

DiAG - Info

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg

MAVO Änderungen auf Grund der Corona-Pandemie

Nutzung von Konferenzsystemen und Einführung von Kurzarbeit jetzt rechtssicher möglich

Aufgrund der Herausforderungen durch die Pandemie wie z.B. Ausgangsbeschränkungen, Hygieneregeln und Schließungen von Einrichtungen, wurde kurzfristig von der Deutschen Bischofskonferenz die Rahmen MAVO geändert und anschließend in den einzelnen Diözesen in Kraft gesetzt.

Die Veröffentlichung erfolgte im Amtsblatt für die Diözese Regensburg Nr. 3 am 2. April 2020.

Nutzung von Konferenzsystemen

Im § 14 Abs. 4 wurden zwei Sätze angefügt.

„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 Satz 1.“

Alle Regelungen, die bisher für Sitzungen gelten, sind auch bei virtuellen Sitzungen zu beachten. So ist eine Tagesordnung zu erstellen, die Beschlussfähigkeit muss vorhanden sein, entsprechend sind Ersatzmitglieder zu laden, etc.

Themen

- MAVO Änderungen auf Grund der Corona-Pandemie
- Kurzarbeit in Corona-Zeiten

Es gibt tolle Systeme für Telefon- und Videokonferenzen. Klären Sie mit Ihrem Dienstgeber, ob bereits Systeme zur Verfügung stehen oder welche genutzt werden können. Nutzen Sie die Möglichkeit!

Einführung von Kurzarbeit jetzt in der MAVO geregelt

Der Dienstgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Erforderlich ist eine Regelung im Individualarbeitsvertrag, in den Kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen oder einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung. Weil die meisten kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen bislang keine Regelung zur Kurzarbeit enthalten, kommt für kirchliche Einrichtungen als kollektivrechtliche Grundlage derzeit nur eine Dienstvereinbarung in Betracht. Da hierfür im geltenden Mitarbeitervertretungsrecht keine Kompetenznorm bestand, wurde die MAVO geändert.

Geändert wurden

- § 36 Abs. 1 Ergänzung Nummer 1a (Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle),
- § 37 Abs. 1 Ergänzung Nummer 1a (Antragsrecht) und
- § 38 Abs. 1 Ergänzung Nummer 2a. (Dienstvereinbarungen)

Hier wurde jeweils folgender Text ergänzt:

„vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die **Einführung von Kurzarbeit** nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)“

Regelungen zu Streitigkeiten wurden im § 45 durch Ergänzung um die Nummer 1a eingefügt:

„bei Streitigkeiten über vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

Die wichtigsten Aspekte der Kurzarbeit werden im anschließenden Artikel zusammengefasst.

Mario Stark

Kurzarbeit in Corona-Zeiten

Die wichtigsten Aspekte zusammengefasst

Dass es durch einen Konjunkturreinbruch oder aufgrund besonderer Umstände zu einem vorübergehenden Auftrageinbruch kommt, kann schnell passieren. Normalerweise muss der Dienstgeber dann Leute entlassen, weil es für sie zu wenig zu tun gibt. Das ist für alle Seiten schlecht. Die Mitarbeiter*innen verlieren ihre Arbeit, der Träger, die Einrichtung bewährte Arbeitskräfte. Die Arbeitsagentur muss mehr Arbeitslose unterbringen.

Die Alternative ist konjunkturelles Kurzarbeitergeld – quasi als eine Art Deal mit der Arbeitsagentur.

Kurzarbeit ist eine Möglichkeit, vorübergehende Phasen mangelnder Auslastung zu überbrücken – bis zu einem Jahr. Spätestens nach einem Jahr sollte eine deutlich positive Wende eintreten. Kurzarbeit ist für Situationen gedacht, in denen Dienstgeber aufgrund der wirtschaftlichen Gesamtlage oder besonderer Ereignisse kurzfristig nicht genug Aufträge haben, um alle ihre Mitarbeiter*innen

auszulasten und Lohn oder Gehalt voll zu bezahlen. Der Arbeitsausfall kann bis zu hundert Prozent ausmachen. Eine Beschränkung auf bestimmte Branchen oder Unternehmensformen gibt es nicht. Auch gemeinnützige Unternehmen wie Vereine, aber auch Kindertagesstätten und Kulturschaffende, wie Theater, können im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie dem Grunde nach Kurzarbeitergeld erhalten. Wenn ihre Einrichtung durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss, liegt ein unabwendbares Ereignis nach § 96 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III vor. Tritt im Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall für die Mitarbeiter*innen ein, kann das Kurzarbeitergeld bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen gewährt werden.

Der Träger/Einrichtungen zeigt die Kurzarbeit bei der örtlichen Arbeitsagentur an. Wenn konjunkturelles Kurzarbeitergeld genehmigt wird, muss der Arbeitgeber nur für die tatsächlich geleisteten Stunden den Bruttolohn oder das Bruttogehalt aufkommen. Dies wird „**Kurzlohn**“ genannt. Für die fehlende Arbeitszeit zahlt die Arbeitsagentur – nicht voll, aber zu etwa zwei Dritteln des fälligen Nettoentgelts. Das ist das sogenannte „**Kurzarbeitergeld**“.

Kurzarbeitergeld zahlt die Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen. Vorgesehen ist es für Fälle, in denen Träger/Einrichtungen einen erheblichen Arbeitsausfall haben, aus wirtschaftlichen Gründen oder durch ein unabwendbares Ereignis (zum Beispiel Überschwemmung oder derzeit Corona).

Der **Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein und der Träger/Einrichtungen haben alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben** (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben). Der Träger/Einrichtungen muss also vor der Kurzarbeit versucht haben, den Arbeitsausfall zu verhindern, etwa durch Urlaubsgewährung. Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche des Mitarbeiters zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

In absehbarer Zeit muss der Träger/Einrichtungen wieder zur normalen Arbeitszeit zurückkehren. Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.

Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt. Kurzarbeit wird generell vom Dienstgeber beantragt.

Die Mitarbeiter*innen setzen nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.

Direkt vom Träger/Einrichtungen wird sowohl der Kurzlohn (für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit) als auch das Kurzarbeitergeld (für die entfallene Arbeitszeit) ausgezahlt. Anschließend lässt sich der Träger/Einrichtungen das Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur erstatten.

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Es ersetzt grundsätzlich rund 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld rund 67 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Bei der Berechnung wird nicht das „normale“ Netto aus der Lohnabrechnung verwendet, sondern ein sogenanntes pauschalisiertes Nettoentgelt.

Viele Dienstgeber zahlen auf das Kurzarbeitergeld Aufstockungsbeträge, teilweise sogar bis 100 Prozent. Vom Dienstgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

Achtung: Der Träger/Einrichtungen muss Kurzarbeit nicht für das gesamte Unternehmen beantragen. Er kann auch einen Antrag auf Kurzarbeit nur für einzelne Einrichtungen und einzelne Teilbereiche stellen. So können z. B. die Mitarbeiter*innen in einer Komplexeinrichtung, wo der Teilbereich Schule geschlossen wird, in Kurzarbeit sein, während die stationäre Teileinrichtung weiterhin voll arbeitet, um die Klient*innen durchgängig zu betreuen.

Die Kurzarbeit im Bereich der Kirchlichen Einrichtungen, die dem Caritasverband zugeordnet sind und AVR anwenden, ist dort in der Anlage 5, §5 geregelt.

Der Gesetzgeber hat jedoch hier Öffnungen gestaltet, die wohl auch für uns gelten.

Die **Änderungen** beim Kurzarbeitergeld sind:

- Es reicht, wenn **10 Prozent der Mitarbeiter*innen eines Trägers/Einrichtungen von Arbeitsausfall betroffen sind**, damit ein Unternehmen Kurz-

arbeit beantragen kann. Bisher musste mindestens ein Drittel der Mitarbeiter*innen betroffen sein.

- Es bleibt dabei, dass der Arbeitsausfall erheblich sein muss. Das bedeutet, dass mindestens 10 Prozent der des Trägers/Einrichtungen beschäftigten Mitarbeiter*innen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Träger/Einrichtungen können Kurzarbeit nicht einfach einseitig anordnen. Die MAV hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Sie muss der Kurzarbeit per Dienstvereinbarung zustimmen. Das Mitbestimmungsrecht besteht auch bei besonderer Eilbedürftigkeit, eine Ausnahme sieht das Gesetz für derartige Fälle nicht vor. In Einrichtungen ohne MAV muss der Dienstgeber die Einführung von Kurzarbeit mit allen betroffenen Mitarbeiter*innen einzeln vereinbaren.

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Dienstgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine MAV vorhanden, muss diese den Angaben des Dienstgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben. Dabei kann sie Unterlagen anfordern, um dienstgeberseitige Angaben, wie beispielsweise die Rücknahme oder Kürzung einer Refinanzierung, zu prüfen. **Bei voller Refinanzierung kann es zu keinem Entgeltausfall bei den Mitarbeiter*innen kommen und damit zu keinem Kurzarbeitergeld.**

In der Praxis entscheidet der zuständige Sachbearbeiter der örtlichen Arbeitsagentur über die Auszahlung von Kurzarbeitergeld. Der Sachbearbeiter muss davon überzeugt sein, dass der Arbeitsausfall innerhalb von höchstens 12 Monaten behoben werden kann. Es kommt somit darauf an, wie schlüssig Sie den Antrag begründen und das Vertrauen des zuständigen Sachbearbeiters gewinnen können. Der Antrag auf Kurzarbeitergeld kann abgewiesen werden: Es besteht kein Anspruch darauf, mit Kurzarbeit das generelle be-

triebliche Risiko abzudecken oder die Folgen falscher Management-Entscheidungen aufzufangen. Sollte der Antrag abgelehnt werden, kann man dagegen Widerspruch einlegen.

Die wichtigsten gesetzlichen Voraussetzungen zur Kurzarbeit

Die **Voraussetzungen** für konjunkturelle **Kurzarbeit** sind in den in §§ 95 bis 106 SGB III gesetzlich festgelegt:

- es muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen,
- dieser muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen,
- er muss vorübergehend sein,
- er muss unvermeidbar sein.

Mitarbeiter*innen haben **Anspruch** auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

§ 96 Erheblicher Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

Bei den Berechnungen nach Satz 1 Nummer 4 sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

Die **Corona Pandemie** ist ein **unabwendbares Ereignis**. Ein unabwendbares Ereignis liegt vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder

behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

§ 99 Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Die Anzeige kann nur vom Dienstgeber oder der MAV gestellt werden. Der Anzeige des Dienstgebers ist eine Stellungnahme der MAV beizufügen. Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die **betrieblichen Voraussetzungen** für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind.

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich gestellt worden ist.

Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 104 Dauer

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von **längstens zwölf Monaten** von der Agentur für Arbeit geleistet. Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter*innen. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld vom Dienstgeber gezahlt wird. Wird innerhalb der Bezugsdauer für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum. Sind seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gezahlt worden ist, drei Monate

vergangen und liegen die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erneut vor, beginnt eine neue Bezugsdauer.

§ 106 Nettoentgeltdifferenz

Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen

1. dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem **Soll-Entgelt** und
2. dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem **Ist-Entgelt**.

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Mitarbeiter*innen ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erhalten hätten, vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit.

Ist-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Mitarbeiter*innen in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erhalten hätten, zuzüglich aller zustehenden Vergütungsanteile. Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird, bleibt bei der Berechnung von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt außer Betracht. Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden.

Doris Gamurar