

Checkliste: Dienstvereinbarung Kurzarbeit wegen Corona

Grundsätzliches

Die Maßnahmen zum Schutz vor Corona-Infektionen führen auch zur vorübergehenden Schließung von Betrieben oder Betriebsteilen, so bei Tagungshäusern, teilstationären Einrichtungen usw. Soweit für die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine anderweitigen

Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, streben Arbeitgeber Kurzarbeit an.

Kurzarbeit kann nicht einseitig angeordnet werden. Dazu bedarf es einer Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder einer Dienstvereinbarung. Eine zur Kurzarbeit führende Dienstvereinbarung kann jedoch nur wirksam abgeschlossen werden, wenn der jeweils angewendete Tarifvertrag oder die kirchliche Arbeitsrechtsregelung die Betriebspartner (also Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung) zum Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung ermächtigen. Mit einer solchen Dienstvereinbarung greift die Mitarbeitervertretung in die Rechtsstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Deshalb ist hier besondere Vorsicht geboten. Bei Dienstvereinbarungen kommt es nicht nur darauf an, dass sich die Vertragspartner in der Sache einig sind. Es ist auch erforderlich, dass diese Einigung rechtssicher formuliert wird.

Deshalb ist allen Mitarbeitervertretungen anzuraten, gerade eine solche Dienstvereinbarung nicht ohne anwaltliche Beratung abzuschließen. Die nachfolgenden Hinweise können deshalb nur eine erste Orientierung sein. **Für eine rechtliche Beratung wenden Sie sich bitte an die AnwältInnen der Kanzlei**

BAUMANN-CZICHON Rechtsanwälte

Am Hulsberg 8, 28205 Bremen

Fon: 0421 439 33 44 – Fax: 0421 439 33 33 | arbeitsrecht@bremen.de

Bei Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung sind (mindestens) folgende Punkte zu regeln:

Geltungsbereich:

Sachlich: für welche Betriebe oder Betriebsteile

Persönlich: welche Beschäftigte fallen unter die Dienstvereinbarung (unabhängig davon, ob für sie jetzt schon Kurzarbeit angeordnet werden soll)

Regelungen zur Anordnung von Kurzarbeit

- Unter welchen Voraussetzungen kann Kurzarbeit angeordnet werden.
- Wem gegenüber kann Kurzarbeit angeordnet werden.
- Kurzarbeitergeld nach § 98 SGB III erfüllen),
- Klarstellung, dass die Anordnung, Erweiterung, Ausdehnung, Verlängerung, Einschränkung, Unterbrechung oder Aufhebung der Kurzarbeit der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf. *(Derzeit kann niemand eine belastbare Aussage darüber machen, wie lange die Corona-bedingten Einschränkungen dauern. Es macht daher wenig Sinn, die Laufzeit einer Dienstvereinbarung auf einen kurzen Zeitraum zu begrenzen. Die Dienstvereinbarung kann als Rahmen eine längere Laufzeit haben, wenn die Mitarbeitervertretung bei der Anordnung und deren Änderung mitzubestimmen hat.)*
- Es sind Regelungen aufzunehmen über den Vorrang von Freizeitausgleich für Mehrarbeit/Überarbeit und Urlaub vor der Anordnung Kurzarbeit.
- Es ist festzulegen, dass die Kurzarbeit endet, sobald der „erhebliche Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“ (vgl. § 95 Nr. 1 SGB III) vorbei ist.

Zahlung des Kurzarbeitergeldes (KUG)

- Auszahlung erfolgt am üblichen Zahltag

- Klarstellung, dass im Falle der Ablehnung von KUG durch die Agentur für Arbeit der Arbeitgeber den Lohn zahlt, der ohne die Anordnung von Kurzarbeit zu zahlen wäre.
- Regelungen über die Zahlung eines Arbeitgeber-Zuschusses zum KUG. Das KUG beträgt nur 60% des (üblichen) Nettolohns, bei AN mit Kindern 67%.

Kurzarbeitergeld und Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung richtet sich regelmäßig nach der bezogenen Vergütung im laufenden Jahr. Damit Kurzarbeit nicht auch noch zu einer Kürzung der Jahressonderzahlung führt, ist festzulegen, dass die Arbeitnehmer bei der Bemessung der Jahressonderzahlung so zu stellen sind, als ob sie nicht kurzgearbeitet hätten.

Ausschluss von betriebsbedingten Kündigen

Für die Zeit der Kurzarbeit und möglichst auch eine Nachlaufzeit von z.B. 6 Monaten sind betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen.

Festlegung der Arbeitszeit

Soweit nicht Kurzarbeit „Null“ angeordnet wird, ist die verbleibende Arbeitszeit festzulegen. Diese Festlegung unterliegt wie jegliche Festlegung der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung.

Verbot von Mehrarbeit und Fremdvergabe

Es ist festzulegen, dass keine Aufträge an Dritte vergeben werden dürfen, wenn diese Arbeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrgenommen werden können.

Es ist ferner festzulegen, dass in den von Kurzarbeit betroffenen Bereiche weder Mehrarbeit noch Überstunden angeordnet werden dürfen.

Entgeltumwandlung

Die von vielen Arbeitnehmern vereinbarte Entgeltumwandlung z.B. zum Aufbau weiterer Altersversorgung mindert deren Nettolohn. Deshalb ist zu vereinbaren, dass der Arbeitgeber dem Ruhen der Entgeltumwandlung während der Kurzarbeit zustimmt.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

- Die Mitarbeitervertretung ist umfassend über die Kommunikation mit der Agentur für Arbeit zu unterrichten. Anträge und Schriftwechsel sind ihr vorzulegen.
- Die Mitarbeitervertretung ist über behördliche Anordnungen zu unterrichten.
- Die Mitarbeitervertretung ist im Einzelnen über den mit dem Arbeitsausfall verbundenen Entgeltausfall zu unterrichten.
- Wir empfehlen, dass Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung Vereinbarungen darüber treffen, wie sie wechselseitig kurzfristig zu erreichen sind.

Laufzeit und Kündigung

Durch die Dienstvereinbarung kann geregelt werden, wann und unter welchen Voraussetzungen die Dienstvereinbarung ordentlich gekündigt werden kann. Das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung kann gar nicht ausgeschlossen werden.