

17.03.2020

X

Tarifliche Kurzarbeit für die Systemgastronomie

(Bestandteil des BdS/NGG-Entgelttarifvertrags vom 3.3.2020)

Zwischen dem

Bundesverband der Systemgastronomie e.V.,
vertreten durch das Präsidium,
Wilhelm-Wagenfeld-Straße 20, 80807 München
(nachfolgend BdS genannt)

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten,
vertreten durch den Hauptvorstand,
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
(nachfolgend Gewerkschaft NGG genannt)

- andererseits -

§ 1 Einführung von Kurzarbeit

1. Aufgrund des Coronavirus (SARS-CoV-2/COVID-19) und seinen unmittelbaren Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf im Betrieb, ist der Arbeitgeber berechtigt, Kurzarbeit einzuführen, längstens jedoch für einen Zeitraum von 12 Monaten, um den Fortbestand des Betriebes zu sichern und um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.
2. Der Arbeitgeber prüft vor Einführung der Kurzarbeit, ob die gesetzlichen Voraussetzungen gem. §§ 95 ff. SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen.
3. Die Rechte des Betriebsrats bei der Einführung von Kurzarbeit bleiben unberührt, soweit nicht durch diese Vereinbarung eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Umfang der Kurzarbeit

1. Während der Dauer der Kurzarbeit kann der Arbeitgeber die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der gesamten Belegschaft oder einem Teil der Belegschaft auf eine kürzere als die regelmäßige Arbeitszeit senken. Das Bruttomonatsentgelt gem. § 3 ETV vermindert sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.
2. Im Falle einer behördlichen Betriebsschließung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf null abgesenkt. Das Bruttomonatsentgelt gem. § 3 ETV beträgt in diesem Fall ebenfalls null und der Beschäftigte¹ erhält das Kurzarbeitergeld sowie den Zuschuss gem. § 5.
3. Der Arbeitgeber legt nach pflichtgemäßem Ermessen fest, wer von Kurzarbeit betroffen ist. In Betrieben mit Betriebsrat erfolgt die Festlegung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich. Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:
 - a. Auszubildende und Praktikanten, sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
 - b. 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, gegen Nachweis
 - c. Geringfügig Beschäftigte
 - d. Beschäftigte, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen – dies gilt nicht bei Verletzung der Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers gem. § 98 Abs. 4 SGB III.

§ 3 Ankündigung der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Beschäftigten eine Ankündigungsfrist von sieben Kalendertagen einzuhalten. Im Falle einer behördlichen Betriebsschließung wird die Ankündigungsfrist auf einen Kalendertag verkürzt. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser vor Einführung der Kurzarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beteiligen.

§ 4 Zahlung von Kurzarbeitergeld

1. Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit Anträge auf Gewährung von Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld wird von dem Arbeitgeber bei der üblichen Lohnabrechnung im Folgemonat abgerechnet.
2. Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so ist das volle Arbeitsentgelt während der Kurzarbeitszeit vom Arbeitgeber zu zahlen. Dies gilt nicht bei Verletzung der Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers gem. § 98 Abs. 4 SGB III.

¹ Aus Gründen der einfacheren Lesart wird im Folgenden die Schreibweise „Beschäftigte“ synonym verwendet, womit gleichermaßen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeint sind

3. Während der Kurzarbeit werden nachfolgende Leistungen aus dem MTV so berechnet, als wäre ohne die Einführung von Kurzarbeit gearbeitet worden:
 - a. Tarifliche Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung)
 - b. Urlaubsentgelt
 - c. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 - d. Vermögenswirksame Leistungen

§ 5 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

1. Diejenigen Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und 90% des Nettoarbeitsentgelts, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erhalten hätte.
2. Für die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erhalten hätte, wird auf einen Durchschnittswert der letzten zwölf Monate abgestellt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts der letzten zwölf Monate werden die tariflichen Mehrarbeits-, Nachtarbeits- und Feiertagszuschläge gem. den Regelungen des MTV mitberücksichtigt.
3. Hat sich binnen der letzten zwölf Monate vor Einführung der Kurzarbeit die vertragliche Arbeitszeit des Beschäftigten durch Vertragsänderung erhöht oder ermäßigt, so ist für die Höhe des bisherigen durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts dasjenige Durchschnittsentgelt maßgeblich, das nach der Arbeitszeitänderung gezahlt wurde.
4. Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Lohnzahlung im Folgemonat ausgezahlt.

§ 6 Verbot der Mehrarbeit

Während der Dauer der Kurzarbeit werden keine Mehrarbeitsstunden angeordnet, geduldet oder gebilligt. In diesem Zeitraum und einen Monat nach dessen Ablauf werden Mehrarbeitsstunden nur in dringenden Ausnahmefällen genehmigt.

§ 7 Urlaub

Der Beschäftigte ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub zu nehmen. Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaubsantrag spätestens sieben Kalendertage vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange

entgegenstehen. Für den Zeitraum der Urlaubsgewährung werden diese Beschäftigten von der Kurzarbeit ausgenommen.

§ 8 Veränderung der Kurzarbeit

1. Verbessert sich die wirtschaftliche Lage, kann die Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von sieben Kalendertage beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden. In Betrieben mit Betriebsrat ist dafür die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.
2. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit innerhalb der Laufzeit dieser Vereinbarung wiederum zu verlängern, ist dies möglich, wenn die Voraussetzungen nach dieser Vereinbarung vorliegen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dafür die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.
3. Über Verlängerungen der Kurzarbeit über den in dieser Vereinbarung genannten Zeitraum hinaus muss zwischen den Tarifvertragsparteien eine neue Vereinbarung abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber hat den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Verlängerung der Kurzarbeit bekannt zu geben.

§ 9 Kündigung

Betriebsbedingte Kündigungen werden für die Laufzeit einer angeordneten Kurzarbeit, und zwei Monate darüber hinaus, für die Beschäftigten, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden, nicht ausgesprochen.

§ 10 Abweichende Vereinbarungen

Ergänzende oder abweichende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich vereinbart werden, sofern sie nicht zuungunsten für die Beschäftigten von dieser tariflichen Regelung abweichen.

§ 11 Schlussbestimmungen

1. Geltungsdauer und Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am 1. März 2020 in Kraft und ist Bestandteil des Entgelttarifvertrags zwischen BdS und NGG vom 3.3.2020. Sie ist bis zum 31.03.2021 befristet, bedarf keiner Kündigung und entfaltet keine Nachwirkung. Davon ausgenommen ist der nachwirkende Kündigungsschutz von zwei Monaten gem. § 9 dieser Vereinbarung.

2. Bekanntmachung

Diese Vereinbarung ist zusammen mit dem ETV in den unter dessen Geltungsbereich fallenden Betrieben bekannt zu machen und an geeigneter Stelle, in der Regel am schwarzen Brett, auszuhängen/auszulegen.

München 17. März 2020

Für den BdS:



Sandra Mühlhause

Für die Gewerkschaft NGG:



Freddy Adjan



Andrea Belegante



Christoph Schink