

Arbeitsrechtliche Informationen der Diakonie Mitteldeutschland zu den Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona Virus

Aktualisierung der Informationen vom 17. März 2020

Der Bundesgesetzgeber erlässt derzeit nahezu täglich Gesetze, um die Corona-Pandemie einzudämmen und deren wirtschaftliche und soziale Folgen abzufedern. Hinzu kommen zahlreiche Verfügungen und Erlasse auf Landes- und kommunaler Ebene. Durch unseren Newsletter *schnell + aktuell* informieren wir Sie bisher täglich über wichtige Änderungen.

Im Folgenden haben wir die arbeitsrechtlich relevanten Neuerungen seit dem 17. März 2020 zusammengefasst. Bitte beachten Sie, dass wir in dieser Zeit, in der täglich neue Entwicklungen und Erkenntnisse zu weiteren Maßnahmen führen, nur den derzeit aktuellen Stand wiedergeben können.

1. Bestehende Arbeitsverhältnisse

a. Fürsorgepflicht des Dienstgebers, Präventionsmaßnahmen, besondere Mitarbeitendengruppen

Während der Corona-Pandemie ist im beruflichen wie im privaten Kontext besonderer Wert auf die Einhaltung von Hygienestandards, regelmäßiges Händewaschen, Niesetikette, Abstand in Sozialkontakten zu achten. Das Robert Koch Institut (RKI) und die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) informieren hierzu umfassend.

Ausdrücklich ist nochmals klargestellt, dass die Arbeitspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Pandemie nicht berührt ist.

Mit seinen Fürsorgepflichten hat der Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeitenden im Rahmen und bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit kein zusätzliches Infektionsrisiko haben als außerhalb des Dienstes. Zum erhöhten Infektionsrisiko von Mitarbeitenden, die an Covid 19 erkrankte Patienten pflegen, behandeln, betreuen, verweisen wir auf unseren Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung, *schnell + aktuell 11/2020* vom 27. März 2020.

Mitarbeitende mit Vorerkrankungen

Da Dienstgeber gegenüber allen Mitarbeitenden verpflichtet sind, alles in ihrer Macht stehende zu tun, um ein erhöhtes Infektionsrisiko bei Ausübung der geschuldeten Tätigkeit zu verhindern, sind hier arbeitsfähige Mitarbeitende mit Vorerkrankungen und ältere gleichermaßen geschützt wie arbeitsfähige andere Dienstnehmer.

Nach medizinischen Erkenntnissen trägt die erstgenannte Personengruppe kein erhöhtes Infektionsrisiko, Unterschiede bestehen im Krankheitsverlauf. Deshalb besteht kein grundsätzlicher Anspruch beispielsweise einer an Diabetes erkrankten Person, von einer Verwaltungstätigkeit freigestellt zu werden. Wichtig ist aber in jedem Fall, eine sorgfältige Einzelfallprüfung und Risikoabwägung vorzunehmen.

Schwangere

Für schwangere Mitarbeiterinnen gibt es kein neu geschaffenes Tätigkeitsverbot wegen der Corona-Pandemie. Wichtigstes Instrument ist hier die Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und die sich daraus ergebenden Schutzmaßnahmen. Weiterführende Informationen finden Sie in *schnell + aktuell 13/2020* vom 31. März 2020.

Schwerbehinderte

Gleiches gilt für schwerbehinderte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer. Hier wird empfohlen, bei der Einzelfallabwägung gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

Auszubildende

Während des Ausfalls von Berufsschulunterricht wegen Schulschließung haben die Auszubildenden nicht frei. Vielmehr sind sie zum Einsatz in der Einrichtung verpflichtet und dort, entsprechend weiter praktisch auszubilden. Gegebenenfalls sind Ausbildungspläne zeitlich und inhaltlich der derzeitigen Lage anzupassen. Für unterrichtsmäßige Berufsschulangebote mit alternativen Formaten sind die Auszubildenden freizustellen.

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, alles dafür zu tun, dass die Ausbildung ordnungsgemäß fortgeführt und beendet werden kann. Aus diesem Grund sind Auszubildende auch von der Anordnung von Kurzarbeit ausgenommen.

Bundesfreiwilligendienst

Hier gilt das Schreiben des BMSFJ vom 19. März 2020, *schnell + aktuell 7/2020* vom 23. März 2020. Grundsätzlich können die Freiwilligen bei Bedarf auch in anderen Bereichen oder andere Tätigkeiten eingesetzt werden. Die Sicherheit der Freiwilligen hat dabei oberste Priorität.

Soweit der Freiwilligendienst aus Gründen der Corona-Pandemie unterbrochen oder reduziert werden muss, ist dies zu dokumentieren. Schließungen, Einschränkungen, Quarantäne gehen nicht zulasten der Freiwilligen. Sie müssen weder Urlaub nehmen, noch die Ausfallzeiten nacharbeiten. Zahlungen des Bundes für Taschengeld und Sozialversicherung erfolgen weiterhin.

b. Mobiles Arbeiten

Während der Corona-Pandemie sind Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen eine wichtige Maßnahme zur Eindämmung weiterer Infektionen. Dazu wurden inzwischen weitreichende gesetzliche Regelungen erlassen. Auf dienstlicher Ebene wird in diesem Zusammenhang geprüft, in welchen Bereichen eine Kontaktreduzierung in der Einrichtung möglich ist. Hierzu gehört die Absage von Veranstaltungen, Einschränkung von Dienstreisen, Kommunikation per Video- und Telefonkonferenz.

Geeignet sein kann die Erweiterung eines Gleitzeitkorridors. Auch durch mobiles Arbeiten von zu Hause aus kann die Ansteckungsgefahr mit dem Corona-Virus reduziert werden. Unter mobilem Arbeiten versteht man den einfachen Gebrauch des eigenen oder dienstlichen PC oder Laptops für dienstliche Zwecke außerhalb der Einrichtung. Nach der derzeitigen Rechtslage ist dies die Häuslichkeit. Für diese Form der Tätigkeit sind spezielle Regelungen beispielsweise der Telearbeit und damit der Arbeitsstättenverordnung nicht anwendbar.

Die einseitige Anordnung von mobilem Arbeiten ist nicht zulässig, das Direktionsrecht des Dienstgebers reicht nicht bis zur Nutzung der Häuslichkeit. Einvernehmliche Vereinbarungen sind möglich.

Falls mobiles Arbeiten in einer Einrichtung bisher nicht vorgesehen war, kann es nur mit Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach § 40 MVG-EKD eingeführt werden. Die Mitbestimmungsrechte sind auch während der Pandemie nicht außer Kraft gesetzt. Einrichtungen, die bislang keine Rege-

lungen zur Lage der Arbeitszeit haben, sollten in den Fällen des mobilen Arbeitens mit den Mitarbeitenden die Lage der Arbeitszeit und die Erreichbarkeit vereinbaren. Die Regelungen für Ruhepausen und Ruhezeiten gelten selbstverständlich weiter.

Die Vereinbarungen zum Datenschutz sind einzelfallabhängig. Hier muss berücksichtigt werden, wie sensibel die Daten sind, auf die die Mitarbeitenden Zugriff haben.

c. Präsenzpflcht

In diesen Tagen wurden die bestehenden Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen zunächst bis zum 19.04.2020 verlängert (vgl. Thüringer Eindämmungsverordnung vom 26. März 2020, in Sachsen-Anhalt 3. Eindämmungsverordnung vom 02.04.2020). Davon ausgenommen sind unter anderem der Weg zum und der Aufenthalt am Arbeitsplatz, sowie der Weg zurück nach Hause.

Empfohlen wird, den Mitarbeitenden eine Arbeitgeberbescheinigung auszuhändigen als Art „Papierschein“. In *schnell + aktuell 6/2020* vom 20. März 2020 haben wir ein entsprechendes Muster zur Verfügung gestellt. Soweit bei dienstlichen Terminen die Erfassung der Teilnehmenden erforderlich ist, verweisen wir auf das Muster in *schnell + aktuell 9/2020* vom 25. März 2020

d. Verdacht, Erkrankung von Mitarbeitenden

Hier verweisen wir auf die ausführlichen Informationen unter Ziffer 2 und 3 in *schnell + aktuell 03/2020* vom 17. März 2020. Weitergehende Empfehlungen erteilt das Robert Koch Institut.

e. Vergütungsverpflichtung und Ersatzansprüche

Erkrankung von Mitarbeitenden

Arbeitsunfähige Mitarbeitende haben gemäß § 24 AVR-DW.EKM einen Anspruch auf Krankenbezüge. Hier ist es unerheblich, ob sie an Covid 19 erkrankt sind oder infolge einer anderen Krankheit arbeitsunfähig sind. Besonderheiten sind nicht zu beachten.

Hinzuweisen ist hier auf eine Corona bedingte Sonderregelung betreffend § 10 Absatz 2 AVR-DW.EKM. Zur Entlastung der Arztpraxen und Eindämmung der Ansteckungsgefahr können Ärzte nach telefonischer Anamnese Patienten bis zu 14 Tage krankschreiben. Voraussetzung ist, dass es sich um eine Infektion der oberen Atemwege handelt. Letzteres kann jedoch durch den Arbeitgeber nicht überprüft werden, da ihm die Diagnose in der Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung nicht mitgeteilt wird.

§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (InfSchG), Quarantäne

In verschiedenen Fällen befinden sich Mitarbeitende, die nicht arbeitsunfähig erkrankt sind, in angeordneter Quarantäne. Diese kann beispielsweise durch das zuständige Gesundheitsamt angeordnet werden bis zum Vorliegen des Testergebnisses, bei positivem Testergebnis, bei Kontakt mit erkrankten Personen oder bei Rückkehr aus bestimmten Regionen.

Kann der Dienstnehmer vom Quarantäneort weiterarbeiten, ist er dazu auch verpflichtet und hat einen regulären Anspruch auf Entgeltzahlung. Wenn aus technischen Gründen, aufgrund der Eigenart der Tätigkeit oder wegen eines Tätigkeitsverbots nicht vom Ort der Quarantäne gearbeitet werden kann, hat der Dienstnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe des Nettoeinkommens gemäß § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) für die Dauer von 6 Wochen. Die Auszahlung obliegt dem Dienstgeber. Dieser hat einen Erstattungsanspruch nach IfSG und kann bei Bedarf einen Vorschuss verlangen.

Ab der 7. Woche erhalten Betroffene die Entschädigung direkt von der Behörde. Die Höhe entspricht dann der des Krankengeldes, das von der gesetzlichen Krankenkasse zu zahlen wäre. Die Regelung des § 24 Absatz 3 AVR-DW.EKM über den Krankengeldzuschuss ist in diesem Fall weder direkt noch analog anwendbar. Eine zusätzliche Zahlungspflicht des Dienstgebers besteht mit hin nicht.

Schließung der Einrichtung durch behördliche Anordnung, Erlass oder Verordnung

Seit dem 13. März 2020 wurde für verschiedene Einrichtungen wie z.B. Kindertagesstätten, die für eine Notbetreuung von Kindern nicht benötigt werden, Beratungsstellen etc. eine Schließung angeordnet. Durch diese Maßnahmen sollen größere Menschengruppen vermieden und die Pandemie weiter eingedämmt werden.

Nach derzeit herrschender Meinung unterfallen diese Schließungen dem Betriebsrisiko des Dienstgebers, so dass der Vergütungsanspruch der Mitarbeitenden grundsätzlich fortbesteht. Unter **Ziffer 3.b** werden verschiedene Möglichkeiten für diakonische Unternehmen beschrieben, um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie abzumildern.

§ 56 Absatz 1a IfSG, Kinderbetreuung

Seit dem 30. März 2020 haben Eltern nach dem neu eingefügten § 56 Absatz 1a IfSG einen Entschädigungsanspruch bei Verdienstauffällen wegen behördlicher Schließung von Schulen und Kindertagesstätten. Voraussetzung ist, dass sie nachweisen können, dass sie bei behördlicher Kindertagesstätten- oder Schulschließung keine anderweitige Kinderbetreuung organisieren konnten, ihr Kind selbst betreuen mussten und deshalb einen Verdienstaufschlag, beispielsweise durch unbezahlte Freistellung, erlitten haben. Der Anspruch besteht nur für Kinder bis zum 12. Lebensjahr oder bei erhöhtem Betreuungsbedarf. Er beträgt 67 % des Nettoeinkommens für maximal 6 Wochen und ist monatlich auf 2.016 € begrenzt. Die Auszahlung obliegt dem Dienstgeber. Dieser hat einen Erstattungsanspruch nach IfSG und kann bei Bedarf einen Vorschuss verlangen.

Der Entschädigungsanspruch für Eltern besteht nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung beispielsweise wegen Schulferien geschlossen ist. Er setzt weiter voraus, dass keine anderweitige zumutbare Betreuung des Kindes, beispielsweise durch Homeoffice, anderen Elternteil, Notbetreuung in den Einrichtungen möglich ist. Zu diesen zählt auch der Abbau von Zeitguthaben. Ebenfalls besteht ein Entschädigungsanspruch nicht, wenn Kurzarbeitergeld bezogen wird.

2. Arbeitszeitrecht

Verordnungsermächtigung

Das sogenannte Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 enthält in Artikel 8 eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). In § 14 ArbZG wird im neu angefügten Absatz 4 für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eine Verordnungsermächtigung in außergewöhnlichen Fällen eingeführt. Danach können in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, beispielsweise die jetzige Pandemie, vorübergehend Ausnahmen von den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen werden. Diese Ausnahmen dürfen nur befristet und nur für solche Tätigkeiten erfolgen, die in dieser Krisensituation zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, Gesundheit und Pflege, Daseinsvorsorge und Versorgung mit existenziellen Gütern notwendig sind. In der Verordnung sind ferner die notwendigen Schutzbedingungen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzulegen.

Derzeit ist eine solche Verordnung nach § 14 Absatz 4 ArbZG noch nicht erlassen.

Das Arbeitszeitgesetz enthält aber bereits jetzt zwei Ausnahmeregelungen für nichtvertretbare Not- und Ausnahmefälle:

Außergewöhnliche Fälle § 14 Absatz 1 ArbZG

Eine Abweichung von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ist ohne behördliche oder tarifliche Regelung erlaubt in außergewöhnlichen Fällen. Diese müssen unabhängig vom Willen der Betroffenen eingetreten sein und die Notlage kann nicht anders beseitigt werden als durch vorübergehendes Abweichen vom Arbeitszeitgesetz. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall nur vorübergehende Ausnahmen anordnen und auch nur für solche Tätigkeiten, die durch die außergewöhnliche Lage keinen Aufschub dulden. So sind beispielsweise die unmittelbar mit der Rettung, Pflege, Betreuung, Behandlung verbundenen Aufgaben gedeckt. Andere Tätigkeiten, die aufgeschoben oder delegiert werden können wie Lagerhaltung, Dienstberatungen, etc. sind von der Ausnahme nicht umfasst. Auch die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden darf nicht überschritten werden.

Ausnahmegenehmigung § 15 Absatz 2 ArbZG

Nach § 15 kann die jeweilige Aufsichtsbehörde in begründeten Fällen auch befristete Ausnahmegenehmigungen von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes erteilen. Dafür wäre derzeit wohl die erforderliche Ausnahmesituation in den betroffenen Einrichtungen und Diensten gegeben. Das damit verbundene Verwaltungsverfahren wird aber der Eilbedürftigkeit nicht gerecht. Den Mitgliedseinrichtungen wird deshalb empfohlen, im Notfall nach § 14 Absatz 1 die besonderen und außergewöhnlichen Umstände zu dokumentieren und gegebenenfalls Überschreitungen anzuordnen. Unmittelbar nach Beseitigung des Notfalls sollte mit der zuständigen Behörde Kontakt aufgenommen, der Sachverhalt geklärt und gegebenenfalls eine künftige Genehmigung beantragt werden.

Zur Vermeidung von Missverständnissen weisen wir darauf hin, dass an das Kriterium des Notfalls § 14 Absatz 1 ArbZG sehr hohe Anforderungen gestellt sind. Die derzeit unstrittig unsichere, schwierige und belastende Arbeitssituation, insbesondere in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, erfüllt diese noch nicht. Damit gelten – nach heutigem Stand - alle anderen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und der AVR unverändert fort. Dies betrifft insbesondere die zulässige tägliche und wöchentliche Höchst Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten. Gleiches gilt für die Zahlung von Zulagen und Zuschlägen.

Ausdrücklich wird auf die Beteiligungs- und Informationsrechte der Mitarbeitervertretung bei Fragen der Arbeitszeit und Grundsätzen der Dienstplangestaltung verwiesen. Diese gelten auch während der Corona-Pandemie uneingeschränkt fort.

3. Kurzarbeit

In Ergänzung zu den ausführlichen Informationen in *schnell + aktuell 6/2020* vom 20. März 2020 wollen wir folgende Entwicklungen und Besonderheiten nochmals zusammenfassen.

a. Rechtsgrundlagen

Durch Kurzarbeit kann einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall durch vorübergehende Anordnung von Kurzarbeit begegnet werden. Ziel ist es, so die gefährdeten Arbeitsplätze zu sichern. Rechtsgrundlagen sind § 9i AVR-DW.EKM und §§ 95 ff SGB III. Am 13. März 2020 hat der Deutsche Bundestag Corona bedingte Erleichterungen für Kurzarbeit beschlossen. Auf dieser Grundlage ist inzwischen die Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) vom 25. März 2020 ergangen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Mitteldeutschland verhandelt derzeit eine Öffnungsklausel in § 9i AVR, damit von den staatlichen Erleichterungen auch betroffene diakonische Einrichtungen profitieren können.

b. Vorrangige Maßnahmen

Wie bereits in allen Informationen und bei jeder Beratung ausdrücklich betont, ist die Anordnung von Kurzarbeit das äußerste Mittel zur Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze. Zuvor müssen alle milderen Mittel ausgeschöpft werden. Dazu gehört der Abbau von Plusstunden, Umsetzung und Abordnung nach § 7 AVR-DW.EKM, aber auch die erlaubnislose Arbeitnehmerüberlassung, vgl. *schnell + aktuell 10/2020* vom 26. März 2020.

Zum neu erlassenen Sozialdienstleister-Einsatzgesetz SodEG vom 27. März 2020 sowie anderen Neuregelungen und Schutzschirmen zur Entlastung der Einrichtungen von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie beraten Sie gerne unsere Kollegin Frau Reichelt und unser Kollege Herr Hess. Sie sind erreichbar unter corona-foerdermittelberatung@diakonie-ekm.de vgl. *schnell + aktuell 13/2020* vom 31. März 2020.

Im Bereich der Kindertagesstätten sind der Bedarf und die Voraussetzungen für Kurzarbeit in Sachsen-Anhalt inzwischen dadurch entfallen, dass das Land eine Fortführung der Finanzierung der Einrichtungen für die Dauer der Schließung zugesagt hat, vgl. *schnell + aktuell 14/2020* vom 01.04.2020. Dies gilt zusätzlich zur Verpflichtung, eine Notbetreuung aufrecht zu erhalten.

In Thüringen sind die Verhandlungen über die Fortführung der Finanzierung noch nicht vollständig abgeschlossen.

Im Bereich der Schulen ist die Arbeitspflicht der Lehrerinnen und Lehrer nicht aufgehoben. Vielmehr sind diese verpflichtet, den Bildungsauftrag durch alternative Lehrmethoden und anderweitige Betreuung der Schüler zu erfüllen. Deren Aufgaben sind deshalb nicht entfallen, sondern haben sich grundlegend geändert. Ein Raum für Kurzarbeit besteht hier ebenfalls nicht.

c. Ablauf, Formulare etc.

Hier verweisen wir auf unsere bisherigen Informationen zum Thema in *schnell + aktuell 6/2020* vom 20. März 2020 sowie auf die umfassenden Unterlagen und Formulare der Bundesagentur für Arbeit.

Sabine Frey
Syndikusrechtsanwältin
Arbeitsrecht
Diakonie Mitteldeutschland
Merseburger Straße 44 * 06110 Halle
Tel.: 0345/ 12299-114
Mobil: 0172/3795168
frey@diakonie-ekm.de