

Der KAB-Diözesanverband München und Freising informiert:

Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen zum Corona-Virus für AVR und ABD

1. Kann der Dienstgeber Überstunden anordnen, damit der Dienstbetrieb, besonders bei verminderter Beschäftigtenzahl, aufrecht erhalten bleibt?

Eine Pflicht zu Überstunden ergibt sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Davon unabhängig kann eine Pflicht zu Überstunden bestehen, wenn diese erforderlich sind, um einen dem Arbeitgeber drohenden, anders nicht abwendbaren Schaden abzuwenden. Die Anordnung von Überstunden in der aktuellen Corona-Pandemie kann damit zulässig sein. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat/eine Mitarbeitervertretung vorhanden ist, ist diese vor der Anordnung von Überstunden zu beteiligen.

2. Kann ich vom Dienstgeber kurzfristig in anderen Einrichtungen desselben Dienstgebers eingesetzt werden?

Entsprechend Punkt 1. sind die konkreten Vereinbarungen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses nach Vertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag maßgeblich. Sind Ort und Art der Arbeitsleistung dort festgelegt und ein Recht zur Versetzung oder Zuweisung anderer Tätigkeiten nicht vorbehalten, kann der Einsatz in anderen Einrichtungen desselben Dienstgebers nur mit Zustimmung des Mitarbeiters erfolgen.

3. Kann vom Dienstgeber betrieblicher (Zwangs-)Urlaub angeordnet werden?

Nach Abstimmung mit einer gewählten Mitarbeitervertretung kann betrieblicher Zwangsurlaub zulässig sein. Zu beachten ist, dass der Mitarbeiter über einen ausreichenden Teil des Urlaubs Verfügungsberechtigt bleibt.

Im Übrigen hat der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung „dringende betriebliche Belange“ entgegenstehen. Ob die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Auswirkungen solche dringenden betrieblichen Belange darstellen können, wird die Arbeitsgerichte sicher noch beschäftigen. Derzeit ist davon auszugehen, dass die einseitige Festlegung von Urlaub durch den Arbeitgeber nicht möglich ist. Das Risiko, dass aufgrund der Corona-Pandemie kein Bedarf an Arbeitskräften besteht, wird nach der Betriebsrisikolehre der Arbeitgeber zu tragen haben. Er kann die Arbeitsleistung seiner Mitarbeiter nicht annehmen. Diese, sofern arbeitsfähig und -bereit, haben weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt. Hat der Arbeitgeber gleichwohl Zwangsurlaub angeordnet, ist den Mitarbeitern zu raten, dem zu widersprechen und ihre Arbeitskraft ausdrücklich anzubieten.

4. Kann vom Dienstgeber verlangt werden, dass wir Überstunden/Mehrarbeit abbauen bzw. Minusstunden aufbauen?

Der Dienstgeber kann einseitig den Freizeitausgleich mit einer angemessenen Ankündigungsfrist festlegen. Freizeitausgleich kann in Betrieben mit Dienstplänen (z.B. AVR) im Dienstplan des nächsten Monats angeordnet werden. Ausnahme: Es gibt Dienstvereinbarungen, in denen der Abbau von Überstunden und Mehrarbeitsstunden geregelt ist. Dann gilt das dort Vereinbarte. Im Falle einer Dienstvereinbarung ist auch die Festlegung der Höchstgrenzen beim Aufbau von Minusstunden zu beachten.

Sofern keine Dienstvereinbarung besteht, in der der Aufbau von Minusstunden geregelt ist, ist die Anordnung von Minusstunden nicht möglich.

5. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn Arbeitnehmer aus Furcht vor einer Corona-Ansteckung von sich aus zu Hause bleiben?

Sind Arbeitnehmer krank, erhalten Sie wie üblich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Sind Arbeitnehmer arbeitsfähig, sind Sie grundsätzlich zur Arbeit verpflichtet. Wenn der Arbeitnehmer wegen Alters, Vorerkrankungen oder ähnlichem zur Risikogruppe der besonders Ansteckungsgefährdeten gehört, ist denkbar, dass ihm die Arbeit zu den bisherigen Bedingungen nicht zumutbar ist. Dies ist anhand der Umstände des Einzelfalls zu klären. Der Arbeitgeber sollte mit ärztlichen Attest über die spezielle Situation informiert und um Abhilfe im Sinne des Arbeitsschutzes gebeten werden.

Bleibt die Arbeit trotz entsprechender Schutzmaßnahmen unzumutbar, darf die Arbeit nach § 275 Abs. 3 BGB verweigert werden. Allerdings entfällt in diesem Fall die Pflicht zur Gegenleistung, also der Arbeitsentgeltanspruch. Arbeitsvertrag und einschlägige Betriebs-/Tarifvereinbarungen können vorsehen, dass Arbeitsentgelt für einen kurzen Zeitraum entsprechend § 616 BGB erhalten bleibt.

6. Sind die Mitarbeitenden zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn Probleme bestehen zur Dienststätte zu gelangen (z.B. durch Einstellung des ÖPNV)?

Die Mitarbeitenden sind in diesem Fall weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet, da die Mitarbeitenden das sogenannte Wegerisiko (s.o.) tragen. Sie müssten demnach eigenständig die Fahrt zum Arbeitsplatz organisieren.

7. Besteht bei einer behördlichen Betriebsschließung der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer?

Siehe hierzu auch Punkt 3. Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf Vergütung. Der Arbeitgeber kann die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht annehmen und befindet sich im sog. Verzug der Annahme der Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber kann aber den Arbeitnehmer, soweit dies arbeitsvertraglich vorgesehen ist, mit Aufgaben im Homeoffice betrauen.

8. Ich habe Urlaub genommen und meine Einrichtung hat jetzt durch Behördenanordnung geschlossen. Andere dürfen jetzt einfach so zu Hause bleiben. Bekomme ich den Urlaub zurück?

Nein. Angemeldeter Urlaub ist bereits gewährt. Eine einseitige Rücknahme von bereits gewährten Urlaubsanträgen durch den Arbeitnehmer ist nicht möglich.

9. Ich soll in Quarantäne und dafür Urlaub nehmen. Ist das richtig?

Nein. Die Quarantäne wird aufgrund behördlicher Anordnung des Gesundheitsamts verordnet und hindert den Arbeitnehmer an der Erbringung seiner Arbeitsleistung. Für diese Fälle sieht das Infektionsschutzgesetz (IFSG) eine Entschädigungsleistung vor, § 56 Abs. 1 IFSG. Der Arbeitgeber zahlt für die Dauer einer Quarantäne, längstens für die Dauer von sechs Wochen, den Lohn in Höhe des Verdienstausfalls fort. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Ab der siebten Woche wird die Entschädigung in Höhe eines Krankengeldes weiterbezahlt.

Höhe und Dauer der Entschädigungsleistung weichen bei Arbeitsverhinderung aufgrund der Betreuung von Kindern ab, siehe dazu Punkt 10.

10. Was ist, wenn meine Kinder zu Hause bleiben müssen und der Betreuung bedürfen?

Die Fälle, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt wird, werden vornehmlich in § 29 ABD bzw. § 10 AT AVR geregelt und gewähren Arbeitsbefreiung von bis zu fünf Tagen im Kalenderjahr für Fälle schwerer Erkrankung des Ehegatten, einer Betreuungsperson, eines Kindes bis zum Alter von 12 bzw. 14 oder 8 Jahren mit weiteren Voraussetzungen (siehe im Einzelnen: www.onlineabd.de und www.schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-at.htm#at10).

Unter „Schwere Erkrankung“ versteht man Erkrankungen, die die Pflege und Anwesenheit des Mitarbeiters erforderlich macht (BAG, 11.8.1982, 5 AZR 1082/79, AP Nr.1 zu § 33 MTL II, NJW 1983, 1391). Das muss keine lebensbedrohliche Erkrankung sein. **Bei Kindern kann es sich neben der Pflege auch um die Beaufsichtigung handeln.** Der Anspruch entsteht dann, wenn kein anderes Mitglied der Familie zur Verfügung steht, also zum Beispiel der im Haushalt lebende Ehegatte. Die Notwendigkeit der Freistellung ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Vorrangig ist für die Freistellung bei Pflege und Erkrankung eines Kindes allerdings der Anspruch nach § 45 SGB V geltend zu machen. Der betroffene Arbeitnehmer hat sich also zuerst an die Krankenkasse zu wenden, bevor er bei seinem Arbeitgeber den Anspruch nach KAVO geltend macht.

§ 45 SGB V in Auszügen:

(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. § 10 Abs. 4 und § 44 Absatz 2 gelten.

(2) Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 und § 47 gelten entsprechend.

Dazu müssen Arbeitnehmer sich beim Arzt einen Kinderkrankenschein geben lassen.

Sollten diese Zeiten nicht ausreichen, kann der Arbeitnehmer unter Fortfall der Bezüge freigestellt werden.

Für Abhilfe sorgt nun aber auch ein neu eingeführter Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1a IFSG. Eltern, die aufgrund der Schließung von Kindergarten/Schule ihr unter 12-jähriges Kind selbst betreuen müssen, erhalten eine Entschädigung bis zu sechs Wochen in Höhe von 67 % des Verdienstausfalls. Das Entgelt wird vom Arbeitgeber ausbezahlt und diesem auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

§ 56 Abs. 1a IFSG:

Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstausfall, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.

Wichtiger Hinweis für Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber:

Neben den oben beschriebenen Rechten sollten Sie anhand Ihrer betrieblichen Situation gut miteinander kommunizieren. Es macht auch „Dienstgemeinschaft“ und „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ aus, wenn sich Dienstgeber und MAV frühzeitig informieren und gemeinsam Regelungen diskutieren, verabschieden und in die Belegschaft kommunizieren. Dabei ist so eine Pandemie auch ein guter Testfall, wie gut MAVen und Dienstgeber miteinander umgehen können. Loyalität ist dabei keine Einbahnstraße, sondern sollte von beiden Seiten gezeigt und erwartet werden können.

Rechtsstelle der KAB im Diözesanverband München und Freising e.V., Pettenkofenstr. 8/IV, 80336 München, Tel.: 089 / 55 25 16 90, E-Mail: rechtsstelle@kab-dvm.de

Basierend auf dem Informationsschreiben der DiAG-MAV und der KAB-Rechtsberatung im Bistum Münster, siehe www.kabmuenster.de

Weitergehende Informationen erhalten Sie auch stets auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html>