

Das Coronavirus ist im Arbeitsrecht nicht vorgesehen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten gemeinsam Lösungen finden

von André Spak (Münster) und Christian Klein (Köln)

Die Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus werfen eine Vielzahl von neuen arbeitsrechtlichen Fragenstellungen auf, die in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie im Non-Profit-Sektor bisweilen kaum relevant waren. Der folgende Beitrag soll darauf Antworten geben.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Erkrankt ein Mitarbeiter an der von dem Coronavirus ausgelösten Lungenerkrankung COVID-19 ergeben sich keine Besonderheiten bzw. keine anderweitigen rechtlichen Beurteilungen im Vergleich zu einer „normalen“ Erkrankung. Das Entgeltfortzahlungsgesetz findet vielmehr Anwendung, so dass dem erkrankten Mitarbeiter für die Dauer von sechs Wochen seine vertragliche Vergütung fortzuzahlen ist. Nach dem Zeitraum besteht ein Anspruch des Mitarbeiters auf Krankengeld gegenüber der Krankenversicherung. Einrichtungsträger müssen in diesem Zusammenhang beachten, dass Mitarbeitern zum Teil ein Zuschuss zum Krankengeld zu zahlen ist. Dies ist beispielsweise in denjenigen Einrichtung der Fall, die die Arbeitsvertragsrichtlinien im Bereich der katholischen Kirche – AVR-Caritas anwenden.

Behördliche angeordnete Quarantäne

Das Entgeltfortzahlungsgesetz findet hingegen dann keine Anwendung, wenn ein Mitarbeiter aufgrund eines behördlichen Tätigkeitsverbots nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) seine Arbeitsleistung nicht erbringen darf, ohne dass er selbst erkrankt ist. Dies kommt zurzeit z. B. dann in Betracht, wenn in häuslicher Gemeinschaft lebende Angehörige und Partner positiv auf das Coronavirus getestet wurden. In diesen Fällen ist die Vergütung gemäß § 56 Abs. 5 IfSG ebenfalls für die Dauer von bis zu sechs Wochen vom Arbeitgeber fortzuzahlen. Der Arbeitgeber erhält jedoch auf Antrag eine Erstattung der geleisteten Zahlungen. Dieser ist innerhalb von drei Monaten bei der für das jeweilige Bundesland zuständigen Behörde zu stellen. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise sind die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) für die Entschädigung zuständig, je nach Sitz der Betriebsstätte.

Entgeltfortzahlung bei Kinderbetreuung

Infolge der Schließung von Schulen, KiTas und ähnlichen Einrichtungen – als Teil der Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Coronavirus – sind Mitarbeiter mit (kleinen) Kindern besonders betroffen. Deren Situation verschärft sich insbesondere dadurch, dass von einer Betreuung durch Dritte, etwa den Groß-

eltern, generell abgeraten wird bzw. eine solche Art der Betreuung zwischenzeitlich auch unzulässig sein dürfte. Viele Eltern stehen daher vor dem Problem, ihren Beruf nicht ausüben zu können und ihrer Verpflichtung zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung damit nicht nachzukommen, weil zumindest ein Elternteil zur Kinderbetreuung zu Hause verbleiben muss. Für die betroffenen Eltern und die Arbeitgeber stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob in diesen Fällen das Gehalt fortzuzahlen ist. Das Entgeltfortzahlungsgesetz findet in diesen Fällen keine Anwendung, da die Eltern nicht selbst arbeitsunfähig erkrankt sind. Des Weiteren besteht kein Anspruch auf das sogenannte „Kinderkrankengeld“ nach § 45 SGB V, weil das zu betreuende Kind ebenfalls nicht erkrankt ist. Vielmehr sind die betroffenen Mitarbeiter (als Eltern) – wegen der notwendigen Kinderbetreuung – lediglich verhindert, ihre geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

Darüber hinaus lässt sich kein Vergütungsanspruch unmittelbar aus dem Infektionsschutzgesetzes ableiten, da eine nicht vorhandene Kinderbetreuung kein Tätigkeitsverbot im Sinne des Infektionsschutzgesetzes darstellt.

Ein Anspruch des Mitarbeiters auf Fortzahlung der Vergütung für Zeiten der Kinderbetreuung kann sich daher allenfalls aus § 616 BGB ergeben. Der Anspruch nach § 616 BGB setzt voraus, dass der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig kurze Zeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Die Anwendung des § 616 BGB ist grundsätzlich für die Fälle anerkannt, in denen kurzfristig, d. h. für wenige Tage, die Betreuung eines Kindes übernommen werden muss und keine andere Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung steht. Da die Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus jedoch bereits jetzt für mehrere Wochen angelegt sind, erscheint die Anwendung des § 616 BGB bereits aus diesem Grund sehr zweifelhaft. Darüber hinaus finden gerade im Non-Profit-Sektor oftmals Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder die Arbeitsvertragsrichtlinien der evangelischen und katholischen Kirche auf die Arbeitsverträge Anwendung. In diesen Fällen ist die Anwendung des § 616 BGB jedoch auf wenige Ereignisse begrenzt (wie etwa Tod naher Angehöriger, Geburt, Eheschließung und ähnliches); jedenfalls aber nicht für die Betreuung von Kindern. Den Mitarbeitern steht infolgedessen in der Regel kein Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber für die Zeiten einer notwendigen Kinderbetreuung zu. Ob diese Regelungslücke durch den Gesetzgeber im Rahmen eines weiteren Maßnahmenpakets geschlossen wird, steht zwar in



© Kristian Schuller - stock.adobe.com

Kinder und Beruf sind in Zeiten von Corona für viele Eltern nicht mehr vereinbar.

der Diskussion, kann aber zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden nach der derzeitigen Rechtslage daher gemeinsam einvernehmliche Lösungen finden müssen. Erlauben es die technischen und organisatorischen Möglichkeiten, ist es denkbar, Mitarbeitern eine Tätigkeit von Zuhause zu ermöglichen („Homeoffice“). Darüber hinaus oder an die Stelle von Homeoffice könnten flexible Arbeitszeitmodelle geprüft werden, damit sich die Eltern bei der Betreuung der Kinder ggf. abwechseln können. Infrage kommt ferner der Abbau von Überstunden bzw. der Aufbau von Minusstunden über ein Arbeitszeitkonto. Letztlich werden Arbeitnehmer auch bereit sein müssen, einen Teil des Jahresurlaubs einzusetzen, auch wenn dieser möglicherweise bereits anderweitig verplant ist.

Kurzarbeit

Im Non-Profit-Sektor werden Einrichtungen und Träger infolge der umfassenden Auswirkung der Coronakrise darauf angewiesen sein, in ihren Betrieben oder Betriebsteilen Kurzarbeit anzumelden, damit sie betriebsbedingte Kündigungen vermeiden können. Um die wirtschaftlichen Folgen der Coronakrise für Arbeitgeber abzumildern, wurden durch eine Gesetzesnovellierung die Voraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld gesenkt, sodass ein Anspruch bereits dann entsteht, wenn bei 10% der Beschäftigten einer Einrichtung oder eines Einrichtungsteils ein Entgeltausfall von mehr als 10% vorliegt. Ferner ist es nach der Gesetzesnovellierung nicht mehr erforderlich, dass vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeit zunächst Minussalden auf Arbeitszeitkonten aufgebaut werden müssen.

Die Einführung von Kurzarbeit kann jedoch vom Arbeitgeber nicht einseitig „angeordnet“ werden. Vielmehr

bedarf es hierzu einer vertraglichen Grundlage, die sich entweder im Arbeitsvertrag selbst oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag finden lässt. Ist dies nicht der Fall, muss mit jedem betroffenen Mitarbeiter eine individuelle Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit getroffen werden. Kann mit dem Mitarbeiter kein Einvernehmen erzielt werden, könnte die Einführung von Kurzarbeit im Wege einer Änderungskündigung durchgesetzt werden. Dabei sind jedoch die Restriktionen des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten.

Besteht in einer Einrichtung ein Betriebsrat oder in kirchlichen Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung, so ist diese bei der Einführung von Kurzarbeit zu beteiligen, indem eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung geschlossen wird. Im Anwendungsbereich der AVR-Caritas (§ 5 der Anlage 5 zu den AVR) findet sich ferner die Besonderheit, dass die Anforderungen zur Einführung von Kurzarbeit dort noch der alten Gesetzeslage entsprechen und mithin höher sind, als es die gesetzliche Neuregelung vorsieht. Wie mit diesem Widerspruch umzugehen ist, ist derzeit nicht abschließend geklärt. Teilweise gibt es in diesem Zusammenhang die Auffassung, dass die gesetzliche Neuregelung die anderslautende Regelung der AVR unmittelbar ersetzt. Rechtssicherheit kann an dieser Stelle jedoch nur durch eine zeitnahe Änderung der AVR erreicht werden.

Kurz & knapp

Die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, aber auch rechtlichen Auswirkungen des Coronavirus sind derzeit kaum zu überblicken. Wegen der zum Teil unklaren Rechtslage werden die Arbeitgeber und Arbeitnehmer oftmals gemeinsam nach einvernehmlichen Lösungen suchen müssen. ■

Zum Thema

in Stiftung&Sponsoring

Mecking, Christoph / Zink, Susanne: Personal und Stiftungen, S&S RS 2/2011, www.susdigital.de/SuS.02.2011.063



© Manfred Esser

Christian Klein ist als Rechtsanwalt Fachanwalt für Arbeitsrecht und Wirtschaftsmediator bei der Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft in Köln tätig. c.klein@solidaris.de
www.solidaris.de



André Spak ist als Rechtsanwalt, Steuerberater sowie Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Steuerrecht seit mehr als zehn Jahren in der Beratung und Vertretung von Non-Profit-Organisationen in der Solidaris Unternehmensgruppe tätig. a.spak@solidaris.de
www.solidaris.de