



Sächsischer
Städte- und
Gemeindetag

Sächsischer Städte- und Gemeindetag e.V.
Glacisstraße 3, 01099 Dresden

Nur per E-Mail und mit der Bitte um Weiterleitung
an die Mitglieder der Kreisverbände des SSG
Oberbürgermeister/in der Kreisfreien Städte
und Vorsitzende der Kreisverbände des SSG

Ihre Nachricht vom	Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter	Az. / ID-Nr.	Telefon	Datum
		CL	Frau Leser	054.2 / 131007	-150	19.03.2020

Corona-Pandemie

hier: personalrechtliche Konsequenzen bei der Schließung von Betriebsstätten durch Allgemeinverfügung

Sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Geschäftsstelle erreichen täglich viele Anfragen aus dem Mitgliederbereich, welche personalrechtlichen Konsequenzen folgen, wenn Betriebsstätten aufgrund Allgemeinverfügung geschlossen werden (bspw. vorübergehende Schließung von Kindertagesstätten).

Aktuell nehmen - mit lokalen Unterschieden - nur wenige Kinder die Notbetreuung in den Kindertagesstätten in Anspruch, so dass viele Erzieher während der Schließzeiten in den Kindertagesstätten nicht beschäftigt werden können.

1. Kurzarbeit

Eine einseitige Anordnung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber ist vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht gedeckt. Die Einführung von Kurzarbeit bedarf vielmehr einer rechtlichen Grundlage. Eine mögliche Rechtsgrundlage stellen tarifvertragliche, betriebsverfassungsrechtliche bzw. personalvertretungsrechtliche Regelungen bzw. individualvertragliche Vereinbarungen dar.

a. Tarifvertragliche Regelung zur Kurzarbeit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist es erforderlich, dass in dem konkreten Tarifvertrag eine in sich geschlossene Regelung getroffen wird, die geeignet ist, eine Rechtsgrundlage für die Einführung der Kurzarbeit darzustellen. Da in den Regelungen des Tarifrechts im öffentlichen Dienst der

Sächsischer Städte- und
Gemeindetag e.V.

Glacisstraße 3
01099 Dresden
Telefon 0351 8192-0
Telefax 0351 8192-222
Internet:
<http://www.ssg-sachsen.de>
E-Mail:
post@ssg-sachsen.de
Steuernummer: 202/141/03088

So erreichen Sie uns:
Straßenbahnlinien
3, 7, 8
Haltestelle Carolaplatz,
6, 13 Haltestelle
Rosa-Luxemburg-Platz
oder per Bahn
Bahnhof Dresden-Neustadt

Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) keine Regelung über Kurzarbeit enthalten ist, scheidet das Tarifrecht als kollektivrechtliche Regelung zur Anordnung von Kurzarbeit für kommunale Arbeitgeber leider aus.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Sachsen hat uns darüber informiert, dass die VKA mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion eine Vereinbarung tarifvertraglicher Regelungen zur Kurzarbeit anstrebt.

b. Regelung der Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung

Für die Vereinbarung von Kurzarbeit auf betrieblicher Ebene durch Dienstvereinbarung fehlt derzeit die erforderliche Rechtsgrundlage im Sächsischen Personalvertretungsgesetz.

Der SSG wird dafür einsetzen, im Sächsischen Personalvertretungsgesetz kurzfristig eine entsprechende Regelung zur Ermöglichung von Kurzarbeit auf betrieblicher Ebene zu verankern.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass für kommunale Unternehmen in privater Rechtsform, für die das Betriebsverfassungsgesetz anwendbar ist, Regelungen zur Kurzarbeit in Form von Betriebsvereinbarungen möglich sind. Es besteht hinsichtlich solcher Regelungen ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

c. Einzelvertragliche Vereinbarung von Kurzarbeit

Die Einführung von Kurzarbeit im Bereich des TVöD ist derzeit nur auf einzelvertraglicher Grundlage möglich. Diese müsste auf freiwilliger Basis mit jedem Beschäftigten gesondert getroffen werden.

2. Weiterbeschäftigung der Erzieher und Fortzahlung des Entgelts

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko für den Weiterbetrieb seiner Betriebsstätte. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigten grundsätzlich weiter zu beschäftigen und das Entgelt fortzuzahlen.

Wenn für die Erzieher in der jeweiligen Kindertagesstätte wegen der durch Allgemeinverfügung angeordneten Betriebsschließung vorübergehend keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht, sollte der kommunale Arbeitgeber zunächst prüfen, ob er die Arbeitnehmer in anderen Bereichen der Kommunalverwaltung einsetzen kann. Insoweit ist jedoch auf den Grundsatz der eingruppierungsgerechten Beschäftigung hinzuweisen, d. h., der Beschäftigte muss grundsätzlich nur die Leistungen erbringen, zu denen er aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet ist. Unproblematisch ist es

deshalb, die Beschäftigten zu verpflichten, andere gleichwertige Arbeiten zu erbringen. Zudem ist es auch möglich, mit den Beschäftigten individuell zu vereinbaren, dass vorübergehend – aufgrund der besonderen Situation – auch andere Tätigkeiten für den Arbeitgeber wahrgenommen werden. Auch ein Abbau von Gleitzeit, Überstunden und Mehrarbeitsstunden oder soweit vereinbart ein Aufbau von Minusstunden kann durch den Arbeitgeber angeordnet werden (Direktionsrecht). Insoweit sind die Mitbestimmungsrechte des Personalrates zu beachten.

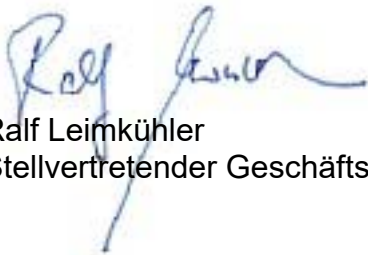
Erfolgt durch den Arbeitgeber eine Freistellung von der Tätigkeit, weil keine andere adäquate Beschäftigungsmöglichkeit besteht, behalten die Beschäftigten ihren Entgeltanspruch auch für den Zeitraum der Freistellung. Eine Verpflichtung, ausgefallene Arbeitszeiten nachzuarbeiten, besteht nicht.

Aufgrund der aktuellen Rechtsprechung ist eine einseitige Anordnung von Urlaub nicht ohne Weiteres zulässig, da der Arbeitnehmer über die Inanspruchnahme von Urlaub selbst bestimmen kann. Zulässig ist es jedoch, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber darauf gemeinsam verständigen, dass Erholungsurlaub – zumindest in einem gewissen Umfang – genommen wird. Bereits beantragter oder genehmigter Urlaub, etwa für die Zeit der Osterferien, ist weiterhin in Anspruch zu nehmen.

Unabhängig von der Schließung einer Einrichtung durch Allgemeinverfügung ist auch eine Schließung von Betriebsstätten wegen eines nachgewiesenen Infektionsfalles möglich. Dazu informieren wir in einem Schreiben gesondert.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Ralf Leimkühler
Stellvertretender Geschäftsführer