

Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit bei der EKBO wegen der COVID-19-Pandemie (TV COVID-19 EKBO)

Vom 23. Juni 2020

(KABl. S. 203)

1Zwischen

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverbände Berlin und Brandenburg, der Gewerkschaft Kirche und Diakonie, Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,

der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch den Bundesvorstand,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

2Die durch das Corona-Virus (SARS-CoV-2/COVID-19) verursachte Pandemie betrifft neben der Gesundheit der Menschen auch deren wirtschaftliche Zukunft. 3Durch fehlende Einnahmen aufgrund der Corona-Krise geraten auch einige kirchliche Einrichtungen in schwierige finanzielle Verhältnisse. 4Das trifft insbesondere solche Rechtsträger, die keine wesentliche Unterstützung aus den Mitteln der Kirchensteuer erhalten und/oder nicht von der öffentlichen Hand refinanziert werden.

5Um im Anschluss an die Corona-Krise möglichst schnell wieder auf den dann erforderlichen Personalbedarf reagieren zu können, die finanzielle Existenz der Beschäftigten in der Krise zu sichern, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel eingesetzt werden. 6Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung der Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit treffen die Tarifvertragsparteien die nachfolgenden Regelungen.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der unter den Geltungsbereich des TV-EKBO fällt.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind

- Mitarbeiter in Kitas und Schulen,
- Mitarbeiter im Religionsunterricht,
- Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,
- schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, sowie sonstige Mitarbeiter, die Elternzeit beantragt haben, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
- ganz oder teilweise freigestellte Mitglieder von Mitarbeitervertretungen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 2 1. und 2. Spiegelstrich:

Im Falle unvorhersehbarer pandemiebedingter Entwicklungen für den Bereich der Schulen, der Kitas oder des Religionsunterrichts, welche die wirtschaftliche Existenz der betroffenen Dienststellen oder Einrichtungen ganz oder in erheblichen Teilen dauerhaft gefährden, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich in Verhandlungen über die Änderung von § 1 Absatz 2 1. und 2. Spiegelstrich dieses Tarifvertrages treten.

§ 2

Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit

- (1) ¹Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet werden. ²Die Anordnung der Kurzarbeit bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretungen des Antragsverfahrens nach § 99 SGB III.
- (2) ¹Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung stellen ein Einvernehmen über die Einführung von Kurzarbeit und deren nähere Ausgestaltung her. ²Die Regelungen dieses Tarifvertrages sind abschließend und stehen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zu Ungunsten der Mitarbeiter nicht offen. ³Das Mitbestimmungsrecht beim Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie der Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen bleibt unberührt.
- (3) ¹Die Einführung von Kurzarbeit ist den betroffenen Mitarbeitern mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. ²Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. ³Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor

Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

§ 3

Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit

(1) Die Kurzarbeit kann in Dienststellen sowie organisatorisch selbstständigen Teilen derselben eingeführt werden, nicht jedoch für einzelne Mitarbeiter, soweit der organisatorisch selbstständige Teil mehr als einen Mitarbeiter umfasst.

(2) ¹Die Kurzarbeit kann für die Dauer von bis sechs Monaten eingeführt werden. ²Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

§ 4

Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Der Arbeitgeber stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. ²Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung wird vom Arbeitgeber im Abstand von höchstens zwei Wochen über die Entwicklung der Lage informiert. ²Zur Vorbereitung sind der Mitarbeitervertretung frühzeitig die erforderlichen Unterlagen in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. ³Insbesondere ist der Mitarbeitervertretung darzulegen, weshalb Kurzarbeit in welchen Bereichen eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll und weshalb welche Beschäftigte in welchen Bereichen in welcher Weise davon betroffen sind und betroffen sein werden.

§ 5

Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

(1) ¹Die Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf 100 Prozent des durchschnittlichen Nettomonatsentgelts, das sie in den drei Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. ²Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. ³Vor Beginn der Kurzarbeit eingetretene Verkürzungen oder Erhöhungen der Arbeitszeit werden so berücksichtigt als ob die Änderung schon für die drei Referenzmonate gegolten hätte.

„Das Nettomonatsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte monatliche arbeitslosenversicherungspflichtige Entgelt. „Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt. „Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. „Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. „Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich; liegt der Bemessungsmonat vor dem 1. Januar 2020, sind seitdem erfolgte allgemeine Tarifierhöhungen beim Nettomonatsentgelt zu berücksichtigen.

(2) „Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt und Jahressonderzahlung sowie vermögenswirksame Leistungen. „Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(3) Bei der Entgeltabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.

(4) „Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. „Die Jahressonderzahlung für das Jahr 2020 wird so berechnet als ob keine Kurzarbeit angeordnet gewesen wäre.

§ 6

Sonstige Sachbezüge und Zuschüsse

Sonstige regelmäßige monatliche Sachbezüge und Zuschüsse werden unverändert gewährt.

§ 7

Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages

(1) „Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der tariflich geregelten monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. „Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

(2) Lehnt die Agentur für Arbeit den Antrag auf Zahlung von Kurzarbeitergeld ab, so findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 8

Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung

Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Mitar-

beiter ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden oder befanden.

§ 9

Überstunden/Mehrarbeit

Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden.

§ 10

Urlaub/Arbeitszeitkonten

(1) ¹Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. ²Der Mitarbeiter ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. ³Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. ⁴Für die Dauer des Urlaubs werden die Mitarbeiter von der Kurzarbeit ausgenommen.

(2) ¹Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. ²Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens nach Satz 1 kann von dem Mitarbeiter nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1 SGB III) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
2. ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 SGB IV genannten Zwecke bestimmt ist,
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
4. den Umfang von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

³Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.

§ 11

Veränderung der Kurzarbeit

¹Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung einzubeziehen. ²Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden. ³Bei Ausweitung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung einzubeziehen. ⁴Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

§ 12

Inkrafttreten, Geltungsdauer

- (1) Der Tarifvertrag tritt am 1. September 2020 in Kraft und am 30. Juni 2021 außer Kraft.
- (2) Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.