

Umgang mit der Corona-Pandemie

Informationen für Dienstgeber

Die Auswirkungen des Corona-Virus nehmen ein bisher unvorstellbares Ausmaß an. Das öffentliche Leben, wie wir es kannten, ist seit der vergangenen Woche weitgehend lahmgelegt. Spätestens seitdem ist es legitim, von einer Corona-Krise zu sprechen. Damit sind für jeden Dienstgeber, aber auch die Mitarbeiter zahlreiche Fragestellungen verbunden. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Aspekte der Corona-Krise und enthält Tipps in diesem Zusammenhang.

Inhaltsverzeichnis

1	Folgen von Infektionen und Infektionsgefahren für den Dienstgeber	2
1.1	Quarantäne von Mitarbeitern	2
1.2	Entgeltfortzahlung.....	2
1.3	Freistellung und Homeoffice	3
1.4	Kurzarbeit.....	3
1.5	Rentnerbeschäftigung.....	4
1.6	Spezialfall: Auswirkungen der Ausweitung intensivmedizinischer Kapazitäten auf Chefarztverträge.....	5
1.7	Insolvenz	5
2	Folgen von Infektionen und Infektionsgefahren für Mitarbeiter	6
2.1	Auskunftspflichten	6
2.2	Freiwillige Isolation	6
2.3	Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall.....	6
2.4	Freistellung von der Arbeit zur Betreuung naher Angehöriger.....	7
2.5	Arbeitspflicht bei Quarantäne.....	8
2.6	Außergewöhnliche Arbeiten.....	8
2.7	Dienstplanung und Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz	9
2.8	Urlaub.....	9

1 Folgen von Infektionen und Infektionsgefahren für den Dienstgeber

1.1 Quarantäne von Mitarbeitern

Auch bei Corona-Verdachtsfällen kann nach § 30 des Infektionsschutzgesetzes von Quarantäne sowohl für möglicherweise infizierte Personen als auch Kontaktpersonen angeordnet werden.

Können Mitarbeiter infolge einer Quarantäne ihren Arbeitsplatz nicht mehr aufsuchen, erhalten sie nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes für die Zeitdauer von bis zu sechs Wochen eine finanzielle Entschädigung für die Quarantäne in Höhe ihrer Vergütungsansprüche. Das betrifft sowohl die Festvergütung als auch eine ggf. zu zahlende variable Vergütung. Für diese Entschädigung haben die Gesundheitsämter aufzukommen; der Dienstgeber fungiert insoweit regelmäßig nur als Zahlstelle. Der Dienstgeber erhält die Entschädigungszahlungen auf einen Antrag hin – aber nicht automatisch – erstattet.

Nach Ablauf von sechs Wochen tritt an die Stelle des Anspruchs auf Entschädigung der Anspruch auf Krankengeld gegen die jeweilige Krankenversicherung.

Ein Sonderproblem tritt dann auf, wenn das Gesundheitsamt nicht nur die Quarantäne einzelner Mitarbeiter, sondern eine vollständige Betriebsschließung verfügt. Nach einer in der Literatur vertretenen Auffassung besteht in einem solchen Fall kein Anspruch auf Erstattung der Vergütung, falls sich in der Betriebsschließung ein typisches Betriebsrisiko realisiert, was bei Krankenhäusern, Kliniken und Arztpraxen der Fall sein soll. Angesichts der aktuellen Situation ist allerdings mit einem eher unbürokratischen Vorgehen zu rechnen; andernfalls kann mit den Gegenstimmen in der Literatur die Erstattung gleichwohl gefordert werden.

1.2 Entgeltfortzahlung

Der Dienstgeber schuldet bei Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters wie gewohnt die Entgeltfortzahlung. Abweichend von den Bestimmungen der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie können ärztliche Atteste derzeit aber erleichtert – nämlich ohne persönliche Untersuchung des Patienten – erteilt werden. Nach einem Rundschreiben der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und des GKV-Spitzenverbandes vom 9. März 2020 können leichte Atemwegserkrankungen auch telefonisch angezeigt werden; in den Fällen soll eine Krankschreibung für bis zu sieben Tage erlaubt sein.

Beruhet die Arbeitsunfähigkeit auf einer attestierten Corona-Erkrankung und ist deshalb ein berufsbezogenes Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz angeordnet, konkurrieren die Regelungen zur Entgeltfortzahlung mit den Quarantäne-Regelungen. Die herrschende Ansicht

geht davon aus, dass in diesen Fällen die Bestimmungen des Infektionsschutzgesetzes vorgehen mit der Folge, dass sich der Dienstgeber bei einer auf Corona basierenden Arbeitsunfähigkeit auf Antrag die gewährten Zahlungen erstatten lassen kann.

1.3 Freistellung und Homeoffice

Viele Dienstgeber überlegen derzeit, Homeoffice anzuordnen oder Mitarbeitende bis zur Klärung des Verdachtsfalls vollständig von der Arbeitspflicht freizustellen.

Die Anordnung von Homeoffice ist allerdings ohne eine entsprechende Regelung (sei es im Dienstvertrag oder einer Dienstvereinbarung) nicht einseitig möglich. In den meisten Fällen wird der Dienstgeber also darauf angewiesen sein, mit betroffenen Mitarbeitern Vereinbarungen zu schließen. Sie müssen die datenschutzrechtlichen Aspekte des Homeoffice behandeln, aber auch Fragen zu Arbeitszeiten, Kontrollmöglichkeiten regeln und ggf. die Kosten von Homeoffice regeln. Meist wird der Dienstgeber die technische Infrastruktur (Laptop, Software, Passwörter und Zugänge, aber ggf. auch einen IT-Support) dabei bereitstellen und ggf. dort, wo Mitarbeitende keinen Internetzugang haben (was zugegeben heutzutage selten sein dürfte), die Kosten übernehmen müssen. Verfügen Mitarbeitende umgekehrt bereits aus privaten Gründen über einen WLAN-Zugang, der ohne technische Veränderungen genutzt werden kann, besteht kein Kostenerstattungsanspruch gegenüber dem Dienstgeber.

Kommt kein Homeoffice in Betracht, wird der Dienstgeber bei Verdachtsfällen häufig die Freistellung anordnen. Auf die Freistellung können regelmäßig Überstundenguthaben angerechnet werden; Urlaubstage dürfen hingegen nicht einseitig angeordnet werden. Probleme können in dem Zusammenhang dadurch entstehen, dass Freistellungen zugleich eine Dienstplanänderung beinhalten, die nur mit Zustimmung der jeweiligen Mitarbeitervertretung bzw. des Betriebsrats möglich ist. Ggf. können Mitarbeiter sich deshalb gegen die Anrechnung von Freizeitguthaben mit dem Argument wenden, dass die jeweilige Arbeitnehmervertretung nicht beteiligt worden sei.

1.4 Kurzarbeit

Ein Sonderfall der Freistellung ist die so genannte Kurzarbeit. In der Vergangenheit kam sie vor allem im produzierenden Gewerbe zum Tragen. Aber auch Einrichtungen der Daseinsfürsorge können dieses Instrument grundsätzlich nutzen. Die Bundesregierung hat dazu am 10. März 2020 einen Gesetzesentwurf verabschiedet, der bis April 2020 in Kraft treten und die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erleichtern soll. Danach können Unternehmen Kurzarbeitergeld beantragen, wenn es infolge der Corona-Epidemie zu unabwendbaren Arbeitsausfällen kommt.

Ein Arbeitsausfall liegt u.a. dann vor, wenn der Arbeitskräftebedarf erheblich absinkt. Ausgangspunkt dafür können behördliche Verfügungen (z.B. Schul- und KiTa-Schließungen), ausblei-

bende Kunden (bspw. der Absage von Elektiveingriffen oder ausbleibende Patienten), oder ein aufgrund von Erkrankungszahlen nicht mehr aufrecht zu haltender Betrieb sein. Der gesunkene Arbeitskräftebedarf musste bislang 33 % der Arbeitskräfte betreffen; im Zuge der aktuellen Gesetzesreform soll die Schwelle aber auf 10 % abgesenkt werden.

Anknüpfungspunkt für das Kurzarbeitergeld ist jeweils der Betrieb, so dass auch überregional tätige Unternehmen Kurzarbeitergeld beanspruchen können, wenn nur ein Betrieb erheblich betroffen ist.

Die Voraussetzung eines „unabwendbaren“ Arbeitsausfalls macht deutlich, dass Kurzarbeitergeld im Regelfall nur als letzte in Betracht kommende Maßnahme ist. In der Vergangenheit wurde deshalb von Dienstgebern erwartet, dass sie zunächst Urlaubsansprüche und Freizeitguthaben abbauen. Davon soll allerdings im Zusammenhang mit der bevorstehenden Gesetzesreform abgesehen werden, um die Liquidität der Unternehmen zu schonen.

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld grundsätzlich vor, bedarf es einer arbeitsvertraglichen Grundlage für die Anordnung von Kurzarbeit; vielfach werden dazu entsprechende Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit Mitarbeitervertretungen und Betriebsräten geschlossen. Aber auch Einzelvereinbarungen mit Mitarbeitenden sind zulässig.

Ob Dienstgeber von dieser Möglichkeit in Zeiten des Fachkräftemangels ernsthaft Gebrauch machen und ihre Mitarbeiter in Unruhe versetzen werden, muss im Einzelfall entschieden werden. In jedem Fall muss Kurzarbeitergeld prospektiv beantragt werden, so dass die Einführung von Kurzarbeit erst nach einer Prüfung der entsprechenden Voraussetzungen durch die Arbeitsagenturen in Betracht kommt.

1.5 Rentnerbeschäftigung

Der Gesundheitsminister hat angeregt, dem zu erwartenden Arbeitskräftebedarf, gerade im Ärztlichen Dienst und Pflegedienst, mit der Rekrutierung von Rentnern zu begegnen. Rechtlich ist der Vorschlag umsetzbar, allerdings u.U. mit Risiken behaftet.

Denn jede Befristungsabrede muss sich – auch dort, wo bspw. § 19 AVR-Caritas die befristete Neueinstellung von Mitarbeitern im Rentenbezug ausdrücklich regelt – letztlich am Teilzeit- und Befristungsgesetz messen lassen. Eine Befristung „auf Wunsch des Mitarbeiters“ setzt rechtlich gesehen voraus, dass einem Mitarbeiter der Abschluss eines unbefristeten wie befristeten Dienstvertrages angeboten wurde und er sich für die befristete Variante entscheidet. Das dürfte selten der Fall sein. Ob allein die Berufung auf einen „vorübergehenden Beschäftigungsbedarf“ ausreicht, wenn das Ende der Pandemie und des damit einhergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs nicht absehbar ist, ist ebenfalls fraglich.

Rechtlich sicher ist nur die Weiterbeschäftigung eines bereits eingestellten Mitarbeiters über den Zeitpunkt seines Rentenbeginns hinaus möglich. In dem Fall kann – jeweils nur vor dem Ausscheiden aus Altersgründen – beliebig häufig eine Verlängerungsvereinbarung geschlossen und das Dienstverhältnis befristet fortgesetzt werden.

In jedem Fall ist an das Schriftformerfordernis von Befristungsabreden zu denken. Die Unterschriften sind dabei vor Beginn des jeweiligen befristeten Dienstvertrages zu leisten und auszutauschen.

1.6 Spezialfall: Auswirkungen der Ausweitung intensivmedizinischer Kapazitäten auf Chefarztverträge

Zur Vorbereitung auf die Pandemie werden bundesweit die intensivmedizinischen Kapazitäten ausgeweitet. Im Regelfall erfolgt dies durch eine Verlagerung von Bettenkapazitäten sowie personellen Ressourcen im jeweiligen Krankenhaus.

Dies kann in Bezug Chefärzte zu problematischen Diskussionen führen. Denn die Verringerung der Ressourcen und aufgestellten Betten einer Abteilung wird meist auch mit einer Verschlechterung der jeweiligen Einkommenssituation des Chefarztes verbunden sein. Da zu erwarten ist, dass diese Berufsgruppe auch durch die Absage von Elektiveingriffen in ihren Einkommenserwartungen betroffen ist, ist ein Widerstand gegen die Verlagerung von Kapazitäten bzw. die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen infolge entgehender variabler Vergütung nicht auszuschließen. Entscheidend dürfte insoweit die Formulierung der Entwicklungsklausel sein; zudem ist es ratsam, die Patientenentwicklungen der letzten Wochen zu dokumentieren und ggf. aktiv mit den Chefärzten zu kommunizieren, um dem Eindruck entgegen zu wirken, absinkende Einkünfte aus einem Liquidationsrecht oder einer Beteiligungsvergütung seien ausschließlich auf die Entscheidungen zur Verlagerung von Kapazitäten zurück zu führen. Die Einbindung der Chefärzte in diesen Prozess dürfte auch vor dem Hintergrund ihrer häufig eingeräumten Befugnis, in wirtschaftlichen, personellen oder strukturellen Angelegenheiten vor einer Entscheidung mindestens gehört zu werden, ratsam sein, um Schadensersatzansprüche zu vermeiden.

1.7 Insolvenz

Die Zahl der Insolvenzen in der Gesundheitsbranche nimmt seit Jahren zu. Dies ist zuvorderst der politisch gewollten Konsolidierung des Krankenhausmarktes geschuldet. Durch Corona bzw. die infolge der Pandemie ausbleibenden Elektivpatienten bzw. einen sinkenden CMI kann das Risiko einer Insolvenz steigen. Es ist deshalb mitunter ratsam, das Vorliegen eines Insolvenztatbestandes im Blick zu halten. Dabei ist zu beachten, dass eine Insolvenz entgegen einer landläufigen Auffassung nicht erst bei einer völligen Zahlungsunfähigkeit vorliegt. Es kann bereits

ausreichen, dass die fälligen Zahlungen und offenen Rechnungen die derzeitige Liquidität des Unternehmens überschreiten. Auch bei einer fahrlässig verkannten Insolvenz können Geschäftsführer strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden; zudem haften sie persönlich gegenüber den Gläubigern für eventuelle finanzielle Schäden. Deshalb kann es Sinn machen, Rat einholen und überlegen, die Situation ggf. für strategische Maßnahmen und eine Sanierung zu nutzen.

2 Folgen von Infektionen und Infektionsgefahren für Mitarbeiter

2.1 Auskunftspflichten

Mitarbeiter sind auf Weisung zur Auskunft verpflichtet, wenn sie sich in einem möglichen Inkubationszeitfenster (also den vergangenen zwei Wochen) in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder Kontakt zu erkrankten Personen hatten. Aufgrund der Fürsorge des Dienstgebers können Mitarbeitende auch verpflichtet werden, den Dienstgeber über Symptome zu informieren, die auf eine mögliche Corona-Infektion hinweisen. Diese Auskunftspflichten beschränken sich allerdings im Regelfall auf ein „ja“ oder „nein“; aus Datenschutzgründen müssen Mitarbeitende also z.B. nicht sagen, in welchem Verwandtschaftsverhältnis oder bei welcher Gelegenheit eine Ansteckungsgefahr bestand. Sofern eine Infektionsgefahr besteht, kann der Dienstgeber die Dienstfähigkeit seiner Mitarbeiter auffordern, sich – auf Kosten des Dienstgebers – einer Untersuchung und ggf. Testung zu unterziehen.

2.2 Freiwillige Isolation

In jüngerer Zeit wurden Mitarbeiter aufgefordert, sich nach Urlauben in Risikogebieten „freiwillig in Isolation“ zu begeben. Sofern allerdings behördlich keine Quarantäne angeordnet wurde, der Mitarbeiter nicht von seinem Dienstgeber freigestellt wurde oder eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, gibt es kein Recht zur Selbstbeurlaubung. Dann bleibt die Arbeitspflicht bestehen. Eine Verletzung kann zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

2.3 Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall

Das Entgeltfortzahlungsgesetz und die meisten tariflichen oder kirchlichen Regelwerke sehen vor, dass Mitarbeitende ihren Dienstgeber jeweils unverzüglich über das Auftreten einer Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unterrichten müssen. „Unverzüglich“ bedeutet dabei eine frühestmögliche Information. Der in der Praxis häufige Anruf zu Beginn einer Arbeitsschicht kann also bereits zu spät sein. Als Dienstgeber können Dienstgeber vorgeben, gegen-

über wem und auf welchem Wege die Anzeige einer Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen hat. Dadurch können auch zentrale Meldestellen bestimmt oder eine telefonische Meldung angeordnet werden. Beides kann Sinn machen, um bspw. Nachfragen zu einer möglichen Perspektive der Erkrankung bzw. des Wiederantritts klären zu können.

Neben dieser Anzeige sind Mitarbeiter im Regelfall verpflichtet, eine länger als drei Kalendertage andauernde Arbeitsunfähigkeit spätestens an dem nächsten darauf folgenden betrieblichen Arbeitstag durch ärztliches Attest nachzuweisen. Das ärztliche Attest muss an diesem Tag beim Dienstgeber vorliegen. Das gilt auch bei Folgebescheinigungen, die spätestens am ersten Tag nach dem bislang attestierten Zeitraum vorzulegen sind. Als Dienstgeber können Sie vorgeben, wo genau ärztliche Atteste abzugeben sind (im Regelfall wird bei massenhaften Erkrankungen die bloße Information des Arbeitsbereichs angesichts der Laufzeiten von Hauspost nicht ausreichen); Sie können den Zeitraum zur Vorlage ärztlicher Atteste aber auch abkürzen.

Bei allgemeingültigen Regeln für alle Mitarbeiter besteht allerdings eine Beteiligungspflicht der Mitarbeitervertretung bzw. des Betriebsrats.

2.4 Freistellung von der Arbeit zur Betreuung naher Angehöriger

Sofern das Gesundheitsamt für Mitarbeiter Quarantäne aufgrund des Kontakts mit einer infizierten Person Quarantäne anordne, gilt das unter Ziffer 1.2 Gesagte.

In den nächsten Wochen werden Mitarbeiter allerdings nicht nur aufgrund von Quarantäne, sondern auch zur Betreuung von Kindern infolge Schul- oder KiTa-Schließungen zuhause bleiben müssen. In diesen Fällen haben sie einen Anspruch auf Fortzahlung des vereinbarten Entgelts für einen vorübergehenden Zeitraum, sofern das Kind der Betreuung bedarf. Die Anforderungen können je nachdem, welches tarifliche oder kirchliche Regelwerk Anwendung findet, variieren. Häufig wird aber eine Betreuung von Kindern bis zum achten Lebensjahr zugestanden, sofern die Betreuung nicht anderweitig sichergestellt werden kann; Menschen unter Quarantäne wird man allerdings nicht als mögliche Aufsichtsperson anführen können, um der Befreiung von der Arbeitsleistung entgegen zu wirken. Dort, wo in Schulen eine Notbetreuung eingerichtet ist, wird man von den Mitarbeitern erwarten können, dass sie rechtzeitig einen Antrag auf Teilnahme an der Notbetreuung stellen.

Der Umfang des Anspruches auf bezahlte Freistellung richtet sich nach dem einschlägigen Regelwerk. Fehlt es an einer solchen Regelung, soll der Anspruch auf bezahlte Freistellung bis zu zehn Tage andauern; in der Literatur wird allerdings vielfach vertreten, dass das nicht für Fälle gilt, in denen der Arbeitsausfall infolge Betreuung – bspw. aufgrund einer Schul- oder KiTa-Schließung – von vornherein länger als zehn Tage andauert.

Außerhalb des Anspruchs auf bezahlte Freistellung kommen nach vielen Regelungswerken nur Ansprüche auf unbezahlten Sonderurlaub in Betracht.

Die Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz kommt nur aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung mit dem jeweiligen Dienstgeber in Betracht.

2.5 Arbeitspflicht bei Quarantäne

Mitarbeiter in Quarantäne sind nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Das gilt auch dann, wenn sie keinerlei Erkrankungssymptome aufweisen und augenscheinlich arbeitsfähig sind.

Insoweit hängt die Fortsetzung der Tätigkeit vom Einverständnis des Mitarbeiters ab. Aus Dienstgebersicht ist dabei zu beachten, dass Arbeitsmittel im Regelfall weder in einen Quarantänebereich hinein noch hinaus gelangen können. Arbeitsunterlagen, die der Mitarbeiter in Quarantäne bei sich führt, können daher dem Zugriff des Dienstgebers entzogen sein. Deshalb macht es Sinn, Mitarbeiter jetzt schon aufzufordern, etwaige daheim befindliche Arbeitsmittel in den Betrieb mitzubringen, bzw. nur solche Arbeitsmittel mit sich zu führen, die für eine ggf. vereinbarte Tätigkeit im Homeoffice erforderlich sind.

2.6 Außergewöhnliche Arbeiten

Üblicherweise sind Mitarbeiter verpflichtet, nur die in ihrem Dienstvertrag vorgesehen Aufgaben zu verrichten. Sie ergeben sich aus der vereinbarten Tätigkeit bzw. dem damit verbundenen Berufsbild. Je weiter es gefasst ist, umso weiter ist meist auch das Weisungsrecht des Dienstgebers. Ähnliches gilt für das örtliche Weisungsrecht, das – z.B. nach den AVR Caritas – mitunter auf einen Arbeitsort beschränkt ist, wenn nicht die Tätigkeit an verschiedenen Orten vereinbart wurde.

In Notsituationen haben Mitarbeiter aber auch solchen Weisungen Folge zu leisten, die das übliche Weisungsrecht des Dienstgebers überschreiten. Das kann bspw. dazu führen, dass Erzieher einer geschlossenen KiTa für Pflegehilfstätigkeiten herangezogen werden o.ä.. Ob eine solche Entscheidung sinnvoll ist, muss im Einzelfall überlegt werden. Je nach Personalsituation kann u.U. auch ohne Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz geschuldet sein, wenn z.B. in meinem Beispiel die KiTa und die Senioreneinrichtung in unterschiedlichen Gesellschaften organisiert sind.

2.7 Dienstplanung und Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz

Eine verlässliche Dienstplanung ist häufig schon unter normalen Voraussetzungen schwierig. In Zeiten des Corona-Virus dürfte das noch einmal schwieriger werden bzw. die Häufigkeit eines „Holens aus dem Frei“ noch einmal zunehmen. In der Praxis heute ist es meist so, dass sich die zuständigen Dienstplaner an die „üblichen Verdächtigen“ wenden, die am wenigsten Widerstand gegen die Bitte leisten, einzuspringen. Angesichts der zu erwartenden Entwicklungen macht das aber auch zum Gesundheitsschutz eben dieser Mitarbeiter keinen Sinn. Auch die fleißigsten Mitarbeiter brauchen Zeit zur Regeneration. Zudem gefährdet die einseitige Belastung bestimmter Mitarbeiter den Teamzusammenhalt und kann die Bereitschaft zum Einspringen verringern. Deshalb kann es sich empfehlen, mit den Mitarbeitervertretungen und Betriebsräten Vereinbarungen zu treffen, die Ausfallkonzepte vorsehen und vor allem das Vorgehen bei einem „Holen aus dem Frei“ regeln. Das dient meist der Transparenz und erhöht den Druck auf Mitarbeitende, die sich einem Einspringen sonst entziehen.

Trotz aller Ausfallkonzepte werden die Anforderungen an den Arbeitseinsatz von Mitarbeitern in den nächsten Wochen noch einmal steigen. Die üblichen Regelungen und Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes finden aber nur in Notsituationen keine Anwendung, die unvorhersehbar sind und denen nicht durch geeignete organisatorische Maßnahmen begegnet werden kann. Für Krankenhäuser dürfte das bei einem Massenansturm von Corona-Patienten zutreffen; bei Senioreneinrichtungen oder Fachkliniken scheint ein Notfall, der Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz erlaubt, demgegenüber ausgeschlossen.

Dennoch lässt das Arbeitszeitgesetz auf der Basis von Betriebs- und Dienstvereinbarungen viele Ausnahmen – bspw. von der täglichen Höchstarbeitszeit oder zur Verkürzung von Ruhezeiten – zu. Voraussetzung dafür sind freilich entsprechende Vereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung oder dem Betriebsrat. Fehlt es an solchen Absprachen, liegt nicht nur ein bußgeldbewährter Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vor, sondern sind die entsprechenden Anordnungen für die Mitarbeiter unverbindlich.

2.8 Urlaub

Urlaub, der von dem Dienstgeber einmal gewährt wurde, kann nicht einseitig widerrufen werden. Dazu ist letztlich das Einvernehmen mit den betroffenen Mitarbeitern erforderlich. Wenn sie sich allerdings bereit erklären, ihren Urlaub zu stornieren, wird der Dienstgeber die mit einem Storno verbundenen Kosten ersetzen müssen.

Umgekehrt können Mitarbeiter nicht allein deshalb, weil sie den geplanten Urlaub nicht antreten können oder ein Familienangehöriger erkrankt und nicht reisefähig ist, ihren Urlaub „zurückgeben“. Die Verbindlichkeit für den Dienstgeber trifft die Mitarbeiter gleichermaßen. Für den Dienstgeber ist dies auch für eine geordnete Dienstplanung essentiell wichtig.

Bonn, den 15. März 2020


Sebastian Witt
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BENDER HARRER KREVET
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Sitz Freiburg
Amtsgericht Freiburg PR 700018

Friedrich-Ebert-Allee 67
53113 Bonn
Deutschland/Germany
Telefon: +49228 763774-30
Mobil: +491705200594
Telefax: +49228 763774-10
E-Mail: s.witt@bender-harrer.de
Internet: <http://www.bender-harrer.de>



Zum Autor:

Sebastian Witt ist seit rund 18 Jahren im Personalwesen und Arbeitsrecht tätig. In seine anwaltliche Tätigkeit bringt er seine Erfahrungen als Personalleiter eines Krankenhauses der Maximalversorgung ein. Eine juristische Beratung auf höchstem Niveau ist für ihn selbstverständlich; vor allem aber erarbeitet eigeninitiativ pragmatische und erfolgreiche Lösungen für seine Mandanten.

Herr Witt ist auf die Betreuung und Beratung von Krankenhäusern und Senioreneinrichtungen, häufig in kirchlicher Trägerschaft, spezialisiert. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten gehören komplexe Reorganisationsprojekte und die Betreuung von Auseinandersetzungen mit Mitarbeitervertretungen und Betriebsräten.

Neben seiner anwaltlichen Tätigkeit ist er Dozent für Strategisches Personalmanagement im MBA-Studium der Gesundheits- und Sozialwirtschaft an der Fachhochschule Remagen.