

Zwischen
der GmbH

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und
dem Betriebsrat der GmbH

– nachfolgend Betriebsrat genannt –

wird die nachfolgende Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit geschlossen:

Präambel

Aufgrund noch nicht feststehender und abgeschlossener Aufträge läuft die Fertigung beim Arbeitgeber zum aus. Dieses hat unmittelbare Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf im Betrieb. Eine Verbesserung der Auftragslage ist kurzfristig nicht absehbar. Um den Fortbestand des Betriebes zu sichern und um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, ist deshalb die Einführung von Kurzarbeit erforderlich. Die Kurzarbeit wird dergestalt eingeführt, dass für die betroffenen Arbeitnehmer die Arbeitszeit auf null reduziert wird.

Vorab wird darauf hingewiesen, dass zur besseren Lesbarkeit in dieser Betriebsvereinbarung das generische Maskulinum verwendet wird. Eine Benachteiligung iSv § 1 AGG, gleich welcher Art, von Arbeitnehmern ist damit nicht intendiert.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für den Betrieb
- (2) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von
 - (a) leitenden Angestellten iSd § 5 Abs. 3 BetrVG
 - (b) Praktikanten
 - (c) Auszubildenden.

§ 2 Einführung der Kurzarbeit

- (1) Kurzarbeit wird in folgenden Abteilungen eingeführt:
- (2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:
 - Auszubildende;
 - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet;
 - befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Zeitraum der Kurzarbeit verlängert werden;
 - schwangere Frauen oder werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in dem Ermessungszeitraum des Elterngeldes gem. § 2 BEEG fallen wird;
 - Arbeitnehmer in Altersteilzeit;
 - geringfügig Beschäftigte;
 - Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen (§ 98 SGB III).

§ 3 Beginn der Kurzarbeit

Kurzarbeit wird für die Zeit ab dem eingeführt.

§ 4 Dauer der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit soll durchgeführt werden bis zum

§ 5 Umfang der Kurzarbeit

Für die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer gilt Kurzarbeit Null.

§ 6 Änderung und Beendigung der Kurzarbeit

(1) Verbessert sich die Auftragslage, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden.²¹⁷

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

(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. Bei Unterbrechung oder der vorzeitigen Beendigung der Kurzarbeit ist gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von drei Tagen einzuhalten.

§ 7 Anzeige bei der Agentur für Arbeit

(1) Der Arbeitgeber wird unverzüglich der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld stellen.

(2) Der Betriebsrat erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen des Schriftsatzwechsels mit der Agentur für Arbeit. Der Arbeitgeber wird den Betriebsrat über den Inhalt der Gespräche unterrichten.

§ 8 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

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

(2) Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten monatlich die der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung. Soweit „Kurzarbeit Null“ besteht, erhalten die Arbeitnehmer ausschließlich das Kurzarbeitergeld.

(3) Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeitergeld wird unter der Bedingung seitens des Betriebsrats erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt.²¹⁸ Sollte die Agentur für Arbeit – gleich aus welchem Grund – die Zahlung von Kurzarbeitergeld ablehnen, wird den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern während der Kurzarbeitszeit die volle Vergütung gezahlt.

(4) Während der Kurzarbeit werden nachfolgende Vergütungsbestandteile so berechnet, als wäre normal gearbeitet worden:

- Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld;
- Entgelt für gesetzliche Feiertage;
- vermögenswirksame Leistungen;
- Weihnachtsgeld;
- sonstige Sonderzahlungen;

²¹⁷ Bei einer vorzeitigen Beendigung der Kurzarbeit und Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit lehnt das BAG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ab. Durch den Abbau der Kurzarbeit werde nicht die betriebsübliche Arbeitszeit, sondern die vorübergehende Ausnahme-Arbeitszeit verändert (vgl. BAG 11.7.1990 – 5 AZR 557/89, NZA 1991, 67; 21.11.1978 – 1 ABR 67/76, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 2; aA *Fitting* BetrVG § 87 Rn. 151; Küttner Personalbuch 2019/*Kreitner* „Kurzarbeit“ Rn. 9).

²¹⁸ Das LAG Köln vertritt in diesem Zusammenhang die Auffassung, dass der Betriebsrat nicht dazu berechtigt ist, seine Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit von der Gewährung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit abhängig zu machen. Ein Mitbestimmungsrecht über Entgeltfragen nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bestehe nicht (vgl. LAG Köln 14.6.1989 – 2 TaBV 17/89, NZA 1989, 939).

- Lohn- und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie die Vergütungsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung.

(5) Soweit nach einer evtl. Beendigung der Kurzarbeit evtl. Leistungen (zB Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung oÄ) von Zeiträumen abhängen, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

§ 9 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)

(1) Diejenigen Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes auf % des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen Nettoeinkommen und dem tatsächlichen Nettoeinkommen nach Einführung von Kurzarbeit einschließlich des Kurzarbeitergeldes.

(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 Lohn- und Gehaltsabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

§ 10 Überstunden und Auftragsvergabe

(1) Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden.

(2) Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Unternehmen erledigt werden können, an auswärtige Unternehmen vergeben.

§ 11 Urlaub/Arbeitszeitkonten

(1) Vorhandener Resturlaub ist bis zum zu nehmen. Dies gilt nur, wenn dem keine Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen.

(2) Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut.

§ 12 Betriebsbedingte Kündigungen

(1) Während der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen nicht zulässig.

(2) Davon ausgenommen sind Arbeitnehmer, bei denen einseitig durch den Arbeitgeber die Anordnung von Kurzarbeit aufgrund dieser Betriebsvereinbarung nicht durchgesetzt werden kann, oder Arbeitnehmer, die der Anordnung von Kurzarbeit aufgrund dieser Betriebsvereinbarung widersprechen.

§ 13 Interessenausgleich/Sozialplan

(1) Sind bis zum keine weiteren rechtsverbindlichen Aufträge vorhanden, verpflichten Arbeitgeber und Betriebsrat sich, bis zum eine Vereinbarung über einen Personalabbau hinsichtlich nachfolgenden Umfangs zu vereinbaren:

- Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen werden gekündigt.
- Es werden keine Arbeitnehmer befristet beschäftigt.
- Es werden keine Leiharbeiter beschäftigt.

(2) Hinsichtlich des abzuschließenden Sozialplans vereinbaren die Parteien bereits jetzt nachfolgende Eckdaten:

.....

(3) Sollten die Parteien bis zu dem vorgenannten Stichtag keine Einigung erzielt haben, stimmen sie darin überein, dass der Arbeitgeber die avisierten betriebsbedingten Kündigungen aussprechen darf.

(4) Ist individualrechtlich die Anordnung von Kurzarbeit bei Arbeitnehmern nicht möglich oder widersetzen sich Arbeitnehmer der Anordnung von Kurzarbeit, ist der Arbeitgeber berechtigt, eine betriebsbedingte Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auszusprechen. Dergestalt gekündigte Arbeitnehmer haben einen Abfindungsanspruch in Höhe von Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr.

(5) Maßgeblich für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der Zeitraum zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft und dem Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht oder geruht hat, werden nicht mitgerechnet. Dies gilt nicht für Mutterschutz- und Elternzeiten nach dem MuSchG bzw. dem BEEG. Die Betriebszugehörigkeit wird bis auf zwei Stellen nach dem Komma berechnet und in Ansatz gebracht.

(6) Bruttomonatsverdienst iSd Vereinbarung ist das in dem Kalendermonat, in dem die Kündigung ausgesprochen wurde, gezahlte Brutto-Monatsgehalt. Vermögenswirksame Leistungen, Sonderzahlungen, Leistungsentgelt, Zuschläge, Mehrarbeitsvergütung etc. sind dabei nicht zu berücksichtigen.

§ 14 Inkrafttreten und Geltungsdauer

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem 1.7.2019 in Kraft.

(2) Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

(3) Für den Fall der Kündigung gilt diese Betriebsvereinbarung solange weiter, bis sie durch eine anderweitige Vereinbarung der Betriebsparteien oder durch Spruch einer Einigungsstelle ersetzt wird.

§ 15 Schriftform

Die Kündigung oder die Änderung dieser Betriebsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

§ 16 Salvatorische Klausel

Etwaige ungültige Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung berühren nicht die Wirksamkeit der Vereinbarung im Ganzen. Sollten Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, oder sollten sich in dieser Betriebsvereinbarung Lücken herausstellen, wird infolgedessen die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An Stelle der unwirksamen Bestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die, soweit rechtlich zulässig, dem am nächsten kommt, was die Betriebsparteien gewollt hätten, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

....., den

Arbeitgeber _____ Betriebsrat