

Muster für eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit im AVR-Bereich wegen der Verbreitung des Corona-Virus

Zwischen

Rechtsträger der Einrichtung

nachfolgend Dienstgeber genannt

- vertreten durch xxx -

und

der Mitarbeitervertretung

- vertreten durch den/die Vorsitzende(n) xxx -

wird vor dem Hintergrund der Corona Krise auf der Grundlage des § 5 der Anlage 5 AVR und folgende Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit mit dem Ziel geschlossen, Entlassungen zu vermeiden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter, die in der Einrichtung xxx und der Einrichtung xxx sowie der Einrichtung xxx in **Ort** in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind im Sinne des § 3 MAVO. Der Dienstgeber erklärt mit leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nicht dem Geltungsbereich der MAVO unterfallen, eine inhaltsgleiche Regelung einzelvertraglich abzuschließen.

§ 2 Einführung, Beginn und Dauer der Kurzarbeit

1. In der Zeit vom xx.xx.xxxx bis zum xx.xx.xxxx wird Kurzarbeit eingeführt. Wirksamkeitsvoraussetzung für diese Dienstvereinbarung ist die Bewilligung und Zahlung des Kurzarbeitergeldes durch die Agentur für Arbeit.
2. Die Kurzarbeit wird in der gesamten Einrichtung / in den Einrichtungsteilen ..., ... und ... eingeführt. Die betroffenen Mitarbeitenden sind in einer Anlage zu dieser Dienstvereinbarung, aufgeführt.
3. Der Dienstgeber verpflichtet sich, vorab zu prüfen, ob wegen behördlicher Anordnung gem. des § 28 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG oder anderweitiger gesetzlicher Regelungen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Lohnfortzahlung oder eine sonstige Erstattung in voller oder teilweiser Höhe zusteht und diese an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in voller Höhe weiterzugeben. Der Dienstgeber verpflichtet sich, diese Erstattungen zu beantragen und die MAV laufend über den aktuellen Sachstand zu informieren.
4. Der Umfang der Kurzarbeit beträgt: (Wert eintragen, bei Kurzarbeit „0“= 100%). / Der Umfang der Kurzarbeit in den betroffenen Einrichtungsteilen wird in einer Anlage zu dieser Dienstvereinbarung geregelt.
5. Die Lage und der Umfang der Arbeitszeit wird wie folgt geregelt: (entfällt bei Kurzarbeit „0“). / Die Lage und der Umfang der Arbeitszeit in den betroffenen Einrichtungsteilen wird in einer Anlage zu dieser Dienstvereinbarung geregelt, Änderungen und/oder Abweichungen können unter Beachtung der Mitbestimmung der MAV festgelegt werden.
6. Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:
 - a) Auszubildende, firmenangehörige Studenten sowie Werkstudenten und das mit der Ausbildung beauftragte Personal, sofern die Auszubildenden in der Einrichtung anwesend sind;
 - b) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist oder mit denen ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen ist;
 - c) Praktikanten und Umschüler;

Muster für eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit im AVR-Bereich wegen der Verbreitung des Corona-Virus

- d) 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;
- e) 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.
- f) Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen.
- g) Arbeitnehmer, die eine Förderung nach § 16 i SGB II von den Kommunen erhalten
- h) Mitarbeiter in Altersteilzeit

§ 3 Geschützte Arbeitszeitguthaben

Arbeitszeitguthaben (Wertguthaben), zur Verwendung im Rahmen des § 7c Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IV, die die gesetzlich geregelte bzw. vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung (Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical etc.) aber auch für Zeiten vor einer Rente wegen Alters, sowie für solche der Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen abdecken, führen nicht zu einer Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalles.

§ 4 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

1. Verbessert sich die Auftragslage, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden.
2. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung unter Beachtung der tariflichen Ankündigungsfristen.
3. Ist in Eil- oder Notfällen oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung.
4. Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung möglich.

§ 5 Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information, Beratung und Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung

1. Die Geschäftsleitung stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.
2. Die Mitarbeitervertretung nimmt mit mindestens einem seiner Mitglieder an allen Gesprächen der Geschäftsführung mit der Agentur für Arbeit teil.
3. Der Mitarbeitervertretung sind folgende Informationen anhand von schriftlichen Unterlagen auszuhandigen:
 - a) der Personenkreis, der von Kurzarbeit betroffen ist;
 - b) Umfang der Kurzarbeit aufgeschlüsselt nach dem jeweils aktuellen Organigramm des Dienstgebers;
 - c) Vorschlag über die Gestaltung der Arbeitszeit der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter;
4. Der Mitarbeitervertretung wird monatlich ermöglicht, die im jeweiligen Vormonat geleisteten Arbeitszeiten aller Mitarbeiter einschließlich Auszubildenden einzusehen.
5. Der Dienstgeber weist die Mitarbeiter darauf hin, dass sie gemäß § 48 der Satzung der KZVK Köln verpflichtet sind unverzüglich schriftlich den Bezug von Kurzarbeitergeld mitzuteilen. Der Dienstgeber stellt dem Mitarbeitenden hierfür die erforderlichen Unterlagen, ein Musterschreiben, sowie einen frankierten Umschlag zur Verfügung.

Muster für eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit im AVR-Bereich wegen der Verbreitung des Corona-Virus

§ 6 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld wird mit dem üblichen Gehaltzahlungstermin zum letzten Werktag des Kalendermonats gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

§ 7 Sonstige Gehaltsansprüche

1. Die von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter erhalten vom Dienstgeber monatlich die der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung.
2. Während der Kurzarbeit wird bei folgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurzgearbeitet:
 - a) Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld;
 - b) Entgelt für gesetzliche Feiertage;
 - c) Freizeitausgleich für Überstunden oder Mehrarbeit, die vor dem Zeitraum der Kurzarbeit erarbeitet wurden und während der Kurzarbeit ausgeglichen werden soll: Hier ist der Stundenwert der Überstunde/Mehrarbeitsstunde anzusetzen, der vor der Kurzarbeit bestanden hat. Vorrangig gilt aber: Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 3 der Anlage 5b zu den AVR und § 9 der Anlagen 31, 32 und 33 abzubauen.
 - d) Vermögenswirksame Leistungen;
 - e) tarifliche Sonderzahlung (Weihnachtszuwendung, Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt);
 - f) sonstige Sonderzahlungen;
3. 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.

§ 8 Abrechnung des Kurzarbeitergeldes

1. Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden Vergütungen und Kurzarbeitergeld gesondert ausgewiesen.
2. In Härtefällen bei von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern wird die Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung eine beiderseits verträgliche Lösung entwickeln. Geschäftsleitung und Mitarbeitervertretung diskutieren und entscheiden, wer unter die Härtefallregelung fällt. Kein Mitarbeiter darf aufgrund des Kurzarbeitergeldes unter den jeweils geltenden Mindestlohn, bezogen auf seinen Beschäftigungsumfang vor Beginn der Kurzarbeit, fallen.

§ 9 Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen Nachteilen für die Mitarbeiter wegen Einschränkung der Einrichtung

1. Der Dienstgeber stockt das individuelle Kurzarbeitergeld auf 90% des für den jeweiligen Mitarbeiter maßgeblichen Entgeltes auf.
2. Zusätzlich erfolgt eine Aufstockung auf bis zu 100 % der Nettoentgelt Differenz in dem Umfang, in dem ein Ausgleich durch staatliche oder nicht-staatliche Stellen erfolgt. Der Dienstgeber informiert die MAV monatlich über Erstattungen der Sozialversicherungsbeiträge, Erstattungen aus den, von der Bundesregierung und jeweiligen Landesregierung beschlossenen, Rettungsschirmen, sowie Erstattungen nicht-staatlicher Stellen (z.B. Bistumsmittel, ...)

Muster für eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit im AVR-Bereich wegen der Verbreitung des Corona-Virus

§ 10 Kündigung / Wiedereinstellung

1. Während der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen nicht zulässig.
2. Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag wegen der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind im Anschluss an die Kurzarbeit bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen.

§ 11 Inkrafttreten der Dienstvereinbarung und Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung gelten so lange fort, bis die Aufhebung der Kurzarbeit wirksam wird.
2. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. Die Vertragspartner verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem Geist und Zweck der zu ersetzenden Bestimmung so weit wie möglich entspricht; dasselbe gilt für etwaige Lücken in der Vereinbarung.
3. Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur wirksam, wenn sie in einer von beiden Vertragspartnern unterzeichneten schriftlichen Urkunde enthalten sind.
4. Die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung nach MAVO bleiben von dieser Vereinbarung gänzlich unberührt.

Ort, Datum

Unterschriften