

Hinweise zu arbeitsrechtlichen Fragen in Zusammenhang mit Corona

Anordnungen des Arbeitgebers in Zusammenhang mit Corona sind grundsätzlich dienstliche Weisungen, die im Rahmen des Direktionsrechts für die Mitarbeitenden verbindlich sind. Insbesondere besteht eine grundsätzliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung, solange vom Arbeitgeber nichts anderes angeordnet ist. Ausnahmen sind nur denkbar, wenn die Arbeitsleistung für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter unzumutbar ist, § 275 Absatz 3 BGB. Bloßes Husten von anderen Menschen in der Dienststelle reicht dafür nicht.

Vorrang der Heimarbeit

Sind die äußeren Voraussetzungen gegeben, besteht die Möglichkeit, die geschuldete Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen. Es sind deshalb für den Fall, dass die Arbeitserbringung in der Dienststelle nicht möglich ist, vor allen anderen Maßnahmen die Möglichkeiten der Heimarbeit zu nutzen und auszuschöpfen.

Entgeltfortzahlung, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst an Corona erkrankt oder von einer Quarantänemaßnahme betroffen sind

Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter selbst an Corona erkrankt, gelten die allgemeinen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 EFZG und § 21 BAT-KF.

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbst von einer behördlichen Maßnahme, insbesondere Quarantäne ohne nachgewiesene eigene Erkrankung betroffen, gilt § 56 Infektionsschutzgesetz. Die dort normierte Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls ist zunächst - längstens für sechs Wochen - vom Arbeitgeber zu zahlen, wird diesem aber von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet, § 56 Abs. 5 IfSG.

Verspätung aufgrund des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel

Kommt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund des Ausfalls oder der Einschränkung bei öffentlichen Verkehrsmitteln verspätet zur Arbeit, hat sie oder er für die versäumte Zeit keinen Anspruch auf Zahlung des Entgeltes; das Wegerisiko obliegt grundsätzlich der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter.

Entgeltfortzahlung im Falle einer Betriebsstörung

Können kirchliche Schulen oder Kindertagesstätten ihre Hauptaufgaben aufgrund der Schließung durch behördliche Maßnahmen nicht mehr wahrnehmen, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in dieser Zeit arbeitsvertraglich geschuldete Leistungen auferlegt werden, die nicht von der Schließung umfasst sind, z.B. Vor- und Nachbereiten von Unterricht, Vor- und Nachbereiten von Projekten, konzeptionelle Arbeit.

Gibt es dagegen nicht die im letzten Absatz genannten Beschäftigungsmöglichkeiten oder muss der Arbeitgeber seine Betriebstätigkeit vollständig einstellen (zum Beispiel, weil der Betrieb insgesamt wegen des Auftretens von Corona-Fällen behördlich geschlossen wird) und können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten deshalb nicht mehr ausüben - auch nicht im Wege der Heimarbeit -, behalten sie nach der Lehre vom Betriebsrisiko, § 615 Satz 3 BGB, auch bei Freistellung grundsätzlich ihren Entgeltanspruch.

Möglichkeiten, wenn die Kita/Schule geschlossen ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Kinder selbst betreuen muss

Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit nicht in der Dienststelle erbringen, weil die Schule oder Kindertagesstätte ihrer oder seiner Kinder geschlossen ist und sich auch keine weitere Möglichkeit der Kinderbetreuung findet, sind zunächst alle Möglichkeiten der Heimarbeit auszuschöpfen.

Gelingt dies nicht, greift in diesen Fällen § 615 Satz 3 BGB nicht, weil die Unmöglichkeit der Arbeitserbringung der Sphäre der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zuzurechnen ist.

Es besteht aber die Möglichkeit, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gemäß § 28 Abs. 3 BAT-KF Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 BAT-KF zu drei Arbeitstagen zu gewähren. Für einen solchen dringenden Fall mag sprechen, dass Heimarbeit nicht möglich ist, weil kein Heimarbeitsplatz eingerichtet ist oder eingerichtet werden kann oder die erforderliche Kinderbetreuung Heimarbeit nicht zulässt, auch weil wegen der Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit Corona Großeltern zur Betreuung nicht in Betracht kommen.

In begründeten Fällen kann darüber hinaus gemäß § 28 Abs. 3 Satz 3 BAT-KF bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

In den anderen Fällen hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Urlaub zu nehmen oder Überstunden abzubauen.

Erholungsurlaub/Zeitguthaben

Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kann Erholungsurlaub nach allgemeinen Grundsätzen gewährt werden.

Daneben kann ein ggf. bestehendes Zeitguthaben abgebaut werden. Da § 6 BAT-KF eine Jahresbetrachtung bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit vorsieht, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dabei auch „ins Minus geraten“.

Daneben besteht noch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter unbezahlten Urlaub gewährt. Das steht im Ermessen der Dienststellenleitung beziehungsweise ist zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der Dienststellenleitung einvernehmlich zu regeln.

Bereits genehmigter Urlaub

Bereits genehmigter Urlaub kann nicht ohne Zustimmung der Dienststellenleitung aufgrund der neuen Situation zurückgegeben bzw. nicht angetreten werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie geplant aufgrund von Urlaub freigestellt. Sie können in dieser Zeit nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet werden. Das gilt auch in den Fällen, in denen unter Umständen für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Corona-Virus andere Freistellungsregelungen getroffen werden.

Anmerkung:

Diese Hinweise sind auf den gegenwärtigen Sachstand bezogen und werden aufgrund von neuen Entwicklungen aktualisiert.