

AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • PF 33 20 14 • 14180 Berlin

An die
Mitarbeitervertretungen der Mitgliedseinrich-
tungen im DWBO

An die
AGMV-Newsletter-Abonnentinnen
und -Abonnenten

AGMV

**Newsletter-
04/2020**

Berlin, 01. April 2020

**Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen**

Geschäftsstelle:
Jeanette Klebsch
Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin

Tel. 030 820 97-192
Fax 030 820 97-193
agmv@dwbo.de
www.agmv-dwbo.de

Update – Newsletter zur aktuellen Situation – „Corona-Virus“ (Covid 19) aus mitarbeitervertretungsrechtlicher Sicht – RA Assmann und AGMV-Vorstand

Liebe Mitarbeitervertreter*innen,
liebe Mitarbeiter*innen der Mitgliedseinrichtungen im DWBO,
liebe Leser*innen,

aufgrund aktueller Gesetzesänderungen sind bei uns einige MAV-Anfragen eingegangen. Wir
möchten gerne aus Sicht der MAV-Arbeit mit dem beigefügten Newsletter-Update auf einige
Themen eingehen. Rechtliche Fragestellungen in diesem Newsletter wurden dankenswerter
Weise wieder von RA Assmann behandelt.

Gemeinsam werden wir diese außergewöhnliche Zeit bewältigen.
Bleiben Sie / bleibt gesund!

Mit herzlichen Grüßen

gez. Jeanette Klebsch

V.i.S.d.P.: Markus Strobl, Ralf Zimmermann, Kerstin Myrus

• AGMV-Vorstand •

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz • Postfach 332014 • 14180 Berlin

Tel. (030) 82097 192 • Fax (030) 82097 193 • eMail AGMV@dwbo.de •

Website: www.agmv-dwbo.de

AGMV-Newsletter 04/2020; Seite 1 von 8

Liebe Mitarbeitervertreter*innen in den Mitgliedseinrichtungen des DWBO,

wir alle sehen uns Anforderungen und einer Situation ausgesetzt, wie wir sie uns bis vor Kurzem kaum vorstellen konnten. Nichts ist mehr „normal“ und was heute noch gilt ist unter Umständen schon morgen der Schnee von vorgestern.

Wir haben den Eindruck, dass in manchen Einrichtungen Leitungen und Geschäftsführungen ggfs. dazu neigen, sich bis auf Weiteres „auf das Wesentliche zu konzentrieren“ und „den Laden am Laufen zu halten.“ Zum Wesentlichen gehört in dieser Sichtweise die Arbeit der Mitarbeitervertretung nicht unbedingt immer.

Nach wie vor gelten jedoch die individuellen und kollektiven Arbeitsrechtsregelungen, ggf. aktuell modifiziert durch ergänzende Gesetze und Verordnungen. Um Transparenz zu schaffen und zumindest noch einen Mindestschutz der Mitarbeitenden zu gewährleisten, ist die Arbeit der MAV in dieser Zeit eher noch wichtiger als sonst.

Wir können hier nicht alle anstehenden Rechtsfragen und aktuellen Gesetzesänderungen thematisieren, dies würde den Rahmen des Newsletters sprengen, von daher nur ein paar aus unserer Sicht für die MAV-Arbeit wesentliche.

MAV-Sitzung in Zeiten von Corona?

Wegen der erforderlichen Schutzmaßnahmen z.T. aufgrund (rechtswidriger) Untersagung von Sitzungen der Mitarbeitervertretung durch die Dienststellenleitung, kann jedoch nicht immer die nach dem MVG vorgesehene Beschlussfassung in einer Mitarbeitervertretungssitzung sichergestellt werden. Telefonische Abstimmungen und Abstimmungen im Umlaufverfahren sind zwar denkbar (sofern die Geschäftsordnung der MAV dies vorsieht), aber erfordern Einstimmigkeit. Telefon- oder Videokonferenzen sind im MVG nicht vorgesehen. Das Bundesarbeitsministerium für den Bereich des Betriebsverfassungsrechts, der Arbeitsrechtsreferent der EKD sowie die Arbeitsrechtsreferentin der EKBO halten Beschlüsse während Telefon- und Videokonferenzen in der vorliegenden Situation aus nachvollziehbaren rechtlichen Erwägungen für wirksam. Diesen Auffassungen ist zu folgen, jedoch sollte die Möglichkeit der Telefon- und Videokonferenzen in einer Geschäftsordnung festgelegt werden. Alle anderen Voraussetzungen für wirksame Beschlüsse (rechtzeitige ordnungsgemäße Einladung, Mehrzahl der Mitglieder der MAV nehmen Teil, Mehrheit der Teilnehmer stimmt für den Beschluss, Protokollführung, Bestätigung der auf diesem Weg gefassten Beschlüsse auf der nächsten regulären Sitzung) bleiben bestehen.

Welche Themen stehen an?

Auch wenn das „Sozialschutz-Paket“ mit diversen Gesetzesänderungen wie auch das Gesetz zum Ausgleich COVID 10 bedingter Belastungen der Krankenhäuser und weiterer Gesundheitseinrichtungen auch der Absicherung der sozialen Dienstleister aufgrund des Coronavirus dienen soll, werden diese nicht in jedem Fall ausreichen. Von einigen Einrichtungen werden daher auch die (Aus-)Nutzung alter und neuer Maßnahmen zumindest in Erwägung gezogen. Allerdings gelten nach wie vor die allgemeinen individuellen und kollektiven arbeitsrechtlichen Vorschriften, sowie sie nicht gesetzlich modifiziert oder außer Kraft gesetzt wurden oder werden.

Kurzarbeit

Unternehmen können in Krisenzeiten die Dienstleistung reduzieren oder den Betrieb auf null runterfahren. Für die Beschäftigten kann der Arbeitgeber dann Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) beantragen. Das KuG gleicht den fehlenden Lohn teilweise aus.

Die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit wurden gelockert. Allerdings ist – soweit die AVR.DWBO angewandt werden, eine Dienstvereinbarung nach und im Rahmen von § 9i AVR.DWBO dazu erforderlich. – Wenn die AVR.DWBO nicht für das Beschäftigungsverhältnis vereinbart sind, und die vereinbarten Arbeitsrechtsregelungen/Tarifverträge keine Öffnungsklauseln vorsehen ist eine individuelle Vereinbarung erforderlich.

Unternehmen können nunmehr schon ab einem Arbeitsausfall von zehn Prozent Kurzarbeit beantragen. Das Kurzarbeitergeld beträgt für Mitarbeitende, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, 60 Prozent des vormaligen pauschalierten Nettogehalts. Berufstätige Eltern mit Kindern erhalten 67 Prozent. Berechtig sind alle Beschäftigten, die in der Arbeitslosenversicherung versichert sind. Der Arbeitgeber bekommt die Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Das Kurzarbeitergeld gilt auch für Beschäftigte in der Leiharbeit.

Beschäftigte, die vor Beginn der Kurzarbeit im Urlaub sind oder Krankengeld erhalten, sind vom Kurzarbeitergeld ebenso ausgenommen wie Minijobber*innen. Für diese muss der Arbeitgeber weiter aufkommen. Auch Auszubildende erhalten normalerweise kein Kurzarbeitergeld, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist – das dürfte z.B. bei einer Corona-bedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weitergezahlt werden, da es sich bei der Ausbildungsvergütung nicht um einen Lohn für eine Arbeitsleistung handelt, sondern um eine finanzielle Hilfe für den Auszubildenden zur Durchführung der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Beschäftigte, die **schon vor Einführung einer Kurzarbeit eine Nebentätigkeit hatten**, können diese fortführen. Das daraus erzielte Einkommen wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Aktuell hat der Gesetzgeber außerdem eine weitere Änderung beschlossen: Bis zum 31.10.2020 wird ein in „systemrelevanten“ Bereichen erzielter Nebenverdienst nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Folgende Aspekte sollten in einer Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit nach § 9i AVR geregelt sein.

- Persönlicher Geltungsbereich, d.h. Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?
- Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit (nach § 9 i Abs. 1 b) muss zwischen dem Abschluss der DV und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche sein)
- Höhe des Kurzarbeitergeldes (vgl. § 9i Abs. 4 AVR), ggf. Dienstgeberzuschüsse
- Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr
- Umgang mit Arbeitszeitkonten (nach § 9i Abs. 3 sind Zeitguthaben nach § 9b unter Be-

- rücksichtigung des § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III abzubauen),
- Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?
- Wie wird die Mitarbeitervertretung während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?

Ausweitung von Plus- und Minusstunden in Jahresarbeitszeitkonten

Zum Teil wird von Seiten der Dienststellenleitungen gefordert, die Plus-/Minusstundengrenzen des § 9b Abs. 5 und 6 AVR.DWBO aufzuheben oder zumindest zu erhöhen.

§ 9b AVR.DWBO sieht nur in Absatz 7 eine Öffnungsklausel vor für einzelne Arbeitsbereiche mit erheblichen Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit. Diese Öffnungsklausel dürfte für den vorliegenden Fall nur bedingt einschlägig sein. Liegt keine einschlägige Öffnungsklausel vor, wäre im Hinblick auf die Sperrklausel des § 36 Abs. 1 MVG eine Abänderung der AVR.DWBO durch Dienstvereinbarung nicht wirksam. Zwar wäre grundsätzlich eine individuelle Vereinbarung möglich, mit einer derartigen Vereinbarung wäre jedoch die Tariftreue der Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 5 AVR zumindest gefährdet, wenn die Regelung nicht eindeutig und klar für die Beschäftigten vorteilhafter ist.

Verlängerung der täglichen Arbeitszeit

Unter anderem zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz durch Rechtsverordnung zulassen (§ 14 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz). Hiervon hat das Bundesministerium bislang keinen Gebrauch gemacht).

Allerdings haben Berlin und Brandenburg im Rahmen von Allgemeinverfügungen (Berlin: https://www.berlin.de/sen/ias/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung_908651.php ; Brandenburg: <https://www.meetingpoint-potsdam.de/files/17051/1584559582.pdf>) nach § 15 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz Öffnungen des Arbeitszeitgesetzes verfügt. Diese sind für Einrichtungen, welche die AVR.DWBO oder den TV-EKBO anwenden, nur bedingt relevant, da über § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz bereits entsprechende Regelungen bestehen. Die nach A 1 der jeweiligen Allgemeinverfügung vorgesehene Aufhebung des Verbots der Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist z.B. in § 9 Abs. 4 AVR.DWBO geregelt.

Die in B 1 der jeweiligen Allgemeinverfügung geregelte mögliche Ausweitung der Arbeitszeit auf 12 Stunden (bei weiterhin 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt), ist ebenfalls über § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz bereits in § 9 Abs. 3 AVR und Anlage 8 AVR geregelt. Danach kann z.B. durch Dienstvereinbarung in stationären Einrichtungen auf über 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies die Konzeption der Einrichtung erfordert.

Wichtig ist, die Allgemeinverfügungen selbst stellen keine arbeitsrechtliche Grundlage zur Anordnung von (bis zu) 12-Stunden-Diensten dar. Die Lage der Arbeitszeit unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers im Rahmen der (geänderten) gesetzlichen Normen, des Arbeitsvertrages und etwaiger tarifliche Regelungen. Die Wahrung der auch in der Krise bestehenden Verpflichtung zur Ausübung „billigen Ermessens“ ist eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Mitbestimmungsrechts des § 40 d) MVG. Durch Dienstvereinbarung können jedoch auch nur im Rahmen etwaiger Öffnungsklauseln von den AVR abweichende Regelungen wirksam getroffen werden.

Arbeitnehmerüberlassung

Eine weitere Möglichkeit der Flexibilisierung ist die Arbeitnehmerüberlassung.

Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) liegt vor, wenn Arbeitnehmer*innen (Leiharbeitnehmer*innen) von einem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gegen Entgelt für begrenzte Zeit überlassen werden. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers übernimmt der Verleiher. Wenn ein Krankenhaus der A-GmbH, Pflegekräfte an das Krankenhaus der B-GmbH ausleiht, handelt es sich um Arbeitnehmerüberlassung. Diese ist weitgehend geregelt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Meist bedarf es einer Erlaubnis der zuständigen Behörde. Das Gesetz findet jedoch im Wesentlichen keine Anwendung zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der/die Arbeitnehmer*in nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, oder zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der/die Arbeitnehmer*in nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird.

Man mag sich darüber streiten können, ob Arbeitnehmerüberlassung aus Anlass von Corona „nur gelegentlich“ erfolgt. Selbst wenn dieser Auffassung nicht gefolgt werden sollte, jedenfalls Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, brauchen keine Erlaubnis, wenn zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen Arbeitgeber einen/eine Arbeitnehmer*in, der nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, bis zur Dauer von zwölf Monaten überlassen wird. Allerdings muss die Überlassung vorher schriftlich bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden.

Da die Arbeitnehmerüberlassung in den AVR nicht vorgesehen ist, bedarf es jedoch der ausdrücklichen Zustimmung des jeweiligen Mitarbeitenden.

Aktuelle Informationen des Bundesministeriums für Arbeit finden Sie hier:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html>

Die jeweils aktuelle Verordnung zur Eindämmung der Corona-Virus finden Sie auf

<https://www.berlin.de/corona/massnahmen/verordnung/>

<https://www.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.662099.de>

Was ist noch wichtig?

Anspruch auf Entschädigung bei Kita- oder Schulschließung?

Am Freitag wurde nunmehr geregelt, dass Eltern einen Anspruch auf Entschädigung vom Staat haben, die wegen Schul- und Kitaschließungen zu Hause bleiben müssen und dadurch Einkommen verlieren (§ 56 Abs. 1a, 2 Infektionsschutzgesetz).

Voraussetzung ist,

- dass die Kinder unter zwölf Jahre alt sind oder behindert und auf Hilfe angewiesen und
- keine anderweitige zumutbare Betreuung (z.B. Anspruch auf Notbetreuung)
- der Anspruch auf Gleitzeit und Überstunden (Plusstunden) beim Arbeitgeber ausgeschöpft und „Homeoffice“ unzumutbar ist.

In diesem Fall werden 67 Prozent des Nettoeinkommens, maximal 2.016 Euro pro Monat für die Dauer von maximal für von sechs Wochen gezahlt. Für Ferienzeiten, in denen Schulen und Kitas ohnehin geschlossen hätten, gibt es keinen Verdienstaussgleich. Beantragt wird die Entschädigung beim Arbeitgeber, der sich diese dann – wie bei Entschädigungen z.B. aus Anlass von Quarantäne, von der Bundesagentur für Arbeit erstatten lassen kann.

Im Notfall (z.B. bei Kurzarbeit) Kinderzuschlag?

Familien mit geringem Einkommen bekommen in Deutschland einen so genannten Kinderzuschlag (KiZ), das sind bis zu 185 Euro pro Monat und Kind.

Bisher wurden die vergangenen **sechs** Monate zugrunde gelegt. Mit der neuen Änderung soll nur der **vergangene** Monat zählen. Generell gibt es folgende **Voraussetzungen** für den KiZ:

- Ihr Kind lebt im selben Haushalt mit Ihnen und Sie bekommen Kindergeld für es.
- Paare müssen mindestens 900 Euro brutto, Alleinerziehende mindestens 600 Euro brutto verdienen.
- Sie hätten zusammen mit Wohngeld, Kindergeld und zusätzlich Kinderzuschlag genügend Geld, um den Bedarf der Familie zu decken.
- Einkommen, das über den eigenen Bedarf hinausgeht, wird zu 45 Prozent auf den KiZ angerechnet. Das Einkommen darf nicht so hoch sein, dass sich der Kinderzuschlag auf Null reduziert.
- Ihr Erwerbseinkommen, etwaiges Wohngeld und der Kinderzuschlag darf zusammen genommen höchstens 100 Euro mehr sein als der Anspruch auf Hartz IV.

Ansprechpartner*innen: Ob Sie Anspruch auf den Kinderzuschlag (KiZ) haben, können Sie mit einem speziellen Tool, dem so genannten "KiZ-Lotsen", überprüfen. Sie finden ihn auf der Seite <https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/kiz-lotse?deviceClass=smartphone>.

Urlaub

Da immer wieder Anfragen zum Urlaub kommen:

Beantragter und gewährter Urlaub kann grundsätzlich weder durch den Arbeitgeber noch durch den/die Arbeitnehmer*in einseitig widerrufen werden. Hier gelten die gleichen Grundsätze wie immer. Nur in Ausnahmefällen, d.h., wenn eine die Arbeitskraft eines bestimmten Mitarbeitenden für einen bestimmten Zeitraum benötigt wird und es für den Arbeitgeber schlechthin unzumutbar wäre an der Urlaubsgewährung festzuhalten, wäre ein Widerruf, möglich. In beiden Fällen gilt daher "reden Sie miteinander".

Die Mitarbeitenden vertrauen Euch weiterhin, weshalb Ihr auch in dieser Krisenzeit die Arbeitsfähigkeit der MAV, auch zeitlich, im erforderlichen Maße aufrechterhalten und Eure Aufgaben wahrnehmen müsst. Wir sind in dieser noch nie erlebten Situation alle gemeinsam Lernende und stehen Euch in diesem Sinne als AGMV-Vorstand für Rückfragen natürlich auch weiterhin zur Verfügung – ebenso wie unsere beratenden Anwältin und Anwälte <https://www.diakonie-portal.de/ueber-uns/arbeitsrecht/agmv/die-agmv/agmv-vorstand/berater-rechtsanwaelte-und-wirtschaftsberater> im Rahmen der Pauschalvereinbarung wenn Ihr Euch z.B. mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung überfordert fühlt für eine kurze Beratung, darüber hinaus bei Bedarf mit Kostenübernahme bei deren Beantragung die Anwältin/Anwälte ggfs. auch unterstützen.

Wir wünschen Euch viel Kraft für Eure Arbeit in dieser schwierigen Zeit. Alles Gute Euch und Euren Kolleg*innen sowie Familien. Bleibt gesund!