

Fragen & Antworten zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen für pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen im Zusammenhang mit der Schließung aufgrund der Corona-Pandemie

1. Habe ich Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die Einrichtung arbeitgeberseitig geschlossen wird?

Grundsätzlich besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsverpflichtung der Beschäftigten einschränkt, aussetzt bzw. keinen funktionierenden Arbeitsplatz zur Verfügung stellt (Annahmeverzug). Rechtsgrundlage ist § 615 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

2. Besteht weiterhin Arbeitspflicht, auch wenn die Betreuung der Kinder in den Einrichtungen eingestellt wurde? Welche Art von Arbeit muss ich verrichten?

Die Arbeitspflicht besteht so lange weiter, wie der Arbeitgeber dies fordert. Das gilt insbesondere für die „Notbetreuung“ von Kindern, aber auch für Arbeiten, die im Rahmen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen normalerweise auch sonst anfallen würden (z. B. Portfolioarbeit, Vor- und Nachbereitungsarbeiten, organisatorische Aufgaben). Für letztere Tätigkeiten kann auch Heimarbeit angeordnet werden. Art und Umfang muss jedoch der Arbeitgeber festlegen. Nicht angeordnet werden können Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten in der Einrichtung, die in der Regel nicht zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zählen. Auch kann der Arbeitgeber die Beschäftigten nur zu den genannten Arbeiten in seinen eigenen Einrichtungen, nicht jedoch anderer Arbeitgeber, auch wenn diese zum gleichen Träger gehören sollten oder gar zu gemeinnütziger Arbeit verpflichten.

3. Was passiert, wenn für mich weiter Arbeitspflicht besteht hinsichtlich der Betreuung meines Kindes/meiner Kinder?

Momentan gehen wir davon aus, dass entsprechend des Erlasses des Sozialministeriums vom 15. März zur Schließung von Gemeinschaftseinrichtungen Punkt 2 Abs. 2 Beschäftigte der Kinder- und Jugendhilfe, wenn sie denn tatsächlich ihre Arbeitspflicht erfüllen müssen, als Schlüsselpersonen gelten, für die eine **Notbetreuung** sichergestellt werden muss, so keine andere Möglichkeit der Betreuung von Kindern unter 12 Jahren zur Verfügung steht.

4. Was kann ich machen, wenn ihr zwar Recht habt aber mir dennoch keine Notbetreuung zur Verfügung steht?

Im Rahmen des § 616 BGB kann der/die Beschäftigte für eine relativ kurze Zeit Entgeltfortzahlung verlangen, sofern nicht durch Tarifverträge die Fälle einer bezahlten Freistellung von der Arbeit definiert sind. Das ist z.B. im TVÖD der Fall, so dass nicht davon auszugehen ist, dass Arbeitsausfälle die durch die Betreuung der eigenen Kinder entstehen, vergütet werden.

Sollte dies der Fall sein, besteht dennoch in Absprache mit dem Arbeitgeber dennoch ein Anspruch auf **unentgeltliche** Freistellung, der sich in diesem Fall aus den Grundsätzen der §§ 275 u. 616 BGB ergibt. Wenn dieser Fall eintritt, wären nach § 7 Abs. 3, Satz 1 SGB IV Beschäftigte für einen Monat weiter krankenversichert, sollten sich aber dennoch umgehend mit ihrer Krankenkasse in Verbindung setzen.

5. Darf ich zu Hause bleiben, wenn ich zu einer besonders gefährdeten Personengruppe gehöre?

Ein fürsorglicher Arbeitgeber wird Regelungen dafür treffen, dass zum Beispiel Beschäftigte über 60 oder diejenigen mit Vorerkrankungen bei Arbeitsverpflichtungen trotz Schließung besonders berücksichtigt werden. Ein rechtlicher Anspruch hierauf besteht allerdings nicht.



6. Muss ich im Fall einer angeordneten Schließung der Kita Überstunden abbummeln, Urlaub nehmen oder „Minusstunden“ ansammeln?

Auf der Grundlage des zu Nr. 1 Gesagten besteht dazu keine Verpflichtung. Kann der Arbeitgeber nicht sicherstellen, dass ausreichend Arbeit im Sinne von Nr. 2 vorhanden ist, werden durch die nicht benötigten Stunden weder pauschal Mehrarbeitsstunden abgebaut, Arbeitszeitkonten ins Minus gefahren noch muss zwangsweise Urlaub genommen werden. Bisher liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Träger mit Kürzungen der Personalkostenzuschüsse rechnen müsste.

7. Ist es denkbar, dass der Arbeitgeber Kurzarbeit einführt?

Eine solche Möglichkeit besteht. Die Bundesregierung hat für die Einführung von Kurzarbeit die Bedingungen gelockert. In einem solchen Fall wird der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber informieren. Die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgt über den Arbeitgeber.

8. Was passiert mit meinem bereits genehmigten Urlaub, wenn ich sowieso zu Hause bleiben muss und ich auch gar nicht verreisen darf?

Hier trägt der/die Beschäftigte das Risiko. Der Urlaub ist so wie beantragt zu nehmen, da der Arbeitgeber nicht dafür verantwortlich ist, dass eine bestimmte Art von Urlaub, z.B. eine Flugreise nach Mallorca, gemacht werden kann. Allerdings spricht nichts dagegen, den Arbeitgeber dennoch um eine Verschiebung zu bitten.

