

Update: Arbeitsrechtliche Folgen der Corona-Epidemie in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Stand 16. April 2020)

1. Wozu ist der Mitarbeitende verpflichtet?

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bei erkennbaren Risiken verpflichtet sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

Den Arbeitnehmer trifft eine arbeitsvertragliche Hinweispflicht, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand. Grundsätzlich ordnet das zuständige Gesundheitsamt häusliche Quarantäne für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) an, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt. Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat. Nähere Informationen zum Begriff der Kontaktperson stellt das Robert-Koch-Institut zur Verfügung.

Daneben ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem Auslandsurlaub zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

2. Wie ist mit Verdachtsfällen umzugehen?

Sollte ein/eine Mitarbeiter/in Krankheitssymptome aufweisen, Kontakt zu einer infizierten Person gehabt haben oder aus dem Ausland einreisen, sind diese Personen unverzüglich nach Hause zu schicken. Das Gesundheitsamt ist durch die betroffene Person zu kontaktieren.

Um die Verbreitung des Virus SARS-CoV-2 (Corona-Virus) einzudämmen und die übrigen Beschäftigten vor einer Infizierung mit dem Virus SARS-CoV-2 (CoronaVirus) zu schützen, sollten diese Beschäftigten, soweit es in Bezug auf die Art der Tätigkeit und die wirtschaftlichen Auswirkungen vertretbar ist, unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden, soweit keine anderweitige Möglichkeit der Fortsetzung der Beschäftigung, insbesondere durch Formen des mobilen Arbeitens, besteht. In der aktuellen Situation ist es naheliegend, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Aufrechterhaltung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten Priorität haben.

Dies sollte auch dann gelten, wenn aufgrund der aktuellen Umstände keine zeitnahe behördliche Anordnung eines Beschäftigungsverbot (§ 31 IfSG) oder einer behördlich angeordneten Absonderung=Quarantäne (§ 30 IfSG) erfolgt bzw. erfolgen kann.

Es sollte vermieden werden, dass Beschäftigte in einer akuten Verdachts- oder Infektionssituation aus Sorge um ihren Entgeltanspruch den Betrieb aufsuchen und dadurch sich selbst und andere erheblich gefährden. Dies gilt jedoch nur, soweit tatsächlich eine konkrete Verdachts- oder Infektionssituation vorliegt. Davon sind Fälle zu unterscheiden, in denen Beschäftigte ohne konkrete Anhaltspunkte dem Betrieb fernbleiben wollen. In dem Fall des eigenmächtigen Fernbleibens von der Verwaltung / dem Betrieb aus Angst vor einer Corona-Infektion verlieren die Arbeitnehmer den Vergütungsanspruch. Allerdings sollte auch hier berücksichtigt werden, dass viele Beschäftigte unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen; Arbeitgeber sollten daher mit Augenmaß auf etwaige Verstöße gegen die arbeitsrechtlichen Grundsätze reagieren.

Es sollte deutlich darauf hingewiesen werden, dass die Freistellung in diesen Fällen im Vorgriff auf eine zu erwartende Anordnung nach §§ 30 f. IfSG erfolgt und keine Ersetzung einer solchen Maßnahme darstellt. Des Weiteren sollten diese Fälle entsprechend dokumentiert werden, damit im Nachhinein die Geltendmachung eines etwaigen Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG eingereicht werden kann. Es besteht für den Arbeitgeber hierbei ein hohes Risiko, dass er ein trotz Nicht-Leistung des Beschäftigten gewährtes Entgelt nicht nach § 56 Absatz 5 IfSG erstattet bekommt, da zweifelhaft ist, ob die zuständigen Stellen eine Freistellung im Vorgriff auf eine nicht erfolgte behördliche Quarantäne-Anordnung für eine Erstattung ausreichen lassen. Es empfiehlt sich daher, die Möglichkeiten einer Erstattung von Entschädigungszahlungen (infolge von Entgeltfortzahlungen) mit der zuständigen Behörde, z.B. dem zuständigen Gesundheitsamt, abzuklären.

Denn grundsätzlich bedarf es für einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG eines behördlich angeordneten Beschäftigungsverbot (§ 31 IfSG) oder nach § 56 Abs. 1 Satz 2 einer behördlich angeordneten Absonderung=Quarantäne (§ 30 IfSG).

Liegt eine Infektionsgefahr durch einen Beschäftigten vor, sollte der Arbeitgeber deshalb aus Fürsorgegründen den Beschäftigten zunächst anhalten, sich testen zu lassen, insbesondere mit dem eindeutigen Hinweis, dass jener mit einer (vermeintlich) infizierten Person Kontakt hatte und deshalb als Ansteckungsverdächtiger gilt. In vielen Fällen wird der Test bzw. diese Mitteilung bei der zuständigen Behörde mit der Anordnung einer Quarantäne seitens dieser Behörde einhergehen. Sollte dies nicht der Fall sein, sollten die Fälle einer Infektionsgefahr durch einen Beschäftigten und der Versuch des Beschäftigten, sich durch die zuständige Behörde testen zu lassen, dokumentiert werden, um nachträglich die Entschädigung für die erfolgte Entgeltfortzahlung bei der gemäß des IfSG zuständigen Behörde geltend machen zu können.

Im Übrigen gelten folgende Grundsätze:

1. Fühlt sich der Mitarbeitende arbeitsunfähig, muss eine Krankmeldung erfolgen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung einzuholen. Wenn der Arzt keine Bescheinigung ausstellt, genügt auch eine kurze Bestätigung per E-Mail. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

kann dann nachträglich eingereicht werden und ist in die Personalakte aufzunehmen. Wird eine (rückwirkende) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt, erfolgt Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

2. Verhängt die zuständige Gesundheitsbehörde eine Quarantäne, ist dem Arbeitgeber die Quarantänebescheinigung einzureichen, die dieser zu den Personalakten nimmt. Es erfolgt Lohnfortzahlung wie im Krankheitsfall (= Auszahlung der Entschädigung gem. § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz für einen Zeitraum bis zu 6 Wochen). Auf Antrag erstattet die zuständige Gesundheitsbehörde dem Arbeitgeber diese Beträge (§ 56 Abs. 5 Satz 2 Infektionsschutzgesetz). Hierbei sind Fristen zu beachten (§ 56 Abs. 11 Infektionsschutzgesetz). Es besteht auch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber auf Antrag einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages erhält (§ 56 Abs. 12 Infektionsschutzgesetz).

Ist der unter Quarantäne stehende Mitarbeitende weder krank noch krankgeschrieben, kann/soll er – soweit möglich - zu Hause arbeiten, ansonsten gilt, dass die Mitarbeitende für 14 Tage unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Sollten in dieser Zeit keine Symptome auftreten, kann die Arbeit wieder aufgenommen werden.

Der Einsatz von Mitarbeitenden, die einer vulnerablen Gruppe angehören, soll nur im Rahmen von mobiler Arbeit erfolgen. Nach der Empfehlung der Bundesregierung gehören dazu Personen, die über 60 Jahre alt sind und / oder eine relevante Vorerkrankung haben, wie Asthma, schwere Atemwegsallergien, Diabetes, Herz-Kreislaufkrankungen; außerdem alle Personen, die mit nahen Angehörigen im häuslichen Umfeld aus dieser Gruppe leben. Wenn ein mobiler Einsatz (Home-Office) nicht möglich ist, ist eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts unter Anrechnung von Überstunden, Mehrarbeitsstunden und Resturlaub vorzunehmen. Gleiches gilt für Schwangere.

Ausnahmen hiervon sind nur unter folgenden drei Voraussetzungen möglich:

- Home-Office ist in der auszuführenden Tätigkeit nicht möglich,
- die Tätigkeit wird alleine ausgeübt (Einzelbüro oder ohne direkten Kontakt zu anderen Menschen) und
- der Weg zur Arbeit kann risikolos bewältigt werden (ohne ÖPNV).

In systemrelevanten Bereichen wie Pflege und Kita ist mit den Mitarbeitenden zu klären, inwiefern diese geschützt werden können (Schutzkleidung und Tragen von Masken) und ob die Tätigkeit weiter ausgeführt werden können. Wenn bei diesen Mitarbeitenden aus diesen Tätigkeitsfeldern ein erhöhtes Gesundheitsrisiko besteht, so ist dies durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Auf Verlangen der Beschäftigten, kann von einer Freistellung abgesehen werden.

3. Was ist, wenn der Mitarbeitende Angst vor einer Ansteckung hat?

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer kein Recht zur Arbeitsverweigerung wegen Angst vor Ansteckung, solange der Arbeitgeber keine gebotenen Schutzmaßnahmen nach § 618 BGB unterlassen hat. Berufet sich der Arbeitnehmer auf das Leistungsverweigerungsrecht des § 275 Abs. 3 BGB, da er die Arbeit während der Corona-Epidemie den Umständen nach für unzumutbar hält, ohne dass ihn der Arbeitgeber freigestellt hat, tritt kein Annahmeverzug ein. Dies hat zur Folge, dass ohne das Eingreifen von Sonderregelungen (insb. § 56 InfSG, evtl. § 29 Abs. 3 KAO i.V.m. § 616 BGB) ein Vergütungsanspruch nach § 275 Abs. 3 i.V.m. § 326 Abs. 1 S. 1 BGB für den Zeitraum der Leistungsverweigerung nicht besteht.

Soweit bereits eine Home-Office Regelung besteht, kann der Arbeitgeber im Rahmen der Zumutbarkeit mobiles Arbeiten von zu Hause im Wege des Direktionsrechts anordnen.

4. Kann der Arbeitgeber Reisen in ein Risikogebiet untersagen?

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer über geplante Reisen ins Ausland befragen, kann eine private Reise dorthin allerdings nicht verbieten. Verstößt der Arbeitnehmer aber ohne triftigen gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes und erkrankt dann am Corona-Virus, trifft ihn ggf. ein Selbstverschulden an der Erkrankung, die einem Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 22 KAO entgegensteht. Dienstreisen und dienstliche Fortbildungen in Risikogebieten kann der Arbeitgeber verbieten.

5. Was sind die Folgen der behördlichen Quarantäneanordnung?

Ordnet das Gesundheitsamt wegen eines Corona-Verdachts die Quarantäne (§ 30 IfSG) für einen Arbeitnehmer an, wird diesem die Arbeitsleistung unmöglich, mit der Folge, dass ohne das Eingreifen von Sonderregelungen nach § 326 Abs. 1 BGB auch sein Lohnanspruch entfielen. Die Sonderregelungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§§ 22 KAO, 3 Abs. 1 EFZG) finden bei einer Quarantäne keine Anwendung, da der Arbeitnehmer nicht krank, sondern nur abgesondert ist. Die Quarantäne stellt aber je nach den Umständen des Einzelfalls einen „sonstigen dringenden Fall“ der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für maximal drei Arbeitstage nach § 29 Abs. 3 KAO, 616 BGB dar. Darauf hat der Arbeitnehmer aber keinen Rechtsanspruch. Anwendbar sind darüber hinaus die Entschädigungsregelungen des §§ 56 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG). Demnach bekommt der abgesonderte Arbeitnehmer vom Land eine Verdienstausfallentschädigung, die nach § 56 Abs. 5 IfSG der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen für das Gesundheitsamt auszuzahlen hat. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag vom Gesundheitsamt erstattet. Der Erstattungsanspruch ist durch den Arbeitgeber nach § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Auf Antrag muss dem Arbeitgeber ein Vorschuss gewährt werden (§ 56 Abs. 12 IfSG). Vom Beginn der

siebten Woche an wird die Entschädigung nach § 56 Abs. 2 IfSG grundsätzlich nur noch in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt und vom Gesundheitsamt gezahlt, das erforderlichenfalls eine gesetzliche Krankenkasse für die Auszahlung um Amtshilfe bittet. § 56 IfSG ist kein Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern eine reine Billigkeitsentschädigung. Ziel ist kein Schadensersatz, sondern lediglich die wirtschaftliche Sicherung des Betroffenen vor materieller Not. Ein mitwirkendes Verschulden des Anspruchsberechtigten ist gegebenenfalls gemäß § 254 BGB zu berücksichtigen und kann den Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG mindern.

Die Verdienstauffallentschädigung des § 56 IfSG greift nur ein bei Quarantäne-Anordnungen und Berufsverbotsanordnungen deutscher Behörden nach dem Infektionsschutzgesetz. Wird eine Quarantäne im Urlaubshotel oder auf einem Schiff von ausländischen Behörden angeordnet, kann eine Entschädigung allenfalls bei Vorhandensein entsprechender ausländischer Entschädigungsregelungen von den dortigen Behörden geltend gemacht werden. Soweit noch ein Resturlaubsanspruch besteht, kann der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber Urlaub beantragen, damit er nicht im Ausland in einen finanziellen Engpass kommt. Für einen Zeitraum von drei Arbeitstagen kommt außerdem eine Fortzahlung der Vergütung nach § 29 Abs. 3 KAO, § 616 BGB in Betracht.

Reine Empfehlungen deutscher Behörden, die keine Anordnungen darstellen, lösen den Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG ebenfalls nicht aus.

6. Kann ich als Arbeitgeber einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft in Urlaub schicken?

Nein, selbst wenn die ganze Einrichtung geschlossen werden muss und Mitarbeitende weder krankgeschrieben noch unter Quarantäne stehen und auch nicht von zu Hause ausarbeiten können, haben Sie nicht die Möglichkeit, Urlaub einseitig anzuordnen. Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko (§ 615 BGB) und kann dieses nicht durch Zwangsurlaub auf die Mitarbeitenden abwälzen. Wenn die Einrichtung vorübergehend geschlossen wird und allein dadurch dem Mitarbeitenden die Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich ist, erlischt die Lohn(fort)zahlungspflicht nicht (§ 615 S. 3 BGB).

7. Was ist mit dem Resturlaub aus dem Jahr 2019?

Der Resturlaub aus dem Jahr 2019 verfällt am 31. März 2020. Daher kann der Arbeitgeber hier die Mitarbeitende auffordern, aufgrund der aktuellen Situation, den Urlaub am 31. März 2020 anzutreten, da dieser ansonsten verfällt.

8. Was ist mit bereits genehmigtem Urlaub?

Bereits genehmigter Urlaub kann nicht zurückgenommen werden. Ausnahme hiervon sind die Notkitas. Aus betrieblichen Gründen kann hier kein Urlaub gewährt werden bzw. muss dieser zurückgenommen werden. Wir empfehlen hier, auch dies einvernehmlich mit den Mitarbeitenden zu klären.

9. Kann ich als Arbeitgeber für einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft den Abbau von Überstunden anordnen?

Den Abbau von Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden können Sie als Arbeitgeber einseitig anordnen. Das folgt im Umkehrschluss aus der tariflichen Regelung, dass Überstunden und Mehrarbeit auf Anordnung des Arbeitgebenden entstehen.

Im Falle einer behördlichen Betriebsschließung (z. B. KiTas) sind – falls die Arbeitsleistung nicht anderweitig benötigt wird– ebenfalls Über- und Mehrarbeitsstunden abzubauen.

Das Recht des Arbeitgebers, den Einsatz von Mehrarbeit und Überstunden anzuordnen, ergibt sich aus seinem Direktionsrecht. Das Direktionsrecht unterliegt den Grenzen der Billigkeit. Angesichts der derzeitigen Krisensituation, die von beiden Parteien des Arbeitsvertrages Opfer und Entgegenkommen fordert, kann nicht von einer Unbilligkeit ausgegangen werden. Wenn ein Mitarbeitender wegen Ansteckungsgefahr oder der Schließung einer KiTa keine oder eine verminderte Arbeitsleistung erbringen kann und gleichwohl Lohnfortzahlung erhält, ist es zumutbar und angemessen, dass er angesparte Mehrarbeit und Überstunden einsetzt, um zumindest einen Teil der zwangsweise auferlegten Freistellung von der Arbeit zur Entlastung des Arbeitgebers einsetzt.

Die Einrichtungsleitungen werden gebeten, ihre Mitarbeitervertretungen rechtzeitig über den verpflichtenden Abbau von Mehrarbeit und Überstunden der Mitarbeitenden der Dienststelle zu informieren.

10. Kann ich als Arbeitgeber für einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft Überstunden anordnen?

Soweit arbeitsvertraglich geregelt, ist der Mitarbeitende im Rahmen begründeter betrieblicher / dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet, § 6 Absatz 5 KAO.

11. Kinderbetreuung

Die Betreuung der Kinder muss für die oben genannte Zeit - abgesehen von der Notfallbetreuung - privat sichergestellt werden. Es wird dringend davon abgeraten hier Großeltern zu Hilfe zu ziehen, da gerade die älteren Menschen gesundheitlich geschützt werden müssen. Die erwähnte Notfallbetreuung wird allerdings nur für Kinder zur Verfügung gestellt, bei denen beide Elternteile einen systemkritischen Beruf ausüben, das sind z.B. Ärzte, Pfleger/innen, Polizeibedienstete. Im Schulbereich wird eine Notfallbetreuung bereitgestellt werden.

12. Freistellung wegen Kinderbetreuung

Beschäftigte, die wegen der Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben müssen, haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat aber hierfür eine gesonderte Arbeitsrechtliche Regelung, Anlage 1.7.4 geschaffen um hier für die Eltern Erleichterungen zu schaffen:

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen, sofern

- die betreffende Einrichtung (z. B. Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-KindInitiative oder Schule) schließt, um die Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 einzudämmen,
- die von der Schließung betroffenen Kinder unter 12 Jahre alt sind,
- eine alternative private Betreuung des Kindes bzw. der Kinder ansonsten nicht sichergestellt werden kann,
- der Abbau von Überstunden und Mehrarbeit erfolgt ist bzw. der Rahmen des Arbeitszeitkontos erschöpft ist und
- der Gewährung keine dienstlichen Gründe entgegen stehen.

Bisher ist die Anwendung bis zum 19. April 2020 befristet. Aufgrund der aktuellen Situation tagt die Arbeitsrechtliche Kommission am 23. April um über dieses Thema erneut zu beraten. Wir werden Sie hierzu am gleichen Tag noch informieren.

13. Notkita

Alle Mitarbeitende eines Trägers haben sich für eine Notkita zu melden. Sprich, dass sich die Mitarbeitenden abwechseln und auch hierfür ein Dienstplan erstellt wird. Dieser Weisung können sich die Mitarbeitende nicht widersetzen. Es besteht nach wie vor, eine Arbeitspflicht. Im Wege des Direktionsrechts, kann hier der Arbeitgeber Aufgaben erteilen, hierzu gehört auch die Notkita. Die Mitarbeitende, die derzeit dann nicht eingesetzt werden, müssen erreichbar sein um im Krankheitsfall etc. einzuspringen.

14. Welche Aufgaben dürfen Mitarbeitenden übertragen werden?

Dem pädagogischen Personal dürfen für zu Hause alle Aufgaben übertragen werden. Die Personen dürfen nicht zusammen in die Einrichtung. Dies ist vor allem deshalb der

Fall, weil wir nun alle dazu aufgerufen sind, dass alle sozialen Kontakte auf ein absolutes Minimum reduziert werden. Wenn vereinzelt Dinge oder Berichte aus der Einrichtung genommen werden müssen, um weitere Vorbereitungen zu tätigen, kann dies gerne gestattet werden. Bei den Reinigungskräften kann z.B. der Frühjahrsputz vorgezogen werden. Bei Mesnern und Hausmeistern können andere Aufgaben gemäß der AZE übertragen werden.

Zudem sollen die Kirchen geöffnet werden. Hierbei ist besonders wichtig, dass die Türklinken etc. regelmäßig abgewischt und desinfiziert werden. Auch hier sollen, sofern keine Aufgaben weiter übertragen werden können, Mehr- und Überstunden abgebaut werden. Darüber hinaus erfolgt die Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge.

15. Wenn nur einzelne Einrichtungen des Anstellungsträgers geschlossen sind, ist dann ein trägerübergreifender flexibler Einsatz der Mitarbeitenden möglich?

Ein trägerübergreifender Einsatz ist grundsätzlich möglich. Eine Abordnung (= vorübergehende Versetzung) ist in den Grenzen des § 4 KAO vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Das Direktionsrecht bewegt sich aber in den Grenzen der Billigkeit. Der Arbeitgeber muss bei seiner Ermessensentscheidung somit die Belange der einzelnen Mitarbeitenden angemessen berücksichtigen und kann daher zum Beispiel nur eine im Wesentlichen vergleichbare / gleichwertige Tätigkeit übertragen.

Im Übrigen sind die Mitarbeitenden vorher anzuhören und die die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV) gemäß § 42 Buchst. f) und g) MVG- sowie § 46 Buchst. d) gilt es zu beachten.

16. Kurzarbeit

Die Anordnung von Kurzarbeit ist ein äußerstes Mittel und soll nur dann erfolgen, wenn keine milderen Mittel mehr zur Verfügung stehen (z.B. Plusstundenabbau, Urlaubsgewährung etc.).

Für den Bereich der Kitas trifft sich die Arbeitsrechtliche Kommission am 23. April wieder um über die Voraussetzungen und Aufstockungsbeträge zu verhandeln. Wir bitten daher dringen bis zu diesem Datum von der Beantragung von Kurzarbeit in diesem Bereich abzusehen.

In der Evangelischen Landeskirche in Württemberg wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Arbeitsrechtsregelung zur Kurzarbeit beschlossen (https://www.ak-wuerttemberg.de/fileadmin/mediapool/einrichtungen/E_arbeitsrechtliche_kommission/Anlage_1_7_3_zur_KAO.pdf).

Danach kann die Vergütung per Dienstvereinbarung für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon gekürzt werden. Bitte beachten Sie die Voraussetzungen im Einzelnen.

Bei der Anordnung von Kurzarbeit ist die MAV gemäß § 40 Buchst. d) MVG zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung mit der MAV erforderlich. Sollte in einer Einrichtung keine MAV bestehen, kann Kurzarbeit nur mittels einzelvertraglicher Regelung eingeführt bzw. umgesetzt werden.

Für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld gelten rückwirkend zum 1. März 2020 folgende Regelungen:

- Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden. Das gilt vorübergehend bereits, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle liegt grundsätzlich bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den Aufbau von Minusstunden soll in der aktuellen Situation vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Wer aufgrund von Kurzarbeit unter das Grundsicherungsniveau rutscht, kann aufstockend SGBII-Leistungen in Anspruch nehmen. Die Leistung wird unbürokratischer zugänglich gemacht, um Notsituationen abzuwenden.

Weitere Informationen zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

17. Was ist mit Mini-Jobbern?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind. Für Angestellte im Mindestlohn-Sektor gibt es keine abweichenden Regeln für den Bezug des Kurzarbeitergeldes.

Geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Minijobber) sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, für sie kann daher nach wie vor kein Kurzarbeitergeld beantragt werden.

18. Unter welchen Bedingungen können zur Zeit Mitarbeiter an andere Einrichtungen, die keine Körperschaft des öffentlichen Rechts sind, überlassen werden (Arbeitnehmerüberlassung)?

Wenn Sie keine Arbeitnehmerüberlassung durchführen, aber gelegentlich wegen der aktuellen Corona-Krise eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen, die einen akuten Arbeitskräftemangel (z. B. in der landwirtschaftlichen Erzeugung und Verarbeitung, in der Lebensmittellogistik oder im Gesundheitswesen) haben, überlassen wollen, können Sie dies ausnahmsweise auch ohne eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) tun.

Voraussetzung hierfür ist, dass

- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Überlassung zugestimmt haben,
- Sie nicht beabsichtigen, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und
- die einzelne Überlassung zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation erfolgt.

Die gesetzliche Regelung hierzu finden Sie in § 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.

Grundsätzlich nicht erlaubt ist die Überlassung von Arbeitskräften an Unternehmen des Baugewerbes für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Was ein Baubetrieb ist, ergibt sich aus der Baubetriebe-Verordnung.