

Musterbetriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Zwischen der XY-GmbH
und dem Betriebsrat der XY-GmbH
wird folgende Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geschlossen:

§ 1 Ziel der Vereinbarung

Ziel der Einführung von Kurzarbeit ist es, Entlassungen zu vermeiden. Dem dient die auftragsbedingte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit.

§ 2 Beginn und Dauer der Kurzarbeit

1. Mit Wirkung vom _____ wird für die Zeit vom _____ bis zum _____ (z. B. fünf Wochen) Kurzarbeit für den gesamten Betrieb mit Ausnahme folgender Abteilungen bzw. Personengruppen: _____ (alternativ: Kurzarbeit für folgende Betriebsabteilungen: _____) eingeführt.
2. Eine namentliche Liste der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer ist dieser Vereinbarung als Anlage beigefügt.¹
2. Auszubildende und das mit der Ausbildung beauftragte Personal sowie Beschäftigte, die sich in Altersteilzeit befinden, sind von der Kurzarbeit ausgeschlossen. Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion während der Kurzarbeitsperiode sind unzulässig.
3. Alternative 1:
Während des Kurzarbeitszeitraums wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von _____ Stunden durchschnittlich auf _____ Stunden reduziert.

Alternative 2:

Zunächst werden im ersten Monat die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit um 15 Stunden gekürzt, im darauf folgenden Monat um 23 Stunden Arbeitszeit.

Alternative 3:

Arbeitgeber und BR haben sich geeinigt, dass je nach wirtschaftlicher Situation die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit um entweder 15, 23 oder 31 Stunden gekürzt werden kann. Arbeitgeber und BR beschließen jeden Monat wieder neu, welches Kürzungsvolumen in bestimmten Zeitraum (Bsp. 2-Wochen-Turnus) angewendet wird.

Alternative 4:

¹ Es ist erforderlich, dass die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer namentlich erfasst sind; diese Bedingung ist auch erfüllt, wenn bei weit reichender Kurzarbeit die – wenigen – Arbeitnehmer namentlich aufgeführt sind, die nicht vom Arbeitsausfall betroffen sind.

Kommentiert [JG1]: Denkbar ist auch, dass z. B. bei einem Auftragsrückgang der Vertriebs von der Kurzarbeit ausgenommen wird. Mitarbeiter in Altersteilzeit eher aus der Kurzarbeit herausnehmen. Einzelfallprüfung, ob Wechsel von der aktiven in die passive Altersteilzeit im Zeitraum der Kurzarbeit stattfinden.

Arbeitgeber und BR einigen sich zu Beginn jeden Monats, um wie viele Stunden die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gekürzt werden soll.

Kommentiert [JG2]: Es sind noch weitere Möglichkeiten denkbar.

Der Arbeitsausfall wird zeitlich so gelegt, dass an einzelnen Tagen vor und/oder nach einem Wochenende die Arbeit für alle nach Ziffer 1 betroffenen Arbeitnehmer oder für ganze Schichten ruht. Geschäftsleitung und Betriebsrat werden jeweils unter Einhaltung der tarifvertraglichen Ankündigungsfrist, mindestens jedoch eine Woche vorher durch Aushang am schwarzen Brett mitteilen, an welchen Tagen für welche Schichten die Arbeit in der darauf kommenden Woche ausfällt. Für die beiden ersten Wochen des Kurzarbeitszeitraums haben Geschäftsleitung und Betriebsrat folgende Kurzarbeitstage vereinbart:

Freitag, den _____ – für alle genannten Bereiche
Montag, den _____ – für die Schicht I in allen Bereichen
Freitag, den _____ – für die Schicht II in allen Bereichen
Montag, den _____ – für alle genannten Bereiche

4. Die Geschäftsleitung sichert zu, dass die durchschnittliche Produktionsmenge in der Kurzarbeitsphase im gleichen Verhältnis sinkt wie die Arbeitszeit.

§ 3 Information des Betriebsrats

1. Der Betriebsrat wird in wöchentlichen Besprechungen über die Entwicklung des Auftragsbestandes umfassend anhand von Unterlagen informiert. Dem Betriebsrat werden dabei insbesondere nachfolgende Unterlagen vorgelegt:
Beschäftigungsstand, Auftragsbestand, Lagerbestand, Umsatz, Produktion im Vergleich zu den letzten Monaten und den gleichen Monaten der beiden letzten Jahre.
2. Nach Beendigung der Kurzarbeitsperiode erfolgt die Information entsprechend Ziffer 1 einmal monatlich. Auf den Termin haben sich Geschäftsleitung und Betriebsrat zu verständigen.
3. Es ist zu beachten, dass die Betriebsratsmitglieder bei erforderlichen Betriebsratsaufgaben nicht an die vorgegebene Kurzarbeitszeit gehalten sind, sondern auch außerhalb der Kurzarbeit Betriebsratsaufgaben erledigen können. § 37 Abs. 2, 3 BetrVG bleibt durch die Kurzarbeit unberührt.

§ 4 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

1. Die Geschäftsleitung stellt unverzüglich beim zuständigen Arbeitsamt die erforderlichen Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.
2. Das Kurzarbeitergeld wird vom Betrieb bei der üblichen Lohnabrechnung im Voraus gezahlt. Sollte das Arbeitsamt die Zahlung von Kurzarbeitergeld aus irgendeinem Grunde ablehnen, wird der volle Lohn vom Betrieb für die Kurzarbeitszeit gewährt. Das gilt auch, wenn sich durch die Anrechnung von Überstundenleistungen das Kurzarbeitergeld verringert.
3. Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Entgeltzahlung für tarifvertragliche

Kommentiert [JG3]: Hier ist ein Blick auf die Leistungen aus dem TV, BV und Arbeitsvertrag zu werfen und sämtliche Leistungen, die unter Normalumständen fließen im Rahmen der Kurzarbeit auf den Prüfstand zu stellen.

Freischichten, Hinterbliebenenbezüge, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderungen und die tarifliche Jahresleistung (tarifliche Sonderzahlung) sowie das Entgelt an gesetzlichen Feiertagen während der Kurzarbeitsphase werden so berechnet, als wäre normal gearbeitet worden. Der Anspruch auf tarifvertragliche Freischichten wird durch die Kurzarbeit nicht reduziert.

4. Aus jeder Lohn-/Gehaltsabrechnung muss sich die Zusammensetzung des Lohns/Gehalts nach Kurzarbeitergeld und normalem Lohn/Gehalt und die Höhe der jeweiligen Abzüge (Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung, Steuern) ergeben.

§ 5 Ausgleichszahlung

1. Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten eine Ausgleichszahlung (Sozialpauschale) in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihren bisherigen durchschnittlichen Nettoeinkommen und dem Nettoeinkommen bei Kurzarbeit einschließlich Kurzarbeitergeld.

(Alternativen: 1. Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten eine Ausgleichszahlung (Sozialpauschale) in Höhe von ____ € pro Kurzarbeitsstunde.

2. An die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird eine Ausgleichszahlung in Höhe von 95 % des Unterschiedsbetrages zwischen ihrem bisherigen durchschnittlichen Netto-Stundenlohn und dem Netto-Stundenlohn bei Kurzarbeit einschließlich Kurzarbeitergeld für jede Stunde gezahlt, die wegen Kurzarbeit ausfällt. 3. Untergrenze: Monatsentgelt darf nicht weniger als 2/3 des Sollentgelts betragen.)

2. Ausgleichszahlungen kommen jeweils zum betrieblichen Abrechnungszeitraum für den Vormonat mit der Lohn- oder Gehaltsabrechnung zur Auszahlung.
3. Aus jeder Lohn-/Gehaltsabrechnung muss sich die Zusammensetzung des Lohnes/Gehalts nach Kurzarbeitergeld, Ausgleichszahlung und normalem Lohn/Gehalt und die Höhe der jeweiligen Abzüge (Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung, Steuern) ergeben.

§ 6 Mehrarbeit/Leiharbeiter/ Vergabe von Werk- und Dienstverträgen

Während der Kurzarbeitsphase ist keine Mehrarbeit zu leisten und es werden keine Zusatzschichten angesetzt (siehe auch § 3 Ziffer 2). In dem Zeitraum von vier Wochen nach Beendigung der Kurzarbeit wird Mehrarbeit nur in dringenden Ausnahmefällen angesetzt. Diese bedürfen in jedem Fall der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Im Übrigen bleiben die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 87 BetrVG unberührt.

Während der Kurzarbeit werden keine zusätzlichen Leiharbeiter eingestellt und es findet keine Fremdvergabe von Tätigkeiten statt.

§ 7 Qualifizierung

Zeiten des Arbeitsausfalls sollten – soweit wie möglich – zur Qualifizierung der Arbeitnehmer genutzt werden.

Kommentiert [JG4]: Falls es keinen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wie z. B. nach § 7 MTV Chemie gibt, ist ein Verhandlungsgegenstand für den BR, ob er nicht einen Zuschuss in der BV einfordert.

Soweit unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, besteht eine Teilnahmeverpflichtung.

§ 8 Kündigungen

1. Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, während der Kurzarbeitsperiode und in einem Zeitraum von sechs Monaten nach Beendigung der Kurzarbeit keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.
2. Ziffer 1 gilt entsprechend für Änderungskündigungen.
3. Ziffer 1 gilt auch für betriebsbedingte Kündigungen, die seitens der Firma in den letzten beiden Monaten ausgesprochen wurden bzw. die z. Zt. Gegenstand des Anhörungsverfahrens gem. § 102 Abs. 1 BetrVG sind. Ausgesprochene Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen innerhalb der in Satz 1 genannten Frist wird die Geschäftsleitung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern ausdrücklich zurücknehmen.

§ 9 Urlaub

1. Vorhandener Resturlaub aus dem Jahre _____ ist bis zum _____ abzuwickeln. Satz 1 gilt nicht, wenn der Urlaub bereits zu einem anderen Zeitpunkt geplant und seitens des Betriebs genehmigt ist.
2. Betroffenen Arbeitnehmern ist für die zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbarten Kurzarbeitstage Urlaub zu gewähren, sofern sie dies spätestens einen Tag vorher beim jeweiligen Vorgesetzten beantragen (siehe auch § 3 Ziffer 3).

Kommentiert [JG5]: Hinsichtlich der Anzahl der Urlaubstage besteht keine Logik wie im Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG). Wenn die Frage der Urlaubstage nicht in einem TV, einer BV oder in einem Arbeitsvertrag thematisiert wird, bleibt es erstmal beim vollen Urlaubsanspruch.

§ 10 Gespräche mit der Arbeitsagentur

Der Betriebsrat nimmt mit zwei Mitgliedern an allen Gesprächen der Geschäftsleitung mit der Arbeitsagentur teil. Die gleichen Unterlagen und Erklärungen, die das Arbeitsamt erhält, werden dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt.

§ 11 Verkürzung bzw. Verlängerung der Kurzarbeitsperiode

1. Sollte sich die Auftragslage verbessern, kann die Kurzarbeit nach Zustimmung des Betriebsrats vorzeitig beendet werden.
2. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit über den vereinbarten Zeitraum hinaus zu verlängern, ist mit dem Betriebsrat vorher eine entsprechende Vereinbarung unter Beachtung der tarifvertraglichen Ankündigungsfristen abzuschließen und den Arbeitnehmern danach unverzüglich bekannt zu geben.
3. Sollte in Eil- oder Notfällen oder aus sonstigen produktionstechnischen Gründen (z. B. für die Erledigung wichtiger fristgebundener Aufträge) eine Änderung der vereinbarten Kurzarbeitstage erforderlich werden, bedarf diese der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.

§ 12 Einigungsstelle

1. Bei allen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung, Anwendung und Durchführung dieser Vereinbarung entscheidet, wenn zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat keine Einigung erzielt werden kann, die gem. § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle verbindlich (§ 76 Abs. 5 BetrVG).
2. Für die gegebenenfalls zu bildende Einigungsstelle einigen sich Geschäftsleitung und Betriebsrat auf den Vorsitzenden _____. Die Einigungsstelle besteht aus je drei Beisitzern, die vom Betriebsrat bzw. von der Geschäftsleitung zu benennen sind.

§ 13 Sonstiges

1. Die Wirkung der Betriebsvereinbarung endet mit der Beendigung der Kurzarbeitsperiode und der Abwicklung der sich aus der Betriebsvereinbarung ergebenden Verpflichtungen. Dies gilt jedoch nicht für § 2. In diesem Fall gilt § 77 Abs. 6 BetrVG entsprechend. Sollten sich Betriebsrat und Geschäftsleitung auf eine Verlängerung des Kurzarbeitszeitraums einigen, bleibt die Betriebsvereinbarung für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum in Kraft. Abs. 1 gilt entsprechend.
2. Für Arbeitnehmer günstigere gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen bleiben durch diese Betriebsvereinbarung unberührt.

Ort, Datum

Betriebsrat

Geschäftsleitung