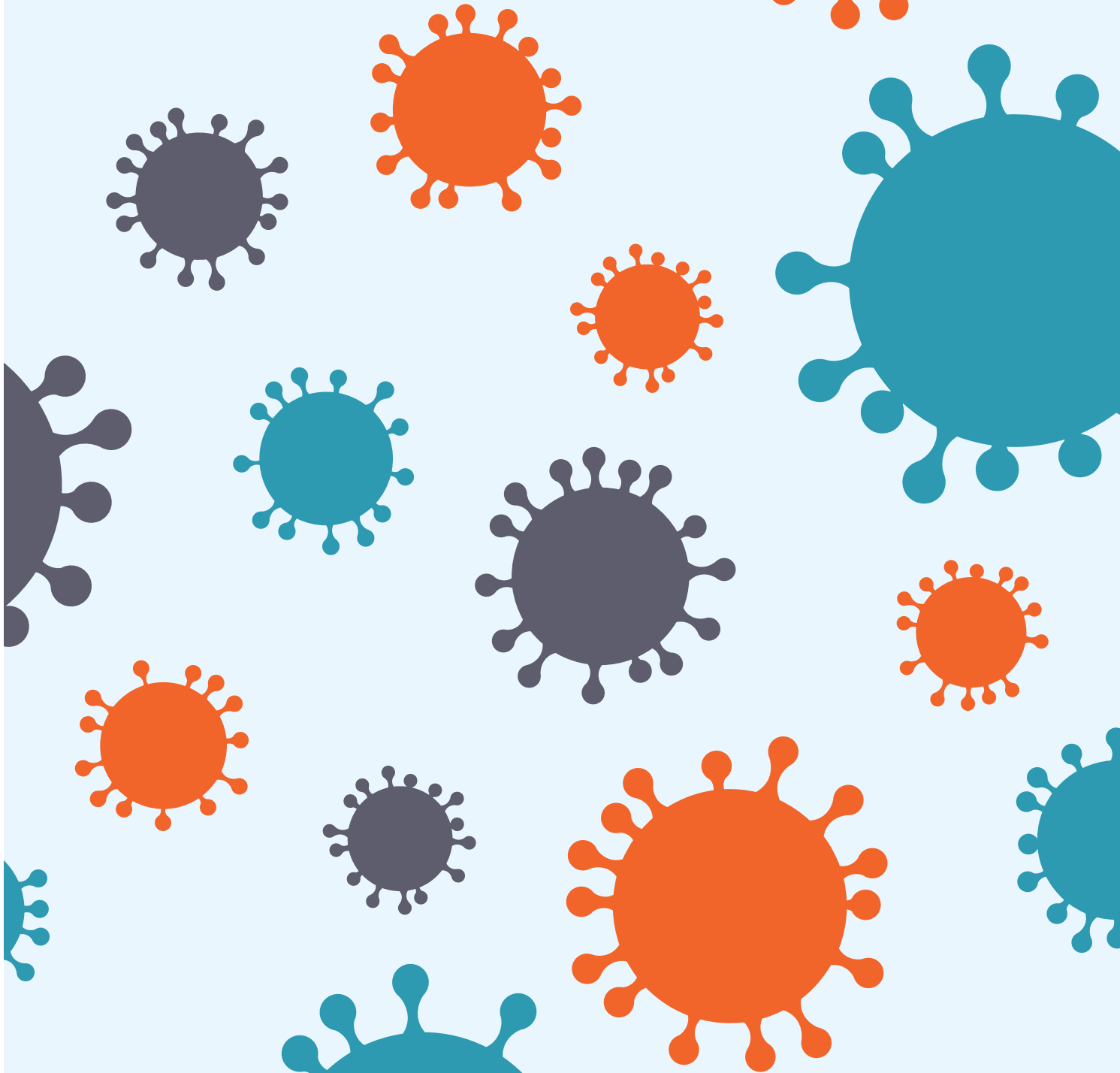



Corona-Krise – was Beschäftigte jetzt wissen müssen!



Corona-Krise – was Beschäftigte jetzt wissen müssen!

In der aktuellen Corona-Krise stellen sich viele Fragen. In diesem Dokument sind die wichtigsten von ihnen und die Antworten dazu zusammengestellt.

Im ersten Kapitel werden allgemeine Fragen angesprochen, die die Beschäftigten aktuell interessieren. Aus diesem Kapitel heraus wird an einigen Punkten auf spezielle Informationen zu den einzelnen Themen verlinkt.

Dieses PDF gibt den Stand am 27. Mai 2020 wieder. Aktualisierungen lest bitte auf der Themenseite auf unserer Homepage nach. 

Inhalt

→ FAQ	3
→ Erläuterungen zur Vereinbarung mit der DB AG „Gemeinsam gegen Corona“	7
→ Informationen zur Entgeltfortzahlung bei Kinderbetreuung	9
→ Informationen für Betriebsräte zur Kurzarbeit	11
→ Informationen für Beamtinnen und Beamte	14
→ Informationen für Auszubildende	15

Darf ich zu Hause bleiben, weil ich befürchte, mich bei der Arbeit anzustecken?

Die Befürchtung vor Ansteckung allein reicht nicht aus, der Arbeit fernbleiben zu können. Beschäftigte dürfen der Arbeit nur fernbleiben, wenn sie tatsächlich arbeitsunfähig sind. Ansonsten sind sie zur Arbeit verpflichtet.

Die reine Angst davor, bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin krank zu werden, führt also nicht dazu, dass man nicht zur Arbeit erscheinen muss. Es gehört zum allgemeinen Lebensrisiko, sei es bei der Arbeit oder in der Freizeit, sich zu verletzen oder sich mit einer Krankheit anzustecken.

Darf ich meine Kinder zu Hause betreuen, wenn es nicht anders geht?

Leider liegt das Risiko zunächst einmal bei den betroffenen Eltern. Sie müssen versuchen, die Kinderbetreuung anders zu organisieren, wenn Schulen und Kitas schließen. In vielen Fällen ist das aber nicht möglich.

Die EVG strebt hierfür aber Vereinbarungen für alle Beschäftigten in unserem Organisationsgebiet an. Bereits im März hatten wir mit der DB AG umfassende Regelungen zur Freistellung bei Kinderbetreuung vereinbart. Nach ihrem Auslaufen gelten nunmehr die gesetzlichen Regelungen, die in mehreren Schritten verbessert wurden, aber noch nicht optimal sind.

Für Eltern, deren Tätigkeit als systemrelevant eingestuft ist, hat der Gesetzgeber Notbetreuungen in entsprechenden Kitas vorgesehen. Die Standorte werden über die örtlichen Behörden mitgeteilt. Inwieweit diese im Einzelfall in Frage kommen, muss individuell ermittelt werden. Als systemrelevant gelten Berufe aus dem Bereich Transport und Verkehr. Das betrifft unter anderem die Beschäftigten der DB AG und NE-Unternehmen.

Was kann ich unternehmen, damit mein Kind betreut wird?

In einer Situation wie der gegenwärtigen empfiehlt es sich, im Gespräch zu bleiben und dem Arbeitgeber die Situation zu schildern. Da ja eine Vielzahl von Menschen betroffen sind, dürfte dem Arbeitgeber die Brisanz der Situation auch bewusst sein.

Entscheidend ist hier auch, in welchem Bereich man tätig ist. Zum Beispiel ist zu klären, ob man die Arbeit nicht mobil, also von Zuhause aus, verrichten kann. In vielen Fällen haben Arbeitgeber dies ohnehin angeordnet, sodass sich das Betreuungsproblem an dieser Stelle bereits entschärft. Wer in einem Bereich arbeitet, der von den Schließungen und Verboten betroffen ist, dürfte bei seinem Arbeitgeber ebenfalls auf offene Ohren treffen, wenn es darum geht, zu Hause

zu bleiben. Hier muss aber sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber nicht das unternehmerische Risiko abwälzt, etwa indem er Überstundenkonten plündert.

Muss ich im Home Office meine Kinder betreuen?

Hier vertritt die EVG eine klare Position: Nein. Home Office bedeutet Arbeit, nur eben nicht am üblichen Arbeitsplatz. Insofern kann von der/dem Beschäftigten nicht verlangt werden, nebenbei die Kinder zu betreuen. Nur Du als Arbeitnehmer*in kannst entscheiden, ob Dir eine Kinderbetreuung im Home Office möglich ist oder nicht. Hier kommt es auch immer auf den Einzelfall an. Der Arbeitgeber kann das jedenfalls nicht pauschal verlangen. Wenn Dein Arbeitgeber das anders sieht, wende Dich an deinen EVG-Betriebsrat.

Welche Regelungen gibt es für den Fall, dass ich pflegebedürftige Angehörige betreuen muss?

Nach dem Auslaufen unserer diesbezüglichen Vereinbarung mit der DB AG gelten jetzt die gesetzlichen Regelungen. Mit dem Pandemieschutzgesetz II (Zweites Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite) wurde im Mai eine Akuthilfe beschlossen. Wer Corona-bedingt Angehörige pflegt oder die Pflege neu organisieren muss, erhält nun mehr Unterstützung:

- Bis zu 20 Arbeitstage können Angehörige bei einer akut auftretenden Pflegesituation bezahlt der Arbeit fernbleiben (bisher ging das für zehn Tage).
- Das Pflegeunterstützungsgeld kann ebenfalls bis zu 20 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, wenn die Pflege aufgrund von Corona-bedingten Versorgungsengpässen zu Hause erfolgt (auch hier lag die Grenze zuvor bei zehn Tagen).

Dies gilt bis Ende September 2020!

Auch Pflegezeit und Familienpflegezeit wird flexibler gestaltet. Pflegenden Angehörigen sollen so leichter eine Freistellung von sechs Monaten (Pflegezeit) beziehungsweise 24 Monaten (Familienpflegezeit) in Anspruch nehmen oder nach einer Unterbrechung wieder aufnehmen können, sei es vollständig oder wenn sie in Teilzeit arbeiten.

Die EVG fordert gemeinsam mit dem DGB, dass ein entsprechender Freistellungsanspruch analog zur Kinderbetreuung auch für Beschäftigte geschaffen werden muss, die in ihrer Familie plötzlich Pflegeaufgaben übernehmen müssen, weil Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege oder für Behinderte schließen mussten – also für die gesamte Länge der Schließung der Einrichtung in der Höhe von mindestens 80 Prozent des Nettoentgelts.

Muss mein Arbeitgeber Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann aus der Schutzpflicht eine konkrete Verpflichtung folgen, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten in Bezug auf die einzuhaltenden Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen zu unterweisen.

Solche Hygieneanweisungen seitens des Arbeitgebers, die in aller Regel Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer*innen im Betrieb berühren, sind mitbestimmungspflichtig nach § 87 Nr.1 und Nr. 7 BetrVG und § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG.

Der jeweiligen Interessenvertretung ist daher zu empfehlen, sich sehr schnell gemeinsam mit dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Gefährdungslage im Betrieb zu beraten. Die gemeinsame Sitzung sollte dazu genutzt werden, um die Reihenfolge und Arbeitsteilung zu Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Betriebsanweisung, genereller Information und möglichen Maßnahmen (persönliche Schutzausrüstungen) zügig in Gang zu setzen.

Darf ich meinen bereits geplanten Urlaub zurückgeben?

Arbeitnehmer*innen dürfen ihren bereits genehmigten Urlaub nicht einfach zurückgeben, weil man aktuell nicht verreisen darf. Rein rechtlich haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in eine Vereinbarung getroffen, an die im Regelfall beide gebunden sind. Dennoch darf der Arbeitgeber natürlich gefragt werden, ob eine Verlegung möglich ist. Beide Seiten sollten an einer einvernehmlichen Lösung interessiert sein, da es zukünftig ja auch zu der Situation kommen kann, dass der Arbeitgeber auf das Wohlwollen des Arbeitnehmers angewiesen ist, wenn es um die Verlegung von bereits genehmigtem Urlaub geht.

Was passiert, wenn in meinem Betrieb oder Unternehmen Kurzarbeit angezeigt wird?

Kurzarbeit kann ein Mittel sein, um Beschäftigung zu sichern, wenn es in einem Unternehmen erhebliche wirtschaftliche Einbußen gibt. Hierbei ist der Betriebsrat nach § 87 BetrVG zwingend zu beteiligen. Die EVG hat hierfür bereits Muster-Betriebsvereinbarungen zur Verfügung gestellt.

Sollte Kurzarbeit vereinbart werden, springt die Arbeitsagentur ein und zahlt Kurzarbeitergeld für die Zeit des Arbeitsausfalls.

Mit ihrem Notfallpaket hat die Bundesregierung den Zugang zu Kurzarbeitergeld erleichtert. Die Anmeldung von Kurzarbeit ist jetzt bereits möglich, wenn 10 % der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen sind (sonst: 30 %). Bisher wurde verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden, jetzt soll auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet werden. Auch Leiharbeiter*innen können Kurzarbeitergeld beziehen. Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten.

Durch das Sozialschutzpaket ist das Kurzarbeitergeld auch (befristet bis zum 31. Dezember 2020) erhöht worden: Beschäftigte, die derzeit um mindestens 50 % weniger arbeiten, bekommen

- ab dem vierten Monat des Bezugs 70 % (beziehungsweise 77 % für Haushalte mit Kindern)
- ab dem siebten Monat des Bezuges 80 % (beziehungsweise 87 % für Haushalte mit Kindern) des pauschalierten Netto-Entgelts.

Erweitert werden auch die bereits bestehenden Hinzuerdienstmöglichkeiten: Bis zum 31. Dezember ist ein Hinzuerdienst bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens für alle Berufe möglich.

Die EVG hat mit der Anlage 4 zum BasisTV eine tarifliche Vereinbarung geschaffen, die den Arbeitgeber zur Aufstockung dieser Beträge auf 80 % des Bruttomonatsentgelts bzw. maximal auf die Höhe des pauschalierten Nettoentgelts verpflichtet. Mit der DB AG haben wir jetzt vereinbart, dass in Betrieben, für die der Demografie-Tarifvertrag nicht gilt, „eine Regelung, orientiert an den im Konzern bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, kurzfristig ergänzt“ wird.

Entsprechende Vereinbarungen streben wir für unser ganzes Organisationsgebiet an. Anfang Mai haben wir hierbei einen ersten Meilenstein erreicht. Für unsere Mitglieder bei Abellio, WestfalenBahn, Keolis und den Transdev-Unternehmen konnten wir eine tarifvertragliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 Prozent des Nettoentgeltes vereinbaren.

Mehr Informationen dazu findest Du hier. 

Darf der Arbeitgeber mich nach Hause schicken?

So, wie der/die Arbeitnehmer*in grundsätzlich zur Arbeit verpflichtet ist, muss der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer*in grundsätzlich beschäftigen. Solange er arbeitsfähig ist, muss und darf er im Betrieb tätig sein. Der Arbeitgeber darf ihn erst nach Hause schicken, wenn er der Meinung ist, dass der*die Beschäftigte nicht arbeitsfähig ist.

Auch eine Zwangsbeurlaubung unter Fortzahlung der Vergütung kommt grundsätzlich nicht in Frage. Urlaub und Überstundenabbau sind nur dann möglich, wenn der/die Arbeitnehmer*in dies beantragt, also nicht gegen dessen Willen.

Entschließt sich der Arbeitgeber aus freien Stücken, den Betrieb vorübergehend zu schließen, kann er dies natürlich tun. Er muss dann aber das Entgelt weiterzahlen und darf auch nicht auf die Überstundenkonten zurückgreifen.

Kann ich von der Arbeit freigestellt werden, wenn ich einer Risikogruppe angehöre?

Beschäftigte, die einer Risikogruppe angehören, können, wenn sie durch das Ausüben einer Tätigkeit gefährdet werden, durch den betriebsärztlichen Dienst von der Arbeit freigestellt werden. Die ausgefallene Arbeitszeit muss nicht nachgearbeitet werden. Der Arbeitgeber bleibt zur Zahlung des Entgelts verpflichtet.

Beschäftigte dieser Risikogruppen können vorübergehend zur Vermeidung der individuellen Gefährdung eine andere Tätigkeit wahrnehmen oder von Teilaufgaben entbunden werden. In solchen Fällen sollte die betriebliche Interessenvertretung hinzugezogen werden.

Der Arbeitgeber muss auf Wunsch dem Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge (Wunschvorsorge) ermöglichen. Als pragmatische Lösung könnten in der Notsituation arbeitsmedizinische Vorsorgen auch telefonisch durchgeführt werden.

Darf ich Homeoffice annehmen bzw. im Homeoffice arbeiten?

Sofern im Betrieb eine Regelung zum Homeoffice besteht, kann der Arbeitgeber im Rahmen der bestehenden Regelungen seine Beschäftigten auch ins Homeoffice schicken, damit sie von dort arbeiten. Auch hierbei gelten wie immer die tariflichen Regelungen in Verbindung mit den gesetzlichen Vorgaben. Ein grundsätzlicher Anspruch leitet sich aus der Zeit während der Corona-Pandemie nicht ab.

Darf mein Arbeitgeber mich fragen, woran ich erkrankt bin?

Der Arbeitgeber hat kein Recht darauf zu erfahren, woran ein*e Arbeitnehmer*in erkrankt ist. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung attestiert nur, dass der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht ausüben kann und wie lange dies voraussichtlich dauern wird.

Nur das ist für den Arbeitgeber maßgeblich. Mehr muss er nicht wissen, deswegen darf er auch nicht mehr wissen.

Was ist, wenn die zuständige Behörde den Betrieb schließt?

Eine solche Maßnahme, wie sie in Italien bereits vorgekommen ist, ist grundsätzlich auch in Deutschland möglich. Das Arbeitsministerium geht davon aus, dass es sich um einen Fall des Betriebsrisikos handelt.

Die Arbeitnehmer*innen behalten ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können. Dies bestätigte ein Sprecher des Bundesarbeitsministeriums auf Anfrage des Redaktionsnetzwerks Deutschland.

Wie sieht es mit meinem Lohnanspruch aus, wenn ich mich in Quarantäne befinde?

Nach dem Infektionsschutzgesetz kann die zuständige Behörde ein Beschäftigungsverbot erlassen, wenn bei einem Beschäftigten der Verdacht besteht, dass er eine ansteckende Krankheit hat oder er einen Krankheitserreger in sich trägt.

Dieses Beschäftigungsverbot führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr arbeiten dürfen und damit auch ihren Lohnanspruch verlieren.


Trotzdem muss der Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen den Lohn weiterzahlen, weil es das Infektionsschutzgesetz so vorsieht. Dieses Geld kann er sich aber vom Gesundheitsamt zurückholen.

Weigert sich der Arbeitgeber, den Lohn während der Quarantäne zu zahlen, können sich Beschäftigte auch direkt an das Gesundheitsamt wenden und erhalten ihr Geld von dort. Nach Ablauf der sechs Wochen besteht ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Krankengeldes.

Was müssen Betriebsräte jetzt beachten?

Grundsätzlich ist natürlich auch in einer Pandemie-Situation die Mitbestimmung nicht ausgehebelt. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen und Sachverhalten sind die Betriebsräte weiterhin zwingend mit einzubinden. Denn die Rechtsprechung unterscheidet zwischen Eil- und Notfällen. Notfälle liegen vor, wenn „jetzt in der Minute“ Maßnahmen zu ergreifen sind (z.B. bei Naturkatastrophen). In Eilfällen dagegen haben die Betriebsparteien zumindest einige Stunden Zeit, sich vorzubereiten.

Die Mitbestimmung bezieht sich auch auf Maßnahmen gegen die Pandemie selbst. Hygieneanweisungen berühren in aller Regel Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer*innen und sind somit mitbestimmungspflichtig nach § 87 Nr.1 und Nr. 7 BetrVG und § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG.

Wie sieht es aber mit der Beschlussfähigkeit von Betriebsratsgremien aus? Grundsätzlich verlangt das Betriebsverfassungsgesetz, dass BR-Sitzungen Präsenzveranstaltungen sind. Gerade die sind aber praktisch nicht mehr möglich, wenn sie gesundheitliche Gefahren für die Betriebsratsmitglieder mit sich bringen. Die EVG empfiehlt daher, in diesem Fall ausnahmsweise auf Video- oder Telefonkonferenzen zurückzugreifen. Dies empfiehlt inzwischen auch das Bundesarbeitsministerium. **Mehr Informationen hierzu haben wir in einem impuls zusammengestellt.** 

Eine **Muster-Betriebsvereinbarung** zum Verfahren der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebsparteien während der Pandemie **kann hier heruntergeladen werden.** 

Was muss ich als Beamte*r beachten?

Für Beamt*innen stellen sich außerdem Fragen hinsichtlich ihrer Dienstpflicht. Dabei Maßgabe Nummer 1: Zuerst beim Dienstherrn darüber informieren, welche Verhaltensregeln zu beachten sind.

Mehr Informationen dazu findest Du hier. 

Was muss ich als Auszubildende*r beachten?

Dazu hat DGB Rechtsschutz viele Informationen zusammengestellt.

Diese findest du hier. 

Erläuterungen zur Vereinbarung mit der DB AG „Gemeinsam gegen Corona“

1 Sicherheit der Arbeitsplätze

Die DB-Beschäftigten brauchen sich keine Sorgen zu machen: Aus Anlass der Corona-Krise erfolgen keine betriebsbedingten Kündigungen.

EVG-Erläuterung:

Den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen (nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit) haben wir bereits im DemografieTV festgeschrieben. Mit der Erklärung werden betriebsbedingten Kündigungen für alle Beschäftigten ausgeschlossen (zunächst befristet bis zum 31.7.2020). Im Rahmen des „Bündnisses für unsere Bahn“ fordert die EVG, diese Beschäftigungssicherung generell auch für alle Kolleginnen und Kollegen zu vereinbaren, die noch keine zweijährige Betriebszugehörigkeit aufweisen.

2 Sicherung der Entgeltfortzahlung

Soweit Mitarbeitenden die Arbeitsleistung infolge der Corona-Krise nicht möglich ist und nach Abstimmung mit der Führungskraft auch keine anderweitigen Optionen zu einer Fortsetzung der Tätigkeit bestehen (z. B. andere Lage der Arbeitszeit, anderer Arbeitsort, Anpassung der Tätigkeit, Homeoffice/mobiles Arbeiten), wird das verstetigte Entgelt ungekürzt fortgezahlt.

EVG-Erläuterung:

In dieser Zeit erfolgt keine Arbeitszeitbuchung im Arbeitszeitkonto.

3 Möglichkeiten zum flexiblen Zeitausgleich

Es werden individuell flexible Möglichkeiten geboten, um unbürokratisch Arbeitszeiten entsprechend auszugleichen oder nachzuarbeiten. Ein Zeitausgleich kann dabei durch die Nutzung der Arbeitszeitkonten, die Entnahme von Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto, den Abbau von Mehrleistungsstunden oder die Nutzung von Urlaubstagen erfolgen. Tarifvertragliche Regelungen, insbesondere zum Freiwilligkeitsvorbehalt der Arbeitnehmer, bleiben unberührt. Geplanter Urlaub und Freizeitausgleich wird wie vorgesehen gewährt, einvernehmliche Änderungen bleiben vorbehalten.

Zurück zu den FAQ 

EVG-Erläuterung:

Die Möglichkeit des flexiblen Zeitausgleichs ist lediglich eine Option. Über Urlaub oder die Nutzung des Langzeitkontos entscheidet ganz allein der Arbeitnehmer. Es gibt keine Verpflichtung, einer Aufforderung des Arbeitgebers, Urlaub zu nehmen oder das Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto zu nutzen, nachzukommen.

Wir empfehlen deshalb grundsätzlich, vor einer Entscheidung, ob man Urlaub oder Langzeitkonten bei Arbeitsausfall nutzen will, eine Rücksprache mit Euren Betriebsräten und/oder der zuständigen EVG-Geschäftsstelle.

Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber Vertragsänderungen oder Aufhebungsverträge anbieten will.

4 Berücksichtigung besonderer Härtefälle

Sollte im Einzelfall ein Ausgleich der Arbeitszeiten oder eine Nacharbeit aufgrund des Umfangs der Stunden und der individuellen Gegebenheiten nicht möglich sein (besondere Härtefälle), erfolgt eine pragmatische Handhabung in Abstimmung mit der Führungskraft im Einzelfall unter Einbindung des Betriebsrats. Dies schließt einen teilweisen oder gänzlichen Verzicht auf die Nachholung der versäumten Arbeitszeiten mit ein.

EVG-Erläuterung:

Hierzu befinden wir uns derzeit in der Abstimmung mit dem Arbeitgeber zur näheren Anwendung der Regelung.

Bei Risikopatienten – also Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Vorerkrankungen (wie zum Beispiel Herz-, Lungen-, Leber-, Krebserkrankungen oder Diabetes) –, erfolgt die Entscheidung im Einzelfall. Auch hier ist es uns wichtig, dass im Geiste der Vereinbarung unbürokratische und schnell entschieden wird.

Der Arbeitgeber weist in seinen FAQ (auf DB Planet) darauf hin, dass sich, wer seine Tätigkeit nicht von einem anderen Ort verrichten kann, mit Vorlage einer schriftlichen Empfehlung des Arztes freistellen lassen kann – sofern ohnehin keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt. Das verstetigte Entgelt wird dann fortgezahlt. Es erfolgt aber auch keine Arbeitszeitbuchung im Arbeitszeitkonto.

Der Arbeitgeber hat immer die Pflicht, die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dies gilt auch in der aktuellen Corona-Pandemie. Beim

Auftreten neuer Gefährdungen hat der Arbeitgeber den Schutz der Beschäftigten an die neue Situation anzupassen und dies in der Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren. Hierbei wird er durch den betriebsärztlichen Dienst und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten.

Rechtlich betrachtet ist es so, dass sich Beschäftigte einer Risikogruppe bei einer Gefährdung durch das Ausüben einer Tätigkeit durch den betriebsärztlichen Dienst von der Arbeit freistellen lassen können. Die ausgefallene Arbeitszeit muss nicht nachgearbeitet werden, das heißt, es erfolgt eine Arbeitszeitbuchung im Arbeitszeitkonto. Der Arbeitgeber bleibt zur Zahlung des Entgelts verpflichtet.

Beschäftigte können vorübergehend zur Vermeidung der individuellen Gefährdung eine andere Tätigkeit wahrnehmen oder von Teilaufgaben entbunden werden. In solchen Fällen sollte die betriebliche Interessenvertretung hinzugezogen werden.

Bestehen bei Beschäftigten Bedenken bezüglich der Gesundheit, kann der Beschäftigte auf seinen Wunsch hin vom Arbeitgeber eine arbeitsmedizinische Vorsorge (Wunschvorsorge) durch den betriebsärztlichen Dienst verlangen. Als pragmatische Lösung könnten in der Notsituation arbeitsmedizinische Vorsorgen auch telefonisch durchgeführt werden.

EVG-Erläuterung:

Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit dem Arbeitgeber, um jederzeit auf neue Entwicklungen reagieren zu können.

7 Nutzung von Kurzarbeit

In definierten Bereichen kann die Nutzung von Kurzarbeit ein probates Mittel sein. Diese erfolgt auf der Basis der bestehenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen. Ist eine Regelung nicht vorhanden, wird eine Regelung, orientiert an den im Konzern bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, kurzfristig ergänzt. Wesentliches Ziel der Regelung zur Kurzarbeit ist der Erhalt der Beschäftigungsverhältnisse. Kurzarbeit darf nur mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Kurzarbeit einseitig kraft seines Direktionsrechts einzuführen. In der Praxis wird Kurzarbeit typischer Weise durch Betriebsvereinbarungen eingeführt. Dem Betriebsrat steht insoweit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu.

EVG-Erläuterung:

Sollte es zu Kurzarbeit kommen, werden auch in den Betrieben, in denen es derzeit keine entsprechenden tariflichen oder betrieblichen Regelungen gibt, Vereinbarungen getroffen, die sich an der tariflichen Regelung orientieren.

Vor der Beantragung von Kurzarbeit ist der Betriebsrat einzubinden. Dieser hat ein Mitbestimmungsrecht. In Betrieben in denen es keinen Betriebsrat gibt, ist der einzelne Arbeitnehmer einzubinden. Wir empfehlen unseren Betriebsräten auf die zuständigen Gewerkschaftssekretäre zuzugehen, um mit diesen gemeinsam mögliche Regelungen zur Kurzarbeit besprechen. Falls es keine Betriebsräte gibt, empfehlen wir unseren Mitgliedern ebenfalls auf die Gewerkschaftssekretäre zuzugehen.

Alle Gewerkschaftssekretäre sollten insofern (nicht nur in der augenblicklichen Situation) engen Kontakt zu den Betriebsräten der von ihnen betreuten Betrieben halten. So können wir frühzeitig erfahren, wenn Arbeitgeber Kurzarbeit planen sollten und entsprechend reagieren.

Unser Bereich „Beschäftigungsbedingungen“ hat Mustervereinbarungen erstellt und eine Prozessbeschreibung erarbeitet. **Eine Muster-Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung von Kurzarbeit kann hier heruntergeladen werden.**



5 Erweiterte Möglichkeiten zum Zeitausgleich über Langzeitkonten

Über die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen hinaus können Mitarbeitende einen Ausgleich der Arbeitszeiten kurzfristig durch Entnahme von Guthaben aus dem Langzeitkonto beantragen (Mindestfreistellungsdauer 1 Tag).

EVG-Erläuterung:

Zur Entnahme besteht keine Verpflichtung.

6 Beachtung der weiteren Entwicklung und permanenter Austausch

Die Tarifvertragsparteien beobachten die weitere Entwicklung der Corona-Krise und halten sich wechselseitig über deren Folgen für die Mitarbeitenden informiert. Hierzu treten die Tarifvertragsparteien während der Corona-Krise in einen permanenten Austausch.



Zurück zu den FAQ

Informationen zur Entgeltfortzahlung bei Kinderbetreuung

Für wen gibt es die neue Entschädigung?

Die Regelung gilt für erwerbstätige Sorgeberechtigte, also in der Regel Eltern oder Pflegeeltern, die einen Verdienstaustausfall erleiden, weil sie ihre Kinder aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen selbst betreuen müssen, keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben.

Ab wann gilt diese Regelung?

Die Regelung gilt seit dem 30. März 2020 und bleibt bis zum 31. Dezember 2020 in Kraft.

Gilt es diese Regelung für Eltern von Kindern in jedem Alter?

Leider nein. Das Recht auf Entschädigungszahlung gilt nur, wenn das zu betreuende Kind jünger als zwölf Jahre ist. Bei mehreren Kindern wird auf das Alter des jüngsten Kind abzustellen sein. Ausnahmen gelten nur für Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind. Der DGB hat diese viel zu niedrig gesetzte Grenze kritisiert und eine Anhebung der Altersgrenze auf mindestens 14 Jahre, eher 16 Jahre gefordert.

Welcher Betrag wird gezahlt und wie lange?

Die Höhe der Entschädigung beträgt 67 % des Netto-Verdienstaustausfalls; für einen vollen Monat wird jedoch höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt, selbst wenn dieser Betrag unterhalb der 67 %-Grenze liegt.

Die Bezugsdauer soll aktuell auf zehn Wochen verlängert werden. Bei Paaren können beide Elternteile diese Freistellung in Anspruch nehmen (insgesamt also 20 Wochen); Alleinerziehende können bis zu 20 Wochen Freistellung beantragen.

EVG und DGB haben die Höhe der Entschädigung, die für die meisten Eltern einen unzumutbaren Einschnitt in deren finanzielle Situation bedeutet, scharf kritisiert und eine deutliche Anhebung auf mindestens 80 % des Verdienstaustausfalls gefordert.

Das Recht auf Entschädigung sollen nur diejenigen erhalten, die keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben. Was ist damit gemeint?

Der Kreis der Personen, die aufgrund anderweitiger zumutbarer Betreuungsmöglichkeiten von dem Recht auf Entschädigung ausgeschlossen sind, ist leider weit gefasst. Dazu zählen nicht nur Personen, die eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule in Anspruch nehmen können oder wo der andere Elternteil die Betreuung sicherstellen kann. Vielmehr müssen Eltern, die Entschädigungszahlung beantragen wollen, gegenüber dem Arbeitgeber und der Behörde belegen, dass sie keine Möglichkeit haben, für die Betreuung auf Familienmitglieder oder Freunde zurückzugreifen. Personen, die den Risikogruppen angehören – also etwa Großeltern – sind hieraus ausgenommen, sie gelten nicht als „zumutbare Betreuung“. Arbeit von Zuhause dagegen wird als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ geregelt. Beschäftigte, deren Arbeit von Zuhause zumutbar ist, werden von dem Recht auf Entschädigung ausgeschlossen. Und schließlich haben auch Eltern, die in Kurzarbeit sind, kein Recht auf Entschädigung in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben. All diese Einschränkungen bewertet die EVG kritisch. Gerade die Doppelbelastung durch Homeoffice und Kinderbetreuung ist für die Eltern von kleineren Kindern eine wahre Zumutung – erst recht, wenn sie über Wochen andauert.

Gibt es noch weitere Einschränkungen bei der Beantragung der Entschädigungszahlung?

Ja. Das Recht auf Entschädigung soll erst dann greifen, wenn Beschäftigte ihre anderweitigen Möglichkeiten der Freistellung „gegen Zahlung einer dem Entgelt entsprechenden Geldleistung“ abgebaut haben. Was kompliziert klingt, meint in erster Linie die auf dem Arbeitszeitkonto angesparten Zeitguthaben und den zustehenden Erholungsurlaub.

Bedeutet das, ich müsste erst meinen gesamten Urlaub aufbrauchen, bevor ich Anspruch auf die Entschädigungszahlung hätte?

Aufgrund der gewählten Gesetzesformulierung bestand die Befürchtung, dass Arbeitnehmer*innen nicht nur ihre Zeitguthaben, sondern auch ihren laufenden Erholungsurlaub einsetzen müssen, bevor sie die neue Verdienstaustausfallentschädigung nach Infektionsschutzgesetz geltend machen können. Diese Unklarheit kritisieren wir, schließlich dient der Erholungsurlaub der Erholung und ist kein Notfallinstrument.

In einem offiziellen Schreiben erläutert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nun, wie die Vorgaben des Gesetzes zu verstehen sind: Die Pflicht, den Erholungs-

urlaub zu verbrauchen, beschränkt sich auf den Urlaub aus dem Vorjahr sowie den bereits vorab verplanten Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- der Schulschließung genommen werden sollte. Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Der DGB geht deshalb davon aus, dass der Jahresurlaub 2020 in jedem Fall nicht eingebracht werden muss, bevor der bzw. die Beschäftigte die Entschädigung beantragen kann.

Wie beantrage ich die Entschädigungszahlung?

Für die Entgegennahme und Abwicklung der Anträge sind Behörden der Länder zuständig, das können Landesgesundheitsbehörden, die ihnen nachgeordneten Behörden oder aber auch andere Stellen sein. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG). Deshalb sollten Sie die Beantragung mit ihrem Arbeitgeber rückkoppeln.

Quelle: DGB

[Zurück zu den FAQ](#) 

Informationen für Betriebsräte zur Kurzarbeit

Wie sehen die neuen Regelungen im Zuge von dem Corona-Virus aus (Befristung bis 31.12.2020)?

Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss.

- Neu ist, dass dieser Schwellenwert auf 10 % der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, abgesenkt wird. Noch nicht geklärt ist, ob auch 10 % des Umsatzes als Mindestbedingung zugelassen wird. Normalerweise muss der Arbeitgeber alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wurde bisher auch verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden.
- Neu ist, dass auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet wird. Der Arbeitgeber zahlt auf das Kurzarbeitergeld allein die Beiträge zur Sozialversicherung. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen im Rahmen des Kurzarbeitergeldes nicht an. Neu ist, dass die Verordnung vorsieht, dem Arbeitgeber diese Sozialversicherungsbeiträge voll zu erstatten.
- Neu ist, dass das Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Leiharbeit beantragt werden kann. Dies war seit 2012 ausgeschlossen. Arbeitgeber ist der Verleihbetrieb, der auch die Anträge stellen muss. Auch hier gilt, dass Kurzarbeitergeld erst nach der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) gezahlt wird.

Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiter*innen der Kurzarbeit zustimmen.

Was raten wir BR ohne betriebliche Regelungen zu KuG?

Der Betriebsrat ist in der Mitbestimmung – Kurzarbeit nicht ohne Betriebsvereinbarung! Die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 BetrVG ist umfassend und zwingend. Er muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der Gestaltung der Modalitäten beteiligt werden. Wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 und 3 BetrVG).

Wir haben eine „Muster BV Kurzarbeit“ vorbereitet. **Diese kann hier heruntergeladen werden.** 

Dessen ungeachtet empfehlen wir den Betriebsräten folgendes bezüglich des Abschlusses einer „BV Kurzarbeit“ zu beachten:

- Gibt es einen sachlichen Grund für Kurzarbeit
- Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)
- Gibt es Ankündigungsfristen, die zu beachten sind?
- Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit
- Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?
- Höhe des Kurzarbeitergeldes, ggf. Arbeitgeberzuschüsse (100 % im Netto/Netto Vergleich wäre ideal) oder tarifliche Zuschüsse
- Sicherstellen, dass die Lohnzahlung im bisherigen Auszahlungsmodus vom Arbeitgeber erbracht wird
- Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr
- Umgang mit Arbeitszeitkonten
- Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?
- Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?

Quelle: BMAS FAQ KuG

Was passiert, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der BR ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der BR die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Wer hat Anspruch auf KuG?

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Mitzuzählen sind z. B.:

- geringfügig Beschäftigte
- erkrankte Arbeitnehmer*innen
- beurlaubte Arbeitnehmer*innen
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes

Nicht mitzuzählen hingegen sind z. B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung)
- Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht

Wer ist vom Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Beschäftigte, die nicht arbeitslosenversichert sind, können deswegen auch kein Kurzarbeitergeld erhalten. Dazu gehören u. a. Arbeitnehmer*innen, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente beziehen können sowie geringfügig Beschäftigte (Minijobber*innen s. o.), Selbstständige ohne Angestellte und Beamte. Auch Beschäftigte im Krankengeldbezug haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Quelle: DGB Neuregelungen KuG

Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

Quelle: DGB Neuregelungen KuG

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmer*innen in Kurzarbeit müssen Einkommenseinbußen verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

Quelle: BMAS FAQ KuG

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmer*innen weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträgen leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen wie üblich gemeinsam. Damit keine Nachteile bei der späteren Rentenhöhe entstehen, werden zusätzlich auf Grundlage von 80 % des Entgeltausfalls (Differenz zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt) Beiträge erbracht, die vom Arbeitgeber allein getragen werden.

Servicetelefon zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen unter 0800 1000 480 70.

Quelle: BMAS FAQ KuG

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung aus?

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge hängt bei der DB AG und auch anderen Unternehmen im Organisationsbereich der EVG von der Höhe des Monatstabellenentgeltes ab, bei der DB AG auch inkl. weiterer Entgeltbestandteile wie Zulagen. Der Beitrag des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV) würde sich aufgrund von vermindertem Arbeitsentgelt während des Bezugs von Kurzarbeitergeld reduzieren bzw. bei 100 % Kurzarbeit für diesen Zeitraum ruhen. Auch der AGbAV-Mindestbeitrag würde sich durch die verringerte Arbeitszeit reduzieren. Leistungen nach dem ZVerSTV könnten sich für rentennahe Jahrgänge ggf. etwas reduzieren, wenn das persönliche Urlaubsentgelt durch Kurzarbeit

geringer ausfällt, da dieses für die Berechnung herangezogen wird (allerdings werden auch die Urlaubsentgelte der beiden Jahre davor berücksichtigt).

Was passiert bei Krankheit während Kurzarbeit?

Wenn Arbeitnehmer*innen in der Zeit, in der sie KuG beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, und zwar genauso lange wie ohne Arbeitsausfall durch Kurzarbeit. Bei der Bemessung des Krankengeldes bestehen für Betroffene keine Nachteile. Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Bezug von Kurzarbeitergeld ein, bleibt es bei der Berechnung des Krankengeldes nach dem zuletzt abgerechneten Arbeitsentgeltzeitraum. Entsteht Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall), muss dem Arbeitgeber Name und Anschrift des Dritten mitgeteilt werden. Der Anspruch des Betroffenen gegenüber dem Dritten geht in Höhe des Kurzarbeitergeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Quelle: DGB Neuregelungen KuG

Was ist, wenn das Geld nicht reicht?

Wenn durch den Bezug des KuG das Einkommen des Haushaltes nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken, können Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) beantragt werden. Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag. In der Regel werden rund 20 % des Einkommens nicht auf Hartz IV angerechnet, so dass der Zahlbetrag höher ist, als wenn kein Einkommen erzielt wird. Dies muss im Einzelfall geprüft werden. Die Beantragung ist relativ aufwendig und Ersparnisse oberhalb bestimmter Grenzen (z.B. 7.500 für 50-Jährige) müssen zunächst verbraucht werden. Dennoch, bevor Verschuldung eintritt, sollte man nicht davor zurückschrecken.

Quelle: DGB Neuregelungen KuG

Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen. 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.

Quelle: BMAS FAQ KuG

Ist der Arbeitgeberzuschuss zu versteuern oder zu verbeitragen?

Dieser Zuschuss des Arbeitgebers ist generell steuerpflichtig. Beitragspflicht besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts (Sollentgelt) übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig. § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV (Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt).

[Zurück zu den FAQ](#) 

Informationen für Beamtinnen und Beamte

Wer ist für den Gesundheitsschutz im Dienstbetrieb verantwortlich?

Dienstherren/Arbeitgeber sind verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu ergreifen. Dazu zählen Hygienemaßnahmen ebenso wie die Anordnung von Telearbeit oder mobiler Arbeit. Welche Maßnahmen konkret geeignet und erforderlich sind, richtet sich nach dem Einzelfall.

Personalräte setzen sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle ein (u. a. § 81 Bundespersonalvertretungsgesetz - BPersVG). Schutzvorkehrungen und Hygieneanweisungen sind, weil sie Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Beschäftigten berühren, mitbestimmungspflichtig (vgl. u. a. § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG)

Kann ich dem Dienst fernbleiben, weil ich das Gesundheitsrisiko für zu hoch einschätze?

BeamtInnen können den Dienstantritt mit Verweis auf eine besondere gesundheitliche Gefährdung nicht verweigern, denn mangels Dienstunfähigkeit gilt weiterhin die Dienstpflicht. Homeoffice muss von der Dienststelle/Organisationseinheit unter Beteiligung der Personalvertretung genehmigt werden. BeamtInnen sollten, auf etwaige Gefahren hinweisen sowie schützende Maßnahmen einfordern bzw. beantragen.

Was muss ich beachten, wenn das Gesundheitsamt mir häusliche Quarantäne verordnet?

Die Dienststelle/Organisationseinheit muss über eine Anordnung häuslicher Quarantäne durch das Gesundheitsamt umgehend informiert werden. Die Anordnung muss dabei nachgewiesen werden. Die Besoldung wird in Erfüllung des sogen. Alimentationsprinzips trotz Quarantäne weitergezahlt.

Muss ich der Dienststelle melden, dass jemand aus der Familie oder dem Kontaktkreis an CoViD 19 erkrankt ist?

Dienststellenleitungen/OE-Leitungen haben zum Schutz aller Beschäftigten i. d. R. angeordnet, dass die Erkrankung von Familienangehörigen oder Kontaktpersonen aus dem privaten Umfeld an CoViD 19 mitgeteilt werden muss. Die Meldung erfolgt dann an die jeweils in der Aufforderung genannte Stelle (z. B. Personalabteilung).

Wie steht es um meine Arbeit, wenn aufgrund des Corona-Virus der Kindergarten oder die Schule meines Kindes geschlossen wurde?

Soweit die Dienststelle Telearbeit bzw. mobile Arbeit ermöglicht, kann diese eine Hilfe sein.

Bis einschließlich 9. April 2020 kann nach einer BMI-Regelung Sonderurlaub von insgesamt bis zu 10 Arbeitstagen gewährt werden, wenn folgende Gründe vorliegen:

- Die tatsächliche Schließung einer Kindertagesstätte oder Schule, in Folge der Ausbreitung von CoViD 19.
- Die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter zwölf Jahre alt.
- Eine alternative Betreuung des Kindes/der Kinder kann sonst nicht sichergestellt werden.
- Es stehen keine dienstlichen Gründe entgegen.
- Telearbeit bzw. mobile Arbeit sind vorrangig zu nutzen.

Die jeweiligen Dienststellen/OE können innerhalb dieses Rahmens über den notwendigen Umfang nach Maßgabe aller bekannten Tatsachen eigenverantwortlich entscheiden.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von zehn Arbeitstagen hinaus Sonderurlaub gewährt werden (nach § 22 Abs. 2 SUrlV).

Ansonsten müsste Erholungsurlaub beantragt und genehmigt werden (Beamt*Innen haben vom Grundsatz her keinen Rechtsanspruch auf Dienstbefreiung zwecks Betreuung ihrer gesunden Kinder).

Wie verhält es sich bei Erkrankung eines Kindes?

Bundesbeamt*Innen erhalten bei ärztlich bescheinigter Erkrankung und bei ärztlicher Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes der Beamtin/des Beamten, das noch nicht zwölf Jahre alt ist, für jedes Kind Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung i. d. R. bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr. In bestimmten Fällen kann die Dauer des gewährten Sonderurlaubs für das erste und zweite Kind jeweils max. acht Arbeitstage im Jahr betragen. Bei mehr als zwei Kindern kann sich der Sonderurlaub auf insgesamt max. 19 Arbeitstage gemäß Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) erhöhen.

[Zurück zu den FAQ](#) 

Informationen für Auszubildende

Auszubildende sind auch in Zeiten von Corona besonders schutzbedürftig. Arbeitgeber sollten dafür Sorge tragen, dass sie keinen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt werden und dabei ihre Ausbildung fortführen können.

Werden die Abschlussprüfungen verschoben? Welche Folgen hat das?

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) verschieben die für Mai geplanten schriftlichen Azubi-Abschlussprüfungen in den Sommer 2020. Sollten sich die Abschlussprüfungen weiter verzögern und nach dem Ende des Berufsausbildungsverhältnisses liegen, verlängert sich der Ausbildungsvertrag nach dem Gesetz nicht automatisch bis zu diesem Termin. Die EVG wird die weitere Entwicklung genau verfolgen und sich konsequent dafür einsetzen, dass das Vertragsverhältnis fortgeführt wird und keinem/keiner Auszubildenden aus einer möglichen Prüfungsverschiebung ein Nachteil entsteht. Auszubildende sollten aus diesem Grund weiterhin gewissenhaft ihr Berichtsheft führen und alles notieren, was sie in ihrer Ausbildung tun.

Welche Folgen hat es für Auszubildende, wenn Kurzarbeit angemeldet wird?

Der Ausbildungsbetrieb ist zunächst dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Kurzzeitige Anordnung von Homeoffice mit Lernprojekten und Selbstlernanteilen
- Durchführung von digitalen Ausbildungsveranstaltungen

Ziel aller Maßnahmen muss es sein, dass die Auszubildenden ihre Berufsausbildung erfolgreich zu Ende führen und die Abschlussprüfung absolvieren können. Nur wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen.

Sollte doch gegenüber Auszubildenden Kurzarbeit angeordnet werden, ist der Ausbildungsbetrieb ist für mindestens sechs Wochen zur Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung verpflichtet, wenn Kurzarbeit für den Auszubildenden angeordnet wurde. Diesen Schutz wollte das Bildungsministerium zuletzt auf Wunsch der Wirtschaft zumindest befristet für 2020 aushebeln. EVG und DGB lehnen das entschieden ab und konnten sich mit ihrer Position zunächst durchsetzen.

Welche Regelungen gelten für die Berufsschul-tage, solange die Berufsschule geschlossen bleibt?

Bei Ausfall des Berufsschulunterrichts aufgrund der Corona-Pandemie besteht grundsätzlich die Verpflichtung des Auszubildenden, seiner Ausbildung in dem Ausbildungsbetrieb nachzukommen. Sollten die Berufsschulen die Unterlagen der ausgefallenen Tage zur Verfügung stellen oder einen Online-Unterricht organisieren, ist davon auszugehen, dass der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden die notwendige Zeit und Mittel zur Bearbeitung zur Verfügung zu stellen hat.

Habe ich einen Anspruch auf Ausbildungsvergü-tung, wenn der Betrieb vorübergehend schließt?

Ja. Bei einer vorübergehenden Betriebsschließung bleibt der Ausbildungsvertrag mit allen Rechten und Pflichten bestehen. Wenn der Betrieb Auszubildende vorübergehend nicht beschäftigen und ausbilden kann, muss die vereinbarte Ausbildungsvergütung weiter gezahlt werden.

Kann für den Auszubildenden Urlaub angeordnet werden?

In den „Zwangsurlaub“ können Auszubildende nicht geschickt werden. Urlaub ist vom Auszubildenden zu beantragen. Gegen dessen Willen kann er nicht einfach angeordnet werden. Gleiches gilt für den Abbau von Überstunden. Eine Freistellung des Auszubildenden ohne Vergütung ist nicht erlaubt.

Dürfen Auszubildende von der Ausbildung fernbleiben?

Auszubildende haben nicht das Recht, die Arbeit zu verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin erhöht sein könnte. Bei einer konkreten Gefährdung kann der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht jedoch verpflichtet sein, die/den Auszubildenden von der Arbeit freizustellen. Hierauf sollen JAV und Betriebsrat achten.

[Zurück zu den FAQ](#) 