

Betriebsvereinbarungsvorschlag zur Einführung von Kurzarbeit

Präambel

Aufgrund der stetigen Ausbreitung des Coronavirus [an dieser Stelle sollte konkret beschrieben werden, warum eine Beschäftigung nicht möglich ist, z.B. Schulschließungen, keine Nachfrage usw.]. In der Folge ist der Personalbedarf stark gesunken und der/die Arbeitgeber*in kann den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs nicht durch die Zuweisung anderer vertraglich geschuldeter Tätigkeiten kompensieren. Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen und Sicherung der Beschäftigungsstruktur haben sich die Parteien entschieden Kurzarbeit einzuführen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Persönlicher Geltungsbereich: Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer*innen und Auszubildende mit Ausnahme der leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG.
- (2) Betrieblicher Geltungsbereich: [Hier müssen die Betriebe oder Betriebsteile angeführt werden, die von der Kurzarbeit betroffen sein können.]
- (3) Sachlicher Geltungsbereich: Nicht unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen Beschäftigte, deren Beschäftigungsmöglichkeit aus unmittelbaren Gründen der Corona Pandemie entfällt. Dies ist insbesondere der Fall bei behördlicherseits angeordneten Betriebsschließungen oder einer individuell angeordneten Quarantäne.

§ 2 Einführung der Kurzarbeit

Für die Zeit vom.....bis vorerst.....wird Kurzarbeit für die Betriebe, bzw. Betriebsabteilungen eingeführt, die sich aus der Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung ergeben. Die betroffenen Betriebe, bzw. Betriebsabteilungen werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat festgelegt. Hierbei ist Grund und Umfang des vorübergehenden Arbeitsausfalls mit dem Betriebsrat zu erörtern und in Anlage 1 zu dokumentieren. Anlage 1 wird befristet abgeschlossen.

Sollte bis zum Ablauf der vorgenannten Frist weiterhin der Bedarf nach Kurzarbeit bestehen kann Anlage 1 unter der beschriebenen Beteiligung des Betriebsrats angepasst und verlängert werden.

Von der Kurzarbeit sind die in der Anlage 2 namentlich genannten Arbeitnehmer*innen

betroffen. Die Namenslisten der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer*innen werden von den Betriebsparteien gemeinsam erstellt. Hierbei ist der jeweilige individuelle Umfang der notwendigen Kurzarbeit, z.B. Kurzarbeit Null, festzulegen und auf eine für alle Beschäftigten möglichst gleichmäßige Beteiligung an der Kurzarbeit zu achten. Soziale Belange sollen Berücksichtigung finden. Anlage 2 wird analog zu Anlage 1 erstellt. Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:

1. Auszubildende und BA- bzw. Werkstudent*innen sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal;
2. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet;
3. Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gem. § 2 BEEG i.V.m. § 2b BEEG fallen wird;
4. Beschäftigte in Altersteilzeit;
5. Geringfügig Beschäftigte;
6. Arbeitnehmer*innen, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen.

§ 3 Genehmigung der Kurzarbeit

Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Bundesagentur für Arbeit die Kurzarbeit genehmigt.

§ 4 Information des Betriebsrats

- (1) Der Betriebsrat wird wöchentlich über die Entwicklung der Auftragslage informiert.
- (2) Eine Unterbrechung, Ausweitung oder Verlängerung der Kurzarbeit ist nur unter Wahrung der Mitbestimmung des Betriebsrats möglich.

§ 5 Anzeige, Beantragung, Abrechnung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld (KUG)

- (1) Der/die Arbeitgeber*in zeigt unverzüglich nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung bei der Agentur für Arbeit den erheblichen Arbeitsausfall gem. § 99 SGB III an. Der Betriebsrat stellt dem/der Arbeitgeber*in eine Stellungnahme zur Verfügung, dass der Arbeitsausfall unvermeidbar ist, weil alle zulässigen Möglichkeiten den Arbeitsausfall zu vermeiden ausgeschöpft sind.
- (2) Der Betriebsrat nimmt mit bis zu zwei Mitgliedern an den Gesprächen der Geschäftsführung mit der Agentur für Arbeit teil. Er erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.
- (3) Der/die Arbeitgeber*in stellt bei der zuständigen Agentur für Arbeit den Leistungsantrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld für die nach dieser Betriebsvereinbarung von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer*innen.
- (4) Der/die Arbeitgeber*in wird das Kurzarbeitergeld errechnen und an die Arbeitnehmer*innen mit der Lohnzahlung für den Monat in dem die Kurzarbeit anfällt, auszahlen. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit. In atypischen Fällen, wie beispielsweise einer Entgeltabrechnung auf Provisionsbasis, bei regelmäßigen Überstunden wird das Durchschnittsentgelt des letzten halben Jahres zu Grunde gelegt. Zusätzlich zu dem erstattungsfähigen Kurzarbeitergeld gewährt der/die Arbeitgeber*in einen Zuschuss von ... % zum durchschnittlichen Nettoentgelt der letzten ... Monate. Hiervon unabhängig ist die Erstattungsmöglichkeit durch die BA.
- (5) Sollte die Agentur für Arbeit aus Gründen, die der/die Arbeitgeber*in zu vertreten hat, die Gewährung von Kurzarbeitergeld verweigern, ist der/die Arbeitgeber*in verpflichtet, den Arbeitnehmer*innen die Vergütung zu zahlen, die sie ohne Verkürzung der Arbeitszeit erhalten hätten.
- (6) Auf folgende Leistungen hat die Anordnung von Kurzarbeit keine Auswirkungen:
 1. Tariflicher, bzw. vereinbarter Jahresurlaub
 2. Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld
 3. Entgelt für gesetzliche Feiertage
 4. Vermögenswirksame Leistungen

5. Weihnachtsgeld
6. Sonstige Sonderzahlungen
7. Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge
8. Geldzahlungen für Freischichten
9. Tarifliche Jahresleistungen

- (7) Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit der Umfang und die Höhe der Leistungen (z.B. Urlaubstage, Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

§ 6 Überstunden und Auftragsvergabe

Für Arbeitnehmer*innen, die in Kurzarbeit beschäftigt werden, dürfen Überstunden nur in dringenden Ausnahmefällen angeordnet werden. Die Anordnung bedarf in jedem Fall der Zustimmung des Betriebsrates. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG bleiben im Übrigen unberührt. Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Betrieb erledigt werden können, an auswärtige Unternehmen vergeben. Als auswärtige Unternehmen gelten auch gesellschaftlich verbundene Unternehmen.

§ 7 Urlaub

- (1) Aus dem Vorjahr übertragener Urlaub ist bis zum (...) zu gewähren und zu nehmen.
- (2) Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer*innen können während der Kurzarbeit Urlaub nehmen. Der Urlaub ist zu gewähren, soweit der Urlaubsantrag spätestens (...) Wochen vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Arbeitnehmer*innen, denen vor Abschluss dieser Betriebsvereinbarung Urlaub gewährt wurde, sind für die Dauer des gewährten Urlaubs von der Kurzarbeit ausgenommen.

§ 7 Beschäftigungsschutz

- (1) Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung werden betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.
- (2) Dieser Beschäftigungsschutz gilt nicht bei für Maßnahmen, die nicht im Zusammenhang zu der angeordneten Kurzarbeit stehen, wie betriebsbedingten Änderungskündigungen, Entlassungen aufgrund von Betriebsänderungen oder im Wege einer Massenentlassung.

§ 8 Veränderung der Kurzarbeit

- (1) Sollten sich Änderungen gegenüber den Kurzarbeitsplanungen ergeben, hat der/die Arbeitgeber*in den Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten, damit die Betriebsvereinbarung den tatsächlichen Bedürfnissen angepasst werden kann. Eine Anpassung der Anlagen 1 und 2 hat zu erfolgen.
- (2) Ist in Eil- oder Notfällen oder aus sonstigen betrieblichen Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

§ 9 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Diese Betriebsvereinbarung beginnt und endet mit Beginn bzw. Ablauf der Kurzarbeitsphase nach dieser Vereinbarung. Eine ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen.
- (2) Soweit Betriebsvereinbarungen, insbesondere betriebliche Arbeitszeitregelungen den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung entgegenstehen, werden sie für die Dauer insoweit und für die Dauer der Kurzarbeit außer Kraft gesetzt.

§ 10 Schlussbestimmungen

Sollte eine Vorschrift dieser Betriebsvereinbarung nicht geltendem Recht entsprechen, so ist die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung insgesamt nicht berührt. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der ersetzenden Regelung gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

