Coronavirus

Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen

Auswirkungen auf das Arbeitsleben der Eltern

März 2020

EY Law.

Das Coronavirus hat Deutschland und die Welt nach wie vor fest im Griff. Die Zahl der Infizierten steigt täglich. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn sagte in der Bundespressekonferenz am 11. März 2020 zusammen mit Bundeskanzlerin Angela Merkel und dem Präsidenten des Robert Koch Instituts Professor Wieler: "Je langsamer sich das Coronavirus ausbreitet, desto besser kann unser Gesundheitssystem damit umgehen. Je weniger Menschen sich gleichzeitig anstecken, desto besser können Ärzte schwerkranke Patienten behandeln."

In der Konsequenz schließen nun mehrere Bundesländer ab Montag, 16. März 2020 ihre Schulen und Kindertageseinrichtungen – meist bis zum Ende der Osterferien. Eine Notbetreuung soll es nur für Kinder geben, wenn sie bei einem alleinerziehenden Elternteil aufwachsen, das einen "systemkritischen" Beruf hat. Die Regierung denkt hier an Polizei, Rettungskräfte sowie das Personal in Krankenhäusern, Arztpraxen, Altenheimen oder auch Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe.

Der Großteil der Eltern steht somit vor der Frage, wie sich die Schließung der Schulen und Kindertageseinrichtungen auf ihr Arbeitsverhältnis auswirkt.

EY Law
Coronavirus – Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen

- Dürfen Eltern wegen der Schließung von Schulen/Kitas der Kinder zuhause bleiben?

  Ein einseitiger Anspruch der Arbeitnehmer auf Home-Office existiert nicht. Selbstverständlich und sofern es die Tätigkeit zulässt, können sich die Parteien jedoch einvernehmlich auf vorübergehende Arbeit vom Home-Office verständigen.

  In der Praxis lassen sich Home-Office-Regelungen häufig in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und/oder in Tarifverträgen finden. Aufgrund der aktuellen Lage könnte es durchaus Sinn machen, bestehende Regelungen zum Home-Office ggf. kurzfristig auszudehnen.

  Sollten Arbeitnehmer ohne Zustimmung ihrer Arbeitgeber dennoch im Home-Office arbeiten wollen oder sogar sich selbst beurlauben, könnte dies eine kündigungsrechtlich relevante Arbeitspflichtverletzung darstellen, die darüber hinaus auch zum Wegfall des Entgeltzahlungsanspruchs führen würde.

- Haben Eltern Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

  Sofern die Arbeit im Home-Office gewährleistet wird, behalten Arbeitnehmer grundsätzlich auch ihren Anspruch auf die Vergütung.

  Ist die Erbringung der Arbeitsleistung jedoch zumindest zeitweise nicht möglich, können Arbeitgeber ggf. nach § 616 BGB dennoch zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sein. In einem derartigen Fall verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung nicht, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Ein solcher Fall liegt vor, wenn Eltern ihre Kinder betreuen müssen.

  Von einer nicht erheblichen Zeit in diesem Sinne geht man von bis zu sechs Arbeitstagen aus, wobei der Begriff der „nicht erheblichen Zeit“ einen unbestimmten Rechtsbegriff darstellt und höchstrichterlich noch nicht entschieden bzw. definiert wurde.

  Die Vorschrift ist jedoch abdingbar; ist im Arbeitsvertrag die Anwendung von § 616 BGB wirksam ausgeschlossen, besteht für den Arbeitgeber keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung nach dieser Vorschrift.

- Können Arbeitgeber einseitig Urlaub anordnen?

  Grundsätzlich können Arbeitgeber Urlaub nicht einseitig anordnen. Bei der Urlaubsgewährung sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und der Arbeitgeber ist daran gebunden.

  Eine einseitige Anordnung von Urlaub durch den Arbeitgeber in Form von beispielsweise Betriebsferien bedarf eines dringenden betrieblichen Grundes. Ein solcher dringender Betrieblicher Grund könnte aufgrund der aktuellen Lage gegeben sein, sodass Arbeitgeber auch daran denken sollten. Hierbei ist jedoch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten.

- Müssen Arbeitnehmer zunächst Überstunden abbauen?

  Wie bei der Urlaubsgewährung verhält es sich auch beim Abbau von Überstunden. Der Abbau von Überstunden kann grundsätzlich nicht einseitig ohne betrieblichen Grund seitens des Arbeitgebers angeordnet werden erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern.

  Die aktuelle Lage, könnte es jedoch rechtfertigen, dass Arbeitgeber es anordnen können, dass Arbeitnehmer zunächst ihre Überstunden abbauen müssen.

- Gibt es staatliche Unterstützung?

  Aktuell gibt es keine konkreten staatlichen Unterstützungen was die Betreuung von Kindern und berufstätigen Eltern angeht. Jedoch sind laut Ministerpräsident Dr. Markus Söder weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen geplant. Die Regierung plant eine milliardenschwere Liquiditätshilfe für Unternehmen. Es bleibt daher abzuwarten, welche konkrete Unterstützung, insbesondere auch zur Betreuungssituation und der Berufsausübung der Eltern, erfolgt.

Kontakt

Dr. Karsten Umnuß
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner, Head of Employment Law
Telefon +49 89 14331 22220
Mobil +49 160 939 22220
Fax +49 89 14331 17508
karsten.umnuss@de.ey.com

Dr. Marko Loose
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Telefon +49 89 14331 27955
Mobil +49 160 939 27955
Fax +49 89 14331 17508
marko.loose@de.ey.com

Unsere Newsletter – Wir halten Sie up to date

Law-Newsletter und -Veranstaltungen
Wir veröffentlichen regelmäßig juristische Newsletter und organisieren Konferenzen und Veranstaltungen, um unsere Mandanten über Trends, aktuelle Entwicklungen und anstehende Ereignisse zu informieren. Neben unseren Fachseminaren laden wir unsere Mandanten auch zu ausgewählten kulturellen Veranstaltungen ein.

Kontakt:
karsten.umnuss@de.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Die globale EY-Organisation im Überblick
Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 21 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2020 Ernst & Young Law GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
All Rights Reserved.

ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

www.de.ey.com