



Information

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Schließung von Einrichtungen und weitere Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus.

Die Ausbreitung des Corona-Virus prägt die Nachrichtenlage seit Wochen und vor allem in den vergangenen Tagen, nachdem das Virus auch in Deutschland und konkret NRW angekommen ist. Es hat bereits Einrichtungsschließungen gegeben, wie in Schulen und Kindergärten, oder auch kurzzeitige Maßnahmen, dass Mitarbeitenden – nur – für die Dauer von Desinfektionsmaßnahmen nach Hause geschickt wurden.

Neben Fragen der Hygiene und des Infektionsschutzes für die Beschäftigten stellen sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht insofern u. a. die Frage nach dem richtigen dienstgeberseitigen Umgang mit von der Schließung betroffenen Beschäftigten, aber auch weitere damit in Zusammenhang stehende Fragestellungen.

Diese sollen nachfolgend kurz und sicher nicht abschließend dargestellt werden.

Haben Beschäftigte das Recht, der Arbeit fernzubleiben, weil sie eine Ansteckung durch Kontakte am Arbeitsplatz oder auf der Fahrt zur Arbeit befürchten?

Nicht erkrankte Beschäftigte sind zur Arbeit verpflichtet und haben nicht das Recht, aus Angst vor Ansteckung vorsorglich dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Dies gilt auch dann, wenn sie aus einem Urlaub in einer Risiko-Region zurückkehren. Insbesondere in diesen Fällen kann es aber geboten sein, dass der Dienstgeber Aufklärungs- und andere Vorsorgemaßnahmen trifft, um Ansteckungsgefahren durch solche Beschäftigten vorzubeugen. Dies kann in extremen Fällen bis hin zu einer Einrichtungsschließung gehen.

Kann der Dienstgeber nicht erkrankte Beschäftigte auffordern, nicht zur Arbeit zu kommen, oder sogar eine Einrichtung schließen?

Grundsätzlich haben Angestellte ein Recht auf Beschäftigung. In berechtigten Fällen kann hiervon aber abgewichen werden. Es ist davon auszugehen, dass ein solcher berechtigter Fall vorliegt, wenn Verdacht einer Erkrankung besteht und der Dienstgeber Ansteckungen anderer Besucherinnen und Besucher oder von Kolleginnen und Kollegen vermeiden will. In dem Fall kann der Dienstgeber die – möglicherweise erkrankten – Beschäftigten auffordern, der Arbeit bis zur Klärung der gesundheitlichen Situation fernzubleiben, muss in dem Fall aber das Entgelt fortzahlen.

Gleiches gilt, wenn der Dienstgeber freiwillig und ohne behördliche Anordnung vorsichtshalber eine ganze Einrichtung oder einen Teil davon schließt. Auch hier muss ein berechtigter Anlass bestehen und das Entgelt der betreffenden Beschäftigten fortgezahlt werden.

Die Schließung – eines Teils – der Einrichtung führt nicht notwendigerweise zur Freistellung von der Arbeitspflicht. Der Dienstgeber kann im Rahmen seine Direktionsrechts verlangen, dass die Beschäftigten die Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit zu Hause oder an einem anderen Dienort ausführen. Auch bei einer Tätigkeit außerhalb des normalen Arbeitsortes sind datenschutzrechtliche und arbeitssicherheitsstechnische Bestimmungen zu beachten. In Zeiten einer Pandemie können aber einzelne Rechte und Ansprüche ggü. dem Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit zurückstehen.

Gleichzeitig kann es bei personellen Ausfällen erforderlich werden, in bestimmten Bereichen, die unerlässlich aufrechterhalten bleiben müssen, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten (z. B. IT, evtl. Buchhaltung, ZGASt,...), einseitig Mehrarbeit oder Überstunden anzuordnen. Unabhängig davon ist der Dienstgeber verpflichtet, Beschäftigte, die arbeiten müssen, mit entsprechenden Maßnahmen vor einer Ansteckung möglichst zu schützen. Dies betrifft aber Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die nicht Thema dieser Information sind.

Was ist, wenn Beschäftigte unter Quarantäne gestellt werden? Bekommen sie weiter ihr Entgelt und müssen sie evtl. in der Quarantäne arbeiten?

Über eine Quarantänemaßnahme, z. B. auf Kreuzfahrtschiffen, an Flughäfen, für Besucher einer Einrichtung und/oder Veranstaltung, in betroffenen Ortschaften, wegen Kontakts zur Infizierten etc. entscheiden die zuständigen Gesundheitsbehörden auf Basis des Infektionsschutzgesetzes.

Kann ein Beschäftigter nicht zur Arbeit erscheinen, weil er von einer solchen Quarantänemaßnahme betroffen ist, handelt es sich nicht um einen Fall des § 30 KAVO, wenn der Mitarbeiter nicht selbst auch erkrankt ist (§ 30 KAVO: „Werden Mitarbeiter durch Arbeitsfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert...“).

Aber das Infektionsschutzgesetz selbst enthält Regelungen zu einem Ausfallanspruch (§ 56).

Daraus ergibt sich:

- Die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts!
- Stattdessen haben sie für die ersten 6 Wochen der Quarantäne einen Anspruch auf Verdienstausfall.

Dieser umfasst nach dem Gesetz das Entgelt, das dem Arbeitnehmer nach Abzug der Steuern und der Beiträge der Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entspr. Aufwendungen zur sozialen Sicherheit bei der für ihn rglm. Arbeitszeit zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Damit sollten Mitarbeitende faktisch das Geld ausgezahlt bekommen, das sie auch sonst bekommen.

Ausgezahlt wird das Netto-Arbeitsentgelt für längstens 6 Wochen durch den Arbeitgeber. Dieser erhält die Beträge wiederum auf Antrag durch die zuständige Behörde erstattet.

- Dauert die Quarantäne länger als 6 Wochen, wird eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gezahlt. Obergrenze ist die Orientierung an der für die Krankenversicherung maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Die Auszahlung erfolgt nach der 6. Woche nicht mehr durch den Arbeitgeber, sondern direkt durch die zuständige Behörde.

Achtung:

Auch hier gilt: Hätten die Beschäftigten die Quarantäne vermeiden können, z. B. indem sie nicht in eine Region fahren, für die eine Reisewarnung besteht, können sie den Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz verlieren (Das gilt aber jedenfalls nicht bei Reisen in Regionen, die erst während des Aufenthalts zu Risikoregionen erklärt worden sind.). Hat der Dienstgeber schon Zahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz geleistet und stellt sich dann raus, dass der Anspruch des Beschäftigten nicht bestand, besteht ein Erstattungsanspruch des Dienstgebers gegen den Beschäftigten aus ungerechtfertigter Bereicherung (nicht aus Überzahlung!).

Beschäftigte, die unter Quarantäne gestellt werden und nur deshalb nicht am Arbeitsplatz erscheinen können (d. h. ohne eigene Erkrankung), sind nicht arbeitsunfähig und grundsätzlich weiter zur Erbringung einer Arbeitsleistung verpflichtet, falls diese nicht unmöglich wird. Das bedeutet, dass Personen, die z. B. weil sie von einer Dienstreise kommen, auch von zu Hause oder einem anderen Ort der Quarantäne – mobil – arbeiten können, sind dazu auch verpflichtet. Ggf. ist es möglich, Arbeitsmaterial an den Ort der Quarantäne zu bringen.

Welche Regelungen gelten, wenn Beschäftigte am Corona-Virus erkranken?

Erkrankt ein Beschäftigter an dem Virus und ist deshalb arbeitsunfähig, greifen die normalen Regelungen der KAVO, d. h. des § 30 KAVO für die Frage der Entgeltfortzahlung.

Voraussetzung für den Anspruch auf die Entgeltfortzahlung ist allerdings, dass die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten kein Verschulden trifft (§ 30 Abs. 1 S. 1 KAVO, § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG -). Hat ein Beschäftigter sich im Urlaub angesteckt, hat der Dienstgeber daher das Recht zu fragen, ob er in ein Risikogebiet gefahren ist, für das es eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes gibt. Die Antwortpflicht beschränkt sich auf eine „Negativauskunft“; es besteht keine Verpflichtung, den genauen Urlaubsort zu benennen.

Aktuell (Stand: 02.03.20) wird u. a. von Reisen nach China sowie in bestimmte Regionen im Iran, in Südkorea und Italien abgeraten. Eine echte Reisewarnung gibt es zzt. nur für die Provinz Hubei in China.

Stand: 19.03.20 – Mittlerweile sind die meisten Grenzen geschlossen und Reisen – außer zur Rückkehr in die Heimatländer kaum noch möglich.

Ergeben sich Besonderheiten, wenn Beschäftigte während der Quarantäne erkranken?

Für den Beschäftigten wandelt sich der Anspruch auf Zahlung nach dem Infektionsschutzgesetzes in einen nach § 30 KAVO.

Für den Dienstgeber sollte weiterhin die Möglichkeit bestehen, seinerseits Ansprüche gegen die Behörden geltend zu machen, falls die Erkrankung nicht völlig unabhängig von dem Grund der Quarantäne ist (z. B. Beinbruch).

Müssen ausgefallene Arbeitszeiten nachgeholt werden?

Für diese Frage ist § 40a KAVO einschlägig.

Daraus ergibt sich:

- Entscheidet der Dienstgeber freiwillig aus Gründen der Vorsorge, ggü. einzelnen Beschäftigten die Freistellung anzuordnen oder die Einrichtung ganz oder teilweise vorübergehend zu schließen, ohne dass mobiles Arbeiten möglich ist, ist er zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet; die ausgefallene Arbeit muss nicht nachgeholt werden. In der Regel wird der Dienstgeber auf das Erscheinen der Beschäftigten an der Dienststätte verzichten; tut er dies nicht, ist ein Erscheinen und das Angebot der Arbeit erforderlich.

Allerdings sind die Beschäftigte ihrerseits verpflichtet, sich jederzeit im Rahmen der normalen Arbeitszeit zur Wiederaufnahme der Arbeit in vertretbarer Zeit bereit zu halten.

- Ist der Beschäftigte aufgrund einer behördlichen Maßnahme, d. h. einer Quarantäne oder einem individuellen Tätigkeitsverbot, nicht zur Arbeitsleistung in der Lage (s. o. die Hinweis zur Möglichkeit und Verpflichtung der Arbeit während einer Quarantäne), kann der Dienstgeber im Rahmen des § 40a verlangen, dass ausgefallene Arbeit, wenn möglich, nachgeholt wird. Sollte der Fall einer Quarantäne eintreten, ist gut zu überlegen, wie gehandelt wird, z. B. um Ungleichheiten zwischen Teilzeit- und Vollbeschäftigten zu vermeiden. Bei letzteren wäre der Ausfall besonders hoch, die Möglichkeiten eines Nachholens durch den Rahmen des § 40a aber ungleich geringer als bei Teilzeitbeschäftigten.

Welche Möglichkeiten bestehen, wenn Einrichtungen vorübergehend geschlossen werden, in denen Kinder von Beschäftigten betreut werden, ohne dass das Kind krank ist?

Die Beschäftigten haben keinen automatischen Anspruch, in einem solchen Fall zu Hause zu bleiben.

Sie sind verpflichtet, sich darum zu bemühen, dass die Betreuung durch andere Personen gesichert wird.

Ist dies nicht möglich, kann eine Anwendung des § 40 Abs. 4 (Arbeitsbefreiung in sonstigen dringenden Fällen) erfolgen, der eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für bis zu 3 Tage ermöglicht. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, mit dem Dienstgeber über mobiles Arbeiten oder für eine Freistellung die Nutzung von Urlaubstagen, den Abbau von Mehr- und Überstunden oder auch unbezahlte Freistellung zu sprechen. Hier wird eine grds. flexible und großzügige Handhabung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten empfohlen.

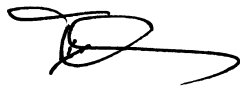
Was bedeutet es für die Mitarbeitenden, wenn Einrichtungen den Betrieb für öffentliche Veranstaltungen einstellen müssen (Einrichtungen der Weiterbildung, Pfarreien,...) oder zu deren Gesundheitsschutz den Großteil der Mitarbeitenden ins Homeoffice schicken (BGV u. a.)?

Über das bereits Geschriebene hinaus gilt:

- Noch vorhandene Arbeiten kann der Dienstgeber anordnen, auch wenn sie nicht zu den originären Tätigkeiten der Mitarbeitenden gehören. Dazu gehören liegengebliebene Aufgaben (z. B. Grundreinigung von Räumen, incl. Kammern; Erstellung von Listen, Notensortierung, Instrumentenreinigung,...), aber auch durch die Situation erst entstehende (z. B. Wachdienst in Kirchen, die für die Betende geöffnet bleiben). Die Verhaltensvorgaben und ein höchstmögliches Maß an Sicherheit ist sind zu beachten. Dazu gehört auch, dass in Fällen, in denen eine/ein Beschäftigte/r zum Schutz vor Ansteckung alleine
- Soweit möglich, kann Homeoffice angeordnet werden. Dies umfasst nicht nur Arbeiten auf einem dienstlichen, zur Verfügung gestellten Laptop, sondern gilt auch für Arbeiten auf privaten PCs, Telefondienste über private Telefone oder andere denkbare Aufgaben.
- Es können Betriebsferien angeordnet werden. Diese verordneten Ferien sollten aber nicht mehr als die Hälfte, maximal 3/5 des Jahresurlaubs ausmachen, und müssen in Einrichtungen, in denen es eine MAV gibt, mit dieser abgestimmt werden (In manchen Bistümern gibt es jetzt solche Regelungen für die Osterferien, d.h. für 2 Wochen).
- Der angeordnete Abbau von Mehr- und Überstunden im Zusammenhang mit wegen der Ansteckungsgefahr ganz oder teilweise geschlossenen Einrichtungen durch Entscheidung des Dienstgebers setzt eine entsprechende Regelung voraus. Diese ist in manchen Dienstvereinbarungen enthalten (z. B. „Vorliegen eines berechtigten Interesses“) oder kann mit Mitarbeitervertretungen kurzfristig abgeschlossen werden. Im Einzelfall muss aber gut überlegt werden, ob eine solche Maßnahme nicht zu Ungleichbehandlungen führt und damit letztlich den Betriebsfrieden stören kann.
- Im Übrigen haben die Beschäftigten Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Das Thema **Kurzarbeit**, das vor kurzem eine gesetzliche Änderung erfahren hat, ist hier bewusst nicht ausführlich behandelt. Hierzu sollte ggf. eine Abstimmung mit dem Bistum erfolgen, wenn ein Antrag erwogen wird.

Essen, 03. März 2020
(ergänzt am 19. März 2020)



Claudia Tiggelbeck