Anwendungen von Regelungen zur Kurzarbeit in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

1. Allgemein

Aufgrund der seit Anfang des Jahres 2020 bestehenden Situation während der Corona-Pandemie gab und gibt es in ganz Deutschland unterschiedliche Arbeitsbereiche, deren Hauptaufgaben nicht bzw. nur eingeschränkt wahrgenommen werden konnten oder können. Davon sind auch Arbeitsbereiche in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens betroffen. Die Bundesregierung hat diesbezüglich neue Regelungen zur Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld) ergänzend zu den Vorschriften der §§ 95 bis 109 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erlassen. Unternehmen und ihre Beschäftigten, die direkt oder indirekt von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen sind, sollen so eine schnellere und wirkungsvolle Unterstützung bekommen. Diese Regelungen können auch in der sächsischen Landeskirche angewandt werden.

2. Situation in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Innerhalb der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens waren auch sehr schnell Arbeitsbereiche betroffen und Anfragen bezüglich der Einführung von Kurzarbeit wurden ans Landeskirchenamt herangetragen. Viele Anfragen erreichten ebenso die Zentralstelle für Personalverwaltung. Insbesondere war ein schneller Einnahmeeinbruch in Freizeit- und Rüstzeitheimen sowie im Konzert- und Veranstaltungsbereich zu verzeichnen. Die Fragen nach Kurzarbeit stellten sich aber ebenso unvermittelt für evangelische Kindertagesstätten und Schulen.

3. Informationen durch das Landeskirchenamt

März 2020
- Information im Internet allgemein zum Thema Kurzarbeit
- Informationsblatt
- Mustervereinbarung
- Musterbeteiligung

Bereits Mitte März 2020 hat das Landeskirchenamt durch die regelmäßige E-Mail „Aktuelle Informationen aus dem Landeskirchenamt“ alle Superintendentinnen und Superintendenten, Leiter der Regionalkirchenämter sowie Mitglieder des Erweiterten Kollegiums zum Thema Kurzarbeit grob informiert und über gleichen Weg auf die Veröffentlichungen der eigens eingerichteten Rubrik auf der Internetseite der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens unter https://engagiert.evlks.de/mitteilungen/zum-umgang-mit-der-coronavirus-pandemie/ hingewiesen.

Für Anstellungsverhältnisse in der sächsischen Landeskirche bestand die Möglichkeit der Beantragung von Kurzarbeit, nach Maßgabe des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, bedurfte aber einer einzelvertraglichen Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag sowie einer Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Rahmen der Mitbestimmung. Eine Regelung in der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (KDVO) gab es nicht. Im Informationsschreiben wurde erläutert was Kurzarbeit ist, gemäß welchen Regelungen und unter welchen Voraussetzungen (betriebliche und persönliche Voraussetzungen) Kurzarbeit eingeführt und wie Kurzarbeit durch individuelle Vereinbarungen umgesetzt werden kann.

Des Weiteren wurde der Weg von der Beantragung bis zur Auszahlung skizziert. Dazu unterstützend wurde eine Mustervereinbarungen gegenüber den betroffenen Beschäftigten sowie ein Musterschreiben zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung veröffentlicht.

April 2020
- Aktualisierung der Information im Internet
- Anpassungen Informationsblatt und Mustervereinbarung
- Videokonferenz der Arbeitsrechtsreferenten der EKD
- Terminierung Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission zum Thema Kurzarbeit
- Ausarbeitung Vorschlag Umsetzung Kurzarbeitsregelungen in der KDVO
- Änderung der KDVO und Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit durch Dienstanweisung

Die veröffentlichten Dokumente zum Thema Kurzarbeit wurden Anfang April 2020 überarbeitet in Bezug Verknüpfungen, Antragserfordernisse und Hinweise zur Umsetzung und im Internet aktualisiert.

In einer Videokonferenz der Arbeitsrechtreferenten der EKD Mitte April 2020 tauschten sich diese aus wie Auswirkungen aufgrund der Corona-Pandemie in den einzelnen Landeskirchen zu spüren sind und was zur Verbesserung der Situation jeweils veranlasst wurde.

Flächendeckend wurde festgestellt, dass die Kommunen, die Anstellungsträger, insbesondere Träger evangelischer Kindertagesstätten, anhalten wollten, Kurzarbeit einzuführen. Für diesen Weg gab es aber zu keiner Zeit eine Notwendigkeit, da die Bundes- und auch die Länderregierungen die finanzielle Absicherung gewährleistet hatten um die Notbetreuung abzusichern. Die Schließung von Kindertagesstätten wurde zu keiner Zeit mit Allgemeinverfügungen veranlasst. Anders sah es in Freizeit- und Rüstzeitheimen, Tagungsstätten in evangelischer Trägerschaft sowie Trägern öffentlicher Angebote wie Konzerte, Führungen, Kirchencafés aus. Hier konnten keine Angebote mehr stattfinden und die Buchungen blieben schnell aus.

In einer Ende April 2020 kurzfristig einberufenen Sitzung beriet die Arbeitsrechtliche Kommission über die Einführung von Rahmenbedingungen zur Kurzarbeit. Damit sollte in der sächsischen Landeskirche für vergleichbare Sachverhalte eine einheitliche Regelung ermöglicht werden. Die Einführung von Kurzarbeit in den betroffenen Bereichen kann nunmehr durch Dienstvereinbarung mit der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung erfolgen.

Der Regelung zur Kurzarbeit gingen eine intensive Wahrnehmung und Austausch über die Situation in den Kirchgemeinden, der Anstellungsträger sowie auch der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Pandemie durch das Coronavirus voraus. Wie schon erwähnt hat sich das Personaldezernat des Landeskirchenamtes im Vorfeld mit anderen Landeskirchen und der EKD, aber auch mit Anstellungsträgern direkt, dem Diakonischen Werk, der Landesdirektion Sachsen und Ministerien des Freistaats Sachsen ausgetauscht wie die Erfahrungen zum Einsatz von Kurzarbeit sind, welche Notwendigkeiten bestehen und welche Möglichkeiten der Umsetzungen der Einführung von Kurzarbeit genutzt werden.

Kern der vorgenannten von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Neuregelung (Arbeitsrechtsregelung zur 12. Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 27. April 2020, ABl. vom 29. Mai 2020, S. A139) ist die verbindliche Festlegung in § 24 Absatz 3 KDVO in Verbindung mit Anlage 6 zur KDVO zur Einführung von Kurzarbeit für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer Dienststelle. Die Einführung erfolgt durch Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung. Es wurde für diese Vereinbarungen festgelegt, dass eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch einen Zuschuss des Anstellungsträgers auf 80% des vor Einführung der Kurzarbeit zustehenden Nettoentgeltes an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gezahlt wird, um die Gehaltseinbußen in vertretbarem Umfang abzufedern.

Mai 2020

- Bekanntmachung Neuregelung zur Kurzarbeit in der KDVO
- Aktualisierung der Information im Internet
- Mustervereinbarung zur Kurzarbeit

Seitens des Landeskirchenamtes wurden nochmals die veröffentlichen Dokumente zum Thema Kurzarbeit überarbeitet und um die Neuregelungen in der KDVO ergänzt. Des Weiteren wurde eine Musterdienstvereinbarung auf der Website der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens veröffentlicht.

Alle auf der Internetseite www.evlks.de veröffentlichen Informationen und Dokumente wurden zu jederzeit zeitgleich auch im Intranet der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (CN) gespeichert bzw. erneuert. Seit Anfang August 2020 sind die Dokumente nur noch im Intranet hinterlegt und auf der Internetseite ist ein kurzer Hinweis zur Vorgehensweise bei der Einführung von Kurzarbeit.

4. Konzept zur Nutzung von Kurzarbeit

Grundsätzlich wurde vom Landeskirchenamt und auch in Beratungen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission immer wieder betont, dass Kurzarbeit in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens nur als letztes Mittel genutzt werden sollte, wenn andere Möglichkeiten der Beschäftigung nicht mehr bestehen. Vor Beratung in den entscheidenden Gremien der Anstellungsträger sowie vor Einbeziehung der Mitarbeitervertretung sollte zwingend die Beratung der Zentralstelle für Personalverwaltung in Anspruch genommen werden.

Die Anzeigen über den Arbeitsausfall und die Vereinbarung von Kurzarbeit erfolgten bei den vor Ort zuständigen Agenturen für Arbeit der Bundesagentur für Arbeit durch Nachweis des erheblichen Arbeitsausfalls und Erfüllung der persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen.

In der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens haben seit März bzw. April 2020 sechs Rüstzeitheime Kurzarbeit beantragt, fünf davon haben es umgesetzt. Derzeit sind noch drei Rüstzeitheime in Kurzarbeit. Die anderen zwei haben die Kurzarbeit nach jeweils vier Monaten beendet. Insgesamt waren in diesem Bereich 11 Mitarbeitende von Kurzarbeit betroffen.

Im technischen Bereich (Raumpflegepersonal, Hausmeister sowie Küchenpersonal) wurde von vier Anstellungsträgern Kurzarbeit beantragt und umgesetzt, wobei zwei davon nach 3 bzw. 4 Monaten die Kurzarbeit beendet haben und noch zwei bis Ende des Jahres 2020 laufen. Betroffen waren hier insgesamt 5 Mitarbeitende.

Zwei Anstellungsträger haben Kurzarbeit seit April 2020 im Bereich Kirchenführung beantragt, wobei es einmal nur einen Monat für vier Mitarbeitende umgesetzt wurde und einmal läuft die Kurzarbeit noch für vier Mitarbeitende bis Ende des Jahres 2020.

Eine Kirchgemeinde hat für das komplette Personal (9 Mitarbeitende), außer Verkündigungsdienst, Kurzarbeit seit April 2020 bis Ende September bzw. teilweise Dezember 2020 umgesetzt.

Die genauen Umfänge bzw. Reduzierungen während der Kurzarbeitsvereinbarungen können vom Landeskirchenamt nicht angegeben werden, da diese Auswertung durch die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle derzeit nicht möglich ist. Wir gehen davon aus, dass in den meisten Fällen keine Kurzarbeit bis zu einer Reduzierung von Null, d.h. ohne tatsächliche Arbeitsleistung erfolgte.

Die Anstellungsträger haben nach Zuarbeit der Kosten durch die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle Leistungsanträge für die Anspruchsmonate gestellt. Die örtlichen Agenturen für Arbeit behalten sich vor, die Angaben in den Leistungsanträgen mit den Arbeitszeit- und Lohnunterlagen zu vergleichen und geben daher nur vorläufige Entscheidungen gemäß § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Die Bescheide enthalten immer den Hinweis, dass zu Unrecht gezahlte Beträge zurückzuzahlen sind. Die abschließenden Prüfungen sind daher noch abzuwarten.

Wie aufgezeichnet erfolgen die Nachfragen zu Kurzarbeit in den Bereichen der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, die von Einnahmen und Buchungen abhängig waren, d.h. hauptsächlich in Freizeit- und Rüstzeitheim sowie bei Chören und Führungen.

Für den Verkündigungsdienst wurden die Möglichkeiten nicht gesehen. Im Vordergrund steht dabei die Überzeugung, dass gerade auch in Krisensituationen, wie dieser Pandemie, die Botschaft des Evangeliums verstärkt wird. Es wurde festgestellt, dass auch für die Verkündigung über digitale Medien ein erhöhtes Bedürfnis besteht. Dafür galt es neue Wege zu erschließen, um den besonderen Bedingungen und Bedürfnissen gerecht zu werden, aber auch um die Menschen zu erreichen. Allenfalls in besonderen Ausnahmefällen scheint es denkbar, dass dann auch Kurzarbeit in Erwägung gezogen wird.

A. BEKANNTMACHUNGEN

II. Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission

Reg.-Nr. 6010 (12) 501
Nachstehend wird gemäß § 15 Abs. 1 LMG der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 27. April 2020 zu den folgenden Arbeitsrechtsregelungen bekannt gemacht.

Dresden, den 12. Mai 2020

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Hans-Peter Vollbach
Präsident

Arbeitsrechtsregelung zur 12. Änderung der Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO) Vom 27. April 2020

Die Neufassung der Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) vom 30. August 2007 (ABl. S. A 190), zuletzt geändert durch die Arbeitsrechtsregelung vom 27. Februar 2020 (ABl. S. A 118) wird wie folgt geändert:

I. Änderung der Regelung

1. In der Inhaltsangabe wird die Angabe zu § 24 wie folgt gefasst:
   „§ 24 Beschäftigungssicherung, Kurzarbeit“.

2. § 24 wird wie folgt geändert:
   a. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
      „§ 24 Beschäftigungssicherung, Kurzarbeit“.
   b. In § 24 Absatz 2 Satz 2 werden nach dem Wort „Einzelheiten“ die Wörter „zur Beschäftigungssicherung nach Absatz 1“ eingefügt.
   c. Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt: „Für Fälle von erheblichem Arbeitsausfall im Sinne des § 96 des Dritten Sozialgesetzbuches in den Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung Kurzarbeit einführen. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren. Einzelheiten zur Vereinbarung von Kurzarbeit regelt die Anlage 6 – Einführung von Kurzarbeit –.“

3. Nach Anlage 5 zur KDVO wird folgende Anlage 6 angefügt:

„Anlage 6

Einführung von Kurzarbeit
(zu § 24 Abs. 3 KDVO)

§ 1
Grund der Kurzarbeit

(1) Kirchliche Dienstverhältnisse beruhen auf einem gegenseitigen Treueverhältnis und gründen in einem Berufungsverständnis, das sich aus dem Auftrag der Kirche ergibt. Dies gilt für Aufgaben im Verkündigungsdienst, aber ebenso für alle weiteren Aufgaben. Alle Mitarbeitenden der Landeskirche bilden in diesem Sinne eine Dienstgemeinschaft.
(2) Die Vereinbarung von Kurzarbeit kommt nur in Betracht im Falle von erheblichen Arbeitsausfällen im Sinne des § 96 SGB III in den Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung.
(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind alle weiteren Kompensationsmöglichkeiten (Abbau von Vorjahresurlaub, Überstundenkontingenten oder sonstigen Zeitguthaben) nach Maßgabe von § 96 Absatz 4 SGB III auszuschöpfen; hiervon ausgenommen bleibt der Bestand von Arbeitszeitkonten gemäß § 10 KDVO.

§ 2
Dauer und Umfang der Kurzarbeit, betroffener Personenkreis

(1) In der Dienstvereinbarung mit der zuständigen Mitarbeitervertretung zur Einführung von Kurzarbeit sind unter anderem der persönliche Geltungsbereich sowie Beginn und Dauer der Kurzarbeit zu regeln. Die Kurzarbeit ist längstens auf den Zeitraum des erheblichen Arbeitsausfalls im Sinne des § 96 SGB III beschränkt.

(2) Kurzarbeit gilt grundsätzlich für alle Personen, die im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung beschäftigt sind. Die Kurzarbeit gilt nicht für folgende Personen:

1. Auszubildende und BA- bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal,
2. Beschäftigte, deren Dienstverhältnis 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 gemäß § 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) fallen wird,
4. Beschäftigte in Altersteilzeit,
5. Geringfügig Beschäftigte,
6. Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nach § 98 SGB III nicht vorliegen.

(3) Kann der erhebliche Arbeitsausfall früher als erwartet wieder vermieden werden, ist Kurzarbeit mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu beenden. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern oder zu verändern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung.

§ 3
Zahlung des Kurzarbeitergeldes,
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Jahressonderzahlung

(1) Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlungen durch den Anstellungsträger gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

(2) Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 20 KDVO gilt § 19 KDVO entsprechend.

(3) Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzungen der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht. Die Jahressonderzahlung wird aus dem Entgelt, das ohne Kurzarbeit zu gewähren wäre, gemäß § 18 KDVO gezahlt.

§ 4
Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

(1) Diejenigen Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Anstellungsträger neben dem Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf 80 Prozent des vor Einführung der Kurzarbeit zustehenden Nettoentgeltes (Zuschuss zum Kurzarbeitergeld). Die Höhe des Zuschusses entspricht der Differenz aus 80% des ohne Kurzarbeit zustehenden Nettoentgelts und der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt gemäß § 106 SGB III.

(2) Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt der Agentur für Arbeit.

(3) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden zu zahlende Vergütung, Kurzarbeitergeld und Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gesondert ausgewiesen.

§ 5
Anzeigepflicht

Der Anstellungsträger hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe des Dritten Buches Sozialgesetzbuch anzuzeigen sowie Kurzarbeitergeld zu beantragen und stellt der Mitarbeitervertretung alle Informationen für ihre Stellungnahme nach § 99 Absatz 1 SGB III zur Verfügung.

§ 6
Kündigungsschutz

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

II. Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 15. Mai 2020 in Kraft.

Arbeitsrechtliche Kommission

Findeisen
Vorsitzender

19.3.20

Kurzarbeit sollte in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens von Anstellungsträgern nur dann als letztes Mittel genutzt werden, wenn andere Möglichkeiten der Beschäftigung nicht mehr bestehen (z.B. in Rüstzeitheimen).

Die Bundesregierung hat zur Unterstützung in Folge der Corona-Pandemie neue Regelungen zur **Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld)** ergänzend zu den Regelungen der §§ 95 bis 109 SGB III im Eilverfahrungen beschlossen „zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt".[1] Die Änderungen gelten bis 31. Dezember 2021. Die Ausarbeitung bezieht sich auf den Stand 19. März 2020. Weitere Anpassungen können folgen!

Voraussetzungen zur Beantragung von Kurzarbeit

Erheblicher unvermeidbarer vorübergehender Arbeitsausfall

- erheblich aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (**Corona-Pandemie**)
- unvermeidbar
  - Kein anderweitiger Einsatz der Mitarbeiter[2] möglich
  - Alle Möglichkeiten wurden geprüft um den Arbeitsausfall zu vermeiden
  - Der Abbau von Plusstunden aus Arbeitszeitkonten (Vereinbarung beim Antrag anfügen) sowie Freizeitausgleich für Mehr- und Überstunden ist erfolgt
  - ➔ bei Corona-Pandemie „Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Auszahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden"
  - Alle Möglichkeiten wurden genutzt um Kurzarbeit zu vermeiden
    § 24 i.V. Anlage 3 KDVO (Beschäftigungssicherung) ist nicht anzuwenden, da keine wirtschaftliche Notlage, sondern unabwendbares Ereignis (Corona-Pandemie)
  - Gewährung von Urlaub des vorangegangen Jahres ist erfolgt und der Urlaub des laufenden Jahres wurde verplant, so dass er zur Überbrückung nicht eingesetzt werden kann
- vorübergehend
  - Betrieb wird wieder aufgenommen, sobald die Erlaubnis dafür erteilt ist bzw. die Auftragslage es zulässt bzw. bis zum Ende der vereinbarten Kurzarbeitsdauer

Erfüllung von Mindesterfordernissen

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.

Betriebliche Voraussetzungen

- Mindestens eine Person ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- Kurzarbeit ist auch nur für eine Abteilung/Betriebsabteilung möglich, während der Rest normal weiterarbeitet

Persönliche Voraussetzungen

- Sozialversicherungspflichte Beschäftigung, die der Mitarbeiter nach Beginn des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit fortsetzt, die nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist

---

[1] Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 (BGBl 2020 Nr. 12, S 493)

[2] Soweit weibliche oder männliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten diese jeweils auch für Personen eines anderen Geschlechts.

Infos zur Kurzarbeit erhalten Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall

Hotline für Anstellungsträger bei der Bundesagentur für Arbeit: **0800 45555 20**

Ablauf Einführung Kurzarbeit

Beteiligung MAV / Vereinbarung Mitarbeiter

- Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) gemäß § 38, 40 d MVG.EKD → bitte Muster verwenden
- Vereinbarung der Kurzarbeit mit dem Mitarbeitern durch Zusatzvereinbarung (Kurzarbeitsklausel) zum Dienstvertrag → ***Ausfertigung durch ZPV***

Anzeige

- Anstellungsträger muss Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit schriftlich anzeigen (elektronische Anzeige durch e-service ist möglich) mit dem Formular (Kug 101-Betriebsnummer kann per E-Mail beim zuständigen Sachbearbeiter der Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle (ZGASt) erfragt werden). Frist zur Anzeige: Spätestens am letzten Tag des Monats in dem die Kurzarbeit erstmalig eingetreten ist
  Anlagen: schriftliche Anzeige MAV, Kopie Zusatzvereinbarungen (Kurzarbeitsklausel) mit Mitarbeitern
- Nach Anzeige: Schriftliche Ankündigung der genauen Umsetzung der Kurzarbeit beim Mitarbeiter mit einer **Frist** von einer Woche vor Beginn (Bitte Muster verwenden und Kopie an ZPV)

Umsetzung nach Bewilligung

- Grundsätzliche Bewilligung der Kurzarbeit durch Bundesagentur für Arbeit (Kopie an ZPV)
- Einsatz der Mitarbeiter entsprechend der Kurzarbeitsregelung. Reduzierung der Arbeitszeit bis „0" Stunden ist möglich.
- Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergelds durch ZGASt nach Meldung des Anstellungsträgers

Beantragung Kurzarbeitergeld

- Beantragung der Erstattung mit Leistungsantrag (Kug 107) Zuarbeit von ZGASt zu Entgelten mit Stellungnahme der Mitarbeitervertretung als Anlage; **Frist**: Monatliche Beantragung (spätestens 3 Monate nach Ablauf Leistung)
- Auszahlung an Mitarbeiter durch die ZGAST
  - geleistete Arbeitsstunden
  - Kurzarbeitsgeld für Ausfallstunden
  - Höhe: 67% bzw. 60% der Nettoentgeltdifferenz gemäß § 105 SGB III
  - Berechnungsgrundlagen finden Sie unter folgenden Link: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016_ba014803.pdf
- Auszahlung Kurzarbeitsgeld
  - Nur für ausgefallene Arbeitsstunden
  - bei Corona-Pandemie vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an Anstellungsträger

19.3. 20

Anstellungsträger
...
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Ort, Datum

Frau/Herr
Vorname Name
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Vereinbarung und Ankündigung von Kurzarbeit in der Zeit vom ... bis 31. Dezember 2020

Sehr geehrte/r Frau/Herr ....,

Kurzarbeit wird in den §§ 95 bis 109 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt. „Zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, wie sie z.B. im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie auftreten können" wurden geänderte Regelungen durch das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld[1] eingeführt.

Aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus COVID19, der damit verbundenen Stornierungen sowie der vorübergehenden Schließung unseres Rüstzeitheimes ... gemäß der Verordnung ... ab ... März 2020 und zur Vermeidung von Kündigungen sind wir zusammen mit der Mitarbeitervertretung zu dem Entschluss gekommen Kurzarbeit in der Zeit vom ... bis voraussichtlich 31. Dezember 2020 einzuführen.

Wir hoffen, dass wir mit diesem Vorgehen die finanziellen Defizite etwas minimieren können und unser Rüstzeitheim nach der Phase der Kurzarbeit wieder unter der gewohnten Belegung weitergeführt werden kann.

Über die Vereinbarung von Kurzarbeit wurde von der Zentralstelle für Personalverwaltung die anliegend beigefügte Zusatzvereinbarung dreifach ausgefertigt. Nach Kenntnisnahme und Gegenzeichnung werden Sie um Rückgabe von zwei Exemplaren gebeten.

Ihre Arbeitszeit wird **ab ... 2020** auf einen **Beschäftigungsumfang von ...,00 %** der regelmäßigen Arbeitszeit einer/s entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters/in reduziert.

Sobald die Situation vor Ort und die Auftragslage es zulassen, werden Sie wieder vertragsgemäß als ... mit einem Beschäftigungsumfang von ...,00 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer/s entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters/in eingesetzt.

Die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle wird durch Übersendung einer Mehrfertigung dieses Schreibens nach Erhalt des unterschriebenen Änderungsvertrages informiert und um entsprechende Berücksichtigung gebeten. Sie erhalten Ihr Gehalt entsprechend der Berechnung des Kurzarbeitsgeldes angepasst wie gewohnt ausgezahlt. Im Monat April 2020 wird es zu einer Rückrechnung des Gehalts des Monats März 2020 sowie der Auszahlung des Kurzarbeitergelds kommen.

Wir danken im Voraus für Ihre Zustimmung und die Möglichkeit für unser Rüstzeitheim diese schwierige Phase zu meistern.

Mit freundlichen Grüßen

persönlich übergeben:

Anstellungsträger/Dienststellenleiter

in Empfang genommen:

---

[1] Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 (BGBl 2020 Nr. 12, S 493)

19.3.20

Anstellungsträger
...
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Ort, Datum

MAV im Haus
Vorsitzende Frau ...

Einführung von Kurzarbeit in der Zeit vom ... bis 31. Dezember 2020 für das Rüstzeitheim ...
Mitbestimmung gemäß §§ 38, 40 Buchstabe d Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD[1]

Sehr geehrte Frau ...,
sehr geehrte Damen und Herren der Mitarbeitervertretung,

aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus COVID19, der damit verbundenen Stornierungen sowie der vorübergehenden Schließung unseres Rüstzeitheimes ... gemäß der Verordnung vom ... ab ... März 2020 und zur Vermeidung von Kündigungen sind wir zu dem Entschluss gekommen Kurzarbeit in der Zeit vom ... bis voraussichtlich 31. Dezember 2020 einzuführen.

Die „Anzeige über Arbeitsausfall" werden wir mit beigefügtem Formblatt am ... März bei der Bundesagentur für Arbeit stellen. Als Zeitraum des Arbeitsausfalls wurde die Zeit von März 2020 bis August 2020 vorsorglich angegeben. Wir planen derzeit eine Reduzierung der Arbeitszeit auf „0" Stunden Kurzarbeit. Bei einer Verzeichnung einer Besserung der Lage und bei Bedarf werden wir die Arbeitszeit entsprechend erhöhen.

Sie werden im Rahmen Ihres Mitbestimmungsrechts gemäß § 38 und § 40 Buchstabe d MVG.EKD beteiligt und um Zustimmung zu Einführung der Kurzarbeit gebeten. Aufgrund der Dringlichkeit kann kein Aufschub zur Einführung von Kurzarbeit gemäß § 38 Absatz 5 MVG.EKD geduldet werden.

Die Zusatzvereinbarungen (Kurzarbeitsklausel) sind für folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Rüstzeitheimes vorbereitet:

- Herr ... und
- Frau ...

und es ist geplant diese im Rahmen der Dienstberatung am ... zu übergeben.

Über eine Zustimmung bis zur Übergabe wären wir sehr dankbar.

Mit freundlichen Grüßen

persönlich übergeben:

Anstellungsträger/Dienststellenleiter

in Empfang genommen:

[1] Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der Bekanntmachung der Neufassung vom 1. Januar 2019 (ABl. EKD S. 2) geändert am 13. November 2019 (ABl. EKD S. 322)

3.4.20

Zur Kurzarbeit

Die Bundesregierung hat zur Unterstützung in Folge der Corona-Pandemie neue Regelungen zur Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld) ergänzend zu den Regelungen der §§ 95 bis 109 SGB III im Eilverfahrungen beschlossen „zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt". Die Änderungen gelten bis 31. Dezember 2021.

Grundsätzlich gilt, dass Kurzarbeit von Anstellungsträgern in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens nur als letztes Mittel genutzt werden sollte, wenn andere Möglichkeiten der Beschäftigung nicht mehr bestehen (z.B. in Rüstzeitheimen). Vor Beratung in den entscheidenden Gremien der Anstellungsträger (Kirchenvorstände u.ä.) sowie vor Einbeziehung der Mitarbeitervertretung sollte zwingend die Beratung der Zentralstelle für Personalverwaltung in Anspruch genommen werden. Wir bitten Sie dazu die Information sowie Muster zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung und Information an die Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Die Ausarbeitung bezieht sich auf den Stand 30. März 2020. Weitere Anpassungen können folgen.

Zur Dienstausweisen und Passierscheinen

Es wird darauf hingewiesen, dass die Bewegungsfreiheit zur Ausübung beruflicher Tätigkeit nicht eingeschränkt ist und generell auch aufrechterhalten werden muss. Für Pfarrerinnen und Pfarrer werden in der Superintendentur Dienstausweise ausgestellt. Für Mitarbeitende haben alle Dienststellen (Einrichtungen, Kirchgemeinden) eine Vorlage für eine Bestätigung über Fahrten vom Wohnort zur Arbeitsstelle erhalten, die sie für ihre Mitarbeitenden nutzen können.

3.4.20

Kurzarbeit sollte in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens von Anstellungsträgern nur dann als letztes Mittel genutzt werden, wenn andere Möglichkeiten der Beschäftigung nicht mehr bestehen (z.B. in Rüstzeitheimen) und es zu einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall kommt.

Die Bundesregierung hat zur Unterstützung in Folge der Corona-Pandemie neue Regelungen zur **Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld)** ergänzend zu den Regelungen der §§ 95 bis 109 SGB III im Eilverfahrungen beschlossen „zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt".[1] Die Änderungen gelten bis 31. Dezember 2021. Die Ausarbeitung bezieht sich auf den Stand 31. März 2020.

Voraussetzungen zur Beantragung von Kurzarbeit

Erheblicher unvermeidbarer vorübergehender Arbeitsausfall **mit Entgeltausfall**

- erheblich aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (**Corona-Pandemie**)
- unvermeidbar
  - Kein anderweitiger Einsatz der Mitarbeiter[2] möglich
  - Alle Möglichkeiten wurden geprüft um den Arbeitsausfall zu vermeiden
  - Der Abbau von Plusstunden aus Arbeitszeitkonten (Vereinbarung beim Antrag anfügen) sowie Freizeitausgleich für Mehr- und Überstunden ist erfolgt
  - ➔ bei Corona-Pandemie „Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Auszahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden"
  -
  - Alle Möglichkeiten wurden genutzt um Kurzarbeit zu vermeiden
    § 24 i.V. Anlage 3 KDVO (Beschäftigungssicherung) ist nicht anzuwenden, da keine wirtschaftliche Notlage, sondern unabwendbares Ereignis (Corona-Pandemie)
  - Gewährung von Urlaub des vorangegangen Jahres ist erfolgt und der Urlaub des laufenden Jahres wurde verplant, so dass er zur Überbrückung nicht eingesetzt werden kann
- vorübergehend
  - Betrieb wird wieder aufgenommen, sobald die Erlaubnis dafür erteilt ist bzw. die Auftragslage es zulässt bzw. bis zum Ende der vereinbarten Kurzarbeitsdauer

Erfüllung von Mindesterfordernissen

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. (Ausnahme von § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III)Bei der Anzahl der Beschäftigten sind Geringverdiener mitzuzählen, auch wenn diese grundsätzlich keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

  Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitsgeld ist auch eine Betriebsabteilung. Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Mitarbeitern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt.

Betriebliche Voraussetzungen

---

[1] Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 (BGBl 2020 Nr. 12, S 493)

[2] Soweit weibliche oder männliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten diese jeweils auch für Personen eines anderen Geschlechts.

- Mindestens eine Person ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- Entgeltausfall
- Kurzarbeit ist auch nur für eine Abteilung/Betriebsabteilung möglich, während der Rest normal weiterarbeitet

Persönliche Voraussetzungen

- Sozialversicherungspflichte Beschäftigung, die der Mitarbeiter nach Beginn des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit fortsetzt, die nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist

Infos zur Kurzarbeit erhalten Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall

Hotline für Anstellungsträger bei der Bundesagentur für Arbeit: **0800 45555 20**

Ablauf Einführung Kurzarbeit

Beteiligung MAV / Vereinbarung Mitarbeiter

- Nach Beschluss des Kirchenvorstandes Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) gemäß §§ 38, 40 d MVG.EKD → Muster verwenden und auf die Gegebenheiten vor Ort genau anpassen
- Vereinbarung der Kurzarbeit mit dem Mitarbeitern durch Zusatzvereinbarung (Kurzarbeitsklausel) zum Dienstvertrag → ***Ausfertigung durch ZPV***

Anzeige

- Anstellungsträger muss Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit schriftlich anzeigen (elektronische Anzeige durch e-service ist möglich) mit dem Formular (Kug 101-Betriebsnummer kann per E-Mail beim zuständigen Sachbearbeiter der Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle (ZGASt) erfragt werden). Frist zur Anzeige: Spätestens am letzten Tag des Monats in dem die Kurzarbeit erstmalig eingetreten ist
  Anlagen: schriftliche Anzeige MAV, Kopie Zusatzvereinbarungen (Kurzarbeitsklausel) mit Mitarbeitern
- Nach Anzeige: Schriftliche Ankündigung der genauen Umsetzung der Kurzarbeit beim Mitarbeiter mit einer **Frist** von einer Woche vor Beginn (Bitte Muster verwenden und Kopie an ZPV)

Umsetzung nach Bewilligung

- Grundsätzliche Bewilligung der Kurzarbeit durch Bundesagentur für Arbeit (Kopie an ZPV)
- Einsatz der Mitarbeiter entsprechend der Kurzarbeitsregelung. Reduzierung der Arbeitszeit bis „0" Stunden ist möglich.
  - Bei Antritt von geplanten Urlaub Urlaubsentgelt in ungekürztem Umfang (keine Kurzarbeit)
- Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergelds durch ZGASt nach Meldung des Anstellungsträgers

Beantragung Kurzarbeitergeld

- Beantragung der Erstattung mit Leistungsantrag (Kug 107) Zuarbeit von ZGASt zu Entgelten mit Stellungnahme der Mitarbeitervertretung als Anlage; **Frist**: Monatliche Beantragung (spätestens 3 Monate nach Ablauf Leistung)

- Auszahlung an Mitarbeiter durch die ZGAST
    - geleistete Arbeitsstunden
    - Kurzarbeitsgeld für Ausf allstunden in Höhe von 67% bzw. 60% der Nettoentgeltdifferenz gemäß § 105 SGB III (Berechnungsgrundlagen https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016_ba014803.pdf)
- Auszahlung Kurzarbeitsgeld
    - Nur für ausgefallene Arbeitsstunden
    - bei Corona-Pandemie vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an Anstellungsträger

3.4.20

Gelbe Passagen sind zu ändern / rote Schrift sind Hinweise und zu löschen!

Anstellungsträger Ort, Datum
...
Straße Hausnummer
PLZ Ort

MAV im Haus
Vorsitzende Frau ...

Einführung von Kurzarbeit in der Zeit vom ... bis 31. Dezember 2020 für das Rüstzeitheim ...
Mitbestimmung gemäß §§ 38, 40 Buchstabe d Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD[1]

Sehr geehrte Frau ...,
sehr geehrte Damen und Herren der Mitarbeitervertretung,

aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus COVID19, der damit verbundenen Stornierungen [genaue Beschreibung der Situation] sowie der vorübergehenden Schließung unseres Rüstzeitheimes ... [genaue Bezeichnung der Dienststelle bzw. des Betriebsteils mit Anschrift] gemäß der Verordnung vom ... ab ... März 2020 und zur Vermeidung von Kündigungen sind wir zu dem Entschluss gekommen Kurzarbeit in der Zeit vom ... bis voraussichtlich 31. Dezember 2020 einzuführen.

Die „Anzeige über Arbeitsausfall" werden wir mit beigefügtem Formblatt am ... März bei der Bundesagentur für Arbeit [genaue Bezeichnung mit Anschrift] stellen. Als Zeitraum des Arbeitsausfalls wurde die Zeit von März 2020 bis August 2020 vorsorglich angegeben. Wir planen derzeit eine Reduzierung der Arbeitszeit auf „0" Stunden Kurzarbeit. Bei einer Verzeichnung einer Besserung der Lage und bei Bedarf werden wir die Arbeitszeit entsprechend erhöhen.

Die Zusatzvereinbarungen (Kurzarbeitsklausel) sind für folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Rüstzeitheimes vorbereitet:

- Herr ... und
- Frau ...

und es ist geplant diese im Rahmen der Dienstberatung am ... zu übergeben.

Sie werden im Rahmen Ihres Mitbestimmungsrechts gemäß § 38 und § 40 Buchstabe d MVG.EKD beteiligt und um Zustimmung zu Einführung der Kurzarbeit gebeten. Aufgrund der Dringlichkeit kann kein Aufschub zur Einführung von Kurzarbeit gemäß § 38 Absatz 5 MVG.EKD geduldet werden.

Über eine Zustimmung bis zur Übergabe wären wir sehr dankbar.

Mit freundlichen Grüßen *persönlich übergeben:*

Anstellungsträger/Dienststellenleiter *in Empfang genommen:*

[1] Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der Bekanntmachung der Neufassung vom 1. Januar 2019 (ABl. EKD S. 2) geändert am 13. November 2019 (ABl. EKD S. 322)

3. 4. 20

Gelbe Passagen sind zu ändern / rote Schrift sind Hinweise und zu löschen!

Anstellungsträger

...
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Ort, Datum

[Angaben Mitarbeiter/in]
Frau/Herr
Vorname Name
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Vereinbarung und Ankündigung von Kurzarbeit in der Zeit vom ... bis 31. Dezember 2020

Sehr geehrte/r Frau/Herr ....,

Kurzarbeit wird in den §§ 95 bis 109 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt. „Zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, wie sie z.B. im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie auftreten können" wurden geänderte Regelungen durch das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld[1] eingeführt.

Aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Coronavirus COVID19, der damit verbundenen Stornierungen [genaue Beschreibung der Situation] sowie der vorübergehenden Schließung unseres Rüstzeitheimes ... [genaue Bezeichnung mit Anschrift] gemäß der Verordnung ... ab ... März 2020 und zur Vermeidung von Kündigungen sind wir zusammen mit der Mitarbeitervertretung zu dem Entschluss gekommen Kurzarbeit in der Zeit vom ... bis voraussichtlich 31. Dezember 2020 einzuführen.

Wir hoffen, dass wir mit diesem Vorgehen die finanziellen Defizite etwas minimieren können und unser Rüstzeitheim nach der Phase der Kurzarbeit wieder unter der gewohnten Belegung weitergeführt werden kann.

Über die Vereinbarung von Kurzarbeit wurde von der Zentralstelle für Personalverwaltung die anliegend beigefügte Zusatzvereinbarung dreifach ausgefertigt. Nach Kenntnisnahme und Gegenzeichnung werden Sie um Rückgabe von zwei Exemplaren gebeten.

Ihre Arbeitszeit wird **ab ... 2020** auf einen **Beschäftigungsumfang von ...,00 %** der regelmäßigen Arbeitszeit einer/s entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters/in reduziert.

Sobald die Situation vor Ort und die Auftragslage es zulassen, werden Sie wieder vertragsgemäß als ... Tätigkeit/Dienstbezeichnung lt. Vertrag mit einem Beschäftigungsumfang von ...,00 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer/s entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters/in eingesetzt.

Die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle wird durch Übersendung einer Mehrfertigung dieses Schreibens nach Erhalt des unterschriebenen Änderungsvertrages informiert und um entsprechende Berücksichtigung gebeten. Sie erhalten Ihr Gehalt entsprechend der Berechnung des Kurzarbeitsgeldes angepasst wie gewohnt ausgezahlt. Bzw. Im Monat April 2020 wird es zu einer Rückrechnung des Gehalts des Monats März 2020 sowie der Auszahlung des Kurzarbeitergelds kommen.

Wir danken im Voraus für Ihre Zustimmung und die Möglichkeit für unser Rüstzeitheim diese schwierige Phase zu meistern.

Mit freundlichen Grüßen

persönlich übergeben:

Anstellungsträger/Dienststellenleiter

in Empfang genommen:

[1] Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 (BGBl 2020 Nr. 12, S 493)

29.5.20

Bisheriger Text

Zur Kurzarbeit

Die Bundesregierung hat zur Unterstützung in Folge der Corona-Pandemie neue Regelungen zur Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld) ergänzend zu den Regelungen der §§ 95 bis 109 SGB III im Eilverfahrungen beschlossen „zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt". Die Änderungen gelten bis 31. Dezember 2021.

Grundsätzlich gilt, dass Kurzarbeit von Anstellungsträgern in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens nur als letztes Mittel genutzt werden sollte, wenn andere Möglichkeiten der Beschäftigung nicht mehr bestehen (z.B. in Rüstzeitheimen). Vor Beratung in den entscheidenden Gremien der Anstellungsträger (Kirchenvorstände u.ä.) sowie vor Einbeziehung der Mitarbeitervertretung sollte zwingend die Beratung der Zentralstelle für Personalverwaltung in Anspruch genommen werden. Wir bitten Sie dazu die Information sowie Muster zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung und Information an die Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Die Ausarbeitung bezieht sich auf den Stand 30. März 2020. Weitere Anpassungen können folgen.

Neuer Text

Zur Kurzarbeit

Die Bundesregierung hat zur Unterstützung in Folge der Corona-Pandemie neue Regelungen zur Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld) ergänzend zu den Regelungen der §§ 95 bis 109 SGB III im Eilverfahrungen beschlossen „zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt". Die Änderungen gelten bis 31. Dezember 2021. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens hat mit Beschluss vom 27. April 2020 die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung eingeführt (§ 24 Absatz 3 KDVO i.V.m. Anlage 6 zur KDVO.)

Grundsätzlich gilt, dass Kurzarbeit von Anstellungsträgern in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens nur als letztes Mittel genutzt werden sollte, wenn andere Möglichkeiten der Beschäftigung nicht mehr bestehen (z.B. in Rüstzeitheimen). Vor Beratung in den entscheidenden Gremien der Anstellungsträger (Kirchenvorstände u.ä.) sowie vor Einbeziehung der Mitarbeitervertretung sollte zwingend die Beratung der Zentralstelle für Personalverwaltung in Anspruch genommen werden. Wir bitten Sie dazu die Information zur Kurzarbeit zu lesen und die Hinweise darin zu berücksichtigen. Muster zur Dienstvereinbarung, Beteiligung der Mitarbeitervertretung und Information an die Mitarbeitenden finden Sie im Download-Bereich des CN. Die Ausarbeitung bezieht sich auf den Stand 29. Mai 2020. Weitere Anpassungen können folgen.

Bitte ändern unter: https://engagiert.evlks.de/mitteilungen/zum-umgang-mit-der-coronavirus-pandemie/#collapse-13195-8

Verlinkungen neu zu Informationsblatt und zum CN

29.5.20

Kurzarbeit sollte in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens von Anstellungsträgern nur dann als letztes Mittel genutzt werden, wenn andere Möglichkeiten der Beschäftigung nicht mehr bestehen (z.B. in Rüstzeitheimen) und es zu einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall kommt.

Die Bundesregierung hat in Folge der Corona-Pandemie neue Regelungen zur **Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld)** ergänzend zu den Vorschriften der §§ 95 bis 109 SGB III beschlossen „zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt".[1] Die Änderungen gelten bis 31. Dezember 2021.

Voraussetzungen zur Beantragung von Kurzarbeit

Erheblicher unvermeidbarer vorübergehender Arbeitsausfall **mit Entgeltausfall**

- erheblich aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (**Corona-Pandemie**)
- unvermeidbar
  - Kein anderweitiger Einsatz der Mitarbeiter[2] möglich
  - Alle Möglichkeiten wurden geprüft um den Arbeitsausfall zu vermeiden
  - Der Abbau von Plusstunden aus Arbeitszeitkonten (Vereinbarung beim Antrag anfügen) sowie Freizeitausgleich für Mehr- und Überstunden ist erfolgt
  - ➔ bei Corona-Pandemie „Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Auszahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden" Alle Möglichkeiten wurden genutzt um Kurzarbeit zu vermeiden
    § 24 i.V. Anlage 3 KDVO (Beschäftigungssicherung) ist nicht anzuwenden, da keine wirtschaftliche Notlage, sondern unabwendbares Ereignis (Corona-Pandemie)
  - Gewährung von Urlaub des vorangegangen Jahres ist erfolgt und der Urlaub des laufenden Jahres wurde verplant, so dass er zur Überbrückung nicht eingesetzt werden kann
- vorübergehend
  - Betrieb wird wieder aufgenommen, sobald die Erlaubnis dafür erteilt ist bzw. die Auftragslage es zulässt bzw. bis zum Ende der vereinbarten Kurzarbeitsdauer

Erfüllung von Mindesterfordernissen

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.

Betriebliche Voraussetzungen

- Mindestens eine Person ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- Entgeltausfall
- Kurzarbeit ist auch nur für eine Abteilung/Betriebsabteilung möglich, während der Rest normal weiterarbeitet

Persönliche Voraussetzungen

- Sozialversicherungspflichte Beschäftigung, die der Mitarbeiter nach Beginn des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit fortsetzt, die nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist

---

[1] Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 (Sozialschutz-Paket I) (BGBl 2020 Nr. 12, S 493) und Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II) vom 20. Mai 2020 (BGBl 2020 Nr. 24, S. 1055)

[2] Soweit weibliche oder männliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten diese jeweils auch für Personen eines anderen Geschlechts.

Infos zur Kurzarbeit erhalten Sie über die Hotline der Bundesagentur für Arbeit unter **0800 45555 20 oder unter:** https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

Ablauf Einführung Kurzarbeit

Mit Dienstvereinbarung zwischen Kirchenvorstand und Mitarbeitervertretung (MAV):

- Durch die Änderung der KDVO vom 27. April 2020[3] ist die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung möglich. Geregelt wird dies in § 24 Absatz 3 KDVO in Verbindung mit Anlage 6 dazu. Eine Musterdienstvereinbarung ist veröffentlicht im CN.

Ohne Dienstvereinbarung, wenn ausnahmsweise keine MAV besteht:

- Nach Beschluss des Kirchenvorstandes ist die MAV gemäß §§ 38, 40 d MVG.EKD zu beteiligen (Muster im CN verwenden und auf die Gegebenheiten vor Ort genau anpassen)
- Vereinbarung der Kurzarbeit mit dem jeweiligen Mitarbeiter durch Zusatzvereinbarung (Kurzarbeitsklausel) zum Dienstvertrag (Ausfertigung durch ZPV)

Anzeige

- Anstellungsträger muss Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit schriftlich anzeigen (elektronische Anzeige durch e-service ist möglich) mit dem Formular Kug 101. **Frist** zur Anzeige: Spätestens am letzten Tag des Monats in dem die Kurzarbeit erstmalig eingetreten ist; Anlagen: Dienstvereinbarung oder schriftliche Anzeige MAV und Kopie Zusatzvereinbarungen (Kurzarbeitsklausel) mit Mitarbeitern
- Nach Anzeige: Schriftliche Ankündigung der genauen Umsetzung der Kurzarbeit beim Mitarbeiter mit einer **Frist** von einer Woche vor Beginn (Bitte Muster im CN verwenden und Kopie an ZPV)

Umsetzung nach Bewilligung

- Grundsätzliche Bewilligung der Kurzarbeit durch Bundesagentur für Arbeit (Kopie an ZPV)
- Einsatz der Mitarbeiter entsprechend der Kurzarbeitsregelung. Reduzierung der Arbeitszeit bis „0" Stunden ist möglich.
    - Bei Antritt von geplanten Urlaub Urlaubsentgelt in ungekürztem Umfang (keine Kurzarbeit)
- Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergelds durch ZGASt nach Meldung des Anstellungsträgers

Beantragung Kurzarbeitergeld

- Beantragung der Erstattung mit Leistungsantrag (Kug 107) Zuarbeit von ZGASt zu Entgelten mit Stellungnahme der Mitarbeitervertretung als Anlage;
  Frist: Monatliche Beantragung (spätestens 3 Monate nach Ablauf Leistung)
- Auszahlung an Mitarbeiter durch die ZGAST
    - geleistete Arbeitsstunden
    - Kurzarbeitsgeld für Ausfallstunden in Höhe von 67% bzw. 60% der Nettoentgeltdifferenz gemäß § 105 SGB III; Erhöhung ab 4. Bezugsmonat geplant (Berechnungsgrundlagen https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016_ba014803.pdf)
- Auszahlung Kurzarbeitsgeld
    - Nur für ausgefallene Arbeitsstunden
    - bei Corona-Pandemie vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an Anstellungsträger

Stand 29.05.2020

[3] Amtsblatt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 29.05.2020 (ABl. 2020, S. A 139)

29.5.20

Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

gemäß § 24 Absatz 3 KDVO in Verbindung mit Anlage 6 zur KDVO

Zwischen

der Dienststellenleitung des/der ..... (Einrichtung, z.B. Rüstzeitheim) vertreten durch den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchgemeinde .....

und

der Mitarbeitervertretung der ..... (Einrichtung)

wird folgende Dienstvereinbarung getroffen:

Präambel (Inhalt ist situationsbedingt anzupassen)

Die angeordnete Schließung der Einrichtung aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundene eingeschränkte Dienstbetrieb haben unmittelbar Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf in der Einrichtung. Die Einrichtung befindet sich in einer schweren wirtschaftlichen Situation und eine durchgreifende Besserung ist kurzfristig nicht in Sicht. Dienststellenleitung / Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung sind sich deshalb darin einig, dass zu einer Vermeidung von Entlassungen vorübergehend Kurzarbeit eingeführt wird. Sie gehen übereinstimmend davon aus, dass durch die Maßnahme die wirtschaftliche Grundlage der Einrichtung gesichert und dadurch Arbeitsplätze erhalten werden können.

§1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden, die in der Einrichtung ..... in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gemäß § 1 Absatz 1 KDVO tätig sind. Nicht vom Geltungsbereich erfasst sind die Personen gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 6 zur KDVO.

§2 Beginn und Dauer

(1) Kurzarbeit wird **vom** ..... **bis** ..... in der gesamten Einrichtung eingeführt / für den Einrichtungsbereich ..... .

(2) Dienststellenleitung / Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung stellen übereinstimmend fest, dass aufgrund eines erheblichen Auftragsrückgangs / eines erhebliches Belegungsrückgangs / der Schließung der Einrichtung aufgrund eines behördliches Verbotes seit ..... um ..... % ein erheblicher Arbeitsausfall entstanden ist, welcher noch andauert. Sie gehen davon aus, dass sich dieser erhebliche Arbeitsausfall in der Einrichtung im Lauf von ..... wieder auf das übliche Maß stabilisieren wird. Sie sind sich einig, dass dieser Arbeitsausfall unvermeidbar ist im Sinne von § 96 Absatz 4 SGB III und alle Kompensationsmöglichkeiten zur Vermeidung der Einführung von Kurzarbeit ausgeschöpft wurden.

(3) Dienststellenleitung / Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung sind sich einig, dass sie, falls spätestens eine Woche vor Ablauf der Kurzarbeit nach Absatz 1 keine erheblichen Veränderungen des Arbeitsausfalls eingetreten sein sollten, über eine Fortführung der Kurzarbeit eine Anschlussvereinbarung treffen, sofern die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.

(4) Die Dienststellenleitung / Der Anstellungsträger zeigt die Kurzarbeit der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften der §§ 95 ff SGB III an und stellt den Antrag auf Kurzarbeitergeld. Die Mitarbeitervertretung gibt unverzüglich die gemäß § 99 Absatz 3 SGB III erforderliche Stellungnahme gegenüber der Agentur für Arbeit ab.

§3 Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Kurzarbeitergeld

(1) Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird für alle Mitarbeitenden um ..... % reduziert.

(2) Die Arbeitszeit liegt von ... Uhr bis ... Uhr und verteilt sich wie folgt ..... .

(3) Der Dienstplan pro Woche / pro Monat ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor dessen Inkrafttreten mitzuteilen.

(4) Die von der Einführung der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden werden mindestens eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit über die geplante Einführung der Kurzarbeit unterrichtet. Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen. Sofern diese wegen unabwendbarer Umstände nicht abgehalten werden kann, erfolgt die Information in Schriftform.

(5) Für die Zahlung des Kurzarbeitergeldes, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Jahressonderzahlung und die Zuschusszahlung zum Kurzarbeitergelt gelten die §§ 3 und 4 der Anlage 6 zur KDVO entsprechend.

§4 Inkrafttreten, Laufzeit

Die Dienstvereinbarung tritt am ..... in Kraft. Als Laufzeit dieser Dienstvereinbarung wird die Zeit vom ..... bis ..... festgelegt.

Der Anstellungsträger
Bei Bevollmächtigung des Dienststellenleiters zum Abschluss von Dienstvereinbarungen ist dessen Unterschrift ausreichend.

Mitarbeitervertretung

_____ Vors.

Siegel

_____ Mitgl.

7.8.20

Alleinerziehende längstens 20 Arbeitstage. Bei einer Privatversicherung des Kindes besteht ein bezahlter Freistellungsanspruch nach § 27 Absatz 1 Buchst. f Doppelbuchst. bb KDVO bis zu vier Arbeitstagen im Jahr. Wenn das Kind über 12 Jahre ist, besteht ein bezahlter Freistellungsanspruch nach § 27 Absatz 1 Buchst. f Doppelbuchst. aa KDVO von einem Arbeitstag im Jahr.

Mitarbeitende werden gebeten rechtzeitig anzuzeigen, wenn darüber hinaus eine weitere Arbeitsverhinderung besteht, damit die Inanspruchnahme von gegebenenfalls Überstunden-, Mehrarbeits- oder Gleitzeitguthaben oder Urlaub bzw. unbezahlter Freistellung als Sonderurlaub gemäß § 27 Absatz 5 KDVO geprüft werden kann.

Quarantäne für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Erfolgt eine Quarantänemaßnahme gegenüber einem pflegebedürftigen nahen Angehörigen, besteht für Mitarbeitende ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung für bis zu 10 Arbeitstage (§ 2 PflegeZG). Voraussetzung ist, dass die Freistellung erforderlich ist, um für den pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Durch die Pflegekasse des Pflegebedürftigen kann auf Antrag ein Pflegeunterstützungsgeld gezahlt werden. Darüber hinaus ist die Gewährung einer Freistellung als Sonderurlaub gemäß § 27 Absatz 5 KDVO möglich.

Dienstreisen

Dienstreisen sollten möglichst verschoben werden. Dienstreisen in Regionen, die vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiete eingestuft wurden, müssen unterbleiben.

Kurzarbeit

Die Bundesregierung hat zur Unterstützung in Folge der Corona-Pandemie neue Regelungen zur Kurzarbeit (Kurzarbeitergeld) ergänzend zu den Regelungen der §§ 95 bis 109 SGB III im Eilverfahrungen „zur Bewältigung außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt“ beschlossen. Die Änderungen gelten bis 31. Dezember 2021. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens hat auch reagiert und die Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung in § 24 Absatz 3 KDVO in Verbindung mit Anlage 6 (ABl. 2020, S. A 139) geregelt.

Grundsätzlich gilt, dass Kurzarbeit von Anstellungsträgern in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens nur als letztes Mittel genutzt werden sollte, wenn andere Möglichkeiten der Beschäftigung nicht mehr bestehen (z.B. in Rüstzeitheimen). Vor Beratung in den entscheidenden Gremien der Anstellungsträger (Kirchenvorstände u.ä.) sowie vor Einbeziehung der Mitarbeitervertretung sollte zwingend die Beratung der Zentralstelle für Personalverwaltung in Anspruch genommen werden.

Zu Dienstausweisen und Passierscheinen

Es wird darauf hingewiesen, dass die Bewegungsfreiheit zur Ausübung beruflicher Tätigkeit nicht eingeschränkt ist und generell auch aufrechterhalten werden muss. Für Pfarrerinnen und Pfarrer wurden in der Superintendentur Dienstausweise ausgestellt. Für Mitarbeitende haben alle Dienststellen (Einrichtungen, Kirchgemeinden) eine Vorlage für

Arbeitsrechtliche Informationen
https://portal.evlks.de/anliegen/personalverwaltung/informationen-zur-personalverwaltung/
Favoritenleiste | Ev.-Luth. Kirchspiel... | Google | Handbuch der Rech... | Stellenplan - Berich... | Google | Interamt - Das Stell... | rehm-Verlag - Kom... | TYPO3 CMS Login:...

Arbeitsrecht und Personalangelegenheiten

Arbeitszeit

Hilfen zum Stellenbesetzungsverfahren

Kurzarbeit

- Anzeige KU bei AN
- KU MAV-Beteiligung
- Kurzarbeit (Stand 29.05.20)
- Muster-Dienstvereinbarung Kurzarbeit

Mindestlohngesetz

Mitarbeitergesetz

E-MAIL KFM MEWIS KG-O ADAM
DEU 15:09 08.10.2020