

Arbeitsrechtliche Regelung zur Kurzarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

vom 9. April 2020

KABl. S. 78

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle
1	Änderungsbeschluss	28. Oktober 2020	KABl. 2020 S. 198
2	Änderungsbeschluss	29. November 2021	KABl. 2021 S. 223
3	Änderungsbeschluss	20. Oktober 2022	KABl. 2022 S. 328, Nr. 192

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in der Sitzung am 9. April 2020 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtliche Regelung zur Vereinbarung von Kurzarbeit gilt für alle kirchlichen Dienstgeber und -geberinnen im Geltungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

§ 2 Vereinbarung von Kurzarbeit

(1) Durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD kann mit der zuständigen Mitarbeitervertretung vereinbart werden, die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon zu kürzen, wenn aufgrund behördlicher Auflagen oder behördlich anerkannter Maßnahmen oder eines anderen unabwendbaren Ereignisses Änderungen der betrieblichen Strukturen der Einrichtung erforderlich sind und hierdurch ein erheblicher Arbeitsausfall verursacht wird.

(2) ¹Die Dienststellenleitung hat den Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit nach Maßgabe des SGB III anzuzeigen und Kurzarbeitergeld zu beantragen. ²Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung der Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. ³Ihr sind alle Informationen für ihre Stellungnahme nach § 99 Absatz 1 SGB III zur Verfügung zu stellen. ⁴Die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung steht unter dem Vorbehalt des Bescheides der Bundesagentur für Arbeit nach § 99 Absatz 3 SGB III, dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) In der Dienstvereinbarung ist insbesondere folgendes zu regeln:

a) Beginn und Dauer der Kurzarbeit

1 Zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit soll ein Zeitraum von mindestens einer Woche liegen. 2 Die Dienstvertragsparteien können diesen Zeitraum bei dringendem dienstlichem oder betrieblichem Bedarf kürzen. 3 Die Einführung von Kurzarbeit ist den Mitarbeitenden in geeigneter Form anzukündigen.

b) Umfang der Kürzung der Arbeitszeit, betroffener Personenkreis

1 Es können nach betrieblichen oder dienstlichen Erfordernissen bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden gebildet werden. 2 Während der Kürzung ihrer Arbeitszeit vermindert sich der Vergütungsanspruch der Mitarbeitenden in entsprechendem Umfang.

c) Beteiligung der Mitarbeitervertretung

1 Die Mitarbeitervertretung ist während des Zeitraumes der Kurzarbeit regelmäßig über den zu erwartenden Personalbedarf zu informieren. 2 Sie hat das Recht, an Terminen mit der Bundesagentur für Arbeit teilzunehmen. 3 Sie ist von diesen Terminen frühzeitig und unverzüglich zu unterrichten.

d) Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Kurzarbeit

e) Feststellung, dass bei Ablehnung des Antrags durch die Agentur für Arbeit das vertraglich vereinbarte Entgelt gezahlt wird.

(4) Von der Kurzarbeit sind ausgenommen

a) 1 Auszubildende und diesen nach SGB III gleichgestellte Personen. 2 Die Ausbildung soll auch während der Dauer der vereinbarten Kurzarbeit im Rahmen des Möglichen so gewährleistet werden, dass das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.

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 wird.

c) Beschäftigte in Altersteilzeit und der Ansparzeit der Sabbatzeit.

d) Personen, die die persönlichen Voraussetzungen des § 98 Absatz 3 SGB III für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erfüllen.

e) Geringfügig Beschäftigte.

(5) 1 Die von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden werden von der Dienststellenleitung unmittelbar nach Abschluss der Dienstvereinbarung vor Beginn der Kurzarbeit über die Kurzarbeit informiert. 2 Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen. 3 Sofern diese wegen unabwendbarer Umstände nicht abgehalten werden kann, erfolgt die Information in Textform.

(6) Die Dienstvereinbarung ist der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu geben.

§ 3 Andere Kompensationsmaßnahmen

Vor der Einführung von Kurzarbeit sind nach Maßgabe von § 96 SGB III sowie hierzu erlassener weiterer staatlicher Regelungen die weiteren Kompensationsmöglichkeiten (insbesondere Abbau von Resturlaub und Mehrarbeitsstunden) auszuschöpfen.

§ 4 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

(1) ¹Kann der Betrieb früher als erwartet wieder aufgenommen werden, ist mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung der Umfang der Kurzarbeit im erforderlichen Maße zu reduzieren oder die Kurzarbeit zu beenden. ²Den betroffenen Mitarbeitenden ist die Reduzierung oder Aufhebung der Kurzarbeit spätestens am Vortag mitzuteilen.

(2) Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung gemäß § 2.

§ 5 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

(1) Diejenigen Beschäftigten, die von Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Dienstgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf

- a) 100 % der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III für Beschäftigte der Entgeltgruppen des TV-L und AVR.KW bis einschließlich EG 10 bzw. bis einschließlich S 16.
- b) 95 % der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III für Beschäftigte der Entgeltgruppen des TV-L und AVR.KW EG 11 und höher bzw. S 17 und 18.

(2) Die Zahlung erfolgt mit der Gehaltsabrechnung.

(3) Die Aufstockung nach Absatz 1 wird als Bruttobetrag gewährt.

(4) ¹Nach dem Ende der Kurzarbeit, spätestens mit der Gehaltsabrechnung für Januar 2021, wird ein einmaliger Nettoausgleichsbetrag gewährt, wenn der Auszahlungsbetrag (Kurzlohn, Kurzarbeitergeld und Aufstockung) während der Kurzarbeit

in den Fällen von Absatz 1 a) weniger als 98 v. H. des fiktiven Netto-Entgelts ohne Kurzarbeit und

in den Fällen von Absatz 1 b) weniger als 93 v. H. des fiktiven Netto-Entgelts beträgt.

²Der Ausgleichsbetrag ist so zu bemessen, dass die nach Satz 1 ermittelte Differenz auf mindestens 98 (Absatz 1 a) bzw. 93 (Absatz 1 b) v. H. ausgeglichen ist.

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Jahressonderzahlung

(1) Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 22 TV-L gilt § 21 TV-L entsprechend.

(2) ¹Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzungen der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht. ²Insbesondere werden der Urlaubsanspruch, das Urlaubsentgelt und vermögenswirksame Leistungen so berechnet und vergütet, als wäre keine Kurzarbeit geleistet worden. ³Beiträge zur Zusatzversorgung werden nur für die zusatzversorgungspflichtigen Entgeltbestandteile geleistet.

⁴Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit die Höhe von Leistungen (z. B. Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

⁵Die Jahressonderzahlung wird aus dem Entgelt, das ohne Kurzarbeit zu gewähren wäre, bezahlt.

§ 7 Betriebsbedingte Kündigung

Während der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen nicht zulässig.

§ 8 Inkrafttreten; Befristung

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt am 15. April 2020 in Kraft und ist befristet bis zum 30. Juni 2023.