

Merkblatt für Mitarbeitervertretungen

zur Muster - Dienstvereinbarung „Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit im AVR-Bereich wegen der Verbreitung des Corona-Virus“

Liebe Kolleginnen und Kollegen in den Mitarbeitervertretungen,

mit Datum vom 23.03.2020 haben wir Ihnen/Euch eine Muster-Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit in AVR-Caritas - Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Wir, das sind Ulrich Richartz (Geschäftsführer der DiAG Münster), Margret Nowak, Marion Stichling-Isken und Benedikt Kemper RechtssekretärInnen der KAB im Bistum Münster) und Michael Billeb (billeb health care consult).

Diese Muster-Dienstvereinbarung findet viel Beachtung und dient den MAVen bundesweit als Vorlage. Da aber zurzeit fast täglich neue gesetzliche Regelungen, Verordnungen und Vorgaben erlassen werden, haben wir die Muster-DV ebenfalls aktualisiert und überarbeitet.

Hierbei haben wir die ersten Erfahrungen aus eingegangenen Fragen, Beratungen der MAVen, Stellungnahmen des DiCV-Münster gegenüber Dienstgebern und die Ergebnisse des Tarifabschlusses zur Kurzarbeit aus dem öffentlichen Dienst berücksichtigt.

Mit diesem Merkblatt möchten wir Ihnen/Euch einige Punkte der Muster-DV näher erläutern. Diese Punkte dienen dazu, Ihnen/Euch eine gute Argumentation für die Verhandlungen an die Hand zu geben.

Wichtig ist aber, dass Ihr/Euch vor Abschluss, besser schon vor Verhandlung der Dienstvereinbarung beraten lasst.

1. (erweiterte) (Gesamt) MAV

Die (e)G-MAV kann die Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit nicht rechtsverbindlich abschließen, da die Zuständigkeit in den Entscheidungsbereich der jeweiligen Einrichtungs-MAV fällt. In den Einrichtungen, in denen eine (e)G-MAV besteht, und in denen tatsächlich in mehreren Einrichtungen die Einführung von Kurzarbeit geplant ist, empfehlen wir, dass Verhandlungsmandat gem. § 24 (6) MAVO auf die (e)G-MAV zu übertragen, um eine möglichst einheitliche und transparente Regelung zu erreichen.

2. Der DiCV-Münster empfiehlt den Dienstgebern den § 96 SGB III (wegen der aktuell erleichterten Zugangsbedingungen von 10%) als Rechtsgrundlage aufzunehmen. Wir raten hiervon ab, da einerseits rechtlich umstritten ist, ob die Regelungen des § 5 der Anlage 5 AVR hierdurch „überstimmt“ werden, andererseits die AVR als Rechtsgrundlage für die DV aber in jedem Fall ausreichen.

3. Zu § 2

Abs. 2: Kurzarbeit kann sowohl für eine ganze Einrichtung als auch für einzelne Einrichtungsteile eingeführt werden. So kann z.B. ein Caritasverband eine WfbM schließen müssen und hierfür Kurzarbeit beantragen, während die ambulante Pflege oder das Altenheim natürlich weiterarbeiten. U.U. kann aber auch eine ganze Einrichtung betroffen sein.

Abs. 4: Kurzarbeit „0“ bedeutet, dass keine Arbeitsleistung erbracht wird. Dies ist nicht zwingend und auch häufig nicht erforderlich, weil nur Teile der Arbeit ausfallen. Es macht bspw. keinen Sinn für einige MA Kurzarbeit „0“ anzuordnen, während andere MA voll arbeiten, oder gar Überstunden leisten müssten. Angeben wird hierbei also der Prozentsatz der Verkürzung der Arbeitszeit, sollen die MA also noch mit 75% arbeiten können, wäre hier 25% einzutragen. Außerdem gelten die Sätze 1 und 2 alternativ.

Abs. 5: Hier wird nicht der Umfang der Kurzarbeit geregelt, sondern wie die verbleibende Arbeitszeit auf die Mitarbeiter und Arbeitstage verteilt wird. Dies entfällt natürlich bei Kurzarbeit „0“. Auch hier gelten die Sätze 1 und 2 alternativ.

Abs. 6: Bei einigen der hier aufgeführten Gruppen gilt die Ausnahme von der Kurzarbeit schon aufgrund AVR und/oder Gesetz, wir empfehlen aber alle Punkte zu belassen, da dies auch der Transparenz und Eindeutigkeit für Mitarbeiter und Mitarbeitervertreter dient. Punkt d) sollte auf jeden Fall verhandelt werden, da das (geringere) Kurzarbeitergelt unmittelbar Einfluss auf die Höhe des Elterngeldes hat.

Merkblatt für **Mitarbeitervertretungen**

zur Muster - Dienstvereinbarung „Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit im AVR-Bereich wegen der Verbreitung des Corona-Virus“

4. Zu § 3

Hier sind nicht Zeitguthaben gemeint, die das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Arbeitszeitzyklen verfolgen. Klassische Arbeitszeitkonten nach Anlage 5b AVR oder § 9 der Anlagen 31-33 AVR, sowie Gleitzeitkonten sind also nicht gesondert geschützt, sondern müssen vor Anwendung der Kurzarbeit „aufgebraucht“ werden (natürlich dann zu 100% Vergütung). Dies ist Vorgabe aus Gesetz und AVR und somit auch nicht durch Dienstvereinbarung zu verändern.

5. Zu § 5

Abs. 2: Es wird in der Praxis wohl kaum zu solchen Gesprächen kommen, da die Agenturen zum einen zeitlich hierzu zeitlich nicht in der Lage sein werden, zum anderen, weil aufgrund der Kontakteinschränkungen wohl keine Präsenztermine stattfinden werden. Gemeint sind aber hier auch evtl. erforderliche Telefon- und/oder Videokonferenzen. Sollte dies aufgrund pragmatischer Kontaktpflege seitens der Agenturen („kurzer Anruf“) nicht möglich sein, sollte der DG umgehend die MAV informieren.

6. Zu § 7

Abs. 2: Die hier aufgezählten Gehaltsbestandteile werden den Mitarbeitern, die von Kurzarbeit betroffen sind, so gezahlt, als wären sie nicht in Kurzarbeit, diese Regelung ergibt sich aus der AVR und ist nur zur Transparenz hier aufgeführt. Am wichtigsten ist hier aber der Abs. 3 zu beachten, da sich bestimmte Entgelte erst in der Folge der Kurzarbeit verwirklichen können (z.B. tagesgleiche Aufschläge bei Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub, Leistungsentgelt, ...)

7. Zu § 8

Kurzarbeitergeld und Arbeitsentgelt ergeben rechnerisch einen durchschnittlichen „Stundenlohn“, der über dem Mindestlohn liegen sollte. Bezugsgröße für die Berechnung des Entgeltes pro Stunde ist der Beschäftigungsumfang vor Beginn der Kurzarbeit. Es wird der, für die Tätigkeit/Berufsgruppe entscheidende Mindestlohn zugrunde gelegt. Diese Regelung ist optional und durch die MAV mit dem Dienstgeber zu verhandeln.

8. Zu § 9

Grundgedanke der Aufstockung war und ist die Frage, ob das Betriebsrisiko einer Einrichtung nahezu komplett auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlagert werden darf. Durch den Bezug von Kurzarbeitergeld verlieren die Mitarbeiter nicht nur laufendes Einkommen. So werden z.B. auch auf das Kurzarbeitergeld keine KZVK Beiträge u. ä. gezahlt, während die meisten Kosten wie Miete, Versicherungen, etc. natürlich weiterlaufen. Den Einrichtungen werden dagegen durch die verschiedenen Rettungsinstrumente der Bundes- und/oder Landesregierungen häufig eine teilweise oder vollständige Kompensation fehlender Erlöse und Einnahmen zugesagt. Zeitgleich haben Einrichtungen teilweise erhebliche Kosteneinsparungen (reduzierte Lohnkosten, Betriebskosten, wie z.B. Treibstoffkosten, Energiekosten, ...). In vielen Tarifverträgen sind Aufstockungszahlungen durch den Arbeitgeber vorgesehen, auch der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes zur Kurzarbeit sieht dies vor, die AVR bislang jedoch nicht, daher muss dies im Rahmen der Dienstvereinbarung verhandelt werden. Der erste Absatz soll hierbei eine Grundaufstockung sichern, der zweite Absatz soll sichern, dass bei vollständiger Sicherung der Refinanzierung der Einrichtungen auch 100% des Entgeltes gezahlt wird.

9. Zu § 11

Diesen Paragraphen empfehlen wir dringend unverändert zu belassen, die Sicherung der Mitbestimmungsrechte ist zwar rechtlich ohnehin nicht verhandelbar, aber da es bei Streitigkeiten, die diese DV betreffen immer um zeitlich drängende Themen gehen wird, sollte hier direkt Einigkeit bestehen.