

Liebe Mitarbeitervertretungen,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Derzeit sind einige Mitarbeitende von der Androhung von Kurzarbeit betroffen worden. Manche haben sogar schon eine Aufforderung erhalten, sich diesbezüglich einzustellen. Daher einige kurze Informationen für Sie als Mitarbeitervertretung zur freundlichen Information und Kenntnisnahme.

Ausdrücklich möchten wir darauf hinweisen, dass diese Auskunft keine Form direkter Rechtsauskunft, einen juristischen Rat oder eine rechtverbindliche Aussage darstellt. Dies kann nur ein Anwalt oder ein Jurist Ihnen ggf. geben. Außerdem wird hiermit die Inanspruchnahme sachkundiger Personen gemäß § 30 Abs. 2 MVG nicht ersetzt! Wir haben hier lediglich eine allgemeine Informationssammlung für Ihre interne Nutzung zusammengestellt

Kurz-Checkup:

Über die Einführung oder beabsichtigte Einführung von Kurzarbeitergeld *sollten* die Mitarbeitenden von der Dienststelle im Vorfeld informiert werden. Folgende Punkte müssen alle erfüllt sein, damit sie das Thema Kurzarbeitergeld überhaupt direkt betrifft:

- 1.) Der geltende Tarifvertrag muss diese Option überhaupt vorsehen oder es muss eine entsprechende Ergänzung (im Sinne einer Notverordnung¹) geben.
- 2.) Der Arbeitsvertrag des Mitarbeitenden sieht Kurzarbeitergeld vor oder verweist auf einen Tarifvertrag, der dies vorsieht
- 3.) Die Mitarbeitervertretung (sofern es eine gibt) hat den Änderungen, die sich aus der Einführung von Kurzarbeitergeld ergeben zugestimmt.

Trifft nur ein Punkt in dieser Kette, die so seit dem 01.03.2020 verkürzt möglich ist, nicht zu, so kann das Kurzarbeitergeld Sie „*eigentlich*“ nicht betreffen.

Wenn der Arbeitgeber plötzlich auffordert, Kurzarbeit zu machen:

Abgesehen, dass der Kurzcheckup schon wichtige Anhaltspunkte liefert, ob die Einführung der Kurzarbeit überhaupt möglich oder zulässig ist, kann es natürlich auch zu rechtswidrigen Anweisungen und Einführungshandlungen durch eine Dienststelle kommen. Dies sollte juristisch oder zumindest durch sie als Mitarbeitervertretung geklärt werden.

Wenn Mitarbeitende aber „ohne Vorwarnung“ einfach vermutlich schriftlich mitgeteilt kriegen, dass für Sie Kurzarbeit gilt, etwaige Dienstpläne außer Kraft gesetzt sind und nur noch Dienst nach Weisung erfolgt, so sollten die Mitarbeitenden erst einmal widersprechen, damit Sie genügend Handlungsfreiraum haben, sich bei Ihnen als MAV oder einer juristischen Vertretung sachkundig zu machen.

Demzufolge würden wir den Mitarbeitenden empfehlen, eine schriftliche Stellungnahme an den Arbeitgeber und die Dienststelle zu schicken.

Ein Inhalt – ohne auf Gewähr der Vollständigkeit und Rechtsgültigkeit – könnte wie folgt aussehen:

¹ So hat zum Beispiel die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die dbb Tarifunion und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich auf einen Tarifvertrag („Covid-19-Tarifvertrag“) zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Kommunen verständigt. – Pressemitteilung vom 01.04.2020 <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++eab5d8f2-73f2-11ea-8e26-525400b665de>

Sehr geehrte Dienststellenleitung Frau/Herr
Sehr geehrter Arbeitgeber (GKR / Kirchengemeinde / etc.)

Mit Datum vom TT.MM.JJJJ habe ich Ihre Anweisung der Kurzarbeit erhalten. Über die Einführung von Kurzarbeit bin ich bislang weder durch meine Mitarbeitervertretung noch von Ihnen als Dienststelle / Arbeitgeber informiert worden. Daher widerspreche ich dieser Anweisung, zumal sie tarifrechtlich mit Stand 01.04.2020 nicht vorgesehen ist.

Ich zeige hiermit ausdrücklich meine Arbeitsbereitschaft entsprechend meinem regulären Beschäftigungsumfang, wie sie im Arbeitsvertrag aufgeführt ist, vollumfänglich an. Sollten Sie zum aktuellen Zeitpunkt eine Vertragsänderung in Erwägung ziehen, die einer Entbindung oder Auskoppelung des TV-EKBO in Betracht zieht, so widerspreche ich hiermit vorsorglich, da dies nicht im beiderseitigem Einverständnis wäre.

Ich erwarte einen Einsatz entsprechend meines arbeitsvertraglichen Beschäftigungsumfangs und stelle diesen weiterhin zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Mathilde Mustermann

Wenn Mitarbeitende dieses Schreiben nutzen, dann müssen sie aber auch aktiv und entsprechend der bis dato vertraglichen Arbeitszeiten Ihre Arbeitsleistung zur Verfügung stellen. Ein „einmaliges“ anmelden Ihrer Arbeitskraft ohne Fortsetzung dieses Angebots reicht ansonsten nicht aus, den Arbeitgeber in Annahmeverzug zu bringen!

...und nichts ohne MAV:

Die Einführung von Kurzarbeit an sich unterliegt nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung². Der Beschäftigungsumfang ist nicht Gegenstand des Mitbestimmungsrechtes.

Sofern nicht „*Kurzarbeit Null*“ angeordnet wird, ist die Arbeitszeit aber (unter Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung) neu bzw. anders zu verteilen.

Kurzarbeit kann nicht einseitig angeordnet werden.

Dazu bedarf es einer Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder einer Dienstvereinbarung. Eine zur Kurzarbeit führende Dienstvereinbarung kann jedoch nur wirksam abgeschlossen werden, wenn der jeweils angewendete Tarifvertrag oder die kirchliche Arbeitsrechtsregelung die Betriebspartner (also Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung) zum Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung ermächtigen.³ Im TV-EKBO gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit.

Beraten Sie die Mitarbeitenden dahingehend, nicht unter Druck oder unüberlegt einen Auflösungs- oder Änderungsvertrag zu unterschreiben, auch wenn manche Arbeitgeber dies den Mitarbeitenden „anbieten“!

Die Mitarbeitervertretungen sollten die Mitarbeitenden darauf hinweisen, im Zweifel lieber juristische Hilfe über Ihre Gewerkschaft bzw. Rechtsschutzversicherung in Anspruch zu nehmen sei.

² <https://www.baumann-czichon.de/wp-content/uploads/2020/03/Kurzarbeit.pdf>

³ <https://www.baumann-czichon.de/2020/03/25/kurzeit-vorsicht-bei-dienstvereinbarungen-2/>

Welche Auswirkungen und weitreichenden arbeitsrechtliche Folgen es hat, wenn Arbeitsverhältnisse nicht mehr der Bindung des TV-EKBO unterliegen, kann nur individuell betrachtet und entschieden werden.

Worum handelt es sich bei Kurzarbeit?

In der Kurzarbeit wird die Arbeitszeit für einige oder alle Angestellten eines Unternehmens verkürzt, weil ein Arbeitsausfall besteht. Grundsätzlich zeigt der Arbeitgeber Kurzarbeit an und beantragt das Kurzarbeitergeld.⁴

Kurzarbeitergeld (KuG) und Kirche?

Kurzarbeit können alle gewerblichen Unternehmen beantragen, auch Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen. Kurzarbeit ist nicht von der Größe des Unternehmens abhängig. Es muss mindestens eine/n abhängig beschäftigte/n ArbeitnehmerIN geben.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) führt weiter aus, dass „*Unternehmen des Öffentlichen Dienstes sind in der Regel von Kurzarbeit ausgenommen.*“

Liegt aber ein unabwendbarer Grund für Kurzarbeit vor (z.B. behördlich angeordnete Schließungen), kann auch für diese ArbeitnehmerInnen Kurzarbeitergeld beantragt werden.“⁵

Kurzarbeit muss allerdings nicht automatisch für das ganze Unternehmen angezeigt werden. Gegebenenfalls kann auch „*nur für eine Betriebsabteilung*“⁶ Kurzarbeitergeld gewährt werden.

Kann man durch einen neuen Arbeitsvertrag in Individualform den TV-EKBO speziell für das Kurzarbeitergeld umgehen?

Dies geht nach telefonischer Auskunft von Herrn Martin Zajak aus der Arbeitsagentur Berlin Mitte nicht. Nach seiner Aussage sei ein gültiges, in der Regel ungekündigtes Arbeitsverhältnis auf Basis des TV-EKBO nicht einfach zu kündigen und durch einen Individualvertrag zu ersetzen.

Die Arbeitsagentur überprüft nämlich, wann(!) ein solcher Individualvertrag neu eingeführt wurde. Ist dieser erst in der Krise und den entsprechenden Krisenregelungen seit dem 01.03.2020 durch eine Veränderungskündigung vorgenommen worden, wird nach Aussage von Herrn Zajak in der Regel kein Kurzarbeitergeld gezahlt.

Für die MAVen, die sich hier ggf. sachkundig machen wollen, sei daher besonders der Telefonservice der Arbeitsagenturen unter **0800 45555 20** empfohlen!

Allgemeine Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld:⁷

Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist insb. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§ 95 S. 1 Nr. 1 SGB III). Besondere Anforderungen stellen die Arbeitsagenturen und Sozialgerichte insoweit insb. an das Vorliegen „von wirtschaftlichen Gründen“ oder eines „unabwendbaren Ereignisses“ sowie die fehlende Vermeidbarkeit von Kurzarbeit (§ 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB III).

⁴ Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitnehmer Stand: 01.04.2020 <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

⁵ Quelle: Corona und Kurzarbeit: Was ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte wissen müssen – Stand 31.03.2020 <https://www.dgb.de/themen/++co++a94a239e-6a99-11ea-bab2-52540088cada>

⁶ Quelle: Corona & Kurzarbeit: Voraussetzungen, Antrag und Muster

Stand 01.04.2020 <https://arbeitsagentur.de/hr-blog/kurzarbeit#voraussetzungen>

⁷ Aus: Tipps für Arbeitgeber, Betriebsräte und Arbeitnehmer zur Einführung von Kurzarbeit – Voraussetzungen und Handlungsschritte für die Gewährung von Kurzarbeitergeld Stand: 24.03.2020
Quelle: <https://grk-recht.de/tipps-fuer-arbeitgeber-betriebsraete-und-arbeitnehmer-zur-einfuehrung-von-kurzarbeit-voraussetzungen-und-handlungsschritte-fuer-die-gewaehrung-von-kurzarbeitergeld/>

Wichtig: grundsätzlich müssen in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen werden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Dazu gehört auch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen.

Nach aktueller geltender Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit kann bei vorrangigen Urlaubswünschen der Arbeitnehmer aber nicht gefordert werden, dass bis Ende des laufenden Urlaubsjahres Urlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht wird.

Diese Auslegung gilt wie die sonstigen Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld, bis zum 31. Dezember 2020.

Voraussetzungen (§ 95 SGB III)	<ul style="list-style-type: none"> Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit
Erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 SGB III)	<ul style="list-style-type: none"> Unabwendbares Ereignis (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen wegen Corona-Virus, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall) oder Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel, -stornierung, fehlendes Material) <p>→ Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.</p>
Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)	<ul style="list-style-type: none"> Im Betrieb oder der Betriebsabteilung muss mindestens eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer beschäftigt sein.
Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)	<ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung einer versicherungspflichtigen (ungekündigten/ohne Aufhebungsvertrag aufgelösten) Beschäftigung Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung <ul style="list-style-type: none"> ➤ befristete Beschäftigte: können KUG erhalten! ➤ gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: können ab Ausspruch der Kündigung: <u>kein</u> KUG erhalten!
Wie lange kann KUG bezogen werden? (§ 104 SGB III)	<p>Grundsätzlich gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 12 Monate Unterbrechungen von mindestens 1 Monat können die Bezugsfrist verlängern Achtung: Unterbrechungen von 3 Monaten erfordern eine neue Anzeige!

Exkurs: Zustimmung des Mitarbeitenden, wenn keine MAV da ist:⁹

Ist keine Mitarbeitervertretung vorhanden und gibt es auch keine arbeitsvertragliche oder tarifliche Vereinbarung zur Kurzarbeit, benötigen die Dienststellen grundsätzlich das Einverständnis aller Arbeitnehmer über die Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit.

Verweigert ein Arbeitnehmer das Einverständnis, greift nur für ihn die Kurzarbeit nicht. Der Arbeitgeber darf ihm deshalb auch nicht kündigen. Sie können die Kurzarbeit also nicht einseitig aufgrund Ihres Weisungsrechtes anordnen, sodass eine schriftliche und unterschriebene einzelvertragliche Vereinbarung notwendig ist.

⁸ Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen_ba146368.pdf

⁹ Aus: Tipps für Arbeitgeber, Betriebsräte und Arbeitnehmer zur Einführung von Kurzarbeit – Voraussetzungen und Handlungsschritte für die Gewährung von Kurzarbeitergeld Stand: 24.03.2020
Quelle: <https://grk-recht.de/tipps-fuer-arbeitgeber-betriebsraete-und-arbeitnehmer-zur-einfuehrung-von-kurzarbeit-voraussetzungen-und-handlungsschritte-fuer-die-gewaehrung-von-kurzarbeitergeld/>

Diese Vereinbarung muss für jeden Mitarbeiter als Kopie mit der Anzeige auf Kurzarbeit (Schritt 2) bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden. Jeder Arbeitnehmer bekommt zudem ein unterschriebenes Exemplar für seine Unterlagen ausgehändigt.

Auch in Ausnahmezeiten von Corona ändert sich an dem Einwilligungserfordernis der Mitarbeiter nichts, sodass auch solche Mitarbeiter, die aufgrund von Home Office oder Quarantäne nicht mehr im Betrieb sind, den Vertrag im Original unterzeichnen müssen

Beraten Sie sich als MAV, holen Sie sich fachliche Hilfe, ggf. durch einen juristischen Beistand – vergessen Sie dazu nicht den Antrag im Vorfeld zu stellen – und fragen Sie auch Ihre HMAV.