

Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt Postfach 10 10 51 33510 Bielefeld

An die Kirchenkreise - Kreiskirchenämter
Superintendentinnen und Superintendenden
Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter
Verbände kirchlicher Körperschaften
Ämter und Einrichtungen
Gleichstellungsbeauftragten der Ev. Kirche von Westfalen
nachrichtlich: Mitglieder der Kirchenleitung
und Dezernate des Landeskirchenamtes

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen (bei Antwort bitte angeben)	Datum
		300.00	03.04.2020

Rundschreiben Nr. 16

Hinweise zu arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Virus-Pandemie, hier: Dienstvereinbarung über Kurzarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Rundschreiben Nr. 13/2020 hatten wir ein Beispiel einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit versandt. Aufgrund zahlreicher Nachfragen fügen wir diesem Rundschreiben in der Anlage 1 das Muster einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit bei, wie es die Diakonie RWL zur Verfügung stellt.

Neben den im Muster aufgenommenen Regelungen kann in einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit eine Regelung über Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld aufgenommen werden. Das Kurzarbeitergeld beträgt nach § 105 SGB III 60 % der Nettoentgeltdifferenz (bzw. 67 % der Nettoentgeltdifferenz für Mitarbeitende mit Kind) im Anspruchszeitraum. Der Arbeitgeber kann einen Zuschuss zu diesem Kurzarbeitergeld gewähren. Die Höhe eines etwaigen Zuschusses ist frei vereinbar, maximal kann sie die Nettodifferenz komplett ausgleichen. Folgende Formulierung wird hierzu vorgeschlagen:

- „
- (1) Die von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden erhalten vom Arbeitgeber zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser bemisst sich zu v.H. der Nettodifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.
 - (2) Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen

- 2 -

Entgeltzahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt der Agentur für Arbeit.

(3) Das zu zahlende Entgelt, das Kurzarbeitergeld und der Zuschuss des Arbeitgebers werden in der Abrechnung gesondert ausgewiesen.“

Soll eine solche Aufstockungsregelung vereinbart werden, bietet es sich an, sie in einem gesonderten Paragraphen der Dienstvereinbarung aufzunehmen.

Nach § 6 a Absatz 4 BAT-KF ist in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung die Kurzarbeit mit jeder betroffenen Mitarbeiterin und mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren. In der Anlage 2 ist diesem Rundschreiben eine entsprechende Mustervereinbarung für den Einzelfall beigelegt. In der Mustervereinbarung ist die Regelung über die Gewährung eines Zuschusses zum Kurzarbeitergeld in § 4 mit aufgenommen.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung


Juhl

Muster Dienstvereinbarung

Zwischen

der Dienststellenleitung der

vertreten durch:.....

und

der Mitarbeitervertretung der

vertreten durch:.....

zur Einführung von Kurzarbeit gemäß § 6a BAT- KF i. V. m. §§ 95 ff. SGB III:

§ 1

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt räumlich für den Betrieb:
- (2) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von leitenden Angestellten i. S. d. § 4 Abs. 2 MVG, Praktikanten und Auszubildenden.

§ 2

- (1) Kurzarbeit wird in folgenden Abteilungen eingeführt:
- (2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen (§ 98 SGB III) sowie gemäß § 98 SGB III insbesondere folgende Beschäftigtengruppen, die keine versicherungspflichtige Beschäftigung i.S.v. § 25 SGB III ausüben:
 - Arbeitnehmer, die über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt werden (§ 28 Nr. 1 SGB III)
 - Beschäftigte, die nach §§ 16e und 16i SGB II gefördert werden (§ 27 Abs. 3 Ziff. 5 SGB III)
 - Geringfügig Beschäftigte (§ 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III)

§ 3

(1) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung stellen übereinstimmend fest, dass auf Grund eines erheblichen Auftragsrückgangs/Belegungsrückgangs/Schließung der Einrichtung aufgrund behördlichen Verbots¹ seit umv.H. im ein erheblicher Arbeitsausfall entstanden ist, welcher noch andauert.

(2) Sie gehen davon aus, dass sich die Auftragslage/Belegung/Schließung der Einrichtung¹ im Laufe der nächsten Monate² wieder auf das für das übliche Maß stabilisieren wird.

(3) Etwaige Zeitguthaben nach § 6 BAT-KF der Beschäftigten wurden vor der Einführung der Kurzarbeit abgebaut.³

§ 4

(1) Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird für alle Beschäftigten umv.H. reduziert.

(2) Für die Berechnung des Entgelts und des Entgelts im Krankheitsfall gemäß § 21 BAT-KF gilt § 18 BAT-KF entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen des BAT-KF, insbesondere für die Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF, bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht.

(3) Die Arbeitszeit verteilt sich wie folgt: ...⁴

¹ Hier nur den zutreffenden Begriff verwenden

² Hier ggf. genauere Zeitangabe, u. U. nach Abstimmung mit der Agentur für Arbeit

³ Die Regelung in § 6a Abs. 5 BAT-KF lautet: „Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 6 unbeschadet der Regelung des § 96 Absatz 4 SGB III abzubauen.“

Der Verzicht auf Abbau von Zeitguthaben nach § 96 Abs. 4 SGB III bleibt übertariflich möglich: „... Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1.vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,

2.ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,

3.zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,

4.den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder

5.länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.“

⁴ Hier Angaben zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit machen (siehe § 6a Abs. 3 Buchstabe c) BAT-KF).

(4) Die von der Einführung der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden werden mindestens eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung über die geplante Einführung der Kurzarbeit unterrichtet.

§ 5

(1) Die Kurzarbeit beginnt am und endet am^{5 6}

(2) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind sich einig, dass sie, falls spätestens eine Woche vor Ablauf der Kurzarbeit nach Absatz 1 keine erhebliche Verbesserung der Belegung eingetreten sein sollte, über eine Fortführung der Kurzarbeit eine Anschlussvereinbarung treffen.

(3) Die Dienststellenleitung zeigt die Kurzarbeit der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften an und stellt den Antrag auf Kurzarbeitergeld nach dem SGB III.

Die Mitarbeitervertretung gibt unverzüglich die nach dem SGB III erforderliche Stellungnahme gegenüber der Agentur für Arbeit ab.

Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung die für die Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

(4) Nach § 6a Abs. 8 BAT-KF ist die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland, Westfalen, Lippe über Beginn und Ende von Kurzarbeit zu informieren.⁷

(5) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom bis zum

.....
Ort, Datum

Dienststellenleitung

Mitarbeitervertretung

⁵ Hinweis: Zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit muss nach § 6a Abs. 3 Buchst. b) BAT-KF ein Zeitraum von einer Woche liegen.

⁶ § 325 Abs. 3 SGB III ist zu beachten: „**Kurzarbeitergeld** und ergänzende Leistungen nach § 102 sind **für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen**; die **Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden.**“

⁷ Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission
- Büro Bielefeld -
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Muster

Vertrag

zwischen

.....
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Frau/Herrn, geb. am

zur Einführung von Kurzarbeit gemäß § 6a BAT- KF i. V. m. §§ 95 ff. SGB III:

Präambel

Dieser Vertrag zur Einführung von Kurzarbeit wird mit dem Ziel geschlossen, eine Entlassung aufgrund eines *erheblichen Auftragsrückgangs/Belegungsrückgangs/der behördlich angeordneten Schließung der Einrichtung* ... aufgrund Covid-19 zu vermeiden.

§ 1

Dieser Vertrag findet Anwendung auf das zwischen dem Arbeitgeber und Frau/Herrn ... bestehende Arbeitsverhältnis.

§ 2

(1) Die Vertragsparteien stellen übereinstimmend fest, dass aufgrund *eines erheblichen Auftragsrückgangs/Belegungsrückgangs/der behördlich angeordneten Schließung der Einrichtung* ... aufgrund Covid-19⁸ seit umv.H. ein erheblicher Arbeitsausfall entstanden ist, welcher noch andauert.

⁸ Hier nur den zutreffenden Begriff verwenden

(2) Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass *(sich) die Auftragslage/Belegung/die behördlich angeordnete Schließung der Einrichtung⁹* im Laufe der nächsten Monate⁹ wieder auf das übliche Maß stabilisieren wird/wieder aufgehoben werden kann.

(3) Ein etwaiges Zeitguthaben nach § 6 BAT-KF von Frau /Herrn ... wurde vor der Einführung der Kurzarbeit abgebaut.¹⁰

§ 3

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird für Frau/Herrn ... umv.H. reduziert. *Oder: Während der Kurzarbeit wird die Arbeitszeit auf Null reduziert.*

(2) Für die Berechnung des Entgelts und des Entgelts im Krankheitsfall gemäß § 21 BAT-KF gilt § 18 BAT-KF entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen des BAT-KF, insbesondere für die Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF, bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht.

(3) Die Arbeitszeit verteilt sich wie folgt: ...¹¹ *Oder: Dieser Absatz entfällt bei Reduzierung der Arbeitszeit auf Null.*

(4) Die Kurzarbeit beginnt frühestens eine Woche nach Abschluss dieses Vertrages.

(5) Die Einführung der Kurzarbeit steht unter dem Vorbehalt, dass Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff SGB III gezahlt wird.

⁹ Hier ggf. genauere Zeitangabe, u. U. nach Abstimmung mit der Agentur für Arbeit

¹⁰ Die entsprechende Regelung in § 6a Abs. 5 BAT-KF lautet: „Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 6 unbeschadet der Regelung des § 96 Absatz 4 SGB III abzubauen.“

Der Verzicht auf Abbau von Zeitguthaben nach § 96 Abs. 4 SGB III bleibt übertariflich möglich: „... Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
2. ausschließlich für die in § 7c Abs. 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt.

4. den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.“

¹¹ Hier Angaben zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit machen (s. § 6a Abs. 3 Buchst. c BAT-KF).

§ 4

- (4) Frau/Herr ... erhält vom Arbeitgeber zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser bemisst sich aufv.H. der Nettodifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.
- (5) Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltzahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt der Agentur für Arbeit.
- (6) Das zu zahlende Entgelt, das Kurzarbeitergeld und der Zuschuss des Arbeitgebers werden in der Abrechnung gesondert ausgewiesen.

§ 5

- (1) Die Kurzarbeit beginnt am und endet am 31.12.2020.^{12 13}
- (2) *Verbessert sich die Auftragslage/die Belegung Oder: Wurde die behördlich angeordnete Schließung der Einrichtung aufgehoben, ist die Kurzarbeit einvernehmlich zu beenden. Die Beendigung bedarf der Schriftform.*
- (3) Die Vertragsparteien sind sich einig, dass sie, falls spätestens eine Woche vor Ablauf der Kurzarbeit nach Absatz 1 *keine erhebliche Verbesserung der Auftragslage/Belegung eingetreten sein sollte/die behördlich angeordnete Schließung der Einrichtung noch nicht aufgehoben sein sollte*, über eine Fortführung der Kurzarbeit einen Folgevertrag schließen.
- (4) Der Arbeitgeber zeigt die Kurzarbeit der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften an und stellt den Antrag auf Kurzarbeitergeld nach dem SGB III.
- (5) Nach § 6a Abs. 8 BAT-KF ist die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland, Westfalen, Lippe über Beginn und Ende von Kurzarbeit zu informieren.¹⁴

¹² Hinweis: Zwischen dem Abschluss des Vertrages über Kurzarbeit und dem Beginn der Kurzarbeit muss nach § 6a Abs. 3 Buchst. b BAT-KF ein Zeitraum von einer Woche liegen.
¹³ § 325 Abs. 3 SGB III ist zu beachten: „**Kurzarbeitergeld** und ergänzende Leistungen nach § 102 SGB III sind **für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen**; die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden.“

¹⁴ Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission
- Büro Bielefeld -
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

.....
Ort, Datum

Arbeitgeber

Mitarbeiter/in