



Geschäftsstelle Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der ELKB

Kurzarbeit im Bereich der ELKB

Liebe MAV-Teams,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat beschlossen, die Möglichkeit der Kurzarbeit im Bereich der ELKB einzuführen.

Der neue § 14a Dienstvertragsordnung (DiVO) gilt rückwirkend zum 01.03.2020 und lautet:

Sollte der Dienstgeber auf euch zukommen, ist es wichtig, dass die MAV von ihrem Informationsrecht nach § 34 MVG.EKD Gebrauch macht. Eine der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist, dass ein erheblicher Entgeltausfall vorliegen muss. Es muss feststehen, dass keine Refinanzierung stattfindet. Viele Kostenträger haben die Übernahme der Kosten zugesagt. Solange nicht feststeht, dass eine Refinanzierung nicht stattfindet, ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung nicht angezeigt.

Falls ein erheblicher Entgeltausfall vorliegt, bitte weiterlesen:

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit, wenn wegen wirtschaftlicher Gründe – oder wie hier – aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses ein erheblicher Arbeitsausfall gegeben ist. Die Verkürzung der Arbeitszeit muss nicht pauschal in der gesamten Einrichtung angeordnet werden, sondern kann sich auf Teile davon beschränken. Die Kurzarbeit kann bis zu 100 % betragen. Sie gilt für alle Mitarbeitenden, unabhängig davon, ob sie arbeitsunfähig krankgeschrieben sind oder nicht. Kurzarbeit ist das letzte Mittel, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Das Landeskirchenamt hat eine Musterdienstvereinbarung an die Dienstgeber herausgegeben. Diese Musterdienstvereinbarung ist nicht verbindlich. Die MAV hat das volle Mitbestimmungsrecht nach § 40 Mitarbeitervertretungsgesetz EKD (MVG) und ist damit einigungsstellenfähig, § 36a MVG.

Ohne die Zustimmung der MAV kann Kurzarbeit nicht angeordnet werden und der Dienstgeber kann keinen Antrag an die Bundesagentur für Arbeit stellen. Die MAV kann sachverständigen Rat (Rechtsanwalt/Gewerkschaft/vkm) beiziehen. Die Kostenübernahme ist durch den Dienstgeber zu genehmigen., §§ 25 Absatz 2, 30 Absatz 2 MVG.EKD.

Die Zeit drängt, denn die Dienstvereinbarungen brauchen nur eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit abgeschlossen zu sein. Deshalb folgende Anmerkungen zu einigen Paragrafen der Musterdienstvereinbarung:

1. Die Berechnung des Entgelts erfolgt wie für Teilzeitbeschäftigte (§ 3 der Musterdienstvereinbarung). Der Dienstgeber zahlt das Entgelt für die nun vereinbarte verkürzte Arbeitszeit. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, wird Kurzarbeitergeld gezahlt. Für diesen Anteil reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 %. D.h., die Mitarbeitenden sind nach

wie vor kranken-, renten-, pflege-, unfall- und arbeitslosenversichert. Wegen der reduzierten Beitragszahlung wirkt sich Kurzarbeit auf die spätere Rentenhöhe aus. Für Jahressonderzahlung bleibt die Kürzung außer Betracht (§ 3 der Mustervereinbarung). Dies ist ein verhandelbarer Bestandteil; diese Regelung ist anzustreben.

2. Jede MitarbeiterIn hat das Recht, anstatt Kurzarbeit Urlaub in Anspruch zu nehmen (§ 4 Nr. 1 der Musterdienstvereinbarung). Urlaub kann nicht einseitig durch den Dienstgeber angeordnet werden. Dies kann der Dienstgeber auch nicht, wenn es keine Vereinbarung zur Kurzarbeit gibt. Für den Resturlaub aus 2019 gilt: Falls Mitarbeitende noch keine Festlegung vorgenommen haben, muss der Dienstgeber unter Mitwirkung der MAV den Antritt des Resturlaubs bestimmen und der Resturlaub ist einzubringen. Dies verlangt die Bundesanstalt für Arbeit für die Gewährung von Kurzarbeitergeld. Hier ist anzumerken, dass der Resturlaub aus 2019 ohnehin bis zum 30.4.2020 einzubringen ist, weil er ansonsten verfällt, §§ 26 TV-L, 33 Absatz 2 DiVO.
3. Arbeitszeitguthaben können auch während der Kurzarbeitszeit abgebaut werden. In diesem Fall erfolgt keine Entgeltkürzung (§ 4 Nr. 3 der Musterdienstvereinbarung). D.h., neu erworbene Überstunden, können, müssen aber nicht abgebaut werden. Im Vorfeld sind die bereits erworbenen Überstunden abzubauen. Der Dienstgeber kann den Überstundenabbau anordnen. Für die Beantragung von Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit ist der Abbau der Überstunden notwendige Voraussetzung. Eine Planung ins Minus braucht nicht zu erfolgen.
4. Der Dienstgeber kann einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen (§ 5 der Musterdienstvereinbarung). Wenn dies wirtschaftlich möglich ist, kann der Dienstgeber bis zu 100 % aufstocken.
5. Empfehlenswert ist es, die Klausel aufzunehmen, dass während der Kurzarbeit keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen (z. B. vor § 6 der Musterdienstvereinbarung).
6. Sollte die MAV zustimmen, muss sie eine Stellungnahme gegenüber der Bundesagentur für Arbeit abgeben (§ 6 Nr. 2 der Muster-Dienstvereinbarung).

Stellungnahme (Beispiel):

MAV XY

an die

Bundesagentur für Arbeit

Betr.: Kurzarbeit Einrichtung AB

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bestätigen wir, dass wir von der Dienstgeberseite über die Notwendigkeit der Einführung von Kurzarbeit informiert wurden. Die erforderlichen Unterlagen wurden uns rechtzeitig vorgelegt.

Nach eingehender Prüfung hat die MAV beschlossen, der Einführung der Kurzarbeit laut Antrag der Dienstgeberseite vom.....zuzustimmen. Wir sind davon überzeugt, damit Entlassungen zu verhindern.

Datum

Unterschrift MAV-Vorsitzende/r

7. Die Dauer der Dienstvereinbarung kann jederzeit einvernehmlich verlängert oder verkürzt werden (§ 6 Nr. 3 der Musterdienstvereinbarung). Ob stattdessen eine kurze Kündigungsfrist für beide Seiten vereinbart werden sollte, ist abzuwägen.
8. Es ist empfehlenswert, die Musterdienstvereinbarung zugrunde zu legen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gegeben sind.

Gute Gesundheit und viel Durchhaltevermögen