

Arbeitsrechtsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Schließung der Kindertagesstätten und sonstigen Betreuungseinrichtungen

Auswirkungen dieser behördlichen Betriebsschließungen

1. Bezogen auf das Personal der geschlossenen Einrichtungen

Das Betriebsrisiko ist dem Arbeitgeber zuzuordnen und ist der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin auch grundsätzlich arbeitsbereit, behält der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin seinen/ ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Ist der Arbeitnehmer **nicht akut erkrankt**, sondern befindet sich wegen des Verdachts auf eine mögliche Infektion in Quarantäne, dann ist er nicht arbeitsunfähig und **grundsätzlich weiterhin zur Arbeit verpflichtet**. Erbringt er seine Arbeit von zu Hause bzw. von dem Ort der Quarantäne aus, erhält er unverändert sein Entgelt vom Arbeitgeber.

Durch die Schließung der Einrichtung erfolgt natürlich eine Arbeitspflicht ohne Betreuungsangebote. Die mögliche Art der Arbeit ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

Dieses Betriebsrisiko ordnet das Bundesarbeitsministerium dem Arbeitgeber auch den Fällen zu, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.“

2. Arbeitnehmer*Innen, die aufgrund von Kindertagesstättenschließungen und sonstigen Betreuungseinrichtungen ein Betreuungsproblem haben und deswegen nicht ihrer Arbeitsverpflichtung nachkommen können.

Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin kann seiner/ ihrer Arbeitsverpflichtung aus Gründen, die seiner/ ihrer Sphäre zuzuordnen sind, nicht nachkommen.

Der Arbeitnehmer/ Die Arbeitnehmerin hat daher folgende Möglichkeiten:

Regelungen des BAT-KF

Gemäß BAT-KF kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann darüber hinaus bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese tarifliche Regelung ist eine „Kann-Vorschrift“. Ein Anspruch des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin auf die Freistellung mit oder ohne Entgeltfortzahlung besteht nicht. Es liegt vielmehr im Ermessen des Arbeitgebers hierüber zu entscheiden.

Erholungsurlaub

Dem Arbeitnehmer/ Der Arbeitnehmerin kann Erholungsurlaub nach allgemeinen Grundsätzen gewährt werden.

Arbeitszeitguthaben

Daneben kann ein ggf. bestehendes Zeitguthaben abgebaut werden. Da der BAT-KF eine Jahresbetrachtung bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit vorsieht, kann der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin auch „ins Minus“ geplant werden.

Unbezahlter Urlaub

Daneben besteht noch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin unbezahlten Urlaub gewährt. Auch dies steht im Ermessen des Arbeitgebers beziehungsweise ist zwischen Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerin und Arbeitgeber einvernehmlich zu regeln.

Aspekte zu den entstehenden Personalkosten

wenn **Arbeitnehmer durch den Corona-Virus an Covid-19 erkrankt** ist, muss der Arbeitgeber wie immer für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung leisten. Es gibt keine Möglichkeit, sich das Geld erstatten zu lassen.

Wer zahlt, wenn Arbeitnehmer bis zu 6 Wochen in Quarantäne oder mit Berufsverbot belegt sind?

Quarantäne und Berufsverbote können in NRW von den Städten und Gemeinden als örtliche Ordnungsbehörden ausgesprochen werden

Kann ein Arbeitnehmer nicht arbeiten, weil Quarantäne angeordnet oder ein Berufliches Tätigkeitsverbot verhängt wurde, muss der Arbeitgeber zwar keine Entgeltfortzahlung im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes leisten. Denn das Entgeltfortzahlungsgesetz gilt ja nur für den Fall der Erkrankung. Aber der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Entschädigung. Diese Entschädigung muss der Arbeitgeber in den ersten 6 Wochen zahlen. Es empfiehlt sich, die Zahlung auf der Lohnabrechnung ausdrücklich als „Entschädigung gem. Infektionsschutzgesetz (IfSG)“ auszuweisen. Denn es handelt sich ja eben nicht um Entgeltfortzahlung.

Wieviel muss der Arbeitgeber an Mitarbeiter in Quarantäne oder mit Berufsverbot zahlen?

Hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung, muss der Arbeitgeber den Verdienstausschlag zahlen. Als Verdienstausschlag gilt das „Netto-Arbeitsentgelt“ – also der Betrag, welcher dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zustehen würde.

Kann sich der Arbeitgeber die gezahlte Entschädigung erstatten lassen?

Die in den ersten 6 Wochen ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. In NRW ist das der Landschaftsverband Rheinland. Die Anträge sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen. Nach 6 Wochen muss der Arbeitgeber keine Entschädigung mehr zahlen. Denn vom Beginn der siebenten Woche an wird von der zuständigen Behörde eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes gewährt. Dann muss der Arbeitnehmer einen eigenen Antrag stellen.