

Muster - Betriebsvereinbarung für Betriebe im Gebäudereiniger-Handwerk zur Einführung von Kurzarbeit im Rahmen der besonderen Bedingungen mit Corona-Pandemie

Zwischen

der Firma...vertreten durch Geschäftsführer...

und

dem Betriebsrat der Firma...vertreten durch Betriebsratsvorsitzenden, stellv. Betriebsratsvorsitzen-
den

wir folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Aufgrund der stetigen Ausbreitung des Coronavirus und der temporären teilweisen oder vollständigen Schließung nachstehender Objekte, ist die Einführung von Kurzarbeit erforderlich:

Hier sollte die Art der Objekte benannt werden, die in der Firma betroffen sind oder sein werden z.B. Schulschließungen, keine Nachfrage von Kunden, reduzierte Reinigung durch Home-Office bei den Kunden oder ähnliches.

Voraussetzung ist, dass der Personalbedarf stark gesunken ist und der Arbeitgeber den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs nicht durch die Zuweisung anderer vertraglich geschuldeter Tätigkeiten kompensieren kann, z.B. Notbetrieb in Kliniken, Kindertagesstätten, Desinfektionsarbeiten in Objekten, Grundreinigungsarbeiten oder ähnliches.

Hier gilt der Grundsatz, zumutbare Beschäftigung vor Kurzarbeit, um finanzielle Nachteile möglichst zu vermeiden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sehen die vertragsschließenden Parteien die finanzielle Absicherung der Beschäftigten als einen wichtigen Punkt, der zu regeln ist.

Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen und Sicherung der Beschäftigungsstruktur haben sich die Parteien entschieden Kurzarbeit einzuführen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Persönlicher Geltungsbereich: Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit Ausnahme der leitenden Angestellten i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG.
- (2) Betrieblicher Geltungsbereich: **[Hier müssen die Betriebe oder Betriebsteile angeführt werden, die von der Kurzarbeit betroffen sein können.]**
- (3) Sachlicher Geltungsbereich: Nicht unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen Beschäftigte, deren Beschäftigungsmöglichkeit aus unmittelbaren Gründen der Corona Pandemie

entfällt. Dies ist insbesondere der Fall bei behördlicherseits angeordneten Betriebsschließungen oder einer individuell angeordneten Quarantäne, da hier andere rechtliche Maßnahmen greifen.

§ 2 Einführung der Kurzarbeit

- (1) Für die Zeit vom.....bis vorerst.....wird Kurzarbeit für die Betriebe, bzw. Betriebsabteilungen eingeführt, die sich aus der Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung ergeben. Die betroffenen Betriebe, bzw. Betriebsabteilungen werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat festgelegt. Hierbei ist Grund und Umfang des vorübergehenden Arbeitsausfalls mit dem Betriebsrat zu erörtern und in Anlage 1 zu dokumentieren. Anlage 1 wird befristet abgeschlossen.
- (2) Sollte bis zum Ablauf der vorgenannten Frist weiterhin der Bedarf nach Kurzarbeit bestehen kann Anlage 1 unter der beschriebenen Beteiligung des Betriebsrats angepasst und verlängert werden.
- (3) Es ist immer zu prüfen, ob eine Beschäftigung in anderen Objekten oder mit anderen Tätigkeiten möglich ist. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge einbringen, die geprüft werden müssen
- (4) Von der Kurzarbeit sind die in der Anlage 2 namentlich genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen. Die Namenslisten der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden von den Betriebsparteien gemeinsam erstellt bzw. abgestimmt.
- (5) Hierbei ist der jeweilige individuelle Umfang der notwendigen Kurzarbeit. Im ersten Schritt soll eine Kurzarbeit von 40 % - Anteil nicht unterschritten werden.
- (6) Ist in einzelnen Betriebsabteilungen eine Kurzarbeit bis zu Null-Stunden notwendig, werden diese Beschäftigten gesondert informiert und sie werden vorrangig wieder eingesetzt, wenn sich Arbeitsmöglichkeiten in zumutbarem Umfeld ergeben.
- (7) Grundsätzlich ist auf eine gleichmäßige Beteiligung an der Kurzarbeit zu achten und es wird ein Rotationsverfahren durchgeführt, so dass Beschäftigte immer wieder in Arbeit kommen und die Last der Kurzarbeit gerechter verteilt wird. Soziale Belange sollen Berücksichtigung finden.
- (8) Anlage 2 wird analog zu Anlage 1 erstellt. Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:
 1. Auszubildende und BA-bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal;
 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. Beschäftigte in Altersteilzeit;

5. Geringfügig Beschäftigte;

6. Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen.

§ 3 Genehmigung der Kurzarbeit

Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Bundesagentur für Arbeit die Kurzarbeit genehmigt.

§ 4 Information des Betriebsrats

- (1) Der Betriebsrat wird wöchentlich über die Entwicklung der Auftragslage informiert.
- (2) Eine Unterbrechung, Ausweitung oder Verlängerung der Kurzarbeit ist nur unter Wahrung der Mitbestimmung des Betriebsrats möglich.

§ 5 Anzeige, Beantragung, Abrechnung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld (KUG)

- (1) Der Arbeitgeber zeigt unverzüglich nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung bei der Agentur für Arbeit den erheblichen Arbeitsausfall gem. § 99 SGB III an. Der Betriebsrat stellt dem Arbeitgeber eine Stellungnahme zur Verfügung, dass der Arbeitsausfall unvermeidbar ist, weil alle zulässigen Möglichkeiten den Arbeitsausfall zu vermeiden ausgeschöpft sind.
- (2) Der Betriebsrat nimmt mit bis zu zwei Mitgliedern an den Gesprächen der Geschäftsführung mit der Agentur für Arbeit teil. Er erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.
- (3) Der Arbeitgeber stellt bei der zuständigen Agentur für Arbeit den Leistungsantrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld für die nach dieser Betriebsvereinbarung von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer.
- (4) Der Arbeitgeber wird das Kurzarbeitergeld errechnen und an die Arbeitnehmer mit der Lohnzahlung für den Monat in dem die Kurzarbeit anfällt, auszahlen. Dies gilt unabhängig von dem Zah-

lungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit. In atypischen Fällen, wie beispielsweise einer Entgeltabrechnung auf Provisionsbasis, bei regelmäßigen Überstunden wird das Durchschnittsentgelt des letzten halben Jahres zu Grunde gelegt. Hiervon unabhängig ist die Erstattungsmöglichkeit durch die BA.

(5) Sollte die Agentur für Arbeit aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, die Gewährung von Kurzarbeitergeld verweigern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern die Vergütung zu zahlen, die sie ohne Verkürzung der Arbeitszeit erhalten hätten.

(6) Auf folgende Leistungen hat die Anordnung von Kurzarbeit keine Auswirkungen:

1. Tariflicher, bzw. vereinbarter Jahresurlaub
2. Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld
3. Entgelt für gesetzliche Feiertage
4. Vermögenswirksame Leistungen
5. Weihnachtsgeld
6. Sonstige Sonderzahlungen
7. Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge
8. Geldzahlungen für Freischichten
9. Tarifliche Jahresleistungen

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

§ 6 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KUG)

- (1) Im Rahmen der Fürsorgepflicht und zur finanziellen Absicherung der Beschäftigten einigen sich die beiden Parteien auf eine Zulage zum KUG.
- (2) Die Aufstockung erfolgt im ersten Schritt bis zu einer monatlichen Höhe, die zu dem individuellen regelmäßigen Nettoeinkommen führt.
- (3) Sollte der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit die 50% übersteigen, wird die Höhe unter Punkt 2 neu verhandelt.

§ 7 Überstunden und Auftragsvergabe

- (1) Für Arbeitnehmer/innen, die in Kurzarbeit beschäftigt werden, dürfen Überstunden nur in dringenden Ausnahmefällen angeordnet werden. Die Anordnung bedarf in jedem Fall der Zustimmung des Betriebsrates. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG bleiben im Übrigen unberührt.
- (2) Sollten Überstunden notwendig sein, erfolgt eine Abrechnung und Auszahlung der tatsächlich geleisteten Stunden mit der Lohnabrechnung des Monats, in der die Überstunden geleistet wurden.
- (3) Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Unternehmen erledigt werden können, an auswärtige Unternehmen vergeben. Als auswärtige Unternehmen gelten auch gesellschaftlich verbundene Unternehmen.

§ 8 Urlaub

- (1) Aus dem Vorjahr übertragener Urlaub ist bis zum zu gewähren und zu nehmen.
- (2) Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer können während der Kurzarbeit Urlaub nehmen. Der Urlaub ist zu gewähren, soweit der Urlaubsantrag spätestens (...) Wochen vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Arbeitnehmer, denen vor Abschluss dieser Betriebsvereinbarung Urlaub gewährt wurde, sind für die Dauer des gewährten Urlaubs von der Kurzarbeit ausgenommen.

§ 9 Beschäftigungsschutz

- (1) Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung werden betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.
- (2) Dieser Beschäftigungsschutz gilt nicht bei für Maßnahmen, die nicht im Zusammenhang zu der angeordneten Kurzarbeit stehen, wie betriebsbedingten Änderungskündigungen, Entlassungen aufgrund von Betriebsänderungen oder im Wege einer Massenentlassung.

§ 10 Veränderung der Kurzarbeit

- (1) Sollten sich Änderungen gegenüber den Kurzarbeitsplanungen ergeben, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten, damit die Betriebsvereinbarung den tatsächlichen Bedürfnissen angepasst werden kann. Eine Anpassung der Anlagen 1 und 2 hat zu erfolgen.
- (2) Ist in Eil- oder Notfällen oder aus sonstigen betrieblichen Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

§ 11 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Diese Betriebsvereinbarung beginnt und endet mit Beginn bzw. Ablauf der Kurzarbeitsphase nach **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** dieser Vereinbarung. Eine ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen.
- (2) Soweit Betriebsvereinbarungen, insbesondere betriebliche Arbeitszeitregelungen den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung entgegenstehen, werden sie für die Dauer insoweit und für die Dauer der Kurzarbeit außer Kraft gesetzt.

§ 12 Schlussbestimmungen

Sollte eine Vorschrift dieser Betriebsvereinbarung nicht geltendem Recht entsprechen, so ist die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung insgesamt nicht berührt. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der ersetzenden Regelung gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

