

Dienstvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit in Kindertageseinrichtungen, den projektbezogenen Angeboten in der offenen Jugendarbeit sowie der Diakoniestation

In Wahrnehmung der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst in der Kirche schließen

die Dienststellenleitung der Evangelischen Kirche in Heidelberg

vertreten durch

Dekan und Vorsitzender des Stadtkirchenrates Dr. Christof Ellsiepen und die Geschäftsführerin Olga Schorr

und

die Mitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche in Heidelberg

gemäß der Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/1998 über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-Kurza) in Verbindung mit §§ 36, 40 lit. d Mitarbeitervertretungsgesetz in der Bekanntmachung der Neufassung vom 8. Dezember 2004 (GVBl. 2005 Nr. 1a) folgende Dienstvereinbarung:

Präambel

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitung und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Diese bewährt sich in Zeiten der Herausforderung, in denen Tatkraft, Kreativität und Flexibilität von allen Beteiligten gefordert ist. In diesem Sinne wird diese Dienstvereinbarung geschlossen.

Das primäre Ziel dieser Dienstvereinbarung ist dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und den betrieblichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Die vorliegende Dienstvereinbarung erweitert und ersetzt die Dienstvereinbarung über die Kurzarbeit in Kindertageseinrichtungen und projektbezogenen Angeboten in der offenen Jugendarbeit.

§ 1

(1) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung stellen übereinstimmend fest, dass auf Grund einer Schließung der Kindertageseinrichtungen aufgrund behördlichen Verbots seit 17.03.2020 ein erheblicher Arbeitsausfall entstanden ist, welcher noch andauert. Gleiches gilt für projektbezogene Angebote der offenen Jugendarbeit, die aktuell nicht durchgeführt werden können.

(2) Sie gehen davon aus, dass sowohl der Betrieb der Kindertageseinrichtungen als auch die projektbezogenen Angebote der offenen Jugendarbeit im Laufe der nächsten Monate wieder im üblichen Rahmen aufgenommen werden können.

(3) Sie stellen fest, dass aufgrund des Coronavirus und der damit verbundenen Sorge der Angehörigen, zahlreiche Pflegeverträge in der Diakoniestation ruhen.

§ 2

(1) Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird für die von dieser Dienstvereinbarung erfassten Beschäftigten um 100 % reduziert, eine geringere Reduzierung ist möglich. Abweichend hiervon soll die wöchentliche Arbeitszeit in der Diakoniestation auf 80% reduziert werden. Beschäftigte, die von der Kurzarbeit nicht erfasst werden, sind unter Abs. 3 erfasst.

(2) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD (§ 6 Abs. 3 Satz 1, § 26, § 27 und § 29 TVöD) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. § 24 Absatz 2 TVöD gilt entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen der Arbeitsvertragsgrundlage, insbesondere für die Jahressonderzahlung, bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht (§ 4 AR-KurZA)

(3) Ausgenommen von der Reduzierung der Arbeitszeit sind

- Auszubildende, wenn durch die Reduzierung der Arbeitszeit das Erreichen ihres Ausbildungszieles gefährdet würde.
- 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 i.V.m. § 2b BEEG fallen wird.
- Beschäftigte in Altersteilzeit
- Beschäftigte in Leitungsfunktionen
- Beschäftigte, die im Rahmen der Notversorgung in den Kindertageseinrichtungen tätig sind.
 - Beschäftigte in der Notversorgung werden in Abstimmung zwischen Leitung, Erzieher*in und Evangelischer Kirchenverwaltung festgelegt.
 - Sollte hierbei keine Einigung erzielt werden, ist die MAV zu beteiligen.
- Im Bereich der Diakoniestation erfolgt eine Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich für alle Mitarbeitenden.
 - Es besteht die Möglichkeit, einzelne Mitarbeitende von der Reduzierung der Arbeitszeit auszunehmen. Diese werden in Abstimmung zwischen Pflegedienstleitung, Mitarbeitenden und der Geschäftsführung des Diakonischen Werkes festgelegt.
 - Sollte hierbei keine Einigung erzielt werden, ist die MAV zu beteiligen.
- Geringfügig Beschäftigte

(4) Die Arbeitszeit verteilt sich wie folgt:

- Beschäftigte in Kurzarbeit:
 - es erfolgt keine Arbeitsleistung
- Beschäftigte in Leitungsfunktionen.
 - Hier gilt die übliche Regelung der Arbeitszeit
- Beschäftigte in der Notversorgung:
 - der Einsatz und die Arbeitszeit wird in Abstimmung zwischen Leitung, Erzieher*in sowie im Benehmen mit der Abteilung Kindertageseinrichtungen in der Evangelischen Kirchenverwaltung festgelegt.
 - Sollte hierbei keine Einigung erzielt werden, ist die MAV zu beteiligen.

(5) Abweichend von Absatz 4 verteilt sich die Arbeitszeit in der Diakoniestation wie folgt:

- Beschäftigte in Kurzarbeit:
 - es erfolgt grundsätzlich eine Arbeitsleistung im Umfang von 80% des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfangs.
 - Eine geringere Arbeitsleistung kann in begründeten Fällen vereinbart werden.
 - Sollte hierbei keine Einigung erzielt werden, ist die MAV zu beteiligen.

(6) Die von der Einführung der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden werden mindestens eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit in geeigneter Form über die geplante Einführung der Kurzarbeit unterrichtet.

§ 3

(1) Das Kurzarbeitergeld incl. Aufstockungsleistung nach § 4 wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

(2) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind sich einig, dass sie, falls spätestens eine Woche vor Ablauf der Kurzarbeit nach § 2 i.V.m. § 6 keine erhebliche Verbesserung der Belegung eingetreten sein sollte, über eine Fortführung der Kurzarbeit eine Anschlussvereinbarung treffen.

§ 4 Aufstockung – Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

(1) Diejenigen Beschäftigten, 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.

(2) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(3) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

(4) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die durch das Kurzarbeitergeld in eine Notsituation kommen, wird der Arbeitgeber eine individuelle Lösung finden.

§ 5 Abbau von Mehrarbeit / Überstunden

(1) Vor Kurzarbeit sind bestehende Mehrarbeitsstunden abzubauen.

(2) Dies gilt nicht für Mehrarbeitsstunden, die im Rahmen der Vereinbarungen zur Schließtageregelung der Kindertageseinrichtungen für das Jahr 2020 aufgebaut wurden. Wenn die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch diese Regelung verhindert werden sollte, müssen auch diese Mehrarbeitsstunden abgebaut werden.

(3) Dies gilt nicht für Mehrarbeitsstunden, die länger als ein Jahr unverändert bestanden haben.

§ 6 Beginn und Ende der Kurzarbeit

(1) Die Kurzarbeit beginnt mit dem frühestmöglichen Datum, bei dem alle Fristen eingehalten werden und endet mit der Wiederaufnahme des normalen Betriebes der Kindertageseinrichtungen nach Aufhebung des behördlichen Öffnungsverbotes sowie der Wiederaufnahme der projektbezogenen Angebote in der offenen Jugendarbeit. In der Diakoniestation endet die Kurzarbeit, wenn durch Wiederaufnahme von Klienten sowie Neuaufnahmen ein normaler Regelbetrieb wieder absehbar ist.

(2) Sollten sich während des Laufs der Dienstvereinbarung grundlegende Änderungen ergeben, die wesentlichen Einfluss auf diese Dienstvereinbarung haben, verpflichten sich die Parteien unverzüglich Gespräch aufzunehmen.

(3) Die Dienststellenleitung zeigt die Kurzarbeit der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften an und stellt den Antrag auf Kurzarbeitergeld nach dem SGB III.

Die Mitarbeitervertretung gibt unverzüglich die nach dem SGB III erforderliche Stellungnahme gegenüber der Agentur für Arbeit ab.

Sollte es zu Gesprächen mit der Agentur für Arbeit kommen, nimmt die Mitarbeitervertretung mit zwei ihrer Mitglieder an den Gesprächen teil.

Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen.

Die Evangelische Kirchenverwaltung und die Mitarbeitervertretung beraten regelmäßig (i.d. Regel wöchentlich) über die Entwicklung.

§ 7

Sollte die Agentur für Arbeit – gleich aus welchem Grund – die Zahlungen von Kurzarbeitergeld ablehnen, wird den von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten während der Kurzarbeit die volle Vergütung gezahlt.

§ 8

Die von dieser Dienstvereinbarung betroffenen Beschäftigten werden durch ein gemeinsames Anschreiben von Evangelischer Kirchenverwaltung und Mitarbeitervertretung über die Inhalte der Dienstvereinbarung informiert.

§ 9

(1) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom 01.04.2020 bis zur Aufhebung des behördlichen Öffnungsverbots der Kindertageseinrichtungen bzw. der Wiederaufnahme der projektbezogenen Angebote in der offenen Jugendarbeit. Sollte zu diesem Zeitpunkt in der Diakoniestation noch kein Regelbetrieb absehbar sein und damit weiterhin Kurzarbeit erforderlich sein, läuft die Dienstvereinbarung für die Diakoniestation weiter – längstens bis zum 31.12.2020

(2) Sie entfaltet keine Nachwirkung.

§ 10

Sollte eine oder mehrere Regelungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder sollte die Dienstvereinbarung Regelungslücken enthalten, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen oder fehlenden Bestimmungen treten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen.

Heidelberg, den 29.5.20

Dr. Christof Ellsiepen
Dekan und Vorsitzender des Stadtkirchenrates

Olga Schorr
Geschäftsführung der Ev. Kirchenverwaltung

Martin Heß
Geschäftsführung des Diakonischen Werkes

Peter Wallenwein
Vorsitzender der Mitarbeitervertretung

Susanne Schmidt
Stellv. Vorsitzende der Mitarbeitervertretung