



# Beschäftigungssicherung

## 2.1. Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (TV ZiA)

Mit den Tarifvereinbarungen für die Metall- und Elektroindustrie vom **März 2020** wurde der Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (TV ZiA) **aus dem Jahr 2010 mit Anpassungen** an die aktuelle Rechtslage **neu abgeschlossen**. In Baden-Württemberg bestehen eigenständige tarifvertragliche Lösungen, die im Tarifvertrag Kurzarbeit und Beschäftigung (TV KB) enthalten sind.

Die tarifvertraglichen Regelungen haben das Ziel, die **gesetzliche Kurzarbeit so lange wie möglich zu nutzen** und sehen daher eine **Verringerung der tarifvertraglichen Remanenzkosten** durch ein Umlegen der tariflichen Einmalzahlungen (zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung) auf das laufende monatliche Entgelt vor, so dass sich diese proportional zum Anteil der Kurzarbeit verringern. Gleichzeitig **erhöht** sich dadurch das **tarifliche Monatsentgelt** als Basis für die Zahlung von Kurzarbeitergeld.

### Was passiert nach der „ZiA-Kurzarbeit“?

Im Anschluss an die Umsetzung von „ZiA-Kurzarbeit“ mit abgesenkten Remanenzkosten ermöglichen die Tarifverträge eine **Absenkung der Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich**. Diese Arbeitszeitabsenkung ist eine Erweiterung der Möglichkeiten der bestehenden Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung. Die jeweilige tarifliche Arbeitszeit kann durch Vereinbarung der Betriebsparteien um bis zu 7 Stunden in der Woche abgesenkt werden. Dabei erfolgt ein **Teilentgeltausgleich**. **Betriebsbedingte Kündigungen** sind für die Dauer dieser Arbeitszeitabsenkung **ausgeschlossen**.

In den „ZiA“-Tarifverträgen ist diese Arbeitszeitverkürzung mit der vorherigen Ausführung von Kurzarbeit mit reduzierten Remanenzkosten **gekoppelt**, um eine **möglichst lange Sicherung der Arbeitsplätze** durch Verbindung beider Instrumente zu erreichen.



## 2.2. Sonstige tarifliche Mechanismen zur Beschäftigungssicherung

In der **Metall- und Elektroindustrie** sehen die **Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung** vor, dass die tarifliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit in **Westdeutschland** (und Berlin-Brandenburg Tarifgebiet I) von 35 Stunden auf bis zu 30 Stunden, z. T. auch auf 29 Stunden (Tarifgebiete Bayern und Niedersachsen), abgesenkt werden kann. Für die **ostdeutschen Tarifgebiete** ist eine Absenkung von 38 Stunden auf bis zu 33 Stunden möglich, in Sachsen-Anhalt auf bis zu 32 Stunden.

In den meisten Tarifgebieten wurden die ursprünglichen Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung inzwischen **in neue Tarifverträge integriert**, z. B. in den „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau“, bzw. „Tarifvertrag zum Aufbau und Sicherung von Beschäftigung“ oder „Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung“. Der **wesentliche Inhalt** einer Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung ist dabei **unverändert** geblieben.

Die Absenkung der Arbeitszeit kann einheitlich für den ganzen Betrieb oder Teile des Betriebes bzw. Gruppen von Beschäftigten erfolgen. Sie erfolgt im Wege einer **Betriebsvereinbarung**, die nicht über eine Einigungsstelle nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erzwungen werden kann. Für Konfliktfälle zwischen den Betriebsparteien haben die Tarifvertragsparteien besondere Schlichtungsstellen eingesetzt, die unter Vorsitz einer oder eines neutralen Vorsitzenden eine verbindliche Entscheidung zu treffen haben. **Die Absenkung der Arbeitszeit kann jedoch gegen den Betriebsrat nur einmalig für maximal 6 Monate erzwungen werden.**

Die Tarifverträge stellen eine **Ergänzung** der Regelungen zur Kurzarbeit dar, die dann zur Anwendung kommen, **wenn Kurzarbeit nicht greift**, weil entweder aufgrund des Umfangs der Reduzierung der Arbeitszeit oder der Anzahl der Betroffenen die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erfüllt sind, **oder weil der Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld bereits ausgeschöpft wurde.**