

Presseerklärung:

Kurzarbeit für kirchliche Einrichtungen während der Covid-19 Pandemie wird ermöglicht

Wie erwartet wurde in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (ADK) die bislang fehlende Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit während der Covid-19 Pandemie in Dienststellen im Anwendungsbereich der Dienstvertragsordnung geschaffen. Die Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter*innen in der ADK verständigten sich auf eine Arbeitsrechtsregelung im Gleichklang mit dem kürzlich bereits für den kommunalen Bereich geschlossenen Tarifvertrag „Covid-19“. Dabei orientierte man sich sehr eng am Wortlaut dieses Tarifvertrags.

Die Regelung findet unter anderem für eigenwirtschaftlich arbeitende selbständige und un-selbständige Einrichtungen, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie sonstige Einrichtungen Anwendung. „Zielrichtung der Arbeitsrechtsregelung ist grundsätzlich nicht die Verwaltung und der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes“ fasst Annekatriin Herzog, die Sprecherin der Dienstgeberseite, das Ergebnis der Verhandlungen zusammen. Damit befindet man sich auf einer Linie mit dem Kommunalbereich. Thomas Müller, Sprecher der Arbeitnehmerseite ergänzt: „Es ist uns gemeinsam gelungen, einen Tarifabschluss zu vereinbaren, der den Kolleginnen und Kollegen in dieser schwierigen Zeit viele Sorgen nimmt. Das ist ein Abschluss im Bereich der Kirchen, der Zeichen setzt.“ Die beschlossene Änderung der Dienstvertragsordnung tritt rückwirkend zum 1. April 2020 in Kraft und wird bis zum 31. Dezember 2020 gelten.

Die Arbeitsrechtsregelung regelt im Einzelnen die Voraussetzungen der Einführung der Kurzarbeit, deren Ausgestaltung sowie den Umfang und die Höchstdauer. Das von der Bundesagentur für Arbeit gewährte Kurzarbeitergeld wird für die Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 10 auf 95 % des regulären Nettoentgelts und ab der Entgeltgruppe 11 auf 90 % aufgestockt. 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.

Die konkrete Ausgestaltung der Kurzarbeit erfolgt durch die Anstellungsträger und die örtlichen Mitarbeitervertretungen durch Abschluss einer Dienstvereinbarung. Es wurde vereinbart, dass die jeweiligen Kirchenleitungen im Einvernehmen mit ihren Gesamtausschüssen den Mitarbeitervertretungen eine Musterdienstvereinbarung zur Verwendung für die örtlichen Mitarbeitervertretungen empfehlen.