



**IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

**Tarifvertrag  
zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung**

**2009 / 2010**

**Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg**

Abschluss:	15.04.2009
Gültig ab:	01.02.2009
Kündbar zum:	31.12.2010

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V., Stuttgart  
- Südwestmetall -

und der

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgender

**Tarifvertrag zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung  
2009/2010**

vereinbart:

**§ 1 Geltungsbereich**

- 1.1 Es gelten die Geltungsbereiche der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern, unabhängig davon, ob in diesen Betrieben der ERA-TV bereits eingeführt wurde.
- 1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.3 Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.4 Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

**§ 2 Kurzarbeit**

- 2.1 § 8.2.3 der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern findet keine Anwendung.
- 2.2 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass anstelle der Regelung des § 8.2.4 der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern eines der nachfolgend aufgeführten Regelungsmodelle A oder B im Betrieb Anwendung findet:

## Regelungsmodell A:

- A.2.2.1 Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und 93 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit im Abrechnungsmonat erzielt hätte (ungekürztes Nettoarbeitsentgelt, s. § 2.3.1) andererseits.

Das als Anlage 1 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- A.2.2.2 Bei jedem Beschäftigten in Kurzarbeit wird ab der 99. Ausfallstunde pro weiterer Ausfallstunde ein Betrag in Höhe von 0,092 % des vereinbarten Bruttomonatsentgelts nach § 2.3.1 dieser Vereinbarung ermittelt.

- A.2.2.3 Die Summe der nach § A.2.2.2 ermittelten Beträge aller Beschäftigten eines Betriebes in Kurzarbeit (Ausfallsumme) wird am Stichtag 1. Juni zur Summe des jährlichen zusätzlichen Urlaubsgeldes bzw. zum Stichtag 1. November zu der Summe der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung jeweils der Beschäftigten ins Verhältnis gesetzt, die an der Kompensation teilnehmen, s. § A.2.2.6. Der individuelle Anspruch jedes Beschäftigten (mit Ausnahme der in A.2.2.6 genannten Beschäftigten) auf die jeweilige tarifliche Einmalzahlung wird um den sich am Stichtag aus dem Verhältnis ergebenden Prozentsatz gekürzt (Kompensation). Der Anspruch auf die individuelle tarifliche Einmalzahlung entsteht ausschließlich in der errechneten Höhe. Sollte die am jeweiligen Stichtag ins Verhältnis zu setzende Summe der tariflichen Einmalzahlung nicht zur Kompensation ausreichen bzw. sollte diese bereits ausgezahlt worden sein, ist der nicht berücksichtigte Anteil der Ausfallsumme bei der nächsten tariflichen Einmalzahlung zu berücksichtigen.

### Stichtag

für den Zeitraum Januar 2009 bis Mai 2009 ist der 1. Juni 2009,  
für den Zeitraum Juni 2009 bis Oktober 2009 ist der 1. November 2009,  
für den Zeitraum November 2009 bis Mai 2010 ist der 1. Juni 2010,  
für den Zeitraum Juni 2010 bis Oktober 2010 ist der 1. November 2010.

Sollte im November und/oder Dezember 2010 Kurzarbeit stattfinden, findet die Kompensation mit dem Urlaubsgeld 2011 statt, Stichtag hierfür ist der 31. Dezember 2010.

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist abweichend von § 4.5 des Urlaubsabkommens am 30.06. eines Urlaubsjahres fällig.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien hiervon abweichende Fälligkeitstermine, Stichtage und Zeiträume vereinbaren.

Sollten die oben genannten tariflichen Einmalzahlungen zur Kompensation der Ausfallsumme nicht ausreichen, werden auch die tariflichen Einmalzahlungen nach dem 30.6.2011 zur Kompensation herangezogen.

- A.2.2.4 Statt der Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen kann auf einen konkreten Vorschlag des Arbeitgebers für die Zeit nach der Kurzarbeit zur Kompensation eine freiwillige Betriebsvereinbarung für den Betrieb, Beschäftigtengruppen oder einzelne Beschäftigte abgeschlossen werden, wonach an Stelle der Kürzung eine Arbeitszeitschuld des Beschäftigten entsteht. Dieses kann auch nur für Teile der Ausfallsumme erfolgen. Für den Wert der Arbeitszeit gilt § 2.3.1 entsprechend.

Das als Anlage 2 vereinbarte Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- A.2.2.5 Aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung kann die Kompensation bei tariflichen Einmalzahlungen bis Ende 2011 verschoben werden.

- A.2.2.6 Bei der Kompensation gemäß § A.2.2.3 werden nicht berücksichtigt:

- Beschäftigte, auf die der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau angewandt wird,
- Beschäftigte in Altersteilzeit, die nicht an Kurzarbeit teilnehmen oder keine tariflichen Einmalzahlungen erhalten,
- sowie betriebsbedingt gekündigte Beschäftigte.

- A.2.2.7 Das als Anlage 3 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

- A.2.2.8 Für die Ermittlung der 99-Stunden-Grenze nach § A.2.2.2 werden Ausfallstunden ab dem 1. Januar 2009 berücksichtigt, die Ermittlung des Betrags nach § A.2.2.2 erfolgt aber erst für Ausfallstunden ab dem 1. April 2009.

#### Regelungsmodell B:

- B.2.2.1 Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

- 97 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10 %,
- 95 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20 %,
- 93 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 30 %,

- 91 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40 %,
- 88 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60 %,
- 85 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80 %,
- 82 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80 %,

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

Das als Anlage 1 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

B.2.2.2 Hat ein Arbeitnehmer seit der letzten tariflichen Einmalzahlung (zusätzliches Urlaubsgeld oder tarifliche Sonderzahlung) an Kurzarbeit teilgenommen, berechnet sich die Höhe seiner Einmalzahlungen in Abhängigkeit vom durchschnittlichen Umfang der Kurzarbeit im Verhältnis zur Sollarbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gem. § 7.1 MTV) in diesem Zeitraum. Referenzzeitraum hierfür sind die Monate seit der letztmaligen Leistung einer dieser Zahlungen einschließlich des letzten Zahlungsmonats, max. jedoch 7 Monate. Konnte die letzte tarifliche Einmalzahlung nicht zur vollständigen Kompensation verwendet werden, ist der dabei nicht kompensierte Teil bei der aktuellen Einmalzahlung zusätzlich zu berücksichtigen.

B.2.2.3 Der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung und das zusätzliche Urlaubsgeld reduziert sich um

- 3 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10 %,
- 5 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20%,
- 7 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 30 %,
- 9 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40 %,
- 12 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60 %,
- 15 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80 %,
- 18 %-Punkte bei Arbeitszeitausfall im Referenzzeitraum durch Kurzarbeit von mehr als 80 %.

Der Anspruch auf die individuelle tarifliche Einmalzahlung entsteht ausschließlich in der errechneten Höhe.

B.2.2.4 Das zusätzliche Urlaubsgeld ist abweichend von § 4.5 des Urlaubsabkommens am 30.06. eines Urlaubsjahres fällig, soweit die Betriebsparteien keinen anderen einheitlichen Fälligkeitstermin festgelegt haben. Dies gilt nicht in Fällen des § B.2.2.5.

B.2.2.5 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann anstelle der Kompensation nach B.2.2.3 vereinbart werden, die Prozentwerte in B.2.2.1 um 1,5 %-Punkte abzusenken.

Die Prozentsätze nach § B.2.2.1 sind um 1,5 %-Punkte abzusenken, wenn kein ausreichender Anspruch auf tarifliche Einmalzahlungen besteht oder diese durch tarifliche Regelung so verwendet werden, dass keine Kompensation möglich ist.

B.2.2.6 Das als Anlage 4 enthaltene Rechenbeispiel ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

2.3 Allgemeine Regelungen für die Berechnung des Zuschusses

2.3.1 Für die Berechnung des ungekürzten Nettoarbeitsentgeltes ist ein Bruttomonatsentgelt zu Grunde zu legen, das aus den festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des vereinbarten Bruttomonatsentgeltes besteht.

Zusätzlich berücksichtigt werden die zeitabhängigen variablen Bestandteile, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgeltes enthalten sind. Nicht zu berücksichtigen sind insbesondere Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungschadigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütungen, vermögenswirksame und altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen.

Für die Höhe der zeitabhängigen variablen Bestandteile ist auf die zeitabhängigen variablen Bestandteile der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der Kurzarbeit abzustellen.

2.3.2 Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag. § 23c Absatz 1 Satz 2 SGB IV gilt entsprechend.

2.3.3 § 7.3 TV EUW findet für die Berechnung des Zuschusses keine Anwendung.

2.3.4 Der Zuschuss ist nur für Beschäftigte mit tariflichen Vollzeitbruttoeinkommen zu gewähren, die das 1,375-fache des Grundentgeltes der EG 17 nicht überschreiten.

2.4 Können sich die Betriebsparteien nicht über eines der Modelle nach § 2.2 dieses Tarifvertrages oder die Anwendung von § 8.2.4 der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern einigen, entscheidet auf Antrag einer der Betriebsparteien die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 4. Vor Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle sollen die Tarifvertragsparteien zur Konfliktlösung hinzugezogen werden. Nach Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle können die Betriebsparteien nur noch durch freiwillige Betriebsvereinbarung von dem in der Schlichtungsstelle entschiedenen Modell abweichen.

Bei Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle bis 31. Mai 2009 kann die tarifliche Schlichtungsstelle ausschließlich auf Anwendung eines der Regelungsmodelle A oder B entscheiden. Die Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle kann in diesem Fall unabhängig davon erfolgen, ob

die Betriebsparteien Kurzarbeit bereits eingeführt, vereinbart oder geplant haben.

Am 1.4.2009 bestehende Betriebsvereinbarungen, die den Zuschuss zum KuG gem. § 8.2.4 MTV und seine Berechnung für den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages unabhängig von einer evtl. neuen tariflichen Regelung geregelt haben, gelten fort. In diesen Fällen ist eine Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle nur durch beide Betriebsparteien gemeinsam möglich.

- 2.5 Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann die Anwendung der Modelle A oder B für mehrere Betriebe eines Unternehmens vereinbart werden.
- 2.6 Beschäftigte in Kurzarbeit, für die Modell A oder B zur Anwendung kommt, können betriebsbedingt frühestens zu dem Termin wirksam gekündigt werden, bis zu dem für sie Kurzarbeit vereinbart wurde.

### **§ 3 Sachgrundlose Befristung**

Die weitere Befristung von in den Jahren 2009 und 2010 auslaufenden befristeten Arbeitsverträgen ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zulässig, wenn

- die Verlängerung insgesamt um maximal 24 Monate erfolgt,
- die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung insgesamt maximal 48 Monate beträgt und
- insgesamt eine höchstens sechsmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages erfolgt.

In Betrieben mit Betriebsrat ist die Anwendung dieser Regelung nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung oder im Einzelfall schriftlich durch den Betriebsrat zu bestätigen.

Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages nach Satz 1 vereinbarte Befristungen bleiben bis zu ihrem vereinbarten Ende auch dann zulässig, wenn dieser Tarifvertrag geendet hat.

### **§ 4 Tarifliche Schlichtungsstelle**

Können sich die Betriebsparteien nicht über die Einführung oder Verlängerung von Kurzarbeit einigen, entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle für maximal 6 Monate. Die tarifliche Schlichtungsstelle kann auf Einführung oder Verlängerung von Kurzarbeit nur dann entscheiden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Besteht zwischen den Betriebsparteien kein Einvernehmen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, so ist eine vorläufige Einschätzung der Arbeitsagentur einzuholen.

Wird nach einer Entscheidung der Schlichtungsstelle im Nachhinein festgestellt, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld in dem entschiedenen Fall nicht vorliegen, endet die Kurzarbeit ohne weiteres.

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden.

Die Tarifvertragsparteien bestimmen einvernehmlich vier Vorsitzende für die Schlichtungsstelle. Diese nehmen den Vorsitz wechselnd in alphabetischer Reihenfolge wahr. Bei Verhinderung innerhalb der 14-Tages-Frist nimmt der in der alphabetischen Reihenfolge Nachfolgende den Vorsitz wahr.

Die Vergütung des Vorsitzenden und evtl. anfallende Sachkosten trägt der Arbeitgeber. Die Beisitzer erhalten keine Vergütung.

### **§ 5 Qualifizierung**

- 5.1 Abweichend von § 3.4 Absatz 2, § 3.4.1 und § 3.4.3 des Tarifvertrages zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg bzw. des Tarifvertrages zur Qualifizierung sind Zeiten für Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu vergüten, die während Kurzarbeit in der Ausfallzeit durchgeführt werden, soweit diese Maßnahme nach § 421t SGB III berücksichtigungsfähig sind.
- 5.2 Der Betriebsrat wird über die angebotenen Maßnahmen und die von der Arbeitsverwaltung geforderten Qualifikationspläne für betrieblich durchgeführte Maßnahmen informiert. Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 BetrVG gilt für Maßnahmen in der Ausfallzeit entsprechend.
- 5.3 Werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme in der Ausfallzeit vereinbart, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen, sollte nichts Abweichendes geregelt sein, verpflichtend. Ein schuldhafter Verstoß gegen diese Verpflichtung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten dar.
- 5.4 Für Qualifizierungsmaßnahmen während der Ausfallzeit gelten die Bestimmungen des § 14.4 und § 16 MTV ERA entsprechend.

### **§ 6 Übergangsbestimmungen**

Für den Zeitraum vor dem 31.03.2009 kann die Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld nach § 8.2.4 MTV durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien geregelt werden. Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits abgeschlossene Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien sind für diesen Zeitraum anzuwenden.

Die Betriebsparteien können für diesen Zeitraum auch die Anwendung der Regelungen dieses Tarifvertrages an Stelle von § 8.2.4 MTV vereinbaren.

## § 7 Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2009 in Kraft. Abweichend hiervon treten die §§ 2 bis 4 dieses Tarifvertrages erst am 1. April 2009 in Kraft.

Der Tarifvertrag endet am 31. Dezember 2010, ohne dass es einer Kündigung bedarf und wirkt mit Ausnahme von § 3 letzter Absatz dieses Tarifvertrages nicht nach.

Für Kompensationsleistungen, die gemäß § 2.2 zeitlich erst nach Beendigung dieses TV stattfinden, gelten seine Bestimmungen weiter.

Stuttgart, den 15. April 2009

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V.  
- Südwestmetall -

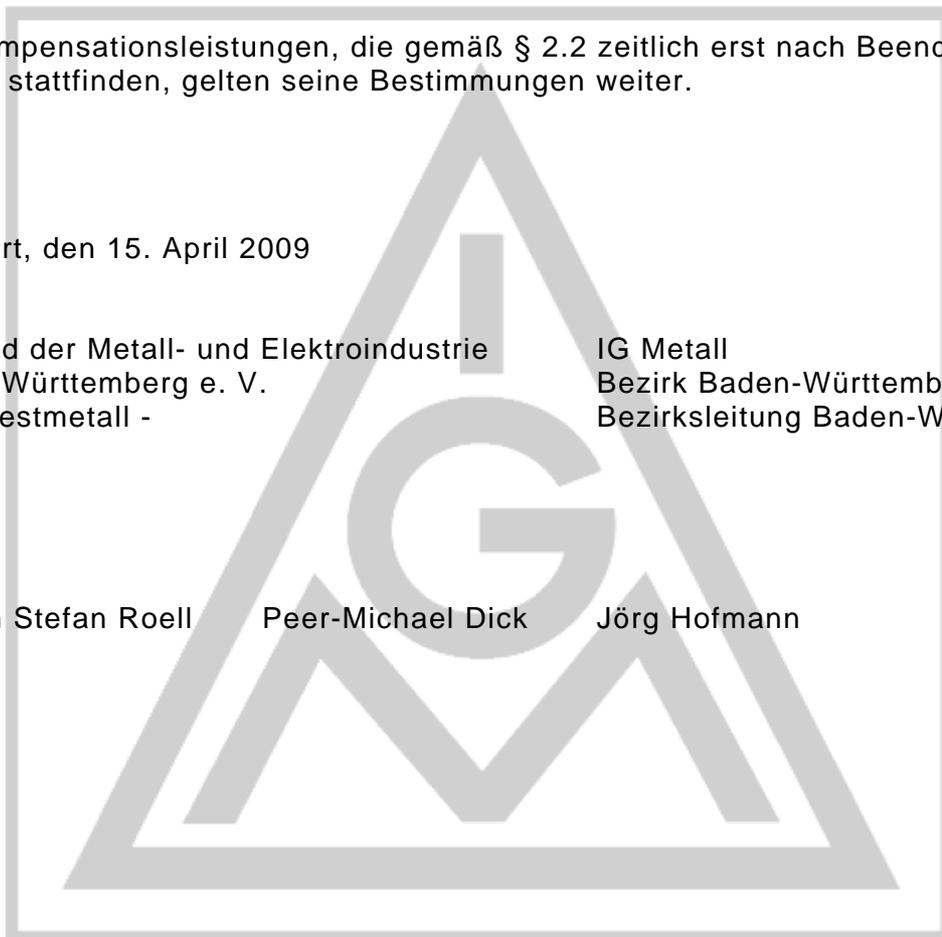
IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dr. Jan Stefan Roell

Peer-Michael Dick

Jörg Hofmann

Frank Iwer



**Beschäftigter in EG 7, Steuerklasse III,  
1 Kind, Vollzeitarbeitszeit 35 Stunden pro Woche.  
Durch Kurzarbeit Absenkung der Arbeitszeit auf 21 h  
pro Woche, entspricht Entgeltausfall von 40%.**

1.	Monatliches Bruttoentgelt (Vollzeit) <b>daraus: Nettoarbeitsentgelt (Vollzeit) gemäß Entgeltabrechnung</b>	2.852,58 € <b>2.045,03 €</b>
2.	Abgesenkter Bruttoverdienst (Kurzarbeit) <b>daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)</b>	1.711,55 € <b>1.360,25 €</b>
3.	Kurzarbeitergeld von der BA Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.852,28 € abzgl. Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.711,55 € <b>= Kurzarbeitergeld</b>	1.351,46 € 908,83 € <b>442,63 €</b>
4.	Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Ziff. 2) + Kurzarbeitergeld (Ziff. 3) <b>= Zwischensumme</b>	1.360,25 € 442,63 € <b>1.802,88 €</b>
5. a)	<b>Zuschussberechnung gemäß Regelungsmodell A</b>  Vergleichswert: 93% des Nettoarbeitsentgelts von Ziff. 1 abzgl. Ziff. 4 <b>= Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (brutto)</b>	1.901,88 € 1.802,88 € <b>99,00 €</b>
5. b)	<b>Zuschussberechnung gemäß Regelungsmodell B</b>  Vergleichswert: 91% des Nettoarbeitsentgelts von Ziff. 1 abzgl. Ziff. 4 <b>= Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (brutto)</b>	1.860,98 € 1.802,88 € <b>58,10 €</b>

**Kompensation bei Regelungsmodell A:  
Arbeitszeitschuld anstelle von Kürzung der  
tariflichen Einmalzahlungen**

	<b>Beschäftigte im Betrieb</b>	<b>300</b>
1.	Beschäftigte in Kurzarbeit, kein TV Besch	175
2.	Beschäftigte ohne Kurzarbeit, kein TV Besch	36
3.	Beschäftigte mit TV Besch	85
4.	Betriebsbedingt gekündigte Beschäftigte	2
5.	Beschäftigte in Altersteilzeit, keine Kurzarbeit bzw. keine tariflichen Einmalzahlungen	2
<b>Rechenbeispiel:</b>		
6.	Angenommene Ausfallsumme durch Kurzarbeit der Personen unter Ziff. 1 (ermittelt gemäß A.2.2.2)	25.500,00 €
7.	Monatliches Bruttoentgelt der Beschäftigten unter Ziff. 1 und Ziff. 2 (gemäß 2.3.1)	703.300,00 €
	Berechnung des Zeitwerts der Ausfallsumme gemäß A.2.2.4 in Verbindung mit 2.3.1: Verhältnis Ausfallsumme zu monatlichem Bruttoentgelt (Ziff. 6 : Ziff. 7)	3,63 %
	Anstelle der Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen wird eine Arbeitszeitschuld aufgebaut, die sich aus folgender Rechnung ergibt: $3,63\% \times 35 \text{ h / Woche} \times 4,35 \text{ Wochen pro Monat} =$	<b>5,53 Stunden</b>
	Damit errechnet sich eine Arbeitszeitschuld der Personen unter Ziff. 1 und Ziff. 2 von jeweils 5,53 Stunden anstelle der Kürzung der tariflichen Einmalzahlungen.	

**Kompensation bei Regelungsmodell A**

	<b>Beschäftigte im Betrieb</b>	<b>300</b>
1.	Beschäftigte in Kurzarbeit, kein TV Besch	175
2.	Beschäftigte ohne Kurzarbeit, kein TV Besch	36
3.	Beschäftigte mit TV Besch	85
4.	Betriebsbedingt gekündigte Beschäftigte	2
5.	Beschäftigte in Altersteilzeit, keine Kurzarbeit bzw. keine tariflichen Einmalzahlungen	2

**Beispiel: Kompensationsvolumen für einen einzelnen Beschäftigten**

Monatliches Bruttoentgelt (Vollzeit)	2.852,58 €
Ausfallstunden in Kurzarbeit	180,00 h
abzgl. 99-Stunden-Grenze	81,00 h
Kompensationsbetrag je Ausfallstunde gemäß A.2.2.2 = 0,092 % x 2.852,58 € x 81,00 h =	212,57 €

Auf diese Weise werden sämtliche Beträge gemäß A.2.2.2 für den in A.2.2.6. genannten Personenkreis ermittelt und zur betrieblichen Ausfallsumme aufaddiert.

**Rechenbeispiel:**

	Angenommene Ausfallsumme durch Kurzarbeit der Personen unter Ziff. 1	25.500,00 €
	Urlaubsgeld der Beschäftigten unter Ziff. 1 und Ziff. 2	485.300,00 €
6.	<b>Verhältnis Ausfallsumme zu Urlaubsgeld</b>	<b>5,25 %</b>

Damit errechnet sich eine Kürzung des Urlaubsgelds der Personen unter Ziff. 1 und Ziff. 2 um 5,25 % zur Kompensation der Kurzarbeits-Kosten.

Beispiel der Kürzung für einen Beschäftigten wie in Anlage 1:

7.	Urlaubsgeld des Beschäftigten in EG 7	1.968,28 €
	Kürzungsbetrag: Ziff. 6 x Ziff. 7	103,33 €
	<b>Urlaubsgeld nach Kürzung</b>	<b>1.864,95 €</b>

**Kompensation bei Regelungsmodell B**

Nur für Beschäftigte in Kurzarbeit ist eine Kompensation möglich.

**Beschäftigter in EG 7, Steuerklasse III,  
1 Kind, Vollzeitarbeitszeit 35 Stunden pro Woche.  
Durch Kurzarbeit Absenkung der Arbeitszeit auf 21 h  
pro Woche, entspricht Entgeltausfall von 40%.**

**Szenario 1:**

Abrechnungszeitpunkt 1. Juni 2010

Referenzzeitraum für Kurzarbeit: November 2009 bis Mai 2010 (7 Monate)

Annahme: Kurzarbeit von Januar 2010 bis März 2010 (3 von 7 Monaten)

1.	Monatliches Bruttoentgelt (Vollzeit)	2.852,58 €														
2.	Der Entgeltausfall in den Kurzarbeitsmonaten von 40% führt zu einem Zuschuss auf Basis 91% des Nettoarbeitsentgelts. Die Berechnung des Zuschusses erfolgt analog zu Anlage 1 Ziff. 5 b)															
3.	Ausfallzeit in Prozent der Vollzeitarbeitszeit (IRWAZ x 4,35) (vgl. B.2.2.2): <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Nov</td> <td>Dez</td> <td>Jan</td> <td>Feb</td> <td>Mrz</td> <td>Apr</td> <td>Mai</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>	Nov	Dez	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	0	0	40	40	40	0	0	
Nov	Dez	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai										
0	0	40	40	40	0	0										
4.	Durchschnitt der Einzelwerte unter Ziff. 3: (4 x 0% + 3 x 40%) : 7 = 120% : 7 = 17,14%															
5.	Damit ergibt sich für den Referenzzeitraum ein Arbeitszeitausfall durch Kurzarbeit von <b>17,14%</b> . Gemäß B.2.2.3 ergibt sich eine Reduzierung des zusätzlichen Urlaubsgeldes um 5 %-Punkte.															
6.	Zusätzliches Urlaubsgeld (Vollzeit): 69% von Ziff. 1	1.968,28 €														
7.	Reduziertes Urlaubsgeld (Kurzarbeit) gemäß Ziff. 5: 69% - 5% = <b>64%</b> von Ziff. 1	1.825,65 €														
8.	Kompensation: Ziff. 6 minus Ziff. 7	142,63 €														