

Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD zur Kurzarbeit gemäß § 20 TV DN

Zwischen

der,
vertreten durch

und

der Mitarbeitervertretung,
vertreten durch

wird folgende Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD i.V.m. § 20 TV DN zur Kurzarbeit getroffen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten der Einrichtung am Standort

Folgende Beschäftigtengruppen fallen nicht unter den Geltungsbereich der Vereinbarung:

- Angehörige der Dienststelleleitung gem. § 4 MVG-EKD
- Leiharbeiter/innen
- Beschäftigte in Altersteilzeit
- Beschäftigte in einem gekündigten Arbeitsverhältnis bzw. nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages
- Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten Ausbilder

§ 2 Beginn und Dauer der Kurzarbeit

1. Die Kurzarbeit wird zunächst für den Zeitraum vom bis eingeführt. Bei fortbestehenden Beschäftigungsproblemen wird die Dienstvereinbarung über diesen Zeitpunkt hinaus unverändert fortgeführt, sofern die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Bei Nichteinigung über die Fortsetzung der Kurzarbeit über den vereinbarten Zeitrahmen hinaus entscheidet die Einigungsstelle.
2. Die Mitarbeitervertretung und der Arbeitgeber können jederzeit einvernehmlich eine Verlängerung oder Verkürzung der vereinbarten Dauer der Kurzarbeit vereinbaren.

§ 3 Tatsächlicher Umfang der Kurzarbeit

1. Über den konkreten Umfang der erforderlichen Kurzarbeit treffen die Vereinbarungspartner unter Berücksichtigung der jeweiligen Auslastung bis

spätestens zum 20. des Vormonates eine schriftliche Vereinbarung.

2. Je nach Auftragslage kann der Umfang der Kurzarbeit im Einvernehmen der Vereinbarungspartner auch danach jederzeit verlängert oder verkürzt werden.
3. Bei Nichteinigung über den Umfang oder die Lage der erforderlichen Kurzarbeit im Folgemonat gelten die tariflichen und gesetzlichen Regelungen.

§ 4 Persönliche Einbeziehung in die Kurzarbeit

1. Die Vereinbarungspartner treffen jeweils bis spätestens zum 20. des Vormonates, eine schriftliche Vereinbarung darüber, welche Beschäftigten auf Grund der aktuellen Auftragsituation im Folgemonat persönlich in die Kurzarbeit einbezogen werden.
2. In die Kurzarbeit sind grundsätzlich alle Beschäftigten gleichmäßig einzubeziehen, sofern nicht besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten einzelner Arbeitnehmer eine unterschiedliche Behandlung erforderlich machen. Abweichend von diesem Grundsatz sollen folgende Beschäftigtengruppen in der Regel nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden:

(1) Arbeitnehmer bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Kurzarbeitergeldbezug nicht vorliegen

(2) Teilnehmer an mehrtägigen externen Fortbildungen oder Dienstreisen

(3) werdende Eltern ab dem Zeitpunkt der Anzeige der Schwangerschaft, sofern sich die werdende Mutter nachweislich mindestens in der 13. Schwangerschaftswoche befindet und das werdende Elternteil erklärt, für das erste Jahr nach der Geburt des Kindes eine Elternzeit von mindestens 4 Monaten in Anspruch zu nehmen

(4) Mitarbeitervertreter/innen und Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, sofern ihre Anwesenheit im Betrieb zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist

(5) Persönliche Härtefälle (z. B. finanzielle Notlage, evtl. Teilzeitbeschäftigung)

§ 5 Festlegung der Ausfallzeiten

1. Die für die einzelnen Beschäftigten während der Kurzarbeit geltenden Arbeitszeiten werden von den Vereinbarungspartnern bis zum 20. des Vormonates einvernehmlich schriftlich festgelegt und den Betroffenen schriftlich mitgeteilt. Bei der Festlegung der Ausfallzeiten gelten folgende Grundsätze:

(1) Der Arbeitsausfall wird in ganzen Tagen zusammengefasst. Zur

Erreichung arbeitsfreier Tage kann auch eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

- (2) Der Arbeitsausfall wird zeitlich so gelegt, dass er an Tagen vor und/oder nach Wochenenden und/oder Feiertagen stattfindet, sofern nicht dringende betriebliche und/oder persönliche Belange entgegenstehen.
2. Die Absage von geplanten Ausfalltagen ist mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zulässig. Zur Gewährleistung der Planungssicherheit der Beschäftigten können diese bei Absage eines Ausfalltages stattdessen Urlaub in Anspruch nehmen.
3. Zusätzliche Ausfallzeiten können zwischen den Vereinbarungspartner jederzeit einvernehmlich schriftlich vereinbart werden.

§ 6 Information der Mitarbeitervertretung

1. Der Mitarbeitervertretung werden zur Beurteilung des erforderlichen Umfangs der Kurzarbeit wöchentlich Unterlagen zu Beschäftigungsstand, abgeschlossenen Ausscheidensvereinbarungen und Eigenkündigungen, Auftragsbestand, Lagerbestand und Umsatzentwicklung zur Verfügung gestellt.
2. Die Geschäftsführung berät mit der Mitarbeitervertretung in regelmäßigen Gesprächen über die konkreten Zukunftsperspektiven des Standorts. Ziel der Beratungen ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung über eine langfristige Sicherung der Beschäftigung.
3. Abstimmungsgespräche über Rahmenbedingungen der Kurzarbeit mit der Agentur für Arbeit finden gemeinsam mit einem von der Mitarbeitervertretung bestimmten Mitglied der Mitarbeitervertretung statt. Der gesamte Schriftverkehr mit der Agentur für Arbeit wird der Mitarbeitervertretung unaufgefordert und unverzüglich in Kopie überlassen.
4. Die Mitarbeitervertretung ist bei Abwesenheit während der Kurzarbeit in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zusätzlich auch unter der Privatanschrift des Betriebsratsvorsitzenden zu informieren. Die Mitarbeitervertretung kann abweichend hiervon eine andere Kontaktadresse benennen. Fristen beginnen erst mit Zugang an der Privatanschrift zu laufen, sofern der/die Mitarbeitervertretungsvorsitzende nicht zuvor nachweislich anderweitig vom Arbeitgeber informiert worden ist.

§ 7 Urlaub

Die Beschäftigten können statt Kurzarbeit Urlaub in Anspruch nehmen.

§ 8 Zeitkonten

1. Bestehende Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit gelten auch während der Kurzarbeit, sofern in diesen Betriebsvereinbarungen nichts Abweichendes geregelt ist.
2. Gleitzeitguthaben können auch an Kurzarbeitstagen im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung abgebaut werden. In diesem Fall erfolgt keine Entgeltkürzung.
3. Der Abbau von Gleitzeit ist an Tagen, die nicht auf einen Kurzarbeitstag fallen, jederzeit möglich.
4. Die gem. § 96 Abs. 4 SGB III geschützten Zeitguthaben müssen nicht abgebaut werden.

§ 9 Keine Auswirkung der Kurzarbeit auf sonstige Leistungen

1. Die Einbeziehung in die Kurzarbeit wirkt sich nicht mindernd auf den Urlaubsanspruch, das Urlaubsentgelt, betriebliche Sonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen, Beiträge zur Altersversorgung, Erfolgsbeteiligungen, die Anzahl von Freischichten u.ä. aus.
2. Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit die Höhe von Leistungen (z.B. Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Alterssicherung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

§ 10 Auszahlung des Kurzarbeitergeldes

1. Die Geschäftsleitung stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. 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.
2. Das Kurzarbeitergeld bzw. Krankengeldzahlungen gem. § 47b SGB V sowie der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld werden vom Betrieb mit der üblichen Entgeltabrechnung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit bzw. der Krankenkasse.
3. Die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten zusätzlich einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld in Höhe von EUR pro ausgefallener Arbeitsstunde.
4. Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden verdiente Vergütungen,

Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen. Die konkrete Berechnung ist den Beschäftigten auf Antrag schriftlich zu erläutern.

§ 11 Entgeltumwandlung

Die von den Beschäftigten ggf. in Anspruch genommene Entgeltumwandlung wird auf Antrag des Betroffenen ausgesetzt, sofern die andere Partei der zugrundeliegenden Vereinbarung mit dem Arbeitgeber hiermit einverstanden ist.

§ 12 Ausschluss ordentlicher Kündigungen

Während der Dauer der Kurzarbeit und in den ersten sechs Monaten nach Beendigung der Kurzarbeit werden keine ordentlichen Kündigungen ausgesprochen.

§ 13 Ausschluss von Fremdvergabe

Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufgaben und Arbeiten, die auch im Unternehmen erledigt werden können, über bereits bestehende Vereinbarungen mit Dritten hinaus an andere Unternehmen vergeben.

§ 14 Meinungsverschiedenheiten

Bei allen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung, Anwendung oder Durchführung dieser Vereinbarung entscheidet, wenn zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Arbeitgeber keine Einigung erzielt werden kann, die gem. § 36a BetrVG zu bildende Einigungsstelle.

§ 15 Salvatorische Klausel

Sollten Teile dieser Vereinbarung unwirksam, oder nichtig, sein, so wird dadurch nicht die Wirksamkeit der übrigen Teile berührt. Für die unwirksamen Teile gilt das, was die Parteien, in Kenntnis der Unwirksamkeit, stattdessen, vereinbart hätten.

....., den

.....
Geschäftsführung

^

.....
Mitarbeitervertretung