

Anlage 1.7.3 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung betreffend Kurzarbeit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

§ 1

Grund der Kurzarbeit

Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt nur im Falle von vollständigen Schließungen von Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg aufgrund von Covid-19.

§ 2

Dauer und Umfang der Kurzarbeit, betroffener Personenkreis

(1) Aufgrund der Ausbreitung von Covid-19 müssen Einrichtungen bis auf weiteres ganz oder teilweise schließen. Durch Dienstvereinbarung mit der zuständigen Mitarbeitervertretung kann in diesen Fällen die Einführung von Kurzarbeit vereinbart werden. In der Dienstvereinbarung sind Beginn und Dauer der Kurzarbeit zu regeln. Dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von mindestens einer Woche liegen. Die Kurzarbeit ist längstens auf den Zeitraum der vollständigen oder teilweisen Betriebsschließung beschränkt. Sie endet spätestens mit Ende der Gültigkeit dieser Arbeitsrechtlichen Regelung.

(2) Die Kurzarbeit betrifft alle Personen, die in diesen Einrichtungen oder Einrichtungsteilen tätig sind.

(3) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

1. Auszubildende und BA-bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
2. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet
3. Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Zeitraum der Kurzarbeit verlängert werden (Anmerkung: vorbehaltlich einer sich ändernden Rechtslage)
4. Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gem. § 2 BEEG fallen wird
5. Beschäftigte in Altersteilzeit
6. Geringfügig Beschäftigte

7. Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nach § 98 SGB III nicht vorliegen

§ 3

Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

- (1) Kann der Betrieb früher als erwartet wieder aufgenommen werden, ist Kurzarbeit mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu beenden.
- (2) Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung.

§ 4

Andere Kompensationsmaßnahmen

Vor der Einführung von Kurzarbeit sind alle weiteren Kompensationsmöglichkeiten (Abbau von Alturlaub, Arbeitszeitverkürzung, Überstundenkontingenten oder sonstigen Zeitguthaben und Inanspruchnahme von neuem Urlaub in angemessenem Umfang unter Berücksichtigung der Betriebserfordernisse), nach Maßgabe von § 96 SGB III auszuschöpfen.

§ 5

Zahlung des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

§ 6

Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 21 KAO gilt § 24 Absatz 2 KAO entsprechend.
- (2) Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht. Die Jahressonderzahlung wird aus dem Entgelt, das ohne Kurzarbeit zu gewähren wäre, bezahlt.
- (3) Auf Antrag erhalten einzelne Beschäftigte aus sozialen Gründen einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Soziale Gründe liegen insbesondere vor, wenn Beschäftigte (z. B. Alleinerziehende, Beschäftigte, deren Entgelt infolge der Kurzarbeit den in § 8 Absatz 1 SGB IV genannten Betrag unterschreitet) durch die Kurzarbeit in eine existenzgefährdende Notlage geraten würden. Die Mitarbeitervertretung ist in entsprechender Anwendung von § 40 m MVG zu beteiligen.

§ 7

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)

- (1) Diejenigen Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes auf 80 % der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.
- (2) Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (3) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden zu zahlende Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

§ 8

Anzeigepflicht

Die Dienststellenleitung bzw. die Mitarbeitervertretung haben den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen, und den Antrag nach § 99 SGB III auf Kurzarbeitergeld unverzüglich zu stellen. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung, die für eine Stellungnahme gemäß § 99 Absatz 1 SGB III erforderlichen Informationen zu geben.

§ 9

Wirksamkeit der Dienstvereinbarungen

Die Wirksamkeit von auf der Grundlage dieser Regelung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen steht unter dem Vorbehalt eines Bescheides der Bundesagentur für Arbeit nach § 99 Absatz 3 SGB III, dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. Zur Wirksamkeit der Dienstvereinbarungen sind diese ferner der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten.

§ 10

Kündigung

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

§ 11

Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Regelung tritt am 20. März 2020 in Kraft und gilt befristet bis zum 15. Juni 2020.

