

# Arbeitsrecht: Neuer Tarifvertrag in der Metallindustrie

**Im Rahmen einer Kooperation mit der Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb, die sich an Betriebsräte und Gewerkschafter richtet, berichten wir an dieser Stelle vorab über aktuelle Beiträge und Diskussionen zu Entwicklungen im Arbeitsrecht**

Mit den Details des neuen Metall-Tarifvertrags »Zukunft in Arbeit« beschäftigt sich ein Beitrag in der April-Ausgabe der Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb. Die in Nordrhein-Westfalen ausgehandelte Vereinbarung diene als Vorbild für entsprechende Regelungen zur »Beschäftigungssicherung« in anderen Tarifbezirken. Zentrale Idee ist, im Zuge der Krise anstehende Entlassungen durch mehrere, aufeinander aufbauende Maßnahmen zu verhindern bzw. hinauszuzögern. Erster Schritt ist die Beantragung von Kurzarbeit und entsprechender Zuschüsse bei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Nach mindestens zwölf Monaten können Management und Betriebsrat eine Senkung der »Remanenzkosten« vereinbaren, also der Kosten, die für das Unternehmen trotz der BA-Zuschüsse anfallen. Diese sollen bei etwa zehn Prozent je Ausfallstunde liegen. Um diesen Betrag zu senken, können die Jahressonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) für Beschäftigte in Kurzarbeit künftig proportional zur verkürzten Arbeitszeit verringert werden. Während ein solcher Vertrag in Kraft ist – mindestens sechs Monate – gilt ein Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

Bleibt die wirtschaftliche Lage schwierig, kann darauf ein dritter Schritt folgen: Die Absenkung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 28, in besonderen Fällen auf 26 Stunden. Bei einer Verkürzung auf bis zu 32 Stunden trägt der Beschäftigte den vollen Lohnverlust. Bei weitergehender Reduzierung bekommt er einen Teillohnausgleich: Bei 31 Stunden werden 31,5 bezahlt. Bei 30 Stunden sind es 30,75, bei 29 Stunden 30, bei 28 Stunden 29,5 und bei 26 Stunden – eine solche Absenkung kann nur mit Zustimmung der Tarifparteien erfolgen – werden 28 Stunden bezahlt. Aus den drei Elementen ergibt sich eine »Beschäftigungssicherungskette« für mindestens 24 Monate (zwölf Monate gesetzliche Kurzarbeit plus sechs Monate remanenzkostenreduzierte Kurzarbeit plus sechs Monate Arbeitszeitverkürzung bei Teillohnausgleich).

Die explizite Logik dabei ist, daß die Beschäftigten den zuletzt gezahlten Teillohnausgleich durch die reduzierten Remanenzkosten zuvor teilweise selbst finanzieren. Im Rahmen einer »freiwilligen« Betriebsvereinbarung können sie sogar direkt zur Finanzierung des Teillohnausgleichs herangezogen werden: Wenn die Gewerkschaft zustimmt, kann ein Drittel der Kosten durch eine weitere Kürzung der Jahressonderzahlungen finanziert werden. Diesen Beitrag müssen dann im Rahmen eines »Solidarmodells« alle Beschäftigten eines

Betriebs leisten – ob von Kurzarbeit betroffen oder nicht. (jW)

**Arbeitsrecht im Betrieb - Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder. Erscheinungsweise: monatlich. Bezug und Probeabo: [www.aib-web.de](http://www.aib-web.de)**

*<https://www.jungewelt.de/artikel/142060.arbeitsrecht-neuer-tarifvertrag-in-der-metallindustrie.html>*