

Erreichbarkeit der DiAG-MAV- Geschäftsstelle

Liebe Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,

vielleicht haben Sie in den letzten Tagen versucht die Geschäftsstelle telefonisch zu erreichen und mussten dann feststellen, dass nach mehrmaligem Klingeln lediglich der Anrufbeantworter anspricht. Dadurch mag zunächst der Eindruck entstanden sein, dass wir nicht erreichbar sind, was ein Irrtum ist.

Ich bin zu den gewohnten Zeiten (Montag bis Mittwoch in der Zeit von 08:30 Uhr bis 16:00 Uhr und am Freitag von 8:30 Uhr – bis 15:00 Uhr) für Sie erreichbar!

Wie in vielen Bereichen wird dieser Tage auch bei der DiAG-MAV im Homeoffice gearbeitet. Das bringt leider auch eine Umstellung für alle Beteiligten mit sich. So kann z. B. die Kontaktaufnahme bis voraussichtlich 30.04.2020 nur per E-Mail erfolgen. Dafür bitte ich um Ihr Verständnis. Schicken Sie



mir also bitte Ihre Anfragen per E-Mail an geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de oder teilen Sie mir per E-Mail Ihre Telefonnummer mit einer Zeitangabe mit, wann ich Sie am besten erreichen kann. Wie immer werden Ihre Anfragen so schnell wie möglich beantwortet bzw. es erfolgt sehr zeitnah ein Rückruf.

Ich hoffe, dass sich die Lage nach dem 30.04.2020 wieder soweit entspannt, dass dann die Geschäftsstelle auch wieder telefonisch erreichbar sein wird. Bleiben Sie bis dahin gesund und passen Sie gut auf sich auf.

Herzliche Grüße

Elvira Hallmann

INHALT:

*Erreichbarkeit der
DiAG-MAV-
Geschäftsstelle*

Änderung der MAVO

*Regionalkommission
Ost*

Änderung der MAVO

Angesichts der Corona-Pandemie häufen sich die Fragen und Probleme in einzelnen Einrichtungen. So gibt es in ersten Einrichtungen Überlegungen zur Einführung von Kurzarbeit. Mit diesem Newsletter möchten wir euch schwerpunktmäßig über die Arbeit der MAV im Zusammenhang mit der Einführung von Kurzarbeit informieren.

Diese Information ist besonders wichtig vor dem Hintergrund, dass durch die Deutsche Bischofskonferenz kurzfristig die Rahmen-MAVO und entsprechend durch Erzbischof Heße die Bistums-MAVO geändert wurde, so dass nun im Bereich der AVR und der DVO die Einführung von Kurzarbeit über Dienstvereinbarungen möglich ist.

1. Kurzfristige Änderung der MAVO

Die aktuelle MAVO wurde lt. Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums Hamburg vom 2.4.2020 in folgender Weise ergänzt:

- 1) In § 14 Abs. 4 werden nach Satz 3 folgende Sätze 4 und 5 eingefügt:

Kann die Sitzung der Mitarbeitervertretung wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht durch die körperliche Anwesenheit eines oder mehrerer Mitglieder durchgeführt werden, kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an der Sitzung auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Im Hinblick auf die Beschlussfähigkeit gelten die an der virtuellen Sitzung teilnehmenden Mitglieder als anwesend im Sinne des Abs. 5 S. 1.

- 2) In § 36 Absatz 1 wird in Nummer 13 Satz 2 am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und eine neue Nummer mit folgendem Inhalt angefügt:

„14. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III.“

- 3) In § 38 Absatz 1 wird in Nummer 15 am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt und eine neue Nummer mit folgendem Inhalt angefügt:

„16. vorübergehende Verkürzung o der Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III.“

- 4) Dieses Gesetz wird nach can. 8 § 2 CIC durch Zugänglichmachung im Internet auf der Webseite des Erzbistums Hamburg veröffentlicht. Es tritt am 31. März 2020 in Kraft und am 31. Dezember 2020 außer Kraft.

2. Erläuterung zu 1.: MAV-Sitzung mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien

Bisher mussten die MAV-Mitglieder bei den MAV-Sitzungen persönlich anwesend sein. Angesichts der Tatsache, dass während der Zeit der Corona-Pandemie Einrichtungen geschlossen bleiben oder Mitarbeiter_innen im Homeoffice arbeiten, gibt es jetzt die Möglichkeit, in einer solchen Ausnahmesituation z.B. eine Telefon- oder Videokonferenz durchzuführen und wirksame Beschlüsse zu fassen. Wie in einer ordentlichen Sitzung sind die Beschlüsse einer MAV, die so zu Stande kommen, zu protokollieren. Ebenfalls muss mit einer Tagesordnung zur Sitzung eingeladen werden und die Beschlussfähigkeit muss vorhanden sein.

Die Möglichkeit, in einer Geschäftsordnung zu regeln dass Beschlüsse im Umlaufverfahren durchgeführt werden können, bleibt bestehen.

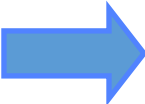
Die Möglichkeit der Telefon- oder Videokonferenz ist für den Ausnahmefall geschaffen. Für die Zeit nach der Corona-Pandemie gilt: Auch wenn der Arbeitsalltag und der Druck der Vorgesetzten hoch ist, muss genügend Zeit sein, dass alle MAV-Mitglieder an Sitzungen der MAV persönlich teilnehmen können.

3. Wie machen wir MAV-Sitzungen mit moderner Kommunikationstechnologie?

Das Erzbistum Hamburg hat eine sehr einfache, kostenlose Möglichkeit geschaffen, eine Videokonferenz (notwendige Voraussetzung: Internetverbindung, Laptop mit Kamera und Lautsprecher) durchzuführen.

Der Link: <https://conference.ecclesias.net/>

Mit der App „Jitsi Meet“ kann die Videokonferenz auch mit dem Smartphone erfolgen.



Eine Alternative – falls die Qualität von ecclesias nicht ausreicht, wäre der Anbieter „Blizz“. Blizz unterliegt der Deutschen Datenschutz – Grundverordnung. Das Programm kann mit bis zu 5 Personen kostenlos benutzt werden. Bis 10 Personen fallen monatliche Kosten von 10,-€ an. (Gegebenenfalls Antrag beim Arbeitgeber stellen).

Aus Datenschutzgründen sollte „skype“ nicht genutzt werden. Ebenso ist aus datenschutzrechtlichen Gründen „WhatsApp“ für die Arbeit der MAV ungeeignet.

Ein datenschutzrechtlich unbedenklicher Messengerdienst wäre „Signal“.

Die Möglichkeit einer kostenlosen Telefonkonferenz gäbe es hier:

<https://www.deutsche-telefonkonferenz.de/>.

4. Erläuterungen zu 2. „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“

Durch Zustimmung der MAV:

Die MAVO wurde in § 36 Abs. 1 Ziffer 14 dahingehend ergänzt, dass der Arbeitgeber bei einer „vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere der Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III,“ die Zustimmung der MAV benötigt.

Nach bisheriger Rechtsauffassung ist der Arbeitgeber nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit im Wege des Direktionsrechtes berechtigt.

Vielmehr bedarf er hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage.

Erforderlich ist eine Regelung im Individualarbeitsvertrag, in der DVO bzw. AVR oder in einer Dienstvereinbarung.

Weder in der DVO noch in der AVR gibt es dazu eine entsprechende Regelung, die eine durch den Arbeitgeber festgelegte befristete Arbeitszeitverkürzung zulässt.

Erfolgt die Senkung der Arbeitszeit einseitig aufgrund des Fehlens einer Rechtsgrundlage, steht dem Arbeitnehmer Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB zu.

Insofern wäre also der Antrag eines Arbeitgebers auf Arbeitszeitreduzierung unter Berufung auf MAVO § 36 Abs. 1 Ziffer 14 von der MAV abzulehnen, mit der Begründung, dass es für die Absenkung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber an der arbeitsrechtlichen Grundlage fehlt.

Gleichzeitig könnte die MAV den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass sie bereit ist, mit dem Arbeitgeber über eine entsprechende Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit zu verhandeln.

Gibt es in Einrichtungen keine MAV, so muss der Arbeitgeber die Verkürzung der Arbeitszeit mit jedem Mitarbeitenden gesondert vereinbaren.

5. Erläuterungen zu 3.: „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“

Durch Abschluss einer Dienstvereinbarung:

Durch die Ergänzungen des § 38 Abs.1 Ziffer 16 der MAVO ist nun geregelt, dass sowohl im Bereich der AVR als auch im Bereich der DVO über eine Dienstvereinbarung die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit möglich ist.

Bei der Formulierung „einrichtungsüblich“ sind alle Arbeitszeiten gemeint, die die Arbeitnehmer, ein Teil von ihnen oder auch ein einzelner Arbeitnehmer jeweils vertraglich zu erbringen haben.

Voraussetzung bei dem Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass sich MAV und Arbeitgeber über den Inhalt verständigen.

Weder der Arbeitgeber noch die MAV kann den Abschluss einer Dienstvereinbarung erzwingen.

Für den Bereich der AVR:

In der AVR ist in der Anlage 5 § 5 Folgendes geregelt:

„Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Ursachen einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Struktur in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses kann 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 Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall von jeweils mehr als 10 v.H. ihrer monatlichen Bruttovergütung betroffen ist.“

- Durch die Neuregelung des Kurzarbeitergeldes aufgrund der Corona-Pandemie können Betriebe Kurzarbeitergeld beantragen, wenn mindestens 10% des Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind.
- Die AVR dagegen ermöglicht nur die Einführung von Kurzarbeit (durch Dienstvereinbarung) wenn wenigstens ein Drittel der Mitarbeiter_innen der in der Einrichtung beschäftigten von jeweils mehr als 10% ihrer monatlichen Bruttovergütung betroffen sind. Gegenüber den neuen gesetzlichen Möglichkeiten Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur zu beantragen, sind die Möglichkeiten der AVR, Kurzarbeit einzuführen, beschränkter.

Für den Bereich der DVO:

Die Neuregelung der MAVO soll den Arbeitgebern nun die Möglichkeit geben, mit den Mitarbeitervertretungen im DVO-Bereich eine Dienstvereinbarung zur Verlängerung oder Verkürzung der „einrichtungsüblichen“ Arbeitszeit abzuschließen.

Dabei ist nach derzeitiger Einschätzung des DiAG-MAV Vorstandes nicht sichergestellt, ob MAVen mit dem Arbeitgeber über die Arbeitszeit der Kolleg_innen verhandeln dürfen. Zwar räumt die geänderte MAVO dieses Recht ein, jedoch eine entsprechende Öffnungsklausel (wie

sie z.B. in der AVR aufgenommen ist) die eine solche Dienstvereinbarung ermöglichen würde, gibt es in der DVO nicht.

Trotz dieser Bedenken kann es für eine MAV sinnvoll sein, mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Dienstvereinbarung über die befristete Reduzierung der Arbeitszeit (Kurzarbeit) abzuschließen, wenn sie dadurch verhindern kann, dass es zu Entlassungen kommt.

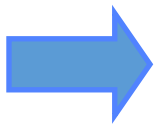
Inzwischen hat die Gewerkschaft Verdi mit den Arbeitgebern einen Tarifvertrag verhandelt:

<https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++eab5d8f2-73f2-11ea-8e26-525400b665de>

Demnach wird in Betrieben, die unter den entsprechenden Tarifvertrag fallen und die von Kurzarbeit betroffen sind, das Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber auf 95% (für Entgeltgruppe 1 – 10) und auf 90% (ab Entgeltgruppe 11) der Nettoentgeltdifferenz aufgestockt.

Zu beachten ist, dass für diesen Tarifvertrag eine Erklärungsfrist für beide Seiten bis zum 15. April 2020 vereinbart wurde. Erst danach und wenn keine der beiden Parteien Einspruch eingelegt hat, wird diese Regelung in den TVöD übernommen und tritt damit in Kraft.

Wir raten den betroffenen MAVen eine Dienstvereinbarung abzuschließen, die die Regelung des TVöD (Aufstockung des Kurzarbeitergeldes) abbildet.



Verfahrensablauf nach MAVO § 38 Absatz 1 Ziffer 16 am Beispiel einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

1. Der Arbeitgeber tritt mit seinem Ansinnen an die MAV heran, eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit abschließen zu wollen.
2. Es ist auch denkbar, dass die MAV das Anliegen einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit an den Arbeitgeber heranträgt, z.B. um Entlassungen zu verhindern.

MAV und Arbeitgeber verhandeln über die einzelnen Inhalte der Dienstvereinbarung. Mehrfache Verhandlungsrunden sind denkbar.

Am Ende der Verhandlungen steht der Text einer Dienstvereinbarung, die von beiden Seiten unterschrieben wird.

Oder:

Am Ende der Verhandlungsrunden steht fest, dass sich MAV und Arbeitgeber nicht auf einen gemeinsamen Text für eine Dienstvereinbarung einigen können. Eine Dienstvereinbarung kommt somit nicht zu Stande, damit kann der Arbeitgeber keine Kurzarbeit einführen.

6. Was gibt es bei der Einführung von Kurzarbeit bzw. bei der Reduzierung der Arbeitszeit über eine Dienstvereinbarung zu beachten.

Eine Sammlung von Hinweisen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Kurzarbeit ist nichts anderes als die Verkürzung der Arbeitszeit. Wenn also im Text „Kurzarbeit“ steht, ist nichts anderes gemeint als die Verkürzung der Arbeitszeit.

- Kaum eine MAV hat Erfahrung mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung – fragt den Vorstand bzw. die Geschäftsstelle der DiAG-MAV nach Unterstützungsmöglichkeiten.
- Keine MAV hat Erfahrung mit der Einführung von Kurzarbeit - fragt den Vorstand bzw. die Geschäftsstelle der DiAG-MAV nach Unterstützungsmöglichkeiten.
- Für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung kann die Geschäftsstelle der DiAG-MAV den Kontakt zum Rechtsanwalt für Arbeitsrecht, Herrn Knauer herstellen. Die Kosten für die Rechtsberatung hat der Arbeitgeber zu tragen.
- Eine Dienstvereinbarung greift in die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter_innen ein. Die MAVO regelt in § 38 Absatz 2, dass bei der Verhandlung von Dienstvereinbarungen, die in die Arbeitsbedingungen eingreifen (vgl. § 38 Absatz 1 Ziffer 1), Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen oder Vertreter von Gewerkschaften zu den Verhandlungen hinzugezogen werden können. Ebenfalls ist dort geregelt, dass die Aufnahme solcher Verhandlungen der DiAG-MAV anzuzeigen ist.
- Die Geschäftsstelle der DiAG-MAV kann eine Musterdienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit zur Verfügung stellen.
- Ordnet der Arbeitgeber Kurzarbeit ohne entsprechende gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Grundlage an, bleibt der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer erhalten. Gemäß § 615 i.V.m. § 611 BGB können Beschäftigte Annahmeverzugslohn geltend machen, wenn sie den Arbeitgeber zumindest durch ein wörtliches Angebot nach § 295 S. 1 BGB in Annahmeverzug versetzen. Nichts Anderes folgt aus der rückwirkend zum 01.03.2020 geltenden Kurzarbeitergeldverordnung. Der sozialrechtliche Anspruch auf Kurzarbeitergeld entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner arbeitsrechtlichen Vergütungspflicht.
- Wurden vor Einführung der Kurzarbeit alle Mehrarbeitsstunden abgebaut?
- Kann der Arbeitgeber wirklich nicht den Lohn weiterzahlen weil er keine entsprechenden Einnahmen hat oder hat er weiterhin entsprechende Einnahmen?
 - z.B. Kitas soweit sie durch die Kostenträger (in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich) weiterhin Geld bekommen.
 - das Erzbistum Hamburg hat weiterhin die Kirchensteuereinnahmen.

- Kurzarbeit kann nur das letzte Mittel sein, da es das Arbeitseinkommen erheblich schmälert.
- Die Höhe der Dienstbezüge richtet sich während der Zeit der Kurzarbeit nach dem gekürzten Beschäftigungsumfang. Das Kurzarbeitergeld berechnet sich dann aus der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem derzeitigen Ist-Entgelt. Davon erhält der Mitarbeiter 60%, bzw. 67% bei Kindergeldbeziehern. Diesen Anteil zahlt der Arbeitgeber aus und bekommt ihn auf Antrag von der Arbeitsagentur wieder.
- Kurzarbeit kann bis zu 100% des Arbeitsumfangs eingeführt werden. In dem Fall erhalten die Kolleg_innen durch den Arbeitgeber 60% (bzw. 67% bei Mitarbeiter_innen mit Kind) ihres Nettolohnes. Auch diesen Anteil bekommt der Arbeitgeber auf Antrag von der Arbeitsagentur wieder.
- Für den Lohnanteil, der dem Arbeitgeber durch die Arbeitsagentur ersetzt wird, werden keine Beiträge an die KZVK abgeführt.
- Die Laufzeit der Dienstvereinbarung sollte genau festgelegt werden. Ebenso sollte festgelegt werden, dass die Dienstvereinbarung keine Nachwirkung hat.
 - Formulierung z.B.: Die Dienstvereinbarung gilt bis zum 15.5.2020. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.
 - Sollte sich die Situation dann bis zum 15.5. nicht verändert haben, so kann schnell eine neue Dienstvereinbarung mit gleichem Wortlaut oder (wenn sich Inhalte der Dienstvereinbarung nicht bewährt haben) eine veränderte Dienstvereinbarung abgeschlossen werden .
- Bei der Vereinbarung der Kurzarbeit sollte
 - beachtet werden, dass die vereinbarte Kurzarbeit die gesetzlichen Bestimmungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld erfüllt.
 - vereinbart werden, dass der Arbeitgeber gleichzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld beantragt.
- Eine Dienstvereinbarung ist ein Vertrag, das heißt, erst wenn die MAV mit den Inhalten der Dienstvereinbarung einverstanden ist, wird unterschrieben.
- Eine Dienstvereinbarung sollte immer für die Mitarbeiter_innen und für den Arbeitgeber Vorteile bringen. Eine Dienstvereinbarung, die für die Mitarbeiter_innen nur Nachteile bringt, sollte von der MAV nicht unterschrieben werden.

Dieser Newsletter stellt nur eine erste Information dar. Sobald uns ausführlichere Informationen z.B. eine juristische Kommentierung der MAVO-Änderung vorliegt, werden wir diese zur Verfügung stellen.

Hier kann man nachlesen:

Bundesagentur für Arbeit: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld?pk_content=Non-Brand&pk_campaign=Kurzarbeitergeld_Corona&pk_source=Google_Paid&pk_medium=TextAd

Gewerkschaft Verdi: <https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/service/++co++2fe519ee-6816-11ea-9561-525400b665de>

Gewerkschaft Verdi: file:///F:/03-Diag%202014%20-%202016%20Beginn%203.1.2016/2020/Corona/200313_Flyer%20Mitbestimmung%20BR%20Kurzarbeit.pdf

Bundesregierung: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>

Homepage der DiAG-MAV des Erzbistums Freiburg hat in einem ABC viele MAV-Themen gut aufgearbeitet, auch Themen, im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

Regionalkommission Ost



Der Beschluss der Regionalkommission Ost im Dezember 2019 über die weiteren Eckpunkte der Ost-West-Angleichung wurde im letzten Amtsblatt im März veröffentlicht und erhält damit Gültigkeit.

- Die Inhalte des Beschlusses sind im RK-Info auf der Homepage der DiAG-MAV nachzulesen unter: AK-Caritas/AK-Regionalkommission/RK-Info 12 – 2019
- Der Originaltext ist ebenfalls auf der Homepage der DiAG-MAV nachzulesen: AK-Caritas/AK-Beschlüsse/19.12.2019 - RK Ost Beschluss (Eckpunktebeschluss)



Outsourcing
in kirchlichen Einrichtungen

Dienstgemeinschaft in Gefahr

DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg

Lange Reihe 2

20099 Hamburg

Tel. 040/18011971

Fax 040/18073829

E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de