

Schul-/Kitaschließung wegen Corona... das sollten Sie wissen!

Um eine Ausbreitung des Coronavirus zu entschleunigen, werden ab Montag, 16. März in Niedersachsen die Schulen geschlossen. Für nicht wenige Praxismitarbeiter/innen stellt dies ein Problem dar, da sie nicht wissen, wie sie nun Kinderbetreuung und Arbeit unter einen Hut bekommen sollen. Auch für die Arbeitgeber ist die Situation problematisch, da ein Ausfall dringend benötigter Mitarbeiter/innen droht.

Rechtlich gesehen, ist die Kinderbetreuung Sache des Arbeitnehmers. Ein unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit kann mit Abmahnung oder gar Kündigung geahndet werden. Es empfiehlt sich daher, gemeinsam mit dem Arbeitgeber nach Lösungen zu suchen. So könnte das Problem durch das Absummeln von Überstunden oder bezahlten bzw. unbezahlten Urlaub gelöst werden. Je nach Arbeitsplatz kann auch Homeoffice eine Alternative sein. Auch die Verschiebung von Arbeitszeiten ist unter Umständen eine Option, falls so die Kinderbetreuung durch eine andere Person gewährleistet ist. Falls in einer Praxis mehrere Arbeitnehmer vom Schulausfall betroffen sind, kann unter Umständen auch eine praxisinterne Kinderbetreuung organisiert werden, wenn z.B. ein/e Mitarbeiter/in nicht nur das eigene Kind, sondern auch die Kinder der anderen betroffenen Kollegen beaufsichtigt. Dies kann auch im Wechsel erfolgen. Denkbar wäre auch eine Betreuungskooperation mehrerer Praxen. Auch im Bürgerlichen Gesetzbuch findet sich eine anwendbare Regel.

Bezahlte Freistellung nach § 616 BGB

Gemäß § 616 BGB behalten Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Vergütung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden gehindert sind, die vertragliche Arbeitsleistung zu erbringen.

Eine solche unverschuldete persönliche Verhinderung liegt vor, wenn in der vom Schul- oder Kitaausfall betroffenen Zeit absolut keine anderweitige Betreuung für das eigene betreuungsbedürftige Kind möglich ist und eine Notbetreuung seitens der öffentlichen Hand nicht zur Verfügung steht. Wenn eine Notbetreuung der Kinder von staatlicher Seite zur Verfügung gestellt wird, besteht kein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung. Selbstverständlich müssen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber unverzüglich (also ohne schuldhaftes Verzögern) über ihr Fernbleiben informieren. Nicht eindeutig geregelt ist, was genau unter einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit zu verstehen ist. Nach allgemeiner Auffassung sind unter einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit maximal fünf Arbeitstage zu verstehen. Hierbei ist allerdings eine einzelfallbezogene Beurteilung vorzunehmen, bei der insbesondere der Verhinderungsgrund zu berücksichtigen ist. Hierdurch können sich längere Fortzahlungszeiten ergeben. Liegt kein unerheblicher Zeitraum vor, besteht nur ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung. Diese Unbestimmtheit ist sicherlich unbefriedigend. Ein denkbarer Kompromiss könnte bei längeren Ausfallzeiten darin bestehen, freiwillig für 5 Tage bezahlte Freistellung zu gewähren. Für darüberhinausgehende Zeiten jedoch nicht.

Ist die Anwendung des § 616 BGB im Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen, besteht nur ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung, wenn eine Betreuung des Kindes notwendig ist und tatsächlich nicht anders gewährleistet werden kann.

Der gegenwärtige Schul-/Kitaausfall stellt die niedersächsischen Praxen und deren Personal unstrittig vor erhebliche Herausforderungen. Allerdings können die dargestellten Optionen – einzeln oder in Kombination – zur Lösung des Problems beitragen. Wir empfehlen unseren Mitgliedspraxen, eine einvernehmliche Lösung mit ihren Mitarbeitern/innen zu entwickeln. Diese kann im Idealfall dazu beitragen, langfristig eine höhere Mitarbeiterbindung aufzubauen, was in Zeiten des Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzender Vorteil sein kann.

Ihre Zahnärztekammer Niedersachsen