

## **Betriebsvereinbarung Kurzarbeit**

Vorbemerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Betriebsrat und Firma versichern, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für

1. räumlich ...
2. persönlich ...
3. fachlich ...

### **§ 2 Ziel, Einführung, Beginn und Dauer**

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, durch die Einführung von Kurzarbeit Entlassungen zu vermeiden.

1. In der Zeit vom ... bis ... wird Kurzarbeit im ganzen Betrieb eingeführt.

*oder*

Für die Zeit vom ... bis ... wird Kurzarbeit für die Betriebsabteilungen eingeführt, die sich aus der Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung ergeben.

*oder*

In der Zeit vom ... bis ... wird in den Abteilungen ... Kurzarbeit eingeführt. Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt.

2. Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:
  - Auszubildende und BA- bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
  - Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet
  - Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Zeitraum der Kurzarbeit verlängert werden
  - 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 fallen wird

- Beschäftigte in Altersteilzeit
- Geringfügig Beschäftigte
- Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen
- ganz oder teilweise freigestellte Betriebsräte

### **Hinweis**

Während der Kurzarbeit entsteht i.d.R. ein höherer Aufwand für die BR-Arbeit. Manche Arbeitgeber wollen auch freigestellte bzw. teilfreigestellte BR in Kurzarbeit schicken. Dies ist weder notwendig noch zulässig. Für nicht freigestellte Betriebsräte findet Kurzarbeit Anwendung. Ihre Betriebsrätstätigkeit während der Kurzarbeit ist, sofern sie außerhalb der Arbeitszeit liegt, wie Betriebsrätstätigkeit außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit nach § 37 Abs. 3 BetrVG zu behandeln.

3. Während des Kurzarbeitszeitraums wird die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit von ... Stunden auf ... Stunden gesenkt.
4. Die Arbeitszeit wird auf die Wochentage von ... bis ... verteilt. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen ist nach Zustimmung des Betriebsrats auch eine andere Verteilung der gekürzten Arbeitszeit auf die Wochentage möglich.

*oder*

Geschäftsleitung und Betriebsrat werden jeweils unter Einhaltung der tariflichen Ankündigungsfrist bekanntgeben, an welchen Tagen des Folgemonats Kurzarbeit geleistet wird.

5. Im Monat ... wird wegen Kurzarbeit im ganzen Betrieb oder in den Abteilungen ... nicht gearbeitet.

### **Hinweis**

Die im Betrieb geltenden Arbeitszeitmodelle, z.B. Schichtpläne, sind je nach Art und Umfang der Kurzarbeit für den Betrieb bzw. die betroffenen Abteilungen anzupassen.

## **§ 2 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit**

1. Verbessert sich die Auftragslage, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden. Dem Betriebsrat steht in dieser Hinsicht das Initiativrecht zu.
2. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit dem Betriebsrat unter Beachtung der tariflichen Ankündigungsfristen.
3. Ist in Eil- oder Notfällen oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

4. Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.

### **§ 3 Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information des Betriebsrats**

1. Die Geschäftsleitung stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

2. Der Betriebsrat nimmt mit zwei seiner Mitglieder an den Gesprächen der Geschäftsführung mit der Agentur für Arbeit teil. Er erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.

3. Der Betriebsrat wird vom Unternehmen wöchentlich über die Entwicklung des Auftragsbestandes und der Absatzlage anhand von Unterlagen informiert.

Dabei sind dem Betriebsrat Unterlagen vorzulegen über den Stand der Beschäftigten, Auftrags- und Lagerbestand, Umsatz und Produktion jeweils im Vergleich zu den letzten Monaten und den Monaten des Vorjahres.

### **§ 4 Zahlung des Kurzarbeitergeldes**

Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

### **§ 5 Sonstige Gehaltsansprüche**

1. Die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber monatlich die der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung.

2. Sollte die Agentur für Arbeit -gleich aus welchem Grund- die Zahlung von Kurzarbeitergeld ablehnen, wird den von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten während der Kurzarbeitszeit die volle Vergütung gezahlt.

#### **Hinweis**

Verschiedene Entgeltansprüche werden auf der Basis des Referenzprinzips (z.B.: Durchschnitt der letzten sechs Monate) oder auf Basis des Ausfallprinzips (was wäre in einem bestimmten zukünftigen Zeitraum verdient worden) berechnet. Damit sich die Kurzarbeit hier nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer auswirkt, muss geregelt werden, dass die Berechnung jeweils auf Basis des Entgelts ohne Kurzarbeit erfolgt.

3. Während der Kurzarbeit wird insbesondere bei folgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurzgearbeitet:

- Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld
- Entgelt für gesetzliche Feiertage
- Vermögenswirksame Leistungen
- Weihnachtsgeld

- Sonstige Sonderzahlungen wie Boni, Leistungsprämien usw.
- Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge
- Geldzahlungen für Freischichten
- Tarifliche Jahresleistungen
- Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit bzw. gleichgestellten Tatbeständen, dies gilt auch für Zuschüsse zum Krankengeld sowie für Entgeltfortzahlungen bei Arbeitsverhinderungen.
- Haustrunk

Der Anspruch auf Freischichten, Altersfreischichten usw. wird durch die Kurzarbeit nicht berührt.

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

#### **§ 6 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)**

1. Diejenigen Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes auf ...% der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.

2. Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

3. Bei der Entgeltabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

#### **§ 7 Überstunden und Auftragsvergabe und Leiharbeit**

1. Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden. Ausnahmen bedürfen der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung des Betriebsrats.

2. Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Unternehmen erledigt werden können, an Fremdfirmen vergeben. Als Fremdfirmen gelten auch rechtlich selbständige Unternehmen, die mit dem Unternehmen in gesellschaftsrechtlicher Beziehung stehen.

3. Während der Kurzarbeit werden keine Leiharbeiter beschäftigt.

#### **§ 8 Urlaub – Arbeitszeitkonten**

##### **Hinweis**

Der Gewährung von KUG steht entgegen, wenn der Arbeitsausfall durch Urlaubsgewährung vermieden werden kann. Dies gilt jedoch nicht, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dem entgegenstehen, wenn also

z.B. der im Urlaubsplan / in der Urlaubsliste festgelegte Urlaub durch die AN genommen werden soll (vgl. § 96 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Resturlaub aus dem Vorjahr, der noch nicht fest geplant ist, muss allerdings vor der Kurzarbeit genommen werden.

1. Übertragener Resturlaub ist bis zum Datum zu nehmen, es sei denn, dem stehen konkrete Urlaubswünsche der Beschäftigten entgegen.

2. Für die Zeit vom Datum bis Datum wird Betriebsurlaub festgelegt.

3. Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 S. 3 und 4 SGB III genannten Guthaben.

*oder*

Folgende Arbeitszeitkonten ... werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut.

## **§ 9 Kündigung**

Der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen ist während und solange im Betrieb kurzgearbeitet wird nicht zulässig.

## **§ 10 Qualifizierung**

Während der Kurzarbeit werden folgende Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt:

- Schulungen zum Gesundheitsschutz / zur betrieblichen Gesundheitsprävention
- zur Qualifikation der Arbeitnehmer •...

Die Kosten für diese Maßnahmen trägt der Arbeitgeber, sofern nicht öffentliche Stellen hierzu einen Beitrag leisten.

## **§ 11 Schlussbestimmungen**

1. Sollten einzelne Punkte der Betriebsvereinbarung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Falle werden beide Seiten für die ungültig gewordenen Punkte der Betriebsvereinbarung eine neue, gültige Formulierung vereinbaren, die dem früheren Sinn soweit wie möglich entspricht.

2. Im Falle von nicht beilegbaren Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung der Betriebsvereinbarung ergeben, entscheidet eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

3. Diese Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von ... Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres kündbar; erstmals zum Datum. Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Die Betriebsvereinbarung wirkt im Hinblick auf Ansprüche der Arbeitnehmer nach. Sie entfaltet keine Nachwirkung im Hinblick auf die Frage der Einführung, Veränderung oder Fortsetzung der Kurzarbeit. Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

Ort, Datum, Unterschriften