



Schon wieder Kurzarbeit

Die Anzeichen einer neuen Beschäftigungskrise mehren sich und schon wird wieder nach einer Verlängerung der Kurzarbeit gerufen. Dabei konterkariert die Kurzarbeit nicht selten betriebliche Zeitkontenmodelle.

Sowohl die IG Metall als auch Gesamtmetall rufen nach einer Verlängerung der Kurzarbeit von derzeit bis zu sechs auf bis zu 24 Monate entsprechend den Regelungen der „Krisenkurzarbeit“ von 2009/2010. Und eigentlich rufen sie nicht nach Kurzarbeit, sondern nach dem Kurzarbeitergeld, mit dessen Hilfe die bei weniger geleisteter Arbeit verbundenen Entgelteinbußen reduziert werden – einschließlich tarifvertraglicher und/oder betrieblicher Aufstockungen zum Teil auf nahezu Null. So ist beispielsweise im August 2012 bei Opel in Rüsselsheim eine betriebliche Zuzahlung zum Kurzarbeitergeld vereinbart worden, wonach „Tarifmitarbeiter ... durch Kurzarbeit nicht mehr als 6 Prozent ihres monatlichen Nettoentgelts verlieren (können) – egal wie viele Kurzarbeitstage in dem jeweiligen Monat durchgeführt werden“ (Flugblatt der IG Metall im Betriebsrat Rüsselsheim vom 23. August 2012). Allerdings „(verlangt) die Arbeitsagentur, dass

bestehende Zeitguthaben ... zuerst abgebaut werden. Die Anzahl der individuell zu nehmenden Kurzarbeitstage reduziert sich um die durch Zeitguthaben erzielten freien Tage. Grundsätzlich sind zehn Guthabenstunden pro Person vor diesem Abbau gesichert“ (ebenda). Stolz wird in diesem Flugblatt außerdem vermeldet, dass die von der Arbeitgeberseite zunächst ins Spiel gebrachte 28-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich „vom Tisch (ist)“.

Falsche Anreize

An diesem Beispiel wird wieder einmal deutlich, wie sehr schon die derzeitigen und mehr noch gegebenenfalls liberalisierte Regelungen zur Kurzarbeit die weitere betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung konterkarieren:

- Je weniger Zeitguthaben vorhanden sind, desto schneller kommen die Arbeitnehmer in den Genuss der „sozialverträglicheren Kurzarbeit“ (eben-

da). Woher soll dann die Motivation der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen kommen, Arbeitszeit-Puffer für betriebliche Unterauslastungssituationen anzusparen, wie sie der Gesetzgeber seit 2009 ohne sozialversicherungsrechtliche Hürden außerhalb des Geltungsbereichs von Flexi II ermöglicht – insbesondere auch deshalb, weil ein solches Ansparen von ihnen ja Opfer in Form des Verzichts auf Freizeit und/oder Geld fordert?

- In der Metallindustrie wurden zwar regional flächendeckend sogenannte Beschäftigungssicherungstarifverträge abgeschlossen – wie es sie auch in anderen Branchen gibt –, die bei betrieblichen Auslastungsproblemen unter bestimmten Bedingungen Arbeitszeitverkürzungen ohne oder mit nur teilweisem Entgeltausgleich ermöglichen. Deren Anwendung hat aber die IG Metall zumindest bei Opel torpediert.

” Woher soll die Motivation der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen kommen, Arbeitszeit-Puffer für betriebliche Unterauslastungssituationen anzusparen?

Eine für die betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung gute Botschaft gibt es aber doch: Dort, wo nicht ausreichend darauf geachtet worden ist, dass sich die Zeitkonto-Salden der Mitarbeiter stets in derselben Größenordnung bewegen, kommt es, wie bei Opel, zu Beginn der Kurzarbeit zur Benachteiligung der Mitarbeiter mit den höchsten Zeitguthaben, weil diese zunächst abgeschmolzen werden müssen. Dadurch könnte in Zukunft das bisher meist sträflich vernachlässigte Thema fortlaufende Steuerung der Zeitkonten mit dem Ziel, die Zeitsalden der Mitarbeiter immer wieder zusammenzuführen, stärker in den Vordergrund rücken.

Angesichts dessen muss darüber nachgedacht werden, wie künftig sichergestellt werden kann, dass die – schließlich nicht vom Staat, sondern von der Versichertengemeinschaft solidarisch finanzierte – Kurzarbeit bei der Bewältigung vorübergehender (!) Beschäftigungsprobleme tatsächlich nur nachrangig zu betrieblichen Bemühungen zum Einsatz kommt.

Am einfachsten wäre es wohl, Kurzarbeit nur noch solchen Betrieben zu genehmigen, in denen eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit – bei Vollzeitbeschäftigung sind dies circa 150 Stunden – für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt werden, und diese auch nachweislich genutzt worden ist: Diese Klausel steht nämlich bereits im Gesetz (siehe § 170 Abs. 4 Satz 4 SGB III), sichert derzeit jedoch nur einen insoweit privilegierten Zugang zur Kurzarbeit, als unter diesen Umständen ein Arbeitsausfall automatisch als nicht vermeidbar gilt. Dies würde nicht nur Versichertengelder einsparen, sondern zugleich auch der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung weiteren Schub verleihen – ähnlich wie dies vor vielen Jahren in Saisonbetrieben der Fall war, als diesen der Zugang zur

Kurzarbeit versperrt worden ist – und sollte im Zeitalter flexibler Arbeitszeitgestaltung jedem Betrieb zumutbar sein.

Vorbildliche Modelle

Hier eine kleine Auswahl von Firmen aus der Metallindustrie, die ihr betriebliches Zeitkontensystem bereits entsprechend aufgestellt haben:

Airbus Deutschland GmbH

Bereits 2003 hat Airbus vor dem Hintergrund eines Haustarifvertrags mit der IG Metall ihr sogenanntes „+3-Kontensystem“ eingeführt mit einem fortlaufenden Konto „Arbeitszeit“ für die kurzfristige Flexibilität, das durch die Konten „Sicherheit“ und „Lebenszeit“ flankiert wird. Dabei dient das auf +/-150 Stunden begrenzte Sicherheitskonto zur Bewältigung größerer Auslastungsschwankungen und wird hierfür bei Bedarf gemeinsam von den Betriebsparteien eingesetzt. Das Lebenszeitkonto ist demgegenüber ausschließlich für den vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand vorgesehen.

Interessant an diesem Modell ist, dass es sich um ein geschlossenes System in dem Sinne handelt, dass es hierin grundsätzlich keine Auszahlung von mehr geleisteter Arbeitszeit gibt, sondern diese bis auf Ausnahmefälle durch Freizeit ausgeglichen wird – weitestmöglich kurzfristig (via Arbeitszeitkonto) und ansonsten in Auslastungstälern beziehungsweise in Form einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Trumpf GmbH + Co. KG

Schon 1995 hat Trumpf im Rahmen einer Vereinbarung mit der IG Metall unter anderem ein betrieblich gesteuertes Regelarbeitszeitkonto zum Ausgleich konjunktureller Schwankungen eingeführt. Diesem Konto können auf Antrag der Führungskraft mit Zustimmung des Betriebsrats maximal fünf Stunden pro Woche zuge-

führt und maximal 7,5 Stunden (und bei starkem Auftragsrückgang bis zu 15 Stunden) pro Woche entnommen werden.

BMW AG

2008 hat die BMW das laufende Zeitkonto so flexibilisiert, dass hierin individuelle Salden von bis zu +/-300 Stunden möglich sind. In 2012 wurden dann mit dem Betriebsrat Maßnahmen konkretisiert, mit denen – unter Ausnutzung des Korridors – die Betriebszeit an die künftig erwartete größere Volatilität angepasst werden kann.

Die skizzierte Entwicklung wird sich in den kommenden Monaten und Jahren deutlich verstärken. Vor diesem Hintergrund wäre es nicht zielführend, die Kosten der Kurzarbeit für die Arbeitgeber erneut – wie bei der letzten „Krisenkurzarbeit“ – zu reduzieren, weil dies ihr Interesse an alternativen Optionen beeinträchtigen würde.

Darüber hinaus wäre ein Entgeltabstandsgebot bei Kurzarbeit nützlich, das sicherstellen müsste, dass bei Kurzarbeit tatsächlich Einkommenseinbußen wie bei Teil-Arbeitslosigkeit entstehen – um den Anreiz zu verstärken, das Eintreten dieses Zustands zu vermeiden.

Und schließlich könnte eine Beteiligung (freiwillig oder auf kollektivvertraglicher Basis) der Arbeitgeber an den Kosten des Aufbaus eines betrieblichen Pufferkontos – etwa in Form von Zeitgutschriften – sowie von betrieblichen Arbeitszeitverkürzungen – etwa durch einen teilweisen Entgeltausgleich – nützlich sein, um diese Instrumente für die Arbeitnehmer relativ zur Kurzarbeit attraktiver zu machen.



Autor
Dr. Andreas Hoff,
Partner, Dr. Hoff Weidinger Hermann Arbeitszeitberatung, Berlin, andreas.hoff@arbeitszeitberatung.de