

Arbeitsrechtliche Informationen für Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Stand: 10. Mai 2022)

A) Kann ich als Arbeitgeber eine Urlaubsreise in ein Risikogebiet untersagen und was gilt bei Grenzgängern?.....	2
B) Was ist zu tun, wenn ein Mitarbeitender die Pflicht zur Absonderung hat?.....	3
C) Kann ein Mitarbeitender unter Lohnfortzahlung zuhause bleiben, um das Kind zu betreuen,.....	7
a) das erkrankt ist?	7
b) weil Kita oder Schule ganz oder in Teilen geschlossen sind oder nur das einzelne Kind von der Betreuung/Unterricht ausgeschlossen ist?	8
D) Was passiert mit bereits genehmigtem Urlaub?	10
E) Wenn nur einzelne Einrichtungen des Anstellungsträgers geschlossen sind, ist dann ein trägerübergreifender flexibler Einsatz der Mitarbeitenden möglich?	11
F) Wann kann Kurzarbeit angeordnet werden und wie funktioniert das?	11
FA) Kann das Kurzarbeitergeld aufgestockt werden und was müssen gemeinnützige Organisationen dabei beachten?	13
G) Kann der Einsatz von Mitarbeitenden in bzw. von anderen Einrichtungen für die Zeit der Corona-Krise ermöglicht werden?.....	14
H) Beschlussfassungen der Mitarbeitendenvertretungen.....	16
I) SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung	16
J) Corona-Testung: Testpflicht / Testung von Mitarbeitenden nach landes-rechtlichen Regelungen.....	17
K) „Arbeiten von daheim“ als Maßnahme des Infektionsschutzes.....	19
L) Corona-Impfung bei Mitarbeitenden	19
M) Auskunft der Mitarbeitenden über ihren Immunitätsstatus.....	19
N) Impfpflicht für Mitarbeitende in bestimmten Einrichtungen	20
Schlussbemerkung	21
Kontaktdaten	21

A) Kann ich als Arbeitgeber eine Urlaubsreise in ein Risikogebiet untersagen und was gilt bei Grenzgängern?

Nein, eine Untersagung ist nicht möglich. Der Arbeitgebende 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.

Die Bundesregierung setzte am 30. Juli 2021 eine Coronavirus-Einreiseverordnung in Kraft, die mit diversen Änderungen bis zum **31. Mai 2022** gilt. Damit wird weiterhin bundesweit einheitlich die Anmelde-, Quarantäne- und Nachweispflicht bei einer Einreise aus dem Ausland geregelt.

Kommt ein Mitarbeitender aus einem Hochrisikogebiet oder einem Virusvariantengebiet zurück, ist der Arbeitgebende berechtigt, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um die anderen Mitarbeitenden zu schützen und die Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten. Hierzu gehört unter anderem die Vereinbarung von Homeoffice. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht möglich und sieht die CoronaEinreiseV eine Quarantänepflicht vor, ist eine Freistellung des Mitarbeitenden durch den Arbeitgebenden nicht erforderlich, da der Mitarbeitende bereits nach der Verordnung verpflichtet ist, in häuslicher Quarantäne zu bleiben. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch die Regelung in § 56 Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 IfSG, nach der Arbeitnehmende keine Entschädigung erhalten, wenn sie eine Quarantäne durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet hätten vermeiden können.

Die landesrechtliche CoronaVO-Absonderung regelt nur die Absonderungs- und Quarantänepflichten im Falle einer Infektion oder eines Kontaktes mit infizierten Personen und bleibt daher neben der bundesrechtlichen Regelung bestehen.

b) Grenzgänger

Insbesondere weisen wir auf die Ausnahmen von der Anmelde- und Absonderungspflicht für Grenzgänger und Grenzpendler hin (§ 6 Absatz 1 Nr. 6 und 7 CoronaEinreiseV).

c) Erstattung der Personalkosten (Entschädigung gemäß IfSG)

Grundsätzlich kann eine Erstattung der Personalkosten gemäß § 56 IfSG beantragt werden, wenn ein behördlicher Bescheid für eine Quarantäne / Absonderung vorliegt bzw. wenn es sich um eine Eigenabsonderung i. S. d. IfSG handelt (§ 56 Abs. 1 S. 3 IfSG¹ i. V. m. §§ 32, 30 IfSG und der CoronaVO Absonderung).

¹ § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG: „Eine Entschädigung in Geld kann auch einer Person gewährt werden, wenn diese sich bereits vor der Anordnung einer Absonderung nach § 30 oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 vorsorglich abgesondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt hat und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, wenn eine Anordnung einer Absonderung nach § 30 oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.“

Eine Erstattung der Personalkosten ist aber dann nicht vorgesehen, wenn die Quarantäne / Absonderung im Sinne von § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG hätte vermieden werden können durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet. Eine Reise ist im Sinne des Satzes 4 vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen (§ 56 Abs. 1 S. 5 IfSG). Mitarbeitende, die in Kenntnis der Gefahrenlage bewusst in ein vom RKI ausgewiesenes Risikogebiet aufbrechen, haben daher keinen Anspruch auf Erstattung ihrer Lohnkosten, sofern sie nach ihrer Rückreise mit Quarantäne belegt werden. Eine bezahlte Freistellung für die Zeit der Quarantäne kommt ebenfalls nicht in Betracht, weil dem Mitarbeitenden die Arbeitsleistung subjektiv unmöglich und der Arbeitgebende damit von seiner Leistungspflicht gemäß § 326 Abs. 1 BGB frei geworden ist. Möglich sind dann in Absprache mit dem Arbeitgebenden nur die Einbringung von Erholungsurlaub, Abbau von Plusstunden, Ansammlung von Minusstunden oder unbezahlter Sonderurlaub.

Dem Arbeitgebenden ist es unter dem Gesichtspunkt der Fürsorge gegenüber den anderen Mitarbeitenden erlaubt, die Mitarbeitenden zu fragen, ob sie in einem Risikogebiet Urlaub gemacht haben. Die Auskunft ist auf eine Negativauskunft begrenzt. Das konkrete Urlaubsziel müssen die Mitarbeitenden nicht benennen.

B) Was ist zu tun, wenn ein Mitarbeitender die Pflicht zur Absonderung hat?

Mitarbeitende mit auch nur leichten Erkältungssymptomen sollen nach Absprache mit dem Vorgesetzten zu Hause bleiben und nach Möglichkeit im HomeOffice arbeiten.

Fühlt sich der Mitarbeitende arbeitsunfähig, muss eine Krankmeldung erfolgen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung einzuholen. Es erfolgt Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Soweit Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die ihnen ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf im Falle ihrer Corona-Infektion bescheinigt, ist dies bei der regelmäßig zu aktualisierenden Gefährdungsbeurteilung i. d. R. unter Hinzuziehung betriebsärztlicher Expertise zu berücksichtigen.

a) Absonderung

„Absonderung“ ist nach § 1 Nr. 1 CoronaVO Absonderung der Oberbegriff für die Begriffe „Quarantäne“ und „Isolation“ und bedeutet, sich von anderen Personen zum Schutze der Allgemeinheit oder des Einzelnen vor ansteckenden Krankheiten fernzuhalten. **Positiv getestete Personen müssen sich unverzüglich nach Kenntnisnahme des positiven PCR- oder Schnelltestergebnisses in Absonderung begeben. Mittels Schnelltest getesteten Personen ist von der die Testung vornehmenden Stelle eine Bescheinigung gemäß der Anlage über das positive und auf Verlangen über das negative Testergebnis unter Angabe des Testdatums und der Uhrzeit auszustellen.** Der Arbeitgebende verfügt diese Bescheinigung zu den entsprechenden Personalakten.

Ist der abgesonderte Mitarbeitende krank bzw. krankgeschrieben, erfolgt die übliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Wenn dies nicht der Fall ist, kann / soll der Mitarbeitende – soweit möglich von seinem Absonderungsort aus, also in der Regel von zuhause aus, arbeiten. Erst wenn dies nicht möglich ist, ergibt sich ggf. ein Entschädigungsanspruch wegen Verdienstauffalls gemäß Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Die Absonderung endet fünf Tage nach dem Erstnachweis des Erregers, sofern seit 48 Stunden Symptomfreiheit besteht, spätestens jedoch nach 10 Tagen.

Wichtig: Beschäftigte in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen², die nach § 3 Absatz 1 CoronaVO Absonderung absonderungspflichtig sind, unterliegen im Anschluss an die Absonderung einem beruflichen Tätigkeitsverbot. Das berufliche Tätigkeitsverbot endet mit Vorliegen eines negativen Schnelltestergebnisses, spätestens jedoch am 15. Tag nach dem Erstnachweis des Erregers. Der Schnelltest darf frühestens am ersten Tag nach Ende der Absonderung in der jeweiligen Einrichtung oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung (TestV), vorgenommen werden.

Die Absonderungspflicht für enge Kontaktpersonen und haushaltsangehörige Personen entfällt. Deshalb sind auch die bisherigen speziellen Regelungen für Absonderungspflichten der KRITIS-Schlüsselpersonen nicht mehr erforderlich. Allerdings enthält die Verordnung in § 5 eine Empfehlung für enge Kontaktpersonen. Personen, die engen Kontakt zu einer positiv getesteten Person hatten, insbesondere mit dieser in einem gemeinsamen Haushalt leben, wird für einen Zeitraum von zehn Tagen nach dem letzten Kontakt zur positiv getesteten Person empfohlen, Kontakte zu anderen Personen zu reduzieren.

b) Entschädigungsanspruch – Grundlage

Wer in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie in eine von den Behörden angeordnete häusliche Absonderung muss, erhält für den dadurch unmittelbar erlittenen Verdienstauffall eine Entschädigung. Nach dem Infektionsschutzgesetz scheidet eine solche Entschädigung jedoch dann aus, wenn die Absonderung durch eine vorherige Schutzimpfung hätte vermieden werden können.

Das Landesministerium für Soziales, Gesundheit und Integration geht davon aus, dass bis zum 15. September 2021 jede und jeder in Baden-Württemberg die Möglichkeit einer Impfung hatte. Nichtgeimpfte Personen müssen deshalb ab dem 15. September 2021 davon ausgehen, dass entsprechende Anträge für eine Entschädigung abgelehnt werden, soweit nach den konkreten Umständen der Quarantänemaßnahme eine Absonderung durch eine Corona-Schutzimpfung hätte vermieden werden können.

Nachdem lange Impfstoffmangel herrschte, ist die verfügbare Impfstoffmenge in Baden-Württemberg so groß, dass jede noch nicht geimpfte erwachsene Person bis spätestens 15. September 2021 einen vollständigen Impfschutz gegen das SARS-CoV-2-Virus erhalten konnte. Wer das nun ausreichend verfügbare Impfangebot nicht annimmt, hat gem. § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG keinen Anspruch auf Entschädigung. Dies gilt lediglich dann nicht, wenn eine Schutzimpfung aus medizinischen Gründen nicht

² „Beschäftigte in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen“ sind Beschäftigte, die in Einrichtungen oder Unternehmen im Sinne des § 20a Absatz 1 Satz 1 IfSG tätig sind (§ 1 Nr. 5 CoronaVO Absonderung).

in Anspruch genommen werden kann oder wenn die Absonderung im Einzelfall trotz eines gültigen Status als immunisierte Person erfolgt.

Auszug aus „Antworten auf häufige Fragen zu Entschädigungen nach § 56 Abs. 1 IfSG / Verdienstausschluss wegen Absonderung“ (Stand: 01.04.2022)³:

Der Ausschluss der Entschädigung nach § 56 Abs. 1 (für nicht vollständig geimpfte Personen über 18 Jahren für Absonderungszeiträume, die ab dem 15. September 2021 beginnen) gilt für folgende Personengruppen, die eine Absonderungspflicht trifft als:

- Reiserückkehrer,
- positiv auf SARS-CoV-2 Virus getestete Person.

Hinweis: Ist die positiv getestete Person arbeitsunfähig erkrankt (z. B. an Covid-19 gemäß Feststellung des behandelnden Arztes), kommt der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG von vornherein nicht in Betracht und es besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, erhalten weiterhin einen Entschädigungsanspruch. Dies gilt bis auf Weiteres auch für Schwangere und Stillende. Das zuständige Regierungspräsidium kann einen Nachweis über das Bestehen eines (nicht welchen) Grundes, der gegen die Impfung spricht, verlangen, etwa ein entsprechendes Attest. In dem Attest sind also keine Gründe zu nennen.

Empfehlung: Zahlen Sie die Quarantäneentschädigung immer unter dem Vorbehalt der Erstattung durch die zuständige Entschädigungsbehörde aus. Denn gem. § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG zahlt der Arbeitgebende die Entschädigungsleistung für das Land aus, tritt also insoweit in Vorleistung. Diese Vorleistungspflicht entfällt, wenn kein Anspruch des Mitarbeitenden auf Entschädigung besteht. Folgerichtig muss dieser seiner oder seinem Arbeitgebenden eine Anspruchsberechtigung durch Auskunft über seinen Impfstatus nachweisen. In diesem Zusammenhang hat das Bundesministerium für Gesundheit gegenüber dem BDA ein Fragerecht des Arbeitgebenden nach dem Immunitätsstatus bestätigt. Einen entsprechenden Hinweis hat das Bundesgesundheitsministerium in seine FAQs aufgenommen.

➔ Hinweis zu § 616 BGB „Vorübergehende Verhinderung“:

Die Vorschrift in § 616 BGB normiert eine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden, soweit ein Arbeitnehmer „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.“ Ein solcher kurzer Zeitraum könnte sich dadurch ergeben, dass sich aufgrund einzelner Umstände (Urlaub, AU, etc.) die tatsächlich entschädigungspflichtige Absonderungszeit auf ganz wenige Tage erstreckt.

Der Anspruch aus § 616 BGB ist allerdings vollständig abdingbar. Es kann damit nicht nur eine Verbesserung zugunsten der Arbeitnehmenden vorgenommen

³ Quelle: <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/aktuelle-infos-zu-corona/fragen-und-antworten-rund-um-corona/faq-entschaedigungen/>

werden, sondern der Anspruch kann umgekehrt auch beschränkt, sogar vollständig ausgeschlossen werden. Möglich ist dies sowohl durch Arbeitsvertrag als auch Tarifvertrag. Soweit die entsprechenden Regelungen eine abschließende Aufzählung von Freistellungsfällen einschließlich der hierfür zu gewährenden Freistellungszeit darstellen, wird die Anwendung des § 616 BGB im Übrigen ausgeschlossen. Der tarifliche Ausschluss des § 616 BGB erstreckt sich auch auf nicht tarifgebundene Arbeitsverhältnisse, wenn im Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag verwiesen wird.

In unseren Arbeitsverträgen wird u. a. die Geltung der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) oder die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AR-AVR) bzw. die AVR.DD vereinbart. Dort wiederum wird die grundsätzliche Anwendung des TVöD-Bund / AVR.DD normiert (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AR-M / §§ 1, 2 AR-AVR). § 29 TVöD-Bund bzw. § 11 AVR.DD enthalten eine abschließende Aufzählung der Befreiungsgründe nach § 616 BGB. Diese Aufzählung wird durch die Regelungen in § 4 Nr. 29 AR-M bzw. § 11 AR-AVR zwar ergänzt, ist aber auch mit dieser Ergänzung abschließend. Sowohl der TVöD-Bund als auch die AR-M und die Regelungen der AVR.DD und AR-AVR enthalten in diesen abschließenden Aufzählungen keinen Befreiungstatbestand wegen einer Quarantäne.

Daraus ergibt sich, dass für von Quarantäne betroffene kirchliche Mitarbeitende – unabhängig vom betroffenen Zeitraum – kein Lohnfortzahlungsanspruch gem. § 616 BGB besteht und deshalb der grundsätzliche Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG nicht verdrängt wird.

c) Entschädigungsanspruch – Umfang

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Als Verdienstaufschlag gilt bei Arbeitnehmenden das Nettoarbeitsentgelt (siehe auch § 56 Abs. 3 IfSG). Dies wird für die ersten 6 Wochen gezahlt. Vom Beginn der 7. Woche an wird die Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des der erwerbstätigen Person entstandenen Verdienstaufschlags gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt. (§ 56 Abs. 2 Sätze 1 und 2 IfSG)

Die oder der Arbeitgebende hat die Entschädigung gemäß § 56 Abs. 5 IfSG für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch für 6 Wochen, für die zuständige Behörde ausbezahlen. Sie oder er treten insoweit in Vorleistung. Die ausgezahlten Beträge werden nachträglich auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach dem Ende der Absonderung beim Gesundheitsamt gestellt werden (§ 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG).

Bei der Entschädigungszahlung sind die folgenden Besonderheiten zu beachten:

Die Entschädigungsbehörde (in Baden-Württemberg sind dies die Gesundheitsämter) trägt die Beiträge zur Rentenversicherung sowie zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung allein (§ 57 IfSG). Die Sozialversicherungsabgaben sind vorerst von der oder dem Arbeitgebenden abzuführen. Sie werden diesen von der Entschädigungsbehörde auf Antrag erstattet (sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmeranteile). Klarstellend wird § 57 IfSG i. d. Fassung vom 23. November 2021 in

Absatz 1 und 2 ergänzt, dass die Erstattung auch Beiträge, die nach § 172 SGB VI und § 249b SGB V vom Arbeitgebenden entrichtet wurden, umfasst.

Zahlen die oder der Arbeitgebende auftragsweise die Entschädigung aus, übernehmen sie auch die üblichen Melde- und Beitragspflichten, insbesondere die Zahlung der Beiträge und Umlagen (unter der bisherigen Betriebsnummer) an die Einzugsstelle. Arbeitnehmende sind mit dem letzten Tag der Entschädigungszahlung mit dem Meldegrund 30 abzumelden. Bei Wiederaufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung haben die oder der Arbeitgebende eine Anmeldung mit dem Meldegrund 10 zu erstatten.

Zu beachten ist ferner:

Verdienstausschüttungen nach dem Infektionsschutzgesetz sind steuerfrei (§ 3 Nr. 25 EStG), sie unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 lit. e EStG). Ist der Progressionsvorbehalt anzuwenden, führt dies regelmäßig zu einer höheren Steuerbelastung des zu versteuernden Arbeitslohns (sowie evtl. weiterer Einkünfte), wodurch sich u. U. Steuernachforderungen ergeben können. Den anzusetzenden Progressionsvorbehalt prüft das Finanzamt im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung.

Die Entschädigungen für Verdienstausschüttung nach dem Infektionsschutzgesetz sind im Lohnkonto aufzuzeichnen (§ 41 Abs. 1 Satz 4 EStG); zudem müssen die oder der Arbeitgebende in der Lohnsteuerbescheinigung die gezahlten steuerfreien Verdienstausschüttungen nach dem Infektionsschutzgesetz (Lohnersatzleistungen) bescheinigen (§ 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 EStG).

Wenn Arbeitnehmende zu irgendeinem Zeitpunkt im Kalenderjahr Entschädigungen für Verdienstausschüttung nach dem IfSG erhalten hat, dürfen Arbeitgebende für diese keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen (§ 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG). Auch der sog. permanente Lohnsteuer-Jahresausgleich ist dann unzulässig.

C) Kann ein Mitarbeitender unter Lohnfortzahlung zuhause bleiben, um das Kind zu betreuen,

a) das erkrankt ist?

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.

b) weil Kita oder Schule ganz oder in Teilen geschlossen sind oder nur das einzelne Kind von der Betreuung/Unterricht ausgeschlossen ist?

ba) Erweitertes Kinderkrankengeld

Gesetzlich versicherte Eltern können gemäß § 45 Absatz 2a und 2b SGB V (neue Fassung) im Jahr 2021 pro Kind und Elternteil 30 Arbeitstage statt 10 Arbeitstage Kinderkrankengeld beantragen, insgesamt bei mehreren Kindern maximal 65 Tage.

Der Anspruch besteht auch, wenn ein Kind zu Hause betreut werden muss, weil Schulen oder Kitas geschlossen sind, die Präsenzpflicht in der Schule aufgehoben oder der Zugang zum Betreuungsangebot der Kita eingeschränkt wurde. Eltern können das Kinderkrankengeld auch beantragen, wenn sie im Homeoffice arbeiten könnten. Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch um 30 auf 60 Tage pro Kind und Elternteil, maximal bei mehreren Kindern auf 130 Tage.

Der Bundestag hat die Gesetzesänderung am 21.04.2021 beschlossen, der Bundesrat hat am 22.04.2021 zugestimmt. Die neue Regelung gilt rückwirkend ab 5. Januar 2021. Wenn ein Elternteil für Zeiträume ab dem 5. Januar 2021 Kinderkrankengeld wegen Schul- oder Kitaschließung oder wegen Aufhebung der Präsenzpflicht an Schulen bzw. Einschränkung der Betreuungsangebote der Kita beansprucht, kann für diese Arbeitstage nicht gleichzeitig ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG geltend gemacht werden.⁴

Die Regelung gilt auch für das Jahr 2022, begrenzt bis zum Ablauf des 23. September 2022 (§ 45 Abs. 2a SGB V – in der Fassung ab 19.03.2022).

Die Eltern haben ein **Wahlrecht** zwischen der Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes oder der Entschädigungsleistung nach § 56 Abs. 1a IfSG, da in § 45 Abs. 2b SGB V explizit kein Vorrang-Verhältnis, sondern nur ein Ausschluss-Verhältnis zwischen den beiden gesetzlichen Anspruchsgrundlagen geregelt wurde. Im Übrigen sind die beiden Regelungen aber getrennt voneinander zu betrachten. Insbesondere werden in Anspruch genommene Kinderkrankengeldtage nicht auf die 10- bzw. 20-wöchige Maximalbezugszeit des Anspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG angerechnet.

Die Schließung der Schule bzw. der Einrichtung zur Betreuung von Kindern ist der Krankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen; die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen. Sollten Krankenkassen einen Nachweis durch die Einrichtungen verlangen, hat das BMFSFJ im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit eine Musterbescheinigung entwickelt, die von Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflegestellen oder

⁴ Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG, so dass für denselben Zeitraum zusätzlich zum Bezug von Kinderkrankengeld im Rahmen der Betreuung wegen der COVID-19-Pandemie weder für das dem Kinderkrankengeldbezug zugrundeliegende Kind noch für ein anderes aus den in § 56 Abs. 2a IfSG genannten Gründen betreuungsbedürftiges Kind eine Entschädigungsleistung nach § 56 Abs. 1a IfSG beansprucht werden kann.

Schulen verwendet werden kann und eine Ergänzung zum formellen Antrag bei der gesetzlichen Krankenversicherung darstellt.

Sie finden Sie zum Download unter:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/165074/1e80532939e8b08fb8401aac6078cc2a/20210120-musterbescheinigung-data.pdf>

bb) Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Soweit die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1a IfSG vorliegen, besteht ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 67 % des Verdienstausfalls, maximal jedoch 2.016 Euro im Monat.

Voraussetzungen für die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG sind:

- Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG (endete mit Ablauf des 24. November 2021) bzw. unabhängig davon, soweit anspruchsberechtigte Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) im Zeitraum bis zum Ablauf des 23. September 2022 erfolgen (§ 56 Abs. 1a Satz 5 IfSG).
- zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen schließt die zuständige Behörde Schulen oder Kitas ganz oder teilweise oder ordnet Schul- oder Betriebsferien an oder verlängert diese oder setzt den Präsenzunterricht aus oder das Kind darf die jeweilige Einrichtung gemäß der Corona-Verordnungen für Kitas bzw. Schulen nicht betreten oder der Zugang zur Kita ist behördlich eingeschränkt oder wenn eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung abzusehen und
- das Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und deshalb auf Hilfe angewiesen und
- es besteht keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit (Nachweis gegenüber der zuständigen Behörde und auf Verlangen auch gegenüber dem Arbeitgebenden gem. § 56 Abs. 1a Satz 2 IfSG) und
- ein hierdurch bedingter Verdienstausfall.

Der Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG ist ausgeschlossen, wenn:

- die Einrichtung in den Ferien bzw. an Feiertagen ohnehin geschlossen ist;
- eine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht (Notbetreuung in der Einrichtung, Betreuung durch Partner, Verwandte oder Freunde)
- der / dem Beschäftigten wegen anderer Ansprüche kein Verdienstausfall entsteht, z.B. aus dem Arbeitsvertrag, Dienstvereinbarungen, tariflichen oder gesetzlichen Regelungen;

Diese Entschädigungszahlung ist gem. § 56 Abs. 2 Satz 4 IfSG auf einen Zeitraum von bis zu zehn Wochen (bei allein betreuenden Mitarbeitenden auf bis zu zwanzig Wochen) begrenzt. Der Anspruch besteht pro Jahr für die Dauer der vom

Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite. Damit entsteht der Anspruch auf Entschädigung mit Beginn des 28. März 2021 neu. Eine Übertragungsmöglichkeit von Tagen aus dem alten Gewährungszeitraum besteht nicht. Mit Wirkung ab 25. November 2021 endete die Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite. Der Gesetzgeber hat jedoch mit dem „Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“, das am 24. November 2021 in Kraft getreten ist, in § 56 Abs. 1a S. 5 IfSG eine Übergangsregelung normiert. Danach besteht der Entschädigungsanspruch des § 56 Abs. 1a IfSG wegen COVID-19-spezifischer Maßnahmen zeitlich befristet bis zum 23. September 2022 auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite. Mit der Übergangsregelung bis zum 19. März 2022 beginnt kein neuer Jahreszeitraum zu laufen⁵. Der maßgebliche Jahreszeitraum begann am 28. März 2022 neu zu laufen.⁶

Der Arbeitgebende hat die Entschädigung auszuführen (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG). Die ausgezahlten Beträge werden nachträglich auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach dem Ende der Absonderung beim Gesundheitsamt gestellt werden (§ 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG).

D) 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 Arbeitgebenden, der aus betrieblichen / dienstlichen Gründen ggf. ein Interesse an der Beibehaltung des Urlaubszeitraums hat. Auf Grund der vorliegenden Krise hat der Arbeitgebende sorgfältig abzuwägen, ob er dem Widerrufsverlangen von Mitarbeitenden für genehmigte Urlaube für Erholungszeiten großzügig zustimmen kann. Auch ist es möglich, dass sich beide Seiten im Rahmen der Interessenabwägung auf einen Kompromiss verständigen und einen teilweisen Widerruf vereinbaren.

Allerdings ist zu beachten, dass wenn sich ein/e Arbeitnehmer/in während des Urlaubs oder während eines bereits genehmigten Urlaubzeitraums in Quarantäne aufgrund z.B. Ansteckungsverdachts (keine tatsächliche Krankheit) begeben muss, kein Anspruch auf Verdienstauffallentschädigung nach § 56 Absatz 1 IfSG besteht, weil dann kein Verdienstauffall eintritt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht davon aus (Urteil vom 09.08.1994 – 9 AZR 384/92), dass die Nichterfüllung des Erholungszwecks

⁵ Gemäß BMI-Rundschreiben vom 24.11.2021 „Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19).“

⁶ Gemäß BMI-Rundschreiben „Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19) vom 29.03.2022.“

eines Urlaubs grundsätzlich zum Risikobereich der Betroffenen gehört. Nur so weit besondere Vorschriften existieren, wie z.B. § 9 BUrlG, geht der Urlaub in diesen Fällen nicht verloren. § 9 BUrlG (keine Anrechnung von durch ärztliches Zeugnis nachgewiesene Krankheitszeiten auf den Jahresurlaub) wird vom BAG wohl nicht als analogiefähig angesehen.

Das bedeutet, dass die Quarantäne dem Risiko des Arbeitnehmenden zuzuordnen ist. Der Urlaub bleibt bestehen (kann nicht zurückgenommen werden), die Quarantäne führt deswegen nicht zu einem Verdienstaussfall.

Selbstverständlich muss aber kein Urlaub gerade deshalb genommen werden, um die Quarantänephase zu überbrücken.

E) 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 AVR-Baden/AVR.DD vom Direktionsrecht des Arbeitgebenden gedeckt. Das Direktionsrecht bewegt sich aber in den Grenzen der Billigkeit. Der Arbeitgebende 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 Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV) gemäß § 42 Buchst. f) und g) MVG-EKD sowie § 46 Buchst. d) MVG-EKD gilt es zu beachten.

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

Die Anordnung von Kurzarbeit ist ein äußerstes Mittel und soll nur dann erfolgen, wenn keine mildereren 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.

Der aktuell im öffentlichen Dienst abgeschlossene TV COVID (Laufzeit bis 31.12.2022) ist im Bereich des TVöD-VKA gültig. Die in § 5 Abs. 2 AR-Kurza genannten „Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes“ bezieht sich auf Tarifregelungen im Geltungsbereich des TVöD-Bund, den die Evangelische Landeskirche in Baden zusammen mit den ergänzenden Tarifverträgen zum TVöD-Bund gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 u. 4 AR-M anwendet. Der TV COVID ersetzt daher die AR-Kurza nicht. Zudem sind in diesem kommunalen Tarifwerk die kommunale Kernverwaltung und der Sozial- und Erziehungsdienst ausdrücklich ausgenommen.

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 der Rundmail vom 25.03.2020 beigelegt.

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 wegen der Corona-Pandemie erstmals im März 2020 Erleichterungen bei der Kurzarbeit und beim Bezug von Kurzarbeitergeld beschlossen und diese Regelungen mehrfach verändert bzw. verlängert.

Aktuell gilt:

Die Inhalte der bisherigen Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung (KugverIV), die für den Zeitraum bis zum 31. März 2022 erlassen worden ist, wurden größtenteils in das am 18. Februar 2022 beschlossene Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetz übernommen.

Durch Änderung des § 421c SGB III wurden folgende Regelungen beschlossen:

- a) Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird auf bis zu 28 Monate verlängert. Die Regelung ist bis zum 30. Juni 2022 befristet.
- b) Verlängerung folgender pandemiebedingter Sonderregelungen, die bislang bis zum 31. März 2022 galten, bis zum 30. Juni 2022:
 - Erleichterter Zugang zum Kurzarbeitergeld durch Absenkung der Mindestanforderungen;
 - Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden;
 - Anrechnungsfreiheit von Einkommen aus während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV auf das Kurzarbeitergeld;
 - Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze des Kurzarbeitergeldes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt um mindestens die Hälfte reduziert ist, ab dem vierten beziehungsweise siebten Bezugsmonat.

Die Regelungen, dass

- a) abweichend von § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabgesetzt ist (anstatt wie ansonsten „mindestens ein Drittel“ betragen muss), und
- b) abweichend von § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden (sprich Minusstunden) zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten,

finden sich nun in § 421c Abs. 4 SGB III und sind ebenfalls bis 30. Juni 2022 befristet.

Darüber hinaus wird eine Ermächtigung für die Bundesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung zur Verlängerung dieser pandemiebedingten Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld eingeführt (§ 421c Abs. 5 SGB III).

Die pauschale hälftige Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen wurde nicht direkt verlängert und läuft bis zum 31. März 2022 aus. Durch Gesetzesbeschluss am 18. März 2022 wurde jedoch die Bundesregierung ermächtigt, „für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung ... eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen. Die Verordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung ... tritt mit Ablauf des 30. September 2022 außer Kraft.“

Ansonsten wird die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge den Arbeitgebern über den 31. März 2022 hinaus nur dann erstattet, wenn entsprechend § 106a SGB III die Beschäftigten vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld beziehen und an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.

Ebenfalls mit Gesetzesbeschluss vom 18. März 2022 wurde die Öffnung der Kurzarbeit für die Zeitarbeit über den 31.03.2022 hinaus bis zum 30. Juni 2022 verlängert und die Bundesregierung ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse am Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung auch diese Regelung zu verlängern.

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.

FA) Kann das Kurzarbeitergeld aufgestockt werden und was müssen gemeinnützige Organisationen dabei beachten?

Seitens des Arbeitgebers kann eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes im Rahmen der mit der MAV zu schließenden Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit vereinbart werden.

Bitte beachten Sie hierbei das Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) vom 9. April 2020: „Stocken Organisationen, die nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbegünstigt sind, ihren eigenen Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, das Kurzarbeitergeld aus eigenen Mitteln bis zu einer Höhe von insgesamt 80 % des bisherigen Entgelts auf, werden weder die Mittelverwendung für satzungsmäßige Zwecke noch die Marküblichkeit und die Angemessenheit der Aufstockung geprüft,

wenn die Aufstockung einheitlich für alle Arbeitnehmer erfolgt. Die Voraussetzungen des § 55 Absatz 1 Nummern 1 und 3 AO gelten als erfüllt.“

Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie Kirchengemeinden und Kirchenbezirke, sind von diesem Schreiben in ihrer Kerntätigkeit (einschließlich Kitas) nicht betroffen.

Alle privatrechtlichen gemeinnützigen Organisationen (e.V., gGmbH) hingegen sind uneingeschränkt betroffen. Denn gemeinnützige Organisationen müssen, um steuerbegünstigt zu sein, selbstlos im Sinne der Abgabenordnung (AO) agieren. Dies bedingt u. a., dass die gemeinnützige Einrichtung keine Person (hier: Mitarbeitende bzw. Mitarbeitende in Kurzarbeit) durch „unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt“ (§ 55 Abs. 1 Nr. 3 AO).

Soweit eine gemeinnützige Organisation Kurzarbeit einführt und dabei eine Aufstockung auf 80% vornimmt, bleibt dies von vornherein gewissermaßen als prüfungsfreier Grenzbetrag unbeanstandet

Zu Aufstockungen über 80% führt das ergänzende Schreiben des BMF vom 26. Mai 2020 aus: „Bei einer Aufstockung auf über 80 % des bisherigen Entgelts bedarf es einer entsprechenden Begründung, insbesondere zur Marktüblichkeit und Angemessenheit der Aufstockung. Sehen kollektivrechtliche Vereinbarungen des Arbeitsrechts, wie zum Beispiel Tarifverträge, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vor, reicht für den Nachweis der „Marktüblichkeit und Angemessenheit“ die Vorlage dieser Vereinbarung. Übernehmen kollektivrechtlich nicht gebundene Unternehmen in individuellen Verträgen mit allen Mitarbeitern einheitlich die kollektivrechtlichen Vereinbarungen der Branche zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, dient ein Mustervertrag dem Nachweis der Marktüblichkeit und Angemessenheit.“

So wurde zwischenzeitlich ein Tarifvertrag zur Kurzarbeit im kommunalen Bereich für die TVöD-VKA-Anwender abgeschlossen, der eine generelle Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90% bzw. 95% vorsieht.

Auch eine darüberhinausgehende Aufstockung bis zu 100% könnte im Sinne der AO verhältnismäßig und damit gerechtfertigt sein, soweit eine diesbezügliche Dienstvereinbarung geschlossen wurde, die neben Tarifverträgen ebenfalls eine kollektivrechtliche Vereinbarung des Arbeitsrechts darstellt. Eine solche Dienstvereinbarung wäre inhaltlich gerechtfertigt, da es in Zeiten des Fachkräftemangels für bestimmte Beschäftigungszweige gilt, Fachkräfte zu halten. Zudem muss sich ein Arbeitgeber gerade in Krisenzeiten auf sein Personal und dessen Arbeitsbereitschaft verlassen können. Es empfiehlt sich dennoch, diesbezüglich im Vorfeld Kontakt mit ihrem zuständigen Finanzamt und / oder ihren Steuerberater aufzunehmen.

Eine Aufstockung, die nicht aus eigenen Mitteln des Unternehmens erfolgt, ist steuerrechtlich unschädlich. Dies könnte z.B. dann in Betracht kommen, wenn eine Refinanzierung der Aufstockung über öffentliche Kostenträger erfolgt.

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

In der aktuellen Krisensituation stellt sich vermehrt die Frage nach alternativen Arbeitseinsätzen für die Mitarbeitenden, insbesondere in systemrelevanten Bereichen bei

anderen Arbeitgebenden als Dienst am Gemeinwesen. Voraussetzung für einen solchen Einsatz ist stets, dass der arbeitsvertraglich geschuldete Dienst der oder des Mitarbeitenden derzeit nicht zwingend nötig ist und Mitarbeitende und Arbeitgebende mit dem befristeten oder jederzeit widerruflichen Fremdeinsatz einverstanden sind. Der Arbeitgebende darf einem solchen Einsatz nicht zustimmen, wenn dieser nicht im systemrelevanten Bereich erfolgen soll oder die Mitarbeitenden dafür offensichtlich ungeeignet sind und die Gefahr einer Selbstschädigung besteht.

Rechtlich handelt es sich bei einem solchen fremden Personaleinsatz um eine Arbeitnehmerüberlassung, die gem. § 1 Absatz 3 Nr. 2a AÜG aber weder einer Anzeige bei noch einer Erlaubnis der Arbeitsagentur bedarf, soweit es sich um eine gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung im Sinne dieser Norm handelt.

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 Überlassender von Arbeitnehmenden tätig zu sein, und
- c) die einzelne Überlassung erfolgt zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation.

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

Für diese Variante der erlaubnisfreien nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung spricht, dass sie für alle Einrichtungsgrößen gilt, 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.

Da auch diese Variante der Arbeitnehmerüberlassung ein komplexer Regelungsvorgang ist, sollte sie zwischen dem verleihenden Arbeitgebenden und dem entleihenden Unternehmen in einer schriftlichen Vereinbarung niedergelegt sein. Ein entsprechendes Muster dafür ist der Rundmail vom 30.04.2020 als Anlage beigefügt.

Schließlich möchten wir auf die mögliche 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 beigefügt. Der Rundmail vom 30.04.2020 sind außerdem ein aktuelles Rundschreiben der Diakonie Deutschland vom 15.04.2020 sowie ein BMF-Rundschreiben (beachte insbesondere Ziffer VII) vom 09.04.2020 zur Frage der Umsatzsteuerpflicht beigefügt.

H) Beschlussfassungen der Mitarbeitendenvertretungen

Mitarbeitendenvertretungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden können weiterhin digital tagen und Beschlüsse fassen. Rechtsgrundlage dafür ist seit April 2020 das kirchliche Notfallgesetz – NotfallG, das für kirchliche Gremien erleichterte Bedingungen zu Wahlen, Tagungen und Beschlussfassungen normiert. Das Gesetz tritt mit dem Ende der Krise, die voraussichtlich am 31. Mai dieses Jahres durch den Landeskirchenrat festgestellt wird, außer Kraft. Es ist geplant, die zuvor zitierten erleichterten Bedingungen zeitgleich in eine Rechtsverordnung zu überführen. Sie werden demzufolge voraussichtlich über den 31. Mai 2022 hinaus Bestand haben.

I) SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Mit Inkrafttreten des geänderten Infektionsschutzgesetzes zum 20. März 2022 sind die bislang in § 28b IfSG normierten, umfassenden allgemeinen Regelungen zu 3G am Arbeitsplatz, der Möglichkeit zu mobilem Arbeiten sowie den Test- und Zutrittskonzepten für medizinische und pflegerische Einrichtungen zum 19.03.2022 ausgelaufen.

In diesem Zusammenhang erhobene Daten eines Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten dürfen deshalb nicht mehr verarbeitet werden. Sie sind zu löschen.

Im Hinblick auf die weitreichenden Änderungen des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze vom 20. März 2022 wurde die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) zum 20. März 2022 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 17. März 2022) vollständig neu gefasst.

Die Verordnung sieht jetzt nur noch vor, dass Basisschutzmaßnahmen in betrieblichen Hygienekonzepten unter Berücksichtigung des regionalen Infektionsgeschehens sowie besonderer tätigkeitsspezifischer Infektionsgefahren festgelegt sowie, dass Beschäftigte bei der Wahrnehmung von Impfangeboten unterstützt werden.

Als Basisschutzmaßnahmen sollen die Festlegung und Umsetzung der weiterhin noch erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz im Hygienekonzept beibehalten werden (§ 2 Corona-ArbSchV). Der Arbeitgebende hat im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung **insbesondere** zu prüfen, ob und welche der nachstehend aufgeführten Maßnahmen erforderlich sind, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten.

Hierzu können **insbesondere** die Verminderung betrieblicher Personenkontakte, zum Beispiel durch Reduzierung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen oder durch das Angebot von Mobilem Arbeiten, gehören (siehe auch Punkt K). Außerdem haben die Arbeitgebenden zu prüfen, ob allen in Präsenz Beschäftigten wöchentlich ein Testangebot zu unterbreiten ist oder medizinische Gesichtsmasken zu Verfügung zu stellen sind. (§ 2 Absatz 3 Corona-ArbSchV).

Durch die in der Verordnung enthaltene explizite Aufzählung von insbesondere geeigneten Maßnahmen des Infektionsschutzes nimmt der Ordnungsgeber eine klare Wertung vor, ein Abweichen davon wird deshalb nur im Einzelfall möglich sein und bedarf dann einer tragfähigen Begründung.

Schließlich besteht weiterhin die Verpflichtung der Arbeitgebenden, Beiträge zur Erhöhung der Impfquote zu leisten und Beschäftigte bei der Wahrnehmung von Impfangeboten zu unterstützen (siehe auch Punkt L).

Wie schon bisher ist bei der Umsetzung der Arbeitsschutzanforderungen die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu berücksichtigen. Geeignete Maßnahmen können **insbesondere** auch den Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie den branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger entnommen werden. Zu diesen grundlegenden und bereits bewährten Maßnahmen zählen **insbesondere** die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern, Handhygiene, Hust- und Niesetikette, das Tragen medizinischer Masken in von mehreren Personen genutzten Innenräumen und bei Unterschreitung des Mindestabstands sowie das infektionsschutzgerechte Lüften (AHA+L-Regel).

Die Annahme eines Testangebots durch die Arbeitnehmenden ist freiwillig, es sei denn, es besteht eine rechtliche Verpflichtung zur Durchführung von Tests [siehe dazu auch Punkt J)]. Die Entscheidung, ob die freiwillige Testung der Mitarbeitenden innerhalb der Arbeitszeit der Mitarbeitenden erfolgt oder nicht, wird im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen getroffen.

Bitte beachten Sie, dass Arbeitgebende einen ihnen bekannten Impf- oder Genesungsstatus ihrer Mitarbeitenden grundsätzlich nicht mehr berücksichtigen können und dürfen, um ein Hygienekonzept zu erstellen. Dazu erhobene und gespeicherte Daten sind unverzüglich zu löschen.

Eine Ausnahme besteht für Einrichtungen i.S.v. § 36 Abs. 1 und 2 IfSG. Gem. § 36 Abs. 3 IfSG dürfen deren Leitungen befristet bis zum 30. Juni 2022 weiterhin personenbezogene Daten eines Beschäftigten über dessen Impf- und Serostatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) verarbeiten, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden.

Die Verordnung tritt mit Ablauf des 25. Mai 2022 außer Kraft.

Die Verordnung regelt weitere Punkte des Arbeitsschutzes. Wenn Sie zu diesen Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Person / Stelle für Arbeitsschutz oder an arbeitsschutz.corona@ekiba.de.

J) Corona-Testung: Testpflicht / Testung von Mitarbeitenden nach landesrechtlichen Regelungen

Zum 3. April 2022 wurden sowohl die Corona-Verordnung der Landesregierung als auch einige Fachverordnungen angepasst.

a) Mitarbeitende in Kindertagesstätten

Die CoronaVO Kita, zuletzt geändert am 1. April 2022, wurde zum 13. April 2022 aufgehoben.

Das bedeutet insbesondere, dass die Testpflicht, wie sie bisher in der CoronaVO Kita geregelt war, ab dem 14. April 2022 entfallen ist. Der Zugang zur Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflegestelle ist daher ab dem 14. April 2022 wieder ohne vorherige Testung oder Testnachweis möglich.

Mit dem Außerkrafttreten der CoronaVO Kita entfallen formal auch die dort in § 1 Absatz 2 enthaltenen Empfehlungen (z.B. zum Lüften, Tragen einer Maske usw.). Die Empfehlungen ergeben sich aber allgemein auch aus § 2 der Corona-Verordnung des Landes, wonach die Einhaltung eines Mindestabstandes von 1,5 Metern zu anderen Personen, eine ausreichende Hygiene, das Tragen einer medizinischen Maske oder einer Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) in öffentlich zugänglichen geschlossenen Innenräumen und das regelmäßige Belüften von geschlossenen Räumen generell empfohlen werden und gelten daher weiter fort.

b) Mitarbeitende in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen⁷

Die aktuelle CoronaVO Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen vom 1. April 2022 regelt weiterhin eine Masken- und Testpflicht.

Beschäftigte dürfen Krankenhäuser und Einrichtungen nach § 1 Nummer 2⁸ gem. § 2 Abs. 1 bzw. § 3 Abs. 1 CoronaVO Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen nur betreten oder in diesen nur tätig werden, wenn sie einen Testnachweis im Sinne des § 22a Absatz 3 IfSG oder einer auf Grund des § 22a Absatz 4 IfSG erlassenen Rechtsverordnung in der jeweils geltenden Fassung mit sich führen. Sofern die dem Testnachweis zu Grunde liegende Testung mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-NAAT oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist, darf diese abweichend von § 22a Absatz 3 IfSG in der jeweils geltenden Fassung maximal 48 Stunden zurückliegen.

Die Testung kann auch durch Antigen-Tests zur Eigenanwendung ohne Überwachung erfolgen, wenn die Beschäftigten geimpft im Sinne des § 22a Absatz 1 IfSG oder einer auf Grund des § 22a Absatz 4 erlassenen Rechtsverordnung in der jeweils geltenden Fassung oder genesen im Sinne des § 22a Absatz 2 IfSG oder einer auf Grund des § 22a Absatz 4 erlassenen Rechtsverordnung in der jeweils geltenden Fassung sind.

Für

1. geimpfte Beschäftigte, deren Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung nicht länger als drei Monate zurückliegt,
2. genesene Beschäftigte, deren PCR-Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vorherigen Infektion mit dem Coronavirus nicht länger als drei Monate zurückliegt, oder
3. geimpfte Beschäftigte, die insgesamt drei Einzelimpfungen erhalten haben,

muss die Testung (nur) mindestens zweimal pro Kalenderwoche durchgeführt werden.

⁷ Geltungsbereich gemäß § 2 Abs. 9 CoronaVO KHP i. V. m. § 1 Nr. 1 CoronaVO KHP bzw. § 3 Abs. 11 CoronaVO KHP i. V. m. § 1 Nr. 2 CoronaVO KHP.

⁸ Einrichtungen für Menschen mit Pflege- u. Unterstützungsbedarf oder mit Behinderungen nach dem Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz sowie ambulante Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 71 SGB XI.

In besonderen Wohnformen im Sinne des SGB IX gelten die Regelungen nur, sofern nach der Bewertung der Einrichtungsleitung in diesen oder in abgegrenzten Bereichen dieser Einrichtungen ausschließlich Personen untergebracht sind, die aufgrund ihres Alters und Gesundheitszustands dem vulnerablen Personenkreis zuzuordnen sind. (§ 3 Absatz 7 CoronaVO Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen)

K) „Arbeiten von daheim“ als Maßnahme des Infektionsschutzes

Das „Arbeiten von daheim“ bleibt eine effiziente Maßnahme des Infektionsschutzes. Da der Gesetzgeber § 28b Abs. 4 Sätze 1 u.2 IfSG zum 20. März 2022 aufgehoben hat, sind aber die entsprechende Angebots**p**flicht des Arbeitgebenden und die Annahmep**f**licht des Mitarbeitenden entfallen.

Vielmehr wird das „Arbeiten von daheim“ über die ebenfalls zum 22. März 2022 novellierte SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) zu einer „Basisschutzmaßnahme“ des Infektionsschutzschutzes, die Arbeitgebende im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten als Maßnahme **prüfen müssen**, um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten (§ 2 Abs. 3 Nr. 2). (siehe auch Punkt I)

L) Corona-Impfung bei Mitarbeitenden

Gemäß § 3 Abs. 1 Corona-ArbSchV haben Arbeitgebende den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen.

Ziel der Regelung ist, dass die geschuldete Arbeit zum Zwecke einer Impfung unterbrochen werden kann. Wir gehen davon aus, dass die Schutzimpfung regelmäßig im Interesse des Arbeitgebenden erfolgt und für diese nach wie vor in analoger Anwendung von § 29 Abs. 1 lit. f TVöD bzw. § 11 Absatz 1 lit. f AVR-Baden/AVR.DD Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung gewährt werden kann.

Zudem sind die Beschäftigten im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren (§ 3 Abs. 2 Corona-ArbSchV). Die Verordnung enthält damit eine Klarstellung und Erläuterung der bestehenden Pflicht zur Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz.

M) Auskunft der Mitarbeitenden über ihren Immunitätsstatus

Da die 3G – Pflicht am Arbeitsplatz mit der Novellierung des Infektionsschutzgesetzes zum 20. März 2022 weggefallen ist, besteht keine generelle Auskunftspflicht der Mitarbeitenden über ihren Immunitätsstatus an ihrem Arbeitsplatz mehr. Ein bekannter Impf- oder Genesenenstatus darf nicht mehr zur Umsetzung von Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz verwendet und bisher gespeicherte Daten hierzu müssen vom Arbeitgebenden gelöscht werden.

Eine Auskunftspflicht für Mitarbeitende über ihren Immunitätsstatus ergibt sich nur noch aus § 36 Abs. 3 IfSG unter den dort genannten Voraussetzungen und nur noch für die dort genannten Einrichtungen:

„Sofern der Deutsche Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat und unabhängig davon bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 darf der Arbeitgeber, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erforderlich ist, in den in den Absätzen 1 und 2 genannten Einrichtungen und Unternehmen⁹ personenbezogene Daten eines Beschäftigten über dessen Impf- und Serostatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) verarbeiten, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des allgemeinen Datenschutzrechts.“

N) Impfpflicht für Mitarbeitende in bestimmten Einrichtungen

Mit dem am 12.12.2021 in Kraft getretenen **Gesetz zur Stärkung der Impfprävention und weiterer Gesetze** wurde außerdem mit § 20a IfSG eine Impfpflicht für in bestimmten Einrichtungen tätigen Personen eingeführt.

Zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und vulnerabler Personengruppen vor einer COVID-19-Erkrankung wird vorgesehen, dass in bestimmten Einrichtungen wie z.B. stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen und besonderen Wohnformen für Menschen mit Behinderungen tätige Personen geimpft oder genesen sein oder ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer Kontraindikation gegen eine Impfung gegen COVID-19 besitzen müssen.

Für bestehende und bis zum 15. März 2022 einzugehende Tätigkeitsverhältnisse ist die Vorlagepflicht bis zum 15. März 2022 zu erfüllen. Neue Tätigkeitsverhältnisse können ab dem 16. März 2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises eingegangen werden.

Ausführliche Informationen hierzu finden Sie in der am 22.12.2021 veröffentlichten ArbR-INFO Nr. 8 / 2021 und der am 04.01.2022 veröffentlichten ArbR-INFO Nr. 1 / 2022 (<https://www.service-ekiba.de/arbeitsrecht/infoschreiben-chronologisch/>).

⁹ Diese Einrichtungen und Unternehmen sind:

- Kitas und Kinderhorte
- Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen
- Heime (für überwiegend Minderjährige)
- Ferienlager (für überwiegend Minderjährige)

(§§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 33 Nr. 1, 3-5 IfSG)

sowie

- voll- und teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen. (§ 36 Abs. 1 Nr. 2 IfSG)

Nicht darunter fallen Krankenhäuser (§§ 36 Abs. 1 Nr. 2, 23 Abs. 5 Nr. 1 IfSG). Für diese gilt ohnehin §§ 23a, 23 Abs. 3 IfSG.

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.

Kontaktdaten

Bei arbeitsrechtlichen Fragen können Sie sich gerne an uns wenden.

Für Arbeitgebende im Bereich der verfassten Kirche:

Bitte verwenden Sie die zentrale E-Mail-Adresse:

arbeitsrecht@ekiba.de

Sabine Wöstmann, sabine.woestmann@ekiba.de, Telefon 0721 9175 608

Jens Richter, jens.richter@ekiba.de, Telefon 0721 9175 623

Jasmin Tornow, jasmin.tornow@ekiba.de, Telefon 0721 9175 635

Für Arbeitgebende im Bereich der Diakonie:

Cordelia Lange, clange@diakonie-baden.de, Telefon 0721 9349 269