

## **I. Hinweise und Erläuterungen**

1. Aufgrund der Corona-Pandemie stellen sich viele Einrichtungen im kirchlichen Dienst die Frage, ob sie die teilweise erheblichen Arbeitsausfälle über die Einführung von Kurzarbeit kompensieren können. Sinn und Zweck der Kurzarbeit ist die Erhaltung von Arbeitsplätzen durch Senkung der Personalkosten und damit die Vermeidung von Entlassungen oder sonstigen drastischen Maßnahmen. Durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld können den Einrichtungen aber auch die eingearbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten werden.
2. Der Dienstgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit im Wege des Direktionsrechts berechtigt. Vielmehr bedarf er hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage. Erforderlich ist eine Regelung im Individualarbeitsvertrag, in den Kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen oder einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung. Erfolgt die Senkung der Arbeitszeit einseitig aufgrund des Fehlens einer Rechtsgrundlage, steht dem Arbeitnehmer Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB zu (BAG, 18.10.1994 – 1 AZR 503/93).
3. Weil die meisten kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen bislang keine Regelung zur Kurzarbeit enthalten, kommt für kirchliche Einrichtungen als kollektivrechtliche Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit derzeit nur eine Dienstvereinbarung in Betracht. Hierfür besteht im geltenden Mitarbeitervertretungsrecht allerdings keine Kompetenznorm. Insbesondere kann nicht auf § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO zurückgegriffen werden. Nach dieser Norm hat die Mitarbeitervertretung mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht erfasst wie der nahezu gleichlautende Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und des § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG nur die tägliche Lage der Arbeitszeit und nicht das vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitszeitvolumen. Bei der Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingeführt werden soll, geht es aber nicht um die Lage, sondern um die Dauer der geschuldeten Arbeitszeit (vgl. BAG, 10.10.2006 – 1 AZR 811/05). Im Anwendungsbereich des BetrVG ergibt sich die Kompetenznorm des Betriebsrats für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit aus § 87 Abs. 1 Nr. 3.
4. Zur Schaffung einer kollektivrechtlichen Kompetenznorm zur Einführung von Kurzarbeit wird vorgeschlagen, die § 36 und 38 jeweils um einen weiteren Mitbestimmungstatbestand zu ergänzen („vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“). Hiernach setzt die Mitbestimmung voraus, dass die einrichtungsübliche Arbeitszeit vorübergehend verkürzt oder verlängert werden soll. Bei der einrichtungsüblichen Arbeitszeit ist auf die in der Einrichtung regelmäßig vertraglich geschuldete Arbeitszeiten abzustellen, so dass in einer Einrichtung auch mehrere einrichtungsübliche Arbeitszeiten geben kann. Das Mitbestimmungsrecht bei der Kurzarbeit erstreckt sich auf die Frage, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingeführt werden soll, und wie die geänderte Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu verteilen ist.
5. Eine wirksame Dienstvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit muss die sich aus ihr ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Dienstnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Dementsprechend sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung

der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Dienstnehmer erforderlich (BAG; 18.11.2015 – 5 AZR 491/14).

6. Bisher sieht das Mitarbeitervertretungsrecht eine Präsenzpflcht der Mitglieder bei Sitzungen der MAV vor. Sie ist Voraussetzung für das Fassen wirksamer Beschlüsse. Mit der Änderung des § 14 Abs. 4 können die Mitglieder der Mitarbeitervertretung nun auch virtuell an den MAV-Sitzungen teilnehmen. Diese Teilnahme kann beispielsweise per Telefon- oder Videokonferenz erfolgen. Aufgrund der nahezu flächendeckenden Vorbeugemaßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie arbeiten viele Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst im Homeoffice. Das gilt zum größten Teil auch für die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen. Durch die Änderung des § 14 Abs. 4 können Sitzungen der MAV, insbesondere die Beratungen über die Einführung von Kurzarbeit, per Telefon- oder Videokonferenzen stattfinden.
7. Auf Wunsch der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) sollen die Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung zeitlich befristet werden. Es wird vorgeschlagen, dass das Gesetz am 31.03.2022 außer Kraft tritt. In den zwei Jahren bis zum Außerkrafttreten soll die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der nachfolgenden Regelungen einer Überprüfung unterzogen werden.

## **II. Formulierungsvorschlag**

### **Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie**

Die Mitarbeitervertretungsordnung in der im Kirchlichen Amtsblatt der Diözese .... vom ..... veröffentlichten Fassung, wird wie folgt geändert:

- 1) In § 14 Abs. 4 werden nach Satz 3 folgende Sätze 4 und 5 eingefügt:

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 S. 1.

- 2) In § 36 Abs. 1 wird in Nr. 13 nach dem Wort „erfolgt“ der Punkt durch ein Komma ersetzt und eine neue Nummer mit folgendem Inhalt eingefügt:

14. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III

- 3) In § 38 Abs. 1 wird in Nr. 15 nach dem Wort „Satz 4“ der Punkt durch ein Komma ersetzt und eine neue Nummer mit folgendem Inhalt eingefügt:

16. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III
- 4) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft und am 31.03.2022 außer Kraft.