

Erläuterungen:

1. Eine Präambel, aus der Ziel und Zweck der DV hervorgeht ist sinnvoll. Mit ihr wird hier klargestellt, dass die Kurzarbeit nur soweit gilt, als dass der Arbeitsausfall tatsächlich coronabedingt ist.
2. Unter dem Punkt Geltungsbereich muss klar geregelt sein, ob die DV für die gesamte Einrichtung oder nur für Teile hiervon gilt (räumlicher Geltungsbereich).

Außerdem muss festgelegt werden, für welche Mitarbeiter sie gilt und welche Personen von der Kurzarbeit ausgenommen werden. Das BAG hat in einem Urteil vom 18.11.2015, 5 AZR 491/14 entschieden, dass eine Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit mindestens folgende Punkte verbindlich klären muss:

- a. Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- b. Lage und Verteilung der verkürzten Arbeitszeit
- c. Auswahl der betroffenen Mitarbeiter.

Der Dienstgeber muss nicht für alle Mitarbeiter Kurzarbeit vereinbaren. Wenn die Dienstvereinbarung nicht für alle Mitarbeiter Geltung haben soll, dann muss aber aus ihr klar hervorgehen, für welche Mitarbeiter sie gilt, ggf. muss eine Namensliste erstellt werden.

Leitende Mitarbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und Kurzarbeitergeld erhalten. Sie unterfallen aber nicht dem Mitbestimmungsrecht der MAV. In der DV könnte hier ergänzend aufgenommen werden: *„Der Dienstgeber schließt mit leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nicht dem Geltungsbereich der MAVO unterfallen, eine inhaltsgleiche Regelung ab.“* Zwingend notwendig ist dies aber nicht.

3. Ausgenommene Personen: Solche Personen, die kein Kurzarbeitergeld erhalten können, müssen von der Dienstvereinbarung ausgenommen werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass zwar ihre Arbeitszeit verkürzt wird. Sie erhalten damit weniger Lohn, aber keinen Ausgleich über das Kurzarbeitergeld.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten, die auf „450,-- € Basis“ beschäftigt sind, da sie von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Deshalb sollten sie von der Kurzarbeit ausgenommen werden.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben auch Beschäftigte, deren AVE aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet. Bei ihnen liegen die persönlichen Voraussetzungen gem. § 98 Abs. 1 Nr. 3 SGB III nicht vor. Auch sie sollten also von der Kurzarbeit ausgenommen werden.

Kurzarbeit führt zu einer Minderung des Elterngeldes. Deshalb sollten auch schwangere Frauen und werdende Väter von der Kurzarbeit ausgenommen werden.

Mitarbeiter, die in Altersteilzeit sind, könnten wohl grundsätzlich Kurzarbeitergeld bekommen. Sie sollten aber ebenso –selbst wenn sie sich noch in der aktiven Phase befinden- ausgenommen werden. Diese Mitarbeiter arbeiten im Rahmen des Altersteilzeitvertrages, in dem Arbeitszeit angespart werden muss. Für diesen gelten eigene Regelungen.

Die Geringfügig Beschäftigten sind für diese Tätigkeit nicht sozialversichert, sie erhalten kein Kurzarbeitergeld und sollten deshalb ebenso ausgenommen werden.

In der DV sollte auch zusätzlich geregelt sein, dass „Beschäftigte, bei denen die persönlichen Voraussetzungen von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen, § 98 III“ ausgenommen sind. Damit ist sichergestellt, dass alle weiteren Personen von Kurzarbeit ausgenommen sind, für die kein Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

4. Zum Punkt Einführung, Beginn und Dauer der Kurzarbeit: Es sollte eine Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche für die Mitarbeiter aufgenommen werden. Eine solche Mindestfrist sehen auch die Tarifverträge oder die AVR Caritas vor.
5. In der DV ist Beginn und Ende und damit auch die Dauer der Kurzarbeitsperiode festzulegen. Die Dauer sollte je nach dem konkreten Einzelfall eher kurz bemessen sein. Eine Kurzarbeit und auch diese DV kann bei Bedarf verlängert werden.
6. Der Satz: *„die Zustimmung der MAV zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt“* muss unbedingt in die DV aufgenommen werden. Wenn diese Klausel fehlt, dann bleiben die Mitarbeiter in Kurzarbeit, auch wenn sie kein Kurzarbeitergeld gezahlt bekommen. Der DG schuldet in diesem Fall dann eigentlich nur das gekürzte Entgelt.
7. Aus der DV muss hervorgehen, mit welchem Umfang die Arbeitszeit verkürzt wird. Dies kann in der Weise geschehen, dass hier die Stunden konkret genannt werden, um die -ausgehend von Vollzeit- reduziert wird oder es erfolgen hier % Angaben. Beides ist möglich.
8. Es muss auch geregelt werden, wie die Arbeitszeit verteilt wird. Eine Regelung dergestalt *„Die Kurzarbeit erfolgt flexibel und wird an den Arbeitsanfall in den jeweiligen Arbeitsbereichen angepasst. Die Planung erfolgt in den Abteilungen mit dem Vorgesetzten“* ist nach der Auffassung des BAG zu allgemein und führt zur Unwirksamkeit der DV. Auch die Verteilung muss in der Dienstvereinbarung also möglichst konkret festgelegt werden. Wobei es hier aber lediglich um die Festlegung der betriebsüblichen Arbeitszeit geht, also wann überhaupt in der Einrichtung gearbeitet wird. Es geht hier nicht um die Verteilung der Arbeitszeit des einzelnen Mitarbeiters.
9. Mehrarbeit und Überstunden dürfen während der Kurzarbeit nicht anfallen. Ansonsten besteht ein offener Widerspruch, nachdem sich ja DG und MAV wegen eines unvermeidbaren Arbeitsausfalls auf Kurzarbeit geeinigt haben.
10. In der DV muss geregelt sein, dass jede Änderung der Kurzarbeit der Mitbestimmung der MAV unterliegt. Dies gilt sowohl für eine zeitliche Verlängerung der Kurzarbeitsperiode als auch für deren Verkürzung oder Beendigung. Dies gilt ebenso, wenn innerhalb der Kurzarbeitsperiode länger oder kürzer gearbeitet werden soll. Ohne eine solche Regelung besteht leicht die Gefahr, dass hier nach Bedarf und nicht mehr nach festen Arbeitszeiten gearbeitet wird. Für den Fall, dass die Kurzarbeit unterbrochen oder vorzeitig beendet wird, sollte eine Ankündigungsfrist gegenüber den betroffenen Mitarbeitern aufgenommen werden. Hierunter fallen auch solche Fälle, dass einzelne Mitarbeiter oder Personengruppen aus der Kurzarbeit 0 zurückgeholt werden.
11. Der Dienstgeber hat die Aufgabe, bei der Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld zu stellen. Die MAV muss hier einbezogen werden. Auch wenn die MAV keine Verantwortung trifft, ob die Agentur für Arbeit den Anträgen stattgibt, ist Voraussetzung für den Antrag auf Kurzarbeitergeld, dass auch die MAV eine Stellungnahme abgibt.
12. Damit die Mitarbeiter weiterhin regelmäßig ihr Gehalt bekommen, muss in der DV geregelt werden, dass es auf den Zahlungszeitpunkt der Agentur für Arbeit an den Dienstgeber nicht ankommt.
13. In der Dienstvereinbarung kann –wie in dem Muster vorgeschlagen- aufgenommen werden: *„Die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit wird unter der Bedingung seitens der MAV*

erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt. Ist jedoch die weitere Refinanzierung der Einrichtung gesichert oder sollte die Agentur für Arbeit –gleich aus welchem Grund- die Zahlung von Kurzarbeitergeld ablehnen oder widerrufen, wird den von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten während der Kurzarbeitszeit die volle Vergütung gezahlt.“ Hiermit soll vor allem dem DG gegenüber nochmals vor Augen gehalten werden, dass die Kurzarbeit nur das letzte Mittel ist und sie nur gerechtfertigt ist, solange wirtschaftliche Schwierigkeiten bestehen, die nicht anderweitig aufgefangen werden können. Zwingend ist dieser Absatz nicht.

14. Die MAV sollte den Abschluss der DV von der Zahlung eines Aufstockungsbetrages abhängig machen. Eine Aufstockung von 90 % oder auch 95 % ist gerechtfertigt. Zum einen werden dem Dienstgeber bei der „Kurzarbeit 2020 im Zusammenhang mit der Corona Pandemie“ die Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet. Zum anderen wurde im Bereich der kommunalen Arbeitgeber ein Tarifvertrag abgeschlossen, der ebenfalls eine Aufstockung in dieser Höhe vorsieht. Die Kurzarbeit führt zu erheblichen Gehaltseinbußen, die mit einem Aufstockungsbetrag aufgefangen werden sollten. Die Corona bedingte wirtschaftliche Krise und der damit verbundene finanzielle Einbruch muss in erster Linie vom Dienstgeber geschultert werden. Er trägt grundsätzlich das wirtschaftliche Risiko.
15. Die unter dem Punkt Dienstbezüge im Einzelnen aufgeführten Tatbestände (Urlaubsentgelt etc.) sind teilweise bereits in dem weiteren Absatz „Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit die Höhe der *Leistungen von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.*“ enthalten. Der Klarheit wegen ist es aber ratsam, wenn hier die einzelnen Tatbestände ausdrücklich benannt werden. Es ist rechtlich zulässig, dass Feiertage von der Kurzarbeit ausgeklammert werden. Man könnte hier alternativ auch regeln: „*An Feiertagen wird grundsätzlich keine Kurzarbeit durchgeführt.*“
16. Die Agentur für Arbeit verlangt, dass Urlaub aus dem Vorjahr abgebaut wird. Nur dann kann von einem unvermeidbaren Arbeitsausfall die Rede sein. Wenn Mitarbeiter während der Kurzarbeit Urlaub nehmen, dann sind sie für diese Zeit aus der Kurzarbeit ausgeklammert und sie erhalten ihr normales Urlaubsentgelt.
17. Mitarbeiter sind während der Kurzarbeit nicht vor Kündigungen geschützt. Der Dienstgeber kann also auch während der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen aussprechen. Dies stellt eigentlich einen Widerspruch dar, nachdem Kurzarbeit ja Kündigungen gerade vermeiden soll. Deshalb ist hier ein Ausschluss von Kündigungen erforderlich.
18. Die Verkürzung der Kündigungsfrist kann im Einzelfall für einen Mitarbeiter hilfreich sein, wenn er etwa einen Arbeitsplatz bei einem neuen Arbeitgeber gefunden hat. Unter dem Punkt Geltungsdauer sollte für die Kündigung der DV eine Kündigungsfrist von bspw. 2 Monaten aufgenommen werden. Dies gilt auch für solche Fälle, bei denen die Kurzarbeitsperiode ohnehin nur 2 Monate oder kürzer dauert. Die Vereinbarung einer Kündigungsfrist macht deshalb ihren Sinn, weil die Kurzarbeit und die DV gegebenenfalls verlängert wird.
19. Die Aufnahme einer sog. „salvatorischen Klausel“ ist von Seiten der MAV nicht unbedingt notwendig. Wenn die DV unwirksam sein sollte, dann muss neu verhandelt werden. Das Risiko trägt hier der Dienstgeber. Sollte die DV unwirksam sein, dann schuldet nämlich er den vollen Arbeitslohn.

Ende