



Arbeitsrechtliche relevante Themen zum Corona-Virus

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in den letzten Tagen/Stunden sind viele berechtigte Fragen in der Rechtschutz-Abteilung bei der Kirchengewerkschaft eingegangen. Um Ihnen/Euch einen Überblick zu verschaffen, haben wir die Fragestellungen im Folgenden zusammengestellt und möchten diese nun beantworten.

Im Grundsatz geht es darum, die Mitarbeitenden zu schützen, die Ansteckungsgefahr zu mindern, gleichzeitig aber auch den notwendigen Teil der Dienststellen aufrechtzuerhalten.

Daraus ergeben sich berechtigte Fragen und Bedenken zur Arbeitsaufnahme und zu Ihrem Gehalt.

Wir beantworten die Fragen wie folgt:

Bekomme ich mein Geld weiter, wenn ich in Quarantäne muss?

Wenn die zuständige Behörde die Arbeitnehmer auffordert, sich in häusliche Quarantäne zu begeben, muss der Arbeitgeber weiter mein Gehalt ordentlich abgerechnet auszahlen. Der Staat erstattet dann dem Arbeitgeber das Gehalt.

Ich fühle mich krank, möchte zu Hause bleiben und gehe selber in Quarantäne?

Arbeitsrechtlich ist dies eine Eigenentscheidung, die dann offensichtlich nicht von der Behörde angeordnet worden ist. Wer sich also krank fühlt, sollte mit dem Arzt/ärztlichen Notdienst Kontakt aufnehmen und überprüfen lassen, ob er (der Arbeitnehmer) wirklich arbeitsunfähig ist. Unter dieser Voraussetzung schreibt der behandelnde Mediziner Sie arbeitsunfähig und Sie bekommen dann im Rahmen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall weiterhin Ihr Geld.

Wer nicht krankgeschrieben ist und einfach daheim bleibt, setzt sich arbeitsrechtlich der Arbeitsverweigerung aus. Dieses kann dann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. In einigen Bereichen und Tätigkeiten kann mit dem Arbeitgeber gemeinsam überlegt werden, ob bestimmte Aufgaben im sogenannten „Homeoffice“ von zu Hause erledigt werden können und von zu Hause aus gearbeitet wird. Geht auch dieses nicht, muss der Arbeitnehmer Urlaub beantragen bzw. in Absprache mit dem Arbeitgeber sich unbezahlt freistellen lassen.

Der Arbeitgeber schließt die Einrichtung?

Wenn der Arbeitgeber eigenständig auf seine Verantwortung heraus entscheidet, dass die Einrichtung geschlossen wird, muss er, der Arbeitgeber, das Gehalt zahlen. Hier betrachten wir dieses arbeitsrechtlich als eine Verantwortung des Unternehmens (es ist also keine höhere Gewalt) und somit muss der Arbeitgeber Ihr Gehalt weiter bezahlen, kann dieses aber nicht von einer Behörde oder dem Staat zurückerhalten. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer(in) ausdrücklich dieses mitteilt, dass er zu Hause bleiben muss.

Die Kita und die Schulen sind geschlossen. Meine Kinder müssen versorgt werden, was kann ich tun?

Die Kinder sind in der Regel von Ihnen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer zu betreuen. Diese Sachlage betrifft arbeitsrechtlich den Arbeitgeber nicht.

Die Eltern können für einige Tage bezahlt von der Arbeit freigestellt werden, wenn das eigene Kind erkrankt ist (Kind krank). Hat jedoch die Schule das gesunde Kind ausgeschlossen, aufgrund einer überregionalen Regelung, ist der Arbeitnehmer nicht automatisch krankgeschrieben. Auch ist es keine gute Idee, sich dann einfach arbeitsunfähig zu melden, da dieses im Zweifelsfall arbeitsrechtlich ein Täuschungstatbestand nach sich ziehen würde, der dann im Extremfall zu einer Kündigung führen könnte. Was wäre hier eine Lösung? Die Lösung könnte ein unbezahlter Sonderurlaub sein, wobei es in einigen Tarifverträgen bzw. AVR-Regelungen gibt, die auch hier ein bestimmtes Tageskontingent für Betreuungszeiten vorhalten.

Denkbar wäre auch unter der Voraussetzung, dass Sie ein Gleitzeitkonto/ Jahreszeitarbeitskonto/Überstundenmehrarbeit haben, dieses erst voll auszunutzen. In allen Varianten ist festzuhalten, dass dieses auf Kosten der Arbeitnehmer geht.

Sogenannte Kinderbetreuungskosten, die durch von Ihnen organisierte Betreuung der Kinder anfallen, werden nicht von einer dritten Person erstattet, sondern obliegen ausschließlich den Eltern.

Längerfristige Betreuung der Kinder und arbeitsrechtliche Konsequenzen?

Da derzeit nicht abzusehen ist, in welchen Zeitumfang die Kinderbetreuung von Ihnen als Arbeitnehmer übernommen werden muss, weil die Behörde die Schulen und Kitas geschlossen hat, stellt sich die Frage: Lläuft der Arbeitnehmer in Gefahr, seinen Job zu verlieren? Bei unserer Recherche in der Rechtsschutzabteilung hat sich hierzu keine Rechtsprechung gefunden. Somit ist zu hoffen, dass es ein solidarisches Verhalten zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geben kann. Unsererseits wird dringend empfohlen, mit dem Dienstvorgesetzten, dem Vorstand, den Geschäftsführern in die Diskussion und ins Gespräch zu gehen, um Ihre individuelle familiäre Situation zu besprechen. Falls es nun doch in

Ausnahmefällen Eltern geben sollte, denen aufgrund längeren Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung gekündigt werden sollte, würden wir unsererseits interpretieren, dass im Rahmen eines dann notwendigen arbeitsgerichtlichen Verfahrens das Arbeitsgericht eine entsprechendes Augenmaß hält, da die Betreuung des/der Kindes(er) unvermeidbar war und deshalb eine Kündigung nicht erfolgen dürfte. Hier gilt es aber abzuwarten, ob es solche Fälle geben wird und wie dann die Gerichtsbarkeit entscheiden möge.

Kinder mit in die Einrichtung nehmen?

Es könnte ja theoretisch denkbar sein, dass Sie überlegen, Ihr Kind/Ihre Kinder mit ins Büro/Einrichtung zu nehmen. Hier ist grundsätzlich zu sagen, dass es ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers untersagt ist, betriebsfremde Menschen (was in diesem Fall auch eigene Kinder wären) mit in das Büro, in die Einrichtung, in die Dienststelle zu nehmen. Auch hier empfehlen wir, in dieser ungewöhnlichen Situation, direkt mit dem jeweiligen Dienstvorgetzten Kontakt aufzunehmen und diese Frage verbindlich zu klären.

Der Arbeitgeber fordert Sie auf, Schutzmaßnahmen vorzunehmen?

Im Rahmen von Schutzmaßnahmen kann das Anlegen von bestimmten Anzügen, Schutzmasken, Handschuhen im Rahmen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers angeordnet werden. Dieses Weisungsrecht steht dem Arbeitgeber zu und der/die Arbeitnehmer/in hat dem Folge zu leisten. Die Anweisung einer sogenannten „angeordneten Schutzmaßnahme“ unterliegt dem Mitbestimmungsrecht.

Somit nehmen Sie gegebenenfalls sofort Kontakt mit Ihrer Mitarbeitervertretung/Ihrem Betriebsrat auf.

Informationspflicht des Mitarbeiters gegenüber dem Arbeitgeber?

Wie ja allseits bekannt ist, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, den Arbeitgeber eine Krankmeldung zukommen zu lassen. Über die Art der Erkrankung muss er, der Arbeitnehmer, nicht informieren. Sollte die Krankmeldung nunmehr aber in Verbindung mit dem Corona-Virus stehen, handelt es sich hierbei um eine hoch ansteckende Krankheit, die arbeitsrechtlich der allgemeinen Treuepflicht unterliegt bzw. abgeleitet werden kann, so dass nach unserer Auffassung der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Art der Erkrankung mitzuteilen. Hier geht es dann natürlich auch um die Kolleginnen und Kollegen, die in den letzten Tagen/Wochen mit Ihnen im Kontakt standen.

Informationspflicht über Ihre Reise?

Nun könnte der Arbeitgeber ja ein Interesse daran haben, zu erfahren, welche seine Mitarbeiter im sogenannten Corona-Risikogebiet in den letzten Wochen waren. Hier ist arbeitsrechtlich mitzuteilen, dass es für diese Auskunft keine Rechtsgrundlage gibt. Somit der Arbeitnehmer dieses dem Arbeitgeber nicht mitteilen muss.



Den Arbeitsplatz erreichen?

Wenn wir den Medien Glauben schenken, ist damit zu rechnen, dass auch öffentliche Verkehrsmittel in absehbarer Zeit ihren Dienst einstellen. Dieses hat wiederum Auswirkungen auf den Mitarbeiter. Mit arbeitsrechtlicher Brille geschaut hat der Arbeitnehmer das Wegerisiko. Er, der Arbeitnehmer, muss also Mittel und Wege finden, um den Arbeitsplatz pünktlich zu erreichen. Wenn dieses nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber vom Mitarbeiter verlangen, dass er die geschuldete Arbeitszeit nacharbeitet oder im härtesten Falle für die Abwesenheitszeit Gehalt abgezogen wird.

Zwangsurlaub/Betriebsferien

Wie wir aus einigen Einrichtungen gehört haben, gibt es Überlegungen sogenannte Betriebsferien anzuordnen und den Betrieb zu schließen.

Der einseitige Urlaub in angeordneter Form durch den Arbeitgeber ist rechtlich nicht zulässig. Bei der Urlaubsgewährung sind im Grundsatz immer die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Unter dringenden betrieblichen Erfordernissen, wie argumentiert aufgrund der Epidemie-Situation, kann auch hier nicht vom Arbeitgeber ein Zwangsurlaub verordnet werden.

Hierbei gilt aber auch zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer bzw. auch mit Hilfe der Mitarbeitervertretung bzw. Betriebsrat einer solchen Anordnung zustimmt, da dieses gegebenenfalls sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer ein milderes wirtschaftliches Mittel ist, um die Gesamtsituation und hier die wirtschaftliche Situation der Einrichtung des Unternehmens nicht zu gefährden. Juristisch bleibt es aber sehr problematisch.

Anordnung von Überstundenabbau

Das arbeitgeberseitige Anordnen, Überstunden abzubauen oder auch Mehrarbeitsstunden abzubauen, ist grundsätzlich möglich. Dieses kann eine einseitige Arbeitgeberanordnung sein, die rechtswirksam ist.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wenn Sie noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich gerne an uns, die Rechtschutzabteilung der Kirchengewerkschaft. Alle Kolleginnen und Kollegen, die gewerkschaftlich bei uns organisiert sind, erhalten eine kostenfreie Rechtsberatung und gegebenenfalls auch Rechtschutz. Allen Anderen empfehlen wir, sich kurzfristig um eine mögliche Arbeitsrechtsschutzversicherung bei der Gewerkschaft zu bemühen.

An dieser Stelle darf aber auch nicht vergessen werden, dass viele Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Akutkrankenhäuser, der Altenpflege, der ambulanten Pflege all die kranken Menschen versorgen, die entweder vom Corona oder auch von anderen Krankheiten betroffen

Informationen der

Kirchengewerkschaft

Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche, Diakonie und Caritas



sind. Lassen Sie uns an dieser Stelle denen einen besonderen Dank zukommen lassen, begrüßen wir sie mit einem freundlichen Lächeln, wenn sie die Einsatzfahrzeuge oder die Stationen in den Pflegeeinrichtungen besuchen.

„Danke“ Allen, die unter diesen besonderen Umständen weiterhin ihren Dienst für uns tun.

Für die Rechtsschutzabteilung

Hubert Baalman
Gewerkschaftssekretär

**Ohne Dich sind wir
eine*r zu wenig!**



Noch kein Mitglied?

**Jetzt Mitglied der Kirchengewerkschaft
werden!**