



Weniger Aufträge - weniger Produktion Was nun?



Handlungsoptionen für betriebliche
Interessenvertretungen bei Produktionsrückgang

Inhalt

1. **Rahmenbedingungen und Ziele**
2. **Einschätzung der Lage im Betrieb**
3. **Krise nutzen – Innovationspotenzial aufzeigen:
Alternativen durch Gegenkonzepte**
4. **Information und Einbeziehung der Belegschaft**
5. **Instrumente zum Umgang mit Arbeitsausfall**
 - 5.1 Betriebliche Instrumente
 - 5.2 Tarifliche Instrumente – Anwendung des TV Beschäftigungssicherung
 - 5.2.1 Wesentliche Inhalte des TV Besch
 - 5.3 Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld (KuG)
 - 5.3.1 Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit –
Notwendigkeit einer BV
 - 5.3.2 Voraussetzungen für die Zahlung des Kurzarbeitergeldes durch die BA
 - 5.3.3 Abbau von Arbeitszeitkonten und Resturlaub
 - 5.3.4 Weitergehende Informationen zu
 - 5.4 TV Besch oder Kurzarbeit?

Anhang

- [Musterbetriebsvereinbarung für die Einführung von Kurzarbeit](#)
- [Checkliste](#)
- [Kurzarbeit](#)
- [Präsentation](#) (Inhalt dieser Handlungshilfe, zur Nutzung in BR-Sitzungen o.ä.)
- [Analysewerkzeug zur Einschätzung des Unternehmensrisikos im Zuge der Finanzkrise](#)
- [Hilfestellung und Handlungsansätze für die Arbeitnehmervertretung](#)
- [Unternehmen in der Krise: Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten](#)
- [Fragenkatalog zur Einschätzung der Lage](#)
- [Handlungshilfe "Betrieb verbessern"](#)
- [Handlungshilfe "Standorte fair vergleichen"](#)
- [Tarifregelungen Metall und Elektroindustrie zur Einführung von Kurzarbeit](#)
- [Tarifregelungen Textil und Bekleidung zur Einführung von Kurzarbeit](#)
- [Tarifregelungen Holzindustrie zur Einführung Kurzarbeit](#)
- [Kurzarbeit_Flyer_außen.doc \(für die betriebliche Info-Arbeit\)](#)
- [Kurzarbeit_Flyer_innen.doc \(für die betriebliche Info-Arbeit\)](#)
- [Literaturliste](#)

Impressum:

IG Metall Vorstand
FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, FB Tarifpolitik, FB Sozialpolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Tel.: 069/6693-2439/2210, Fax: 069/6693-2200

Autoren:

Caterina Messina, Christian Brunkhorst, Johannes Schaller, Dirk Schumann, Gert Siller

Layout: Reiner Peters-Ackermann

Dezember 2008

1. Rahmenbedingungen und Ziele

In der Erwartung einer massiven Wirtschaftskrise, die vor allem auch die Metall- und Elektroindustrie treffen wird, wird es in den kommenden Monaten vor allem darum gehen, soweit wie möglich einen „Schutzschirm für Arbeitnehmer“ zu schaffen und umzusetzen. Im Mittelpunkt stehen dabei zwei Ziele: Vermeidung von Kündigungen und Sicherung der Einkommen. Dabei kommt es darauf an, betriebliche, tarifpolitische und arbeitsmarktpolitische Instrumente sinnvoll miteinander zu kombinieren. Damit soll zunächst erreicht werden, daß

- Kündigungen in den Betrieben vermieden und somit die Beschäftigten nicht massenhaft ab Mitte 2009 von Arbeitslosigkeit bedroht werden.
- Die Beschäftigten nicht durch die Absenkung von Arbeitszeit und Entgelt einseitig die finanziellen Risiken der Krise aufgebürdet bekommen.
- Relevantes Know-How in den Betrieben gesichert und damit auch die künftige Innovations-, und Reaktionsfähigkeit erhalten werden kann.
- Die relevanten industriellen Strukturen und Wertschöpfungsketten des Landes erhalten und stabilisiert werden.
- Die entstehenden Ausfallzeiten nicht einfach passiv verpuffen, sondern gezielt zur Qualifizierung von KollegInnen genutzt werden können.

Es geht deshalb kurzfristig darum, eine Abwälzung der Krisenlasten (allein) auf die Beschäftigten zu verhindern (d.h. vorrangig Beschäftigungs- und Entgeltsicherung) und sowohl die Unternehmen, die öffentliche Hand wie auch die Banken für einen solchen Schutzschirm in die Pflicht zu nehmen. Diese Handlungshilfe soll aufzeigen, welche Mittel auf betrieblicher Ebene zu Verfügung stehen, um mit der Krise umzugehen, d.h. die unmittelbaren Folgen im Betrieb zu bearbeiten. Dabei darf allerdings die überbetriebliche Ebene nicht aus dem Blickfeld verschwinden.

In der IG Metall arbeiten 47 Prozent der betrieblichen Mitglieder in Betrieben, die zu Unternehmen oder Konzernen gehören. In der Regel werden dort wichtige strategische Entscheidungen zentral getroffen und vor Ort umgesetzt. Entsprechend stößt eine rein standortbezogene gewerkschaftliche Betriebspolitik an Grenzen. Eine Strategie zum Umgang mit der Krise sollte deshalb im Gesamt- oder Konzernbetriebsrat abgestimmt werden. In den etwa 330 Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall mit einem europäischen Betriebsrat sollte auch dieser zur Informationsbeschaffung und zur Abstimmung einer gemeinsamen Vorgehensweise genutzt werden. Unterstützende Hinweise sind im Extranet der IG Metall unter den folgenden link abrufbar:



http://extranet.igmetall.de/cps/rde/xchg/extranet/style.xsl/view_51463.htm

2. Einschätzung der Lage im Betrieb

Bevor Maßnahmen ergriffen werden, muss zunächst eine Einschätzung zur wirtschaftlichen Lage des Betriebs und des Unternehmens getroffen werden. Handelt es sich bei dem Problem „nur“ um einen vorübergehenden Rückgang der Aufträge oder liegen noch weitere Risiken vor? Ist das Unternehmen beispielsweise von der Finanzkrise betroffen, gibt es möglicherweise Finanzierungsprobleme? Je nach Art der vorliegenden Krise können neben dem Umgang mit dem aktuellen Arbeitsausfall auch noch andere Maßnahmen erforderlich sein.

Die nachfolgenden Präsentationen und Texte bieten eine Hilfestellung bei der Beschaffung der nötigen Informationen, bei der Beurteilung der Lage des Betriebs und des Unternehmens und bei der Wahl der richtigen Mittel zum Umgang mit der Krise.

• Präsentationen:

[o Analysewerkzeug zur Einschätzung des Unternehmensrisikos im Zuge der Finanzkrise](#)

[o Hilfestellung und Handlungsansätze für die Arbeitnehmervertretung](#)

[• Unternehmen in der Krise: Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten](#)

Hingewiesen sei insbesondere auf die Folien ab Seite 61, zu den Themen Erfolgskrise und Liquiditätskrise.

Als weitere Hilfestellung zur Beschaffung der erforderlichen Informationen kann der nachfolgende Fragenkatalog für Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss dienen.

[• Fragenkatalog zur Einschätzung der Lage](#)

Die gesammelten Informationen sollten den Betriebsrat in die Lage versetzen, die folgenden Fragen zu beantworten, die für die weitere Strategiebildung von entscheidender Bedeutung sind:

- welcher Anteil des drohenden Arbeitsausfalls ist unvermeidbar, und inwieweit deshalb mit Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze erhalten werden sollen - evtl. auch gegen den Willen des Arbeitgebers;
- welcher Anteil des drohenden Arbeitsausfalls soll kurzfristig, möglichst jedoch langfristig vorbeugend durch bessere Planung oder organisatorische und beschäftigungspolitische Maßnahmen verhindert werden;
- welcher Anteil des drohenden Arbeitsausfalls ist als reine Kostensenkungsmaßnahme des Arbeitgebers anzusehen, inwieweit soll deshalb Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung als unnötige Belastung der Arbeitnehmer und bei Kurzarbeit auch der Arbeitslosenversicherung abgelehnt werden.

Die im Fragenkatalog aufgelisteten Informationen sollten kontinuierlich gesammelt und ausgewertet werden. Denn zu einem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung einführen will, kann es für wirksame ergänzende oder alternative



Maßnahmen bereits zu spät sein. Die Frage nach den (rechtlichen) Möglichkeiten, Informationsrechte durchzusetzen, bleibt in dieser Handlungshilfe ausgeklammert, hierzu sei auf die entsprechende Literatur verwiesen (u.a. Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz). Insbesondere die Rechte des Wirtschaftsausschusses nach § 106 (3) BetrVG bieten gute Möglichkeiten für den Betriebsrat, rechtzeitige und umfassende Informationen vom Arbeitgeber zu erhalten. Nicht zuletzt sollte der Betriebsrat überlegen, ob es ratsam ist, einen

Sachverständigen zur Unterstützung bei der Problemanalyse und der Strategieentwicklung hinzuzuziehen. Die IG Metall Verwaltungsstellen bieten Unterstützung bei der Suche

3. Krise nutzen – Innovationspotenzial aufzeigen: Alternativen durch Gegenkonzepte

Beschäftigung wird nicht durch einen Wettbewerb um die niedrigsten Entgelte gesichert. Vielmehr ist die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens die entscheidende Stellschraube, um langfristig auf den Märkten bestehen zu können. Stellt sich bei der Analyse der Lage des Unternehmens heraus, dass es sich nicht nur um eine kurzfristige Absatzkrise handelt, sollte bei der Strategieentwicklung der Gedanke: „Besser statt billiger“ im Mittelpunkt stehen. Die Forderungen der Arbeitgeber an die Beschäftigten bei Unternehmenskrisen suggerieren, dass Entlassungen, Leistungsverdichtung, Rationalisierung und Lohnverzicht die einzige mögliche Antwort sind. Dem gilt es mit dem politischen Druck gut organisierter Belegschaften und ausgereiften Strategien gegenzusteuern.

Zwei Handlungshilfen geben Hilfestellung und liefern praktische Werkzeuge, mit denen Betriebsräte Verbesserungsprozesse vorbereiten, organisieren und Absichten zur Standortverlagerung überprüfen können.

- Handlungshilfe „Betrieb verbessern“
- Handlungshilfe „Standorte fair vergleichen“

4. Information und Einbeziehung der Belegschaft

Von großer Bedeutung sowohl für die Entwicklung als auch für die Durchsetzung eines Maßnahmenplans ist die Unterstützung der Belegschaft. Arbeitgeber versuchen oft, die Verunsicherung der Arbeitnehmer/innen über den Erhalt der Arbeitsplätze zu ihren Gunsten zu nutzen, indem sie z.B. die Einführung von Kurzarbeit bzw. Arbeitszeitverkürzung als einzig mögliche Alternative zu Entlassungen darstellen. Der Betriebsrat kann dadurch sehr schnell unter Druck geraten, dem vermeintlich kleineren Übel zuzustimmen. Je besser dagegen die Beschäftigten über die reale Situation des Betriebes und über die Vorschläge des Betriebsrats zur Vermeidung von Arbeitsausfall informiert sind, desto weniger werden sie Gerüchten von Arbeitgeber-Seite Glauben schenken. Andererseits benötigt auch der Betriebsrat die konkreten Informationen aus den Abteilungen und von einzelnen Arbeitsplätzen, um realisierbare Vorschläge zu entwickeln. Aber auch auf mögliche Interessenunterschiede zwischen verschiedenen Personen und Gruppen sollte der Betriebsrat bei der Erarbeitung seines Maßnahmenplans eingehen. So können z.B. Besserverdienende durchaus auch ein gewisses Interesse an der bei Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung entstehenden Freizeit entwickeln. Andere könnten z.B. vom Betriebsrat vorgeschlagene (zeitweilige) Umsetzungen an andere Arbeitsplätze als unzumutbar empfinden. Wieder andere sind vielleicht auf Mehrarbeitszuschläge angewiesen und würden protestieren, wenn der Betriebsrat plötzlich jegliche Mehrarbeit ablehnt oder die Abgeltung der Mehrarbeitszuschläge in Freizeit vereinbart usw. Neben der Information über Vorschläge des Betriebsrats ist daher auch die Diskussion in der Belegschaft mit dem Ziel, unterschiedliche Interessen zu klären und aufeinander abzustimmen, mit einer Voraussetzung für ein einheitliches Vorgehen von Betriebsrat und Beschäftigten. Jede betriebliche Auseinandersetzung bietet die Chance, auf die Bedeutung einer schlagkräftigen und durchsetzungsfähigen Arbeitnehmervertretung hinzuweisen und für die Eintritt in die Gewerkschaft zu werben. Diese Chance sollte in einer Auseinandersetzung um Beschäftigungssicherung und die Zukunft des Betriebs nicht ungenutzt verstreichen.

5. Instrumente zum Umgang mit Arbeitsausfall

5.1 Betriebliche Instrumente

Nach der Analyse der betriebliche Lage sollten zunächst einmal die betrieblich vorhandenen Instrumente angegangen werden, die geeignet sind, Beschäftigung zu sichern. Dazu gehört, im Betrieb bestehende Zeitkontinguthaben zu nutzen, auch weil dies im Fall einer später notwendigen Kurzarbeitsregelung zur Voraussetzung gemacht wird. Darüber hinaus können und sollten Regelungen zu Freischichten oder zu verlängerten Werksferien abgeschlossen werden. Dies setzt natürlich voraus, daß die Liefersituation für größere Betriebsbereiche eine längerfristige Schließung möglich macht (z.B. durch eine Synchronisation mit den Kundenabrufen).

Beschäftigungspolitisch wirksam ist auch der Abbau der 40-Stunden-Verträge; dies setzt aber in der Regel die Kündigung der jeweiligen arbeitsvertraglichen Regelung durch den Arbeitgeber voraus (3 Monatsfrist) und bedeutet oftmals auch einen Konflikt mit den Betroffenen, die hierdurch reales Entgelt verlieren. Dennoch ist unter beschäftigungspolitischen und Solidaritätsaspekten die Durchsetzung der tariflichen Arbeitszeitnorm von 35 Stunden geboten. Von erheblichen Konflikten kann auch die Reduzierung von Schichtarbeit begleitet sein, bedeutet sie doch immer einen beträchtlichen Einkommensverzicht (insbesondere bei der Zurückführung von steuer- und sozialversicherungsbegünstigten Schichten), kann aber auch erhebliche Personalreduzierungen bedeuten (z.B. beim Wechsel von 3- in 2-Schicht-Modelle). Zudem sind die Auswirkungen auf die Herstellkosten dann erheblich. Trotzdem sollte zunächst eine Zurücknahme von Sonder- und Wochenendschichten erfolgen, wenn die Auslastung insgesamt rückläufig ist. Das Gleiche gilt für die systematische Reduzierung und Abschaffung von Mehrarbeit. Mit dem neu abgeschlossenen Tarifvertrag Altersteilzeit gibt es ein Instrument, mit dem – eine entsprechende Altersstruktur vorausgesetzt – auch ein relativ schonender Abbau von Arbeitsplätzen erfolgen kann. Da dieses Instrument für die Arbeitgeber zudem deutlich günstiger ist als die Finanzierung von Aufhebungsverträgen für Altersgesicherte, ist es in Krisenzeiten häufig möglich, höhere ATZ-Quoten als nach dem Tarifvertrag betrieblich durchzusetzen. Allerdings wirkt dieses Instrument nicht kurz- sondern mittelfristig, da die Beschäftigten in ATZ zunächst in der Arbeitsphase Zeit aufbauen müssen. Betrieblich können auch unterschiedliche Modelle im Bereich Qualifizierung durchgeführt werden. Aktuell sind insbesondere Maßnahmen im Programm WeGeBau der Agentur für Arbeit zu nennen, mit denen gezielt Maßnahmen für Un- und Angelernte gefördert werden.



Stichwort Leiharbeit:

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind in der Regel die ersten Betroffenen von Produktionsrückgängen. In der aktuellen Krise ist mit dem Jahreswechsel 2008/2009 voraussichtlich der größte Teil der LeiharbeiterInnen aus den Betrieben der Automobilhersteller und –zulieferer abgezogen worden. Da eine Vermittlung in andere Betrieb in Zeiten

umfassender Produktionskürzungen schwierig ist, stehen in den Verleihunternehmen schnell Entlassungen an. Die Betriebsräte aus den Entleihbetrieben sollten den Verleihunternehmen deutlich machen, daß von ihnen erwartet wird, LeiharbeiterInnen auch in den einsatzlosen Zeiten weiter zu beschäftigen, ggf. durch Nutzung von Kurzarbeit. Verleihunternehmen wollen im irgendwann wieder einsetzenden Aufschwung wieder ins Geschäft kommen. Ein nachdrücklicher Hinweis auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Personaleinsatz und auf die dabei anzulegenden Kriterien kann hier sicher Überzeugungsarbeit leisten.

5.2 Tarifliche Instrumente – Anwendung des TV Beschäftigungssicherung

Seit 1994 gibt es im Bereich der Metall- und Elektroindustrie Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung (TV Besch). In anderen Branchen bestehen z.T. ähnliche Regelungen. Diese Tarifverträge haben u.a. das Ziel, Arbeitsplätze durch Absenkung der Arbeitszeit zu sichern. Entstanden ist der TV Beschäftigungssicherung als ergänzende Regelung zur Kurzarbeit, die z.B. dann angewendet werden kann, wenn es keinen Anspruch auf Kurzarbeit (mehr) gibt, z.B. weil der Umfang der Reduzierung oder die Zahl der Betroffenen nicht ausreicht oder weil das Instrument KuG bereits ausgeschöpft wurde. In vielen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie wurden die TV Besch inzwischen in einen neuen „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau“ bzw. „Tarifvertrag zum Aufbau und Sicherung von Beschäftigung“ integriert, ohne dass sich wesentliche Inhalte verändert haben.

5.2.1 Wesentliche Inhalte des TV Besch

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung vorübergehend auf eine Dauer von unter 35 bis zu 30 (29) Stunden (West) bzw. 38 bis zu 33 Stunden (Ost) abgesenkt werden. Damit ist das Instrument vom Volumen her begrenzt, anders als das Instrument KuG. Die Absenkung der Arbeitszeit kann einheitlich für den ganzen Betrieb oder Teile des Betriebes bzw. 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 in den Ausbildungswerkstätten und die Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft ausgenommen. Es ist der jeweils gültige Tarifvertrag zu beachten. Die monatlichen Entgelte vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit, d.h. tarifvertraglich ist ein Verdienstaumgleich nicht vorgesehen. Auch die vom Entgelt abgeleiteten Leistungen (z.B. Entgeltfortzahlung) verringern sich entsprechend. Die Betriebsparteien können Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliche Urlaubsvergütung) verrechnet werden. Sozialversicherungsbeiträge werden lediglich auf das abgesenkte Arbeitsentgelt entrichtet. Dies wirkt sich auf die Berechnung der Höhe von Ansprüchen – v.a. der gesetzliche Rente – aus. Es dürfen grundsätzlich während der Absenkung der Arbeitszeit keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Sollte dennoch eine betriebsbedingte Kündigung erfolgen, wird diese je nach Tarifgebiet frühestens mit dem Ende der Absenkung der Arbeitszeit bzw. erst 2 Monate nach Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam. Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte erhalten die letzten vier bzw. sechs Monate (je nach Tarifgebiet) vor dem Ausscheiden trotz verkürzter Arbeitszeit das volle Entgelt. Mit dieser Regelung ist gewährleistet, daß diese Beschäftigten einen weitgehenden Ausgleich bei der Berechnung des anfallenden Arbeitslosengeldes erhalten. Die z.T. unterschiedlichen Regelungen der einzelnen Tarifgebiete sind zu beachten. Eine Begrenzung der Laufzeit von Regelungen nach dem TV Besch ist tarifvertraglich nicht vorgesehen. Seine Anwendung kann jedoch gegen den BR nur einmalig für maximal 6 Monate per tariflicher Schiedsstelle erzwungen werden. Aufgrund der erheblichen Entgelteinbußen sollte die Anwendung des TV Besch immer auf kurze Laufzeiten vereinbart werden, möglichst nicht mehr als die genannten 6 Monate. Mit der Logik des TV Besch – proportionale Absenkung von Arbeitszeit und Entgelt – entsteht für den Betrieb eine Einsparung in gleicher Höhe; anders ausgedrückt werden die Krisenlasten 1:1 auf die Beschäftigten übertragen. Lediglich das Tarifgebiet Küste sieht die Möglichkeit eines echten Teillohnausgleichs vor. In den anderen Tarifgebieten kann nach dem TV Besch über die Umlage der Sonderzahlungen oder der zusätzlichen Urlaubsvergütung eine Ausgleichszahlung vereinbart werden (bspw. Absenkung von 35 auf 30 Stunden, mit einem Arbeitsentgelt auf Basis von 32,5 Stunden). Obwohl die Tarifverträge – bis auf das Tarifgebiet Küste – die Möglichkeit eines „echten“ Teillohnausgleichs nicht vorsehen, kann und sollte dieser sehr wohl Gegenstand einer betrieblichen Regelung auf Grundlage des TV Besch sein. In diesem Fall ist wegen § 77 Abs.3 BetrVG die Zustimmung der IG Metall erforderlich.



5.3 Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld (KuG)

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verkürzung bis hin zur vorübergehenden Einstellung (sog. Kurzarbeit Null) der betrieblichen Arbeitszeit in dem gesamten Betrieb oder organisatorisch abgrenzbaren Teilen eines Betriebs. Kurzarbeitergeld (KuG) ist eine Sozialleistung zur Sicherung von Arbeitsplätzen in Betrieben, die vorübergehend in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind. Damit stellt es das

zentrale Instrument dar, mit dem auf einen konjunkturell bedingten Beschäftigungseinbruch reagiert werden kann.

5.3.1 Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit – Notwendigkeit einer BV

Da die Beschäftigten aufgrund des Tarifvertrages oder Arbeitsvertrages einen Anspruch auf volle Beschäftigung und volles Entgelt haben, kann der AG Kurzarbeit in Betrieben mit BR nicht ohne Zustimmung des BR einführen. Die Manteltarifverträge enthalten Bestimmungen, auf deren Grundlage eine Vereinbarung zwischen dem BR und dem AG über die Einführung von Kurzarbeit erfolgen kann. Diese ist auch per Einigungsstelle erzwingbar. Soweit die Tarifverträge die Einführung von Kurzarbeit von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig machen, ist es dem Arbeitgeber auch nur in Betrieben mit Betriebsrat möglich, die Kurzarbeit auf diesem Weg einzuführen. In Betrieben ohne Betriebsrat muss der Arbeitgeber hierzu eine Vereinbarung mit jedem einzelnen Beschäftigten treffen, er kann die Kurzarbeit nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts einführen. Die tarifvertraglichen Ankündigungsfristen sind zu beachten. Die BV muss Regelungen zur Beginn und Dauer der Kurzarbeit, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, der Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer und der Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll enthalten. Bei Abschluss der Betriebsvereinbarung ist unbedingt darauf zu achten, dass die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit nur unter der Bedingung erteilt wird, dass das Kurzarbeitergeld durch die Arbeitsagentur gezahlt wird oder bei Nichtzahlung des KuG die Lohnzahlungspflicht des AG bestehen bleibt. Wenn nicht bereits tarifrechtlich geschehen, sollte in der BV außerdem ein Zuschuß des Arbeitgebers zum KUG vereinbart werden. Sofern es sich nicht aus anderen Vereinbarungen (z.B. bestehende Pforzheim-Regelungen) ergibt, sind betriebsbedingte Kündigungen in der BV während der KUG-Bezugsdauer unbedingt auszuschließen. An dieser Stelle ist KuG als Instrument deutlich schwächer als die Anwendung des TV Besch: Eine Kündigung (egal ob durch AG oder AN) ist nicht ausgeschlossen, sondern hat als Rechtsfolge lediglich den unmittelbaren Entfall der KuG-Zahlungen durch die BA zur Folge (§ 172 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeiterzeitraums aufgrund Kündigung endet, würden damit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nur noch das gekürzte Entgelt erhalten. Von daher muss in der BV vereinbart werden, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums durch Kündigung endet, ausgenommen sind und diesen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist das volle Entgelt zu zahlen ist. Dasselbe gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch einvernehmlichen Aufhebungsvertrag endet, auch diese Arbeitnehmer sind aus dem Anwendungsbereich der BV auszuschließen.

5.3.2. Voraussetzungen für die Zahlung des Kurzarbeitergeldes durch die BA

Das Kurzarbeitergeld wird auf Antrag u.a. dann gezahlt, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, und der vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Betroffen sein muß jeweils 1/3 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Entgeltausfall von mehr

als 10%. Das korrespondiert mit Regelungen in einigen Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie, wonach ein Arbeitsausfall von bis zu 10% finanziell keine Folgen für die Beschäftigten haben darf. Das konjunkturelle Kug wird nur gezahlt, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend und damit zu rechnen ist, daß in absehbarer Zeit wieder voll gearbeitet werden kann. Wenn ein Betrieb dauerhaft die Produktion verlagert und damit Arbeitsplätze auf Dauer wegfallen, dann wird das konjunkturelle KuG nicht gewährt. Es kann aber die Möglichkeit bestehen, Transfer-Kug nach § 216b zu beantragen. Der Antrag auf Zahlung des Kurzarbeitergeldes kann entweder vom AG oder dem BR gestellt werden. Das Initiativrecht des BR für die Beantragung von KuG ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber versucht, betrieblich einen Vorrang der Anwendung des BeschTV durchzusetzen oder betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen und dabei zugleich gegenüber der BA auf Zeit spielt. Bei Einführung der Kurzarbeit zahlt der AG nur noch den Teil des Entgeltes, der der verkürzten Arbeitszeit der Beschäftigten entspricht. Zusätzlich erhält der Beschäftigte für das ausgefallene Entgelt von der BA als Kug einen Betrag in Höhe von 60% bzw. 67% (bei einem Kind im Sinne des EStG) des Nettodifferenzbetrages (übliches Entgelt abzüglich des nach Einführung der Kurzarbeit verbleibenden Entgeltes) gezahlt. Dieser Betrag wird allerdings pauschaliert berechnet, Einmalzahlungen werden dabei ebenso wenig berücksichtigt wie steuer- und sozialversicherungsfreie Zulagen oder Mehrarbeitsvergütung. Die BA erstattet den Betrieben für die Bewilligungszeit das Kurzarbeitergeld für tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit, also z.B. nicht für Urlaubstage. In Regionen mit Beschäftigten, die nicht in Deutschland ihren Wohnsitz haben, ist zudem auf die Sonderregelungen des sog. „Grenzgänger-KuG“ bei Ermittlung des Erstattungsbetrages zu achten. Kurzarbeit ist für den Arbeitgeber mit in der Regel höheren Kosten verbunden: So gibt es für Zeiten „normalen“ Arbeitsausfalls (Feiertage, Urlaub) kein Kurzarbeitergeld, der Arbeitgeber bleibt hier zur Entgeltzahlung verpflichtet. Er muss außerdem sowohl den Arbeitgeber- wie auch den Arbeitnehmeranteil der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in Höhe von 80 % des Ausfallentgeltes (Übliches Entgelt abzüglich des nach Einführung der Kurzarbeit vom AG tatsächlich gezahlten Entgeltes) alleine tragen. Hinsichtlich des vom AG während der Kurzarbeit aufgrund tatsächlich geleisteter Arbeit an die Beschäftigten ausgezahlten Entgeltes verbleibt es bei der hälftigen Tragung der Sozialversicherungsbeiträge durch AG und AN (§ 249 Abs. 1 SGB III). Die Diskussion um die Bezugsdauer des KuG ist aktuell etwas entschärft: Durch Rechtsverordnung vom 12.11.2008 ist die Bezugsdauer von KuG auf 18 Monate verlängert worden; diese Regelung gilt bis zum 31.12.2009. *Ist Kug einmal für einen gewissen Zeitraum bewilligt worden, ist es jederzeit durch formlose Anzeige bei der Arbeitsagentur möglich, die Kug-Bezugsdauer bis zum gesetzlichen Höchstzeitraum von derzeit 18 Monaten zu verlängern. Dies gilt auch dann, wenn während der Bezugsdauer die Kurzarbeit für einen Zeitraum von unter drei Monaten unterbrochen wurde.* Eine Verlängerung löst aber erneut eine entsprechende Ankündigungsfrist aus und muß mit dem BR durch Abschluss einer neuen BV ggfs. rechtzeitig vereinbart werden. Wird nach Ablauf der Bezugsfrist drei Monate lang kein KuG bezogen (die drei Monate können beispielsweise durch Betriebsferien oder andere Gestaltungsmöglichkeiten ausgefüllt werden), kann da - nach erneut und wiederholt für den gesetzlichen Höchstzeitraum KuG beantragt und bezogen werden. Der Umfang des Arbeitsausfalls ist (wenn begründbar) nicht begrenzt, anders als bei Anwendung des TV Besch, der ja eine Absenkung der Arbeitszeit auf max. 30 Stunden / Woche vorsieht. Es sind auch längere Phasen von „KuG Null“ (100% Arbeitsausfall) möglich. Von daher spricht in vielen Betrieben schon allein das Volumen der angekündigten Ausfallzeiten dafür, dass für eine Lösung immer auch das Instrument KuG benötigt wird.

5.3.3 Abbau von Arbeitszeitkonten und Resturlaub

Generell gilt bei Kurzarbeit, dass vorrangig die betrieblichen Instrumente zur Einschränkung des Arbeitsausfalls auszuschöpfen sind, bevor mit dem KuG die Sozialsysteme in Anspruch genommen werden. Konkret bedeutet das, dass im Regelfall vor dem KuG-Bezug Resturlaub abzubauen ist (aber nur, wenn keine Urlaubswünsche der

Beschäftigten entgegen stehen) und AZ-Konten herunter gefahren werden müssen. Zurecht ausgenommen hiervon und geschützt sind jedoch

- „Echte“ Gleitzeitkonten (deren Verlauf aber von der BA überprüft werden kann),
- Konten, die für Rentenübergänge angespart wurden,
- Konten, die zum Zweck von Qualifizierung angespart wurden, und
- Konten mit konkreter Zweckbestimmung;

dies gilt für die Langzeitkonten nach MTV. Bei Flex-Konten nach dem MTV Baden-Württemberg ist die vorrangige Verwendung unstrittig. Bei allen anderen Konten ohne konkrete Zweckbestimmung gibt es von Seiten der BA eine eher großzügige Auslegung: sie müssen nur bis zu einem Umfang von 10% der Jahresarbeitszeit in Anspruch genommen werden. Darüber hinausgehende Zeiten könnten bestehen bleiben. Grundsätzlich sollte die Nutzung der Zeitkonten Vorrang vor KuG-Bezug haben, auch wenn es für den AG Mehrkosten bedeutet oder im Einzelfall für den Beschäftigten eine Einschränkung seiner längerfristigen Planungsfreiheit. Allerdings unterscheiden sich die konkreten materiellen Auswirkungen je nach Umfang der Kurzarbeit. Für die Beschäftigten ist die Vorrangregelung aufgrund der Durchzahlung des Entgelts zwar in vielen Fällen materiell günstiger als der Bezug von KuG; im Einzelfall kann sich dies jedoch auch umkehren. Bei der betrieblichen Ausgestaltung ist daher unbedingt auf eine eindeutige und belastbare Regelung hierzu (ggf. mit der Definition und Begrenzung von weiteren Ausnahmen) zu achten.

5.3.4 Weitergehende Informationen zu Kurzarbeit

Weitergehende Informationen zu den Voraussetzungen von Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld, sowie zu KuG und Elternzeit, KuG und Krankheit, KuG und Qualifizierung, KuG und Leiharbeitnehmern, KuG und Altersteilzeit, KuG und Transfer-KuG sind dem hier zu erreichenden Text zu entnehmen:

• Kurzarbeit

Die einschlägigen Tarifregelungen der Metall und Elektroindustrie und der Textil- und Bekleidungsindustrie zur Einführung von Kurzarbeit finden sich in den folgenden Dateien:

• Tarifregelungen Metall und Elektroindustrie zur Einführung von Kurzarbeit

• Tarifregelungen Textil und Bekleidung zur Einführung von Kurzarbeit

• Tarifregelungen Holzindustrie zur Einführung von Kurzarbeit

Die Bundesagentur bietet auf ihrer Homepage unter folgendem Link Informationen für Betriebsräte rund um das Thema Kurzarbeit:

<http://www.ba-bestellservice.de/bestellservice/themen/unternehmen/finanzielle-hilfenunternehmen/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld-01-08-informationen-100214/>

Das Antragsformular zur Anmeldung von Kurzarbeit kann ebenfalls heruntergeladen werden:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_26728/Navigation/zentral/Formulare/Unternehmen/Kurzarbeitergeld/Kurzarbeitergeld-Nav.html

5.4 TV Besch oder Kurzarbeit ?

Es existieren keine tarifvertraglichen oder Regelungen, die einem dieser beiden Instrumente einen eindeutigen Vorrang einräumen. Lediglich der Tarifvertrag in Baden-Württemberg spricht davon, dass eine Arbeitszeitabsenkung durch TV Besch bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit überwunden werden können, in Frage kommt. Die Tarifverträge anderer Tarifgebiete regeln lediglich, dass die Einführung von Kurzarbeit durch den TV Besch nicht eingeschränkt wird bzw. dass der TV Besch bei Kurzarbeit keine Anwendung findet. Beachtet werden sollte aber, 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. Die Einführung von Kurzarbeit stellt ein betriebliches Instrument zur Absenkung der Arbeitszeit dar und unterliegt der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates, § 87 Abs.1 Ziff.3 BetrVG. Die Einführung von Kurzarbeit kann daher über eine Einigungsstelle erzwungen werden. Eine Absenkung der Arbeitszeit über die TV Besch ist dagegen ein tarifliches Instrument und kann daher auch nicht über die betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle erzwungen werden. Die Tarifvertragsparteien haben stattdessen für den Konfliktfall ein tarifliches Schlichtungsverfahren vorgesehen. Betriebsrat und Arbeitgeber können eine tarifliche Schlichtungsstelle anrufen, die unter Vorsitz eines neutralen Vorsitzenden innerhalb eines gewissen Zeitraums (je nach Tarifvertrag) eine verbindliche Entscheidung zu treffen hat.



Inhaltlich sind folgende Punkte von Bedeutung:

- Die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ist nach §§ 169 ff. SGB III an bestimmte Voraussetzungen (s.o.) geknüpft. Derartige Voraussetzungen bestehen für die Arbeitszeitabsenkung nach den TV Besch nicht.
- Die Absenkung der Arbeitszeit nach den TV Besch ist nur im Umfang von bis zu 5 Stunden/Woche möglich, während im Rahmen von Kurzarbeit die Arbeitszeit bis auf „Null“

abgesenkt werden kann.

- Die Einbußen für die Beschäftigten sind durch den Ausgleich des Kurzarbeitergeldes bei Kurzarbeit erheblich geringer als bei einer Arbeitszeitabsenkung aufgrund der TV Besch. Die TV Besch sehen eine Aufzahlung grundsätzlich nicht vor. Die materiellen Nachteile betreffen nicht nur die Absenkung des Monatsentgelt und anderer daraus abgeleiteter tariflicher Leistungen, sondern eventuell auch die Bemessungsgrundlage für andere betriebliche Leistungen wie betriebliche Altersversorgung etc. Sozialversicherungsbeiträge werden auf das abgesenkte Arbeitsentgelt entrichtet. Dies wirkt sich auf die Berechnung der Höhe von Ansprüchen wie z.B. Arbeitslosengeld und gesetzliche Rente aus.
- Die Anwendung des TV Besch beinhaltet ein Verbot betriebsbedingter Kündigungen. Kurzarbeit schließt dagegen eine Kündigung nicht aus. Nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung fällt der/die Beschäftigte allerdings aus der Kurzarbeit heraus.
- Kurzarbeit ist für den Arbeitgeber mit in der Regel höheren Kosten verbunden: So gibt es für Zeiten „normalen“ Arbeitsausfalls (Feiertage, Urlaub) kein Kurzarbeitergeld, der Arbeitgeber bleibt hier zur Entgeltzahlung verpflichtet. Er muss außerdem die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden in Höhe von 80 % des (fiktiven) Arbeitsentgelts allein tragen. Arbeitszeitabsenkung nach den TV Beschäftigungssicherung führt dagegen zu einer unmittelbaren Ersparnis bei den Personalkosten.

- Die Einführung von Kurzarbeit und die Gewährung von Kurzarbeitergeld setzt einen Antrag des Arbeitgebers bei der zuständigen Arbeitsagentur voraus.

Die Voraussetzungen sind dabei relativ eng definiert und erfordern eine Offenlegung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Aus Arbeitgebersicht wird ein Antrag auf Kurzarbeit in der Öffentlichkeit häufig als Beleg für eine prekäre wirtschaftliche Situation wahrgenommen, die sich negativ auf das Ansehen des Unternehmens bei Kunden, Lieferanten und Kreditgebern auswirken kann. Zusammenfassend läßt sich festhalten: Es gibt bezogen auf die jeweilige Problemlage im Betrieb, auf die notwendigen Voraussetzungen, auf mögliche Laufzeiten, auf die materiellen Folgen für die Beschäftigten und auf die Beschäftigungssicherung erhebliche Unterschiede zwischen beiden Instrumenten. Daraus läßt sich eine auf den ersten Blick relativ eindeutige Interessenlage ableiten: So wird für die betriebliche Interessenvertretung die Vermeidung materieller Nachteile der Belegschaft im Vordergrund stehen und damit eine Präferenz für das Instrument der Kurzarbeit. Umgekehrt ist die Präferenz für den Arbeitgeber: aus seiner Sicht steht im Vordergrund die unmittelbare und unkomplizierte Kostenersparnis aus der Arbeitszeitabsenkung nach TV Besch. Allerdings kann auch für den Betriebsrat die Absicherung der Belegschaft vor betriebsbedingten Kündigungen durch Anwendung des TV-Besch eine Rolle spielen. Letztendlich hängt die Wahl des Instruments aber von mehreren Faktoren ab, wie Anlass, Art, Umfang und Dauer der notwendigen Arbeitszeitabsenkung. Bei den betrieblichen Verhandlungen über das geeignete Instrument sollte insbesondere beachtet werden:

- Zunächst ist die Grundsatzentscheidung über die Anwendung von Kurzarbeit oder TV Besch zu fällen.
- Die Anwendung des TV Besch kommt insbesondere in Betracht, wenn die Möglichkeit zur Kurzarbeit ausgeschöpft ist und Hoffnung auf eine Besserung der Beschäftigungssituation besteht.
- Bei erheblichem Arbeitsausfall stößt die Anwendung des TV Besch an seine Grenzen da „nur“ eine Absenkung 5 Stunden pro Woche möglich ist.
- Zusätzlicher Kündigungsschutz kann den Ausschlag für die Anwendung des TV Besch geben, wenn nicht schon anderweitig ein Verbot betriebsbedingte Kündigungen vereinbart ist.
- Weigert sich der Arbeitgeber, das Instrument der Kurzarbeit überhaupt in Erwägung zu ziehen, besitzt der Betriebsrat ein Initiativrecht zu deren Einführung. Er kann hier für Forderungen zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung aufstellen, den Arbeitgeber zu Verhandlungen auffordern und im Scheiternsfall die Einigungsstelle anrufen. Weiterhin kann der Betriebsrat auch selbst die Anzeige bei der Bundesagentur zur Einführung von Kurzarbeit stellen (§ 173 I SGB III).