

DiAG-MAV-A Kapellenstr. 4/I 80333 München

DIÖZESANE  
ARBEITSGEMEINSCHAFT DER  
MITARBEITERVERTRETUNGEN

TEL 089 / 2137-1746  
FAX 089 / 2137-1758  
DIAG-MAV-A@EOMUC.DE

WWW.DIAG-MAV-A-MUENCHEN.DE

An die  
Mitarbeitervertretungen  
im Bereich der verfassten Kirche  
in der Erzdiözese München und Freising

VORSTAND:  
CHARLOTTE HERMANN  
RICHARD MITTERMAIER  
SOPHIE BRAND  
FRANZ DIRNBERGER  
BARBARA HEIDER  
MARIO OEHME  
SEBASTIAN PÖTSCH

25. MAI 2020

**Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zum 01.04.2020 –  
Aktualisierung wegen der Neuregelung im ABD zur Kurzarbeit rückwirkend ab  
01.04.2020**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

angesichts der Corona-Pandemie häufen sich die Fragen und Probleme in einzelnen Einrichtungen. Die Arbeitsfähigkeit vieler MAVen war durch die zahlreichen MAV-Mitglieder, die im Homeoffice arbeiten, in Frage gestellt. Außerdem gibt es in ersten Einrichtungen Überlegungen zur Einführung von Kurzarbeit. Mit diesem Newsletter möchten wir Sie über die Novellierung der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung, schwerpunktmäßig im Zusammenhang mit der Einführung von Kurzarbeit, informieren.

Die Novellierung der Diözesanen MAVO fand auf Initiative des VDD (Verband der Diözesen Deutschlands) gegenüber allen 27 deutschen (Erz-)Bistümern statt. Der erste Entwurfstext kam in den Diözesen am 25. März 2020 an, am 31. März sollte die MAVO in allen Diözesen möglichst gleichlautend und gleichzeitig geändert und zum 01.04.2020 (befristet auf 2 Jahre bis zum 31.03.2022) in Kraft gesetzt werden. Eine koordinierte Beteiligung oder auch nur Anhörung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und vor Ort der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen war in dieser Zeitschiene natürlich schwierig.

Wir als DiAG-MAV haben den Bundes-Text von der Erzdiözese am 26. März erhalten, dazu Stellung genommen und unsere Stellungnahme und die geplante Novellierung in einer Telefonkonferenz mit dem Generalvikar, der Amtschefin, dem Beauftragten für besondere Aufgaben und den beiden DiAG-Vorsitzenden diskutiert. Viele unsere Einwendungen zu den konkreten Formulierungen, zum Zusammenhang der geänderten Paragraphen mit der restlichen MAVO, zu Fehlstellen im Novellierungstext (z.B. in den Absätzen 2 und 5 des § 38 MAVO) konnten in der Erzdiözese gut nachvollzogen werden. Im Sinne der Einheitlichkeit der Gesetzgebung auf Bundesebene und der kurzfristigen Zeitschiene wollte man aber nicht noch weiter in den vorgelegten Text eingreifen als das dann letzten Endes vereinbart wurde. Dass die Formulierungen, die Zusammenhänge und die Fehlstellen nach dieser ersten Novellierung sowohl in der Erzdiözese als auch bundesweit noch einmal angeschaut werden und der Gesetzestext nach mehr Zeit zur Diskussion und auch zur überdiözesanen Absprache dann noch einmal novelliert werden würde, wurde uns zugesagt.

Um klar zu machen, dass es sich beim jetzigen Gesetzestext um ein Provisorium handelt, wurde dieser in der Erzdiözese München und Freising auch nur für ein Jahr bis zum 31.03.2021 in Kraft gesetzt.

## 1. Kurzfristige Änderung der MAVO

Die bestehende MAVO wurde lt. Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums München und Freising Nr. 8 vom 30.04.2020 (bereits veröffentlicht im Arbeo, dem Intranet der Erzdiözese) zum 01.04.2020 in folgender Weise ergänzt:

**1) § 14 Abs. 4 wird wie folgt geändert:**

In § 14 Abs. 4 werden nach Satz 3 folgende Sätze 4 und 5 angefügt:

„Kann die Sitzung der Mitarbeitervertretung wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht durch die körperliche Anwesenheit eines oder mehrerer Mitglieder durchgeführt werden, kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an der Sitzung auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Im Hinblick auf die Beschlussfähigkeit gelten die an der virtuellen Sitzung teilnehmenden Mitglieder als anwesend im Sinne des Abs. 5 Satz 1.“

**2) § 36 Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In § 36 Abs. 1 wird nach Nummer 1 eine neue Nummer 1a. mit folgendem Inhalt eingefügt:

„1a. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

**3) § 37 Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In § 37 Abs. 1 wird nach Nummer 1 eine neue Nummer 1a. mit folgendem Inhalt eingefügt:

„1a. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

**4) § 38 Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In § 38 Abs. 1 wird nach Nummer 2 eine neue Nummer 2a. mit folgendem Inhalt eingefügt:

„2a. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

**5) § 45 Abs. 1 wird wie folgt geändert:**

In § 45 Abs. 1 wird nach Nummer 1 eine neue Nummer 1a. mit folgendem Inhalt eingefügt:

„1a. bei Streitigkeiten über vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III),“

Dieses Änderungsgesetz tritt mit Wirkung zum 1. April 2020 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.

## 2. Erläuterung zu 1. MAV-Sitzung mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien

Bisher mussten die MAV-Mitglieder bei den MAV-Sitzungen persönlich anwesend sein. Angesichts der Tatsache, dass während der Zeit der Corona-Pandemie Einrichtungen geschlossen bleiben oder MitarbeiterInnen im Homeoffice arbeiten, gibt es jetzt die Möglichkeit, in einer solchen Ausnahmesituation z.B. eine Telefon- oder Videokonferenz durchzuführen und wirksame Beschlüsse zu fassen. Wie in einer ordentlichen Sitzung sind die Beschlüsse einer MAV, die so zu Stande kommen, zu protokollieren. Ebenfalls muss mit einer Tagesordnung zur Sitzung eingeladen werden, bei Verhinderung sind Ersatzmitglieder einzuladen und die Beschlussfähigkeit muss zu jedem Zeitpunkt der Sitzung gewährleistet sein.

Die Möglichkeit, in einer Geschäftsordnung zu regeln, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren durchgeführt werden können, bleibt bestehen.



Die Möglichkeit der Telefon- oder Videokonferenz ist für den Ausnahmefall geschaffen. Für die Zeit nach der Corona-Pandemie gilt: Auch wenn der Arbeitsalltag und der Druck der Vorgesetzten hoch ist, muss genügend Zeit sein, dass alle MAV-Mitglieder an Sitzungen der MAV persönlich teilnehmen können.

## 3. Wie machen wir MAV-Sitzungen mit moderner Kommunikationstechnologie?

Der Dienstgeber ist für die technische Ausstattung der MAV zuständig. Nur wenn für den derzeitigen Ausnahmefall in der Pandemie die Nutzung von privaten (mobilen) Endgeräten für die dienstliche Nutzung im HomeOffice gestattet ist, sind diese Geräte auch für die Tätigkeit in der MAV nutzbar.

Aufgabe des Dienstgebers ist es auch, hier sowohl für Telefonkonferenzen als auch für Videokonferenzen die technischen Möglichkeiten zu schaffen.

Bevor Sie hier Fakten schaffen, fragen Sie besser bei der DiAG-MAV-A oder der Rechtsstelle der KAB nach den gesetzlichen und datenschutzrechtlichen Hintergründen.

Aktuell ist in der Erzdiözese München und Freising geplant, Telefonkonferenzen und Videokonferenzen über Rainbow zu ermöglichen. Das Tool finden Sie hier: <https://www.openrainbow.com/de-de>

Dieses Tool befindet sich derzeit im Test und ist für die Verwendung auf dienstlichen Geräten derzeit noch nicht freigegeben. Dies wird aber zeitnah erfolgen.

Solange die Testphase für dienstliche Geräte noch anhält und die dienstlichen Endgeräte noch nicht entsprechend ausgestattet sind, empfiehlt der betriebliche Datenschutzbeauftragte des Erzbischöflichen Ordinariates, Dominikus Zettl, die Verwendung des Tools von Ihren privaten Endgeräten aus.

Sie können sich mit Ihrer privaten Mail registrieren und das Tool in der nächsten Zeit über diese Geräte nutzen. Sobald das Tool für die Nutzung auf allen dienstlichen Endgeräten freigegeben ist, können Sie den Account mit Ihrer privaten Mail-Adresse

wieder löschen und den Account mit Ihrer dienstlichen Adresse aktivieren. Alle eomuc.de- und ebmuc.de-Adressen sind bereits im System hinterlegt, aktiviert ist aber derzeit nur der für die Testphase freigegebene Pool an Nutzern.

Mit diesem System sind sowohl Telefonkonferenzen als auch Videokonferenzen möglich. Die Nutzung von Handy, Laptop, PC aus ist möglich.

Sowohl bei Telefon- als auch bei Videokonferenzen sind der Datenschutz und der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit zu beachten. Alle häuslichen Geräte, die aufnehmen können, wie Alexa, Cortana ... sind vor der Sitzung auszuschalten. Sie sollten im Protokoll der Sitzung jeweils festhalten, wer per Telefon oder Video teilnimmt und jeden der Teilnehmenden vor Beginn der Sitzung versichern lassen, dass er/sie allein ist, niemand anders hören oder sehen kann, was in der Sitzung geäußert wird und niemand die Sitzung mitschneidet.

#### **4. Erläuterungen zu 2. „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ durch Zustimmung der MAV**

Die MAVO wurde in § 36 Abs. 1 Ziffer 1a dahingehend ergänzt, dass der Dienstgeber bei einer „vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere der Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ die Zustimmung der MAV benötigt. Diese Formulierung (auch in den folgenden Änderungen) bedeutet trotz der missverständlichen Formulierung nur die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III. Andere Verkürzungen oder Verlängerungen der einrichtungsüblichen Arbeitszeit sind weiterhin nicht durch Dienstgeber und MAV regelbar, sondern werden allein in Arbeitsvertragsregelungen festgelegt.

Nach bisheriger Rechtsauffassung ist der Dienstgeber nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit im Wege des Direktionsrechtes berechtigt. Vielmehr bedarf er hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage. Erforderlich ist eine Regelung im Individualarbeitsvertrag, im ABD oder in einer Dienstvereinbarung.

Erfolgt die Senkung der Arbeitszeit einseitig aufgrund des Fehlens einer Rechtsgrundlage, steht dem Mitarbeitenden Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB zu.

Im ABD ist nun in § 7 a ABD Teil A, 1. Abschnitt I geregelt, dass die Arbeitszeit nur im Wege einer Dienstvereinbarung verkürzt werden darf, soweit in der Einrichtung eine MAV vorhanden ist.

Insofern wäre also der Antrag eines Dienstgebers auf Arbeitszeitreduzierung unter Berufung auf MAVO § 36 Abs. 1 Ziffer 1a von der MAV abzulehnen, mit der Begründung, dass es für die Absenkung der Arbeitszeit durch den Dienstgeber an der arbeitsrechtlichen Grundlage fehlt und hierfür der Abschluss einer Dienstvereinbarung erforderlich ist.

Gleichzeitig könnte die MAV den Dienstgeber darauf hinweisen, dass sie bereit ist, mit dem Dienstgeber über eine entsprechende Dienstvereinbarung zu verhandeln.

Die Möglichkeit mit einzelnen oder allen MitarbeiterInnen arbeitsvertraglich die befristete Absenkung der Arbeitszeit zu vereinbaren, besteht nur in Einrichtungen ohne MAV. Wenn eine MAV besteht, dann ist immer der Abschluss einer Dienstvereinbarung notwendig.

## **5. Erläuterungen zu 3. „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ durch Antrag der MAV**

Die MAVO wurde in § 37 Abs. 1 Ziffer 1a dahingehend ergänzt, dass die MAV einen Antrag zur „vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere der Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ beim Dienstgeber stellen kann. Diese Regelung ist der Rechtssystematik der MAVO geschuldet. Sollte der Dienstgeber in der aktuellen Situation zu anderen Mitteln wie betriebsbedingten Kündigungen greifen, kann die MAV einen Antrag auf Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III stellen. Wie oben gilt hier die Erläuterung, dass es für die Einführung der Kurzarbeit einer rechtlichen Grundlage bedarf. Die MAV sollte beim Dienstgeber die Einführung von Kurzarbeit also gleich mit dem Hinweis beantragen, dass sie bereit ist, mit dem Dienstgeber über eine entsprechende Dienstvereinbarung zu verhandeln.

## **6. Erläuterungen zu 4. „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“ durch Abschluss einer Dienstvereinbarung**

Durch die Ergänzungen des § 38 Abs.1 Ziffer 1a der MAVO ist nun geregelt, dass auch im Bereich des ABD über eine Dienstvereinbarung die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit möglich ist.

Bei der Formulierung „einrichtungsüblich“ sind alle Arbeitszeiten gemeint, die die Mitarbeitenden, ein Teil von ihnen oder auch ein einzelner Mitarbeiter jeweils vertraglich zu erbringen haben.

Mit der Neuregelung des § 7 a ABD Teil A,1. Abschnitt I hat die Regelung des § 38 Abs. 1 Ziffer 1a für den verfassten Bereich allerdings ihre Bedeutung verloren. Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit ist im verfassten Bereich jetzt § 38 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 7 a ABD Teil A,1. Abschnitt I.

Voraussetzung bei dem Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass sich MAV und Dienstgeber über den Inhalt verständigen. Weder der Dienstgeber noch die MAV kann den Abschluss einer Dienstvereinbarung - ohne Gang vor die Einigungsstelle - erzwingen.

Grundsätzlich hat jede MitarbeiterIn einen Anspruch darauf, für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beschäftigt und bezahlt zu werden. Die Neuregelung des ABD ermöglicht, dass die vertraglich vereinbarte „einrichtungsübliche“ Arbeitszeit nur in Verbindung mit einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Ziffer 1 mit der MAV zu „Kurzarbeit“ vorübergehend verändert werden darf.

## 7. Erläuterungen zu 5. „in Streitigkeiten über vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“

### Gang vor die Einigungsstelle

Durch die Ergänzung des § 45 Abs. 1 Ziffer 1a der MAVO ist neu geregelt, dass der Dienstgeber vor die Einigungsstelle gehen kann, wenn die MAV seinem Antrag auf Einführung von Kurzarbeit nicht entspricht. Das gilt ebenfalls (nach § 45 Abs. 3 Nr. 2 MAVO), wenn der Dienstgeber einen Antrag der MAV ablehnt.

Wenn Dienstgeber und MAV sich auch vor der Einigungsstelle nicht einigen können, erfolgt am Ende ein bindender Spruch der Einigungsstelle.

Diese Ergänzung in § 45 MAVO hat durch die Änderung des ABD - § 7 a ABD Teil A, 1. Abschnitt I – einen anderen Hintergrund bekommen und bezieht sich jetzt rein auf Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO,



**Verfahrensablauf nach MAVO § 38 Absatz 1 Ziffer 1 i. V. m. § 7 a ABD Teil A, 1. Abschnitt I am Beispiel einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit**

1. Der Dienstgeber tritt mit seinem Ansinnen an die MAV heran, eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit abschließen zu wollen. Möglicherweise legt er bereits den Entwurf einer Dienstvereinbarung vor. Es ist auch denkbar, dass die MAV das Anliegen einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit an den Dienstgeber heranträgt, z.B. um Entlassungen zu verhindern.  
Die MAV sollte die DiAG immer frühzeitig hierüber informieren. Nach § 38 Abs. 2 S. 2 MAVO ist die MAV verpflichtet, die Aufnahme von Verhandlungen der DiAG oder einer in der Einrichtung vertretenen Koalition anzuzeigen. Bei den Verhandlungen kann sich die MAV dann von der DiAG beraten lassen.
2. MAV und Dienstgeber verhandeln über die einzelnen Inhalte der Dienstvereinbarung. Mehrfache Verhandlungsrunden sind denkbar. Am Ende der Verhandlungen steht der Text einer Dienstvereinbarung, die von beiden Seiten unterschrieben wird.  
Oder:  
Am Ende der Verhandlungsrunden steht fest, dass sich MAV und Dienstgeber nicht auf einen gemeinsamen Text für eine Dienstvereinbarung einigen können. Ohne diese Dienstvereinbarung kann Kurzarbeit nicht eingeführt werden.
3. Weil entweder Dienstgeber oder MAV an ihrem Vorhaben festhalten, stellt einer der beiden einen Antrag an die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle führt das Einigungsstellenverfahren durch. Am Ende gibt es eine Regelung zur Kurzarbeit, entweder durch Einigung der Parteien oder durch einen Spruch der Einigungsstelle.

## 8. Was gibt es bei der Einführung von Kurzarbeit bzw. bei der Reduzierung der Arbeitszeit über eine Dienstvereinbarung zu beachten.

### Eine Sammlung von Hinweisen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Kurzarbeit ist nichts anderes als die Verkürzung der Arbeitszeit. Wenn also im Text „Kurzarbeit“ steht, ist nichts anderes gemeint als die Verkürzung der Arbeitszeit

Kurzarbeit ist nur in Einrichtungen möglich, die tatsächlich existenzbedrohende Einnahmeausfälle haben. In Einrichtungen, die eine komplette Kostenzusage ihrer Kostenträger erhalten haben, oder bei denen nur geringe Einschränkungen der Einnahmen zu befürchten sind, ist Kurzarbeit unzulässig. Dies gilt auch, wenn die Einsatzmöglichkeiten der MitarbeiterInnen aktuell beschränkt oder gar unmöglich sind. Kurzarbeit sollte in allen Fällen nur als letzte Möglichkeit in Betracht gezogen werden, nachdem alle anderen Möglichkeiten von Seiten des Dienstgebers ausgeschöpft wurden.

- Kaum eine MAV hat Erfahrung mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung – zeigen Sie Ihren Unterstützungsbedarf sofort nach Eingang einer Anfrage zum Thema bei der DiAG-MAV-A an und fragen Sie nach Unterstützungsmöglichkeiten.
- Keine MAV hat Erfahrung mit der Einführung von Kurzarbeit – bitten Sie die DiAG-MAV-A um Unterstützung, lassen Sie sich beraten und ggf. bei den Verhandlungen sogar begleiten.
- Für die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung kann die Geschäftsstelle der DiAG-MAV den Kontakt zu kompetenten Rechtsanwälten herstellen. Die Kosten für die Rechtsberatung und ggf. –vertretung hat der Dienstgeber zu tragen. Sollte die Verhandlung bis vor die Einigungsstelle gehen, muss beim Vorsitzenden der Einigungsstelle beantragt werden, dass die Bevollmächtigung vor der Einigungsstelle zur Wahrung der Rechte der MAV notwendig ist.
- Eine Dienstvereinbarung greift in die Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen ein. Die MAVO regelt in § 38 Absatz 2, dass bei der Verhandlung von Dienstvereinbarungen, die in die Arbeitsbedingungen eingreifen (vgl. § 38 Absatz 1 Ziffer 1) Vertreter der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen oder Vertreter von Gewerkschaften zu den Verhandlungen hinzuziehen kann. Ebenfalls ist dort geregelt, dass die Aufnahme solcher Verhandlungen der DiAG-MAV oder einer in der Einrichtung vertretenen Gewerkschaft anzuzeigen ist.
- Die DiAG-MAV-A kann eine Musterdienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit zur Verfügung stellen.
- Ordnet der Dienstgeber Kurzarbeit ohne entsprechende gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Grundlage an, bleibt der Vergütungsanspruch der Mitarbeitenden erhalten. Gemäß § 615 i.V.m. § 611 BGB können Beschäftigte Annahmeverzugslohn geltend machen, wenn sie den Dienstgeber zumindest durch ein wörtliches Angebot nach § 295 S. 1 BGB in Annahmeverzug versetzen. Nichts Anderes folgt aus der rückwirkend zum 01.03.2020 geltenden Kurzarbeitergeldverordnung. Der sozialrechtliche Anspruch auf Kurzarbeitergeld entbindet den Dienstgeber nicht von seiner arbeitsrechtlichen Vergütungspflicht.
- Wurden vor Einführung der Kurzarbeit alle Plusstunden abgebaut? Hier sind die Regelungen in jeder Einrichtung anders, bitte fragen Sie auch hier bei der DiAG-MAV-A an, welche Möglichkeiten es hierzu in Ihrer Einrichtung gibt.
- Wurden vor Einführung der Kurzarbeit Resturlaube abgebaut?

- Kann der Dienstgeber wirklich nicht den Lohn weiterzahlen, weil er keine entsprechenden Einnahmen hat oder hat er weiterhin entsprechende Einnahmen?
  - z.B. KITAS soweit sie durch die Kostenträger weiterhin Geld bekommen.
  - die Erzdiözese München und Freising hat weiterhin Kirchensteuereinnahmen.
- Kurzarbeit kann nur das letzte Mittel sein, da sie das Arbeitseinkommen erheblich schmälert.
- Die Höhe der Dienstbezüge richtet sich, während der Zeit der Kurzarbeit, nach dem gekürzten Beschäftigungsumfang. Das Kurzarbeitergeld berechnet sich dann aus der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem derzeitigen Ist-Entgelt. Davon erhält der Mitarbeiter 60%, bzw. 67% bei Kindergeldbeziehern. Diesen Anteil zahlt die Arbeitsagentur.
- Kurzarbeit kann bis zu 100% des Arbeitsumfangs eingeführt werden. In dem Fall erhalten die Kolleginnen durch die Arbeitsagentur 60% (bzw. 67% bei MitarbeiterInnen mit Kind) ihres Nettolohnes.
- Die Laufzeit der Dienstvereinbarung sollte genau festgelegt werden. Ebenso sollte festgelegt werden, dass die Dienstvereinbarung keine Nachwirkung hat.
  - Formulierung z.B.: Die Dienstvereinbarung gilt bis zum 15.5.2020. Eine darüberhinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.
  - Sollte sich die Situation dann bis zum 15.5. nicht verändert haben, so kann schnell eine neue Dienstvereinbarung mit gleichem Wortlaut oder (wenn sich Inhalte der Dienstvereinbarung nicht bewährt haben) eine veränderte Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.
- Bei der Vereinbarung der Kurzarbeit sollte
  - beachtet werden, dass die vereinbarte Kurzarbeit die gesetzlichen Bestimmungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld erfüllt,
  - vereinbart werden, dass der Dienstgeber gleichzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld beantragt,
  - vereinbart werden, dass der Dienstgeber das volle Gehalt schuldet, sollte kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.
- Eine Dienstvereinbarung ist ein Vertrag, das heißt, erst wenn die MAV mit den Inhalten der Dienstvereinbarung einverstanden ist, wird unterschrieben.
- Eine Dienstvereinbarung sollte immer für die MitarbeiterInnen und für den Dienstgeber Vorteile bringen. Eine Dienstvereinbarung, die für die MitarbeiterInnen nur Nachteile bringt, sollte von der MAV nicht unterschrieben werden.
- Die MAV sollte auf jeden Fall eine Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld durch den Dienstgeber vereinbaren. Das ist bis zu 100 Prozent der Nettoentgeltdifferenz möglich. Im Tarifvertrag zwischen Ver.di und dem öffentlichen Dienst wurde 95 Prozent der Differenz für die Entgeltgruppen 1 bis 10 vereinbart, für die Entgeltgruppen über EG 10 90 % der Nettoentgeltdifferenz. Diese Regelung wurde auch in das ABD übernommen. Eine Abweichung davon nach unten ist im ABD nur unter hohen Hürden erlaubt. Lassen Sie sich auch hierzu von der DiAG-MAV-A beraten und unterschreiben Sie keine Abweichung nach unten, ohne sich rechtlich abgesichert zu haben.

Dieser Newsletter stellt nur eine erste Information dar. Sobald uns ausführlichere Informationen, z.B. eine juristische Kommentierung der MAVO-Änderung vorliegen, werden wir Ihnen diese zur Verfügung stellen.

Hier kann man nachlesen:

- Bundesagentur für Arbeit: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>
- Gewerkschaft Verdi: <https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/service/++co++2fe519ee-6816-11ea-9561-525400b665de>
- Gewerkschaft Verdi Info Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kurzarbeit:: [https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/++file++5e7071a537c8d183a480c77f/download/200318\\_verdi-Mitbestimmung\\_Corona-Infoblatt\\_Betriebsrat\\_Kurzarbeit.pdf](https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/++file++5e7071a537c8d183a480c77f/download/200318_verdi-Mitbestimmung_Corona-Infoblatt_Betriebsrat_Kurzarbeit.pdf)
- DGB – Corona und Kurzarbeit – was ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte wissen müssen: <https://www.dgb.de/themen/++co++a94a239e-6a99-11ea-bab2-52540088cada>
- Bundesregierung: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>

Die DiAG-MAV-A ist auch in der Zeit der Corona-Krise für Sie verlässlich zu den normalen Sprechzeiten Dienstag und Donnerstag 10:00 – 12:00 sowie 14:00 bis 18:00 Uhr erreichbar. Die Telefon-Nummer 089 / 2137-1746 ist auf unsere Vorsitzende, Charlotte Hermann, im Homeoffice weitergeleitet.

Auch die anderen Vorstandsmitglieder sind derzeit überwiegend im Homeoffice und daher nur im Ausnahmefall über ihre dienstlichen Telefonnummern erreichbar. Versuchen Sie es am besten telefonisch über die DiAG-Büro-Nummer, per E-Mail an [diag-mav-a@eomuc.de](mailto:diag-mav-a@eomuc.de) oder über den Kontaktbutton auf unserer Homepage.

Auf unserer Homepage finden Sie auch immer aktuelle Informationen und aktuelle Links.

Herzliche Grüße, alles Gute und bleiben Sie und Ihre KollegInnen bitte gesund,

Charlotte Hermann	Richard Mittermaier	Sophie Brand	Franz Dirnberger
Barbara Heider	Mario Oehme	Sebastian Pötsch	