**Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit in Zeiten der**

**Corona-Pandemie**

Zwischen

der…………………………………………………………………………….…….Einrichtung und

der Mitarbeitervertretung der………………………………………………………Einrichtung

wird vor dem Hintergrund der Corona-Krise auf der Grundlage des § 5 der Anlage 5 AVR und unter Berücksichtigung der vom Gesetzgeber am 13.03.2020 beschlossenen Erleichterungen zur Einführung von Kurzarbeit nach § 95 ff. SGB III folgende Dienstvereinbarung geschlossen.[[1]](#footnote-1)

**Präambel**

Aufgrund der Corona-Krise und der damit verbundenen (behördlichen) Maßnahme der……………………..

- ist auch in der Einrichtung der Arbeitsanfall erheblich zurückgegangen, was unmittelbare Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf in der Einrichtung hat.

- muss die Einrichtung vorübergehend schließen.

Da im Anschluss an die Corona-Krise wieder mit einem Anstieg des Arbeitsanfalls zu rechnen ist und um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, wird mit der nachfolgenden Dienstvereinbarung vorübergehend Kurzarbeit eingeführt, um auf den erheblichen/vollständigen Arbeitsausfall zu reagieren.

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter in der Einrichtung. Ausgenommen sind leitende Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 2 MAVO, Mitarbeiter, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen, sowie Auszubildende nach Anlage 7 AVR.

Die Dienstgeberin erklärt, mit leitenden Mitarbeitern eine gegebenenfalls erforderliche Einführung von Kurzarbeit einzelvertraglich zu regeln.

**§ 2 Einführung von Kurzarbeit**

Mit Wirkung vom…………………………wird in der Einrichtung Kurzarbeit eingeführt. Die Kurzarbeit gilt für alle in § 3 aufgeführten Betriebsabteilungen/Arbeitnehmer.

Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:

a) Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Werkstudenten und das mit der Ausbildung beauftragte Personal, sofern die Auszubildenden in der Einrichtung anwesend sind;

b) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet;

c) Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fallen wird;

d) Geringfügig Beschäftigte; wenn keine Sozialversicherungspflicht besteht. Sollte ein Geringfügig Beschäftigter Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig sein (z.B. bei Miet- oder Kapitaleinnahmen) ist er gesetzlich oder tariflich nicht von Kurzarbeit ausgenommen.

e) Arbeitnehmer, die eine Förderung nach § 16 i SGB II von den Kommunen erhalten

f) Mitarbeiter in Altersteilzeit

**§ 3 Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 1 der Anlage 5 AVR beträgt während der Kurzarbeit ……………………Stunden.

Die Arbeitszeit wird wie folgt verteilt:..………………………………………………………………

*Bsp.*

*Die Arbeitszeit wird so verteilt, dass*

*– die Mitarbeiter (der Abteilung) …… täglich von ……….. Uhr bis……….. Uhr arbeiten; – die Mitarbeiter…….…… jeweils montags, mittwochs und donnerstags arbeiten.*

*Bei „Kurzarbeit Null“:*

Im Monat/ in den Monaten…………wird wegen Kurzarbeit in der ganzen Einrichtung / in den Abteilungen…………nicht gearbeitet.

*Alternativ:*

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird während der Kurzarbeit in der Betriebsabteilung .… von … Stunden auf … Stunden, in der Betriebsabteilung …. von …. auf … verringert. Die unterschiedliche Reduzierung der Arbeitszeit erklärt sich damit, dass…. In der Betriebsabteilung … werden nicht alle Mitarbeiter\*innen in Kurzarbeit arbeiten, weil …. . Kurzarbeiten werden namentlich folgende Mitarbeiter\*innen :….

Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung durch den Dienstgeber abweichend festgelegt werden. Die §§ 33 Abs.5 und 36 Abs.6 MAVO bleiben hiervon unberührt.

**§ 4 Zahlung von Kurzarbeitergeld**

Der Dienstgeber stellt bei der Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge zur Gewährung von

Kurzarbeitergeld. Der Dienstgeber wird daneben prüfen, ob weitergehende Ansprüche nach § 56

IfSG in Betracht kommen und diese bei Vorliegen der Voraussetzungen berücksichtigen. Die

betroffenen Mitarbeiter und die Mitarbeitervertretung werden fortlaufend informiert.

Das Kurzarbeitergeld wird von dem Dienstgeber, unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die

Agentur für Arbeit, im monatlichen Lohnabrechnungslauf ausgezahlt.

Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld aus einem vom Dienstgeber zu

vertretenden Grund, so ist die volle Arbeitsvergütung während der Kurzarbeitszeit zu zahlen.

Die von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter erhalten vom Dienstgeber monatlich die der

verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung.

Sämtliche Vergütungsbestandteile werden auf Basis der abgeleisteten Kurzarbeit berechnet, sofern

sich nicht aus gesetzlichen Regelungen anderes ergibt (beispielsweise Urlaubsentgelt). Dies gilt

insbesondere für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Vergütungsfortfall durch sonstige

Arbeitsverhinderung, Entgelt für gesetzliche Feiertage.

Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit die Höhe der Leistungen (z.B. Urlaubsentgelt,

Entgeltfortzahlung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die

Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

**§ 5 Aufstockungszahlungen des Dienstgebers**

Die Mitarbeiter\*innen, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Dienstgeberzusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf …% des Nettoentgelts, dass er in den letzten drei vollen Kalendermonaten vor der Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt leistungs- und erfolgsabhängige Entgelte und jährliche Sonderzahlungen unberücksichtigt.

**§ 6 Mehrarbeit und Überstunden**

Mehrarbeit bzw. Überstunden werden während der Zeit der Kurzarbeit weder angeordnet noch vergütet.

**§ 7 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit**

Die Kurzarbeit endet spätestens am………………………

Sollte die wirtschaftliche Entwicklung der Einrichtung sich unvorhergesehen verbessern, kann die Kurzarbeit unter Einbeziehung der Mitarbeitervertretung vorzeitig beendet werden.

Sollte die Kurzarbeit verlängert oder der Umfang der Kurzarbeit verändert werden müssen, hat die Dienstgeberin die Mitarbeitervertretung unverzüglich zu unterrichten, damit die Dienstvereinbarung den tatsächlichen Bedürfnissen angepasst werden kann. Für die Verlängerung der Kurzarbeit ist die tarifliche Ankündigungsfrist zu beachten.

**§ 8 Betriebsbedingte Kündigungen**

Der Dienstgeber verpflichtet sich während der Kurzarbeitsperiode keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Ausgenommen hiervon sind betriebsbedingte Kündigungen, die in keinem Zusammenhang mit der Kurzarbeit stehen. Die Kündigung aus einem anderen Grund bleibt unberührt.

**§ 9 Salvatorische Klausel**

Etwaige ungültige Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung berühren nicht die Wirksamkeit der Vereinbarung im Ganzen. Sollten Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, oder sollten sich in dieser Dienstvereinbarung 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 Dienstgeberin und Mitarbeitervertretung gewollt hätten, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

**§ 8 Sonstiges**

Diese Dienstvereinbarung endet mit Ablauf der Kurzarbeitsperiode.

Die Mitarbeitervertretung verpflichtet sich, die nach dem Vordruck der Agentur für Arbeit von der Betriebsvertretung auszufüllenden Daten unverzüglich und schnellstmöglich einzutragen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum Unterschriften

1. Soweit in §°5 der Anlage 5 AVR Formulierungen enthalten sind, die von den am 13.03.2020 beschlossenen Erleichterungen zur Einführung von Kurzarbeit abweichen, handelt es sich um deklaratorische Formulierungen, die lediglich den früheren Gesetzestext wiedergeben, aber keine eigenständigen Voraussetzungen für Kurzarbeit schaffen sollten. Insoweit ist §°5 Abs. 1 der Anlage 5 AVR dahingehend auszulegen, dass ein vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen von Absatz 1 – bereits dann vorliegt, wenn mindestens zehn Prozent der beschäftigten Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall von jeweils mehr als 10 v.H. ihrer monatlichen Bruttovergütung betroffen sind. Darüber hinaus ist §°5 Abs. 3 der Anlage 5 AVR für die Dauer der Geltung der am 13.03.2020 beschlossenen Erleichterungen keine Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit. [↑](#footnote-ref-1)