

Muster-Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

(§ 38 Abs. 1 Nr. 16 MAVO / § 5 Anlage 5 AVR i. V. m. § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO)

(Stand 28.04.2020)

Zwischen

Rechtsträger der Einrichtung

nachfolgend Dienstgeber genannt

- vertreten durch xxx –
- und

der (erweiterten) (Gesamt) Mitarbeitervertretung

wird folgende Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit mit dem Ziel vereinbart, Entlassungen zu vermeiden.

Präambel

Die angeordnete Schließung der Einrichtung aufgrund der Corona-Pandemie hat unmittelbar Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf in der Einrichtung. Um den Fortbestand der Einrichtung zu sichern und um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, ist deshalb die Einführung von Kurzarbeit erforderlich.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter, die in der Einrichtung xxx und der Einrichtung xxx sowie der Einrichtung xxx in Ort in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind im Sinne des § 3 Abs. 1 MAVO. Der Dienstgeber schließt mit leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nicht dem Geltungsbereich der MAVO unterfallen, eine inhaltsgleiche Regelung ab.¹

¹ Soweit in § 5 der Anlage 5 AVR Formulierungen enthalten sind, die von den am 13.03.2020 beschlossenen Erleichterungen zur Einführung von Kurzarbeit abweichen, handelt es sich um deklaratorische Formulierungen, die lediglich den früheren Gesetzestext wiedergeben, aber keine eigenständigen Voraussetzungen für Kurzarbeit schaffen sollten. Insoweit ist § 5 Abs. 1 der Anlage 5 AVR dahingehend auszulegen, dass ein vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen von Absatz 1 – bereits dann vorliegt, wenn mindestens zehn Prozent der beschäftigten Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall von jeweils mehr als 10 v.H. ihrer monatlichen Bruttovergütung betroffen sind.

§ 2 Einführung, Beginn und Dauer

I. In der Zeit vom.....bis..... wird Kurzarbeit in der ganzen Einrichtung eingeführt.

ODER

Für die Zeit vom.....bis.....wird Kurzarbeit in den Einrichtungsbereichen eingeführt, die sich aus der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung ergeben.

ODER

In der Zeit vom.....bis..... wird in den AbteilungenKurzarbeit eingeführt. Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt.

(Nur AVR: Entsprechend § 5 Abs. 2 Anlage 5 AVR sind die betroffenen Mitarbeiter mindestens 1 Woche vorher über die geplante Einführung von Kurzarbeit schriftlich zu unterrichten.

Achtung AVR: *Vorgesehen ist „in einer Mitarbeiterversammlung“, aber auf Grund der Situation während der Corona-Pandemie erscheint die Abweichung auf eine schriftliche Unterrichtung hier gerechtfertigt.)*

II. Von der Kurzarbeit sind alle Mitarbeiter betroffen.

ODER

Von der Kurzarbeit sind die in der Anlage 2 namentlich genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen. Die Namenslisten der in Kurzarbeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von den Betriebsparteien gemeinsam erstellt.

ODER

Von der Kurzarbeit sind alle Mitarbeiter in den Abteilungen.....betroffen.

Von der Kurzarbeit ausgenommen werden:

1. Auszubildende nach Anlage 7 AVR sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
2. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet
3. 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 i. V. m. § 2b BEEG fallen wird
4. Beschäftigte in Altersteilzeit
5. Geringfügig Beschäftigte
6. Mitarbeiter, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen
7. (erweiterte) (Gesamt) Mitarbeitervertretungs-Mitglieder im Rahmen ihrer MAV-Tätigkeit

III. Während des Kurzarbeitszeitraums wird die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit von.....Stunden aufStunden gesenkt.

IV. Die Arbeitszeit wird auf die Wochentage von.....bis.....verteilt. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen ist nach Zustimmung der (erweiterten) (Gesamt) Mitarbeitervertretung auch eine andere Verteilung der gekürzten Arbeitszeit auf die Wochentage möglich.

ODER

Die Leitung und die (erweiterte) (Gesamt) Mitarbeitervertretung werden jeweils unter Einhaltung einer einwöchigen Ankündigungsfrist bekanntgeben, an welchen Tagen des Folgemonats Kurzarbeit geleistet wird.

V. Im Monat.....wird wegen Kurzarbeit in der ganzen Einrichtung oder in den Abteilungen.....nicht gearbeitet.

VI. Der Dienstgeber verpflichtet sich, vorab zu prüfen, ob wegen behördlicher Anordnung gem. §§ 28 ff. 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. Der Dienstgeber verpflichtet sich, diese Erstattungen zu beantragen und die (erweiterte) (Gesamt-) MAV laufend über den aktuellen Stand zu informieren.

§ 3 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

I. Verbessert sich die Ausgangslage, kann die Kurzarbeit mit Zustimmung der (erweiterten) (Gesamt) Mitarbeitervertretung beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden.

II. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit der (erweiterten) (Gesamt) Mitarbeitervertretung unter Beachtung der tariflichen Ankündigungsfristen.

III. Ist in Eil- oder Notfällen oder sonstigen betriebsbedingten Gründen die Überschreitung der Kurzarbeit notwendig, bedarf es hierzu einer Vereinbarung mit der (erweiterten) (Gesamt) Mitarbeitervertretung.

IV. Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur mit Zustimmung der (erweiterten) (Gesamt) Mitarbeitervertretung möglich.

§ 4 Anzeige bei der Agentur für Arbeit - ZVK - Information der MAV

I. Die Leitung stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

II. Die (erweiterte) (Gesamt) Mitarbeitervertretung nimmt mit zwei ihrer Mitglieder an den Gesprächen der Geschäftsführung mit der Agentur für Arbeit teil. Sie erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.

III. Die (erweiterte) (Gesamt) Mitarbeitervertretung wird von der Leitung wöchentlich über die allgemeine Entwicklung informiert. Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.

IV. Der Dienstgeber übernimmt erforderliche Meldepflichten gemäß der Satzung der Zusatzversorgungskasse stellvertretend für die betroffenen Mitarbeiter. Sollte dies rechtlich nicht möglich sein, ist der Dienstgeber verpflichtet, betroffene Mitarbeiter auf die Meldepflicht hinzuweisen und erforderliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

V. Sollte die ZVK die Möglichkeit eröffnen, durch freiwillige Beitragszahlungen die Versorgungslücke, die durch den Bezug des Kurzarbeitergeldes entstanden ist, zu schließen, verpflichtet sich der DG, diese ab Bezug des Kurzarbeitergeldes auch rückwirkend zu leisten.

§ 5 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

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

§ 6 Sonstige Gehaltsansprüche

I. Die von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten erhalten vom Dienstgeber monatlich die der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung (AVR: gemäß § 5 Abs. 4 Anlage 5 AVR.)

II. Sollte die Agentur für Arbeit – gleich aus welchem Grund – die Zahlung von Kurzarbeitergeld ablehnen, wird den von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten während der Kurzarbeitszeit die volle Vergütung gezahlt.

III. Während der Kurzarbeit wird bei folgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurz gearbeitet:

1. Jahresurlaub in vollem Umfang (30 Tage)
2. Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld
3. Entgelt für gesetzliche Feiertage
4. Vermögenswirksame Leistungen
5. Weihnachtsgeld/Jahressonderzahlungen
6. Sonstige Sonderzahlungen (Leistungsentgelt)
7. Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge

IV. Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit der Umfang und die Höhe der Leistungen (z.B. Urlaubstage, Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung, Jahressonderzuwendungen, etc.) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

V. (nur AVR: Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 4 Anlage 5 AVR.)

§ 7 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)

I. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Dienstgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes auf

95 % (VG 12 - VG 3 Anlage 2/ P 4 – P 13 Anlage 32/ S 2 – S 16 Anlage 33 AVR)

90 % (VG 2 – VG 1a Anlage 2/ P 14 – P 16 Anlage 32/ S 17 – S 18 Anlage 33 AVR)

(Anm.: Referenzsatz TVöD Abschluss TV Kurzarbeit ver.di/VKA 01.04.2020)

80 %

(Anm.: lt. Bundesministerium für Finanzen ist ein Aufstockungsbetrag auf 80 % auf jeden Fall möglich, da dadurch die Gemeinnützigkeit nicht in Frage gestellt wird - siehe Seite 7/2., Schreiben v. 09.04.2020. Gilt nur sofern es sich um Eigenmittel handelt. Bei Refinanzierung des Betrages entfällt diese Regelung.)²

der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.

II. Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

III. Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

§ 8 Überstunden und Auftragsvergabe

I. Während der Kurzarbeit dürfen keine Überstunden/Mehrarbeit geleistet werden.

II. Während des Kurzarbeitszeitraums werden keine Aufträge, die auch im Unternehmen erledigt werden können, an auswärtige Unternehmen vergeben. Als auswärtige Unternehmen gelten auch rechtlich selbständige Unternehmen, die mit der Einrichtung verbunden sind.

² Steuerliche Maßnahmen zur Förderung der Hilfe für von der Corona-Krise Betroffene

GZ IV C 4 -S 2223/19/10003: 003 DOK 2020/0308754

Aufstockung von Kurzarbeitergeld und Fortsetzung der Zahlung von Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale:

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 Übungsleiterzuschalen weiterhin geleistet werden, obwohl eine Ausübung der Tätigkeit aufgrund der Corona-Krise (zumindest zeitweise) nicht mehr möglich ist.

§ 9 Urlaub – Arbeitszeitkonten – negative Arbeitszeitsalden

I. Beschäftigte, denen Urlaub bereits genehmigt wurde, sind für die Dauer des Urlaubs von der Kurzarbeit ausgenommen; vorhandener Resturlaub aus dem Urlaubsjahr 2019 ist bis zum 30.04.2020 anzutreten. Dies gilt nur, wenn dem keine Urlaubswünsche der Beschäftigten entgegenstehen.

II. Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut.

Dies gilt nicht für Langzeitarbeitskonten gemäß Anlage 5c AVR /
§ 9 Abs. 6 Anlagen 31 – 33 AVR

III. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird vollständig verzichtet.

§ 10 Betriebsbedingte Kündigungen

Während der Laufzeit dieser Dienstvereinbarung und drei Monate darüber hinaus sind betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie sich in Kurzarbeit befinden oder nicht – nicht zulässig.

§ 11 Laufzeit und Kündigung

(Hinweis: Wird die Dienstvereinbarung – wie vorliegend vorgeschlagen - für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen, wirkt sie für genau diesen vereinbarten Zeitraum. Dann ist eine Regelung zu Laufzeit und Kündigung überflüssig.)

§ 12 Inkrafttreten der Dienstvereinbarung und Schlussbestimmungen

I. Diese Dienstvereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung gelten so lange fort, bis die Aufhebung der Kurzarbeit wirksam wird.

II. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. Die Vertragspartner 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.

III. Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur wirksam, wenn sie in einer von beiden Vertragspartnern unterzeichneten schriftlichen Urkunde enthalten sind.

IV. Regelungen, die die Kurzarbeit i. Ü. betreffen, bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

V. Die Mitbestimmungsrechte der (erweiterten) (Gesamt) Mitarbeitervertretung nach MAVO bleiben von dieser Vereinbarung gänzlich unberührt.

VI. Sollte die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes Beschlüsse fassen, die über diese DV hinausgehen, gelten diese Beschlüsse ab der In-Kraft-Setzung der DV und sind Bestandteil dieser DV.

VII. Sollte die Bundesregierung während der Laufzeit dieser Dienstvereinbarung das Kurzarbeitergeld erhöhen, bleibt der vereinbarte Ausstockungsbetrag davon unberührt (bis max. 100% der Nettovergütung).

Ort, Datum und Unterschriften der Vertragsparteien

Muster DV Kurzarbeit