

Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Zwischen

der ... gGmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer, ...

nachfolgend: Arbeitgeber

und

dem Betriebsrat der ... gGmbH, vertr. d. d. Vorsitzenden, ...

nachfolgend: Betriebsrat

wird folgende Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geschlossen:

Präambel

Aufgrund der pandemischen Verbreitung des Covid-19-Virus ist es zu einem *deutlichen Rückgang der Nachfrage unserer betrieblichen Leistungen/Belieferungsempässen gekommen*. Das hat unmittelbare Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf. Eine Verbesserung der betrieblichen Situation ist kurzfristig nicht absehbar. Um den Fortbestand des Betriebes zu sichern und um betriebsbedingte Kündigungen möglichst zu vermeiden, ist die Einführung von Kurzarbeit unumgänglich.

§ 1 Einführung der Kurzarbeit

(1) Für die Zeit von bis wird *für die Arbeitnehmer*innen des gesamten Betriebs/die Arbeitnehmer*innen in der Betriebsabteilung XYZ ...* Kurzarbeit eingeführt.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind *Auszubildende, geringfügig Beschäftigte,¹ Arbeitnehmer*innen in Altersteilzeit sowie die zur Aufrechterhaltung von ... tätigen Arbeitnehmer*innen.²*

§ 2 Umfang der Kurzarbeit

(1) Während des Kurzarbeitszeitraums wird die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit *von ... Stunden auf ... Stunden gesenkt*.

¹ Geringfügig Beschäftigte (sog. 450,00 € Kräfte und kurzzeitig Beschäftigte) sind nicht in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert. Deshalb besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Mit diesen ist zur Verkürzung der Arbeitszeit z. B. eine Ruhensvereinbarung (siehe Muster) zu schließen.

² Die Aufzählung ist lediglich beispielhaft. Wichtig ist, sich darüber klar zu werden, für welche Beschäftigten die Kurzarbeit angeordnet werden soll. Hierzu kann z. B. eine Namensliste der davon Betroffenen erstellt und vereinbart werden.

(2) Die Arbeitszeit wird so verteilt, dass *an den Wochentagen ... jeweils von ... bis ... Uhr gearbeitet wird.*

§ 3 Information des Betriebsrats

(1) Der Betriebsrat wird wöchentlich über die Entwicklung der betrieblichen Situation informiert.

(2) Der Arbeitgeber und der Betriebsrat haben sich wechselseitig von allen wesentlichen Mitteilungen und Informationen, die zwischen ihm und der Agentur für Arbeit gewechselt werden, in Kenntnis zu setzen.

§ 4 Zahlung von Kurzarbeitergeld / Zuschuss³

(1) Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge auf Gewährung von Kurzarbeitergeld.

(2) Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber bei der üblichen Lohnabrechnung im Folgemonat abgerechnet. Kommt es bei der Auszahlung durch die Agentur für Arbeit zu vom Arbeitgeber unverschuldeten Verzögerungen um ein oder zwei Monate und ist der Arbeitgeber zur Vorfinanzierung nicht in der Lage, kann es zu entsprechenden Verzögerungen der Auszahlung kommen, bis das Kurzarbeitergeld abgerechnet und ausgezahlt wird.

(3) Sämtliche Vergütungsbestandteile werden auf Basis der abgeleisteten Kurzarbeit berechnet, sofern sich nicht aus gesetzlichen Regelungen anderes ergibt (z. B. Urlaubsentgelt). Dies gilt insbesondere für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Vergütungsfortzahlung bei sonstiger Arbeitsverhinderung, Entgelt für gesetzliche Feiertage sowie Sonderleistungen, die auf das Kalenderjahr abstellen (Urlaubsgeld, jährliche Sonderzuwendungen, etc.).⁴

§ 5 Überstunden und Auftragsvergabe

Während des Kurzarbeitszeitraumes werden grundsätzlich keine Überstunden und zusätzliche Schichten geleistet. Ausnahmen kommen nur in dringenden betrieblichen Fällen und unter Beachtung der Mitbestimmung des Betriebsrats in Betracht.

³ Teilweise werden, soweit dies die wirtschaftliche Situation des Betriebs zulässt, Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld vereinbart, um den Ausfall des Nettoeinkommens weitergehend zu verringern, z. B.:

Diejenigen Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten eine Ausgleichszahlung in Höhe von % des Unterschiedsbetrages zwischen ihrem bisherigen durchschnittlichen Nettoeinkommen und dem Nettoeinkommen bei Kurzarbeit einschließlich Kurzarbeitergeld.

Eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch Betriebsvereinbarung dürfte nach dem BMF-Schreiben vom 26.05.2020, GZ IV C 4 - S 0174/19/10002 :008, gemeinnützigkeitsrechtlich auch dann unbedenklich sein, wenn auf mehr als 80% aufgestockt wird (vgl. hierzu auch die Fachinformation vom 26.05.2020).

⁴ Je nach dem, was für den Betrieb wirtschaftlich verkraftbar ist, kann selbstverständlich auch vereinbart werden, dass solche Vergütungsbestandteile so berechnet werden, als wäre normal gearbeitet worden.

§ 6 Urlaub

Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer können während der Kurzarbeit Urlaub nehmen. Für die Dauer des Urlaubs sind sie damit von der Kurzarbeit ausgenommen. Der Urlaub wird gewährt, soweit der Urlaubsantrag *spätestens ... Wochen* vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen.

§ 7 Veränderung der Kurzarbeit

- (1) Eine Unterbrechung, Ausweitung oder Verlängerung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.
- (2) In Eil- und Notfällen kann die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum durch den Arbeitgeber abweichend festgelegt werden. Der Betriebsrat ist unverzüglich zu informieren.
- (3) Verbessert sich die Auftragslage, kann die Kurzarbeit vom Arbeitgeber vorzeitig beendet oder der Umfang der Kurzarbeit verringert werden.

§ 8 Inkrafttreten, Geltungsdauer und Nachwirkung

Diese Betriebsvereinbarung tritt *ab dem ... in Kraft* und endet ohne Nachwirkung mit dem vereinbarten Ende des Kurzarbeitszeitraums (§ 1).

Ort, Datum

Arbeitgeber

Betriebsrat

Hinweise zur Verwendung:

Die kursiv gedruckten Stellen im Text sind einzelfallbezogen anzupassen, die fehlenden Daten entsprechend zu ergänzen. Die Fußnoten geben allgemeine Hinweise oder stellen alternative rechtliche Gestaltungen vor. Sie sind vor Abschluss zu entfernen.

Das vorstehende Muster ist im Übrigen lediglich ein Formulierungsvorschlag. Im Einzelfall können weitere Anpassungen erforderlich sein. Eine umfassende rechtliche Beratung wird hierdurch nicht ersetzt. Eine Gewähr für den rechtlichen Bestand der vorgeschlagenen Vereinbarung wird daher nicht übernommen.

Berlin, 09.06.2020

Dr. Ingo Vollgraf

Der PARITÄTISCHE Gesamtverband