

Information Arbeitsrecht zum Coronavirus

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus aktuellem Anlass haben wir hier für Sie einige grundsätzliche arbeitsrechtliche Informationen zum Thema Corona-Virus zusammengestellt:

Vorab sei darauf hingewiesen, dass die Mitarbeitenden der Diakonischen Träger in der aktuellen Situation grundsätzlich weiterhin verpflichtet sind, ihre arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit zu erbringen.

Es ergeben sich jedoch einige Besonderheiten, vor allem in Fällen einer befürchteten oder tatsächlichen Infektion mit Covid-19. Wie in diesen Fällen zu verfahren ist, entnehmen Sie bitte den folgenden Ausführungen, die Ihnen als Leitfaden dienen können. Wir bedanken uns herzlich bei unseren Kollegen aus dem Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., deren Ausführungen wir diesem Newsletter zugrunde gelegt haben und die Ihnen als Leitfaden dienen können. Die dort gemachten arbeitsrechtlichen Ausführungen sind auf Württemberg übertragbar.

Wir geben bei allen Maßnahmen zu bedenken, dass den Dienstgeber nicht nur gegenüber den betroffenen Mitarbeitenden eine Fürsorgepflicht trifft, sondern auch gegenüber den anderen Mitarbeitenden und auch gegenüber Dritten, wie z.B. den betreuten oder zu pflegenden Personen. Eine erhöhte Vorsicht ist daher angebracht.

In jedem Fall sind die Informationen der offiziellen Behörden stets zu beachten:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikobewertung.html

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/gesundheitspflege/gesundheitschutz/infektionsschutz-hygiene/informationen-zu-coronavirus/>

Das für Sie zuständige Gesundheitsamt finden Sie unter: <https://tools.rki.de/plztool/>

I. Auswirkungen des Coronavirus auf die Arbeitsverhältnisse

Nach Ausbruch der Coronavirus-Erkrankungswelle stellen sich unterschiedliche arbeitsrechtliche Fragen, die die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.

1. Arbeitspflicht der Mitarbeitenden

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Den nicht erkrankten Mitarbeitenden steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu, z.B. weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht. Sie sind weiterhin verpflichtet, die ihnen übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben zu erfüllen, sowie den Anordnungen der Vorgesetzten (Direktionsrecht) Folge zu leisten. Entsprechende Verstöße können arbeitsrechtlich geahndet werden.

Auf Wunsch der Mitarbeitenden kann der Arbeitgeber diese (ohne Bezahlung) freistellen. Der Arbeitgeber ist bei dieser Entscheidung frei. Es besteht jedoch kein Anspruch der Mitarbeitenden auf Freistellung.

2. Handlungsoptionen des Arbeitgebers (Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen; u.a. Auskunftsrecht, Betriebsärztliche Untersuchung, Freistellung, Betriebsschließung)

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bei erkennbaren Risiken verpflichtet sein, mögliche Ansteckungen, z.B. durch aus dem Urlaub zurückkehrende Mitarbeitende über Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

Demnach ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Mitarbeitende daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Die Mitarbeitenden sind aber nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Mitarbeitenden anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat und dieses das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeitenden überwiegt. Das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der betriebsärztlichen Untersuchung kann die geschützten Interessen der Mitarbeitenden überwiegen, wenn die Mitarbeitenden besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt waren (z.B. wenn sie sich in einer Region aufgehalten haben, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen worden war oder sich an einem Ort mit deutlich erhöhtem Ansteckungsrisiko aufgehalten haben).

Außerdem kann der Arbeitgeber bei einem begründeten Verdacht auf eine Erkrankung Mitarbeitende einseitig freistellen (auch gegen deren Willen). Auf die Weise entbindet der Arbeitgeber die betroffenen Mitarbeitenden von ihrer Leistungspflicht. Der Anspruch der Mitarbeitenden auf vertragsgemäße Beschäftigung würde dann hinter dem Freistellungsinteresse des Arbeitgebers (gestützt auf die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften (§ 4 Nr.1 ArbSchG) und der arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht (§ 241 Abs.2 BGB, allgemeine Verkehrssicherungspflicht) zurückstehen. Ein weiterer sachlicher Grund für eine Freistellung wäre, wenn von Mitarbeitenden eine Gesundheitsgefahr für andere Mitarbeitende ausgeht. Hierfür genügt der konkrete Verdacht der Infizierung mit dem Coronavirus, da sie sich in einer gefährdeten Region (aufgrund einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes oder eines vom RKI benannten Risikogebietes) oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben.

Nach der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung werden folgende Krankheitszeichen durch das Coronavirus ausgelöst: „Wie andere Erreger von Atemwegserkrankungen kann eine Infektion mit dem neuartigen Coronavirus zu Krankheitszeichen wie Husten, Schnupfen, Halskratzen und Fieber führen. Einige Betroffene leiden auch an Durchfall.“

Der Arbeitgeber kann freiwillig aus Gründen der (Ansteckungs-) Vorsorge bzw. Fürsorge zum Schutz der Beschäftigten die Schließung des Betriebes oder eines Betriebsteils anordnen.

Soweit rechtlich und technisch bereits die Voraussetzungen für eine Beschäftigung an einem anderen Ort (etwa im Home-Office, mobiles Arbeiten) bestehen, könnte auch dies der Arbeitgeber anordnen, um den Betrieb aufrechtzuhalten.

3. Vergütungsansprüche der Mitarbeitenden

a) Entgeltfortzahlungsanspruch

Sind Mitarbeitende infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig, so haben sie Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 3 Abs.1 EntFG (vgl. auch § 22 Teil 2 AVR-Wü/I) bzw. § 24 AVR DD).

Bei einer einseitigen Freistellung von Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber aufgrund eines begründeten Verdachts auf eine Erkrankung (bzw. Infizierung), wird die Vergütung fortgezahlt.

Auch bei einer freiwilligen Betriebsschließung behalten die (eigentlich arbeitsfähigen und -bereiten) Beschäftigten ihren Entgeltanspruch für den Zeitraum der Freistellung. Gleiches gilt bei einer behördlich angeordneten Betriebsschließung.

Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann in Betracht, wenn die Mitarbeitenden hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft.

Ein Verschulden kommt u.a. in Betracht, wenn Mitarbeitende im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes oder in ein vom RKI benanntes Risikogebiet gereist sind, verstoßen haben. Mitarbeitende sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Krankheit erheblichen Umstände im Einzelnen darzulegen. Verletzen Mitarbeitende diese Mitwirkungspflichten, so geht dies zu ihren Lasten.

Demnach ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Mitarbeitende daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Mitarbeitende sind aber nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

b) Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Versicherte, die sich im Rahmen ihrer versicherten Tätigkeit in Deutschland mit dem Coronavirus infizieren, stehen grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies dürfte in erster Linie Versicherte der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) betreffen.

c) Behördliche Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG), z.B. Quarantäne, berufliches Tätigkeitsverbot, Betriebsschließung

Bei Ausbruch einer Pandemie kann die zuständige Behörde diverse Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) treffen, insbesondere die Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot gemäß §§ 30, 31 IfSG.

Das Infektionsschutzgesetz ist hier zu finden:

<http://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/index.html>

Nach § 56 Abs. 1 IfSG erhält derjenige, der als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG beruflichen Tätigkeitsverboten unterliegt oder unterworfen ist und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert werden (Quarantäne), bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Maßnahmen nicht befolgen können. Hinsichtlich der Begriffe wird auf § 2 IfSG verwiesen.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag (nach § 56 Abs. 2 IfSG). Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlages gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt

Nach § 56 Abs. 3 IfSG „gilt als Verdienstausschlag das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das den Mitarbeitenden bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das Mitarbeitende Anspruch hätten, wenn sie nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wären. Verbleiben den Mitarbeitenden nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, so gilt als Verdienstausschlag der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Satz 1 genannten Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis.“

Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für sechs Wochen, die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde an die Mitarbeitenden zu zahlen. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gem. § 56 Abs. 5 IfSG. Der Antrag ist gem. § 56 Abs. 11 IfSG **innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung** geltend zu machen. Gem. § 56 Abs. 12 IfSG ist dem Arbeitgeber ein Vorschuss zu gewähren.

Zu der Frage „Wann wird eine Entschädigung gezahlt?“ hat der Landschaftsverband Rheinland (LVR) beispielsweise Folgendes auf seiner Homepage veröffentlicht:

„...Personen, die zeitgleich arbeitsunfähig erkrankt sind, erhalten keine Entschädigung nach dem IfSG. Sie haben stattdessen den üblichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. auf das Krankengeld ihrer Krankenkasse. Eine Entschädigung kann im Übrigen nicht an Eltern ohne Tätigkeitsverbot, deren Kinder wegen eines Besuchsverbotes gemäß IfSG keine Betreuungseinrichtung besuchen durften, gezahlt

werden. Darüber hinaus nicht für Auszubildende die aus einem in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen (gemäß § 19 Absatz 1 Ziffer 2 Buchstabe b BBiG)....“

Nach § 56 Abs. 8 IfSG sind auf die Entschädigung anzurechnen:

- „ 1. Zuschüsse des Arbeitgebers, soweit sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigen,
2. das Netto-Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen nach Absatz 3 aus einer Tätigkeit, die als Ersatz der verbotenen Tätigkeit ausgeübt wird, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigt,
3. der Wert desjenigen, das der Entschädigungsberechtigte durch Ausübung einer anderen als der verbotenen Tätigkeit zu erwerben böswillig unterlässt, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigt,
4. das Arbeitslosengeld in der Höhe, in der diese Leistung dem Entschädigungsberechtigten ohne Anwendung der Vorschriften über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Sperrzeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie des § 66 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung hätten gewährt werden müssen.“

Zwar findet sich in § 29 AVR-Wü/I und § 11 AVR DD eine abschließende Aufzählung der Gründe für eine Arbeitsbefreiung nach § 616 BGB. Da aber darin keine Lohnfortzahlung bei einem (behördlichen) Tätigkeitsverbot vorgesehen ist, erhalten Mitarbeitende in diesem Fall kein Entgelt vom Arbeitgeber und haben somit einen Verdienstaufschlag. Der Anspruch auf Entschädigungszahlung nach dem IfSG lebt damit wieder auf, die Mitarbeitenden erhalten über den Arbeitgeber die Entschädigung nach dem IfSG.

Im Rahmen von behördlichen Maßnahmen des Infektionsschutzes ist auch die Anordnung von Betriebsschließungen denkbar. Eine solche Maßnahme würde dazu führen, dass alle Mitarbeitenden faktisch nicht mehr beschäftigt werden könnten – es sei denn, es bestehen rechtlich und technisch die Voraussetzungen für eine Beschäftigung an einem anderen Ort (etwa im Home-Office). Der Arbeitsausfall durch eine behördliche Betriebsschließung mit dem Ziel des Infektionsschutzes ist ein Fall des Betriebsrisikos, das dem Arbeitgeber zugewiesen ist. Auch wenn der Arbeitgeber also keinerlei Einfluss auf das Geschehen hat, es sich für ihn also als „höhere Gewalt“ darstellt, muss er seine Mitarbeitenden auch während dieses Arbeitsausfalls bezahlen.

4. Verringerung des Betriebsrisikos des Arbeitgebers (Anordnung von Kurzarbeit)

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Zahl von Mitarbeitenden den Betrieb nicht aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko, soweit Mitarbeitende arbeitswillig und -fähig sind. Um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten, kann der Arbeitgeber z.B. Kurzarbeit anordnen (d.h. die Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltkürzung). Gemäß § 11a AVR-Wü/I kann der Arbeitgeber bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall nach Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG.Wü die arbeitsvertraglich vereinbarte

Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen. In den AVR DD ist die Kurzarbeit in § 9i AVR DD entsprechend geregelt.

Weitere Informationen sind auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit zu finden:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

5. Dienstreisen ins Ausland

Hinsichtlich Dienstreisen ins Ausland sollte sich der Arbeitgeber auf den Seiten des Auswärtigen Amtes über entsprechende Warnhinweise und den aktuellen Verlauf der Infektionskrankheit informieren:

<https://www.auswaertiges-amt.de>

6. Datenschutz

Sobald der Verdacht einer Ansteckung besteht oder ein oder mehrere Mitarbeitende(r) an dem Virus erkrankt ist/sind, muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Mitarbeitenden nachkommen. Dadurch können die übrigen Mitarbeitenden Kenntnis von dem Verdacht der Ansteckung bzw. der Viruserkrankung der betroffenen Person(en)erlangen.

In diesem Fall liegt eine Verarbeitung personenbezogener Daten vor. Die Offenlegung der Viruserkrankung im Betrieb stellt eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.v. § 6 Ziff. 5, 7 und 8 DSGVO dar. Sie erfolgt zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der übrigen Mitarbeitenden und dient berechtigten Interessen.

Dem steht nicht entgegen, dass es sich um Gesundheitsdaten i.S.v. § 4 Ziff. 17 DSGVO handelt. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor einer weiteren Ausbreitung des Virus überwiegt das Selbstbestimmungsrecht der erkrankten Mitarbeitenden, § 4 Ziff. 17 DSGVO i.V.m. § 49 DSGVO.

II. **Vorbeugende Maßnahmen (z.B. Pandemieplan, Information der Mitarbeitenden über Hygiene, Kontakt zu örtlicher Gesundheitsbehörde)**

Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Die Mitarbeitenden sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Dazu kann die Aufstellung eines „Pandemieplans“, z.B. auf Grundlage einer Rahmenbetriebsvereinbarung für den Pandemiefall mit der Mitarbeitervertretung, gehören. Solche Planungen stellen sicher, dass die Einrichtung nicht unvorbereitet von einer Pandemie

überrascht wird, sondern geeignete Krisenstrategien zur Verfügung hat, die im Falle eines Falles kurzfristig aktiviert werden können.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) hat als Hilfestellung ein Faltblatt „10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung“ herausgegeben:

https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen_a_z/biologisch/pandemieplanung/dguv_pandemieplanung.pdf

Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe hat zudem ein „Handbuch Betriebliche Pandemieplanung“ herausgegeben,:

https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Downloads/GesBevS/Handbuch-Betriebl_Pandemieplanung_2_Auflage.pdf

Darüber hinaus bieten sich Informations- und Aufklärungsbroschüren zur allgemeinen Information der Mitarbeitenden an.

Antworten auf häufig gestellte Fragen zum neuartigen Coronavirus (SARS-CoV-2), z.B. zum Schutz vor einer Ansteckung (Husten- und Nies-Etikette, Händehygiene, Abstand zu Erkrankten), gibt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung:

<https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/Merkblatt-Bildungseinrichtungen-Coronavirus.pdf>

Arbeitgeber sollten zudem stets auf ausreichende Hygienemaßnahmen bei den betrieblichen Abläufen achten.

Um das Risiko von Pandemien möglichst gering zu halten, empfiehlt sich eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Gesundheitsbehörden.

III. Maßnahmen bei konkretem Verdachtsfall in der eigenen Einrichtung

Treten bei Mitarbeitenden Symptome einer Covid-19-Erkrankung auf, sollte der Arbeitgeber unmittelbar das zuständige Gesundheitsamt informieren. Dieses ist dann sowohl für den Meldeweg als auch für die Verhängung von weiteren Maßnahmen zuständig. Zudem informiert die Behörde den Arbeitgeber unter anderem darüber, wie sich der Arbeitgeber nun verhalten soll.

Infizierte werden in der Regel vom Gesundheitsamt zu ihren Kontakten in den vergangenen Tagen und zu Symptomen befragt, sie werden namentlich registriert und gegebenenfalls Labortests unterzogen. Hier sollte der Arbeitgeber mit dem Gesundheitsamt kooperieren. Für Kontaktpersonen, die Symptome aufweisen aber nicht schwer krank sind, kann das Gesundheitsamt eine Heim-Quarantäne anordnen.

IV. Allgemeine Informationen zum Coronavirus

Über die aktuellen Entwicklungen zum Corona-Virus und zur Pandemieplanung informiert das Robert Koch Institut:

https://www.rki.de/DE/Home/homepage_node.html

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node

Oder das Sozialministerium Baden-Württemberg:

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/gesundheitspflege/gesundheitschutz/infektionsschutz-hygiene/informationen-zu-coronavirus>

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung gibt Hygienetipps und Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Coronavirus:

<https://www.infektionsschutz.de/hygienetipps.html>

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

V. Anlage

In der Anlage finden Sie zu Ihrer Kenntnisnahme und ggf. zur eigenen Verwendung das Schreiben, dass der Vorstand des DWW an die eigenen Mitarbeitenden zur Beachtung aufgrund der aktuellen Entwicklungen versendet hat.

Wichtig: Für Ihre konkreten arbeitsrechtlichen Fragen im Einzelfall wenden Sie sich bitte per Mail an die Kolleginnen und Kollegen unserer Arbeitsrechtsberatung unter:

Beratung-Arbeitsrecht@diakonie-wue.de

Mit freundlichen Grüßen,

Ihr Diakonisches Werk Württemberg