

# **Tarifregelungen zum Thema Kurzarbeit aus den Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie**

Stand Dezember 2008

## **Bezirke durch anklicken auswählen!**

Baden-Württemberg

Bayern

Berlin/Brandenburg TG I (ERA)  
Berlin/Brandenburg TG I (Arbeiter)  
Berlin/Brandenburg TG I (Angestellte)

Sachsen, Arbeiter und Auszubildende  
Sachsen, Angestellte und Auszubildende

Hessen, Saarland, Rheinland-Rheinhausen, Pfalz, Thüringen

Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern

Unterwesergebiet

Niedersachsen

Osnabrück-Emsland

Sachsen-Anhalt

Nordrhein-Westfalen

# **Tarifregelungen zum Thema Kurzarbeit aus den Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie**

Stand Dezember 2008

## **Baden-Württemberg**

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Nordwürttemberg/Nordbaden, Arbeiter und Angestellte (auch ERA), (gleichlautend Südwürttemberg/Hohenzollern, Südbaden)

### **§ 6 Alterssicherung**

6.6.2

Bei **Kurzarbeit** ist der Alterssicherungsbetrag für die Dauer der **Kurzarbeit** gemäß §§ 8.2.3, 8.2.4 zu ermitteln.

### **§ 7 Regelmäßige wöchentliche 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 Arbeitszeiten**

8.2 Kurzarbeit

Kurzarbeit im Sinne des AFG 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

Eine Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 10% einschließlich, darf keine Lohn- oder Gehaltskürzung zur Folge haben.

Bei einer Herabsetzung der Arbeitszeit um mehr als 10 % wird die gesamte ausfallende Arbeitszeit nicht bezahlt.

8.2.4

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten zum gekürzten Monatslohn/Gehalt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu gewähren.

Dieser Zuschuss ist so zu bemessen, dass Beschäftigte bei einer um mehr als 10 % gekürzten wöchentlichen Arbeitszeit zum Monatslohn / Gehalt und Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 % des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohns erhalten, jedoch nicht mehr als den Nettobetrag, der dem o.g. vereinbarten Bruttomonatsentgelt entspricht.

#### 8.2.5

Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 4 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen, so müssen bei Einführung neuer Kurzarbeit gegenüber den Angestellten wiederum die Ankündigungsfristen eingehalten werden.

#### 8.2.6

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

### **§ 12 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit**

#### 12.3.3

Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraumes oder der Krankheit eintreten, ist ab diesem Zeitpunkt von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge **Kurzarbeit** eintreten, bleiben für die Entgeltfortzahlung außer Betracht.

§ 4 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt von § 12.3.1 unberührt.

Wird in einem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit **Kurzarbeit** leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

#### **Anlage 1**

zu § 8.2 und § 13.2, 13.2.2-13.2.4, 13.2.10, 13.3 die in Heimarbeit Beschäftigten betreffend  
1. Zu § 8.2.

Für in Heimarbeit Beschäftigte gelten die §§ 8.2, 8.2.1, 8.2.2 und 8.2.4 unter Maßgabe der §§ 176 und 179 SGB III, soweit die Voraussetzungen für **Kurzarbeit** nach dem SGB III vorliegen.

Für die Berechnung des Zuschusses gem. § 8.2.4 ist das vereinbarte Bruttomonatsentgelt gem. § 179 Abs. 5 SGB III zu ermitteln.

# Bayern

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag (auch ERA)

## § 3 Kurzarbeit

1.

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Arbeitnehmern Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 3 Wochen (21 Kalendertage), ohne dass es einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf, eingeführt werden.

Eine verkürzte Ankündigungsfrist kann bei Vorliegen wichtiger Gründe mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit solchen Anträgen sofort zu befassen.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

2.

Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Wochen, so können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit der tariflichen Kündigungsfrist kündigen, auch wenn einzelvertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart wurde.

3.

Arbeitnehmer in gekündigtem Arbeitsverhältnis, die Kurzarbeit verfahren müssen, erhalten,  
a) wenn das Arbeitsverhältnis vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wurde, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses,  
b) wenn das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit gekündigt wurde, innerhalb der tariflichen Kündigungsfrist einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Der Zuschuss ist so bemessen, dass einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Verdienst erreicht wird, der dem der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

4.

Unterschreitet bei Kurzarbeit die wöchentliche Arbeitszeit die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i. S. des § 2 Ziff. 1 Abs. (II) und (III) nicht um mindestens zehn v. H., so darf eine Kürzung des Entgelts nicht erfolgen.

5.

Wird die wöchentliche Arbeitszeit um mindestens zehn v. H. der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verkürzt, so ist für jede ausfallende Arbeitsstunde eine entsprechende Verdienstminderung zulässig.

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 26 Stunden verkürzt und besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, so ist anstelle dessen das Entgelt für 26 Stunden zu zahlen.

### Anmerkung zu § 3 Ziff. 1

Unter diese tarifliche Bestimmung fällt jede Art von Kurzarbeit für einen vorübergehenden Zeitraum, gleichgültig, ob es sich um Kurzarbeit i. S. der gesetzlichen Regelung handelt oder nicht.

Nicht unter diese Bestimmung fällt der Übergang zu einer kürzeren regelmäßigen Arbeitszeit. Die Ankündigungsfrist von 3 Wochen (21 Kalendertagen) ist in allen Fällen der beabsichtigten Einführung von Kurzarbeit jeweils nur von dem Tag der Erklärung des Arbeitgebers ab zu rechnen.

Die Ankündigung ist den betroffenen Arbeitnehmern in der betriebsüblichen Weise (z.B. Anschlag am schwarzen Brett, Mitteilung durch den zuständigen Vorgesetzten oder schriftlich) bekanntzugeben.

Abweichend von Abs. 1 kann bei Vorliegen wichtiger Gründe die Ankündigungsfrist mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ggf. bis auf einen Tag verkürzt werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Zustimmungserklärung i. S. einer reibungslosen Einführung von Kurzarbeit abgewickelt wird.

#### **Anmerkung zu § 3 Ziff. 3**

Diese Bestimmungen gelten auch, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gekündigt wurde.

#### **Anmerkung zu § 3 Ziff. 5**

Die Regelungen zur Berechnung des zeitanteiligen Monatsentgelts gem. § 14 Ziff. 2 gelten sinngemäß.

### **§ 11 Betriebsunfall, Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung**

4.

(III) Das weiterzuzahlende Arbeitsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der Kur beanspruchen konnte.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die in der Zeit zwischen dem Beginn des Berechnungszeitraumes und dem Ende der Arbeitsverhinderung gem. Abs. (I) eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Der so festgestellte durchschnittliche monatliche Arbeitsverdienst ist durch die Zahl der für den Abrechnungsmonat festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden einschließlich der für Feiertage und zu bezahlende Freistellungen anzusetzenden Stunden zu teilen. Das Ergebnis stellt den Geldfaktor dar, welcher mit der Zahl der gem. Abs. (I) ausgefallenen festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden zu vervielfältigen ist.

#### **Anmerkung zu § 11 Ziff. 4 Abs. (III)**

Hinsichtlich des Begriffes „Arbeitsverdienst“ gelten die Ausführungen zu § 18 Abschn. C Ziff.1 entsprechend. Fehlzeiten im Berechnungszeitraum führen zu keiner Minderung des fort zuzahlenden Entgelts; d.h. erfolgte Abzüge wegen Fehlzeiten im Berechnungszeitraum sind dem Arbeitsverdienst hinzuzurechnen.

Nach Feststellung des so ermittelten durchschnittlichen monatlichen Arbeitsverdienstes ist nunmehr der je Ausfallstunde fort zuzahlende Arbeitsverdienst (Geldfaktor) zu berechnen. Dies erfolgt in der Weise, dass die für den Abrechnungsmonat festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden als Teiler zugrunde gelegt werden. Mehrarbeitsstunden und Ausfallstunden infolge **Kurzarbeit** gem. § 3 bleiben bei der Ermittlung des Teilers außer Betracht. Der Geldfaktor ist mit der Zahl der gem. Abs. (I) ausgefallenen festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden zu vervielfältigen. Mehrarbeitsstunden, die im Ausfallzeitraum anfallen würden, bleiben außer Betracht.

Unter „festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden“ i. S. dieser Bestimmung sind die Arbeitsstunden zu verstehen, die für den Arbeitnehmer als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festgelegt sind. Dabei ist eine evtl. ungleichmäßige Verteilung bei der Ermittlung der Stundenzahl zu berücksichtigen.

Erfolgt gem. § 2 Ziff. 3 Abs. (I) eine Betriebsschließung und wird die ausfallende Arbeitszeit gem. § 2 Ziff. 3 Abs. (II) vor- bzw. nachgearbeitet, so gilt folgendes: Die Arbeitsstunden, die

in Folge einer Betriebsschließung ausfallen, sind keine „festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden“. Die Vor- bzw. Nachholstunden dagegen sind „festgelegte regelmäßige Arbeitsstunden“. Auf § 14 Ziff. 2 wird hingewiesen.

## **§ 17 Entgeltausgleich bei Leistungsminderung**

### **B.**

#### **1.**

Der Entgeltausgleich entspricht der jeweiligen Differenz zwischen dem bisherigen Durchschnittsverdienst und dem erzielten neuen Durchschnittsverdienst, jeweils bezogen auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, bei **Kurzarbeit** bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit. Künftige Tarifentgelterhöhungen ändern den bisherigen Durchschnittsverdienst entsprechend. Der Durchschnittsverdienst ist je Monat zu ermitteln.

## **§ 18 Urlaubsregelung**

### **C. Urlaubsentgelt**

#### **1.**

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst – jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge –, den der Arbeitnehmer in den letzten 3 Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Vom Bemessungszeitraum abweichende Regelungen können mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von **Kurzarbeit**, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

### **Anmerkung zu § 18 Abschn. C Ziff. 1**

Zunächst ist der Verdienst der letzten drei Kalendermonate festzustellen. „Arbeitsverdienst“ i. S. dieser Regelung ist der Gesamtverdienst. Hierzu gehören insbesondere tarifliches Grundentgelt, leistungsabhängiges Entgelt sowie Zulagen und Zuschläge, wie z.B. außertarifliche Zulagen, Schmutz- und Erschwerniszulagen, steuerpflichtige Nahauslösungen (gem. BAG v. 19.11.1992 – 10 AZR 144/91), Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Nicht zum Verdienst zählen Mehrarbeitsvergütungen und -zuschläge, vermögenswirksame Leistungen sowie Beträge, die der Arbeitnehmer als Ersatz für Aufwendungen erhält, z.B. Reisespesen, Trennungsentschädigungen, Entschädigung für den Einsatz eigener Arbeitsmittel u. ä. (inwieweit auf solche Leistungen während des Urlaubs dennoch Anspruch besteht, richtet sich nach den vertraglichen Bestimmungen). Einmalige Zuwendungen, wie beispielsweise Weihnachtsgratifikationen, Gewinnbeteiligung, werden ebenfalls nicht mitgerechnet. Die Ausbildungsvergütung gilt ebenfalls als „Arbeitsverdienst“ i. S. dieser Regelung. Sofern während des Berechnungszeitraumes oder während des Urlaubs Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur eintreten, ist diesem Umstand entsprechend Rechnung zu tragen. Als Verdiensterhöhungen gelten z.B. tarifliche Entgelterhöhungen, Gewährung oder Erhöhung von Zulagen, Umstufung in eine höhere Entgeltgruppe bzw. -stufe, etwaige Entgelterhöhungen nach einem Wechsel des Entgeltgrundsatzes. Verdiensterhöhungen vorübergehender Art werden dagegen nicht berücksichtigt. Als Zeitraum hierfür gilt eine Zeitspanne bis zu 3 Monaten. Während Verdiensterhöhungen, die in der Zeit zwischen dem Beginn des Berechnungszeitraumes und dem Beginn des Urlaubs eintreten, sich so auswirken, als ob die Erhöhung zu Beginn des Berechnungszeitraumes wirksam gewesen wäre (siehe Beispiele 4 und 6), wird eine Verdiensterhöhung während des Urlaubs erst ab dem Zeitpunkt des Inkraft-

treten wirksam. Letzteres ist zwar in der tariflichen Bestimmung nicht ausdrücklich gesagt, ergibt sich aber aus ihrem Sinn (siehe Beispiel 5). Sind durch Betriebsvereinbarung sowohl Bemessungszeitraum als auch Auszahlungszeitpunkt abweichend geregelt, so bleibt bei Verdiensterhöhungen, die nach dem Bemessungszeitraum eintreten, die Gewährung oder Erhöhung von Zulagen und Zuschlägen jeglicher Art sowie Mehrarbeit unberücksichtigt. Zahlungsansprüche aus Nachberechnungen werden mit der Zahlung für den letzten Abrechnungszeitraum des Urlaubsjahres fällig. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit, Krankheit, Arbeitsausfällen oder sonstiger unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eingetreten sind, vermindern das Urlaubsentgelt nicht. Indessen wirkt sich beispielsweise eine Entgeltgruppenrückstufung innerhalb des Berechnungszeitraums ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens entsprechend aus. Nach Feststellung des so ermittelten Gesamtverdienstes ist nunmehr das Urlaubsentgelt pro Urlaubstag zu berechnen. Dies erfolgt in der Weise, dass der Gesamtverdienst durch 65,25 zu teilen und mit dem Faktor 1,5 zu multiplizieren ist. Entschuldigte unbezahlte Fehlzeiten führen zu einer entsprechenden Änderung des Teilers, während unentschuldigte Fehlzeiten den Teiler nicht beeinflussen (siehe Beispiele 2 und 3). Der sich ergebende Wert stellt das Urlaubsentgelt für einen Tag bei einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen dar. Bei einem tariflichen Urlaubsanspruch von mehr oder weniger als 30 Arbeitstagen (§ 18 Abschn. B Ziff. 2) erhöht oder vermindert sich das tägliche Urlaubsentgelt entsprechend. Hierzu ist das wie vorstehend ermittelte tägliche Urlaubsentgelt mit dem Faktor 30 zu multiplizieren und durch die Zahl der Urlaubstage gemäß § 18 Abschn. B Ziff. 2 zu teilen. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts je Urlaubstag gelten demnach folgende Formeln:  $\text{Urlaubsentgelt je Urlaubstag} = \frac{\text{Gesamtverdienst}}{65,25} \times 1,5 \times \left( \frac{30}{\text{Urlaubsanspruch gem. Abschn. B}} \right)$  Dieser Berechnungsmethode steht eine durch maschinelle Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung bedingte andere Berechnungsweise nicht entgegen, wenn dabei das gleiche Ergebnis gewährleistet ist. Das Urlaubsentgelt wird für jeden Urlaubstag unabhängig davon gezahlt, wie viele Arbeitsstunden am Urlaubstag angefallen wären. Die Grundsätze über die Berechnung des Urlaubsentgelts gelten auch für den Jugendlichenurlaub sowie den Tarifurlaub für Schwerbehinderte. Für den Schwerbehindertenzusatzurlaub ist ebenfalls das tarifliche Urlaubsentgelt je Tag zu zahlen.

## Berlin/Brandenburg TG I

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Berlin/Brandenburg **TG I, ERA** (gleichlautend Berlin/Brandenburg TG II)

### 5 Kurzarbeit

#### 5.1

Für Beschäftigte kann Kurzarbeit unter den gesetzlichen Voraussetzungen mit einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen eingeführt werden.

#### 5.2

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte (§ 87 BetrVG) sind einzuhalten, wobei die vor Einführung der Kurzarbeit abzuschließende Betriebsvereinbarung insbesondere folgendes regeln muss:

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Lage und Verteilung
- Personenkreis

In dieser Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien Regelungen über einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld treffen.

#### 5.3

Wird Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so haben sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das regelmäßige Arbeitsentgelt (berechnet nach Ziffer 9.5), das ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Werden in diesem Fall die Beschäftigten während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so haben sie bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen regelmäßigen Arbeitsentgeltes für die Ausfallstunden. Sie haben lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den die Beschäftigten einschließlich des Kurzarbeitergeldes das regelmäßige Arbeitsentgelt entsprechend Abs. 1 erhalten.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Beschäftigten liegenden wichtigen Grund erfolgt.

## Berlin/Brandenburg TG I

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Berlin/Brandenburg **TG I, Arbeiter** (gleichlautend Berlin/Brandenburg TG II)

### 5 Kurzarbeit

#### 5.1

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Kurzarbeit AFG (Arbeitsförderungsgesetz) ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Arbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen angeordnet werden.

Arbeitszeit im Sinne des § 69 AFG ist die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 2 der von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.



In den Fällen, in denen bei Einhaltung der Ankündigungsfrist der Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten in der Produktion zu einem für den Betrieb erheblichen Schaden führen würde, kann eine hiervon abweichende betriebliche Regelung zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

#### 5.2

Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 4 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.

#### 5.3

Wird einem/einer Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er/sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das Entgelt, das der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Wird in diesem Fall der/die Beschäftigte während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so hat er/sie bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (§ 64 AFG) und tatsächlichem Bezug von Kurzarbeitergeld, für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgelts für die Ausfallstunden. Er/sie hat statt dessen gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der so bemessen ist, dass der/die Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Nettoentgelt erhält, das dem der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

#### 5.4

Liegt die wöchentliche Arbeitszeit bei angeordneter Kurzarbeit nicht mehr als 10 % unter der Grenze der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so ist hinsichtlich der Erstattung des Lohnausfalls zwischen den Betriebsparteien eine Vereinbarung zu treffen.

### **Berlin/Brandenburg TG I**

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Berlin/Brandenburg **TG I, Angestellte** (auch ERA)  
(gleichlautend Berlin/Brandenburg TG II)

#### **4 Kurzarbeit**

##### 4.1

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Kurzarbeit AFG (Arbeitsförderungsgesetz), ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Anstellungsverhältnisse, mit einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende, angeordnet werden.

Arbeitszeit im Sinne des § 69 AFG 1) ist die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 2 der von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

##### 4.2

Liegt die wöchentliche Arbeitszeit bei angeordneter Kurzarbeit nicht mehr als 10% unter der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so wird das vereinbarte Monatsgehalt nicht gekürzt.

Wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um mehr als 10% gekürzt, so ist für jede bei einer Kürzung über 10% hinausgehende Arbeitsstunde ein Abzug in Höhe eines Stundenbetrages (Ziffer 6.1.3) vom vereinbarten Monatsgehalt zulässig, wobei jedoch die etwaigen Familienzulagen keiner Kürzung unterliegen. Sinkt die angeordnete wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 75% der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht vorgenommen werden.

#### 4.3

Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 4 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.

#### 4.4

Wird einem/einer Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er/sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das Entgelt, das der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Wird in diesem Fall der/die Beschäftigte während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so hat er/sie bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (§ 64 AFG) und tatsächlichem Bezug von Kurzarbeitergeld, für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgelts für die Ausfallstunden. Er/sie hat statt dessen gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der so bemessen ist, dass der/die Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Nettoentgelt erhält, das dem der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

# Sachsen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Sachsen, Arbeiter und Auszubildende

## § 3 Kurzarbeit

1.

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 1 Monat (30 Kalendertage), ohne dass es einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf, eingeführt werden. \*)

Eine hiervon abweichende Frist kann bei Vorliegen wichtiger Gründe mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit solchen Anträgen sofort zu befassen.

Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, so kann nach den Bestimmungen des § 29 Abschnitt D verfahren werden.

\*) § 3 Ziffer 1 tritt gemäß Ziffer 17.3 des Tarifiergebnisses vom 07.03.1991 am 01.07.1991 in Kraft.

2.

Arbeitnehmer in gekündigtem Arbeitsverhältnis, die Kurzarbeit erfahren müssen, erhalten,

- a) wenn das Arbeitsverhältnis vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wurde, bis zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- b) wenn das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit gekündigt wurde, innerhalb der tariflichen Kündigungsfrist

einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Der Zuschuss ist so bemessen, dass einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Verdienst erreicht wird, der dem der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

### **Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass § 3 Ziffer 2 des MTV für gewerbliche Arbeitnehmer zumindest für die Geltungsdauer des § 63.5 AFG nicht zur Anwendung kommt. Dies ist Grundlage noch zu führender Verhandlungen.*

### **Anmerkung zu § 3 Ziffer 1**

Unter diese tarifliche Bestimmung fällt jede Art von Kurzarbeit für einen vorübergehenden Zeitraum, gleichgültig, ob es sich um Kurzarbeit im Sinn der gesetzlichen Regelung handelt oder nicht.

Nicht unter diese Bestimmung fällt dagegen der Übergang zu einer kürzeren regelmäßigen Arbeitszeit.

Mit dieser Bestimmung ist die einheitliche Einführung der Kurzarbeit entweder für den ganzen Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten gewährleistet.

Die Ankündigungsfrist von 1 Monat (30 Kalendertage) ist - im Gegensatz zu der sonst zum Monatsschluss geltenden Regelung - in allen Fällen der beabsichtigten Einführung von Kurzarbeit jeweils nur von dem Tage der Erklärung des Arbeitgebers ab zu rechnen.

Die Ankündigung ist den betroffenen Arbeitnehmern in der betriebsüblichen Weise (z. B. Anschlag am schwarzen Brett, Mitteilung durch den zuständigen Vorgesetzten oder schriftlich) bekanntzugeben.

Abweichend von Absatz 1 kann bei Vorliegen wichtiger Gründe die Ankündigungsfrist mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gegebenenfalls bis auf 1 Tag verkürzt werden. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Zustimmungserklärung im Sinne einer reibungslosen Einführung von Kurzarbeit abgewickelt wird.

#### **Anmerkung zu § 3 Ziffer 2**

Diese Bestimmungen gelten auch, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gekündigt wurde.

### **§ 11 Betriebsunfall, Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung, Lohnfortzahlung**

5.

Unabhängig von gesetzlichen Bestimmungen erhalten Arbeitnehmer in Fällen unverschuldeten, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur der Sozialversicherung, der Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder eines sonstigen Sozialleistungsträgers das Arbeitsentgelt vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an für die Zeit der dadurch gegebenen Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von 6 Wochen fortgezahlt.

(II) Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der Kur beanspruchen konnte.

#### **Anmerkung zu § 11 Ziffer 5**

Hinsichtlich des Begriffes "Arbeitsverdienst" gelten die Ausführungen entsprechend der Anmerkung zu § 25 Abschnitt C Ziffer 1.

Nach Feststellung des so ermittelten Gesamtverdienstes des Arbeitnehmers ist nunmehr das je Ausfallstunde fortzuzahlende Arbeitsentgelt (Geldfaktor) zu berechnen.

Dies erfolgt in der Weise, dass die für den Berechnungszeitraum festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden als Teiler zugrunde gelegt werden.

Mehrarbeitsstunden und Ausfallstunden infolge **Kurzarbeit** gemäß § 3 bleiben bei der Ermittlung des Teilers außer Betracht.

Der Geldfaktor ist mit der Zahl der gemäß Absatz (I) ausgefallenen festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden zu vervielfältigen. Mehrarbeitsstunden, die im Ausfallzeitraum anfallen würden, bleiben außer Betracht.

Unter "festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden" im Sinne dieser Bestimmung sind die Arbeitsstunden zu verstehen, die für den Arbeitnehmer als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festgelegt sind. Dabei ist eine eventuell ungleichmäßige Verteilung bei der Ermittlung der Stundenzahl zu berücksichtigen.

Erfolgt gemäß § 2 Ziffer 2 Absatz (II) eine Betriebsschließung und wird die ausfallende Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 3 Absatz (I) vor- bzw. nachgearbeitet, so gilt folgendes:

Die Arbeitsstunden, die infolge der Betriebsschließungen ausfallen, sind keine "festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden". Die Vor- bzw. Nachholstunden dagegen sind "festgelegte regelmäßige Arbeitsstunden".

## **§ 24 Lohnausgleich bei Leistungsminderung**

### **B.**

#### **1.**

Der Lohnausgleich entspricht der jeweiligen Differenz zwischen dem bisherigen Durchschnittsverdienst und dem erzielten neuen Durchschnittsverdienst, jeweils bezogen auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, bei **Kurzarbeit** bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit.

Künftige Tariflohnerhöhungen ändern den bisherigen Durchschnittsverdienst entsprechend.

Der Durchschnittsverdienst ist für Arbeitnehmer im Monatslohn je Monat, für Arbeitnehmer im Stundenlohn je Stunde zu ermitteln.

#### **2.**

Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes gelten als Berechnungsgrundlage die letzten 12 abgerechneten Monate vor Antragsstellung.

Dabei sind zugrunde zu legen:

Tariflohn, Akkord- und Prämienverdienst, tarifliche Leistungszulagen und laufend zum Entgelt gewährte außertarifliche Zulagen.

Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gem. § 6 Ziffer 2 und 3 bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Mehrschichtbetrieb tätig waren, der Montagezuschlag nach § 3.3 BMTV bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen auf Montage tätig waren, Erschwerniszulagen nach § 15 Ziffer 3, § 8 BMTV und § 2 Ziffer 1 des Gießereiabkommens bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen die jeweiligen Zulagen erhalten haben.

#### **3.**

In die Berechnung des neuen Durchschnittsverdienstes werden Zuschläge und Zulagen einbezogen, wenn sie auch in der Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes enthalten sind.

Soweit Zulagen und Zuschläge in die Berechnung des Durchschnittsverdienstes am alten Arbeitsplatz nicht einbezogen wurden, aber am neuen Arbeitsplatz ein Anspruch auf ihre Zahlung besteht, mindern sie nicht den Verdienstaussgleich.

#### **4.**

Nicht einzubeziehen sind:

Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge für Mehrarbeit, vermögenswirksame Leistungen, Einmalzahlungen, wie z.B. Gratifikationen, Jubiläumsgelder, erhöhte Urlaubsvergütung, Tantiemen sowie Aufwandsentschädigungen, wie z.B. Trennungsgelder, Auslösungen, Reisespesen und Fahrtkosten.

#### **5.**

Wird im Berechnungszeitraum oder zwischen dem Antrag auf Verdienstsicherung und Entstehen des Anspruchs auf Verdienstsicherung eine tarifliche Lohnerhöhung wirksam, so ist diese entsprechend zu berücksichtigen.

6.

Der Lohnausgleich ist Arbeitsentgelt i.S. der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften

## **§ 25 Urlaubsregelung**

### **C. Urlaubsentgelt**

1.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst - jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge – den der Arbeitnehmer in den letzten 3 Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Vom Berechnungszeitraum abweichende Regelungen können mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von **Kurzarbeit**, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

2.

Das Urlaubsentgelt ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen. Eine hiervon abweichende Regelung kann durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

### **Anmerkung zu § 25 Abschnitt C, Ziffer 1**

Zunächst ist der Verdienst der letzten drei Kalendermonate festzustellen. Arbeitsverdienst im Sinne dieser Regelung ist der Gesamtverdienst. Einzubeziehen sind Zulagen und Zuschläge, wie z. B. außertarifliche Zulagen, Leistungszulagen, Schmutz- und Erschwerniszulagen, steuerpflichtige Nahauslösungen (gemäß BAG vom 19.11.1992 - 10 AZR 144/91), Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Nicht zum Verdienst zählen Mehrarbeitsvergütungen und die auf Mehrarbeit entfallenden Zuschläge sowie Beträge, die der Arbeitnehmer als Ersatz für Aufwendungen erhält, z. B. Reisespesen, Trennungsschadigungen, Werkzeuggeld u. ä. (inwieweit auf solche Leistungen während des Urlaubs dennoch Anspruch besteht, richtet sich nach den vertraglichen Bestimmungen). Einmalige Zuwendungen, wie z. B. Weihnachtsgratifikationen, Gewinnbeteiligung, werden ebenfalls nicht mitgerechnet.

Die Ausbildungsvergütung gilt ebenfalls als "Arbeitsverdienst" im Sinne dieser Regelung.

Sofern während des Berechnungszeitraumes oder während des Urlaubs Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur eintreten, ist diesem Umstand entsprechend Rechnung zu tragen. Als Verdiensterhöhungen gelten z. B. Tarifloohnerhöhungen, Gewährung oder Erhöhung von Zulagen, Umstufung in eine höhere Lohngruppe, Wechsel der Entlohnungsart.

Verdiensterhöhungen vorübergehender Art werden dagegen nicht berücksichtigt. Als Zeitraum hierfür gilt eine Spanne bis zu drei Monaten.

Während Verdiensterhöhungen, die in der Zeit zwischen dem Beginn des Berechnungszeitraumes und dem Beginn des Urlaubs eintreten, sich so auswirken, als ob die Erhöhung zu Beginn des Berechnungszeitraumes wirksam gewesen wäre (siehe Beispiele 4 und 6), wird eine Verdiensterhöhung während des Urlaubs erst ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens wirk-

sam. Letzteres ist zwar in der tariflichen Bestimmung nicht ausdrücklich gesagt, ergibt sich aber aus ihrem Sinn (siehe Beispiel 5).

Sind durch Betriebsvereinbarung sowohl Berechnungszeitraum als auch Auszahlungszeitpunkt abweichend geregelt, so bleibt bei Verdiensterhöhungen, die nach dem Bemessungszeitraum eintreten, die Gewährung oder Erhöhung von Zulagen und Zuschlägen jeglicher Art sowie Mehrarbeit unberücksichtigt. Zahlungsansprüche aus Nachberechnungen werden mit der Zahlung für den letzten Abrechnungszeitraum des Urlaubsjahres fällig.

Verdienstkürzungen infolge **Kurzarbeit**, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse im Berechnungszeitraum vermindern das Urlaubsentgelt nicht. Indessen wirkt sich beispielsweise eine Lohngruppenrückstufung innerhalb des Berechnungszeitraums ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens entsprechend aus.

## **Sachsen**

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Sachsen, Angestellte und Auszubildende

### **§ 5 Kurzarbeit**

1.

(I) Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten Kurzarbeit ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Einzelarbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von je 1 Monat (30 Kalendertage) eingeführt werden. \*)

\*) Diese Ziffern treten am 01.07.1991 in Kraft, siehe Ziffer 17.3 des Tarifiergebnisses vom 07.03.1991.

(II) Eine hiervon abweichende Frist kann bei Vorliegen wichtiger Gründe mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit solchen Anträgen sofort zu befassen.

Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, so kann nach den Bestimmungen des § 18 Abschnitt D verfahren werden.

2.

Dauert die Kurzarbeit länger als 6 Wochen, so können die betroffenen Angestellten das Arbeitsverhältnis mit einmonatiger Frist (30 Kalendertage) kündigen. \*)

3.

Angestellte in gekündigtem Arbeitsverhältnis, die Kurzarbeit verfahren müssen, erhalten,

- a) wenn das Arbeitsverhältnis vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wurde, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- b) wenn das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit gekündigt wurde, innerhalb der tariflichen Kündigungsfrist einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Der Zuschuss ist so bemessen, dass einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Verdienst erreicht wird, der dem der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

**Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass § 5 Ziffer 3 zumindest für die Geltungsdauer des § 63.5 AFG nicht zur Anwendung kommt. Dies ist Grundlage noch zu führender Verhandlungen.*

\*) Diese Ziffern treten am 01.07.1991 in Kraft, siehe Ziffer 17.3 des Tarifiergebnisses vom 07.03.1991 in der Einleitung.

**Anmerkung zu § 5 Ziffer 1 Absatz (I)**

Die Ankündigungsfrist von 1 Monat (30 Kalendertage) ist - im Gegensatz zu der sonst zum Monatsschluss geltenden Regelung - in allen Fällen der beabsichtigten Einführung von Kurzarbeit jeweils nur von dem Tage der Erklärung des Arbeitgebers ab zu rechnen.

Sofern es sich um kurzarbeitsunterstützungsfähige Kurzarbeit handelt, ist der Arbeitgeber zur schriftlichen Anzeige beim zuständigen Arbeitsamt verpflichtet.

**Anmerkung zu § 5 Ziffer 1 Absatz (II)**

Abweichend von Absatz (I) kann bei Vorliegen wichtiger Gründe die Ankündigungsfrist mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gegebenenfalls bis auf 1 Tag verkürzt werden. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Zustimmungserteilung im Sinne einer reibungslosen Einführung von Kurzarbeit abgewickelt wird.

**Anmerkung zu § 5 Ziffer 3**

Die Bestimmungen gelten auch, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Angestellten gekündigt wurde.

**§ 10 Gehaltszahlung bei Kurzarbeit****1.**

Unterschreitet bei Kurzarbeit die wöchentliche Arbeitszeit die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 3 Ziffer 1 Absatz (II) und (III) nicht um mindestens 10 v. H., so darf eine Kürzung des Gehalts nicht erfolgen.

**VIII. Urlaub § 14****C. Urlaubsentgelt****1.**

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 3 Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Vom Bemessungszeitraum abweichende Regelungen können mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.



2.

Das Urlaubsentgelt ist bei Urlaubsantritt ausbezahlen.

Eine hiervon abweichende Regelung kann durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

## Hessen, Saarland, Rheinland-Rheinhausen, Pfalz, Thüringen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag Hessen (auch ERA) (gleichlautend Saarland, Rheinland-Rheinhausen, Pfalz, Thüringen) sowie Auszug aus dem **Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung**

### § 4

#### Kurzarbeit

1.

Kurzarbeit kann, wenn es die Beschäftigungslage des Betriebes erfordert, nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die gesamte oder einen Teil der Belegschaft (nicht für einzelne Beschäftigte) eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 169 ff. SGB III) vorliegen.

2.

Die Ankündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.

Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Ankündigungsfrist eine Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.

3.

Die gem. Ziff. 2 angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Karenzfrist ohne Einführung der Kurzarbeit sowie bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit müssen vor Aufnahme bzw. Weiterführung der Kurzarbeit wiederum die Ankündigungsfristen eingehalten werden.

4.

Mit Einführung der Kurzarbeit erfolgt für die betroffenen Beschäftigten eine entsprechende Verdienstminderung, wenn innerhalb des vereinbarten Kurzarbeitszeitraums nach Ziff. 1. der durch die Kurzarbeit bedingte Entgeltausfall mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts ausmacht. Beträgt der Entgeltausfall nicht mehr als zehn Prozent, zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den der Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeitergeldes einen Verdienst erhält, der seiner regelmäßigen individuellen Arbeitszeit entspricht. Zur Berechnung des Entgeltausfalls werden Zeiten unbezahlten Arbeitsausfalls, der nicht auf Kurzarbeit zurückzuführen ist, mit dem bei Kurzarbeit verminderten Arbeitsentgelt in Ansatz gebracht.

5.

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

Wird in diesem Fall der Beschäftigte während der Kündigungsfrist in Kurzarbeit einbezogen, so hat er bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgelts für die Ausfallstunden. Er hat lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den der Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeiter-

gelds einen Verdienst erhält, der der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Beschäftigten liegenden wichtigen Grund erfolgte.

6.

In betriebsratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber bei Vorliegen der arbeitsvertraglichen und der gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 169 ff. SGB III) Kurzarbeit nach den Regelungen der Ziff. 2 bis 5 einführen.

## **§ 12 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit**

### **II. Entgeltfortzahlung**

1.

In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation hat der Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.

2.

Bei **Kurzarbeit** kann ein Beschäftigter im Krankheitsfall kein höheres Entgelt beanspruchen, als wenn er gearbeitet hätte. Es ist dann die verkürzte Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

## **§ 14 Entgeltzahlung**

5.

f)

Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich **Kurzarbeit** ist das gleichmäßige Monatsentgelt um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

Auszug aus dem **Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung** Hessen

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.,  
Frankfurt am Main**

und der

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Frankfurt**

wird folgende Zusatzabrede zum Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 7. Dezember 2007 getroffen:

Mit § 2 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung werden die gesetzlichen Möglichkeiten zur Lösung von Beschäftigungsproblemen durch die Einführung von **Kurzarbeit**, soweit deren Voraussetzungen vorliegen, nicht eingeschränkt.

Soweit die Bundesagentur für Arbeit / die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit hierzu eine andere Auffassung vertritt, werden die Tarifvertragsparteien in Verhandlungen darüber eintreten, wie der Tarifvertrag diesem Umstand angepasst werden kann.

**Protokollnotiz:**

*Diese Zusatzabrede wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.*

# Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag (gleichlautend Nordwestliches Niedersachsen)

## § 5 Kurzarbeit

1.

Für Beschäftigte kann Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Zu regeln sind unter anderem

Beginn und Dauer der Kurzarbeit

Lage und Verteilung

Personenkreis.

2.

Für die Berechnung des Entgeltes im Falle der Kurzarbeit gilt § 12 Ziff. 5 ERA.

3.

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (§§ 169 ff. SGB III).

4.

Zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedarf es nicht der Einhaltung der Kündigungsfrist. Zwischen der erstmaligen Unterrichtung des Betriebsrats und der Beschäftigten und der endgültigen Einführung der vereinbarten Kurzarbeit hat jedoch eine Frist von zwei Kalenderwochen zu liegen. Auf die Ankündigungsfrist kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verzichtet werden, wenn die Ereignisse, die zur Kurzarbeit führen, außergewöhnlich und nicht vorhersehbar waren.

5.

Wird die Kurzarbeit durch Vollarbeit von mehr als sechs Wochen Dauer unterbrochen, so ist ebenfalls die Kurzarbeit neu anzukündigen, wenn nach der Unterbrechung erneut kurzgearbeitet werden soll.

6.

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

Werden in diesem Fall die Beschäftigten während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so haben sie bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgeltes für die Ausfallstunden. Sie haben lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den die Beschäftigten einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Entgelt erhalten, das ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

### **Protokollnotiz zu § 5 Ziff. 6:**

*Die Bestimmung regelt nur den Anspruch des Beschäftigten auf Arbeitsentgelt bzw. Zuschuss während der Kündigungsfrist. Sie lässt die Frage unberührt, ob der Beschäftigte überhaupt gekündigt oder in die Kurzarbeit einbezogen werden kann.*

## **§ 9 Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte**

### **3. Höhe der Entgeltsicherung**

Maßgebend für die Höhe der Entgeltsicherung ist das monatliche Durchschnittsentgelt, das der Beschäftigte im Bezugszeitraum zu beanspruchen hat.

Im Falle von Kurzarbeit während der Entgeltsicherung wird entsprechend der Kurzarbeit das abzusichernde monatliche Durchschnittsentgelt unter Beachtung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages (Kurzarbeit) gekürzt.

## **§ 10 Erholungsurlaub**

### **10.2**

#### **3.**

Verdienstkürzungen, die im Bezugszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.

## **§ 11 Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsfreistellung**

### **2. Arbeitsausfall**

#### **2.1**

Muss die Arbeit aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, unterbrochen werden und steht der Beschäftigte arbeitsbereit zur Verfügung, ist die dadurch ausgefallene Arbeitszeit bis zu dem Zeitpunkt zu vergüten, an welchem der Beschäftigte freigestellt wird, die Arbeitsstätte zu verlassen. Bei Arbeitsausfall, den der Arbeitgeber nicht aus Verschulden zu vertreten hat, sind zur Vermeidung von Entlassungen, Kurzarbeit oder Betriebsstörungen die Beschäftigten verpflichtet, mit Zustimmung des Betriebsrates vorübergehend auch andere zumutbare Arbeit zu verrichten, als diejenige, die sie bisher verrichtet haben und zu anderer als zu der sonst üblichen Zeit.

## **§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle**

### **2. Allgemeine Bestimmungen**

#### **2.1**

Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

# Unterwesergebiet

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag

## § 7 Kurzarbeit

1.

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, kann der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates für die gesamte Belegschaft oder für Betriebsabteilungen Kurzarbeit einführen.

2.

Kurzarbeit in diesem Sinne liegt vor, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des betroffenen Beschäftigten unterschritten wird.

3.

Die Kürzung der Arbeitszeit kann dadurch erfolgen, daß volle Arbeitstage ausfallen oder dass die tägliche Arbeitszeit gekürzt wird.

4. Ankündigungsfristen

4.1

Für die Beschäftigten gilt grundsätzlich eine Ankündigungsfrist von 15 Kalendertagen.

4.2

Ist Auftragsmangel für die Verkürzung der Arbeitszeit ursächlich, so gilt für davon unmittelbar betroffene Beschäftigte eine Ankündigungsfrist von 6 Tagen.

4.3

Die Kündigungsfristen gegenüber den einzelnen Beschäftigten brauchen nicht eingehalten zu werden.

4.4

Auf die Ankündigungsfrist kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verzichtet werden, wenn die Ereignisse, die zu Kurzarbeit führen, nicht voraussehbar waren.

5. Bezahlung

Mit der Kürzung der Arbeitszeit tritt eine entsprechende Minderung des Entgelts ein.

6. Kündigung vor oder während Kurzarbeit

6.1

Wird einem Beschäftigten während eines Zeitraumes von 6 Tagen vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer seiner Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt der regelmäßigen Arbeitszeit.

6.2

Wird einem Beschäftigten während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer seiner Grundkündigungsfrist Anspruch auf das ungekürzte Entgelt. Gilt eine längere Kündigungsfrist, so besteht Anspruch auf das ungekürzte Entgelt jeweils für die Hälfte der längeren Kündigungsfrist.

## **§ 9 Entgeltsicherung**

### **3. Höhe der Entgeltsicherung**

Maßgebend für die Höhe der Entgeltsicherung ist das monatliche Durchschnittsentgelt. Im Falle von Kurzarbeit während der Entgeltsicherung wird entsprechend der Kurzarbeit das abzusichernde monatliche Durchschnittsentgelt unter Beachtung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages (Kurzarbeit) gekürzt.

## **§ 10 Erholungsurlaub**

### **10.2**

#### **3.**

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.

## **§ 11 Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsfreistellung**

### **2.1**

Muss die Arbeit aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, unterbrochen werden und steht der Beschäftigte arbeitsbereit zur Verfügung, ist die dadurch ausgefallene Arbeitszeit bis zu dem Zeitpunkt zu vergüten, an welchem dem Beschäftigten freigestellt wird, die Arbeitsstätte zu verlassen. Bei Arbeitsausfall, den der Arbeitgeber nicht aus Verschulden zu vertreten hat, sind zur Vermeidung von Entlassungen, Kurzarbeit oder Betriebsstörungen die Beschäftigten verpflichtet, mit Zustimmung des Betriebsrates vorübergehend auch andere zumutbare Arbeit zu verrichten, als diejenige, die sie bisher verrichtet haben und zu anderer als zu der sonst üblichen Zeit.



# Niedersachsen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag (ERA)

## § 4 Kurzarbeit

(1)

In einem Betrieb oder einzelnen Abteilungen kann die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten mit Zustimmung des Betriebsrats herabgesetzt und unter den Voraussetzungen der Bestimmungen des Sozialgesetzbuches III (SGB III) Kurzarbeit mit einer entsprechenden Entgeltkürzung eingeführt werden, wenn es die wirtschaftliche Lage notwendig macht. Dem Betriebsrat sind die wirtschaftlichen Gründe für die Einführung der Kurzarbeit mitzuteilen.

Die Kürzung der Arbeitszeit kann dadurch erfolgen, dass volle Arbeitstage ausfallen oder eine Kürzung der täglichen Arbeitszeit vorgenommen wird. Soweit es mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar ist, soll im allgemeinen der Kürzung der Arbeitszeit durch Ausfall voller Arbeitstage der Vorzug vor einer Kürzung der täglichen Arbeitszeit gegeben werden. Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung ist die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von 3 Wochen - für Kundengießereien mit einer Frist von 1 Woche - anzukündigen. In Ausnahmefällen kann die Ankündigungsfrist durch freiwillige Betriebsvereinbarung verkürzt werden.

(2)

Kommt es innerhalb von fünf Arbeitstagen nach dem Verlangen einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit nicht zu einer solchen Vereinbarung, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30.

(3)

Die Schlichtungsstelle hat innerhalb einer Woche nach ihrer Anrufung eine Entscheidung zu fällen. Dies geschieht durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich.

Zwischen der Entscheidung der Schlichtungsstelle und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von einer Woche, für Kundengießereien von drei Kalendertagen, liegen.

(4)

Setzt die Kurzarbeit nicht innerhalb von vier Wochen nach dem festgelegten Zeitpunkt des Beginns ein oder wird sie durch eine mindestens vier Wochen andauernde Vollarbeit unterbrochen, so ist sie erneut zu vereinbaren.

(5)

Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt, so haben die Beschäftigten für die Dauer ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf den Verdienst ihrer festgelegten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Auf Verlangen muss in diesem Fall diese Arbeitszeit auch geleistet werden.

(6)

Die von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten können ihrerseits das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Ende des Kalendermonats kündigen, es sei denn, es gelten für sie kürzere Kündigungsfristen.

## § 7 Allgemeine Entgeltregelungen

(2)

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Entgeltabrechnung, aus der ersichtlich sein muss:

- tarifliches Grundentgelt, ggf. auch geleistete Stunden,
- konstante Entgeltbestandteile, wie z. B. Leistungszulage,
- variable zeitabhängige Entgeltbestandteile, wie z. B. Mehrarbeitsvergütung,
- variable leistungsabhängige Entgeltbestandteile, wie z. B. Prämien-, Ziel- oder Akkordentgelte,
- bezahlte Ausfallzeiten,
- unbezahlte Ausfallzeiten,
- einzelne Abzüge,
- Kurzarbeitergeld.

## § 10 Entgeltberechnung bei unbezahlten Ausfallzeiten

(1)

Für unbezahlte Ausfalltage, einschließlich Kurzarbeit, ist vom gleichmäßigen Monatsentgelt ein Betrag abzuziehen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

Gleichmäßiges Monatsentgelt  
----- x unbezahlte Ausfalltage = Abzugsbetrag  
Soll-Arbeitstage des Monats

(2)

Bei unbezahlten Ausfallstunden, einschließlich Kurzarbeit, ist das gleichmäßige Monatsentgelt um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

Gleichmäßiges Monatsentgelt  
----- x unbezahlte Ausfallstunden = Abzugsbetrag  
individuelle regelmäßige x 4,35  
wöchentliche Arbeitszeit

## 30 Tarifliche Schlichtungsstelle

(1)

Ist bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung im Fall der Nichteinigung die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG zuständig, tritt an ihre Stelle gem. § 76 Abs. 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle.

Wird die tarifliche Schlichtungsstelle tätig in Streitigkeiten über die erstmalige Eingruppierung (§ 3 Ziff. (5) ÜTV), Kurzarbeit (§ 4 GMTV), Interessenausgleiche und Sozialpläne (§ 112 BetrVG), Absenkung von Arbeitszeit (§ 2 Ziff. (1) und (7) TV-Besch.) und über Nichtübernahme von Auszubildenden (§ 4 Ziff. (3) TV-Besch.) trägt der Arbeitgeber die durch die An-

rufung dieser Schlichtungsstelle entstehenden Sachkosten und die Vergütung für den Vorsitzenden, nicht jedoch die Kosten für die Beisitzer.

(3)

Vorsitzende von Schlichtungsstellen über Interessenausgleich, Sozialplan, **Kurzarbeit** oder Absenkung der Arbeitszeit gem. Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung dürfen nicht zeitgleich als Vorsitzende in Schlichtungsstellen über Entgeltfragen tätig werden.

# Osnabrück-Emsland

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag (auch ERA)

## § 6 Kurzarbeit

1.

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, können nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen mit einer Ankündigungsfrist von acht Kalendertagen kürzere als die individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten eingeführt werden. Arbeitszeit im Sinne von § 69 AFG ist die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann die Ankündigungsfrist verkürzt werden, wenn Kurzarbeitergeld beantragt wird.

2.

Arbeitnehmer, deren Kündigungsfrist die Dauer von vier Wochen übersteigt, können nach drei Wochen verkürzter Arbeitszeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende ihr Arbeitsverhältnis kündigen.

3.

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

Der Anspruch mindert sich, soweit ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grund erfolgt.

## § 9 Vergütung bei Ausfallzeiten

### Unbezahlte Ausfallzeiten

2.

Für unbezahlte Ausfallzeiten einschließlich Kurzarbeit ist vom gleichmäßigen Monatsentgelt/Monatsgehalt/der Ausbildungsvergütung ein Betrag abzuziehen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

- bei unbezahlten Ausfalltagen:

$$\frac{\text{gleichmäßiges Monatsentgelt/} \\ \text{Monatsgehalt/Ausbildungsvergütung}}{\text{Sollarbeitstage des Monats}} \times \text{unbezahlte Ausfalltage}$$

Sollarbeitstage sind die Arbeitstage/-Ausbildungstage, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit/Ausbildungszeit für den abzurechnenden Monat ergeben. Dazu gehören auch die aufgrund gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher Regelungen (wie beispielsweise Zeiten des Freizeitausgleichs bei ungleichmäßiger Verteilung der

Arbeitszeit, beim Zeitausgleich durch freie Tage, bei Mehrarbeit mit Freizeitausgleich) oder unbezahlt aus persönlichen Gründen ausfallenden Tage.

**Protokollnotiz:**

*Für Arbeitnehmer, die regelmäßig an fünf Arbeitstagen pro Woche arbeiten, wird von einer täglichen Arbeitszeit von 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausgegangen.*

-

bei unbezahlten Ausfallstunden:

gleichmäßiges Monatsentgelt/  
Monatsgehalt/Ausbildungsvergütung

x unbezahlte Ausfallstunden

Sollarbeitsstunden des Monats

Zeiten des Freizeitausgleichs im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitgestaltungen (§ 3 Ziffer 1 und Ziffer 7 sowie § 4 Ziffer 3) gelten nicht als unbezahlte Ausfallzeiten. Für die Zeiten des Freizeitausgleichs wird das gleichmäßige Monatsentgelt/das Monatsgehalt fortgezahlt, es sei denn, diese Zeiten fallen mit unbezahlten Ausfallzeiten zusammen.

Für Zeiten des Freizeitausgleichs im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitgestaltungen (§ 3 Ziffer 1 und Ziffer 7 sowie § 4 Ziffer 3), die innerhalb einer vereinbarten **Kurzarbeitszeit** liegen, wird der nach vorstehenden Formeln abgezogene Betrag des gleichmäßigen Monatsentgelt-/Monatsgehaltes/der Ausbildungsvergütung, der auf die Zeiten des Freizeitausgleichs entfällt, als Einmalzahlung in dem Monat gewährt, in dem der Abzug für die Zeiten des Freizeitausgleichs erfolgt.

# Sachsen-Anhalt

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag (ERA)

## § 4 Kurzarbeit

(1)

In einem Betrieb oder einzelnen Abteilungen kann die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten mit Zustimmung des Betriebsrats herabgesetzt und unter den Voraussetzungen der Bestimmungen des Sozialgesetzbuches III (SGB III) Kurzarbeit mit einer entsprechenden Entgeltkürzung eingeführt werden, wenn es die wirtschaftliche Lage notwendig macht. Dem Betriebsrat sind die wirtschaftlichen Gründe für die Einführung der Kurzarbeit mitzuteilen.

Die Kürzung der Arbeitszeit kann dadurch erfolgen, daß volle Arbeitstage ausfallen oder eine Kürzung der täglichen Arbeitszeit vorgenommen wird. Soweit es mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar ist, soll im allgemeinen der Kürzung der Arbeitszeit durch Ausfall voller Arbeitstage der Vorzug vor einer Kürzung der täglichen Arbeitszeit gegeben werden.

Nach Abschluß der Betriebsvereinbarung ist die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von 3 Wochen - für Kundengießereien mit einer Frist von 1 Woche – anzukündigen. In Ausnahmefällen kann die Ankündigungsfrist durch freiwillige Betriebsvereinbarung verkürzt werden.

(2)

Kommt es innerhalb von fünf Arbeitstagen nach dem Verlangen einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit nicht zu einer solchen Vereinbarung, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 28.

(3)

Die Schlichtungsstelle hat innerhalb einer Woche nach ihrer Anrufung eine Entscheidung zu fällen. Dies geschieht durch Beschluß, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich.

Zwischen der Entscheidung der Schlichtungsstelle und der Einführung der Kurzarbeit muß eine Frist von einer Woche, für Kundengießereien von drei Kalendertagen, liegen.

(4)

Setzt die Kurzarbeit nicht innerhalb von vier Wochen nach dem festgelegten Zeitpunkt des Beginns ein oder wird sie durch eine mindestens vier Wochen andauernde Vollarbeit unterbrochen, so ist sie erneut zu vereinbaren.

(5)

Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt, so haben die Beschäftigten für die Dauer ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf den Verdienst ihrer festgelegten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Auf Verlangen muß in diesem Fall diese Arbeitszeit auch geleistet werden.

(5)

Die von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten können ihrerseits das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Ende des Kalendermonats kündigen, es sei denn, es gelten für sie kürzere Kündigungsfristen.

## § 7 Allgemeine Entgeltregelungen

(2)

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Entgeltabrechnung, aus der die Zusammensetzung des Entgeltes ersichtlich sein muß:

- a) das tarifliches Grundentgelt
- b) die Zahl der geleisteten Stunden
- c) konstante Entgeltbestandteile (z.B. Leistungszulage)
- d) variable Entgeltbestandteile (z.B. Mehrarbeitsvergütung, Prämien- oder Akkordverdienste)
- e) bezahlte Ausfallzeiten; unbezahlte Ausfallzeiten
- f) die einzelnen Abzüge
- g) ggf. **Kurzarbeitergeld**.

## § 8 Berechnung des Arbeitsentgelts

(4)

Bei zu bezahlenden Ausfallzeiten (z. B. Urlaub, Entgeltfortzahlung, Arbeitsversäumnis, Freizeitausgleich gem. § 2 Ziffer (2) und (3) sowie § 4 Ziffer (3)) ist das gleichmäßige Monatsentgelt und der Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile fortzuzahlen. Hierbei sind die durchschnittlichen Verhältnisse der letzten drei abgerechneten Monate zugrunde zu legen. Bei der Ermittlung dieses Entgeltes bleiben Mehrarbeitsvergütungen und die auf Mehrarbeit fallenden Zuschläge, Verdienstkürzungen infolge **Kurzarbeit**, Jahreseinmalzahlungen, Gratifikationen und dgl. außer Ansatz. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während der zu bezahlenden Ausfallzeit eintreten, ist von diesem Zeitpunkt an vom erhöhten Verdienst auszugehen.

(6)

Bei unbezahlten Ausfallstunden, einschließlich Kurzarbeit, die stundenweise - auch mehrfach im Abrechnungszeitraum – anfallen, ist das gleichmäßige Monatsentgelt um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

Gleichmäßiges Monatsentgelt

x unbezahlte Ausfallstunden = Abzugsbetrag

individuelle regelmäßige  
wöchentliche Arbeitszeit

x 4,35

Bei unbezahlten, ganzen Ausfalltagen, einschließlich **Kurzarbeit**, die unabhängig von der jeweiligen täglichen Arbeitszeit anfallen, ist vom gleichmäßigen Monatsentgelt ein Betrag abzuziehen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

Gleichmäßiges Monatsentgelt  
Soll-Arbeitstage des Monats

x unbezahlte Ausfalltage = Abzugsbetrag

Sollarbeitstage sind die Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben. Dazu gehören auch die aufgrund gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher Regelungen (wie beispielsweise Zeiten des Freizeitausgleichs bei un-

gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit, bei Zeitausgleich durch freie Tage, bei Mehrarbeit mit Freizeitausgleich) oder unbezahlte aus persönlichen Gründen ausfallende Arbeitstage.

Die vorstehenden Berechnungsverfahren gelten entsprechend bei Ein- und/oder Austritt während des abzurechnenden Monats bei Auslaufen der Entgeltfortzahlung etc.

## **§ 28 Tarifliche Schlichtungsstelle**

(2)

Bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Kurzarbeit (§ 4) und bei Streitigkeiten um Interessenausgleiche und Sozialpläne (§ 112 BetrVG) tritt gleichfalls an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle. Die durch Anrufung und Tätigwerden dieser Schlichtungsstelle entstehenden Sachkosten und die Vergütung für den Vorsitzenden trägt der Arbeitgeber.



# Nordrhein-Westfalen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag (auch ERA)

## § 7 Kurzarbeit

1.

Für Beschäftigte kann Kurzarbeit unter den gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 169 ff. Sozialgesetzbuch III) eingeführt werden.

2.

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte (§ 87 Betriebsverfassungsgesetz) sind einzuhalten, wobei die vor Einführung der Kurzarbeit abzuschließende Betriebsvereinbarung insbesondere Folgendes regeln muss:

- a) Beginn und Dauer der Kurzarbeit (zwischen dem Abschluss der Betriebsvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit muss ein Zeitraum von einer Woche liegen)
- b) Lage und Verteilung;
- c) Personenkreis.

3.

Beschäftigte, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit vierzehntägiger Kündigungsfrist kündigen.

4.

Wird Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so haben sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das regelmäßige Arbeitsentgelt (berechnet nach § 16), das ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Werden in diesem Fall die Beschäftigten während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so haben sie bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen regelmäßigen Arbeitsentgelts für die Ausfallstunden. Sie haben lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den die Beschäftigten einschließlich des Kurzarbeitergeldes das regelmäßige Arbeitsentgelt entsprechend Abs. 1 erhalten.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des / der Beschäftigten liegenden wichtigen Grund erfolgt.

5.

Ergänzende freiwillige Betriebsvereinbarungen - auch über eine abweichende Dauer der Ankündigungsfrist - sind zulässig.

## § 9 Arbeitsverhinderung / Ausbildungsverhinderung

2\*)

Unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen wird den Beschäftigten in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation das regelmäßige Arbeitsentgelt vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von sechs Wochen ungekürzt weitergezahlt.

Das weiterzuzahlende regelmäßige Arbeitsentgelt wird nach § 16 berechnet.

Würde der / die Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit **Kurzarbeit** leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die verkürzte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

**\*) Protokollnotiz zu § 9 Nr. 2**

*Für ausgefallene vereinbarte Mehrarbeit entsteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung*

## **§ 15 Monatsentgelt**

I Monatsentgelt

9.

Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich **Kurzarbeit** sowie bei Ein- und / oder Austritt während des abzurechnenden Monats sind die festen Entgeltbestandteile des Monatsentgelts um einen Betrag zu kürzen, der nach folgenden Formeln zu errechnen ist:

bei Kürzung nach Stunden:

-----  
feste Entgeltbestandteile

x

unbezahlte Stunden

Sollarbeitsstunden des Monats

bei Kürzung nach Tagen:

-----  
feste Entgeltbestandteile

x

unbezahlte Tage

Sollarbeitstage des Monats

## **§ 16 Berechnung des weiterzuzahlenden regelmäßigen Arbeitsentgelts / der weiterzuzahlenden regelmäßigen Ausbildungsvergütung**

1.

Dementsprechend wird **Kurzarbeit** nicht wie Sollarbeitszeit gewertet und Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fließen nicht in die Durchschnittsberechnung ein.

### **2. Umfang der Entgeltsicherung**

Die Entgeltsicherung beträgt 100%.

Sie besteht in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem oben genannten Prozentsatz des bisherigen Durchschnittsentgelts und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsentgelt, jeweils bezogen auf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, bei **Kurzarbeit** bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit.