

Betriebe werden bei der Kurzarbeit entlastet

IG Metall und Arbeitgeberverband vereinbaren Paket tariflicher Maßnahmen - Geringerer Zuschuss für viele Beschäftigte

STUTTGART. Ohne öffentlichen Streit haben sich die Metallarbeitgeber und Gewerkschaft im Südwesten auf einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit geeinigt. Er bringt den Betrieben eine Kostenentlastung, sichert aber weiter einen Großteil des Nettolohnniveaus ab.

Von Matthias Schiermeyer

Die Metalltarifparteien haben sich auf ein Paket zur Umsetzung von Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung verständigt. Es wurde befristet bis Ende 2010. Südwestmetall-Chef Jan Stefan Roell lobte die Einigung als "pfiffige Lösung" und wirkungsvolles Krisenmanagement, um "durch den Sturm zu kommen". Er habe seine Ziele weitgehend erreicht. Die Einigung biete den Unternehmen eine "deutliche Kostenentlastung". Beispielhaft sprach Roell bei einem Betrieb mit etwa 4000 Mitarbeitern von einer Reduzierung der Personalkosten in deutlich fünfstelliger Höhe pro Monat. Die Tarifparteien hätten unter einem enormen Zeitdruck gestanden. Ein weiteres Abwarten hätte die Kurzarbeit als Beschäftigungsbrücke zerstört.

IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann sprach von neuen Anreizen für eine längere Kurzarbeit. Südwestmetall habe sich mit seiner Forderung nach einer Streichung des Arbeitgeberzuschusses für Kurzarbeiter nicht durchsetzen können. Die IG Metall habe stattdessen eine Nettoabsicherung auf einem "erträglichen Niveau" durchgesetzt. Die Große Tarifkommission habe dem Tarifvertrag daher bei wenigen Gegenstimmen zugestimmt.

Beim Hauptstreitpunkt, dem **tariflichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld**, haben die Betriebe nun drei Optionen. Neben der bisherigen Regelung können die Betriebsparteien zwischen zwei neuen Modellen wählen. Der Arbeitgeber gewährt während der Kurzarbeit in allen drei Fällen eine Beschäftigungsgarantie. Im ersten Modell wird der Verdienst unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit auf generell 93 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes aufgestockt. Im Gegenzug

verringerten sich, wie die IG Metall betont, "im Rahmen einer solidarischen Lastenverteilung" die betrieblichen Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) aller Beschäftigten. Auf diesem Wege werden - beispielsweise - die Mitarbeiter aus Forschung und Entwicklung an der Kurzarbeit in der Produktion beteiligt. Alternativ können sich die Betriebsparteien zur Kompensation auf eine Ausbuchung von Zeitguthaben verständigen.

Im zweiten Modell sinkt die Nettolohnabsicherung stufenweise je nach Umfang der Kurzarbeit. Konkret bedeutet dies: bei einem zehnzehntigen Entgeltausfall durch Kurzarbeit stockt der Arbeitgeber auf 97 Prozent des Nettolohns auf, bei 30 Prozent Ausfall auf 93 Prozent des Nettolohns, bei 60 Prozent Entgeltausfall auf 88 Prozent des Nettolohns. Bei mehr als 80 bis zu 100 Prozent Kurzarbeit ("Kurzarbeit null") sinkt der Nettolohn nicht unter 82 Prozent. Zugleich reduziert sich der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung anteilig zum gesenkten Nettoentgelt.

Roell zufolge ist die Kostenbelastung für die Betriebe im Land nun in etwa so hoch wie außerhalb Baden-Württembergs. Erst bei einem hohen Anteil von Kurzarbeit (drei Tage pro Woche und mehr) werde sie im Südwesten "einen Schnaps teurer" als im Rest der Republik. Dies sei eine akzeptable Mehrbelastung für die Unternehmen, während die Beschäftigten weiterhin ihre Rechnungen zahlen könnten. Bis jetzt ist der Zuschuss so geregelt, dass das Nettoeinkommen bei extremer Kurzarbeit wieder auf hundert Prozent ansteigt, sobald die Wochenarbeitszeit ungefähr unter 17 Stunden fällt.

Falls sich die Betriebsparteien nicht auf eine der drei Optionen einigen, soll eine tarifliche Schiedsstelle im Rahmen einer

Schnellschlichtung entscheiden. Die heutige Regelung bleibt weiter im Grundsatz strittig. Über die unterschiedlichen Berechnungsformeln von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft müssten daher Gerichte entscheiden, sagte Hofmann. Wer die neuen Optionen wähle, habe aber erst mal Rechtssicherheit.

Künftig gilt zudem ein **Initiativrecht des Betriebsrats** zur Einführung und Verlängerung von Kurzarbeit. Beide Betriebsparteien können die Fristen, in denen Kurzarbeit angekündigt werden muss, von bisher drei Wochen auf bis zu einen Tag reduzieren. Beides soll zu Verfahrensbeschleunigungen führen.

Zudem haben sich die Tarifparteien auf eine neue **Befristungsregelung** verständigt. Somit können befristete Arbeitsverträge, die 2009 oder 2010 auslaufen, um weitere 24 Monate verlängert werden. Die Höchstdauer der Befristung darf aber 48 Monate nicht überschreiten; ein Vertrag darf höchstens sechsmal verlängert werden. Dies entspreche einer Option des Gesetzgebers und öffne ein Fenster für die Betriebsparteien, so Hofmann.

Ferner wurde mehr **Weiterbildung** während der Kurzarbeit ermöglicht. Qualifizierung wird dann nicht mehr als Arbeitszeit gewertet. Ein Maßnahmenkatalog soll den Betriebsparteien neue Anregungen geben.

Die Nettolohneinbußen von Kurzarbeitern in der Metallindustrie sollen sich auch künftig in Grenzen halten. Foto AP