



## Freie und Hansestadt Hamburg

Elternkammer

Liebe Eltern & Sorgeberechtigte,

die derzeitige Situation stellt für alle eine riesige Herausforderung dar. Mit der vorläufigen Schließung der Schulen, haben sich viele Fragen ergeben. Vor allem das Thema der freiwilligen Quarantäne, die Vereinbarkeit von Arbeit und Kind, stellen viele von uns vor Entscheidungsschwierigkeiten. Z.B. was passiert, wenn mein Kind nicht in die Notbetreuung gehen soll, ich aber keine Betreuung habe. Muss ich Urlaub nehmen?

Wir haben uns mit der Gewerkschaft in Verbindung gesetzt und folgende Auskunft erhalten. An dieser Stelle, vielen Dank Sandra Goldschmidt (Ver.di) für die schnelle Antwort!

Das schreibt das Bundesarbeitsministerium

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html?nn=67370> :

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt. In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales appelliert an alle Arbeitgeber, zusammen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pragmatische Lösungen (z. B. Homeoffice, kreative Arbeitszeitmodelle, Nutzung von Urlaub und Arbeitszeitkonten, etc.) zu vereinbaren, welche den Belangen der Familien und der Arbeitsfähigkeit der Betriebe und Einrichtungen Rechnung tragen.

Arbeitsrechtlich übersetzt heißt das: Wenn ich keine Betreuung für mein Kind finde (und Großeltern sind aufgrund deren besonderer Schutzwürdigkeit vor dem Virus grade keine Option), habe ich das Recht, zu Hause zu bleiben, ohne dass der Arbeitgeber dagegen etwas tun kann oder darf. Für die ersten Tage greift auf alle Fälle der Lohnfortzahlungsanspruch, weil Notfall und ggf. Ja noch der Versuch der Orga anderweitiger Betreuung.



## Freie und Hansestadt Hamburg

Elternkammer

Nach den ersten Tagen gilt ganz simpel: keine Arbeit führt zu keinem Geld - soll heißen, der Arbeitgeber kann die Lohnfortzahlung einstellen (der Arbeitsvertrag besteht aber weiterhin). Das liegt daran, dass der AG ja auch ggf. Umsatzausfall durch nicht erbrachte Arbeit hat. Ist dann aber eben quasi unbezahlter Urlaub auf den jede\*r Beschäftigte in jeden Fall jetzt Anspruch hat. Möglich ist selbstverständlich auch der Abbau von Überstunden falls vorhanden.

Darüber hinaus fordern die Regierung und die Gewerkschaften die Arbeitgeber aber auf, möglichst Kulant zu reagieren und den Beschäftigten so weit wie möglich entgegen zu kommen. Nicht zuletzt auch deswegen, weil das Fernbleiben vom Arbeitsplatz ja ebenfalls die Verbreitungsgefahr des Virus eindämmt. Das wiederum soll heißen, die Arbeitgeber sind gefordert, Heimarbeit wo immer möglich anzubieten oder ggf. Kurzarbeit anzumelden, wofür spezielle Unterstützung durch den Staat zur Verfügung steht und ggf. auf die grenzenlos bereit gestellten Kredite zurück zu greifen, um die Zeit zu überbrücken, ohne den Beschäftigten den Lohn zu kürzen oder zu streichen.

Wie genau der jeweilige Arbeitgeber damit umgeht, kann nur im direkten Gespräch geklärt werden. Idealerweise auch in Abstimmung mit dem Betriebsrat, wenn es einen gibt.

Mehr Infos seitens ver.di hier:

<https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++37f4d360-58b0-11ea-8408-525400b665de>

Und bei Schwierigkeiten können sich die Beschäftigten an ihre Gewerkschaft wenden, sofern sie Mitglied sind (oder es jetzt werden).

Viele Grüße

Hülya Melic

Vorstand

Elternkammer-Hamburg