



**IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

**Tarifvertrag  
zur Beschäftigungssicherung**

Abschluss:	30.03.2021
Gültig ab:	01.04.2021
Kündbar zum:	31.12.2023
Frist:	3 Monate zum Monatsende

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie**

**Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall)**

und der

**IG Metall**

**Bezirk Baden-Württemberg**

**Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

**Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung**

vereinbart:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

**räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten  
Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden;

**fachlich:**

für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und  
Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall – Stuttgart, sind;

**persönlich:**

für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrags.

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrags gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

**Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall  
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>**

Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

## **Teil A: Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung**

### **§ 2**

#### **Sicherung und Aufbau von Beschäftigung**

##### **2.1 Ziele**

Ziel dieses Tarifvertrags ist es, am Standort Deutschland bestehende Beschäftigung zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dies verlangt den Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für mehr Beschäftigung in Deutschland zu gestalten.

##### **2.2 „Pforzheim“-Vereinbarungen**

Die Betriebsparteien prüfen, ob die Maßnahmen im Rahmen der geltenden Bestimmungen ausgeschöpft sind, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Die Tarifvertragsparteien beraten auf deren Wunsch die Betriebsparteien, welche Möglichkeiten hierzu im Rahmen der Tarifverträge bestehen.

Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen, z. B. durch Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohn- bzw. Entgeltausgleich (soweit nicht durch diesen Tarifvertrag geregelt).

Voraussetzung hierfür ist eine umfassende Information mit den dazugehörigen Unterlagen. Die beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

In die Gesamtbeurteilung sollen eventuelle Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche und der Region, soweit es um Betriebe gleicher Tarifzugehörigkeit geht, einfließen.

##### **2.3 „Kornwestheim“-Vereinbarungen (Zukunftstarifverträge)**

Im Sinne des § 2.1 und 2.2 Abs. 1 kann das Ergebnis der Beratung der Tarifvertragsparteien auch ein Ergänzungstarifvertrag in Form eines Zukunftstarifvertrags sein, dessen wesentlicher Inhalt sich auf die Umsetzung der zuvor im Prozess beratenen strategischen Ausrichtung und die Zukunftsperspektive des Unternehmens bzw. des Betriebes fokussiert. Dabei sind die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit, die Investitionsbedingungen,

die Absicherung, sowie die Stabilisierung der Beschäftigung und Qualifizierung von Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

*Protokollnotiz:*

*Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen, im Rahmen einer Verfahrensvereinbarung verbindliche Abreden zu treffen, die die Vorbereitung und Durchführung des Verhandlungsprozesses beinhalten.*

## **Teil B: Kollektive Arbeitszeitabsenkung**

### **§ 3**

#### **Instrumente der Arbeitszeitabsenkung**

Dieser Tarifvertrag sieht vier Instrumente zur Arbeitszeitabsenkung vor:

- Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen (§ 4)
- Gesetzliche Kurzarbeit mit tariflichen Zuschüssen (§ 5)
- Tarifliche Kurzarbeit (§ 6)
- Trafobaustein und Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich (§ 7)

### **§ 4**

#### **Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen**

#### **4.1 Voraussetzungen und Umfang der Arbeitszeitabsenkung**

Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit verlangen.

Die Betriebsparteien können auch einvernehmlich anstelle von Kurzarbeit gem. § 5.1 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit abschließen.

Dabei können die Betriebsparteien die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 30 Stunden für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebssteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) reduzieren, mit Ausnahme der Auszubildenden, der Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt und der Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft gem. § 7.2 MTV für Beschäftigte.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

Bei einer Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.

#### **4.2 Entgeltanpassung und Ausgleichszahlungen**

Die Monatsentgelte, sowie von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

Um die Absenkung der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld, Zusatzbetrag) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Eine Verwendung des T-ZUG ist ausgeschlossen.

#### **4.3 Beschäftigungssicherung**

Eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.

Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

#### **4.4 Schlichtung**

Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 8. Die Schlichtungsstelle kann nur einmal über denselben Sachverhalt im Falle der Absenkung der Arbeitszeit für längstens sechs Monate entscheiden.

Dabei besteht für die Absenkung der Arbeitszeit auf die Dauer von unter 35 bis 31,5 Stunden kein Vorrang der gesetzlichen Kurzarbeit im Sinne von § 5. Hier ist ausschließlich die Arbeitszeitabsenkung nach § 4.1 erzwingbar. In diesem Fall sind Kurzarbeit im Sinne des § 5 oder tarifliche Kurzarbeit im Sinne des § 6 nicht erzwingbar.

#### **4.5 Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen**

Für Betriebsvereinbarungen, deren Dauer die Laufzeit dieses Tarifvertrags überschreiten, besteht insoweit Nachwirkung.

### **§ 5**

#### **Gesetzliche Kurzarbeit mit tariflichen Zuschüssen**

Wird Kurzarbeit im Sinne des SGB III durchgeführt, gelten zusätzlich zu den im Manteltarifvertrag für die Beschäftigten und im SGB III geregelten Vorschriften die nachfolgenden Bestimmungen.

## 5.1 Tariflicher Zuschuss zum Kurzarbeitergeld bei Kurzarbeit im Sinne des SGB III

Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge von Kurzarbeit gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

97 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10 %

94 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20 %

92 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40 %

91,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60 %

89,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80 %

86,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80 % des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

Das als Anlage 1 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrags.

## 5.2 Allgemeine Regelungen für die Berechnungen des Zuschusses

Für die Berechnung des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts ist ein Bruttomonatsentgelt zu Grunde zu legen, das aus den festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des vereinbarten Bruttomonatsentgelts besteht.

Zusätzlich berücksichtigt werden die zeitabhängigen variablen Bestandteile, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind. Nicht zu berücksichtigen sind insbesondere Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge, sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütungen, vermögenswirksame und altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers, sowie einmalige Zuwendungen. Für die Höhe der zeitabhängigen variablen Bestandteile ist auf die zeitabhängigen variablen Bestandteile der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der Kurzarbeit abzustellen. Die zu berücksichtigenden zeitabhängigen variablen Bestandteile werden geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

In Bereichen mit Schichtarbeit ist für die Feststellung des 3-Monats-Zeitraums der Beginn der Kurzarbeit im Bereich – unabhängig von der tatsächlichen Teilnahme an der Kurzarbeit – maßgeblich (kollektive Betrachtung).

Die für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld maßgeblichen Nettoentgelte sind – wie auch beim Kurzarbeitergeld selbst – maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen. Das in Anlage 2 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrags.

Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag.

*Protokollnotiz:*

*Ändern sich wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen, insbesondere die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen auf mit dem Ziel, eine Anpassung zu überprüfen.*

§ 7.3 TV EUW findet für die Berechnung des Zuschusses keine Anwendung.

### **5.3 Alternativmodell mit abgesenktem Zuschuss und Beschäftigungssicherung**

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass anstelle der Regelungen des § 5.1 dieses Tarifvertrags das nachfolgend aufgeführte Regelungsmodell zu einem abgesenkten Zuschuss im Betrieb Anwendung findet. Diese freiwillige Betriebsvereinbarung setzt eine Mindestlaufzeit von 12 Monaten voraus<sup>1</sup>.

Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann die Anwendung des abgesenkten Zuschussmodells für mehrere Betriebe eines Unternehmens vereinbart werden.

Im Falle des Abschlusses einer solchen Betriebsvereinbarung gilt ab dem ersten Tag ein verringerter Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

95,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10 %

93,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20 %

91,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 30 %

89,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40 %

86,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60 %

---

<sup>1</sup> Soweit die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes durch den Gesetzgeber auf 6 Monate beschränkt ist, ist ab dem 7. Monat eine Arbeitszeitabsenkung ohne Entgeltausgleich (§ 4) oder tarifvertragliche Kurzarbeit (§ 6) anzuwenden. Die Vorrangregelungen dieses Tarifvertrags sind zu beachten.

83,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80 %

80,5 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80 %

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

Für die Berechnung des Zuschusses gelten die allgemeinen Regelungen nach § 5.2.

Das als Anlage 3 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrags.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen werden bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 frühestens zum Ende der Laufzeit der Betriebsvereinbarung wirksam. Diese Beschäftigungssicherung gilt nur für diejenigen Beschäftigten, die vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst werden.

#### **5.4 Remanenzkosten der Kurzarbeit im Alternativmodell**

Im Falle des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 werden die Remanenzkosten der Kurzarbeit (SGB III) nach dem 6. Monat bis einschließlich dem 12. Monat der Kurzarbeit im Betrieb durch Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen kompensiert.

Bei der Berechnung der 6 Monate werden die Zeiträume vereinbarter Kurzarbeit im Betrieb berücksichtigt. Dabei ist unerheblich, ob mehrfach Kurzarbeit vereinbart wurde oder dies unterschiedliche Betriebsteile des Betriebes betraf. Unterbrechungszeiten zwischen Zeiträumen vereinbarter Kurzarbeit werden nicht berücksichtigt.

Gekürzt wird die erste tarifliche Einmalzahlung aller Beschäftigten nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit. Die Kürzung erfolgt prozentual entsprechend dem Verhältnis der Arbeitszeitabsenkung durch Kurzarbeit aller tariflichen Beschäftigten zur Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) aller tariflichen Beschäftigten ohne Berücksichtigung der Urlaubs- und Feiertage seit der letzten tariflichen Einmalzahlung. Für die Kürzung der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung sind die Monate Juni bis Oktober und für die Kürzung des zusätzlichen Urlaubsgeldes die Monate November bis Mai zu betrachten.

Keine Kürzung erfolgt

- bei Beschäftigten, bei denen nach § 4 die Arbeitszeit abgesenkt ist,
- bei Beschäftigten in Altersteilzeit, die nicht an Kurzarbeit teilnehmen oder keine tarifliche Einmalzahlung erhalten,
- bei betriebsbedingt gekündigten Beschäftigten,
- bei Beschäftigten, bei denen die Arbeitszeit aus strukturellen Gründen nach § 7 abgesenkt ist.

Die als Anlage 4 enthaltenen Rechenbeispiele sind verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrags.



Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 ist das zusätzliche Urlaubsgeld abweichend von § 4.5 des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg am 30. Juni eines Urlaubsjahres fällig. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien hiervon abweichende Fälligkeitstermine vereinbaren.

Berechnungsbasis für die Kürzung der tariflichen Einmalzahlung sind immer die ungekürzten tariflichen Ansprüche, auch wenn diese nicht oder nicht im vollen Umfang zur Verfügung stehen.

Sind tarifliche Einmalzahlungen im Rahmen eines betrieblichen Ergänzungstarifvertrags gekürzt, kann eine weitere Kürzung der Einmalzahlung nur in dem Umfang erfolgen, wie diese die im Ergänzungstarifvertrag vereinbarte Absenkung übersteigt.

Das als Anlage 5 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrags.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann das nach § 5.4 Abs. 3 ermittelte Verhältnis mit einem Faktor von bis zu 1,3 multipliziert werden, wenn die Beschäftigungssicherung nach § 5.3 Abs. 4 für alle Beschäftigten des Betriebes vereinbart wird.

Vor dem Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung sind die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Betriebspartei zur Beratung hinzuzuziehen.

#### **5.5 Sonderregelung für befristete Arbeitsverhältnisse**

Wird Kurzarbeit im Rahmen der Vereinbarung nach § 5.3 durchgeführt, ist die Verlängerung von während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit auslaufenden sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen, für die keine gesetzliche Verlängerungsmöglichkeit besteht, zulässig, wenn

- die Verlängerung insgesamt um maximal 24 Monate erfolgt,
- die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung insgesamt maximal 48 Monate beträgt,
- insgesamt eine höchstens sechsmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages erfolgt.

#### **5.6 Qualifizierung während Kurzarbeit**

Abweichend von § 3.4 Abs. 2, § 3.4.1 und § 3.4.3 des Tarifvertrags zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg bzw. des Tarifvertrags zur Qualifizierung sind Zeiten für Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu vergüten, die während Kurzarbeit in der Ausfallzeit durchgeführt werden.

Der Betriebsrat wird über die angebotenen Maßnahmen und die von den Arbeitsagenturen geforderten Qualifikationspläne für betrieblich durchgeführte Maßnahmen informiert. Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 BetrVG gilt für Maßnahmen in der Ausfallzeit entsprechend.

Werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme in der Ausfallzeit vereinbart, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen, sollte nichts Abweichendes geregelt sein, verpflichtend. Für Qualifizierungsmaßnahmen während der Ausfallzeit gelten die Bestimmungen der §§ 14.4 und 16 MTV entsprechend.

## 5.7 Schlichtung

Können sich die Betriebsparteien bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nicht über die Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III einigen, entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 8 unter Berücksichtigung des Vorrangs der Arbeitszeitabsenkung ohne Entgeltausgleich (§ 4.4) für maximal 6 Monate über die Einführung von Kurzarbeit nach den Bestimmungen des § 5.1.

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die tarifliche Schlichtungsstelle auf Einführung von Kurzarbeit nach den Bestimmungen des § 5.3 dieses Tarifvertrags entscheidet. In diesem Fall kann die Schlichtungsstelle ausschließlich über Kurzarbeit auf Basis des § 5.3 dieses Tarifvertrags für maximal 12 Monate entscheiden.

Die tarifliche Schlichtungsstelle kann auf Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III in Verbindung mit § 5 nur dann entscheiden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Besteht zwischen den Betriebsparteien kein Einvernehmen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, so ist eine vorläufige Einschätzung der Arbeitsagentur einzuholen. Im Vorfeld der Einschätzung ist beiden Betriebsparteien Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Wird nach einer Entscheidung der Schlichtungsstelle im Nachhinein festgestellt, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld in dem entschiedenen Fall nicht vorliegen, endet die Kurzarbeit im Sinne des SGB III ohne Weiteres.

### § 6

#### Tarifliche Kurzarbeit

## 6.1 Voraussetzungen und Umfang der Arbeitszeitabsenkung

Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit i. S. d. SGB III überwunden werden können, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit unter 31,5 bis 28 Stunden verlangen (tarifliche Kurzarbeit).

Durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Zeitspanne zwischen 28 Stunden bis unter 31,5 Stunden pro Woche für alle Beschäftigten oder für Teile der Beschäftigten, mit Ausnahme der Auszubildenden, der Ausbilder in Ausbildungswerkstätten und der Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrags abgesenkt. Die Monatsentgelte, sowie die von ihnen abgeleiteten Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte. Bei der Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte (z. B. Altersteilzeitbeschäftigte), deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die wöchentliche Arbeitszeit und der entsprechende Teilentgeltausgleich auch auf unter 28 Stunden bis 26 Stunden festgelegt werden.

Unabhängig von Abs. 1 kann tarifliche Kurzarbeit einvernehmlich durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

## **6.2 Teilentgeltausgleich**

Nach einem Monat tariflicher Kurzarbeit wird der Schnitt der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Monats betrachtet. Der zwischen 28 Stunden und unter 31,5 Stunden liegende Durchschnitt ist Basis des abzurechnenden Monatsentgelts, sowie für die Ermittlung des Teilentgeltausgleichs. Letzterer beträgt für jede abgesenkte Arbeitsstunde unterhalb der tariflichen Arbeitszeit gem. § 7.1 MTV 15,33 % eines Stundenverdienstes.

Soweit die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Monatsschnitt 31,5 Stunden übersteigt oder 28 Stunden unterschreitet, wird diese im Rahmen einer betrieblichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgeglichen oder ausgezahlt.

Bei einer Auszahlung des Zeitguthabens werden keine Mehrarbeitszuschläge vergütet und ausgezahlt.

Die Betriebsparteien können stattdessen vereinbaren, dass die zwischen 28 und unter 31,5 Stunden liegende individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während der tariflichen Kurzarbeit jeweils im Voraus für eine oder mehrere Abrechnungsperioden festgelegt wird. Dies kann für den gesamten Betrieb oder Teile des Betriebs (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) jeweils in Abhängigkeit vom prognostizierten Arbeitsvolumen erfolgen. In diesem Fall ist die danach festgelegte Absenkung der Arbeitszeit bindend für die Bemessung des Teilentgeltausgleichs in Höhe von 15,33 %. Ein Abweichen der tatsächlichen von der festgelegten Arbeitszeit wird im Rahmen einer betrieblichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgeglichen oder ausgezahlt.

Der Teilentgeltausgleich geht nicht in Durchschnittsberechnungen ein und ist kein Entgeltbestandteil nach §§ 11.3.1 und 11.3.2 MTV. Er wird jedoch bei der Bemessung

- des Urlaubsentgeltes (§ 4.1 Spiegelstrich 1 Urlaubsabkommen)
- der Entgeltfortzahlung (§ 12 MTV)

berücksichtigt.

Der Teilentgeltausgleich ist Bestandteil der Feiertagsvergütung.

Die als Anlage 6 vereinbarten Rechenbeispiele sind verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrags.

### 6.3 Ausgleichszahlungen

Um die Absenkung der Monatsentgelte bzw. Monatslöhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld, Zusatzbetrag) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Eine Verwendung des T-ZUG ist ausgeschlossen. Diese Ausgleichszahlungen fließen nicht in die Ermittlung des Teilentgeltausgleichs ein.

### 6.4 Beschäftigungssicherung

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Kurzarbeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam. Beschäftigte, denen bereits vor Abschluss der Betriebsvereinbarung gekündigt wurde, können nicht in die Absenkung der Arbeitszeit gem. § 6 einbezogen werden.

Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

### 6.5 Schlichtung

Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 8. Die Schlichtungsstelle kann nur einmalig über denselben Sachverhalt unter Berücksichtigung der Nachrangigkeit der tariflichen Kurzarbeit gemäß § 6.1 gegenüber der gesetzlichen Kurzarbeit im Sinne des SGB III für längstens 6 Monate entscheiden.

*Protokollnotiz 1:*

*Bei ablehnender Entscheidung der Schlichtungsstelle über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit kann die unterlegene Betriebspartei anschließend aus demselben Sachverhalt nicht die Schlichtung zur Frage der Absenkung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich nach § 4 anrufen.*

*Protokollnotiz 2:*

*Ein Anspruch auf den tariflichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gem. §§ 5.2, 5.4 dieses Tarifvertrags entsteht nicht bei tariflicher Kurzarbeit.*

*Protokollnotiz 3:*

*Entfällt die Sozialversicherungspflicht für den Teilentgeltausgleich ganz oder in Teilen, erhöht sich der Teilentgeltausgleich um die entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.*

*Protokollnotiz 4:*

*Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien können durch die Betriebsparteien gleichwertige Modelle zur Abrechnung und/oder Umsetzung der tariflichen Kurzarbeit vereinbart werden.*

## **§ 7**

### **Trafobaustein und Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich**

#### **7.1 Trafobaustein**

Beschäftigte, die jeweils am 28. Februar eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf den Trafobaustein.

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Im Jahr 2022 beträgt der Trafobaustein 18,4 % eines Monatsverdienstes.

Ab dem Jahr 2023 beträgt der Trafobaustein 27,6 % eines Monatsverdienstes.

Für die Berechnung eines Monatsverdienstes sind zugrunde zu legen:

- die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts und
- die zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Auszahlung des Trafobausteins einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers, sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

Der Trafobaustein wird als Einmalzahlung mit der Abrechnung für den Februar eines Kalenderjahres fällig. Durch Betriebsvereinbarung kann bei Liquiditätsproblemen ab dem Jahr 2023 der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als auf die Abrechnung für den Monat April des jeweiligen Kalenderjahres.

## **7.2 Arbeitszeitabsenkung bei strukturell bedingtem Überhang**

Um bei strukturellen Beschäftigungsproblemen die Beschäftigung zu sichern und betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden, kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit mit einer Laufzeit von mindestens einem Jahr abgeschlossen werden.

Dabei können die Betriebsparteien die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Abhängigkeit vom voraussichtlichen Bedarf auf eine Dauer bis zu 28 Stunden für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) reduzieren mit Ausnahme der Auszubildenden und der Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt, sowie Beschäftigten in Altersteilzeit.

Bei der Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt und Beschäftigte mit Arbeitsbereitschaft ausgenommen werden.

Die Monatsentgelte, sowie die von ihnen abgeleiteten Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Dies gilt jedoch nicht für den Trafobaustein gemäß § 7.1, der ungekürzt erhalten bleibt.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

## **7.3 Teilentgeltausgleich**

Zusätzlich zum reduzierten Entgelt ist ein Teilentgeltausgleich zu gewähren.

Der Teilentgeltausgleich wird nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zwischen den Betriebsparteien vereinbart. Die Betriebsparteien können bis spätestens zum Ende eines Kalenderjahres in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung entscheiden, ob ein Teilentgeltausgleich kollektiv oder individuell aus dem Trafobaustein des Folgejahres finanziert wird. Soweit das hierfür vorgesehene Volumen am Ende des Kalenderjahres nicht vollständig benötigt wurde, wird dieses am Ende des Kalenderjahres entsprechend an die Beschäftigten ausgezahlt.

### **(1) Verwendung eines kollektiven Volumens**

Zur kollektiven Finanzierung von Teilentgeltausgleichen steht jährlich ein Volumen in Höhe von bis zu 13,8 % der Summe der Monatsentgelte zur Verfügung.

Die individuellen Ansprüche auf den Trafobaustein verringern sich entsprechend der betrieblichen Regelung über die Verwendung eines kollektiven Volumens.

### **(2) Individuelle Finanzierung des Teilentgeltausgleichs**

Um die Absenkung der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu verringern, können die Betriebsparteien Teilentgeltausgleiche vereinbaren, die jeweils mit dem individuellen Anspruch auf den Trafobaustein verrechnet werden. Die Ansprüche auf den Trafobaustein verringern sich entsprechend.

Darüber hinaus können die Betriebsparteien weitere Ausgleichszahlungen vereinbaren, die bei den betroffenen Beschäftigten mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld, Zusatzbetrag) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Eine Verwendung des T-ZUGs ist ausgeschlossen.

(3) **Kombiniertes Finanzierungsmodell**

Die Betriebsparteien können auch eine Kombination der Finanzierungsmodelle vereinbaren.

Die Betriebsparteien prüfen dabei, ob und ggf. wie das betriebliche Volumen für die Finanzierung des Teilentgeltausgleichs erhöht werden kann. Dies kann beispielsweise dadurch erfolgen, dass tarifliche Einmalzahlungen auf Basis des nicht oder nicht in vollem Umfang abgesenkten Entgelts errechnet werden.

Aus dem betrieblichen Volumen, der Zahl der betroffenen Beschäftigten und dem Umfang der Absenkung wird der mögliche Teilentgeltausgleich errechnet.

**7.4 Beschäftigungssicherung**

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit im Rahmen der Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit bei Strukturproblemen abgesenkt wurde, ist während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung nur mit Zustimmung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 6 BetrVG möglich.

**§ 8**

**Tarifliche Schlichtungsstelle**

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden. Der Vorsitzende wird von beiden Tarifvertragsparteien einvernehmlich bestellt. Wird keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt, entscheidet der Präsident des Landesarbeitsgerichts.

## § 9

### Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2021 in Kraft. Er ersetzt den Tarifvertrag Kurzarbeit und Beschäftigung vom 31.01.2012, sowie den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau vom 19.05.2012. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31.12.2023, gekündigt werden. § 5 des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau vom 19.05.2012 zum Ausgleichszeitraum gilt abweichend hiervon so lange weiter, bis seine Regelungen in einem neu abzuschließenden Manteltarifvertrag integriert sind und dieser in Kraft tritt.

Betriebsvereinbarungen, die auf Basis der vorgenannten Tarifverträge abgeschlossen wurden, können nach dem Willen der Tarifvertragsparteien unverändert fortgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags schriftlich zu dokumentieren.

Kornwestheim, 30.03.2021

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V.  
(Südwestmetall)

IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

---

Wilfried Porth

---

Peer-Michael  
Dick

---

Roman  
Zitzelsberger

---

Barbara Resch



## Anlage 1 (zu § 5.1 TV Besch)

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld errechnet sich als Differenz:

Zuschuss = x % ungekürztes Nettoarbeitsentgelt – (Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit + Kurzarbeitergeld brutto).

### Beispiel:

Ein Beschäftigter in EG 7, 15% Leistungsentgelt, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8 %, ein Kinderfreibetrag.

Vollzeitarbeitszeit: 35h/Woche.

Kurzarbeit 40 %, dadurch ergibt sich eine Arbeitszeitabsenkung auf 21h/Woche und ein Entgeltausfall von 40 %.

<b>1. Entgeltwerte in Vollzeit</b>	
1.a Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Vollzeit)	3.726,58 €
1.b daraus: Nettoarbeitsentgelt gem. Entgeltabrechnung	<b>2.684,12 €</b>
<b>2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit</b>	
2.a Abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	2.235,95 €
2.b daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	<b>1.779,13 €</b>
<b>3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)</b>	
3.a Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.798,17 €
3.b abzgl. pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.190,48 €
3.c Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	<b>607,69 €</b>
<b>4. Zwischensumme</b>	
4.a Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Wert aus 2.b)	1.779,13 €
4.b zuzgl. Kurzarbeitergeld	607,69 €
4.c ergibt Zwischensumme	<b>2.386,82 €</b>
<b>5. Berechnung Zuschuss nach § 5.1 TV Besch</b>	
5.a Vergleichswert: 92 % des Nettowertes aus 1.b	2.469,39 €
5.b abzgl. Ziff. 4.c	2.386,82 €
5.c ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	<b>82,57 €</b>

## Anlage 2 (zu § 5.2 TV Besch)

Die für den Zuschuss maßgeblichen Nettoentgelte sind – wie auch beim Kurzarbeitergeld selbst – maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen. Diese liegt für das Kalenderjahr 2021 bei 7.100,00 €.

### Beispiel:

Ein Beschäftigter erhält ein Vollzeitbruttoentgelt von 8.000,00 €, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8 %, ein Kinderfreibetrag.

Vollzeitarbeitszeit: 40h/Woche.

Kurzarbeit 40 %, dadurch ergibt sich eine Arbeitszeitabsenkung auf 24h/Woche und ein Entgeltausfall von 40 %.

#### 1. Entgeltwerte in Vollzeit

1.a Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Vollzeit)	7.100,00 €
1.b daraus: Nettoarbeitsentgelt	<b>4.657,43 €</b>

#### 2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

2.a Abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	4.800,00 €*
2.b daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	3.291,00 €

#### 3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

3.a Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	3.022,15 €
3.b abzgl. pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	2.218,15 €
3.c Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	<b>804,00 €</b>

#### 4. Zwischensumme

4.a Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Wert aus 2.b)	3.291,00 €
4.b zuzgl. Kurzarbeitergeld	804,00 €
4.c ergibt Zwischensumme	<b>4.095,00 €</b>

#### 5. Berechnung Zuschuss nach §§ 5.2., 5.1 TV Besch

5.a Vergleichswert: 92 % des Nettowertes aus 1.b	4.284,84 €
5.b abzgl. Ziff. 4.c	4.095,00 €
5.c ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	<b>189,84 €</b>

\* Würde das abgesenkte Bruttoarbeitsentgelt in Kurzarbeit die Beitragsbemessungsgrenze ebenfalls überschreiten, wäre auch hier das Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen.

## Anlage 3 (zu § 5.3 TV Besch)

### Beispiel:

Ein Beschäftigter in EG 7, 15 % Leistungsentgelt, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8 %, ein Kinderfreibetrag.

Vollzeitarbeitszeit: 35h/Woche.

Kurzarbeit 40 %, dadurch ergibt sich eine Arbeitszeitabsenkung auf 21h/Woche und ein Entgeltausfall von 40 %.

<b>1. Entgeltwerte in Vollzeit</b>	
1.a Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Vollzeit)	3.726,58 €
1.b daraus: Nettoarbeitsentgelt gem. Entgeltabrechnung	<b>2.684,12 €</b>
<b>2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit</b>	
2.a Abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	2.235,95 €
2.b daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	<b>1.779,13 €</b>
<b>3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)</b>	
3.a Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.798,17 €
3.b abzgl. pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.190,48 €
3.c Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	<b>607,69 €</b>
<b>4. Zwischensumme</b>	
4.a Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Wert aus 2.b)	1.779,13 €
4.b zuzgl. Kurzarbeitergeld	607,69 €
4.c ergibt Zwischensumme	<b>2.386,82 €</b>
<b>5. Berechnung Zuschuss nach § 5.3 TV Besch</b>	
5.a Vergleichswert: 89,5 % des Nettowertes aus 1.b	2.402,29 €
5.b abzgl. Wert aus 4.c	2.386,82 €
5.c ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	<b>15,47 €</b>

## Anlage 4 (zu § 5.4 TV Besch)

Um den Umfang der Kürzung der tariflichen Einmalzahlung (zusätzliches Urlaubsgeld, tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung) beim einzelnen Beschäftigten zu ermitteln, muss

(1. Schritt:)

zunächst festgestellt werden, bei welcher tariflichen Einmalzahlung die Kürzung erfolgt. Dies ist die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit (Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung).

(2. Schritt:)

Danach ist für jeden Monat, in dem seit der letzten tariflichen Einmalzahlung Kurzarbeit geleistet wurde, der Arbeitsausfall infolge der Kurzarbeit bei allen Beschäftigten zu ermitteln (Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum).

(3. Schritt:)

Der so ermittelte Arbeitsausfall ist anschließend zur Sollarbeitszeit (Feier- und Urlaubstage bleiben bei der Ermittlung der Sollarbeitszeit außer Betracht) aller Beschäftigten ins Verhältnis zu setzen (Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zu Sollarbeitszeit).

(4. Schritt:)

Schließlich ist die Einmalzahlung, die der Beschäftigte eigentlich beanspruchen könnte, mit dem im 3. Schritt ermittelten Verhältnis zu multiplizieren und um den sich daraus ergebenden Betrag zu kürzen (Kürzung der tariflichen Einmalzahlung).

### Beispiel 1:

**Ein Beschäftigter hat ein Brutto-Monatsgehalt von 3.500 € (Vollzeit).**

**Im Betrieb wird seit Mai 2022 Kurzarbeit durchgeführt. Dies geschieht auf Basis einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch mit einer Laufzeit von Mai 2022 bis April 2023. Der maximale Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld nach SGB III beträgt 12 Monate.**

### 1. Schritt: Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung

Die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit ist die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung im November 2022. Hier muss die Kürzung erfolgen.

### 2. Schritt: Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum (Beispiel)

1	2	3	4	5	6
Monat	potenzielle Arbeitstage (Beispiel: 100 Beschäftigte)	davon Feiertage + Urlaub (Annahme)	übrige echte Arbeitstage (Sp. 2 abzgl. Sp. 3)	Beispiel: ganze Ausfalltage durch Kurzarbeit	Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit [(Sp. 5 durch Sp. 4)*100] im Referenzzeitraum in Prozent
Juni 2022	2000	200	1800	720	40
Juli	2200	500	1700	680	40

2022					
August 2022	2300	1500	800	320	40
September 2022	2000	200	1800	720	40
Oktober 2022	2200	400	1800	720	40
Summe im Referenzzeitraum (hier Juni bis Oktober)	10700	2800	7900	3160	40

Der Umfang des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit bei allen Beschäftigten im Referenzzeitraum (Juni bis Oktober) lag bei 3160 ganzen Ausfalltagen.

### 3. Schritt: Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zu Sollarbeitszeit

Im Referenzzeitraum (Juni bis Oktober) lag der kurzarbeitsbedingte Ausfall von Arbeitszeit (3160 ganze Arbeitstage) im Verhältnis zur Sollarbeitszeit aller Beschäftigten (7900 ganze Arbeitstage) bei 40 %.

### 4. Schritt: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung

Angenommen, der Beispielbeschäftigte hätte im November 2022 einen Anspruch auf eine ungekürzte tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 55 % des Brutto-Monatsentgelts (Vollzeit):

$$55 \% \times 3.500 \text{ €} = 1.925 \text{ €}$$

Die tarifliche Sonderzahlung ist aufgrund der durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 40 % proportional um 40 % zu kürzen:

$$1.925 \text{ €} - (40 \% \times 1.925 \text{ €}) = 1.925 \text{ €} - 770 \text{ €} = 1.155 \text{ €}$$

Anstelle der vollen Summe von 1.925 € erhält der Beschäftigte eine um 770 € gekürzte tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 1.155 €.

#### Anmerkung 1:

Wäre in Beispiel 1 der maximale Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld nach SGB III auf 6 Monate beschränkt, könnte keine Kürzung der Remanenzkosten erfolgen, weil im siebten Monat der Kurzarbeit (hier November) bereits feststeht, dass es keine Kurzarbeit im Sinne des SGB III mehr nach dem 6. Monat geben kann (vgl. § 5.4 Abs. 1 TV Besch).

#### Anmerkung 2:

Für die nach § 5.4 TV Besch zu berücksichtigenden Monate betrieblich durchgeführter Kurzarbeit kommt es nicht darauf an, ob in diesen Monaten bereits eine Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch in Kraft war. Hätte in Beispiel 1 der Betrieb z.B. Kurzarbeit in den Monaten Mai bis Juli auf Grundlage des § 5.2 TV Besch durchgeführt und die Betriebsvereinbarung nach § 5.3. TV Besch wäre erst zum August

in Kraft getreten, würde sich an dem Beispiel nichts ändern. Voraussetzung für die Kürzung der Remanenzkosten nach § 5.4 TV Besch ist lediglich eine laufende Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch im Kürzungsmonat.



## Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, aber im Betrieb wurde ab Juni 2022 Kurzarbeit durchgeführt. Dies geschieht auf Basis einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch mit einer Laufzeit von Juni 2022 bis Mai 2023.

### 1. Schritt: Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung

Die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit ist das zusätzliche Urlaubsgeld im Juni 2023. Hier muss die Kürzung erfolgen, auch wenn die tarifliche Einmalzahlung außerhalb der Laufzeit der Betriebsvereinbarung ausgezahlt wird.

### 2. Schritt: Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum (Beispiel)

1	2	3	4	5	6
Monat	potenzielle Arbeitstage (Beispiel: 100 Beschäftigte)	davon Feiertage + Urlaub (Annahme)	übrige echte Arbeitstage (Sp. 2 abzgl. Sp. 3)	Beispiel: ganze Ausfalltage durch Kurzarbeit	Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit [(Sp. 5 durch Sp. 4)*100] im Referenzzeitraum in Prozent
November 2022	2100	200	1900	760	40
Dezember 2022	2000	250	1750	700	40
Januar 2023	2200	300	1900	760	40
Februar 2023	2000	30	1970	788	40
März 2023	2000	70	1930	772	40
April 2023	2100	200	1900	760	40
Mai 2023	2000	200	1800	720	40
Summe im Referenzzeitraum (hier November bis Mai)	14400	1250	13150	5260	40

Der Umfang des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit bei allen Beschäftigten im Referenzzeitraum (November bis Mai) lag bei 5260 ganzen Ausfalltagen.

### 3. Schritt: Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zu Sollarbeitszeit

Im Referenzzeitraum (November bis Mai) lag der kurzarbeitsbedingte Ausfall von Arbeitszeit (5260 ganze Arbeitstage) im Verhältnis zur Sollarbeitszeit aller Beschäftigten (13150 ganze Arbeitstage) bei 40 %.

#### 4. Schritt: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung

Angenommen, der Beispielbeschäftigte hätte im Juni 2023 einen Anspruch auf ein ungekürztes zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 69 % des Brutto-Monatsentgelts (Vollzeit):

$$69 \% \times 3.500 \text{ €} = 2.415 \text{ €}$$

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist aufgrund der durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 40 % proportional um 40 % zu kürzen:

$$2.415 \text{ €} - (40 \% \times 2.415 \text{ €}) = 2.415 \text{ €} - 966 \text{ €} = 1.449 \text{ €}$$

Anstelle der vollen Summe von 2.415 € erhält der Beschäftigte ein um 966 € gekürztes zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 1.449 €.





## Anlage 5 (zu § 5.4 Abs. 5 TV Besch)

### Beispiel:

Ein Beschäftigter hat ein Brutto-Monatsgehalt von 3.500 € (Vollzeit).

Im Betrieb wird seit Mai 2022 Kurzarbeit durchgeführt. Dies geschieht auf Basis einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch mit einer Laufzeit von Mai 2022 bis April 2023. Der maximale Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld nach SGB III beträgt 12 Monate.

Für den Betrieb besteht ein Ergänzungstarifvertrag, der die Kürzung der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung um 25 %-Punkte auf 30 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit vereinbart.

### 1. Schritt: Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung

Die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem 6. Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit ist die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung im November 2022. Hier muss die Kürzung erfolgen.

### 2. Schritt: Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum (Beispiel)

1	2	3	4	5	6
Monat	potenzielle Arbeitstage (Beispiel: 100 Beschäftigte)	davon Feiertage + Urlaub (Annahme)	übrige echte Arbeitstage (Sp. 2 abzgl. Sp. 3)	Beispiel: ganze Ausfalltage durch Kurzarbeit	Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit [(Sp. 5 durch Sp. 4)*100] im Referenzzeitraum in Prozent
Juni 2022	2000	200	1800	720	40
Juli 2022	2200	500	1700	680	40
August 2022	2300	1500	800	320	40
September	2000	200	1800	720	40
Oktober 2022	2200	400	1800	720	40
Summe im Referenzzeitraum (hier Juni bis Oktober)	10700	2800	7900	3160	40

Der Umfang des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit bei allen Beschäftigten im Referenzzeitraum (Juni bis Oktober) lag bei 3160 ganzen Ausfalltagen.

### 3. Schritt: Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zu Sollarbeitszeit

Im Referenzzeitraum (Juni bis Oktober) lag der kurzarbeitsbedingte Ausfall von Arbeitszeit (3160 ganze Arbeitstage) im Verhältnis zur Sollarbeitszeit aller Beschäftigten (7900 ganze Arbeitstage) bei 40 %.

#### 4. Schritt: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung

Angenommen, der Beispielbeschäftigte hätte im November 2022 einen Anspruch auf eine ungekürzte tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung von 55 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit. Durch Ergänzungstarifvertrag ist jedoch eine Kürzung der Sonderzahlung um 25 %-Punkte auf 30 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit vereinbart worden:

$$30 \% \times 3.500 \text{ €} = 1.050 \text{ €}$$

Anstelle der eigentlich vollen Summe von 1.925 € erhält der Beschäftigte also gemäß Ergänzungstarifvertrag eine um 25 %-Punkte (= 875 €) gekürzte tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 1.050 €.

Die ungekürzte tarifliche Einmalzahlung wäre auf Grund der durchschnittlichen Ausfallzeit durch Kurzarbeit von 40 % um 40 % zu kürzen.

$$40 \% \times 1.925 \text{ €} = 770 \text{ €}$$

Da hier durch den Ergänzungstarifvertrag bereits eine Kürzung der tariflichen Sonderzahlung um 875 € erfolgt und damit diese Kürzung die maximal mögliche Kürzung aufgrund § 5.4 Abs. 5 TV Besch in Höhe von 770 € bereits überschreitet, erfolgt keine weitere Kürzung.

#### **Anmerkung:**

Wenn die tarifliche Sonderzahlung im Ergänzungstarifvertrag nicht um 25 %-Punkte, sondern beispielsweise nur um 10 %-Punkte gesenkt wird, d.h. auf 45 % des Brutto-Monatsentgelts in Vollzeit, würde sich im Beispiel ein Kurzungsbeitrag von  $10 \% \times 3.500 \text{ €} = 350 \text{ €}$  ergeben. In diesem Fall könnte die tarifliche Sonderzahlung daher über den Ergänzungstarifvertrag hinaus um den Differenzbetrag von 420 € ( $770 \text{ €} - 350 \text{ €}$ ) gekürzt werden.

## Anlage 6 (zu § 6.2 TV Besch)

### 1. Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ

Zu berechnen ist die durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) des jeweiligen Betrachtungsmonats. Hierfür ist die unterschiedliche Arbeitswochenlänge im Betrachtungsmonat zu berücksichtigen, d.h. eine Gewichtung ist erforderlich.

Die Zahl der vereinbarten Arbeitsstunden je Woche ist jeweils mit der Anzahl der potenziellen Arbeitstage der entsprechenden Woche zu multiplizieren. Die Einzelergebnisse aller Wochen im Betrachtungsmonat sind aufzusummieren und durch die Anzahl der potenziellen Arbeitstage im Betrachtungsmonat zu dividieren. Potenzielle Arbeitstage sind dabei alle tatsächlichen Arbeitstage, aber auch die Tage, an denen wegen Kurzarbeit oder Urlaubnahme nicht gearbeitet wird sowie Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen.

Beispielmonat:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Urlaubstage, 1 Feiertag	28
2. Woche	5 Urlaubstage	28
3. Woche	5 Arbeitstage	30
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Berechnung der durchschnittlichen IRWAZ:

$$(5 \times 28 + 5 \times 28 + 5 \times 30 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 21 = 28,952$$

### 2. Abrechnungsregel § 6.2 TV Besch

Der nach einem Monat tariflicher Kurzarbeit ermittelte Durchschnitt der IRWAZ des Betrachtungsmonats führt zwischen 28 Stunden und unter 31,5 Stunden zu einem Teilentgeltausgleich.

Der Teilentgeltausgleich für den Betrachtungsmonat errechnet sich auf Basis des gekürzten Brutto-Monatsentgelts multipliziert mit einem Faktor gemäß der nachfolgenden Tabelle:

Bei einer durchschnittlichen IRWAZ (gerundet auf eine Nachkommastelle) im Betrachtungsmonat von ... Stunden

ist das gekürzte Brutto-Monatsentgelt mit dem Faktor ... zu multiplizieren

31,4	1,76 %
31,3	1,81 %
31,2	1,87 %
31,1	1,92 %
31,0	1,98 %
30,9	2,03 %

30,8	2,09 %
30,7	2,15 %
30,6	2,20 %
30,5	2,26 %
30,4	2,32 %
30,3	2,38 %
30,2	2,44 %
30,1	2,50 %
30,0	2,56 %
29,9	2,61 %
29,8	2,68 %
29,7	2,74 %
29,6	2,80 %
29,5	2,86 %
29,4	2,92 %
29,3	2,98 %
29,2	3,05 %
29,1	3,11 %
29,0	3,17 %
28,9	3,24 %
28,8	3,30 %
28,7	3,37 %
28,6	3,43 %
28,5	3,50 %
28,4	3,56 %
28,3	3,63 %
28,2	3,70 %
28,1	3,76 %
28,0	3,83 %

Für das gekürzte Brutto-Monatsentgelt sind alle tariflichen Bestandteile des Monatsentgelts zu berücksichtigen. Ausgenommen sind die tariflichen Leistungen aus dem TV vwL und TV avwL.

### 3. Fallbeispiele

**Monat Januar (21 potenzielle Arbeitstage, davon 9 Urlaubstage und 1 Feiertag):**

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Urlaubstage, 1 Feiertag	28
2. Woche	5 Urlaubstage	28
3. Woche	5 Arbeitstage	30
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Unterstellt wird, dass der Beschäftigte in der ersten und zweiten Woche 28 Stunden gearbeitet hätte (wie für seine ganze Abteilung vereinbart).

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(5 \times 28 + 5 \times 28 + 5 \times 30 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 21 = 28,952$$

Gerundet auf eine Nachkommastelle ergibt sich ein Wert von 29,0. Für diesen Fall mit 29,0 Stunden durchschnittlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist gemäß der Tabelle (siehe 2.) ein Teilentgeltausgleich von 3,17 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts zu bezahlen. Ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld entsteht nicht.

**Monat Februar (20 potenzielle Arbeitstage, davon 5 Urlaubstage)**

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Arbeitstage	30
2. Woche	0 Arbeitstage, 5 Urlaubstage	30
3. Woche	5 Arbeitstage	32
4. Woche	5 Arbeitstage	30
5. Woche	1 Arbeitstag	28

Unterstellt wird, dass der Beschäftigte in der zweiten Woche 30 Stunden gearbeitet hätte (wie seine ganze Abteilung).

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(4 \times 30 + 5 \times 30 + 5 \times 32 + 5 \times 30 + 1 \times 28) : 20 = 30,4$$

Für diesen Fall mit 30,4 Stunden durchschnittlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist gemäß der Tabelle (siehe 2.) ein Teilentgeltausgleich von 2,32 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts zu bezahlen. Ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld entsteht nicht.

**Monat März (23 potenzielle Arbeitstage, keine Feiertage, keine Urlaubstage)**

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	4 Arbeitstage	30
2. Woche	5 Arbeitstage	32
3. Woche	5 Arbeitstage	35
4. Woche	5 Arbeitstage	32
5. Woche	4 Arbeitstage	30

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(4 \times 30 + 5 \times 32 + 5 \times 35 + 5 \times 32 + 4 \times 30) : 23 = 32,0$$

D.h. für diesen Fall ergibt sich eine durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 32,0 Stunden. Der Teilentgeltausgleich ist in diesem Fall auf eine durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 31,4 Stunden zu bemessen (1,76 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts). Zusätzlich entsteht ab 31,5 Stunden ein Zeitguthaben von 0,5 Stunden.