



Tarifvertrag für Kurzarbeit im kommunalen öffentlichen Dienst Aber nicht für den Sozial- und Erziehungsdienst!

// Gewerkschaften und Arbeitgeber haben in kurzfristig angesetzten Tarifverhandlungen einen Tarifvertrag über Kurzarbeit für den öffentlichen Dienst der Kommunen abgeschlossen. Für die von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten sieht der Tarifvertrag Aufstockungen des Kurzarbeitergeldes auf 90 bis 95 Prozent vor. Der Tarifvertrag betrifft ausdrücklich nicht den Sozial- und Erziehungsdienst. Die GEW lehnt Kurzarbeit in öffentlichen Bildungseinrichtungen generell ab. //

Kurzarbeit war in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst bisher nicht vorgesehen. Die Tarifparteien waren davon ausgegangen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, der Voraussetzung für die Genehmigung von Kurzarbeit ist, im öffentlichen Dienst schlicht nicht vorkommt. Vom Corona-Shut-

Down sind jetzt jedoch auch kommunale Eigenbetriebe, insbesondere Bäder, Theater und Museen betroffen. Den Beschäftigten würden ohne Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen drohen. Um diese Kolleg*innen zu schützen, verhandelten die Gewerkschaften mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) über einen „COVID-19-Tarifvertrag“, der eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und weitere Regelungen zugunsten der Beschäftigten umfasst. **Mit dem Bund und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) werden keine Verhandlungen über einen TV Kurzarbeit geführt und sind auch nicht angestrebt**

Für wen gilt der Tarifvertrag?

Der Tarifvertrag gilt grundsätzlich für alle Arbeitgeber, die Mitglied in der VKA sind. **Viele Bereiche des öffentlichen Dienstes**

sind jedoch ausgenommen, da Kurzarbeit für sie nicht in Frage kommt. Dies betrifft die sogenannte Kernverwaltung: Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung. Der Tarifvertrag schützt hingegen Beschäftigte in den eigenwirtschaftlichen Betrieben, wie bspw. im Kulturbereich oder im Nahverkehr. Es geht ausschließlich um Kurzarbeit infolge von COVID-19. Der Tarifvertrag soll automatisch am 31. Dezember 2020 außer Kraft treten.

Hinweis: Der genaue Wortlaut des Tarifvertrags liegt noch nicht vor. Es gibt eine Erklärungsfrist bis zum 15. April. Dann soll der Tarifvertrag ausformuliert sein und rückwirkend zum 1. April 2020 in Kraft treten. Die wesentlichen Inhalte der Tarifeinigung wurden am Montag, 30. März in einem Eckpunktepapier festgehalten.

Was beinhaltet der Tarifvertrag?

Mit dem Tarifvertrag ist es gelungen, von Kurzarbeit betroffene Kolleg*innen materiell bestmöglich abzusichern. **Von der Bundesagentur für Arbeit erhalten Beschäftigte ein Kurzarbeitergeld von 60 bis 67 % der Nettoentgeltdifferenz (= bisheriges Netto – Netto während der Kurzarbeit). Der TV regelt, dass dies durch Arbeitgeberzuschüsse auf 95 Prozent (EG 1 bis 10) bzw. 90 Prozent (ab EG 11) der Nettoentgeltdifferenz aufgestockt wird.** Betriebsbedingte Kündigungen sind für die Dauer der Kurzarbeit und weitere drei Monate ausgeschlossen. Arbeitszeitkonten dürfen nicht ins Minus getrieben werden.

Der Tarifvertrag stellt klar, dass die **Betriebs- bzw. Personalräte vor Einführung der Kurzarbeit zu beteiligen** sind. Weitere Informationen zu den Mitbestimmungsrechten bei der Einführung von Kurzarbeit sind auf der [GEW Website](#) zu finden.

Ganz wichtig ist, dass die Betriebs- und Personalräte jetzt ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, um auf Grundlage des Tarifvertrags günstige Regelungen abzuschließen. Bereits bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Kurzarbeit haben nur

Bestand, wenn sie eine Aufstockung auf mindestens 80 % der Nettoentgeltdifferenz vorsehen. Vereinbarungen, die darunter liegen, müssen nachverhandelt werden.

Kurzarbeit in öffentlichen Bildungseinrichtungen, wäre das überhaupt zulässig?

Ob Kurzarbeit in öffentlichen Bildungseinrichtungen überhaupt möglich ist, ist rechtlich umstritten. Darauf kommt es aus Sicht der GEW jedoch gar nicht an: In Kitas und Schulen wird durch Notbetreuung und digitale Angebote vielfach nicht weniger, sondern sogar mehr gearbeitet und selbst bei vermindertem Arbeitsvolumen drohen keine betriebsbedingten Kündigungen. Die Position des GEW Hauptvorstandes ist deshalb eindeutig: **Kurzarbeit für öffentliche Träger in den Bereichen Schule, Hochschule und Sozial- und Erziehungsdienst kommt nicht in Frage!**

Was bedeutet das für kirchliche und freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe?

Auch für kirchliche und freie Träger gilt, dass die Voraussetzungen für Kurzarbeit nur gegeben sind, wenn es durch COVID-19 zu erheblichen Arbeitsausfällen kommt, insbesondere wenn Einrichtungen auf behördliche Anordnung hin geschlossen werden. Diese Voraussetzung ist in aller Regel nicht gegeben. Neben unverzichtbaren Aufgaben, Notbetreuung und digitalen Angeboten können Schließzeiten auch für konzeptionelle Tätigkeiten genutzt werden. Die GEW fordert daher von den Bundesländern und Kommunen, dass sie die Trägerzuschüsse unvermindert gewähren und so den Trägern ermöglichen, ihre Betriebskosten inklusive der vollen Gehälter zu bezahlen. Denn es darf nicht passieren, dass die Kommunen sich jetzt auf Kosten der freien Träger, der Beschäftigten und der Sozialsysteme sanieren!

Bitte informiert euren GEW-Landesverband, sollte es in einzelnen Kommunen/Dienststellen doch Vorstöße zu Kurzarbeit in öffentlichen Bildungseinrichtungen oder bei freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe geben.

Auf der GEW Website informieren wir Euch umfänglich zu Corona. Besonders möchten wir Euch auf die FAQs hinweisen, in denen wir u.a. die häufigsten arbeitsrechtlichen Fragen, Informationen zu Kurzarbeit sowie den Mitbestimmungsrechten der Betriebs- und Personalräten erläutern. Wir aktualisieren und erweitern die FAQs permanent und empfehlen Euch deshalb, regelmäßig die Startseite www.gew.de/corona zu besuchen.

