



Bausteine der Arbeitszeitabsenkung zur Sicherung von Beschäftigung

Aus früheren Krisen wissen wir: Arbeitszeitabsenkung kann ein effektives Mittel sein, um Beschäftigung zu sichern.

Das vorliegende Papier gibt daher einen Überblick über die verschiedenen, bereits vorhandenen Instrumente, mit denen sowohl kurz- als auch mittelfristig Arbeitszeit abgesenkt werden kann.

Die vorgestellte Abfolge ist nicht als ein starrer Prozess anzusehen, der zwingend einzuhalten ist. Vielmehr soll sie als ein möglicher Vorschlag zur Vorgehensweise verstanden werden. Die tatsächliche Anwendung arbeitspolitischer Instrumente richtet sich nach den konkreten betrieblichen Gegebenheiten sowie den jeweils geltenden tariflichen Regelungen und ist vom Betriebsrat und der IG Metall vor Ort zu treffen.

Hinweis: Die verschiedenen tariflichen und gesetzlichen Regelungen in diesem Papier geben ausschließlich den aktuellen Ist-Stand wieder (Stand: 13.10.2020).

Mit dem Papier wollen wir einen Gesamtüberblick über die aktuell geltenden arbeitszeitpolitischen Instrumente gewähren. Dabei sind die tarifpolitischen Ziele der anstehenden Tarifrunde nicht berücksichtigt.



- 1 Stopp aller Formen von Mehrarbeit
 - 2 Abbau von Arbeitszeitkonten
 - 3 Gesetzliche Kurzarbeit mit Aufzahlung
 - 4 Tarifliche Kurzarbeit
 - 5 Tarifliche Freistellungszeit
 - 6 Reduzierung verlängerte Vollzeit
 - 7 Weitere Formen temporärer Absenkung von Vollzeit - Prüfung
 - 8 TV zur Beschäftigungssicherung
-
- Qualifizierungszeiten ausweiten
- Insourcing von Fremdvergaben



1

Stopp aller Formen von Mehrarbeit

Stopp aller Formen von Mehrarbeit

Das beinhaltet:

- ▶ Angeordnete Mehrarbeit
- ▶ Sonderschichten
- ▶ Unbezahlte Mehrarbeit (rechtswidrig)

2

Abbau von Arbeitszeitkonten

„Abbau von Arbeitszeitkonten“ – im Kern: Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten

- ▶ **Vor der Bezahlung von Kurzarbeitergeld** müssen zur Vermeidung von Arbeitsausfällen auch die **betrieblichen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit** (Arbeitszeitschwankungen) genutzt werden (§ 96 Abs. 4 Nr. 3 SGB III). Dazu gehört grundsätzlich auch die Nutzung von Arbeitszeitkonten. Ob Guthaben auf den Arbeitszeitkonten zur Vermeidung von Arbeitsausfall zu nutzen sind, richtet sich allerdings danach, für **welchen Zweck** sie vorgesehen sind.
- ▶ **Kollektive Flexi-Konten** dienen in der Regel dem Ausgleich betrieblicher Auftrags- und Produktionsschwankungen. Die Beschäftigten arbeiten entsprechend der betrieblichen Vereinbarung phasenweise länger oder kürzer, dabei bleiben für sie die Höhe der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und das Entgelt konstant. Solche kollektiven Arbeitszeitkonten sind vor Einführung der Kurzarbeit zu nutzen und auszuschöpfen.
- ▶ Flächentarifliche Rahmenregelungen für kollektive Flexi-Konten gibt es in den Tarifgebieten Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern. Im Tarifgebiet Küste gibt es seit März 2020 ein befristetes sog. „Krisen-Arbeitszeitkonto“, auf



dessen Basis bis zum 31.03.2022 freiwillige Betriebsvereinbarungen mit bis zu 200 Plus- und 150 Minusstunden eingerichtet werden können.

- ▶ In Tarifgebieten ohne flächentarifliche Rahmenregelungen sind für kollektive Flexi-Konten (ohne Ausgleichszeitraum) zunächst unternehmensbezogene Ergänzungstarifverträge notwendige Basis von Betriebsvereinbarungen.

Hinweise:

unter Beachtung der neuen, **bis zum 31.12.2021 geltenden erleichterten Bedingungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld:**

- ▶ Die Verpflichtung zur **Nutzung der Konten** gilt nur, wenn im Betrieb von den bereits bestehenden Vereinbarungen auch **tatsächlich Gebrauch** gemacht wird.
- ▶ **Bestehende Vereinbarungen müssen nicht geändert** werden und es müssen auch **keine neuen Vereinbarungen** über flexible Arbeitszeitkonten getroffen werden.
- ▶ Grundsätzlich verlangt das Gesetz, dass auch die Möglichkeit genutzt wird, negative Arbeitszeitsalden aufzubauen, sog. „**Minusstunden**“, es sei denn, dies ist dem Arbeitgeber unzumutbar, z.B. wegen Liquiditätsschwierigkeiten (Bundesagentur 2017:25). Dies kann hilfreich sein, wenn die Voraussetzungen vorliegen und in absehbarer Zeit wieder Aufträge zu erwarten sind. **Nach den neuen, bis zum 31.12.2021 geltenden erleichterten Bedingungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld** wird in **dieser Zeit ein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden allerdings nicht gefordert.**
- ▶ Laut Gesetz kann die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens von den Arbeitnehmern nicht verlangt werden, soweit es „den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit ...übersteigt oder länger als ein Jahr bestanden hat“ (§ 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III).
- ▶ Arbeitszeitguthaben auf **Langzeitkonten bzw. Wertzeit-Konten**, die für eine Verwendung vor Eintritt in die Altersrente, für Pflegezeiten, Elternzeiten oder für Qualifizierungszwecke angespart wurden, sind in vollem Umfang geschützt und müssen nicht zur Vermeidung von Kurzarbeit herangezogen werden.



In den Tarifgebieten Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern gibt es tarifliche Rahmenregelungen für Langzeitkonten bzw. Wertzeitkonten.

- ▶ **„Echte“ Gleitzeitkonten** - Zweckbestimmung individuelle Gestaltung der Arbeitszeit - sind vollständig geschützt

3

Gesetzliche Kurzarbeit mit Aufzahlung

Rechtsgrundlage für Kurzarbeit in der Metall- und Elektroindustrie sind die Bestimmungen der jeweiligen Manteltarifverträge. Darin werden im Wesentlichen Rahmenbedingungen geregelt, die einer weiteren Umsetzung durch Betriebsvereinbarung bedürfen. Neben den tarifvertraglichen Bestimmungen zur Einführung der Kurzarbeit sind die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 95ff SGB III sowie die bis zum 31.12.2021 geltenden erleichterten Bedingungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu beachten.

Was ist neu bei Kurzarbeit und beim Kurzarbeitergeld?

Vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2021 gilt:

- ▶ Der Betrieb kann bereits Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von einem Arbeitsausfall von über zehn Prozent betroffen sind. Diese Schwelle liegt sonst bei einem Drittel der Belegschaft.
- ▶ Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich 12 Monate. Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie wurde die Bezugsdauer für Arbeitnehmer*innen auf 24 Monate verlängert. Die verlängerte Bezugsdauer gilt für Betriebe, die bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit eingeführt haben. Längstens soll das Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2021 verlängert werden.
- ▶ Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmer*innen, die durch die Kurzarbeit einen Entgeltausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind.
- ▶ Auch Leiharbeiter*innen können Kurzarbeitergeld beziehen.



- ▶ Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (mind. ein Drittel der Belegschaft hat einen Arbeitsausfall von über zehn Prozent) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmer*innen, deren Gehaltsausfall zehn Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten. Befristet vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2021 ist die Erheblichkeitsschwelle von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt (s.o.).
- ▶ Beschäftigte in Corona-bedingter Kurzarbeit, deren Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert ist, erhalten künftig mehr Geld, wenn die Kurzarbeit eine bestimmte Dauer überschreitet: Ab dem vierten Monat des Kurzarbeitergeldbezugs steigt das Kurzarbeitergeld (KuG) auf 70 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (77 Prozent für Haushalte mit Kindern); ab dem 7. Monat des KuG-Bezuges steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (87 Prozent für Haushalte mit Kindern).
- ▶ Die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Beschäftigte in Kurzarbeit werden erweitert: Künftig dürfen Kurzarbeiter*innen aller Berufe bis zur vollen Höhe ihres bisherigen Monatseinkommens hinzuverdienen.
Diese Regelung gilt ebenfalls bis 31. Dezember 2021.
- ▶ Auf eine Verpflichtung zum Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird vollständig verzichtet. Das bislang geltende Recht verlangte, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden.
- ▶ Arbeitszeitguthaben, die länger als 1 Jahr unverändert bestanden haben. Geschützt ist der niedrigste Stand des Arbeitszeitkontos, der innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit vorlag.
- ▶ Urlaub: Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2021 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr. Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.



Quellen:

IG Metall FB Betriebspolitik / FB Sozialpolitik:

https://extranet.igmetall.de/view_105397.htm

FAQ zum Thema: Corona Krise und Kurzarbeit – vgl. IG Metall Ratgeber

<https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/so-funktioniert-kurzarbeit>

IG Metall NRW:

<https://www.igmetall-nrw.de/corona-spezial/so-funktioniert-kurzarbeit/>

Corona-Infopaket 2:

https://extranet.igmetall.de/view_105387.htm



Tarifliche Kurzarbeit

- ▶ Gibt es **in der Form als „Tarifliche Kurzarbeit“ nur in Baden-Württemberg** (Tarifvertrag „Kurzarbeit und Beschäftigung“ – TV KB)

Inhalte

- ▶ Absenkung der tariflichen Arbeitszeit um bis zu 7 Stunden in der Woche möglich (Absenkung der Wochenarbeitszeit auf eine Bandbreite zwischen 31,5 und 28 Stunden)
- ▶ Teilentgeltausgleich (von 15,33 Prozent je Ausfallstunde; Berechnung der Ausfallstunden erfolgt im Monatsdurchschnitt). Der Teilentgeltausgleich kann betrieblich aufgestockt werden, siehe Bsp. ZF Teilentgeltausgleich bei 20%)
- ▶ Betriebsbedingte Kündigungen sind für diesen Zeitraum ausgeschlossen
- ▶ Konfliktfälle: tarifliche Einigungsstelle (wie bei TV Besch)
- ▶ nicht erzwingbar
- ▶ Vorrangregelung ist hier von besonderer Bedeutung: „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.“ (§ 5.1. TV KB Baden-Württemberg).
- ▶ Unternehmen, die Kurzarbeit zur Beschäftigungssicherung bereits länger als 24 Monate einsetzen, können Remanenzkosten senken, indem sie die tariflichen Einmalzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) der Kurzarbeiter*innen entsprechend der Intensität der Kurzarbeit kürzen.

In den **anderen Tarifgebieten** ist der 2012 ausgelaufene **TV „Zukunft in Arbeit“ wieder reaktiviert worden (TV ZiA 2020)** - die Regelungen sind in den Tarifgebieten unterschiedlich:



- ▶ Inhalte am Beispiel NRW (können für andere Tarifgebiete abweichen):
 - ▶ gültig ab 19. März 2020, kündbar zum 31.12.2020 ohne Nachwirkung
 - ▶ vorrangig: Abbau von Plusstunden auf Konten, Reduzierung verlängerte Vollzeit, Flexikonten, Versetzungen
 - ▶ Kurzarbeit mit ratierlicher Auszahlung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
 - ▶ Erhöhung des monatlichen Sollentgelts und damit des KUG
 - ▶ Senkung der Remanenzkosten für den Arbeitgeber bei Kurzarbeit
 - ▶ Beschäftigungssicherung, solange ZiA gilt
 - ▶ ZiA-KuG sofort möglich, mindestens 6 Monate
 - ▶ anschließend möglich: Absenkung der Arbeitszeit bis 28 h/26 h mit Aufzahlungsstaffel
 - ▶ Tarifvertrag besteht aus 2 Phasen:
 - ▶ In der ersten Phase von mindestens sechs Monaten werden Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld auf das monatliche Entgelt aufgeteilt. Dadurch steigt das Kurzarbeitergeld, während die Kosten für den Arbeitgeber sinken. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung reduzieren sich proportional zum Anteil der Kurzarbeit, da sie bei Kurzarbeit nur anteilig für geleistete Arbeitszeit gezahlt werden.
 - ▶ In einer zweiten Phase von weiteren sechs Monaten kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden abgesenkt werden. Ab der 31. Stunde erhalten die Beschäftigten einen **Teilentgeltausgleich (gestaffelt)**. Bei einer Absenkung ab 31 Stunden von 50% bis zu einer Absenkung auf 28 Stunden pro Woche von 150%, d.h. bei 28 Stunden sind 29,5 Stunden zu bezahlen. Mit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann die Wochenarbeitszeit in einzelnen Unternehmen zudem auf bis zu 26 Stunden reduziert werden können.



- ▶ **Betriebsvereinbarungen rund um den TV ZiA, die u.a. abgeschlossen werden könnten:**
 - ▶ BV zur Erhöhung des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts und Beschäftigungssicherung (§3 TV ZiA)
 - ▶ BV zur Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich und Beschäftigungssicherung (§4 TV ZiA)
 - ▶ VerfahrensBV zu den ergänzenden Übernahmevorschriften für AZUBIs (§6 TV ZiA)

Quellen:

Quelle GS Frankfurt:

http://www.igmetall-frankfurt.de/fileadmin/user/Downloads/PDF-Datei/2020_03_31.pdf
(Praxishinweise)

Quelle GS Düsseldorf/Neuss:

http://duesseldorf-neuss.igmetall.de/wp-content/uploads/2020/03/ME_Neuer-TV_Webinar.pdf

Quelle Corona Infopaket 2:

https://extranet.igmetall.de/view_105387.htm



5

Tarifliche Freistellungszeit

Kollektive Nutzung der Wahloption - TV T-Zug in Zeit -

- ▶ Gemäß der Wahloption aus dem Tarifabschluss der MuE-Industrie 2018 können die Beschäftigten das tarifliche Zusatzgeld (27,5 Prozent eines Monatsverdienstes) in Zeit nehmen (Tarifliche Freistellungszeit). Anspruch auf zusätzliche 8 freie Tage haben Beschäftigte in Schichtarbeit sowie Beschäftigte, die kleine Kinder betreuen oder pflegebedürftige Beschäftigte.
Im Wege einer **betrieblichen Öffnungsklausel** können die Betriebsparteien den Anspruch auf tarifliche Freistellungszeit auch auf Beschäftigtengruppen und Bereiche erweitern.

6

Reduzierung verlängerte Vollzeit

Reduzierung verlängerte Vollzeit

d.h. Reduzierung der Arbeitszeit für Beschäftigte, die nach den tariflichen und betrieblichen Regelungen mehr als 35 Stunden/Woche (West) bis zu 40 Stunden/Woche arbeiten

- ▶ Zu beachten ist, dass die „verlängerte Vollzeit“ der Zustimmung des Beschäftigten bedarf und als verlängerte Arbeitszeit zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber vereinbart werden muss („doppelte Freiwilligkeit“).
- ▶ Beschäftigte mit einer „verlängerten Vollzeit“ haben einen Anspruch auf eine entsprechend erhöhte Bezahlung.
- ▶ Wenn der Beschäftigte oder der Arbeitgeber es wünscht, wird die verlängerte Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert und wieder auf die tarifliche Arbeitszeit zurückgeführt. Das Arbeitsentgelt wird dann auch entsprechend angepasst (Meine et al 2018: Handbuch Arbeitszeit, S.74).



- ▶ *Beispiel Bosch*: individuell vereinbarte Arbeitszeitaufstockung wird kollektiv „zurückgeführt“ (bei Bosch bspw. für jeden um 10%)

7

Weitere Formen temporärer Absenkung von Vollzeit - Prüfung

- ▶ Verkürzte Vollzeit (Tarifvertrag IG Metall)
 - Beschäftigte können ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden reduzieren.
 - Vorteile gegenüber der Brückenteilzeit
 - kann mehrmals hintereinander genutzt werden
 - keine Einschränkungen für kleinere und mittlere Betriebe
 - im Tarifvertrag konkretes Verfahren festgelegt
 - mögliche Ablehnungsgründe des Arbeitgebers klar definiert
- ▶ Teilzeit als Brückenteilzeit (Gesetz)
 - für Betriebe ab 45 Beschäftigte
 - Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate
 - mindestens 1 Jahr, maximal 5 Jahre
- ▶ Teilzeit in Form von Sabbaticals
 - verschiedene Modelle mit unterschiedlich langen Ansparzeiten
 - häufig: auf längere Arbeitsphase in Vollzeit folgt eine längere Freistellungsphase
 - Beispiele:
 - BMW: Ansparzeit kann als 4-wöchiges Kurzzeit-Sabbatical mit Entgeltreduzierung genutzt werden oder aber in Form einzelner freier Tage im Jahresverlauf



- 3,5 Jahre TV Weiterbildung IG Metall (d.h. anlassbezogenes Sabbatical zu Gunsten von Weiterbildung)

Hinweis auf die aktuelle Debatte um die 4-Tage-Woche mit (Teil)Entgeltausgleich

Bei Entstehung dieses Papiers (September 2020) diskutiert die IG Metall über einen Vorschlag für eine „4-Tage-Woche“:

- ▶ 4-Tage-Woche als **Wahlmöglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung** für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie
- ▶ Während Kurzarbeit die wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronakrise abfedert, soll die 4-Tage-Woche längerfristig Beschäftigung in der Transformation sichern
- ▶ **Teilweiser Entgeltausgleich** für Beschäftigte, damit der Einkommensverlust nicht zu hoch ist
- ▶ Vorteil für Unternehmen: Fachkräfte halten statt entlassen, Kosten sparen – zum Beispiel für Sozialpläne – und höhere Produktivität

Diese Ansätze könnten in der nächsten Tarifrunde der M&E-Industrie (2021) ggf. in den Forderungskatalog aufgenommen werden.

8

TV zur Beschäftigungssicherung

Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung

- ▶ Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung (TV Besch) eröffnen den Betriebsparteien die Möglichkeit, eine Arbeitszeitverkürzung ohne Entgeltausgleich im Gegenzug zur Beschäftigungssicherung (für die Dauer der Vereinbarung) zu vereinbaren.
- ▶ Die Einbußen für die Beschäftigten sind bei einer Arbeitszeitabsenkung gemäß TV Besch demgemäß erheblich größer als im Falle von Kurzarbeit mit Kurzarbeitergeld.



- ▶ Beachtet werden sollte, dass der TV Besch als ergänzende Regelung zur Kurzarbeit entstanden ist, die dann angewendet werden kann, wenn die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht oder nicht mehr vorliegen.

Inhalt:

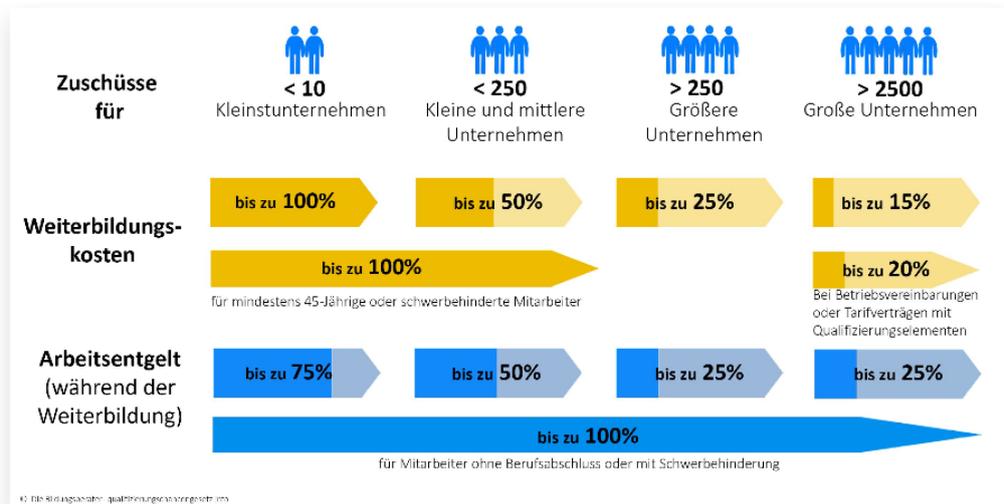
- ▶ Der TV Besch bietet die Möglichkeit einer vorübergehenden Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
 - um maximal 5 oder 6 Stunden in den westlichen Tarifgebieten auf bis zu 30 oder 29 Stunden (Letzteres in den Tarifgebieten Bayern und Niedersachsen)
 - für die ostdeutschen Tarifgebiete auf bis zu 33 Stunden
- ▶ So wie bei der Kurzarbeit kann auch hier die Absenkung der Arbeitszeit einheitlich für den ganzen Betrieb, Teile des Betriebes oder auch für Gruppen von Beschäftigten erfolgen. Auch eine unterschiedliche Absenkung der Arbeitszeit oder eine unterschiedliche Dauer der Absenkung kann vereinbart werden. Je nach Tarifgebiet werden Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, die Ausbilder*innen in den Ausbildungswerkstätten und die Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft ausgenommen. Die Absenkung der Arbeitszeit muss über eine freiwillige Betriebsvereinbarung erfolgen. Sie kann nicht über die betriebliche Einigungsstelle vom Arbeitgeber erzwungen werden.
- ▶ Monatliche Entgelte vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Verdienstaumgleich ist tarifvertraglich nicht vorgesehen. Auch die vom Entgelt abgeleiteten Leistungen – beispielsweise Entgeltfortzahlung – verringern sich entsprechend. Die Betriebsparteien können allerdings Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen wie betriebliche Sonderzahlungen oder Urlaubsgeld verrechnet werden.



Qualifizierungszeiten ausweiten

Qualifizierungszeit ausweiten

- ▶ Bei rückläufigen Aufträgen/geringerem Arbeitsvolumen sind alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Qualifizierung zu nutzen und, wenn möglich, in der betrieblichen Praxis auszuweiten. Hierzu zählen u.a. das Qualifizierungschancengesetz und das „[Arbeit-von-morgen-Gesetz](#)“
- ▶ Qualifizierungschancengesetz
Förderung für Beschäftigte, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Ziel ist es, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmer*innen, die eine Weiterbildung in einem Beruf anstreben, in dem Engpässe an Fachkräften bestehen.



¹ Quelle: <https://qualifizierungschancengesetz.info/>



„[Arbeit-von-morgen-Gesetz](#)“

Enthält vereinfachtes Verfahren für Beantragung und Bewilligung nach dem Qualifizierungschancengesetz

Insourcing von Fremdvergaben

Insourcing von Fremdvergaben

Ob Insourcing von Fremdvergaben möglich ist, sollte immer geprüft werden, bevor über andere Instrumente zur Beschäftigungssicherung verhandelt wird.

- ▶ Dabei geht es zum einen um Rückholung bisher fremdvergebener Aufgaben (Gegenteil von Outsourcing)
Zum anderen geht es darüber hinaus um die Erschließung zusätzlicher Aufgabenfelder oder die Akquisition von zusätzlichem Auftragsvolumen. Über beide Wege kann die Beschäftigung im Unternehmen erhöht oder gesichert werden.
- ▶ Formal wird hiermit am stärksten die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten ermöglicht, es findet eine starke Erweiterung der „klassischen“ Themengebiete für die Betriebsräte statt.

Quelle: https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_37.pdf



Aktuelle Beispiele aus der Praxis

ZF

- ▶ Beschäftigungssicherung bis Ende 2022 vereinbart
- ▶ ZF kann Kapazitäten durch Kurzarbeit, Reduktion der Arbeitszeit um bis zu 20 Prozent, Altersteilzeit und Abfindungen anpassen
- ▶ Teilentgeltausgleich gemäß „Tariflicher Kurzarbeit“ BaWü (TV Kurzarbeit und Beschäftigung)
- ▶ Zahl der Auszubildenden bleibt auf heutigem Niveau
- ▶ Unternehmen und Arbeitnehmervertretung entwickeln gemeinsam langfristige Zukunftsbilder für die Standorte

Bosch

- ▶ Entwicklung, Forschung, Vertrieb und Verwaltung
 - Reduzierung der Arbeitszeit um 10% (Beschäftigte mit 40- und 38-Stunden/Woche) oder um 8,57% (Beschäftigte mit 35 Stunden/Woche und weniger bis 28 Stunden/Woche) auf Basis des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung (TV Besch)
 - Entsprechend sinkt auch das Einkommen, wobei Beschäftigte mit einer tariflichen Wochenarbeitszeit von höchstens 35 Stunden einen Teillohnausgleich in Form einer Aufstockung des Weihnachtsgelds erhalten
- ▶ Fertigung
 - bis Ende 2020 Kurzarbeit
 - Aufstockung Kurzarbeitergeld auf 80,5 bis 95,5% des normalen Nettos

Daimler

- ▶ Ab Oktober 2020 wird Arbeitszeit für ein Jahr um 5,71% abgesenkt
- ▶ in Angestelltenbereichen und produktionsnahen Bereichen um 2 Stunden
- ▶ Einkommen sinkt entsprechend
- ▶ Nutzung T-Zug in freien Tagen
- ▶ Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung bis 2030, die im Dezember 2017 getroffen wurde, wurde 2020 bestätigt.



Zum Hintergrund:

Beschlüsse Gewerkschaftstag 2019 zu Kernthemen und -projekten der IG Metall:

- ▶ Kollektive Arbeitszeitreduzierung gegen die Rationalisierungsfolgen in der Transformation – 35-Stunden-Woche durchsetzen bzw. stabilisieren
- ▶ Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten stärken – u.a. auch durch lebensphasenorientierte Wertzeitkonten (Insolvenzschutz/Portabilität)
- ▶ Ausgleich für belastende Arbeitszeiten schaffen – leistungspolitisches Projekt zu den Themen Personalbemessung, Leistungsverdichtung und Stress initiieren
- ▶ Individuelle Rechte bei der Arbeitszeit sichern und ausbauen – Ausweitung der Wahloption zur Arbeitszeitverkürzung auf weitere Branchen/Beschäftigtengruppen
- ▶ Arbeitspolitische Schutzrechte erhalten und neue schaffen – gegen Öffnungsklauseln u.a. zur wöchentlichen Höchst Arbeitszeit