

## Anlage 1.7.3 zur KAO

# Arbeitsrechtliche Regelung betreffend Kurzarbeit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

### § 1

#### Grund der Kurzarbeit

Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt im Falle von vollständigen und teilweisen Schließungen von Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg aufgrund von Covid-19. Ausgenommen von dieser Arbeitsrechtsregelung sind die Personalverwaltung sowie Zentrale Dienste.

### § 2

#### Dauer und Umfang der Kurzarbeit, betroffener Personenkreis

(1) Aufgrund der Ausbreitung von Covid-19 müssen Einrichtungen bis auf weiteres ganz oder teilweise schließen. Durch Dienstvereinbarung gem. § 36 MVG. Württemberg mit der zuständigen Mitarbeitervertretung kann in diesen Fällen die Einführung von Kurzarbeit vereinbart werden. In der Dienstvereinbarung sind insbesondere Beginn und Dauer der Kurzarbeit sowie der Umfang der Kürzung der Arbeitszeit zu regeln. Dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von mindestens einer Woche liegen. Für den Monat April 2020 gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von drei Kalendertagen anzukündigen ist. Die Kurzarbeit ist längstens auf den Zeitraum der vollständigen oder teilweisen Betriebsschließung beschränkt. Sie endet spätestens mit Ende der Gültigkeit dieser Arbeitsrechtlichen Regelung.

(2) Die Kurzarbeit betrifft alle Personen, die in diesen Einrichtungen oder Einrichtungsteilen tätig sind.

(3) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

1. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Schülerinnen und Schüler und dual Studierende bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
2. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet
3. Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Zeitraum der Kurzarbeit verlängert werden (Anmerkung: vorbehaltlich einer sich ändernden Rechtslage)

4. Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gem. § 2 BEEG fällt
  5. Beschäftigte in Altersteilzeit
  6. Geringfügig Beschäftigte
  7. Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nach § 98 SGB III nicht vorliegen
- (4) Die Kurzarbeit kann bis zur Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit ist diese gleichmäßig unter den Beschäftigten der betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils zu verteilen. Soweit aus dringenden betrieblichen Gründen eine unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit notwendig ist, ist diese mit der Mitarbeitervertretung in der Dienstvereinbarung bzw. einer Anlage zur Dienstvereinbarung zu regeln.
- (5) Die Kurzarbeit kann für die sich aus dem SGB III ergebende maximale Bezugsdauer eingeführt werden.

### **§ 3**

#### **Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit**

- (1) Kann der Betrieb früher als erwartet wieder aufgenommen werden, ist Kurzarbeit mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung im erforderlichen Maße zu reduzieren oder zu beenden. Den betroffenen Mitarbeitenden ist die Reduzierung oder Aufhebung der Kurzarbeit spätestens zehn Kalendertage vorher mitzuteilen.
- (2) Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung.<sup>1</sup>

### **§ 4**

#### **Andere Kompensationsmaßnahmen**

Vor der Einführung von Kurzarbeit sind alle weiteren Kompensationsmöglichkeiten (Abbau von Alturlaub, Arbeitszeitverkürzung, Überstundenkontingenten oder sonstigen Zeitguthaben und Inanspruchnahme von neuem Urlaub in angemessenem Umfang unter Berücksichtigung der Betriebserfordernisse), nach Maßgabe von § 96 SGB III auszuschöpfen.

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Der Änderungsbefehl A Nr. 1 im Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 21. Mai 2021 zur Änderung der KAO – Änderung der Anlage 1.7.3 zur KAO (Abl. 69 S. 439) ist von der Redaktion in diesem Sinne ausgelegt worden.

## § 5

### Zahlung des Kurzarbeitergeldes

Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

## § 6

### Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub

- (1) Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 21 KAO gilt § 24 Absatz 2 KAO entsprechend.
- (2) Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht. Die Jahressonderzahlung wird aus dem Entgelt, das ohne Kurzarbeit zu gewähren wäre, bezahlt.
- (3) Auf Antrag erhalten einzelne Beschäftigte aus sozialen Gründen einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Soziale Gründe liegen insbesondere vor, wenn Beschäftigte (z. B. Alleinerziehende, Beschäftigte, deren Entgelt infolge der Kurzarbeit den in § 8 Absatz 1 SGB IV genannten Betrag unterschreitet) durch die Kurzarbeit in eine existenzgefährdende Notlage geraten würden. Die Mitarbeitervertretung ist in entsprechender Anwendung von § 40 m MVG.Württemberg zu beteiligen.
- (4) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem oder der Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Kurzarbeit Null um ein Zwölftel kürzen. Die Kürzung vermindert sich um die entsprechenden Tage, die notwendig sind, um einen Betriebsurlaub abzudecken. Die Kürzung des Erholungsurlaubs unterbleibt, wenn der oder die Beschäftigte während der Kurzarbeit bei seinem oder ihrem Arbeitgeber stundenweise Arbeit leistet.

## § 7

### Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)

- (1) Diejenigen Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes auf 95 % der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III. Der in Satz 1 genannte Aufstockungsbetrag von 95 % gilt rückwirkend für alle ab dem 20. März 2020 in Kraft getretenen Dienstvereinbarungen zu Kurzarbeit.

- (2) Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltzahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (3) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden zu zahlende Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.
- (4) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### **§ 8**

#### **Anzeigepflicht**

Die Dienststellenleitung bzw. die Mitarbeitervertretung haben den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen, und den Antrag nach § 99 SGB III auf Kurzarbeitergeld unverzüglich zu stellen. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung, die für eine Stellungnahme gemäß § 99 Absatz 1 SGB III erforderlichen Informationen zu geben.

### **§ 9**

#### **Wirksamkeit der Dienstvereinbarungen**

Die Wirksamkeit von auf der Grundlage dieser Regelung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen steht unter dem Vorbehalt eines Bescheides der Bundesagentur für Arbeit nach § 99 Absatz 3 SGB III, dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. Zur Wirksamkeit der Dienstvereinbarungen sind diese ferner der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten.

### **§ 10**

#### **Überstunden/Mehrarbeit**

Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bleibt hiervon unberührt.

### **§ 11**

#### **Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung**

- (1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Beschäftigten ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.
- (2) Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich

vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

**§ 12**

**Inkrafttreten, Geltungsdauer**

Diese Regelung tritt am 20. März 2020 in Kraft.

