

**Tarifregelungen zum Thema Kurzarbeit aus den
Manteltarifverträgen der Holz bearbeitenden Industrie/Sägeindustrie
und der Holz verarbeitenden Industrie**

Stand Dezember 2008

Bezirke durch anklicken auswählen!

Holz bearbeitende Industrie

Baden-Württemberg

Bayern

Bezirk Frankfurt / Hessen

Rheinland-Rheinhausen

Bezirk Küste / Hamburg und Umgebung

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Nordrhein-Westfalen

Bundesrepublik Deutschland Ost

Holz verarbeitende Industrie

Baden-Württemberg

Bayern

Bezirk Berlin-Brandenburg Sachsen / Berlin

Berlin (West)

Sachsen

Bezirk Frankfurt / Hessen

Bezirk Küste

Mecklenburg-Vorpommern

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt - Niedersachsen/Bremen

Sachsen-Anhalt

Bezirk Nordrhein-Westfalen

Lippe

Westfalen/Lippe

Holz bearbeitende Industrie

Baden-Württemberg

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für alle Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (Holz bearbeitende Industrie und Sägeindustrie)

Kurzarbeit

46.

- a) Zur Vermeidung von Entlassungen kann durch Betriebsvereinbarung von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für ganze Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
- b) Kommt innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäss § 87 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen.
- c) Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern in der Produktion mindestens 5 und den betroffenen Arbeitnehmern/innen in der Verwaltung mindestens 15 Kalendertage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
- d) Soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass der/die Arbeitnehmer/in rechtzeitig zum Entgelt-Auszahlungstermin Kurzarbeitergeld bzw. den entsprechenden Abschlag erhält.

Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis

52.

Ist eine Regelung nach Nummer 51 nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer/innen, denen kein **Kurzarbeitergeld** nach § 63 ff. Arbeitsförderungsgesetz zusteht, Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit.

Arbeitsversäumnis durch Krankheit

54.

- e. Der durchschnittliche Stundenverdienst errechnet sich aus dem Arbeitsentgelt in dem, betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zulagen und Zuschläge sowie des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld, jedoch ohne die Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen, **Kurzarbeitergeld**, Mutterschaftsgeld, Zuschüsse zum **Kurzarbeitergeld** sowie im Krankheitsfalle, vermögenswirksame Leistungen, einmalige Zuwendungen, insbesondere betriebliche Sonderzahlungen und zusätzliches Urlaubsgeld und dergleichen, geteilt durch die Anzahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden.

92.

Urlaubstage, die in eine **Kurzarbeitszeit** fallen, sind mit mindestens 7 Stundenverdiensten zu vergüten.

Bayern

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz bearbeitende Industrie und Sägeindustrie)

Kurzarbeit

62.

Eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zulässig.

63.

Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens fünf Arbeitstagen liegen. Die Ankündigungsfrist entfällt bei Notfällen, wie Energiekrise, Brand, Hochwasser, Maschinenausfall und dergleichen.

64.

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
Die Anzeige der Kurzarbeit ist beim Arbeitsamt durch den Arbeitgeber vorzunehmen.

65.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Auftrags- oder Arbeitsmangel bereits vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wurde und die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

66.

Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelts zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte.

Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis

70.

Ist die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit nicht möglich, so haben die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung der Hälfte der Arbeitszeit. Eine solche Vergütung entfällt, wenn **Kurzarbeitergeld** oder öffentliche Mittel gewährt werden.

124.

Im Falle von **Kurzarbeit** sind für jeden Urlaubstag mindestens sechs Stundenverdienste zu vergüten.

Bezirk Frankfurt Hessen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für alle Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz bearbeitende Industrie und Sägeindustrie)

Kurzarbeit

46

a)

Zur Vermeidung von Entlassungen kann durch Betriebsvereinbarung von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für ganze Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.

b)

Kommt innerhalb einer Frist von 3 Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen.

c)

Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern in der Produktion mindestens 5 und den betroffenen Arbeitnehmern in der Verwaltung mindestens 15 Kalendertage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen.

d)

Soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer rechtzeitig zum Entgelt-Auszahlungstermin Kurzarbeitergeld bzw. den entsprechenden Abschlag erhält.

Arbeitsunterbrechung

52.

Ist eine Regelung nach Zift. 61 nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer, denen kein **Kurzarbeitergeld** nach 63 ff. Arbeitsförderungsgesetz zusteht, Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit.

Urlaubsentgelt

92.

Urlaubstage, die eine **Kurzarbeitszeit** fallen, sind mit mindestens 7 Stundenverdiensten zu vergüten.

Rheinland-Rheinhausen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz bearbeitende Industrie und Sägeindustrie)

KURZARBEIT

46.

a)

Zur Vermeidung von Entlassungen kann durch Betriebsvereinbarung von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für ganze Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.

b)

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

c)

Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Person des unparteiischen Vorsitzenden, so gilt der jeweilige Landesschlichter als unparteiischer Vorsitzender.

d)

Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern in der Produktion mindestens 5 und den betroffenen Arbeitnehmern in der Verwaltung mindestens 15 Kalendertage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen.

e)

Soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer rechtzeitig zum Entgelt-Auszahlungstermin Kurzarbeitergeld bzw. den entsprechenden Abschlag erhält.

Urlaubsentgelt

92.

Urlaubstage, die eine **Kurzarbeitszeit** fallen, sind mindestens 7 Stundenverdiensten zu vergüten.

Bezirk Küste Hamburg und Umgebung

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz bearbeitende Industrie und Sägeindustrie)

Kurzarbeit

46.

- a) Zur Vermeidung von Entlassungen kann durch Betriebsvereinbarung von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für ganze Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
- b) Kommt innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gem. 5 87 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen.
- c) Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern in der Produktion mindestens 5 und den betroffenen Arbeitnehmern in der Verwaltung mindestens 15 Kalendertage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
- d) Soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer rechtzeitig zum Entgelt-Auszahlungstermin Kurzarbeitergeld bzw. den entsprechenden Abschlag erhält.

Arbeitsunterbrechung

52.

Ist eine Regelung nach Ziffer 51 nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer, denen kein Kurzarbeitergeld nach 5 63 ff. Arbeitsförderungsgesetz zusteht, Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit.

Urlaubsentgelt

92.

Urlaubstage, die in eine Kurzarbeitszeit fallen, sind mit mindestens sieben Stundenverdiensten zu vergüten.

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Niedersachsen/Bremen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (Holz- bearbeitende und Sägeindustrie)

Kurzarbeit

46.

- a) Zur Vermeidung von Entlassungen kann durch Betriebsvereinbarung von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für ganze Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
- b) Kommt innerhalb von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen.
- c) Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern in der Produktion mindestens 5 und den betroffenen Arbeitnehmern in der Verwaltung mindestens 15 Kalendertage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen
- d) Soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer rechtzeitig zum Entgelt-Auszahlungstermin Kurzarbeitergeld bzw. den entsprechenden Abschlag erhält.

Arbeitsunterbrechung

52.

Ist eine Regelung nach Ziffer 51 nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer, denen kein **Kurzarbeitergeld** nach § 63 ff. Arbeitsförderungsgesetz zusteht, Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit

Urlaubsentgelt

92.

Urlaubstage, die in eine **Kurzarbeitszeit** fallen, sind mit mindestens sieben Stundenverdiensten zu vergüten.

Nordrhein-Westfalen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz bearbeitenden Industrie und Sägeindustrie)

Kurzarbeit

46.

- a) Zur Vermeidung von Entlassungen kann durch Betriebsvereinbarung von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für ganze Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
- b) Kommt innerhalb von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen.
- c) Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern in der Produktion mindestens 5 und den betroffenen Arbeitnehmern in der Verwaltung mindestens 15 Kalendertage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen
- d) Soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer rechtzeitig zum Entgelt-Auszahlungstermin Kurzarbeitergeld bzw. den entsprechenden Abschlag erhält.

Arbeitsunterbrechung

52.

Ist eine Regelung nach Ziffer 51 nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer, denen kein **Kurzarbeitergeld** nach § 63 ff. Arbeitsförderungsgesetz zusteht, Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit

Urlaubsentgelt

92.

Urlaubstage, die in eine **Kurzarbeitszeit** fallen, sind mit mindestens sieben Stundenverdiensten zu vergüten.

Bundesrepublik Deutschland Ost

(Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Berlin (Ost))

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (Holzbearbeitende Industrie/Sägeindustrie)

§ 3.5. Kurzarbeit

49.

Zur Vermeidung von Entlassungen kann durch Betriebsvereinbarung von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für ganze Betriebsabteilungen und für einzelne Arbeitnehmer ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden

50.

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

51.

Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern mindestens 5 Arbeitstage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen

52.

Soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer rechtzeitig zum Entgelt-Auszahlungstermin Kurzarbeitergeld bzw. den entsprechenden Abschlag erhält.

§ 3.7. Arbeitsunterbrechung

59.

Ist eine Regelung nach Ziffer 58) nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer, denen kein **Kurzarbeitergeld** nach § 169 ff. SGB III zusteht, Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit

§ 8.3. Urlaubsentgelt

25.

Urlaubstage, die in eine **Kurzarbeitszeit** fallen, sind mit mindestens 7 Stundenverdiensten zu vergüten.

Holzverarbeitende Industrie

Baden-Württemberg

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie)

§ 8 Kurzarbeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen kann mit Zustimmung des Betriebsrats von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses abgegangen und entweder eine vorübergehend verkürzte Arbeitszeit um bis zu 10 % der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit oder Kurzarbeit im Sinne des Arbeitsförderungsgesetzes eingeführt werden. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist vom Arbeitgeber unverzüglich zu stellen.
2. Eine vorübergehend verkürzte Arbeitszeit im Sinne der Ziff. 1 darf keine Einkommensminderung zur Folge haben.
3. Bei Einführung von Kurzarbeit gelten das SGB III sowie die folgenden Bestimmungen.
4. Zwischen Bekanntgabe und Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens fünf Arbeitstagen liegen.
5. Der Arbeitgeber hat zum gekürzten Lohn bzw. Gehalt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss in der Höhe zu zahlen, dass Beschäftigte 60 % ihres vor der Einführung der Kurzarbeit erzielten Brutto Monatsentgelts ohne Mehrarbeitsvergütung erreichen.
6. Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 8 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen oder wird die nach Ablauf der Ankündigungsfrist innerhalb von sechs Wochen nicht eingeführt, muss eine neue Ankündigungsfrist gemäß Ziff. 4 eingehalten werden. Über eine Veränderung der Fristen können in Einzelfällen zwischen den Tarifvertragsparteien anderslautende Vereinbarungen getroffen werden.
7. Entfallen nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit oder nach Ankündigung der Kurzarbeit ganz oder teilweise die wirtschaftlichen Voraussetzungen (SGB III, §§ 169 ff.) für die Durchführung der Kurzarbeit, ist der Arbeitgeber berechtigt, entsprechend der neuen Wirtschaftslage von einzelnen oder allen für die Kurzarbeit vorgesehenen Beschäftigten volle oder eine höhere als die vorgesehene gekürzte Arbeitsleistung zu verlangen.
8. Die Zustimmung des Betriebsrats bei Antrag des Arbeitgebers bzw. die Zustimmung des Arbeitgebers bei Antrag des Betriebsrates zur Kurzarbeit gilt als erteilt, wenn der Einführung nicht unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen nach Unterrichtung widersprochen wurde. Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist die Einigungsstelle innerhalb von drei Arbeitstagen anzurufen; diese muss binnen weiterer drei Arbeitstage entscheiden.
9. Genehmigt die Arbeitsbehörde bei Massenentlassungen nach § 17 Kündigungsgesetz die Einführung von Kurzarbeit während der Sperrfrist (§ 19 Kündigungsgesetz), so ist hierfür die Zustimmung des Betriebsrates nicht erforderlich.

IV. Urlaubsentgelt

20.

Das Urlaubsentgelt (während des Urlaubs fortzuzahlendes Entgelt, nämlich Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung) errechnet sich wie folgt:

a) **Für gewerblich Beschäftigte**

Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Arbeits-(Urlaubs-)tag:

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts sind für jeden Urlaubstag 7 Stunden zugrunde zu legen.

Hinsichtlich der Lohnhöhe:

Für die Stunden je Urlaubstag ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Der durchschnittliche Stundenverdienst errechnet sich aus dem Arbeitsentgelt in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zulagen und Zuschläge sowie des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld, jedoch ohne die Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen, **Kurzarbeitergeld**, Mutterschaftsgeld, Zuschüsse zum **Kurzarbeitergeld** sowie im Krankheitsfalle, vermögenswirksame Leistungen, einmalige Zuwendungen wie insbesondere betriebliche Sonderzahlungen und zusätzliches Urlaubsgeld und dergleichen, geteilt durch die Anzahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden. ..

d) **Verdiensterhöhungen** nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes eintreten, sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts, solche, die während des Urlaubs eintreten, sind vom In-Kraft-Treten der Verdiensterhöhung an zu berücksichtigen. Bei **Kurzarbeit** darf eine Minderung des Urlaubsentgelts nicht eintreten.

Bayern

Auszug aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie)

Kurzarbeit

56.

Eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zulässig.

57.

Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens fünf Arbeitstagen liegen. Die Ankündigungsfrist entfällt bei Notfällen, wie Energiekrise, Brand, Hochwasser, Maschinenausfall und dergleichen.

58.

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Anzeige der Kurzarbeit ist beim Arbeitsamt durch den Arbeitgeber vorzunehmen.

59.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Auftrags- oder Arbeitsmangel bereits vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wurde und die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

60.

Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelts zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte.

Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis

64.

Ist die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit nicht möglich, so haben die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung der Hälfte der Arbeitszeit. Eine solche Vergütung entfällt, wenn Kurzarbeitergeld oder öffentliche Mittel gewährt werden.

Urlaubsentgelt

119.

Im Falle von Kurzarbeit sind für jeden Urlaubstag mindestens sechs Stundenverdienste zu vergüten.

Bezirk Berlin-Brandenburg Sachsen

Berlin

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte des Landes Berlin
(für alle Holz und Kunststoffverarbeitenden und Holz und Kunststoffbearbeitenden Betriebe)

§ 7

Kurzarbeit

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 Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegaben 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.

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

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.

Berlin (West)

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie)

Kurzarbeit

38.

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 Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.

39.

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.

40.

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

41.

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.

Urlaubsdauer

85.2.

Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund des Lohnfortzahlungsgesetzes erfolgen, und dergleichen. '

85.3.

Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden = 164,672 Std. geteilt.

Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen.

85.5.

Wird jedoch vor Urlaubsantritt kurzgearbeitet, so ist der erzielte Lohn durch die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden zu teilen.

Sachsen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie)

§ 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 Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegeben und Kurzarbeit eingeführt werden.

2.

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.

3.

Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern 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 Kurzarbeit das Nettoentgelt der Betroffenen nicht unter 75% des bisherigen monatlich durchschnittlichen Nettoentgeltes sinken zu lassen.

Bezirk Frankfurt Hessen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz und Kunststoffverarbeitende Industrie)

§ 6 KURZARBEIT

1.

Kurzarbeit kann nach den Bestimmungen des SGB III eingeführt werden; hierüber ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Belegschaft anzuhören.

2.

In der Betriebsvereinbarung ist der Umfang der Kurzarbeit für die gesamte Belegschaft oder einen Teil derselben - unter Berücksichtigung einer Ankündigungsfrist von einer Woche - festzulegen. Für die Ankündigung genügt ein Aushang im Betrieb.

§ 11 URLAUB

17.

Das Urlaubsentgelt ist aus dem Bruttoverdienst der letzten drei Kalendermonate vor Urlaubsantritt zu errechnen. Ist der Arbeitnehmer noch nicht so lange im Betrieb, so ist der Durchschnitt aus dem Zeitraum zu errechnen, während dessen das Arbeitsverhältnis besteht.

Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz: Mehrarbeitsverdienst und Mehrarbeitszuschläge, Jahressonderzahlungen, Gratifikationen, Jahresabschlußzuwendungen, Einkünfte während der **Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld)**, Auslösungen, Wegegelder, Aufwandsentschädigungen, vermögenswirksame Leistungen, außergewöhnliche Einkünfte, einmalige Zuwendungen und dergleichen.

Fällt in den Urlaub eine tarifliche Besserstellung, so ist sie vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen.

Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von **Kurzarbeit** oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, sowie Ruhenszeiträume und unverschuldete Arbeitsver-säumnisse, für die kein Entgelt gezahlt wird, dürfen das Urlaubsentgelt nicht mindern.

Tarifgebiet: Rheinland-Pfalz

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz und Kunststoffverarbeitende Industrie)

§ 10 Kurzarbeit

1.

Kurzarbeit kann nach den Bestimmungen des SGB 111 eingeführt werden; hierüber ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Belegschaft anzuhören.

2.

In der Betriebsvereinbarung ist der Umfang der Kurzarbeit für die gesamte Belegschaft oder einen Teil derselben – unter Berücksichtigung einer Ankündigungsfrist von einer Woche – festzulegen.

3.

Für die Ankündigung genügt ein Aushang im Betrieb.

§ 15 Urlaubsentgelt

1.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich aus dem Bruttoverdienst der letzten drei Kalendermonate vor Urlaubsantritt; bei kürzerer Betriebszugehörigkeit nach dem erzielten durchschnittlichen Bruttoverdienst.

Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz: Mehrarbeitsverdienst und Mehrarbeitszuschläge, Jahressonderzahlungen, Gratifikationen, Jahresabschlußzuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), zusätzliches Urlaubsgeld, Auslösungen, Wegegelder, Aufwandsentschädigungen, Vermögenswirksame Leistungen, außergewöhnliche Einkünfte, einmalige Zuwendungen und dergleichen Zuschläge.

3.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, dürfen das Urlaubsentgelt nicht mindern.

Tarifgebiet: Saarland, Rheinhessen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (Holz und Kunststoffverarbeitende Industrie)

§ 11 SONSTIGES

2. Kurzarbeit

2.1

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, kann der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates - wo ein solcher nicht besteht, nach Anhören der Arbeitnehmer - Kurzarbeit nach SGB III einführen. Die vereinbarte Kurzarbeit und ihre Dauer sind der Belegschaft 6 Tage vor Beginn schriftlich - gegebenenfalls durch Aushang - anzuzeigen. Die Anzeige der Kurzarbeit beim Arbeitsamt ist entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen vorzunehmen.

3.

Der Arbeitnehmer hat die ihm aufgetragenen Arbeiten nach bestem Können zu verrichten, seinen Arbeitsplatz in Ordnung zu halten und das ihm anvertraute Werkzeug pfleglich zu behandeln und zu verwahren und bei Ausscheiden vollständig zurückzugeben.

4.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer achten und respektieren die Tarifgebundenheit ihres Vertragspartners.

5.

Für Betriebsräteschulungen und Betriebsrätekonferenzen sind in Betrieben bis zu 3 Betriebsratsmitgliedern jeweils mindestens 1 Betriebsratsmitglied, in Betrieben mit mehr als 3 Betriebsratsmitgliedern jeweils mindestens 2 Betriebsratsmitglieder unter Fortzahlung des Entgeltes für die ausgefallene Arbeitszeit bis zu einem Arbeitstag für jedes Kalendervierteljahr einmal freizustellen.

Tarifgebiet: Thüringen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (Holz und Kunststoffverarbeitenden Industrie)

Kurzarbeit

53.

Eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit nach 8GB 111 §169 ff ist zulässig.

54.

Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 5 Arbeitstagen liegen. Die Ankündigungsfrist entfällt bei Notfällen, wie Energiekrise, Brand, Hochwasser, Maschinenausfall u. dgl.

55.

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Anzeige der Kurzarbeit ist beim Arbeitsamt durch den Arbeitgeber vorzunehmen. -

56.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Auftrags- oder Arbeitsmangel bereits vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wurde und die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

57.

Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgeltes zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte.

Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis

61.

Ist die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit nicht möglich, so haben die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung der Hälfte der Arbeitszeit. Eine solche Vergütung entfällt, wenn **Kurzarbeitergeld** oder öffentliche Mittel gewährt werden.

Urlaubsentgelt

117.

Im Falle von **Kurzarbeit** sind für jeden Urlaubstag mindestens sechs Stundenverdienste zu vergüten.

Bezirk Küste

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Hamburg/Schleswig-Holstein für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Kurzarbeit

42.

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 Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.

43.

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.

44.

Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Person des unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, so gilt der jeweilige Landeschlichter als unparteiischer Vorsitzender. Wenn kein Landeschlichter zur Verfügung steht, gilt § 98 Arbeitsgerichtsgesetz.

45.

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

46.

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.

47.

Die Ziffern 42 bis 45 gelten auch für die Einführung von Kurzarbeit, für die kein Kurzarbeitergeld gewährt wird

Urlaub

88

- b) Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlussszuwendungen, Einkünfte während der **Kurzarbeit** (**Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld**), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bzw. Ziffer 56 erfolgen, und dergleichen.
- c) Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (Ziffer 19 a) geteilt. **Kurzarbeitsstunden** sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen.

Mecklenburg-Vorpommern

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende
(Holz und Kunststoffverarbeitenden Industrie)

Kurzarbeit

40.

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 Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.

41.

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

42.

Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Person des unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, so gilt der jeweilige Landes-schlichter als unparteiischer Vorsitzender.

43.

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

44.

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.

45.

Die Ziffern 40 bis 43 gelten auch für die Einführung von Kurzarbeit, für die kein Kurzarbeitergeld gewährt wird.

Urlaubsdauer

- b) Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlussszuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund des Lohnfortzahlungsgesetzes erfolgen, und dergleichen.
- c) Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (Ziffer 19 a) geteilt. Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelten Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen.

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt Niedersachsen/Bremen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Kurzarbeit

40.

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.

41.

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.

42.

Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Person des unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, so gilt der Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen als unparteiischer Vorsitzender. Wenn dieser nicht zur Verfügung steht, gilt § 98 Arbeitsgerichtsgesetz.

43.

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

44.

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zustellen.

Urlaubsdauer

85.

b)

Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlussszuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bzw. Ziffer 53 erfolgen, und dergleichen.

c)

Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (Ziffer 18 a) geteilt. Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen.

Sachsen-Anhalt

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Kurzarbeit

41. 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 Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
42. 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.
43. entfällt
44. Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern mindestens fünf Arbeitstage vor Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
45. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.
46. Die Ziffern 41 bis 44 gelten auch für die Einführung von Kurzarbeit, für die kein Kurzarbeitergeld gewährt wird.

Urlaubsdauer

- b) Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz tarifliches zusätzliches Urlaubsgeld, Gratifikation, Jahresabschlusszuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund des Lohnfortzahlungsgesetzes erfolgen, und dergleichen.
- c) Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (Ziffer 22) geteilt. Kurzarbeiterstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen.

Bezirk Nordrhein-Westfalen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Nordrhein für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Kurzarbeit

42. 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.
43. Kommt innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen.
44. Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Person des unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, so gilt der jeweilige Landesschlichter als unparteiischer Vorsitzender.
45. Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern mindestens fünf Arbeitstage vor Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
46. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen. - 14 -
47. Die Ziffern 42 bis 45 gelten auch für die Einführung von Kurzarbeit, für die kein Kurzarbeitergeld gewährt wird. Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis
48. Grundsätzlich wird Arbeitsentgelt nur für die Zeit gezahlt, in der Arbeit geleistet wird, sowie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, daß gesetzliche oder tarifliche Vorschriften etwas anderes bestimmen. Bei einem Freizeitausgleich gemäß Ziffer 34 d) wird das Arbeitsentgelt für die Mehrarbeitsstunden (ohne die Zuschläge nach Ziffer 36) für den Monat gezahlt, in dem die Freizeit genommen wird.
49.
 - a) Muß die Arbeit für Arbeitnehmer oder einen Teil der Arbeitnehmer wegen einer Störung des Betriebes, beispielsweise wegen eines Maschinenschadens, wegen Brennstoff-, Strom- oder Wassermangels oder aus ähnlichen Gründen unterbrochen werden, so ist die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb eines die Ausfalltage einschließenden Zeitraumes von fünf Wochen nachzuholen, sofern nicht durch Betriebsvereinbarung eine andere Regelung erfolgt. Die Nachholarbeit gilt nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
 - b) Die in der unterbrochenen Schicht ausgefallene Arbeitszeit wird bis zu vier Stunden bezahlt. Die Schicht gilt als angetreten, wenn die betroffenen Arbeitnehmer sich pünktlich zum regelmäßigen Arbeitsbeginn an der Arbeitsstelle gemeldet haben.
50. Die zeitliche Festlegung der Nachholstunden erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, So entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG verbindlich.
51. Ist die Nachholung der Arbeitszeit nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit.

52. Eine Vergütung durch den Arbeitgeber für die ausgefallene Arbeitszeit erfolgt nicht, soweit der Entgeltausfall aus öffentlichen Mitteln bezahlt wird.
53. Ist die Nachholung der Arbeitszeit durch die Art und Schwere der Störung des Betriebes unmöglich geworden, so entfällt jeglicher Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit. In diesem Falle ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitsverhältnisse der von der Betriebsstörung betroffenen Arbeitnehmer fristlos zu lösen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmer mit den alten Rechten wieder einzustellen, sobald die Betriebsstörung mit ihren technischen Folgen beseitigt ist. Ein Anspruch auf Wiedereinstellung entfällt für die Arbeitnehmer, die nach Beseitigung der Störung auf Aufforderung des Arbeitgebers nicht unverzüglich erklären, daß sie - gegebenenfalls nach ordnungsgemäßer Lösung eines bestehenden Arbeitsvertrages - zur Wiederaufnahme der Arbeit im alten Betrieb bereit sind. Der Arbeitgeber hat seine Verpflichtung zur Aufforderung erfüllt, wenn er diese durch eingeschriebenen Brief an die letzte ihm bekannte Adresse des Arbeitnehmers gerichtet hat. - 15 -
54. Im Falle einer Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über den Grund der Verhinderung unverzüglich zu unterrichten und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung anzugeben.
55. In den Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung nach Maßgabe der Ziffern 57 und 58 hat der Arbeitnehmer rechtzeitig bei dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag, möglichst bei Arbeitsbeginn, spätestens jedoch bis 12 Uhr, der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen. Geschieht dies nicht, so entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.
56. Im Falle der Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Kuren gelten die Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes über die Anzeige- und Nachweispflichten für alle Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer soll möglichst die Wiederaufnahme der Arbeit einen Tag vorher anzeigen. Die Anzeige- und Nachweispflichten gelten auch nach Ablauf des 6-wöchigen Lohn/Gehaltsfortzahlungs-Zeitraums.
57. In folgenden Fälle der Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts:
- a) bei seiner Eheschließung für 2 Tage
 - b) bei Niederkunft seiner Ehefrau/Lebensgefährtin, falls ein gemeinsamer Haushalt besteht, für 1 Tag
 - c) bei seiner Silberhochzeit für 1 Tag
 - d) bei Tod seines Ehegatten/Lebensgefährten/in, falls letzterer(e) in seinem Haushalt lebte, für 3 Tage
 - e) bei Tod seiner Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefkinder und Pflegekinder, falls sie in seinem Haushalt lebten, für 2 Tage
 - f) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter e) genannten Angehörigen, die nicht in seinem Haushalt lebten, sowie der Großeltern, für 1 Tag
 - g) bei seinem Umzug, wenn er einen eigenen Hausstand besitzt, sofern nicht das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gekündigt ist, jedoch höchstens 1 x im Jahr, für 1 Tag wenn der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers von außerhalb zuzieht, für 2 Tage.

58. In folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung wird das Arbeitsentgelt für die unvermeidlich ausfallende Zeit während der Schicht bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag weitergezahlt:
- a) soweit dem Arbeitnehmer nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle oder Krankengeld oder Übergangsgeld zusteht: bei Arbeitsunfall, bei ambulanter Behandlung auf Grund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt, gegebenenfalls der Werksarzt, die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuchs bescheinigt, bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt;
 - b) bei Vorladung vor Behörden, soweit diese den Verdienstaufschlag nicht ersetzen; der Anspruch besteht jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer im Strafprozeß Beschuldigter oder im Zivilprozeß Partei ist oder durch eigenes schuldhaftes Verhalten die Verhandlung vor Behörden veranlaßt hat.

59.

Die Berechnung des Arbeitsentgelts für die nach den vorstehenden Bestimmungen zu bezahlende Zeit erfolgt nach dem Ausfallprinzip.

Urlaubsdauer

89.

- b) Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlußzuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund des Lohnfortzahlungsgesetzes erfolgen, und dergleichen.
- c) Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (Ziffer 20 a) geteilt. Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen.
- e) Wird jedoch vor Urlaubsantritt kurzgearbeitet, so ist der erzielte Lohn durch die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden zu teilen. Die dann zu vergütenden Stunden pro Urlaubstag ergeben sich wie folgt:

Kurzarbeit in Wochen	Anzahl der zu vergütenden Stunden pro Urlaubstag
bis 20	7,40 Stunden
22	7,39 Stunden
24	7,33 Stunden
26 und mehr	7,28 Stunden

Lippe

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Lippe für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

§ 6

Kurzarbeit

1.

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann durch Betriebsvereinbarung auf Veranlassung des Arbeitgebers die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen herabgesetzt werden.

2.

Einwendungen des Betriebsrates gegen die Einführung von Kurzarbeit sind binnen einer Frist von 3 Arbeitstagen gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die Einführung von Kurzarbeit so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen.

3.

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.

4.

Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern mindestens 5 Arbeitstage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen.

5.

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit länger als 3 zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Grundkündigungsfrist kündigen.

6.

Wird einem Arbeitnehmer vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das Entgelt, das der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

10

Wird in diesem Fall der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so hat er bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (§ 64 AFG) für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgeltes für Ausfallstunden.

Er hat lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den der Arbeitnehmer einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Entgelt erhält, das der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grunde erfolgt ist.

§ 8 Urlaub

2.4

Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn u. Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfalle, die nicht aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes erfolgen und dergleichen.

2.5

Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden geteilt, Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen

Westfalen/Lippe

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Kurzarbeit

38.

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.

39.

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.

40.

Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Person 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.

41.

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

42.

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.

Urlaubsdauer

83.

b)

Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bzw. Ziffer 51 erfolgen, und dergleichen.

c)

Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (Ziffer 18 a)) geteilt. Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen.