

## Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt Postfach 10 10 51 33510 Bielefeld

An die Kirchenkreise - Kreiskirchenämter  
Superintendentinnen und Superintendenden  
Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter  
Verbände kirchlicher Körperschaften Ämter und Einrichtungen  
Gleichstellungsbeauftragten der Ev. Kirche von Westfalen  
nachrichtlich: Mitglieder der Kirchenleitung  
und Dezernate des Landeskirchenamtes

|             |                   |   |            |
|-------------|-------------------|---|------------|
| Ihr Zeichen | Ihr Schreiben vom | Unser Zeichen (bei Antwort bitte angeben) | Datum      |
|             |                   | 300.000                                   | 20.03.2020 |

### **Rundschreiben Nr. 13/2020**

#### **Hinweise zu arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Virus-Pandemie, hier: Kurzarbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Anschluss zu unserem Rundschreiben Nr. 11/2020 geben wir folgende weitere Hinweise:

#### I. Handlungsoptionen des Arbeitgebers

Arbeitgeber haben im Rahmen der Arbeitsverhältnisse eine Fürsorgepflicht gegenüber allen ihren Arbeitnehmern. Dieser Fürsorgepflicht korrespondiert eine Treuepflicht auf Seiten der Mitarbeitenden. Um seiner Fürsorgepflicht in Zeiten der Corona-Virus-Pandemie nachzukommen, kann der Arbeitgeber Anordnungen zum Schutz seiner Mitarbeitenden treffen wie Freistellungen oder Schließung des Betriebes oder eines Betriebs-teils. Die Mitarbeitenden sind aus ihrer Treuepflicht heraus verpflichtet, ihrem Arbeitgeber Auskunft über den Verdacht oder die tatsächliche Erkrankung an Corona zu erteilen. In der derzeitigen Ausnahmesituation wird von diesen Anordnungen Gebrauch gemacht, auch dort, wo keine behördlichen Schließungen angeordnet sind.

#### II. Kurzarbeit

Kurzarbeit kann der Arbeitgeber jedoch nicht einseitig anordnen. Unter Kurzarbeit wird eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit verstanden. Bei der Überschreitung eines Zeitraums von 12 Monaten ist dabei nicht

- 2 -

Mehr von einer vorübergehenden Kurzarbeit auszugehen. Hat die Kurzarbeit eine vorübergehende Einstellung der Arbeit zur Folge, wird von einer Kurzarbeit Null gesprochen. Die Kurzarbeit muss sich nicht auf den gesamten Betrieb erstrecken, sondern kann auch nur bestimmte organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebes betreffen. Sinn und Zweck der Kurzarbeit ist die vorübergehende wirtschaftliche Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten unter gleichzeitiger Erhaltung der Arbeitsplätze. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt 60 % des ausgefallenen Nettolohns, wenn ein Betrieb Kurzarbeit anordnet. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kind sind es 67 %. Die Anspruchsvoraussetzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Kurzarbeitergeld sind in den §§ 95 ff SGB III geregelt.

Durch das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 sind die Möglichkeiten für die Einführung von Kurzarbeit vorübergehend erweitert worden:

- Der Anteil der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, ist von einem Drittel auf 10 % abgesenkt worden.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit vollständig oder teilweise von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen über Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Kurzarbeit ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.

Zur Einführung von Kurzarbeit bedarf es einer besonderen rechtlichen Grundlage. Für den Geltungsbereich des BAT-KF ist diese Grundlage § 6 a BAT-KF (siehe Anlage 1). Danach ist Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit u.a. eine Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen und die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland, Westfalen, Lippe zu informieren.

Die Frage, ob auch juristische Personen des öffentlichen Rechts Anträge auf Kurzarbeitergeld bei den zuständigen Agenturen für Arbeit stellen können, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf entsprechende Anfrage der EKD bejaht. Auf die Rechtsform des Unternehmens komme es nicht an. Betriebe im Sinne der Vorschriften zum Kurzarbeitergeld seien deshalb auch Verwaltungen jeder Art (Kirchenbehörden), Schulen, Kindertagesstätten oder Kurkliniken.

Weiteres und Antragsformulare finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>

Ein Beispiel für eine Dienstvereinbarung über Kurzarbeit fügen wir diesem Rundschreiben als Anlage 2 bei.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung

  
Juhl

**BAT-KF**

**§ 6a**

**Kurzarbeit**

( 1 ) 1 Bei einem erheblichen Arbeitsausfall im Sinne des § 96 SGB III kann der Arbeitgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG<sup>14</sup># die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen.

( 2 ) 1 Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit umfassend zu informieren. 2 Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten. 3 Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

( 3 ) Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

- a. persönlicher Geltungsbereich; Arbeitnehmer, die sich in einer Ausbildung oder einem Praktikum befinden, sind in die Kürzung nur insoweit einzubeziehen, als das Ausbildungsziel durch die Kürzung nicht gefährdet wird,
- b. Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen,
- c. Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

( 4 ) In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jeder betroffenen Mitarbeiterin, jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren.

( 5 ) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 6 unbeschadet der Regelung des § 96 Absatz 4 SGB III abzubauen.

( 6 ) 1 Für die Berechnung des Entgelts gemäß Abschnitt III des BAT-KF und des Entgelts im Krankheitsfall gemäß § 21 BAT-KF gilt § 18 BAT-KF entsprechend. 2 Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen des BAT-KF sowie für die Jahressonderzahlung bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht.

( 7 ) 1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. 2 Der Arbeitgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

( 8 ) Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland, Westfalen, Lippe ist über Beginn und Ende von Kurzarbeit zu informieren.

## Beispiel

### Dienstvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit für *die Evangelische Kirchengemeinde* \_\_\_\_\_

Die Ev. Kirchengemeinde \_\_\_\_\_, vertreten durch das Presbyterium, und die Mitarbeitervertretung der Ev. Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ schließen auf der Rechtsgrundlage des § 36 in Verbindung mit § 40 Buchstabe d) der Neufassung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) sowie der Bestimmungen des § 6a BAT-KF folgende Dienstvereinbarung über Kurzarbeit:

#### § 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeitenden des Betriebsteils \_\_\_\_\_ der Ev. Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ unabhängig von ihrer jeweiligen vertraglichen Wochenarbeitszeit. Arbeitnehmer, die sich in der Ausbildung oder einem Praktikum befinden, sind in die Kürzung nur insoweit einzubeziehen, als das Ausbildungsziel durch die Kürzung nicht gefährdet wird.

#### § 2 Regelungsinhalt

Wegen der behördlichen Auflagen, ist in Folge der Corona-Pandemie der Betrieb der \_\_\_\_\_ der Ev. Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ seit dem \_\_\_\_\_ eingestellt worden. Dies bewirkt den erheblichen Arbeitsausfall im Sinne des § 96 SGB III. Das Presbyterium der Ev. Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ hat daher beschlossen, die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung zu kürzen. Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben abgebaut worden. Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit im Vorfeld umfassend informiert worden. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen postalisch unterrichtet worden. Auf eine Mitarbeiterversammlung wurde wegen der erforderlichen Hygienemaßnahmen verzichtet.

#### § 3 Beginn und Dauer der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit beginnt am \_\_\_\_\_. Die Kurzarbeit wird mit einem Vorlauf von zwei Wochen beendet werden, sobald der Betrieb sich nach der entsprechenden behördlichen Erlaubnis mit *mindestens 50% der Veranstaltungen* wieder aufgenommen werden kann.

Während der Kurzarbeit reduziert sich die vertragliche/wöchentliche Arbeitszeit auf \_\_\_\_\_ Stunden, bei folgender Lage und Verteilung der Arbeitszeit: (mindestens 10 % der Beschäftigten erzielt wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10% vermindertes Entgelt).

Das monatliche Arbeitsentgelt wird entsprechend gekürzt. Die Entgeltberechnung erfolgt gem. § 6a BAT-KF gemäß Abschnitt III des BAT-KF und des Entgelts im Krankheitsfall gemäß § 21 BAT-KF gilt § 18 BAT-KF entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen des BAT-KF sowie für die Jahressonderzahlung bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht.

Die Ev. Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften angezeigt und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt.

Ebenso wurde die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland, Westfalen, Lippe über Beginn und Ende von Kurzarbeit informiert.

#### § 4 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt ab dem \_\_\_\_\_ in Kraft. Änderungen bedürfen einer entsprechenden Dienstvereinbarung.

Die Dienstvereinbarung kann von der Ev. Kirchengemeinde \_\_\_\_\_ oder von der Mitarbeitervertretung jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

\_\_\_\_\_  
Ort,

\_\_\_\_\_  
Datum

Für das Presbyterium der Ev. Kirchengemeinde \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vorsitzender

\_\_\_\_\_  
Mitglied

Für die Mitarbeitervertretung  
\_\_\_\_\_