

# Empfehlungen des Gesamtausschusses zur Kurzarbeit im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

## Ausgangssituation

Durch die Corona-Pandemie und dem damit verbundenen eingeschränkten Dienstbetrieb befinden sich manche Dienststellen / Einrichtungen, insbesondere solche, die durch Entgelte finanziert sind (z. B. Bildungszentren, Internate und Tagungshäuser), in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation. Eine durchgreifende Besserung ist kurzfristig nicht absehbar. Manche Dienststellen / Einrichtungen sind bei den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht mehr in die Lage, ihre Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im bisherigen Umfang zu beschäftigen.

Insbesondere zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen kann vorübergehend Kurzarbeit nach Maßgabe der §§ 95 ff. SGB III eingeführt werden.

So behalten Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen ihren Arbeitsplatz, **Dienststellen / Unternehmen behalten ihre erfahrenen Mitarbeiter**. Das soll erreicht werden, indem Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem vorübergehenden Zeitraum **weniger oder überhaupt nicht** ("Kurzarbeit null") arbeiten. Durch die Reduktion der Arbeitszeit können die Dienststellen / Einrichtungen **Personalkosten einsparen** und die Liquidität aufrechterhalten.

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn an die Arbeitgeber aus.

## Einführung von Kurzarbeit

Die Einführung von Kurzarbeit bedarf einer Rechtsgrundlage. Diese wurde durch die ARK-Bayern mit Wirkung vom 26. März 2020 normiert (siehe: Beschluss ARK- Bayern 26.03.2020).

Damit wurde die arbeitsrechtliche Voraussetzung geschaffen, Kurzarbeit, insbesondere im Wege von Dienstvereinbarungen, einzuführen (s. hierzu Anlage Musterdienstvereinbarung DiVO).

Wenn in einer Dienststelle / Einrichtung **keine Mitarbeitervertretung** (und nur dann) gewählt wurde, kann Kurzarbeit bis 31.12.2020 durch entsprechende **Individualvereinbarungen** eingeführt werden. In diesen Einrichtungen soll bis zum 31.12.2020 eine Mitarbeitervertretung gewählt werden. (siehe Intranet ELKB)

Die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld wurden in Zuge der Corona-Pandemie durch Rechtsverordnung erleichtert. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben gem. §§ 95 ff. SGB III Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt (Arbeitsausfall beruht auf einem unabwendbaren Ereignis, ist vorübergehend und nicht vermeidbar; z. B. Pandemie),

2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin),
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (insb. Arbeitsverhältnis soll nach Kurzarbeit fortgesetzt werden, also keine Kündigung)

und

4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Auf die ausführlichen arbeitsrechtlichen Hinweise des Diakonischen Werks Bayern zur Kurzarbeit (siehe Anlage) wird verwiesen, sie gelten entsprechend auch für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern.

### **Höhe des Kurzarbeitergeldes / Aufstockungsmöglichkeit**

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent des Nettolohns, der dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin entgangen ist, hat er / sie ein Kind, bekommt er / sie 67 Prozent der Nettodifferenz des Lohnes erstattet.

Um die für die Mitarbeiter finanziell nachteiligen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern, kann der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld für die Mitarbeiter mit einem Zuschuss aufstocken.

Unterschied alte – neue Regelung:

Vor Covid 19 musste der Arbeitgeber 80% der Sozialabgaben tragen, jetzt übernimmt die Agentur für Arbeit die Sozialabgaben zu 100%. Dies ist eine günstige Ausgangsposition, mit der Arbeitnehmerseite über Aufstockungen zu verhandeln.

Die MAV hat, dass Recht hier sämtliche Informationen zu bekommen (wirtschaftliche wie auch organisatorische), die wichtig sind um die Notwendigkeit von Kurzarbeit einschätzen zu können.

Achtung: Sollte ein Arbeitgeber, nur noch 20% oder weniger Arbeitsleistung verlangen, lohnt sich eine Vergleichsrechnung, von Kurzarbeit auf 0% und der Arbeitgeber zahlt 20% oder mehr Aufstockung, da die 20% Aufstockung nicht Sozialbeitragspflichtig sind.

Z. B.: Das Kurzarbeitergeld wird auf 80 % der Nettoentgeltendifferenz im Sinne der §§ 105, 106 SGB III aufgestockt. Die Aufstockung beträgt bei Mitarbeitern, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, folglich 13 % und im Übrigen 20 % der pauschalierten Nettoentgeltendifferenz gemäß § 106 Abs. 1 S. 1 SGB III.

### **Besonders betroffene Dienststellen / Einrichtungen, welche die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen**

Insbesondere in Dienststellen / Einrichtungen, die sich überwiegend durch Entgelte finanzieren (z. B. Bildungszentren, Internate und Tagungshäuser) und die einen erheblichen Ausfall an Buchungszeiten zu verzeichnen haben, ist die Vereinbarung von Kurzarbeit eine Möglichkeit, Kosten zu senken und Arbeitsplätze zu erhalten.

### **Weitere Möglichkeiten der Vereinbarung von Kurzarbeit**

In Dienststellen der ELKB, die überwiegend steuerfinanziert sind, kann bei Schließung einer Betriebsabteilung (z. B. Kantine oder Druckerei) Kurzarbeit vereinbart werden.

Dies gilt grundsätzlich auch, wenn Reinigungs-, Hausmeister- oder Organistendienste vorübergehend nicht mehr in dem bisherigen Umfang benötigt werden.

**Da die Kirchengemeinden jedoch in diesen Bereichen ihre Zuwendungen von der Landeskirche erhalten, und hier bisher keine Kürzungen anstehen, müssten diese Stellen refinanziert sein, und es kann unserer Meinung nach nicht zur Einführung von Kurzarbeitergeld kommen.**

### **Kurzarbeit in Kindertagesstätten**

Wenn in einer Kindertagesstätte die Personalkosten für das pädagogische Personal weiter über das BayKiBiG erstattet werden, so dass der Einrichtung hierfür kein wesentlicher wirtschaftlicher Einkommensnachteil entsteht und den Mitarbeitenden kein Entgeltausfall droht, kommt für diese Mitarbeitenden Kurzarbeit wohl nicht in Betracht.

Es ist davon auszugehen, dass vertragliche Ansprüche auf Elternbeiträge zumindest noch einen Monat nach Schließung der Kitas bestehen. Danach wird es wohl zu einer Finanzierungshilfe durch den Staat kommen.

Zur Zeit sind die Träger der freien Wohlfahrtspflege mit der Landesregierung am Verhandeln, sollte es auf Grund der Lage zum Wegfall von Elternbeiträgen kommen, ob Ausfallbeträge von der Landesregierung übernommen werden.

Daher besteht aus unserer Sicht hier noch kein Handlungsbedarf.

### **Unsere Empfehlung an die MAVen**

**Kurzarbeit kann nur die „Ultima Ratio“ sein. Sie dient dazu betriebsbedingte Kündigungen abzuwenden.**

Daher lasst euch vor Ort die nötigen Informationen zu kommen. Überall dort, wo eine Refinanzierung gesichert ist, gibt es keine Begründung für Kurzarbeit. Eine Notlage, verursacht durch Covid 19, darf nicht dazu genutzt werden, Haushalte zu sanieren, und womöglich doppelte Finanzierung von Personalkosten zu haben (übrigens vom Gesetzgeber auch nicht erlaubt).

Verhandelt vor Ort mindestens über eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 80%, und lasst euch gut begründen, sollte dies nicht möglich sein.

Die Erweiterung im § 14 a lässt Kurzarbeitergeld, wenn es eine MAV gibt, nur in einer Dienstvereinbarung mit der MAV zu.

Wir wünschen euch gute Verhandlungen.

Nürnberg den 06.04.2020