

Arbeitsrechtliche Informationen 5/2020 (29.10.2020)

Hinweis:

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

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

Zusätzlich beachten Sie bitte die arbeitsrechtlichen Corona Informationen im eigenen Coronabereich des DW Bayern-Intranets.

Inhalt

A)	Aktuelles aus der Arbeitsrechtlichen Kommission	2
1)	Weiterhin Kurzarbeit unter erleichterten Bedingungen möglich	2
2)	Zwischenmeldung Besetzungen MVG-Kirchengericht und Schlichtungsstelle	2
B)	Änderungen MVG-Wahlordnung und DWMV	2
C)	Corona-Prämie Bund: Frage der Antragsfrist im November	3
D)	Aktuelle Fragen zu Corona	4
1)	Vorankündigung neue Regelungen bei Einreise aus Risikogebieten	4
2)	Änderungen in der bayerischen EQV – Testpflicht für Pendler	5
3)	Angekündigte Leistungsprämien für Lehrkräfte und Schulleitungen	5
4)	Erstattung nach § 56 Abs. 1a IfSG – wochenweise Betreuung	6
5)	Erstattung nach § 56 Abs. 1 und Abs. 1a IfSG – Höchstdauer	6
6)	Flexibler Personaleinsatz bei akutem Personalmangel	7

A) Aktuelles aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung vom 28. Oktober 2020 keine Änderungen in den AVR-Bayern beschlossen. Zu beachten ist jedoch Folgendes:

1) Weiterhin Kurzarbeit unter erleichterten Bedingungen möglich

Der Gesetzgeber bzw. die Bundesregierung als Verordnungsgeber haben mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG) bzw. mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung die im Frühjahr veränderten erleichterten Voraussetzungen zur Kurzarbeit verlängert.

Das Erfordernis, dass bereits bei mind. 10% der vom Arbeitsausfall bedrohten Beschäftigten Kurzarbeit beantragt werden kann (anstatt wie sonst bei einem Drittel), und die Erleichterung, dass keine Minusstunden aufgebaut werden müssen, bevor Kurzarbeit beantragt werden kann, gelten somit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2021 (anstatt wie bisher zum 31.12.2020).

In § 25 AVR-Bayern ist dieser längere Zeitraum bereits angelegt, so dass hier kein Änderungsbedarf bestand.

Hinweis:

Gemäß § 25 Abs. 4 S. 3 AVR-Bayern wird die **Jahressonderzahlung** auch bei Bezug von Kurzarbeitergeld gemäß § 40 aus dem Entgelt ohne Kurzarbeit gewährt, also ungekürzt.

2) Zwischenmeldung Besetzungen MVG-Kirchengericht und Schlichtungsstelle

Die Besetzungen des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten gemäß den §§ 56ff MVG für die Amtsperiode vom 01.11.2020 bis 31.10.2026 sowie der Schlichtungsstelle gemäß der Verordnung über das Schlichtungsverfahren für kirchliche Mitarbeiter für die Amtsperiode vom 01.04.2020 bis 31.03.2026 sind von Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission abgeschlossen und werden nach Berufung durch die Präsidentin der Landessynode bzw. durch die teilweise noch erforderlichen Bestätigungen in Landeskirchenrat und Diakonischem Rat über ein weiteres Infoschreiben bzw. ReWiSo bekannt gegeben.

B) Änderungen MVG-Wahlordnung und DWMV

Wie bereits im Infoschreiben 4/2020 vom 6. Oktober 2020 mitgeteilt, hat der Rat der EKD in seiner Sitzung am 11. September 2020 die gesetzesvertretende Verordnung zu § 26 Abs. 2 MVG-EKD beschlossen, mit der ausnahmsweise Sitzungen der Mitarbeitervertretung im Video- bzw. Telefonkonferenzformat ausdrücklich ermöglicht werden.

In einem weiteren Schritt wurden nun per Ratsbeschluss vom 9. Oktober 2020 auch **Anpassungen in der Wahlordnung zum Mitarbeiterververtretungsgesetz** sowie entsprechende Änderungen in der **Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV)** vorgenommen.

Von den Änderungen der Wahlordnung umfasst sind

- die Aussetzung des vereinfachten Wahlverfahrens für Dienststellen und Einrichtungen mit mehr als 15 Mitarbeitenden,

- die Bestimmung von Wahlvorständen durch die amtierende Mitarbeitervertretung anstatt durch die Mitarbeiterversammlung sowie
- die Möglichkeit zu MAV-Wahlen allein durch Briefwahl.

In § 40 DWMV wurde durch eigene Verordnung geregelt,

- dass die Teilnahme an Sitzungen des Werkstatrates sowie die Beschlussfassung auch mittels Video- oder Telefonkonferenzen erfolgen können und
- dass Versammlungen der Beschäftigten in Diakonie-Werkstätten im Videoformat durchgeführt werden können.

Die Details können Sie dem Anschreiben der EKD sowie den Verordnungstexten samt Begründung entnehmen (s. **Anlage bzw. die jeweils durchgeschriebene Fassung [hier](#) und [hier](#)**).

In einem dritten Schritt wird aktuell eine Änderung der Wahlvorschriften in § 18 Abs. 2a der DWMV vorbereitet, so dass auch für die Werkstaträte eine Wahl per Briefwahl erfolgen kann.

C) Corona-Prämie Bund: Frage der Antragsfrist im November

Im Infoschreiben vom 6. Oktober 2020 wurde bereits auf die Überlegungen zur Vorverlegung des Melde-/Auszahlungstermins für die 2. Tranche der Corona-Bundesprämie im November/Dezember hingewiesen:

„Entsprechend der Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes nach § 150a Abs. 7 SGB XI ist bis zum 15. November 2020 die zweite Meldung an die Pflegekasse einzureichen. Evtl. gibt es eine Vorverlegung des Termins auf den 8. November 2020. [...]“

Die Diakonie Deutschland hat die Landesverbände am 22. Oktober 2020 über einen Kurzvermerk zur „Corona-TelKo“ mit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) am 21. Oktober 2020 informiert. Danach gibt es leider keine bundeseinheitliche Regelung zur Frage der Vorverlegung der Antragsfrist im November.

Für Bayern beachten Sie bitte die beigefügten Informationen von meiner Kollegin Frau van Beuningen aus der Fachgruppe Entgelte/ Pflege bzgl. der Fristvorverlegung für die Corona-Prämie Bund vom 27. Oktober 2020 (s. Anlage).

Das heißt:

Wenn Sie bis zum 8. November 2020 Ihre Antragsunterlagen für die Corona-Prämie Bund bei Ihrer Pflegekasse einreichen, dann wollen die bayerischen Pflegekassen es ermöglichen, dass die Auszahlung an Sie entsprechend auch eine Woche früher, also bereits bis zum 8. Dezember 2020 erfolgt, so dass Sie die Prämie noch im Gehaltslauf für Dezember 2020 an Ihre Mitarbeitenden auszahlen können.

Das heißt aber auch, dass Sie die Anträge weiterhin auch bis zum 15. November 2020 stellen können, dann aber auch die Auszahlung an Sie erst zum 15. Dezember 2020 erfolgt. Denn es kann nur dann eine vorgezogene Auszahlung bereits zum 8. Dezember 2020 an die Einrichtungen erfolgen, wenn Sie die Anträge bereits bis zum 8. November 2020 einreichen.

Bitte außerdem noch beachten:

1. Es müssen nicht noch einmal alle Meldungen aus der ersten Tranche abgegeben werden, sondern nur
 - diejenigen für die Beschäftigten, die die Voraussetzungen bis zum 1. Juni 2020 noch nicht erfüllt hatten, aber diese bis zum 31. Oktober 2020 erfüllen, sowie
 - etwaige Korrekturen bereits in der ersten Tranche eingereicherter Anträge (z.B. wenn sich der Beschäftigungsumfang und damit die Prämie erhöht hat).

2. In der Ausfüllhilfe der Diakonie RWL im Tabellenblatt „Personal Korrek. 1 Tranche“ bei der Korrektur der Eingaben für die drei Monate März, April und Mai bitte insgesamt nur drei Monate ankreuzen (und zwar diejenigen mit dem höchsten Beschäftigungsumfang), weil die Summe immer durch drei geteilt wird und sich sonst das Ergebnis bei der Berechnung des VZÄ verfälscht.
3. Die Steuerfreiheit der Corona-Prämie Bund ist nur bei einer Auszahlung an die Beschäftigten bis 31. Dezember 2020 gewährleistet. Wenn der Gehaltslauf im Dezember also ggfls. schon erfolgt ist, dann sollten Sie mit der Auszahlung der Corona-Prämie auf keinen Fall bis Januar warten, sondern eine Sonderüberweisung noch im Dezember veranlassen.
Zwar gibt es eine Bundesratsinitiative zur Anpassung der Steuerfreiheit im Steuergesetz für Januarauszahlungen. Ob diese bereits vor Verstreichen der designierten Meldefrist erfolgreich angestoßen werden wird, ist aber zu ungewiss, um es darauf ankommen zu lassen.

D) Aktuelle Fragen zu Corona

Ergänzend zu den Informationen vom 3. August 2020 (Rundmail vom 5. August 2020) bzw. vom Infoschreiben 4/2020 vom 6. Oktober 2020 sind zurzeit insbesondere folgende Aspekte rund um die verschiedenen Quarantänekonstellationen relevant:

1) Vorankündigung neue Regelungen bei Einreise aus Risikogebieten

Das Bundeskabinett hat am 28. Oktober 2020 einer Weiterentwicklung des Bevölkerungsschutzgesetzes zugestimmt. Vorgesehen sind unter anderem Anpassungen der Reiseregulungen sowie eine Verlängerung der Entschädigungsregelungen für einen Verdienstaufschlag (Details finden Sie [hier](#) sowie in der Rundmail der Diakonie Deutschland vom 29. Oktober 2020 in der [Anlage](#)).

Insbesondere soll, wer eine **vermeidbare Reise** in ein 48 Stunden vor Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet unternommen hat und anschließend in Quarantäne muss, keine Entschädigung mehr für den durch die Quarantäne verursachten Verdienstaufschlag erhalten

Anmerkung: Eine solche selbst verschuldete Quarantäne war eigentlich bereits nach dem bisherigen Wortlaut des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG nicht erstattungsfähig:

„Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.“

Denn unter diese öffentliche Empfehlung müssten auch die Reisewarnungen des RKI bzw. Auswärtigen Amtes fallen.

Daneben wurde mit der gleichen Pressemeldung eine **weitere Unterstützung für Eltern** angekündigt:

Erwerbstätige Eltern, die aufgrund Corona-bedingter Kita- und Schulschließungen ihr Kind zu Hause betreuen müssen und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden, haben seit März 2020 Anspruch auf eine Entschädigung. Der Anspruch besteht vorerst bis zum 31. März 2021 fort und gilt auch für Eltern, die ein unter Quarantäne stehendes Kind zu Hause betreuen.

Zu Detailfragen der Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG s. auch die weiteren Ausführungen unten.

2) Änderungen in der bayerischen EQV – Testpflicht für Pendler

In § 3 der Einreise- und Quarantäneverordnung (EQV) gelten ab 23. Oktober 2020 neue Regelungen für Grenzpendler.

Die Grenzpendler müssen binnen sieben Tagen nach der ersten auf den 23. Oktober 2020 folgenden Einreise und danach regelmäßig in jeder nachfolgenden Kalenderwoche ein negatives Testergebnis in Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 der für die Einrichtung bzw. den Berufsort zuständigen Kreisverwaltungsbehörde vorlegen. (zum jeweils aktuellen Wortlaut der EQV geht es [hier](#))

Hinweis:

Die Muster-Einreisequarantäneverordnung des Bundes wurde im Oktober aktualisiert und ist in den [Anlagen](#) im Überblick und im Wortlaut beigefügt.
s. hierzu auch die Ausführungen im letzten Infoschreiben 4/2020 vom 6. Oktober 2020.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass es in den nächsten Tagen und Wochen angesichts des Pandemiegeschehens weitere Regelungen und Einschränkungen geben wird. Bitte beachten Sie dazu die Veröffentlichungen in den Medien und über die verschiedenen Verteiler der Kolleg*innen hier im Diakonischen Werk Bayern.

3) Angekündigte Leistungsprämien für Lehrkräfte und Schulleitungen

Laut Pressemitteilung der Bayerischen Staatsregierung vom 27. Oktober 2020 (im vollen Wortlaut nachlesbar [hier](#)) soll noch dieses Jahr eine weitere steuerfreie Corona-Prämie gezahlt werden:

- 1) Die Bayerische Staatsregierung ermöglicht die Auszahlung von Leistungsprämien für staatliche Schulleiterinnen und Schulleiter sowie für staatliche Lehrkräfte, die sich durch besondere Leistungen insbesondere bei der Digitalisierung des Unterrichts ausgezeichnet haben. Die Prämien sind Ausdruck der Wertschätzung für die Anstrengungen der Schulen im vergangenen halben Jahr.
- 2) Die Corona-Pandemie stellt die Schulleitungen und Lehrkräfte an bayerischen Schulen seit März vor zuvor nicht gekannte pädagogische und organisatorische Herausforderungen. Die Schulen begegnen den infektionsbedingt oft kurzfristig wechselnden Situationen mit herausragendem Engagement und stellen so den Betrieb unter Pandemiebedingungen sicher.
- 3) Die Leistungsprämie soll jeweils 500 Euro betragen und aus dem Sonderfonds Corona noch im Jahre 2020 steuerfrei ausgezahlt werden.

Wie bereits gewohnt, wirft eine solche Pressemitteilung ohne konkreten Regelungstext mehr Fragen auf als sie beantwortet.

Unklar ist derzeit insbesondere noch, ob die Prämie auch für nicht-staatliche Schulen gelten soll und ob die Kindertagesstätten gleichbehandelt werden.

Die in der Diakonie Bayern zuständigen Stellen sind daher um eine rasche Klärung bemüht und wir werden Sie weiter auf dem Laufenden halten.

4) Erstattung nach § 56 Abs. 1a IfSG – wochenweise Betreuung

Wie in den Informationen 4/2020 vom 6. Oktober 2020 bereits ausgeführt, spricht der Wortlaut des § 56 Abs. 1a IfSG nur von der Schließung (ganzer) Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen.

In der Praxis werden, wie in den Informationen vom 6. Oktober 2020 dargelegt, nach bisherigen Erkenntnissen aber auch die Schließungen einzelner Schulklassen/ Kita-Gruppen unter diesen Tatbestand gefasst, so dass auch bei einer solchen Teilschließung ein Antrag auf Personalkostenerstattung nach § 56 Abs. 1a IfSG gestellt werden kann.

Weiter stellt sich in der Praxis die Frage, ob auch **nur alle zwei Wochen erfolgende oder anderweitig eingeschränkte Betreuungen** unter den Geltungsbereich des § 56 Abs. 1a IfSG fallen.

Genau genommen erfolgt hier keine Schließung, weil bspw. die Kinderkrippe/ Kindertagesstätte durchgehend geöffnet bleibt.

Wenn die Kinder aber bspw. nur noch abwechselnd im Wochenturnus jede zweite Woche betreut werden, dann müssen die Eltern in der Woche dazwischen jeweils selbst für eine Betreuung sorgen.

Der Tipp seitens der Kindertagesstätte, dass sich die Eltern in dieser Zeit selbst organisieren bzw. zusammenschließen sollen, ist nur bedingt hilfreich, da Zusammenkünfte mehrerer Haushalte zunehmend eingeschränkt werden.

Mit Plusstundenabbau etc. ist eine solche Einschränkung des Betreuungsangebotes für die Eltern (gerade für Alleinerziehende) jedenfalls nicht über mehrere Wochen auffangbar.

Daher empfiehlt sich, eine Personalkostenerstattung nach § 56 Abs. 1a IfSG zu beantragen, auch wenn die Einschränkung des Betreuungsangebotes nicht auf eine IfSG-Maßnahme, sondern nur auf ein internes Schutz-/Hygienekonzept der Einrichtung zurückgeht.

Wegen dieser Unsicherheiten empfiehlt sich außerdem, die volle Gehaltszahlung an die betroffenen Mitarbeitenden nur unter Vorbehalt zu leisten, bis die Erstattungsfähigkeit beim jeweiligen Gesundheitsamt geklärt ist.

5) Erstattung nach § 56 Abs. 1 und Abs. 1a IfSG – Höchstdauer

Bei § 56 Abs. 1 bzw. 1a IfSG wird eine maximale Höchstdauer von 6 Wochen sowie 10 bzw. 20 Wochen für die Personalkostenerstattung normiert.

Fraglich ist, ob diese Dauer bspw. auf das Kalenderjahr zu betrachten ist oder mit jeder Corona-Welle bzw. jeder neuen persönlichen Quarantäne neu zu laufen beginnt.

In Abstimmung mit meinem Kollegen Herrn Guja komme ich zu folgender Einschätzung und Empfehlung:

Gemäß § 56 Abs. 2 S.1 IfSG bemisst sich die Entschädigung nach dem Verdienstaussfall. Die Fristen wiederum nehmen Bezug auf die Dauer des Verdienstaussfalls.

Daraus kann geschlossen werden, dass immer der jeweilige Verdienstaussfall relevant ist, so dass es bei mehreren Schließungen bzw. ähnlichen Maßnahmen möglich ist, dass die Fristen jeweils neu zu laufen beginnen.

Maßgebliches Kriterium müsste insofern der jeweilige tatsächliche Grund für die Maßnahme sein. Handelt es sich um denselben Sachverhalt, müsste man die Maßnahme, auch wenn sie zwischendurch ausgesetzt wird, wohl als eine einheitliche ansehen.

Gibt es dagegen ein neues Infektionsgeschehen, würde dies auch eine neue Maßnahme mit eigenem Entschädigungsanspruch darstellen.

Die Situation ist insofern vergleichbar mit dem Krankengeld gemäß SGB V, wo jeweils die Frage nach der zugrundeliegenden Erkrankung ausschlaggebend für die Fortsetzung oder die Neubegründung des jeweiligen Anspruchs ist.

Allerdings gibt es in § 48 SGB V eine klare Deckelung der Leistungen bzw. zur Dauer des Krankengeldes (längstens 78 Wochen innerhalb von je drei Jahren).

Eine solche Deckelung ist bei § 56 IfSG nicht gegeben, so dass von der Möglichkeit eines mehrfachen Entschädigungsanspruchs auch über die Fristen von 6, 10 bzw. 20 Wochen hinaus ausgegangen werden kann.

Das heißt:

Wenn bereits im Sommer eine Personalkostenerstattung nach § 56 Abs. 1 oder Abs. 1a IfSG etwa in Höhe von 6 (Abs. 1) bzw. 10 oder 20 (Abs. 1a) Wochen beantragt wurde, dann müsste trotzdem ein erneuter Antrag auf weitere 6 bzw. 10 oder 20 Wochen bspw. im Herbst/ Winter desselben Jahres möglich sein.

Vorsorglich empfiehlt sich, die volle Gehaltszahlung an die betroffenen Mitarbeitenden nur unter Vorbehalt zu leisten, bis die tatsächliche Erstattungsfähigkeit beim jeweiligen Gesundheitsamt geklärt ist.

6) Flexibler Personaleinsatz bei akutem Personalmangel

Angesichts der gestiegenen Fallzahlen / Inzidenzwerte und der vermehrten Corona-Testungen kann es auch zu mehr Quarantäne-bedingten Personalausfällen in diesem Herbst/ Winter kommen.

Beispiel:

In einem Altenheim müssen mehrere Mitarbeitende in Quarantäne. Damit die Versorgung der Heimbewohner*innen aufrechterhalten werden kann, stellt sich im Notfall die Frage, ob auch andere Mitarbeitende, z.B. Erzieher*innen oder Verwaltungskräfte, für Aushilfsarbeiten im Altenheim eingesetzt werden können.

Frage:

Ist es im Rahmen des Direktionsrechts möglich, Mitarbeitende überhaupt und ggfls. auch sehr kurzfristig in einen anderen Arbeitsbereich zu versetzen?

Antwort:

Unter den nachfolgend genannten Bedingungen sind solche Versetzungen bzw. Abordnungen zulässig (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, § 106 GewO, Weisungsrecht des Arbeitgebers, Rn. 22):

- Wie bereits im Corona-Infoschreiben (S. 30-31) beschrieben, können zum Zweck eines flexiblen Personaleinsatzes über das Direktionsrecht **grundsätzlich gleichwertige Aufgaben** (vergleichbar, etwa gleiche Eingruppierung) übertragen werden.
- Geringerwertige Tätigkeiten können dagegen grundsätzlich nicht übertragen werden, und zwar nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung auch dann nicht, wenn die bisher gezahlte Vergütung fortgezahlt wird. Denn **geringerwertige Tätigkeiten muss der Arbeitnehmer nur in Notfällen verrichten**; d.h. wenn sie nicht vorhersehbar waren, kurzfristig auftreten und bei denen für den Betrieb oder das Unternehmen ein Schaden droht (z.B. im Katastrophenfall). Ein solcher Notfall besteht nach der

höchstrichterlichen Rechtsprechung aber dann **nicht, wenn der Arbeitgeber andere Möglichkeiten gehabt hätte, einen Arbeitskräftemangel zu beheben** (z.B. über den Pflegepool, auch wenn dieser bislang nur zu eher wenigen Einsätzen geführt hat).

- Ob die Zuweisung **höherwertiger Tätigkeiten** (auf Dauer) vom Weisungsrecht gedeckt ist, bedarf der **Einzelfallprüfung**. Die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit kann nach billigem Ermessen erfolgen. Das billige Ermessen der Ausübung des Weisungsrechts muss sich nach der BAG-Rechtsprechung auf die Tätigkeitsübertragung „an sich“ und die „Nicht-Dauerhaftigkeit“ der Übertragung beziehen, sog. „doppelte Billigkeit“.

Zwar sind etwaige Personalengpässe im Rahmen der zweiten Corona-Welle diesen Herbst/Winter nicht gänzlich unvorhersehbar.

Gleichwohl würde ich hier von der Zulässigkeit der Übertragung anderer bzw. geringer wertiger Tätigkeiten ausgehen, wenn die o.g. Kriterien erfüllt sind, d.h. wenn akut hohe Fallzahlen vorliegen (etwa wegen eines Ausbruchsgeschehens in der Einrichtung selbst) und wenn der Arbeitskräftemangel gerade nicht anderweitig behoben werden kann. Denn dann dürfte es sich um einen Notfall i.S.d. o.g. Kriterien handeln. Außerdem kann es im Einzelfall sein, dass man so eine etwaige Kurzarbeit in den anderen Arbeitsbereichen vermeidet, was gerade auch im Interesse der Mitarbeitenden liegt.

Wichtig:

Im Ergebnis muss immer eine Ermessensentscheidung und Interessenabwägung im Einzelfall erfolgen.

Außerdem sind die betroffenen Mitarbeitenden vor der Versetzung/ Abordnung anzuhören und ihre Argumente in der Entscheidung mit zu berücksichtigen.

Bei kollektivem Bezug, wenn also mehrere Mitarbeitende oder ganze Arbeitsfelder betroffen sind, ist die MAV zu beteiligen und am besten von vorneherein auch in Einzelfällen zu informieren/ einzubeziehen.

Schließlich müssen auch die **Qualitätsanforderungen** noch mit der **Fachaufsicht** abgeklärt werden, also was genau diese Aushilfen aus anderen Arbeitsbereichen dann in der Pflege tun dürfen. Je größer ein etwaiger Personalengpass und damit die Notsituation, desto flexibler werden dabei vermutlich die Vorgaben werden.

Und was die **Kurzfristigkeit** angeht, so gilt gemäß § 16 Abs. 6a und Abs. 7 AVR-Bayern, dass Arbeitsansätze auch noch am Vortag angeordnet werden können.

Nach den Grundsätzen der Abrufarbeit gemäß § 12 Abs. 3 TzBfG muss dies mindestens vier Tage im Voraus angeordnet werden, aber mit Blick auf die AVR-Regelungen bei Bedarf auch spätestens am Vortag bzw. in akuten Notfällen auch noch kurzfristiger (dann mit den Kostenfolgen des § 16 Abs. 7 AVR-Bayern).

Nürnberg, den 29. Oktober 2020

Myriam Marshall

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