

# Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit

Vom 31. März 2020

(ABl. EKD S. 86)

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABl. EKD	Paragrafen	Art der Änderung
bisher keine Änderung erfolgt					

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland hat folgende Arbeitsrechtsregelung nach § 2 Absatz 2 ARR.G.EKD beschlossen:

## § 1

### Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse der Einrichtungen und Werke, die die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Evangelischen Kirche in Deutschland anwenden und unter den Geltungsbereich der DVO.EKD fallen.

## § 2

### Grund der Kurzarbeit

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nur im Falle von erheblichen Arbeitsausfällen i.S.d. § 96 SGB III in den Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen aufgrund von Covid-19 im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung.

## § 3

### Dauer und Umfang der Kurzarbeit, betroffener Personenkreis

(1) <sup>1</sup>Aufgrund der Ausbreitung von Covid-19 müssen Einrichtungen bis auf Weiteres ganz oder teilweise schließen. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung kann in diesen Fällen die Einführung von Kurzarbeit vereinbart werden. <sup>3</sup>Die Kurzarbeit ist längstens auf den Zeitraum der vollständigen oder teilweisen Betriebsschließung und entsprechender Entgeltausfälle beschränkt. <sup>4</sup>Sie endet spätestens mit Ende der Gültigkeit dieser Arbeitsrechtsregelung.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

1. Auszubildende und BA- bzw. Werkstudenten/-innen sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal,

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 fallen wird,
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit,
5. Geringfügig Beschäftigte i.S.d. § 8 Absatz 1 SGB IV,
6. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nach § 98 SGB III nicht vorliegen.

#### **§ 4**

##### **Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit**

1Mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung kann die Kurzarbeit jeweils

1. verlängert,
2. ausweitete oder ausgedehnt,
3. eingeschränkt,
4. unterbrochen oder
5. beendet werden.

2Die Zustimmung ist schriftlich zu erklären und der Dienstvereinbarung als Anlage beizufügen.

#### **§ 5**

##### **Andere Kompensationsmaßnahmen**

- (1) Vor Anordnung von Kurzarbeit sind Kompensationsmöglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, z.B. die Übertragung anderer Aufgaben, zu prüfen. Urlaub und Ansprüche auf Freistellung aufgrund von Zeitguthaben sind nach Maßgabe des § 96 SGB III auszuschöpfen.
- (2) In den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen dürfen Mehrarbeit und Überstunden nicht angeordnet werden.
- (3) Aufgaben, die innerhalb der Einrichtung bislang erledigt werden, dürfen während der Kurzarbeit nicht auf Dritte übertragen werden.

## § 6

### Zahlung des Kurzarbeitergeldes

- (1) <sup>1</sup>Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (2) Lehnt die Agentur für Arbeit die Bewilligung von Kurzarbeitergeld ab, so zahlt der Arbeitgeber das Entgelt, das er ohne Kurzarbeit hätte zahlen müssen.

## § 7

### Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Absatz 2 DVO.EKD i.V.m. § 22 TVÖD gilt § 21 TVÖD entsprechend.
- (2) <sup>1</sup>Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht. <sup>2</sup>Die Jahressonderzahlung wird aus dem Entgelt, das ohne Kurzarbeit zu gewähren wäre, bezahlt.

## § 8

### Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber zahlt den von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, so dass das pauschalierte Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III bis auf 80% - bzw. 90% für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen E 1 bis E 8 - des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt angehoben wird. <sup>2</sup>Je nach wirtschaftlicher Lage der Einrichtung kann ein darüber hinaus gehender Zuschuss vereinbart werden. <sup>3</sup>Dieser soll nach sozialen Kriterien gestaffelt werden. <sup>4</sup>Ein niedrigerer Zuschuss kann nur mit Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission vereinbart werden. <sup>5</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission kann die Entscheidung einem Ausschuss übertragen.
- (2) <sup>1</sup>Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (3) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden zu zahlendes Entgelt, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

## § 9

### Rechte der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung kann einen Sachverständigen hinzuziehen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Begleitung der Verhandlungen durch Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission in Anspruch nehmen.

### **§ 9a**

#### **Beteiligung der Mitarbeitervertretung**

(1) Die Mitarbeitervertretung gibt die gesetzlich erforderlichen Erklärungen gegenüber der Agentur für Arbeit unverzüglich nach Aufforderung ab.

(2) 1Die Mitarbeitervertretung ist über die mit der Agentur für Arbeit zu führende Korrespondenz zu unterrichten. 2An Verhandlungen kann die Mitarbeitervertretung durch eine von ihr benannte Person teilnehmen.

### **§ 10**

#### **Kündigung**

Während der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die sich in der Kurzarbeit befinden, nicht zulässig.

### **§ 11**

#### **Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Die Regelung tritt mit Wirkung vom 1. März 2020 in Kraft und gilt befristet bis zum 30. Juni 2021.