

Einsatz von Werkstatt- und Förderstättenpersonal im Wohnheim; Kurzarbeitergeld für freigesetzte Beschäftigte

Rechtsauffassung des Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales:

Arbeitnehmerüberlassung

Hinsichtlich Ihrer Fragestellung zum Einsatz von Werkstatt- und Förderstättenpersonal in Wohnheimen können wir Ihnen mitteilen, dass grundsätzlich der Weg einer erlaubnisfreien Arbeitnehmerüberlassung offenstehen könnte. Nach dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann in der aktuellen Krise grundsätzlich der Ausnahmetatbestand des **§ 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG** genutzt werden, um kurzfristig erlaubnisfrei Personal zu überlassen. Nähere Hinweise dazu finden sich auf der Homepage des BMAS unter nachstehendem

Link (letzte Frage): <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Unfallversicherungsschutz

Im Rahmen Ihrer Fragen ergibt sich zudem die Frage des Unfallversicherungsschutzes der betroffenen Arbeitnehmer. Diesbezüglich können wir Ihnen **nach Rückfrage beim Dachverband der gesetzlichen Unfallversicherungsträger** mitteilen, dass bei der von Ihnen beschriebenen Fallgestaltung **davon auszugehen** ist, dass

Unfallversicherungsschutz besteht.

Die betroffenen Arbeitnehmer dürften entweder als Beschäftigte nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII i.V.m. § 7 SGB IV oder als sog. „Wie-Beschäftigte“ nach § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII anzusehen sein. Je nach Einzelfall käme auch eine versicherte ehrenamtliche Tätigkeit, etwa nach § 2 Abs. 1 Nr. 10a (für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder für privatrechtliche Organisationen im Auftrag bzw. mit Einwilligung von Gebietskörperschaften) oder Nr. 10b SGB VII (für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften oder für privatrechtliche Organisationen, die in deren Auftrag oder mit deren Einwilligung tätig werden) in Betracht.

Zuständig ist der Unfallversicherungsträger der für das Unternehmen zuständig ist, für die die Versicherten tätig sind oder zu dem sie in einer besonderen, die Versicherung begründenden Beziehung stehen (§ 133 Abs. 1 SGB VII). Für Werkstätten und Wohnheime für Menschen mit Behinderung ist also je nach Trägerschaft die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) oder der örtlich zuständige Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (z.B. die Kommunale Versicherung Bayern) zuständig.

In Fällen der Arbeitnehmerüberlassung bleibt der Unfallversicherungsträger des überlassenden Unternehmens gemäß § 133 Abs. 2 SGB VII zuständig, wenn dieses zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet ist. Ist dies nicht der Fall, bestimmt sich die Zuständigkeit nach § 133 Abs. 1 SGB VII.

Kurzarbeit

Hinsichtlich Ihrer Fragestellung zur Kurzarbeit können wir Ihnen mitteilen, dass im Zusammenhang mit den aktuellen Auswirkungen der Corona-Pandemie **auch gemeinnützige Unternehmen bzw. Werk- und Förderstätten dem Grunde nach Anspruch auf Kurzarbeitergeld** haben, **wenn** die Einrichtung durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss.

Grundvoraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder zwischen Arbeitgeber und betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb wirksam vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht.

Voraussetzung für das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls sind, neben dem unabwendbaren Ereignis, dass der Arbeitsausfall vorübergehend und unvermeidbar ist, und dass im jeweiligen Kalendermonat mindestens 10 Prozent (befristete Regelung bis

31.12.2020) der Arbeitnehmer des Betriebs/ der Betriebsabteilung von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent betroffen sind. Unvermeidbar ist der Arbeitsausfall u.a. dann nicht, wenn noch einzubringende Urlaubsansprüche und aufzulösende Arbeitszeitguthaben der Arbeitnehmer vorhanden sind. Der Umfang der einzubringenden Urlaubsansprüche und aufzulösenden Arbeitszeitguthaben ist abhängig von den jeweils einschlägigen tarif- oder etwaigen einzelvertraglichen Regelungen bzw. existierenden Betriebsvereinbarungen. Zu prüfen ist auch, ob der Arbeitsausfall nicht durch die Umsetzung der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebs/der Betriebsabteilung vermieden werden kann, soweit dies arbeitsrechtlich zulässig und betriebstechnisch möglich ist.

Darüber hinaus ist die Gewährung von Kurzarbeit noch an weitere persönliche und betriebliche Voraussetzungen hinsichtlich der Arbeitnehmer und des Betriebs (mindestens ein sozialversicherungspflichtiger beschäftigter Arbeitnehmer) geknüpft.

Das Kurzarbeitergeld ist vom Arbeitgeber kostenlos zu errechnen und auszuzahlen (§ 320 Abs. 1 SGB III). Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist für die Arbeitnehmer mit nicht unerheblichen Einkommenseinbußen verbunden. Nach den Bestimmungen des SGB III erhalten Kurzarbeiter 60 bzw. 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Wir **empfehlen**, Fragen bezüglich der **Gewährung von Kurzarbeitergeld** und die Voraussetzungen im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie mit der örtlichen Agentur für Arbeit rechtssicher abzuklären.