

DiAG-MAV-B Hirtenstr. 4 80335 München

An die  
Mitarbeitervertretungen  
im Bereich der Caritas, ihrer Fachverbände und sonstigen  
karitativen Rechtsträger  
in der Erzdiözese München und Freising

DIAG-MAV-B MÜNCHEN & FREISING  
Hirtenstr. 4  
80335 München  
Tel.: 089 / 55169 - 496  
Fax: 089 / 55169 - 402  
E-Mail: diag-b.muenchen@web.de

VORSTAND:  
Werner Kotter (Vorsitzender)  
Werner Schöndorfer (stellv. Vorsitzender)  
Christian Blank  
Gabriele Fry  
Susanne Meier  
Berthold Mentrup  
Chris Riemann

München, 05. Mai 2020

## **Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zum 01.04.2020**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

angesichts der Corona-Pandemie häufen sich die Fragen und Probleme in einzelnen Einrichtungen. Die Arbeitsfähigkeit vieler MAVen war durch die zahlreichen MAV-Mitglieder, die im Homeoffice arbeiten, in Frage gestellt. Außerdem gibt es in ersten Einrichtungen Überlegungen zur Einführung von Kurzarbeit. Mit diesem Newsletter möchten wir Sie über die Novellierung der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung, schwerpunktmäßig im Zusammenhang mit der Einführung von Kurzarbeit, informieren.

Die Novellierung der Diözesanen MAVO fand auf Initiative des VDD (Verband der Diözesen Deutschlands) gegenüber allen 27 deutschen (Erz-)Bistümern statt. Der erste Entwurfstext kam in den Diözesen am 25. März 2020 an, am 31. März sollte die MAVO in allen Diözesen möglichst gleichlautend und gleichzeitig geändert und zum 01.04.2020 (befristet auf 2 Jahre bis zum 31.03.2022) in Kraft gesetzt werden. Eine koordinierte Beteiligung oder auch nur Anhörung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und vor Ort der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen war in dieser Zeitschiene natürlich schwierig.

Wir als DiAG-MAV haben den Bundes-Text von der Erzdiözese am 26. März erhalten, dazu Stellung genommen und unsere Stellungnahme und die geplante Novellierung in einer Telefonkonferenz mit dem Generalvikar, der Amtschefin, dem Beauftragten für besondere Aufgaben und den beiden DiAG-Vorsitzenden diskutiert. Viele unsere Einwendungen zu den konkreten Formulierungen, zum Zusammenhang der geänderten Paragraphen mit der restlichen MAVO, zu Fehlstellen im Novellierungstext (z.B. in den Absätzen 2 und 5 des § 38 MAVO) konnten in der Erzdiözese gut nachvollzogen werden. Im Sinne der Einheitlichkeit der Gesetzgebung auf Bundesebene und der kurzfristigen Zeitschiene wollte man aber nicht noch weiter in den vorgelegten Text eingreifen, als das dann letzten Endes vereinbart wurde. Dass die Formulierungen, die Zusammenhänge und die Fehlstellen nach dieser ersten Novellierung sowohl in der Erzdiözese als auch bundesweit noch einmal angeschaut werden und der Gesetzestext nach mehr Zeit zur Diskussion und auch zur überdiözesanen Absprache dann noch einmal novelliert werden würde, wurde uns zugesagt.

Um klar zu machen, dass es sich beim jetzigen Gesetzestext um ein Provisorium handelt, wurde dieser in der Erzdiözese München und Freising auch nur für ein Jahr bis zum 31.03.2021 in Kraft gesetzt.

## 1. Kurzfristige Änderung der MAVO

Die bestehende MAVO wurde lt. Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums München und Freising Nr. 8 vom 30.04.2020 zum 01.04.2020 in folgender Weise ergänzt:

**1) § 14 Abs. 4 wird wie folgt geändert:**

In § 14 Abs. 4 werden nach Satz 3 folgende Sätze 4 und 5 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.“

**2) § 36 Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In § 36 Abs. 1 wird nach Nummer 1 eine neue Nummer 1a. mit folgendem Inhalt eingefügt:

„1a. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

**3) § 37 Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In § 37 Abs. 1 wird nach Nummer 1 eine neue Nummer 1a. mit folgendem Inhalt eingefügt:

„1a. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

**4) § 38 Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In § 38 Abs. 1 wird nach Nummer 2 eine neue Nummer 2a. mit folgendem Inhalt eingefügt:

„2a. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

**5) § 45 Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In § 45 Abs. 1 wird nach Nummer 1 eine neue Nummer 1a. mit folgendem Inhalt eingefügt:

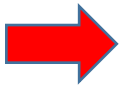
„1a. bei Streitigkeiten über vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

Dieses Änderungsgesetz tritt mit Wirkung zum 1. April 2020 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.

## 2. Erläuterung zu 1.: MAV-Sitzung mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien

Bisher mussten die MAV-Mitglieder bei den MAV-Sitzungen persönlich anwesend sein. Angesichts der Tatsache, dass während der Zeit der Corona-Pandemie Einrichtungen geschlossen bleiben oder MitarbeiterInnen im Homeoffice arbeiten, gibt es jetzt die Möglichkeit, in einer solchen Ausnahmesituation z.B. eine Telefon- oder Videokonferenz durchzuführen und wirksame Beschlüsse zu fassen. Wie in einer ordentlichen Sitzung sind die Beschlüsse einer MAV, die so zu Stande kommen, zu protokollieren. Ebenfalls muss mit einer Tagesordnung zur Sitzung eingeladen werden, bei Verhinderung sind Ersatzmitglieder einzuladen und die Beschlussfähigkeit muss zu jedem Zeitpunkt der Sitzung gewährleistet sein.

Die Möglichkeit, in einer Geschäftsordnung zu regeln, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren durchgeführt werden können, bleibt bestehen.



Die Möglichkeit der Telefon- oder Videokonferenz ist für den Ausnahmefall geschaffen. Für die Zeit nach der Corona-Pandemie gilt: Auch wenn der Arbeitsalltag und der Druck der Vorgesetzten hoch ist, muss genügend Zeit sein, dass alle MAV-Mitglieder an Sitzungen der MAV persönlich teilnehmen können.

## 3. Wie machen wir MAV-Sitzungen mit moderner Kommunikationstechnologie?

Der Dienstgeber ist für die technische Ausstattung der MAV zuständig. Nur wenn für den derzeitigen Ausnahmefall in der Pandemie die Nutzung von privaten (mobilen) Endgeräten für die dienstliche Nutzung im HomeOffice gestattet ist, sind diese Geräte auch für die Tätigkeit in der MAV nutzbar.

Aufgabe des Dienstgebers ist es auch, hier sowohl für Telefonkonferenzen als auch für Videokonferenzen die technischen Möglichkeiten zu schaffen.

Aus Datenschutzgründen sollten „skype“ und „WhatsApp“ von MAVen nicht genutzt werden. Setzen Sie sich mit Ihrer EDV-Abteilung in Verbindung und fragen Sie nach genehmigten firmeninternen Programmen (z.B. bietet der Caritasverband „Skype for Business“).

**Dringende Empfehlung an die MAVen: Lassen Sie sich in Fragen des Datenschutzes bei Video- und Telefonkonferenzen von Ihrem betrieblichen Datenschutzbeauftragten beraten!**

Sowohl bei Telefon- als auch bei Videokonferenzen sind der Datenschutz und der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit zu beachten. Alle häuslichen Geräte, die aufnehmen können, wie Alexa, Cortana ... sind vor der Sitzung auszuschalten. Sie sollten im Protokoll der Sitzung jeweils festhalten, wer per Telefon oder Video teilnimmt und jeden der Teilnehmenden vor Beginn der Sitzung versichern lassen, dass er/sie allein ist, niemand anders hören oder sehen kann, was in der Sitzung geäußert wird und niemand die Sitzung mitschneidet.

#### **4. Erläuterungen zu 2. „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ durch Zustimmung der MAV**

Die MAVO wurde in § 36 Abs. 1 Ziffer 1a dahingehend ergänzt, dass der Dienstgeber bei einer „vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere der Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ die Zustimmung der MAV benötigt. Diese Formulierung (auch in den folgenden Änderungen) bedeutet trotz der missverständlichen Formulierung nur die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III. Andere Verkürzungen oder Verlängerungen der einrichtungsüblichen Arbeitszeit sind weiterhin nicht durch Dienstgeber und MAV regelbar, sondern werden allein in Arbeitsvertragsregelungen festgelegt.

Nach bisheriger Rechtsauffassung ist der Dienstgeber nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit im Wege des Direktionsrechtes berechtigt. Vielmehr bedarf er hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage.

Erforderlich ist eine Regelung im Individualarbeitsvertrag, in den AVR oder in einer Dienstvereinbarung.

In den AVR gibt es hierzu keine Regelung, die eine durch den Dienstgeber festgelegte befristete Arbeitszeitverkürzung zulässt.

Erfolgt die Senkung der Arbeitszeit einseitig aufgrund des Fehlens einer Rechtsgrundlage, steht dem Mitarbeitenden Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB zu.

Insofern wäre also der Antrag eines Dienstgebers auf Arbeitszeitreduzierung unter Berufung auf MAVO §36 Abs. 1 Ziffer 1a von der MAV abzulehnen, mit der Begründung, dass es für die Absenkung der Arbeitszeit durch den Dienstgeber an der arbeitsrechtlichen Grundlage fehlt.

Gleichzeitig könnte die MAV den Dienstgeber darauf hinweisen, dass sie bereit ist, mit dem Dienstgeber über eine entsprechende Dienstvereinbarung zu verhandeln.

Alternativ hätte der Dienstgeber die Möglichkeit mit einzelnen oder allen MitarbeiterInnen arbeitsvertraglich die befristete Absenkung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Aber auch dem müsste die MAV natürlich vorab zustimmen, was sie nicht tun sollte.

#### **5. Erläuterungen zu 3. „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ durch Antrag der MAV**

Die MAVO wurde in § 37 Abs. 1 Ziffer 1a dahingehend ergänzt, dass die MAV einen Antrag zur „vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere der Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ beim Dienstgeber stellen kann. Diese Regelung ist der Rechtssystematik der MAVO geschuldet. Sollte der Dienstgeber in der aktuellen Situation zu anderen Mitteln wie betriebsbedingten Kündigungen greifen, kann die MAV einen Antrag auf Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III stellen. Wie oben gilt hier die Erläuterung, dass es für die Einführung der Kurzarbeit einer rechtlichen Grundlage bedarf. Die MAV sollte beim Dienstgeber die Einführung von Kurzarbeit also gleich mit dem Hinweis beantragen, dass sie bereit ist, mit dem Dienstgeber über eine entsprechende Dienstvereinbarung zu verhandeln.

## **6. Erläuterungen zu 4. „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ durch Abschluss einer Dienstvereinbarung**

Durch die Ergänzungen des § 38 Abs.1 Ziffer 1a der MAVO ist nun ausdrücklich geregelt, dass über eine Dienstvereinbarung die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit möglich ist.

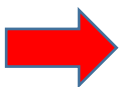
Bei der Formulierung „einrichtungsüblich“ sind alle Arbeitszeiten gemeint, die die Mitarbeitenden, ein Teil von ihnen oder auch ein einzelner Mitarbeiter jeweils vertraglich zu erbringen haben.

Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass sich MAV und Dienstgeber über den Inhalt verständigen.  
Weder der Dienstgeber noch die MAV kann den Abschluss einer Dienstvereinbarung erzwingen.

Die Neuregelung der MAVO ermöglicht, dass die vertraglich vereinbarte „einrichtungsübliche“ Arbeitszeit nur in Verbindung mit einer Dienstvereinbarung mit der MAV zu „Kurzarbeit“ vorübergehend verändert werden darf.

## **7. Erläuterungen zu 5. „in Streitigkeiten über vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ Gang vor die Einigungsstelle**

Durch die Ergänzung des § 45 Abs. 1 Ziffer 1a der MAVO ist neu geregelt, dass der Dienstgeber vor die Einigungsstelle gehen kann, wenn die MAV seinem Antrag auf Einführung von Kurzarbeit nicht entspricht. Das gilt ebenfalls (nach § 45 Abs. 3 Nr. 2 MAVO), wenn der Dienstgeber einen Antrag der MAV ablehnt.  
Wenn Dienstgeber und MAV sich auch vor der Einigungsstelle nicht einigen können, erfolgt am Ende ein bindender Spruch der Einigungsstelle.



**Verfahrensablauf nach MAVO § 38 Absatz 1 Ziffer 1a am Beispiel einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit**

1. Der Dienstgeber tritt mit seinem Ansinnen an die MAV heran, eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit abschließen zu wollen. Möglicherweise legt er bereits den Entwurf einer Dienstvereinbarung vor. Es ist auch denkbar, dass die MAV das Anliegen einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit an den Dienstgeber heranträgt, z.B. um Entlassungen zu verhindern.
2. MAV und Dienstgeber verhandeln über die einzelnen Inhalte der Dienstvereinbarung. Mehrfache Verhandlungsrunden sind denkbar. Am Ende der Verhandlungen steht der Text einer Dienstvereinbarung, die von beiden Seiten unterschrieben wird.  
Oder:  
Am Ende der Verhandlungsrunden steht fest, dass sich MAV und Dienstgeber nicht auf einen gemeinsamen Text für eine Dienstvereinbarung einigen können. Ohne diese Dienstvereinbarung kann Kurzarbeit nicht eingeführt werden.

3. Weil entweder Dienstgeber oder MAV an ihrem Vorhaben festhalten, stellt einer der beiden einen Antrag an die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle führt das Einigungsstellenverfahren durch. Am Ende gibt es eine Regelung zur Kurzarbeit, entweder durch Einigung der Parteien oder durch einen Spruch der Einigungsstelle.

## 8. Was gibt es bei der Einführung von Kurzarbeit bzw. bei der Reduzierung der Arbeitszeit über eine Dienstvereinbarung zu beachten.

### Eine Sammlung von Hinweisen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Kurzarbeit ist nichts anderes als die Verkürzung der Arbeitszeit. Wenn also im Text „Kurzarbeit“ steht, ist nichts anderes gemeint als die Verkürzung der Arbeitszeit

Kurzarbeit ist nur in Einrichtungen möglich, die tatsächlich existenzbedrohende Einnahmeausfälle haben. In Einrichtungen, die eine komplette Kostenzusage ihrer Kostenträger erhalten haben, oder bei denen nur geringe Einschränkungen der Einnahmen zu befürchten sind, ist Kurzarbeit unzulässig. Dies gilt auch, wenn die Einsatzmöglichkeiten der MitarbeiterInnen aktuell beschränkt oder gar unmöglich sind. Kurzarbeit sollte in allen Fällen nur als letzte Möglichkeit in Betracht gezogen werden, nachdem alle anderen Möglichkeiten von Seiten des Dienstgebers ausgeschöpft wurden.

- Kaum eine MAV hat Erfahrung mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung – zeigen Sie Ihren Unterstützungsbedarf sofort nach Eingang einer Anfrage zum Thema bei der DiAG-MAV-B an und fragen Sie nach Unterstützungsmöglichkeiten.
- Keine MAV hat Erfahrung mit der Einführung von Kurzarbeit – bitten Sie die DiAG-MAV-B um Unterstützung und lassen Sie sich beraten.
- Für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung kann die Geschäftsstelle der DiAG-MAV den Kontakt zu kompetenten Rechtsanwälten herstellen. Die Kosten für die Rechtsberatung und ggf. –vertretung hat der Dienstgeber zu tragen. Sollte die Verhandlung bis vor die Einigungsstelle gehen, muss beim Vorsitzenden der Einigungsstelle beantragt werden, dass die Bevollmächtigung vor der Einigungsstelle zur Wahrung der Rechte der MAV notwendig ist.
- Die DiAG-MAV-B kann eine Musterdienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit zur Verfügung stellen.
- Ordnet der Dienstgeber Kurzarbeit ohne entsprechende gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Grundlage an, bleibt der Vergütungsanspruch der Mitarbeitenden erhalten. Gemäß § 615 i.V.m. § 611 BGB können Beschäftigte Annahmeverzugslohn geltend machen, wenn sie den Dienstgeber zumindest durch ein wörtliches Angebot nach § 295 S. 1 BGB in Annahmeverzug versetzen. Nichts Anderes folgt aus der rückwirkend zum 01.03.2020 geltenden Kurzarbeitergeldverordnung. Der sozialrechtliche Anspruch auf Kurzarbeitergeld entbindet den Dienstgeber nicht von seiner arbeitsrechtlichen Vergütungspflicht.
- Kann der Dienstgeber wirklich nicht den Lohn weiterzahlen, weil er keine entsprechenden Einnahmen hat oder hat er weiterhin entsprechende Einnahmen?
  - z.B. KITAS soweit sie durch die Kostenträger weiterhin Geld bekommen.
  - siehe auch die „**Veröffentlichung des Bayerischen Bezirktags**“ zum Umgang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie ab dem 20. April. Dies ist der aktuelle Kenntnisstand der DiAG-MAV-B **zur Refinanzierung der sozialen Dienste in Bayern.** (-> im Anhang)
  - Bitte nehmen Sie für weitere Auskünfte und Erläuterungen zur wirtschaftlichen Lage dringend Ihren Dienstgeber in die Pflicht!

- Kurzarbeit kann nur das letzte Mittel sein, da sie das Arbeitseinkommen erheblich schmälert.
- Die Höhe der Dienstbezüge richtet sich, während der Zeit der Kurzarbeit, nach dem gekürzten Beschäftigungsumfang. Das Kurzarbeitergeld berechnet sich dann aus der Nettoentgeltendifferenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem derzeitigen Ist-Entgelt. Davon erhält der Mitarbeiter 60%, bzw. 67% bei Kindergeldbeziehern. Diesen Anteil zahlt die Arbeitsagentur. Zum 23. April wurde die gestaffelte Erhöhung des KuG (Kurzarbeitergeld) im Bundestag beschlossen: ab dem vierten Monat des Bezugs bei kinderlosen Beschäftigten auf 70% und bei Beschäftigten mit Kindern auf 77% des Lohns. Und ab dem siebten Monat des Bezugs auf 80% bzw. 87%. Das gilt für alle Beschäftigten, die Kurzarbeitergeld für mindestens 50% reduzierte Arbeitszeit beziehen.
- Kurzarbeit kann bis zu 100% des Arbeitsumfangs eingeführt werden. In dem Fall erhalten die Kolleginnen durch die Arbeitsagentur 60% (bzw. 67% bei MitarbeiterInnen mit Kind) ihres Nettolohnes.
- Die Laufzeit der Dienstvereinbarung sollte genau festgelegt werden. Ebenso sollte festgelegt werden, dass die Dienstvereinbarung keine Nachwirkung hat.
  - Formulierung z.B.: Die Dienstvereinbarung gilt bis zum 15.5.2020. Eine darüberhinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.
  - Sollte sich die Situation dann bis zum 15.5. nicht verändert haben, so kann schnell eine neue Dienstvereinbarung mit gleichem Wortlaut oder (wenn sich Inhalte der Dienstvereinbarung nicht bewährt haben) eine veränderte Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.
- **Bei der Vereinbarung der Kurzarbeit sollte**
  - **beachtet werden, dass die vereinbarte Kurzarbeit die gesetzlichen Bestimmungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld erfüllt,**
  - **vereinbart werden, dass der Dienstgeber gleichzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld beantragt,**
  - **vereinbart werden, dass der Dienstgeber das volle Gehalt schuldet, sollte kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.**
- Eine Dienstvereinbarung ist ein Vertrag, das heißt, erst wenn die MAV mit den Inhalten der Dienstvereinbarung einverstanden ist, wird unterschrieben.
- Eine Dienstvereinbarung sollte immer für die MitarbeiterInnen und für den Dienstgeber Vorteile bringen. Eine Dienstvereinbarung, die für die MitarbeiterInnen nur Nachteile bringt, sollte von der MAV nicht unterschrieben werden.
- Die MAV sollte auf jeden Fall eine Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld durch den Dienstgeber vereinbaren. Das ist bis zu 100 Prozent der Nettoentgeltendifferenz möglich und kann laut Bundesfinanzministerium ab einer Höhe von 80% zur Prüfung der Gemeinnützigkeit führen. Für die Curacon Wirtschaftsberatung, die auch viele Unternehmen im Caritasbereich berät, gibt es gewichtige Argumente gegen eine gedeckelte Aufstockung. Siehe auch Link: <https://www.curacon.de/impulse/neuigkeiten/neuigkeit/aufstockung-kurzarbeitergeld-nur-bis-80>
- Die MAV sollte sich durch eine Drohung mit betriebsbedingten Kündigungen auch nicht zu einer Unterschrift nötigen lassen. Bevor der DG betriebsbedingt kündigen kann, muss er eine ganze Menge tun. Eine betriebsbedingte Kündigung ist nach dem Gesetz (KSchG) immer die letzte Alternative und es müssen dann die individuellen Kündigungsfristen beachtet werden.  
D.h. nächster Kündigungstermin ist nach AVR der 30.06. bzw. im Einzelfall (bei entsprechender Betriebszugehörigkeit- siehe § 14 AT-AVR) der 30.09. oder sogar noch später. Bis dahin ist dann keine Kurzarbeit möglich und die Mitarbeitenden müssen voll bezahlt werden. Darüber hinaus benötigt der DG nach der Krise wieder die Mitarbeitenden und diese müssten dann wieder neu eingestellt werden (mit zusätzlichen Kosten).

Für weitere Erläuterungen zur Kurzarbeit in Zeiten des Corona-Virus können wir uns Gott sei Dank auf die profunden Ausführungen von der KAB Rechtsstelle stützen.

Herr Bauer hat eine Reihe ganz essentieller und praktischer Informationen für die MAVen zusammengetragen. Er stellt den MAVen auch ein Muster für eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit samt Erläuterungen zur Verfügung.

- Kurzarbeit in Zeiten des Corona-Virus
- DV Kurzarbeit Corona\_Muster
- DV Kurzarbeit\_Erläuterungen\_KAB

Die BAG-MAV hat ihre sehr ausführlich gehaltene Muster-Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit zwischenzeitlich überarbeitet, aktualisiert (Stand 28.04.2020) und u. a. die Thematik der Zusatzversorgung und die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes mit Anmerkungen zur Infragestellung der Gemeinnützigkeit eingearbeitet. Die Aktualisierungen sind in der Download-Datei farblich hervorgehoben und können unter folgendem Link auf der Seite der BAG-MAV abgerufen werden: <https://www.bag-mav.de/aktuelles-2/>

Lt. Auskunft der Bayerischen Versorgungskammer (BVK) können während der Kurzarbeit die vollen Beiträge in die Zusatzversorgungskasse einbezahlt werden.

Liebe MAV-Kolleginnen und MAV-Kollegen,

- jede Muster-DV muss unbedingt auf die jeweilige Einrichtung angepasst werden
- Kurzarbeit kann nur das allerletzte Mittel sein, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern
- die Beteiligung der MAVen setzt eine umfassende, zeitnahe Information über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung voraus
- alle anderen Mittel zur Abwendung des Arbeitsplatzverlustes müssen geprüft und dokumentiert sein
- vor Abschluss der DV braucht es unbedingt die Beratung durch eine sachkundige Person, (am besten eines Rechtsanwaltes, der sich in der Thematik auskennt).

Der Vorstand der DiAG-MAV-B wünscht Ihnen eine gute und gesunde Zeit und hofft, dass möglichst wenige Einrichtungen auf dieses Mittel zurückgreifen müssen.

Dieser Newsletter stellt nur eine erste Information dar. Sobald uns ausführlichere Informationen, z.B. eine juristische Kommentierung der MAVO-Änderung vorliegen, werden wir Ihnen diese zur Verfügung stellen.

Hier kann man nachlesen:

- Bundesagentur für Arbeit: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>
- Gewerkschaft Verdi: <https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/service/++co++2fe519ee-6816-11ea-9561-525400b665de>
- Gewerkschaft Verdi Info Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kurzarbeit:: [https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/++file++5e7071a537c8d183a480c77f/download/200318\\_verdi-Mitbestimmung\\_Corona-Infoblatt\\_Betriebsrat\\_Kurzarbeit.pdf](https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/++file++5e7071a537c8d183a480c77f/download/200318_verdi-Mitbestimmung_Corona-Infoblatt_Betriebsrat_Kurzarbeit.pdf)
- DGB – Corona und Kurzarbeit – was ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte wissen müssen: <https://www.dgb.de/themen/++co++a94a239e-6a99-11ea-bab2-52540088cada>
- Bundesregierung: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>

Mit kollegialen Grüßen  
für den Vorstand der DiAG-MAV-B München und Freising

**Werner Kotter**  
Vorsitzender DiAG-MAV-B

**Werner Schöndorfer**  
stellv. Vorsitzender DiAG-MAV-B