



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung**

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

**Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg
- Bereiche Feinwerktechnik und Metallbau -**

Abschluss:	11.12.2013
Gültig ab:	01.01.2014
Kündbar zum:	31.10.2016
Kündigungsfrist:	1 Monat zum Monatsende

Zwischen dem

**Unternehmerverband Metall
Baden-Württemberg**

und der

**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 räumlich: für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 fachlich: für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber

a) direktes Mitglied im Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg (UVM)
- vormals Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik (HMF) - vormals
Fachverband Metall Baden-Württemberg bzw. Landesinnungsverband
Feinwerktechnik Baden-Württemberg - sind

oder

b) Mitglied in einer dem Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg (UVM)
- vormals Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik (HMF) - vormals
Fachverband Metall Baden-Württemberg bzw. Landesinnungsverband
Feinwerktechnik Baden-Württemberg - angeschlossenen Innung sind.

1.1.3 persönlich: für alle in den unter 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind. Diese
gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages.

Dieser Tarifvertrag gilt auch für Auszubildende (nach BBiG oder HWO), die
Mitglied der IGM sind und in den in 1.1.2 genannten Betrieben tätig sind.
Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die
Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen
und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die
Geschäftsführer und deren Stellvertreter sowie die Betriebsleiter, soweit sie
selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, alle
Prokuristen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

- 1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.3 Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.4 Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Absenkung der Arbeitszeit

Zur Abwendung von Beschäftigungsproblemen kann freiwillig auf betrieblicher Ebene abweichend von § 7 Manteltarifvertrag die Arbeitszeit unter 36 Stunden abgesenkt werden.

- 2.1 Absenkung der Arbeitszeit für alle Beschäftigten des Betriebes mit Ausnahme der Auszubildenden**
- 2.1.1 Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 36 bis 30 Stunden einheitlich für alle Beschäftigten, mit Ausnahme der Auszubildenden, festlegen. Beschäftigte mit so reduzierter tariflicher Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.
- 2.1.2 Eine betriebsbedingte Kündigung wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.
- 2.1.3 Die Monatslöhne und Gehälter und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit (unter 36 bis zu 30 Stunden).
- 2.1.4 Um die Absenkung der Monatslöhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliche Urlaubsvergütung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.
- 2.1.5 Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten sechs Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

2.2 Absenkung der Arbeitszeit für Betriebsteile bzw. Beschäftigtengruppen

2.2.1 Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) auf eine Dauer von unter 36 Stunden bis 30 Stunden festlegen. Die Auszubildenden sind davon ausgenommen.

Beschäftigte mit so reduzierter tariflicher Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

2.2.2 In dieser freiwilligen Betriebsvereinbarung sind die betroffenen Teile des Betriebes/Beschäftigtengruppen sowie die Geltungsdauer der Vereinbarung festzuhalten. Sie kann den Zeitraum der Geltung dieses Tarifvertrages nicht überschreiten.

2.2.3 Bei so verkürzten Arbeitszeiten erhalten die betroffenen Beschäftigten für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung einen Teillohnausgleich. Er beträgt bei einer weiteren Arbeitszeitverkürzung auf

35 Stunden/Woche	1,4 %
34 Stunden/Woche	2,4 %
33 Stunden/Woche	3,5 %
32 Stunden/Woche	4,6 %
31 Stunden/Woche	5,8 %
30 Stunden/Woche	7,0 %

des so gekürzten tariflichen Monatslohnes bzw. Tarifgehaltes bzw. des tariflichen Stundenlohnes.

Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig, wobei eine Verrechnung mit dem Teillohnausgleich erfolgt.

2.2.4 Um die Absenkung der Monatslöhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliche Urlaubsvergütung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

2.2.5 Sollten im Einzelfall Kündigungen dennoch nicht zu vermeiden sein, so werden sich die Betriebsparteien darum bemühen, dass den Beschäftigten infolge der verkürzten Arbeitszeit kein Nachteil bei dem Bezug von Arbeitslosengeld entsteht.

§ 3

Übernahme von Ausgebildeten

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Auszubildenden in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen.

Die Tarifvertragsparteien gehen weiter davon aus, dass die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze nach Möglichkeit gesteigert werden soll, zumindest aber konstant bleibt.

- 3.1** Die Betriebsparteien beraten im Rahmen der Personalplanung gemäß §§ 92, 96 BetrVG den Bedarf an Ausbildungsplätzen.
- 3.2** Der Arbeitgeber hat spätestens sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge mit dem Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung den absehbaren Bedarf und die sich daraus ergebende Anzahl der unbefristet zu Übernehmenden zu beraten. Unter Berücksichtigung der Beratung erfolgt die Festlegung, wie viele Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Bei dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber die absehbare künftige wirtschaftliche Entwicklung, das Produktportfolio und die Auftragslage des Unternehmens sowie die mittelfristige personelle Bedarfssituation im Betrieb zu berücksichtigen.
- 3.3** Ausgebildete, denen kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird, hat der Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate befristet zu übernehmen. Der Arbeitgeber wird in diesem Fall drei Monate vor Auslaufen der Befristung überprüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Das Ergebnis der Überprüfung ist mit dem Betriebsrat zu beraten und den Beschäftigten mitzuteilen.
- 3.4** Auszubildenden wird nach Maßgabe der obigen Bestimmungen die Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis angeboten, soweit dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
- 3.5** Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von einer Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis abgesehen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist.

§ 4

Ausgleichszeitraum

- 4.1** Der Ausgleichszeitraum für die auch ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit gem. § 7.3.1 und § 7.5.5 MTV kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien bis auf 24 Monate ausgedehnt werden. In Ausnahmefällen kann der vereinbarte Ausgleichszeitraum mit Zustimmung des Betriebsrates für weitere 3 Monate verlängert werden.

§ 5

Schlussbestimmungen

- 5.1** Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2014 in Kraft.
- 5.2** Dieser Tarifvertrag kann erstmals mit Monatsfrist zum Monatsende zum 31.10.2016 gekündigt werden. Er ersetzt den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung vom 01.10.2009.

Stuttgart, 11. Dezember 2013

**Unternehmerverband Metall
Baden-Württemberg**

Ewald Schulz

Peter Geckeler

**IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

Roman Zitzelsberger

Walter Beraus