

Update: Arbeitsrechtliche Folgen der Corona-Epidemie in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Stand 30.Juli 2020)

1. 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.

2. Wie ist mit Verdachtsfällen umzugehen?

Sollte ein/eine Mitarbeiter/in Krankheitssymptome aufweisen, Kontakt zu einer infizierten Person gehabt haben oder aus dem Ausland einreisen, sind diese Personen unverzüglich nach Hause zu schicken. Das Gesundheitsamt ist durch die betroffene Person zu kontaktieren.

Um die Verbreitung des Virus SARS-CoV-2 (Corona-Virus) einzudämmen und die übrigen Beschäftigten vor einer Infizierung mit dem Virus SARS-CoV-2 (CoronaVirus) zu schützen, sollten diese Beschäftigten, soweit es in Bezug auf die Art der Tätigkeit und die wirtschaftlichen Auswirkungen vertretbar ist, unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden, soweit keine anderweitige Möglichkeit der Fortsetzung der Beschäftigung, insbesondere durch Formen des mobilen Arbeitens, besteht. In der aktuellen Situation ist es naheliegend, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Aufrechterhaltung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten Priorität haben.

Dies sollte auch dann gelten, wenn aufgrund der aktuellen Umstände keine zeitnahe behördliche Anordnung eines Beschäftigungsverbot (§ 31 IfSG) oder einer behördlich angeordneten Absonderung=Quarantäne (§ 30 IfSG) erfolgt bzw. erfolgen kann.

Es sollte vermieden werden, dass Beschäftigte in einer akuten Verdachts- oder Infektionssituation aus Sorge um ihren Entgeltanspruch den Betrieb aufsuchen und dadurch sich selbst und andere erheblich gefährden. Dies gilt jedoch nur, soweit tatsächlich eine konkrete Verdachts- oder Infektionssituation vorliegt. Davon sind Fälle zu unterscheiden, in denen Beschäftigte ohne konkrete Anhaltspunkte dem Betrieb fernbleiben wollen. In dem Fall des eigenmächtigen Fernbleibens von der Verwaltung / dem Betrieb aus Angst vor einer Corona-Infektion verlieren die Arbeitnehmer den Vergütungsanspruch. Allerdings sollte auch hier berücksichtigt werden, dass viele Beschäftigte unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen; Arbeitgeber sollten daher mit Augenmaß auf etwaige Verstöße gegen die arbeitsrechtlichen Grundsätze reagieren.

Es sollte deutlich darauf hingewiesen werden, dass die Freistellung in diesen Fällen im Vorgriff auf eine zu erwartende Anordnung nach §§ 30 f. IfSG erfolgt und keine Ersetzung einer solchen Maßnahme darstellt. Des Weiteren sollten diese Fälle entsprechend dokumentiert werden, damit im Nachhinein die Geltendmachung eines etwaigen Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG eingereicht werden kann. Es besteht für den Arbeitgeber hierbei ein hohes Risiko, dass er ein trotz Nicht-Leistung des Beschäftigten gewährtes Entgelt nicht nach § 56 Absatz 5 IfSG erstattet bekommt, da zweifelhaft ist, ob die zuständigen Stellen eine Freistellung im Vorgriff auf eine nicht erfolgte behördliche Quarantäne-Anordnung für eine Erstattung ausreichen lassen. Es empfiehlt sich daher, die Möglichkeiten einer Erstattung von Entschädigungszahlungen (infolge von Entgeltfortzahlungen) mit der zuständigen Behörde, z.B. dem zuständigen Gesundheitsamt, abzuklären.

Denn grundsätzlich bedarf es für einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG eines behördlich angeordneten Beschäftigungsverbot (§ 31 IfSG) oder nach § 56 Abs. 1 Satz 2 einer behördlich angeordneten Absonderung=Quarantäne (§ 30 IfSG).

Liegt eine Infektionsgefahr durch einen Beschäftigten vor, sollte der Arbeitgeber deshalb aus Fürsorgegründen den Beschäftigten zunächst anhalten, sich testen zu lassen, insbesondere mit dem eindeutigen Hinweis, dass jener mit einer (vermeintlich) infizierten Person Kontakt hatte und deshalb als Ansteckungsverdächtiger gilt. In vielen Fällen wird der Test bzw. diese Mitteilung bei der zuständigen Behörde mit der Anordnung einer Quarantäne seitens dieser Behörde einhergehen. Sollte dies nicht der Fall sein, sollten die Fälle einer Infektionsgefahr durch einen Beschäftigten und der Versuch des Beschäftigten, sich durch die zuständige Behörde testen zu lassen, dokumentiert werden, um nachträglich die Entschädigung für die erfolgte Entgeltfortzahlung bei der gemäß des IfSG zuständigen Behörde geltend machen zu können.

Im Übrigen gelten folgende Grundsätze:

1. Fühlt sich der Mitarbeitende arbeitsunfähig, muss eine Krankmeldung erfolgen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung einzuholen. Wenn der Arzt keine Bescheinigung ausstellt, genügt auch eine kurze Bestätigung per E-Mail. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

kann dann nachträglich eingereicht werden und ist in die Personalakte aufzunehmen. Wird eine (rückwirkende) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt, erfolgt Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

2. Verhängt die zuständige Gesundheitsbehörde eine Quarantäne, ist dem Arbeitgeber die Quarantänebescheinigung einzureichen, die dieser zu den Personalakten nimmt. Es erfolgt Lohnfortzahlung wie im Krankheitsfall (= Auszahlung der Entschädigung gem. § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz für einen Zeitraum bis zu 6 Wochen). Auf Antrag erstattet die zuständige Gesundheitsbehörde dem Arbeitgeber diese Beträge (§ 56 Abs. 5 Satz 2 Infektionsschutzgesetz). Hierbei sind Fristen zu beachten (§ 56 Abs. 11 Infektionsschutzgesetz). Es besteht auch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber auf Antrag einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbeitrages erhält (§ 56 Abs. 12 Infektionsschutzgesetz).

Ist der unter Quarantäne stehende Mitarbeitende weder krank noch krankgeschrieben, kann/soll er – soweit möglich - zu Hause arbeiten, ansonsten gilt, dass die Mitarbeitende für 14 Tage unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Sollten in dieser Zeit keine Symptome auftreten, kann die Arbeit wieder aufgenommen werden.

3. Einsatz von Mitarbeitenden, die einer Risikogruppe angehören?

a. Grundsatz und Risikogruppe A¹

Mitarbeitende sind im Dienst, müssen also grundsätzlich vor Ort in der Dienststelle tätig werden. Mitarbeitende, die ein erhöhtes Risiko für einen schweren SARS-CoV-2-Krankheitsverlauf durch eine ärztliche Bescheinigung nachweisen, dürfen nicht in der Dienststelle eingesetzt werden. Im Übrigen nehmen auch diese Mitarbeitenden Tätigkeiten in der Dienststelle (z.B. Teilnahme an Teambesprechungen) wahr.

Das erhöhte Risiko für einen schweren SARS-CoV-2-Krankheitsverlauf ist durch den behandelnden Arzt (Hausarzt, Facharzt) oder einen Arbeitsmediziner (Betriebsarzt) zu bescheinigen. Die Bescheinigung ist dem Dienstgeber vorzulegen (und datenschutzgerecht aufzubewahren). Aus der ärztlichen Bescheinigung muss sich lediglich ergeben, dass für die Mitarbeitenden bei der Ausübung der konkreten Tätigkeit im Falle einer Infektion ein erhöhtes Risiko für einen schweren SARS-CoV-2-Krankheitsverlauf besteht. Die Angabe einer konkreten Diagnose ist nicht erforderlich. Auf Verlangen des Dienstgebers ist der Betriebsarzt (BAD) aufzusuchen. Die Beauftragung des BAD erfolgt über das allgemeine Formular (https://www.service.elk-wue.de/uploads/tx_templavoila/Formular_untersuchungsauftrag.pdf). Wichtig ist hierbei, dass zuvor Gefährdungsbeurteilungen aufgrund der Corona-Pandemie erstellt, bzw. aktualisiert und auch ein Hygienekonzept erarbeitet worden ist.

¹ Personen, mit einer Vorerkrankung)

Die ärztliche Bescheinigung gilt längstens für einen Zeitraum von 3 Monaten. Für die Übernahme der Kosten gibt es keine gesetzliche Grundlage. Es steht daher jedem Arbeitgeber frei, die Kosten zu übernehmen. Für eine längere Entbindung von der Präsenz an der Dienststelle ist eine ärztliche Neubewertung und Vorlage einer neuen Bescheinigung, die wiederum längstens für 3 Monate gilt, erforderlich. Bis zur Vorlage einer Bescheinigung sind Mitarbeitende zum Dienst an der Dienststelle verpflichtet. Die Regelungen zur Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit bleiben hiervon unberührt.

Mitarbeitende, die nicht in der Dienststelle eingesetzt werden können, kommen weiterhin ihrer Dienstpflicht von zuhause oder von einem anderen geschützten Bereich aus (ggf. auch in der Dienststelle (abgetrennter Bereich) nach.

b. Weitere Hinweise und Mitarbeitende der Risikogruppe B²

Eine Entbindung von der Präsenzpflcht von Mitarbeitenden, die mit Menschen mit relevanten Vorerkrankungen oder Schwangeren in häuslicher Gemeinschaft leben, ist generell nicht mehr vorgesehen. Sowohl das Infektionsgeschehen, als auch die Einschätzung der medizinischen Experten haben sich seit Ende April 2020 so verändert, dass es nun grundsätzlich der privaten Lebensführung der Mitarbeitenden obliegt, ausreichend Schutz für besonders gefährdete Dritte zu gewährleisten.

4. Dürfen Mitarbeitende arbeiten, die schwanger sind?

Nach den Hinweisen der Fachgruppe Mutterschutz der Regierungspräsidien (Stand 23.04.2020) dürfen Schwangere weiterhin nicht im Unterricht und in der Betreuung von Kindern und Jugendlichen an Schulen/Kindertageseinrichtungen eingesetzt werden. Sollten sich diesbezüglich Änderungen ergeben, werden wir Sie hierüber unverzüglich informieren. Im Übrigen ist eine Präsenz an der Dienststelle ohne Kontakt zu Kindern/Jugendlichen (Teilnahme an Lehrerkonferenzen oder Prüfungen, Teilnahme an Teambesprechungen, Elternabende) möglich, es sei denn, der/dem Dienstvorgesetzten wird ein ärztliches Beschäftigungsverbot vorgelegt, das dies ebenfalls ausschließt.

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

² Personen, die über 60 Jahre alt sind oder mit einer Person mit einer Vorerkrankung in einer häuslichen Gemeinschaft leben

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.

6. Kann der Arbeitgeber Reisen in ein Risikogebiet untersagen?

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer über geplante Reisen ins Ausland 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.

7. Was ist, wenn der Mitarbeitende dennoch in Risikogebiet reist?

Nach den „Regelungen für nach Deutschland Einreisende im Zusammenhang mit dem neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2“ des Bundesministeriums für Gesundheit sind Personen, die aus dem Ausland einreisen und sich innerhalb von 14 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, derzeit auf Grundlage landesrechtlicher Bestimmungen verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise für einen Zeitraum von 14 Tagen in häusliche Quarantäne (sog. Absonderung) zu begeben.

In Baden-Württemberg gilt aktuell hierzu die bis zum 31.8.2020 befristete Einreisequarantäneverordnung, die bei den vorgenannten RKI-Risikogebieten eine symptomlose Wiedereinreisequarantäne bei Einreise nach Baden-Württemberg vorsieht.

Unabhängig hiervon bestehen derzeit weiterhin zahlreiche und bis 31.08.2020 befristete pandemiebedingte Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes, die zum Beispiel bei Schweden als EU-Mitglied nicht identisch sind mit den RKI Risikogebietsklassifizierungen. Alle pandemiebedingten Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes bis 31.08.2020 finden Sie aktuell in einer Übersicht unter:

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reisegesundheit/gesundheitsfachinformationen/reisemedizinische-hinweise/Coronavirus>

8. Was bedeutet dies für die Lohnfortzahlung?

Kommt ein Beschäftigter aus einem RKI-Risikogebiet oder aus einem Land bzw. einer Region mit einer pandemiebedingten Reisewarnung des Auswärtigen Amtes zurück, ist der Arbeitgeber berechtigt, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um andere Beschäftigte zu schützen und die Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten. Daher darf der Arbeitgeber Beschäftigte fragen, ob diese sich während des Urlaubs in einem der oben genannten Gebiete aufgehalten hat. Sollte diese Frage mit „ja“ beantwortet werden oder hat der Beschäftigte die Reise von sich aus zur Sprache gebracht, gibt es folgende Handlungsmöglichkeiten und arbeitsrechtlichen Folgen:

1. Home-Office und mobiles Arbeiten

Wenn Beschäftigte zu Hause oder an ihrem sonstigen Aufenthaltsort ihrer auszuübenden und vertraglich geschuldeten Tätigkeit uneingeschränkt nachgehen können, besteht ein Anspruch auf Beschäftigung und Entgelt. Ob sie im Homeoffice oder durch mobiles Arbeiten an ihrem anderweitigen Aufenthaltsort arbeiten dürfen, richtet sich unter anderem nach den arbeitsvertraglichen Abreden, die im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und zurückgekehrtem Beschäftigtem an die symptomlose Quarantänesituation angepasst werden können.

2. Tätigkeiten, die nicht unter 1. fallen

Wenn die Möglichkeit von Homeoffice oder des mobilen Arbeitens nicht besteht, können Beschäftigte, die einer symptomlosen Quarantänepflicht unterliegen, ihrer Tätigkeit nicht vertragsgemäß in Dienststelle oder Betrieb nachgehen (rechtliche Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 1 BGB). Während dieser Absonderung entfällt hierbei wegen § 326 Abs. 1 BGB grundsätzlich der Entgeltanspruch. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte zu Urlaubszwecken trotz bestehender Reisewarnung in ein ausgewiesenes Risikogebiet ausreisen und nach Urlaubsende bei fortbestehender Reisewarnung wieder nach Baden-Württemberg einreisen. Eine Entschädigung nach § 56 IfSG kommt in der Regel nur in Betracht, wenn die Quarantäne auf einer behördlichen Anordnung beruht (Stöß/Putzer NJW 2020, 1465 (1467)). Sie dürfte zudem nicht einschlägig sein, wenn der Beschäftigte die Absonderung hätte vermeiden können. Denn nach § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG erhält eine solche Entschädigung nicht, wer durch Inanspruchnahme einer anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, eine Absonderung hätte vermeiden können. Die Frage, ob überhaupt ein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG vorliegt und ob und in welcher Höhe ausgezahlte Beträge erstattet werden, ist daher aus den vorgenannten Gründen in höchstem Maße zweifelhaft.

9. Dürfen Personen in die Dienststelle arbeiten kommen, die einen negativen Test nachweisen?

Nach der Einreisequarantäneverordnung, ja. Der Test muss 48 vor der Einreise bei einem verifizierten Testinstitut gemacht worden sein. Sollte ein negativer Test vorgewiesen werden können, ist die Quarantäneanordnung aufgehoben. Hier ist durch den Mitarbeitenden entsprechend das Gesundheitsamt zu kontaktieren.

10. Was passiert, wenn das Reiseziel erst während des Aufenthalts zu einem Risikogebiet deklariert wird?

In diesem Fall liegt anders als bei dem vorherigen Fall kein Selbstverschulden vor. Dies bedeutet, dass ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht. Im Übrigen greifen, die unter 11. dargelegten Punkte und Verfahrensweisen.

11. 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 entfielen. 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.

12. 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).

13. Was ist mit bereits genehmigtem Urlaub?

Bereits genehmigter Urlaub kann nicht zurückgenommen werden. Ausnahme hiervon sind die Notkittas. 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.

14. Kann ich als Arbeitgeber für einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft den Abbau von Überstunden anordnen?

Den Abbau von Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden können Sie als Arbeitgeber einseitig anordnen. Das folgt im Umkehrschluss aus der tariflichen Regelung, dass Überstunden und Mehrarbeit auf Anordnung des Arbeitgebenden entstehen.

Im Falle einer behördlichen Betriebsschließung (z. B. KiTas) sind – falls die Arbeitsleistung nicht anderweitig benötigt wird– ebenfalls Über- und Mehrarbeitsstunden abzubauen.

Das Recht des Arbeitgebers, den Einsatz von Mehrarbeit und Überstunden anzuordnen, ergibt sich aus seinem Direktionsrecht. Das Direktionsrecht unterliegt den Grenzen der Billigkeit. Angesichts der derzeitigen Krisensituation, die von beiden Parteien des Arbeitsvertrages Opfer und Entgegenkommen fordert, kann nicht von einer Unbilligkeit ausgegangen werden. Wenn ein Mitarbeitender wegen Ansteckungsgefahr oder der Schließung einer KiTa keine oder eine verminderte Arbeitsleistung erbringen kann und gleichwohl Lohnfortzahlung erhält, ist es zumutbar und angemessen, dass er angesparte Mehrarbeit und Überstunden einsetzt, um zumindest einen Teil der zwangsweise auferlegten Freistellung von der Arbeit zur Entlastung des Arbeitgebers einsetzt.

Die Einrichtungsleitungen werden gebeten, ihre Mitarbeitervertretungen rechtzeitig über den verpflichtenden Abbau von Mehrarbeit und Überstunden der Mitarbeitenden der Dienststelle zu informieren.

15. Kann ich als Arbeitgeber für einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft Überstunden anordnen?

Soweit arbeitsvertraglich geregelt, ist der Mitarbeitende im Rahmen begründeter betrieblicher / dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet, § 6 Absatz 5 KAO.

16. Freistellung wegen Kinderbetreuung

Beschäftigte, die wegen der Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben müssen, haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat aber hierfür eine gesonderte Arbeitsrechtliche Regelung, Anlage 1.7.4 geschaffen um hier für die Eltern Erleichterungen zu schaffen:

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen, sofern

- die betreffende Einrichtung (z. B. Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative oder Schule) schließt, um die Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 einzudämmen,
- die von der Schließung betroffenen Kinder unter 12 Jahre alt sind oder das 12. Lebensjahr vollendet haben und wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind und in demselben Haushalt leben,
- eine alternative private Betreuung des Kindes bzw. der Kinder ansonsten nicht sichergestellt werden kann,

- der Abbau von Überstunden und Mehrarbeit erfolgt ist bzw. der Rahmen des Arbeitszeitkontos erschöpft ist,
- der bis zum Antritt der Freistellung entstandene Urlaub aus 2020 anteilig genommen wurde und
- der Gewährung keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

(2) Einer Schließung der Einrichtung wird gleichgestellt, wenn die Einrichtung die Kinder nur im rollierenden System betreut. In diesem Fall kann eine Freistellung für die Tage beantragt werden, an denen die Einrichtung für das Kind keine Betreuung vorsieht. An allen anderen Tagen ist die Soll-Arbeitszeit zu erbringen. Die rollierende Schließung ist durch einen Nachweis zu belegen.

(3) Einer Schließung der Einrichtung wird auch gleichgestellt, wenn die Einrichtung die Kinder nur stundenweise (z. B. 3 Stunden statt 6 Stunden) betreut. In diesem Fall ist für die jeweiligen Tage nur die Sollarbeitszeit abzüglich der nicht durch die Einrichtung abgedeckten tatsächlichen Betreuungszeit zu erbringen.

Bisher ist die Anwendung bis zum 9. Oktober 2020 befristet.

17. Wenn nur einzelne Einrichtungen des Anstellungsträgers geschlossen sind, ist dann ein trägerübergreifender flexibler Einsatz der Mitarbeitenden möglich?

Ein trägerübergreifender Einsatz ist grundsätzlich möglich. Eine Abordnung (= vorübergehende Versetzung) ist in den Grenzen des § 4 KAO vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Das Direktionsrecht bewegt sich aber in den Grenzen der Billigkeit. Der Arbeitgeber muss bei seiner Ermessensentscheidung somit die Belange der einzelnen Mitarbeitenden angemessen berücksichtigen und kann daher zum Beispiel nur eine im Wesentlichen vergleichbare / gleichwertige Tätigkeit übertragen.

Im Übrigen sind die Mitarbeitenden vorher anzuhören und die die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV) gemäß § 42 Buchst. f) und g) MVG- sowie § 46 Buchst. d) gilt es zu beachten.

18. Kurzarbeit

Die Anordnung von Kurzarbeit ist ein äußerstes Mittel und soll nur dann erfolgen, wenn keine milderen Mittel mehr zur Verfügung stehen (z.B. Plusstundenabbau, Urlaubsgewährung etc.).

In der Evangelischen Landeskirche in Württemberg wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Arbeitsrechtsregelung zur Kurzarbeit beschlossen (https://www.ak-wuerttemberg.de/fileadmin/mediapool/einrichtungen/E_arbeitsrechtliche_kommission/Aenderung_Anlage_1.7.3_zur_KAO_-_Stand_2020-05-15.pdf).

Danach kann die Vergütung per Dienstvereinbarung für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon gekürzt werden. Bitte beachten Sie die Voraussetzungen im Einzelnen.

Bei der Anordnung von Kurzarbeit ist die MAV gemäß § 40 Buchst. d) MVG zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung mit der MAV erforderlich. Sollte in einer Einrichtung keine MAV bestehen, kann Kurzarbeit nur mittels einzelvertraglicher Regelung eingeführt bzw. umgesetzt werden.

Für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld gelten rückwirkend zum 1. März 2020 folgende Regelungen:

- Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden. Das gilt vorübergehend bereits, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle liegt grundsätzlich bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den Aufbau von Minusstunden soll in der aktuellen Situation vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Wer aufgrund von Kurzarbeit unter das Grundsicherungsniveau rutscht, kann aufstockend SGBII-Leistungen in Anspruch nehmen. Die Leistung wird unbürokratischer zugänglich gemacht, um Notsituationen abzuwenden.

Weitere Informationen zur Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

19. Was ist mit Mini-Jobbern?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind. Für Angestellte im Mindestlohn-Sektor gibt es keine abweichenden Regeln für den Bezug des Kurzarbeitergeldes.

Geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Minijobber) sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, für sie kann daher nach wie vor kein Kurzarbeitergeld beantragt werden.

20. Unter welchen Bedingungen können zur Zeit Mitarbeiter an andere Einrichtungen, die keine Körperschaft des öffentlichen Rechts sind, überlassen werden (Arbeitnehmerüberlassung)?

Wenn Sie keine Arbeitnehmerüberlassung durchführen, aber gelegentlich wegen der aktuellen Corona-Krise eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen, die einen akuten Arbeitskräftemangel (z. B. in der landwirtschaftlichen Erzeugung und Verarbeitung, in der Lebensmittellogistik oder im Gesundheitswesen) haben, überlassen wollen, können Sie dies ausnahmsweise auch ohne eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) tun.

Voraussetzung hierfür ist, dass

- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Überlassung zugestimmt haben,
- Sie nicht beabsichtigen, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und
- die einzelne Überlassung zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation erfolgt.

Die gesetzliche Regelung hierzu finden Sie in § 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.

Grundsätzlich nicht erlaubt ist die Überlassung von Arbeitskräften an Unternehmen des Baugewerbes für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Was ein Baubetrieb ist, ergibt sich aus der Baubetriebe-Verordnung.