

Liebe MitarbeiterInnen,
liebe KollegInnen,

der Geschäftsführer und der Gesamtbetriebsrat möchten Ihnen einige weitere Informationen zum geplanten Vorgehen hinsichtlich Arbeitsauslastung bei gewerblichen Aufträgen und unserem Vorgehen in der IWL gGmbH liefern.

Dazu gehören auch Erläuterungen sowohl zum Thema Urlaub, Mehrarbeits- und Minusstunden als auch die Regelungen zum Einsatz von MitarbeiterInnen aus WfbM in Wohnheimen und generelle Regelungen zur Kurzarbeit.

Bei all diesen Themen sind wir auf Ihre Mitwirkung und Solidarität angewiesen, um gemeinsam die Corona-Krise mit so wenig Schaden wie möglich zu überstehen!

Wir gehen davon aus, dass es ab der Jahreshälfte zu einer Belebung der Wirtschaft kommen wird und wir deshalb dann Ihre Arbeitskraft benötigen.

Die IWL gGmbH ist finanziell sehr stabil aufgestellt. Unser derzeit wichtigstes Ziel ist es, Kurzarbeit für die MitarbeiterInnen zu vermeiden und die Corona Krise wirtschaftlich ohne großen Schaden durchzustehen.

In zwei Bezirken in Bayern wurden die Träger von Einrichtungen bereits aufgefordert, Kurzarbeit einzuführen. Der Bezirk Oberbayern hat dies noch nicht getan und wir wollen Kurzarbeit so lange wie möglich vermeiden. Bei einer Aufforderung durch den Bezirk Oberbayern wären wir allerdings gezwungen einer solchen Anordnung zu folgen.

Die ersten Kunden haben Aufträge bereits unterbrochen oder Liefermengen herabgesetzt. Zudem sind Anfragen für neue Projekte zurückgegangen. Unsere Kunden warten derzeit ganz offensichtlich, wie sich die Covid-19 Krise weiterentwickelt, bevor die alten Aufträge wieder voll aktiviert oder neue Aufträge platziert werden. Es ist daher bereits jetzt absehbar, dass wir erhebliche Umsatzeinbußen im gewerblichen Bereich haben werden. Auch die Kostenträger (z. B. Bundesagentur für Arbeit ab 1. April) haben teilweise schon Leistungen unterbrochen, so dass hier Einbußen bereits entstehen.

- **Urlaub**

1. Die IWL gGmbH kann leider nicht akzeptieren, dass geplante und genehmigte Urlaube auf die Zeit nach der Krise verschoben werden. Dies hätte zur Konsequenz, dass wir, wenn die Krise vorbei ist, nicht voll einsatzfähig sind, da eine Vielzahl der Mitarbeiter ihren Jahresurlaub gleichzeitig Ende des Jahres nachholen wollen.
2. So sehr wir das aus Sicht eines jeden nachvollziehen können, so wenig können wir das als Unternehmen akzeptieren. Daher gelten bis auf weiteres für den Urlaub folgende Regelungen:
 - a. Bereits genehmigter Urlaub (egal ob Resturlaub 2019 oder laufender Urlaub 2020) kann grundsätzlich nicht storniert oder deutlich nach hinten geschoben werden. Das ist nur bei einem dringenden betrieblichen Interesse möglich. Die Entscheidung darüber fällen Sie gemeinsam mit Ihrem Vorgesetzten und der Betriebsleitung.
 - b. Geringfügige Abweichungen (z.B. Verlegung um eine Woche) sind hiervon nicht betroffen. Die Anzahl der Tage darf aber nicht reduziert werden. Die Entscheidung darüber fällen Sie gemeinsam mit Ihrem Vorgesetzten und der Betriebsleitung.

- c. Bitte besprechen Sie vor diesem Hintergrund zusammen mit den jeweiligen Vorgesetzten die Urlaubsplanung für 2020. Die IWL gGmbH benötigt eine ausgewogene Planung für alle MitarbeiterInnen für das laufende Jahr. Wenn Sie in der Vergangenheit z.B. an Pfingsten immer Urlaub genommen haben, möchten wir Sie bitten, das auch dieses Jahr zu tun.
- d. Eine Mitnahme von Jahresurlaub aus 2020 nach 2021 kann aus heutiger Sicht nicht erfolgen. Der gesamte Urlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr 2020 muss auch in diesem Jahr genommen werden. Diese Regelung entspricht unserer GBV Urlaubsgrundsätze.

- **Mehrarbeits- und Minusstunden**

1. Der Abbau von Mehrarbeitsstunden kann von Ihrer vorgesetzten Stelle angeordnet werden.
2. Selbst der Aufbau von Minusstunden im Umfang einer halben Wochenarbeitszeit kann eine Maßnahme zur Abwendung von Kurzarbeit sein. Darüber hinausgehende Minussalden können vereinbart werden.

- **Einsatz von MitarbeiterInnen aus WfbM in Wohnheimen**

(siehe hierzu auch: www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/einsatz-und-absicherung-sozialer-dienstleister.html)

1. Ein Einsatz von MitarbeiterInnen in einem Wohnheim kommt nur nach eingehender Prüfung aller Sachverhalte in Betracht. Ein solcher Einsatz sollte freiwillig geschehen.
2. Erklären sich MitarbeiterInnen nicht zu einem Einsatz in einem Wohnheim bereit, wäre, soweit der Träger des Wohnheimes/der Förderstätte den TVöD anwendet, an eine Abordnung gemäß § 4 Abs. 1 TVöD und, wenn der Träger des Wohnheimes/der Förderstätte nicht den TVöD anwendet, an eine Zuweisung gemäß § 4 Abs. 2 TVöD zu denken. Für die Abordnung nach § 4 Abs. 1 TVöD sind dienstliche oder betriebliche Gründe notwendig. Diese liegen bei personellen Engpässen bei den Trägern der Wohnheime/Förderstätten und dem Entfallen der Beschäftigungsmöglichkeit in den Werkstätten aufgrund der Coronavirus-Pandemie vor.

Da § 4 Abs. 1 TVöD eine Erweiterung des Direktionsrechts des Arbeitgebers darstellt, sind im Rahmen der Ermessensausübung auch hier die Belange der MitarbeiterInnen zu berücksichtigen.

Es gelten diesbezüglich die folgenden Ausführungen:

Im Rahmen der Ausübung des Direktionsrechts müssen auch die Belange der MitarbeiterInnen berücksichtigt werden. So wäre es beispielsweise zu berücksichtigen, wenn der Beschäftigte einer Risikogruppe angehört oder er minderjährige Kinder zu betreuen hat.

Für die Zuweisung nach § 4 Abs. 2 TVöD ist ein dienstliches/betriebliches oder öffentliches Interesse notwendig. Dieses dürfte vorliegend ohne weiteres gegeben sein. Des Weiteren ist in diesem Fall die Zustimmung der MitarbeiterInnen notwendig, die allerdings nur aus wichtigem Grund verweigert werden kann. Auch die Zuweisung stellt eine Erweiterung des Direktionsrechtes dar, so dass auch hier die Belange der MitarbeiterInnen berücksichtigt werden müssen.

Es gelten diesbezüglich auch hier die obigen Ausführungen, wobei im Falle der Zuweisung die MitarbeiterInnen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ihre Zustimmung verweigern können.

- **Kurzarbeit**

1. Bevor Kurzarbeitergeld (KUG) beantragt werden kann, sollen und müssen Zeitguthaben aus Mehrarbeit und Resturlaub (aus 2019) aufgebraucht werden.
2. Aktuell gehen wir davon aus, dass wir Kurzarbeit nur beantragen, wenn wir durch Kostenträger dazu aufgefordert werden. Nach Möglichkeit werden wir auch dann nicht KUG 100 beantragen.
3. Kurzarbeitergeld beträgt regelmäßig 60 % des Nettoeinkommens für MitarbeiterInnen ohne Kinder und 67 % für MitarbeiterInnen mit Kindern.

Als Geschäftsführer und Gesamtbetriebsrat sind wir uns bewusst, dass wir mit diesen umfangreichen Regelungen und Informationen deutlich in die bisherigen Arbeitsabläufe eingreifen und diese Regelungen nicht jedem gefallen werden. Dies dient jedoch unserem gemeinsamen Ziel, alle Arbeitsplätze ohne Einkommensverlust durch die Krise hindurch zu erhalten. Daher bitten wir um Ihre Unterstützung, Ihr Verständnis und Ihre Bereitschaft, diese Entscheidungen mitzutragen.

Freundliche Grüße

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Martin Becker'.

Martin Becker
Geschäftsführer

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Danger'.

Frank Danger
Stellvertretender GBR-Vorsitzender