

MEHR BRAUCHT MEHR

INFORMATIONEN FÜR DEN SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

Informationen zu Kurzarbeit im Sozial- und Erziehungsdienst und der Behindertenhilfe aufgrund der Coronavirus-Pandemie

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Instrument Kurzarbeit kennen wir bisher im Sozial- und Erziehungsdienst nicht, weder in der Kinder-, und Jugendhilfe, noch in der Behindertenhilfe. Deshalb haben wir dazu hier für Personal-, und Betriebsräte sowie Mitarbeitervertretungen relevante Informationen zusammengefasst

Das Wichtigste:

Solange es aufgrund der Corona-Krise keine Kürzungen bei der Refinanzierung gibt, braucht es auch keine Regelungen zur Kurzarbeit!

Mit dem „Gesetz über den Einsatz der Einrichtungen und sozialen Dienste zur Bekämpfung der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise“ gibt es schon etwas mehr Sicherheit. Doch es wirft weitere Fragen auf. Wir werten es aus und werden euch so schnell es geht informieren. Wir machen uns weiter dafür stark, dass die Finanzierung gesichert bleibt. **Die Leistungen im Sozial- und Erziehungsdienst und der Behindertenhilfe werden, im Gegensatz zu anderen Wirtschaftsbereichen, fast ausschließlich aus Steuermitteln finanziert.**

Die Beschäftigten dürfen erwarten, dass ihre Arbeitgeber alles dafür tun, dass die Finanzierung durch die Kostenträger sichergestellt wird. Denn Kurzarbeit sichert zwar Arbeitsplätze, bedeutet aber auch spürbaren Lohnverlust.

1. Sicherstellung der Refinanzierung
Bund, Länder und Kommunen sind jetzt aufgerufen die Infrastruktur im Sozial- und Erziehungsdienst aufrecht zu erhalten!

2. Überstunden abbauen / Urlaub nehmen

In vielen Betrieben haben Beschäftigte Überstunden angehäuft. Die jetzige Situation kann genutzt werden, Arbeitszeitkonten auszugleichen und/oder Überstunden abzubauen. Und in dieser außergewöhnlichen Si-

tuation kann es sinnvoll sein, die eigene Urlaubsplanung zu ändern. Diese Maßnahmen können vor Gehaltsverlust schützen.

3. Rücklagen des Trägers verwenden

Gemäß §62 der Abgabenordnung sind freie, gemeinnützige Träger aufgefordert Rücklagen zu bilden, darunter die sog. Betriebsmittelrücklage. Die Betriebsmittelrücklage für jährlich wiederkehrende Ausgaben kann in Höhe des Mittelbedarfs für einen angemessenen Zeitraum gebildet werden. Als angemessen wird in der Regel ein Zeitraum von mindestens drei Monaten angesehen. Basis hierfür bilden Ausgaben (Aufwendungen) für Personal- und Materialaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen.

Wir erwarten, dass die Träger erst an die Rücklagen gehen, bevor sie Kurzarbeit beantragen. Hier müssen alle wirtschaftlich vertretbaren Möglichkeiten ausgeschöpft werden!

Was soll rückwirkend zum 1. März 2020 neu geregelt werden?

Wegen des Corona-Virus hat die Bundesregierung die Regeln für Kurzarbeit geändert. Kurzarbeitergeld ist zu zahlen ist, wenn zehn Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb von einem Entgeltausfall von mindestens 10 % betroffen sind. Außerdem können auch Leiharbeiter*innen Kurzarbeitergeld beziehen. Bisher mussten 30 % der Beschäftigten eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung von dem Arbeitsausfall betroffen sein, damit Kurzarbeit genehmigt wird. **Vor allem die Unternehmen und ihre Beschäftigten, die direkt oder indirekt von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, sollen so eine wirkungsvolle Unterstützung bekommen.** Die Kurzarbeit entlastet die Unternehmen schnell von Personalkosten. Die neuen Regelungen gelten rückwirkend zum 01.03.2020 und vorerst bis zum 31.12.2020.

VER.STÄRKT SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE

ver di

Wollen Arbeitgeber Kurzarbeit einführen, dürfen sie dies nur auf gesetzlicher Grundlage einführen.

Personal- oder Betriebsräte sind zwingend zu beteiligen. Mitarbeitervertretungen sind ebenfalls zu beteiligen, sie müssen eine Stellungnahme zum KuG-Antrag abgeben.

Was ist Kurzarbeit?

Bei Kurzarbeit arbeiten Beschäftigte weniger Stunden als gewöhnlich und in ihrem Arbeitsvertrag festgelegt. Es gibt auch die Möglichkeit die Arbeitsstunden auf Null zu setzen (Kurzarbeit Null).

Kurzarbeit kann eine gesamte Belegschaft betreffen oder nur einen Teil der Beschäftigten. **Kurzarbeit können gewerblichen Unternehmen beantragen, auch gemeinnützige Vereine, gGmbHs, kirchliche Träger oder Stiftungen, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen. Kurzarbeit ist nicht von der Größe des Unternehmens abhängig. Und ganz wichtig: Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig erzwingen!** Es bedarf eines Tarifvertrages, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, oder jede*r Beschäftigte muss einzeln zustimmen.

Tarifverträge schützen

Neben Betriebsvereinbarungen regeln Tarifverträge die Einführung von Kurzarbeit. In ihnen können die Konditionen und vor allem die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes geregelt werden, so dass der Lohnverlust minimiert wird. Flächendeckend sind Tarifverträge auf die Schnelle nicht umzusetzen. ver.di strebt u.a. mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifverhandlungen an. Auch für Wohlfahrtsverbände werden aktuell tarifliche Regelungen erwogen.

Was ist, wenn es keinen Betriebsrat gibt?

In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer*innen. Zum Teil ist die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. In dem Fall kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen. Gibt es diese Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag nicht, muss der Arbeitgeber der Anzeige zur Kurzarbeit eine Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten beifügen.

Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeit?

Kurzarbeitergeld zahlt die Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen. Vorgesehen ist es für Fälle, in denen Unternehmen einen erheblichen Arbeitsausfall haben, aus wirtschaftlichen Gründen oder durch

ein unabwendbares Ereignis. Das Unternehmen muss vor der Kurzarbeit versucht haben, den Arbeitsausfall zu verhindern, etwa durch Urlaubsgewährung. In absehbarer Zeit muss das Unternehmen wieder zur normalen Arbeitszeit zurückkehren. Kurzarbeit wird generell vom Arbeitgeber beantragt.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Es ersetzt grundsätzlich rund 60 % des ausgefallenen Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld rund 67 % des ausgefallenen Nettoentgelts. Bei der Berechnung wird nicht das „normale“ Netto aus der Lohnabrechnung verwendet, sondern ein sogenanntes pauschaliertes Nettoentgelt. Für betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften gibt es die Möglichkeit, das Kurzarbeitergeld durch einen Zuschlag des Arbeitgebers zu erhöhen. In einigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist festgelegt, dass der Arbeitgeber bei Kurzarbeit einen Zuschuss zahlen muss.

ver.di fordert weiterhin per Gesetz 80%, bzw. 87% Kurzarbeitergeld für die Arbeitnehmer*innen. In Tarifverträgen konnten bereits deutlich höhere Beträge – sogar bis zu 100 Prozent des Nettoentgelts - vereinbart werden.

Wir haben für euch alle notwendigen Informationen im Internet zusammengestellt:

<https://www.verdi.de/themen/recht-daten-schutz/++co++37f4d360-58b0-11ea-8408-525400b665de>

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/coronavirus>

Wir stellen für unsere Mitglieder Muster-Betriebsvereinbarungen zur Verfügung! Wendet euch bei weiteren Fragen bitte an euren ver.di-Bezirk.

Weitere Informationen auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/corona-virus-aktuelle-informationen>

Informations-Hotline des DGB: 0800-4555520

Bleibt gesund!

Eure ver.di