

Landeskirchenamt
Dezernat Arbeits- und Schulrecht
Dr. Anne-Ruth Wellert

16.3.2020

Information zu arbeitsrechtlichen Folgen der aktuellen Pandemie (I.)

Die durch das neuartige Coronavirus (Covid-19) verursachte Situation ändert sich zurzeit stündlich. Vielfältige Informationen in der allgemeinen Presse, auch aus arbeitsrechtlicher Sicht, sind bereits öffentlich zur Verfügung gestellt worden. Die Diakonie Hessen, Abteilung Recht, hat mit dem Newsletter Arbeitsrecht 1-2020 am 3.3.2020 informiert. Die nachfolgenden Informationen legen den Fokus auf die Situation der kirchlichen Einrichtungen. Hierbei ist zunächst klarzustellen, dass für die Arbeitsverhältnisse in kirchlichen Einrichtungen keine arbeitsrechtlichen Sonderregelungen gelten. Weitere Informationen werden bei Bedarf folgen.

1. Erkrankte Mitarbeitende

Im Falle einer Erkrankung (nicht Covid-19) gelten die bisherigen Regelungen zur Meldung fort. Die Mitarbeitenden haben sich unverzüglich bei ihren Vorgesetzten krank zu melden und ab dem vierten Tag auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Aktuell kann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zu einer Woche auch telefonisch bei den Hausärzten erbeten werden. Dies gilt nicht für Verdachtsfälle einer Infektion mit dem Coronavirus, da diese Erkrankungen meldepflichtig sind. Auch die telefonisch erbetene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Arbeitgeber rechtzeitig vorzulegen. Das Risiko für den Postlauf tragen die Mitarbeitenden. Allerdings sollten die Arbeitgeber diesbezüglich mit Augenmaß reagieren.

Die Lohnfortzahlung richtete sich nach den bekannten Maßstäben für die ersten sechs Wochen. Anschließend besteht ein Anspruch auf Krankengeld.

Auch mit dem Coronavirus infizierte Mitarbeitende sind erkrankt. Selbst wenn die Symptome in den meisten Fällen milde verlaufen, veranlasst das Gesundheitsamt eine häusliche oder stationäre Quarantäne, so dass die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Mitarbeitende zu ihren Aufenthaltsorten (Region oder Ort mit besonderem Ansteckungsrisiko wie Flughäfen und Bahnhöfe) zu befragen. Der Auskunftsanspruch ist dabei auf eine Negativauskunft beschränkt. Ein Anspruch auf Preisgabe des genauen Aufenthaltsortes besteht nicht.

Bei gegebener Veranlassung ist der Arbeitgeber berechtigt, eine ärztliche Untersuchung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters anzuordnen. Dieses berechtigte Interesse zugunsten des Arbeitgebers wird regelmäßig anzunehmen sein, wenn sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeitende an gefährdeten Orten aufgehalten hat. Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Die Lohnfortzahlung richtete sich nach den bekannten Maßstäben für die ersten sechs Wochen. Anschließend besteht ein Anspruch auf Krankengeld. Sollte sich die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter in einem Risikogebiet infiziert haben, ist der

Lohnfortzahlungsanspruch im Einzelfall zu prüfen, wenn der oder die Mitarbeitende das Gebiet nach einer Reisewarnung bereist hat. Bei der aktuellen Entwicklung wird sich dies aber nur sehr schwer beurteilen lassen. Daher ist von einer Lohnfortzahlung auszugehen.

Sollte die zuständige Behörde (Gesundheitsamt) eine Quarantäne, d.h. die Absonderung einer (mutmaßlich) infektiösen Person, oder ein berufliches Tätigkeitsverbot anordnen (§§ 30, 31 IfSG), sieht das Infektionsschutzgesetz (IfSG) für Betroffene eine Entschädigung vor (§ 56 IfSG). Die Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaussfall (Nettoentgelt), anschließend nach dem Krankengeld. Bei Arbeitnehmern zahlt die ersten sechs Wochen der Arbeitgeber die Entschädigung, er kann allerdings bei der zuständigen Behörde innerhalb von drei Monaten nachträglich die Erstattung der geleisteten Beträge beantragen.

2. Vorsorgliche Maßnahmen

Auch die aktuelle Lage ändert an der grundsätzlichen Arbeitspflicht nichts. Arbeitnehmer haben kein Zurückbehaltungsrecht ihrer Arbeitsleistung, weil die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung an ihrem Arbeitsplatz erhöht ist.

Der Arbeitgeber hat durch Information die Mitarbeitenden über Risiken und Möglichkeiten einer Infektion zu informieren. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen ist der jeweilige Arbeitsplatz auf Gefahren (hier: Infektionsrisiko) zu überprüfen und erforderliche Maßnahmen zur Gefahrenabwehr sind zu treffen.

Im Fall einer Beschäftigung von Mitarbeitenden aus der (Hoch-)Risikogruppe ist zu prüfen, ob eine Beschäftigung am Arbeitsplatz noch vertretbar ist, umgestaltet werden kann (z.B. durch Homeoffice), eine Freistellung (Abbau von Überstunden, Urlaub) vereinbart werden kann oder sogar ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden muss. Im Falle eines präventiven Beschäftigungsverbot bleibt der Lohnanspruch fortbestehen.

3. Folgen der Einschränkung von Aktivitäten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen

Alle kirchlichen Veranstaltungen und Angebote sind aktuell kritisch zu überprüfen und wenn möglich einzuschränken, um die Verbreitung des Virus im Rahmen der Möglichkeiten zu verlangsamen. Die Entscheidungen treffen die Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Einrichtungen selbst. Soweit keine komplette präventive Schließung in Betracht kommt, sind die Mitarbeitenden grundsätzlich auch weiterhin verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zu erbringen.

Werden die Aktivitäten präventiv eingeschränkt, besteht für die Mitarbeitenden weiterhin ein Entgeltanspruch. Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Direktionsrechts andere Tätigkeiten in der Arbeitszeit (z.B. Verwaltungsaufgaben, Vorbereitung, Konzeptarbeit) übertragen. Ebenso kann Freizeitausgleich für Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet werden. Urlaub kann zwar nicht angeordnet aber im Einvernehmen gewährt werden.

4. Folgen der Schließungen von Tageseinrichtungen für Kinder

Die Hessische Landesregierung hat gem. § 32 IfSG am 13. März 2020 die zweite Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus erlassen. Hierdurch ist allen Kindern des Landes untersagt, Kindertagesstätten und Horte etc. zu betreten. Ausgenommen sind Kinder von Eltern besonderer und abschließend geregelter Berufsgruppen, wie z.B. Polizei, Feuerwehr, Justiz

und Gesundheitswesen (vgl. hierzu die jeweiligen Informationen des Verbandes Ev. Tageseinrichtungen für Kinder).

Für die Mitarbeitenden besteht in diesem Fall auch weiterhin ein Lohnanspruch, da sie Ihre Arbeitsleistung anbieten können. Dem Lohnanspruch steht das Direktionsrecht des Arbeitgebers gegenüber. Zum einen muss ein Betreuungsangebot für Kinder der besonderen Berufsgruppen gewährleistet werden, für dessen Aufrechterhaltung die Mitarbeitenden zum Dienst verpflichtet werden können. Dies sollte entsprechend des jeweiligen Arbeitsumfangs und der persönlichen Belange (z. B., dass die Mitarbeitenden sich um ihre eigenen Kinder kümmern müssen) erfolgen. Zum anderen können andere Tätigkeiten (z.B. administrative und planerische Aufgaben) übertragen werden.

Sofern nur die Regelungen des TV-L greifen, kann über die Dienstplangestaltung auch Freizeitausgleich für Mehrarbeits- und Überstunden eingeplant werden. Dies gilt jedoch nicht, wenn eine Dienstvereinbarung entsprechend der Muster-Dienstvereinbarung Arbeitszeitkonten, Dienstplangestaltung und Urlaubsgewährung in Kindertageseinrichtung geschlossen wurde. Nach den dortigen Bestimmungen ist zumindest die vertragliche Arbeitszeit einzuplanen, innerhalb derer der Arbeitgeber aufgrund des Direktionsrechts bestimmte Arbeiten übertragen kann. Insofern wird ausdrücklich empfohlen, nach einvernehmlichen Lösungen für die aktuelle Ausnahmesituation zu suchen, wenn keine adäquaten Aufgaben mehr zu erledigen sind.

5. Fehlzeiten durch Betreuung eigener Kinder

Mitarbeitende, die ausfallen, um die Betreuung der eigenen Kinder neu zu organisieren, haben grundsätzlich keinen Entgeltanspruch für diese Ausfallzeiten. Der Arbeitgeber kann in „sonstigen dringenden Fällen“ nach § 29 Abs. 3 TV-L bis zu drei Arbeitstagen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewähren. Es wird ausdrücklich empfohlen von dieser Regelung auch in der aktuellen Lage Gebrauch zu machen.