

## Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt Postfach 10 10 51 33510 Bielefeld

An die Kirchenkreise - Kreiskirchenämter  
Superintendentinnen und Superintendenden  
Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter  
Verbände kirchlicher Körperschaften  
Ämter und Einrichtungen  
Gleichstellungsbeauftragten der Ev. Kirche von Westfalen  
nachrichtlich: Mitglieder der Kirchenleitung  
und Dezernate des Landeskirchenamtes

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen (bei Antwort bitte angeben)	Datum
		300.000	18.03.2020

### Rundschreiben Nr. 11/2020

#### Hinweise zu arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Virus-Pandemie

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund zahlreicher Nachfragen mit arbeitsrechtlichem Bezug im Zusammenhang mit der Corona-Virus-Pandemie geben wir folgende Hinweise:

#### I. Allgemeines

##### 1. Arbeitgeberseitiges Direktionsrecht

Anordnungen des Arbeitgebers, die im Zusammenhang mit der Corona-Virus-Pandemie stehen, erfolgen grundsätzlich im Rahmen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts und sind für die Mitarbeitenden verbindlich. Es besteht eine grundsätzliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung, solange vom Arbeitgeber nichts anderes angeordnet oder angeboten wird.

##### 2. Heimarbeit

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Liegen die äußeren Voraussetzungen für Heimarbeit vor, kann Heimarbeit zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitendem vereinbart werden. Die Möglichkeiten der Heimarbeit sind zu nutzen und auszuschöpfen.

- 2 -

### 3. Urlaub

Den Mitarbeitenden kann Erholungsurlaub nach den allgemeinen Grundsätzen gewährt werden. Bereits beantragter und genehmigter Urlaub kann nicht ohne Zustimmung der Dienststellenleitung aufgrund der Situation der Corona-Virus-Pandemie zurückgegeben bzw. nicht angetreten werden. Das gilt auch in den Fällen, in denen für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund der Corona-Virus Pandemie andere Freistellungsregelungen getroffen werden.

## **II. Arbeitsrechtliche Auswirkungen einer vorübergehenden Einstellung der Betriebstätigkeit oder einer behördlichen Betriebsschließung**

### 1. Für Mitarbeitende des eingestellten oder geschlossenen Betriebs

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiterhin zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Mitarbeitenden arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber der Arbeitgeber sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Kommt es aufgrund der Corona-Virus-Pandemie zu erheblichen Personalausfällen, Versorgungsengpässen oder anderen Betriebsstörungen wie z.B. Absagen von Veranstaltungen in Tagungshäusern und wird die Betriebstätigkeit deswegen eingestellt und Mitarbeitende von ihrer Arbeitsleistung freigestellt, besteht der Anspruch auf Entgeltzahlung fort. Ebenso besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer behördlichen Betriebsschließung aufgrund der Corona-Virus-Pandemie und einer daraus resultierenden Freistellung der Mitarbeitenden.

Die Mitarbeitenden bleiben auch bei der Einstellung des Betriebs oder bei einer behördlichen Betriebsschließung zu solchen arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen verpflichtet, die nicht von der Einstellung oder Schließung umfasst sind, z.B. Vor- und Nachbereiten von Unterricht, Vor- und Nachbereiten von Projekten, konzeptioneller Arbeit oder der Notbetreuung von Kindern in den Kindertagesstätten.

### 2. Für Mitarbeitende, die aufgrund von Schul- und Kindertagesstättenschließungen ein Betreuungsproblem haben und deswegen ihrer Arbeitsverpflichtung nicht nachkommen können

Dies ist kein Fall der Betriebsrisikolehre, da die Mitarbeitenden ihrer Arbeitsverpflichtung aus Gründen nicht nachkommen können, die ihrer Sphäre zuzuordnen sind. In diesen Fällen müssen die Eltern zunächst alle ihnen zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen, z.B. Betreuung durch den anderen Elternteil. Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, sind zunächst die Möglichkeiten der Heimarbeit auszuschöpfen. Ebenso kommen

Überstundenabbau und Urlaubsgewährung in Betracht. Daneben kann der Arbeitgeber den Mitarbeitenden gemäß § 28 Abs. 3 BAT-KF in Verbindung mit § 20 Abs. 6 BAT-KF Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu drei Arbeitstagen gewähren und gemäß § 28 Abs. 3 Satz 3 BAT-KF darüber hinaus bei Verzicht auf das Arbeitsentgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

### **III. Abweichende Regelungen**

Arbeitgebern bleibt es unbenommen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden Regelungen zu treffen, die den Mitarbeitenden in der Zeit der Corona-Virus-Pandemie entgegenkommen. So können sie z.B. Mitarbeitende von der Arbeit freistellen, weil sie gesundheitlich besonders gefährdet sind (z.B. Mitarbeitende, die das 60. Lebensjahr vollendet haben oder Mitarbeitende, die gesundheitlich vorbelastet sind).

In Zeiten der Corona-Virus-Pandemie sollten auch auf dem Weg der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den Dienststellenleitungen und den Mitarbeitervertretungen vor Ort alle notwendigen abweichenden Regelungen getroffen werden, die dieser Ausnahmesituation Rechnung tragen.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung

  
Juhl