



Bezirk
Bayern

Finanzmarktkrise und Wirtschaftskrise – betriebliche Herausforderungen

Referat von Sibylle Wankel, IG Metall Bayern

Bildungsreferentenkongress 11.-13. Mai 2009, Beilngries



Bezirk
Bayern

Zielsetzung der IG Metall Bayern

Gerade in der Krise müssen wir eine Politik der aktiven Beschäftigungssicherung betreiben.

Das bedeutet für Betriebspolitik wie für Tarifpolitik:

- ➔ Beschäftigung halten und Personalabbau verhindern**
- ➔ Ausbildungsplätze absichern und Übernahme der Auszubildenden garantieren**
- ➔ Qualifizierung und Innovation voranbringen**
- ➔ Arbeitsbedingungen erhalten und verbessern**



Einschätzung der Lage im Betrieb 1

- ➔ **Vor der Ergreifung von Maßnahmen ist eine gründliche Analyse der Problemlage erforderlich, denn: je nach Art der Krise sind unterschiedliche Maßnahmen zur Lösung nötig.**
- ➔ **Grundsätzliche Fragestellungen für den Betriebsrat:**
 - Ist das Unternehmen / der Betrieb von der Finanzkrise betroffen?
 - Welche Krise liegt vor, was sind angemessene Mittel zum Umgang damit?
- ➔ **Beschaffung der Informationen über Wirtschaftsausschuss, Aufsichtsrat, notfalls aus den Medien.**



Einschätzung der Lage im Betrieb 2

➤ Folgende Fragen sind zu klären:

- Befindet sich das Unternehmen in einer Strategie-, Erfolgs- oder Liquiditätskrise?
 - Welche Reaktionsmöglichkeiten gibt es?
 - Müssen die Maßnahmen lang-, mittel- oder kurzfristig wirken?
- Wenn Produktionsausfall vorliegt:
 - Welcher Anteil ist unvermeidbar?
 - Welcher Anteil kann durch bessere Planung / Innovation verhindert werden?
 - Welcher Anteil ist vom Arbeitgeber gesteuert, um Kostensenkungsmaßnahmen durchzusetzen?



Einschätzung der Lage im Betrieb 3

- ➔ Die Fragen müssen mit entsprechenden Fragekatalogen möglichst umfassend abgearbeitet werden (siehe Unterlage).
- ➔ Der Betriebsrat muss auf Basis dieser Analyse eine der Situation angemessenen Strategie entwickeln.
- ➔ Welche Instrumente eingesetzt werden, entscheidet sich nach Bedarf (Art der Krise) und Strategie des Betriebsrat.
- ➔ Bei Analyse und Strategieentwicklung immer die IG Metall Verwaltungsstelle und ggf. zusätzliche Sachverständige hinzuziehen.



Alternativen durch Gegenkonzepte

- ➔ **Lohnverzicht, Leistungsverdichtung, Rationalisierung und Entlassungen sind nicht die einzigen möglichen Antworten bei Unternehmenskrisen.**
- ➔ **Innovationsfähigkeit ist der entscheidende Faktor für den langfristigen Bestand des Unternehmens.**
- ➔ **Stellt sich bei der Analyse heraus, dass nicht nur eine kurzfristige Absatzkrise vorliegt, sollten der Betriebsrat und die Belegschaft versuchen, Innovationspotenziale aufzuzeigen.**



Einbeziehung der Belegschaft




- ➔ **Die Belegschaft muss in jeder Phase der Auseinandersetzung einbezogen werden, d.h.**
 - regelmäßige Information über wirtschaftliche Lage
 - Beteiligung bei der Erarbeitung von Maßnahmen
 - Verhandlungsbegleitende Aktionen

- ➔ **Unterschiedliche Interessenlagen in den einzelnen Beschäftigtengruppen müssen bei der Erarbeitung einer Lösung berücksichtigt werden.**

- ➔ **Jede betriebliche Auseinandersetzung, insbesondere um Beschäftigungssicherung, bietet die Gelegenheit zur Mitgliederwerbung.**



Instrumente zur Beschäftigungssicherung

Betriebliche Instrumente	Gesetzliches Instrument Kurzarbeit	Tarfinstrument TV zur Beschäftigungs- entwicklung
<p>Nutzung von AZ-Konten: Reduzierung von Konten und Vermeidung von Mehrarbeit, Einführung neuer Konten</p> <p>Freischichten, Verzicht auf Wochenendschichten, Schichtmodelle anpassen</p> <p>Altersteilzeit nutzen</p> <p>Nutzung von §92a BetrVG</p> <p>Qualifizierung (TV Q)</p> <p></p>	<p>Beantragung ggfs. durch BR</p> <p>Umgang mit Konten klären</p> <p>Aufzahlung durch AG klären</p> <p>Kündigungsverbot in BV verankern</p> <p>Vorrang vor TV BeschE</p> <p>Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen</p> <p></p>	<p>2 Elemente: betriebliche Absenkung der AZ ohne Lohnausgleich <u>oder</u> abweichende Tarifregelung (früher: „Pforzheim“)</p> <p>Absenkung der AZ: Verhältnis zur Kurzarbeit und Aufzahlung klären; befristet</p> <p>Tarifliche Abweichung: nur IGM; Gutachten; befristet; Kündigungsverbot; Gegenleistungen klären</p> <p></p>



Betriebliche Instrumente

Hierzu gehören:

- Abbau von Zeitkontenguthaben
- Regelungen zu Freischichten / verlängerten Werksferien
- Abbau von 40-Stunden-Verträge
- Reduzierung von Schichtarbeit
- Zurücknahme von Sonder- und Wochenendschichten
- Systematische Reduzierung und Abbau von Mehrarbeit
- Verstärkte Nutzung von Altersteilzeit
- Angebote von Teilzeit, unbezahltem Urlaub, Sabbaticals
- Qualifizierung der Belegschaften (Umsetzung TV Q)



§ 92 a BetrVG

- (1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, der Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.**
- (2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.**



Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

- ➔ Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung bis hin zur vorübergehenden Einstellung der betrieblichen Arbeitszeit im Betrieb oder org. abgrenzbaren Teilen
- ➔ In Betrieben mit BR kann der AG Kurzarbeit nicht ohne Zustimmung des BR einführen
- ➔ BR hat Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und Initiativrecht
- ➔ Erforderlich ist der Abschluss einer BV
- ➔ Einführung von Kurzarbeit kann vom AG oder BR über Einigungs- / Schlichtungsstelle erzwungen werden



Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld 2

Die BV muss regeln:

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit (z.B. 4-Tage-Woche)
- Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer oder Abteilungen
- Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll
- Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit nur unter der Bedingung, dass KuG gezahlt wird bzw. dass der AG bei Nichtzahlung einspringt
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen
- Wenn möglich: Zuschuss des AG zum Kurzarbeitergeld auf bis zu 100 % des normalen Nettoarbeitsentgeltes
- Achtung: tarifliche Ankündigungsfristen beachten



Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld 3

- ➔ **Kurzarbeitergeld (KuG) dient der Sicherung von Arbeitsplätzen in Betrieben, die vorübergehend in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, d.h. es muss damit zu rechnen sein, dass in absehbarer Zeit wieder voll gearbeitet wird.**
- ➔ **KuG kann vom AG oder vom BR beantragt werden.**
- ➔ **Voraussetzung ist u.a. ein Entgeltausfall von mehr als 10% des Monatsentgelts (§§ 169 ff. SGB III)**
- ➔ **AG zahlt Entgelt für die verkürzte Arbeitszeit.**
- ➔ **Die BA zahlt als KuG einen Ausgleich für das ausgefallene Entgelt in Höhe von 60% bzw. 67% (bei einem Kind im Sinne des EStG) der Nettodifferenz.**



Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld 4

- **Der Nettodifferenzbetrag ist das übliche Entgelt abzüglich des nach Einführung der Kurzarbeit verbleibenden Entgeltes.**
- **Dieser Betrag wird pauschaliert berechnet, d.h. Einmalzahlungen, steuer- und sozialversicherungsfreie Zulagen oder Mehrarbeitsvergütung bleiben unberücksichtigt.**
- **Für Feiertage, Urlaub wird kein KuG gezahlt. Der AG bleibt zur vollen Entgeltzahlung verpflichtet.**
- **Der AG trägt die SV-Beiträge (auch AN-Anteil) in Höhe von 80 % des (fiktiven) Ausfallentgeltes allein – Kostenerleichterung durch Konjunkturpaket II.**



Tarifvertrag zur Beschäftigungs- entwicklung (TV BeschE)

- ➔ **Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie bestehen Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung (TV Besch) seit 1994.**
- ➔ **Sie haben das Ziel, Arbeitsplätze durch Absenkung der Arbeitszeit zu sichern. Entstanden sind sie als ergänzende Regelung zur Kurzarbeit, z.B. wenn**
 - es keinen Anspruch auf KuG (mehr) gibt oder
 - das Instrument der Kurzarbeit bereits ausgeschöpft ist.
- ➔ **Seit 1999 ist dort die Übernahme von Azubis für mindestens 12 Monate geregelt.**



Tarifvertrag zur Beschäftigungs- entwicklung 2

- ➔ In der Metall- und Elektroindustrie wurde 2002 das so genannte „Pforzheimer Abkommen“ vereinbart, das tarifliche Abweichungen befristet zur Sicherung einer nachhaltigen Beschäftigungsentwicklung ermöglicht.
- ➔ 2008 wurden beide Tarifverträge zum Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung zusammengefasst.
- ➔ Demzufolge gibt es eine betriebliche und eine tarifliche Komponente:
 - Betriebliche Absenkung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich zur raschen Kostensenkung
 - Tarifliche Abweichungen zur mittelfristigen Sicherung von Innovation und Beschäftigung



Absenkung der Arbeitszeit nach dem TV Besche

- ➔ Die Arbeitszeit kann aufgrund einer freiwilligen (für maximal 6 Monate erzwingbaren) BV bis auf 29 Stunden ohne Entgeltausgleich abgesenkt werden.
- ➔ Vom Entgelt abgeleitete Leistungen (z.B. Entgeltfortzahlung) verringern sich entsprechend. Tariflich ist kein Verdienstaussgleich vorgesehen.
- ➔ Betriebsbedingte Kündigungen werden während der Absenkung der Arbeitszeit nicht wirksam, sondern erst 2 Monate nach Ende der Absenkung. Durch Kündigung Ausscheidende erhalten für die letzten 8 Monate vor dem Ausscheiden das volle Entgelt.



Absenkung der AZ nach TV BeschE oder Kurzarbeit?

- ➔ Nach dem TV BeschE ist die Absenkung der AZ für den AG nur erzwingbar, wenn die Möglichkeiten der Kurzarbeit ausgeschöpft sind.
- ➔ Dies und die geringeren materiellen Nachteile (KuG, Teilausgleich von SV-Beiträgen, keine Reduzierung des AloG) sprechen für den Vorrang der Kurzarbeit.
- ➔ Aber: Bei Kurzarbeit sind Kündigungen während der Laufzeit nicht automatisch ausgeschlossen.
- ➔ AG hat bei Kurzarbeit zwar höhere Kosten, kann aber AZ bis auf „Null“ verkürzen.



Was noch für Kurzarbeit spricht

- ➔ **Trotz Kurzarbeit können Auszubildende nach der Ausbildung und Befristete in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.**
- ➔ **Kurzarbeit ist auch für LeihAN möglich.**
- ➔ **Kurzarbeit hält Know-How für die Zeit nach der Krise im Unternehmen.**
- ➔ **Ausfallzeit kann für Qualifizierung genutzt werden.**
- ➔ **Der Staat „belohnt“ den AG für Qualifizierungen während der Kurzarbeit, die nicht im ausschließlichen oder überwiegenden Interesse des AG erfolgen, mit finanziellen Vorteilen.**

Zusätzliches Aktionsprogramm von IGM Bayern und VBM



Bezirk
Bayern

- 1. Gemeinsames Bekenntnis zur Sicherung von Beschäftigung und Ausbildung in Bayern – dafür sollen alle tariflichen Optionen genutzt werden.**
- 2. Bewährte Praxis der betrieblichen Ergänzungstarifverträge für befristete Arbeitsverträge wird weitergeführt.**
- 3. Förderung von Qualifizierungen während der Kurzarbeit durch Modifikation des TV Q bis Ende 2010.**
- 4. Azubis, die mit Zustimmung des BR nicht übernommen werden, können bis max. 18 Monate in VBM-Gesellschaft gehen (Tarifbedingungen M+E ohne Leistungsentgelt; bevorzugte Einstellung vor LeihAN etc.)**
- 5. Absicht, TV Zusätzliche Ausbildungsplätze 2010 erneuern**

Und wenn es weiter bergab geht?



Bezirk
Bayern

- ➔ **Es gibt den tariflichen Alterskündigungsschutz. Laufende Ergänzungstarifverträge verbieten Kündigungen.**
- ➔ **Die IG Metall ermöglicht befristete tarifliche Abweichungen zur Überwindung von akuten Krisen.**
- ➔ **GBR / KBR können betriebs- oder unternehmensübergreifende Beschäftigungspools vereinbaren.**
- ➔ **Es gibt viele Beispiele für die Sicherung von Beschäftigung durch Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften.**
- ➔ **Wir können auch anders, wenn es sein muss:
Sozialtarifverträge sichern angemessene Abfindungen.**