

Betriebsvereinbarung zur Einführung der Kurzarbeit

zwischen

der Lebenshilfe Kronach e.V., Innerer Ring 84/86, 96317 Kronach, vertreten durch den Geschäftsführer, Herrn Wolfgang Schmidt-Palm

– nachfolgend *Arbeitgeber* –

und

dem Betriebsrat der Lebenshilfe Kronach e.V, Innerer Ring 84/86, 96317 Kronach, vertreten durch die 1. Vorsitzende, Frau Marie-Luise Loewel

– nachfolgend *Betriebsrat (BR)* –

– beide Seiten gemeinsam nachfolgend *Betriebsparteien* genannt –

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung (BV) über die Einführung von Kurzarbeit geschlossen.

Präambel

Die durch das sog. Corona-Virus verursachte Pandemie betrifft neben der Gesundheit der Menschen auch Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe (Sozialdienstleister). Die Maßnahmen gegen die Corona-Pandemie verändern in der Lebenshilfe Kronach e.V. das Leistungsgeschehen und die Refinanzierung grundlegend. Daher ist die Lebenshilfe Kronach e.V. existenziell gefährdet und die Arbeitsplätze der Beschäftigten bedroht. Um Beschäftigung möglichst zu sichern und im Anschluss an die Corona-Krise möglichst schnell wieder auf den dann erforderlichen Personalbedarf reagieren zu können, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel eingesetzt werden. Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung der Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit treffen die Betriebsparteien die nachfolgenden Regelungen:

§ 1 Zweckbindung und Geltungsbereich

1. Kurzarbeit im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie 2020 (nachfolgend: Corona-Pandemie) liegt insbesondere vor, wenn aufgrund von
 - staatlich angeordneten Schließungen von Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe
 - ggf. behördlich - angeordneten Quarantänemaßnahmen
 - der Erkrankung von Beschäftigten im Betriebder Betriebsablauf ganz oder in Teilen nicht mehr aufrechterhalten werden kann.

2. Bedingung für die Einführung von Kurzarbeit

Die Einführung von Kurzarbeit wird unter die Bedingung gestellt, dass die Agentur für Arbeit die Kurzarbeit durch Zahlung von Kurzarbeitergeld fördert. Eine weitere Bedingung ist, dass andere Finanzierungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind.

Sollten Sachverhalte auftreten, die bei Abschluss dieser Betriebsvereinbarung noch nicht bekannt oder noch nicht geregelt waren, aber die Grundlage dieser BV grundsätzlich verändert, so nehmen die Betriebsparteien unverzüglich Verhandlungen auf.

3. Örtlicher Geltungsbereich

Sollte bedingt durch die Corona-Pandemie die Durchführung von Kurzarbeit im Betrieb oder in Teilen des Betriebs erforderlich werden, gilt folgendes:

In der Zeit vom 01.05.2020 bis 31.12.2020 wird in den Fachbereichen Heilpädagogische Tagesstätte (Pädagogik, Pflege, Therapie), Frühförderung (Pädagogik, Psychologie und Therapie), sowie bei den Assistenzkräften in den Fachbereichen Heilpädagogische Tagesstätte und Petra-Döring-Schule Kurzarbeit eingeführt.

4. Persönlicher Geltungsbereich

- Diese BV gilt persönlich für sämtliche Arbeitnehmer*innen in Punkt 3. genannten Fachbereiche mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen. Dieser Personenkreis wird im Folgenden als Mitarbeiter*innen bezeichnet. Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:
 - Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet,
 - 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 fallen wird,
 - Geringfügig Beschäftigte,
 - Beschäftigte, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen.
- Die Vereinbarung zur Freistellung des Betriebsrats bleibt bestehen. Der Umfang der vereinbarten Freistellung bleibt von der Kurzarbeit ausgeschlossen.

§ 2 Einführung, Beginn und Dauer

Während des Kurzarbeitszeitraums wird die wöchentliche Arbeitszeit bei den Beschäftigten im Fachbereich Heilpädagogische Tagesstätte (Therapie), im Fachbereich Frühförderung (Therapie) sowie bei den Assistenzkräften im Fachbereich Heilpädagogische Tagesstätte und Petra-Döring-Schule auf 0 Stunden gesenkt.

Im den Fachbereichen Heilpädagogische Tagesstätte (Pädagogik und Pflege) und Frühförderung (Pädagogik und Psychologie) wird die wöchentliche Arbeitszeit individuell festgelegt.

§ 3 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

1. Verbessert sich die Situation, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden.
2. Die Änderungen müssen mit einer Ankündigungsfrist von mindestens drei Arbeitstagen erfolgen.
3. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit dem Betriebsrat.
4. Ist in Eilfällen oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.
5. Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.

§ 4 Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information des BR

1. Die Geschäftsführung stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.
2. Der Betriebsrat nimmt mit zwei seiner Mitglieder an den Gesprächen der Geschäftsführung mit der Agentur für Arbeit teil. Er erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.
3. Der Betriebsrat wird von der Geschäftsführung von Lockerungen der staatlich angeordneten Schließung von Einrichtungen und Diensten der Lebenshilfe Kronach e.V. im Rahmen einer wöchentlichen Zusammenkunft informiert. Dabei sind dem Betriebsrat alle nötigen Unterlagen vorzulegen.

§ 5 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

§ 6 Sonstige Entgeltansprüche

1. 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. Während der Kurzarbeit wird in folgenden Fällen der Vergütungsanspruch entsprechend den Zeiten ohne Kurzarbeit berechnet:
 - Urlaubsentgelt
 - Prozentuale Einarbeitungstage im Fachbereich Heilpädagogische Tagesstätte aufgrund der Regelung zu den Schließungstagen während der Schulferien
 - Entgelt für gesetzliche Feiertage
 - Vermögenswirksame Leistungen
 - Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge
 - Tarifliche Jahressonderzahlung
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.

§ 7 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)

Findet der Tarifvertrag COVID in der Lebenshilfe Kronach e.V. Anwendung gelten Punkte 1 – 3.

Findet der Tarifvertrag COVID keine Anwendung gelten die gesetzlichen Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

1. Diejenigen Mitarbeiter*innen, die von Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes laut Tarifvertrag COVID.
2. Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

3. Bei der Gehaltsabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und tariflicher Zuschuss gesondert ausgewiesen.

§ 8 Überstunden und Mehrarbeit

Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden.

§ 9 Arbeitszeitkonten – Urlaub

1. Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 S. 3 und 4 SGB III genannten Guthaben.
2. Die festgelegte Urlaubsplanung zu Beginn des Haushaltsjahres 2020 bzw. Schuljahres 2019/2020 bleibt bestehen.

§ 10 Betriebsbedingte Kündigungen

Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie sich in Kurzarbeit befinden oder nicht – im gesamten Betrieb ausgeschlossen.

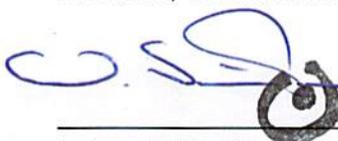
§ 11 Schlussbestimmungen

Sollte eine oder sollten mehrere Bestimmungen dieser BV ungültig sein oder werden, oder sollte sich in der BV eine Lücke befinden, so bleibt hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser BV unberührt.

Die Betriebsparteien werden in einem solchen Fall zusammenwirken, um die aus der Unwirksamkeit der betreffenden Bestimmung entstehenden Lücke durch Ergänzen einer neuen Bestimmung so zu schließen, dass der wirtschaftliche Zweck der unwirksamen Bestimmung soweit wie möglich erreicht wird.

Dasselbe gilt, wenn sich gesetzliche oder tarifvertragliche Änderungen ergeben, welche die Durchführung der BV behindern und / oder gefährden.

Kronach, 05.05.2020


Wolfgang Schmidt-Palm
Geschäftsführer
Lebenshilfe Kronach e.V.
Geschäftsführung


Lebenshilfe Kronach e.V.
Betriebsrat