



Einführung von Kurzarbeit gemäß § 2 Ziffer 6 MTV Metallhandwerk Schleswig-Holstein:

„Im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung bzw. der Belegschaft kann erforderlichenfalls für die gesamte Belegschaft oder einzelne Betriebszweige die regelmäßige Arbeitszeit vorübergehend herabgesetzt werden.

Zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedarf es nicht der Einhaltung der Kündigungsfrist, jedoch muss zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der vereinbarten Kurzarbeit eine Ankündigungsfrist von fünf Arbeitstagen liegen.

Kommt eine Vereinbarung über die Kurzarbeit nicht zustande, so kann der Arbeitgeber oder sein Beauftragter die Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von zehn Kalendertagen herabsetzen (angeordnete Kurzarbeit). Eine Einführung oder Anordnung von Kurzarbeit ist nur dann möglich, wenn die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach den gesetzlichen Bestimmungen sichergestellt ist. Bei Nichtgewährung von Kurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber die entstehende Lohndifferenz zu tragen.“

Der Tarifvertrag sieht also einmal die Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit vor. Falls es zu keiner Einigung hierüber kommt, kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit einseitig anordnen.

I. Einvernehmliche Einführung von Kurzarbeit

1. In Betrieben ohne Betriebsrat:

Dort muss die Vereinbarung mit den Arbeitnehmern wie folgt lauten (es kann auch eine einzige Vereinbarung sein, die die betreffenden Arbeitnehmer und der Arbeitgeber gemeinsam auf einer Urkunde unterzeichnen; in diesem Fall könnte die Namensnennung der betroffenen Arbeitnehmer mit Anschriften der Deutlichkeit halber vorweg erfolgen):

„Herr/Frau, wohnhaft in und der Arbeitgeber Firma, sind sich über die Erforderlichkeit der Einführung von Kurzarbeit während der Corona-Pandemie einig.

Mit Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld soll die wirtschaftliche Existenz des Betriebes sichergestellt werden.

Der Arbeitgeber beabsichtigt daher, zwischen dem und dem Kurzarbeit mit rechtzeitiger Anzeige bei der Agentur für Arbeit (§§ 95 SGB III) einzuführen; Kurzarbeit wegen der aktuellen Corona-Pandemie dauert nach der aktuellen Rechtslage längstens bis zum 31. Dezember 2021. Es kann bislang nicht abgesehen werden, welchen Umfang und welche Dauer die Kurzarbeit haben wird. Es kann daher durchaus dazu kommen, dass eine Arbeit im Betrieb oder außerhalb (z.B. bei Montagen, auswärtigen Baustellen) nicht möglich ist und daher die Arbeit vollständig ausfällt (Kurzarbeit Null).

Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die vereinbarte Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit. Die Kurzarbeit kann jederzeit wieder aufgehoben werden.

Der Arbeitgeber wird gegenüber dem/den betroffenen Mitarbeiter(n) eine Ankündigungsfrist von fünf Arbeitstagen gemäß § 2 Ziffer 6 MTV einhalten.

Ergänzend weisen wir daraufhin, dass bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes gemäß § 10 MTV, der für die Fälle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für die Feiertagsvergütung oder für die Urlaubsvergütung maßgebend ist, die Zeiten unverschuldet ausgefallener Arbeitszeit, für die kein Arbeitsentgelt zu zahlen ist, durch Abzug „neutralisiert“ werden, d.h. der Durchschnittsverdienst vermindert sich nicht wegen der Kurzarbeit. Die sonstigen arbeitsvertraglichen Abreden bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Arbeitnehmer

.....
Unterschrift Arbeitgeber“

2. Einführung von Kurzarbeit im Wege einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat (im Tarifgebiet Metallhandwerk Schleswig-Holstein)

Hinweis: Soll eine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit normative Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse entfalten, muss sie

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit,
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit,
- Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer oder Abteilungen,
- und die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll, festlegen.

(Tschöpe-Marquardt, Arbeitsrecht Handbuch, Teil 4 A Rn.605)

„Betriebsvereinbarung

Zwischen der Firma

vertreten durch

und

dem Betriebsrat der Firma

vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden

wird folgende Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit

abgeschlossen:

Präambel

Aufgrund der derzeitigen Corona-Epidemie und den damit verbundenen konkreten Auswirkungen auf das Unternehmen in Form eines erheblichen Auftragsrückganges sowie massiven Lieferengpässen und -ausfällen wird nachstehende Vereinbarung zur vorübergehenden Einführung von Kurzarbeit getroffen. Hierdurch soll der Fortbestand des Unternehmens gesichert werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse im ...
Betrieb / im Betriebsteil / in der Abteilung / im Team

§ 2 Beginn und Ende der Kurzarbeit

Mit rechtzeitiger Anzeige bei der Agentur für Arbeit (§§ 95 SGB III) wird mit Wirkung vom für die Zeit vom bis zum Kurzarbeit eingeführt.
Kurzarbeit wegen der aktuellen Corona-Pandemie dauert nach der aktuellen Rechtslage längstens bis zum 31. Dezember 2021.

§ 3 Umfang der Arbeitszeitreduzierung

Die (tarifliche = 37 Std.) wöchentliche Arbeitszeit von Stunden wird auf
Stunden reduziert.

Der Arbeitsausfall wird zeitlich so gelegt, dass an Tagen vor und/oder nach Samstag
und/oder Sonntag Arbeitsruhe herrscht und die wöchentliche Ausfallzeit somit
Stunden beträgt. **(Dieser Satz kann ggf. abgeändert werden.)**

Folgende Wochentage sind Arbeitstage:

§ 4 Information des Betriebsrats

Am jeder Woche wird der Betriebsrat von der Geschäftsleitung über die Auslastung der folgenden Woche unterrichtet.

Die Geschäftsleitung stellt dem Betriebsrat bei wöchentlichen Gesprächen alle erforderlichen Unterlagen über vergangene und monatliche Produktionszahlen und über das anstehende (vorhandene und geplante) Auftragsvolumen zur Verfügung.

Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist rechtzeitig mit dem Betriebsrat abzustimmen.

§ 5 Information der Arbeitnehmer

Die betroffenen Arbeitnehmer sind über ihre Herabsetzung der Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 5 Arbeitstagen zwischen Bekanntgabe und Beginn von Kurzarbeit zu informieren. Die Information, an welchen Tagen und sofern erforderlich, für welche Schichten die Arbeit entfällt, erfolgt durch Aushang am Schwarzen Brett, abwesenden Arbeitnehmern gegenüber auch telefonisch oder in geeigneter Form in Textform oder auch schriftlich.

§ 6 Ausschluss von Überstunden

Während der Kurzarbeit werden in den betroffenen Bereichen keine Überstunden und Sonderschichten angesetzt. Im Übrigen bleiben die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG unberührt.

§ 7 Abrechnung während der Kurzarbeit

Aus jeder Lohn-/Gehaltsabrechnung muss sich die Zusammensetzung des Lohnes/Gehalts nach Kurzarbeit und normalem Lohn/Gehalt und die Höhe der jeweiligen Abzüge (Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung, Steuern) ergeben.

§ 8 Antrag auf Kurzarbeitergeld

Der Arbeitgeber stellt unverzüglich einen Antrag auf Kurzarbeitergeld für die ausgefallenen Stunden. Er verpflichtet sich, das Kurzarbeitergeld bei der üblichen Lohnab-

Wir werden gegenüber dem/den betroffenen Mitarbeiter(n) eine Ankündigungsfrist von zehn Kalendertagen gemäß § 2 Ziffer 6 MTV einhalten.

Mit Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld soll die wirtschaftliche Existenz des Betriebes in der Corona-Pandemie sichergestellt werden. Wir werden die Anzeige bezüglich der Kurzarbeit rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit stellen (§§ 95 SGB III).

Es kann bislang nicht abgesehen werden, welchen Umfang und welche Dauer die Kurzarbeit haben wird. Es kann daher durchaus dazu kommen, dass eine Arbeit im Betrieb oder außerhalb (z. B. bei Montagen, auswärtigen Baustellen) nicht möglich ist und daher die Arbeit vollständig ausfällt (Kurzarbeit Null).

Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die vereinbarte Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit. Die Kurzarbeit kann jederzeit wieder aufgehoben werden.

Ergänzend weisen wir daraufhin, dass bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes gemäß § 10 MTV, der für die Fälle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für die Feiertagsvergütung oder für die Urlaubsvergütung maßgebend ist, die Zeiten unverschuldet ausgefallener Arbeitszeit, für die kein Arbeitsentgelt zu zahlen ist, durch Abzug „neutralisiert“ werden, d.h. der Durchschnittsverdienst vermindert sich nicht wegen der Kurzarbeit. Die sonstigen arbeitsvertraglichen Abreden bleiben unberührt.

Ort, Datum

.....
Unterschrift Arbeitgeber

Zur Kenntnis genommen bzw. ausgehändigt am

.....
Unterschrift Arbeitnehmer“

Ergänzender Hinweis für Betriebe mit Betriebsrat:

Auch wenn man davon ausgeht, dass die tarifliche Regelung zum Anordnungsrecht in § 2 Nr. 6 MTV das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit) ausschließt, dürfte immer noch ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs.1 Nr. 2 BetrVG (Beginn, Ende der Arbeitszeit und Pausenzeiten) bestehen, so dass der Abschluss einer Betriebsvereinbarung unumgänglich ist (kommt keine Einigung hierüber zustande: Spruch der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG).

Hofmann/15.10.2020