

Arbeits- und dienstrechtliche Problemstellungen infolge der Pandemie (Coronavirus) – Teil 2

Folgende Fragen erreichten das Dezernat II in der letzten Woche und werden hier gesammelt beantwortet:

1. Besteht bei einer behördlichen Betriebsschließung (z.B. Kita) der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer weiter?

Wird der Betrieb – z.B. auf der Grundlage des § 28 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG - geschlossen, weil in Bezug auf den gesamten Betrieb oder Gruppen von Arbeitnehmern ein Infektionsrisiko besteht (Stadtverwaltungen, Schulen, Kindergärten, Krankenhäuser, Arztpraxen usw.), fällt dies in das Betriebsrisiko des Arbeitgebers.

Bei Kindertagesstätten, Schulen, Hochschulen, Messen etc. besteht notwendigerweise ein breiter Personenkontakt. Es ist die Eigenart dieser Betriebe, dass eigene Mitarbeiter mit Menschen in Kontakt kommen, sich infizieren oder der Verdacht einer Infektion besteht und daher Betriebsschließungen ausgesprochen werden können.

Die Eigenart des Betriebes wird daher wohl als Betriebsrisiko des Arbeitgebers anzusehen sein, so dass der Arbeitgeber den Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer weitertragen muss.

Das Infektionsschutzgesetz regelt bisher nur für individuelle Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber der zuständigen Behörde auf so genannte Verdienstausschüttung. Dieser gilt für jene Arbeitnehmer, die als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern“ von der Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§56 Infektionsschutzgesetzes (IfSG)).

2. Müssen die Kita - Mitarbeitenden trotz Schließung des Betriebes weiter zur Arbeit kommen bzw. dürfen sie auch andere Aufgaben wahrnehmen?

Durch die behördliche Schließung der Kitas entfällt nicht automatisch die Arbeitspflicht der Mitarbeitenden. Dennoch können die Mitarbeitenden nicht einfach andere Tätigkeiten ausüben, als die im Arbeitsvertrag festgelegt. Das Aufräumen von Unterrichtsmaterialien, die Vorbereitung bzw. die Entwicklungen von Projekten oder Aufgaben für die Kinder sind unter die im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeitsbeschreibungen zu subsumieren. Im Gegenzug dazu fällt das Putzen der gesamten Kindertagesstätte nicht unter den üblichen Tätigkeitsbereich.

Zudem sollten bei der Anwesenheit mehrere Mitarbeitenden in der Kindertageseinrichtung die bisherigen Empfehlungen (Abstand halten, nicht zu viele Personen in einem Raum etc.) eingehalten werden, um das Risiko einer Ansteckung zu vermeiden.

Davon unberührt bleibt die Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers, Mitarbeitende bei Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsverpflichtung freizustellen. Angeordnet werden kann auch, dass zunächst Überstunden und alter Urlaub abgebaut werden. Hierzu sollte die zuständige Mitarbeitervertretung einbezogen werden.

3. Kann der Arbeitgeber Zwangsurlaub anordnen bzw. müssen die Arbeitnehmer sich die „freie“ Zeit anrechnen lassen?

Grundsätzlich ist eine Betriebschließung in Form von angeordneten Betriebsferien nicht möglich, wenn sie nicht vorher vereinbart wurde. Bei der Urlaubsgewährung sind immer auch die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Arbeitgeber dürfen ihre Beschäftigten ausnahmsweise in Zwangsurlaub schicken, wenn „dringende betriebliche Gründe“ vorliegen. Allerdings geht das nur für eine beschränkte Zeit und einen „unwesentlichen Teil“ des Jahresurlaubs. Dringende betriebliche Gründe liegen vor, wenn beispielsweise keine sinnvolle Arbeit mehr im Betrieb möglich ist.

Ob dies auch für die derzeitige Lage gilt muss noch geklärt werden. Generell darf der Arbeitgeber das Betriebsrisiko (siehe Punkt 1) nicht durch Urlaubsgewährung auf die Arbeitnehmer abwälzen.

4. Dürfen Beschäftigte ihren bereits beantragten und genehmigten Urlaub aufgrund der derzeitigen Beschränkungen des öffentlichen Lebens „zurückgeben“?

Arbeitnehmer haben keinen gesetzlichen Anspruch darauf, den genehmigten Urlaub zu stornieren. Dass derzeit keine Reisen möglich sind, begründet keine Pflicht zur Rücknahme des bereits genehmigten Urlaubes. Der Erholungsurlaub kann auch zu Hause stattfinden.

5. Was ist bei einer möglichen Freistellung der Mitarbeitenden zu beachten?

Bei einer Freistellung durch den Arbeitgeber behalten Arbeitnehmer immer ihren Vergütungsanspruch. Die wegen der Schließung ausgefallene Arbeitszeit muss durch die betroffenen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden. Die Zuweisung anderer Tätigkeiten außerhalb der geschlossenen Einrichtung im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung bleibt, wie oben angesprochen, jedoch zulässig.

6. Kann der Arbeitgeber den Abbau von Zeitguthaben verlangen?

Der Arbeitgeber kann einseitig Freizeitausgleich mit einer angemessenen Ankündigungsfrist festlegen.

„Minusstunden“ können nur angeordnet werden, wenn eine entsprechende Vereinbarung das regelt. Die Mitarbeitervertretung sollte in diesen Fällen beteiligt werden.

Oldenburg, den 23.03.2020

Dr. Susanne Teichmanis
Oberkirchenrätin