

Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit in der Diakonie in Hessen und Nassau

Vom 20. Juli 2005

(ABl. EKHN 2005 S. 262),

zuletzt geändert am 19. November 2020 (ABl. EKHN 2020 S. 430)

und 17. Dezember 2020 (ABl. EKHN 2021 S. 4)

§ 1

Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Diakonie in Hessen und Nassau.

§ 2

Kurzarbeit

(1) ¹Leitung und Mitarbeitervertretung (MAV) verhandeln über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des SGB III, wenn aufgrund behördlicher Auflagen oder behördlich anerkannter Maßnahmen oder eines anderen unabwendbaren Ereignisses oder aus Gründen der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung Änderungen der betrieblichen Strukturen der Einrichtung erforderlich sind und hierdurch ein erheblicher Arbeitsausfall verursacht wird.

²Die Aufnahme der Verhandlungen kann sowohl die MAV als auch die Leitung verlangen.

(2) Eine Dienstvereinbarung über Kurzarbeit kann geschlossen werden, wenn die Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III erfüllt sind und demzufolge die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel Kurzarbeitergeld erhalten können.

§ 3

Inhalt der Dienstvereinbarung

(1) ¹In der Dienstvereinbarung wird die Kürzung der Arbeitszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen geregelt. ²Dabei können nach betrieblichen Erfordernissen Gruppen gebildet werden. ³Auszubildende und Schülerinnen und Schüler in der Alten-, Kranken- und Entbindungspflege sollen mit uneingeschränkter Stundenzahl weiter ausgebildet werden, wenn dies organisatorisch ohne unverhältnismäßige Mehrkosten ermöglicht werden kann.

(2) ¹Während der vorübergehenden Kürzung ihrer Arbeitszeit vermindert sich der Vergütungsanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in entsprechendem Umfang. ²Die Vergütung der Auszubildenden und Schülerinnen und Schüler in der Alten-, Kranken- und

Entbindungspflege vermindert sich frühestens sechs Wochen nach Beginn ihrer Kurzarbeit.

(3) ¹Wird für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto geführt, das nicht ausschließlich für die vorzeitige Freistellung vor der altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt ist (Altersteilzeitvereinbarung), so erfolgt die Freistellung im Umfang des nach Absatz 1 vereinbarten Rahmens zunächst solange aufgrund des Arbeitszeitkontos ohne Entgeltkürzung nach Absatz 2, bis das Arbeitszeitkonto verbraucht ist. ²Satz 1 gilt nicht, wenn das Arbeitszeitkonto länger als ein Jahr unverändert bestanden hat. ³Umfasst das Arbeitszeitkonto ein Guthaben im Wert von mehr als zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, so gilt Satz 1 nur solange, bis das Guthaben im Umfang von höchstens zehn Prozent des ohne Mehrarbeit geschuldeten Arbeitszeitvolumens verbraucht ist.

(4) Die jährliche Sonderzahlung, die Treueleistung und etwaige Beihilfen bleiben von der Kürzung des Entgeltes nach Absatz 2 unberührt.

(5) In der Dienstvereinbarung sind Beginn und Dauer der Kurzarbeit zu bezeichnen; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen.

§ 3a

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

¹Für den Fall, dass die Satzung einer Zusatzversorgungseinrichtung im Rahmen der Pflichtversicherung dem Dienstgeber die Wahlmöglichkeit zur Erhöhung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts eröffnet, gelten als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt:

- a) Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld, unabhängig von deren Steuerpflicht, sowie
- b) die Differenz zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, das arbeitsrechtlich ohne die Anordnung der Kurzarbeit maßgebend gewesen wäre.

²Der Antrag auf Erhöhung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ist freiwillig und bestimmt sich nach der Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung. ³§ 39 Absatz 2 AVR.HN¹ gilt entsprechend.

§ 4

Agentur für Arbeit

¹Die Leitung hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe des SGB III anzuzeigen und Kurzarbeitergeld zu beantragen. ²Die Leitung stellt der MAV alle Informationen für ihre Stellungnahme nach § 99 Absatz 1 SGB III zur Verfügung.

¹ DH 2.2.1

§ 5

Rechte der Mitarbeitervertretung

Die Rechte nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz bleiben unberührt.

§ 6

Inkrafttreten

§ 3a tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

