

## **Liebe Ansprechpartner\*innen in den Freiwilligendiensten,**

die Informationen rund um das Thema Covid 19 und Auswirkungen auf Einrichtungen häufen sich. Wir möchten Ihnen die Infos weitergeben, die für Sie aktuell wichtig sein können mit Blick auf Ihre Freiwilligen.

Darüber hinaus empfehlen wir folgende Newsletter:

Unsere Kolleg\*innen der Kontaktstelle Kultur und Schule haben einen Newsletter mit gebündelten Informationen herausgegeben:

Der Direktlink zum aktuellen Newsletter lautet: <http://news.lkjnds.de/index.php?id=46>

Wenn Sie sich grundsätzlich für den LKJ Newsletter anmelden möchten, können sie dies über diesen Link tun: <http://news.lkjnds.de/index.php?id=25>

Ab Montag, 23. März 2020, bietet die Landesregierung einen täglichen Newsletter zum Corona-Geschehen in Niedersachsen an. Der Newsletter erscheint bis auf weiteres montags bis freitags mindestens einmal täglich. Er kann unter dem Link

[www.niedersachsen.de/Coronavirus/newsletter/anmeldung-corona-newsletter-186648.html](http://www.niedersachsen.de/Coronavirus/newsletter/anmeldung-corona-newsletter-186648.html)

kostenfrei abonniert werden.

## **Informationen zur Situation von Freiwilligen in Zeiten von Covid 19:**

### **1. Einsatz von Freiwilligen / Freistellung / Fürsorgepflicht**

In konkreten Einzelfällen müssen die Verantwortlichen in den Einrichtungen eine Einschätzung der Gefahrenlage etwa in Abstimmung mit den örtlichen Gesundheitsbehörden vornehmen und eine Abwägung zwischen dem konkreten Gefährdungspotential für die Freiwilligen\* und der Aufrechterhaltung der dienstlichen Verpflichtungen in den Einsatzstellen treffen. Auch sind alternative und ungefährliche Einsatzmöglichkeiten zu prüfen. Gegenüber Freiwilligen u18 ist die Fürsorgepflicht in besonderer Weise zu beachten (Jugendschutzgesetz), aber auch gegenüber Lebensälteren wegen ihrer besonderen Gefährdung.

Ansonsten gilt ab sofort (13. März 2020):

- Freiwillige\*, die im persönlichen Umfeld einen Corona-Fall haben und deswegen selbst unter Quarantäne stehen oder die aus einer Region/Stadt kommen, die zur Infektionseindämmung gesperrt ist, müssen natürlich nicht erscheinen und gelten als entschuldigt.
- Freiwillige\* sind darauf hinzuweisen, dass sie bei Krankheitssymptomen nicht erscheinen sollen, dafür aber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (bzw. telefonische Anforderung AU-Bescheinigung, siehe unten) beizubringen haben.
- Freiwillige\* auf die Hygienemaßnahmen hinweisen. Dafür z. B. die Hinweise des Robert-Koch-Instituts ([www.rki.de](http://www.rki.de)) beachten.
- Freiwillige\* mit Erkältungssymptomen und Fieber unverzüglich nach Hause und zum Arzt schicken (AU-Bescheinigung).
- Freiwillige\*, die aus eigener Angst oder Angst ihrer Sorgeberechtigten vor Ansteckung nicht in der Einrichtung erscheinen, brauchen eine AU-Bescheinigung, es sei denn die Einrichtung trifft aus Fürsorgegründen eine kulantere Regelung.

Freiwillige\* sind per se vom Dienst befreit, wenn:

- die Einrichtung wegen eines Corona-Falls geschlossen wurde und es keine Alternative gibt (z. B. Außenstelle der Einsatzstelle, die nicht betroffen ist).
- sich die Einrichtung in einer zur Infektionseindämmung gesperrten Region befindet.
- sie ihre eigenen Kinder zu Hause betreuen müssen, weil deren Kita/Schule wegen eines Corona-Falls oder zur Infektionseindämmung geschlossen wurde.
- sie selbst unter Quarantäne gestellt werden, weil es in ihrem persönlichen Umfeld eine Corona-Infektion gab.

**Grundsätzlich empfehlen wir, dass für die Zusammenarbeit mit Freiwilligen über eine Verschiebung der Tätigkeiten ins Homeoffice nachgedacht wird. Oder über eine grundsätzliche Freistellung (bei gleichbleibender Zahlung von Taschengeld und Sozialversicherung, ohne Stundenerfassung)**

## **2. Verträge mit Freiwilligen in Zeiten von Covid 19:**

Der Bund weist für die Vereinbarungen im BFD darauf hin, dass es sich bei zwangsweiser Schließung von Einrichtungen objektiv um Situationen höherer Gewalt handelt, die nicht zulasten der Freiwilligen\* ausgelegt werden dürfen. Diese Aussage gilt auch für Vereinbarungen im FSJ. Auch in Krisensituationen verdienen Freiwillige\* Wertschätzung! Die Wertschätzung sollte sich unter anderem darin zeigen, die Vereinbarungen ohne Abstriche fortzuführen. Oft hängt mit der Absolvierung des FSJ die Anerkennung der FH Reife, die Anrechnung von Wartesemestern oder Zugangsvoraussetzungen für einen Studienplatz zusammen bzw. auch die Zahlung des Kindergeldes ist verbunden mit der fortlaufenden Verpflichtung in einem Freiwilligendienst. Ebenso sind die Freiwilligen zum Teil von zuhause ausgezogen und finanziell auf das Taschengeld angewiesen. Sollten Sie als Einrichtung Schwierigkeiten mit der Fortsetzung des Vertrages haben – melden Sie sich sehr gern bei Juliane v. Ilten (Leitung Freiwilligendienste [v.ilten@lkjnds.de](mailto:v.ilten@lkjnds.de)) oder bei Ihrer/Ihrem zuständigen Koordinator\*in. Wir beraten Sie gern und helfen nach besten Möglichkeiten.

**(Aktualisierte Information unserer Zentralstelle vom 27.3.2020):** Laut einer allgemeinen Auskunft aus der Leitung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Berlin-Brandenburg **haben Freiwillige\* einen Anspruch auf Kurzarbeitsgeld (KUG)**. Die Grundlage hierfür ist die Beitragspflicht der Freiwilligen\* zur Arbeitslosenversicherung. Eine, diese Aussage bestätigende Information aus dem BMAS liegt hierzu leider noch immer nicht vor.

Die Arbeitsagentur weist daraufhin, dass die Anträge auf Kurzarbeit immer eine Einzelfallprüfung erfordern, die in der gegenwärtigen Situation eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen wird. Die Erstattung von Kurzarbeitsgeld erfolgt ab dem Monat, in dem Kurzarbeit beantragt wird. Eine nachträgliche Erstattung ist nicht möglich.

Informationen zum Kurzarbeitsgeld sind gut aufbereitet auf den Seiten der [Arbeitsagentur](#) aufzufinden.

## **3. Informationen zum Thema Betriebsschließungen und angeordnete Betriebsferien.**

*Die folgenden Texte sind in den angegebenen Quellen recherchierte Informationen bzw. Einschätzungen und stellen keine rechtsverbindliche Rechtsberatung dar.*

**Im aktuellen Fall der Betriebsschließungen wegen Corona führt Kathleen Kunst,**

## **Fachanwältin für Arbeitsrecht am 12.03.2020 auf der Seite haufe.de aus:**

### **Wie können Arbeitgeber den Betrieb trotz Corona am Laufen halten?**

Die Belastung des Arbeitgebers bei einer Betriebsschließung und weiter bestehender Lohnfortzahlungspflicht ist extrem hoch, zumal völlig ungewiss ist, wie lange dieser Zustand anhält. Daher sind Alternativen auszuloten, die je nach Art des Betriebes und Ausgestaltung der Arbeitsverträge in Betracht kommen können.

### **Homeoffice ist die beste Lösung, wenn es das Arbeitsverhältnis hergibt**

Der Arbeitgeber, deren Mitarbeiter vom Homeoffice arbeiten können, hat es gut. Er kann dies – wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit eröffnet – anordnen oder sonst im Rahmen einer Verständigung dies mit seinen Mitarbeitern für diese besondere Situation einrichten und sich mit ihnen darauf einigen.

### **Betriebsschließung geht nicht in Form von angeordneten Betriebsferien**

**Einseitig Urlaub anordnen, indem z.B. Betriebsferien beschlossen werden, geht nicht.** Bei der Urlaubsgewährung sind immer auch die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Unter „dringende betriebliche Erfordernisse“, die die Interessen der Mitarbeiter ausnahmsweise bei der Urlaubsbestimmung überwiegen, fällt die Epidemie-Situation nicht. Eine solche Betriebsschließung wird allein dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zugeordnet.

### **Überstundenausgleich und Vereinbarungen mit Mitarbeitern**

Was aber geht ist, das Absummeln eventuell angehäufter Überstunden anzuordnen. Darüber hinaus kann in Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern verhandelt werden, ob sie damit einverstanden sind, einzelne wenige Urlaubstage in dieser Lage einzusetzen bzw. ein paar unbezahlte Tage frei zu nehmen, sodass ihnen der Urlaub bleibt. Hier ist der Arbeitgeber jedoch auf das Verständnis und Wohlwollen seiner Arbeitnehmer angewiesen oder – wenn es einen Betriebsrat gibt, auf dessen.

Die Süddeutsche Zeitung veröffentlicht hierzu am 11.02.20 in einem Artikel von Catrin Gesellensetter folgende Informationen:

### **Kann der Arbeitgeber verlangen, dass Mitarbeiter während dieser Zwangspause Urlaub nehmen?**

Nein. "Zwar können Unternehmen durchaus Betriebsferien anordnen und die Belegschaft damit zwingen, zumindest einen Teil ihres Jahresurlaubs zu einer ganz bestimmten Zeit zu nehmen", sagt Arbeitsrechtlerin Wißler. "Das aber ist nur mit einer angemessenen Ankündigungsfrist möglich." Sperrt der Arbeitgeber wegen des Virus kurzfristig den Betrieb zu, hat das also keine Auswirkungen auf die Urlaubsansprüche der Belegschaft. SZ 11.3.20

### **Wer bezahlt in einer solchen Konstellation den Lohnausfall?**

Letzten Endes muss die Behörde, die die Quarantäne angeordnet hat, die Kosten übernehmen. Das bedeutet allerdings nicht, dass die betroffenen Arbeitnehmer komplizierte Anträge stellen müssen, um an ihr Geld zu kommen. Vielmehr zahlt der Arbeitgeber ihnen bis zu sechs Wochen lang ihr reguläres Gehalt - und holt sich das Geld seinerseits vom Gesundheitsamt zurück. Erst wenn die Quarantäne länger als sechs Wochen dauert, erhalten die Betroffenen direkt Geld vom Amt - und zwar in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde: Das sind 70 Prozent des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts. Zudem ist die Summe auf 109,38 Euro pro Tag gedeckelt (Stand 2020).