

KURZARBEIT UND AKADEMISCHE UND AT- BESCHÄFTIGTE

Informationen für Betriebsräte

INHALT

- Gesetzliches Kurzarbeitergeld
- Auswirkungen von Kug auf die Einkommensteuer
- Auswirkungen von Kug auf die Sozialversicherungs-Verbeitragung
- Besonderheiten bei privater Krankenversicherung
- Tarifliche Schutzmechanismen bei Kurzarbeit
- MTV Akademiker Chemie und Kurzarbeit
- Kurzarbeit und AT-Beschäftigte
- Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit

GESETZLICHES KURZARBEITERGELD

- Bei Kurzarbeit besteht der Anspruch auf **die der Arbeitszeit entsprechende Vergütung**.
- Die Nettoentgeltdifferenz wird **zu 60% (bei AN mit Kindern zu 67%) als Kug** gesichert – das Entgelt, das über der **Beitragsbemessungsgrenze** für ALV (6.900 € in Westdeutschland, 6.450 in Ostdeutschland) liegt, wird hierbei nicht berücksichtigt!
 - In das Reguläre Brutto / Sollentgelt gehen ein
 - das regelmäßige **Bruttoarbeitsentgelt**,
 - **Zulagen** oder sonstige **laufende Leistungen** zum Monatslohn (z.B. VL, Zusatzleistungen für die betriebliche Altersvorsorge) (Quelle: https://www.haufe.de/sozialwesen/sgb-office-professional/kurzarbeitergeld-hoehe-31-sollentgelt_idesk_PI434_HI2206562.html),
 - Sowie **Dienstwagennutzung**, sofern ein geldwerter Vorteil vorliegt, den der Arbeitnehmer versteuert. Das gilt **nicht**, wenn der Wagen beim Arbeitgeber wieder (vorübergehend während der Kurzarbeit) abgegeben wird, dann wird auch der geldwerte Vorteil über die Steuer nicht mehr berechnet.
 - **Variable Arbeitsentgeltbestandteile**, wenn sie sozialversicherungspflichtige Bestandteile des monatlichen Arbeitsentgelts sind. Lässt sich das Soll-Entgelt nicht hinreichend bestimmt feststellen, ist das Entgelt maßgebend, das in den letzten drei Monaten vor Beginn des Arbeitsausfalls erzielt wurde (ggf. abzüglich Mehrarbeitsentgelt). (https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf, S. 10)
 - Aber **keine**
 - **Mehrarbeitsentgelte**,
 - **Einmalzahlungen**,
 - **Sachwerte bzw. geldwerte Vorteile**, die nicht regelmäßig gezahlt werden. (<https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/fachthema-beitraege/variable-entgeltbestandteile-2047010>)

Berechnungsbeispiel

ohne tarifliche Aufstockungszahlung

AT nach MTV Chemie: 8.000 € brutto

Beschäftigter, Lohnsteuerklasse III; Kinderfreibetrag

1,0 = Lohnsteuerklasse III, Leistungssatz 1

Rechnerischer
Leistungssatz

Soll-Entgelt¹⁾ 6.890,00 € = 2.891,65 €

Ist-Entgelt ¹⁾ 3.250,00 € = 1.597,29 €

KuG = 1.294,36 €

Gültig für Abrechnungszeiträume
ab Januar 2020

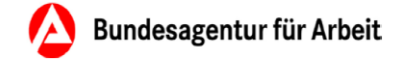


Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)

3.230,00	3.249,99	1	1.405,25	1.439,83	1.589,78	1.162,57	1.136,94
		2	1.258,43	1.289,40	1.423,69	1.041,11	1.018,16
3.250,00	3.269,99	1	1.412,31	1.446,95	1.597,29	1.168,34	1.142,72
		2	1.264,76	1.295,78	1.430,41	1.046,27	1.023,33
3.270,00	3.289,99	1	1.419,33	1.454,08	1.604,66	1.174,11	1.148,49
		2	1.271,04	1.302,16	1.437,01	1.051,45	1.028,50

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
von €	bis €	Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
			€	€	€	€	€
6.850,00	6.869,99	1	2.471,90	2.519,09	2.878,70	2.147,16	2.121,54
		2	2.213,65	2.255,90	2.577,94	1.922,83	1.899,89
6.870,00	6.889,99	1	2.477,09	2.524,33	2.885,17	2.152,35	2.126,73
		2	2.218,29	2.260,59	2.583,74	1.927,48	1.904,53
6.890,00	und mehr	1	2.482,33	2.529,51	2.891,65	2.157,59	2.131,97
		2	2.222,98	2.265,23	2.589,54	1.932,17	1.909,22

Rechenbeispiele:

Je weniger in der Kurzarbeit gearbeitet wird und je geringer damit das reduzierte Brutto ausfällt, desto höher fällt das Kug aus.

Kurzarbeitergeld-Rechner		Berechnung	
Steuerjahr	2020	Reguläres Brutto	6 900,00
Reguläres Brutto	6900	- Abgaben	3 195,03
Reduziertes Brutto	1730	= Reguläres Netto	3 704,97
Steuerklasse	I II III IV V VI	Reduziertes Brutto	1 740,00
Kinder	ja nein	- Abgaben	473,28
Arbeitsstelle in	Ost West	= Reduziertes Netto	1 266,72
		Nettodifferenz	2 438,25
		× Leistungssatz	67 %
		= Kurzarbeitergeld	1 633,63
		Netto inkl. Kurzarbeitergeld	2 900,35

Kurzarbeitergeld-Rechner		Berechnung	
Steuerjahr	2020	Reguläres Brutto	6 900,00
Reguläres Brutto	6900	- Abgaben	3 195,03
Reduziertes Brutto	3450	= Reguläres Netto	3 704,97
Steuerklasse	I II III IV V VI	Reduziertes Brutto	3 460,00
Kinder	ja nein	- Abgaben	1 247,80
Arbeitsstelle in	Ost West	= Reduziertes Netto	2 212,20
		Nettodifferenz	1 492,77
		× Leistungssatz	67 %
		= Kurzarbeitergeld	1 000,16
		Netto inkl. Kurzarbeitergeld	3 212,36

Kurzarbeitergeld-Rechner		Berechnung	
Steuerjahr	2020	Reguläres Brutto	6 900,00
Reguläres Brutto	6900	- Abgaben	3 195,03
Reduziertes Brutto	5180	= Reguläres Netto	3 704,97
Steuerklasse	I II III IV V VI	Reduziertes Brutto	5 180,00
Kinder	ja nein	- Abgaben	2 151,56
Arbeitsstelle in	Ost West	= Reduziertes Netto	3 028,44
		Nettodifferenz	676,53
		× Leistungssatz	67 %
		= Kurzarbeitergeld	453,28
		Netto inkl. Kurzarbeitergeld	3 481,72

Rechenbeispiele:

Dadurch, dass das reguläre Brutto nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt wird, sinkt das Kug ab dieser Grenze bei gleicher Reduzierung der Arbeitszeit

Kurzarbeitergeld-Rechner	Berechnung
Steuerjahr: 2020	Reguläres Brutto: 6 900,00
Reguläres Brutto: 6900	- Abgaben: 3 195,03
Reduziertes Brutto: 3450	= Reguläres Netto: 3 704,97
Steuerklasse: I	Reduziertes Brutto: 3 460,00
Kinder: ja	- Abgaben: 1 247,80
Arbeitsstelle in: Ost	= Reduziertes Netto: 2 212,20
	Nettodifferenz: 1 492,77
	× Leistungssatz: 67 %
	= Kurzarbeitergeld: 1 000,16
	Netto inkl. Kurzarbeitergeld: 3 212,36

Kurzarbeitergeld-Rechner	Berechnung
Steuerjahr: 2020	Reguläres Brutto: 6 900,00
Reguläres Brutto: 7000	- Abgaben: 3 195,03
Reduziertes Brutto: 3500	= Reguläres Netto: 3 704,97
Steuerklasse: I	Reduziertes Brutto: 3 500,00
Kinder: ja	- Abgaben: 1 267,14
Arbeitsstelle in: Ost	= Reduziertes Netto: 2 232,86
	Nettodifferenz: 1 472,11
	× Leistungssatz: 67 %
	= Kurzarbeitergeld: 986,31
	Netto inkl. Kurzarbeitergeld: 3 219,17

Kurzarbeitergeld-Rechner	Berechnung
Steuerjahr: 2020	Reguläres Brutto: 6 900,00
Reguläres Brutto: 9000	- Abgaben: 3 195,03
Reduziertes Brutto: 4500	= Reguläres Netto: 3 704,97
Steuerklasse: I	Reduziertes Brutto: 4 500,00
Kinder: ja	- Abgaben: 1 769,75
Arbeitsstelle in: Ost	= Reduziertes Netto: 2 730,25
	Nettodifferenz: 974,72
	× Leistungssatz: 67 %
	= Kurzarbeitergeld: 653,06
	Netto inkl. Kurzarbeitergeld: 3 383,31

Quelle: <https://www.smart-rechner.de/kurzarbeit/rechner.php>

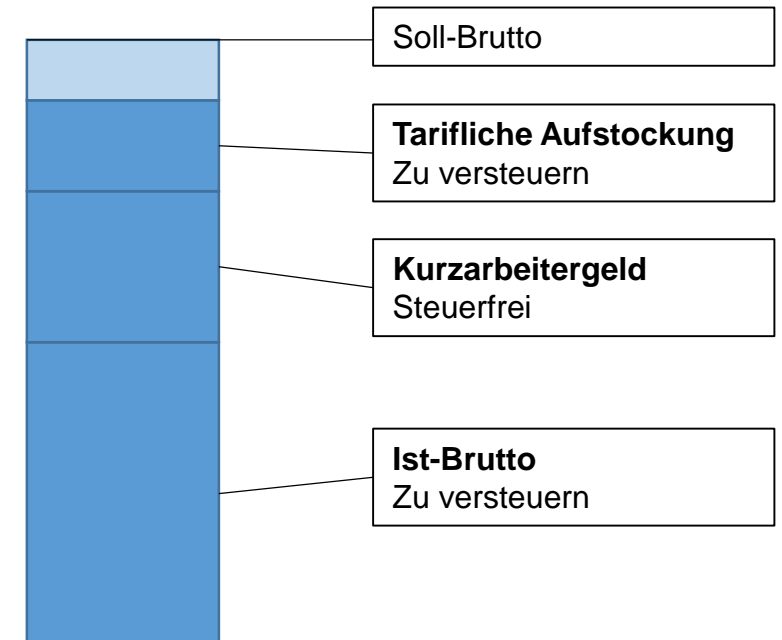
Weitere Informationen:

IG BCE-FAQs: <https://igbce.de/igbce/was-beschaefigte-zum-coronavirus-wissen-sollten-34184> (weiter unten auf der Seite folgen BR-FAQs)

KUG-Broschüre der Bundesagentur für Arbeit: https://www.arbeitsagentur.de/datei/Merkblatt-8b-Kurzarbeitergeld_ba015388.pdf

AUSWIRKUNGEN VON KUG AUF DIE EINKOMMENSSTEUER

- Das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des KUG-Bezugs wird versteuert
- Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt, wird also bei der Bestimmung des Steuersatzes berücksichtigt.
- Die (tarifliche) Aufstockung bzw. der Zuschuss des Arbeitgebers zum Kug wird versteuert



AUSWIRKUNGEN VON KUG AUF DIE SV-VERBEITRAGUNG

- Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld besteht die **unveränderte Sozialversicherungspflicht** fort:
 - Arbeitslosenversicherung: § 24 Abs. 3 Nr. 1 SGB III;
 - Krankenversicherung: § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V;
 - Rentenversicherung: § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI,
 - Pflegeversicherung: § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI.
- Die Verteilung bzw. Berechnung der SV-Beiträge zwischen AN und des AG ändert sich allerdings etwas, um neben dem Kurzentgelt auch weitere Zahlungen für die Ausfallstunden, bspw. KUG und ggf. Aufstockungsbeträge des AG, entsprechend zu berücksichtigen.
- Die Absenkung des Entgeltes während der Kurzarbeit bleibt für **freiwillig gesetzlich oder privat krankenversicherte** ohne Folgen – auch wenn das Einkommen vorübergehend unter die Pflichtgrenze von 5.212,50 € sinkt, bleiben die AN so **krankenversichert wie bisher**.
- Es ergibt sich eine **Veränderung bei der Berechnung der AG-Zuschüsse zur Krankenversicherung für privat Versicherte**. Durch eine andere Berechnung des Höchstzuschusses bei dem Bezug von Kurzarbeitergeld ist er nicht auf die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Beitrages beschränkt. **Öfters ergibt sich hier Vorteil für einen privat Versicherten, da es während des Kug-Bezugs zu höheren Zuschüssen kommen kann. Privat Krankenversicherten empfehlen wir, die Berechnung der KV-Zuschüsse überprüfen zu lassen.**

SV-VERBEITRAGUNG WÄHREND DES KUG-BEZUGS

Hier wird der Ansatz bei der Berechnung der SV-Beiträge schrittweise aufgezeigt:

- **Schritt 1 - tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt:** Für das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (das sog. Kurzentgelt) tragen AG und AN die Beiträge unverändert
- **Schritt 2 – Ausfallentgelt:** Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die SV-Beiträge auf 80 Prozent → Dafür werden 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt errechnet (das sog. fiktives Arbeitsentgelt). Dieses Fiktiventgelt ist die Basis für die Berechnung der SV-Beiträge.
 - Dabei sind die jeweilige Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) diverser SV-Versicherungen zu berücksichtigen: Falls Fiktivlohn höher als die jeweilige BBG ist, werden die jeweilige SV-Beiträge nur auf die Höchstbeträge entsprechend BBG berechnet, nicht jedoch auf das komplette fiktive Arbeitsentgelt. S. Beispiel weiter unten.
 - Wichtig: Die SV-Beiträge vom Fiktiventgelt trägt der Arbeitgeber allein, ausgenommen ein ggf. zu zahlender Beitragszuschlag für kinderlose AN in der Pflegeversicherung (0,25 %) – dieser ist vom AN allein zu zahlen.
 - **Aufgrund der Corona-Krisenregelungen werden diese SV-Beiträge zum Ausfallentgelt dem AG zurzeit vollständig erstattet.**
- **Schritt 3 – tarifvertragliche Aufstockungsbeträge und Zuschüsse zum Kug:** Diese bleiben SV-frei, solange sie zusammen mit dem Kug das fiktive Arbeitsentgelt nicht überschreiten. Überschreitet die Summe aus Zuschuss/Aufstockungsbeitrag und Kug die 80% des Fiktiventgeltes, sind nur vom übersteigenden Teil Beträge zur Sozialversicherung zu berechnen und vom AN zu zahlen.
- **Wir fordern, dass auch die AN bei der Sozialversicherung entlastet werden müssen!**

BESONDERHEITEN BEI PRIVATER KRANKENVERSICHERUNG

Eine Veränderung bei der Berechnung der Zuschüsse für privat Versicherte: Der Höchstzuschuss ist bei dem Bezug von Kurzarbeitergeld nicht mehr auf die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Beitrages begrenzt, sondern auf die Höhe des durch den AN gezahlten Beitrages.

Ohne Kurzarbeit	Während Kurzarbeit
Beitragszuschuss des AG	Beitragszuschuss des AG
Unabhängig vom Entgelt, auch von der BBG	Das Entgelt wird zur Berechnung des Beitragszuschusses analog der Berechnung der SV-Beiträge (s. oben) in 3 Teilen herangezogen.
= die Hälfte des Versichertenbeitrages des AN	<u>Schritt 1. Ist-Entgelt:</u> Für das Ist-Entgelt zahlt der Arbeitgeber einen Beitragszuschuss in Höhe des Betrages, den er <u>für gesetzlich pflichtversicherte in der GKV zu zahlen hätte</u> . <u>AG-Beitragszuschuss</u> beträgt 7,85% (Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes von 14,6%) vom Ist-Entgelt.
	<u>Schritt 2. Fiktiventgelt</u> (80% des Unterschiedsbetrages zwischen Ist und Soll, aber nicht mehr als BBG, 4.687,50 €): Beitragszuschuss beträgt 15,7% - analog gesetzlicher KKV. Ebenfalls wie in der GKV wird der vollständige Beitrag vom AG übernommen.
	<u>Schritt 3. Tariflicher Zuschuss/Aufstockungsbetrag:</u> Keine KV-Beiträge fällig, solange er in der Summe mit Kug 80% des Fiktiventgeltes nicht überschreitet. Liegt er über 80%, wird auch hier nur auf den übersteigenden Teil, analog Schritt 2, der Beitragszuschuss berechnet. Dieser Anteil wird dann in den zu gewährenden Zuschuss eines privat Krankenversicherten einberechnet.
Aber nicht mehr als 367,97 €	Die Summe der Zuschussbeträge 1-3 darf den Beitrag, den der AN zur Krankenversicherung zahlt, nicht überschreiten! Also, Höchstzuschuss ist gleich dem AN-Beitrag zur PKV (§ 257 Abs. 2 SGB V).

BESPIELBERECHNUNG DES BEITRAGSZUSCHUSSES DES AG ZUR PKV

Beispiel: Bruttomonatsentgelt € 6.000
Kurzarbeit in Höhe von 50% = Ist-Entgelt € 3.000
Kein Aufstockungsbeitrag, kein tariflicher Zuschuss
AN zahlt 450 € mtl. zur PKV

-
- **Schritt 1 - Ist-Entgelt:** 7,3 % (Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes von 14,6% zur GKV) + 0,55% (Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrages von 1,1% in der GKV) = 7,85%
7,85% von € 3.000,00 = € 235,50
 - **Schritt 2 – Fiktiventgelt:** 80% von € 3.000 = € 2.400.
 - BBG vergleichen: Da € 3.000 (Ist-Lohn) + € 2.400 (Fiktivlohn) = € 5.400 die Beitragsbemessungsgrenze (€ 4.687,50) übersteigen, wird das Fiktiventgelt nur mit € 1.687,50 (€ 4.687,50 – € 3.000 Ist-Entgelt) herangezogen.
15,7% (14,3% + 1,1%) von € 1.687,50 = € 264,94
 - **Schritt 3 – entfällt** (kein tariflicher Zuschuss, Betriebsparteien haben keine BV). **0**
 - **Finaler Schritt – Gesamtzuschuss** ermitteln **€ 235,50 + € 264,94 = € 500,44**
 - Gesamtbetrag ist höher als AN-Beitrag zur PKV: 500,44 € > € 450,00 → daher erhält der AN von seinem AG einen KV-Zuschuss i. H. v. € 450,00 und nicht wie berechnet 500,44 €.

FAZIT: Im Ergebnis ist im vorliegenden Beispiel der Zuschuss zur KV mit € 450,00 für einen privat Krankenversicherten höher als ohne Kurzarbeit. Ohne Kurzarbeit ist der Zuschuss begrenzt auf die Hälfte der Beiträge bis zur BBG von derzeit 367,97 €.

Aktuell:

Änderung im SGB III § 421c neu eingefügt und befristet vom 01.04.-31.10.2020:

- Während des Kug-Bezuges wird Entgelt aus einer neu aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen nicht angerechnet, wenn das gesamte Entgelt nicht höher ist, als das ursprüngliche Soll-Entgelt, für das KuG gezahlt wird.
- Achtung: Beschäftigte müssen an ihre arbeitsvertraglichen Nebenpflichten denken: Nebenbeschäftigungen sind zu melden, Wettbewerbsverbote zu berücksichtigen!

TARIFLICHE SCHUTZMECHANISMEN BEI KURZARBEIT

- **MTV Chemie enthält folgende Schutzmechanismen**, die für tariflich Beschäftigte zur Anwendung kommen:
 - **Aufstockung auf 90% netto gemäß §7 MTV Chemie**
 - **Ankündigungsfrist von 14 Tagen (§7 Abschnitt I. MTV Chemie), durch Sozialpartnervereinbarung bis zum 31.12.2020:**
 - 3 Tage**
 - Anspruch auf **volles Entgelt bei Kündigung** kurz vor bzw. während der Kurzarbeit
 - Anspruch auf volles **Entgelt** für einen Tag, sofern der AN wegen **höherer Gewalt** trotz zumutbarer eigener Bemühungen seinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann und die Arbeit versäumt

- **In den meisten (größeren) Tarifbereichen der IG BCE gibt es ähnliche Regelungen zur Kurzarbeit, insbes. zu Ankündigungsfristen.** Regelungen zu Aufstockungsleistungen bzw. zu Grenzen für Entgeltkürzungen sind in Tarifverträgen Papier, Kunststoff, Glas und Fotomaterialverarbeitung sowie in einigen HTV enthalten.

MTV AKADEMIKER CHEMIE – GERINGFÜGIGE MINDERUNG DER ARBEITSZEIT

§ 5 Nr. 2 MTV Akademiker Chemie

„Notwendige vorübergehende und geringfügige Mehrarbeit ist nicht besonders zu vergüten. Ebenso wenig berechtigt eine vorübergehende und geringfügige Minderung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Minderung des Gehaltes.“

- Vorübergehend = nicht dauerhaft
- Geringfügig = keine feste Definition, aber: Im Tarifbereich zählt als geringfügig 5 Stunden im Monat bzw. 10 Std. im Doppelmonat.
- Alles was darüber hinausgeht, soll auch im MTV Akad Chemie Bereich nicht mehr als geringfügig gesehen werden.

§ 5 Nr. 3 Abs. 2 MTV Akademiker Chemie

„Wird infolge von Kurzarbeit eine längere Zeit andauernde Minderung der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich, ist ein angemessener Pauschalabzug vom Gehalt zulässig. Dieser Abzug darf nach einer Ankündigungsfrist von einem Monat frühestens zwei Monate nach Beginn der Kurzarbeit vorgenommen werden.“

- **ein angemessener Pauschalabzug** = Orientierung an verkürzter Arbeitszeit und an Konditionen, die für andere gelten (Orientierungswert heranziehen)
- Was würde der gleiche AN bekommen, wenn er im Geltungsbereich von Chemie TV wäre?
- Zumal kann ja mit Hilfe der tariflichen Öffnungsklausel eine unternehmen- und betriebseinheitliche Regelung sowieso per BV geschaffen werden
- Wichtig: Beim Abzug bei Akademikern besteht **kein MBR!**

Aktuell:

Öffnungsklausel vom 23.03.2020

„Macht die konjunkturelle Entwicklung infolge von Auftragsrückgängen und Ertragseinbrüchen größere Produktionseinschränkungen erforderlich, kann zur Erreichung einer **unternehmens- oder betriebseinheitlichen Regelung der Kurzarbeit** von den Vorschriften des § 5 abgewichen werden. Die kollektive Regelung wird mit Hinterlegung bei den Tarifvertragsparteien wirksam. Diese Regelung gilt rückwirkend ab 1. März 2020 und ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet.“

ÖFFNUNGSKLAUSEL vom 23.03.2020

- Diese Klausel eröffnet den Betriebsparteien die Möglichkeit, sowohl bei den Modalitäten der Einführung als auch bei der finanziellen Ausgestaltung der Kurzarbeit **betriebseinheitliche Regelungen für alle Beschäftigtengruppen im Betrieb, ausgenommen leitende Angestellte**, zu schaffen. Dazu ist eine BV erforderlich.
- Dabei ist allerdings nur eine **Anpassung an die vollständigen Regelungen des § 7 MTV Chemie** möglich! Eine entsprechende Öffnungsklausel für diese Regelung besteht nicht.
- Eine entsprechende BV sollte daher **sowohl die Übernahme der Ankündigungsfrist des § 7 MTV Chemie bzw. der Vereinbarung der Sozialpartner zur Bewältigung der Corona-Pandemie als auch den entsprechenden Zuschuss zum Kurzarbeitergeld** vorsehen. Da dieser – anders als das Kug selbst – nicht an die Beitragsbemessungsgrenze gekoppelt ist, lässt sich so bei länger andauernder Kurzarbeit eine verhältnismäßig **bessere Absicherung** der Beschäftigten erreichen.
- Der **Geltungsbereich** der BV sollte sich nicht auf die AT-Angestellten im Geltungsbereich des MTV Akademiker Chemie beschränken, sondern sollte **alle nichtleitenden AT-Angestellten** erfassen. Sonst würde das unternehmerische Risiko auf stärker auf AT-Beschäftigte i.S.d. MTV Chemie abgewälzt.
- Die Ankündigung per Betriebsvereinbarung ist ausreichend; es muss also keine persönliche Information an den Arbeitnehmer erfolgen
- Die Regelung wird erst mit **Hinterlegung bei den Tarifvertragsparteien** wirksam (analog § 5 a TEA).

KURZARBEIT UND AT-BESCHÄFTIGTE

- Für AT-Beschäftigte im Sinne des § 1 MTV Chemie gelten lediglich die gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit, solange es keine BV gibt, die anderes regelt.
Also keine Ankündigungsfrist, keine Aufstockung etc.
- Auch hier sind, wie erwähnt, BVen möglich und sinnvoll, insbesondere, wenn die gleichen Aufstockungsregelungen wie im Tarifbereich (Chemie: 90%) erzielt werden können.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZU KURZARBEIT

- Kurzarbeit ist zwingend mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.
- Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf die Frage, ob, für welchen Zeitraum, in welchem zeitlichen Umfang, in welchen Bereichen und für welche Arbeitnehmer Kurzarbeit eingeführt wird und wie die geänderte Arbeitszeit auf die Wochentage verteilt wird (Fitting 2018, 29. Auflage, Rn. 150, S. 1463).
- Die Übertragung der Konditionen per BV auf AT bzw. Akademiker sind wirksam, wirksame BV vorausgesetzt
- Dabei sind die Geltungsbereiche der MTV Chemie und MTV Akad Chemie getrennt zu beschreiben (Akademiker sind in diesem Sinne keine AT → in BVen beide Gruppen explizit berücksichtigen).