

**Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission**  
vom 23.04.2020

**94. Änderung der Dienstvertragsordnung**

Vom 23.04.2020

Aufgrund des § 14 Absatz 2 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz-ARRG-Kirche) vom 12. Dezember 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 156) hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 in der Fassung der Bekanntmachung der 61. Änderung vom 10. Juni 2008 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70), die zuletzt durch die 93. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 12. Dezember 2019 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2020 S. 2) geändert worden ist, wie folgt geändert:

**Artikel 1**

**Änderung der Dienstvertragsordnung**

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:  
Nach der Zeile zur Anlage 9 wird folgende Zeile eingefügt:  
„Anlage 10 Regelungen für die Einführung von Kurzarbeit aufgrund der COVID-19 Pandemie“.
2. § 2 wird wie folgt geändert:  
Nach Absatz 9 wird folgender Absatz 10 angefügt:  
„(10) Die Regelungen für die Einführung von Kurzarbeit aufgrund der COVID-19 Pandemie ergeben sich aus Anlage 10.“
3. Nach Anlage 9 wird folgende Anlage 10 angefügt:

**„Anlage 10**  
(zu § 2 Absatz 10)

**Regelungen für die Einführung von Kurzarbeit  
aufgrund der COVID-19 Pandemie**

**Nr. 1**  
**Geltungsbereich**

- (1) Diese Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen, die in einem ungekündigten Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung stehen.
- (2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:
  - Auszubildende, Schülerinnen, Dual Studierende sowie Praktikantinnen,
  - Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen bzw. der Betreuung von Dual-Studierenden oder Praktikantinnen übertragen sind oder die ausdrücklich

gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,

- Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,
- Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
- Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen,
- Mitarbeiterinnen in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

(3) <sup>1</sup>Diese Regelungen gelten nicht für Mitarbeiterinnen, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelungen eine einzelvertragliche Vereinbarung zur Kurzarbeit abgeschlossen ist, die eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne der Nummer 5 Absatz 1 regelt. <sup>2</sup>Diese Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen für die Dauer ihrer Laufzeit, soweit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelungen eine einzelvertragliche Vereinbarung zur Kurzarbeit abgeschlossen ist, die eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne der Nummer 5 Absatz 1 regelt, mit der Maßgabe, dass, soweit keine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne der Nummer 5 Absatz 1 erreicht wird, der Aufstockungsbetrag im Sinne der Nummer 5 Absatz 1 80 Prozent beträgt.

## **Nr. 2**

### **Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit**

(1) <sup>1</sup>Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Anstellungsträger Kurzarbeit angeordnet werden. <sup>2</sup>Die Anordnung der Kurzarbeit bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 99 SGB III. <sup>3</sup>Die gesetzlichen Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch diese Arbeitsrechtsregelung keine abschließende Regelung getroffen wird.

(2) <sup>1</sup>Über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit schließen der Anstellungsträger und die Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung nach § 36 Absatz 1 MVG-EKD ab. <sup>2</sup>In der Dienstvereinbarung ist mindestens zu regeln:

1. Beginn, Dauer und Umfang der Kurzarbeit,
2. Lage und Verteilung der Kurzarbeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall der Arbeitszeit an einzelnen Tagen)
3. der von der Kurzarbeit betroffene Personenkreis bzw. die betroffenen Arbeitsbereiche der Dienststelle oder Einrichtung.

<sup>3</sup> Die Regelungen der Anlage 10 sind abschließend und stehen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht offen. <sup>4</sup>Die jeweiligen Kirchenleitungen empfehlen im Einvernehmen mit ihren Gesamtausschüssen Muster-Dienstvereinbarungen zur Verwendung für die örtlichen Mitarbeitervertretungen. <sup>5</sup> Eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung ist der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu übersenden.

(3) <sup>1</sup>Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. <sup>2</sup>Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. <sup>3</sup>Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:

Für den Monat April 2020 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von drei Kalendertagen anzukündigen ist.

### **Nr. 3 Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit**

<sup>1</sup>Die Kurzarbeit kann in Dienststellen im Anwendungsbereich der Dienstvertragsordnung sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Mitarbeiterinnen, eingeführt werden. <sup>2</sup> Zu den Dienststellen nach Satz 1 gehören unter anderem auch die eigenwirtschaftlich arbeitenden selbständigen und unselbständigen Einrichtungen, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie sonstige Einrichtungen. <sup>3</sup>Die Kurzarbeit kann für die Dauer von bis zu neun Monaten eingeführt werden, sie endet spätestens am 31. Dezember 2020. <sup>4</sup>Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

### **Nr. 4 Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information der Mitarbeitervertretung**

(1) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung wird vom Anstellungsträger wöchentlich über die Entwicklung der Lage informiert. <sup>2</sup>Zur Vorbereitung sind der Mitarbeitervertretung frühzeitig die erforderlichen Unterlagen in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Insbesondere ist der Mitarbeitervertretung darzulegen, weshalb Kurzarbeit in welchen Bereichen eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll und weshalb welche Mitarbeiterinnen in welchen Bereichen in welcher Weise davon betroffen sind und betroffen sein werden.

### **Nr. 5 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes**

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Anstellungsträger zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf

- in den Entgeltgruppen 1 bis 10 (Anlage B zum TV-L) 95 Prozent,  
- in den Entgeltgruppen 11 bis 15 (Anlage B zum TV-L) 90 Prozent  
des Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. <sup>2</sup>Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), jährliche Sonderzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Mitarbeiterinnen sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. <sup>3</sup>Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. <sup>4</sup>Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetrages kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.

(2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung.

(3) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Bei der Entgeltabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.

(5) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

Anmerkung: zu Absatz 1 Satz 1:

<sup>1</sup>Die Regelungen des § 43 Nummer 9 TV-L und des § 15 Absatz 2 TVöD-V gelten entsprechend.

## **Nr. 6**

### **Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages**

(1) <sup>1</sup>Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der tariflich geregelten monatlichen Entgeltzahlung durch den Anstellungsträger gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

(2) Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so finden diese Regelungen keine Anwendung.

## **Nr. 7**

### **Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung**

(1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Mitarbeiterinnen ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.

(2) Mitarbeiterinnen, deren befristeter Dienstvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht

verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

### **Nr. 8 Überstunden/Mehrarbeit**

<sup>1</sup>Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. <sup>2</sup>In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bleibt hiervon unberührt.

### **Nr. 9 Urlaub/Arbeitszeitkonten**

(1) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. <sup>3</sup>Der Urlaub ist vom Anstellungsträger zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. <sup>4</sup>Für die Dauer des Urlaubs werden die Mitarbeiterinnen von der Kurzarbeit ausgenommen.

(2) <sup>1</sup>Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für die in § 96 Absatz 4 Satz 3 und 4 SGB III genannten Guthaben und Guthaben, deren Abbau durch Regelungen auf betrieblicher Ebene zwingend ausgeschlossen ist. <sup>3</sup>Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.

#### Anmerkungen zu Nummern 8 und 9:

Unberührt bleiben die Möglichkeiten zur Nutzung des Ausgleichszeitraums von einem Jahr nach § 6 Absatz 2 Satz 1 TV-L und von bestehenden Gleitzeitregelungen.

### **Nr. 10 Veränderung der Kurzarbeit**

(1) <sup>1</sup>Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden.

(2) <sup>1</sup>Bei Ausweitung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

## Niederschriftserklärungen

1. Zu Nummer 1:

Zielrichtung dieser Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit aufgrund der COVID-19 Pandemie ist grundsätzlich nicht die kirchliche Verwaltung und der Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kirchlich getragen sind.

2. Zu Nummer 1 Absatz 3:

Aus Sicht der ADK-Arbeitnehmer-Seite sind einzelvertragliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit im Geltungsbereich der DienstVO unzulässig, aus Sicht der ADK-Arbeitgeber-Seite sind einzelvertragliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit im Geltungsbereich der DienstVO zulässig. Die Wirksamkeit einer vor Inkrafttreten dieser Regelungen abgeschlossenen einzelvertraglichen Vereinbarung zur Kurzarbeit wird allein für die Laufzeit dieser Regelungen anerkannt. Im Übrigen gilt § 1 Absatz 3 DienstVO.

3. Zu Nummer 10:

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission verpflichtet sich, bis zum 31. Oktober 2020 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Verhandlungen über eine Neubewertung dieser Regelungen zu führen.

### **Artikel 2**

#### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

<sup>1</sup>Diese Änderung der DienstVO tritt mit Wirkung vom 1. April 2020 in Kraft. <sup>2</sup>Sie tritt mit Ablauf des 31.12.2020 wieder außer Kraft.“

Hannover, den 23.04.2020

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Vorsitzender