

Verwaltung

Rundschreiben vom 13. März 2019

Coronavirus – Auswirkungen einer Kita-/ Schulschließung auf das Beschäftigungsverhältnis

An alle Mitgliedsunternehmen

Der Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V. informiert aktuell wie folgt:

„In Folge der weiteren Ausbreitung des Coronavirus kommt es derzeit zunehmend zu Kita-/ Schulschließungen. Für diesen Fall fehlt es an einer eindeutigen rechtlichen Grundlage für eine bezahlte Freistellung der Arbeitnehmer.

Ob ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gemäß § 616 BGB besteht – sofern dieser nicht vertraglich ausgeschlossen ist –, ist umstritten. Fraglich ist, ob die Schließung einer Kita oder Schule ein objektives persönliches Leistungshindernis darstellen kann. Teilweise wird vertreten, dass der vorübergehende Betreuungsbedarf des Kindes ein in der Person des Arbeitnehmers liegendes Grundes darstellt. Maßgeblich sind dabei aber stets die Umstände des Einzelfalls. So ist z.B. auf das Alter des Kindes abzustellen. Der Bedarf für eine elterliche Pflege nimmt mit zunehmendem Alter ab. Es spricht einiges dafür, dass ein nicht betreutes – gesundes – Kind in die Obhut Dritter in Form einer selbst organisierten Pflege gegeben werden kann, sofern eine solche Möglichkeit besteht. Insoweit hat der Arbeitnehmer zumindest die Obliegenheit alles zu tun, seine Verhinderung möglichst kurz zu halten.

Gegen eine Anwendung des § 616 BGB spricht, dass es sich bei der Schließung einer Kita oder einer Schule, um eine Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern, nicht um ein persönliches Leistungshindernis handelt, das unmittelbar in der Person des Arbeitnehmers begründet liegt. Das Hindernis hat in diesem Fall nichts mit dem Arbeitnehmer zu tun, sondern könnte jeden anderen ebenso treffen. Insbesondere wenn die Schließung oder deren Verlängerung mit Vorlauf angekündigt wird, ist § 616 BGB – ähnlich wie bei einem angekündigten Streik in einer Kita – nicht einschlägig.

Angesichts der derzeitigen Ausnahmesituation empfehlen wir jedoch eine Lösung, die den Interessen beider Seiten gerecht wird. Es sollte daher geprüft werden, ob der Arbeitnehmer vorrangig Urlaub oder Arbeitszeitausgleich in Anspruch nehmen kann. Auch die Möglichkeiten der Einrichtung mobiler Arbeit oder eines Homeoffice ist zu prüfen. Sofern diese Maßnahmen nicht greifen, könnte (freiwillig) eine bezahlte Freistellung entsprechend § 616 BGB gewährt werden, dann jedoch nicht länger als 5 Tage.

Eine aktualisierte Fassung des Leitfadens der BDA zu den arbeitsrechtlichen Folgen erhalten Sie als Anlage.“