**Muster-Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit**

Dienstvereinbarung gem. § 36 MVG.Württemberg über die Einführung von Kurzarbeit in

Zwischen       (Arbeitgeber)

vertreten durch

und der Mitarbeitervertretung

vertreten durch den/die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung

Herrn/Frau

wird nachstehende Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit mit dem Ziel geschlossen, Entlassungen aufgrund der vollständigen Schließung der Einrichtung oder der Abteilung(en)       aufgrund von Covid-19 zu vermeiden.

**§ 1 Einführung, Beginn und Dauer**

**I.** In der Zeit vom       bis       wird auf der Grundlage und nach Maßgabe der Arbeitsrechtlichen Regelung betreffend Kurzarbeit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Anlage 1.7.3 zur KAO)

- Kurzarbeit in der gesamten Einrichtung eingeführt. oder

- Kurzarbeit für die Abteilungen       der Einrichtung       eingeführt, oder

- in den Abteilungen       Kurzarbeit eingeführt.

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

**II.** Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

1. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten Schülerinnen und Schüler und dual Studierende bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal.

2. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet

3. Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Zeitraum der Kurzarbeit verlängert werden (Anmerkung: vorbehaltlich einer sich ändernden Rechtslage)

4. 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

5. Beschäftigte in Altersteilzeit

6. Geringfügig Beschäftigte

7. Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen

**III.** Während des Kurzarbeitszeitraums wird die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit von       Stunden auf       Stunden gesenkt. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit ist diese gleichmäßig unter den Beschäftigten der betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils zu verteilen. Soweit aus dringenden betrieblichen Gründen eine unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit notwendig ist, ist diese mit der Mitarbeitervertretung in einer Anlage zur Dienstvereinbarung zu regeln.

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

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

**§ 2 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit**

**I.** Verbessert sich die Auftragslage, ist die Kurzarbeit mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu beenden oder der Umfang der Kurzarbeit zu reduzieren.

**II.** Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung 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 der Mitarbeitervertretung.

**IV.** Eine Unterbrechung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung möglich.

**§ 3 Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information der Mitarbeitervertretung**

**I.** Die Dienststellenleitung stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

**II.** Die Mitarbeitervertretung kann mit zwei ihrer Mitglieder an den Gesprächen der Dienststellenleitung mit der Agentur für Arbeit teilnehmen. Sie erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.

**III.** Die Mitarbeitervertretung wird von der Dienststellenleitung wöchentlich über die Entwicklung des Auftragsbestandes und der Absatzlage anhand von Unterlagen informiert. Dabei sind der Mitarbeitervertretung Unterlagen vorzulegen über den Stand der Beschäftigten und die Auftragslage / wirtschaftliche Entwicklung 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.** Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 21 KAO gilt § 24 Absatz 2 KAO entsprechend. Für die Berechnung aller anderen Ansprüche der Beschäftigten bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht. Die Jahressonderzahlung wird aus dem Entgelt, das ohne Kurzarbeit zu gewähren wäre, bezahlt.

**IV.** 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.

**§ 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 95 % der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.

**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 Lohn- und Gehaltsabrechnung werden zu zahlende Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

**§ 7 Überstunden und Auftragsvergabe**

**I.** Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bleibt hiervon unberührt.

**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.** Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 SGB III genannten Guthaben.

Oder: Folgende Arbeitszeitkonten       werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut.

**§ 9 Kündigung**

**I**. Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Beschäftigten ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.   
  
**II**. Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wiedereinzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

(Ort/Datum)

Dienststellenleitung Vorsitzende/r Mitarbeitervertretung