

Hinweise des BAG-MAV-Vorstandes zur Notwendigkeit einer schriftlichen Dienstvereinbarung bei Einführung von Kurzarbeit

Der Vorstand der BAG-MAV möchte in Bezug auf die geplante Einführung der §§ 36 Abs. 1 Nr. 14 und 38 Abs. 1 Nr. 16 Rahmen-MAVO nochmal auf die Erläuterungen und Hinweise von Dr. Fuhrmann dies bzgl. hinweisen. Insbesondere die Erläuterungen unter der Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 5 sind hier von Relevanz:

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 zu).

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.

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).

Der BAG-MAV-Vorstand möchte in diesem Zusammenhang betonen, dass durch die Einfügung der §§ 36 Abs. 1 Nr. 14 und 38 Abs. 1 Nr. 16 in die R-MAVO, die Einführung von Kurzarbeit kollektivrechtlich nur durch schriftliche Dienstvereinbarung möglich ist. Die Zustimmung der MAV dazu reicht alleine nicht aus.

Betriebsverfassungsrechtlich kann dort, wo ein Betriebsrat vorhanden ist, auf Grundlage des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, Kurzarbeit nach Zustimmung des Betriebsrates nur durch eine

schriftliche Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Eine formlose Regelungsabrede reicht dazu nicht aus.

Dementsprechend wird bei Vorhandensein einer MAV, Kurzarbeit auch nur wirksam aufgrund einer schriftlichen Dienstvereinbarung eingeführt werden können. Die alleinige Zustimmung nach § 36 Abs. 1 Nr. 14 R-MAVO oder eine formlose Regelungsabrede ist hierfür nicht ausreichend.

Die Einbeziehung der Regelung zur Kurzarbeit in § 36 Abs. 1 Nr. 14 ist der Systematik der R-MAVO geschuldet.

Dementsprechend wird zu einem späteren Zeitpunkt auch über eine entsprechende Änderung der §§ 37 und 45 R-MAVO zu reden sein.