

Fragen des Angestellten-des Fahrlehrerverband Baden-Württemberg e.V., Kollege Michael Herok
und
Antworten des Fachanwaltes für Arbeitsrecht, Dr Franz Wallner von unserer Syndikus-Kanzlei

Herok:

Aus Arbeitnehmersicht habe ich noch einige Fragen.

- Wie sieht es mit den Urlaubsansprüchen von Arbeitnehmern aus?
- Was geschieht mit den Urlaubsansprüchen, wenn ein Arbeitnehmer im Zeitraum des Ausbildungsverbotes Urlaub beantragt, diesen genehmigt bekommen hat und wie geplant antreten und durchführen kann?
- Wie sieht es mit Resturlaub von 2019 aus, den der Arbeitnehmer für Ende März beantragt und genehmigt bekommen hat?
- Haben Angestellte die Möglichkeit, die ab der 6. Woche, reduzierten Lohnfortzahlungen aus anderer Quelle auszugleichen?

Vielen Dank für die, eventuell auch öffentliche, Beantwortung der Fragen.

Dr.Wallner:

Die Urlaubsfragen von Herrn Herok in seiner E-Mail vom 17.03.2020 beziehen sich auf den Umstand, dass nach der Rechtsverordnung der Landesregierung vom 17.03.2020 Bildungseinrichtungen und damit Fahrschulen untersagt sind, um den damit einhergehenden Kontakt der Bevölkerung und damit eine Verbreitung des Virus zu unterbinden.

Nach meinem Verständnis wird dadurch die Existenz des Arbeitsverhältnisses aber nicht berührt; das Arbeitsverhältnis bleibt aufrechterhalten, auch wenn der Fahrschulinhaber als Arbeitgeber die Arbeitsleistung seiner Fahrlehrer nicht mehr in Anspruch nehmen darf. Der Fahrschulinhaber schuldet insbesondere weiter das Arbeitsentgelt, so dass ihm dringend anzuraten ist, die Zustimmung der Fahrlehrer zur Kurzarbeit einzuholen und Kurzarbeit Null bei der örtlich für die Fahrschule zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen. Dies muss noch im März 2020 geschehen, weil Kurzarbeitergeld frühestens für den Monat gewährt werden darf, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingeht.

Kurzarbeit ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf bezahlte Freizeit hat. Bis dahin abgeleistete Überstunden sind also zunächst zu vergüten, ehe Kurzarbeit angeordnet werden kann. Für den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gilt dies allerdings nur eingeschränkt: Da der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zwangsweise in den Urlaub schicken kann, sondern insoweit auf das Einverständnis des Arbeitnehmers angewiesen ist, kann der Fahrschulinhaber nicht etwa einseitig den Fahrlehrer in Zwangsurlaub senden. Stimmt der angestellte Fahrlehrer einem Urlaubsantritt, den ihm der Fahrschulinhaber vorschlägt, nicht zu, steht sein Urlaubsanspruch der Kurzarbeit also nicht entgegen (der Resturlaub 2019 dürfte aber ohnehin zum 31.03.2020 verfallen sein).

Begehrt hingegen ein Arbeitnehmer im Zeitraum des Ausbildungsverbots Urlaub, ist dieser zu genehmigen; kann er ihn wie geplant antreten und durchführen, so hat er für diese Zeit (wie sonst während der Ausbildung auch) Anspruch auf Urlaubsvergütung in Höhe des Betrages, den er erhielte, würde er während dieser Zeit arbeiten. Dass der Arbeitnehmer den Urlaub nun möglicherweise nicht mehr so gestalten kann, wie er möchte, weil er nicht mehr verreisen kann, ist sein Risiko, nicht das Risiko des Fahrschulinhabers. Dasselbe gilt auch für den Resturlaub aus dem Jahr 2019; ist dieser beantragt und genehmigt, ist der Urlaub ordnungsgemäß durchzuführen, der Arbeitnehmer freizustellen und die Zeit zu vergüten wie sonst auch. In dieser Zeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld und darf in dieser Zeit auch nicht in Kurzarbeit geschickt werden.

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, erhält er – wie sonst auch – vom Fahrschulinhaber Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG. Nach 6 Wochen erhält der Arbeitnehmer Krankengeld von seiner gesetzlichen Krankenkasse, wie sonst auch. Allerdings kommen hier zwei Besonderheiten hinzu: Befindet sich der Arbeitnehmer bereits in der Kurzarbeit, ist für die Lohnfortzahlung nun nicht mehr der Fahrschulinhaber zuständig, sondern die Agentur für Arbeit. Ist der Arbeitnehmer an Covid 19 erkrankt, hat er möglicherweise auch einen Anspruch gegen den Staat nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz; es ist derzeit ungeklärt, ob dieser Anspruch durch § 3 EFZG verdrängt wird. Dem Fahrschuldbetrieb ist in diesem Fall zu raten, den Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz gegenüber der zuständigen Behörde geltend zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Franz Wallner
Fachanwalt für Arbeitsrecht