



Ausgabe 4/2020 vom 13. März 202 (gekürzt)

Arbeitsrechtliches Update zur Corona-Pandemie

Arbeitshilfe Pflegemindestlohn



Arbeitsrechtliches Update zur Corona-Pandemie

Aufgrund der sich derzeit ständig verändernden Lage zur Corona-Pandemie, neuen Erfahrungen aus der Praxis und den bereits beschlossenen Schließungen von Schulen und Kitas, möchte der bpa Arbeitgeberverband ergänzende Ausführungen zum [Newsticker vom 06. März 2020](#) machen.

Kinderbetreuung

Kommt es zu einer Schließung der Schulen und Kitas, müssen Kinder anderweitig betreut werden. Der/die Arbeitnehmer/in hat grundsätzlich die Aufgabe, für einen Ersatz der Kinderbetreuung zu sorgen, um weiter arbeitsfähig zu sein. Soweit der/die Arbeitnehmer/in die Kinderbetreuung selbst übernehmen muss, kann der § 616 BGB greifen und damit den Arbeitgeber verpflichten, den/die Arbeitnehmer/in für einen kurzen Zeitraum bezahlt von der Arbeit freizustellen. Er/Sie ist aber weiterhin verpflichtet, sich auch bei Freistellung um den Betreuungsersatz zu kümmern.

Ein Anspruch auf Freistellung besteht in jedem Fall nicht, wenn der § 616 BGB ausgeschlossen ist. In diesem Fall muss der/die Arbeitnehmer/in klären, ob er die Zeit durch Urlaub oder den Abbau von Überstunden kompensiert. Die einseitige Anordnung von Urlaub aufgrund der Kinderbetreuung ist nicht möglich. Ansonsten wäre auch der Aufbau von Minusstunden oder eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit möglich. Es sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber in Absprache mit dem/der Arbeitnehmer/in § 616 BGB jederzeit vertraglich ausschließen kann. Klar ist, es bedarf dafür der Zustimmung des/der Arbeitnehmers/in.

Praxistipp: Die Organisation einer Tagesmutter im Betrieb für alle betreuungspflichtigen Kinder ist voraussichtlich günstiger als die Kompensation der ausfallenden Arbeitnehmer/innen.

Hinweis: In § 9 Absatz 4 der AVR des bpa Arbeitgeberverbandes ist § 616 BGB ausgeschlossen.

Entschädigungsanspruch gegen das Gesundheitsamt im Quarantänefall

Zumindest ungeklärt ist derzeit, ob der § 616 BGB einen Anspruch auf Entschädigung durch das Gesundheitsamt aus § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) bei Quarantäne des/der Arbeitnehmers/in verdrängt. Unabhängig davon, ob die Geltung des § 616 BGB arbeitsvertraglich abbedungen ist oder nicht, raten wir in jedem Fall, einen Entschädigungsantrag beim zuständigen Gesundheitsamt zu stellen. Die Frage einer Entschädigungszahlung wird in jedem Einzelfall im Rahmen der Ermessensspielräume der Gesundheitsämter entschieden. Wird der Entschädigungsantrag durch das Gesundheitsamt abgelehnt, raten wir, noch einmal Rücksprache mit dem bpa Arbeitgeberverband zu nehmen.

Nachtrag für alle Selbstständigen:

Ein Entschädigungsanspruch bei Quarantäne durch behördliche Anordnung gem. § 56 IfSG besteht auch für Selbstständige und kann im Voraus als Vorschuss verlangt werden. Die Entschädigung bemisst sich nach den letzten Jahreseinnahmen, die dem Finanzamt gemeldet wurden.



Arbeitshilfe Pflegemindestlohn

Mittlerweile hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Entwurf für eine vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung vorgelegt. Diese wird ab 1. Mai 2020 in Kraft treten.

Aus diesem Grunde haben wir eine umfassende Arbeitshilfe zu den Neuregelungen zum Pflegemindestlohn und dem gesetzlichen Mindesturlaub erarbeitet. Diese wird Ihnen im Laufe der kommenden Woche im Mitgliederbereich des bpa Arbeitgeberverbandes zur Verfügung gestellt.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} versandt.
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich auf bpa Arbeitgeberverband e.V. angemeldet haben.

[Abmelden](#)

Gesendet von

 **sendinblue**

