

Diakonie

Bayern

ARBEITSRECHTLICHE HINWEISE ZUM CORONA-VIRUS (STAND 08.06.2020)

Inhalt

A)	ALLGEMEINE UND UNTERNEHMERISCHE HINWEISE	3
1)	ÜBERBLICK ÜBER DIE VERSCHIEDENEN INFORMATIONEN.....	3
2)	SCHUTZSCHIRM AUF BUNDESEBENE.....	3
3)	SCHUTZSCHIRM IN BAYERN	5
4)	WEITERE WIRTSCHAFTLICHE ERLEICHTERUNGEN.....	5
B)	ARBEITSRECHTLICHE HINWEISE	6
1)	KINDERBETREUUNG UND PFLEGEBEDÜRFTIGE ANGEHÖRIGE	6
-	MUSS DER* DIE MITARBEITENDE URLAUB NEHMEN ODER ERFOLGT EINE BEZAHLTE/ UNBEZAHLTE FREISTELLUNG? WER TRÄGT DIE KOSTEN?.....	6
-	DARF DAS KIND MIT ZUR ARBEIT GEBRACHT WERDEN?	6
-	ERKRANKUNG DES KINDES	7
-	ERGÄNZENDE STAATLICHE HILFEN ZUM VERDIENSTAUSFALL (§ 56 ABS. 1A IFSG)	8
-	ERWEITERUNG DER PFLEGEZEIT	11
2)	ARBEITSPFLICHT UND ERLEICHTERTE KRANKSCHREIBUNG.....	12
-	WAS IST MIT MITARBEITENDEN, DIE CORONA-NEGATIV SIND, ABER AUS ANGST VOR ANSTECKUNG NICHT ARBEITEN WOLLEN?	12
-	UMGANG MIT PERSONEN MIT ERHÖHTEM CORONA-INFektionsRISIKO	12
-	DÜRFEN ÄRZTE NUN LEICHTER ATTESTE AUSSTELLEN?	15
3)	INFORMATIONSPFLICHT UND DATENSCHUTZ.....	17
-	INFORMATIONSPFLICHT GEGENÜBER KONTAKTPERSONEN BEI VERDACHTSFALL IN DER EINRICHTUNG	17
-	WAS GILT MIT BLICK AUF DEN DATENSCHUTZ?	17
4)	QUARANTÄNE	18
-	WAS GILT BZGL. DER ARBEITSPFLICHT UND ENTGELTFORTZAHLUNG, WENN EIN STADTTEIL ODER EINE GEMEINDE/ STADT UNTER QUARANTÄNE STEHT?	18
-	WENN EINZELNE MITARBEITENDE UNTER QUARANTÄNE STEHEN, BEKOMMEN SIE DANN DAFÜR BIS ZU 6 WOCHEN LOHNFORTZAHLUNG UND GGFLS. NOCH KRANKENGELDZUSCHUSS GEMÄß § 44 AVR-BAYERN? WER TRÄGT DIE KOSTEN?	18
-	GILT EINE QUARANTÄNE WEGEN POSITIVEN TESTERGEBNISSES AUF DAS CORONAVIRUS AUTOMATISCH AUCH ALS ARBEITSUNFÄHIGKEIT?.....	19
-	WAS GILT BEI EINER QUARANTÄNE EINZELNER MITARBEITENDER IM AUSLAND?	19
-	LOHNFORTZAHLUNG BZW. ERSTATTUNG BEI ZUSAMMENTREFFEN VON BEHÖRDLICH ANGEORDNETER QUARANTÄNE MIT ÄRZTLICHER KRANKSCHREIBUNG	20
-	WER TRÄGT DAS RISIKO BEI EINER LEDIGLICH EMPFOHLENE SELBSTQUARANTÄNE?	20

-	WIE VIELE TAGE KANN DER DIENSTGEBER KONKRET NACH § 56 IfSG ABRECHNEN?	20
-	ZUSAMMENTREFFEN VERORDNETE EINRICHTUNGSSCHLIEßUNG UND INDIVIDUELLE QUARANTÄNE.....	21
5)	SCHLIEßUNG VON EINRICHTUNGEN UND DIENSTEN.....	23
-	LOHNFORTZAHLUNG BEI EINRICHTUNGSSCHLIEßUNG WEGEN CORONA-VERDACHTS ODER LANDESWEITER VERORDNUNG	23
-	EINSEITIGE GEHALTSREDUZIERUNGEN DURCH DIENSTGEBER?	24
6)	FOLGEFRAGEN AUS QUARANTÄNE/ EINRICHTUNGSSCHLIEßUNGEN INKL. AUSGANGSSPERRE	25
-	GEWÄHRLEISTUNG DER VERSORGUNG VON PATIENTEN/ KLIENTEN BEI QUARANTÄNE VON MITARBEITENDEN.....	25
-	INFORMATIONEN DES ROBERT-KOCH-INSTITUTS	25
-	AMBULANTE VERSORGUNG VON PATIENTEN, DIE VORSORGLICH IN QUARANTÄNE SIND	25
-	AUSGANGSSPERRE ODER AUSGANGSBESCHRÄNKUNG.....	26
-	VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER AUSSETZUNG VON FÖRDERUNGEN NACH § 16i SGB II AUFGRUND DER AUSBREITUNG DES CORONAVIRUS?.....	27
7)	BETRETUNGS- UND BESUCHSVERBOTE UND DIENSTKLEIDUNG BZW. NEBENTÄTIGKEITEN	28
-	VORGABEN ZUR DIENSTKLEIDUNG	28
-	KÖNNEN ODER MÜSSEN NEBENTÄTIGKEITSGENEHMIGUNGEN WIDERRUFEN WERDEN, UM DIE INFJEKTIONSKETTEN ZU VERMEIDEN?.....	28
8)	FLEXIBLER PERSONALEINSATZ UND PERSONALÜBERLASSUNG	30
-	MÖGLICHKEIT ZU TRÄGERÜBERGREIFENDEM FLEXIBLEN EINSATZ.....	30
-	WAS GENAU BEDEUTET „TRÄGERÜBERGREIFENDER EINSATZ“ IN DIESEM ZUSAMMENHANG?	30
-	IST DIESE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG OHNE ERLAUBNISPFICHT UND VORGABEN DES AÜG AUCH VOM DIREKTIONSRECHT ABGEDECKT?.....	31
-	WAS IST MIT BLICK AUF DEN VERSICHERUNGSSCHUTZ ZU BEACHTEN?	32
-	WAS IST MIT BLICK AUF DAS UMSATZSTEUERRECHT ZU BEACHTEN?	32
-	WAS IST DARÜBER HINAUS IN BAYERN ZU BEACHTEN?.....	33
9)	KURZARBEIT.....	34
10)	ARBEITSZEIT.....	34
11)	ARBEITSSCHUTZ UND REIHENTESTUNGEN.....	35
12)	VERPFLEGEKOSTEN FÜR MITARBEITENDE IN DER PFLEGE IN BAYERN.....	38
13)	BONI FÜR PFLEGEKRÄFTE BZW. SOZIALE BERUFE	40
14)	HELPLINE FÜR MITARBEITENDE IM BAYERISCHEN GESUNDHEITSWESEN	43
15)	REIHENFOLGE ARBEITSRECHTLICHER MAßNAHMEN	44
-	VERLAGERUNG DER ARBEIT INS HOMEOFFICE (SOWEIT MÖGLICH)	44
-	ABBAU BZW. ANORDNUNG VON PLUS- ODER ÜBERSTUNDEN SOWIE ANORDNUNG VON MINUSSTUNDEN	45
-	DÜRFEN DIE GRENZEN FÜR MINUSSTUNDEN PER DIENSTVEREINBARUNG FÜR EINE BEFRISTETEN ZEITRAUM VON MAXIMAL 50 MINUSSTUNDEN AUF ZUM BEISPIEL 100 STUNDEN ERHÖHT WERDEN?.....	45
-	VERHÄLTNIS ANORDNUNG VON PLUSSTUNDENABBAU BZW. VON MINUSSTUNDEN ZUM BETRIEBSRISIKOS, DAS EIGENTLICH VOM DIENSTGEBER ZU TRAGEN IST.....	46
-	FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEITMODELLE (SOWEIT MÖGLICH)	46
-	GEWÄHRUNG VON ERHOLUNGSURLAUB ODER SONDERURLAUB (§§ 28, 31 AVR-BAYERN)	47
-	GEWÄHRUNG VON BEZAHLTER FREISTELLUNG GEMÄß § 27 ABS. 2 AVR-BAYERN VON BIS ZU 3 TAGEN	47
-	VERTRAGSANPASSUNGEN ÜBER DIE ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG	47
-	NICHTVERLÄNGERUNG BEFRISTETER DIENSTVERTRÄGE	47
-	NUR ALS ÄUßERSTES MITTEL ANORDNUNG VON KURZARBEIT BZW. AUSSPRUCH VON BETRIEBSBEDINGTEN (ÄNDERUNGS-)KÜNDIGUNGEN	47
-	ZUM VERHÄLTNIS VON MINUSSTUNDEN BZW. ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG ZU KURZARBEIT	48
16)	RECRUITING IN DER CORONA-KRISE	49

A) Allgemeine und unternehmerische Hinweise

1) Überblick über die verschiedenen Informationen

Das Diakonische Werk Bayern stellt **im Intranet** jeweils aktuelle „Allgemeine Informationen zum Corona-Virus“ für die Mitglieder der Diakonie Bayern zur Verfügung, u.a. auch diese arbeitsrechtlichen Informationen.

Bitte beachten Sie insbesondere die Informationen aus dem Bereich „Wirtschaft und Entgelte“ bzw. „Förderwesen“. Denn:

Vorrangig vor Kurzarbeitergeld (s. unten unter B) 9.) oder gar betriebsbedingten Kündigungen sollen alle anderen (finanziellen) Lösungsmöglichkeiten ausgelotet und ausgeschöpft werden.

Da mit dem Bereich „Wirtschaft und Entgelte“ in vielen Arbeitsfeldern gesonderte Fragen verbunden sind, gibt es – ergänzend zum Gesamtbereich „Wirtschaft und Entgelte“ – in jedem Arbeitsfeld ergänzende fachspezifische wirtschaftliche Informationen.

Für **Rückfragen** zum Corona-Virus wurde eine allgemeine Mail-Adresse eingerichtet, sie lautet hotline@diakonie-bayern.de.

2) Schutzschirm auf Bundesebene

Bundestag und Bundesrat haben am 25. und 27. März 2020 das Sozialschutz-Gesetzespaket verabschiedet.

Es ist ein Baustein unter mehreren Maßnahmen, zu denen auch das „Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ mit insbesondere Änderungen am IfSG (s. unten unter dem Stichwort „Kinderbetreuung/ Staatliche Hilfen zum Verdienstaustausch“) sowie das COVID 19- Krankenhausentlastungsgesetz gehören.

Das Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (**Sozialschutz-Paket**) trat am Tag nach der Verkündung, also am 28. März 2020 in Kraft.

Der Gesetzestext ist bereits im Bundesgesetzblatt (BGBl. Teil I Nr. 14, S. 575) am 27. März 2020 erschienen (s. separate Datei).

Bitte beachten Sie hierzu auch die separate Datei mit dem Rundschreiben der Diakonie Deutschland vom 27. März 2020 zum Stand des Gesetzespakets, zum Verhältnis Bund-Länder, zu den Soziallotterien und Liquiditätshilfen, zur Kommunikation, zur Seelsorge sowie zur Arbeitnehmerüberlassung (s. auch unten unter flexibler Personaleinsatz).

Das Sozialschutz-Paket selbst beinhaltet aus arbeitsrechtlicher Sicht v.a. folgende Neuerungen (vgl. Begründung zur zugrunde liegenden BT-Drucksache 19/18107 vom 24. März 2020):

- **Art. 2 Privilegierung von Zuverdiensten bei Kurzarbeit**

s. hierzu auch die separate Datei zu Kurzarbeit bzw. s. unten flexibler Personaleinsatz
Von Kurzarbeit betroffene Dienstnehmer*innen können den trotz Zahlung des Kurzarbeitergeldes verbleibenden Entgeltausfall ganz oder teilweise durch die Aufnahme oder befristeten Ausweitung einer bereits bestehenden Nebenbeschäftigung ausgleichen. Dadurch kann auch die Notwendigkeit reduziert werden, aufstockendes Arbeitslosengeld II beantragen zu müssen.

Die Regelung wird auf die Zeit der Krise begrenzt, da bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung zumindest teilweise ein Arbeitsausfall nicht mehr vorliegt.

Die Regelung zur Versicherungsfreiheit in der Arbeitsförderung berücksichtigt, dass Beschäftigte in Kurzarbeit bereits uneingeschränkt in die Arbeitslosenversicherung einbezogen sind (§ 24 Absatz 3 SGB III).

Diese Regelung gilt vom 1. April 2020 bis zum 31. Oktober 2020.

Bitte beachten: Durch das Sozialschutz-Paket II wurden die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Kurzarbeiter ausgeweitet: Ab 1. Mai dürfen sie in allen Berufen bis zur vollen Höhe ihres bisherigen Monatseinkommens hinzuverdienen. Die Beschränkung auf systemrelevante Berufe wird aufgehoben. Die Regelungen gelten bis Jahresende. Zu den Details s. die separate Datei Infos Kurzarbeit.

- **Art. 3 Änderung der Geringfügigkeitsgrenze kurzfristige Beschäftigung**

Um Problemen bei der Saisonarbeit insbesondere im Bereich der Landwirtschaft durch die Corona-Krise Rechnung zu tragen, werden die Zeitgrenzen für die geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung auf eine Höchstdauer von fünf Monaten oder 115 Tagen ausgeweitet werden. Die Maßstäbe für die Prüfung der Berufsmäßigkeit, die für § 8 Absatz 1 Nummer 2 gelten, bleiben unverändert und verschärfen sich durch diese befristete Sonderregelung nicht.

Zwar kann eine Beschäftigung, die auf fünf Monate oder 115 Tage befristet ist, grundsätzlich nicht mehr als „kurzfristig“ bezeichnet werden; angesichts der besonderen Herausforderungen durch die Corona-Epidemie wird aber in der befristeten Ausnahmeregelung an der Begrifflichkeit festgehalten.

Die Ausweitung der Zeitgrenzen gilt befristet vom 1. März bis zum 31. Oktober 2020.

- **Art. 4 Änderung der Hinzuverdienstgrenze für Rentner**

Die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze für Renten wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze wird für das gesamte Kalenderjahr 2020 angehoben. Die neue Hinzuverdienstgrenze beträgt das 14-fache der für das Jahr 2020 geltenden Bezugsgröße (14 x 3 185 Euro). Damit wird einem Durchschnittsverdiener mit zwei jährlichen Sonderzahlungen ein Hinzuverdienst ermöglicht, ohne dass es zu einer Anrechnung des Hinzuverdiensts auf die Rente wegen Alters kommt.

Die Regelungen zum Hinzuverdienstdeckel in § 34 SGB VI sind für das Kalenderjahr 2020 nicht anzuwenden.

Diese Regelung gilt damit vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020.

- **Art. 8 Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

s. hierzu die separate Datei zur Arbeitszeit, die auch die bayerischen Ausnahmegenehmigungen zu den sonst üblichen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes vom 17. März 2020 behandelt.

- **Art. 10 Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG)**

Dieses sieht monatliche Zuschüsse i.H.v. von bis zu 75% der Monatsdurchschnitts geleisteter Zahlungen vor. Die Länder sind für die Durchführung und etwaige höhere Zuschüsse zuständig.

Das Gesetz gilt vorläufig bis 30. September 2020, kann jedoch durch Rechtsverordnung der Bundesregierung längstens bis 31. Dezember 2020 verlängert werden.

Die Erstattung ist nach § 4 SodEG daran gebunden, dass nicht vorrangige Mittel wie z.B. Kurzarbeitergeld tatsächlich geflossen sind – s. hier zu die separate Datei zur Kurzarbeit.

- **§ 16d SGB II**

Bitte beachten Sie auch die Weisung 202004009 vom 23.04.2020 – Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II im Kontext Corona SARS-CoV-2 (gültig vom 23.04.2020 bis 30.06.2020), unter <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146441.pdf>.

Die Regelungen zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Coronavirus SARS-CoV-2 wurden aufgrund

aktueller Entwicklungen angepasst. Unter Einhaltung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards der Bundesregierung vom 16. April 2020 ist es grundsätzlich möglich, Arbeitsgelegenheiten durchzuführen, sofern die Teilnahme freiwillig erfolgt.

Durch das **Sozialschutzpaket II** (s. oben bzw. s. separate Datei Info Kurzarbeit) und das 2. Bevölkerungsschutzgesetz vom 19. bzw. 20. Mai 2020 sind eine Reihe von Nachbesserungen vollzogen worden, die bereits über die jeweiligen Fachbereiche des Diakonischen Werkes Bayern kommuniziert wurden.

Das Zweite Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (**Pandemieschutzgesetz II**) kurz **GEBT bzw. 2. Bevölkerungsschutzgesetz** vom 19. Mai 2020 umfasst aus arbeitsrechtlicher Sicht insbesondere folgende Aspekte (BGBI. Teil I Nr. 23 vom 22. Mai 2020, S. 1080ff

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/text_xav?SID=&tf=xaver.component.Text_0&toctf=&qmf=&hlf=xaver.component.Hitlist_0&bk=bgbl&start=%2F%2F*%5B%40node_id%3D'632106'%5D&skin=pdf&tlevel=-2&nohist=1):

- **Friständerung für Ansprüche gemäß § 56 IfSG und Ausweitungen beim Infektionsschutz** (Art. 1 und Art. 2)
Danach sind Anträge gemäß § 56 Abs. 11 IfSG für den Zeitraum vom 20. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 innerhalb von 12 Monaten zu stellen (anstatt bisher innerhalb von 3 Monaten) (Art. 1 Nr. 22, S. 1023) (s. unten Punkt B.1).
Außerdem werden Regelungen zur Übermittlung von Daten (Art. 1 Nr. 15, S. 1022) betreffend den Arbeitnehmerdatenschutz in „§ 23a Personenbezogene Daten über den Impf- und Serostatus von Beschäftigten“ getroffen.
- **steuerfreie Corona-Sonderprämie i.H.v. 1.000 Euro für in der Pflege Beschäftigte gemäß § 150a SGB XI** (Art. 5, S. 1030) (s. unten Punkt B. 13)
- **Regelungen zum Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz** (Art. 5, 5a und 5b, S. 1029, 1031 und 1032) (s. unten Punkt B. 1)

3) Schutzschirm in Bayern

Ein bayerischer Schutzschirm etwa mit Ausweitungen oder o.g. Zuschuss-Obergrenze von 75% nach dem SodEG ist ebenfalls geplant. Details folgen. Bitte beachten Sie hierzu v.a. die Informationen aus den Bereichen Wirtschaft und Entgelte.

4) Weitere wirtschaftliche Erleichterungen

Zur Möglichkeit der **Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen** hat der GKV-Spitzenverband nähere Informationen in seinen Rundschreiben vom 24. und 25. März 2020, der Pressemitteilung vom 25. März 2020, einem Maßnahmenpapier vom 25. März 2020 und in einem Fragen- und Antwortkatalog (aktuell Stand 3. April 2020) veröffentlicht, die auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes abrufbar sind:

https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/bbeitragsbemessung/2020-04-03_FAQ_Beitraege_Corona_Stundung.pdf

Die Maßnahmen sind zunächst bis zum 30. April 2020 befristet und greifen erst, wenn andere Regelungen zur Entlastung (z.B. Kurzarbeitergeld) ausgeschöpft wurden.

Bitte beachten Sie hierzu und zu anderen wirtschaftlichen Hinweisen die Erläuterungen in der regelmäßig aktualisierten **tabellarischen Übersicht aus dem Bereich Wirtschaft** bei den Corona-Informationen im DWB-Intranet.

B) Arbeitsrechtliche Hinweise

1) Kinderbetreuung **und pflegebedürftige Angehörige**

Wenn eine Kindertageseinrichtung oder Schule aufgrund eines einzelnen Corona-Verdachts bzw. nun pauschal in ganz Bayern für einige Wochen geschlossen wird, möchten bzw. müssen die Mitarbeitenden für die Betreuung des Kindes ggfls. zuhause bleiben.

- **Muss der*die Mitarbeitende Urlaub nehmen oder erfolgt eine bezahlte/ unbezahlte Freistellung? Wer trägt die Kosten?**

Antwort:

Dies ist grundsätzlich 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 (jedoch nicht einseitig vom Dienstgeber angeordnet 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.

Unter gewissen Voraussetzungen dürfen die Mitarbeitenden aber auch ohne diese Grundlagen zu Hause bleiben. Wenn bei Schließung der Kita oder der Schule die Betreuung eines Kindes, das aufgrund seines Alters betreut werden muss, nicht anders sichergestellt werden kann, dann haben die Eltern als Arbeitnehmer in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht, weil ihnen die Erbringung ihrer Leistungsverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). In einem solchen Fall wird der Arbeitnehmer von seiner Pflicht zur Leistungserbringung befreit, es wäre insoweit nicht zwingend erforderlich, Urlaub etc. zu nehmen (s. z.B. https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/freistellung-zur-kinderbetreuung-bei-schulschliessung_76_511796.html).

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht bei einem solchen Leistungsverweigerungsrecht der Mitarbeitenden allerdings nicht. Denn § 616 BGB – der im Übrigen nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ und nicht für mehrere Wochen gilt – greift hier nicht, da § 27 AVR-Bayern als speziellere Regelung vorgeht.

Es verbleibt damit bei den o.g. Möglichkeiten (Urlaubsgewährung, Abbau von Plusstunden, Minusstunden, Sonderurlaub, bezahlte Dienstbefreiung von bis zu drei Tagen).

Im Idealfall können sich die Eltern die Betreuung so einteilen, dass sie die Kinder abwechselnd betreuen. Soweit betrieblich möglich, sind die Arbeitszeiten entsprechend flexibel zu gestalten.

S. auch neu die ergänzenden staatlichen Hilfen zur Kinderbetreuung über § 56 Abs. 1a IfSG weiter unten im Text.

- **Darf das Kind mit zur Arbeit gebracht werden?**

Antwort:

NEIN, denn die Kinder sollen gerade nicht in Kontakt mit weiteren Personengruppen kommen.

Das ist gerade der Unterschied zu sonstigen Schließungen (z.B. wegen Bestreikung einer kommunalen Kita oder wegen wetterbedingten Ausfällen).

Daher sollte auch keine Notfallbetreuung von Mitarbeitendenkindern vom Dienstgeber eingerichtet werden, sondern nur über die Kindertagesstätten und Schulen erfolgen.

Soweit möglich, sollte man den Mitarbeitenden über den Abbau von Plusstunden etc. (s. oben) entgegenkommen, aber rechtlich betrachtet fällt die Kita-Schließung in die Risikosphäre der Mitarbeitenden.

S. auch neu die ergänzenden staatlichen Hilfen zur Kinderbetreuung über § 56 Abs. 1a IfSG weiter unten im Text.

- Erkrankung des Kindes

Antwort:

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.

Hat das Kind bereits das zwölfte Lebensjahr vollendet, hat bspw. Fieber und wurde vom Hausarzt als viruserkrankt diagnostiziert, aber das Gesundheitsamt macht keinen Corona-Test, weil das Kind nicht in einem Risikogebiet war bzw. keinen Kontakt zu einer erkrankten Person hatte, dann greifen weder § 45 SGB V, noch § 27 Abs. 1 Buchst. d) bb) AVR-Bayern noch § 56 IfSG (s. unten unter 2.).

Daher verbleibt hier nur die Möglichkeit, auf § 27 Abs. 1 Buchst. d) aa) AVR-Bayern bzw. § 27 Abs. 2 AVR-Bayern zurückgreifen und bezahlte Dienstbefreiung bis zu 3 Tage gewähren.

Darüber hinaus kommen die allgemeinen Möglichkeiten (Plusstundenabbau etc. s. oben) in Betracht.

Siehe hierzu auch das „**Informationsblatt für Eltern – Coronavirus**“ des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales vom 13.03.2020, das im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern heruntergeladen werden kann.

Bitte beachten:

Der Kreis der zur Kindernotbetreuung Berechtigten wurde mit Entscheidung der Bayerischen Staatsregierung vom 21. März 2020 ausgeweitet:

In der Gesundheitsversorgung und der Pflege kann es aufgrund der aktuellen Krisensituation und der in diesem Rahmen ergriffenen Maßnahmen zu einem steigenden Personalbedarf kommen. In diesen beiden Bereichen besteht daher ab Montag, dem 23. März 2020 die Berechtigung zur Notbetreuung schon dann, wenn nur ein Elternteil in einem dieser beiden Bereiche tätig ist. Ob eine andere Betreuungsmöglichkeit – etwa durch den zweiten Elternteil - gegeben wäre, ist in diesen Fällen nicht relevant.

(Quelle: Rundschreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales vom 23. März 2020)

Anschließend wurde die Notbetreuung **im April und Mai** weiter schrittweise ausgeweitet, um insbesondere erwerbstätige Alleinerziehende zu entlasten bzw. um wieder zum Regelbetrieb überzugehen:

s. Pressemeldung von Staatsministerin Carolina Trautner vom 20. April 2020 bzgl. der Details zur Ausweitung der Notbetreuung ab dem 27. April 2020 unter <https://www.stmas.bayern.de/aktuelle-meldungen/pm2004-096.php> sowie https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/service-kinder/newsletter/stmas-baykitag-342.pdf

- **Ergänzende staatliche Hilfen zum Verdienstaussfall (§ 56 Abs. 1a IfSG)**

Bundestag und Bundesrat haben am 25. und 27. März 2020 die Entschädigungsregelung des § 56 IfSG erweitert (Näheres zu § 56 IfSG s. unten unter dem Stichwort „Quarantäne“).

Vgl. Art. 1 Nr. 7 des „Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ (BGBl. Teil I Nr. 14 vom 27. März 2020, S. 587, s. separate Datei).

Diese Erweiterung des § 56 IfSG gilt vom 30. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020.

§ 56 IfSG wird in dem neuen Absatz 1a um einen **befristeten Entschädigungsanspruch für erwerbstätige Sorgeberechtigte ohne zumutbare Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder** ergänzt:

„(1a) Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstaussfall, erhalten sie eine Entschädigung in Geld.

Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können.

Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde.

Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.“

Höhe und Bezugsdauer werden in folgendem neuen Satz 4 zu § 56 Abs. 2 IfSG geregelt:

„Im Fall des Absatzes 1a wird die Entschädigung abweichend von den Sätzen 2 und 3 in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstaussfalls für längstens sechs Wochen gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.“

Die Lohnfortzahlung für Eltern wurde zwischenzeitlich verlängert. Um Eltern während der Corona-Pandemie noch mehr zu unterstützen, sollen sie künftig eine Entschädigung für Lohnausfälle **bis zu 20 Wochen** erhalten. Nach dem Bundestag hat am 5. Juni 2020 nun auch der Bundesrat diesem Gesetzentwurf abschließend zugestimmt.

Künftig besteht damit insgesamt ein Anspruch auf bis zu 20 Wochen Entgeltfortzahlung – jeweils 10 Wochen für Mütter und 10 Wochen für Väter. Für Alleinerziehende wird der Anspruch ebenfalls auf maximal 20 Wochen verlängert. Der Maximalzeitraum von 10 beziehungsweise 20 Wochen muss nicht an einem Stück in Anspruch genommen werden, sondern kann über mehrere Monate verteilt werden.

Die Regelung wird rückwirkend zum 30. März 2020 in Kraft treten.

(Quellen: Art. 5 des Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) unter

[https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/lohnfortzahlung-eltern-corona-](https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/lohnfortzahlung-eltern-corona-1754306)

[1754306](https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/lohnfortzahlung-eltern-corona-1754306)

und

[https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2020/0201-](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2020/0201-0300/290-20.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

[0300/290-20.pdf?__blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2020/0201-0300/290-20.pdf?__blob=publicationFile&v=1)).

In § 66 Abs. 1 S. 1 IfSG (**Zahlungsverpflichteter**) werden nach dem Wort „erlassen“ die Wörter „oder die Schließung beziehungsweise das Betretungsverbot veranlasst“ eingefügt.

Das heißt:

Können erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern unter 12 Jahren oder behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindern bei vorübergehender Schließung von Kitas/Schulen keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit (z.B. durch den anderen Teil oder Notbetreuungen in Kita oder Schule) sicherstellen und erleiden sie dadurch einen Verdienstaustausfall, erhalten sie eine Entschädigung i.H.v. 67 Prozent des entstandenen Verdienstaustausfalls für max. sechs Wochen, pro Monat maximal 2.016 Euro. Dies gilt nicht für Zeiten, in denen ohnehin wegen Schulferien geschlossen ist.

Verpflichtet zur Zahlung der Entschädigung nach § 56 ist das Land, in dem das Verbot erlassen worden oder die Schließung bzw. das Betretungsverbot veranlasst worden ist.

Nach den Verlautbarungen der Diakonie Deutschland vom 23. März 2020 und der Haufe Onlineredaktion zum Rettungspaket vom 27. März 2020 sind Zeitguthaben vorrangig abzubauen.

Auch anderweitige tarifliche, betriebliche etc. Regelungen sind vorrangig. (vgl. den Subsidiaritätsgedanken des § 56 Abs. 1 S. 3 bzw. Abs. 10 IfSG)

Risikogruppen wie z.B. die Großeltern des Kindes müssen nicht zur Betreuung herangezogen werden (Stichwort: „zumutbare Betreuungsmöglichkeiten“).

Zur Realisierung des Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG muss der Arbeitgeber verschiedene Nachweise erbringen und der zuständigen Behörde vorlegen. Dazu dürfte es nach aktueller Einschätzung ausreichen, wenn

- auf die entsprechenden Allgemeinverfügungen des Landes Bayern bzw. der Schließung der Kindertagesstätten bzw. Schulen verwiesen wird,
- der*die Mitarbeitende schriftlich/ in Textform erklärt, dass bzw. warum keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit bestanden hat,
- und vom Dienstgeber bescheinigt wird, dass etwaige Plusstunden bereits abgebaut und weitere Mittel wie z.B. die bezahlte Dienstbefreiung gemäß § 27 Abs. 2 AVR-Bayern ausgeschöpft wurden,
- und für welchen Zeitraum und in welcher Höhe dem*der Mitarbeitenden ein Verdienstaustausfall entstanden ist.

Ein **Muster zu den nötigen Arbeitgebernachweisen** wurde bereits mit Datum vom 27. März 2020 im Intranet im Coronabereich unter Arbeitsrecht eingestellt.

Die Entschädigungsleistungen nach § 56 IfSG sind grundsätzlich **steuerfrei** (§ 3 Nr. 25 EStG).

Für Personen, denen eine Entschädigung nach **§ 56 Abs. 1a IfSG** infolge anzuerkennender Kinderbetreuungspflichten zu gewähren ist, besteht eine **Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung** fort. Die Bemessungsgrundlage für die Verbeitragung bei einer Entschädigung infolge anzuerkennender Kinderbetreuungspflichten beträgt 80 % des dieser Entschädigung zugrundeliegenden Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens. (Quelle: KAV Bayern Corona-Information vom 01.04.2020, S. 3)

Nach aktueller Einschätzung der EZVK sind die Entschädigungsleistungen nach § 56 IfSG **nicht zusatzversorgungspflichtig**

(https://www.ezv.de/landingpage/corona-informationen/08042020-auswirkungen-zusatzversicherungsrecht.html?no_cache=1).

Der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Bayern hat bzgl. der Frage von freiwilligen Zuschüssen der Dienstgeber mit Blick auf die Anrechnungsvorschrift in § 56 Abs. 8 Nr. 1 IfSG beim Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (StMGP) vorsorglich eine Rechtsprüfung veranlasst (s. Kurznachrichten Nr. 6/2020 vom 21. April 2020, S. 10).

Nach Mitteilung des StMGP handele es sich bei jeglicher freiwilligen Aufstockung des Dienstgebers um Arbeitsentgelt, das den Verdienstausschlag eines Beschäftigten um die Höhe des freiwilligen Zuschusses verringert.

Die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG werde - auch bei freiwilligen Zuschüssen des Dienstgebers - nach dem tatsächlich erlittenen Verdienstausschlag eines Beschäftigten berechnet. Konsequenz eines freiwilligen Zuschusses des Dienstgebers sei es, dass sich der Verdienstausschlag um die Höhe des freiwilligen Zuschusses verringert.

Damit ist an dieser Stelle **von freiwilligen Dienstgeberzuschüssen abzuraten, da sie nicht bei den Mitarbeitenden ankommen.**

Weiter hat der Kommunale Arbeitgeberverband am 18. Mai 2020 ergänzende Informationen zur **Berechnung des Verdienstausschlages und der Sechswochenfrist** herausgegeben.

Der Dienstgeber hat als Zahlstelle die Entschädigung an die Beschäftigten auszuführen. Auf Nachfrage des KAV Bayern habe das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege erläutert, dass mit der Formulierung „für einen vollen Monat“ nicht der Kalendermonat gemeint sei. Bezugsgrenze sei der Monat. Vorliegend gilt gemäß § 191 BGB, dass der Monat im Sinne des § 56 Abs. 1a IfSG zu 30 Tagen gerechnet wird. Zu den Details und Rechenbeispielen s. die separate Datei im Intranet.

Zum **Verfahren** (Quelle KAV-Bayern, Coronavirus-Information vom 5. Mai 2020):

Der Dienstgeber hat bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung nach § 56 Abs. 5 IfSG zu beantragen.

Der direkte Link zum Online-Antrag lautet: www.elternhilfe-corona.bayern/.

Darüber hinaus hat das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege zwischenzeitlich die Unterlagen zur Antragstellung der Elternhilfe Corona nach § 56 IfSG online gestellt unter dem Link:

<https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus/massnahmen/#Elternhilfe>.

Nach den vorliegenden Informationen richtet sich die Zuständigkeit der Bezirksregierung nach dem Ort/Sitz des Dienstgebers.

Sofern von einzelnen Regierungsbezirken die Auskunft gegeben wurde, dass auch die Beschäftigten selbst die Entschädigung direkt beantragen können, ist davon auszugehen, dass dies eine Fehlinformation war.

Der Antrag ist grundsätzlich innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Arbeitsunterbrechung zu stellen (**§ 56 Abs. 11 IfSG**).

Neu: Diese kurze Frist zur Geltendmachung eines Anspruchs nach § 56 Abs. 5 IfSG (Entschädigung bei Tätigkeitsverboten, Absonderungen und Wegfall der Betreuungseinrichtungen) wurde durch Art. 2 des Pandemieschutzgesetzes II für den Zeitraum vom **20. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 von drei auf zwölf Monate verlängert.**

- Erweiterung der Pflegezeit

Die kurzzeitige Pflegezeit wird gemäß Art. 5 des Pandemieschutzgesetzes II von grundsätzlich bis zu 10 Arbeitstagen für eine Corona-bedingte kurzzeitige Arbeitsverhinderung auf bis zu 20 Arbeitstage ausgeweitet (§ 150 Abs. 5d SGB XI).

Begründung:

Entsteht aufgrund eines durch die COVID-19-Pandemie verursachten pflegerischen Versorgungseinganges für nahe Angehörige die Notwendigkeit, ein neues tragfähiges Pflegearrangement zu organisieren, wird dies in vielen Fällen mehr als zehn Arbeitstage in Anspruch nehmen. Das Pflegeunterstützungsgeld wird daher in dieser Ausnahmesituation befristet bis zum 30. September 2020 für bis zu 20 Arbeitstage gewährt. Bereits nach § 44a Abs. 3 in Anspruch genommene Arbeitstage mit Pflegeunterstützungsgeld werden auf die 20 Arbeitstage nach dem neuen Absatz 5d in § 150 SGB XI angerechnet.

Daneben sehen Art. 5a und 5b des Pandemieschutzgesetzes II weitere Corona-bedingte Erleichterungen im Familienpflegezeitgesetz und im Pflegezeitgesetz vor wie z.B. Textform anstatt Schriftform.

Diese Änderungen gelten vom 20. Mai 2020 bis zum 30. September 2020.

2) Arbeitspflicht und erleichterte Krankschreibung

- 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

- Umgang mit Personen mit erhöhtem Corona-Infektionsrisiko
(in Abstimmung mit dem Kollegen Herrn Guja)

1. Allgemein

Das RKI hat "Informationen und Hilfestellungen zu Personen mit einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19 Krankheitsverlauf" veröffentlicht https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/fln.html

(Quelle: FAQs Teil 2 – Altenhilfe, Altenpflege (Stand 06.04.2020) im Corona-Bereich des DWB-Intranets)

Das heißt:

Danach sind – je nach Arbeitsbereich wie z.B. in der Pflege – ggfls. **besondere Schutzmaßnahmen** für Mitarbeitende aus Risikogruppen angezeigt. Es besteht **aber keine automatische Befreiung von der Arbeitspflicht**. Hierfür wäre ein ärztliches Attest notwendig (mehr dazu unten).

Für den Bereich der Kindertagesstätten hat der **Evangelische Kitaverband Bayern** auf seiner Homepage unter <https://www.evkitabayern.de/magazin/magazin-detail/masken-als-bestandteil-des-infektionsschutzes-in-kitas> Hinweise zur Verwendung von Masken als Bestandteil des Infektionsschutzes in Kitas zusammengestellt.

Dieser Beitrag "**Masken als Bestandteil des Infektionsschutzes in der Kita**" wurde bereits überarbeitet (Stand 4. Juni 2020), nachdem das Bayerische Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) einen Rahmen-Hygieneplan für Kitas veröffentlicht hat, der ab dem 15. Juni 2020 gültig ist (https://www.evkitabayern.de/fileadmin/user_upload/materialien_a_bis_z/Coronavirus/rahmen-hygieneplan_corona_kindertagesbetreuung_stand_15_juni_2020_gultig_ab_15_juni_2020.pdf).

Darin wird in Bezug auf Mund-Nasen-Bedeckungen ("Community-Masken") festgestellt, dass diese nicht Teil der persönlichen Schutzausrüstung (wie FFP2/FFP3 Masken) sind. Damit ist auch klargestellt, dass die sogenannten Community-Masken nicht vom Arbeitgeber zu stellen sind, sondern von den Mitarbeitenden selbst beschafft und gereinigt werden müssen (Quelle: Ev. Kitaverband, Rundmail vom 4. Juni 2020).

Enthalten sind weiterhin ein **Hinweisblatt der Kommunalen Unfallversicherung Bayern/Bayerischen Landesunfallkasse** (KUVB/Bayer. LUK) sowie eine **Muster-Gefährdungsbeurteilung** „Corona für Kitas“ der BGW, von der ELKB überarbeitet.

In der dort ebenfalls verlinkten **Handreichung für die Kindertagesbetreuung in Zeiten des Coronavirus des StMAS** wird auf Seite 3 und 5 auf die Entscheidungsfindung zusammen mit dem Betriebsarzt verwiesen:

https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/stmas_a4_handreichung_kindertagesbetreuung_bf_kws.pdf

Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich in erster Linie eine Abstimmung mit dem*der Betriebsarzt*ärztin, der betrieblichen Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Mitarbeitervertretung, wie die besonders gefährdeten Mitarbeitenden trotz erhöhten Gesundheitsrisikos sicher weiterarbeiten können. Denn die MAV hat gemäß § 40 Buchst. b) MVG ein Mitbestimmungsrecht bzgl. Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren.

Denkbar sind dabei auch individuelle Lösungen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes von Risikogruppen-Mitarbeitenden, etwa der Einsatz in anderen Arbeitsbereichen (soweit vorhanden!) oder mit zusätzlichen besonderen Schutzvorrichtungen (ggfls. auch Masken während der Arbeit).

2. Atteste

Es gibt z.T. ärztliche Atteste, die die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe bescheinigen. Allein eine solch pauschale Attestierung reicht jedoch nicht aus, um die Arbeitspflicht als solche aufzuheben oder eine Arbeitsunfähigkeit zu begründen. Sie schränkt stattdessen regelmäßig nur das Direktionsrecht des Dienstgebers bzgl. des konkreten Arbeitseinsatzes ein bzw. bekräftigt die Fürsorgepflicht mit Blick auf den Arbeits- bzw. Gesundheitsschutz.

Wird allerdings eine Arbeitsunfähigkeit (AU) bescheinigt, obwohl eigentlich nur die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe vorliegt, dann kann die Bescheinigung aufgrund von Zweifeln der Krankenkasse (oder des Dienstgebers) an der vorliegenden AU über den Medizinischen Dienst der Krankenkasse (MDK) überprüft werden.

Liegt das entsprechende Gutachten des MDK allerdings noch nicht vor, können die Krankenkasse bzw. der Dienstgeber u.E. nicht ohne Weiteres insbesondere die Krankengeldleistung bzw. die Entgeltfortzahlung nach den §§ 43, 44 AVR-Bayern ablehnen ohne vorher dieses Instrument der Überprüfung durch den MDK genutzt zu haben.

Die Krankenkasse sollte insofern auf jeden Fall aufgefordert werden, die Rechtsgrundlage der Verweigerung zu benennen.

3. Unmöglichkeit

Sollte die Weiterarbeit im Einzelfall nach Einschätzung des Dienstgebers (zusammen mit Betriebsarzt*ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit und MAV) und unter Berücksichtigung etwaiger Atteste überhaupt nicht möglich sein, so ist – im Extremfall – ein Fall der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung gegeben.

Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden dann ausnahmsweise ein Arbeitsverweigerungsrecht haben, allerdings bei gleichzeitigem Verlust der Vergütung, da auch der Dienstgeber von der Vergütungspflicht befreit wird.

Vgl. §§ 275 Abs. 3, 326 Abs. 1 BGB (http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_275.html bzw. http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_326.html).

Diese Einschätzung wird bspw. auch vom Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern vertreten (S. 3 - 4 unter https://www.kav-bayern.de/fileadmin/user_upload/benutzer/pdf/2020/KN_8_2020.pdf).

4. Versicherungsrechtliche Beurteilung

Werden Mitarbeitende (freiwillig oder im Rahmen des Direktionsrechts) trotz Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe und gegenteiliger (betriebs)ärztlicher Empfehlung zur Arbeit eingesetzt, besteht bzgl. der gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) ein Regress-Risiko.

Die weitere versicherungsrechtliche Beurteilung etwa bzgl. einer Berufsunfähigkeits- oder Lebensversicherung hängt dagegen von den jeweiligen Versicherungsbedingungen ab, so dass auch diesbezüglich ein Haftungsrisiko für den Dienstgeber bestehen kann.

Insofern ist primär eine gemeinsame Lösung mit Mitarbeitenden bzw. Betriebsarzt*ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit und MAV anzustreben und allenfalls sehr vorsichtig – bzw. im Bewusstsein dieses Haftungsrisikos – mit einem Arbeitseinsatz im Falle einer anderslautenden (betriebs-)ärztlichen Empfehlung umzugehen.

Denn:

Die Arbeitsplatzsituation wird unter den Aspekten des Arbeitsschutzes bewertet und es werden insofern die Maßnahmen vorgegeben, die für ein sicheres Arbeiten erforderlich wären.

Sind diese nicht erfüllbar (Fall der Unmöglichkeit), muss der*die Mitarbeitende nicht unter diesen Umständen arbeiten und der Dienstgeber darf ihn grundsätzlich auch nicht einsetzen.

Wird diesen Vorgaben entweder durch die eine oder andere Seite zuwidergehandelt, können sich grundsätzlich Ausschlüsse gegen den Dienstnehmer oder Regressforderungen gegen den Dienstgeber ergeben.

In den regelhaften Fällen „gesunder“ Mitarbeitender wird dies wohl nicht eintreten, da einerseits die Regelung des § 7 Abs. 2 SGB VII bei verbotswidrigem Handeln den Versicherungsschutz nicht generell ausschließt und andererseits für Regressforderungen ein absichtliches Handeln in Bezug auf den Schaden erforderlich ist.

Insofern kann auch auf die FAQ der BGW verwiesen werden (s. https://www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Coronavirus_node.html).

Die Fragen befassen sich mit dem Versicherungsschutz bei fehlender Schutzausrüstung und bei Verbots- und regelwidrigem Handeln sowie den Regressmöglichkeiten bei fehlender Schutzausrüstung und entsprechen dem zuvor Gesagten.

Im letzteren Fall ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Berufsgenossenschaft lediglich von einer Regressprüfung aufgrund der Umstände (damals aktuelle Ausrüstungsknappheit, 25. März 2020) absah.

In den attestierten Fällen allerdings wird man konkret berücksichtigen müssen, welcher Gesundheitsstatus der Bescheinigung zugrunde liegt.

Das heißt:

Je größer die bescheinigten Risiken der Vorbelastung sind, desto mehr wird man von einem Leistungsausschluss und/ oder einer Regressforderung im Fall des Arbeitseinsatzes ausgehen müssen, da sich das Attest einem absoluten Verbot annähert. Tritt die entsprechende Krankheitsfolge, aufgrund derer das Attest ausgestellt wurde, tatsächlich ein, könnte seitens der BG eine absichtliche (Eigen-)Schädigung zumindest unterstellt werden. Dem veranlassenden Dienstgeber, bzw. den freiwillig tätig gewordenen Dienstnehmern würde dann der – negative und somit erschwert zu erbringende – Gegenbeweis obliegen.

5. Bezahlte Freistellung

Bei freiwilliger bezahlter Freistellung von Risikogruppen-Mitarbeitenden vom Dienst im Einzelfall kann der Dienstgeber evtl. eine Kostenerstattung/ Refinanzierung zusätzlicher Personalkosten beantragen.

Zu den Erfolgsaussichten können die jeweiligen Kolleg*innen in der Entgeltabteilung bzw. in den Fachreferaten (Pflege, Behindertenhilfe, Jugendhilfe etc.) Auskunft erteilen. Ist die bezahlte Freistellung in der Annahme einer Verpflichtung erfolgt, so empfiehlt sich, diese lediglich für die Zukunft wieder einzustellen.

- **Dürfen Ärzte nun leichter Atteste ausstellen?**

Antwort:

Ja, dies ist unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen möglich, siehe die gemeinsame Pressemitteilung von GKV-Spitzenverband und Kassenärztlicher Bundesvereinigung vom 9. März 2020 unter:

https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_995776.jsp:

„COVID-19: Krankschreibung bis zu sieben Tage nach telefonischer Rücksprache bei leichten Atemwegserkrankungen

Ab sofort können Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit (AU) bis maximal sieben Tage ausgestellt bekommen. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen. Darauf haben sich die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der GKV-Spitzenverband am heutigen Montag in Berlin verständigt.

Die Regelung gilt für Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik vorweisen oder Kriterien des Robert-Koch-Instituts (RKI) für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 erfüllen. Diese Vereinbarung gilt ab sofort und zunächst für vier Wochen.

Mit diesem Schritt unterstützt die gemeinsame Selbstverwaltung Patienten und Ärzte gleichermaßen.“

Der Beschluss vom 17. April zum Auslaufen dieser Erleichterung wurde am 20. April 2020 auf Drängen der Ärzteschaft wieder aufgehoben.

Damit bleiben AU-Bescheinigung per Telefon vorerst weiterhin möglich, wie der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) am Nachmittag des 20. April 2020 bekanntgegeben hat.

Das Ausstellen einer AU nach telefonischer Anamnese ist danach für bis zu sieben Tage möglich, bei Bedarf kann diese um weitere sieben Tage verlängert werden.

https://www.kbv.de/html/1150_45769.php

Die wohl nunmehr letzte Verlängerung der Ausnahmeregelung galt bis 31. Mai 2020.

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat zuletzt am 14. Mai 2020 beschlossen, die Richtlinie über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB V (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie) in der Fassung vom 14.11.2013 (BANz AT 27.01.2014 B4), zuletzt geändert am 29.04.2020 (BANz AT 05.05.2020 B4), erneut zu ändern.

Danach ist die zuletzt bis zum 4. und dann 18. Mai 2020 befristete Möglichkeit der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit für einen Zeitraum von max. sieben Kalendertagen auf telephonischem Weg bei Versicherten mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die keine schwere Symptomatik vorweisen, bis einschließlich 31. Mai 2020 verlängert worden. **Bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit kann diese per telefonischer Anamnese einmalig für einen weiteren Zeitraum von max. sieben Kalendertagen festgestellt werden.** § 4 Abs. 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie wurde entsprechend geändert.

Laut der Pressemitteilung des G-BA vom 14. Mai 2020 soll es sich bei dieser nun beschlossenen Verlängerung um die letzte Verlängerung handeln. Ab dem 1. Juni 2020 gilt dann wieder, dass für die ärztliche Beurteilung, ob eine Versicherte oder ein Versicherter arbeitsunfähig ist, eine körperliche Untersuchung notwendig ist.

Näheres kann auch den Internetseiten des G-BA entnommen werden unter <https://www.g-ba.de/service/sonderregelungen-corona/#arbeitsunfähigkeits-richtlinie>.

(Quelle: KAV-Bayern Coronavirus – Information vom 15. Mai 2020)

Der Beschluss wurde zwischenzeitlich durch das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) geprüft und im Bundesanzeiger veröffentlicht (BAnz AT 20.05.2020 B4, vgl. https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?page.navid=official_starttoofficial_view_publication&session.sessionid=4e445b57c497bb1b9d24b765b5cd5398&fts_search_list.selected=6bc0bebe3955bbb1&&fts_search_list.destHistoryId=45231&fundstelle=BAnz_AT_20.05.2020_B4).

Damit ist er mit Wirkung vom 19. Mai 2020 in Kraft getreten.

Nach Auslaufen der Ausnahmeregelung ist **ab 1. Juni 2020** für die Beurteilung, ob ein Versicherter arbeitsunfähig ist und eine Krankschreibung erhält, wieder eine körperliche Untersuchung nötig.

ABER:

Für alle anderen Erkrankungen galten die allgemeinen Grundsätze weiter, d.h. Voraussetzung für eine AU-Bescheinigung (selbst bei Video-Sprechstunde) bleibt eine ärztliche Untersuchung (s. § 26 Abs. 2 AVR-Bayern und Workshop-Unterlagen 2/2019, S. 77ff).

In allen Fällen erfordert der Begriff der ärztlichen Bescheinigung i.S.d. § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG eine eigenhändige Unterschrift des Arztes*der Ärztin auf der (schriftlichen) AU-Bescheinigung im Original.

3) Informationspflicht und Datenschutz

- Informationspflicht gegenüber Kontaktpersonen bei Verdachtsfall in der Einrichtung

Es besteht eine Informationspflicht, siehe https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/corvid-19-coronavirus-handlungspflichten-des-arbeitgebers_218_510640.html :

„Was tun bei Corona-Verdacht im Unternehmen?

Wegen der extrem hohen Ausbreitungsgefahr des Corona-Virus ist eine Infektion meldepflichtig. Hier sollten daher beim Arbeitgeber alle Alarmglocken auf Rot stehen; es besteht in oberster Priorität Handlungsbedarf!

Im ersten Schritt: infizierte Person zum Test

Als erstes sollte die zuständige Gesundheitsbehörde informiert werden, während der betroffene Mitarbeiter sich getrennt von allen anderen aufhält bis ein – möglichst separater – Transport zu einer Stelle, die Covid-19-Tests durchführt, organisiert ist. Bis zum Untersuchungsergebnis ist der Mitarbeiter bezahlt freizustellen.

Im zweiten Schritt: Kontaktpersonen zum Test

Durch entsprechende Befragungen muss herausgefunden werden, welche anderen Mitarbeiter/Menschen unmittelbaren Kontakt zu der betroffenen Person hatten. Diese sind genauso gefährdet wie die infizierte bzw. die unter Verdacht einer Infektion stehende Person und ggf. auf den gleichen Weg zum Covid-19-Test zu schicken.

Im dritten Schritt: (Nicht-)Beschäftigung der übrigen Arbeitnehmer zu Hause

In unmittelbarer weiterer Konsequenz muss der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz aller übrigen Mitarbeiter treffen. Ein Weiterarbeiten wie bisher ist in diesem Stadium sicherlich keine Option mehr.

Im schlimmsten Fall ist der Betrieb zu schließen und alle Mitarbeiter gegen Bezahlung nach Hause zu schicken bis die Gefahr vorüber ist.

Das gilt umso mehr in Betrieben, in denen die Infektionsgefahr z.B. wegen des hohen Besucherverkehrs besonders hoch ist. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, weil der Arbeitgeber sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen. Die ausgefallene Arbeitszeit muss nicht nachgearbeitet werden.“

- 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.

4) Quarantäne

- **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 aber 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, die die Quarantäne („Absonderung“) verhängt hat (Frist beachten!):

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

- **Wenn einzelne Mitarbeitende unter Quarantäne stehen, bekommen sie dann dafür bis zu 6 Wochen Lohnfortzahlung und ggfls. noch Krankengeldzuschuss gemäß § 44 AVR-Bayern? Wer trägt die Kosten?**

Antwort (s. oben):

Die Entgeltfortzahlung gemäß den §§ 43, 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 beruflichen Tätigkeitsverbots bzw. einer sog. Absonderung (Quarantäne) eine entsprechende Entgeltfortzahlung („Entschädigung“) gemäß § 56 IfSG (s. oben).

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 den §§ 43, 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>

Außerdem ist im Falle einer Ansteckung die **Unfallversicherung (BGW)** zu benachrichtigen.

- **Gilt eine Quarantäne wegen positiven Testergebnisses auf das Coronavirus automatisch auch als Arbeitsunfähigkeit?**

Antwort:

Der Entgeltfortzahlungsanspruch bei einer Arbeitsunfähigkeit geht der Entschädigungsleistung nach § 56 IfSG vor (s. oben).

Allein die Virusträgerschaft wird jedoch vermutlich nicht automatisch als Arbeitsunfähigkeit gelten, wenn keine Symptome vorliegen. Im Zweifel sollten die betroffenen Mitarbeitenden daher beim behandelnden Arzt/ Gesundheitsamt nachfragen.

Gibt es keine AU-Bescheinigung und ist wegen der Infektion Quarantäne einzuhalten, so greift § 56 IfSG.

Gibt es dagegen eine AU-Bescheinigung, so ist das Entgelt gemäß § 3 EFZG i.V.m. den §§ 43, 44 AVR-Bayern fortzuzahlen ohne Entschädigung nach § 56 IfSG.

Bei Weiterarbeit während der Quarantäne im Homeoffice (ohne AU) stellt sich die Frage der Entgeltfortzahlung im Grunde nicht. Denn der Dienstgeber zahlt Entgelt und erhält dafür die Arbeitsleistung.

Man muss sich daher in diesem Fall entscheiden, ob voll weitergearbeitet wird (dann greift § 56 IfSG nicht, da der Dienstgeber keinen Verlust erleidet) oder gar nicht weitergearbeitet wird (dann § 56 IfSG).

Bei teilweiser Weiterarbeit im Homeoffice während einer Arbeitsunfähigkeit, sollte darauf hingewiesen werden, dass der Genesungserfolg nicht gefährdet werden darf. Die Entgeltfortzahlung läuft weiter und es entstehen keine Plusstunden.

- **Was gilt bei einer Quarantäne einzelner Mitarbeitender im Ausland?**

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin darf nach ihrem Urlaub im Ausland das Land erst nach einer 14 tägigen Quarantäne verlassen und wird wahrscheinlich danach auch in Deutschland wieder zwei Wochen in Quarantäne sein.

Wie ist diese Quarantänezeit arbeitsrechtlich zu betrachten? Urlaub, Verordnung und Abrechnung über das Infektionsschutzgesetz oder ...?

Antwort:

Eine Erstattung der Lohnfortzahlung durch den Dienstgeber über § 56 IfSG erfolgt nur dann, wenn das hiesige Gesundheitsamt die Quarantäne angeordnet und beschieden hat. Daher gibt es keine Lohnfortzahlung und Erstattung über § 56 IfSG für die Quarantäne im Ausland. Ähnlich wie z.B. bei der Pflegezeit greift § 56 IfSG nur für inländische Fälle.

Dass die Mitarbeiterin nun erst einmal im Ausland festsetzt, ist daher ein Wegerisiko und fällt in ihren Risikobereich. Das Gleiche gilt, wenn Mitarbeitende im Urlaub festsetzen, weil z.B. der Rückflug gestrichen wurde.

Denkbar ist daher Plusstundenabbau/ Ansammlung von Minusstunden, Verlängerung des Erholungsurlaubs oder Sonderurlaub, sowie (auf Freiwilligkeitsbasis) bis zu drei Tage bezahlte Dienstbefreiung nach § 27 Abs. 2 AVR-Bayern zu gewähren.

Anders wäre es nur, wenn der*die Mitarbeitende im Ausland arbeitsunfähig erkrankt wäre, dann wäre bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attests normale Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlen.

- **Lohnfortzahlung bzw. Erstattung bei Zusammentreffen von behördlich angeordneter Quarantäne mit ärztlicher Krankschreibung**

Im Beispielsfall lief die vom Gesundheitsamt wegen einer Infektion des Ehepartners angeordnete Quarantäne vom 30. März bis 3. April 2020, während die ärztliche Krankschreibung der Mitarbeiterin wegen eigener Erkrankung vom 14. bis zum 29. März 2020 galt.

Die Krankschreibung durch den Arzt hat an sich Vorrang, so dass es bei der Entgeltfortzahlung nach § 44 AVR-Bayern verbleiben würde ohne Erstattung nach § 56 IfSG.

Da sich die Krankschreibung und die Quarantäne aber nicht zeitlich überschneiden, gilt für den Zeitraum der ärztlichen Krankschreibung vom 14. bis zum 29. März 2020 zuerst die Entgeltfortzahlung des Dienstgebers nach § 44 AVR-Bayern (also ohne Erstattung nach § 56 IfSG) und dann vom 30. März bis 3. April 2020 die Entgeltfortzahlung des Dienstgebers mit Erstattung nach § 56 IfSG.

- **Wer trägt das Risiko bei einer lediglich empfohlenen Selbstquarantäne?**

Die Mitarbeiterin war vom 10. bis 13. März 2020 in Kärnten, Österreich im Urlaub. Kurz darauf kam die Meldung, dass sich Rückkehrer aus Österreich 14 Tage in Quarantäne begeben sollen. Sie hatte keine Symptome und war in keinem offiziellen Risikogebiet. Sie war zu Hause in Selbstquarantäne, aber es wurde vom Gesundheitsamt keine Quarantäne verordnet.

§ 56 IfSG greift hier nicht. Denn diese Erstattung setzt eine behördliche Anordnung zur Quarantäne voraus.

Da die Mitarbeiterin selbst entschieden hat, vorsorglich zuhause zu bleiben, fällt diese Entscheidung rein rechtlich betrachtet in ihren Risikobereich.

Statt einer Gehaltskürzung empfiehlt sich aber (ähnlich wie bei den Mitarbeitenden, die zuhause ihre Kinder betreuen müssen) vor dem Hintergrund, dass die Mitarbeiterin die Kolleg*innen und Klient*innen/ Patient*innen geschützt hat, daher ein Abbau von Plusstunden, die Gewährung von Urlaub etc. oder eine andere Kompromisslösung.

- **Wie viele Tage kann der Dienstgeber konkret nach § 56 IfSG abrechnen?**

Beispiel: Zum Zeitpunkt, zu dem der Bescheid des Gesundheitsamtes über die Quarantäne erstellt wird, ist aufgrund der Verzögerungen beim Gesundheitsamt schon ein Teil der 14tägigen Quarantänezeit vorbei, weshalb sich der Bescheid dann nur auf 5 Tage erstreckt.

Der Bescheid vom Gesundheitsamt muss sich auf die gesamte Quarantäne-Zeit beziehen, die vom Gesundheitsamt angeordnet wurde, so dass auch die Personalkostenerstattung den ganzen Zeitraum umfassen kann. Daher ist auch eine etwaige Wartezeit auf einen Test bzw. ein Testergebnis mit einzurechnen, da § 56 IfSG auch reine Kontaktpersonen umfasst, bei denen eine Infizierung (noch) nicht nachgewiesen ist („Ansteckungsverdächtige“).

Etwas anderes wäre es, wenn das Gesundheitsamt erst nach einigen Tagen einbezogen wird, nachdem die Mitarbeitenden schon – etwa auf Anordnung des Dienstgebers oder auf eigene Initiative hin – zuhause geblieben sind.

Daher ist wie oben beschrieben genau zu differenzieren und ggfls. auf eine Neufassung des Bescheids zu drängen.

Weiterhin zu beachten ist:

Wenn die Behörden direkt auf § 616 BGB Bezug nehmen und diesen gesetzlichen Anspruch auf den Anspruch gemäß § 56 IfSG anrechnen wollen, dann ist dies an sich gemäß § 56 Abs. 10 IfSG zulässig:

„(10) Ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls, der dem Entschädigungsberechtigten durch das Verbot der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit oder durch die Absonderung erwachsen ist, geht insoweit auf das zur Gewährung der Entschädigung verpflichtete Land über, als dieses dem Entschädigungsberechtigten nach diesem Gesetz Leistungen zu gewähren hat.“

Es müsste daher ausreichen, wenn vom Dienstgeber dargelegt wird, dass § 616 BGB im Bereich der AVR-Bayern nicht gilt, sondern durch § 27 AVR-Bayern abbedungen/verdrängt wird und es stattdessen lediglich die Kann-Regelung des § 27 Abs. 2 AVR-Bayern und nur für eine bezahlte Freistellung von bis zu drei Tagen gibt.

Daher müsste der § 56 IfSG für die angeordnete Quarantäne zumindest ab dem vierten Tag greifen.

- **Zusammentreffen verordnete Einrichtungsschließung und individuelle Quarantäne**

Beispiel:

Einer Schulbegleitung, die sowieso aufgrund der Schulschließungen nicht beschäftigt werden kann, wird vom Gesundheitsamt wegen Infektion bzw. Infektionsverdachts häusliche Quarantäne verordnet.

Der Bezirk übernimmt hier die Personalkosten anlässlich der Schulschließung. Was ist nun vorrangig? Soll die Einrichtung weiter die Zahlung des Bezirks verbuchen oder die Verdienstausfallentschädigung aufgrund verordneter Quarantäne gemäß § 56 IfSG beantragen? Besteht in einem solchen Fall eine Meldepflicht an die Kostenträger?

Antwort:

Aufgrund der Schulschließung steht an sich der Dienstgeber in der Pflicht, das Entgelt fortzuzahlen (Betriebsrisiko).

Wenn nun aber jemand krank wird (AU mit EFZ nach § 3 EFZG i.V.m. den §§ 43, 44 AVR-Bayern bzw. später Krankengeld durch die Krankenkasse mit Krankengeldzuschuss) oder wenn jemand vom Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt wird (mit Erstattung nach § 56 IfSG), dann gilt diese speziellere Kostentragung vorrangig.

Denn:

Die Mitarbeiterin steht jetzt nicht mehr zur Verfügung (bspw. für Ersatz Tätigkeiten), so dass die Einrichtung die Erstattung nach § 56 IfSG beantragen kann. Es ist daher davon auszugehen, dass die speziellere Regelung vorgeht.

Hier kommt noch hinzu, dass der Dienstgeber das Entgelt bereits wegen der Schulschließung vom Bezirk fortgezahlt bekommt, obwohl die Leistung (Schulbegleitung) wegen der Schulschließung nicht mehr erbracht werden kann.

Auch hier ist davon auszugehen, dass die speziellere Regelung des § 56 IfSG vorgeht.

Gleichzeitig wäre es nicht sachgerecht, wenn die Personalkosten für eine wegen Unmöglichkeit nicht erbrachte Leistung doppelt erstattet würde.

Es ist daher davon auszugehen, dass Bezirk und Gesundheitsamt gemäß § 56 Abs. 10 IfSG jeweils mitzuteilen ist, dass das Entgelt wegen der Schulschließung auch vom Bezirk fortgezahlt wird.

Im Ergebnis müssen sich Bezirk und Gesundheitsamt dann einigen, wer zahlt bzw. ob der Bezirk dem Gesundheitsamt die Kosten erstatten muss.

Vgl. „(10) Ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls, der dem Entschädigungsberechtigten durch das Verbot der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit oder durch die Absonderung erwachsen ist, geht insoweit auf das zur Gewährung der Entschädigung verpflichtete Land über, als dieses dem Entschädigungsberechtigten nach diesem Gesetz Leistungen zu gewähren hat.“

5) Schließung von Einrichtungen und Diensten

- Lohnfortzahlung bei Einrichtungsschließung wegen Corona-Verdachts oder landesweiter Verordnung

Hier ist zu differenzieren:

- Wird die Einrichtung **auf Veranlassung des Dienstgebers** geschlossen, so ist dies 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 bzw. ein flexibler Personaleinsatz in anderen Einrichtungen (s. unten 4.)
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.
- Wird die Einrichtung unter **Quarantäne** gestellt, dann gilt § 56 IfSG – s. oben.
- Wird die Einrichtung **auf Verordnung einer Behörde**, bspw. durch die Landesregierung geschlossen (z.B. Schule, Kita, Sozialkaufhaus, Wertstoffhof), wie aktuell im Rahmen der Ausrufung des Katastrophenfalls durch die bayerische Landesregierung, so ist davon auszugehen, dass auch dies als **Betriebsrisiko** gilt mit der Folge, dass der Dienstgeber gemäß § 615 BGB das Entgelt an die Mitarbeitenden fortzahlen muss.
Dies erscheint widersprüchlich zur Erstattungsregelung des § 56 IfSG und auch unbillig, dem Dienstgeber die durch ein Beschäftigungsverbot mittelbaren Kontaktverbote einer Vielzahl von Beschäftigten zuzurechnen. Der kommunale Arbeitgeberverband Bayern empfiehlt seinen Mitgliedern daher, solche Gehaltsfortzahlungen unter ausdrücklichem Hinweis auf der Abrechnung vorzunehmen, dass diese Zahlung unter Vorbehalt bzw. mit dem Vorbehalt der Rückforderung gezahlt wird und nicht als Entgeltfortzahlung. Angesichts des hohen Prozessrisikos ist eine solche Empfehlung nicht unbedingt weiterführend und außerdem auch aus Sicht der Mitarbeitenden kaum vermittelbar. Im Ergebnis bleibt es daher wohl bei der Kostentragung durch die Einrichtungen und Dienste.

Rechtsgrundlage für die bereits erlassenen Maßnahmen bzw. die Ausrufung des Katastrophenfalls ist die entsprechende Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege sowie des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales gemäß § 28 Abs. 1 S. 1 IfSG (<https://www.bayern.de/corona-pandemie-bayern-ruft-den-katastrophenfall-aus-veranstaltungsverbote-und-betriebsuntersagungen/>) bzw. das Bayerische Katastrophenschutzgesetz (BayKSG).

Eine Entschädigung nach § 56 IfSG oder Art. 14 BayKSG erscheint nach aktuellem Kenntnisstand aber leider nicht möglich. <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayKatSchutzG?hl=true>

Wichtig: Soweit auf Landes- bzw. Bundesebene politisch eine andere Lösung gefunden werden kann, wird dies unter der Rubrik „Wirtschaft und Entgelte“ kommuniziert.

- **Einseitige Gehaltsreduzierungen durch Dienstgeber?**

Beispiel:

Ist es möglich, in diesen Zeiten nur das Bruttogehalt auszuzahlen (ohne Zulagen), insbesondere bei Mitarbeitenden, die nicht tätig sind?

Antwort:

Nein. Es bleibt bei der arbeitsrechtlichen Verpflichtung aus dem Dienstvertrag, die gemäß AVR-Bayern geschuldete Vergütung zu zahlen, soweit eine Zahlungspflicht besteht.

Es gibt kollektivrechtlich nur zwei Rechtsgrundlagen, die eine Abweichung von der tariflich geschuldeten Vergütung zulassen:

- Kurzarbeitergeld gemäß § 25 AVR-Bayern (s. unten unter 9. bzw. separate Datei)
- Notlagenregelung gemäß Anlage 7 AVR-Bayern

Beide Varianten sind als äußerstes Mittel zu verstehen, so dass vorrangig alle anderen, mildereren Mittel ausgeschöpft werden müssen (s. hierzu unten unter 15. Reihenfolge arbeitsrechtlicher Maßnahmen)

Außerdem müssten die jeweils näher normierten Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein.

6) Folgefragen aus Quarantäne/ Einrichtungsschließungen inkl. Ausgangssperre

- **Gewährleistung der Versorgung von Patienten/ Klienten bei Quarantäne von Mitarbeitenden**

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.

- **Informationen des Robert-Koch-Instituts**

Bitte beachten Sie auch die verschiedenen Informationen des Robert-Koch-Instituts (RKI) gemäß Information der Diakonie Deutschland vom 2. April 2020, etwa:

Empfehlungen des RKI für das Management von Kontaktpersonen bei respiratorischen Erkrankungen durch das Coronavirus SARS-CoV-2 (Stand 19. Mai 2020) unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Dokumente_Tab.html

Umgang mit Personal der kritischen Infrastruktur in Situationen mit relevantem Personalmangel im Rahmen der COVID-19-Pandemie (Stand 27. März 2020) https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Personal_Kritik.html

Empfehlungen des RKI zu Hygienemaßnahmen im Rahmen der Behandlung und Pflege von Patienten mit einer Infektion durch SARS-CoV-2 (Stand 27. März 2020) unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Hygiene.html

Empfehlungen des RKI zu Hygienemaßnahmen im Rahmen der Behandlung und Pflege von Patienten mit einer Infektion durch SARS-CoV-2 (Stand 1. April 2020) https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Hygiene.html

Management von Kontaktpersonen, RKI-Infografik Stand 30. März 2020 unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Grafik_Kontakt_allg.pdf?__blob=publicationFile

Management von Kontaktpersonen unter medizinischem Personal, RKI-Infografik Stand 30. März 2020 unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Grafik_Kontakt_HCW.pdf?__blob=publicationFile

- **Ambulante Versorgung von Patienten, 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.

Siehe hierzu auch die Informationen aus den anderen Arbeitsbereichen (z.B. Pflege).

- **Ausgangssperre oder Ausgangsbeschränkung**

Neben den bereits ergriffenen Maßnahmen durch die bayerische Landesregierung besteht zwischenzeitlich auch eine bundesweite Ausgangsbeschränkung.

Hierbei ist zu beachten, dass der Weg hin und zurück zur bzw. von der Arbeit gestattet ist, ähnlich wie in den Fällen der sog. erweiterten Quarantäne.

Rein **vorsorglich** hat das Diakonische Werk Bayern bereits mit Beginn der bayerischen Ausgangsbeschränkung zum 21. März 2020 eine **Musterbescheinigung („Passierschein“)** erstellt, der die gebotene Glaubhaftmachung ihres Weges unterstützen kann. Das Muster ist im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern bei den Corona-Informationen unter dem Stichwort Ausgangsbeschränkungen abrufbar.

Ebenso ist ein **Musterinformationsschreiben an die Mitarbeitenden** bei den Corona-Informationen unter Arbeitsrecht abrufbar.

Sollten die Ausgangsbeschränkungen noch weiter gehen und den Mitarbeitenden auch der Weg zur Arbeit nicht mehr erlaubt sein, so gilt dies vermutlich als Wegerisiko der Mitarbeitenden (s. oben unter Punkt 4. bzw. s. die Ausführungen zu § 56 IfSG und BayKSG unter Punkt 5. am Ende).

Die bayernweite vorläufige Ausgangsbeschränkung der Landesregierung per Allgemeinverfügung vom 20. März 2020 (<https://www.bayern.de/wp-content/uploads/2020/03/20-03-20-ausgangsbeschraenkung-bayern-.pdf>) wurde durch die zweite Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (2. BayIfSMV) vom 16. April 2020 und die dritte Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (3. BayIfSMV) vom 1. Mai 2020 ergänzt und fortgeschrieben: <https://www.verkuendung-bayern.de/files/baymb/2020/205/baymb-2020-205.pdf>.

Die Verlängerungen der Ausgangsbeschränkung traten am 20. April 2020 in Kraft und mit Ablauf des 10. Mai 2020 außer Kraft.

Eine allgemeine Ausgangsbeschränkung wie im bisherigen § 7 ist seit der Vierten Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (4. BayIfSMV) vom 5. Mai 2020 nicht mehr enthalten. Diese 4. BayIfSMV galt vom 11. bis einschließlich 29. Mai 2020. https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayIfSMV_4

Zu den Details s. die die jeweils aktuellen Verordnungen im Wortlaut sowie die Erläuterungen hierzu, die bei den Corona-Informationen unter dem Stichwort Ausgangsbeschränkungen hinterlegt sind.

- **Vorzeitige Beendigung oder Aussetzung von Förderungen nach § 16i SGB II aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus?**

Solange die diesen Förderungen zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisse fortbestehen und die Arbeitgeber zur Entgeltzahlung verpflichtet sind, werden die entsprechenden Lohnkostenzuschüsse weiter gewährt.

(Quelle: BMAS, Stand März 2020, Fragen und Antworten zur Umsetzung von Förderungen nach § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“, S. 1 – abrufbar im Corona-Bereich des DWB-Intranets unter der Rubrik Arbeitsmarktmaßnahmen)

- **Mehrarbeit in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitbeschäftigung aufgrund der Corona-Pandemie**

Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern hat in seinem Rundschreiben vom 1. April 2020 unter Verweis auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nach Abstimmung mit den übrigen Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger darüber informiert, dass „die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung es aufgrund der besonderen aktuellen Situation im Gesundheitswesen unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken für gerechtfertigt halten, während der Mehrarbeit [von Krankenhauspersonal] in der Freistellungsphase pauschalierend von einem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung auszugehen.“

Die Details, insbesondere zur beitragsrechtlichen Behandlung, sind im KAV-Rundschreiben nachzulesen unter https://www.kav-bayern.de/fileadmin/user_upload/benutzer/pdf/2020/Coronavirus_Altersteilzeit_vom_01_04.2020.pdf

7) Betretungs- und Besuchsverbote und Dienstkleidung bzw. Nebentätigkeiten

- Zu den Betretungs- und Besuchsverboten siehe die Informationen aus den anderen Arbeitsbereichen (z.B. Pflege, Behindertenhilfe).

- Vorgaben zur Dienstkleidung

Im Zusammenhang mit (vollen oder teilweisen) Betretungs- und Besuchsverboten wird von den örtlichen Gesundheitsbehörden z.T. auch gefordert, dass alle Mitarbeitenden Dienstkleidung tragen müssen.

Gemäß § 53 AVR-Bayern entscheidet grundsätzlich die Einrichtung selbst (Dienstgeber zusammen mit der Mitarbeitervertretung gemäß § 40 Buchst. k) MVG-EKD), ob ihre Mitarbeitenden Dienstkleidung tragen müssen oder nicht.

„§ 53 Dienstkleidung

Die Voraussetzung für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin an den Kosten richten sich nach den bei dem Dienstgeber / der Dienstgeberin jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.“

Von der Allgemeinverfügung zum Vollzug des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) Corona-Pandemie: Einschränkung der Besuchsrechte für Krankenhäuser, Pflege- und Behinderteneinrichtungen Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 13.03.2020 – Rechtsgrundlage § 28 Abs. 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Verbindung mit § 65 Satz 2 Nr. 2 der Zuständigkeitsverordnung (ZustV) – ist diese Vorgabe nicht explizit beinhaltet.

Empfehlung:

Fragen Sie bei der entsprechenden Behörde (z.B. Bezirk) nach, auf welcher Rechtsgrundlage sie die Dienstkleidung für alle Mitarbeitenden zwingend vorschreiben will. Soweit wir weitere Erkenntnisse hierzu haben, werden wir sie in die Informationen einfließen lassen.

- **Können oder müssen Nebentätigungsgenehmigungen widerrufen werden, um die Infektionsketten zu vermeiden?**

Es geht um hauptberuflich tätige Pflegekräfte, die in anderen pflegerischen Einrichtungen im Nebenerwerb (Minijob) tätig sind, und umgekehrt.

Die Nebentätigkeiten wurden beantragt und genehmigt.

Beispiel 1: Ein Pfleger hatte in seiner nebenberuflichen Tätigkeit in einer stationären Einrichtung Kontakt mit einer Corona-infizierten Kollegin. Er ist derzeit von seinem Hausarzt arbeitsunfähig geschrieben.

Beispiel 2: Eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin hat von ihrem anderen (Haupt-)Arbeitgeber die Anordnung erhalten, dass sie ihre Nebentätigkeit in der diakonischen Einrichtung nicht mehr ausüben darf.

Antwort:

Nein. Das an sich nachvollziehbare Argument der Infektionsketten reicht nicht aus, um die Nebentätigungsgenehmigungen widerrufen zu können.

Denn das Grundrecht auf freie Berufswahl und -ausübung gem. Art. 12 Abs. 1 GG schützt die Freiheit der Mitarbeitenden, eine nebenberufliche Tätigkeit zu ergreifen.

Unzulässig ist eine Nebentätigkeit, die den Beschäftigten nach Art und Umfang so stark in Anspruch nimmt, dass sie geeignet ist, die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten zu beeinträchtigen, wenn also der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einem Nebentätigkeitsverbot hat.

Dies ist z.B. denkbar bei einer Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen, aufgrund des zeitlichen Umfangs oder der Lage der Nebentätigkeit, bzw. deren körperlichen Beanspruchung, wodurch der Arbeitnehmer ggf. in seiner geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt werden kann; oder die Nebentätigkeit besitzt aufgrund ihrer Eigenart ein größeres Verletzungsrisiko, wodurch die Gefahr entsteht, dass sich die Anzahl der Krankheitstage erhöht.

(vgl. Haufe TVöD Office Verwaltung, Stichwort Nebentätigkeit/ 3.1 Beeinträchtigung arbeitsvertraglicher Pflichten des Beschäftigten)

Der Begriff des berechtigten Interesses ist zwar weit zu verstehen und es besteht ein erhöhtes Risiko zusätzlicher Arbeitsunfähigkeitstage wegen des Corona-Infektionsrisikos bei einer Nebentätigkeit bspw. in der Pflege.

Die Untersagung der Nebentätigkeit setzt jedoch in aller Regel voraus, dass die Arbeitsleistung des Dienstnehmers durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden kann. Die Mitarbeitenden setzen sich aber gerade nicht einem „größeren Verletzungsrisiko“ aus, sondern lediglich dem zwar aktuell erhöhten, aber allgemeinen Berufsrisiko wie auch in der Haupttätigkeit.

Wenn die empfohlenen Schutzmaßnahmen bei beiden Dienstgebern eingehalten werden, dann dürfte das Infektionsrisiko entsprechend reduziert werden.

Zu beachten wäre außerdem das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht der MAV für den Widerruf von Nebentätigkeitsgenehmigungen gemäß § 42 Buchst. j) MVG-EKD.

Wenn nun also – wie in Beispiel 2 – der andere (Haupt-)Dienstgeber die Nebentätigkeit untersagt oder das Gesundheitsamt diesbezüglich eine Empfehlung ausspricht, so bestehen folgende Möglichkeiten:

Zunächst einmal besteht hier keine Rechtsgrundlage für einen Widerruf der Nebentätigkeitsgenehmigung (s. oben).

Wenn dies aber dennoch so gehandhabt wird und eine diakonische Einrichtung als zweiter Dienstgeber mit dem Minijob betroffen ist, dann kann mit der*em Mitarbeitenden entweder ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen oder ein Sonderurlaub gemäß § 31 AVR-Bayern vereinbart werden, während dessen das Dienstverhältnis ruht.

Andernfalls läge das Kostenrisiko bei der*dem Mitarbeitenden, soweit nicht der Dienstgeber von sich aus der Empfehlung des Gesundheitsamtes gefolgt ist und die*den Mitarbeitenden zur Minimierung von Infektionsketten nicht beschäftigen will. In diesem Fall müsste der Dienstgeber das Gehalt weiterzahlen ohne Arbeitsleistung und ohne Erstattungsmöglichkeit (da kein behördlicher Bescheid für eine Absonderung vorliegt).

8) Flexibler Personaleinsatz und Personalüberlassung

- Möglichkeit zu trägerübergreifendem flexiblen Einsatz

Wenn nur einzelne Einrichtungen des Anstellungsträgers geschlossen sind, dann ist grundsätzlich ein trägerübergreifender flexibler Arbeitseinsatz der Mitarbeitenden möglich. Allerdings muss der Dienstgeber bei seiner Ermessensentscheidung zur Ausübung seines Direktionsrechts die Belange der einzelnen Mitarbeitenden mitberücksichtigen und eine im Wesentlichen vergleichbare/ gleichwertige Tätigkeit (in der gleichen Entgeltgruppe) übertragen.

- Was genau bedeutet „trägerübergreifender Einsatz“ in diesem Zusammenhang?

- Innerhalb der Einrichtungen des Anstellungsträgers (Dienstgeber/ Vertragspartner) ist eine Umsetzung (= innerhalb der gleichen Dienststelle, z.B. von Station A in Station B) bzw. Versetzung (= von einer Dienststelle des Dienstgebers z.B. Beratungsstelle eines örtlichen Diakonischen Werkes XY in eine andere Dienststelle desselben Dienstgebers z.B. stationäre Jugendhilfe des DW XY) bzw. Abordnung (= vorübergehende Versetzung) jederzeit in den Grenzen des § 12 Abs. 1 bis 3 AVR-Bayern per Direktionsrecht möglich.

Die Mitarbeitenden sind lediglich im Rahmen einer pflichtgemäßen Ermessensentscheidung vorher anzuhören.

Daneben sind die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV) gemäß § 42 Buchst. f) und g) MVG-EKD sowie § 46 Buchst. d) MVG-EKD zu beachten.

Konkretes Beispiel Abordnung:

Eine Abordnung ist per Definition eine befristete Versetzung. Daher muss diese auch befristet werden, entweder an einen Zweck gebunden oder an ein Datum oder kombiniert wie bei Krankheitsvertretungen:

Bei der Doppelbefristung (Zweckbefristung kombiniert mit kalendermäßiger Höchstbefristung) muss die kalendermäßige Höchstbefristung auch bei einer Abordnung (Befristung einer einzelnen Arbeitsbedingung) am Ende den Anforderungen des § 14 Abs. 2 TzBfG genügen, d.h. sie sollte maximal zwei Jahre betragen und darf bis zu diesem Maximalzeitpunkt von insgesamt 2 Jahren bis zu dreimal verlängert werden. Das dürfte hier unproblematisch sein:

„Der Dienstnehmer Herr... / Die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Einrichtung wird/werden beginnend ab ... anlässlich der Personalengpässe im Zuge der Corona-Krise an die Dienststelle / in die Einrichtung/ in die Station/ ... abgeordnet. Die Abordnung endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Dienstnehmers durch den Dienstgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (Rückkehr des coronabedingt ausgefallenen Personals im Bereich ...). Diese Abordnung endet in jedem Fall spätestens mit Ablauf des(z.B. 30.04.2020 oder 31.05.2020 oder 30.06.2020 etc.)“

Diese Musterformulierung kann entsprechend auch für andere Personaleinsätze/ Personalüberlassungen angepasst werden.

Die MAV-Beteiligung ist gemäß § 42 Buchst. g) bzw. § 46 Buchst. d) MVG dann erforderlich, wenn die Abordnung mehr als drei Monate andauert. Da auch kürzere Abordnungen evtl. verlängert werden müssen, empfiehlt sich, die MAV direkt vorsorglich bzgl. der Abordnung zu beteiligen (in jedem Fall zu informieren). Dies gilt erst recht bei

einem kollektiven Bezug, wenn mehrere Mitarbeitende coronabedingt abgeordnet werden sollen.

- Wenn ein Einsatz **innerhalb des Konzerns** bzw. im Rahmen von **Kooperationen bzw. Personalüberlassungen** mit anderen (diakonischen) Einrichtungen und Diensten erfolgen soll, dann gilt Folgendes:

Eine solche Arbeitnehmerüberlassung ist – außerhalb der Grenzen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) – unter folgenden Bedingungen im Rahmen des Direktionsrechts möglich:

Entweder innerhalb eines Konzerns auf der Grundlage des Konzernprivilegs des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG. Dazu müssen mindestens zwei rechtlich selbständige Unternehmen (z.B. ein örtliches DW XY mit einer Tochter-gGmbH) unter einheitlicher Leitung stehen.

Oder bei gelegentlichen Überlassungen i.R.v. Kooperationen mit anderen (diakonischen) Trägern. Dann greift das Privileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG. Dazu darf die Arbeitnehmerüberlassung nicht planmäßig, sondern nur bei besonderem Bedarf (ohne Wiederholungsabsicht) erfolgen, was bei einem Einsatz anlässlich der Corona-Pandemie der Fall sein dürfte.

Denn in beiden Fallkonstellationen ist das weitere gesetzlich notwendige Kriterium erfüllt „wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird“.

Diese Auffassung zur kurzfristigen, erlaubnislosen Arbeitnehmerüberlassung im Zusammenhang mit der Corona-Krise wird von Diakonie Deutschland und BMAS bestätigt (s. separate Dateien Stand 25. März 2020 und 23. März 2020). Das BMAS führt hierzu in seinem Vermerk vom 23. März 2020 aus:

„Nach Einschätzung des BMAS liegen die Voraussetzungen der nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung in den aktuellen Bedarfswfällen grundsätzlich vor:

- Der Anlass für die Überlassung ist kurzfristig und unvorhersehbar (aktuelle Krisensituation) eingetreten (umfasst wird z. B. Personalengpass beim Entleiher oder Arbeitsausfall beim Verleiher),
- der Arbeitgeber hat nicht die Absicht, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und
- die einzelne Überlassung erfolgt zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation.“

- **Ist diese Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnispflicht und Vorgaben des AÜG auch vom Direktionsrecht abgedeckt?**

Grundsätzlich ist für eine solche Personalüberlassung die Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden notwendig (vgl. BMAS und Diakonie Deutschland).

In den AVR-Bayern gibt es eine eigene Rechtsgrundlage für solche „Zuweisungen“ in § 12 Abs. 4 AVR-Bayern („vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten“).

Dort ist ebenfalls ein Zustimmungserfordernis vorgeschrieben.

Allerdings kann die Zustimmung gemäß § 12 Abs. 4 S. 2 AVR-Bayern nur aus wichtigem Grund verweigert werden, was in Anbetracht der aktuellen Corona-Krise in besonderem Maße gilt.

Das heißt:

Es ist die jeweilige Situation (gesundheitlich, familiär etc.) der einzelnen Mitarbeitenden im Rahmen der Ermessensentscheidung bei der Auswahl der zu überlassenden Mitarbeitenden zu berücksichtigen und der*die Mitarbeitende vorher anzuhören. Nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann der*die einzelne Mitarbeitende die Zuweisung ablehnen.

Auch die MAV sollte dabei frühzeitig einbezogen bzw. gemäß § 42 und § 46 MVG beteiligt werden.

- Was ist mit Blick auf den Versicherungsschutz zu beachten?

Für den Beispielsfall des Einsatzes von Werkstatt- und Förderstättenpersonal im Wohnheim hat das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 27. März 2020 erklärt, dass nach Rückfrage beim Dachverband der gesetzlichen Unfallversicherungsträger davon auszugehen ist, dass Unfallversicherungsschutz besteht. Dies gilt auch für andere Personalüberlassungen.

Die betroffenen Arbeitnehmer dürften entweder als Beschäftigte nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII i.V.m. § 7 SGB IV oder als sog. „Wie-Beschäftigte“ nach § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII – insbesondere bei einer dem übernehmenden Unternehmen dienlichen Tätigkeit unter Arbeitnehmerähnlichen Umständen – anzusehen sein. Je nach Einzelfall käme auch eine versicherte ehrenamtliche Tätigkeit, etwa nach § 2 Abs. 1 Nr. 10a (für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder für privatrechtliche Organisationen im Auftrag bzw. mit Einwilligung von Gebietskörperschaften) oder Nr. 10b SGB VII (für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften oder für privatrechtliche Organisationen, die in deren Auftrag oder mit deren Einwilligung tätig werden) in Betracht.

Zuständig ist der Unfallversicherungsträger der für das Unternehmen zuständig ist, für die die Versicherten tätig sind oder zu dem sie in einer besonderen, die Versicherung begründenden Beziehung stehen (§ 133 Abs. 1 SGB VII), i.d.R. also die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). In Fällen der Arbeitnehmerüberlassung bleibt der Unfallversicherungsträger des überlassenden Unternehmens gemäß § 133 Abs. 2 SGB VII zuständig, wenn dieses zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet ist. Ist dies nicht der Fall, bestimmt sich die Zuständigkeit nach § 133 Abs. 1 SGB VII.

Bitte beachten Sie auch die separaten GUV-Informationen im DWB-Intranet.

- Was ist mit Blick auf das Umsatzsteuerrecht zu beachten?

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) konnte zwischenzeitlich mit den zuständigen Bundesministerien (BMAS und BMF) klären, ob bzw. wann ein Einsatz von Mitarbeitenden an anderer Stelle und in einer anderen Einrichtung zur Bekämpfung der aktuellen Krise (aufgrund von § 1 SodEG) als umsatzsteuerpflichtigen Leistungsaustausch bewertet wird.

„Arbeitnehmerüberlassungen zwischen Einrichtungen, die keine systematische Gewinnerzielung anstreben, i.d.R. gemeinnützige Einrichtungen, untereinander, sind nach § 4 Nr. 18 UStG umsatzsteuerfrei, wenn die überlassenen Arbeitnehmer*innen in Bereichen der Sozialfürsorge oder der sozialen Sicherheit unmittelbar für die Betreuung und Pflege hilfsbedürftiger Menschen eingesetzt werden.“

„Für Arbeitnehmerüberlassungen von bzw. an andere Unternehmer greift die Umsatzsteuerbefreiung nicht. [...]

Allerdings hat die Finanzverwaltung als Billigkeitsregelung beschlossen, dass bei der unentgeltlichen Bereitstellung von medizinischem Bedarf und unentgeltlichen Personalgestellungen für medizinische Zwecke durch Unternehmen an Einrichtungen, die einen unverzichtbaren Einsatz zur Bewältigung der Coronakrise leisten, wie insbesondere Krankenhäuser, Kliniken, Arztpraxen, Rettungsdienste, Pflege und Sozialdienste, Alters- und Pflegeheime sowie weiteren öffentlichen Institutionen wie Polizei und Feuerwehr, von der Besteuerung einer unentgeltlichen Wertabgabe im Billigkeitswege befristet bis 31. Dezember 2020 abgesehen wird.“

(Quelle: Auszug aus den FAQs des BMAS zum Sozialdienstleister-Einsatzgesetz, Stand 9. April 2020, S. 7 – 8 unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/faq-zum-socket.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Aktualisierte oder neu hinzugefügte Fragen sind im FAQ-Dokument gelb hinterlegt. Bei zwei Fragen (III.7 zu Inklusionsbetrieben und V.3 zum Kurzarbeitergeld) haben die zuständigen Fachreferate des BMAS Überarbeitungsbedarf angemeldet, sodass diese Fragen vorläufig aus den FAQ herausgenommen wurden. Nach fachlicher Klärung werden diese wieder aufgenommen. Auch die Frage der Plattformumsetzung ist noch nicht abschließend geklärt, daher wurden die Ausführungen dazu in Frage II.5 gestrichen. (Quelle: Information der Diakonie Deutschland vom 14. April 2020)

Zu den wirtschaftlichen Aspekten insgesamt bitte die regelmäßig aktualisierte tabellarische „**Übersicht über Gesetzgebung sowie über wirtschaftliche und ergänzende Maßnahmen im Zuge der Corona-Krise**“ im Intranet unter Corona/Wirtschaft beachten!

- Was ist darüber hinaus in Bayern zu beachten?

Mit Pressemitteilung Nr. 94/GP vom 23. März 2020 hat Bayerns Gesundheits- und Pflegeministerin Melanie Huml in einem gemeinsamen **Appell** mit der Vereinigung der Pflegenden in Bayern Pflegekräfte, die derzeit nicht in ihrem Beruf tätig sind, dazu aufgerufen, im Kampf gegen die Corona-Pandemie mitzuwirken und sich zu einem Einsatz bereit zu erklären.

Pflegekräfte können sich über eine **Online-Plattform** auf der Website www.pflegepool-bayern.de registrieren lassen.

Im Bedarfsfall erfolge eine unmittelbare Kontaktaufnahme und Zuweisung zu einem regionalen Einsatzort.

Für den Fall eines Einsatzes bleibe der aktuelle Arbeitsvertrag bestehen. Wer unterstützt, werde unter Lohnersatz bzw. Lohnfortzahlung von der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit (auf der Basis geltenden Rechts oder einer in Kürze zur Verabschiedung vorgesehenen gesetzlichen Regelung) freigestellt. Der Einsatz werde ausschließlich während der Corona-Pandemie andauern.

Nähere Infos (s. Rundschreiben des StMGP vom 22. April 2020) wurden bereits über den Fachbereich Altenhilfe kommuniziert.

Darüber hinaus hat der bayerische Landtag am 25. März 2020 ein eigenes **bayerisches Infektionsschutzgesetz (BayIfSG)** verabschiedet.

Darin ist aus arbeitsrechtlicher Sicht v.a. Art 6 BayIfSG von Interesse:

„Art. 6 Inanspruchnahme Dritter

(1) 1Soweit dies zur Bewältigung des Gesundheitsnotstands erforderlich ist, gilt Art. 9 Abs. 1 Satz 1 BayKSG mit der Maßgabe, dass die zuständige Behörde auch eine Zuweisung an Einrichtungen der medizinischen oder pflegerischen Versorgung zur Erbringung von ausbildungstypischen Dienst-, Sach- und Werkleistungen anordnen kann. 2Eine Inanspruchnahme ist unzulässig, soweit die betroffene Person hierdurch in ihrer Gesundheit oder körperlichen Unversehrtheit unverhältnismäßig gefährdet wird. 3Die zuständige Behörde tritt an die Stelle der Katastrophenschutzbehörde.

(2) Art. 33a Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und 3 BayRDG sowie Art. 9 Abs. 1 Satz 3 und 4, Art. 10 Satz 1 des Bayerischen Feuerwehrgesetzes gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Erstattungsansprüche im Falle einer Inanspruchnahme

1. von derjenigen Einrichtung, der die Person zugewiesen wurde,
2. im Übrigen von der zuständigen Behörde zu tragen sind.“

Das heißt:

Hiermit wird eine Spezialregelung zu Art. 9 BayKSG speziell mit Blick auf den Gesundheitsschutz und entsprechende Dienst-, Sach- und Werkleistungen – also auch Arbeitsleistungen – erlassen, so dass einzelne Personen mit der entsprechenden Qualifikation von staatlicher Seite zur Mitarbeit in der medizinischen oder pflegerischen Versorgung verpflichtet werden können.

„Art. 9 BayKSG Inanspruchnahme Dritter

(1) 1Die Katastrophenschutzbehörde kann zur Katastrophenabwehr von jeder Person die Erbringung von Dienst-, Sach- und Werkleistungen verlangen sowie die Inanspruchnahme von Sachen anordnen. 2 Art. 7 Abs. 4 gilt entsprechend.

(2) Bei Gefahr in Verzug dürfen die eingesetzten Kräfte Sachen unmittelbar in Anspruch nehmen.“

Das Gesetz ist seit 27. März 2020 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

Gemäß Art. 17 BayKSG werden die Freiwilligen, die sich im Pflegepool registriert haben, für den Zeitraum, in dem ein Katastrophenfall auf der Grundlage des BayKSG als freiwillige projektbezogene Mitglieder des BRK eingesetzt. Sie erhalten so Freistellungs- sowie Lohn- und Verdienstfortzahlungsansprüche (Art. 17 Abs. 1 BayKSG). Die Freiwilligen werden während ihres Einsatzes von der Arbeitsleistung für ihren Arbeitgeber freigestellt und erhalten ihr Arbeitsentgelt fortgezahlt.

(Quelle: Schreiben des StMGP vom 3. April 2020)

9) Kurzarbeit

10) Arbeitszeit

Bitte beachten Sie hierzu die ausführlichen Hinweise in der jeweiligen separaten Datei.

11) Arbeitsschutz und Reihentestungen

Die Diakonie Deutschland hat per Rundmail vom 17. April 2020 über die neuen Arbeitsschutzstandards informiert:

Bundesarbeitsminister Heil hat am 16. April 2020 ein **Papier mit konkreten Anforderungen an den Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt** in Zeiten der Corona-Krise vorgestellt (**SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard**).

Der neue Standard wurde in Kooperation des BAMS mit dem BDA, dem DGB und anderen Arbeitsschutzstellen erarbeitet.

Demnach sollen Betriebe zum Beispiel die arbeitsmedizinische Vorsorge ausweiten, den Sicherheitsabstand auch bei der Arbeit gewährleisten, zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen und dafür sorgen, dass Risikogruppen besonders geschützt werden.

Die Unfallversicherungsträger werden den allgemeinen Coronavirus-Arbeitsschutzstandard mit branchenspezifischen Informationen und Beratungsangeboten konkretisieren und weiterentwickeln.

Das BMAS richtet einen zeitlich befristeten Beraterkreis ein, um zeitnah und koordiniert auf die weitere Entwicklung der Pandemie reagieren und ggf. notwendige Anpassungen am vorliegenden Arbeitsschutzstandard vornehmen zu können.

Die neuen Regeln gelten, so Bundesarbeitsminister Heil, unmittelbar und sofort für alle Unternehmen, in denen noch vor Ort gearbeitet wird. Bei den anderen Betrieben haben die Arbeitnehmer mit der Wiedereröffnung bzw. der Rückkehr aus dem Homeoffice den arbeitsrechtlichen Anspruch auf Umsetzung. Laut BMAS werde es zwar Kontrollen geben - im Vordergrund stünden aber „Beispiele und Beratung“.

Eine unmittelbare Rechtsverbindlichkeit besitzen die Standards nicht. Das heißt aber nicht, dass sie keinerlei Rechtswirkungen entfalten könnten. Sollten Arbeitnehmer durch Nichtbeachtung dieser Standards in Einzelfällen zu Schaden kommen, so ist es nicht unwahrscheinlich, dass Gerichte bei Nichtbeachtung dieser Standards durch einen Arbeitgeber, dem das Papier bekannt war, hierin eine Verletzung der Fürsorgepflicht nach §§ 618 Abs. 1 BGB, 3 – 5 ArbSchG sehen und diesen zur Haftung heranziehen könnte.

Nicht nur die **mögliche mittelbare Rechtswirkung und die daraus folgende Haftungsgefahr**, sondern auch die besondere Verantwortung in der aktuellen Pandemie-Situation sollte Arbeitgeber veranlassen, die Standards nach Möglichkeit zu beachten, auch wenn nicht in jedem Betrieb alles möglich ist.

Der neue Arbeitsschutzstandard Covid 19, der von der Bundesregierung empfohlen wird, ist diesem Schreiben als separate Datei beigelegt.

Er hat folgende Eckpunkte:

1. **Arbeitsschutz gilt weiter – und muss bei einem schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft zugleich um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 ergänzt werden!**

Wenn sich wieder mehr Personen im öffentlichen Raum bewegen, steigt das Infektionsrisiko – und damit das Risiko steigender Infektionszahlen und Überlastung des Gesundheitswesens. Dazu ist ein hoher Arbeitsschutzstandard notwendig, der dynamisch an den Pandemieverlauf angepasst wird.

2. **Sozialpartnerschaft nutzen, Arbeitsschutzexperten einbinden, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge ausweiten!**

Eine gelebte Sozialpartnerschaft in den Betrieben hilft gerade jetzt, die notwendigen Schutzmaßnahmen wirksam im betrieblichen Alltag zu verankern. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und unterstützen bei der Unterweisung. Die Betriebe bieten ihren Beschäftigten zusätzliche freiwillige, ggf. telefonische, arbeitsmedizinische Vorsorge an.
3. **Der Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 Metern wird universell auch bei der Arbeit eingehalten - in Gebäuden, im Freien und in Fahrzeugen!**

In den Betrieben werden entsprechende Absperrungen, Markierungen oder Zugangsregelungen umgesetzt. Wo dies nicht möglich ist, werden wirksame Alternativen ergriffen.
4. **Abläufe werden so organisiert, dass die Beschäftigten möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben!**

Schichtwechsel, Pausen oder Anwesenheiten im Büro werden durch geeignete organisatorische Maßnahmen entzerrt, Kontakte der Beschäftigten untereinander werden im Rahmen der Schichtplangestaltung auf ein Minimum reduziert.
5. **Niemals krank zur Arbeit!**

Personen mit erkennbaren Symptomen (auch leichtes Fieber, Erkältungsanzeichen, Atemnot) verlassen den Arbeitsplatz bzw. bleiben zu Hause, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Hier sind auch die Beschäftigten gefragt, ihre gesundheitliche Situation vor Arbeitsbeginn zu prüfen, um ihre Kolleginnen und Kollegen nicht in Gefahr zu bringen.
6. **Zusätzlichen Schutz bei unvermeidlichem direktem Kontakt sicherstellen!**

Wo Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, werden vom Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und alle Personen mit Zugang dessen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung gestellt.
7. **Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!**

Waschgelegenheiten bzw. Desinfektionsspender werden vom Arbeitgeber bereitgestellt, um die erforderliche häufige Handhygiene am Ein-/Ausgang und in der Nähe der Arbeitsplätze zu ermöglichen. Kurze Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räumlichkeiten, Firmenfahrzeuge, Arbeitsmittel und sonstige Kontaktflächen verbessern den Infektionsschutz weiter. Auf die verbindliche Einhaltung einer "Nies-/Hustetikette" bei der Arbeit wird besonders geachtet!
8. **Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzen; Risikogruppen besonders schützen!**

Viele bangen um ihre Gesundheit. Arbeitsmedizinische Vorsorge beim Betriebsarzt ermöglicht individuelle Beratung zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Auch Vorerkrankungen und Ängste können hier besprochen werden. Wird dem Arbeitgeber bekannt, dass eine Person einer Risikogruppe angehört, ergreift er die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen.
9. **Betriebliche Beiträge zur Pandemievorsorge sicherstellen!**

Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, erarbeiten Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge und kooperieren mit den örtlichen Gesundheitsbehörden, um weitere möglicherweise infizierte Personen zu identifizieren, zu informieren und ggf. auch isolieren zu können. Beschäftigte werden angehalten, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.

10. Aktive Kommunikation rund um den Grundsatz "Gesundheit geht vor!"

Der Arbeitgeber unterstützt aktiv seine Beschäftigten. Führungskräfte stellen vor Ort klar, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität haben. Alle zusätzlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen und Hinweise werden verständlich erklärt und ggf. erprobt und eingeübt.

Quellen:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/einheitlicher-arbeitsschutz-gegen-coronavirus.html>

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/arbeitsschutz-in-corona-zeiten-1744496>

https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/das-bmas-hat-einen-sars-cov2-arbeitsschutzstandard-vorgelegt_218_514280.html

Zum Arbeitsschutz unter Corona speziell für schwangere und stillende Beschäftigte wurde die **Informationen zum Mutterschutz** des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales **Stand 8. Mai 2020** im Intranet unter Corona/ Arbeitsrecht hinterlegt.

Bitte beachten Sie hierzu auch die Ausführungen des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern, die mit Stand 1. April, **11. Mai und 3. Juni 2020** ebenfalls im Intranet eingestellt wurden.

Mit schrittweiser Öffnung der Einrichtungen und Dienste werden zum Ausgleich verstärkte Maßnahmen zum Arbeits- bzw. Gesundheitsschutz von Mitarbeitenden und betreuten Menschen ergriffen.

So hat das **Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)** mit Rundschreiben vom 27. Mai 2020 über den aktuellen Stand zu persönlicher Schutzausrüstung und Ausweitung der Testungen auf SARS-CoV-2 informiert.

Danach sind regelmäßige Testungen (sog. **Reihentestungen**) für Beschäftigte in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen sowie Einrichtungen für Menschen mit Behinderung sowie auch für Lehrkräfte und Erzieher*innen vorgesehen.

Dabei ist zu beachten, dass es sich um Kann-Regelungen bzw. für die Betroffenen freiwillige Testungen zu handeln scheint (vgl. <https://www.bayern.de/bericht-aus-der-kabinettssitzung-vom-26-mai-2020/>).

Ob es auch für die Betroffenen verpflichtende Testungen geben wird, kann aktuell noch nicht gesagt werden und hängt von den konkreten Rechtsgrundlagen ab, die aktuell noch nicht vorliegen.

Nach einer E-Mail-Auskunft des bayerischen StMGP sieht der Entwurf des **Bundesgesundheitsministeriums (BMG)** (Stand 27. Mai 2020) u.a. die Testung in voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen (§ 36 Abs. 1 Nr. 2 IfSG) sowie ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die vergleichbare Dienstleistungen anbieten (§ 36 Abs. 1 Nr. 7 IfSG) vor.

Da auf Grundlage des IfSG auch Grundrechtseingriffe (wie z.B. die Masernschutz-Impflicht) denkbar sind, kann es – je nach konkreter Ausgestaltung – sein, dass die Mitarbeitenden und betreuten Menschen auch zu einer Testung verpflichtet werden.

Hierzu bleibt die endgültige Formulierung der **Bundesverordnung** gemäß § 36 IfSG abzuwarten.

Die Verordnung von Bundesebene zu den Reihentestungen in Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Behindertenhilfe soll am 5. Juni 2020 in Kraft treten. Ein konkreter Text lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Auch im **Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (StMGP)** werde mit Hochdruck an den Landesregelungen gearbeitet, die dann sowohl über eine **Allgemeinverfügung** (Pflegebedürftige) als auch mit Anweisungen an die Gesundheitsämter umgesetzt werden sollen. (Stand 4. Juni 2020)

12) Verpflegungskosten für Mitarbeitende in der Pflege in Bayern

Am 24. März 2020 wurde aus der Kabinettsitzung des bayerischen Landtags vom Beschluss des Ministerrates berichtet, dass der Freistaat Bayern ab 1. April 2020 die kostenfreie Verpflegung von Mitarbeitenden der bayerischen Krankenhäuser, Universitäts- und Reha-Kliniken sowie Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen übernimmt.

Auf Nachfrage des Diakonischen Werkes Bayern hat das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege per Mitteilung vom 27. März 2020 die Auskunft erteilt, dass sich das Konzept zur Umsetzung dieser Maßnahme derzeit in der Abstimmung mit den anderen beteiligten Ressorts und dem nachgeordneten Bereich befinde. Nähere Auskünfte hierzu könnten bald erfolgen. Ziel solle jedenfalls eine unbürokratische Umsetzung der Maßnahme sein.

Nach den FAQs des StMGP Stand 14. April 2020 sind antragsberechtigt: Krankenhäuser, Universitätsklinik, Rehabilitationskliniken, Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen (einschl. ambulanter Pflegedienste und einschl. stationärer Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung), Privatkliniken mit Zulassung nach § 30 GewO.

Nähere Details entnehmen Sie bitte den FAQs.

Bei evtl. noch bestehenden Unsicherheiten bzgl. des Geltungsbereichs etwa anlässlich der Änderungen in den FAQs Stand 1. und 14. April 2020 prüfen Sie bitte die fachspezifischen Corona-Informationen für die einzelnen Hilfebereiche aus unserem Haus bzw. im Intranet oder wenden sich an die folgende Stelle für inhaltliche Fragen: verpflegung@stmgp.bayern.de

Das offizielle Antragsformblatt und die FAQs des StMGP (Stand 14. April 2020) sind online abrufbar unter:

<https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus/massnahmen/>

https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/04/20200407_antragsformular_verpflegungskosten.pdf

https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/04/20200414_faqs_verpflegungskosten_erstattung.pdf

Der Verpflegungskostenzuschuss gilt vom 1. April 2020 und mindestens bis zum 31. Mai 2020. Nach Auskunft der zuständigen Bayerischen Staatsministerien für Familie, Arbeit und Soziales sowie Gesundheit und Pflege bzw. gemäß des Beschlusses des Ministerrates vom 12. Mai 2020 zur „Verpflegung des Personals von Krankenhäusern und vergleichbaren Einrichtungen“ wird der Verpflegungskostenzuschuss nicht über den 31. Mai 2020 hinaus gewährt, da eine weitgehende Normalisierung bzw. Entspannung des Infektionsgeschehens eingetreten ist. Anträge für die Monate April und Mai 2020 können jedoch noch bis 15. Juni 2020 gestellt werden.

Die Richtlinie zur Gewährung einer Verpflegungspauschale für Krankenhäuser und vergleichbare Einrichtungen (**Verpflegungs-R**) – also die eigentliche Rechtsgrundlage für den Verpflegungskostenzuschuss – liegt mit Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 19. Mai 2020 zwischenzeitlich auch vor.

s. <https://www.verkuendung-bayern.de/files/baymb/2020/274/baymb-2020-274.pdf>

Der Verpflegungskostenzuschuss umfasst je Mitarbeiter eine pauschale Erstattung an die Einrichtung in Höhe von 6,50 € täglich für 20 Tage im Monat.

Wichtig: Die 6,50 Euro können auf die 1.500 Euro zusätzlichen Steuerfreibetrags angerechnet werden (s. BMF-Schreiben vom 9. April 2020 unter

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Weitere_Steuerthemen/Abgabenordnung/2020-04-09-steuerliche-massnahmen-zur-foerderung-der-hilfe-fuer-von-der-corona-krise-betroffene.html

und s. FAQs des StMGP Stand 14. April 2020 auf S. 4 unten unter https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/04/20200414_faqs_verpflegungskosten_erstattung.pdf).

Gerade wenn eine Kantine oder andere Lösungen vor Ort nicht vorhanden sind, kann damit nach den bayerischen FAQs zum Verpflegungszuschuss eine **(Bar-) Auszahlung der 6,50 Euro an die Mitarbeitenden in der Zeit vom 1. März bis 31. Dezember 2020 nun wohl doch steuerfrei** erfolgen – auch wenn es sich bei der (Bar-) Auszahlung grundsätzlich um steuer- und ggf. beitragspflichtigen Arbeitslohn handelt (Stichwort geldwerter Vorteil).

Der bisher von einigen Trägern bereits eingeschlagene Weg, die 6,50 Euro (etwa mit der Gehaltsabrechnung) gegen Vorlage entsprechender Belege von Verpflegungskostenaufwendungen der Mitarbeitenden zu erstatten, erscheint damit nun doch rechtssicher.

Das heißt aber auch: Von Pflegekräften in Bayern, die insgesamt den Höchstbetrag an steuerfreien Prämien (1.000 Euro Bund + 500 Euro Land – s. unten unter Punkt 13.) erhalten und den Freiverpflegungsbetrag des Freistaats vom Dienstgeber in Geld ausgezahlt bekommen, müsste dann zumindest dieser nach aktuellem Kenntnisstand versteuert werden. Nur wenn bayerische Pflegeheimträger und Träger ambulanter Pflegedienste zumindest diesem Personenkreis für die Dauer des Katastrophenfalls Speisen und Getränke unentgeltlich überlassen (also nicht auszahlen), führt dies nicht zum Zufluss von steuer- oder beitragspflichtigem Arbeitslohn.

Anderen Mitarbeiter*innen, die keine Pflege-Boni erhalten oder evtl. nur unter den Geltungsbereich entweder des Bundes- oder des Bayern-Bonus fallen, könnte der Verpflegungszuschuss als sog. Barzuwendung ausgezahlt werden (also in Geld, i.d.R. zusammen mit der Gehaltszahlung, im Gegensatz zum Bereitstellen von Speisen und Getränken), soweit insgesamt der Freibetrag in Höhe von 1.500 Euro, zusammen mit anderen gewährten Vorteilen, nicht überschritten würde, ohne dass dies zu versteuern wäre.

Zu den steuerrechtlichen Fragen bitte auch die Corona-Informationen aus dem Bereich Wirtschaft beachten.

13) Boni für Pflegekräfte bzw. soziale Berufe

1.

In **Bayern** wurde per Pressemeldung vom 7. April 2020 ein **Pflegebonus** als einmalige finanzielle Zuwendung des Freistaats Bayern für Pflegekräfte und Rettungskräfte bekannt gegeben.

Den Bonus sollen Pflegekräfte in Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen und ambulanten Pflegediensten sowie Notfallsanitäter*innen und Rettungsassistent*innen bekommen. Wer regelmäßig mehr als 25 Stunden pro Woche arbeitet, erhält **500 Euro**. Berechtigte, die regelmäßig 25 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten, erhalten **300 Euro**.

Die Finanzierung erfolgt aus dem Sonderfonds Corona-Pandemie. Wer Anspruch auf die Prämie hat, kann einen Antrag beim Landesamt für Pflege (LfP) stellen. Benötigt wird lediglich eine Bestätigung des Arbeitgebers. Nach aktuellem Stand soll die Prämie unabhängig von derzeit auf Bundesebene diskutierten Pflegebonus in Höhe von 1.500 Euro gewährt werden – was aber noch nicht abschließend geklärt ist (Stand 20. April 2020).

Durch die Richtlinie über die Gewährung eines Bonus für Pflege- und Rettungskräfte in Bayern (**Corona-Pflegebonusrichtlinie – CoBoR**) des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom **30. April 2020** (Az. 21-K9000-2020/176-36, BayMBI. 2020 Nr. 238) wurden zwischenzeitlich die genauen Grundlagen und v.a. der persönliche Geltungsbereich des bayerischen Pflegebonus normiert.

Bitte beachten Sie die im Intranet hinterlegten Hinweise des Diakonischen Werkes Bayern vom 1. Mai 2020 bzw. 18. Mai 2020 sowie den Regelungstext samt Anlagen im Einzelnen.

Die konsolidierte Lesefassung (Stand: 15. Mai 2020) finden Sie auf der Homepage des Landesamtes für Pflege unter https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/05/lesefassung_geaenderte_richtlinie_corona-pflegebonus_15-5-2020.pdf

Rechtsverbindlich sind aber jeweils nur die Einzelbekanntmachungen vom 30. April 2020 und 15. Mai 2020 unter <https://www.verkuendung-bayern.de/baymbi/2020-238/> und <https://www.verkuendung-bayern.de/baymbi/2020-272/>

Ausführungen zu den umfassten Beschäftigtengruppen sind auf S. 1 der Richtlinie unter Punkt 2. sowie in den beispielhaften Auflistungen in den Anlagen 1 (Langzeitpflege), 2 (Krankenpflege) und 3 (Rettungsdienst) enthalten.

Umfasst sind bspw. auch Auszubildende, nicht jedoch Altersteilzeitler in der Freistellungsphase oder Beschäftigte in Zeitrente bzw. in der Eingliederungshilfe.

Zunächst war trotz Richtlinie und Qualifikationsregister kein abschließender Kreis an Begünstigten in der **Behindertenhilfe** definiert worden (s. Newsletter Nr. 8/2020 vom 1. Mai 2020 „Aktuelle Informationen Entgelte Eingliederungshilfe zur Corona-Pandemie“):

Mit der **Änderung der Corona-Pflegebonusrichtlinie vom 15. Mai 2020** (wirksam ab 12. Mai 2020, s. o.g. Link bzw. Newsletter Nr. 12/2020 vom 18. Mai 2020 „Aktuelle Informationen Entgelte Eingliederungshilfe zur Corona-Pandemie“) wurde jedoch klargestellt, dass „in stationären Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen alle Beschäftigten begünstigt sind, die körperlich eng an und mit Menschen mit Behinderung arbeiten.“

Daneben wurde außerdem klargestellt, dass Beschäftigte, deren Tätigkeitsschwerpunkt in den Bereichen der Eingliederungshilfe und der Therapie liegt, die aber nicht in Einrichtungen der stationären Behindertenhilfe, der stationären Langzeitpflege und ambulanten Pflegediensten tätig sind, nicht zu den Begünstigten zählen.

Schließlich wurde doch noch die bisherige **Antragsfrist** vom 31. Mai.2020 **auf den 30. Juni 2020 verlängert**.

Noch nicht explizit in den FAQs aufgenommen ist die Frage der **geringfügig Beschäftigten**. Da es sich bei diesen arbeitsrechtlich um ganz normale Teilzeitmitarbeitende handelt („regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 25 Stunden“), ist jedoch davon auszugehen, dass auch geringfügig Beschäftigte die bayerische Pflegeprämie in Höhe von 300 Euro (für Teilzeitmitarbeitende) erhalten.

Weiterhin ist zu beachten, dass die **jeweils aktuellsten Formulare** zur Beantragung durch die Mitarbeitenden bzw. zur Dienstgeberbescheinigung (**mindestens Stand 30. April 2020 oder jünger**) zu nutzen sind.

So wurde insbesondere in der Dienstgeberbescheinigung die zuvor enthaltene, aus Einrichtungssicht kritisch zu bewertende **Haftungsklausel für die Dienstgeber aus dem Formular gestrichen** und somit auch an dieser Stelle klargestellt, dass die letztendliche Entscheidung über die Bewilligung der Bonus-Zahlung beim Landesamt für Pflege liegt.

Außerdem gab es seit Veröffentlichung der Corona-Pflegebonusrichtlinie noch mehrere **Aktualisierungen der FAQs** zum Pflegebonus, jeweils abrufbar beim Landesamt für Pflege (LfP) unter www.corona-pflegebonus.bayern.de.

Letzter Stand der FAQs bei Redaktionsschluss war der 27. Mai 2020 (s. https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/05/20200527_faq_corona_pflegebonus.pdf)

Zur **steuerlichen Bewertung**, ob die 500 bzw. 300 Euro aus Bayern auf die steuerbefreiten 1.500 Euro anzurechnen sind, ist anzumerken, dass es sich bei dem bayerischen Bonus zwar um eine unmittelbare staatliche Leistung handelt und nicht um eine freiwillige Dienstgeberleistung (hierzu s. BMF-Schreiben vom 9. April 2020 unter https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Weitere_Steuerthemen/Abgabenordnung/2020-04-09-steuerliche-massnahmen-zur-foerderung-der-hilfe-fuer-von-der-corona-krise-betroffene.html).

Durch die Berücksichtigung des bereits bestehenden bayerischen Pflegebonus in der am 15. Mai 2020 beschlossenen Corona-Sonderprämie auf Bundesebene ist jedoch davon auszugehen, dass die 500 Euro bzw. 300 Euro Pflegeprämie vom Freistaat Bayern unter die 1.500 Euro-Regelung fallen und steuerfrei (brutto = netto) gewährt werden.

2.

Auf **Bundesebene** gab es zunächst die Pressemeldung vom 3. April und eine Stellungnahme des Bundesfinanzministeriums zur steuerrechtlichen Behandlung vom 9. April 2020:

Danach können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen **bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei** auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

(Quelle: BMF-Pressemeldung vom 3. April 2020 unter

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2020/04/2020-04-03-GPM-Bonuszahlungen.html>)

Bundestag und Bundesrat haben am 14. Mai beziehungsweise 15. Mai 2020 das **Zweite Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite**

(Pandemieschutzgesetz II) verabschiedet und entsprechende Änderungen im SGB XI normiert.

Die Leseversion im Bundesgesetzblatt ist abrufbar unter https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/text.xav?SID=&tf=xaver.component.Text_0&toctf=&qmf=&hlf=xaver.component.Hitlist_0&bk=bgbl&start=%2F%2F*%5B%40node_id%3D'632106'%5D&skin=pdf&tlevel=-2&nohist=1

Danach bleibt der Steuerfreibetrag bei insgesamt 1.500 Euro, wie das gesamte Konstrukt des § 150a SGB XI zeigt.

Allerdings wurde die **Corona-Prämie** selbst auf 1.000 Euro beschränkt mit dem Hinweis, dass nach den Planungen von BMAS und BMG diese 1.000 Euro von den Pflegekassen ausbezahlt werden. Die Kassen sollen dafür dann einen Betrag vom Bund erhalten.

Weitere 500 Euro sollen von den Ländern und (außerhalb Bayerns evtl. auch von den) Arbeitgebern aufgebracht werden.

Da der Freistaat Bayern bereits eine 500 Euro-Pflegeprämie pro Empfänger zugesagt hat, gibt es wohl keinen Raum mehr für weitere steuerfreie Pflege-Prämien für die Einrichtungen in Bayern.

Zur Sonderleistung während der Coronavirus SARS-CoV-2-Pandemie gemäß § 150a SGB XI werden nach Information der Diakonie Deutschland aktuell auf Bundesebene noch Verfahrensregelungen zwischen dem Spitzenverband Bund der Pflegekassen im Benehmen mit den Bundesvereinigungen der Träger stationärer und ambulanter Pflegeeinrichtungen und geeigneten Arbeitgeberverbänden nach Abs. 1 S. 2 festgelegt. Die Verfahrensregelungen bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Gesundheit und sollen in inhaltlicher Hinsicht auch die Information der Beschäftigten und Arbeitnehmer nach Abs. 1 S. 2 über ihren Anspruch beinhalten sowie einige der gegenwärtigen Detailfragen beantworten.

Die Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege vom 27. Mai 2020 finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.bagfw.de/veroeffentlichungen/stellungnahmen/positionen/detail/stellungnahme-der-bagfw-zum-entwurf-der-festlegungen-des-gkv-spitzenverbandes-nach-150a-absatz-7-sgb-xi-ueber-die-finanzierung-von-sonderleistungen-waehrend-der-coronavirus-sars-cov-2-pandemie-fuer-beschaeftigte-in-pflegeeinrichtungen-praemien-festlegungen>

Die **Verfahrensregelungen** sollen in zwei Teilen zum einen in der Woche vom 8. Juni 2020 (Teil 1 für die Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen) und zum anderen in der darauffolgenden Woche vom 15. Juni 2020 (Teil 2 zu Leiharbeit, Fremdfirmen, Servicegesellschaften) herausgegeben werden. Die diesbezüglichen Fragen werden gegenwärtig noch vom BMG und GKV-SV mit dem BMAS intensiv geklärt.

In den Verfahrensregelungen wird das genaue Auszahlungsverfahren zwischen Mitarbeitenden, Einrichtungen und Pflegekassen geregelt werden.

Die Details entnehmen Sie bitte dem Regelungstext, der dann zeitnah im Intranet im Coronabereich/ Arbeitsrecht eingestellt wird.

Die EZVK hat bereits mit Datum vom 23. April 2020 klargestellt, dass die „**Corona-Sonderprämie**“ **nicht zusatzversorgungspflichtig** ist

(s. https://www.ezv.de/landingpage/corona-informationen.html?no_cache=1):

„Zahlt ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten aufgrund der Corona-Krise eine Sonderprämie, so ist diese kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne der EZVK-Satzung (§ 62 Abs. 3).

Die „Corona-Sonderprämie“ ist ein einmaliger steuerfreier Zuschuss, den Arbeitgeber ihren Beschäftigten in Höhe von 1.500 Euro zahlen können. Möglich sind solche Zahlungen vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 (§ 3 Nr. 11 Einkommensteuergesetz). Die Sonderprämie muss zusätzlich zum Arbeitslohn geleistet werden.“

Und:

„Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld zählen nicht als „Corona-Sonderprämie“, sind also nicht steuerbefreit und damit zusatzversorgungspflichtig.“
[s. hierzu die separaten Informationen zur Kurzarbeit]

Damit hat sich die Frage einer **etwaigen tariflichen Regelung** zu einer steuerfreien Prämie für soziale Berufe durch die Arbeitsrechtliche Kommission insoweit erledigt, als mit den 1.000 Euro auf Bundesebene und den 500 Euro vom Freistaat Bayern **kein Raum für weitere steuerfreie Prämien** besteht.

Die Kommission hatte sich im Übrigen bereits grundsätzlich zum ursprünglichen Vorstoß des Bundesfinanzministeriums positioniert, was auch von Diakonie und Caritas so geteilt wird: s. Pressemeldung vom 3. April 2020 „Statt Boni für wenige finanzielle Anerkennung für viele. ARK Bayern fordert steuerliche Erleichterungen für systemrelevante Berufe“ unter <https://www.ark-bayern.de/presse> .

14) Helpline für Mitarbeitende im bayerischen Gesundheitswesen

Unter dem Stichwort „**PSU in der Pandemie**“ des gemeinnützigen Vereins PSU-Akut in Kooperation u.a. mit der BGW können Mitarbeitende aus dem bayerischen Gesundheits- und Rettungswesen persönliche Unterstützung bei schwerwiegenden bzw. psychisch traumatisierenden Ereignissen im Arbeitsalltagsinsbesondere insbesondere im Rahmen der Corona-Pandemie finden (<http://www.psu-akut.de/>).

So genannte Kollegiale Unterstützer*innen (Peers) arbeiten im Bereich der Prävention und bieten im Ereignisfall Gespräche zur Stabilisierung und Entlastung an. Darüber hinaus vermitteln sie betroffene Kolleg*innen bei Bedarf an geeignete Fach- und Beratungsstellen.

Dazu wurde eine **HELPLINE für alle Mitarbeiter*innen im bayerischen Gesundheits- und Rettungswesen** zur Unterstützung bei besonderen Belastungs- und Stresssituationen im Arbeitskontext eingerichtet unter der **kostenfreien Rufnummer 089 / 54 55 84 40, täglich von 8:00 h bis 21:00 h**

Siehe hierzu auch die weiterführenden Links unter <http://www.psu-akut.de/content/nuetzliche-links/> sowie die separate Datei mit dem Infoschreiben Nr. 30/2020 – 230 der Bayerischen Krankenhausgesellschaft (BKG).

15) Reihenfolge arbeitsrechtlicher Maßnahmen

Es ist stets das mildeste Mittel vorrangig zu nutzen.

D.h. wie bereits oben unter 1) aufgelistet:

- Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice (soweit möglich)

Wenn Mitarbeitende ihre Kinder zuhause betreuen müssen bzw. um das Infektionsrisiko zu reduzieren, kann die Arbeit in manchen Bereichen (z.B. reine Verwaltung, EDV, telefonische Beratungsleistungen) auch auf Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten verlagert werden.

Dies setzt jedoch voraus, dass die geschuldete Arbeitsleistung hierzu **geeignet** ist und die **Arbeitsschutz- und Datenschutzvorgaben** eingehalten werden können.

Dazu müssten die Mitarbeitenden mit entsprechenden dienstlichen Laptops und/ oder Diensthandys ausgestattet werden, um den Datenschutz zu gewährleisten.

Außerdem bräuchten sie (elektronischen) Zugang zu den notwendigen Arbeitsunterlagen, um die Arbeit von zuhause aus erledigen zu können.

Die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten hängt damit von den konkreten Arbeitsaufgaben und betrieblichen Gegebenheiten vor Ort ab.

Ein pauschaler Anspruch der Mitarbeitenden auf Homeoffice/ mobiles Arbeiten besteht **jedoch derzeit (noch)** nicht.

Wenn Verwaltungsarbeiten auch mit der Betreuung von Klienten zusammenfallen, dann ist bspw. eine Verlagerung ins Homeoffice ausgeschlossen.

Damit Arbeitnehmer auch nach der Krise weiter von zu Hause aus arbeiten können, hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) seine Pläne für ein Recht auf Homeoffice wieder aufgegriffen. Im Herbst will er einen entsprechenden Gesetzesentwurf vorlegen. Weitere Details zu dem Gesetzesvorhaben und zum aktuellen Rechtsstand bzgl. Homeoffice finden Sie unter https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/homeoffice-was-beim-arbeiten-von-zuhause-zu-beachten-ist_76_301172.html

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat seine aktuellen Empfehlungen zur Thematik **IT-Sicherheit im Bereich Telearbeit** unter dem Titel: „Tipps für sicheres mobiles Arbeiten“ (Stand 17. März 2020) zusammengefasst, abrufbar unter:

https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Cyber-Sicherheit/Themen/empfehlung_home_office.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Weitere Informationen zum Thema **Home-Office und Arbeitsschutz** stellt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bereit. Unter

https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quartal_1/details_1_3854_72.jsp finden Sie die Pressemitteilung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) vom 16. März 2020 „So bleibt die Arbeit sicher und gesund“.

Unter https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_385796.jsp finden Sie die Pressemitteilung der DGUV vom 19. März 2020 zum Schutz der Beschäftigten, die ihrer beruflichen Tätigkeit im häuslichen Umfeld nachgehen, durch die gesetzliche Unfallversicherung.

Und Tipps zum Homeoffice mit Kindern „Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz gilt auch in der Notbetreuung“ vom 25. März 2020 finden Sie unter https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quartal_1/details_1_3864_42.jsp.

- **Abbau bzw. Anordnung von Plus- oder Überstunden sowie Anordnung von Minusstunden**

Dies erfolgt im Verhältnis zu den Mitarbeitenden jeweils einvernehmlich oder bei Bedarf auch rein über das Direktionsrecht (s. § 20 Abs. 10 S. 2 und § 21 AVR-Bayern).

Wegen des kollektiven Bezuges (d.h. wenn mehrere Mitarbeitende betroffen sind bzw. derselbe Anlass zugrunde liegt) ist die Mitarbeitervertretung (MAV) gemäß § 40 Buchst. d) MVG-EKD zu beteiligen, d.h. es muss erst deren Zustimmung eingeholt werden.

Das heißt:

Zum einen hat der Dienstgeber bei der Ausübung des Direktionsrechts die Belange der einzelnen Mitarbeitenden wie (z.B. die persönliche Gesundheitssituation oder familiäre Situation) zu berücksichtigen.

Außerdem hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 40 Buchst. b) MVG.

„Unter das Beteiligungsrecht fallen sowohl organisatorische als auch medizinische sowie technische, ggf. auch personelle Maßnahmen (Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier; BetrVG; 28. Aufl.; § 87 RdNr. 279). Der Begriff der Maßnahme ist weit auszulegen.“
(MVG-Kommentar von Fey/ Rehren, § 40 Rn 9a)

Das heißt aber nicht, dass die einzelnen Mitarbeitenden nicht eingesetzt werden dürfen, sondern nur, dass die MAV – gerade angesichts des kollektiven Bezugs – vorher beteiligt werden muss.

Außerdem empfiehlt sich ggfls., gemeinsam mit der MAV Kriterien festzulegen. Denkbar ist bspw. auch, dass einfach rotiert wird und alle Mitarbeitenden bspw. in einer Kindertagesstätte abwechselnd für die Notbetreuung der Kinder eingesetzt werden bzw. andernfalls Plusstunden abbauen. Das wäre gerade für kleinere Einrichtungen/ Teams evtl. eine praktikable Lösung.

- **Dürfen die Grenzen für Minusstunden per Dienstvereinbarung für eine befristeten Zeitraum von maximal 50 Minusstunden auf zum Beispiel 100 Stunden erhöht werden?**

An sich ist § 20 Abs. 8 S. 2 AVR-Bayern im Zusammenhang mit § 20 Abs. 8 S. 1 AVR-Bayern zu lesen.

Damit ist eine Ausweitung der Höchstgrenzen von 200 Plusstunden bzw. 50 Minusstunden im Jahr nicht in allen Fällen durch eine Dienstvereinbarung zulässig, sondern nur dann, wenn es um einzelne Arbeitsbereiche mit erheblichen Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit geht.

In der aktuellen Krise erscheint aber auch in vielen anderen Arbeitsbereichen, bei denen man sonst nicht von Saisonarbeit sprechen kann, eine Anwendung des § 20 Abs. 8 AVR-Bayern zulässig.

Im Grunde überall dort, wo aktuell erhebliche Mehrbelastungen wegen erhöhten Arbeitsaufkommens (ggfls. Ausweitung der Plusstundengrenze bspw. in stationären Einrichtungen) oder Arbeitsausfälle wegen vorübergehender Einrichtungsschließungen (ggfls. Ausweitung der Minusstundengrenze bspw. in der ambulanten Pflege oder in Sozialkaufhäusern, soweit man nicht schon direkt auf Kurzarbeit abstellen muss).

Wichtig ist jedoch, dass die Minusstundengrenze nur so weit ausgedehnt wird, wie Dienststellenleitung und MAV es für realistisch erachten, dass dieses Minus wieder

durch den üblichen Plusstundenanfall ausgeglichen werden kann. Denn andernfalls wäre das Instrument der Kurzarbeit der passendere Weg.

Diese Frage ist nicht abschließend rechtsverbindlich geklärt. Es wird auch die Rechtsansicht vertreten, dass das Instrument des § 20 Abs. 8 AVR-Bayern der Ausdehnung der Plus- und Minusstundengrenzen nur für regelmäßig zu erwartende erhebliche Auslastungsschwankungen (Saisonarbeit) einschlägig ist, während für unvorhergesehene erhebliche Arbeitsausfälle allein das Instrument der Kurzarbeit greift.

Unter der Voraussetzung, dass die Minusstunden (innerhalb der 50h-Grenze oder ausgedehnt) wieder durch den üblichen Plusstundenanfall eingearbeitet werden können, erscheint mir dieser Weg aber ggfls. doch als das mildere Mittel (auch wenn die Nutzung von Minusstunden vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeit nicht zwingend ist), weil die Mitarbeitenden so keinen Einkommensverlust hätten, während dieser bei der Kurzarbeit eher droht (gerade wenn keine Aufstockung möglich ist). Die Ausweitung der Minusstundengrenze bestünde somit neben dem Instrument der Kurzarbeit.

- **Verhältnis Anordnung von Plusstundenabbau bzw. von Minusstunden zum Betriebsrisikos, das eigentlich vom Dienstgeber zu tragen ist**

Betriebsrisiko heißt, dass die Mitarbeitenden an sich zur Arbeit verpflichtet bleiben und ihre Arbeitsleistung an sich auch weiter anbieten, nur dass der Dienstgeber diese nicht nutzen kann und daher – weil das Risiko in seinem Bereich liegt – das Entgelt fortzahlen muss, auch wenn nicht gearbeitet wird (s. oben Punkt 5. Schließung von Einrichtungen und Diensten).

Wenn der Dienstgeber eine andere Einsatzmöglichkeit hat, dann kann er die Mitarbeitenden anderweitig flexibel einsetzen. Wenn nicht, dann bleibt es bei seinem Betriebsrisiko und er muss das Entgelt fortzahlen.

Ob in diesem Fall die Spielräume des Jahresarbeitszeitkontos genutzt werden dürfen, ist in der Rechtsprechung und Fachliteratur unter Bezugnahme auf ein obiter dictum des BAG, Urteil vom 16.04.2014 - 5 AZR 483/12 (Arbeitnehmerüberlassung ohne Einsatzmöglichkeit) ein Stück weit umstritten, wird aber von vielen Stimmen (etwa Prof. Dr. Thüsing, auch mehrere Landesarbeitsgerichte) bei Vorliegen einer tariflichen Vergütung und einer tariflichen Regelung zu Arbeitszeitkonten bejaht – was hier beides gegeben ist.

Vor diesem Hintergrund erscheint die Möglichkeit des Plusstundenabbaus/ der Anordnung von Minusstunden trotz Betriebsrisikos des Dienstgebers – gerade in der aktuellen Notsituation – rechtlich zulässig, um das Betriebsrisiko und damit auch die Folgen für die Mitarbeitenden (Kurzarbeit, betriebsbedingte Kündigungen) abzumildern.

- **Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle (soweit möglich)**

Mit den Plus- bzw. Minusstunden verbunden kann eine Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle erfolgen, etwa i.R.d. geänderten Höchstarbeitszeitgrenzen durch die Ausnahmeregelungen der bayerischen Bezirke und des Bundes (s. separate Datei Arbeitszeit Info).

Dies kann z.B. über die Umgestaltung von Schichten und die Aufteilung in kleinere, rotierende Teams erfolgen, um die Ansteckungsgefahr zu reduzieren.

Auch hier ist die MAV gemäß § 40 Buchst. d) MVG-EKD zu beteiligen.

- **Gewährung von Erholungsurlaub oder Sonderurlaub (§§ 28, 31 AVR-Bayern)**

Dies ist nur einvernehmlich in Abstimmung mit den Mitarbeitenden möglich.
Eine einseitige Anordnung von Urlaub ist grundsätzlich ausgeschlossen. Auch ein Betriebsurlaub per Dienstvereinbarung mit der MAV ist nach bereits erfolgter Jahresurlaubsplanung nicht mehr zulässig.

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

Ein bereits genehmigter Urlaub bleibt bestehen, auch wenn zwischenzeitlich die Einrichtung aufgrund einer Entscheidung des Dienstgebers oder einer Behörde vorübergehend geschlossen bzw. ein Dienst vorübergehend eingestellt wird.

Eine Änderung bereits genehmigten Urlaubs ist nur einvernehmlich möglich.

Bei Resturlaub aus dem Jahr 2019 ist zu beachten, dass dieser nicht über den 30. April 2020 hinaus verschoben werden kann, da er am 30. April 2020 verfällt (Ausnahme Langzeiterkrankung, Erwerbsminderungsrente, Mutterschutz, Elternzeit, s. Workshop-Unterlagen 1/2019 und 2/2019).

- **Gewährung von bezahlter Freistellung gemäß § 27 Abs. 2 AVR-Bayern von bis zu 3 Tagen**

Diese bezahlte Freistellung ist grundsätzlich freiwillig für den Dienstgeber, muss aber nach pflichtgemäßem Ermessen entschieden werden, so dass bei Abwägung aller aktuellen besonderen Umstände großzügig mit dieser Regelung umzugehen ist.

- **Vertragsanpassungen über die Arbeitszeitflexibilisierung**

Soweit in den Dienstverträgen der einzelnen Einrichtungen von der Flexibilisierungsmöglichkeit des § 3 Anlage 5 AVR-Bayern (Musterdienstvertrag) Gebrauch gemacht wurde, kann auf dieser Grundlage die Arbeitszeit und damit Vergütung einseitig durch den Dienstgeber verändert werden.

Dabei ist zu beachten, dass im Dienstvertrag entweder eine Flexibilisierung nach unten um bis zu 20% oder nach oben um bis zu 25% vereinbart werden kann, aber nicht beide Optionen gemeinsam.

Diese Möglichkeit wurde ursprünglich von der Rechtsprechung entwickelt und ist zwischenzeitlich auch in § 12 Abs. 2 TzBfG verankert.

- **Nichtverlängerung befristeter Dienstverträge**

- **nur als äußerstes Mittel Anordnung von Kurzarbeit bzw. Ausspruch von betriebsbedingten (Änderungs-)Kündigungen**

Auch bei der Anordnung von Kurzarbeit ist die MAV gemäß § 40 Buchst. d) MVG-EKD i.V.m. § 25 AVR-Bayern zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung mit der MAV erforderlich.

Ein Beteiligungsrecht besteht auch beim Ausspruch etwaiger Kündigungen (§ 42 Buchst. b) MVG-EKD bzw. § 46 Buchst. b) und c) MVG-EKD).

- **Zum Verhältnis von Minusstunden bzw. Arbeitszeitflexibilisierung zu Kurzarbeit**

Diese an sich milderen Mittel sind in der aktuellen Krise nicht rechtlich zwingend (sondern allenfalls freiwillig) vor einer Vereinbarung von Kurzarbeit zu nutzen.

Dies ergibt sich aus den rechtlichen Erleichterungen in § 25 Abs. 3 S. 2 AVR-Bayern vom 19. März 2020 i.V.m. der Gesetzesänderung vom 13. März 2020 bzw. Rechtsverordnung der Bundesregierung vom 25. März 2020 (s. separate Dateien) sowie aus § 96 Abs. 4 S. 4 SGB III i.V.m. diesen von Bundesgesetzgeber, Bundesregierung und Arbeitsrechtlicher Kommission beschlossenen Erleichterungen.

Denn danach wird auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig verzichtet.

Außerdem gilt gemäß § 96 Abs. 4 S. 4 SGB III:

„In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.“

Da der Einsatz von Minusstunden aktuell generell nicht notwendig ist und da im Falle einer bereits bestehenden individualarbeitsvertraglichen Flexibilisierung um 20% bzw. 25% bereits eine solche Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, besteht bei einer aktuellen Schwankung von mehr als 20% bzw. 25% kein Vorrang der Nutzung dieser Arbeitszeitschwankungen mehr.

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

Außerdem sind jegliche Dienstanweisungen eng mit der Mitarbeitervertretung abzustimmen (Informationsrecht gemäß § 34 MVG-EKD oder Beteiligungsrechte insbesondere aus § 40 Buchst. d) MVG bzw. aus den §§ 42, 46 MVG).

Daneben sind die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in die Maßnahmen zum betrieblichen Arbeitsschutz sowie ggfls. die betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder das örtliche Gesundheitsamt und die Unfallversicherung einzubeziehen.

16) Recruiting in der Corona-Krise

Die Corona-Krise sorgt auch im Recruiting-Prozess für einige Herausforderungen – für Unternehmen und Bewerber*innen.

So bietet bspw. das Online-Portal [meinestadt.de](https://jobs.meinestadt.de) hilfreiche Tipps & Tricks, damit Bewerbungsprozesse auch in der aktuellen Situation erfolgreich verlaufen.

- „Digitales Bewerbungsgespräch – Bewerber im Video-Interview

Auch wenn persönliche Bewerbungsgespräche vor Ort nach wie vor sowohl von Unternehmen als auch von Bewerbern bevorzugt werden, können Dienstgeber in Zeiten von Corona und Kontaktverboten mit Video-Interviews punkten.“

Tipps für digitale Bewerbungsgespräche finden Sie hier:

<https://jobs.meinestadt.de/deutschland/stellenanzeigen-aufgeben/hr-fachwissen/digitales-vorstellungsgespraech?icid=sales.b2b.infoblatt.organic.jobs.RV-Partner.pdf.digitales%20vorstellungsgespr%C3%A4ch.nn>

- „Digitales Onboarding – Neue Mitarbeitende virtuell einarbeiten

Ein funktionierendes digitales Onboarding überzeugt: Mit einem virtuellen Einarbeitungsprozess können neue Mitarbeitende trotz Home-Office bestens in das Unternehmen und ihre Aufgaben eingearbeitet werden. Wenn die Corona-Krise vorbei ist, haben Unternehmen so keine Zeit verloren und neue Mitarbeitende sind bereits eingearbeitet.“

5 Tipps für das digitale Onboarding finden Sie hier:

<https://jobs.meinestadt.de/deutschland/stellenanzeigen-aufgeben/hr-fachwissen/digitales-onboarding?icid=sales.b2b.infoblatt.organic.jobs.RV-Partner.pdf.digitales%20onboarding.nn>

- „Gemeinsam stark – Bewerberprofil bei meinestadt.de“

<https://jobs.meinestadt.de/neuen-job-finden/?icid=sales.b2b.infoblatt.organic.jobs.RV-Partner.pdf.gemeinsam%2520stark.nn.#/>

Nürnberg, 17. März/ 27. März/ 20. April 2020/ 8. Juni 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