

Diakonie

Bayern

INFORMATIONEN 1/2020 (03.03.2020 MIT ERGÄNZUNG 05.03.2020)

Hinweis:

Die Infoschreiben finden Sie neben anderen arbeitsrechtlichen Informationen im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern unter der Rubrik Arbeitsbereiche/ Recht/ Arbeitsrecht. Dabei ist zu beachten, dass im Intranet nur das Infoschreiben selbst hinterlegt wird – ohne Anlagen.

Wenn Sie in den Verteiler für das komplette Infoschreiben für Personaler und Führungskräfte aufgenommen (oder herausgenommen) werden möchten, dann wenden Sie sich bitte an Frau Susanne Raab unter raab@diakonie-bayern.de bzw. 0911-9354-226.

Inhalt

A)	AKTUELLES AUS DER ARBEITSRECHTLICHEN KOMMISSION BAYERN	2
1)	KLARSTELLUNG MÜNCHENZULAGEN (ANLAGE 15 AVR-BAYERN).....	2
2)	GENERALISTISCHE PFLEGEAUSBILDUNG INKL. VERTRAGSMUSTER (ANLAGEN 5D, 17 AVR-BAYERN).....	3
3)	REDAKTIONELLE KLARSTELLUNGEN IN DEN AVR-BAYERN.....	4
4)	NACHTRAG ZUR ÄNDERUNG SOZIALVERSICHERUNGSENTGELTVERORDNUNG UND BEWERTUNG DER DIENSTNEHMERUNTERKÜNFTEN AB 1. JANUAR 2020	5
B)	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN MASERNSCHUTZGESETZ	6
C)	HINWEISE ZUM CORONA-VIRUS	7
D)	KOMMUNALWAHLEN	11

A) Aktuelles aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern

1) Klarstellung Münchenzulagen (Anlage 15 AVR-Bayern)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hatte bereits in ihrer Sitzung vom 2. Dezember 2019 in Reaktion auf die Erhöhung der Ballungsraumzulagen im Raum München einen Beschluss zur Neufassung der Ballungsraumzulagen in den AVR-Bayern gefasst (s. Infoschreiben 7/2019 vom 5. Dezember 2019).

Ziel war, auch den Mitarbeitenden der Diakonie Bayern zu ermöglichen, eine solche erhöhte Zulage zu erhalten, unter der Voraussetzung, dass diese durch die Kostenträger (Förderkörperschaften) refinanziert wird.

Daraufhin hatten sich – wie bereits im Infoschreiben 8/2019 vom 19. Dezember 2019 ausgeführt - bereits erste Umsetzungsfragen zum Beschlusstext ergeben.

Einigkeit bestand, dass sich der Finanzierungsvorbehalt nach dem Willen der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission auf alle neuen Bestandteile der Zulage beziehen soll.

Neue Bestandteile sind die Allgemeine Ballungsraumzulage für die Entgeltgruppen E 10 bis E 14 sowie die Erhöhte Ballungsraumzulage.

Der Klarstellungsbeschluss vom 27. Februar 2020 bekräftigt und präzisiert nun den Beschluss vom 2. Dezember 2019 und formuliert diesen Finanzierungsvorbehalt sowie die verschiedenen Wirksamkeitszeitpunkte in den unterschiedlich finanzierten Arbeitsbereichen für die Erhöhte Ballungsraumzulage nun deutlicher als zuvor.

Außerdem erfolgt eine systematische Vereinheitlichung innerhalb der Erhöhten Ballungsraumzulage bzgl. der Obergrenze bei Entgeltgruppe E 9 sowohl für die Erhöhte Ballungsraumzulage als auch für die Erhöhte Ballungsraumzulage Kind.

Rein vorsorglich wurde in § 1 eine Besitzstandsregelung aufgenommen (v.a. mit Blick auf die unterschiedlichen Wirksamkeitszeitpunkte in den verschiedenen Arbeitsbereichen 1. Januar 2020, 1. Juli 2020 und 1. Januar 2021).

Auch die Regelung zu den gemischten Stellen sowie die beiden unterschiedlichen räumlichen Geltungsbereiche für die Allgemeine Ballungsraumzulage (weiter: Planungsregion 14) und für die Erhöhte Ballungsraumzulage (enger: Verdichtungsraum München) wurden noch deutlicher formuliert.

Das heißt:

Die Gehaltsabrechnungsprogramme können nun an die klargestellte Beschlusslage angepasst werden. Dabei ist zu beachten, dass sich die Auszahlung im Einzelfall aus verwaltungstechnischen Gründen noch etwas verzögern kann.

2) Generalistische Pflegeausbildung inkl. Vertragsmuster (Anlagen 5d, 17 AVR-Bayern)

Durch das Pflegeberufereformgesetz vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) wurden die Berufsausbildungen für die Altenpflege und die Krankenpflege zusammengelegt. Ab dem 1. Januar 2020 gibt es nur noch eine einheitliche Pflegeausbildung.

Für Auszubildende, die ihre Ausbildung vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die bisherigen Ausbildungsregelungen (im Altenpflegegesetz bzw. im Krankenpflegegesetz sowie in Abschnitt III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern) in der jeweils gültigen Fassung fort. Diese Auszubildenden beenden ihre Ausbildung nach den bisherigen Vorschriften.

Für die neuen, ab dem 1. Januar 2020 beginnenden Ausbildungen gilt das neue Pflegeberufegesetz. Dieses Gesetz regelt die neue einheitliche Pflegeausbildung. Die ergänzenden Regelungen für die diakonischen Auszubildenden in Bayern beinhaltet der **neue Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern**. Sie bauen auf den Regelungen der bisherigen Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern auf, berücksichtigen die Neuerungen durch das Pflegeberufegesetz und beinhalten einige diakonische Sonderregelungen in Anlehnung an die entsprechende Regelung der Diakonie Deutschland. Hervorzuheben unter den Neuregelungen im neuen Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern sind der umfangreichere Katalog der Mindestangaben für den Ausbildungsvertrag in § 2 Abs. 1, die Regelungen zur wöchentlichen Ausbildungszeit in § 6, sowie die neuen Regelungen in § 15 zu einer möglichen Anschlussbeschäftigung des*der Auszubildenden und der Mitteilungspflicht des Dienstgebers.

Da die bisherigen Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern zumindest hinsichtlich der Krankenpflege- und der Altenpflegeausbildung durch Zeitablauf zukünftig in einigen Jahren keine Anwendung mehr finden werden, werden sie ans Ende der Anlage 17 AVR-Bayern gesetzt. Deshalb werden die bisherigen Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern ab dem 1. Januar 2020 zu den Abschnitten III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern.

Für diese neuen Ausbildungen zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau hat die Arbeitsrechtliche Kommission in Anlage 5d der AVR-Bayern ein entsprechendes **verbindliches Ausbildungsvertragsmuster** beschlossen, das all diesen Ausbildungsverhältnissen in der Pflege, die zum 1. Januar 2020 oder später beginnen, zugrunde zu legen ist. Eine entsprechende Word-Fassung wird möglichst zeitnah im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern unter Arbeitsbereiche/ Recht/ Arbeitsrecht veröffentlicht werden.

Hinweis:

Soweit die zusätzlich zum monatlichen Entgelt gezahlten Entgeltbestandteile und die sonstigen Vorzüge der AVR-Bayern (z.B. 30 Tage Jahresurlaub) nicht schon im Vertragstext explizit genannt sind, empfiehlt sich, diese in den Stellenausschreibungen, im Bewerbungsverfahren und/ oder zu Beginn der Ausbildung mitzuteilen. Dabei handelt es sich insbesondere um:

- weitere Entgeltbestandteile Jahressonderzahlung in Höhe von 80% des monatlichen Ausbildungsentgelts und vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich
- grundsätzlich zusätzliche freie Tage Buß- und Betttag, Heiligabend und Silvester
- Dienstbefreiung für besondere Anlässe (z.B. 1 Arbeitstag für Eheschließung/ Geburt)
- weitere Zusatzleistungen betriebliche Altersversorgung (EZVK), Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge oder für Sachleistungen wie E-bikes, zusätzliche Krankenversicherung (Beihilfe) und private Ergänzungsmöglichkeiten, Familienbudget.

Hinweis Pflegehilfe:

Für die Pflegehilfeausbildung gibt es aktuell (noch) kein Vertragsmuster.

3) Redaktionelle Klarstellungen in den AVR-Bayern

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 27. Februar 2020 weiterhin einige redaktionelle Klarstellungen in den AVR-Bayern vorgenommen. Dabei handelt es sich um:

a) redaktionelle Anpassungen an die Jugendhilferegelung (§§ 32, 33, 36, 39, 49a AVR-Bayern)

Mit Beschluss vom 7. November 2019 hat die Arbeitsrechtliche Kommission mit Wirkung zum 1. Januar 2020 eine eigene Arbeitsrechtsregelung für Teile der Kinder- und Jugendhilfe beschlossen.

Die in den AVR-Bayern enthaltenen Verweise auf die Entgelttabelle mussten daher noch auf die in Anlage 4 enthaltene Entgelttabelle erweitert werden.

Bitte beachten:

Umsetzungshinweise zur Kinder- und Jugendhilferegelung werden aktuell noch in der Fachgruppe Diakonie der Arbeitsrechtlichen Kommission erarbeitet.

Es ist jedoch wichtig, dass die Gehaltsabrechnungsstellen von ihren jeweiligen Fachabteilungen informiert werden, welche Mitarbeitenden unter die Kinder- und Jugendhilferegelung fallen. Die Voraussetzungen für die Anwendung der neuen Stufen 1 und 2 lauten:

1. neue Mitarbeitende ab 1.1.2020
2. pädagogische Mitarbeitende in den Entgeltgruppen E 8 bis E 11
3. überwiegender Einsatz in Arbeitsbereichen, die nach Rahmenvertrag gemäß § 78f SGB VIII finanziert werden.

b) redaktionelle Anpassung Versicherungsname (§ 49 AVR-Bayern)

Im September 2019 hat sich der Name der „Familienfürsorge Lebensversicherung AG im Raum der Kirchen“ (ehemals Bruderhilfe Pax-Familienfürsorge) geändert in „Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG“.

Dementsprechend hat die Arbeitsrechtliche Kommission nun den Verweis in § 49 Absatz 1 Satz 2 Buchst. b) AVR-Bayern zur Entgeltumwandlung aktualisiert.

Zu den genauen Details wird jeweils auf die **Beschlusstexte im Wortlaut** verwiesen.

Diese werden noch in ReWiSo Heft 1/2020 (Münchenzulagen) ergänzt bzw. in ReWiSo Heft 2/2020 veröffentlicht sowie in die AVR-Bayern-Onlinefassung eingearbeitet.

Hinweis zu ReWiSo:

ReWiSo wird seit letztem Sommer nur noch in elektronischer Fassung herausgegeben und ist nach entsprechender Anmeldung/ Registrierung im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern abrufbar unter <https://intranet.diakonie-bayern.de/arbeitsbereiche/recht/rewiso.html> .

Die **Beschlusstexte und** in Kürze auch die **Pressemeldung** zur Sitzung vom 27. Februar 2020 können auf der Homepage der Arbeitsrechtlichen Kommission im Wortlaut nachgelesen werden unter <https://www.ark-bayern.de/aktuelle-beschluesse> bzw. <https://www.ark-bayern.de/index.php/presse> .

4) Nachtrag zur Änderung Sozialversicherungsentgeltverordnung und Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte ab 1. Januar 2020

Die Sachbezugswerte werden jährlich durch eine Änderungsverordnung angepasst, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Zustimmung des Bundesrates erlässt. Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 8. November 2019 der 11. Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zugestimmt. Damit standen die Sachbezugswerte 2020 fest.

Die sich daraus ab 1. Januar 2020 ergebenden Änderungen für die Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte gemäß Anlage 19 AVR-Bayern wurden – anders als in der Vorankündigung im Infoschreiben 7/2019 vom 5. Dezember 2019 angekündigt – nicht in ReWiSo Heft 3/2019, sondern in ReWiSo Heft 1/2020 veröffentlicht.

Sie werden außerdem noch in die nächste Online-Ausgabe der AVR-Bayern (Stand 27.02.2020) mit eingearbeitet.

Hinweis zu ReWiSo:

ReWiSo wird seit letztem Sommer nur noch in elektronischer Fassung herausgegeben und ist nach entsprechender Anmeldung/ Registrierung im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern abrufbar unter <https://intranet.diakonie-bayern.de/arbeitsbereiche/recht/rewiso.html> .

B) Handlungsempfehlungen Masernschutzgesetz

Das Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention (Masernschutzgesetz) trat zum 1. März 2020 in Kraft (s. BGBl. I Nr. 6 vom 13. Februar 2020, S. 148-157).

Es umfasst insbesondere Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), das in der aktualisierten Fassung beim Bundesjustizministerium abrufbar ist: <http://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/>

In **ReWiSo Heft 1/2020** wurden unter der Rubrik „**Sonstiges Staatliches Recht**“ **Handlungsempfehlungen des Diakonischen Werkes Bayern zum Masernschutzgesetz** veröffentlicht.

Dabei handelt es sich um folgende Publikationen zur Handhabung der Vorgaben aus dem Masernschutzgesetz:

- Handreichung der Diakonie Deutschland und der BETA (Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder) zum Masernschutzgesetz nebst Anhängen wie den „Informationen zur Nachweispflicht eines Masernschutzes in bestimmten Einrichtungen“ aus dem Bundesgesundheitsministerium (Anhänge 1 - 4)
- Informationsmaterialien des Evangelischen KITA-Verbandes Bayern, die wir mit dessen Zustimmung ebenfalls gerne zur Verfügung stellen (Anhänge 5 - 7)
- FAQs des Bundesgesundheitsministeriums
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/impfpflicht/faq-masernschutzgesetz.html>

Ergänzend zu den genannten Informationen haben wir in ReWiSo noch auf folgende Aspekte aus rechtlicher Sicht aufmerksam gemacht:

1. Hinweis zum persönlichen Geltungsbereich
2. Einstellungspraxis für Neubeschäftigungen ab 1. März 2020 und Dokumentation
3. Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei fehlendem Nachweis

Die häufigsten Fragen dürften mit diesen Übersichten geklärt werden können.

Für spezielle Fragestellungen – gerade aus anderen Arbeitsbereichen als den Kindertagesstätten – wenden Sie sich bitte an die jeweils zuständigen Kolleg*innen in der Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes Bayern.

Die Handlungsempfehlungen können Sie im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern unter <https://intranet.diakonie-bayern.de/arbeitsbereiche/recht/rewiso.html> herunterladen.

Zusätzlich ist noch Folgendes zu beachten:

Zwischenzeitlich liegen noch weitere hilfreiche Unterlagen zur Handhabung des Masernschutzgesetzes vor.

Es empfiehlt sich, die vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) in seinem Newsletter vom 25. Februar 2020 (**Anlage**) übermittelte Anleitung zur Impfpassüberprüfung (**Anlage 1**) sowie die Dokumentationshilfe zum Impfnachweis (**Anlage 2**) zu verwenden, da diese auch mit dem Gesundheitsministerium abgestimmt sind.

Sehr ausführliche Informationen finden Sie außerdem auf der Seite der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung unter <https://www.masernschutz.de/>

C) Hinweise zum Corona-Virus

Die Diakonie Deutschland hat mit Rundmail vom 27. Februar 2020 **grundlegende Informationen**

- zur Testung auf Covid-19,
- zum Umgang mit dem Thema „Covid-19“,
- zur Vorbereitung auf den Ernstfall und
- zu Schutzmaßnahmen

an die Referent*innen für die ambulante und (teil)stationäre Altenhilfe übermittelt.

Diese Informationen sind für Sie im **Intranet des Diakonischen Werkes Bayern** unter der Rubrik Aus der Geschäftsstelle/ Presse, Medien, Öffentlichkeitsarbeit abrufbar.

Ergänzend ist aus arbeitsrechtlicher Sicht Folgendes zu beachten:

Zum einen sind die allgemeinen **hygienetechnischen Empfehlungen bzw. Schutzmaßnahmen** zu beachten (Händewaschen, Händedesinfektion, etc.), auf die die Mitarbeitenden noch einmal explizit hingewiesen werden sollten.

Zum anderen sind die **Notfallpläne** der einzelnen Einrichtungen zu **aktualisieren** (z.B. bzgl. einer Isolation bei Verdachtsfällen).

Konkrete Hinweise hierzu finden Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des Robert Koch Instituts (RKI), der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzGA) oder der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW):

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>

https://www.rki.de/DE/Home/homepage_node.html

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

https://www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Coronavirus_node.html

Dazu sind „**10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung**“ in der Anlage beigelegt und beinhalten bspw. Tipps zur Festlegung von Geschäftsabläufen bei Personalausfall (**Anlage 3**).

Die häufigsten Fragen aus arbeitsrechtlicher Sicht lauten wie folgt:

- 1) Wenn eine Kindertageseinrichtung/Schule etc. aufgrund eines Corona-Verdachts geschlossen wird, möchten bzw. müssen Mitarbeitende für die Betreuung des Kindes ggfls. zuhause bleiben.
Muss der*die Mitarbeitende dafür Urlaub nehmen oder wird dieser bezahlt/ unbezahlt freigestellt? Wer trägt die Kosten dafür?

Antwort:

Dies ist ein Fall der persönlichen Verhinderung. Das heißt, dass der*die Mitarbeitende an sich weiter zur Arbeit verpflichtet ist. Denn weder der*die Mitarbeitende noch das Kind sind erkrankt.

Es kann allenfalls Urlaub gewährt werden oder der Abbau von Plusstunden (oder die Nutzung von Minusstunden im Rahmen des § 20 AVR-Bayern) oder Sonderurlaub gemäß § 31 AVR-Bayern oder freiwillig eine Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge von bis zu drei Arbeitstagen gemäß § 27 Abs. 2 AVR-Bayern gewährt werden.

§ 616 BGB greift hier nicht, da § 27 AVR-Bayern als speziellere Regelung vorgeht.

Ist jedoch das Kind erkrankt, so gilt § 45 SGB V (bzw. für nicht gesetzlich versicherte Mitarbeitende § 27 Abs. 1 Buchst. d) bb) AVR-Bayern) und der*die Mitarbeitende erhält unter den dort genannten Voraussetzungen Krankengeld bzw. bezahlte Dienstbefreiung.

- 2) Was gilt bzgl. der Arbeitspflicht und Entgeltfortzahlung, wenn ein Stadtteil oder eine Gemeinde/ Stadt unter Quarantäne steht?

Antwort:

Hier ist zu differenzieren:

Die Mitarbeitenden tragen das Ausfall- bzw. Kostenrisiko (sog. Wegerisiko), etwa wenn die öffentlichen Verkehrsmittel zur Arbeit ausfallen.

Denkbar wäre – je nach Arbeitsbereich – eine Verlagerung auf Homeoffice/ mobiles Arbeiten, was aber nur sehr wenige diakonische Arbeitsbereiche abdecken kann (etwa EDV, Verwaltung).

Wenn die Mitarbeitenden selbst unter Quarantäne gestellt werden, dann unterfallen sie als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder als sonstige Träger“ der Entschädigungsregelung des § 56 IfSG.

Das gilt vermutlich unabhängig davon, ob sie

- individuell einem Beschäftigungsverbot bzw. einer Quarantäne unterliegen oder
- als Teil einer bestimmten Gruppe (z.B. Teilnehmende einer bestimmten Veranstaltung und damit nur ein Teil der Bevölkerung eines Ortes) oder
- pauschal als Bewohner eines bestimmten Stadtteils oder Ortes einer Quarantäne unterworfen sind.

Zum Verfahren und zur Höhe der Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG wird auf den Gesetzeswortlaut verwiesen.

Danach ist im ersten Schritt der Dienstgeber zur Entschädigungszahlung verpflichtet, die er auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet bekommen kann (Frist beachten!).

http://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_56.html

- 3) Wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung, wenn Mitarbeitende nicht zur Arbeit gehen können, weil die Einrichtung, in der sie arbeiten, wegen eines Corona-Verdachts geschlossen ist?

Antwort:

Dies ist ein Fall des sog. Betriebsrisikos, das der Dienstgeber zu tragen hat. Es wird damit weiterhin das Entgelt geschuldet, auch wenn die Mitarbeitenden nicht zur Arbeit eingesetzt werden können.

Denkbar wäre auch hier – je nach Arbeitsbereich – eine Verlagerung auf Homeoffice/ mobiles Arbeiten.

Zu den Stichworten persönliche Verhinderung, Wegerisiko und Betriebsrisiko s. auch das Infoschreiben 1/2019 vom 17. Januar 2019, abrufbar im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern unter Arbeitsbereiche/ Recht/ Arbeitsrecht.

- 4) Wenn nur einzelne Einrichtungen des Anstellungsträgers Corona-Verdachts-bedingt geschlossen sind, ist dann ein trägerübergreifender flexibler Einsatz der Mitarbeitenden möglich?

Antwort:

Grundsätzlich ja. Allerdings muss der Dienstgeber bei seiner Ermessensentscheidung zur Ausübung seines Direktionsrechts die Belange der einzelnen Mitarbeitenden mitberücksichtigen.

- 5) Wenn einzelne Mitarbeitende unter Quarantäne stehen, bekommen sie dann dafür bis zu 6 Wochen Lohnfortzahlung und ggfls. noch Krankengeldzuschuss gemäß § 44 AVR-Bayern? Wer übernimmt die Kosten? Der Dienstgeber oder die Krankenkasse?

Antwort (s. oben Frage 2):

Die Entgeltfortzahlung gemäß § 44 AVR-Bayern i.V.m. § 3 EFZG greift nur, wenn die Mitarbeitenden tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt sind, nicht jedoch bei einer rein vorsorglichen Quarantäne.

Es gibt jedoch im Falle eines Beschäftigungsverbots **bzw. einer sog. Absonderung (Quarantäne)** eine entsprechende Entgeltfortzahlung („Entschädigung“) gemäß § 56 IfSG. Erkrankte fallen allerdings nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld(zuschuss) erhalten.

D.h.: Bei einer Erkrankung geht die Entgeltfortzahlung nach § 44 AVR-Bayern i.V.m. § 3 EFGZ der Entschädigungsregelung nach § 56 IfSG vor.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

- 6) Sind einzelne Mitarbeitende infiziert, so gelten alle anderen Mitarbeitenden als Kontaktpersonen und müssen in häusliche Quarantäne. Wie gewährleisten wir dann die Versorgung unserer Patienten/ Klienten?

Antwort (in Abstimmung mit dem Kollegen Herrn Guja):

Dies ist eine Frage der Notfallplanung.

Ggfls. empfehlen sich Kooperationen mit anderen Einrichtungen und Diensten oder im Extremfall auch die Kündigung von Pflegeverträgen mit den einzelnen Patienten.

Im Fall häuslicher Krankenpflegeleistungen besteht allerdings das Problem, dass die Durchführungsverantwortung des beauftragten Dienstes bzgl. der verordneten Leistung auch im Fall der Kündigung bestehen bleibt, solange die Übernahme durch einen anderen Dienst nicht geregelt ist.

Ggfls. sollte eine vorübergehende stationäre Versorgung der Klienten in Abstimmung mit den Angehörigen und den behandelnden Ärzten veranlasst werden.

- 7) Was ist mit Mitarbeitenden, die Corona-negativ sind, aber aus Angst vor Ansteckung nicht arbeiten wollen?

Antwort:

Diese Mitarbeitenden bleiben zur Arbeit verpflichtet. Das wird etwa auch vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) so klargestellt:

https://www.dgbrechtsschutz.de/fuer/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung-detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=778&cHash=14633ee9129c58677a7b65a56d808232

- 8) Wie ist etwa vorzugehen bei der Versorgung von Patienten in der ambulanten Pflege, die vorsorglich in Quarantäne sind?

Antwort:

Hier ist eine Abwägung zwischen der vertraglichen geschuldeten Pflegeleistung gegenüber den Patienten und der dienstvertraglichen Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden vorzunehmen.

Ist eine Versorgung der (häuslichen) Patienten unter Nutzung von Schutzmaßnahmen für die Mitarbeitenden möglich, so wäre eine Weiterarbeit bzw. weitere Versorgung möglich.

Kann dieser Mitarbeitendenschutz nicht gewährleistet werden, wäre eine stationäre Unterbringung der betreuten Personen in einem dafür ausgestatteten Krankenhaus zu prüfen und mit den Behörden, also mit dem Gesundheitsamt abzuklären.

- 9) Was gilt mit Blick auf den Datenschutz?

Antwort (in Abstimmung mit der Kollegin Frau Preu-Use):

Sobald im Falle einer Ansteckungsgefahr oder Erkrankung eines* einer Mitarbeitenden der Dienstgeber seiner Fürsorgepflicht nachkommt, können die anderen Mitarbeitenden Kenntnis vom Verdacht der Ansteckung bzw. von der Viruserkrankung erlangen.

Diese Offenlegung einer Erkrankung oder Ansteckungsgefahr stellt gemäß § 6 Nr. 5,7, und 8 Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten dar.

Sie erfolgt zum Zwecke der Erfüllung der dienstvertraglichen Fürsorgepflicht des Dienstgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der anderen Mitarbeitenden und dient damit auch einem berechtigten Interesse.

Auch die Tatsache, dass es sich vorliegend um Gesundheitsdaten, und damit um besonders schützenswerte Daten, handelt, lässt keinen anderen Schluss zu: Die Folgen einer weiteren Ausbreitung des Virus sind so gravierend, dass das Interesse dies zu verhindern im Gegensatz zum Selbstbestimmungsrecht des*der erkrankten Mitarbeitenden überwiegt.

Fazit:

In jedem Fall sollte klar an die Mitarbeitenden kommuniziert werden, was genau von ihnen erwartet wird bzw. was genau gilt.

Denn wird etwa die Einrichtung geschlossen, aber den Mitarbeitenden freigestellt, ob sie zum Dienst erscheinen, so ist im Zweifel auch denjenigen das Entgelt fortzuzahlen, die keine Arbeitsleistung erbringen.

Mitarbeitende, die ohnehin Erholungsurlaub haben, erhalten dagegen keine zusätzliche Arbeitszeitgutschrift, falls die Einrichtung (egal ob wegen Sturms oder Virus-Vorsorge) geschlossen wird.

D) Kommunalwahlen

Am 15. März 2020 finden in Bayern die Gemeinde- und Landkreiswahlen statt.

Zur Frage der Dienstbefreiung für Wahlhelfer s. Infoschreiben 4/2017 und v.a. 2/2013, die im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern unter Arbeitsbereiche/ Recht/ Arbeitsrecht abrufbar sind.

Ein Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung oder einen Ersatzruhetag besteht nicht.

Es steht vielmehr im Ermessen des Dienstgebers, ob bezahlte Dienstbefreiung gewährt wird.

Die Dienstbefreiung setzt dabei voraus, dass der*die Mitarbeitende, der*die als Wahlhelfer*in ehrenamtlich tätig ist, an dem Wahlsonntag hätte arbeiten müssen.

Nürnberg, 3. März 2020 (**Ergänzung 5. März 2020**)

Myriam Marshall

Diakonisches Werk Bayern e.V., Myriam Marshall, Arbeitsrecht, Pirkheimerstr. 6, 90408 Nürnberg
Tel: 0911/9354-229, PC-Fax: 0911/9354-34-229, Fax: 0911/9354-471
Email: marshall@diakonie-bayern.de
Web: www.diakonie-bayern.de