

COVID-19 Pandemie Informationen



Der Kita-Elternbeirat hat einige wichtige Fragen im Zusammenhang mit einer Kita-/Schulschließung juristisch prüfen lassen.

Weitere Informationen findet ihr auch unter:

<https://www.kita-elternbeirat-pm.de>

Frage: Gibt es einen (unbezahlten) Freistellungsanspruch mit/ohne Allgemeinverfügung für die Eltern?

Antwort: Es gibt einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn man keinen anderen Betreuungsweg findet, als der bisher vorgehaltenen Möglichkeiten. Problematisch ist jedoch, dass das Land insb. die Regierung die Schulen und Kitas nicht geschlossen hat. Dies müssten dann die Landkreise machen. Eine solche Allgemeinverfügung müsste dann spätestens am 16.03.2020 vorliegen. Sollte dies nicht, wird es zwar keine Schulpflicht geben und keine Betreuung aber die Schulen und Kitas wären offen. Liegt dann eine Allgemeinverfügung vor und man findet keinen anderen Betreuungsweg, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet den Arbeitnehmer freizustellen. Dabei muss der Arbeitnehmer mit der Kulanz des Arbeitgebers rechnen. Er kann bezahlten Urlaub gewähren, die Überstunden oder eben unbezahlten Urlaub.

Frage: Wie lange kann diese Freistellung dauern? Maximal 4 Wochen nach Paragraph 7 SGB IV oder greifen hier andere Regelungen?

Antwort: Nach § 7 SGB IV darf die Freistellung maximal 1 Monat (nicht vier Wochen) dauern, um den Sozialversicherungsschutz nicht zu verlieren. Dies ist dann der Fall, wenn es um eine Freistellung über einen unbezahlten Urlaub geht. Wird freigestellt über ein Zeitkonto ohne Wertguthaben ist dies für maximal 3 Monaten möglich.

Frage: Unter welchen Voraussetzungen und wie lange können Eltern vom Paragraph 616 BGB (Leistungsverweigerungsrecht) Gebrauch machen?

Antwort: Gem. § 616 BGB können Eltern von der Leistung zur Arbeit frei sein, wenn sie einen verhältnismäßig nicht erheblichen Zeitraum ohne ihr eigenes Verschulden

fernbleiben. Dies ist lt. Rechtsprechung und auf der Basis der RVO maximal 5 Tage für die Pflege bzw. Betreuung von Angehörigen möglich. Dies soll nach der neuesten Rechtsprechung auf 10 Tage erweitert sein. Voraussetzung ist, dass man keine anderen Betreuungsmöglichkeiten findet. Dies muss unter Umständen nachgewiesen werden, es sei denn der Arbeitgeber ist kulant. Achtung in manchen Tarifverträgen ist § 616 BGB ausgeschlossen.

Frage: Gibt es noch andere Optionen der bezahlten oder unbezahlten Freistellungen (außer die wir bereits auf dem Schirm haben)

Antwort: Eine sehr gute Regelung wäre gewesen, wenn der Bundesgesundheitsminister über das Infektionsschutzgesetz den nationalen Notstand oder den Katastrophenfall ausgerufen hätte. Denn dafür gibt es klare Regelungen. Es gibt daher nur folgende Möglichkeiten: Urlaub, Überstundenabbau, Kurzarbeit, unbezahlter Urlaub, Kündigung, § 616 BGB max. 10 Tage oder kulante Regelung des Arbeitgebers.

Frage: Welche Pflichten treffen den AG (z.b. Gesundheits- und Fürsorgepflichten)?

Antwort: Den Arbeitgeber trifft aus dem Arbeitsvertrag eine Fürsorgepflicht (Nebenpflicht). Dazu gehört auch der Gesundheitsschutz. Er ist verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass sich die Arbeitnehmer nicht anstecken können. Personenkontakt ist zu minimieren. Er muss alle Maßnahmen dafür einleiten. Soweit es konkrete Nachfragen gibt einfach melden.

Bitte haltet euch informiert und achtet auf die öffentlichen Bekanntmachungen. Über unsere Website findet ihr wichtige Informationen und Links zum Thema Corona.

Die Informationen können sich stündlich ändern, dies ist der Stand der jetzigen Erkenntnisse (16.03.2020).

Vermeidet so gut es geht soziale Kontakte und bleibt alle gesund!