

Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit

Zwischen, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführerin, und dem Betriebsrat wird nachstehende Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit mit dem Ziel geschlossen, Entlassungen zu vermeiden.

§ 1 Einführung, Beginn und Dauer

I. In der Zeit vom 17.03.20 bis zunächst 19.04.20 wird Kurzarbeit im ganzen Betrieb eingeführt. Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt.

II. Von der Kurzarbeit sind die in der Anlage namentlich genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen. Die Namenslisten der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden von den Betriebsparteien gemeinsam erstellt.

Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:

1. Auszubildende
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. Geringfügig Beschäftigte
5. Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen.

III. Während des Kurzarbeitszeitraums wird die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit der einzelnen in der Anlage namentlich benannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien individuell gesenkt.

IV. Die Arbeitszeit wird auf die Wochentage von Montag bis Freitag verteilt. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen ist nach Zustimmung des Betriebsrates auch eine andere Verteilung der gekürzten Arbeitszeit auf die Wochentage möglich.

§ 2 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

I. Verbessert sich die Auftragslage, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden.

II. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

III. Ist in Eil-oder Notfällen oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

IV. 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 Betriebsrates

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

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

III. 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

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

II. 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.

III. Während der Kurzarbeit wird bei folgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurz gearbeitet:

1. Jahresurlaub in vollem Umfang
2. Entgelt für gesetzliche Feiertage
3. Vermögenswirksame Leistungen

4. Sonstige Sonderzahlungen
5. Vergütung für gelistete Rufbereitschaft
6. Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge
7. Tarifliche Jahresleistungen

IV. Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit der Umfang und die Höhe der Leistungen (z.B. Urlaubstage oder 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)

I. Diejenigen Arbeitnehmerinnen und 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 mit dem Ziel, während der Kurzarbeit das Nettoentgelt der Betroffenen nicht unter % des bisherigen monatlich durchschnittlichen Nettoentgeltes sinken zu lassen. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erhalten hätte und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.

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

III. Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

§ 7 Überstunden und Auftragsvergabe

I. Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden.

II. Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Unternehmen erledigt werden können, an auswärtige Unternehmen vergeben. Als auswärtige Unternehmen gelten auch rechtlich selbständige Unternehmen, die mit Haus Neuland verbunden sind.

§ 8 Urlaub – Arbeitszeitkonten

I. Übertragener Resturlaub ist ab sofort zu nehmen, es sei denn dem stehen konkrete Urlaubswünsche der Beschäftigten entgegen.

II. 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.

§ 9 Betriebsbedingte Kündigung

Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie sich in Kurzarbeit befinden oder nicht – im gesamten Betrieb nicht zulässig.

(Ort/Datum)

Für die Geschäftsführung

Für den Betriebsrat
(Betriebsratsvorsitzende)