

Gemeinsame Erklärung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

Sitzung am 3. April 2020

Kurzarbeit für eigenwirtschaftlich arbeitende kirchliche Einrichtungen soll möglich werden

Die behördlichen Verfügungen zur Eindämmung des Covid-19-Virus schränken auch in zahlreichen kirchlichen und diakonischen Aufgabenfeldern die Arbeit stark ein. Besonders gravierend wirkt sich dies auf die eigenwirtschaftlich arbeitenden Einrichtungen wie z.B. Tagungshäuser und Bildungsstätten aus. Sie können ihre Personalkosten nicht mehr aufbringen, da ihnen aufgrund der Veranstaltungsausfälle die Einnahmen wegbrechen.

In der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (ADK) besteht daher Einigkeit darüber, die bislang fehlende Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit in eigenwirtschaftlich arbeitenden kirchlichen Einrichtungen für die Zeit der Einschränkungen aufgrund der Covid-19 Pandemie zeitnah zu beschließen.

Die Dienstnehmer- und Dienstgebervereiter*innen in der ADK verständigten sich heute darüber, eine Arbeitsrechtsregelung im Gleichklang mit dem für den Kommunalbereich geschlossenen Tarifvertrag „Covid-19“ zu treffen. „Wir beabsichtigen, den Tarifvertrag „Covid-19“ grundsätzlich zu übernehmen und werden zeitnah in der ADK die Verhandlungen aufnehmen, sobald uns das Tarifwerk im Wortlaut vorliegt“, fassen der Sprecher der Dienstnehmerseite, Thomas Müller, und die Sprecherin der Dienstgeberseite, Annekatri Herzog, den Willen der ADK zusammen. Darüber hinaus sind sich die Mitglieder der ADK darüber einig, dass Kurzarbeit entsprechend dem Tarifvertrag für die Kommunen nicht für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in der kirchlichen Verwaltung in Betracht kommt. Die erforderliche Änderung der Dienstvertragsordnung soll, zeitgleich mit dem kommunalen Tarifvertrag Covid-19, rückwirkend zum 1. April 2020 in Kraft treten und am 31. Dezember 2020 enden.

Die konkrete Ausgestaltung der Kurzarbeit erfolgt durch die Anstellungsträger und die örtlichen Mitarbeitervertretungen, die sich darüber im Rahmen einer Dienstvereinbarung verständigen. Fest steht aber schon jetzt: Das von der Bundesagentur für Arbeit gewährte Kurzarbeitergeld wird durch die Anstellungsträger aufgestockt: für die Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 10 auf 95 % des regulären Nettoentgelts, ab Entgeltgruppe 11 auf 90 %. Ansprüche auf Urlaubsentgelt, die Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen werden so berechnet, als würde im bisherigen Umfang weitergearbeitet. Betriebsbedingte Kündigungen sind während der Kurzarbeit und noch für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit ausgeschlossen. „Für uns ist entscheidend, dass das Nettoeinkommen nur in geringem Umfang abgesenkt wird und sich die Einkommensverluste durch Kurzarbeit – gerade für die niedrigeren Entgeltgruppen - in engen Grenzen halten.“, sagt Thomas Müller.

Verbindlich wird der Tarifvertrag „Covid-19“ erst mit Ablauf der Erklärungsfrist der Tarifpartner am 15. April 2020. Spätestens zu diesem Zeitpunkt ist mit dem konkreten Wortlaut der Tarifvereinbarung zu rechnen. Die ADK wird auf dieser Grundlage umgehend eine entsprechende Änderung der Dienstvertragsordnung beschließen. „Unsere Einrichtungen stehen unter enormem Druck. Unser Ziel ist, dass sie noch für den Monat April 2020 Kurzarbeit anmelden können, damit sie die dringend benötigte Erstattung ihrer Personalkosten erhalten“, sagt Annekatri Herzog.