

BEISPIEL AUS DER PRAXIS ZUM UMGANG MIT DER CORONAKRISE

Quelle: Musterbetriebsvereinbarungen der IG Metall

„Corona“ setzt nicht die Betriebsverfassung außer Kraft.
Gerade in einer Krisensituation ist Mitbestimmung der Beschäftigten wichtig,
weil sie zur bestmöglichen Bewältigung der Herausforderungen beiträgt.

Ob eine Pandemie-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden sollte,
muss der Betriebsrat nach deren inhaltlichen Regelungen entscheiden.

Entwürfe für Betriebsvereinbarungen, die davon geprägt sind, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus §§ 87 Abs. 1 Nr. 1,2,3,7; 99 BetrVG in der Hoffnung auf ein effektives Krisenmanagement abzubedingen und durch einseitige Anordnungsrechte zu ersetzen, sind nicht hilfreich.

„Corona“ setzt nicht die Betriebsverfassung außer Kraft.

Kontakt

Dr. Manuela Maschke

betriebsvereinbarung@boeckler.de

boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Corona-Krise und Mobiles Arbeiten

Zwischen der X (nachfolgende „Arbeitgeber“ genannt) und dem Betriebsrat der X (nachfolgend „BR“ genannt) wird die folgende Betriebsvereinbarung

„Mobiles Arbeiten - Corona“ geschlossen:

I. Präambel

Die Betriebspartner sind der gemeinsamen Auffassung, dass kurzfristig eine unbürokratische Lösung zur Ermöglichung von Mobilem Arbeiten mit Blick auf die dynamischen Auswirkungen des sogenannten „Corona-Virus“ zur Wahrung der Fürsorgepflicht, zum Schutz der Beschäftigten und zur Aufrechterhaltung der Arbeitsabläufe geschaffen werden soll.

II. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter*innen der X mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 III BetrVG.

III. Begriff

Mobiles Arbeiten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung umfasst die Arbeit, die an einem anderen Ort als dem betrieblichen Arbeitsplatz und damit örtlich flexibel verrichtet wird.

Mobile Arbeit im Sinne dieser Betriebsvereinbarung ist nicht Teille- bzw. Heimarbeit.

IV. Grundsätze und Teilnahmevoraussetzungen

Regelungsvorschlag 1

- (1) Unter Beibehaltung des Arbeitsplatzes, kann jede(r) Mitarbeiter*in, dem der Arbeitgeber die erforderlichen technischen Ausstattungen überlassen hat, freiwillig selbst entscheiden, ob er/sie sich in mobiles Arbeiten begibt. Hierzu schicken die Mitarbeiter*innen eine entsprechende formlose Mitteilung an die Personalabteilung von X. Ein Anspruch auf die Überlassung der technischen Ausstattung bzw. entsprechender Arbeitsmittel ergibt sich aus dieser Betriebsvereinbarung nicht. Der Arbeitgeber wird jedoch zügig prüfen, welche Arbeitsplätze organisatorisch und technisch und in Funktion der verfügbaren Ressourcen auf mobiles Arbeiten umgestellt werden können und spätestens eine Woche nach Abschluss der Betriebsvereinbarung dem Betriebsrat eine

entsprechende Aufstellung zukommen lassen.

- (2) Die Teilnahme am Mobilem Arbeiten kann für bestimmte Arbeitnehmer*innen, ggf. zu bestimmten Zeiten oder auch für Abteilungen gänzlich oder teilweise versagt werden. Sofern für bestimmte Abteilungen/Bereiche eine Mindestzahl anwesender Arbeitnehmer*innen festgelegt wird, sind die täglichen Anwesenheitszeiten auf die vergleichbaren Arbeitnehmer*innen gleichmäßig zu verteilen. Die Versagung von Mobilem Arbeiten und die Aufstellung von Mindestbesetzungsplänen bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

Regelungsvorschlag 2

*(1) Grundsätzlich wird allen Mitarbeiter*innen Mobiles Arbeiten ermöglicht, wenn und soweit die Tätigkeit als für Mobiles Arbeiten als geeignet anzusehen ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter*innen dafür die technischen Ausstattungen überlassen hat.*

*Hierzu stellen die Mitarbeiter*innen einen entsprechenden formlosen Antrag an den jeweiligen Vorgesetzten/ an die Personalabteilung. Dem Betriebsrat sind diese Anträge vorzulegen.*

*Der Arbeitgeber kann nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats einzelnen Mitarbeiter*innen oder einer gesamten Abteilung/ eines ganzen Bereichs Mobiles Arbeiten vorschlagen.*

*(2) Können sich X und der/die Mitarbeiter*in nicht einigen, werden Personalwesen und Betriebsrat zur Klärung hinzugezogen. Findet weiterhin keine Einigung statt, erfolgt eine einvernehmliche Entscheidung in einer betrieblichen Kommission, bestehend aus einem Vertreter des Betriebsrats und einem Vertreter des Arbeitgebers sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung.*

- (3) Die Mobile Arbeit erfolgt für den/die jeweilige/n Mitarbeiter*in in der Regel für einen Zeitraum von X Wochen.
Eine Verlängerung des Zeitraums für das Mobile Arbeiten wird fortlaufend zwischen den Parteien überprüft und vereinbart.
- (4) Mobiles Arbeiten erfolgt im Rahmen der jeweils geltenden regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Die je-

weils geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen, insbesondere zu Ruhezeiten und maximaler täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit, sind einzuhalten. Die Mitarbeiter*innen verbleiben in ihrem derzeit gültigen Arbeitszeitmodell unabhängig vom Arbeitsort.

Die Mitarbeiter*innen erfassen und dokumentieren ihre Arbeitszeiten. Bei online-Tätigkeit gelten die Log-in Daten als Arbeitszeiterfassung. Die durch elektronische Datenaustausch anfallenden Verbindungsdaten (z.B. Login-Daten) werden nicht für eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt

Die Einsichtsmöglichkeit des Betriebsrats in die dokumentierten Arbeitszeiten ist nach Ablauf dieser Betriebsvereinbarung zu gewährleisten.

Hinsichtlich Mehrarbeit gelten die Tarifverträge und die allgemeinen betrieblichen Grundsätze und gesetzlichen Bestimmungen des Betriebsrates.

Angeordnete und geleistete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig.

Während Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Schulungen und Kurzarbeit „Null“ findet kein Mobiles Arbeiten statt.

- (5) Die Mitarbeiter*innen stimmen ihre Erreichbarkeit während ihrer Arbeitszeit mit dem Vorgesetzten unter Berücksichtigung betrieblicher und privater Erfordernisse ab.
- (6) Während der Teilnahme am Mobilen Arbeiten, sind die teilnehmenden Mitarbeiter*innen nicht zur Teilnahme an etwaigen Präsenzmeetings am ursprünglichen Arbeitsort verpflichtet. Der Arbeitgeber soll die Möglichkeit der Teilnahme via Telepräsenz- und oder Telefonkonferenz sicherstellen. Eine verpflichtende Teilnahme an Präsenzmeetings bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.
- (7) Es ist ausgeschlossen, dass die Mitarbeiter*innen ihre privaten technischen Geräte zur Arbeitsleistung nutzen. Die Mitarbeiter*innen können hierzu in keinem Fall angewiesen werden.

V. Datenschutz, IT-Sicherheit und Arbeitsschutz

Vertraulichkeit und die Integrität sensibler Daten sind durch Arbeitgeber und Mitarbeiter*innen während und anlässlich der mobilen Arbeit stets sicherzustellen.

VI. Personen- und Sachschäden

Der Arbeitgeber stellt dem/der Mitarbeiter*in auch im Rahmen des Mobilen Arbeitens von Schadensersatzansprüchen Dritter frei, sofern und soweit das schadensursächliche Verhalten des/der Mitarbeiter*in betrieblich veranlasst war und der/die Mitarbeiter*in bzw. die in seinem/ihrem Haushalt

lebenden Personen den Schaden weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verursacht haben.

VII. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum xx.xx. 2020 in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von drei Kalendertagen schriftlich gekündigt werden und entfaltet keine Nachwirkung.

Ort X, den xx.xx 2020

Für die X

Für den Betriebsrat

Betriebsvereinbarung zum Umgang mit dem Corona-Virus

zwischen

der Firma.....

und

dem Betriebsrat der Firma.....

Leitgedanke

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten hat oberste Priorität. Ein wirksamer betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein wichtiger Beitrag zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten sowie zur Sicherung und Verbesserung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Die Sicherung der Gesundheit der Mitarbeiter und deren wirtschaftliche Absicherung, eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz hat im Umgang mit dem Corona Virus vor wirtschaftlichen Überlegungen absoluten Vorrang.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese BV gilt räumlich für den Betrieb XXXXXXXX in XXXXXXXX.
- (2) Diese BV gilt für alle Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 5 Abs.1 BetrVG sowie für Leiharbeitnehmer und externe Dienstleister.

§ 2 Arbeitsbefreiung

- (1) Der Arbeitgeber gewährt eine Arbeitsbefreiung bei Entgeltfortzahlung ohne ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Höhe von 7 Tagen für jeden Beschäftigten, wenn in dessen privaten Umfeld Angelegenheiten wegen des direkten und indirekten Einflusses im Zusammenhang mit dem Corona-Virus geregelt werden müssen. Gründe sind hierbei nicht anzugeben. Es reicht eine Abmeldung per Mail oder Telefon. Sollten die 7 Tage nicht ausreichen, besteht für alle Beschäftigte die Wahlmöglichkeit den T-ZUG in Höhe von 8 Arbeitstagen zu nehmen.
- (2) Mit dieser Vereinbarung kann auch produktionsbedingter Arbeitsausfall bei Entgeltfortzahlung kompensiert werden. Dieser Arbeitsausfall kann für max. 7 Tage pro Beschäftigten im Monat angemeldet werden und wird vom Arbeitgeber bezahlt. Sollte produktionsbedingter Ausfall von Seiten der Geschäftsführung eingeplant werden, ist dieser vom Betriebsrat unter Nennung von Beschäftigten und Abteilung eine Woche vorher, im Notfall auch innerhalb eines Tages, anzumelden und zu genehmigen.
- (3) Beschäftigte, die den Verdacht einer Ansteckung haben oder Kontakt hatten mit Menschen, die sich infiziert haben könnten, können nach eigenem Ermessen bei Entgeltfortzahlung durch Absage per mail oder Telefon 14 Tage zu Hause bleiben.

- (4) Beschäftigte ab dem Lebensalter 60 und Mitarbeiter mit einer Vorerkrankung oder auch Immunschwäche können bei Entgeltfortzahlung durch Absage per mail oder Telefon 14 Tage zu Hause bleiben.

§ 3 Urlaub – Arbeitszeitkonten/Überstundenkonten

- (1) Der persönliche Resturlaub der Beschäftigten wird von dieser Vereinbarung nicht beeinflusst.
- (2) Das persönliche Arbeitszeitkonto/Überstundenkonto der Beschäftigten wird von dieser Vereinbarung nicht beeinflusst.
- (3) Beschäftigte die sich aktuell in der Arbeitsbefreiung befinden, dürfen grds. nicht zur Arbeiten von Eil- und Notfällen herangezogen werden, es sei, denn es handelt sich um einen Eil- und Notfall. Hier ist der Betriebsrat vorab zu informieren.

§ 4 Homeoffice

- (1) Jeder Mitarbeiter, der technisch in der Lage ist, von zu Hause zu arbeiten, kann dies tun.
Er hat dies lediglich formlos seinen Vorgesetzten mitzuteilen. Die geltenden betrieblichen und tariflichen Regelungen hierzu finden Anwendung.

§ 5 Dienstreisen, Dienstgänge, öffentliche Verkehrsmittel

- (1) Dienstreisen, ob intern oder extern, werden die nächsten 8 Wochen ausgesetzt und durch Skype Meetings ersetzt.
- (2) Sollte in Notfällen zur Sicherstellung der Versorgung mit Medikamenten (z. Bsp. durch staatliche Anordnung) eine Dienstreise oder Montage notwendig sein, dann ausschließlich auf freiwilliger Basis, aufgrund eines ausreichenden Sicherheitskonzeptes und entsprechender Sicherheitsausrüstung und erforderlicher Qualifizierung. Die Reise erfolgt aufgrund notwendiger Sicherheitsabstände in der 1. Klasse. Ein Notfall ist beim Betriebsrat zu beantragen und genehmigen. Dieser entscheidet mit der Geschäftsleitung nach Gesprächen mit dem betroffenen Mitarbeiter und seinen Vorgesetzten.
- (3) Notwendige örtliche Dienstgänge dürfen unter Berücksichtigung der einzuhaltenden staatlichen, gesetzlichen und unternehmerischen Handlungsvorhaben durchgeführt werden.
- (4) Öffentliche Verkehrsmittel sind zu vermeiden. Der Arbeitgeber stellt ein Dienstfahrzeug, einen Shuttle Service zur Verfügung oder übernimmt die Taxi-Kosten.
- (5) Sollte ein Beschäftigter ein Bus- oder Bahnticket (Monat / Jahr) haben, übernimmt der Arbeitgeber hierfür die Ausfallkosten, wenn der Beschäftigte ein privates Fahrzeug nutzt.

§ 6 Sicherstellung von Reinigung und Desinfektion

- (1) Es werden ausreichend antivirale Desinfektionsmittel im ganzen Betrieb, an jedem Ei- und Ausgang zur Verfügung gestellt.
- (2) Es werden ausreichend Papierhandtücher in den Toiletten und Waschräumen zur Verfügung gestellt.
- (3) Es werden antivirale Desinfektionsmittel zur mehrfach täglichen Reinigung der Arbeitsplätze und Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt.
- (4) Die Toiletten, Waschräume, Büros, Werkstätten werden zweimal täglich von einer Fachfirma mit antiviralen Reinigungsmitteln gereinigt.

§ 7 Hotline

Der Arbeitgeber richtet eine betriebsinterne Hotline ein, an sich die Beschäftigten jederzeit (24 Stunden) mit ihren Fragen, Anliegen oder notwendiger Hilfestellungen (z. Bsp. noch im Ausland befindende Beschäftigte) wenden können.

§ 8 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten ausgeschlossen.

§ 8 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet am xx.xx.xxxx ohne Nachwirkung.
- (2) Sollte eine Verlängerung notwendig sein, setzen Arbeitgeber und Betriebsrat sich innerhalb von 7 Tagen zusammen und beschließen deren Fortführung.
- (3) Sollten Veränderungen dieser Vereinbarung u.a. aufgrund täglich verändernder Situationen notwendig sein, setzen Arbeitgeber und Betriebsrat sich innerhalb eines Tages zusammen und vereinbaren diese.
- (4) Sollten Veränderungen dieser Vereinbarung u.a. aufgrund täglich verändernder Situationen notwendig sein, setzen Arbeitgeber und Betriebsrat sich innerhalb eines Tages zusammen und vereinbaren diese.

ORT, den xx.03.2020

Muster-Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Betriebsvereinbarung Nr./.....über die Einführung von Kurzarbeit

Zwischen der.....gesetzlich vertreten durch.....und dem Betriebsrat der.....wird nachstehende Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit mit dem Ziel geschlossen, Entlassungen zu vermeiden.

§ 1 Einführung, Beginn und Dauer

I. In der Zeit vom.....bis..... wird Kurzarbeit im ganzen Betrieb eingeführt.

Oder: Für die Zeit vom.....bis.....wird Kurzarbeit für die Betriebsabteilungen eingeführt, die sich aus der Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung ergeben.

Oder: In der Zeit vom.....bis..... wird in den AbteilungenKurzarbeit eingeführt.

Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt.

(Achtung: Bei Einführung der Kurzarbeit sind die Ankündigungsfristen nach den jeweiligen einschlägigen Tarifverträgen zu berücksichtigen)

II. Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:

1. Auszubildende und BA-bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
2. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet
3. 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
4. Arbeitnehmer in Altersteilzeit
5. Geringfügig Beschäftigte
6. Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen

III. Während des Kurzarbeitszeitraums wird die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit von.....Stunden aufStunden gesenkt.

IV. Die Arbeitszeit wird auf die Wochentage von.....bis.....verteilt. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen ist nach Zustimmung des Betriebsrates auch eine andere Verteilung der gekürzten Arbeitszeit auf die Wochentage möglich.

Oder: Geschäftsleitung und BR werden jeweils unter Einhaltung der tariflichen Ankündigungsfrist bekanntgeben, an welchen Tagen des Folgemonats Kurzarbeit geleistet wird.

V. Im Monat.....wird wegen Kurzarbeit im ganzen Betrieb *oder* in den Abteilungennicht gearbeitet.

§ 2 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

I. Verbessert sich die Auftragslage, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden.

II. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit dem Betriebsrat unter Beachtung der tariflichen Ankündigungsfristen.

III. Ist in Eil- oder Notfällen oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

IV. Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.

§ 3 Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information des Betriebsrates

I. Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

II. 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.

III. Der Betriebsrat wird vom Unternehmen wöchentlich über die Entwicklung des Auftragsbestandes und der Absatzlage anhand von Unterlagen informiert. Dabei sind dem Betriebsrat Unterlagen vorzulegen über den Stand der Beschäftigten, Auftrags- und Lagerbestand, Umsatz und Produktion jeweils im Vergleich zu den letzten Monaten und den Monaten des Vorjahres.

§ 4 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.

§ 5 Sonstige Gehaltsansprüche

I. Die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber monatlich die der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung.

II. 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.

III. Während der Kurzarbeit wird beifolgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurz gearbeitet:

1. Jahresurlaub in vollem Umfang von z.Zt. tariflich 30 Tagen
2. Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld
3. Entgelt für gesetzliche Feiertage
4. Vermögenswirksame Leistungen

5. Weihnachtsgeld
6. Sonstige Sonderzahlungen
7. Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge
8. Geldzahlungen für Freischichten
9. Tarifliche Jahresleistungen
10. Tarifliches Zusatzgeld und Tariflicher Zusatzbetrag

Der Anspruch auf Freischichten sowie die tarifliche Freistellungszeit wird durch die Kurzarbeit nicht berührt.

IV. Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit der Umfang und die Höhe der Leistungen (z.B. Urlaubstage, Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

§ 6 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)

I. Diejenigen Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes auf 80 % der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.

(Anmerkung, nur soweit keine vorrangige tarifvertragliche Regelung existiert)

II. Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

III. Bei der Entgeltabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

§ 7 Überstunden und Auftragsvergabe

I. Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden.

II. Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Unternehmen erledigt werden können, an auswärtige Unternehmen vergeben. Als auswärtige Unternehmen gelten auch rechtlich selbständige Unternehmen, die mit der.....verbunden sind.

§ 8 Urlaub – Arbeitszeitkonten

I. Übertragener Resturlaub ist bis zum.....zu nehmen, es sei denn dem stehen konkrete Urlaubswünsche der Beschäftigten entgegen.

II. Für die Zeit vom....bis.....wird Betriebsurlaub festgelegt.

III. 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.

Oder: Folgende Arbeitszeitkonten.....werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut.

§ 9 Betriebsbedingte Kündigungen

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

§ 10 Laufzeit und Kündigung

(Hinweis: Wird die Betriebsvereinbarung – wie vorliegend vorgeschlagen - für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen, wirkt sie für genau diesen vereinbarten Zeitraum. Dann ist eine Regelung zu Laufzeit und Kündigung überflüssig. Von daher haben wir eine solche Regelung auch nicht in die Musterbetriebsvereinbarung aufgenommen.)

(Ort/Datum)

Für die Geschäftsleitung

Für den Betriebsrat

Der Betriebsratsvorsitzende



Praxiswissen Betriebsvereinbarungen benötigt Euren Input!

Habt Ihr eine gute Vereinbarung rund um das Thema „Digitalisierung“ abgeschlossen? Anhand ausgewählter Betriebs- und Dienstvereinbarungen möchten wir aufzeigen, wie Mitbestimmungsakteure den digitalen Transformationsprozess mitgestalten. Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf! Wir freuen uns über Eure postalische oder elektronische Zusendung. Zitate werden nur in anonymisierter Form zugelassen. Nähere Informationen – www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Mitbestimmung ist Zukunftsthema

Betriebsvereinbarungen zeigen, was betriebliche Praxis für die Ausgestaltung guter Arbeit leistet. Das I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung sammelt und dokumentiert Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu allen Themen aus dem Alltag des Betriebs- und Personalrats. Aktuell konzentrieren wir uns auf Vereinbarungen, die rund um die digitale Transformation von Arbeit stehen.