

Erläuterung zu § 5 TV Besch – gesetzliche Kurzarbeit

(Stand: 06.02.2024)

Die gesetzliche Kurzarbeit mit tariflichen Zuschüssen nach § 5 TV Besch

Kurzarbeit wird grundsätzlich – unabhängig von den Regelungen des TV Besch – gemäß den gesetzlichen und tariflichen Vorschriften durch Betriebsvereinbarung eingeführt.

§ 13.2 MTV regelt, dass die Einführung einer kollektiven Ankündigungsfrist von drei Wochen zum Wochenschluss bedarf und im Betrieb in geeigneter Form bekannt zu geben ist. Die Tarifvertragsparteien haben klargestellt, dass die Ankündigungsfrist nicht individuell eingehalten werden muss, sondern eine allgemeine Ankündigung der Belegschaft gegenüber erfolgen muss. Dies hat in einer geeigneten Form zu geschehen. Die Tarifvertragsparteien wollten damit alle Formen der betriebsüblichen Kommunikation ermöglichen.

Ein Nachweis, dass ein Beschäftigter individuelle Kenntnis über die geplante Kurzarbeit erlangt hat, muss im Streitfall daher nicht mehr erbracht werden.

Bei konjunkturell bedingter Kurzarbeit im Sinne des SGB III erfährt der Beschäftigte eine Absenkung seines Entgelts. Um den Beschäftigten finanziell abzusichern, leistet ihm die Arbeitsagentur **Kurzarbeitergeld**. Nach den tarifvertraglichen Regelungen des § 5 TV Besch erhält der Beschäftigte zu diesem Kurzarbeitergeld einen **tariflichen Zuschuss**, der ihm vom Arbeitgeber ausgezahlt wird.

Dabei unterscheidet der TV Besch zwischen **zwei Modellen** zur Bestimmung des Zuschusses, die in § 5.1 und § 5.3 TV Besch geregelt sind. Beide Modelle regeln eine **Nettoabsicherung**, deren Höhe vom Umfang des jeweiligen Entgeltausfalls durch Kurzarbeit abhängig ist. Die Modelle unterscheiden sich vor allem hinsichtlich des jeweiligen Absicherungsniveaus. Während § 5.1 TV Besch Regelungen allein zur Berechnung des Zuschusses enthält, regelt § 5.3 TV Besch außerdem ein umfangreicheres Modell (sog. Alternativmodell) mit mehreren Komponenten.

Sofern die Betriebsparteien keine **Vereinbarung** zum tariflichen Zuschuss treffen, gilt automatisch das Basismodell des § 5.1 TV Besch. Auf das Alternativmodell des § 5.3 TV Besch müssen sich die Betriebsparteien ausdrücklich einigen. In Konfliktfällen entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 8 TV Besch.

1. § 5.1 TV Besch – Der tarifliche Zuschuss zum Kurzarbeitergeld im Basismodell

Nach § 5.1 TV Besch erhalten die Beschäftigten durch den tariflichen Zuschuss eine Nettoabsicherung, die je nach Umfang des kurzarbeitsbedingten Entgeltausfalls zwischen **97 % und 86,5 %** des bisherigen Nettomonatsentgelts liegt (s. Tabelle in § 5.1 Abs. 2 TV Besch).

a. § 5.1 TV Besch – Berechnungsformel

Der Zuschuss errechnet sich dabei als **Differenzbetrag** zwischen dem tatsächlichen Nettomonatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und dem jeweiligen, aus der in § 5.1 Abs. 2 TV Besch befindlichen Tabelle abzulesenden Prozentsatz des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts andererseits. Dabei ist das ungekürzte Nettoarbeitsentgelt das Nettoentgelt, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit im Abrechnungsmonat erzielt hätte (zur Berechnung dieses ungekürzten Nettoarbeitsentgelts s. Ziffer 1.b.aa.).

Zur Verdeutlichung der Berechnung des tariflichen Zuschusses nach dem Basismodell des § 5.1 TV Besch befinden sich in den **Anlagen 1 und 2** zum TV Besch **Berechnungsbeispiele**. Dabei verdeutlicht das Beispiel in Anlage 2 zum TV Besch die Regelung des § 5.2 Abs. 4 TV Besch, nach der der Zuschuss maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze des SGB III zu berechnen ist.

b. § 5.2 TV Besch – Ermittlung der relevanten Rechengrößen

aa. Berechnung des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts

In § 5.2 TV Besch wird zunächst das ungekürzte Bruttomonatsentgelt definiert, das zur Berechnung des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts maßgeblich ist.

Das ungekürzte Bruttomonatsentgelt setzt sich einerseits aus den **festen und leistungsabhängigen variablen** Entgeltbestandteilen des vereinbarten Bruttomonatsentgelts und andererseits aus den **zeitabhängigen variablen** Entgeltbestandteilen zusammen.

NICHT DAZU GEHÖREN	DAZU GEHÖREN
Mehrarbeit (Grundvergütung und Zuschläge)	Feste und leistungsabhängige variable Bestandteile des Monatsentgelts
Auslösungen (u.a. Reisespesen)	Zeitabhängige variable Bestandteile einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge (auch übertarifliche)
Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsgütung	<u>Summe aller Bestandteile der letzten 3 abgerechneten Monate</u>
vwL, avwL des Arbeitgebers	Bezahlte Arbeitstage i. d. Zeitraum (ohne Krankheit und Urlaub)
Einmalige Zuwendungen	x 21,75

Dabei gilt Folgendes (vgl. auch § 31 MTV):

- Feste und leistungsabhängige variable Bestandteile

In Bezug auf die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile gilt das Lohnausfallprinzip. Diese Entgeltbestandteile sind somit bei der Berechnung des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts in der Höhe zugrunde zu legen, in der der Beschäftigte sie erhalten hätte. Zwar kann insbesondere das Leistungsentgelt, das auf Basis des Kennzahlenvergleichs ermittelt wird, monatlich schwanken. Der Tarifvertrag schreibt diesbezüglich jedoch keine rückblickende Durchschnittsbetrachtung mehrere Monate vor, so dass von einer **Stichtagsregelung** auszugehen ist.

- Zeitabhängige variable Bestandteile

Die zeitabhängigen variablen Bestandteile schwanken monatlich, so dass kein gleichbleibender Wert besteht.

Zur Ermittlung der zeitabhängigen variablen Bestandteile haben sich die Tarifvertragsparteien auf das sogenannte **Referenzprinzip** verständigt. Dazu wird ein zurückliegender Zeitraum betrachtet, in diesem Fall die letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der Kurzarbeit. Aus diesem Zeitraum wird ein Durchschnitt ermittelt, der dann bei der Ermittlung des „vereinbarten Bruttomonatsentgelts“ zu Grunde gelegt wird.

Feststellung des Dreimonatszeitraums in Bereichen mit Schichtarbeit:

In Bereichen mit Schichtarbeit führt Kurzarbeit oft zu einem Ausfall ganzer Schichten. Das kann geringere Schichtzuschläge bewirken, auch wenn die Beschäftigten zunächst nicht in Kurzarbeit einbezogen waren. Wenn bei diesen Beschäftigten später ebenfalls kurzarbeitsbedingt die Arbeitszeit abgesenkt wird, führt das bei einer individuellen Ermittlung des Dreimonatszeitraums zu geringeren variablen Entgeltbestandteilen, als dies ohne Kurzarbeit im Bereich eigentlich der Fall gewesen wäre. Zur Vermeidung dieses Effektes ist nach § 5.2 Abs. 3 TV Besch für Bereiche mit Schichtarbeit für die Feststellung des Dreimonatszeitraums nicht der Beginn der Kurzarbeit des einzelnen Beschäftigten, sondern des Bereichs maßgeblich (**kollektive Betrachtung**). Dieser sollte in der entsprechenden Betriebsvereinbarung definiert werden, um spätere Streitigkeiten zu vermeiden.

Zur Ermittlung des Dreimonatsdurchschnitts ist bei jedem von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer die Summe der von ihm in diesem Zeitraum erarbeiteten zeitabhängigen variablen Bestandteile dieses Zeitraums durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Arbeitstage (ohne Krankheits- und Urlaubstage) zu teilen. Auf diese Weise erhält man den **Durchschnitt** für einen Arbeitstag. Um hieraus einen Monatsbetrag zu ermitteln, ist dieser Betrag mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

Sodann sind die festen Bestandteile und die zeitabhängigen variablen Bestandteile zu addieren. Die Summe ergibt das vereinbarte ungekürzte Bruttomonatsentgelt.

Achtung:

Bei Schichtarbeit erfolgt eine kollektive Betrachtung nur hinsichtlich des maßgeblichen Durchschnittszeitraums, nicht hingegen bezüglich der in diesem Zeitraum erarbeiteten Zuschläge. Für die Berechnung der durchschnittlichen Zuschläge ist also auf die individuell von dem jeweiligen Arbeitnehmer erarbeiteten Zuschläge abzustellen.

Beispiel:

Ein Beschäftigter in EG 7 (3.240,50 €), 15 % Leistungsentgelt, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8 %, ein Kinderfreibetrag.

Vollzeitarbeitszeit 35 Stunden pro Woche.

April bis Juni (61 Arbeitstage ohne Urlaub und Feiertage): 10 Stunden Mehrarbeit, 40 Stunden Spätarbeit.

Juli, August: keine Mehrarbeit, je 15 Stunden Spätarbeit

Kurzarbeit 40 % im Bereich seit 1. Juli.

Kurzarbeit für den Beschäftigten seit 1. September, dadurch Absenkung der Arbeitszeit auf 21 h pro Woche und ein Entgeltausfall von 40 %.

Bestimmung der durchschnittlichen zeitabhängigen Variablen**(1) Betrachtungszeitraum**

Nach § 5.2 Abs. 3 TV Besch ist in Bereichen mit Schichtarbeit auf die letzten drei Monate vor Beginn der Kurzarbeit im Bereich abzustellen (kollektive Betrachtung). Das sind im vorliegenden Beispiel die Monate April bis Juni.

Die Monate Juli und August bleiben außer Betracht, da im Bereich bereits seit Juli Kurzarbeit gegeben ist.

(2) Durchschnittliche Höhe der zeitabhängigen Variablen von April bis Juni**(a) Summe der zeitabhängigen Variablen im Betrachtungszeitraum**

- Bei einer 35h-Woche arbeitet der Beschäftigte 152,25h/Monat (35h x 4,35 Wochen), woraus sich ein Stundenlohn von 24,48 € ergibt (3.726,58 € / 152,25h).
- Bei 40 Stunden Spätschicht im Betrachtungszeitraum und 20 % Spätschichtzuschlag ergibt das 195,84 € Spätschichtzuschläge (40h x 24,48 € x 0,2).

(b) Geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Arbeitstage (ohne Krankheits- und Urlaubstage)

Bei z. B. 61 bezahlten Arbeitstagen ergibt sich 3,21 €/Tag (195,84 €/61 Tage).

(c) Multipliziert mit 21,75 (durchschnittlichen Arbeitstagen pro Monat)

Im Monatsschnitt ergibt das 69,82 €/Monat (3.21 € x 21,75 Tage).

(3) Mehrarbeit wird nach § 5.2 Abs. 2 TV Besch nicht berücksichtigt.

Ergebnis:

Der Beschäftigte hat im maßgeblichen Betrachtungszeitraum durchschnittlich 69,82 € an Spätschichtzuschlägen verdient. Damit beläuft sich sein maßgeblicher Bruttoverdienst auf 3.240,50 € (Grundentgelt) + 486,08 € (Leistungsentgelt) + 69,82 € (zeitabhängige Variable) = 3.796,40 €.

bb. § 5.1 TV Besch – Das tatsächliche Nettomonatsentgelt

Das tatsächliche Nettomonatsentgelt ist grundsätzlich das Entgelt, das der Beschäftigte in dem Kurzarbeitsmonat ausgezahlt bekommt. Die Verwendung des Wortes "tatsächlich" in § 5.1 Abs. 1 TV Besch macht deutlich, dass sich das Nettomonatsentgelt grundsätzlich an den realen Verhältnissen orientieren muss. Mögliche Abweichungen hiervon sind im Einzelfall zu prüfen.

cc. § 5.2 Abs. 4 TV Besch – Die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III

Gemäß § 5.2 Abs.4 TV Besch sind die für die Zuschussberechnung maßgeblichen Nettowerte maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze i. S. d. SGB III (nachfolgend BBG) zu berechnen. Damit soll ein möglichst weitgehender Gleichlauf in der Berechnung des Kurzarbeitergeldes und des tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld erreicht werden. Die BBG wird jährlich vom Gesetzgeber neu festgesetzt und liegt im Jahr 2024 bei 7.450 € pro Monat.

Sofern das monatliche Bruttoarbeitsentgelt in Vollzeit und/oder das abgesenkte Bruttoarbeitsentgelt in Kurzarbeit eines Beschäftigten die BBG überschreitet, ist bei der Berechnung des Zuschusses das jeweilige Bruttoentgelt auf die BBG beschränkt. Siehe hierzu das Beispiel in Anlage 2 zum TV Besch.

Durch die Beschränkung auf die BBG erhalten Beschäftigte in hohen Entgeltgruppen in der Regel keinen oder nur noch einen geringen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

dd. § 5.2 Abs. 5 TV Besch – Der Zuschuss als Bruttobetrag

In § 5.2 Abs. 5 TV Besch wird klargestellt, dass es sich bei dem Zuschuss um einen Bruttobetrag handelt. Demzufolge handelt es sich bei der sog. Nettoabsicherung der Beschäftigten lediglich um eine „unscharfe“ Nettoabsicherung, da der Zuschussbetrag vom Beschäftigten noch zu versteuern und ggf. gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV zu verbeitragen ist.

ee. § 5.2 Abs. 6 TV Besch – Berücksichtigung einer Entgeltumwandlung

§ 5.2 Abs. 6 TV KB regelt, dass **§ 7.3 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung** (TV EUW) keine Anwendung findet.

§ 7.3 TV EUW lautet:

„Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.“

Dies bedeutet, dass bei der Berechnung des Zuschusses **die Entgeltumwandlung zu berücksichtigen** ist. Das umgewandelte Entgelt wird demzufolge bei der Ermittlung des Soll- und des Istbruttoentgeltes in Abzug gebracht. Daraus wird dann das ungekürzte Nettoentgelt ermittelt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.500 € wandelt monatlich steuer- und beitragsfrei 200 € um. Berechnungsbasis nach § 5.2 Abs. 6 TV Besch für die Berechnung des tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld sind 2.300 €. Auch das durch Kurzarbeit gekürzte Bruttoentgelt ist um den umgewandelten Betrag vermindert.

Zu dem so errechneten ungekürzten Netto-Monatsentgelt muss dann der Betrag der EUW wieder hinzugerechnet werden. Ebenso wie bei den steuer- und beitragsfreien Zuschüssen und Zulagen ergibt sich dies aus dem Sinn und Zweck der Zuschussregelung, dass der Arbeitnehmer nahe an seinem tariflichen Entgeltniveau vor der Kurzarbeit abgesichert und der finanzielle Einschnitt geringgehalten werden soll. Die gesetzlichen Abzüge werden also lediglich von dem st-/sv-pflichtigen Bruttomonatsentgelt abgezogen.

Die oben angeführte Begründung passt nur auf die beitrags- und steuerfreien Entgeltumwandlungsbetrag. Beitragsfrei sind aber nur 4 % der BBG RV (Direktversicherung, Unterstützungskasse: § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV; die anderen Durchführungswege § 1 Abs. 1 Satz 1 Nummer 9 SvEV). Steuerfrei wären bei einer Direktversicherung, Pensionskasse oder einem Pensionsfonds (kumulativ) zudem nur 8 % der BBG.

Wir vertreten daher die Auffassung, dass lediglich der beitragsfreie Entgeltumwandlungsbetrag vom Bruttoentgelt abzuziehen und dem Nettoentgelt hinzurechnet wird. Der beitragspflichtige Entgeltumwandlungsbetrag verbleibt dann im Bruttoentgelt.

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird sowohl im Soll- als auch im Ist-Entgelt der Entgeltumwandlungsbetrag abgezogen, soweit er beitragsfrei ist. Ist er beitragspflichtig, so wird der Betrag nicht abgezogen und verbleibt somit im Sollentgelt.

2. § 5.3 TV Besch – Der tarifliche Zuschuss zum Kurzarbeitergeld im Alternativmodell

Entscheiden sich die Betriebsparteien für das Alternativmodell nach § 5.3 TV Besch und schließen eine entsprechende Betriebsvereinbarung ab, gelten die Regelungen des § 5.3 TV Besch, § 5.3 Abs. 1 TV Besch. Dabei verringert sich u. a. gegenüber § 5.1 TV Besch der tarifliche Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Als „Gegenleistung“ des Arbeitgebers bringt dieses Modell für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung eine Beschäftigungssicherung mit sich.

Die Betriebsvereinbarung zur Anwendung des Alternativmodells muss dabei eine Mindestlaufzeit von zwölf Monaten haben, § 5.3 Abs. 1 TV Besch. Will der Arbeitgeber das Alternativmodell für mehrere Betriebe eines Unternehmens vereinbaren, so ist es möglich, dies durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zu regeln, § 5.3 Abs. 2 TV Besch.

Sofern das Alternativmodell vereinbart wird, erfolgt – neben der Absenkung des Zuschusses – eine automatische Reduzierung der Remanenzkosten, die zwischen dem sechsten und zwölften Monat durchgeführter Kurzarbeit entstehen. Außerdem erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit zur Verlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge.

Die frühere Regelung des § 3.4 TV KB, dass unbefristet neu eingestellte Beschäftigte oder unbefristet und in Vollzeit übernommene Ausgebildete in den ersten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses von der Zuschussregelung ausgenommen sind, wurde im Zuge des Tarifabschlusses 2021 gestrichen und kommt im aktuellen TV Besch nicht mehr vor.

Die Anwendung des Alternativmodells nach § 5.3 TV Besch setzt eine Betriebsvereinbarung mit zwölfmonatiger Mindestlaufzeit voraus. Die Senkung der Remanenzkosten setzt erst ab dem siebten Monat gesetzlicher Kurzarbeit ein. Damit kommt die Remanenzkostensenkung bei einer nur **sechsmonatigen Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld** nicht zum Tragen. Dennoch ist es auch bei einer Bezugsdauer von nur sechs Monaten möglich, sich auf das Alternativmodell mit dem abgesenkten Zuschuss und der zwölfmonatigen Beschäftigungssicherung zu einigen.

a. § 5.3 Abs. 3 TV Besch – Berechnungsformel

Die Beschäftigten erhalten in Abhängigkeit vom kurzarbeitsbedingten Entgeltausfall eine Nettoabsicherung zwischen ca. **95,5 % und 80,5 %** des bisherigen Nettomonatsentgelts (s. Tabelle in § 5.3 Abs. 3 TV Besch).

Der Zuschuss nach § 5.3 TV Besch errechnet sich – wie im Basismodell nach § 5.1 TV Besch – als **Differenzbetrag** zwischen dem tatsächlichen Nettomonatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und dem jeweiligen, aus der in § 5.3 Abs. 3 TV Besch befindlichen Tabelle abzulesenden Prozentsatz des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts andererseits. Dabei ist das ungekürzte Nettoarbeitsentgelt das Nettoentgelt, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit im

Abrechnungsmonat erzielt hätte (zur Berechnung dieses ungekürzten Nettoarbeitsentgelts s. Ziffer I.1.b.aa.).

Zur Verdeutlichung der Berechnung des tariflichen Zuschusses nach dem Basismodell des § 5.1 TV Besch befindet sich in **Anlage 3** zum TV Besch ein **Berechnungsbeispiel**.

Bei Vereinbarung des Alternativmodells des § 5.3 TV Besch durch freiwillige Betriebsvereinbarung greift ab dem ersten Tag ihrer Laufzeit der gegenüber § 5.1 TV Besch abgesenkte Zuschuss. Das gilt auch dann, wenn zuvor Kurzarbeit mit der Zuschussberechnung nach § 5.1 TV Besch stattgefunden hat.

Beispiel:

In einem Betrieb wird ab Januar 2024 Kurzarbeit eingeführt. Dabei erfolgt die Zuschussberechnung von Januar 2024 bis März 2024 nach § 5.1 TV Besch.

Im März 2024 schließen die Betriebsparteien eine freiwillige Betriebsvereinbarung über das Modell des § 5.3 TV Besch. Die Betriebsvereinbarung hat eine Laufzeit von April 2024 bis März 2022. Ab dem 1. April 2024 gilt damit der abgesenkte Zuschuss des § 5.3 TV Besch.

b. § 5.3 Abs. 4 TV Besch – Ermittlung der relevanten Rechengrößen

Für die Berechnung des tariflichen Zuschusses im Alternativmodell gelten die allgemeinen Regelungen des § 5.2 TV Besch (s. o. Ziffer 1.b.).

c. § 5.3 Abs. 6 TV Besch – Beschäftigungssicherung durch verlängerte Kündigungsfrist

Gegenleistung des Arbeitgebers für die Kostensenkung durch einen geringeren tariflichen Zuschuss und durch die Remanenzkostensenkung bei Wahl des Alternativmodells gem. § 5.3 TV Besch ist eine Beschäftigungssicherung.

Beschäftigungssicherung im Sinne des § 5.3 Abs. 6 TV Besch bedeutet allerdings nicht, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen sind. Die Regelung des § 5.3 Abs. 6 TV Besch hat lediglich zum Inhalt, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen, die während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung **ausgesprochen** werden, frühestens zum Ende der Laufzeit der Betriebsvereinbarung **wirksam** werden. Damit bleibt es dem Arbeitgeber weiterhin möglich, betriebsbedingte Beendigungskündigungen auszusprechen. Das Arbeitsverhältnis endet aber frühestens am letzten Tag der Laufzeit der Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch.

Ausdrücklich geregelt ist, dass diese verlängerten Kündigungsfristen nur für diejenigen Beschäftigten greifen, die auch vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst sind. Die Beschäftigungssicherung wird lediglich dann auf **alle Beschäftigten** des Betriebes erstreckt,

wenn unter Anwendung des § 5.4 Abs. 10 TV Besch der Kürzungsfaktor zur Senkung der Remanenzkosten auf bis zu 1:1,3 erhöht wird.

Beispiel 1:

In einem Betrieb wird für eine Abteilung A eine Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch mit einer Laufzeit von Juli 2024 bis Juni 2025 abgeschlossen. Einem von der Kurzarbeit erfasster Mitarbeiter in der Abteilung A soll betriebsbedingt gekündigt werden. Seine Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Der Arbeitgeber kündigt ihm am 25. Januar 2025.

Hier wird die Kündigung – wie auch sonst – zum 30. Juni 2025 wirksam.

Beispiel 2:

In einem Betrieb wird für eine Abteilung A eine Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch mit einer Laufzeit von Juli 2024 bis Juni 2025 abgeschlossen. Einem Beschäftigten aus dieser Abteilung soll betriebsbedingt gekündigt werden. Seine Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Der Arbeitgeber kündigt ihm am 25. August 2024.

Hier wird die Kündigung nicht bereits zum 31. Dezember 2024, sondern erst zum 30. Juni 2025 wirksam. Dies gilt unabhängig davon, ob der Beschäftigte tatsächlich von Kurzarbeit betroffen ist. Es genügt, dass er vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst wird.

Gegenüber einem Beschäftigten, der nicht in der Abteilung A arbeitet und damit nicht vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst wird, würde die Kündigung vom 25. August 2024 hingegen zum 31. Dezember 2025 wirksam werden.

Beispiel 3:

In dem Betrieb aus Beispiel 1 und 2 wurde für eine Abteilung A eine Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch mit einer Laufzeit von August 2024 bis Juli 2025 abgeschlossen. Der vom Geltungsbereich erfasste Beschäftigte soll betriebsbedingt gekündigt werden. Seine Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Der Arbeitgeber kündigt ihm am 25. Januar 2025.

Hier wird die Kündigung zum 31. Juli 2025 wirksam, da die Betriebsvereinbarung eine Laufzeit bis Ende Juli 2025 hat. Eine Verschiebung des Kündigungstermins auf das nächste Kalendervierteljahr, das heißt also bis zum 30. September 2025, findet nicht statt.

Auf die individuell vereinbarte Kurzarbeit kommt es für die Beschäftigungssicherung nicht an. Es gilt ausschließlich die **Laufzeit** der Betriebsvereinbarung.

Wird die Laufzeit allerdings betrieblich **nachträglich verlängert** (d. h. nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses), hat dies keine Auswirkungen. Es ist davon auszugehen, dass die Kündigung

auch dann zum ursprünglich vereinbarten Ende der Betriebsvereinbarung wirksam wird, da maßgeblich für die Kündigung die Umstände im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung sind.

Beispiel 4:

Wie Beispiel 1. Im Mai 2025 vereinbaren die Betriebsparteien jedoch eine Verlängerung der Laufzeit der Betriebsvereinbarung in der Abteilung A bis September 2026.

Hier wird die Kündigung trotz der Verlängerung der Kurzarbeit in der Abteilung bereits zum 30. Juni 2025 (s. Beispielfall 1) wirksam. Auf die Kündigung des Beschäftigten hat die nachträgliche Verlängerung der Kurzarbeit keinen Einfluss mehr. Nach Ausspruch der Kündigung ist eine Verlängerung der Kurzarbeit für den gekündigten Beschäftigten auch nicht mehr möglich, da regelmäßig die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nach dem SGB III gegeben sein müssen. Dieses ist bei gekündigten Beschäftigten aber gerade nicht der Fall.

d. § 5.4 TV Besch – Remanenzkostensenkung

Kurzarbeit führt, insbesondere wenn sie länger durchgeführt wird, zu einer zunehmenden Kostenbelastung. Der Grund hierfür liegt in den Remanenzkosten. Hierunter versteht man die Kosten für Leistungen des Arbeitgebers, für die er keine Gegenleistung des Arbeitnehmers erhält. So sind z. B. die tariflichen Einmalzahlungen während Kurzarbeit grundsätzlich in voller Höhe zu leisten, obwohl die Arbeitszeit abgesenkt ist und der Arbeitgeber daher insgesamt weniger Gegenleistung für die tariflichen Einmalzahlungen erhält.

Durch § 5.4 TV Besch werden die Remanenzkosten, die im Betrieb zwischen dem sechsten und zwölften Monat durchgeführter Kurzarbeit entstehen, durch die **Kürzung einer tariflichen Einmalzahlung** (zusätzliches Urlaubsgeld oder betriebliche Sonderzahlung) reduziert, § 5.4 Abs.1 TV Besch.

Die Kürzungen der Einmalzahlung tritt dabei bereits kraft tarifvertraglicher Regelung **automatisch** ein, eine Vereinbarung des § 5.4 TV Besch auf betrieblicher Ebene ist nicht erforderlich.

aa. Voraussetzung für die Kürzung

Eine Kürzung der tariflichen Einmalzahlung, und damit eine Senkung der Remanenzkosten, ist erst **nach dem sechsten Monat tatsächlich durchgeführter** gesetzlicher Kurzarbeit möglich.

Dabei genügt es, wenn nur in einem Teil des Betriebes eine Absenkung der Arbeitszeit im Rahmen von Kurzarbeit vereinbart und durchgeführt wurde. Der Umfang der vereinbarten Absenkung spielt dabei keine Rolle. Die sechs Monate durchgeführte Kurzarbeit müssen zudem in einem Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld nach §§ 104, 109 SGB III liegen. Der

Kürzungsmonat muss dann der siebte Monat Kurzarbeit im Bezugszeitraum sein, denn die Kosten der ersten sechs Monate Kurzarbeit trägt der Arbeitgeber alleine.

Wesentlich ist dabei, dass es für eine Kürzung der tariflichen Einmalzahlung nicht darauf ankommt, ob der Beschäftigte selbst oder der Betrieb zum Auszahlungszeitpunkt der Einmalzahlung in Kurzarbeit ist.

Ausgenommen von einer Kürzung der tariflichen Einmalzahlung werden gemäß § 5.4 Abs. 4 TV Besch lediglich solche Beschäftigte,

- bei denen nach § 4 oder § 7 TV Besch die Arbeitszeit abgesenkt ist oder
- die sich in Altersteilzeit befinden und die nicht an Kurzarbeit teilnehmen bzw. keine tarifliche Einmalzahlung erhalten oder
- gegenüber denen eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wurde.

bb. Durchführung der Kürzung

Die Kürzung erfolgt bei der ersten tariflichen Einmalzahlung, die nach dem sechsten Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit ausgezahlt wird. Dabei erfolgt die Kürzung gemäß § 5.4 Abs. 3 TV Besch im gleichen prozentualen Verhältnis wie das Verhältnis der Arbeitszeitabsenkung durch Kurzarbeit aller tariflich Beschäftigten zur Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) aller tariflich Beschäftigten (**Kürzungsfaktor 1:1,0**). Urlaubs- und Feiertage werden bei der Ermittlung der Sollarbeitszeit nicht berücksichtigt).

Um das Verhältnis zwischen Arbeitszeitabsenkung durch Kurzarbeit und Sollarbeitszeit zu ermitteln, sind sogenannte **Referenzzeiträume** zu betrachten. Für die Kürzung der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung sind dies die Monate Juni bis Oktober und für die Kürzung des zusätzlichen Urlaubsgeldes die Monate November bis Mai.

Das heißt:

Pro Prozentpunkt kurzarbeitsbedingtem Arbeitszeitausfall **aller** tariflich Beschäftigten im Betrieb erfolgt eine Kürzung der tariflichen Einmalzahlung **aller** tariflich Beschäftigten um ein Prozent (Kürzung im Verhältnis 1:1,0), unabhängig davon, ob diese in Kurzarbeit einbezogen sind/waren.

Die Kürzung ist im Einzelnen wie folgt durchzuführen (vgl. hierzu auch das **Beispiel in Anlage 4** zum TV Besch):

1. Schritt: Bestimmung der zu kürzenden tariflichen Einmalzahlung

Zunächst muss festgestellt werden, **bei welcher tariflichen Einmalzahlung** die Kürzung erfolgt. Dies ist die erste tarifliche Einmalzahlung nach dem sechsten Monat der betrieblich durchgeführten Kurzarbeit.

Bei der Berechnung der sechs Monate werden alle Zeiträume vereinbarter und durchgeführter Kurzarbeit im Betrieb innerhalb eines Bezugszeitraums für Kurzarbeitergeld berücksichtigt. Dabei ist unerheblich, ob mehrfach Kurzarbeit vereinbart und durchgeführt wurde oder dies unterschiedliche Betriebsteile des Betriebes betraf. Unterbrechungszeiten zwischen Zeiträumen vereinbarter Kurzarbeit werden nicht berücksichtigt, § 5.4 Abs. 2 TV Besch. Ebenso werden Monate mitgezählt, in denen auf Basis des § 5.1 TV Besch Kurzarbeit durchgeführt wurde.

Soweit in den Monaten Juni bis Dezember mit der Kurzarbeit im Betrieb begonnen wird und keine Unterbrechung stattfindet, erfolgt die Kürzung beim zusätzlichen Urlaubsgeld. Dieses wird nach § 5.4 Abs. 6 TV Besch einheitlich am 30. Juni eines Urlaubsjahres fällig. Bei einem Beginn in den Monaten Januar bis Mai erfolgt die Kürzung – soweit keine Unterbrechung stattfindet – bei der tariflichen Sonderzahlung.

Die Kürzung kann grundsätzlich nur **einmal** während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung erfolgen.

2. Schritt: Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum

Für jeden Monat, in dem seit der letzten tariflichen Einmalzahlung Kurzarbeit geleistet wurde, ist der **Arbeitsausfall** infolge der Kurzarbeit bei allen tariflichen Beschäftigten zu ermitteln und zu addieren.

Hierfür gilt: Als maßgeblicher Referenzzeitraum sind für die Kürzung der tariflichen Sonderzahlung die Monate Juni bis Oktober und für die Kürzung des zusätzlichen Urlaubsgelds die Monate November bis Mai zu betrachten, § 5.4 Abs. 3 TV Besch.

Entscheidend ist der Arbeitszeitausfall durch Kurzarbeit im **gesamten Betrieb**.

3. Schritt: Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit in Prozent

Als nächster Schritt ist das **Verhältnis** während des Referenzzeitraums von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit aller tariflich Beschäftigten im gesamten Betrieb (gemäß Schritt 2) zur Sollarbeitszeit aller tariflich Beschäftigten im gesamten Betrieb zu ermitteln. Urlaubs- und Feiertage sind dabei außer Betracht zu lassen.

Der Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit in Prozent muss nicht zwingend in Tagen, sondern kann **auch in Stunden** berechnet werden. Dies kann sich zum Beispiel empfehlen, wenn keine ganzen Ausfalltage vorliegen, wenn bestimmte Schichtmodelle dies ergeben oder wenn Teilzeitbeschäftigte in Kurzarbeit einbezogen werden.

4. Schritt: Kürzung der tariflichen Einmalzahlung

Entsprechend dem ermittelten Verhältnis ist dann die **Kürzung** der anstehenden tariflichen Einmalzahlung durchzuführen. Dabei ist die Einmalzahlung, die jeder tariflich Beschäftigte eigentlich beanspruchen könnte, mit dem im 3. Schritt ermittelten Verhältnis zu multiplizieren und um den sich daraus ergebenden Betrag zu kürzen.

Folgende Rechnung ist durchzuführen:

Gekürzte Einmalzahlung = Einmalzahlung gemäß Tarifvertrag - (Einmalzahlung gemäß Tarifvertrag x Anteil der Ausfallzeit durch Kurzarbeit)

cc. § 5.4 Abs. 6 TV Besch – Fälligkeit des zusätzlichen Urlaubsgeldes

Nach den Regelungen des § 4.3 des Urlaubsabkommens wird das zusätzliche Urlaubsgeld im Standardmodell am 30.06 fällig. Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass der Fälligkeitszeitpunkt vor der jeweiligen Urlaubsnahme liegt. Nach § 5.4 Abs. 6 TV Besch wird das zusätzliche Urlaubsgeld allerdings für sämtliche Betriebe, die gesetzliche Kurzarbeit auf Basis des Alternativmodells durchführen am **30. Juni** eines Jahres fällig. Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen, die auf Basis des TV Besch abgeschlossen werden, können die Betriebsparteien hiervon jedoch abweichende Fälligkeitstermine vereinbaren.

dd. § 5.4 Abs. 7 TV KB – Berechnungsbasis für die Ermittlung des Kürzungsbetrages

Berechnungsbasis für die Kürzung der tariflichen Einmalzahlung sind gemäß § 5.4 Abs. 7 TV Besch immer die **ungekürzten tariflichen Ansprüche**, auch wenn diese nicht oder nicht im vollen Umfang zur Verfügung stehen. Insbesondere auch dann, wenn durch ergänzungstarifvertragliche Vereinbarungen die tariflichen Einmalzahlungen gekürzt wurden, ist für die Berechnung des Kürzungsbetrages nach § 5.4 TV Besch jeweils der volle tarifliche Anspruch ausschlaggebend.

Beispiel:

Durch einen Ergänzungstarifvertrag wird der tarifliche Anspruch auf die betriebliche Sonderzahlung um 50 % reduziert. Damit erhält der Arbeitnehmer anstelle von ursprünglich 2.000 € nur 1.000 €. Besteht im Betrieb nunmehr ein durchschnittlicher Arbeitsausfall im Referenzzeitraum von 30 %, würde eine Kürzung um 30 % von 2.000 € = 600 € und nicht nur um 30 % von 1.000 € = 300 € erfolgen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass gemäß § 5.4 Abs. 8 TV Besch die weitere Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen bei bestehenden **ergänzungstarifvertraglichen Regelungen** durch den TV Besch nur dann möglich ist, wenn die Kürzung nach dem TV Besch die im Ergänzungstarifvertrag vereinbarte Absenkung übersteigt.

Fortführung Beispiel:

Vorliegend könnte die auf Grund des Ergänzungstarifvertrages bereits gekürzte betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 1.000 € nicht weiter gekürzt werden, da die Kürzung gem. § 5.4 TV Besch in Höhe von 600 € nicht die im Ergänzungstarifvertrag vereinbarte Kürzung (1.000 €) übersteigt.

Siehe hierzu zudem das **Beispiel in Anlage 5** zum TV Besch.

ee. § 5.4 Abs. 10 TV Besch – Erweiterte Remanenzkostensenkung

Die Betriebsparteien können sich gemäß § 5.4 Abs. 10 TV Besch auf einen **höheren Kürzungsfaktor** bei der Remanenzkostenkürzung einigen. Wenn die Beschäftigungssicherung nach § 5.3 Abs. 7 TV Besch auf alle Beschäftigten des Betriebs ausgeweitet wird, kann in der freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass das Verhältnis für die Kürzung der Einmalzahlung mit einem **Faktor von bis zu 1,3** multipliziert wird.

Das bedeutet, dass das Verhältnis von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit aller tariflich Beschäftigten im gesamten Betrieb zur Sollarbeitszeit aller tariflich Beschäftigten im gesamten Betrieb (ohne Berücksichtigung der Urlaubs- und Feiertage) während des Referenzzeitraums mit einem Faktor von bis zu 1,3 multipliziert wird. Die Kürzung erfolgt dann in Höhe des so ermittelten höheren Betrages.

Voraussetzung für eine solche Kürzung ist aber, dass die Beschäftigungssicherung gemäß § 5.3 Abs. 7 TV Besch ausgeweitet wird und damit betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber allen Beschäftigten des Betriebes nicht vor Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam werden (s. zu den Einzelheiten der Beschäftigungssicherung Ziffer I.2.c.).

e. § 5.5 TV Besch – Sonderregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse

Das TzBfG ermöglicht dem Arbeitgeber in **§ 14 Abs. 2 TzBfG**, ein Arbeitsverhältnis auch ohne Sachgrund für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten zu befristen. Innerhalb dieses Zeitraums ist maximal eine dreimalige Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses möglich. Nach Ablauf der 24 Monate ist eine sachgrundlose Befristung nicht mehr möglich, der Arbeitgeber hat dann nur die Wahl, die Befristung auslaufen zu lassen, mit Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG weiter zu befristen oder das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln. Ausnahmen hiervon gibt es nur in sehr wenigen Fällen, beispielsweise in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens, § 14 Abs. 2a TzBfG.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 des TzBfG können die Tarifvertragsparteien von diesen gesetzlichen Regeln **abweichen**. Sie können die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung anderweitig regeln.

Hiervon haben die Tarifvertragsparteien Gebrauch gemacht: Gemäß § 5.5 TV Besch besteht die Möglichkeit, Arbeitsverträge über die gesetzliche Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG hinaus insgesamt **maximal sechs Mal** bis zu einer **Gesamtdauer von vier Jahren ohne Sachgrund** zu befristen.

Bei jeder Verlängerung sollte selbstverständlich darauf geachtet werden, dass die Verlängerung der Befristung jeweils **vor Ablauf** der Befristung vereinbart wird. Ist dies nicht der Fall und nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nach Ablauf der Befristung auf, ohne dass eine weitere Befristungsabrede erfolgt ist, entsteht nach derzeitiger Rechtslage ein **unbefristetes** Arbeitsverhältnis.

aa. Regelungsinhalt

Voraussetzung für die erweiterte Befristungsmöglichkeit ist,

- dass Kurzarbeit im Rahmen einer Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch (Alternativmodell) durchgeführt wird und
- dass die zu verlängernde Befristung während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung ausläuft und
- dass keine gesetzliche Verlängerungsmöglichkeit mehr besteht.

Wenn die Voraussetzungen vorliegen, kann eine sachgrundlose Befristung über die gesetzlichen Regelungen hinaus um maximal 24 Monate erfolgen,

- wenn die Gesamthöchstdauer der sachgrundlosen Befristung (nach Gesetz und Tarifvertrag zusammen) maximal 48 Monate beträgt und
- eine insgesamt (nach Gesetz und Tarifvertrag zusammen) höchstens sechsmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages erfolgt.

Für die Erweiterung von sachgrundlosen Befristungen nach dem TV Besch ist **keine gesonderte Betriebsvereinbarung** oder eine Zustimmung des Betriebsrats im Einzelfall notwendig. Soweit Kurzarbeit im Rahmen des Alternativmodells tatsächlich durchgeführt wird, ist die dazu notwendige Betriebsvereinbarung auch Grundlage für die Verlängerung der sachgrundlosen Befristung. Dazu ist es nicht notwendig, dass in der Betriebsvereinbarung zum Alternativmodell die sachgrundlose Befristung überhaupt Erwähnung findet. Bereits die Durchführung der Kurzarbeit auf Grundlage des Alternativmodells ist ausreichend – soweit die weiteren Voraussetzungen vorliegen – um die sachgrundlosen Befristungen erweitern zu können.

Die erweiterte Befristungsmöglichkeit ist dabei für alle Beschäftigten anwendbar – unabhängig davon, ob sie vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung zu § 5.3 TV Besch erfasst sind.

bb. Beispielfälle

Beispiel 1:

Ein Betrieb schließt eine Betriebsvereinbarung zum Alternativmodell nach § 5.3 TV Besch (Laufzeit zwölf Monate ab Januar 2024) und beginnt im Januar 2024 mit der Kurzarbeit.

Ein auf zunächst zwölf Monate sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis endet am 31. Mai 2024.

Wie kann das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus verlängert werden?

Antwort:

Das Arbeitsverhältnis könnte nach den gesetzlichen Bestimmungen um weitere zwölf Monate verlängert werden (also bis zum 31. Mai 2025). Eine Verlängerung nach den Regelungen des § 5.5 TV Besch kommt bei dieser Alternative nicht in Betracht, da hier gesetzliche Verlängerungsmöglichkeiten bestehen.

Denkbar wäre aber, das Arbeitsverhältnis noch drei Mal für jeweils einen Monat nach dem Gesetz zu verlängern. Nachdem anschließend keine Verlängerung nach Gesetz mehr möglich wäre (es wurde bereits drei Mal verlängert), könnte eine weitere Verlängerung nach den Regelungen des TV Besch durchgeführt werden.

Beispiel 2:

Ein Betrieb schließt eine Betriebsvereinbarung zum Alternativmodell nach § 5.3 TV Besch (Laufzeit zwölf Monate ab Januar 2024) und beginnt im Januar 2024 mit der Kurzarbeit.

Ein nach den gesetzlichen Regelungen sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis läuft nach 24 Monaten zum 28. Februar 2025 aus.

Ist hier eine weitere Befristung des Arbeitsverhältnisses möglich?

Antwort:

Ja. Das befristete Arbeitsverhältnis kann hier nach § 5.5 TV Besch um bis zu 24 Monate – also maximal bis zum 29. Februar 2026 – verlängert werden. Die Befristung kann auch zunächst für kürzere Befristungszeiträume erfolgen (also z. B. bis zum 31. Mai 2024), um dann jeweils verlängert zu werden.

Hier ist allerdings zu beachten, dass insgesamt maximal eine sechsmalige Verlängerung möglich ist.

Außerdem ist zu beachten, dass eine letztmalige Befristung nach § 5.5 TV Besch vor dem Ablauf der Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch, d. h. also vor Ablauf des 31. Dezember 2024 erfolgen muss.

Impressum

© Februar 2024

Südwestmetall Verband der Metall- und Elektro-Industrie Baden-Württemberg e. V.
Türlenstraße 2
70191 Stuttgart

www.suedwestmetall.de