

Arbeitsrechtliche Informationen für Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Stand: 1. April 2020)

- A) Kann ich als Arbeitgeber eine Urlaubsreise in ein Risikogebiet untersagen? 2**
- B) Wie gehe ich als Arbeitgeber mit Mitarbeitenden um, 2**
- a) wenn Familienmitglieder oder sonstige Kontaktpersonen aus einem *Risikogebiet* zurückkehren? 2 b)
- die selbst aus einem *Risikogebiet* zurückkehren? 2
- c) die unabhängig von a) und b) *typische Krankheitssymptome* einer Erkältungskrankheit zeigen? 2
- d) die in einem Risikogebiet wohnen und in das Gebiet der Evangelischen Landeskirche in Baden pendeln? 2
- e) die einer vulnerablen Gruppe angehören (über 60 Jahre alt sind und / oder eine relevante Vorerkrankung haben, wie Asthma, schwere Atemwegsallergien, Diabetes, Herz-Kreislaufkrankungen) oder die nahe Angehörige im häuslichen Umfeld aus dieser Gruppe haben?..... 2
- C) Kann ich als Arbeitgeber einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft in Urlaub schicken? 3**
- D) Kann ich als Arbeitgeber für einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft den Abbau von Überstunden anordnen? 4**
- E) Kann ich als Arbeitgeber für einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft Überstunden anordnen? 4**
- F) Kann ein Mitarbeitender daheimbleiben, weil er allgemein Angst hat, sich anzustecken? 5**
- G) Kann ein Mitarbeitender bei Lohnfortzahlung zuhause bleiben, um das Kind zu betreuen, da 5 a)**
- die KiTa oder die Schule geschlossen bzw. 5
- b) das Kind erkrankt ist? 5
- H) Arbeiten Erzieherinnen und Erzieher auch bei Schließung der KiTa weiter? 7**
- I) Beteiligen sich die Kitas in kirchlicher Trägerschaft am Notdienst? 7**
- J) Können Erzieherinnen und Erzieher für einen Notdienst auch in anderen KiTas eingesetzt werden? 7**
- K) Was gilt, wenn Mitarbeitende nicht zur Arbeit kommen, da weder Bus noch Bahn fahren und andere Verkehrsmöglichkeiten nicht zur Verfügung stehen? 7**

L) Was passiert mit dem Resturlaub aus dem Jahr 2019?	7
M) Was passiert mit bereits genehmigtem Urlaub?	8
N) Wenn nur einzelne Einrichtungen des Anstellungsträgers geschlossen sind, ist dann ein trägerübergreifender flexibler Einsatz der Mitarbeitenden möglich?	8
O) Wann kann Kurzarbeit angeordnet werden und wie funktioniert das?	8
P) Kann der Einsatz von Mitarbeitenden in bzw. von anderen Einrichtungen für die Zeit der Corona-Krise ermöglicht werden (Arbeitnehmerüberlassung)?	10
Q) Beschlussfassungen der Mitarbeitervertretungen	11
R) Verlautbarung „Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020“ vom 30. März 2020	12
Schlussbemerkung	12
Kontaktdaten	13

Vorbemerkung:

Festzuhalten ist zunächst, dass die Corona-Pandemie zwar zahlreiche und teilweise schwierige Rechtsfragen aufwirft. Diese sind aber auf Grundlage des geltenden Arbeitsrechts zu beantworten. Auch im Pandemiefall gelten grundsätzlich die Arbeitsverträge, Dienstvereinbarungen, Tarifverträge und sonstigen arbeitsrechtlichen Regelungen wie bisher unverändert fort.

Gleiches gilt selbstverständlich für die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung und die bereits bestehenden betrieblichen Regelungen (Dienstvereinbarungen). Diese gelten auch während der Corona-Pandemie uneingeschränkt weiter und sind zu beachten. Die nachfolgend diskutierten Sachverhalte unterliegen fast ausnahmslos den Mitbestimmungs- und Informationsrechten der Mitarbeitervertretung.

A) Kann ich als Arbeitgeber eine Urlaubsreise in ein Risikogebiet untersagen?

Nein, dies ist nicht möglich. Der Arbeitgeber darf nicht über private Belange des Mitarbeitenden entscheiden. Die Wahl des Urlaubsziels ist eine Privatangelegenheit. Das gilt selbst für eine Reise in ein Gebiet, für das das Auswärtige Amt einen negativen Reisehinweis oder eine Reisewarnung herausgegeben hat.

Wird der Mitarbeitende im Urlaub krank oder kehrt erkrankt aus dem Urlaub zurück, leistet der Arbeitgeber Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Grundsätzlich gilt aber, wer die Arbeitsunfähigkeit schuldhaft herbeigeführt hat, verliert den Lohnfortzahlungsanspruch (§ 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Bei einer Urlaubsreise in ein bereits bekanntes Risikogebiet wäre die Frage eines solchen schuldhaften Verhaltens zumindest zu prüfen.

B) Wie gehe ich als Arbeitgeber mit Mitarbeitenden um, ...

- a) wenn Familienmitglieder oder sonstige Kontaktpersonen aus einem Risikogebiet zurückkehren?
- b) die selbst aus einem Risikogebiet zurückkehren?
- c) die unabhängig von a) und b) typische Krankheitssymptome einer Erkältungskrankheit zeigen?
- d) die in einem Risikogebiet wohnen und in das Gebiet der Evangelischen Landeskirche in Baden pendeln?
- e) die einer vulnerablen Gruppe angehören (über 60 Jahre alt sind und / oder eine relevante Vorerkrankung haben, wie Asthma, schwere Atemwegsallergien, Diabetes, Herz-Kreislaufkrankungen) oder die nahe Angehörige im häuslichen Umfeld aus dieser Gruppe haben?

Der Mitarbeitende ist unverzüglich nach Hause zu schicken. Er soll umgehend einen Arzt und / oder das Gesundheitsamt telefonisch kontaktieren. Des Weiteren ist wie folgt zu verfahren:

[Anmerkung:

Eine Freistellung kommt jedenfalls bei a), b) und d) in Betracht, um die übrige Belegschaft zu schützen. Das ergibt sich aus der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 II BGB) und der besonderen Fürsorgepflicht (§ 618 BGB) des Arbeitgebers. Zudem ist der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen gehalten, seine Mitarbeiter über das bestehende Infektions- und Erkrankungsrisiko aufzuklären und über Vorsorgemaßnahmen und angezeigtes Verhalten zu informieren. Das gilt jedenfalls dann, wenn er Kenntnis von der Erkrankung eines Mitarbeiters oder jedenfalls konkrete Hinweise auf Infektionsrisiken im Betrieb besitzt. Unterlässt der Arbeitgeber eine gebotene Aufklärung, kann er sich schadensersatzpflichtig machen, wenn andere Mitarbeiter deswegen erkranken.

In den Fällen c) und e) wäre eine einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers unzulässig.

In allen Fällen (a) bis e)) ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet.]

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.

[Anmerkung: Die Regelung unterliegt grundsätzlich der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.]

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 (vgl. auch B 3 und B 4) - zu Hause arbeiten.

[Anmerkung: Achtung! Quarantäne ist nicht gleich Arbeitsunfähigkeit. Während der Quarantäne ist die Arbeitspflicht nicht suspendiert. Sollte dem Mitarbeiter Home-Office ermöglicht werden, ist er zur Arbeitsleitung verpflichtet. Zur Mitbestimmung s.u.]

3. Soweit kein Fall der Arbeitsunfähigkeit oder der Quarantäne gegeben ist, kann im Rahmen der allgemein geltenden Regelungen Home-Office oder bürofreies Arbeiten erfolgen. (Musterdienstvereinbarung Bürofreies Arbeiten in Zeiten der Corona-Krise als Anlage anbei).

[Anmerkung: In diesem Zusammenhang unterliegen die Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitszeitgestaltung der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.]

4. Wenn eine Weiterarbeit zu Hause nicht möglich ist, etwa weil kein bürofreies Arbeiten beantragt wurde oder die jeweilige Tätigkeit schlichtweg nicht zu Hause erledigt werden kann, dann ist der Mitarbeitende in den genannten Fällen unter Entgeltfortzahlung von der Arbeitspflicht freizustellen, wenn er selbst aus einem Risikogebiet zurück gekehrt ist [Fall b)] oder er in einem Risikogebiet wohnt [Fall d)]. Die Freistellung kann für maximal 14 Kalendertage erfolgen. Im Fall d) erfolgt die Freistellung individuell nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber. Im Fall a) kommt eine Freistellung nicht in Betracht.
5. Der Einsatz von Mitarbeitenden, die einer vulnerablen Gruppe angehören oder mit nahen Angehörigen im häuslichen Umfeld aus dieser Gruppe soll nur im Rahmen von mobiler Arbeit erfolgen. Ansonsten ist eine Freistellung zu prüfen. Gleiches gilt für Schwangere.

C) 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 (B 1) noch unter Quarantäne stehen (B 2) und auch nicht von zu Hause aus arbeiten können (B 3), 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).

Freigestellte Mitarbeitende müssen telefonisch erreichbar sein, um für Rückfragen bereit zu stehen und ggf. zur Arbeitsaufnahme – soweit nötig, möglich und rechtlich zulässig – abgerufen werden zu können.

[Anmerkung:

Für den Arbeitgeber bestünde allenfalls die Möglichkeit mit der Mitarbeitervertretung Betriebsferien zu vereinbaren. Wirksam eingeführte Betriebsferien begründen sodann einen betrieblichen Belang im Sinne von § 7 Abs. 1 BUrlG, der zur Abweichung von Urlaubswünschen einzelner Arbeitnehmer berechtigt. Nach der Rechtsprechung des BAG dürfte es jedoch allenfalls zulässig sein, etwa 50 bis 60 % des gesamten Urlaubsanspruches durch Betriebsferien zu „verplanen“. Problem: In der Regel ist ein gewisser zeitlicher Vorlauf erforderlich. Bereits gewährter Urlaub kann regelmäßig nicht mehr „umgelegt“ werden.]

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

- a) 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.

[Anmerkung:

Ein solcher Umkehrschluss ist nicht statthaft. Es gelten vielmehr die Regeln, die auch vor der Corona-Pandemie galten. (vgl. Vorbemerkung). War bisher die einseitige Anordnung von Freizeitausgleich durch den Arbeitgeber möglich, dann darf der Arbeitgeber auch jetzt den Abbau von Überstunden einseitig anordnen.

Die Arbeitszeitregelungen der AVR-Baden weichen von denen der AVR-DD ab. In keinem der Regelwerke ist festgelegt worden, wie der Abbau von Mehrarbeit vorzustattgehen soll.

*Die AVR DD unterscheiden zwischen Plusstunden und Überstunden und zwischen Jahres- und Langzeitarbeitszeitkonten. Zur Ansammlung und zum Ausgleich von Zeitguthaben auf dem **Langzeitarbeitszeitkonto** ist eine Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber zu treffen. Eine einseitige Anordnung von Freizeitausgleich durch den Arbeitgeber wäre also unzulässig. Wie das **Jahresarbeitszeitkonto** auszugleichen ist, bestimmen die Richtlinien hingegen nicht. Dort ist lediglich geregelt, dass dem rechtzeitigen Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters auf Zeitausgleich vom Jahresarbeitszeitkonto zu entsprechen sei, es sei denn, es stehen dringende dienstliche bzw. betriebliche Interessen oder die Interessen anderer Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen (die gleiche Regelung findet sich auch in § 9i Abs. 6 AVR-Baden). Eine einseitige Anordnung von Freizeitausgleich durch den Arbeitgeber schließt die Regelung unseres Erachtens aber nicht aus.*

Für den Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden gelten abweichende Regeln.

Dort ist nur von Überstunden die Rede (keine Plusstunden). § 9c Abs. 5 AVR-Baden regelt, dass Überstunden grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen sind; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Auch diese Regelung steht einer einseitigen Anordnung von Freizeitausgleich zum Abbau von Überstunden nicht entgegen.

Sowohl die AVR-DD als auch die AVR-baden bestimmen, dass zur Regelung der Arbeitszeit und des Freizeitausgleiches Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden können, die von den AVR abweichen.

Falls es keine Dienstvereinbarung gibt, die den Abbau von Überstunden regelt, und die Arbeitsverträge auch keine Regelungen dazu enthalten, dürfte die Anordnung von Freizeitausgleich zum Abbau von Überstunden vom Direktionsrecht des Arbeitgebers erfasst sein. Dabei muss er zwar die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen, seine Zustimmung braucht er aber nicht.

Die Gewährung von Freizeitausgleich ist eine Frage der Verteilung der Arbeitszeit, sodass der Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 d) MVG-EKD hat (die Frage ist allerdings strittig).]

Desgleichen bedarf die Anordnung von Minusstunden einer Rechtsgrundlage. Diese besteht für AVR-DD Direktanwender in § 9b Absatz 5 Unterabsatz 2 und 3 AVR.DD.

[Anmerkung:

*Nach dieser Vorschrift kann pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Minusstunden abgewichen werden. Im Einzelfall kann die monatliche Soll-Arbeitszeit auch um mehr als 30 Minusstunden unterschritten werden, wenn hierüber **zuvor eine Vereinbarung** zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber getroffen wurde. Das Arbeitszeitkonto darf nicht mehr als 50 (**in Baden nicht mehr als 40**) Minusstunden aufweisen.]*

Für alle übrigen kirchlichen und diakonischen Einrichtungen bedarf es einer entsprechenden Regelung in einer Dienstvereinbarung gem. § 10 Absatz 1 und 5 TVöD-Bund bzw. § 9i Absatz 1 und 11 AVR-Baden.

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

Das Recht des Arbeitgebers, den Einsatz von Mehrarbeit und Überstunden anzuordnen, ergibt sich aus seinem Direktionsrecht.

[Anmerkung: *Nur wenn keine (anderslautende) Regelung in einer Dienstvereinbarung bzw. im Arbeitsvertrag vorhanden ist !!!, s.o.].*

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.

*[Anmerkung: Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind (Direktionsrecht). Die geforderte Billigkeit setzt voraus, dass eine Abwägung der beiderseitigen Interessen – die des Arbeitnehmers und die des Arbeitgebers – gegeneinander stattgefunden hat. Es sind alle Umstände **des Einzelfalls** zu berücksichtigen. Die Corona-Pandemie erweitert das Direktionsrecht nicht. Vor diesem Hintergrund verbietet sich eine allgemeine Aussage].*

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

[Anmerkung:

Falls dadurch von dem mitbestimmten Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit bzw. von der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage oder von der mitbestimmten Dienstplangestaltung abgewichen wird, unterliegt die Anordnung von Abbau von Überstunden/Mehrarbeit der Mitbestimmung nach § 40 d) MVG-EKD, f).]

E) 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.

[Anmerkung:

*Das ist grundsätzlich richtig: **Wenn das arbeitsvertraglich (wirksam!) geregelt ist**, darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen (**in den Grenzen des Arbeitsvertrages**). Die AVR-Baden (§ 9c AVR-Baden (und auch AVR-DD) enthalten aber Einschränkungen: Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen. Für Teilzeitbeschäftigte darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden, § 9c Abs. 2 AVR-Baden.). Zudem sind sie möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden auszugleichen. Zudem unterliegt die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Mitbestimmung der MAV.]*

F) Kann ein Mitarbeitender daheimbleiben, weil er allgemein Angst hat, sich anzustecken?

Nein, da der Mitarbeitende ein solches Leistungsverweigerungsrecht (§ 275 Abs. 3 BGB) nur hat, wenn die Erbringung der Leistung nach objektiven Maßstäben unzumutbar ist. Eine Unzumutbarkeit ist dann gegeben, wenn die Arbeit eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften, objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt.

[Anmerkung:

*Das ist richtig. Unterlässt es allerdings der Arbeitgeber, nach § 618 BGB gebotene Schutzmaßnahmen zu ergreifen, oder missachtet er öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutzvorschriften kann sich ein Zurückbehaltungsrecht (mit Lohnfortzahlung!) für den Arbeitnehmer nach § 273 BGB ergeben. **Achtung:** Die Anforderungen sind sehr hoch und der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber davor abmahnen! Allein Angst vor Ansteckung reicht keinesfalls aus.]*

G) Kann ein Mitarbeitender bei Lohnfortzahlung zuhause bleiben, um das Kind zu betreuen, da

a) die KiTa oder die Schule geschlossen bzw.

b) das Kind erkrankt ist?

- a) Wenn das Kind nicht anderweitig betreut werden kann, liegt ein Fall des Leistungshindernisses vor (§ 275 Abs. 3 BGB), soweit diese Zeit nicht durch Urlaub, Abbau von Mehrarbeits- oder Überstunden oder mit Arbeit von zu Hause überbrückt werden kann. Gemäß § 616 BGB verliert der Mitarbeitende im Falle dieser vorübergehenden unverschuldeten Verhinderung für eine begrenzte Zeit nicht seinen Anspruch auf Lohn(fort)zahlung. Allerdings ist ein Anspruch nach § 616 BGB durch § 4 Nr. 29 AR-M i. V. m. § 29 TVöD abschließend („nur“) geregelt (Abdingbarkeit gem. Umkehrschluss aus § 619 BGB). Die tarifliche Regelung umfasst einen solchen Fall der Verhinderung aber gerade nicht.

[Anmerkung:

*Das ist so nicht ganz korrekt. Richtig ist, dass dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB zustehen kann, wenn es keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit gibt. § 275 Abs. 3 BGB bestimmt: „Der Schuldner (Arbeitnehmer ist Schuldner der Arbeitsleitung) kann die Leistung ferner verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.“ Bei der Abwägung spielen alle Umstände des Einzelfalls eine Rolle, insbesondere Alter des Kindes. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, darf der Arbeitnehmer die Leistung verweigern. **Er hat dann aber keinen Anspruch auf Vergütung.** § 616 BGB wurde durch § 4 Nr. 29 ARM i.V.m. § 29 TVöD bzw. § 11 AVR-DD abgedungen. Um Vergütung zu bekommen, wird der Arbeitnehmer deswegen vermutlich zunächst Urlaub bzw. Freizeitausgleich beantragen. Rechtlich verpflichtet ist er aber dazu nicht.*

Wenn „Arbeit von zu Hause“ möglich und mit der Kindesbetreuung zu vereinbaren ist, wird gar kein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB vorliegen.]

- b) In § 4 Nr. 29 AR-M i. V. m. § 29 Abs. 1 lit. e litt. bb TVöD bzw. § 11 Abs. 1 lit. e litt. bb AVR-Baden/AVR.DD ist geregelt, dass der Mitarbeitende bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat ... bis zur vier Arbeitstagen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erhält, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat.

Gleiches gilt gemäß § 4 Nr. 29 AR-M i. V. m. § 29 Abs. 1 lit. e litt. cc TVöD bzw. § 11 Abs. 1 lit. e litt. cc AVR-Baden / AVR.DD wenn das Kind wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist.

Gemäß § 45 SGB V besteht für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmende ein Anspruch auf Krankengeld für definierte Zeiträume zur Betreuung eines gesetzlich versicherten erkrankten oder behinderten Kindes.

[Anmerkung:

Im Fall b) gelten also die normalen Grundsätze bei Erkrankung des Kindes.]

- c) Gemäß § 29 Abs. 3 TVöD bzw. § 11 Absatz 6 AVR-Baden/AVR.DD kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. Soweit in den Fällen nach a) und b) alle anderweitigen Möglichkeiten ausgeschöpft sind, können Arbeitgeber von dieser Vorschrift Gebrauch machen und hierbei – soweit erforderlich – auch für einen über drei Arbeitstage hinausgehenden Zeitraum Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Unabhängig von der obig dargestellten Rechtslage empfiehlt sich für kirchliche Arbeitgeber bei einer Kita- und Schulschließung folgende Vorgehensweise:

1. Mit dem Mitarbeitenden ist zu klären, ob die Möglichkeit besteht, die Arbeit im Homeoffice zu erledigen. Ist dies möglich, kann der Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten.
2. Ist dies nicht möglich, ist zu klären, ob und inwieweit für den Mitarbeitenden die Möglichkeit besteht, dem Dienstbetrieb zumindest teilweise (Teilzeit am Tag oder für einzelne Tage in der Woche) zur Verfügung zu stehen. Hier sollte der Mitarbeitende prüfen, ob eine Abwechslung mit dem anderen Elternteil denkbar oder eine zumindest zeitweise anderweitige Kinderbetreuung möglich ist.
3. Ist dies nicht möglich bzw. zumutbar, soll der Mitarbeitende gebeten werden, alternative Möglichkeiten der Kinderbetreuung (u.U. gemeinsam mit anderen betroffenen Eltern) zu organisieren. Die Kinder bei den Großeltern unterzubringen stellt sich als ein nicht zumutbarer alternativer Weg der Kinderbetreuung dar, wenn die Großeltern aufgrund des Alters und / oder von Vorerkrankungen zur Risikogruppe zu rechnen sind.

4. Falls all dies nicht möglich ist, möge der Mitarbeitende darlegen, was vergeblich versucht wurde und erklären, dass eine alternative Kinderbetreuung nicht umsetzbar ist. Diese Erklärung soll zu den Akten genommen werden. Hier genügt eine E-Mail.

Soweit die mangelnde Möglichkeit, Kinder unter 12 Jahren alternativ zu betreuen, glaubhaft dargelegt ist, sollten kirchliche Arbeitgeber für Mitarbeitende im Verwaltungsdienst in einer großzügigen Auslegung von § 29 Abs. 3 TVöD eine Freistellung für den Zweck der Kinderbetreuung für die Zeit der Schließung der Kita bzw. der Schule. Diese Einrichtungen bleiben nach der geltenden CoronaV des Landes mindestens bis zum 19. April 2020 geschlossen. Auch eine sehr großzügige Auslegung des § 29 Absatz 3 TVöD wird daher kaum reichen, um diesen Zeitraum in Gänze zu erfassen. Die Arbeitgebenden sollten sich deshalb mit ihren Mitarbeitenden verständigen, in welchem Umfang weiterhin eine Freistellung mit Lohnfortzahlung erfolgen und ob zur Kompensation der arbeitgeberseitigen Belastung ein Teil des Jahresurlaubs eingesetzt werden kann. Nur, soweit den Parteien keine Einigung im dargestellten Sinne gelingt und der Arbeitgebende die Lohnfortzahlung einstellt, hat der Mitarbeitende einen Entschädigungsanspruch gegen das Land gemäß § 56 Absatz 1a IfSG. Diese Entschädigungszahlung ist allerdings begrenzt auf einen Zeitraum von maximal sechs Wochen und der Höhe nach auf 67% des Verdienstauffalls, max. 2.016 Euro monatlich. Er wird über den Arbeitgebenden "abgewickelt", das heißt, dieser tritt in Vorleistung und zahlt den Verdienstauffall an den Mitarbeitenden aus. Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nicht, soweit ohnehin eine Schließung wegen der Schulferien erfolgt.

5. Für Mitarbeitende, die nicht im Verwaltungsdienst sind, bei denen kirchliche Arbeitgeber zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes auf die Anwesenheit der Person zwingend angewiesen sind und deshalb Vertretungskräfte einstellen müssten, müssen auf Basis der örtlichen Lage die Frage, in welchem Rahmen sie über die gegebene Rechtslage hinaus eine bezahlte Freistellung gewähren, für ihren Bereich entscheiden.
6. Die staatliche Handhabung und etwaige staatliche Vorgaben werden laufend beobachtet. Soweit erforderlich werden diese Empfehlungen an die sich ergebende Lage angepasst.

H) Arbeiten Erzieherinnen und Erzieher auch bei Schließung der KiTa weiter?

Mit einer KiTa-Schließung wird der reguläre Betrieb der Kinderbetreuung eingestellt. Die Arbeitspflicht der Erzieherinnen und Erzieher sowie dort eingesetzter anderer Mitarbeitenden endet damit nicht. Notwendige Arbeiten (Konzeptionsentwicklung etc.; vgl. §§ 14 und 15 AR-Dienstordnung Kita) können in dieser Zeit in der Regel von zu Hause aus durchgeführt werden. Es wird empfohlen, dass die Einrichtungen nur in begründeten Einzelfällen aufgesucht werden.

Soweit der Zeitumfang der notwendigen Arbeitsleistung die Sollarbeitszeit nicht erreicht, sind Mehrarbeits- und Überstunden abzubauen. Minusstunden entstehen nicht.

Zudem besteht die Möglichkeit, Mitarbeitenden auch andere Aufgaben zuzuweisen, soweit diese von der jeweiligen Eingruppierung gedeckt sind.

[Anmerkung:

Das ist auch grundsätzlich richtig: Die Aufgaben müssen vom Arbeitsvertrag und Eingruppierung gedeckt sein. Zum Abbau von Zeitguthaben/Überstunden s.o.]

I) Beteiligen sich die Kitas in kirchlicher Trägerschaft am Notdienst?

Werden KiTa-Träger von Kommunen um die Einrichtung eines Notdienstes gebeten, soll diesem Wunsch nach Möglichkeit entsprochen werden. Soweit sich aktuell durch eine Rechtsvorschrift des Landes hierzu die Verpflichtung ergibt, ist dieser zu entsprechen. In der Umsetzung ist parallel zu den KiTas in kommunaler Trägerschaft bzw. nach Maßgabe der Rechtsvorschrift zu verfahren.

J) Können Erzieherinnen und Erzieher für einen Notdienst auch in anderen KiTas eingesetzt werden?

Ein Einsatz von Erzieherinnen und Erzieher z. B. für einen Notdienst in einer anderen (kirchlichen oder kommunalen) KiTa ist mittels Abordnung (§ 4 Abs. 1 TVöD) möglich.

[Anmerkung:

Grundsätzlich trifft das zu. Es kommt aber auch auf die Regelung im Arbeitsvertrag an.]

K) Was gilt, wenn Mitarbeitende nicht zur Arbeit kommen, da weder Bus noch Bahn fahren und andere Verkehrsmöglichkeiten nicht zur Verfügung stehen?

Das sogenannte Wegerisiko trägt der Arbeitnehmer. Es liegt also im Bereich des Arbeitnehmers, pünktlich bei der Arbeit zu erscheinen. Eine Abmahnung oder Kündigung kommt aber bei Verspätung / Nichterscheinen dennoch nicht in Betracht, wenn kein Verschulden vorliegt. Ein Anspruch auf Lohn(fort)zahlung gemäß § 616 BGB besteht aber nicht (vgl. G).

L) Was passiert mit dem Resturlaub aus dem Jahr 2019?

Der Resturlaub aus dem Jahr 2019 verfällt regelmäßig am 31. März 2020 (bzw. 30. April 2020 für AVR.DD/AVR-Baden). Wenn der Resturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht bis zu diesem Zeitpunkt angetreten werden kann, ist er bis zum 31. Mai 2020 (bzw. 30. Juni 2020 für AVR.DD/AVR-Baden) anzutreten (§ 26 Abs. 2 lit. a TVöD bzw. § 28 AVR.DD/AVRBaden).

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass Urlaub nicht verfällt, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich auf den konkret bestehenden Anspruch und das entsprechende Verfallsregime hingewiesen hat und der Mitarbeitende zudem aufgefordert wurde, seinen Urlaub zu nehmen.

[Anmerkung:

Wie bereits erläutert, gelten auch hier die allgemeinen Grundsätze.]

M) Was passiert mit bereits genehmigtem Urlaub?

Die Parteien des Arbeitsvertrages sind an ihre Erklärungen gebunden. Es besteht Einigkeit über die Freistellung von der Arbeitsleistung für einen festgelegten Zeitraum. Diese Vereinbarung kann keine Partei ohne Zustimmung der anderen einseitig ändern.

An dieser Rechtslage hat sich auch durch die vorliegende Krise nichts geändert.

In beiderseitigem Einvernehmen kann ein bereits genehmigter Urlaubszeitraum aber geändert werden. Abzuwägen ist das Interesse des Mitarbeitenden, der z. B. aufgrund der aktuellen Ereignisse eine bereits geplante Reise nicht antreten kann, und das Interesse des Arbeitgebers, der aus betrieblichen / dienstlichen Gründen ggf. ein Interesse an der Beibehaltung des Urlaubszeitraums hat. Auf Grund der vorliegenden Krise hat der Arbeitgeber sorgfältig abzuwägen, ob er dem Widerrufsverlangen von Mitarbeitenden für genehmigte Urlaube für Erholungszeiten bis Ende Juni 2020 großzügig zustimmen kann. Auch ist es möglich, dass sich beide Seiten im Rahmen der Interessenabwägung auf einen Kompromiss verständigen und einen teilweisen Widerruf vereinbaren.

N) 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 TVöD bzw. § 7 AVRBaden/AVR.DD 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. (

[Anmerkung:

*§ 4 TVöD lässt die Abordnung bzw. Versetzung zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb **desselben oder eines anderen Arbeitgebers** unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu. Nach § 7 AVR-DD ist hingegen nur eine Versetzung bzw. Abordnung in eine andere Einrichtung derselben Dienstgeberin bzw. desselben Dienstgebers zulässig. Im Übrigen kommt es auf die Regelungen im Arbeitsvertrag an.]*

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

O) Wann kann Kurzarbeit angeordnet werden und wie funktioniert das?

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.).

Im Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts in Baden ist über die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/1998 über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-KurzA; <https://www.kirchenrecht-baden.de/document/4082>) eine Rechtsgrundlage zur vorübergehenden Anordnung von Kurzarbeit vorhanden. Danach kann die Vergütung per Dienstvereinbarung für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon gekürzt werden. Bitte beachten Sie die Voraussetzungen im Einzelnen.

Für Direktanwender der AVR.DD ist für die Einführung von Kurzarbeit § 9i AVR.DD einschlägig.

Bei der Anordnung von Kurzarbeit ist die MAV gemäß § 40 Buchst. d) MVG i.V.m. der AR-KurzA 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. Ein Muster hierfür ist beigefügt.

Die **allgemeinen Voraussetzungen** sind in § 1 Absatz 1 AR-KurzA i.V.m. §§ 95ff SGB III (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/) geregelt:

Der Bundestag hat am 13.03.2020 Erleichterungen bei der Kurzarbeit und beim Bezug von Kurzarbeitergeld beschlossen (<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw11-deausbildungsfoerderung-686436>).

Die Erleichterungen gelten bis max. 31.12.2021 und beinhalten folgende Aspekte:

Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,

1. abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB III den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen (anstatt wie sonst „mindestens ein Drittel“),
2. abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 SGB III auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden (sprich Minusstunden) zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten,
3. eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen, und
4. die in § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG geregelte Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Vereinbarung von Kurzarbeit für den Arbeitsausfall und für die Dauer

aufgehoben ist, für die dem Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gezahlt wird.

Die Gesetzesänderung ist am Tag nach der Verkündung, also am 15.03.2020 in Kraft getreten.

Die entsprechende Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV) wurde am 25.03.2020 verabschiedet. Sie tritt rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft (Anlage).

Unter den folgenden Links finden Sie weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld und zu den Antragsformularen bei der Bundesagentur für Arbeit:
<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html;jsessionid=266FDD80D806A123A227A72C28A7C5F3>,
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeberunternehmen>.

Außerdem steht die Bundesagentur für Anfragen und Beratungen zur Verfügung unter der Servicehotline für Arbeitgeber: 0800-45555 20.

Eine Musterdienstvereinbarung sowie die aktualisierten Vordrucke und Merkblätter der BfA sind der Rundmail vom 01.04.2020 beigelegt.

Wichtig:

Kurzarbeit stellt ein äußerstes Mittel dar. Vorrangig sind mildere arbeitsrechtliche Mittel heranzuziehen.

Außerdem sind vorrangig andere Finanzierungshilfen auf Bundes-, Landes-, Bezirks- oder kommunaler Ebene zu prüfen (Stichwort Refinanzierung).

Kurzarbeitergeld kann unabhängig von der Rechtsform der Einrichtung beantragt werden. Hierzu zählen auch Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Ergänzung:

In einem neuen § 421c SGB III wurde eine vorübergehende Sonderregelung in Zusammenhang mit Kurzarbeit aufgenommen. Für den Zeitraum vom 1. April 2020 bis 1. Oktober 2020 wird abweichend von § 106 Abs. 3 SGB III vorübergehend auf die vollständige Anrechnung des Entgelts aus einer anderen während der Kurzarbeit aufgenommenen Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen auf das Kurzarbeitergeld verzichtet. Eine Anrechnung erfolgt nicht, soweit das aus der Kurzarbeit erlangte Entgelt und das Entgelt aus der Beschäftigung, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, das Soll-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung nicht übersteigt.

Die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigungen sind versicherungsfrei zur Arbeitsförderung. Dadurch soll ein Anreiz geschaffen werden, auf freiwilliger Basis vorübergehend Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen aufzunehmen.

P) Kann der Einsatz von Mitarbeitenden in bzw. von anderen Einrichtungen für die Zeit der Corona-Krise ermöglicht werden (Arbeitnehmerüberlassung)?

In der aktuellen Krisensituation kann auf die Ausnahmeregelung für die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zurückgegriffen werden (§ 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG). Hiernach ist ausnahmsweise keine Erlaubnis oder Anzeige zur Arbeitnehmerüberlassung erforderlich, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, es sich also nicht um Leiharbeiter handelt. Für diese Variante der erlaubnisfreien nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung spricht, dass sie für alle Einrichtungsgrößen gilt, sie unabhängig von dem Motiv der Verhinderung von Entlassungen und Kurzarbeit eingesetzt werden kann, um Arbeitskräftebedarfe (auch in Krankenhäusern, im Lebensmittelhandel, der Lebensmittellogistik oder der Landwirtschaft) kurzfristig zu decken. Schnelles Handeln wird so ermöglicht.

Nach Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales liegen die Voraussetzungen der nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung in den aktuellen Bedarfsfällen grundsätzlich vor:

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

Derartige Überlassungen erfordern ebenso wie bei der Kollegenhilfe grundsätzlich das Einverständnis der Arbeitnehmer, da in den Arbeitsverträgen üblicherweise keine Aussage zu einer Überlassung in einer Krisensituation enthalten sind.

Außerdem sind die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen (vgl. z.B. §§ 38, 42g) und §§ 45, 46 d) MVG) zu beachten.

Schließlich möchten auf die Umsatzsteuerpflicht für die Personalkostenerstattung seitens des Entleihers hinweisen. Dieses bitten wir bei der Entscheidung für die Inanspruchnahme von Leiharbeit zu beachten.

Ein Vermerk hierzu aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie ein Schreiben der Diakonie Deutschland sind der Rundmail vom 25.03.2020 beigelegt.

Q) Beschlussfassungen der Mitarbeitervertretungen

In der derzeitigen Situation stellt sich auch die Frage der Wirksamkeit von Beschlüssen der Mitarbeitervertretung, wenn eine Präsenzsitzung nicht mehr möglich ist. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat am 20.3.2020 eine Stellungnahme abgegeben,

nach der Beschlussfassungen der Betriebsräte in Zeiten, in denen Präsenzveranstaltungen nicht möglich sind, auch per Videokonferenz möglich sein sollen. Dieser Auffassung schließt sich das Kirchenamt der EKD und die Diakonie Deutschland an. Die derzeitige Ausnahmesituation kann es nicht rechtfertigen, die Rechte der Mitarbeitervertretungen zu beschneiden oder leer laufen zu lassen.

Als Ausnahme sieht § 26 Abs 2 MVG vor, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, wenn es die Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung zulässt. Video- und Telefonkonferenzen sieht das MVG dagegen nicht vor. Für Betriebsräte sind aus Sicht des Bundesarbeitsministers in dieser Ausnahmesituation aber Videokonferenzen, via zoom, Skype etc. zulässig. Dieser Auffassung schließen wir uns an. Um den Mitarbeitervertretungen in Ihren Einrichtungen Rechtssicherheit zu gewähren, empfehlen wir eine Zusicherung gegenüber der Mitarbeitervertretung mit diesem Inhalt in einer expliziten schriftlichen Erklärung der Dienststellenleitung. Eine solche haben wir als Anlage beigefügt.

R) Verlautbarung „Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020“ vom 30. März 2020

Darüber hinaus haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung in der Verlautbarung „Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020“ vom 30. März 2020 Änderungen bei der Überschreitung der Verdienstgrenze von Minijobbern geregelt.

Die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung wurden in § 115 SGB IV abweichend von § 8 Abs. 1 Nr.2 SGB IV, vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020, von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen auf 5 Monate oder 115 Arbeitstage angehoben. Bei kurzfristigen Minijobs besteht keine Verdienstbeschränkung. Maßgeblich ist, dass die Beschäftigung von vornherein vertraglich oder aufgrund ihrer Eigenart befristet und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Eine Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für den Beschäftigten nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Kurzfristige Beschäftigungen, die lediglich in dem Zeitraum vom **1. März bis zum 31. Oktober 2020** ausgeübt werden sollen, sind kurzfristig, wenn sie nicht länger als 5 Monate oder 115 Tage dauern. Kurzfristige Beschäftigungen, die **nach dem 1. November 2020** beginnen, sind nach den ursprünglichen Zeitgrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen zu beurteilen.

Analog zu der vorübergehenden Erhöhung der Zeitgrenzen bei der kurzfristigen Beschäftigung, kann ein gelegentliches Überschreiten der Verdienstgrenze für die Monate März bis Oktober 2020 bis zu 5-mal innerhalb eines Zeitjahres erfolgen.

Bislang war eine Überschreitung dann als gelegentlich zu betrachten, wenn die 450-Euro-Grenze in bis zu 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres (12-monatszeitraum) überschritten wurde.

Schlussbemerkung

Bitte beachten Sie, dass es sich bei vorliegender Übersicht um den Versuch einer allgemeinen Einschätzung der formellen Rechtslage handelt, die letztlich nur im Rahmen

von Einzelfallprüfungen zu entscheiden ist. Die besondere Situation greift massiv in das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden ein. Das fordert von beiden Parteien Kompromisse und Entgegenkommen, um die beiderseitig auftretenden Belastungen aufzufangen und erträglich zu machen. Lösungen lassen sich auch jenseits der Grenzen des geschriebenen Rechts finden, die in diesen Zeiten eine gewisse Durchlässigkeit von allen Beteiligten erfordert.

Bitte informieren bzw. beteiligen Sie Ihre Mitarbeitendenvertretung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit frühzeitig über mögliche Sonderregelungen, so dass Sie hier für alle Beteiligten tragfähige Lösungen finden.