

# Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

## Dienstgeberversprecher

An alle Arbeitgeber,  
die das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen  
Diözesen (ABD) anwenden

Martin Floß, Sprecher  
Erzbischöfliches Ordinariat München  
Kapellenstraße 4  
80063 München  
E-Mail: MFloss@eomuc.de  
Telefon: 089 2137-1255  
Telefax: 089 2137-1774

21. April 2020

### **WICHTIGE INFORMATION** **Einführung einer Regelung zur Kurzarbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen eines Umlaufverfahrens vom 06.04.2020 hat die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen die Einführung einer Regelung zur Kurzarbeit in das ABD beschlossen.

Angesichts der aktuellen Corona-Situation wurde für Bereiche und Arbeitgeber, deren Tätigkeitsfelder teilweise oder gar komplett wegfallen (müssen), die Notwendigkeit gesehen, auch im ABD-Bereich diese Möglichkeit zu schaffen, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Im Wesentlichen hat die Kommission die Eckpunkte aus der Tarifeinigung der entsprechenden Regelung zum TVöD umgesetzt, wie Sie zum Zeitpunkt des Beschlusses bekannt waren. Es empfiehlt sich, beim Vollzug an dem mittlerweile bekannten Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst zu orientieren.

Für „die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Recht“ (Art. 2 Abs. 1 lit. e GrO), „die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen“ (Art. 2 Abs. 1 lit. f GrO) sowie „kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, die Grundordnung jedoch in ihr Statut verbindlich übernommen haben“ und das ABD anwenden, konnte in Absatz 6 der neuen Regelung eine Sonderregelung erreicht werden, dass - soweit es die wirtschaftlichen Verhältnisse erfordern - eine geringere Aufstockungsleistung vereinbart werden kann. Über die Gründe hierfür ist die MAV bzw. die Mitarbeiter/innen (soweit keine MAV vorhanden ist) zu informieren.

Den Beschlusstext mit der Begründung finden Sie in der Anlage. Das Inkraftsetzungsverfahren ist nahezu abgeschlossen; derzeit erfolgt bereits die Veröffentlichung in den diözesan-

nen Amtsblättern (rückwirkend) mit Wirkung zum 1. April 2020. Die Regelung kann insoweit bereits zur Anwendung gebracht werden.

**Wichtiger Hinweis für nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbegünstigte Rechtsträger / Organisationen:**

Nach der Beschlussfassung durch die Kommission hat das Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 9. April 2020 (GZ: IV C 4 -S 2223/19/10003 :003) über die Vorgehensweise zur Prüfung der Voraussetzungen der Steuerbegünstigung im Falle von Aufstockungen auf das Kurzarbeitergeld informiert (im Schreiben vom 09.04.2020 Ziffer VIII, 2.). Es wird ausgeführt:

*„Stocken Organisationen, die nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbegünstigt sind, ihren eigenen Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, das Kurzarbeitergeld aus eigenen Mitteln bis zu einer Höhe von insgesamt 80 % des bisherigen Entgelts auf, werden weder die Mittelverwendung für satzungsmäßige Zwecke noch die Marküblichkeit und die Angemessenheit der Aufstockung geprüft, wenn die Aufstockung einheitlich für alle Arbeitnehmer erfolgt. Die Voraussetzungen des § 55 Absatz 1 Nummern 1 und 3 AO gelten als erfüllt.*

*Zudem wird es gemeinnützigkeitsrechtlich nicht beanstandet, wenn die Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschalen weiterhin geleistet werden, obwohl eine Ausübung der Tätigkeit aufgrund der Corona-Krise (zumindest zeitweise) nicht mehr möglich ist.“*

Entsprechend steuerbegünstigten Rechtsträgern wird daher empfohlen, vor Gewährung / Vereinbarung einer Aufstockungszahlung nach Absatz 5 der neuen Regelung (90 % bzw. 95 % des bisherigen Nettoentgelts) mit der zuständigen Finanzbehörde zu klären, ob eine solche Zahlung sich schädlich auf die Steuerbegünstigung auswirkt. Anderenfalls wird empfohlen, nach Absatz 6 der Regelung eine geringere Aufstockungszahlung in Höhe von maximal 80 % des bisherigen Entgelts vorzusehen / zu vereinbaren, um die Steuerbegünstigung nicht zu gefährden.

Wir wünschen Ihnen und all Ihren Mitarbeitern in dieser herausfordernden und schwierigen Zeit alles Gute. Für Rückfragen steht Ihnen der / die jeweilige Dienstgebervertreter/in ihrer Diözese oder Herr Rau unter der E-Mail [TRau@eomuc.de](mailto:TRau@eomuc.de) gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.  
Martin Floß  
Sprecher der Dienstgebervertreter

gez.  
Tobias Rau  
Dienstgebervertreter

**Anlage:** Beschluss mit Begründung

**ABD Teil A, 1.  
(Allgemeiner Teil)**

hier: Einführung einer Regelung zur Kurzarbeit

**Artikel 1  
Änderungen des ABD Teil A, 1.**

Das ABD Teil A, 1. wird wie folgt geändert:

1. Im Abschnitt I wird nach § 7 folgender § 7a eingefügt:

„§7a Kurzarbeit

(1) <sup>1</sup>Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Ursachen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Maßgabe der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften des Sozialgesetzbuches (SGB) Drittes Buch (III) für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen (Kurzarbeit). <sup>2</sup>In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jeder / jedem betroffenen Beschäftigten gesondert schriftlich zu vereinbaren. <sup>3</sup>Die Kurzarbeit soll mindestens sieben Tage im Voraus angekündigt werden. <sup>4</sup>Die Dienstvereinbarung soll mindestens die folgenden Themen enthalten:

- Persönlicher Geltungsbereich / betroffener Personenkreis
- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Umfang der Arbeitszeitreduzierung
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Klarstellung zur Vorrangigkeit im Hinblick auf bereits bestehende Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Muster für eine Dienstvereinbarung gemäß Absatz 1 ist in der Anlage J abgedruckt.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind folgende Beschäftigte:

- a) Auszubildende und die mit deren Ausbildung beauftragten Beschäftigten, sofern die Auszubildenden in der Einrichtung anwesend sind;
- b) Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft nach Teil B, 4.;
- c) Beschäftigte in einem gekündigten Arbeitsverhältnis bzw. nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages;
- d) Praktikantinnen und Praktikanten sowie Umschülerinnen und Umschüler;
- e) Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen oder nehmen werden und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fallen würde;
- f) Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 SGB IV, wenn keine Sozialversicherungspflicht besteht. Sollte eine / ein geringfügig Beschäftigte/r sozialversicherungspflichtig sein (z. B. bei Miet- oder Kapitaleinnahmen) ist sie / er nicht von Kurzarbeit ausgenommen;
- g) Beschäftigte, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen;
- h) Beschäftigte, die eine Förderung nach § 16i SGB II (Leistungen zur Eingliederung) erhalten;

- i) Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. der Freizeitphase der Sabbatjahrregelung; Für Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit bzw. der Ansparphase der Sabbatjahrregelung kann § 10 ABD Teil D, 6a. sinngemäß angewandt werden. Protokollnotiz zu Buchstabe i):  
Für Beschäftigte in der Ansparphase des Sabbatjahrmodells wird auch auf die Durchführungshinweise in Teil D, 5. (Anlage zur Mustervereinbarung) verwiesen.
- j) Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihre Weiterarbeit in der Einrichtung zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften Zeitguthaben und Urlaubsansprüche abzubauen.

(4) <sup>1</sup>Für die Berechnung des während der Kurzarbeit gekürzten Entgelts gelten die allgemeinen Regelungen des § 24. <sup>2</sup>Für die Berechnung der Zahlungen nach den §§ 18a, 20 und 23 bleibt die Kurzarbeit unberücksichtigt, d.h. sie werden so berechnet, als läge keine Kurzarbeit vor.

(5) <sup>1</sup>Arbeitgeber nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) GrO leisten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld eine Aufstockungszahlung an die betroffenen Beschäftigten. <sup>2</sup>Diese wird so bemessen, dass der / die Beschäftigte insgesamt (Summe aus gekürztem Monatsentgelt, Kurzarbeitergeld und Aufstockungszahlung) in den Entgeltgruppen 1 bis 10 95 v.H. des bisherigen Nettoentgelts und ab Entgeltgruppe 11 90 v.H. des bisherigen Nettoentgelts erhält. <sup>3</sup>Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Ist zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diese Regelung am 8. April 2020 in einer Dienstvereinbarung eine Regelung über eine höhere Aufstockungszahlung bereits getroffen, gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung für die dort festgelegte Dauer fort.

(6) <sup>1</sup>Arbeitgeber nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben e) und f) und Absatz 2 GrO leisten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld eine Aufstockungszahlung gemäß Absatz 5. <sup>2</sup>Es kann in der Dienstvereinbarung oder der arbeitsvertraglichen Vereinbarung gemäß Absatz 1 eine niedrigere Aufstockungszahlung festgelegt werden, wenn – zu belegen durch einen Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung gem. § 27a Absatz 2 Nr. 1 MAVO – nur bei einer geringeren Aufstockungszahlung für die Dauer nach Absatz 7 Satz 1 betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können. <sup>3</sup>In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist der Bericht in einer Mitarbeiterversammlung abzugeben. <sup>4</sup>Kann eine Mitarbeiterversammlung nicht stattfinden, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Ist zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diese Regelung am 8. April 2020 in einer Dienstvereinbarung eine Regelung über eine höhere Aufstockungszahlung bereits getroffen, gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung für die dort festgelegte Dauer fort.

(7) <sup>1</sup>Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit sind für von der Kurzarbeit betroffene Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. <sup>2</sup>Beschäftigte, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Dienstverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.“

2. Im Abschnitt VIII (Anhänge und Anlagen) wird nach der Anlage I folgende Anlage J eingefügt:

„Anlage J:

Dienstvereinbarung  
zur Einführung von Kurzarbeit  
gemäß §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)

zwischen

der ...  
– [EXAKTE BEZEICHNUNG DES DIENSTGEBERS] –  
mit dem Sitz in ...  
- vertreten durch den ... –

und

der Mitarbeitervertretung  
- vertreten durch deren Vorsitzende/n –

wird folgende Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit mit dem Ziel vereinbart, weitergehende arbeitsrechtliche Maßnahmen, insbesondere betriebsbedingte Kündigungen, zu vermeiden.

#### § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 3 der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese ... (MAVO), die in ... (vgl. Anhang zu dieser Dienstvereinbarung) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind. <sup>2</sup>Die ... schließt mit leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht dem Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung unterfallen, eine inhaltsgleiche Regelung ab.

(2) Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen nicht unter den Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung:

- a) Auszubildende und die mit deren Ausbildung beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern die Auszubildenden in der Einrichtung anwesend sind;
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem gekündigten Arbeitsverhältnis bzw. nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages;
- c) Praktikantinnen und Praktikanten und Umschülerinnen und Umschüler;

- d) Schwangere und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen oder nehmen werden, und bei denen sich der Bezug von Kurzarbeitergeld auf die Berechnung des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG auswirken würde;
- e) Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 SGB IV, wenn keine Sozialversicherungspflicht besteht;  
Sollte eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin / ein geringfügig beschäftigter Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig sein (z.B. bei Miet- oder Kapitaleinnahmen) ist sie / er gesetzlich oder tariflich nicht von Kurzarbeit ausgenommen;
- f) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen;
- g) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Förderung nach § 16 i SGB II (Leistungen zur Eingliederung) erhalten;
- h) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. der Freizeitphase der Sabbatjahrregelung;  
Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsphase der Altersteilzeit bzw. der Ansparphase der Sabbatjahrregelung kann § 10 FlexAZR (ABD Teil D, 6a.) sinngemäß angewandt werden.
- i) Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihre Weiterarbeit in der Einrichtung zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

## § 2 Einführung, Beginn und Dauer der Kurzarbeit

(1) <sup>1</sup>Die Kurzarbeit wird in ... zunächst für den Zeitraum vom ... bis längstens 31. Dezember 2020 eingeführt. <sup>2</sup>Die ... und die Mitarbeitervertretung können jederzeit einvernehmlich eine Verlängerung oder Verkürzung der vereinbarten Dauer der Kurzarbeit vereinbaren. <sup>3</sup>Besteht der vorübergehende unvermeidbare Arbeitsausfall, der zur Einführung der Kurzarbeit geführt hat, nicht mehr, ist die Dienstvereinbarung für die ... mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss kündbar.

(2) Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt.

(3) <sup>1</sup>Die ... verpflichtet sich, vorab zu prüfen, ob wegen behördlicher Anordnung gem. des § 28 Absatz 1 Satz 1 und 2 IfSG oder anderweitiger gesetzlicher Regelungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lohnfortzahlung oder eine sonstige Erstattung in voller oder teilweiser Höhe zusteht und diese an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in voller Höhe weiterzugeben. <sup>2</sup>Die ... verpflichtet sich, diese Erstattungen zu beantragen und die Mitarbeitervertretung laufend über den aktuellen Sachstand zu informieren.

(4) <sup>1</sup>Der Umfang der erforderlichen Kurzarbeit beträgt max. 100%. <sup>2</sup>In die Kurzarbeit sind grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig einzubeziehen, sofern nicht besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine unterschiedliche Behandlung erforderlich machen. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung ist über die Auswahlgründe zu informieren.

(5) <sup>1</sup>Die Lage und der Umfang der Arbeitszeit werden nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen geregelt. <sup>2</sup>Die für die einzelne Mitarbeiterin bzw. den einzelnen Mitarbeiter während der Kurzarbeit geltenden Arbeitszeiten werden dieser / diesem mit einer Ankündigungsfrist von sieben Tagen schriftlich mitgeteilt. <sup>3</sup>Die Einhaltung der Ankündigungsfrist ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit. <sup>4</sup>Der Arbeitsausfall wird in ganzen Tagen zusammengefasst. <sup>5</sup>Die Mitarbeitervertretung ist über die aktuelle Entwicklung laufend zu informieren.

(6) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können statt Kurzarbeit Urlaub in Anspruch nehmen.

### § 3 Geschützte Arbeitszeitguthaben

Arbeitszeitguthaben (Wertguthaben) zur Verwendung im Rahmen des § 7c Absatz 1 Nr. 1 und 2 SGB IV, die die gesetzlich geregelte bzw. vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung (Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical etc.), aber auch für Zeiten vor einer Rente wegen Alters sowie für solche der Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen abdecken, sind geschützt und führen nicht zu einer Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalles.

### § 4 Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information, Beratung und Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung

(1) Die ... stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

(2) Die Mitarbeitervertretung nimmt mit mindestens einem ihrer Mitglieder an allen Gesprächen der ... mit der Agentur für Arbeit teil.

(3) Der Mitarbeitervertretung sind insbesondere folgende Informationen anhand von schriftlichen Unterlagen auszuhändigen:

- a) der Personenkreis, der von Kurzarbeit betroffen ist;
- b) Umfang der Kurzarbeit, aufgeschlüsselt nach dem jeweils aktuellen Organigramm der Einrichtung;
- c) Vorschlag über die Gestaltung der Arbeitszeit der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(4) Der Mitarbeitervertretung wird für die Dauer der Kurzarbeit ermöglicht, ab dem Monat ... [MONAT, DER AUF DEN BEGINN DER KURZARBEIT FOLGT] die im jeweiligen Vormonat geleisteten Arbeitszeiten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Auszubildenden einzusehen.

(5) Die ... übernimmt erforderliche Meldepflichten gemäß der Satzung der BVK Zusatzversorgung für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## § 5 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

<sup>1</sup>Das Kurzarbeitergeld, die sonstigen Entgeltansprüche (§ 6) und die Aufstockungszahlung (§ 8) werden mit dem üblichen Entgeltzahlungstermin ausgezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit. <sup>3</sup>Die von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten monatlich das der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Entgelt. <sup>4</sup>Soweit „Kurzarbeit Null“ besteht, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich Kurzarbeitergeld, soweit nicht unter § 6 und § 8 etwas Abweichendes geregelt ist.

## § 6 Sonstige Entgeltansprüche

(1) Die von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von der ... monatlich das der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Entgelt.

(2) Während der Kurzarbeit wird bei den folgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurz gearbeitet:

- a) Urlaubsentgelt;
- b) Entgelt für gesetzliche Feiertage;
- c) Freizeitausgleich für Überstunden oder Mehrarbeit, die vor dem Zeitraum der Kurzarbeit erarbeitet wurden und während der Kurzarbeit ausgeglichen werden soll: Hier ist der Stundenwert der Überstunde/Mehrarbeitsstunde anzusetzen, der vor der Kurzarbeit bestanden hat. Vorrangig gilt aber: Vor der Einführung von Kurzarbeit sind sonstige Zeitguthaben abzubauen;
- d) Vermögenswirksame Leistungen;
- e) Sonderzahlungen nach ABD (z.B. Jahressonderzahlung, Besondere Einmalzahlung);
- f) sonstige Sonderzahlungen.

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

## § 7 Abrechnung des Kurzarbeitergeldes

(1) Bei der Lohn- und Entgeltabrechnung werden Entgelt und Kurzarbeitergeld gesondert ausgewiesen.

(2) <sup>1</sup>In Härtefällen bei von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die ... im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung eine beiderseits verträgliche Lösung entwickeln. <sup>2</sup>Keine Mitarbeiterin / Kein Mitarbeiter darf aufgrund des Kurzarbeitergeldes unter den jeweils geltenden Mindestlohn, bezogen auf ihren / seinen Beschäftigungsumfang, fallen.

## § 8 Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



1Die ... stockt das Kurzarbeitergeld (60 bzw. 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem bisherigen Einkommen und dem Einkommen während der Kurzarbeit) für die Zeit der Kurzarbeit - vom ... bis längstens 31. Dezember 2020 - in den Entgeltgruppen 1 bis 10 auf 95 Prozent des bisherigen Nettoentgelts, ab Entgeltgruppe 11 auf 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts auf. 2Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## § 9 Kündigung

Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einrichtung ... nicht zulässig.

## § 10 Inkrafttreten der Dienstvereinbarung und Schlussbestimmungen

(1) 1Diese Dienstvereinbarung tritt am ... in Kraft und endet am ... ohne Nachwirkung. 2Über eine Verlängerung der Dienstvereinbarung wird von den Parteien rechtzeitig vor ihrem Ablauf verhandelt.

(2) 1Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. 2Die Parteien verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem Geist und Zweck der zu ersetzenden Bestimmung so weit wie möglich entspricht; dasselbe gilt für etwaige Lücken in der Vereinbarung.

(3) Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur wirksam, wenn sie in einer von beiden Parteien unterzeichneten schriftlichen Urkunde enthalten sind.

(4) Gesetzliche und arbeitsvertragsrechtliche Regelungen, die die Kurzarbeit betreffen, bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

(5) Die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung nach der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

..., ... .., ...“

## **Artikel 2 Inkrafttreten**

1Diese Änderungen treten rückwirkend zum 1. April 2020 in Kraft. 2Sie treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

## Erläuterungen und Begründung für die Regelung:

Allgemein:

Das ABD enthält derzeit, anders als etwa die AVR Caritas, keine Regelung zu Kurzarbeit. Angesichts der aktuellen Folgen der Covid-19-Pandemie soll **befristet** für den Zeitraum 01.04.2020 bis 31.12.2020 arbeitsvertragsrechtlich die Möglichkeit eröffnet werden, 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 ist, soll der endgültige Tarifvertrag nicht abgewartet werden. Sollte dieser Regelungen enthalten, die in der ABD-Regelung überhaupt nicht abgebildet oder grundlegend anders geregelt sind, so dass eine Nachbesserung dieses Beschlusses einer Seite nötig erscheint, signalisieren sich beide Seiten der Kommission Verhandlungsbereitschaft. 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 beigelegt). 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 regelmäßig 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; 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

Nicht aufgenommen wurden in diesen Absatz **bestimmte Tätigkeitsbereiche**, für die Kurzarbeit nicht anwendbar wäre. Die Publikationen des KAV Bayern verweisen hier auf die **Vorgaben der Arbeitsagentur**. So wird nach deren Aussage Kurzarbeit dort in Frage kommen, 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.

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 vor Ort (wo MAV vorhanden durch die Betriebsparteien) und in enger Abstimmung mit der Arbeitsagentur entschieden werden.

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 (Artikel 2 Absatz

2 GrO). Diese Rechtsträger haben andere Finanzierungsstrukturen als die Rechtsträger nach Absatz 5. Dennoch gilt auch für sie grundsätzlich die Aufstockungsleistung nach Absatz 5. Nur wenn sie durch einen Bericht zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage (in Anlehnung an die einschlägige Regelung der MAVO in § 27a) nachweisen, dass sie während der Dauer der Kurzarbeit und auch 3 Monate darüber hinaus (wegen der Regelung in Absatz 7 Satz 1) betriebsbedingte Kündigungen nur vermeiden können, wenn sie eine geringere Aufstockungszahlung leisten, darf diese per Dienstvereinbarung oder bei Fehlen einer MAV einzelvertraglich vereinbart werden. 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.

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 greift sie die Inhalte der ABD-Regelung deklaratorisch noch einmal auf und präzisiert 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.

Würdigung:

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. Soweit diese zum Zeitpunkt der Erstellung schon bekannt waren, wurden die Eckpunkte des neuen einschlägigen Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes berücksichtigt. Angesichts der Dringlichkeit einer Regelung konnte jedoch das Endergebnis dort nicht abgewartet werden. Die Regelung ist nicht auf eine längere Dauer im ABD angelegt.