



Arbeitsrechtliche Folgen der Corona-Epidemie in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Welche Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber treffen?

Nach § 618 Abs. 1 BGB sind Dienstleistungen durch den Arbeitgeber/Dienstberechtigten so zu regeln, dass der Verpflichtete/ Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leib und Leben soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Darüber hinaus ergibt sich aus § 4 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.

Als vorbeugende Schutzmaßnahmen gegen den Corona-Virus kann der Arbeitgeber im Wege des Direktionsrechts (§ 106 GewO) vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen wie regelmäßiges Händewaschen oder den Verzicht auf Körperkontakt (Händeschütteln, Küsschen) und Home-Office anordnen. Die Anordnung derartiger Maßnahmen unterliegt aufgrund § 40 b MVG.Württ. („Maßnahmen zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren“) und § 40 k MVG.Württ. („Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst“) der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Wir bitten hier darum, in engem Kontakt zu der MAV zustehen und hier schnell zu agieren.

Wozu ist der Mitarbeitende verpflichtet?

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bei erkennbaren Risiken verpflichtet sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

Den Arbeitnehmer trifft eine arbeitsvertragliche Hinweispflicht, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand. Grundsätzlich ordnet das zuständige Gesundheitsamt häusliche Quarantäne für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) an, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt. Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat. Nähere Informationen zum Begriff der Kontaktperson stellt das Robert-Koch-Institut zur Verfügung.

Daneben ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem Auslandsurlaub zurückkehrende Arbeitnehmer 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. Der Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

Wann kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer freistellen?

a) Anzeichen einer Erkrankung

Bei Anzeichen einer Erkrankung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber anordnen, von der Arbeit fern zu bleiben. Regelmäßig wird der Arbeitnehmer dann eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 KAO bekommen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Be-

stehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am vierten Krankheitstag vorzulegen (§ 5 Abs. 1 S. 1 EFZG).

b) Verdacht der Erkrankung

Wenn dagegen lediglich der Verdacht einer Erkrankung besteht oder ein bloßer Kontakt zu infizierten Familienmitgliedern bestand, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar einseitig widerruflich von der Arbeit freistellen, muss dann aber dem arbeitswilligen Arbeitnehmer wegen Annahmeverzugs den Lohn weiterzahlen.

Was ist, wenn der Mitarbeitende Angst vor einer Ansteckung hat?

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer kein Recht zur Arbeitsverweigerung wegen Angst vor Ansteckung, solange der Arbeitgeber keine gebotenen Schutzmaßnahmen nach § 618 BGB unterlassen hat. Berufet sich der Arbeitnehmer auf das Leistungsverweigerungsrecht des § 275 Abs. 3 BGB, da er die Arbeit während der Corona-Epidemie den Umständen nach für unzumutbar hält, ohne dass ihn der Arbeitgeber freigestellt hat, tritt kein Annahmeverzug ein. Dies hat zur Folge, dass ohne das Eingreifen von Sonderregelungen (insb. § 56 InfSG, evtl. § 29 Abs. 3 KAO i. V. m. § 616 BGB) ein Vergütungsanspruch nach § 275 Abs. 3 i. V. m. § 326 Abs. 1 S. 1 BGB für den Zeitraum der Leistungsverweigerung nicht besteht. Soweit bereits eine Home-Office Regelung besteht, kann der Arbeitgeber im Rahmen der Zumutbarkeit mobiles Arbeiten von zu Hause im Wege des Direktionsrechts anordnen.

Kann der Arbeitgeber Reisen in ein Risikogebiet untersagen?

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer über geplante Reisen in Risikogebiete befragen, kann eine private Reise dorthin allerdings nicht verbieten. Verstößt der Arbeitnehmer aber ohne triftigen gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes und erkrankt dann am Corona-Virus, trifft ihn ggf. ein Selbstverschulden an der Erkrankung, die einem Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 22 KAO entgegensteht. Dienstreisen und dienstliche Fortbildungen in Risikogebieten kann der Arbeitgeber verbieten.

Was sind die Folgen der behördlichen Quarantäneanordnung?

Ordnet das Gesundheitsamt wegen eines Corona-Verdachts die Quarantäne (§ 30 IfSG) für einen Arbeitnehmer an, wird diesem die Arbeitsleistung unmöglich, mit der Folge, dass ohne das Eingreifen von Sonderregelungen nach § 326 Abs. 1 BGB auch sein Lohnanspruch entfällt. Die Sonderregelungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§§ 22 KAO, 3 Abs. 1 EFZG) finden bei einer Quarantäne keine Anwendung, da der Arbeitnehmer nicht krank, sondern nur abgesondert ist. Die Quarantäne stellt aber je nach den Umständen des Einzelfalls einen „sonstigen dringenden Fall“ der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für maximal drei Arbeitstage nach § 29 Abs. 3 KAO, 616 BGB dar. Darauf hat der Arbeitnehmer aber keinen Rechtsanspruch. Anwendbar sind darüber hinaus die Entschädigungsregelungen des §§ 56 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG). Demnach bekommt der abgesonderte Arbeitnehmer vom Land eine Verdienstausschüttung, die nach § 56 Abs. 5 IfSG der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen für das Gesundheitsamt auszuzahlen hat. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag vom Gesundheitsamt erstattet. Der Erstattungsanspruch ist durch den Arbeitgeber nach § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Auf Antrag muss dem Arbeitgeber ein Vorschuss gewährt werden (§ 56 Abs. 12 IfSG). Vom Beginn der siebten Woche an wird die

Entschädigung nach § 56 Abs. 2 IfSG grundsätzlich nur noch in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt und vom Gesundheitsamt gezahlt, das erforderlichenfalls eine gesetzliche Krankenkasse für die Auszahlung um Amtshilfe bittet. § 56 IfSG ist kein Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern eine reine Billigkeitsentschädigung. Ziel ist kein Schadensersatz, sondern lediglich die wirtschaftliche Sicherung des Betroffenen vor materieller Not. Ein mitwirkendes Verschulden des Anspruchsberechtigten ist gegebenenfalls gemäß § 254 BGB zu berücksichtigen und kann den Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG mindern.

Die Verdienstausfallentschädigung des § 56 IfSG greift nur ein bei Quarantäne-Anordnungen und Berufsverbotsanordnungen deutscher Behörden nach dem Infektionsschutzgesetz. Wird eine Quarantäne im Urlaubshotel oder auf einem Schiff von ausländischen Behörden angeordnet, kann eine Entschädigung allenfalls bei Vorhandensein entsprechender ausländischer Entschädigungsregelungen von den dortigen Behörden geltend gemacht werden. Soweit noch ein Resturlaubsanspruch besteht, kann der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber Urlaub beantragen, damit er nicht im Ausland in einen finanziellen Engpass kommt. Für einen Zeitraum von drei Arbeitstagen kommt außerdem eine Fortzahlung der Vergütung nach § 29 Abs. 3 KAO, § 616 BGB in Betracht.

Reine Empfehlungen deutscher Behörden, die keine Anordnungen darstellen, lösen den Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG ebenfalls nicht aus.

Was passiert, wenn der Mitarbeitende selbst an Corona erkrankt ist?

Erkrankt ein Arbeitnehmer am Corona-Virus, bekommt er Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 KAO, § 3 Abs. 1 EFZG. Erkrankt ein nach § 56 IfSG entschädigungsberechtigter Arbeitnehmer während der Quarantäne, bleibt der Entschädigungsanspruch bestehen und ein etwaiger Entgeltfortzahlungsanspruch geht auf das entschädigungspflichtige Land über (§ 56 Abs. 7 IfSG).

Was passiert mit Mitarbeitenden, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben?

Mitarbeitende, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben, müssen sich mindestens 14 Tage zu Hause aufhalten und dürfen nicht zur Arbeit kommen. Hierbei handelt es sich nicht um eine von dem Gesundheitsamt angeordnete Quarantäne. Daher greift hier auch nicht der Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz, sondern der Arbeitgeber muss Lohnfortzahlung gewährleisten oder die Möglichkeit zum Home Office einrichten.

Kann ich als Arbeitgeber einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft in Urlaub schicken?

Nein, selbst wenn die ganze Einrichtung geschlossen werden muss und Mitarbeitende weder krankgeschrieben noch unter Quarantäne stehen und auch nicht von zu Hause ausarbeiten können, haben Sie nicht die Möglichkeit, Urlaub einseitig anzuordnen. Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko (§ 615 BGB) und kann dieses nicht durch Zwangsurlaub auf die Mitarbeitenden abwälzen. Wenn die Einrichtung vorübergehend geschlossen wird und allein dadurch dem Mitarbeitenden die Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich ist, erlischt die Lohn(fort)zahlungspflicht nicht (§ 615 S. 3 BGB).

Was ist mit dem Resturlaub aus dem Jahr 2019?

Der Resturlaub aus dem Jahr 2019 verfällt am 31. März 2020 (vorbehaltlich einer örtlich festgelegten Vereinbarung der Verlängerung dieser Frist bis zum 30.09.2020). Daher kann der Arbeitgeber hier die Mitarbeitende auffordern, aufgrund der aktuellen Situation, den Urlaub am 31. März 2020 anzutreten, da dieser ansonsten verfällt.

Besteht Arbeitspflicht für Schul- und Kitapersonal fort?

Beschäftigte der zu schließenden Einrichtungen – z. B. Lehrer, Erzieher, Mittagsbetreuer, Hausmeister, Putzkräfte etc. sind nach wie vor zur Arbeitsleistung verpflichtet. Es besteht die Möglichkeit, diesen Beschäftigten auch andere Aufgaben zuzuweisen, sofern dies von der Eingruppierung gedeckt ist. Soweit dies möglich ist, können diese Beschäftigten auch von zu Hause aus arbeiten. Ist das Potenzial für solche anderen Aufgaben erschöpft, können diese Beschäftigten freigestellt werden.

Sie haben ihre Arbeitskraft angeboten. In dieser Situation ist zunächst die Entgeltzahlung fortzuführen.

Kinderbetreuung

Die Betreuung der Kinder muss für die oben genannte Zeit – abgesehen von der Notfallbetreuung – privat sichergestellt werden. Es wird dringend davon abgeraten hier Großeltern zu Hilfe zu ziehen, da gerade die älteren Menschen gesundheitlich geschützt werden müssen. Die erwähnte Notfallbetreuung wird allerdings nur für Kinder zur Verfügung gestellt, bei denen beide Elternteile einen systemkritischen Beruf ausüben, das sind z. B. Ärzte, Pfleger/innen, Polizeibedienstete. Im Schulbereich wird eine Notfallbetreuung bereitgestellt werden.

Freistellung wegen Kinderbetreuung

Beschäftigte, die wegen der Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben müssen, haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. Die Voraussetzungen nach § 29 KAO, der § 616 BGB abbedingt, liegen hier grundsätzlich nicht vor, sodass keine Anspruchsgrundlage für die Entgeltfortzahlung besteht. Allerdings steht es dem Arbeitgeber frei, nach § 29 Abs. 3 Satz 1 KAO bis zu 3 Tagen Entgeltfortzahlung zu leisten. Unseres Erachtens liegt ein sonstiger dringender Fall vor, so dass von der Kann-Regelung Gebrauch gemacht werden darf. Dem Arbeitgeber ist damit die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen freien Ermessens über die Gewährung von Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu max. 3 Tagen zu entscheiden.

Vorrangig sind jedoch andere Lösungen heranzuziehen, wie die Arbeit im Homeoffice, der Abbau von Plusstunden sowie ggf. die Einbringung von Urlaub.

Notkitas

Alle Mitarbeitende eines Trägers haben sich für eine Notkita bereit zu halten. Wir empfehlen, auch hier im rollierenden System zu arbeiten. Dies bedeutet, dass sich die Mitarbeitenden abwechseln und auch hierfür ein Dienstplan erstellt wird. Dieser Weisung können sich die Mitarbeitenden nicht widersetzen. Wir empfehlen hierbei die eigene Betreuungssituation der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Es besteht nach wie vor, eine Arbeitspflicht. Im Wege des Direktionsrechts kann hier der Arbeitgeber Aufgaben erteilen, hierzu gehört auch die Notkita. Die Mitarbeitende, die derzeit dann nicht eingesetzt werden, müssen erreichbar sein um im Krankheitsfall etc. einzuspringen.

Minusstunden

Minusstunden können nicht angeordnet werden.

Was ist mit bereits genehmigtem Urlaub?

Bereits genehmigter Urlaub kann nicht zurückgenommen werden. Ausnahme hiervon sind die Notkitas. Aus betrieblichen Gründen kann hier kein Urlaub gewährt werden bzw. muss dieser zurückgenommen werden. Wir empfehlen hier, auch dies einvernehmlich mit den Mitarbeitenden zu klären.

Welche Aufgaben dürfen Mitarbeitenden in einer Kita übertragen werden?

Dem pädagogischen Personal dürfen für zu Hause alle Aufgaben übertragen werden. Die Personen dürfen nicht in die Einrichtung. Dies ist vor allem deshalb der Fall, weil wir nun alle dazu aufgerufen sind alle sozialen Kontakte auf ein absolutes Minimum zu reduzieren. Wenn vereinzelt Dinge oder Berichte aus der Einrichtung genommen werden müssen, um weitere Vorbereitungen zu tätigen, kann dies gerne gestattet werden.

Was ist mit dem sonstigen Personal?

Bei den Reinigungskräften kann z. B. der Frühjahrsputz vorgezogen werden. Bei Mesnern und Hausmeistern können andere Aufgaben gemäß der AZE übertragen werden. Zudem sollen die Kirchen geöffnet werden. Hierbei ist besonders wichtig, dass die Türklinken etc. regelmäßig abgewischt und desinfiziert werden. Auch hier sollen, sofern keine Aufgaben weiter übertragen werden können, Mehr- und Überstunden abgebaut werden. Darüber hinaus erfolgt die Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge.

Kurzarbeit

Grundsätzlich gibt es diese Möglichkeit in der KAO nicht. Für diese Woche wird aber noch eine Sondersitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission einberufen um das Thema in die KAO zu etablieren.

Hierzu werden Sie am Anschluss gesondert informiert.

Sollte der Zustand über die Osterferien hinaus, fortbestehen, werden wir Sie nochmal gesondert informieren.