



Saisonales Kurzarbeitergeld: Erfolgreich alle parlamentarischen Hürden genommen

Köln, den 09. November 2006

Nachdem der Deutsche Bundestag in seiner Sitzung am 19. Oktober 2006 beschlossen hatte, das Dachdeckerhandwerk in das Leistungssystem Saisonkurzarbeitergeld einzubeziehen, galt es noch eine letzte parlamentarische Hürde zu nehmen: Die Zustimmung des Bundesrates fehlte noch. Diese ist am 03. November erfolgt. Nach Ausfertigung durch das Bundespräsidialamt wird das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet.

Start frei ab 1. Dezember

Durch den Einbezug des Dachdeckerhandwerks in die Winterbauförderung können unsere Betriebe ab 1. Dezember 2006 bis Ende März 2007 saisonales Kurzarbeitergeld für ihre Mitarbeiter beantragen, ab dem 1. November muss die entsprechende Umlage gezahlt werden. Entsprechende Anträge und Formulare sind bei der örtlichen Arbeitsagentur zu beziehen.

Mit dieser Regelung können immerhin 15.000 – 20.000 Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk aufrechterhalten werden, die andernfalls witterungsbedingt verloren gingen. Für die freigesetzten Mitarbeiter würde eventuell bereits in diesem, spätestens aber im nächsten Winter die Gefahr bestehen, unter die Regelungen von Hartz IV zu fallen. Weiterbeschäftigt erhalten sie in der Schlechtwetterzeit bei Ausfall von Arbeitsstunden infolge Schlechtwetter oder Auftragslage Leistungen aus dem saisonalen Kurzarbeitergeld.

Arbeitszeitflexibilisierung lohnt sich

Die Leistungen des S-KUG sind niedriger als der normale Lohn. Die weiterbeschäftigten Mitarbeiter können aber besondere Zuschüsse in der Schlechtwetterzeit erhalten. So wird ein Mehraufwandswintergeld von 1,00 € pro Arbeitsstunde gezahlt und es werden beispielsweise Stunden aus einem Arbeitszeitkonto, die zur Vermeidung von saisonalem Kurzarbeitergeld in der Schlechtwetterzeit eingesetzt werden, mit einem Zuschuss von 2,50 € für den Arbeitnehmer belohnt. Es lohnt sich also, ein Arbeitszeitkonto einzurichten und Stunden vorzuarbeiten. Für den Arbeitgeber ergeben sich aus der Einführung einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung eine Erhöhung der produktiven Arbeitszeit und eine den Produktionsbedingungen angepasste Arbeitszeitgestaltung ohne Überstundenzuschläge.

Vereinbarung der Arbeitszeitflexibilisierung

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann Arbeitszeitflexibilisierung und damit eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn gezahlt wird. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

Ein Muster für eine Einzelvereinbarung finden Mitgliedsbetriebe im Internet im Mitgliederbereich und dort unter „Informationen“ und dann unter „Verträge-Formulare-Sonstiges“.