

**Landeskirchenamt**  
**Dezernat Arbeits- und Schulrecht**  
Dr. Anne-Ruth Wellert

17.4.2020

## **Information zu arbeitsrechtlichen Folgen der aktuellen Pandemie (III.)**

Am 9. April 2020 hat die Arbeitsrechtliche Kommission eine Arbeitsrechtliche Regelung für Kurzarbeit beschlossen. Dienststellenleitungen können nun mit den zuständigen Mitarbeitervertretungen gem. § 36 MVG.EKD Dienstvereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit schließen. Voraussetzungen und Verfahrensfragen werden unter Ziff. 1 erläutert. Eine Muster-Dienstvereinbarung wird gerade mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung abgestimmt und sobald wie möglich zur Verfügung gestellt. Am 16. April 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards“ veröffentlicht. Diese werden auszugsweise unter Ziff. 2 dargestellt und unter Ziff. 3 wird über die Beratungsleistungen der Betriebsärzte des BAD im Zusammenhang mit der Pandemie informiert. Schließlich informieren wir unter Ziff. 4 über den Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle wegen Kinderbetreuung.

### **1. Kurzarbeit**

#### **a) Voraussetzungen**

Die Voraussetzungen für Kurzarbeit sind in den §§ 95 ff. SGB III geregelt. Insbesondere muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen.

Ein „Arbeitsausfall“ im Sinne des § 96 Abs. 1 Ziffer 1 SGB III setzt voraus, dass er „er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht“. Zu den „unabwendbaren Ereignissen“ zählen auch die staatlichen Beschränkungen zur Eindämmung der Pandemie. Die staatlichen Maßnahmen müssen dann aber unmittelbare Auswirkung auf den Betrieb haben, wie z.B. das Betretungsverbot von Freizeitheimen und Tagungsstätten.

Anders als bei den unmittelbar durch staatliche Gebote betroffenen Arbeitsbereichen verhält es sich bei Verwaltungsreinrichtungen. Dort kann, ggf. unter Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (Arbeit von zu Hause), die Arbeit fortgesetzt werden. In diesen Bereichen kommt daher Kurzarbeit nur in Betracht, wenn wirtschaftliche Gründe vorliegen. Im kommunalen Bereich sind Behörden/Verwaltungen explizit ausgenommen, so dass davon auszugehen ist, dass die aus kirchlichen (Steuer-)Mitteln finanzierten Verwaltungen kein Kurzarbeitergeld beantragen können.

Vom Anwendungsbereich des Tarifvertrags der Kommunen zu Covid-19 (Kurzarbeit) sind außerdem Kindertagesstätten explizit ausgenommen. In Abstimmung mit dem Verband evangelischer Kindertagesstätten ist daher bis auf weiteres davon auszugehen, dass auch in den kirchlichen Kindertagesstätten keine Kurzarbeit zu vereinbaren ist.

Ein „erheblicher“ Arbeitsausfall liegt nach der aktuell gültigen Rechtslage vor, wenn mindestens 10% der Belegschaft des Betriebes betroffen sind. Abgestellt wird auf die Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten. Für den Betriebsbegriff ist entscheidend, dass eine auf den Betrieb bezogene einheitliche personalpolitische Organisation und Leitung besteht

und damit einheitliche Entscheidungen getroffen bzw. umgesetzt werden, die das vom Kurzarbeitergeld abgedeckte Risiko des Arbeitsausfalls herbeiführen bzw. vermeiden können.

Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung. Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt. (Quelle: Merkblatt „Kurzarbeitergeld“ der Bundesagentur für Arbeit)

Das Entgelt der betroffenen Mitarbeitenden muss um mindestens 10% durch die Kurzarbeit verringert werden. Es kommt mithin nicht darauf an, dass dem Betrieb 10% der Einkünfte / Refinanzierung wegfällt.

## **b) Verfahren**

Allgemeine Informationen zum Thema Kurzarbeit haben wir bereits in dem Informationsblatt II vom 19.03.2020 zur Verfügung gestellt. Bisher konnte Kurzarbeit nur einzelvertraglich vereinbart werden. Durch die Regelung der ARK vom 9. April 2020 kann Kurzarbeit auch durch eine Dienstvereinbarung mit der zuständigen MAV geschlossen werden (siehe auch [Rundverfügung vom 14.4.2020](#)). Diese Regelung gilt ab dem 15. April 2020 und ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Auch weiterhin gilt, dass Kurzarbeit als letztes Mittel zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen in Betracht kommt. Daher ist in jedem Einzelfall gut abzuwägen, ob Kurzarbeit das richtige Mittel der Wahl ist oder ob die Arbeit aktuell umgestaltet werden kann, so dass die Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung weiterhin einbringen können.

Aus dem Anwendungsbereich für Kurzarbeit fallen folgende Gruppen dem Grunde nach bereits heraus:

- a) Auszubildende und diesen nach SGB III gleichgestellte Personen. Die Ausbildung soll auch während der Dauer der vereinbarten Kurzarbeit im Rahmen des Möglichen so gewährleistet werden, dass das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.
- b) Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fallen wird.
- c) Beschäftigte in Altersteilzeit und der Anspannzeit der Sabbatzeit.
- d) Personen, die die persönlichen Voraussetzungen des § 98 Absatz 3 SGB III für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erfüllen.
- e) Geringfügig Beschäftigte.

Zunächst muss der örtlich zuständigen Arbeitsagentur Kurzarbeit angezeigt werden. Dann erst können die Unterstützungsleistungen beantragt werden. Zur Online-Anzeige und Anmeldung: <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>

Weitere hilfreiche Informationen erhalten Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

### **c) Zuschuss zum Kurzarbeitergeld**

Nach der Arbeitsrechtlichen Regelung erhalten diejenigen Beschäftigten, die von Kurzarbeit betroffen sind, vom Dienstgeber neben dem verkürzten Entgelt eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Die Nettoentgeltdifferenz zwischen dem Kurzarbeitergeld und dem ohne Kurzarbeit zustehenden Nettoentgelt wird bei Beschäftigten bis EG 10 (oder bis S 16) auf 100% aufgestockt, Beschäftigte höherer Entgeltgruppen erhalten 95%.

### **d) Kurzarbeit und Nebentätigkeit**

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Zwar hat die Bundesregierung auch im Bereich der Nebentätigkeit in systemrelevanten Bereichen Vergünstigungen eingeführt, die aber durch die grundsätzliche Aufstockung in der Regel nicht zur Anwendung kommen! Bei Aufnahme/Ausübung einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich (siehe Auflistung) bleibt das Nebeneinkommen von April bis einschließlich Oktober 2020 anrechnungsfrei, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem ggf. verbliebenen Ist-Entgelt, einem evtl. Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Aber: Ein Minijob (450 Euro/Monat) in systemrelevanten Branchen oder Berufen bleibt vollständig anrechnungsfrei.

Systemrelevante Branchen oder Berufe sind z.B.:

- Medizinische Versorgung, ambulant und stationär, auch Krankentransporte
- Versorgung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Lebensmitteln, Verbrauchsmaterialien
- Versorgung mit unmittelbar lebenserhaltenden Medizinprodukten und Geräten
- Versorgung mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln
- Labordiagnostik
- Apotheken
- Güterverkehr z. B. für die Verteilung von Lebensmitteln an den Groß- und Einzelhandel
- Lebensmittelhandel – z. B. Verkauf oder Auffüllen von Regalen
- Lebensmittelherstellung, auch Landwirtschaft
- Lieferdienste zur Verteilung von Lebensmitteln

### **e) Feiertage und Urlaub, Krankheit**

Fallen in eine Kurzarbeitsperiode Feiertage, so wird für diese Tage das Entgelt gezahlt, das ohne Feiertagsentgelt ohne Kurzarbeit gezahlt. Das Entgeltfortzahlungsgesetz fingiert hier, dass die Arbeit alleine infolge des Feiertages ausgefallen ist. Der Arbeitgeber kann für diese Tage keine Erstattung in Höhe des Kurzarbeitergeldes beantragen.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich ebenfalls nach dem Lohnanspruch ohne Berücksichtigung der Kurzarbeitsregelungen.

Werden Beschäftigte vor dem Beginn der Kurzarbeit krank, so erhalten sie für die Dauer der Entgeltfortzahlung den bisherigen Lohn weitergezahlt. Wer innerhalb der Kurzarbeitsperiode erkrankt, erhält Entgeltfortzahlung in Höhe des Kurzlohns zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und Zuschusses.

## **2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat auf die Bedeutung von Schutzmaßnahmen für die Mitarbeitenden hingewiesen und hierzu Arbeitsschutzstandards veröffentlicht (siehe Anlage). Die Betriebe werden aufgefordert, ein Betriebliches Maßnahmenkonzept für befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 zu erstellen. Wir werden uns in der kommenden Woche mit den Vorgaben und konkreten Umsetzungen in der Landeskirche beschäftigen und an weiteren Hilfestellungen arbeiten. Erste Informationen zum Arbeitsschutz im Homeoffice sind bereits am 23. März 2020 zur Verfügung gestellt worden.

Zu den von dem BMAS veröffentlichten Maßnahmen zählen insbesondere:

### **a) Besondere technische Maßnahmen**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ausreichend Abstand (mindestens 1,5 m) zu anderen Personen halten. Büroarbeit ist nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen. Mehrfachbelegung von Büroräumen ist zu vermeiden. Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen wie Besprechungen sollten auf das absolute Minimum reduziert werden. Soweit sie dennoch erforderlich sind, muss ausreichender Abstand zwischen den Teilnehmenden gegeben sein. Zur Reinigung der Hände sind hautschonende Flüssigseife und Handtuchspender zur Verfügung zu stellen. Regelmäßiges Lüften dient der Hygiene und fördert die Luftqualität, da in geschlossenen Räumen die Anzahl von Krankheitserregern in der Raumluft steigen kann. Auch im Außendienst ist soweit möglich der Abstand von 1,5 m einzuhalten. Sofern möglich sollten Mitarbeitende allein, andernfalls in kleinen festen Teams arbeiten. Firmenfahrzeuge sind mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion und mit Papiertüchern und Müllbeuteln auszustatten. Die gleichzeitige Nutzung von Fahrzeugen soll vermieden werden und der Personenkreis, der ein Fahrzeug nutzt, möglichst klein gehalten werden.

### **b) Besondere organisatorische Maßnahmen**

Die Nutzung von Verkehrswegen (u.a. Treppen, Türen, Aufzüge) ist so anzupassen, dass ausreichender Abstand eingehalten werden kann. Wo erfahrungsgemäß Personenansammlungen entstehen (Zeiterfassung, Kantine, Materialausgabe, Aufzüge, etc), sollen Schutzabstände der Stehflächen z.B. mit Klebeband markiert werden. Werkzeuge und Arbeitsmittel sind nach Möglichkeit personenbezogen zu verwenden. Belegungsdichte von Arbeitsbereichen und gemeinsam genutzten Einrichtungen sind durch Maßnahmen zur zeitlichen Entzerrung (versetzte Arbeits- und Pausenzeiten) zu verringern. Bei Beginn und Ende der Arbeitszeit ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen zu vermeiden, dass es zu einem engen Zusammentreffen mehrerer Beschäftigter kommt. Zutritt von betriebsfremden Personen sind nach Möglichkeit auf ein Minimum zu beschränken. Kontaktdaten betriebsfremder Personen sowie Zeitpunkt des Betretens und Verlassens der Arbeitsstätte oder des Betriebsgeländes sind möglichst zu dokumentieren. Betriebsfremde Personen müssen zusätzlich über Maßnahmen informiert werden, die aktuell im Betrieb hinsichtlich des Infektionsschutzes vor SARS-CoV-2 gelten.

Die Corona-Krise erzeugt auch bei vielen Beschäftigten Ängste. Weitere Aspekte hinsichtlich einer psychischen Belastung sind u.a. mögliche konflikthafte Auseinandersetzungen mit Klienten oder anderen Kontaktpersonen im Arbeitsbezug, langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen sowie Anforderungen des Social Distancing. Diese zusätzlichen psychischen Belastungen sollen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt und darauf basierende geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

c) Besondere personenbezogene Maßnahmen

Bei unvermeidbarem Kontakt zu anderen Personen bzw. nicht einhaltbaren Schutzabständen soll Mund-Nasen-Bedeckung, in besonders gefährdeten Bereichen Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung gestellt und getragen werden. Arbeitsmedizinische Vorsorge ist den Beschäftigten zu ermöglichen, beziehungsweise anzubieten (siehe nachfolgend dargestelltes Beratungsangebot des BAD).

### **3. BAD – Beratungsleistung der Betriebsärzte**

Die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH hat mit Schreiben vom 6. April 2020 (siehe Anlage) auf die besondere Beratungsleistung im Zusammenhang mit „Corona im Arbeitsalltag“ hingewiesen. Es wurde ein Infotelefon für Fragen zu medizinischen Themen (069 – 955 276 68) und zu Themen der Arbeitssicherheit (069 – 955 276 42), montags bis freitags von 9:00h bis 12:00h eingerichtet.

Unter diesen Rufnummern können Sie z.B. Informationen zur Infektion mit Coronaviren erfragen oder sich zu aktuellen Maßnahmen im beruflichen Umfeld beraten lassen.

Daneben stehen auch die örtlich zuständigen Betriebsärzte des BAD weiter für Sie zur Verfügung.

Hinzuweisen ist des Weiteren auf die Informationen zum Infektionsschutz in Kindertagesstätten bei Notbetreuung (siehe Anlage)

### **4. Entschädigung für Verdienstauffälle wegen Kinderbetreuung**

In das Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurde mit Wirkung zum 30.3.2020 ein neuer Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas zur Eindämmung der gegenwärtigen Pandemie aufgenommen. Ziel der Entschädigungsregelung nach § 56 Abs. 1 a IfSG ist die Abmilderung von Verdienstauffällen, die erwerbstätige Sorgeberechtigte erleiden, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können.

Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG sind folgende:

- Erwerbstätige Eltern müssen Kinder betreuen, die noch nicht das 12 Lebensjahr vollendet haben oder behindert und dementsprechend auf Hilfe / Betreuung angewiesen sind.
- Anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit darf nicht bestehen. Dies ist von dem Arbeitnehmer darzulegen. Covid-19-Risikogruppen, wie Großeltern müssen nicht herangezogen werden.
- Gleitzeit- bzw. Überstundenguthaben müssen vorrangig genutzt werden. Darüber hinaus dürfen keine anderen Möglichkeiten bestehen, der Arbeit vorübergehend

bezahlt fernzubleiben (z.B. zumutbare Arbeit aus dem Homeoffice). Auch gehen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld dem Entschädigungsanspruch vor.

- Für Zeiten, in denen KiTas oder Schulen wegen Schulferien ohnehin geschlossen wären, soll ebenfalls kein Anspruch bestehen.

Die neue Regelung gilt befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Die Entschädigung wird nach § 56 Abs. 2 Satz 2 IfSG in Höhe von 67% des monatlichen Nettoeinkommens und für bis zu sechs Wochen gewährt. Sie ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt.

Die Auszahlung erfolgt über den Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde (hier: das Gesundheitsamt) einen Erstattungsantrag stellen kann.