



Brennpunkt

Verkehrsgewerkschaft
GDBA

***Wirtschaftskrise
und Umsatzeinbrüche
gefährden Arbeitsplätze***

**Kurzarbeit:
Eine Möglichkeit
Arbeitsplätze zu sichern**

I/2009

**Kurzhinweise
und Anmerkungen**



Herausgeber:

Verkehrsgewerkschaft GDBA
Geschäftsführender Bundesvorstand
Westendstraße 52
60325 Frankfurt am Main

Verantwortlich für den Inhalt:

Geschäftsführender Bundesvorstand

Druck, Satz und Layout:

Hausdruckerei der Verkehrsgewerkschaft GDBA



Warum dieser GDBA-Brennpunkt?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die anhaltende Wirtschaftskrise hat auch vor der Deutschen Bahn AG nicht halt gemacht. Umsatzeinbrüche gefährden Arbeitsplätze. Die Verkehrsgewerkschaft GDBA hat das Unternehmen aufgefordert, keine übereilten Entscheidungen zu treffen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist wichtig und wird, spätestens wenn die Konjunktur wieder anzieht, gebraucht. Zudem stellt jede Entlassung für die Betroffenen eine persönliche Katastrophe dar, die es zu verhindern gilt.

Der Vorstand von „DB Schenker Rail Deutschland AG“ hat sich vor diesem Hintergrund entschlossen, Kurzarbeit zu beantragen. Ob dieser Vorgehensweise andere Bereiche im DB Konzern folgen werden, ist derzeit noch nicht abzusehen. Im Bereich der „DB Schenker Rail Deutschland AG“ wird möglicherweise schon mit Beginn des zweiten Quartals 2009 Kurzarbeit eingeführt.

Die Betriebsräte müssen dabei beteiligt werden; nach Auffassung der Verkehrsgewerkschaft GDBA ist Kurzarbeit aber nur eine und damit nicht die einzige Möglichkeit, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen vor drohender Arbeitslosigkeit zu schützen.

Allgemeines; Voraussetzungen, Bezugsdauer (neue gesetzliche Regelungen)

Das Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit. Es wird bei unvermeidbarem, vorübergehendem Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Ursachen beruht, gezahlt. Außerdem muss zu erwarten sein, dass dadurch die Arbeitsplätze erhalten werden und Arbeitslosigkeit vermieden wird.

Neben Saisonkurzarbeitergeld (bei saisonbedingten Arbeitsausfällen im Baugewerbe) und Transferkurzarbeitergeld (im Fall von betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen) gibt es konjunkturell bedingtes Kurzarbeitergeld.

Neu ab 1. Januar 2009 ist, dass die Bezugsdauer von konjunkturellem Kurzarbeitergeld (Konjunkturpaket II der Bundesregierung) erneut um 6 auf nunmehr 18 Monate verlängert wird. Ziel ist es, angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Krise Unternehmen und Beschäftigten bei ihrem "Einsatz für Arbeit" zu helfen.

„DB Schenker Rail Deutschland AG“ könnte also für die nächsten ein- einhalb Jahre Kurzarbeit beantragen, so dass die Arbeitsplätze im Un- ternehmen für diese Dauer auf alle Fälle gesichert sind. Zieht die Kon- junktur wieder an, kann die Dauer jederzeit verkürzt werden. Konjunktur- elles Kurzarbeitergeld kann vom Arbeitgeber oder von der Betriebsver- tretung, also vom Betriebsrat, beantragt werden.

Mitbestimmung des Betriebsrats - Vermeidbarer Arbeitsausfall

Der Betriebsrat hat bei der Einführung von Kurzarbeit ein Mitbestim- mungsrecht gemäß Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3). Will der Arbeitgeber keine Kurzarbeit einführen, so hat der Be- triebsrat nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Initiativ- recht zur Einführung von Kurzarbeit. Dies kann er ggf. über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingen.

Ein Arbeitsausfall ist nur dann unvermeidbar, wenn Arbeitgeber und Be- triebsrat vor der Anzeige des Arbeitsausfalls vergeblich versucht haben, diesen abzuwenden oder einzuschränken.

Soweit im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit Arbeitszeitkonten geführt werden, sind die darin eingestellten Arbeitszeitguthaben vor bzw. während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen ein- zubringen. Wurde außerdem bereits eine anderweitige Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart und entsprechend eingeführt, können Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam die bisherige Betriebsvereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit, auch mit sofortiger Wirkung, aufheben.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Grundsätzlich beträgt das konjunkturelle Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Wenn ein Kind mit im Haushalt lebt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen Netto- arbeitsentgelts. Kommt es also zu einer Arbeitszeitreduzierung von 30 Prozent, erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 70 Prozent des üblichen Bruttolohns vom Arbeitgeber. Von den entfallenden 30 Prozent übernimmt die Bundesagentur für Arbeit, wie zuvor geschildert, entweder 60 oder gar 67 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes. Beide Lohnbestandteile werden vom Arbeitgeber (nicht von der Bundesagen- tur für Arbeit) an die die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ausge- zahlt!



Nach Anlage 3 (Kurzarbeit) zum „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer von Schienenverkehrs- und Schieneninfrastrukturunternehmen (MTV Schiene)“ unterbleibt eine Entgeltkürzung, wenn die Arbeitszeit um weniger als 10 Prozent herabgesetzt wird. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält zudem zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld noch einen Zuschuss. Dieser Zuschuss wird so bemessen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 Prozent des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile erhält. Der Zuschlag ist maximal jedoch bis zur Höhe von 100 Prozent des fiktiven Nettoentgelts, das sie oder er bei ungekürztem Monatsentgelt erhalten würde, begrenzt.

Beiträge zur Sozialversicherung während der Kurzarbeit

Soweit konjunkturelles Kurzarbeitergeld gezahlt wird, zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung allein. Ihre soziale Absicherung bleibt damit erhalten. Die alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers bei Bezug von Kurzarbeitergeld umfasst den gesamten aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ermittelten Betrag, das bezieht sich auch auf den von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherungen allein zu tragenden Beitrag in Höhe von 0,9 v.H. Wird ein Arbeitnehmer, der zuletzt Kurzarbeitergeld bezogen hat, arbeitsunfähig krank, so entsteht ihm bei der Bemessung des Krankengeldes durch den Bezug von Kurzarbeitergeld kein Nachteil. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung bei Urlaub und an Feiertagen verpflichtet.

Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildung bei Kurzarbeit

Die Verkehrsgewerkschaft GDBA fordert, dass die Phase der Kurzarbeit genutzt wird, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzubilden und weiter zu qualifizieren. Leerzeiten, die entstehen, weil Aufträge fehlen, können sinnvoll genutzt werden. Diese Chance muss das Unternehmen ergreifen!

Die Zeitspanne, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, bietet sich für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen geradezu an. Wenn die Zahl der Aufträge wieder ansteigt, können Beschäftigte ihre Arbeit dann noch besser qualifiziert erledigen. Die Bundesregierung fördert die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten.



Neu geschaffen wurde die Möglichkeit, dass auch für Bezieherinnen und Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden kann. Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten bedeutet dies, **dass die Bundesagentur für Arbeit sich an den Weiterbildungskosten während der Zeiten von Kurzarbeit beteiligt**. Die konkrete Höhe richtet sich nach Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Auch für ungelernte oder ältere Beschäftigte wird die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gefördert (Programm WeGebAU) - und zwar, bevor Kurzarbeit und Entlassungen ein Thema werden.

Die Verkehrsgewerkschaft GDBA fordert, vorhandene Arbeit im Unternehmen zu halten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugleich für neue Tätigkeiten zu qualifizieren. Alle Möglichkeiten, die sich im Rahmen von Kurzarbeit bieten, müssen ausgeschöpft werden. Dafür werden sich die Betriebsräte der Verkehrsgewerkschaft GDBA weiterhin einsetzen.

Kurzarbeitergeld & Beamtenrecht

Für die der Deutschen Bahn AG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten gelten uneingeschränkt alle für Bundesbeamte maßgebenden Rechtsgrundlagen, insbesondere das Bundesbeamtengesetz für ihre Rechtsstellung und das Bundesbesoldungsgesetz für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten. Daneben finden die Bestimmungen des Eisenbahnneuordnungsgesetzes, einschließlich des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes sowie die Eisenbahnarbeitszeitverordnung, Anwendung.

Für zum DB Konzern beurlaubte Beamtinnen und Beamten gelten dagegen hinsichtlich ihrer Beschäftigung die Regelungen des individuellen Arbeitsvertrages und ggf. darauf beruhende tarifliche Bestimmungen.



Ausführliche und leicht verständliche Informationen bietet die Webseite der



www.arbeitsagentur.de

*Klick
auf den
Button*

EINSATZ FÜR ARBEIT.



Hier werden alle Fragen zum Thema Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld beantwortet, kostenfreie Downloads von Informationsblättern und Broschüren angeboten und weitere Webseiten empfohlen.

Reinschauen lohnt sich in jedem Falle.



www.gdba.de
tagesaktuell
und informativ