

2020-11-27

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach den jüngsten Corona-Beschlüssen der Länder und Bundesregierung sind für die typischen Betriebe der Steine- und Erdenindustrie keine grundlegend neuen Maßnahmen erforderlich. Dennoch haben sich in den vergangenen Tagen einige Neuerungen ergeben, auf die wir Sie hinweisen möchten.

Betriebsurlaub

Im Bund-Länder-Beschluss vom 25.11.2020 werden die Arbeitgeber dringend gebeten zu prüfen, ob Betriebsstätten durch Betriebsferien oder großzügige Homeoffice-Lösungen vom 23. Dezember 2020 bis 1. Januar 2021 geschlossen werden können, um bundesweit den Grundsatz "Wir bleiben zuhause" umsetzen zu können.

Die Frage, in welchem Umfang Betriebsurlaub arbeitsrechtlich einseitig angeordnet werden kann, ist zwar hoch umstritten. In dem genannten kurzen Zeitraum halten wir dies für Resturlaub aber in aller Regel für zulässig. Ein bestehender Betriebsrat ist zu beteiligen.

Darüber hinaus ist zu überlegen, den Betriebsurlaub um fünf Tage über den 01.01.2021 hinaus zu verlängern, um das Infektionsrisiko für die rückkehrenden Mitarbeiter besser einschätzen zu können. Auch diese Verlängerung wird in dieser Ausnahmesituation in der Regel zulässig sein.

Reiserückkehrer und Einreisequarantäne

Da Sie Mitarbeiter, die der Einreise-Quarantäne unterliegen, betrieblich nicht beschäftigen dürfen, müssen Sie weiterhin die aktuelle Einreise-Quarantäneverordnung im Betrieb beachten.

Die derzeit gültige Verordnung gilt seit dem 18.11.2020 und ist wiederum auf die Geltungsdauer der allgemeinen Corona-Verordnung befristet. Danach führt derzeit eine Rückkehr aus Risikogebieten - und damit aktuell allen angrenzenden Ländern - grundsätzlich zu einer Quarantänepflicht von 10 Tagen.

Die noch bis Anfang November geltenden, **bereits gewohnten Ausnahmen sind teilweise eingeschränkt** worden. In der Regel ändert sich dadurch für Ihre Betrieb wenig, da die Grenzregionen beiderseits für einen Aufenthalt von bis zu 24 Stunden ohne Beschränkungen aufgesucht werden können.

Für regelmäßige Grenzpendler und Grenzgänger (Rückkehr an den Wohnsitz mindestens einmal wöchentlich) sind auch über die Grenzregionen hinaus nur allgemein angemessene Schutz- und

Seite 2 zum Schreiben vom 27. November 2020

Hygienekonzepte zu beachten, die für den Betrieb ohnehin erstellt sein müssen, und diese sowie die Notwendigkeit des Arbeitsaufenthalts vom Arbeitgeber zu bescheinigen.

Eine weitere relevante Ausnahme ist die 72-Stunden-Ausnahme für den Transport von Waren, z.B. auf der Straße.

Längere Auslandsaufenthalte, auch zu beruflichen Zwecken bis zu fünf Tagen oder für den Besuch „enger Verwandter“ (bitte Details in der VO beachten) sind zwar weiterhin ohne Quarantäne möglich, jedoch nur, wenn ein negatives Testergebnis vorgelegt werden kann (Details dazu in § 2 Abs. 3 Satz 2 der VO). Besonders die **Ausnahme zur Reiserückkehr bei Familienbesuchen**, die bisher ausgiebig genutzt wurde, ist damit **erheblich eingeschränkt!**

Entschädigung bei Kinderbetreuung nach § 56 IfSG

Nach § 56 Abs. 1a IfSG, der die Entschädigungsansprüche im Falle der Kinderbetreuung regelt, waren bislang nicht die Fälle erfasst, in denen für ein Kind eine individuelle Quarantäneanordnung bestand. Geregelt waren im Wesentlichen vollständige Schließungen von Betreuungseinrichtungen oder Schulen. Die aktuelle Fassung des § 56 IfSG gilt für die Zeit vom 19.11.2020 bis vorerst zum 31.03.2021.

Anpassung von Vertragsmustern zur Kurzarbeit und Arbeitsverhinderung

Aufgrund der aktuellen Entwicklung haben wir in unseren ISTE-Mustern die Vertragsklauseln zur Kurzarbeit um einen Passus ergänzt, der klarstellt, dass ggf. auch eine längere Kurzarbeitsphase als die gesetzliche Regel von 12 Monaten möglich ist, wenn dies durch Verordnung eröffnet wird, derzeit bis zu 24 Monate, befristet bis zum 31.12.2021.

Unsere allgemeinen Vertragsmuster haben wir um eine Regelung zur **Beschränkung von Entgeltausfallansprüchen nach § 616 BGB** ergänzt. Wir haben hier eine Regelung gewählt, wie stets für unsere Muster, die nach unserer Erfahrung langfristig einen ausgewogenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darstellt.

Die auf unserer Homepage im Bereich Corona-Pandemie eingestellten Muster enthalten nun diese Ergänzungen. Die aktualisierten Arbeitsvertragsmuster finden Sie wie gewohnt in unserem internen Downloadbereich.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grünbaum