



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

**Tarifvertrag  
zu Kurzarbeit und Beschäftigung**

**Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg**

Abschluss:	31.01.2012
Gültig ab:	01.02.2012
Laufzeit bis:	31.12.2015

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V., Stuttgart  
- Südwestmetall -

und der

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgender

## **Tarifvertrag zu Kurzarbeit und Beschäftigung**

vereinbart:

### **§ 1 Geltungsbereich**

- 1.1 Es gelten die Geltungsbereiche der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern, unabhängig davon, ob in diesen Betrieben der ERA-TV bereits eingeführt wurde.
- 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 Tariflicher Zuschuss zum Kurzarbeitergeld bei Kurzarbeit im Sinne des SGB III nach § 8.2 MTV**

- 2.1 Die §§ 8.2.3 und 8.2.4 der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern (MTV) finden für die Laufzeit dieses Tarifvertrages keine Anwendung.
- 2.2 An Stelle des § 8.2.4 MTV gilt nachfolgendes Modell zur Berechnung eines Zuschusses zum Kurzarbeitergeld:

Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

97% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10%

94% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20%

92% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40%

91,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60%

89,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80%

86,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80%

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

Das als Anlage 1 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

## 2.3 Allgemeine Regelungen für die Berechnung des Zuschusses

### 2.3.1 Für die Berechnung des ungekürzten Nettoarbeitsentgeltes ist ein Bruttomonatsentgelt zu Grunde zu legen, das aus den festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des vereinbarten Bruttomonatsentgelts besteht.

Zusätzlich berücksichtigt werden die zeitabhängigen variablen Bestandteile, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind. Nicht zu berücksichtigen sind insbesondere Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütungen, vermögenswirksame und altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen. Für die Höhe der zeitabhängigen variablen Bestandteile ist auf die zeitabhängigen variablen Bestandteile der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der Kurzarbeit abzustellen. Die zu berücksichtigenden zeitabhängigen variablen Bestandteile werden geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

In Bereichen mit Schichtarbeit ist für die Feststellung des 3-Monats-Zeitraums der Beginn der Kurzarbeit im Bereich – unabhängig von der tatsächlichen Teilnahme an der Kurzarbeit – maßgeblich (kollektive Betrachtung).

- 2.3.2 Die für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld maßgeblichen Nettoentgelte sind – wie auch beim Kurzarbeitergeld selbst – maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen.

Das in Anlage 2 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- 2.3.3 Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag.

- 2.3.4 § 7.3 TV EUW findet für die Berechnung des Zuschusses keine Anwendung.

### § 3

#### **Alternativmodell mit abgesenktem Zuschuss und Beschäftigungssicherung**

- 3.1 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass anstelle der Regelungen des § 2.2 dieses Tarifvertrages das nachfolgend aufgeführte Regelungsmodell zu einem abgesenkten Zuschuss im Betrieb Anwendung findet. Diese freiwillige Betriebsvereinbarung setzt eine Mindestlaufzeit von 12 Monaten voraus.<sup>1</sup>

Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann die Anwendung des abgesenkten Zuschussmodells für mehrere Betriebe eines Unternehmens vereinbart werden.

- 3.2 Im Falle des Abschlusses einer solchen Betriebsvereinbarung gilt ab dem ersten Tag ein verringerter Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

95,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10%

93,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20%

91,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 30%

89,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40%

86,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60%

83,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80%

80,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80%

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

<sup>1</sup> Soweit die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes durch den Gesetzgeber auf 6 Monate beschränkt ist, ist ab dem 7. Monat TV Besch bzw. tarifliche Kurzarbeit anzuwenden. Die Regelungen des § 5 dieses Tarifvertrages sind zu beachten.

Für die Berechnung des Zuschusses gelten die allgemeinen Regelungen nach §§ 2.3.1 bis 2.3.4.

Das als Anlage 3 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- 3.3 Betriebsbedingte Beendigungskündigungen werden bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 3.1 frühestens zum Ende der Laufzeit der Betriebsvereinbarung wirksam. Diese Beschäftigungssicherung gilt nur für diejenigen Beschäftigten, die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst werden.
- 3.4 Während der Laufzeit einer Betriebsvereinbarung nach § 3.1 haben Beschäftigte, die ab dem 01.02.2012 unbefristet neu eingestellt oder unbefristet und in Vollzeit aus einem Ausbildungsverhältnis übernommen werden, in den ersten 12 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses keinen Anspruch auf einen tariflichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld oder auf einen Teilentgeltausgleich bei tariflicher Kurzarbeit (s. § 4).
- 3.5 Remanenzkosten der Kurzarbeit
- 3.5.1 Im Falle des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung nach § 3.1 werden die Remanenzkosten der Kurzarbeit (SGB III) nach dem 6. Monat bis einschließlich dem 12. Monat der Kurzarbeit im Betrieb durch Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen kompensiert.
- 3.5.2 Bei der Berechnung der 6 Monate werden die Zeiträume vereinbarter Kurzarbeit im Betrieb berücksichtigt. Dabei ist unerheblich, ob mehrfach Kurzarbeit vereinbart wurde oder dies unterschiedliche Betriebsteile des Betriebes betraf. Unterbrechungszeiten zwischen Zeiträumen vereinbarter Kurzarbeit werden nicht berücksichtigt.
- 3.5.3 Gekürzt wird die erste tarifliche Einmalzahlung aller Beschäftigten nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit. Die Kürzung erfolgt im gleichen prozentualen Verhältnis wie das Verhältnis der Arbeitszeitabsenkung durch Kurzarbeit aller tariflichen Beschäftigten zur Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) aller tariflichen Beschäftigten ohne Berücksichtigung der Urlaubs- und Feiertage seit der letzten tariflichen Einmalzahlung. Für die Kürzung der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung sind die Monate Juni bis Oktober und für die Kürzung des zusätzlichen Urlaubsgeldes die Monate November bis Mai zu betrachten.

Keine Kürzung erfolgt

- bei Beschäftigten, bei denen nach dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (TV Besch) die Arbeitszeit abgesenkt ist,
- bei Beschäftigten in Altersteilzeit, die nicht an Kurzarbeit teilnehmen oder keine tarifliche Einmalzahlung erhalten,
- sowie bei betriebsbedingt gekündigten Beschäftigten.

Die als Anlage 4 enthaltenen Rechenbeispiele sind verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- 3.5.4 Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 3.1 ist das zusätzliche Urlaubsgeld abweichend von § 4.5 des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg für die Tarifbezirke Südbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern bzw. Nordwürttemberg/Nordbaden am 30.06. eines Urlaubsjahres fällig. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien hiervon abweichende Fälligkeitstermine vereinbaren.
- 3.5.5 Berechnungsbasis für die Kürzung der tariflichen Einmalzahlung sind immer die ungekürzten tariflichen Ansprüche, auch wenn diese nicht oder nicht im vollen Umfang zur Verfügung stehen.
- Sind tarifliche Einmalzahlungen im Rahmen eines betrieblichen Ergänzungstarifvertrages gekürzt, kann eine weitere Kürzung der Einmalzahlung nur in dem Umfang erfolgen, wie diese die im Ergänzungstarifvertrag vereinbarte Absenkung übersteigt.
- Das als Anlage 5 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.
- 3.5.6 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann das nach § 3.5.3 ermittelte Verhältnis mit einem Faktor von bis zu 1,3 multipliziert werden, wenn die Beschäftigungssicherung nach § 3.3 für alle Beschäftigten des Betriebes vereinbart wird.
- Vor dem Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung sind die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Betriebspartei zur Beratung hinzuzuziehen.
- 3.6 Wird Kurzarbeit im Rahmen der Vereinbarung nach § 3.1 durchgeführt, ist die Verlängerung von während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit auslaufenden sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen, für die keine gesetzliche Verlängerungsmöglichkeit besteht, zulässig, wenn
- die Verlängerung insgesamt um maximal 24 Monate erfolgt,
  - die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung insgesamt maximal 48 Monate beträgt,
  - insgesamt eine höchstens sechsmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages erfolgt.

## § 4

### Tarifliche Kurzarbeit

- 4.1 Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit i. S. d. SGB III überwunden werden können, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit unter 31,5 bis 28 Stunden verlangen (tarifliche Kurzarbeit).
- Durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Zeitspanne zwischen 28 Stunden bis unter 31,5 Stunden pro Woche für alle Beschäftigten oder für Teile der Beschäftigten, mit Ausnahme der Auszubildenden, der Ausbilder in Ausbildungswerkstätten und der Beschäftigten mit Arbeits-

bereitschaft gemäß § 7.2 MTV abgesenkt. Die Monatsentgelte sowie die von ihnen abgeleiteten Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte. Bei der Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte (z. B. Altersteilzeitbeschäftigte), deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.

Nach einem Monat tariflicher Kurzarbeit wird der Schnitt der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Monats betrachtet. Der zwischen 28 Stunden und unter 31,5 Stunden liegende Durchschnitt ist Basis des abzurechnenden Monatsentgelts sowie für die Ermittlung des Teilentgeltausgleichs. Letzterer beträgt für jede abgesenkte Arbeitsstunde unterhalb der tariflichen Arbeitszeit gem. § 7.1 MTV 15,33 % eines Stundenverdienstes.

Soweit die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Monatsschnitt 31,5 Stunden übersteigt oder 28 Stunden unterschreitet, wird diese im Rahmen einer betrieblichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgeglichen oder ausgezahlt.

Bei einer Auszahlung des Zeitguthabens werden keine Mehrarbeitszuschläge vergütet und ausgezahlt.

Der Teilentgeltausgleich geht nicht in Durchschnittsberechnungen ein und ist kein Entgeltbestandteil nach §§ 11.3.1 und 11.3.2 MTV. Er wird jedoch bei der Bemessung

- des Urlaubsentgeltes (§ 4.1 Spiegelstrich 1 Urlaubsabkommen)
- der Entgeltfortzahlung (§ 12 MTV)

berücksichtigt.<sup>2</sup>

Die als Anlage 6 vereinbarten Rechenbeispiele sind verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die wöchentliche Arbeitszeit und der entsprechende Teilentgeltausgleich auch auf unter 28 Stunden bis 26 Stunden festgelegt werden.

Unabhängig von Abs. 1 kann tarifliche Kurzarbeit einvernehmlich durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

#### 4.2 Kündigungen

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Kurzarbeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam. Beschäftigte, denen bereits vor Abschluss der Betriebsvereinbarung

<sup>2</sup> Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der Teilentgeltausgleich Bestandteil der Feiertagsvergütung ist.

gekündigt wurde, können nicht in die Absenkung der Arbeitszeit gem. Abs. 1 einbezogen werden.

Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 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.

#### 4.3 Ausgleichszahlungen

Um die Absenkung der Monatsentgelte bzw. Monatslöhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (zusätzliches Urlaubsgeld und/oder betriebliche Sonderzahlung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Diese Ausgleichszahlungen fließen nicht in die Ermittlung des Teilentgeltausgleichs ein.

#### 4.4 Schlichtung

Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 6 dieses Tarifvertrages. Die Schlichtungsstelle kann nur einmalig über denselben Sachverhalt für längstens 6 Monate entscheiden.

Protokollnotiz:

Bei ablehnender Entscheidung der Schlichtungsstelle über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit kann die unterlegene Betriebspartei anschließend aus demselben Sachverhalt nicht die Schlichtung zur Frage der Absenkung der Arbeitszeit nach TV Besch anrufen.

Protokollnotiz:

Ein Anspruch auf den tariflichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gem. §§ 2, 3 dieses Tarifvertrages entsteht nicht bei tariflicher Kurzarbeit.

Entfällt die Sozialversicherungspflicht für den Teilentgeltausgleich ganz oder in Teilen, erhöht sich der Teilentgeltausgleich um die entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Protokollnotiz:

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien können durch die Betriebsparteien gleichwertige Modelle zur Abrechnung und/oder Umsetzung der tariflichen Kurzarbeit vereinbart werden.

## § 5

### Abweichende Regelungen zum TV Besch

#### 5.1 Vorrangregelungen

Abweichend von § 3 Abs. 1 HS. 1 TV Besch besteht für die Absenkung



der Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 31,5 Stunden kein Vorrang der Kurzarbeit i. S. d. SGB III.

Bei einer Arbeitszeitabsenkung von unter 35 bis 31,5 Stunden ist ausschließlich die Arbeitszeitabsenkung nach § 3 TV Besch erzwingbar. In diesem Fall sind Kurzarbeit i. S. d. SGB III oder tarifliche Kurzarbeit nicht erzwingbar.

Bei einer Arbeitszeitabsenkung unter 31,5 Stunden haben Kurzarbeit i. S. d. SGB III und die tarifliche Kurzarbeit Vorrang vor den Regelungen des TV Besch.

## 5.2 Schlichtungsstelle nach TV Besch

Die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 3.6 TV Besch wird für die Dauer dieser Vereinbarung durch die Schlichtungsstelle nach § 6 dieses Tarifvertrages ersetzt. Für Streitigkeiten aus dem TV Besch bleibt die Möglichkeit zur Anrufung der Einigungsstelle durch den Arbeitgeber gem. TV Besch unberührt.

Die Schlichtungsstelle nach § 6 dieses Tarifvertrages kann über Streitigkeiten aus dem TV Besch nur einmalig über denselben Sachverhalt und für längstens 6 Monate entscheiden.

## 5.3 Die Regelungen des TV Besch bleiben im Übrigen unberührt.

### § 6

#### **Tarifliche Schlichtungsstelle**

Können sich die Betriebsparteien bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nicht über die Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III<sup>3</sup> einigen, entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle für maximal 6 Monate über die Einführung von Kurzarbeit nach den Bestimmungen des § 8.2 MTV. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die tarifliche Schlichtungsstelle auf Einführung von Kurzarbeit nach den Bestimmungen der Ziffern 3.1 – 3.5.5 und 3.6 dieses Tarifvertrages entscheidet. In diesem Fall kann die Schlichtungsstelle ausschließlich über Kurzarbeit auf Basis Ziffern 3.1 – 3.5.5 und 3.6 dieses Tarifvertrages für maximal 12 Monate entscheiden.

Die tarifliche Schlichtungsstelle kann auf Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III<sup>4</sup> nur dann entscheiden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Besteht zwischen den Betriebsparteien kein Einvernehmen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, so ist eine vorläufige Einschätzung der Arbeitsagentur einzuholen. Im Vorfeld der Einschätzung ist beiden Betriebsparteien Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Wird nach einer Entscheidung der Schlichtungsstelle im Nachhinein festgestellt, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

<sup>3</sup> Stand 01.02.2012: §§ 169 ff. SGB III.

<sup>4</sup> Stand 01.02.2012: §§ 169 ff. SGB III.

in dem entschiedenen Fall nicht vorliegen, endet die Kurzarbeit im Sinne des SGB III ohne Weiteres.

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden.

§ 5.1 ist zu beachten.

## **§ 7 Qualifizierung während Kurzarbeit**

- 7.1 Abweichend von § 3.4 Absatz 2, § 3.4.1 und § 3.4.3 des Tarifvertrages zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg bzw. des Tarifvertrages zur Qualifizierung sind Zeiten für Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu vergüten, die während Kurzarbeit in der Ausfallzeit durchgeführt werden.
- 7.2 Der Betriebsrat wird über die angebotenen Maßnahmen und die von den Arbeitsagenturen geforderten Qualifikationspläne für betrieblich durchgeführte Maßnahmen informiert. Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 BetrVG gilt für Maßnahmen in der Ausfallzeit entsprechend.
- 7.3 Werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme in der Ausfallzeit vereinbart, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen, sollte nichts Abweichendes geregelt sein, verpflichtend. Ein schuldhafter Verstoß gegen diese Verpflichtung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten dar.
- 7.4 Für Qualifizierungsmaßnahmen während der Ausfallzeit gelten die Bestimmungen der §§ 14.4 und 16 MTV entsprechend.

## **§ 8 Laufzeit**

- 8.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Februar 2012 in Kraft. Er ersetzt den Tarifvertrag KQB vom 15.04.2009/18.02.2010 mit Ausnahme des § 10.2 TV KQB.
- 8.2 Die Bestimmungen des TV KQB vom 15.04.2009/18.02.2010 gelten abweichend von § 8.1 auch nach dem Beendigungszeitpunkt weiter für die auf seiner Basis abgeschlossenen und laufenden Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit, soweit dieses die Betriebsparteien übereinstimmend vereinbaren; längstens jedoch bis zum 30.06.2012.
- 8.3 Dieser Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2015.

Er verlängert sich in seiner Laufzeit um jeweils ein Jahr, wenn nicht eine der Tarifvertragsparteien spätestens drei Monate vor Ende des jeweiligen Kalenderjahres Änderungsbedarf anmeldet.

Meldet eine der Tarifvertragsparteien Änderungsbedarf an, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung des Tarifvertrages auf. Kommt dabei keine neue Vereinbarung zu Stande, endet der Tarifvertrag ohne Weiteres zum jeweiligen Jahresende ohne Nachwirkung.

In diesem Fall gelten wieder die durch diesen Tarifvertrag veränderten Regelungen aus dem jeweiligen MTV und Urlaubsabkommen sowie dem TV Besch in der dann gültigen Fassung.

8.4 Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten nach dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt (§ 8.3) weiter für

- befristete Arbeitsverhältnisse (§ 3.6),
- Remanenzkostensenkungen, die zeitlich erst nach Beendigung dieses Tarifvertrages stattfinden (§ 3).

Stuttgart, den 31. Januar 2012

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V.  
- Südwestmetall -

IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dr. Rainer Dulger

Peer-Michael Dick

Jörg Hofmann

Frank Iwer

Anlagen:

*Rechenbeispiele*

*Protokollnotiz:*

*Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.*

## Anlage 1 (zu § 2.2 TV KB)

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld errechnet sich als Differenz:

Zuschuss = x% ungekürztes Nettoarbeitsentgelt – (Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit + Kurzarbeitergeld brutto).

### Beispiel:

**Ein Beschäftigter in EG 7, 15% Leistungsentgelt, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8%, ein Kinderfreibetrag.**

**Vollzeitarbeitszeit: 35h/Woche.**

**Kurzarbeit 40%, dadurch ergibt sich eine Arbeitszeitabsenkung auf 21h/Woche und ein Entgeltausfall von 40%.**

#### 1. Entgeltwerte in Vollzeit

1.a Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Vollzeit)	2.990,00 €
1.b daraus: Nettoarbeitsentgelt gem. Entgeltabrechnung	<b>2.135,50 €</b>

#### 2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

2.a Abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	1.794,00 €
2.b daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	<b>1.416,17 €</b>

#### 3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

3.a Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.420,74 €
3.b abzgl. pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	945,15 €
3.c Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	<b>475,59 €</b>

#### 4. Zwischensumme

4.a Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Wert aus 2.b)	1.416,17 €
4.b zuzgl. Kurzarbeitergeld	475,59 €
4.c ergibt Zwischensumme	<b>1.891,76 €</b>

#### 5. Berechnung Zuschuss nach § 2.2 TV KB

5.a Vergleichswert: 92% des Nettowertes aus 1.b	1.964,66 €
5.b abzgl. Ziff. 4.c	1.891,76 €
5.c ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	<b>72,90 €</b>

## Anlage 2 (zu § 2.3.2 TV KB)

Die für den Zuschuss maßgeblichen Nettoentgelte sind – wie auch beim Kurzarbeitergeld selbst – maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen. Diese liegt für das Kalenderjahr 2012 bei 5.600,00 €

### Beispiel:

**Ein Beschäftigter erhält ein Vollzeitbruttoentgelt von 6.000,00 €, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8%, ein Kinderfreibetrag.**

**Vollzeitarbeitszeit: 40h/Woche.**

**Kurzarbeit 40%, dadurch ergibt sich eine Arbeitszeitabsenkung auf 24h/Woche und ein Entgeltausfall von 40%.**

#### 1. Entgeltwerte in Vollzeit

1.a Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Vollzeit)	5.600,00 €
1.b daraus: Nettoarbeitsentgelt	<b>3.608,00 €</b>

#### 2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

2.a Abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	3.600,00 €*
2.b daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	<b>2.465,46 €</b>

#### 3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

3.a Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	2.321,20 €
3.b abzgl. pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.645,25 €
3.c Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	<b>675,95 €</b>

#### 4. Zwischensumme

4.a Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Wert aus 2.b)	2.465,46 €
4.b zuzgl. Kurzarbeitergeld	675,95 €
4.c ergibt Zwischensumme	<b>3.141,41 €</b>

#### 5. Berechnung Zuschuss nach § 2.3.2 TV KB

5.a Vergleichswert: 92% des Nettowertes aus 1.b	3.319,36 €
5.b abzgl. Ziff. 4.c	3.141,41 €
5.c ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	<b>177,95 €</b>

\* Würde das abgesenkte Bruttoarbeitsentgelt in Kurzarbeit die Beitragsbemessungsgrenze ebenfalls überschreiten, wäre auch hier das Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen.

## Anlage 3 (zu § 3.2 TV KB)

### Beispiel:

Ein Beschäftigter in EG 7, 15% Leistungsentgelt, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8%, ein Kinderfreibetrag.

Vollzeitarbeitszeit: 35h/Woche.

Kurzarbeit 40%, dadurch ergibt sich eine Arbeitszeitabsenkung auf 21h/Woche und ein Entgeltausfall von 40%.

<b>1. Entgeltwerte in Vollzeit</b>	
1.a Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Vollzeit)	2.990,00 €
1.b daraus: Nettoarbeitsentgelt gem. Entgeltabrechnung	<b>2.135,50 €</b>
<b>2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit</b>	
2.a Abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	1.794,00 €
2.b daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	<b>1.416,17 €</b>
<b>3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)</b>	
3.a Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.420,74 €
3.b abzgl. pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	945,15 €
3.c Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	<b>475,59 €</b>
<b>4. Zwischensumme</b>	
4.a Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Wert aus 2.b)	1.416,17 €
4.b zuzgl. Kurzarbeitergeld	475,59 €
4.c ergibt Zwischensumme	<b>1.891,76 €</b>
<b>5. Berechnung Zuschuss nach § 3.2 TV KB</b>	
5.a Vergleichswert: 89,5% des Nettowertes aus 1.b	1.911,27 €
5.b abzgl. Wert aus 4.c	1.891,76 €
5.c ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	<b>19,51 €</b>

## Anlage 4 (zu § 3.5.3 TV KB)

Um den Umfang der Kürzung der tariflichen Einmalzahlung beim einzelnen Beschäftigten zu ermitteln, muss

(1. Schritt:)

zunächst festgestellt werden, bei welcher tariflichen Einmalzahlung die Kürzung erfolgt. Dies ist die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit (Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung).

(2. Schritt:)

Danach ist für jeden Monat, in dem seit der letzten tariflichen Einmalzahlung Kurzarbeit geleistet wurde, der Arbeitsausfall infolge der Kurzarbeit bei allen Beschäftigten zu ermitteln (Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum).

(3. Schritt:)

Der so ermittelte Arbeitsausfall ist anschließend zur Sollarbeitszeit (Feier- und Urlaubstage bleiben bei der Ermittlung der Sollarbeitszeit außer Betracht) aller Beschäftigten ins Verhältnis zu setzen (Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zu Sollarbeitszeit).

(4. Schritt:)

Schließlich ist die Einmalzahlung, die der Beschäftigte eigentlich beanspruchen könnte, mit dem im 3. Schritt ermittelten Verhältnis zu multiplizieren und um den sich daraus ergebenden Betrag zu kürzen (Kürzung der tariflichen Einmalzahlung).

### Beispiel 1:

**Ein Beschäftigter hat ein Brutto-Monatsgehalt von 3.500 €(Vollzeit).**

**Im Betrieb wird seit Mai 2012 Kurzarbeit durchgeführt. Dies geschieht auf Basis einer Betriebsvereinbarung nach § 3.1 TV KB mit einer Laufzeit von Mai 2012 bis April 2013. Der maximale Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld nach SGB III beträgt 12 Monate.**

#### 1. Schritt: Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung

Die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit ist die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung im November 2012. Hier muss die Kürzung erfolgen.

#### 2. Schritt: Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum (Beispiel)

1 Monat	2 potenzielle Arbeitstage (Beispiel: 100 Beschäftigte)	3 davon Feiertage + Urlaub (An- nahme)	4 übrige echte Ar- beitstage (Sp. 2 ab- zgl. Sp. 3)	5 Beispiel: ganze Ausfallta- ge durch Kurzarbeit	6 Anteil der Aus- fallzeit durch Kurzarbeit [(Sp. 5 durch Sp. 4)*100] im Referenzzeit- raum in Prozent
Juni 2012	2000	200	1800	720	40
Juli	2200	500	1700	680	40
August	2300	1500	800	320	40
September	2000	200	1800	720	40
Oktober 2012	2200	400	1800	720	40

Summe im Referenzzeitraum (hier Juni bis Oktober)	10700	2800	7900	3160	40
---	-------	------	------	------	----

Der Umfang des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit bei allen Beschäftigten im Referenzzeitraum (Juni bis Oktober) lag bei 3160 ganzen Ausfalltagen.

### 3. Schritt: Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zu Sollarbeitszeit

Im Referenzzeitraum (Juni bis Oktober) lag der kurzarbeitsbedingte Ausfall von Arbeitszeit (3160 ganze Arbeitstage) im Verhältnis zur Sollarbeitszeit aller Beschäftigten (7900 ganze Arbeitstage) bei 40 %.

### 4. Schritt: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung

Angenommen, der Beispielbeschäftigte hätte im November 2012 einen Anspruch auf eine ungekürzte tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 55 % des Brutto-Monatsentgelts (Vollzeit):

$$55 \% \times 3.500 \text{ €} = 1.925 \text{ €}$$

Die tarifliche Sonderzahlung ist aufgrund der durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 40 % proportional um 40 % zu kürzen:

$$1.925 \text{ €} - (40 \% \times 1.925 \text{ €}) = 1.925 \text{ €} - 770 \text{ €} = 1.155 \text{ €}$$

Anstelle der vollen Summe von 1.925 € erhält der Beschäftigte eine um 770 € gekürzte tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 1.155 €.

#### Anmerkung 1:

Wäre in Beispiel 1 der maximale Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld nach SGB III auf 6 Monate beschränkt, könnte keine Kürzung der Remanenzkosten erfolgen, weil im siebten Monat der Kurzarbeit (hier November) bereits feststeht, dass es keine Kurzarbeit im Sinne des SGB III mehr nach dem 6. Monat geben kann (vgl. § 3.5.1 TV KB).

#### Anmerkung 2:

Für die nach §§ 3.5.1, 3.5.2 TV KB zu berücksichtigenden Monate betrieblich durchgeführter Kurzarbeit kommt es nicht darauf an, ob in diesen Monaten bereits eine Betriebsvereinbarung nach § 3.1 TV KB in Kraft war. Hätte in Beispiel 1 der Betrieb z.B. Kurzarbeit in den Monaten Mai bis Juli auf Grundlage des § 2 TV KB durchgeführt und die Betriebsvereinbarung nach § 3.1 TV KB wäre erst zum August in Kraft getreten, würde sich an dem Beispiel nichts ändern. Voraussetzung für die Kürzung der Remanenzkosten nach § 3.5 TV KB ist lediglich eine laufende Betriebsvereinbarung nach § 3.1 TV KB im Kürzungsmonat.

#### Beispiel 2:

**Wie Beispiel 1, aber im Betrieb wurde ab Juni 2012 Kurzarbeit durchgeführt. Dies geschieht auf Basis einer Betriebsvereinbarung nach § 3.1 TV KB mit einer Laufzeit von Juni 2012 bis Mai 2013.**

### 1. Schritt: Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung



Die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit ist das zusätzliche Urlaubsgeld im Juni 2013. Hier muss die Kürzung erfolgen, auch wenn die tarifliche Einmalzahlung außerhalb der Laufzeit der Betriebsvereinbarung ausgezahlt wird.

## 2. Schritt: Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum (Beispiel)

1	2	3	4	5	6
Monat	potenzielle Arbeitstage (Beispiel: 100 Beschäftigte)	davon Feiertage + Urlaub (Annahme)	übrige echte Arbeitstage (Sp. 2 abzgl. Sp. 3)	Beispiel: ganze Ausfalltage durch Kurzarbeit	Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit [(Sp. 5 durch Sp. 4)*100] im Referenzzeitraum in Prozent
November 2012	2100	200	1900	760	40
Dezember	2000	250	1750	700	40
Januar	2200	300	1900	760	40
Februar	2000	30	1970	788	40
März	2000	70	1930	772	40
April	2100	200	1900	760	40
Mai 2013	2000	200	1800	720	40
Summe im Referenzzeitraum (hier November bis Mai)	14400	1250	13150	5260	40

Der Umfang des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit bei allen Beschäftigten im Referenzzeitraum (November bis Mai) lag bei 5260 ganzen Ausfalltagen.

## 3. Schritt: Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zu Sollarbeitszeit

Im Referenzzeitraum (November bis Mai) lag der kurzarbeitsbedingte Ausfall von Arbeitszeit (5260 ganze Arbeitstage) im Verhältnis zur Sollarbeitszeit aller Beschäftigten (13150 ganze Arbeitstage) bei 40 %.

## 4. Schritt: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung

Angenommen, der Beispielbeschäftigte hätte im Juni 2013 einen Anspruch auf ein ungekürztes zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 69 % des Brutto-Monatsentgelts (Vollzeit):

$$69 \% \times 3.500 \text{ €} = 2.415 \text{ €}$$

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist aufgrund der durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 40 % proportional um 40 % zu kürzen:

$$2.415 \text{ €} - (40 \% \times 2.415 \text{ €}) = 2.415 \text{ €} - 966 \text{ €} = 1.449 \text{ €}$$

Anstelle der vollen Summe von 2.415 € erhält der Beschäftigte ein um 966 € gekürztes zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 1.449 €.

## Anlage 5 (zu § 3.5.5 TV KB)

### Beispiel:

Ein Beschäftigter hat ein Brutto-Monatsgehalt von 3.500 €(Vollzeit).

Im Betrieb wird seit Mai 2012 Kurzarbeit durchgeführt. Dies geschieht auf Basis einer Betriebsvereinbarung nach § 3.1 TV KB mit einer Laufzeit von Mai 2012 bis April 2013. Der maximale Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld nach SGB III beträgt 12 Monate. Für den Betrieb besteht ein Ergänzungstarifvertrag, der die Kürzung der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung um 25 %-Punkte auf 30 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit vereinbart.

### 1. Schritt: Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung

Die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit ist die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung im November 2012. Hier muss die Kürzung erfolgen.

### 2. Schritt: Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum (Beispiel)

1	2	3	4	5	6
Monat	potenzielle Arbeitstage (Beispiel: 100 Beschäftigte)	davon Feiertage + Urlaub (Annahme)	übrige echte Arbeitstage (Sp. 2 abzgl. Sp. 3)	Beispiel: ganze Ausfalltage durch Kurzarbeit	Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit [(Sp. 5 durch Sp. 4)*100] im Referenzzeitraum in Prozent
Juni 2012	2000	200	1800	720	40
Juli	2200	500	1700	680	40
August	2300	1500	800	320	40
September	2000	200	1800	720	40
Oktober 2012	2200	400	1800	720	40
Summe im Referenzzeitraum (hier Juni bis Oktober)	10700	2800	7900	3160	40

Der Umfang des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit bei allen Beschäftigten im Referenzzeitraum (Juni bis Oktober) lag bei 3160 ganzen Ausfalltagen.

### 3. Schritt: Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zu Sollarbeitszeit

Im Referenzzeitraum (Juni bis Oktober) lag der kurzarbeitsbedingte Ausfall von Arbeitszeit (3160 ganze Arbeitstage) im Verhältnis zur Sollarbeitszeit aller Beschäftigten (7900 ganze Arbeitstage) bei 40 %.

### 4. Schritt: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung

Angenommen, der Beispielbeschäftigte hätte im November 2012 einen Anspruch auf eine ungekürzte tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung von 55 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit. Durch Ergänzungstarifvertrag ist jedoch eine Kürzung der Sonderzahlung um 25 %-Punkte auf 30 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit vereinbart worden:

$$30 \% \times 3.500 \text{ €} = 1.050 \text{ €}$$

Anstelle der eigentlich vollen Summe von 1.925 € erhält der Beschäftigte also gemäß Ergänzungstarifvertrag eine um 25 %-Punkte (= 875 €) gekürzte tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 1.050 €

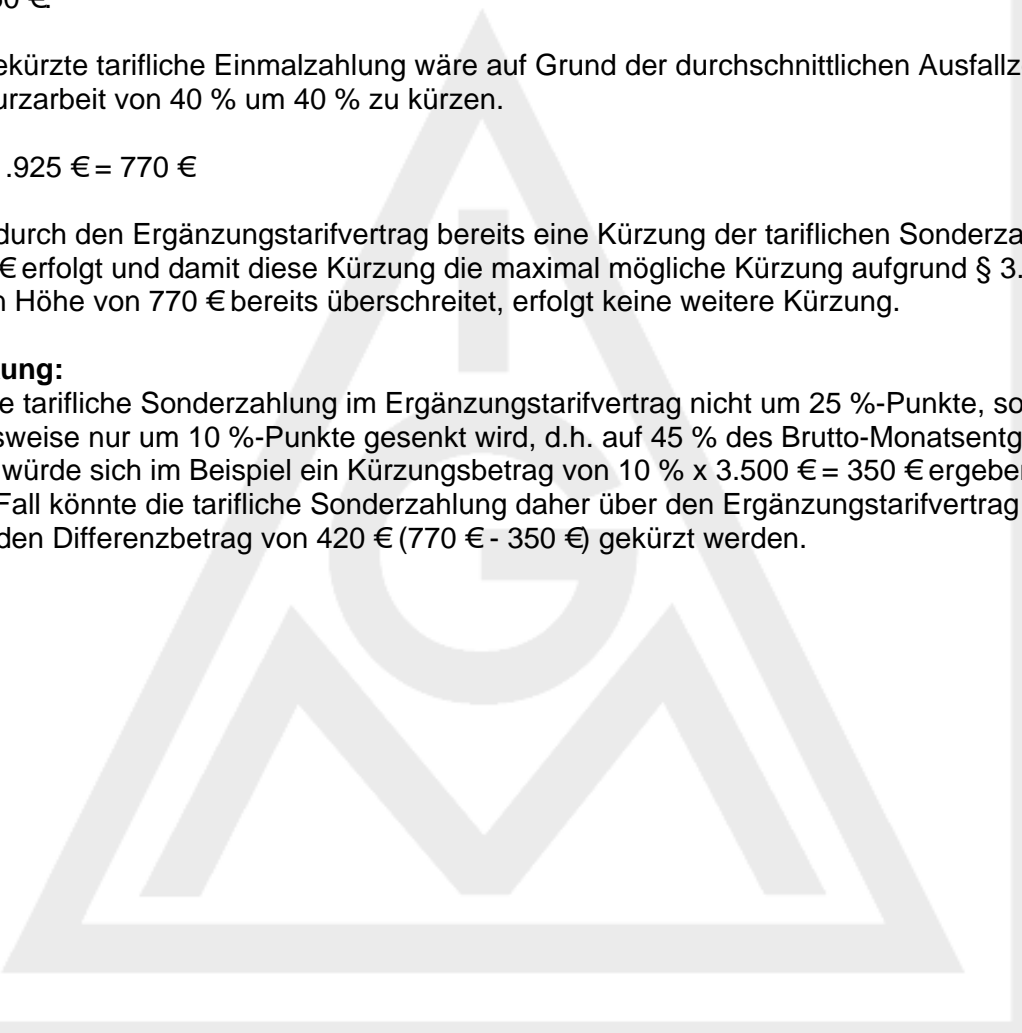
Die ungekürzte tarifliche Einmalzahlung wäre auf Grund der durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 40 % um 40 % zu kürzen.

$$40 \% \times 1.925 \text{ €} = 770 \text{ €}$$

Da hier durch den Ergänzungstarifvertrag bereits eine Kürzung der tariflichen Sonderzahlung um 875 € erfolgt und damit diese Kürzung die maximal mögliche Kürzung aufgrund § 3.5.3 TV KB in Höhe von 770 € bereits überschreitet, erfolgt keine weitere Kürzung.

**Anmerkung:**

Wenn die tarifliche Sonderzahlung im Ergänzungstarifvertrag nicht um 25 %-Punkte, sondern beispielsweise nur um 10 %-Punkte gesenkt wird, d.h. auf 45 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit, würde sich im Beispiel ein Kürzungsbetrag von  $10 \% \times 3.500 \text{ €} = 350 \text{ €}$  ergeben. In diesem Fall könnte die tarifliche Sonderzahlung daher über den Ergänzungstarifvertrag hinaus um den Differenzbetrag von 420 € ( $770 \text{ €} - 350 \text{ €}$ ) gekürzt werden.



## Anlage 6 (zu § 4.1 TV KB)

### 1. Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ

Zu berechnen ist die durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) des jeweiligen Betrachtungsmonats. Hierfür ist die unterschiedliche Arbeitswochenlänge im Betrachtungsmonat zu berücksichtigen, d.h. eine Gewichtung ist erforderlich.

Die Zahl der vereinbarten Arbeitsstunden je Woche ist jeweils mit der Anzahl der potenziellen Arbeitstage der entsprechenden Woche zu multiplizieren. Die Einzelergebnisse aller Wochen im Betrachtungsmonat sind aufzusummieren und durch die Anzahl der potenziellen Arbeitstage im Betrachtungsmonat zu dividieren. Potenzielle Arbeitstage sind dabei alle tatsächlichen Arbeitstage, aber auch die Tage, an denen wegen Kurzarbeit oder Urlaubnahme nicht gearbeitet wird sowie Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen.

Beispielmonat:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Urlaubstage, 1 Feiertag	28
2. Woche	5 Urlaubstage	28
3. Woche	5 Arbeitstage	30
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Berechnung der durchschnittlichen IRWAZ:

$$(5 \times 28 + 5 \times 28 + 5 \times 30 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 21 = 28,952$$

### 2. Abrechnungsregel § 4.1

Der nach einem Monat tariflicher Kurzarbeit ermittelte Durchschnitt der IRWAZ des Betrachtungsmonats führt zwischen 28 Stunden und unter 31,5 Stunden zu einem Teilentgeltausgleich.

Der Teilentgeltausgleich für den Betrachtungsmonat errechnet sich auf Basis des gekürzten Brutto-Monatsentgelts multipliziert mit einem Faktor gemäß der nachfolgenden Tabelle:

Bei einer durchschnittlichen IRWAZ (gerundet auf eine Nachkommastelle) im Betrachtungsmonat von ... Stunden

ist das gekürzte Brutto-Monatsentgelt mit dem Faktor ... zu multiplizieren

31,4	1,76%
31,3	1,81%
31,2	1,87%
31,1	1,92%
31,0	1,98%
30,9	2,03%
30,8	2,09%
30,7	2,15%
30,6	2,20%
30,5	2,26%
30,4	2,32%

30,3	2,38%
30,2	2,44%
30,1	2,50%
30,0	2,56%
29,9	2,61%
29,8	2,68%
29,7	2,74%
29,6	2,80%
29,5	2,86%
29,4	2,92%
29,3	2,98%
29,2	3,05%
29,1	3,11%
29,0	3,17%
28,9	3,24%
28,8	3,30%
28,7	3,37%
28,6	3,43%
28,5	3,50%
28,4	3,56%
28,3	3,63%
28,2	3,70%
28,1	3,76%
28,0	3,83%

Für das gekürzte Brutto-Monatsentgelt sind alle tariflichen Bestandteile des Monatsentgelts zu berücksichtigen. Ausgenommen sind die tariflichen Leistungen aus dem TV vwL und TV avwL.

### 3. Fallbeispiele

**Monat Januar 2011 (21 potenzielle Arbeitstage, davon 9 Urlaubstage und 1 Feiertag):**

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Urlaubstage, 1 Feiertag	28
2. Woche	5 Urlaubstage	28
3. Woche	5 Arbeitstage	30
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Unterstellt wird, dass der Beschäftigte in der ersten und zweiten Woche 28 Stunden gearbeitet hätte (wie für seine ganze Abteilung vereinbart).

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(5 \times 28 + 5 \times 28 + 5 \times 30 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 21 = 28,952$$

Gerundet auf eine Nachkommastelle ergibt sich ein Wert von 29,0. Für diesen Fall mit 29,0 Stunden durchschnittlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist gemäß der Tabelle (siehe 2.) ein Teilentgeltausgleich von 3,17 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts zu bezahlen. Ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld entsteht nicht.

## Monat Februar 2011 (20 potenzielle Arbeitstage, davon 5 Urlaubstage)

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Arbeitstage	30
2. Woche	0 Arbeitstage, 5 Urlaubstage	30
3. Woche	5 Arbeitstage	32
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Unterstellt wird, dass der Beschäftigte in der zweiten Woche 30 Stunden gearbeitet hätte (wie seine ganze Abteilung).

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(4 \times 30 + 5 \times 30 + 5 \times 32 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 20 = 30,4$$

Für diesen Fall mit 30,4 Stunden durchschnittlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist gemäß der Tabelle (siehe 2.) ein Teilentgeltausgleich von 2,32 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts zu bezahlen. Ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld entsteht nicht.

## Monat März 2011 (23 potenzielle Arbeitstage, keine Feiertage, keine Urlaubstage)

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Arbeitstage	30
2. Woche	5 Arbeitstage	32
3. Woche	5 Arbeitstage	35
4. Woche	5 Arbeitstage	32
5. Woche	4 Arbeitstage	30

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(4 \times 30 + 5 \times 32 + 5 \times 35 + 5 \times 32 + 4 \times 30) : 23 = 32,0$$

D.h. für diesen Fall ergibt sich eine durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 32,0 Stunden. Der Teilentgeltausgleich ist in diesem Fall auf eine durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 31,4 Stunden zu bemessen (1,76 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts). Zusätzlich entsteht ab 31,5 Stunden ein Zeitguthaben von 0,5 Stunden.

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V., Stuttgart  
- Südwestmetall -

und der

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgende

**Verfahrensordnung  
für die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 6 TV KB**

vereinbart:

1. Die Tarifvertragsparteien bestimmen einvernehmlich vier Vorsitzende für die Schlichtungsstelle. Diese sollen den Vorsitz wechselnd in alphabetischer Reihenfolge wahrnehmen. Bei Verhinderung eines Vorsitzenden innerhalb der 14-Tages-Frist, soll der in der alphabetischen Reihenfolge Nachfolgende den Vorsitz wahrnehmen.
2. Die Vergütung des Vorsitzenden und evtl. anfallende Sachkosten trägt der Arbeitgeber. Die Beisitzer erhalten keine Vergütung.
3. Nach übereinstimmender Ansicht der Tarifvertragsparteien ergibt sich aus den Laufzeitregelungen aus § 3.1 und § 6 TV KB, dass eine Entscheidung der Schlichtungsstelle im abgesenkten Zuschussmodell nur auf 12 Monate erfolgen kann.

Stuttgart, den 31. Januar 2012

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V.  
- Südwestmetall -

IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dirk Wasmuth

Frank Iwer