

Erläuterungen zur Regelung zur Kurzarbeit im ABD:

Allgemein:

Das ABD enthielt bisher, anders als etwa das Arbeitsvertragsrecht der Caritas, keine Regelung zu Kurzarbeit. Angesichts der aktuellen Folgen der Covid-19-Pandemie wurde nun **befristet** für den Zeitraum 01.04.2020 bis 31.12.2020 arbeitsvertragsrechtlich die Möglichkeit eröffnet, unter den Voraussetzungen des SGB III und gemäß dieser Regelung Kurzarbeit zu vereinbaren.

Die Regelung nimmt auch Eckpunkte eines entsprechenden **Tarifvertrags** im öffentlichen Dienst auf, die am 2. April bekannt wurden. Da die Erklärungsfrist der Tarifparteien noch bis 15. April dauert, ein schnelles Handeln der Kommission aber jetzt schon geboten war, wurde der endgültige Tarifvertrag nicht abgewartet. Sollte dieser Regelungen enthalten, die in der ABD-Regelung nicht abgebildet oder grundlegend anders geregelt sind, wird die Kommission gegebenenfalls Nachbesserungen vornehmen.

Nicht aufgenommen wurden in die Regelung **bestimmte Tätigkeitsbereiche**, für die Kurzarbeit nicht anwendbar wäre. Hier gelten die **Vorgaben der Arbeitsagenturen**. So verweist der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Bayern auf Aussagen der Arbeitsagentur, dass Kurzarbeit dort in Frage komme, wo ein unabwendbares Ereignis durch eine behördliche Maßnahme vorliegt. Dann können auch (kommunale) Betriebe wie Theater, Museen, Schwimmbäder etc. dem Grunde nach Kurzarbeitergeld beantragen. Wirtschaftliche Gründe sind dort denkbar, wo eine Gewinnerzielungsabsicht besteht. Eindeutig nicht wirtschaftlich tätig sind kommunale Behörden, auch dann nicht, wenn sie Dienstleistung gegen Gebühren anbieten (vgl. Schreiben des KAV Bayern, Coronavirus – Information vom 02.04.2020: Kurzarbeit – Tarifabschluss & Klärungsbedarf mit der Arbeitsagentur).

Des Weiteren müssen natürlich die **Vorgaben des SGB III** bezüglich der Mindesthöhe des Arbeitsausfalls und der Mindestzahl der betroffenen Beschäftigten beachtet werden (jeweils 10%). Aus dieser Gesamtschau sollte vor Ort entscheidbar sein, in welchen Bereichen und für welche Personen überhaupt Kurzarbeit einführbar ist. Wo dann tatsächlich von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, muss (wo eine MAV vorhanden durch die Betriebsparteien) in enger Abstimmung mit der Arbeitsagentur entschieden werden.

In der Sondersituation der Covid-19-Pandemie sind sich die beiden Seiten der Kommission einig, dass das Instrument Kurzarbeit auch im ABD dazu eröffnet werden soll, existenzgefährdende finanzielle Folgen der Krise insbesondere im Bereich der Liquidität abzufedern und dadurch betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Dabei soll die Last für Beschäftigte wie auch für Arbeitgeber tragbar bleiben. Die genauen Anwendungsbereiche für diese Regelungen durch die Arbeitgeber, müssen gesamtpolitisch abgewogen, auf Einrichtungsebene begründet vereinbart und an den Vorgaben des SGB III und der Arbeitsagenturen ausgerichtet sein.

Die Regelung im Einzelnen:

Absatz 1:

Absatz 1 verweist deklaratorisch auf die Voraussetzungen für Kurzarbeit nach SGB III. Wo eine Mitarbeitervertretung besteht, kann Kurzarbeit nur über den Weg einer **Dienstvereinbarung** eingeführt werden (ein Muster für eine mögliche Dienstvereinbarung ist als Anlage beigefügt). Wo

keine Mitarbeitervertretung besteht, muss Kurzarbeit **einzelvertraglich** mit allen betroffenen Beschäftigten vereinbart werden. Hier setzt die neue Regelung dann die Rahmenbedingungen.

Es gilt eine **Ankündigungsfrist** von 7 Tagen. Diese „soll“ eingehalten werden. Abweichungen sind deshalb möglich, um auch noch rückwirkend ab Geltung der Regelung, Kurzarbeit einführen zu können, wo dies unumgänglich ist.

Schließlich wird ein **Mindestinhalt für die Dienstvereinbarung** festgelegt. Die Anmerkung weist auf die **Musterdienstvereinbarung** hin.

Absatz 2:

In diesem Absatz werden einzelne **Personengruppen ausgenommen**, die nicht unter eine Kurzarbeiterregelungen fallen (können):

- für Auszubildende besteht eine Ausbildungspflicht nach Ausbildungsplan
- für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gelten nach Teil B, 4. eigene Regelungen zur Arbeitszeit; daher könnte für sie auch Kurzarbeit nur entsprechend der Vorschriften, auf die dort verwiesen wird, eingeleitet werden
- wo ein Arbeitsverhältnis ohnehin gekündigt ist oder ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen, kann Kurzarbeit auch nicht mehr ihrem eigentlichen Zweck des Erhalts eines Arbeitsverhältnisses dienen
- Praktikanten/innen und Umschüler/innen sind nicht berechtigt zum Bezug von Kurzarbeitergeld (Voraussetzung ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung)
- Der Bemessungszeitraum für Elterngeld nach BEEG soll nicht betroffen sein
- Geringfügig Beschäftigte erfüllen in den meisten Fällen nicht die Voraussetzungen, da sie nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind
- Für Beschäftigte in den Ansparphasen von Altersteilzeit und Sabbatjahren wird auf die dortigen Störfallregelungen verwiesen, die angewendet werden können - es sollen stimmige Lösungen vor Ort gesucht werden; in den Freistellungsphasen kann keine Kurzarbeit erfolgen
- Mitglieder von Mitarbeitervertretungen und Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen in den Einrichtungen sollen ausgenommen werden, sofern ihre Weiterarbeit zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist

Absatz 3:

Dieser Absatz beschreibt deklaratorisch, was schon im SGB III gesetzlich zum **vorherigen Abbau von Zeitguthaben und Urlaub** geregelt ist. Die Gesetzesänderung vom März 2020 erleichtert hier den Zugang zu Kurzarbeit.

Absatz 4:

Hier wird die **Berechnung des Entgelts** nach den allgemeinen Regelungen für Teilzeitarbeit geregelt. **Besondere Zahlungen** nach ABD (Besondere Einmalzahlungen, Jahressonderzahlung, Sterbegeld) werden so berechnet, wie wenn keine Kurzarbeit angeordnet wäre.

Absatz 5:

Die Absätze 5 und 6 regeln die Leistung einer **Aufstockungszahlung** differenziert nach Arbeitgebern. Die Differenzierung erfolgt anhand der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO).

In absoluter Parallele zum Eckpunktepapier des öffentlichen Dienstes regelt Absatz 5 die Aufstockungsleistung, für **Arbeitgeber nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) GrO**. Dies sind die (Erz-)Diözesen, die Kirchengemeinden sowie die Verbände von Kirchengemeinden. Diese leisten in den Entgeltgruppen 1 bis 10 eine Aufstockungszahlung auf 95% des bisherigen Nettoentgelts, in den Entgeltgruppen 11 bis 15 auf 90%. Die Aufstockungszahlung ist **zusatzversorgungspflichtiges Entgelt**.

Die Anmerkung zu Absatz 5 gibt die Möglichkeit, dass bereits abgeschlossene Dienstvereinbarungen mit besserem Regelungsinhalt zur Aufstockungsleistung für die dort festgelegte Zeit Bestand haben.

Absatz 6:

Absatz 6 ermöglicht unter engen Voraussetzungen **abweichende Regelungen zur Aufstockungsleistung** für die sonstigen der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs unterliegenden Rechtsträger (Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben e) und f) GrO) und die Rechtsträger, die die Grundordnung übernommen haben, ohne der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt zu unterliegen, wie z.B. manche Orden, eingetragene Vereine etc. (Artikel 2 Absatz 2 GrO). Diese Rechtsträger haben andere Finanzierungsstrukturen als die Rechtsträger nach Absatz 5. Dennoch gilt auch für sie zunächst die Aufstockungsleistung nach Absatz 5.

Ein solcher Arbeitgeber kann aber mit einem Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage den Nachweis erbringen, dass er diese Aufstockungsleistung nicht erbringen kann. Derartige Berichte sind in der MAVO im § 27a auch vorgesehen. Dies wäre der Fall, wenn die finanziellen Reserven nicht ausreichen, um die Zeit der vereinbarten Kurzarbeit (z.B. zwei Monate) und die drei Monate danach diese Aufzahlung zu leisten. Wenn aus dem Bericht hervorgeht, dass die Folge der normalen Aufzahlung dann Kündigungen wären, eröffnet der Abs. 5 die Möglichkeit zu geringeren Aufstockungsleistungen. Wo der Nachweis nicht erbracht wird, ist keine Absenkung möglich. Es wurde kein Mindestsatz vereinbart, um bei existenziellen Schwierigkeiten eines Arbeitgebers auch ein hilfreiches Instrument zur Verfügung zu stellen. In der Praxis entscheidend ist die Plausibilität der Begründung, warum und in welchem Maße von den Werten nach Absatz 5 abgewichen werden muss. Besteht bereits eine Dienstvereinbarung mit höheren Werten, behält sie auch hier ihre Geltung.

Absatz 7:

Dieser Absatz regelt die **Kündigungsbedingungen** während Kurzarbeit. Satz 1 regelt, dass für von Kurzarbeit betroffene Einrichtungen bzw. Einrichtungsteile während der Dauer der Kurzarbeit und 3 Monate darüber hinaus Kündigungsschutz gilt.

Satz 2 erleichtert die Möglichkeiten zur Eigenkündigung für Beschäftigte, deren Kurzarbeit zusammenhängend länger als 3 Wochen gedauert hat.

Anhang Musterdienstvereinbarung:

Die Musterdienstvereinbarung soll eine Hilfestellung für Mitarbeitervertretungen und Arbeitgeber bieten, auf dem bisher unbekanntem Gebiet der Kurzarbeit entsprechend der aktuellen Krisensituation schnell eine stimmige Dienstvereinbarung abzuschließen. Im Wesentlichen sind darin die gleichen Inhalte wie in der ABD-Regelung aufgeführt. Zusätzlich präzisiert sie die

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung. Ihre Verwendung ist nicht verpflichtend. Wo sie angewandt wird, müssen die entsprechenden Daten ergänzt werden.

Geltungsdauer:

Die Regelung zur Kurzarbeit ist allein auf die Bewältigung der Belastungen und wirtschaftlichen Folgen durch die Covid-19-Pandemie ausgelegt. Daher ist sie befristet auf den Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020.