

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2008-05-05
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiter - Durchwahl
Herr Sommer – 280
E-Mail: Martin.Sommer@elk-wue.de

AZ 25.00 zu Nr. 770/6.2

An die
Evang. Pfarrämter, die gewählten Vorsitzenden
der Kirchengemeinderäte und der
Kirchenbezirkssynoden
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen, großen Kirchenpflegen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

(Nr. 10/2008)
Bitte weiterleiten

Kurzarbeit im kirchlichen Dienst

Auf Grund beispielsweise der Durchführung von Baumaßnahmen in kirchlichen Dienststellen kommt es immer wieder zu Anfragen an den Oberkirchenrat, ob und unter welchen Voraussetzungen die Einführung von Kurzarbeit im kirchlichen Dienst in Verbindung mit einem Antrag an die Agentur für Arbeit auf Kurzarbeitergeld möglich ist.

Da die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) keine Regelungen darüber enthält, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten Kurzarbeit vereinbart werden kann, **bedarf die Einführung von Kurzarbeit immer eines Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG).**

Ein solcher Antrag muss nach den Bestimmungen des ARRG über den Oberkirchenrat in die Arbeitsrechtliche Kommission eingebracht werden. Der Antrag muss rechtzeitig gestellt werden (zwischen dem Antrag auf Kurzarbeit an die Arbeitsrechtliche Kommission und dem Beginn der Kurzarbeit muss ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegen).

Beschließt die Arbeitsrechtliche Kommission, dass die Einführung von Kurzarbeit in dem betreffenden Fall möglich ist und bewilligt die Agentur für Arbeit die entsprechenden Leistungen (Kurzarbeitergeld), kann die Maßnahme durchgeführt werden.

Da die Einführung von Kurzarbeit trotz der Zahlung von Kurzarbeitergeld immer zu finanziellen Einbußen der Beschäftigten führt, ist vorrangig zu prüfen, ob die Situation durch andere Maßnahmen (Abbau von Überstunden, Urlaub etc.) überbrückt werden kann. Insbesondere bei planbaren Ausfällen (Baumaßnahmen etc.) ist dies bei rechtzeitiger Planung in vielen Fällen möglich, wodurch die Beantragung von Kurzarbeit in der Regel vermieden werden kann.

Mit diesem Rundschreiben gibt der Oberkirchenrat nach Beratung mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung folgende Hinweise:

Damit ein Antrag an die Arbeitsrechtliche Kommission auf vorübergehende Reduzierung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigten der gesamten Einrichtung bzw. Dienststelle oder von Teilen davon (Einführung von Kurzarbeit) Erfolg versprechend sein kann, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muss sich um einen **vorübergehenden** unvermeidbaren Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen oder auf Grund eines unabwendbaren Ereignisses in der jeweiligen Dienststelle oder Einrichtung handeln.
2. Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit und damit auch für einen entsprechenden Antrag auf Einführung von Kurzarbeit an die Arbeitsrechtliche Kommission ist, dass mindestens ein Drittel der in der Einrichtung bzw. Dienststelle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Kurzarbeit betroffen sind und der Vergütungsausfall jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgeltes beträgt.
3. Kurzarbeit ist nicht zulässig für Auszubildende sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gemäß § 172 Abs. 1 und 2 SGB III nicht vorliegen. Nach § 172 SGB III sind die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt, wenn
 - a) der Arbeitnehmer nach Beginn der Kurzarbeit eine **versicherungspflichtige Beschäftigung** fortsetzt oder aus zwingenden Gründen bzw. im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
 - b) das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
 - c) der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

Kein Bezug von Kurzarbeitergeld ist demnach möglich, wenn keine Versicherungspflicht besteht, also insbesondere z. B. bei geringfügig Beschäftigten i. S. d. § 8 SGB IV. Entsprechende Beschäftigte sind daher bei dem Antrag an die Arbeitsrechtliche Kommission auf vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit auszunehmen.

Ausgeschlossen sind ferner Arbeitnehmer während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird sowie während des Bezugs von Krankengeld.

4. Neben den oben genannten Voraussetzungen bedarf ein Antrag auf Kurzarbeit an die Arbeitsrechtliche Kommission der folgenden Angaben:
- Angabe des von der Kurzarbeit betroffenen Personenkreises sowie des Umfangs der beabsichtigten Reduzierung der Arbeitszeit,
 - Beginn und Dauer der Kurzarbeit,
 - Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) einschließlich der Grundsätze einer eventuellen Dienstplangestaltung,
 - Verbindliche Erklärung des Arbeitgebers und Nachweis darüber, dass alle weiteren Kompensationsmöglichkeiten (Abbau von Alturlaub, Arbeitszeitverkürzungstagen, Überstundenkontingente oder sonstigen Zeitguthaben unter Berücksichtigung des § 170 Abs. 4 Satz 3 SGB III und die Inanspruchnahme von neuem Urlaub in angemessenem Umfang unter Berücksichtigung der Betriebserfordernisse) bereits ausgeschöpft wurden,
 - Bewilligungsbescheid der zuständigen Agentur für Arbeit dass der Antrag nach § 325 Abs. 3 SGB III auf Kurzarbeitergeld genehmigt wird. In Ausnahmefällen kann die Arbeitsrechtliche Kommission von der Vorlage des Bewilligungsbescheides absehen.
5. Dem Antrag auf Kurzarbeit an die Arbeitsrechtliche Kommission ist eine Stellungnahme der Mitarbeitervertretung beizufügen. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Einführung der Kurzarbeit unverzüglich und umfassend unterrichtet wurde. Sie ist verpflichtet, ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von zwei Wochen gegenüber dem Dienstgeber abzugeben.

Hartmann
Oberkirchenrat