



**VERBAND DER BERUFSGRUPPEN
SZENENBILD UND KOSTÜMBILD e.V.**

München, 30. März 2020

Liebe VSK-Mitglieder,

immer mehr Produktionsfirmen zeigen sich der Möglichkeit der Kurzarbeit anstelle einer Kündigung aufgeschlossen. Wir begrüßen das Mittel "Kurzarbeitergeld (KUG)" grundsätzlich, denn Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Kündigungen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen helfen nur den wenigsten. Rechtssicherheit ist in Zeiten der Krise essentiell.

Dennoch RUFEN WIR EUCH DAZU AUF, keine KUG-Vereinbarung ohne Rücksprache anzunehmen!

Nur wenn IHR Mitglied bei ver.di seid, kann KUG einseitig angeordnet werden. Wenn Ihr nicht bei ver.di seid, dann muss die Produktion mit Euch eine Vereinbarung über Kurzarbeit schließen - Betriebsrat hin oder her.

Auch wenn die Produktionsfirmen von Euch verlangen, die brandneue tarifvertragliche Regelung einzubeziehen, bleibt besonnen und überlegt es Euch im Einzelfall gut. Teilweise ist die Regelung günstig. Sie kann aber bei Besserverdienern oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen eine Schlechterstellung bedeuten.

Daher klärt:

I. Die alternativen Möglichkeiten der Produktion:

- Außerordentliche Kündigung (also sofort) - geht nur wegen der Krise nicht
- Ordentliche Kündigung - ist diese überhaupt möglich und wenn, mit welcher Frist (meist 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Ende des Kalendermonats)?
- Steht der Kündigung eine wirksame Befristung entgegen - bis wann geht die Befristung? Zweckbefristung bis zum Abschluss des Projektes!!!!

WICHTIG: Ohne KUG sind die vereinbarte Vergütung und die Urlaubs- und bereits angesparten Arbeitszeitkontoansprüche bis zum Ende der Vertragslaufzeit zu bezahlen.



**VERBAND DER BERUFSGRUPPEN
SZENENBILD UND KOSTÜMBILD e.V.**

II. Wenn KUG, dann mit welcher Regelung hinsichtlich Ausfall und Dauer:

- tarifliche Regelung?
- individuelle Vereinbarung?

1. KUG

- 60 (kinderlos) / 67 (mit Kind) % eines sog. „pauschalierten Netto“ (pauschalierte Sozialversicherung iHv 20% vom Brutto) der vertraglich vereinbarten Gage
- Deckelung aber durch KUG-Beitragsbemessungsgrenze von Monatsbrutto € 6.900 (West) / 6.450 (Ost)

2. Tarifliche Regelung

- Ausgleich vom KUG bis zum „**tariflichen**“ Nettolohn (errechnet sich aus dem Brutto der Gagentabelle) durch die Produktion
- aber auch hier unter Berücksichtigung der KUG-Beitragsbemessungsgrenze von brutto € 6.900 (West) / 6.450 (Ost) = das bedeutet nur Teilausgleich, wenn das vertraglich vereinbarte Monatsbrutto übertariflich war und ggf. zusätzlich, wenn die KUG-Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird!
- !!!! Die im Tarifvertrag vorgesehene einseitige Anordnung der Dauer kann eine Verkürzung der vereinbarten Vertragslaufzeit bedeuten!!!!

3. Individuelle Vereinbarung

- Ist die Verhandlung eines (Teil-)Ausgleich vom KUG bis zum eigentlichen Nettolohn ohne Kurzarbeit (errechnet sich aus vertraglich vereinbartem Bruttolohn) durch den Arbeitgeber möglich?
- Klärung der Dauer!! Am zweckmäßigsten für alle ist eine KUG bis zur Beendigung der Produktion. Dann seid Ihr über die Dauer der Krise abgesichert und die Produktion kann auf sein bewährtes Team zurückgreifen, wenn es wieder weitergeht. Die Kosten des KUG trägt die Bundesagentur für Arbeit, stellt also keine Belastung für die Produktion dar.