

**Arbeitsrechtliche Kommission
des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V.
Schriftliches Verfahren nach § 13 Absatz 7 ARR-G-DW.EKM**

Beschlussvorschlag der Dienstnehmerseite der ARK-DW.EKM

Arbeitsrechtsregelung 02/2020

Änderung der AVR-Diakonie Mitteldeutschland

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V. hat gemäß § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes DW.EKM (ARR-G-DW.EKM) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Mai 2015 (ABl. S. 149), geändert durch Kirchengesetz vom 30. November 2019 (ABl. 2020 S.11), im schriftlichen Verfahren gemäß § 13 Absatz 7 ARR-G-DW.EKM folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR-DW.EKM) in der Fassung Mitteldeutschland – Stand: August 2019 – werden wie folgt geändert.

**§ 1
Änderung der AVR-DW.EKM**

§ 9i AVR-DW.EKM wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1

a) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„(1) Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen, einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgeltes betroffen sind.

Sofern die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von der Ermächtigung Gebrauch macht, abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB III den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Dienstnehmerinnen / Dienstnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen, ersetzt dieser Prozentsatz abweichend von Satz 1 entsprechend den Anteil der in der Einrichtung beschäftigten Dienstnehmerinnen / Dienstnehmer¹

Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gem. § 98 SGB III nicht erfüllen.

¹ **Ämtliche Anmerkung:** Satz 2 des Absatzes 1 ist entsprechend der gesetzlichen Ermächtigung vom 13. März 2020 (BGBl. I Nr. 12 2020, S. 493) an die Dauer der entsprechenden Verordnung der Bundesregierung gebunden und gilt maximal bis zum 31. Dezember 2021.

Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

- a) Persönlicher Geltungsbereich (z. B. betroffener Personenkreis, Umfang der Arbeitszeitverkürzung);
- b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;
- c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) und die Grundsätze der Dienstplangestaltung;
- d) die Einteilung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor Inkrafttreten mitzuteilen.
- e) Höhe des Aufstockungsbetrages;
- f) Die Verpflichtung, an die Arbeitnehmer ungeminderte Entgelte zu zahlen, falls durch die Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld bewilligt wird.“

b) Die bisherigen Sätze 2 und 3 werden die Sätze 3 und 4.

2. Absatz 3 erhält folgende neue Fassung:

„(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 9b unter Berücksichtigung des § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB III abzubauen. Eine vorrangige Ansammlung von Minusstunden vor der Einführung von Kurzarbeit ist gemäß Satz 1 nicht vorgesehen; sofern die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von der Ermächtigung Gebrauch macht, abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 SGB III auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten, so gilt dies entsprechend für die Vereinbarung von Kurzarbeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung.“²

3. Absatz 5

a) Absatz 5 erhält folgende neue Fassung:

„Diejenigen Beschäftigten, die von Kurzarbeit betroffen sind, erhalten regelmäßig neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100% der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III .

Durch Dienstvereinbarung kann eine geringere Aufstockung vereinbart werden, wenn ein durch die Mitarbeitervertretung ausgewählter Wirtschaftsprüfer bestätigt, dass eine Aufstockung nach Satz 1 zu einer drohenden Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens führen würde.

Die Kosten der Beauftragung des Wirtschaftsprüfers trägt die Dienststelle.

Die Zahlung des Aufstockungsbetrages erfolgt mit der Gehaltsabrechnung. Entgelt, Kurzarbeitergeld und Aufstockungsbetrag werden gesondert ausgewiesen.“

b) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6:

² **Amtliche Anmerkung:** Satz 2 des Absatzes 3 ist entsprechend der gesetzlichen Ermächtigung vom 13. März 2020 (BGBl. I Nr. 12 2020, S. 493) an die Dauer der entsprechenden Verordnung der Bundesregierung gebunden und gilt maximal bis zum 31. Dezember 2021.

§ 2 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. März 2020 in Kraft.

Begründung:

Die Dienstnehmerseite stimmt mit der Dienstgeberseite grundsätzlich darin überein, dass die Corona Pandemie allen Beteiligten viel abverlangt.

Die Einführung von Kurzarbeit, die bereits jetzt im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (AVR-DW.EKM) über § 9 i grundsätzlich möglich ist, wird im Falle von Einrichtungsschließungen oder auch der Einschränkung von Einrichtungen erforderlich sein können, wenn alle anderen Instrumente zur Vermeidung von Kurzarbeit ausgeschöpft sind.

Dennoch können die Lasten der Corona Pandemie nicht einseitig und allein durch die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getragen werden.

Die Änderungen des Gesetzgebers im Hinblick auf die Finanzierung von Kurzarbeit dahingehend, dass entgegen der bisherigen Regelung dem Arbeitgeber neben dem Kurzarbeitergeld sämtliche Sozialversicherungsbeiträge für die ausfallende Arbeitszeit erstattet werden, sind zu begrüßen, weil die freiwerdenden Mittel jetzt zur Milderung der Folgen von Kurzarbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verwendet werden können und müssen.

Vor der Änderung der Regelungen über die Finanzierung von Kurzarbeit waren alle Sozialversicherungsbeiträge allen vom Arbeitgeber zu tragen. Ersetzt wurde ausschließlich das an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber gezahlte Kurzarbeitergeld selbst.

Der alleinige Schaden durch die Kurzarbeit läge bei der Beibehaltung von Kurzarbeitergeld ohne Aufstockungszahlungen durch die Arbeitgeber allein bei den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die lediglich über 60 % bis 67 % ihres bisherigen Nettoentgeltes für die ausfallende Arbeitszeit erhielten.

In vielen Betrieben wird es durch die vollständige Schließung von Betriebsteilen und Einrichtungen dazu kommen, dass sogenannte Kurzarbeit Null beantragt werden muss, also die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausfällt.

Dies hätte -ohne Zahlung entsprechender Aufstockungsbeträge- zur Folge, dass die Arbeitnehmerinnen von einer Woche auf die andere mit nur noch 60 % bis 67 % ihres letzten Nettoeinkommens auskommen müssten.

Bedingt durch das von der Dienstnehmerseite bereits seit langem kritisierte niedrige Niveau der Entgelte im Bereich der AVR. EKM würde dies unmittelbar dazu führen, dass die Lebensverhältnisse vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer derart prekär würden, dass sie zahlungsunfähig oder gar privat insolvent wären.

Bereits unter Fürsorgeaspekten gebietet sich deshalb eine-gesetzlich immer zulässige-Aufstockung des Kurzarbeitergeldes.

Dies umso mehr, als erhebliche Teile der Aufstockungsleistungen für den Arbeitgeber ebenfalls sozialversicherungsfrei bleiben, was die zu zahlenden Beträge deutlich reduziert.

Selbst bei einer Aufstockung -wie regelhaft beantragt- in Höhe von 100 % der sogenannten Nettoentgeltdifferenz verbleibt bei den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein erheblicher Schaden.

Einerseits stellen die dem Kurzarbeitergeld unterliegenden Zahlungen kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar, und andererseits ist auf die Aufstockungsbeträge die entsprechende Einkommensteuer durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entrichten.

Davon ausgehend, dass Kurzarbeit hoffentlich nur sehr vorübergehend gezahlt werden muss und den Arbeitgebern neben dem Kurzarbeitergeld regelmäßig auch weitere Refinanzierungsinstrumente zur Verfügung stehen, ist grundsätzlich die Aufstockung auf 100 % der Nettoentgeltdifferenz angezeigt.

Für die Fälle, in denen die entsprechende Aufstockung nur anteilig oder möglicherweise gar nicht möglich ist hält die dienstnehmerseitig vorgeschlagene Regelung eine Öffnungsklausel dahingehend bereit, dass für den Fall, dass ein durch die Mitarbeitervertretung der Einrichtung benannter Wirtschaftsprüfer bestätigt, dass die Aufstockung in voller Höhe nicht finanzierbar ist ein niedrigerer Aufstockungsbetrag vereinbart werden kann.

Die Prüfung des Wirtschaftsprüfers, die sich hier vorrangig auf einige wenige überwiegend liquiditätsbezogene Parameter beziehen soll, ist kurzfristig und ohne großen wirtschaftlichen Aufwand möglich.

Die Einführung von Kurzarbeit wird damit nicht wesentlich behindert, zumal zuvor aufgrund der gesetzlichen Regelungen Resturlaubsansprüche und Plusstunden auf Arbeitszeitkonten abzubauen sind.

Für eine etwaige Modifizierung des Antrages steht die Dienstnehmerseite gegebenenfalls zur Verfügung. Aufgrund des Zeitdrucks wird aber angeregt die Regelung wie beantragt mitzutragen.