Lenné
Anwaltskanzlei

13. März 2020

Coronavirus: Schulen und Kitas werden geschlossen. Was sind die arbeitsrechtlichen Konsequenzen?

Aktuell breitet sich das Coronavirus immer weiter aus. Nun werden sogar Schulen und Kitas geschlossen. Doch welche Möglichkeiten haben Arbeitnehmer, wenn sie auf Kinderbetreuung angewiesen sind?

Kann ich als Arbeitnehmer wegen Kinderbetreuung zu Hause bleiben?

Wenn keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht, ist den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen die Arbeitsleistung zunächst unmöglich. Das heißt, dass sie grundsätzlich nicht zur Arbeit erscheinen müssen. Bei einer kurzfristigen Schließung von Kitas könnte eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vorliegen.

Zunächst müssen die Eltern jedoch nachweislich alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen. Nur wer nachweisen kann, dass er keine Betreuungsmöglichkeiten hat und daher zu Hause bleiben muss, hat für einen kurzen Zeitraum grundsätzlich einen Anspruch auf bezahlte Freistellung, da eine Leistungserfüllung unzumutbar ist. Zu prüfen ist jedoch, ob ein solcher Anspruch eventuell durch arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen eingeschränkt bzw. sogar ausgeschlossen sein könnte.

Sollten Schulen oder Kitas aber länger als einige Tage geschlossen werden, dürfte ein Anspruch auf bezahlte Freistellung nicht mehr vorliegen. Es könnte dann dazu kommen, dass kein Gehaltsanspruch besteht. Eine Möglichkeit wäre, in dieser Zeit Urlaub zu nehmen. Hier ist jedoch zuvor mit dem Arbeitgeber einvernehmlich zu regeln, ob dieser Urlaub bezahlt oder unbezahlt gewährt wird.

Angst vor Ansteckung

Aus Furcht vor dem Coronavirus bzw. vor einer Ansteckung kann man jedoch nicht einfach zu Hause bleiben, da man insoweit seinen Vergütungsanspruch verliert. Mehr noch: Da der Arbeitnehmer in dem Fall unentschuldigt fehlt, kann es zu einer Abmahnung oder sogar zu einer Kündigung kommen.

Besteht ein Anspruch darauf, im Homeoffice zu arbeiten?

Der Arbeitnehmer kann nicht eigenmächtig entscheiden, ab sofort von zu Hause aus zu arbeiten. Hier sollten sich die Parteien einvernehmlich darauf verständigen, ob der Arbeitnehmer für eine begrenzte Zeit auch im Homeoffice arbeiten kann. Wenn bereits eine Regelung im Betrieb besteht, dass die Arbeit im Homeoffice möglich ist, könnte vorübergehend von dem Arbeitgeber verlangt werden, diese Regelung auszuweiten.

Auch bei fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder besteht u. U. die Möglichkeit, die Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen. Doch auch hier gilt die Voraussetzung, dass nachweislich keine andere Betreuungsmöglichkeit gefunden wurde und betriebliche Interessen nicht dagegensprechen. Insoweit hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu entscheiden, muss dabei aber ebenso die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Wenn in Zweifelsfällen nicht klar ist, wie eine für beide Seiten gerechte und annehmbare Regelung aussehen könnte, stehen wir Ihnen in unserer Kanzlei gerne für ein Beratungsgespräch zur Verfügung.

Guido Lenné

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.
Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! Kontaktieren Sie uns. Oder vereinbaren Sie hier online einen Termin für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

Lenné
Anwaltskanzlei

- Facebook
- Twitter
- WhatsApp
- E-mail

Zurück