhalten ihre Sonderzahlungen monatlich.

Für Beschäftigte in Kurzarbeit geht das umgelegte Urlaubs- und Weihnachtsgeld in die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ein. Dadurch erhöht sich das Kurzarbeitergeld, aufs Jahr gerechnet kommt es zur anteiligen Reduzierung der Sonderzahlungen.



JOBPAKET
TARIFVERTRAG
Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich

Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich: Was bedeutet das beim Geld?

Bei einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung kann die Arbeitszeit auf 28 Stunden abgesenkt werden, in Ausnahmefällen auch auf 26 Stunden. Die IG Metall konnte dabei einen Teilentgeltausgleich erzielen, der ab der 31. Stunde greift.

Wenn zum Beispiel nur noch 80 Prozent der Wochenarbeitszeit (28 statt 35 Stunden) gearbeitet werden, sieht der Tarifvertrag 90 Prozent des Einkommens vor.

ERKLÄRUNG: Teilentgeltausgleich heißt, dass ein Teil der ausgefallenen Arbeit trotzdem bezahlt wird. Der Entgeltausgleich beginnt mit der Absenkung auf 31 Wochenstunden – er beträgt dann 50 Prozent.

Der Teilentgeltausgleich ist gestaffelt. Je tiefer die Arbeitszeit sinkt, desto höher steigt der Ausgleich, sprich der Zuschlag auf das Stundenentgelt.

Staffelung Teilentgeltausgleich

gearbeitet werden	=	bezahlt werden
31 Stunden	=	31,5 Stunden
30 Stunden	=	30,75 Stunden
29 Stunden	=	30 Stunden
28 Stunden	=	29,5 Stunden

Per freiwilliger Betriebsvereinbarung sind möglich:

gearbeitet werden	=	bezahlt werden
27 Stunden	=	28,75 Stunden
26 Stunden	=	28 Stunden

Wie viel Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung habe ich?

Es bleibt dabei: Ausgebildete müssen für zwölf Monate in ein volles Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wenn das nicht geht, ist noch lange nicht Schluss. Neu ist:

- Der Betrieb prüft, ob er Ausgebildete in Kurzarbeit oder mit verkürzter Arbeitszeit übernehmen kann.
- Der Anspruch auf Übernahme kann auf die Zeit *nach* Wehr- oder Zivildienst, Freiwilliges Soziales Jahr oder vergleichbare Ersatzzeiten verschoben werden.
- Die Ausgebildeten, die trotzdem nicht übernommen werden können, erhalten 24 Monate lang die Möglichkeit, sich auf freie Stellen zu bewerben.

Mehr Bildung

Künftig erhalten Auszubildende die Chance, einmal während ihrer Ausbildungszeit an einer Qualifizierungswoche teilzunehmen. Die genauen Inhalte und Abläufe werden bis zum 30. April in einer Zusatzvereinbarung „Ausbildung und Beschäftigung“ festgeschrieben.

TARIFVERTRAG „ZUKUNFT IN BILDUNG“

Doppelt profitieren – durch Übernahme und Weiterbildung

Ausgebildete, die für zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden sind, können daraus wesentlich mehr machen: Wer bereit ist, sich weiterzubilden, kann seinen Job für vier Jahre sichern. Das sieht ein Tarifvertrag vor, der bis Ende April ausgearbeitet wird. Die Grundidee ist einfach: Man arbeitet 24 Monate Vollzeit, erhält aber nur zwei Drittel seines Entgelts – ein Drittel wird angespart. In den folgenden zwölf Monaten absolviert man eine Fortbildung, besucht zum Beispiel die Meisterschule oder bildet sich zur Fremdsprachen Korrespondentin weiter – und lebt in dieser Zeit vom angesparten Wertguthaben. Für die letzten zwölf Monate kehrt man in den Betrieb zurück, verdient sein volles Entgelt.

Ein verlockendes Angebot: ein sicherer Arbeitsplatz für vier Jahre, eine Weiterbildung plus drei Jahre Berufserfahrung. Ein guter Start ins Berufsleben.

