

# Musterbetriebsvereinbarung Kurzarbeit

## Präambel

Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen behördlichen und wirtschaftlichen Einschränkungen ist es auch in der XYZ-AG zu erheblichen Einschränkungen gekommen, die unmittelbar erhebliche Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf in den Betrieben der XYZ-AG haben. Da mit einer Entspannung der Situation in den nächsten Monaten gerechnet werden kann und um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, werden mit der nachfolgenden Regelung die Rahmenbedingungen für die Einführung von Kurzarbeit in den einzelnen Betrieben der XYZ-AG festgelegt.

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung und zur besseren Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text ausschließlich die männliche Form gewählt.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für die Mitarbeiter am Standort .... und persönlich für die Mitarbeiter in der Abteilung / den Abteilungen: ...

Von dieser BV ausgenommen sind Mitarbeiter in einem gekündigten Arbeitsverhältnis, Mitarbeiter in Altersteilzeit sowie Mitarbeiter in ruhenden Arbeitsverhältnissen (z. B. Elternzeit ...)

Die BV ist als Rahmen BV konzipiert. Die konkreten Bedingungen der Kurzarbeit werden in Anlagen zu dieser BV geregelt. Die Anlagen umfassen:

- die Orga-Charts der betroffenen Abteilungen
- den betroffenen Personenkreis
- den Umfang der Arbeitszeitverkürzung
- die geplante Dauer der Kurzarbeit
- die Arbeitszeitverteilung (monatlichen Einsatzpläne) während der Kurzarbeit

Die Anlagen sowie alle Änderungen der Anlagen werden jeweils dem Betriebsrat zur Zustimmung vorgelegt.

## § 2 Informationspflicht

Die Geschäftsleitung (GL) unterrichtet den Betriebsrat in monatlichen/wöchentlichen Gesprächen über die aktuelle wirtschaftliche Situation von der XYZ-AG.

Der BR wird monatlich/wöchentlich über die individuelle Lage der Kurzarbeitstage informiert.

Über alle Umstände / Veränderungen, die auf die Dauer und den Umfang der Kurzarbeit Einfluss haben, wird der BR umgehend unterrichtet.

Die Korrespondenz mit der Agentur für Arbeit ist dem Betriebsrat vorzulegen.

Der BR nimmt an den Gesprächen der Geschäftsleitung mit der Agentur für Arbeit teil.

## § 3 Aussetzung der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit vom ....

Die Betriebsvereinbarung Arbeitszeit vom.... wird während der Laufzeit der Kurzarbeit ausgesetzt.

## § 4 Teilnahme an Kurzarbeit

Kurzarbeit kann nur für die Gesamtheit der Mitarbeiter einer Organisationseinheit (Team, Gruppe, Abteilung) angeordnet werden. Für einzelne Mitarbeiter ist Kurzarbeit nur dann möglich, wenn sie alleine eine Organisationseinheit bilden.

## § 5 Ankündigungsfrist

Mitarbeiter, für die Kurzarbeit gem. § 4 dieser BV vereinbart wurde, werden mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 3 Tagen durch die XYZ-AG schriftlich über die zeitliche Lage und die Dauer der Kurzarbeit informiert.

## § 6 Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Kurzarbeit

Sollte sich die Lage wesentlich verbessern, so wird die Kurzarbeit vorzeitig mit der Option beendet, sie innerhalb der ursprünglich vereinbarten Dauer, nach Zustimmung des BR wieder einzuführen. Eine Verlängerung der Kurzarbeit über die ursprünglich geplante Dauer hinaus, ist mit dem BR zu vereinbaren. Den betroffenen Mitarbeitern ist die Verlängerung der Kurzarbeit, wie in § 5 dieser BV beschrieben, vorher bekannt zu geben.

### **§ 7 Behandlung von Überstunden**

Etwaige Überstunden werden ab sofort abgebaut, bevor Kurzarbeit in Kraft tritt und Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Der Abbau hat nach den Regelungen der BV ... zu erfolgen.

### **§ 9 Mehrarbeit während der Kurzarbeit**

Erforderliche Mehrarbeit ist wie bisher zu beantragen und zu genehmigen. Auf dem Antrag ist zu vermerken, wann, innerhalb des laufenden Monats, die geleistete Mehrarbeit durch Freizeit abgebaut wird.

Für Mehrarbeit, wird der jeweilige Mehrarbeitszuschlag ausbezahlt. Die gearbeitete Zeit ist innerhalb des gleichen Monats durch Freizeit auszugleichen.

### **§ 10 Organisatorische Abwicklung**

#### **§ 10.1 Urlaub**

1. Etwa vorhandener Resturlaub aus dem Jahr 2019 muss grundsätzlich bis zum 31. März 2020 genommen werden.
2. Bestehender Jahresurlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr ist stets bis zum Jahresende zu nehmen. Im Übrigen gelten die allgemeinen Bedingungen zum Urlaub gemäß der BV.....
3. Soweit Arbeitnehmer in Absprache mit ihrer Führungskraft anstatt Kurzarbeit ganz oder auch nur teilweise Urlaub nehmen möchten, so ist dies unter den Voraussetzungen möglich, dass dieser ordnungsgemäß beantragt und von der Führungskraft genehmigt wurde.
4. Urlaub, der bereits vor Festlegung der Kurzarbeitsphase beantragt und genehmigt war, muss wie geplant angetreten werden. Änderungen bedürfen der Genehmigung durch den Vorgesetzten (siehe auch § 10.3 dieser BV).
5. Wird während des Urlaubs eines Mitarbeiters in seinem Bereich Kurzarbeit angeordnet, hat das auf den Urlaub keine Auswirkung. Bei Urlaub, der in den Zeitraum der Kurzarbeit fällt, erfolgt die Berechnung des Urlaubsentgelts wie die Berechnung des Urlaubsentgelts bei Vollarbeitszeit. Für gesetzliche Feiertage gilt die Regelung analog.

#### **§ 10. 2 Erstellung von wöchentlichen/monatlichen Einsatzplänen**

Die XYZ-AG erstellt für die Zeit der Kurzarbeit pro betroffenem Mitarbeiter einen monatlichen Einsatzplan (siehe Anlagen), aus dem die Lage der Kurzarbeitstage, der Urlaubstage und der Tage, die aus dem Arbeitszeitkonto finanziert werden, hervorgeht.

Dieser Plan ist Grundlage der monatlichen Gehaltsabrechnung sowie der Berechnung von KUG und muss jeweils bis zum 10. eines Monats der Personalabteilung und dem BR zur Information vorgelegt werden.

#### **§ 10.3 Änderung der zeitlichen Lage von individuellen Kurzarbeitstagen**

Es liegt im Entscheidungsbereich der XYZ-AG, einen Mitarbeiter kurzfristig aus der Kurzarbeit zurückzuholen, wenn es betriebsbedingte oder andere unvorhersehbare Gründe erfordern. (z. B. Erkrankung eines Kollegen, Lieferschwierigkeiten oder wichtiger Kundentermin). Der Mitarbeiter ist davon spätestens 48 Stunden im Vorfeld zu informieren. Darüber hinaus kann die Lage der Kurzarbeitstage innerhalb einer Abteilung variabel gestaltet werden, wenn die in den Anlagen vereinbarte Arbeitszeitreduktion nicht unterschritten wird. Der BR ist über die Änderungen zu informieren.

### **§ 11 Kurzarbeitergeld (KUG)**

Die XYZ-AG stellt bei der Bundesagentur für Arbeit unverzüglich nach Einführung der Kurzarbeit einen Antrag auf Kurzarbeitergeld und verpflichtet sich, das Kurzarbeitergeld mit der üblichen Gehaltsabrechnung am Ende eines Monats auszuzahlen.

Sollte die Bundesagentur für Arbeit für bezugsfähige Mitarbeiter kein KUG zahlen, tritt die XYZ-AG für die Leistung ein.

### **11.1 Aufstockung Kurzarbeitergeld**

(1) Um die für die betroffenen Arbeitnehmer finanziell nachteiligen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern, stockt der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld mit einem Zuschuss zum Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld auf.

(2) Das Kurzarbeitergeld wird auf 90 % der Nettoentgeltdifferenz i. S. d. §§ 105, 106 SGB III aufgestockt. Die Aufstockung beträgt somit bei Arbeitnehmern, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 23 % und im Übrigen 30 % der pauschalierten Nettoentgeltdifferenz gemäß § 106 Abs. 1 S. 1 SGB III.

(3) Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit dem Kurzarbeitergeld ausgezahlt.

### **§ 12 Gehaltsabrechnung**

Aus jeder Gehaltsabrechnung müssen das Kurzarbeitergeld, das reduzierte Gehalt und sonstige Gehaltsbestandteile sowie die Höhe der jeweiligen Abzüge (Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung, Steuern) ersichtlich sein.

Sonstige regel- und unregelmäßige Gehaltsbestandteile (z. B. VWL, Essenszuschuss, Sonderzahlungen im Mai und Dezember) werden von der XYZ-AG wie bei Vollarbeitszeit geleistet.

### **§ 13 Nebeneinkünfte**

Nebentätigkeiten, die ein Mitarbeiter während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufnimmt oder eine erhebliche Ausweitung bereits vor Einführung der Kurzarbeit genehmigter Nebentätigkeiten, sind ... und der Agentur für Arbeit umgehend anzuzeigen. Einkünfte aus neuen Nebentätigkeiten bzw. die Differenz der Einkünfte aus ausgeweiteter Nebentätigkeit und der Nebentätigkeit, wie sie vor der Kurzarbeit bereits ausgeübt wurde, werden auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

### **§ 14 Arbeitsunfähigkeit**

Bei Arbeitsunfähigkeit vor Einführung von Kurzarbeit wird die Entgeltfortzahlung wie bei Vollarbeit geleistet.

Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit wird für Mitarbeiter, die Kurzarbeitergeld beziehen, während andauernder Kurzarbeit das Kurzarbeitergeld fortgezahlt.

Mitarbeiter dürfen nicht nachträglich für Tage, an denen sie krank sind, aus der Kurzarbeit herausgenommen werden oder in Kurzarbeit eingeteilt werden.

### **§ 15 Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen**

Betriebsbedingte Kündigungen sind für die betroffenen Mitarbeiter für die Dauer der Kurzarbeit ausgeschlossen.

### **§ 17 Streitigkeiten**

Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dieser BV sind GL und BR verpflichtet, eine einvernehmliche Regelung zu finden. Wird keine Einigung erzielt, kann gem. § 76 Abs. 5 BetrVG jede Partei innerhalb einer Woche die Einigungsstelle anrufen.

Bereits jetzt einigen sich die Beteiligten auf: Richter am LAG Düsseldorf aD .....

Die Einigungsstelle tritt binnen 14 Tagen zusammen. Die Beteiligten unterwerfen sich bereits jetzt dem jeweiligen Spruch der Einigungsstelle.

### **§ 18 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Abreden dieser BV unvollständig oder unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht beeinträchtigt.

Unvollständige oder unwirksame Abreden sind so zu ersetzen, dass das von den Betriebsparteien angestrebte Ergebnis so weit wie möglich erreicht werden kann.

### **§ 19 Verhandlungsvereinbarung**

Die Parteien sind sich einig, dass die Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit als Pilotprojekt dienen soll. Die XYZ-AG und der Betriebsrat werden sich regelmäßig über den aktuellen Stand und weitere Anpassung dieser Betriebsvereinbarung austauschen. Vorab verpflichten sich beide Parteien zu einer Neubewertung der Lage, spätestens Ende April 2020. Dementsprechend legen die Parteien für den Zeitraum 15.04.-30.04.2020 zwei Verhandlungstermine fest, um über Veränderungen, Verlängerung oder sonstige Anpassungen dieser Betriebsvereinbarung zu verhandeln.

### **§ 20 Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung**

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie dient als Pilotprojekt und endet zum 01.05.2020. Sie entfaltet keine Nachwirkung

Die Anlagen in denen die Details der jeweiligen Kurzarbeit geregelt sind, treten mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und enden, ohne dass es einer separaten Kündigung bedarf, mit dem in den Anlagen festgelegten Enddatum der Kurzarbeit, spätestens aber zum 01.05.2020. Eine Nachwirkung der jeweiligen Anlagen ist ausgeschlossen.