

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Umlaufverfahren für den Geltungsbereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Für den Geltungsbereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern im Umlaufverfahren am 26.03.2020 folgenden Beschluss gefasst:

§ 1

Die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO) in der Neufassung vom 7. Dezember 2007; KABI 2008 Nr. 1 Sonderausgabe, berichtigt S. 209, zuletzt geändert durch ARK-Beschluss vom 27. Februar 2020, veröffentlicht durch Bek vom 23. März 2020 (KABI S. ...)¹, wird wie folgt geändert:

§ 14 wird folgender § 14a angefügt:

„§ 14a Kurzarbeit. In besonderen Ausnahmefällen kann, befristet bis 30. Juni 2021, Kurzarbeit im Sinne des Sozialgesetzbuchs III durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Soweit keine Mitarbeitervertretung gewählt wurde, kann Kurzarbeit längstens bis 31. Dezember 2020 durch Individualvereinbarung eingeführt werden. Es gelten die gesetzlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung.“

Amtliche Anmerkung zu Satz 2: Bis 31. Dezember 2020 soll es den Einrichtungen ermöglicht werden, Mitarbeitervertretungen zu wählen, die dann im Rahmen einer Dienstvereinbarung über die Kurzarbeit verhandeln können. Dem Kernsatz des § 1 Abs. 1 MVG-EKD, dass kein Dienstnehmer und keine Dienstnehmerin im Dienst der Evangelischen Kirche und der Diakonie sowie anderer kirchlicher Einrichtungen ohne Interessensvertretung sein sollen, wird somit Rechnung getragen.

§ 2 Inkrafttreten

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

Begründung:

Kurzarbeit ist die sozialversicherungsrechtlich abgedeckte Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder der planmäßige Ausfall von Arbeitstagen aus betrieblichen Gründen, z. B. bei Auftragsmangel oder aber auch aufgrund besonderer Ereignisse, z. B. von vorübergehenden (Teil-) Betriebsschließungen im Falle einer Pandemie.

¹ Wird im Amtsblatt Mai 2020 veröffentlicht.

Arbeitsrechtlich muss der Kurzarbeit eine vertragliche Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugrunde liegen. Diese wird in der Regel durch die normative Wirkung einer Arbeitsrechtsregelung, eines Tarifvertrags bzw. einer Dienstvereinbarung oder aber durch Einzelvereinbarung herbeigeführt.

Einseitig kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nicht einführen, auch wenn es die Arbeitsagentur zulassen würde.

Nach § 36 Abs. 1 MVG-EKD dürfen Arbeitsentgelte sowie vergleichbare Leistungen durch Dienstvereinbarung nur geregelt werden, wenn dies durch eine Arbeitsrechtsregelung in der Form einer Öffnungsklausel ermöglicht wird. Daher bedarf es auch für die Einführung von Kurzarbeit einer grundsätzlichen Arbeitsrechtsregelung.

Für juristische Personen des öffentlichen Rechts gibt es keine Einschränkungen für die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld zu beziehen. Auf die Rechtsform des Unternehmens kommt es nicht an. Betriebe im Sinne der Vorschriften zum Kurzarbeitergeld sind deshalb auch Verwaltungen jeder Art, Schulen, Krankenhäuser oder Kindertagesstätten. Zu den Betrieben gehören auch die Tagungshäuser und Internate.

In Betrieben bzw. Dienststellen, in denen keine Mitarbeitervertretung gewählt wurde, kann bis 31.12.2020 auch durch Individualvereinbarungen Kurzarbeit vereinbart werden. Bis zu diesem Zeitpunkt soll es den Einrichtungen ermöglicht werden, Mitarbeitervertretungen zu wählen, die dann im Rahmen einer Dienstvereinbarung über die Kurzarbeit verhandeln können. Dem Kernsatz des § 1 Abs. 1 MVG-EKD, dass keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter im Dienst der Evangelischen Kirche und der Diakonie sowie anderer kirchlicher Einrichtungen ohne Interessensvertretung sein soll, wird hiermit Rechnung getragen.