

Betriebsänderungen durch das Corona-Virus

– Informationsblatt für Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in Rheinland-Pfalz vom 25.03.2020 –

Das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz hat am 23. März 2020 neue Maßnahmen zur Bekämpfung der Weiterverbreitung des Corona-Virus beschlossen, die auch die Nutzung und den Betrieb sozialer Einrichtungen betreffen.¹ Die Dritte Corona-Bekämpfungsverordnung ist am 24. März 2020 in Kraft getreten und soll mit Ablauf des 19. April 2020 außer Kraft treten. Sie löst die Erste und die Zweite Corona-Bekämpfungsverordnung sowie mehrere Einzelerlasse ab. Ihre wesentlichen Inhalte für Leistungserbringer in den Bereichen Pflege und Eingliederungshilfe fassen wir nachfolgend für Sie zusammen.

Als Ausnahme von der grundsätzlichen Anordnung des Ausfalls sämtlicher Unterrichts- und Betreuungsangebote an Schulen und in Kindertageseinrichtungen (§ 5 der 3. CoBeLVO) sind **Notbetreuungsangebote in teilstationären Einrichtungen für Kinder** (die nicht durch Einzelverfügung geschlossen wurden) vorgesehen. Ein solcher Notbetrieb ist insbesondere bereitzuhalten für Kinder in Förderschulen und Kindertagesstätten mit heilpädagogischem Angebot, soweit deren Betrieb für die Betreuung und Versorgung besonders beeinträchtigter Kinder und Jugendlicher unverzichtbar ist (§ 6 der 3. CoBeLVO).

Es gelten **Einschränkungen der Besuchsrechte** für Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Behindertenhilfe (§ 7 der 3. CoBeLVO):

Es gilt ein **Betreuungsverbot** für **Kontaktpersonen** der Kategorien I und II entsprechend der Definitionen des Robert-Koch-Instituts (Näheres dazu [hier](#)) für Pflegeeinrichtungen, Einrichtungen und besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderungen, betreute Wohngruppen für ältere und/oder pflegebedürftige Menschen oder Menschen mit Behinderungen (einschließlich solchen der Kurzzeitpflege).

Entsprechendes gilt für Personen in den ersten 14 Tagen nach der **Rückkehr aus einem Risikogebiet** laut Robert-Koch-Institut (Näheres dazu [hier](#)).

Generell darf jede*r Bewohner*in **nur eine*n Besucher*in pro Tag für je eine Stunde** empfangen.

Werkstätten im Sinne des § 219 Abs. 1 SGB XI ist die Beschäftigung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen untersagt. Die Klient*innen dürfen die Einrichtung grundsätzlich nicht betreten. Entsprechendes gilt für Zuverdienstprojekte und andere Leistungsanbieter sowie für

¹ Dritte Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz (3.CoBeLVO) vom 23. März 2020, abrufbar unter https://www.rlp.de/fileadmin/rlp-stk/pdf-Dateien/Corona/2020-03-23_3_CoBeLVO.pdf (24.03.2020).

Tagesförderstätten und Tagesstätten für psychisch kranke Menschen. Wenn der individuell notwendige Unterstützungsbedarf nicht anderweitig gewährleistet werden kann, ist ein Notdienst einzurichten und insoweit das Betreten der Einrichtung erlaubt. Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke dürfen keine Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation durchführen (§ 8 der 3. CoBeLVO).

Für die **besonderen Wohnformen** stellt sich die Herausforderung, **werktags Tagdienste in den regulär betreuungsfreien Zeiten** einzurichten. Dazu sind sie regelmäßig nach ihrer Leistungsvereinbarung allerdings nicht verpflichtet. Nach den bislang geltenden Bestimmungen des SGB IX dürfen die Kostenträger dafür auch keine Leistungen bezahlen, denn es fehlt die **notwendige Leistungs- und Vergütungsvereinbarung**. Zudem wird es schwer werden, hinreichend Personal bereitzustellen.

Wir empfehlen aufgrund der zum jetzigen Zeitpunkt bestehenden Rechtslage:

1. Fordern Sie ad hoc den zuständigen Träger der Eingliederungshilfe zum Abschluss einer **Leistungs- und Vergütungsvereinbarung für die Tagesbetreuung** auf und schließen Sie diese ab. Mündliche oder per E-Mail erfolgende Zusagen der Kostenträger werden zwar gewiss vielfach auch eingehalten werden, rechtssicher sind aber nur schriftliche Vereinbarungen.
2. Veranlassen Sie, dass die Klient*innen oder ihre rechtlichen Betreuer*innen **Leistungsanträge für die Tagesbetreuung** in der Wohnstätte stellen. Nur so sichern Sie die notwendigen Entgeltzahlungen.

Einsatz unternehmensfremder Mitarbeitender: Soweit Sie selbst von den Einschränkungen des Betriebes teilstationärer Angebote betroffen sind und zugleich besondere Wohnformen betreiben, werden Sie regelmäßig aufgrund Ihres Direktionsrechts als Arbeitgeber Mitarbeitende aus dem teil- im vollstationären Bereich einsetzen können. Sofern Sie (sinnvollerweise) beabsichtigen, Mitarbeitende anderer, teilstationärer Leistungserbringer, mit denen Ihr Unternehmen nicht gesellschaftsrechtlich verbunden ist, für die Dauer der Geltung der Betriebseinschränkungen bei sich einzusetzen, würde dies grundsätzlich regelmäßig dazu führen, dass eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vorliegt, mit ihnen neue Arbeitsverhältnisse entstehen und Bußgelder verhängt werden können.

Das AÜG sieht allerdings mit der gelegentlichen Überlassung eine Ausnahme vor, die in der aktuellen Situation greifen könnte. Ein Beispiel für einen möglichen Anwendungsfall wäre etwa eine einmalige Überlassung von Mitarbeitenden, die nicht zu diesem Zweck eingestellt wurden, an ein anderes Unternehmen, um bei einer kurzfristig aufgetretenen Auftragsspitze auszuhelfen. Hier sollte bei der zuständigen Agentur für Arbeit unter Schilderung des geplanten Vorhabens abgeklärt werden, ob es seitens der Behörde Einwände gibt.

Als weitere Ausnahme ist eine Überlassung von Mitarbeitenden zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts erlaubt, sofern sie Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften anwenden. Die Einrichtungen, zwischen denen die Mitarbeitenden überlassen werden, müssen dafür aber unmittelbar von der juristischen Person des öffentlichen Rechts getragen werden. Sofern auch

nur einer der Träger eine juristische Person des Privatrechts (z. B. Verein, gGmbH) ist, greift diese Ausnahme nicht.

Sollte sich die Arbeitsagentur hinsichtlich der gelegentlichen Überlassung nicht kooperativ zeigen oder eine privatrechtliche Trägerschaft vorliegen, erscheint es derzeit als einzig rechtssichere Lösung, umgehend eine **Erlaubnis für die Arbeitnehmerüberlassung** bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit zu beantragen, wenn man eigene Beschäftigte anderen sozialen Dienstleistern überlassen möchte. Wer fremde Beschäftigte entleihen will, sollte sichergehen, dass eine solche Erlaubnis vorliegt oder wenigstens zeitnah erteilt wird. Da sich das Genehmigungsverfahren zur Arbeitnehmerüberlassung möglicherweise sehr lange hinziehen könnte, kann alternativ versucht werden, eine direkte Vereinbarung zwischen Betreibern von Werkstätten und Tagesförderstätten sowie Wohneinrichtungen zu finden. Hierbei könnte der Betreiber der Werkstätte geeignete Mitarbeiter*innen auf Zeit beurlauben und ihnen erlauben, in der Zeit der Beurlaubung eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Der Betreiber der Wohnstätten könnte sodann einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag mit den beurlaubten Mitarbeiter*innen vereinbaren.

3. Einen Anspruch auf **Entschädigung für Einnahmeeinbußen** haben die betroffenen **teilstationären Einrichtungen und Werkstätten** unmittelbar nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) im vorliegenden Fall nicht. Der Gesetzgeber bringt aber aktuell einen so genannten Sicherstellungsauftrag der Leistungsträger durch das im „**Sozialschutz-Paket**“ des Bundes enthaltene „**Sozialdienstleister-Einsatzgesetz – SodEG**“ auf den Weg. Dadurch sollen sie berechtigt und verpflichtet werden, alle bisher mit ihnen in Vertragsbeziehung stehenden sozialen Dienstleister trotz Leistungsausfällen und -einschränkungen zu refinanzieren. Voraussetzung hierfür ist, dass die sozialen Dienstleister und Einrichtungen auch zur Bewältigung der Auswirkungen der Pandemie beitragen. Hierzu sollen sie in geeignetem und zumutbarem Umfang Arbeitskräfte, Räumlichkeiten und Sachmittel zur Verfügung stellen. Wir beraten Sie dazu gerne, sobald das Gesetz verabschiedet ist. **Die Refinanzierung von Angeboten der Tagesbetreuung in besonderen Wohnformen ist von diesem Paket aber voraussichtlich nicht umfasst.** Zudem erfolgen Zahlungen voraussichtlich nur in der Höhe des Vorjahresdurchschnitts, womit Leistungsausweitungen und Tarif- sowie Sachkostensteigerungen nicht abgedeckt sind. Beachten Sie daher unsere Empfehlungen oben in Ziffern 1 und 2 und die Möglichkeiten der Kurzarbeit (s. u.).
4. Je nachdem, wie Sie und Ihre Mitarbeiter*innen von Betriebsstillegungen betroffen sind, kommt für Sie (möglicherweise auch für Teilbereiche Ihres Unternehmens) auch die Vereinbarung von Kurzarbeit in Betracht. Wir haben hierzu ein separates Informationsblatt erstellt, das Sie in Kürze erhalten werden. Ansprüche nach dem SodEG könnten eventuell das vorherige Ausschöpfen der Möglichkeiten der Kurzarbeit voraussetzen. Hier bestehen noch offene Fragen.

Aktuell ändert sich die Rechtslage in vielen Bereichen fast täglich. Die Politik bemüht sich nach Kräften, Einrichtungen und Dienste abzusichern. Da zu den Neuregelungen aber noch keinerlei Erfahrungswerte bestehen und die Verwaltungen lange Zeit benötigen werden, um alle Fälle abzuarbeiten, empfehlen wir ein umsichtiges Vorgehen.