

Informationen zur

Tarifpolitik

WSI

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 66

Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit

- Übersicht über 18 Wirtschaftszweige -

Aktualisierte Fassung

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

Überblick I - XIII

Tarfbereiche im Einzelnen 1 - 28

Düsseldorf, Juli 2010

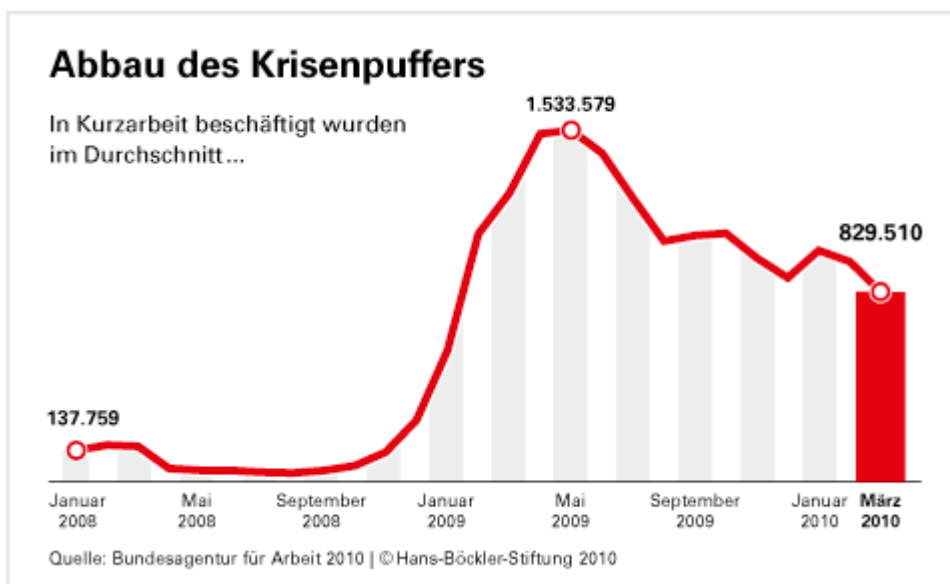
Weitere Informationen im Internet:

www.tarifvertrag.de

www.lohnspiegel.de

Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat seit Ende 2008 verstärkt auf den Arbeitsmarkt übergegriffen. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen ist seitdem von knapp 3 Mio. auf in der Spitze 3,6 Mio. gestiegen. Durch den sehr starken Rückgriff auf das Instrument der Kurzarbeit sowie durch den Abbau von Zeitguthaben auf den Arbeitszeitkonten der Beschäftigten konnte jedoch der befürchtete Anstieg auf über 5 Mio. registrierte Arbeitslose vermieden werden (Bogedan/Bremer/Herzog-Stein 2009, Bispinck/Dribbusch/Öz 2010).



Die Kurzarbeit ist Gegenstand gesetzlicher und tarifvertraglicher Regulierung. Darüber hinaus sehen die Tarifverträge vieler Branchen auch die Möglichkeit befristeter Arbeitszeitverkürzung ohne Bezugnahme auf Kurzarbeitsregelungen vor.¹

Um die materiellen Folgen der Kurzarbeit zu begrenzen, sieht das Sozialgesetzbuch (SGB III) die Zahlung von Kurzarbeitergeld vor. Es kann nach den im Zuge der Krise geänderten Bestimmungen für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten gezahlt werden. Die Leistung beträgt je nach Familienstand 60 bzw. 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz von Vollbeschäftigung und Kurzarbeit.

In den Tarifverträgen vieler Branchen gibt es spezielle Regelungen zur Kurzarbeit, die sich auf die Einführung und Ausgestaltung dieses Instruments im Einzelnen beziehen. In den Tarifverträgen finden sich im Wesentlichen Bestimmungen zu folgenden Aspekten:

¹ Vgl. zu den tariflichen Regelungen über befristete Arbeitszeitverkürzung Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2009.

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates
- Umfang der Kurzarbeit
- Ankündigungsfrist
- Gehaltskürzung bei geringfügiger Kurzarbeit
- Zuschuss und Zuschusshöhe
- Kündigung während der Kurzarbeit
- Remanenzkosten

Die folgende Auswertung gibt einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen in ausgewählten Tarifbereichen. Im Anhang werden die Tarifregelungen im Wortlaut dokumentiert. Berücksichtigt wurden bei der Auswertung folgende Branchen, z.T. mit ausgewählten regionalen Geltungsbereichen, auf dem Regelungsstand vom Juli 2010:

- | | |
|-----------------------------|---|
| ■ Bankgewerbe | ■ Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie |
| ■ Chemische Industrie | ■ Hotel- und Gaststättengewerbe |
| ■ Deutsche Bahn AG | ■ Metall- und Elektroindustrie |
| ■ Deutsche Telekom AG | ■ Papier erzeugende Industrie |
| ■ Druckindustrie | ■ Papier verarbeitende Industrie |
| ■ Einzelhandel | ■ Süßwarenindustrie |
| ■ Eisen- und Stahlindustrie | ■ Transport- und Verkehrsgewerbe |
| ■ Gebäudereinigerhandwerk | ■ Textil- und Bekleidungsindustrie |
| ■ Groß- und Außenhandel | ■ Versicherungsgewerbe |

Die Regelungen finden sich zumeist in den Manteltarifverträgen der jeweiligen Tarifbereiche. In der Metall- und Elektroindustrie wurden in der Tarifrunde 2010 spezielle tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit vereinbart. In Nordrhein-Westfalen schlossen die Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (TV ZiA), der neue tarifliche Instrumente zur Beschäftigungssicherung enthält. In Baden-Württemberg vereinbarten die Tarifparteien bereits im April 2009 einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung, der im Rahmen der Tarifrunde 2010 überarbeitet wurde (siehe Kasten).

Eckpunkte der Tarifiergebnisse 2010 in der Metallindustrie zu Kurzarbeit und Beschäftigungssicherung

NRW: Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“

- Voraussetzung: Gesetzliche Kurzarbeit für mindestens 12 Monate
- anschließend neue tarifliche Kurzarbeit mit abgesenkten Remanenzkosten für mindestens 6 Monate möglich
- anschließend Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich bis zu 28(26)* Stunden für mindestens 6 Monate möglich
- Verbesserung der Übernahme von Ausgebildeten
- Laufzeit: bis 30.06.2012 ohne Nachwirkung

Baden-Württemberg: Tarifvertrag zur Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung vom 15.4.2009/18.02.2010

- Einführung von zwei neuen freiwilligen Modellen zur Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld
- tarifliche Regelungen zur Senkung der Remanenzkosten
- Regelungen zur Absenkung der Arbeitszeit (tarifliche Kurzarbeit) mit einer Arbeitszeit von 28(26)* – 31,5 Std./Woche und Teilentgeltausgleich
- Laufzeit: bis 30.06.2012 ohne Nachwirkung

* ohne (mit) Zustimmung der Tarifvertragsparteien

In den anderen hier untersuchten Branchen gab es in der Tarifrunde 2010 keine neuen tariflichen Regelungen zur Kurzarbeit.

In sechs der ausgewählten Branchen gibt es keine tariflichen Regelungen zur Kurzarbeit: Gebäudereinigerhandwerk, privates Bankgewerbe, Versicherungsgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe und Verkehrsgewerbe Thüringen. Im Manteltarifvertrag für die ArbeiterInnen der Druckindustrie heißt es lediglich:

*Druckindustrie ArbeiterInnen:
„In Fällen von Arbeitsmangel ist zur Vermeidung von
Kündigungen Kurzarbeit zulässig.“*

Die übrigen Tarifbereiche sehen folgendermaßen differenzierte Regelungen vor:

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

In nahezu allen Branchen gibt es Bestimmungen zur Mitbestimmung des Betriebsrats. So wird beispielsweise darauf verwiesen, dass bei der Einführung von Kurzarbeit die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden müssen:

*Chemische Industrie West und Ost:
„unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen“*

Textilindustrie Westfalen/Osnabrück:

„unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats“

In anderen Bereichen wird zur möglichen Vereinbarung von Kurzarbeit allgemein auf die Mitbestimmung bzw. Zustimmung des Betriebsrats abgestellt bzw. der Abschluss einer Betriebsvereinbarung als Voraussetzung genannt:

*Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:
„mit Zustimmung des Betriebsrates“*

*Metallindustrie Nordrhein-Westfalen:
„Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte (§ 87 Betriebsverfassungsgesetz) sind einzuhalten“*

*Deutsche Bahn AG:
„Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.“*

*Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen:
„mit Zustimmung des Betriebsrats“*

*Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt:
„nach eingehender Überprüfung und Zustimmung des Betriebsrats“*

*Papier verarbeitende Industrie West, ArbeiterInnen:
„ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren“*

*Süßwarenindustrie West:
„unter Mitbestimmung des Betriebsrats“*

*Transport- und Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen:
„In Betrieben mit Betriebsrat ist die Verkürzung der Arbeitszeit mit diesem zu vereinbaren.“*

*Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen:
„nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung“*

Der Tarifvertrag für die Eisen- und Stahlindustrie nennt auch inhaltliche Punkte, die in der Betriebsvereinbarung geregelt werden müssen, wie z.B. Beginn und Dauer, Lage und Verteilung, Personenkreis u.a.

Schwächer sind die Formulierungen in diesen Bereichen:

*Druckindustrie, Nordrhein-Westfalen, Angestellte:
„im Einvernehmen mit dem Betriebsrat“*

*Einzelhandel Nordrhein-Westfalen:
„nach vorheriger Anhörung des Betriebsrates“*

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte bleiben davon allerdings unberührt. In manchen Bereichen sind auch Regelungen für betriebsratslose Betriebe getroffen.

*Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe:
„in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft“*

*Einzelhandel Nordrhein-Westfalen:
„Besteht kein Betriebsrat, so soll über die Einführung der Kurzarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Vereinbarung getroffen werden.“*

Vorrang anderer Arbeitszeitregelungen

Im Manteltarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden ist explizit geregelt, dass die Einführung von Kurzarbeit erst nachrangig in Betracht kommt.

*Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:
„Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit.“*

Ankündigungsfrist

In der Mehrzahl der Tarifbereiche werden Ankündigungsfristen definiert, die bei der Einführung von Kurzarbeit eingehalten werden müssen. Sie reichen von 5 Tagen bis zu einem Monat:

- **5 Arbeitstage:** Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe
- **6 Tage:** Süßwarenindustrie West
- **7 Tage/1 Woche:** Papier verarbeitende Industrie West, Textilindustrie Westfalen/Osnabrück, Bekleidungsindustrie West (ArbeiterInnen), Transport- und Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen (ArbeiterInnen)
- **14 Tage:** Chemische Industrie (kürzere Fristen möglich), Deutsche Bahn AG (1 Woche möglich), Deutsche Telekom AG (1 Woche möglich)
- **3 Wochen:** Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden
- **4 Wochen/30 Tage:** Bekleidungsindustrie Bayern (Angestellte), Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt (mit Betriebsrats-Zustimmung 7 Tage möglich)

In der Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen heißt es, dass zwischen dem Abschluss der Betriebsvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen muss.

Unterbrechung der Kurzarbeit

Wird die Kurzarbeit unterbrochen, muss bei erneuter Kurzarbeit nicht unbedingt die Ankündigungsfrist eingehalten werden. Folgende Fristen finden sich dazu in den Verträgen:

Papier verarbeitende Industrie Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Angestellte:

„Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.“

Bekleidungsindustrie Bayern, Angestellte:

„Wird Kurzarbeit vorübergehend, d.h. bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung von Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.“

Deutsche Bahn AG (ähnlich Deutsche Telekom AG):

„...bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.“

Umfang der Kurzarbeit

Zum (Mindest-)Umfang der Kurzarbeit finden sich zumeist keine Regelungen. Eine Ausnahme bildet der Manteltarifvertrag des Groß- und Außenhandels Nordrhein-Westfalen. Dort heißt es:

„Kurzarbeit ist darüber hinaus nur zulässig, wenn mehr als 10 % der betrieblichen Arbeitszeit ausfällt, und zwar für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens vier Wochen für mindestens ein Drittel der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer und wenn die gesamte Arbeitszeit der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 3 % niedriger ist als die tarifliche Arbeitszeit.“

Gehaltskürzung bei Kurzarbeit

In manchen Tarifbereichen ist festgelegt, dass bei geringfügiger Kurzarbeit keine Kürzung der Löhne und Gehälter vorgenommen werden darf.

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:

„Würde ein Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (i. S. d. SGB III) zu einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts um bis zu 10 % führen, bleibt das monatliche Bruttomonatsentgelt, das Beschäftigte ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten, ungekürzt.“

Diese Bestimmung findet während der Laufzeit des Tarifvertrages zur Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung bis zum 30.06.2012 keine Anwendung.

Deutsche Bahn AG

„Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich 10 % unterbleibt die Kürzung.“

Deutsche Telekom AG:

„Bei Herabsetzung bis zu einschließlich 10 v. H. unterbleibt die Kürzung.“

In anderen Bereichen ist eine Arbeitszeitgrenze festgelegt, bei deren Unterschreiten die Vergütung nicht weiter gekürzt werden darf.

Textilindustrie Westfalen/Osnabrück, Angestellte:

„Wird die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt des Monats auf weniger als 28 Stunden gekürzt, darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.“

Bekleidungsindustrie Bayern, Angestellte:

„Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 24 Stunden verkürzt, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.“

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

In einer Reihe von Branchen ist eine tarifliche Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes vereinbart. Dabei fällt die Höhe des Zuschusses durchaus unterschiedlich aus und sichert zwischen 75 und 100 % des Nettoarbeitsentgeltes.

Chemische Industrie:

*„Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und **90 % des Nettoarbeitsentgelts**, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. ... Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.“*

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:

*„Dieser (Zuschuss) ist so zu bemessen, dass Beschäftigte zum gekürzten Bruttomonatsentgelt und Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu **80 %** des vereinbarten **Bruttomonatsentgelts** (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts erhalten, jedoch nicht mehr als das **Nettoentgelt**, das diesem Bruttomonatsentgelt entspricht.“*

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können anstelle dieser Regelung zwei alternative Modelle angewendet werden, die im Tarifvertrag zur Kurzarbeit, *Qualifizierung und Beschäftigung* neu eingeführt wurden.

- Im Modell „A“ erhalten alle Kurzarbeiter einen Zuschuss, der unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit zu 93 Prozent des ehemaligen Vollzeitnettoentgelts führt. Um diese Kosten zu finanzieren, werden alle Beschäftigten an einer Kompensation beteiligt, auch wenn diese Beschäftigten nicht in Kurzarbeit sind.
- Im Modell „B“ gilt der Grundsatz, dass die Kurzarbeiter ihren Zuschuss (teilweise) selber finanzieren, in dem nur ihre eigenen tariflichen Einmalbeträge gekürzt werden. Aus diesem Grund ist die vereinbarte Nettoabsicherung in diesem Modell im Durchschnitt geringer.

In anderen regionalen Tarifbereichen der Metallindustrie besteht kein Aufstockungsanspruch.

Deutsche Bahn AG:

*„Der Arbeitnehmer erhält zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass der Arbeitnehmer zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu **80 v.H. des vereinbarten Bruttomonatsentgelts** (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile, maximal jedoch bis zur Höhe von **100 v.H. des fiktiven Nettoentgelts**, das er bei ungekürztem Monatsentgelt erhalten würde, erhält.“*

Deutsche Telekom AG:

*„Der Arbeitnehmer erhält zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss, der **brutto** zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalles verminderten Monatsentgelt zuzüglich Kurzarbeitergeld und **80 v. H. des Monatsentgelts**, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungsmonat erzielt hätte.“*

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen:

„Mit dem Betriebsrat ist nach § 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG unter Berücksichtigung der Finanzlage des Unternehmens ein Einkommensausgleich zu verhandeln, mit dem Ziel, während der Kurzarbeit das Nettoentgelt der Betroffenen nicht unter 75 % des bisherigen monatlich durchschnittlichen Nettoentgeltes sinken zu lassen.“

Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen:

„Für die Dauer der Kurzarbeit erhält der betroffene Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 16 % des durchschnittlichen Nettoentgelts der letzten drei Kalendermonate. Die Gesamtbezüge dürfen 100 % des Nettoentgelts nicht überschreiten.“

Papier erzeugende Industrie:

*„Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer in den schichtplanmäßig wegen Kurzarbeit ausgefallenen Stunden (Ausfallstunden) erzielt hätte; der **Prozentsatz** beträgt in der ersten Ausfallstunde 0,05 % und steigt mit jeder weiteren Ausfallstunde des Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes um 0,05 % bis **höchstens auf 4 %** ... zuzüglich einem Prozentsatz der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge...“*

Voller Anspruch bei Kündigung während Kurzarbeit

Zum Schutz der Beschäftigten, die während der Kurzarbeitsphase gekündigt werden, sehen die meisten Tarifverträge rückwirkende Ansprüche auf volles Tarifentgelt vor. Der Arbeitgeber kann in solchen Fällen in der Regel auch verlangen, dass der/die Beschäftigte voll arbeitet. Beispiele für diese Regelungen sind u.a.:

Chemische Industrie:

„Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.“

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden:

„Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt, so besteht für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt für die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.“

Metallindustrie Nordrhein-Westfalen:

„Wird Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so haben sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das regelmäßige Arbeitsentgelt..., das ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.“

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen:

„Wird einem Arbeitnehmer vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, durch den er einschließlich des Kurzarbeitergeldes einen Verdienst erhält, der der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.“

Deutsche Bahn AG:

„Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.“

Wird das Arbeitsverhältnis vor der Ankündigung oder, soweit zulässig, während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer die Leistung der vollen Arbeitszeit zu erbringen, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III besteht. Bei voller Leistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das volle Entgelt.“

Deutsche Telekom AG:

„Arbeitnehmer, die sich während der Kurzarbeit in einem vom Arbeitgeber gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, haben für die Zeit ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf ihr ungekürztes Monatsentgelt. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.“

Als Ausnahme von diesem Anspruch definiert der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Textilindustrie Westfalen/Osnabrück den Fall,

„wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.“

Kürzere Kündigungsfrist bei Kurzarbeit

In manchen Tarifbereichen ist geregelt, dass von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte eine kurze Kündigungsfrist erhalten, damit sie ggf. schneller den Betrieb verlassen und eine neue Stelle antreten können.

*Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen:
„Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit folgenden Fristen kündigen:
- Gewerbliche Arbeitnehmer mit 14 Tagen,
- Angestellte mit einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats.“*

*Einzelhandel Nordrhein-Westfalen:
„Dauert die Kurzarbeit länger als vier Wochen, so können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsende kündigen.“*

*Papier verarbeitende Industrie Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Angestellte:
„Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Wochen, so können die betroffenen Angestellten das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsletzten kündigen.“*

Absenkung der Remanenzkosten

In den Tarifabschlüssen dieses Jahres für die **Metall- und Elektroindustrie** haben die Tarifparteien Regelungen zur Verringerung der so genannten Remanenzkosten der Kurzarbeit getroffen. Das sind die Kosten, die dem Betrieb trotz Wegfall des Arbeitsentgeltes für die ausgefallene Arbeit noch verbleiben. Diese Kosten sind auf verbleibende Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen oder Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes zurückzuführen. Die tariflichen Regelungen in *Nordrhein-Westfalen* sehen im Wesentlichen die Zwölfteilung von zusätzlichem Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung vor, die auf diese Weise dem Monatsentgelt zugeschlagen werden. Im Fall von Kurzarbeit erhöht sich dadurch das Kurzarbeitergeld und der Betrieb spart so die Remanenzkosten, da nur noch anteiliges Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung für geleistete Arbeitszeit zu zahlen ist.

*Metallindustrie Nordrhein-Westfalen:
„Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann während der Laufzeit des vorliegenden Tarifvertrages vereinbart werden, dass anstelle der Zahlung der Sonderzahlungen nach §§ 14, 16 (E)MTV (zusätzliche Urlaubsvergütung) bzw. § 2 (E)TV 13. ME (Jahressonderzahlung) das laufende monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt (bzw. die Ausbildungsvergütung) entsprechend ratierlich zu erhöhen ist. Dies kann auch nur für Teile dieser Sonderzahlungen erfolgen. Beschäftigte in Altersteilzeit sind aus dieser Betriebsvereinbarung auszunehmen.“*

Voraussetzung für die Zulässigkeit einer solchen freiwilligen Betriebsvereinbarung ist, dass in dem Betrieb seit dem 1. November 2008 eine Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld von mindestens 12 Monaten bestanden hat. Die Betriebsvereinbarung hat eine Laufzeit von mindestens sechs Monaten, längstens aber bis zum Ende der Bezugsfrist. Von vorstehenden Voraussetzungen kann mit Zustimmung der Tarifparteien abgewichen werden.“

In *Baden-Württemberg* erfolgt die Senkung der Remanenzkosten über die Reduzierung der tariflichen Sonderzahlungen der in Kurzarbeit Beschäftigten. Dabei werden diese Zahlungen grundsätzlich im Umfang ihrer Kurzarbeit im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gekürzt.

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden

„Hat ein Betrieb Kurzarbeit i. S. d. SGB III durchgeführt, berechnet sich die Höhe der individuellen Ansprüche der Beschäftigten auf die tariflichen Einmalzahlungen in Abhängigkeit vom durchschnittlichen individuellen Umfang ihrer Kurzarbeit im Verhältnis zu der Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) ohne Berücksichtigung der Urlaubs- und Feiertage seit der letzten Einmalzahlung (Referenzzeitraum). Dabei ist das maximale Kürzungsvolumen abhängig von der Dauer der Kurzarbeit im Betrieb.

...

Der individuelle Anspruch auf die jeweilige tarifliche Einmalzahlung (tarifliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld) reduziert sich nach 12 Monaten Kurzarbeit je Prozent-Punkt individuellen Arbeitszeitausfalls durch Kurzarbeit im Referenzzeitraum um 1,0 %, insgesamt jedoch höchstens

- um 25 % in Betrieben mit mehr als 12 Monaten Kurzarbeit

- um 50 % in Betrieben mit mehr als 18 Monaten Kurzarbeit.

Nach 24 Monaten Kurzarbeit im Betrieb ist die Kürzung ohne Begrenzung.“

Literatur:

Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner / Öz, Fikret (2010): Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigten. Ergebnisse der Online-Erhebung des Projekts LohnSpiegel. WSI Report, Nr. 2, März 2010, Düsseldorf.

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2009): Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung. Eine Untersuchung von Tarifverträgen in 26 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik 67, Düsseldorf.

Bogedan, Claudia / Brehmer, Wolfram / Herzog-Stein, Alexander (2009), Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009. WSI Report, Nr. 1, Dezember 2009, Düsseldorf.

Übersicht über die ausgewerteten Tarifbereiche

Tarifbereich	Seite
Bekleidungsindustrie	1
Chemische Industrie	3
Deutsche Bahn AG	5
Deutsche Telekom AG	7
Druckindustrie.....	8
Einzelhandel	10
Eisen- und Stahlindustrie.....	12
Groß- und Außenhandel	13
Holz und Kunststoffverarbeitende Industrie	15
Metall- und Elektroindustrie	17
Papier erzeugende Industrie.....	20
Papier verarbeitende Industrie.....	22
Privates Transport- und Verkehrsgewerbe	24
Süßwarenindustrie.....	25
Textil- und Bekleidungsindustrie	27

Bekleidungsindustrie Bayern

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen vom 29.09.1994, i. d. F. vom 13.09.2002

§ 8 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit kann mit einer Mindestfrist von einem Monat zum 15. eines Monats oder zum Monatsende angekündigt werden.

3. Unterschreitet die wöchentliche Arbeitszeit 34 Stunden nicht, so darf eine Kürzung des Gehalts nicht erfolgen. Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 24 Stunden verkürzt, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht ein-treten.

3. Angestellte, denen während der Kurzarbeit aus betrieblichen Gründen gekündigt wird, erhalten für die letzten sechs Wochen vor dem Ausscheiden das volle Monatsgehalt, ohne Rücksicht auf die Kurzarbeit. Sofern eine längere Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB besteht, ist das volle Gehalt für die Hälfte der Kündigungsfrist weiterzuzahlen.

4. Wird Kurzarbeit vorübergehend, d.h. bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung von Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig. Dasselbe gilt, wenn die Kurzarbeit nicht später als drei Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt wird.

Bekleidungsindustrie West

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen vom 17.05.1979 / 23.09.2000

§ 7

KURZARBEIT

1. Bei Arbeitsmangel kann unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zur Vermeidung oder Einschränkung von Entlassungen für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen verkürzt werden.

Die vereinbarte Verkürzung der Arbeitszeit endet in jedem Falle mit Einstellung der Zahlung von Kurzarbeitergeld.

2. Die Regelung von Kurzarbeit bedarf der schriftlichen Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Der Betriebsrat ist verpflichtet, seinen Beschluß unverzüglich herbeizuführen und dem Arbeitgeber bekanntzugeben.

3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anzeige der Kurzarbeit beim Arbeitsamt, den Nachweis der Voraussetzungen und die Errechnungen des Kurzarbeitergeldes rechtzeitig vorzunehmen.

Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach und entstehen den einzelnen Arbeitnehmern hierdurch Nachteile, so haftet er hierfür.

4. Die Kurzarbeit bedarf einer Ankündigungsfrist von einer Woche. Die Frist beginnt mit dem auf die Ankündigung folgenden Tag und endet am Tag vor dem ersten Arbeitsausfall.
5. Entfallen die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld nach § 63 AFG, gelten die Rechtsvorschriften aus dem Annahmeverzug, soweit nicht dem Arbeitnehmer zumutbare Arbeit angeboten wird.

Chemische Industrie West

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 24.07.1992, i. d. F. vom 08.03.2007

§ 7

Kurzarbeit

I.

Im Bedarfsfalle kann Kurzarbeit für Betriebe oder Betriebsabteilungen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.

II.

Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.

III.

Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

Chemische Industrie Ost

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 27.05.2008

§ 7 Kurzarbeit

I.

Im Bedarfsfalle kann Kurzarbeit für den Betrieb oder Betriebsabteilungen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.

II.

Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Er wird ohne zeitliche Begrenzung gewährt.

Dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.

Der Zuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer eine ihm vom Arbeitgeber angebotene oder vom Arbeitsamt oder einer anderen öffentlichen Stelle geförderte zumutbare Qualifizierungsmaßnahme ablehnt oder ohne wichtigen Grund abbricht.

III.

Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

Deutsche Bahn AG

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 01.08.2002
Anlage 3

Kurzarbeit

1. Zulässigkeit

Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

2. Ankündigung

Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von 14 Kalendertagen anzukündigen. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Frist eine Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können kürzere Fristen vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.

Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

3. Bezahlung

Dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird das Entgelt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als 10 v. H. herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich 10 v. H. unterbleibt die Kürzung.

4. Zuschuss

Der Arbeitnehmer erhält zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass der Arbeitnehmer zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 v. H. des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile maximal jedoch bis zur Höhe von 100 v. H. des fiktiven Nettoentgelts, das er bei ungekürztem Monatsentgelt erhalten würde, erhält.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor der Ankündigung oder, soweit zulässig, während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer die Leistung der vollen Arbeitszeit zu erbringen, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III besteht. Bei voller Leistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das volle Entgelt.

Deutsche Telekom AG

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 01.03.2004

§ 28 Kurzarbeit

- (1) Kurzarbeit kann ohne Änderungskündigung mit Zustimmung des Betriebsrates für Betriebe und Betriebsteile eingeführt werden. Nach Zustimmung durch den Betriebsrat ist die Einführung der Kurzarbeit dem Arbeitnehmer mit einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen anzukündigen. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Frist eine Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können kürzere Fristen vereinbaren.
- (2) Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor der Aufnahme bzw. Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.
- (3) Den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern wird das Entgelt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als 10 v. H. herabgesetzt wird. Bei Herabsetzung bis zu einschließlich 10 v. H. unterbleibt die Kürzung.
- (4) Der Arbeitnehmer erhält zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalles verminderten Monatsentgelt zuzüglich Kurzarbeitergeld und 80 v. H. des Monatsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungsmonat erzielt hätte.
- (5) Zuschläge gemäß § 20 werden entsprechend den tatsächlich anfallenden Zeiten gezahlt.
- (6) Arbeitnehmer, die sich während der Kurzarbeit in einem vom Arbeitgeber gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, haben für die Zeit ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf ihr ungekürztes Monatsentgelt. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

Druckindustrie

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen vom 15.07.2005

§ 3 Arbeitszeit

4. In Fällen von Arbeitsmangel ist zur Vermeidung von Kündigungen Kurzarbeit zulässig.

Druckindustrie Nordrhein-Westfalen

Manteltarifvertrag für Angestellte vom 12.06.2006

§ 5 Kurzarbeit

Um Entlassungen möglichst zu vermeiden, kann die Geschäftsleitung für die in Frage kommenden Angestellten eine Verkürzung der Arbeitszeit des ganzen Betriebes oder für einzelne Abteilungen des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbaren.

Dabei sind die Bestimmungen des § 87 Abs. 1 Ziffer 3 und Abs. 2 BetrVG zu beachten.

Angestellten, denen während der Kurzarbeit gekündigt wird, erhalten für die Dauer der Kurzarbeit, höchstens jedoch für drei Monate vor dem Ausscheiden, die vollen Monatsbezüge ohne Rücksicht auf die Kurzarbeit.

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 25.07.2008

§ 9 Kurzarbeit

- (1) Zur Vermeidung von Kündigungen und Entlassungen kann nach vorheriger Anhörung des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen Kurzarbeit unter Berücksichtigung der Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes eingeführt werden. Besteht kein Betriebsrat, so soll über die Einführung der Kurzarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Vereinbarung getroffen werden.

- (2) Dauert die Kurzarbeit länger als vier Wochen, so können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsende kündigen.

Einzelhandel Brandenburg

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 04.09.2008

§ 16 Kündigungsschutz

Vor dem Aussprechen einer Kündigung gemäß Kündigungsschutzgesetz ist von der Möglichkeit einer Umschulungs- oder Weiterbildungsmaßnahme oder **Kurzarbeit** auf der Grundlage des SGB III vorrangig Gebrauch zu machen.

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte vom 15.03.1989 / 20.06.2000

§ 8 Kurzarbeit

1. Aus dringenden betrieblichen Gründen, z. B. zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht einzelne Arbeitnehmer) eine kürzere als die regelmäßige Arbeitszeit einführen.
2. Die Betriebsvereinbarung muss u. a. folgendes regeln:
 - 2.1 Beginn der Dauer der Kurzarbeit; zwischen dem Abschluss der Betriebsvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit muss ein Zeitraum von einer Woche liegen;
 - 2.2 Lage und Verteilung;
 - 2.3 Personenkreis.
3. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit folgenden Fristen kündigen:
 - Gewerbliche Arbeitnehmer mit 14 Tagen,
 - Angestellte mit einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.
4. Wird einem Arbeitnehmer vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den er einschließlich des Kurzarbeitergeldes einen Verdienst erhält, der der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden wichtigen Grund erfolgt.
5. Ergänzende freiwillige Betriebsvereinbarungen sind zulässig.
- 6.1 Fällt Nachtarbeit, Samstagnachtarbeit, Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit wegen Kurzarbeit aus, so wird für die ausgefallenen Stunden ein Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld in Höhe von 100 % des Zuschlags gezahlt, der gemäß § 7 Teilziffer 1.2.2 (Nachtarbeit), 1.2.6 (Samstagnachtarbeit), 1.2.7 (Sonntagsarbeit), 1.2.8 (Arbeit am 1. Januar, 1. Ostertag, 1. Mai, 1. Pfingsttag, 1. Weihnachtstag) oder 1.2.9 (Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen) ohne Arbeitsausfall zu zahlen gewesen wäre.
- 6.2 Soweit diese Zuschläge als steuerpflichtiges Entgelt bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt werden und deshalb den Anspruch auf gesetzliches Kurzarbeitergeld erhöhen, tritt ein Ausfall von Zuschlägen gemäß Teilziffer 6.1 nicht ein.

Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 28.06.2007

§ 5 Kurzarbeit

1. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann mit Zustimmung des Betriebsrates - soweit vorhanden - zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Schließungen Kurzarbeit eingeführt werden, wenn ein unvermeidbarer Arbeitsausfall eintritt, der entweder auf wirtschaftlichen Ursachen einschließlich betrieblicher Strukturveränderungen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht.
2. Kurzarbeit ist darüber hinaus nur zulässig, wenn mehr als 10% der betrieblichen Arbeitszeit ausfällt, und zwar für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens vier Wochen für mindestens ein Drittel der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer und wenn die gesamte Arbeitszeit der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 3% niedriger ist als die tarifliche Arbeitszeit.
3. Die Kurzarbeit kann mit dem Tag eingeführt werden, an dem die Anzeige über den Arbeitsausfall beim Arbeitsamt eingegangen ist und die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes gemäß dem Arbeitsförderungsgesetz/SGB III gegeben sind.

Für die Dauer der Kurzarbeit erhält der betroffene Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 16% des durchschnittlichen Nettoentgelts der letzten drei Kalendermonate. Die Gesamtbezüge dürfen 100% des Nettoentgelts nicht überschreiten.

Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 19.06.2000

§ 6 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann nach eingehender Überprüfung und Zustimmung mit dem Betriebsrat ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverträge mit einer Ankündigungsfrist von 30 Tagen vom Arbeitgeber eingeführt werden. Diese Ankündigungsfrist kann je nach Anlass verkürzt werden oder entfallen. In Unternehmen mit Betriebsrat kann die Ankündigungsfrist nur in Ausnahmefällen mit dessen Zustimmung auf sieben Tage reduziert werden.
2. Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Wochen, so kann das Arbeitsverhältnis von den betroffenen Arbeitnehmer/-innen, sofern für sie tariflich oder einzelvertraglich eine längere Kündigungsfrist gilt, mit einer Frist von zwei Wochen zum Wochenschluss gekündigt werden.
3. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung gem. Abs. 1 abhängig.

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte vom 01.01.1999

§ 7 Kurzarbeit

1. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft – von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Änderungskündigung abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
2. Kommt eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 1, Ziffer 2 BetrVG herbeizuführen.
3. Die Kurzarbeit ist den betroffenen ArbeitnehmerInnen mindestens fünf Arbeitstage vor Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
4. Mit dem Betriebsrat ist nach § 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG unter Berücksichtigung der Finanzlage des Unternehmens ein Einkommensausgleich zu verhandeln, mit dem Ziel, während der Kurzarbeitszeit das Nettoentgelt der Betroffenen nicht unter 75 % des bisherigen monatlich durchschnittlichen Nettoentgeltes sinken zu lassen.

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte vom 01.09.2005

Kurzarbeit

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann durch Betriebsvereinbarungen – in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft – von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.

Kommt innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Absatz 2 BetrVG herbeizuführen.

Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Personen des unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, so gilt der Präsident des LAG Hamm als unparteiischer Vorsitzender. Wenn er nicht zur Verfügung steht, gilt § 98 ArbGG.

Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern mindestens fünf Arbeitstage vor Beginn betriebsüblich anzuzeigen.

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.

Metallindustrie Nordrhein-Westfalen

Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (TV ZiA) vom 18.2.2010

§ 3 ZiA-Kurzarbeit

1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann während der Laufzeit des vorliegenden Tarifvertrages vereinbart werden, dass anstelle der Zahlung der Sonderzahlungen nach §§ 14, 16 (E)MTV (zusätzliche Urlaubsvergütung) bzw. § 2 (E)TV 13. ME (Jahressonderzahlung) das laufende monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt (bzw. die Ausbildungsvergütung) entsprechend ratierlich zu erhöhen ist. Dies kann auch nur für Teile dieser Sonderzahlungen erfolgen. Beschäftigte in Altersteilzeit sind aus dieser Betriebsvereinbarung auszunehmen.

Voraussetzung für die Zulässigkeit einer solchen freiwilligen Betriebsvereinbarung ist, dass in dem Betrieb seit dem 1. November 2008 eine Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld von mindestens 12 Monaten bestanden hat.

Die Betriebsvereinbarung hat eine Laufzeit von mindestens sechs Monaten, längstens aber bis zum Ende der Bezugsfrist.

Von vorstehenden Voraussetzungen kann mit Zustimmung der Tarifparteien abgewichen werden.

2. Als entsprechend ratierlich erhöht gilt das laufende regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt, wenn die Erhöhung bei vollständigem Entfallen der zusätzlichen Urlaubsvergütung für das Kalenderjahr mindestens 6 %, bei vollständigen Entfallen des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung mindestens 4,6 % und bei vollständigen Entfallen beider Zahlungen mindestens 10,6 % des „Tarifeinkommens“ beträgt (bei anteiligem Entfallen der Sonderzahlungen sind die Prozentsätze entsprechend anzupassen).

Tarifeinkommen ist das individuelle regelmäßige Monatsentgelt (bzw. Ausbildungsvergütung) des Auszahlungsmonats (feste sowie variable Bestandteile ohne Mehrarbeitsentgelt), soweit es Gegenstand einer linearen Tarifierhöhung wäre. Der Erhöhungsbetrag geht nicht in Durchschnittsberechnungen aller Art ein.

3. Deckt die Laufzeit der Betriebsvereinbarung nach Nr. 1 nicht alle Monate des Kalenderjahres ab, ist die ratierliche Auszahlung bis zum Kalenderjahresende beizubehalten und die Beschäftigten / Auszubildenden erhalten mit der Abrechnung für November eine Nachzahlung hinsichtlich der unterjährig nicht abgedeckten Monate, mit der bereits erhaltene Zahlungen der zusätzlichen Urlaubsvergütung verrechnet werden können.

Für alle Kalendermonate außerhalb der Laufzeit der Betriebsvereinbarung zur ZiA-Kurzarbeit wird die ratierliche Erhöhung aufgrund von Kurzarbeit nicht gekürzt.

4. Die Betriebsvereinbarung hat vorzusehen, dass betroffene Beschäftigte aller Entgeltgruppen, unabhängig von den persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (insbesondere hinsichtlich der Beitragsbemessungsgrenze), mindestens das Netto-Monatseinkommen erzielen, das sich ergäbe, wenn das nach Nr. 1 und 2 erhöhte laufende regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt als Sollentgelt (§ 179 SGB III) zu Grunde gelegt würde.

Dies gilt als erfüllt, wenn der Beschäftigte für den die Beitragsbemessungsgrenze überschreitenden Anteil der Erhöhung ein Netto-Entgelt entsprechend der jeweiligen Leistungshöhe des Kurzarbeitergeldes (60 bzw. 67 % netto) erhält.

5. Die Betriebsparteien haben zu vereinbaren, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung mindestens gegenüber jenen Beschäftigten ausgeschlossen sind, die in Kurzarbeit einbezogen werden.
6. Der Abschluss einer solchen freiwilligen Betriebsvereinbarung gilt als wesentliche Änderung der Einkommensverhältnisse nach § 7 Abs. 2 Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV EUW). Beschäftigte können verlangen, dass unabhängig vom Durchführungsweg (§ 8 TV EUW) die betriebliche Altersversorgung ruhend gestellt wird. Unter „ruhend stellen“ verstehen die Tarifparteien, dass die Versorgungsansprüche gewahrt bleiben, jedoch während der Zeit des Ruhens nicht weiter anwachsen. Sollten in diesem Zusammenhang Kosten entstehen, gehen diese zu Lasten des Arbeitgebers.

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte vom 14.06.2005

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

7.7.1.4 Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit.

§ 8 Abweichende Arbeitszeit

8.2 Kurzarbeit

Kurzarbeit im Sinne des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB III) kann mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden.

8.2.1 Einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es dazu nicht.

8.2.2 Die Einführung bedarf einer Ankündigungsfrist von drei Wochen zum Wochenschluss. Die Kurzarbeit gilt als eingeführt mit dem Beginn der Kalenderwoche, für die sie angekündigt wurde.

8.2.3 Würde ein Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (i. S. d. SGB III) zu einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts um bis zu 10 % führen, bleibt das monatliche Bruttomonatsentgelt, das Beschäftigte ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten, ungekürzt.

8.2.4 Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit um mehr als 10 % gewährt der Arbeitgeber dem Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser ist so zu bemessen, dass Beschäftigte zum gekürzten Bruttomonatsentgelt und Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 % des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts erhalten, jedoch nicht mehr als das Nettoentgelt, das diesem Bruttomonatsentgelt entspricht.

Nettoentgelt in diesem Sinne ist das um die gesetzlichen Entgeltabzüge, die bei Beschäftigten gewöhnlich anfallen, verminderte Bruttoentgelt.

8.2.5 Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt, so besteht für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt für die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

Papier erzeugende Industrie

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte vom 07.02.1997 i. d. F. vom 15.01.2001

§ 13 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit ist jede Arbeitszeit, die kürzer ist als die nach § 6 festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit.
- 2.1 Kurzarbeit kann im Bedarfsfalle, insbesondere um Entlassungen zu vermeiden, unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 7 Tagen für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt werden.
- 2.2 Die Ankündigungsfrist beginnt mit der Erklärung des Arbeitgebers.
- 2.3 Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.
- 2.4 Die Ankündigungsfrist gilt als gewahrt, wenn die Einführung der Kurzarbeit innerhalb von 4 Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist notwendig wird.
3. Das Arbeitsentgelt kann von der Einführung der Kurzarbeit an entsprechend der herabgesetzten Arbeitszeit gekürzt werden.
4. Bei Bedarf können Arbeitnehmer auch während der Kurzarbeit für dauernd oder vorübergehend zu Vollarbeit herangezogen werden.
- 5.1 Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld welcher der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt.
- 5.2 Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus
 - 5.2.1 einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer in den schichtplanmäßig wegen Kurzarbeit ausgefallenen Stunden (Ausfallstunden) erzielt hätte; der Prozentsatz beträgt in der ersten Ausfallstunde 0,05 % und steigt mit jeder weiteren Ausfallstunde des Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes um 0,05 % bis höchstens auf 4 % (Tabelle 1 in Anlage 1) zuzüglich
 - 5.2.2 einem Prozentsatz der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit sie gemäß § 34 a Einkommensteuergesetz steuerfrei und schichtplanmäßig wegen Kurzarbeit ausgefallen sind; der Prozentsatz beträgt für die ersten 100 % Zuschlagsausfall (Summe der Zuschläge, die einem Stundenlohn entspricht) 2 % und steigt mit je weiteren 100 % Zuschlagsausfall innerhalb des Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes um 2 % bis höchstens 40 % (Tabelle 2 in Anlage 1).

- 5.3 Für die Berechnung des Zuschusses gemäß Ziffer 5.2.1 gelten § 12 Ziffern 2, 3 und 5, § 11 Ziffer 3.2 und die §§ 4 Ziffer 2.2 der Durchfahrverträge Papier und Zellstoff entsprechend.
- 5.4 Wenn eine einmalige Kurzarbeitsperiode innerhalb von zwei zusammenhängenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeiträumen über das Ende eines Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes hinaus reicht, kann betrieblich vereinbart werden, dass zur Ermittlung der Prozentsätze gemäß Ziffern 5.2.1 und 5.2.2 die Ausfalltage bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeiträume zusammengezählt werden.
- 6.1 Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf sein ungekürztes Arbeitsentgelt.
- 6.2 Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie

Manteltarifvertrag für Arbeiter vom 13.04.2006

§ 5 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit liegt vor, wenn die in § 2 Ziffer 1 Satz 1 vereinbarte Arbeitszeit unterschritten wird.
2. In Fällen von Arbeitsmangel kann mit einer Ansagefrist von 7 Kalendertagen eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt werden. Sie ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber Kurzarbeit mit einer Ansagefrist von 7 Kalendertagen einführen.
3. Der Lohnanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein

Manteltarifvertrag für Angestellte vom 13.04.2006

§ 7 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit kann zur Vermeidung von Kündigungen oder Entlassungen entweder mit der gesetzlichen Betriebsvertretung vereinbart oder ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der einzelnen Arbeitsverhältnisse mit einer Frist von 7 Kalendertagen angesagt werden, wobei der Ansagetag mitgerechnet wird.
2. Der Gehaltsanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Wird die wöchentliche Arbeitszeit jedoch auf weniger als 32 Stunden der regelmäßigen Wochenarbeitszeit verkürzt, so darf ein weiterer Gehaltsabzug nicht eintreten.
3. Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Wochen, so können die betroffenen Angestellten das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsletzten kündigen.
4. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.
5. Wird dem Angestellten während der Dauer der Kurzarbeit gekündigt, so hat er während der letzten drei Monate vor Ausscheiden aus dem Betrieb Anspruch auf das ungekürzte Monatsgehalt, ist eine längere Kündigungsfrist vereinbart oder aufgrund des § 622 BGB gegeben, so besteht Anspruch auf das ungekürzte Monatsgehalt jeweils für die Hälfte der Kündigungsfrist, mindestens aber für drei Monate.
6. Die Befugnisse des Betriebsrates nach dem BetrVG § 87 Abs. 1 Ziffer 3 bleiben davon unberührt.

Privates Transport- und Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen vom 26.04.2005

§ 5 Kurzarbeit

1. Bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe kann eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Einhaltung einer 7-tägigen Frist für den Beginn des anschließenden Werktages angeordnet werden.
2. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Verkürzung der Arbeitszeit mit diesem zu vereinbaren.

Süßwarenindustrie West

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 14.05.2007

§ 5 Kurzarbeit

In Fällen von Arbeitsmangel und zur Vermeidung von Entlassungen kann eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder Betriebsabteilungen unter Mitbestimmung des Betriebsrats eingeführt werden. Es müssen jedoch alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die von der Kurzarbeit bzw. Entlassung bedrohten Arbeitnehmer in von der Kurzarbeit nicht betroffenen Betriebsabteilungen zu beschäftigen.

Die Einführung der Kurzarbeit kann mit einer für alle betroffenen Arbeitnehmer einheitlichen Ankündigungsfrist von 6 Tagen erfolgen. Eine Ankündigungsfrist entfällt, wenn die Einführung von Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt erforderlich ist.

Entlassungen während der Kurzarbeit sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Sind sie wegen Arbeitsmangel trotzdem unvermeidbar, so wird den zu Entlassenden ein Zuschuss gewährt, und zwar

solange Kurzarbeitsgeld gezahlt wird, in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Verdienst während der Kurzarbeit zuzüglich des Kurzarbeitsgeldes und dem Netto-Arbeitsentgelt während der Zeit vor dem Eintritt des Arbeitsausfalls,

oder

sofern kein Kurzarbeitsgeld gezahlt wird, in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Verdienst während der Kurzarbeit und dem vollen bisherigen Netto-Arbeitsentgelt ohne den Arbeitsausfall.

Süßwarenindustrie Ost

Manteltarifvertrag für ArbeitnehmerInnen vom 11.05.1994

§ 5 Kurzarbeit

In Fällen von Arbeitsmangel und zur Vermeidung von Entlassungen kann eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder Betriebsabteilungen unter Mitbestimmung des Betriebsrats eingeführt werden. Es müssen jedoch alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die von der Kurzarbeit bzw. Entlassung bedrohten Arbeitnehmer in von der Kurzarbeit nicht betroffenen Betriebsabteilungen zu beschäftigen.

Die Einführung der Kurzarbeit kann mit einer für alle betroffenen Arbeitnehmer einheitlichen Ankündigungsfrist von 6 Tagen erfolgen. Eine Ankündigungsfrist entfällt, wenn die Einführung von Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt erforderlich ist.

Textilindustrie Westfalen/Osnabrück

Manteltarifvertrag für Angestellte vom 31.12.1985

§ 4

Verkürzung der Arbeitszeit

1. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen.

Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Gehaltszahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3. Mit der Kurzarbeit tritt eine entsprechende Kürzung des Brutto-Monatsgehalts ein. Wird die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt des Monats auf weniger als 28 Stunden gekürzt, darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.

4. Wird einem Angestellten während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangel gekündigt, erhält er für die Dauer der Kündigungsfrist das volle Gehalt der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat. Der Anspruch auf das volle Gehalt besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Angestellten im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Angestellte Anspruch auf das volle Gehalt, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

Textilindustrie Westfalen/Osnabrück

Manteltarifvertrag für ArbeiterInnen vom 09.05.1985 / 23.09.2000

§ 4 Verkürzung der Arbeitszeit

1. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen.

Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicher-zustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Lohnzahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3. Wird einem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangel gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat. Der Anspruch auf den vollen Lohn besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

Schwerpunktthema:

20 Jahre Tarifpolitik in Ostdeutschland



WSI-Tarifhandbuch 2010

- Tarifabschlüsse 2009/2010
- Aktuelle Tarif-Rechtsprechung
- **Schwerpunktthema: "20 Jahre Tarifpolitik in Ostdeutschland"**
- Tarifdaten zu 50 Wirtschaftszweigen
- Einführung in das Tarifsysteem
- Tarifvertragsgesetz
- Glossar mit über 150 Fachbegriffen

jetzt bestellen:

Bitte einsenden/faxen an:

WSI-Tarifarchiv
in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Fax-Nr.: 0211/77 78-250

Hiermit bestelle ich:

... Ex. **WSI-Tarifhandbuch 2010**
Frankfurt, Bund Verlag
ca. 284 Seiten, 19,90* €
zzgl. Versand

Name:

Anschrift:

.....

.....

Datum/Unterschrift:

* ab 20/50/100/250 Exemplaren gibt es 10/15/20/25 %
Rabatt