

Verordnung
zur Änderung der Fünften SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung.

Vom 12. Mai 2020.

Aufgrund des § 32 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27. März 2020 (BGBl. I S. 587), wird verordnet:

§ 1

Die Fünfte SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung vom 2. Mai 2020 (GVBl. LSA S. 219) wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

Abweichend von Absatz 1 Satz 1 gilt für Versammlungen unter freiem Himmel und in geschlossenen Räumen oder für Aufzüge unter freiem Himmel das Versammlungsgesetz mit der Maßgabe, dass Abstände und sonstige Hygienebestimmungen einzuhalten sind und dass sie nach Durchführung einer individuellen Verhältnismäßigkeitsprüfung durch die zuständige Versammlungsbehörde unter Beteiligung des zuständigen Gesundheitsamtes über die im Versammlungsgesetz niedergelegten Gründe hinaus untersagt werden können. Es können über Absatz 6 Nrn. 1 bis 5 hinausgehend weitere Auflagen verfügt werden.

2. In § 3 Abs. 2 Satz 1 werden nach der Angabe „ÖPNV“ die Wörter „und öffentlicher Fernverkehrsmittel“ eingefügt.

3. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) In § 4 Absatz 3 Nr. 11 werden nach dem Wort „Dampfbäder“ das Komma und die Wörter „Solarien und Sonnenstudios“ gestrichen.
- b) In Abs. 6 Satz 2 werden im einleitenden Satzteil vor Nummer 1 nach dem Wort „Kleingruppenunterricht“ die Wörter „und Geburtsvorbereitungskurse“ eingefügt.

4. In § 5 Abs. 2 Satz 2 werden nach dem Wort „Freizeitwecken“ das Komma und die Wörter „zu Fortbildungszwecken“ gestrichen.

5. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

„§ 5a

Abweichende Regelungen für Beherbergungsbetriebe

(1) Abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 ist ab 15. Mai 2020 die touristische Beherbergung gewerblicher und privater Natur von Personen mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt auf Campingplätzen und Wohnmobilstellplätzen sowie in Ferienhäusern, Ferienhausparks, Ferienwohnungen, Yacht- und Sportboothäfen und vergleichbaren Unterkünften bis zu dem in § 1 Abs. 1 Satz 1 und Satz 4 genannten Personenkreis zulässig, wenn

1. Hygienevorschriften nach § 2 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nrn. 1, 3 und 4 und der zuständigen Berufsgenossenschaft beachtet werden,
2. Informationen der Kunden über gut sichtbare Aushänge in den Unterkünften oder durch auszuhändigende Informationsblätter über die Verpflichtung zur Abstandsregelung und zur Einhaltung der Schutzmaßnahmen erfolgen,
3. die Gäste bereits bei Betreten der Einrichtung in einer Anwesenheitsliste nach § 1 Abs. 6 Nr. 2 erfasst werden,
4. eine autarke Versorgung, insbesondere durch Bad, WC und Küche, sichergestellt ist; der Betrieb, der Zutritt und die Nutzung gemeinschaftlicher Einrichtungen wie Duschen, Gemeinschaftsküchen und ähnlichem sind untersagt; der Zutritt zu WC-Anlagen, insbesondere die Möglichkeit zum Waschen der Hände, muss ermöglicht werden; § 4 Abs. 3 Nrn. 10, 11 und 12 bleibt unberührt, und
5. die Unterkunft vor einer Weitervermietung von der Vermieterin oder dem Vermieter gründlich gereinigt wurde; Art und Umfang der Reinigung ist in einem Reinigungsprotokoll zu dokumentieren und vier Wochen aufzubewahren.

Bei Zuwiderhandlungen sind unverzüglich Hausverbote auszusprechen. § 2 Abs. 3 gilt entsprechend. Die zuständigen Behörden sind berechtigt, die Einhaltung der Schutzmaßnahmen zu überprüfen und bei Notwendigkeit weitere Auflagen zu erteilen.

(2) Abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 ist ab 22. Mai 2020 die Beherbergung von Personen mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt bis zu dem in § 1 Abs. 1 Satz 1 und Satz 4 genannten Personenkreis auch in Hotels, Pensionen und anderen Unterkünften zu touristischen Zwecken zulässig, Absatz 1 gilt entsprechend.“

6. Nach § 6 wird folgender § 6a eingefügt:

„§ 6a

Abweichende Regelungen für Speisewirtschaftsbetriebe

(1) Abweichend von § 6 Abs. 1 können Gaststätten im Sinne des Gaststättengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt mit Ausnahme von Schankwirtschaften, wie zum Beispiel Kneipen, Bars und ähnliche Betriebe, ab dem 22. Mai 2020 für den Publikumsverkehr nur an Tischen im Innen- und Außenbereich geöffnet werden, wenn

1. Hygienevorschriften nach § 2 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nrn. 1, 3 und 4 und der zuständigen Berufsgenossenschaft beachtet werden und die Betreiberin oder der Betreiber sicherstellt, dass die jeweils dienstleistende Person während der Arbeit eine Mund-Nasen-Bedeckung nach § 2 Abs. 2 trägt und für den Gast die Möglichkeit der Handdesinfektion besteht,
2. kein Angebot in Buffetform stattfindet,
3. die Plätze durch Positionierung der einzelnen Tische so angeordnet sind, dass ein Abstand von mindestens 1,5 Metern zu den Gästen an anderen Tischen gewährleistet ist,
4. gewährleistet ist, dass an einem Tisch höchstens der nach § 1 Abs. 1 Satz 1 und Satz 4 zulässige Personenkreis zusammenkommt,
5. Informationen der Kunden über die Verpflichtung zur Abstandsregelung und zur Einhaltung der Schutzmaßnahmen über gut sichtbare Aushänge oder Vorlagen am Tisch und bei der Begrüßung erfolgen,
6. die Gäste bereits bei Betreten der Einrichtung einschließlich des Außenbereichs in einer Anwesenheitsliste entsprechend § 1 Abs. 6 Nr. 2 zuzüglich der Tischnummer und Uhrzeit erfasst werden, und
7. die Wiederaufnahme des Betriebs dem zuständigen Gesundheitsamt schriftlich angezeigt wurde.

Bei Zuwiderhandlungen sind unverzüglich Hausverbote auszusprechen. § 2 Abs. 3 gilt entsprechend. Die zuständigen Behörden sind berechtigt, die Einhaltung der Schutzmaßnahmen zu überprüfen und bei Notwendigkeit weitere Auflagen zu erteilen.

(2) Die Öffnung von Speisewirtschaftsbetrieben nach Absatz 1 für den Publikumsverkehr ist bereits ab dem 18. Mai 2020 zulässig, wenn der zuständige Landkreis oder die zuständige kreisfreie Stadt für den gesetzlichen Feiertag am 21. Mai 2020 ein allgemeines Sicherheitskonzept erstellt hat und die Öffnung auf der Grundlage eines von der Betreiberin oder dem Betreiber vorgelegten Hygienekonzepts im Einzelfall genehmigt.“

7. § 7 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Öffnung von Dienstleistungsbetrieben der Körperpflege wie Frisöre, Barbieri, Massage- und Fußpflegepraxen, Nagelstudios, Kosmetikstudios, Solarien, Sonnenstudios sowie Piercing- und Tattoostudios und ähnliche Unternehmen ist nur zulässig, wenn die Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln sowie Zugangsbeschränkungen nach § 2 Abs. 1 sichergestellt ist, Kundenlisten entsprechend § 1 Abs. 6 Nr. 2 geführt werden und die Kunden eine geeignete Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne des § 2 Abs. 2 tragen oder andere geeignete Schutzmaßnahmen getroffen werden. Die Einhaltung der Vorgaben der jeweiligen Berufsgenossenschaften muss zusätzlich sichergestellt sein.“

8. In § 9 Abs. 2 Satz 5 werden nach dem Wort „Rechtsberatung“ ein Komma und die Wörter „der Durchführung von Prüfungen“ eingefügt.

9. § 10 erhält folgende Fassung:

„§ 10

Werkstätten, Tagesförderstätten und ambulante Leistungen für Menschen mit Behinderungen

(1) In allen Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne der §§ 219 bis 227 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sowie in allen Tagesförderstätten sowie vergleichbaren ambulanten und teilstationären Angeboten der Eingliederungshilfe findet vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 keine reguläre Beschäftigung und Betreuung für Menschen mit Behinderungen statt; die genannten Einrichtungen dürfen von den Menschen mit Behinderungen für die oben genannten Zwecke grundsätzlich nicht betreten werden. Personen im Sinne von § 9 Abs. 4 dürfen die Einrichtungen nicht betreten.

(2) Die Beschäftigung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne der §§ 219 bis 227 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und das Betreten dieser Einrichtungen von Menschen mit Behinderungen sind nur gestattet, wenn

1. die Zahl der hierfür genutzten Arbeits- und Betreuungsplätze auf ein Viertel der am 17. März 2020 in einer Werkstatt und angegliederten Förderstätte vorhandenen Plätze beschränkt ist zuzüglich der ausgelagerten Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Sinne von § 219 Abs. 1 Satz 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch,
2. die Menschen mit Behinderungen freiwillig an den Beschäftigungs- und Betreuungsangeboten teilnehmen,
3. zwischen den Arbeitsplätzen ausreichende Abstände bestehen (mindestens 1,5 Meter),
4. durch die Organisation der Arbeitsgruppen die Kontakte reduziert werden und gewährleistet wird, dass Kleingruppen getrennt nach Wohngruppen und besonderen Wohnformen oder zu Hause wohnenden Menschen mit Behinderung zusammengestellt werden,
5. ein Nutzungs- und Wegeplan für Gemeinschaftsräume und gemeinschaftlich genutzte Wege zur Vermeidung von Kontakten unterschiedlicher Arbeitsgruppen und der Einhaltung des Mindestabstandes von 1,5 Metern umgesetzt wird,
6. bei der Einnahme der Verpflegung ein Mindestabstand von 2 Metern gewährleistet ist,

7. ein aktualisiertes Infektionsschutzkonzept des Leistungserbringers für die Fahrdienste und den Betrieb der Werkstatt und der Förderstätte vorliegt und umgesetzt wird.

Darüber hinaus soll der Leistungserbringer ein Beschäftigungs-, ein Betreuungsangebot oder beides für Menschen mit Behinderungen in den in Absatz 1 genannten Einrichtungen zur Verfügung stellen, wenn kein Angehöriger zur Verfügung steht, der die Betreuung und Versorgung übernehmen kann oder aus sonstigen Gründen keine geordnete Betreuung und Versorgung des Menschen mit Behinderung tagsüber zu Hause sichergestellt werden kann, insbesondere wenn situationsbedingt und bei besonderen behinderungsbedingten Gründen eine maßgebliche Verschlechterung der psychischen oder physischen Gesundheit abzuwenden ist, sowie für Menschen mit Behinderungen, die in einem Wohnheim oder in einer Wohngruppe wohnen und für die durch den jeweiligen Leistungserbringer keine ganztägige geordnete Betreuung und Versorgung sichergestellt werden kann.

(3) Die Betreuung in allen anderen vergleichbaren ambulanten und teilstationären Angeboten der Eingliederungshilfe im Sinne von Absatz 1 und das Betreten der Einrichtungen von Menschen mit Behinderungen sind gestattet, wenn

1. die Menschen mit Behinderungen freiwillig an den Betreuungsangeboten teilnehmen,
2. bei der Betreuung ein Mindestabstand von 1,5 Metern umgesetzt wird,
3. durch die Organisation von Kleingruppen die Kontakte reduziert werden und gewährleistet wird, dass Kleingruppen getrennt nach Wohngruppen und besonderen Wohnformen oder zu Hause wohnenden Menschen mit Behinderung zusammengestellt werden,
4. ein Nutzungs- und Wegeplan für Gemeinschaftsräume und gemeinschaftlich genutzte Wege zur Vermeidung von Kontakten unterschiedlicher Kleingruppen und der Einhaltung des Mindestabstandes von 1,5 Metern umgesetzt werden,
5. bei der Einnahme der Verpflegung ein Mindestabstand von 2 Metern gewährleistet ist,
6. ein aktualisiertes Infektionsschutzkonzept des Trägers für die Fahrdienste und den Betrieb der Werkstatt und der Förderstätte vorliegt und umgesetzt wird.

Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) In allen heilpädagogischen und interdisziplinären Frühförderstellen findet grundsätzlich keine Therapie, Förderung und Beratung für Kinder und deren Familien statt, die einen unmittelbaren persönlichen Kontakt erfordert. Leistungen, die in einer auf die Situation angepassten Form (z. B. telefonisch, per E-Mail oder durch Nutzung digitaler Medien) möglich sind, können weiter erbracht werden. Heilpädagogische und medizinische Therapien innerhalb der Komplexleistung Frühförderung sind, wenn sie für den Erfolg der Rehabilitationsmaßnahme oder den Erhalt der Gesundheit der Kinder oder für das Aufrechterhalten der Vitalfunktionen unverzichtbar und unaufschiebbar sind, von diesem Verbot ausgenommen. Diese Fälle sind in enger

Abstimmung mit den Eltern, den Therapeutinnen oder Therapeuten und der Leitung der Frühförderstelle zu klären, damit die Frühförderung ohne Unterbrechung weitergeführt wird. Das Personal der genannten Einrichtungen darf für die genannten Zwecke weder das häusliche Umfeld der Familien noch der Kindertageseinrichtungen aufsuchen. Die Frühförderstelle muss über ein aktualisiertes Infektionsschutzkonzept verfügen und dies umsetzen.

(5) Die Personensorgeberechtigten oder die rechtliche Betreuerin oder der rechtliche Betreuer sowie die Leistungserbringer haben für die Beachtung der in den Absätzen 1 bis 4 genannten Maßgaben und der sich hieraus ergebenden Pflichten zu sorgen.“

10. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) In den Einrichtungen des Maßregelvollzugs untergebrachte Personen dürfen Besuch empfangen. § 9 Abs. 2 gilt entsprechend. Aus therapeutischen Gründen sowie Gründen der Sicherheit und des geordneten Zusammenlebens können die Besuchsregelungen eingeschränkt werden. Die Einrichtungsleitung kann die ihr nach § 9 Abs. 2 obliegenden Aufgaben an geeignete Beschäftigte der Einrichtungen des Maßregelvollzugs übertragen. Lockerungsmaßnahmen nach § 26 Abs. 1 Satz 1 des Maßregelvollzugsgesetzes Sachsen-Anhalt können unter Auflagen, die sich aus dieser Verordnung ergeben, durchgeführt werden. Die Lockerungsmaßnahmen nach § 27 des Maßregelvollzugsgesetzes Sachsen-Anhalt sind weiterhin zulässig, über eine Aussetzung ist im Einzelfall zu entscheiden. Die Gewährung von Urlaub nach § 28 des Maßregelvollzugsgesetzes Sachsen-Anhalt ist untersagt. Für die Erbringung externer Dienstleistungen in den Einrichtungen des Maßregelvollzugs gilt § 2 entsprechend. Neuaufnahmen sowie Untergebrachte mit erkennbaren Symptomen einer COVID-19-Erkrankung oder jeglichen Erkältungssymptomen werden nach ärztlichem Ermessen in Quarantäne genommen oder gesondert untergebracht.“

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

11. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 werden nach der Zahl „1“ das Komma und die Zahl „2“ gestrichen.
- bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „Kindertageseinrichtungen“ das Komma und das Wort „Kindertagespflegestellen“ gestrichen.
- cc) In Satz 3 werden nach dem Wort „Kindertageseinrichtungen“ das Komma und das Wort „Kindergroßtagespflegestellen“ gestrichen.

- b) In Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 werden die Wörter „oder Tagespflegestelle“ gestrichen.
12. In § 15 Abs. 7 Satz 1 werden nach dem Wort „dürfen“ ein Komma und die Wörter „abweichend von § 4 Abs. 3 Nr. 14 und Abs. 6,“ eingefügt.
13. § 21 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nach Nummer 4 wird folgende Nummer 4a eingefügt:
- „4a. entgegen § 5a Abs. 1 Satz 1 nicht sicherstellt, dass die Hygienebestimmungen, die Kundeninformationen, das vollständige Erfassen in einer Anwesenheitsliste, eine autarke Versorgung sowie eine ordnungsgemäße Reinigung eingehalten werden,“
- b) Nach Nummer 5 wird folgende Nummer 5a eingefügt:
- „5a. entgegen § 6a Abs. 1 Satz 1 nicht sicherstellt, dass die Hygienebestimmungen, die Verzehreinschränkungen, die Abstandsbestimmungen, die zulässige Personenzahl an einem Tisch, die Kundeninformationen sowie das vollständige Erfassen in einer Anwesenheitsliste eingehalten werden,“

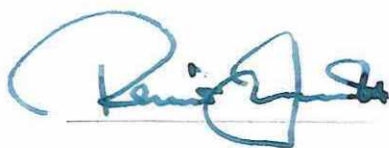
§ 2

- (1) Diese Verordnung tritt vorbehaltlich der nachfolgenden Absätze am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (2) § 1 Nr. 5 tritt am 15. Mai 2020 in Kraft.
- (3) § 1 Nrn. 6, 9 und 10 tritt am 18. Mai 2020 in Kraft.

Magdeburg, den 12 Mai 2020.

Die Landesregierung

Sachsen-Anhalt



Staatskanzlei - Pressemitteilung Nr.: 204/2020**Magdeburg, den 12. Mai 2020****Erste Stufe der Öffnung für Gastronomie und Beherbergungswesen beschlossen**

Urlaub in Ferienwohnungen wird für Sachsen-Anhalter in Sachsen-Anhalt ab 15. Mai möglich. Erste Gastronomiebetriebe dürfen ab 18. Mai unter strikten Auflagen und auf Antrag öffnen; die übrigen Betriebe dann am 22. Mai auf Anzeige. Ab 22. Mai können auch Hotels und Pensionen wieder Touristen empfangen. Die Landesregierung hat heute die Änderungen zur Fünften Corona-Eindämmungsverordnung beschlossen, die die genauen Bedingungen dafür festlegen. Mit der Verordnung werden zudem Reisen aus Fortbildungszwecken nach Sachsen-Anhalt wieder erlaubt. Reisen zu touristischen und Freizeitzwecken aus anderen Bundesländern bleiben untersagt.

Familienurlaub für Sachsen-Anhalter in Sachsen-Anhalt ist ab Freitag, 15. Mai, möglich – auf Campingplätzen und Wohnmobilstellplätzen, in Ferienhäusern, Ferienhausparks, Ferienwohnungen, Yacht- und Sportboothäfen und vergleichbaren Unterkünften, soweit eine autarke Versorgung insbesondere durch eigenes Bad, WC und Küche gegeben ist und Hygienevorschriften eingehalten werden. Einmieten dürfen sich in dieser ersten Stufe jeweils ausschließlich bis zu fünf Personen oder die Personen eines Hausstandes und mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt. Hotels, Pensionen und andere Unterkünfte können eine Woche später, ab Freitag, 22. Mai, für Sachsen-Anhalter öffnen.

Ab Freitag, 22. Mai, kann der Betrieb von Gaststätten mit Ausnahme von Schankwirtschaften, wie z.B. Kneipen, Bars, Diskotheken und ähnlichen Betrieben, wieder aufgenommen werden, wenn Hygiene- und Arbeitsschutzregelungen eingehalten werden. Dazu gehört, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Mundschutz tragen müssen, dass kein Angebot in Buffetform stattfindet, und dass Abstandsregelungen eingehalten werden. So müssen Tische im Innen- wie Außenbereich so angeordnet sein, dass ein Abstand von 1,5 Meter zu den Gästen anderer Tische gewährleistet wird. Es sind Anwesenheitslisten zu führen.

Bereits ab 18. Mai dürfen Speisewirtschaftsbetriebe öffnen, wenn der zuständige Landkreis oder die zuständige kreisfreie Stadt ein allgemeines Sicherheitskonzept erstellt hat und die Öffnung auf Grundlage eines vom Betreiber vorgelegten Hygienekonzepts im Einzelfall genehmigt.

Piercing- und Tattoostudios dürfen wieder öffnen, Solarien und Sonnenstudios ebenso.

In den Werkstätten für behinderte Menschen wird die Beschäftigung und Betreuung für Menschen mit Behinderungen teilweise wieder aufgenommen. Ein Viertel der Arbeits- und Betreuungsplätze können wieder zur Verfügung gestellt werden. Auch hier müssen Abstandsregelungen eingehalten werden, durch die Organisation der Arbeitsgruppen sind Kontakte zu reduzieren, ein Nutzungs- und Wegeplan für Gemeinschaftsräume muss vorliegen. Die Betreuung in ambulanten und teilstationären Angeboten der Eingliederungshilfe kann ebenfalls wieder anlaufen. Im Maßregelvollzug ist Besuch wieder erlaubt.

Impressum:

Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt
Pressestelle
Hegelstraße 42
39104 Magdeburg
Tel: (0391) 567-6666
Fax: (0391) 567-6667
[Mail: staatskanzlei@stk.sachsen-anhalt.de](mailto:staatskanzlei@stk.sachsen-anhalt.de)

KAV Sachsen-Anhalt · Merseburger Str. 97 · 06112 Halle (Saale)

per E-Mail
Herrn RD
Dieter Lomberg
Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration
des Landes Sachsen-Anhalt
Turmschanzenstraße 25
39114 Magdeburg

Ihre Nachricht vom:	07.05.2020
Ihr Zeichen:	43.1/Corona
Ansprechpartner:	Frau Häsel-Wallwitz
unser Zeichen	hä-wa/ff
Datum	11.05.2020

Einführung von Kurzarbeit in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, insbesondere in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes

hier: Ihr Schreiben vom 7. Mai 2020

Sehr geehrter Herr Lomberg,

Ihrerseits wird die Auffassung vertreten, der Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) würde im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, einschließlich der Kindertagesstätten, keine Kurzarbeit zulassen.

Diese Auffassung ist u. E. nicht zutreffend.

Nach dem Wortlaut des TV COVID sowie der Intention der Tarifvertragsparteien ergibt sich vielmehr Folgendes:

Der Geltungsbereich des TV COVID (§ 1 Abs. 1 TV COVID) erfasst sämtliche Beschäftigten, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis bei einem ordentlichen Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt stehen. Dies schließt auch Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes ein.

Eine Ausnahme vom Geltungsbereich des TV COVID (§ 1 Abs. 1 TV COVID) hätte dort klar geregelt werden müssen, was nicht erfolgt ist. In der Niederschriftserklärung Nr. 1 haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass die kommunale Kernverwaltung grundsätzlich nicht die Zielrichtung dieses Tarifvertrages sei. Bei dieser Niederschriftserklärung handelt es sich aber um keine eigenständige Regelung des Tarifvertrages, sondern um einen Hinweis auf die Motive der Vertragsparteien. Die Niederschriftserklärung ist daher auch nicht Gegenstand des Tariftextes selbst und als solches von den Tarifvertragsparteien auch nicht unterzeichnet worden. Der Geltungsbereich des TV COVID (§ 1 Abs. 1 TV COVID) selbst ist gerade nicht eingeschränkt worden. Bereits daraus ergibt sich eindeutig, dass der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes vom TV COVID nicht ausgenommen ist.

Dies zeigt sich ferner auch daran, dass bei dem Aufstockungsbetrag (Aufstockung auf 95 Prozent bzw. 90 Prozent des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts) ausdrücklich eine Regelung für die Entgelttabelle des Sozial- und Erziehungsdienstes vereinbart worden ist. In der Protokollerklärung zu § 5 TV COVID (Satz 1 der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 1 Satz 1 TV COVID) ist ganz bewusst eine Regelung dazu erfolgt, welche Entgeltgruppen der so genannten „S-Tabelle“ (Entgelttabelle für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes) den Entgeltgruppen 1 bis 10 der Anlage A zum TVöD (Aufstockung auf 95 Prozent) bzw. den Entgeltgruppen 11 bis 15 der Anlage A zum TVöD (Aufstockung auf 90 Prozent) entspricht. Einer solchen Regelung hätte es nicht bedurft, wäre der TV COVID auf den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gar nicht anwendbar. Die Tarifvertragsparteien haben daher auch mit dieser Regelung explizit zum Ausdruck gebracht, dass der Sozial- und Erziehungsdienst vom Geltungsbereich des TV COVID erfasst ist.

Der TV COVID steht daher der Einführung von Kurzarbeit bei Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, einschließlich der Kindertagesstätten, nicht entgegen, sondern schafft auch für diesen Bereich die tarifvertragliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit.

Des Weiteren hat auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich zum Ausdruck gebracht, dass auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei kommunalen Einrichtungen bzw. Betrieben, die von einem auf dieser angeordneten Schließung basierenden Arbeitsausfall betroffen seien, Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Die BA hat als ein typisches Beispiel hierfür einen Kindergarten benannt, der aufgrund einer behördlichen Anordnung vorübergehend schließen müsse, weil das Risiko einer Übertragung des Corona-Virus zu hoch sei.

Der Einführung von Kurzarbeit bei Kindertagesstätten stehen somit weder die Regelungen des TV COVID noch die gesetzlichen Regelungen für Kurzarbeit entgegen. Daher kann auch bei Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, einschließlich der Kindertagesstätten, Kurzarbeit eingeführt werden.

Unser hierzu veröffentlichtes Rundschreiben V 43/2020 vom 28. April 2020 ist als **Anlage** beigelegt.

In der Praxis gehen wir davon aus, dass aufgrund der Erweiterung des Anspruchs auf Notbetreuung sowie der Änderung des Betreuungsschlüssels und des damit einhergehenden erhöhten Bedarfs an Erzieherinnen und Erziehern in den wenigsten Kindertagesstätten auch tatsächlich Kurzarbeit eingeführt werden muss.

Nach unserer derzeitigen Einschätzung wird Kurzarbeit in den Kindertagesstätten daher eher eine Ausnahme bleiben.

Gern stehe ich Ihnen für einen Austausch über tarifrechtliche Fragen zur Verfügung.

Überdies würde es mich sehr freuen, könnten wir über die Auslegung aktueller Problemfälle vorab in Austausch treten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'D. Häsel-Wallwitz', with a stylized, flowing script.

Diana Häsel-Wallwitz
Verbandsgeschäftsführerin
Rechtsanwältin

Rundschreiben V 43/2020

SARS-CoV-2-Pandemie; Einführung von Kurzarbeit bei kommunalen Einrichtungen und Be- trieben; Schreiben der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom 20. April 2020

Unser Rundschreiben V 40/2020 vom 21. April 2020

28. April 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben V 40/2020 vom 21. April 2020 hatten wir Durchführungshinweise zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) gegeben.

Bei den Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld haben wir unter den Punkten 3 (Voraussetzungen der Kurzarbeit) und 4 (Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit) stets auf die aktuell gültigen Hinweise der Bundesagentur für Arbeit (BA) hingewiesen. In Bezug auf Punkt 4 Buchst. a (Betrieblicher Anwendungsbereich) hatten wir in dem Rundschreiben V 40/2020 vom 21. April 2020 mitgeteilt, dass die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) die BA mit E-Mail vom 8. April 2020 (als **Anlage 1** beigefügt) angeschrieben und insbesondere um Klarstellung gebeten hatten, dass zu den Betrieben im Sinne der Vorschriften zum Kurzarbeitergeld auch Verwaltungen jeder Art (Behörden, Schulen, Krankenhäuser, Kurkliniken oder Kindergärten) gehören. Ferner wurde um Klarstellung gebeten, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen auch rückwirkend Kurzarbeitergeld gewährt werden könne. Das Antwortschreiben der BA vom 20. April 2020, das auf dem Postweg am 24. April 2020 eingegangen ist, fügen wir als **Anlage 2** bei.

1. Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III

In dem Schreiben vom 20. April 2020 hat die BA ausgeführt, dass ein „unabwendbares Ereignis“ im Sinne von § 96 SGB III auch eine behördlich angeordnete vorübergehende Betriebsschließung sei und daher auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei kommunalen Einrichtungen bzw. Betrieben, die von einem auf dieser angeordneten Schließung basierenden Arbeitsausfall betroffen seien, Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

Als ein typisches Beispiel hierfür hat die BA einen Kindergarten benannt, der aufgrund einer behördlichen Anordnung vorübergehend schließen müsse, weil das Risiko einer Übertragung des Coronavirus zu hoch sei.

Die BA hat im Übrigen ausgeführt, dass Behörden eindeutig nicht wirtschaftlich tätig seien; und zwar auch dann nicht, wenn diese Dienstleistungen gegen Gebühr anbieten.

In dem Schreiben vom 20. April 2020 hat die BA zudem klargestellt, dass die beiden Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III („wirtschaftliche Gründe oder „unabwendbares Ereignis“) nur alternativ und nicht kumulativ erfüllt sein müssen. Dementsprechend müssen, soweit ein unabwendbares Ereignis vorliegt und der Arbeitsausfall darauf beruht, nicht noch zusätzlich die Voraussetzungen dafür gegeben sein, dass der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen beruht.

Somit müssen auch bei kommunalen Behörden die Voraussetzungen für ein „unabwendbares Ereignis“ vorliegen, wenn der Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind. Hierzu hat die BA jedoch keine konkrete Aussage getroffen. Die Aussagen der BA beschränken sich hier darauf, dass Behörden nicht wirtschaftlich tätig seien.

Es verbleibt daher bei den Aussagen in unserem Rundschreiben V 40/2020 vom 21. April 2020 zu den gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeit (vgl. Punkte 3 und 4 des Rundschreibens V 40/2020).

Die BA hat in diesem Schreiben jedoch nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die jeweils örtlich zuständige Agentur für Arbeit darüber entscheidet, ob Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann.

2. Rückwirkende Gewährung von Kurzarbeitergeld

Die VKA hatte die BA in der E-Mail 8. April 2020 um Mitteilung gebeten, wie bereits für den Monat April 2020 Kurzarbeit eingeführt werden kann. Dabei sind insbesondere die Ausführungen der BA in der Weisung 202003015 vom 30. März 2020 (Ziffer 2.1.2 der Weisung der BA: Verbesserungen für das Kurzarbeitergeld bis 31.12.2020, Änderungen im Verfahren und Verbesserung Hinzuverdienst beim Kurzarbeitergeld bis 31.10.2020) problematisch, die wie folgt lauten:

„Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde. In einen bereits abgeschlossenen Vorgang kann nicht rückwirkend eingegriffen werden.“

Daraus ergibt sich, dass Zeiträume, die abgerechnet worden sind bzw. werden, von der Kurzarbeit ausgenommen sind.

Die BA hat ergänzend hierzu in dem Schreiben vom 20. April 2020 ausgeführt, dass eine rückwirkende Gewährung von Kurzarbeit dann nicht in Betracht komme, wenn der Entgeltanspruch durch eine erfolgte Lohnabrechnung anerkannt und das entsprechende Entgelt ausbezahlt worden sei. In diesem Fall würden die Beschäftigten Vertrauensschutz genießen. Sei demgegenüber nur eine vorläufige Abrechnung erfolgt, fehle es an einem solchen Vertrauensschutz. Gleiches gelte für Tage eines Monats, die noch nicht abgelaufen sind. Hier könne der Arbeitgeber noch Kurzarbeit vereinbaren und dadurch einen etwaig bestehenden Annahmeverzug abwenden. Maßgeblich sei jeweils der Zeitpunkt, zu dem Kurzarbeit vereinbart wurde bzw. wird. Dabei müssten jedoch die Ankündigungsfristen beachtet werden, was eine rückwirkende Einführung von Kurzarbeit in der Regel ausschließe.

Auch diesbezüglich ist dringend zu raten, die Einführung von Kurzarbeit zuvor mit der jeweils zuständigen Arbeitsagentur abzustimmen.

Mit freundlichen Grüßen



Diana Häsel-Wallwitz
Verbandsgeschäftsführerin

Von: VKA Dirk Reidelbach

Gesendet: Mittwoch, 8. April 2020 16:50

An:

Betreff: E-Mail an die BA

Priorität: Hoch

Sehr geehrte Frau Takimer,

wir danken Ihnen, auch im Namen unseres Hauptgeschäftsführers, Herrn Benrath, sehr herzlich für Ihre Mail vom 30. März 2020, mit der Sie auf unser Anschreiben vom 25. März 2020 bezüglich der Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit bei kommunalen Einrichtungen und Betrieben geantwortet haben. Ihre Antwortmail hat uns durchaus weitergeholfen.

I:

Es gibt jedoch insbesondere noch folgende Fragestellungen, zu denen wir Sie um eine Konkretisierung der in Ihrer Antwort vom 30. März 2020 gegebenen Aussagen bitten:

1. Betriebliche Voraussetzungen nach § 97 SGB III

Die betrieblichen Voraussetzungen nach § 97 SGB III sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne dieser Vorschrift ist auch eine Betriebsabteilung.

Wir gehen davon aus, dass der Betriebsbegriff des § 97 SGB III weitgehend demjenigen des Arbeitsrechts, insbesondere dem des Betriebsverfassungsgesetzes, entspricht. Danach ist mit der herrschenden Meinung die Definition des Betriebes die organisatorische Einheit, innerhalb der der Unternehmer mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sachlicher und sonstiger Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt. (BAG vom 21. 9. 1987, 6 ABR 23/85; m.w.N.: Gagel - Bieback SGB II/SGB III Grundsicherung, Arbeitsförderung, § 97 SGB III Rn. 3).

Nach dem Bundessozialgericht (BSG), siehe beispielsweise BSG vom 30.05.1978 7/12 RAr 100/76., m.w.N.: Gagel - Bieback SGB II/SGB III Grundsicherung, Arbeitsförderung, § 97 SGB III Rn. 10, unterfallen daher der Kurzarbeitergeld-Regelung auch öffentlich-rechtliche Betriebe wie Krankenhäuser, Kurkliniken, Kindergärten, Alters- und Pflegeheime, Schulungs- und Erholungsheime, Hallenbäder, Bauernhöfe, Verkehrsbetriebe, Forst- oder landwirtschaftliche Betriebe, Schulen und Volkshochschulen sowie sonstige Verwaltungen jeder Art (Behörden).

Auch nach den Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld (Kug) der Bundesagentur für Arbeit sind Betriebe im Sinne der Vorschriften zum Kurzarbeitergeld ebenfalls auch Verwaltungen jeder Art (Behörden), Schulen, Krankenhäuser, Kurkliniken oder Kindergärten (BA Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) Punkt 3.1, S. 36).

Wir bitten um Mitteilung, ob Sie mit diesen Aussagen zu den betrieblichen Voraussetzungen nach § 97 SGB III übereinstimmen.

2. Erheblicher Arbeitsausfall nach § 96 SGB III

Nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III ist ein Arbeitsausfall erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht.

Wir bitten um eine klarstellende Bestätigung, dass die beiden Voraussetzungen „wirtschaftliche Gründe“ **oder** „unabwendbares Ereignis“ alternativ und nicht kumulativ erfüllt sein müssen. Daraus folgt, dass – soweit ein unabwendbares Ereignis vorliegt und der Arbeitsausfall darauf beruht – nicht noch zusätzlich auch die Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen, dass der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen beruht.

Nach § 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III liegt ein unabwendbares Ereignis vor, wenn der Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind. Wurden aufgrund der Corona-Pandemie Arbeitsausfälle durch Schließungen kommunaler Betriebe oder Einrichtungen auf Basis behördlicher Maßnahmen vorgenommen, ist damit ein unabwendbares Ereignis gegeben.

Es kann in diesen Fällen nicht darauf ankommen, ob zusätzlich auch noch die Voraussetzungen für ein wirtschaftliches Tätigwerden vorliegen. Wir sehen uns in dieser Auffassung auch durch die Fachlichen Weisungen aus Ihrem Hause (siehe Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug), Punkt 3.1, S. 36) bestätigt. Vor dem Hintergrund Ihrer Ausführungen in der Antwortmail vom 30. März 2020 bitten wir auch hierzu um eine Konkretisierung.

II:

Wir wenden uns ferner erneut an Sie mit der Bitte darum, bei einem ganz wesentlichen Punkt in Bezug auf die Einführung von Kurzarbeit Rechtsklarheit zu erlangen.

Nach unserem Informationsstand besteht die Anweisung an die Arbeitsagenturen (u.a. Ziffer 2.1.2 der Weisung 202003015 vom 30.03.2020 – Weisung Verbesserungen für das KUG bis 31.12.2020), dass Zeiträume, die abgerechnet worden sind bzw. werden, von der Kurzarbeit ausgenommen sind. In der zuvor genannten Weisung wird dazu Folgendes ausgeführt:

„Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde. In einen bereits abgeschlossenen Vorgang kann nicht rückwirkend eingegriffen werden.“

Danach könnte, soweit ein Kalendermonat bereits abgerechnet ist, Kurzarbeit frühestens zum Beginn des Folgemonats beantragt werden.

Im kommunalen öffentlichen Dienst ist es im Regelfall so, dass das Entgelt am letzten Tag des Monats auszuzahlen ist (mithin an diesem Tag dem Konto der / des Beschäftigten gutzuschreiben ist). Infolge dessen können bei der Abrechnung in der Regel nur Änderungen umgesetzt werden, die spätestens bis zum 15. des Monats bei der für die Abrechnung zuständigen Stelle eingegangen sind. Bei späterer Mitteilung können Änderungen erst bei der Abrechnung für den Folgemonat berücksichtigt werden.

Sollte es tatsächlich so sein, dass bei abgerechneten Zeiträumen keine Kurzarbeit erfolgen darf, würde dies bedeuten, dass im gesamten kommunalen Bereich frühestens ab dem 1. Mai 2020 Kurzarbeit eingeführt werden könnte. Dies würde für die kommunalen Einrichtungen und Betriebe bedeuten, dass gerade in der schwierigsten wirtschaftlichen Zeit

keine Kurzarbeit möglich wäre, was für etliche kommunale Einrichtungen und Betriebe existenzgefährdend sein kann.

Die aktuelle Situation im Zusammenhang mit den erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Corona-Virus-Pandemie hat das ganze Land und auch den kommunalen öffentlichen Dienst vollkommen überrascht. Es ist daher entscheidend, dass möglichst schnell Maßnahmen zur Erhaltung und Sicherung der kommunalen Einrichtungen und Betriebe umgesetzt werden können. Als Tarifvertragsparteien haben wir dafür in extrem kurzer Zeit die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen und arbeiten unter Hochdruck daran, dass diese umgesetzt werden könne. Eine Verzögerung um mehr als einen halben Monat wäre katastrophal.

Wir ersuchen Sie daher inständig, mit uns eine Lösung zu suchen, wie bereits für den Monat April 2020 Kurzarbeit eingeführt werden kann.

Uns ist bewusst, welche Arbeitsbelastung Sie derzeit zu bewältigen haben. Dennoch bitten wir inständig um eine möglichst kurzfristige Rückmeldung, da dies für den kommunalen öffentlichen Dienst von ganz besonderer Bedeutung ist.

Für Ihre Bemühungen sind wir Ihnen außerordentlich dankbar.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Dirk Reidelbach
Geschäftsführer

.....
Vereinigung der kommunalen
Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin
Tel: 030/209 6994 -50
Fax: 030/209 6994 -99
E-Mail: info@vka.de
www.vka.de


Bundesagentur für Arbeit
Zentrale

VKA	
Eing. 24. April 2020	

Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Straße 104 - 106,
90478 Nürnberg

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht: E-Mail vom 08.04.2020

Mein Zeichen: GR22 - 75095

(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Vereinigung der kommunalen
Arbeitgeberverbände
Leipziger Str. 51
10117 Berlin

Name: Simone Aigner

Durchwahl: 0911/179-6527

Telefax: 0911/179-1195

E-Mail: Zentrale.GR22@arbeitsagentur.de

Datum: 20. April 2020

Einführung von Kurzarbeit bei kommunalen Einrichtungen und Betrieben Ihre Mail vom 08.04.2020

Sehr geehrter Herr Reidelbach,

ich beziehe mich auf Ihre Mail vom 08.04.2020 bezüglich Ihrer Fragen zur Einführung von Kurzarbeit bei kommunalen Einrichtungen und Betrieben.

Sie gehen davon aus, dass der Betriebsbegriff des § 97 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) weitgehend demjenigen des Arbeitsrechts, insbesondere dem des Betriebsverfassungsgesetzes entspricht. Sie bitten um Mitteilung, ob wir mit Ihren Aussagen hinsichtlich den betrieblichen Voraussetzungen nach § 97 SGB III übereinstimmen. Hierzu kann ich Ihnen nochmals darstellen, unter welchen Voraussetzungen für Beschäftigte in den Kommunen, kommunalen Einrichtungen und Betrieben ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht:

Kommunale Betriebe können für ihre in der Arbeitslosenversicherung sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter denselben - erleichterten - Voraussetzungen wie alle anderen Betriebe Kurzarbeitergeld beziehen, sofern die übrigen Voraussetzungen nach dem SGB III für das Kurzarbeitergeld erfüllt werden.

Das Bestehen eines möglichen Anspruchs ist unter anderem abhängig von der Ursache für den erheblichen Arbeitsausfall und der Art der Betriebstätigkeit.

Grundsätzlich ist auch in kommunalen Einrichtungen und Betrieben Kurzarbeit mit Bezug von Kurzarbeitergeld möglich. Allerdings muss der erhebliche und unvermeidbare Arbeitsausfall, der eine der Voraussetzungen für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld ist, auch hier auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen.

- 2 -

Postanschrift
Regensburger Straße 104 - 106
90478 Nürnberg

Besucheradresse
Regensburger Straße 104 - 106
Nürnberg

Bankverbindung
BA-Service-Haus
Bundesbank
IBAN:
DE50 7600 0000 0076 0016 17
BIC:
MARKDEF1760
Internet: www.arbeitsagentur.de

Öffnungszeiten
00000000000000000000000000000000

Sie erreichen uns:
Haltestelle Scharrerstraße
Straßenbahnlinie 6
Haltestelle Meistersingerhalle
Straßenbahnlinie 8,
Buslinie 36, 55

Ein unabwendbares Ereignis wäre beispielsweise eine behördlich angeordnete vorübergehende Betriebsschließung. In diesem Fall haben auch in einer kommunalen Einrichtung bzw. in einem kommunalen Betrieb die von einem auf dieser angeordneten Schließung basierenden Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Typisches Beispiel wäre ein Kindergarten, der aufgrund einer behördlichen Anordnung vorübergehend schließen muss, weil das Risiko einer Übertragung des Coronavirus zu hoch wäre.

In kommunalen Einrichtungen und Betrieben, die auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind, also etwa solche, die etwas verkaufen oder eine kostenpflichtige Dienstleistung anbieten, kann ein erheblicher Arbeitsausfall wirtschaftlich begründet sein. Beispielsweise könnten Fahrerinnen und Fahrer eines öffentlichen Verkehrsbetriebs, der wegen der Corona-Pandemie spürbar weniger Fahrgäste zu befördern hat und deshalb deutlich weniger Fahrscheine verkauft, in Kurzarbeit geschickt werden, wenn die übrigen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt werden.

Die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann, trifft die Agentur für Arbeit vor Ort.

Eindeutig nicht wirtschaftlich tätig sind Behörden. Auch dann nicht, wenn sie Dienstleistungen gegen Gebühr anbieten.

Unabhängig von der Ursache des Arbeitsausfalles hat der Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um den Arbeitsausfall möglichst zu vermeiden, vgl. § 96 Abs. 1 S.1 Nr. 3 und Abs. 4 SGB III. Dazu gehören auch arbeitsrechtlich mögliche Umsetzungen bzw. die Übertragung anderer Tätigkeiten in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers.

Nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III ist ein Arbeitsausfall erheblich, wenn er auf wirtschaftliche Gründe oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Sie bitten um eine klarstellende Bestätigung, dass die beiden Voraussetzungen „wirtschaftliche Gründe“ oder „unabwendbares Ereignis“ alternativ und nicht kumulativ erfüllt sein müssen.

Dies kann ich Ihnen gerne bestätigen.

Außerdem bitten Sie um Rechtsklarheit bei der Einführung von Kurzarbeit in kommunalen Einrichtungen und Betrieben.

In der Weisung 202003015 vom 30.03.2020 – Verbesserungen für das Kurzarbeitergeld bis 31.12.2020, Änderungen im Verfahren und Verbesserung Hinzuverdienst beim Kurzarbeitergeld bis 31.10.2020 wird dazu unter Ziffer 2.1.2 Folgendes ausgeführt:

„Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde. In einen bereits abgeschlossenen Vorgang kann nicht rückwirkend eingegriffen werden. An der Notwendigkeit, rechtzeitig den Arbeitsausfall anzuzeigen, ändert diese Auslegung nichts.“

Der Tarifvertrag TVöD soll unseres Wissens dahingehend angepasst werden, dass „die öffentlichen Arbeitgeber der Kommunen auf der Grundlage des neuen Tarifvertrags im Einvernehmen mit der Personalvertretung vor Ort Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen können, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nach §§ 95 ff. SGB III, also Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent bei mehr als 10 Prozent der Beschäftigten, vorliegen. Die Kurzarbeit muss sieben Tage im Voraus angekündigt werden.“

Hierzu lief bis zum 15.04.2020 die Erklärungsfrist. Sofern im Anschluss daran die Einführung von Kurzarbeit mit Entgeltausfall per Tarifvertrag geregelt wird und die kommunale Einrichtung bzw. der kommunale Betrieb mit dem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung trifft, kann für die in die

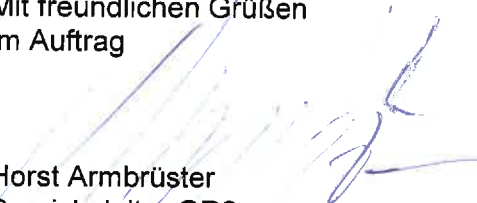
Arbeitslosenversicherung sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten grundsätzlich ein Entgeltausfall eintreten. Entgeltansprüche bestehen dann nicht oder nicht mehr, wenn die Kurzarbeit im Betrieb rechtmäßig eingeführt worden ist. Das ist der Fall, wenn der Betriebsrat sie schriftlich vereinbart oder in einem betriebsratslosen Betrieb die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sie akzeptieren.

Die in der Weisung gewählte Formulierung zu den Möglichkeiten einer rückwirkenden Vereinbarung von Kurzarbeit wurde mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmt. Dabei stand insbesondere die arbeitsrechtliche Bewertung im Vordergrund. Sofern der Arbeitgeber den Entgeltanspruch wegen Annahmeverzug bereits mit einer Lohnabrechnung anerkannt und das entsprechende Entgelt ausgezahlt hat, genießt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Vertrauensschutz. Wichtig für diese Beurteilung ist der Zeitpunkt zu dem die Kurzarbeit vereinbart wurde. Eine etwaige Fehlabbildung, z. B. weil sich Abrechnungslauf und Vereinbarung der Kurzarbeit überschneiden haben, oder vorläufige Abrechnungen, führen natürlich nicht zu einem Vertrauensschutz. Vertrauensschutz besteht auch trotz Abrechnung / Zahlung nicht für Tage eines Monats, die noch nicht abgelaufen sind. Für diese kann der Arbeitgeber mit einer Vereinbarung von Kurzarbeit den Annahmeverzug noch abwenden. Hierbei muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Abrechnung und Auszahlung mit Hinweis auf deren Vorläufigkeit erstellt wird. Daraus wird deutlich, dass hier kein bereits abgeschlossener Vorgang vorliegt.

Da im Tarifvertrag eine Ankündigungsfrist von sieben Tage im Voraus vorgesehen ist, dürfte eine Vereinbarung des Arbeitsausfalls für die Vergangenheit für kommunale Einrichtungen und Betriebe ohnehin ausgeschlossen sein.

Ich hoffe, ich konnte Ihnen mit meinen Ausführungen weiterhelfen.

Mit freundlichen Grüßen
im Auftrag



Horst Armbrüster
Bereichsleiter GR2
Geldleistungen und Recht SGB III