



## Fragen und Antworten zum Corona-Virus

Im Folgenden geben wir Informationen zu einzelnen arbeitsrechtlichen Fragestellungen in der derzeitigen besonderen gesundheitlichen Gefahrenlage:

### 1. Haben Beschäftigte Anspruch auf Vergütung/Besoldung, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr wegen des Corona-Infektionsrisikos von der Arbeit freistellt?

Ja. Bei einer Freistellung durch den Arbeitgeber behalten Beschäftigte immer ihren Vergütungs-/Besoldungsanspruch.

Ein Zwangsurlaub hingegen scheidet ebenso aus wie ein verpflichtender Abbau von aufgebauten Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten, die zur Verfügung der Beschäftigten stehen.

### 2. Besteht ein Recht, von der Arbeit fernzubleiben?

Gesunde Beschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Sie dürfen nicht aus Angst vor einer möglichen Infektion vorsorglich zu Hause bleiben. Ein solches Verhalten würde eine Arbeitsverweigerung und damit einen Pflichtverstoß darstellen – auch bei drohenden Pandemien. Ein in diesem Fall unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit kann vom Arbeitgeber mit einer Abmahnung oder – je nach Schwere des Falls – sogar mit einer Kündigung geahndet werden.

Das Bundesarbeitsgericht sieht die Voraussetzungen eines entsprechenden Leistungsverweigerungsrechtes erst dann gegeben, wenn bei Aufsuchung der Arbeitsstätte mit einer objektiv erheblichen persönlichen Gefahr für Gesundheit und Leben zu rechnen ist, welche über die allgemeine Ansteckungsgefahr hinausgeht.

### 3. Darf ich zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben, wenn die Kita/Schule schließt?

Eltern müssen selbst für eine Betreuung sorgen, wenn die Kita bzw. die Schule schließt und die Kinder daher zu Hause bleiben. Ein Anspruch auf Befreiung von der Arbeitsleistung besteht in solchen Fällen grundsätzlich nicht.

Die/der zur Dienstleistung Verpflichtete verliert den Anspruch auf Vergütung zwar gemäß § 616 Satz 1 BGB nicht dadurch, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Bei der Regelung des § 616 BGB handelt es sich aber um dispositives, durch

Tarifrecht abdingbares, Recht. Von dieser Gestaltungsmöglichkeit haben die Tarifparteien Gebrauch gemacht. § 29 TVöD/TV-L sieht eine Auflistung von Fällen vor, in welchen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit befreit werden. Diese Auflistung ist als tarifliche Konkretisierung des § 616 BGB anzusehen und damit abschließend.

Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, Beschäftigte wegen der Betreuung von Kindern unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen. Gemäß § 29 Abs. 3 TVöD/TV-L kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt auch kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Weiterhin sieht § 28 TVöD/TV-L die Möglichkeit vor, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgeltes, Sonderurlaub zu erhalten. Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf diese Gestaltungsmöglichkeiten besteht nicht. Die komba gewerkschaft appelliert jedoch an die öffentlichen Arbeitgeber, in den aktuellen Fällen zumindest die Entgeltfortzahlung für drei Arbeitstage zu gewähren. Auch sollte die Organisation einer Kinder-Notbetreuung für Beschäftigte mit akutem, nicht anderweitig aufzufangendem Betreuungsbedarf jenseits der bekannten systemrelevanten Berufe in Betracht gezogen werden.

Auch bei Beamtinnen und Beamten kann Urlaub ohne Besoldung gemäß § 34 Abs. 1 FrUrlV bewilligt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass eine längerfristige Beurlaubung zum Verlust des Beihilfeanspruchs führen kann.

#### 4. Besteht ein Anspruch auf Telearbeit/Homeoffice?

Ein Anspruch auf Telearbeit/Homeoffice wegen der Ansteckungsgefahr besteht grundsätzlich nicht. Natürlich können sich die Parteien einvernehmlich darauf verständigen und es wäre wünschenswert, wenn Arbeitgeber in Fällen, in denen eine Tätigkeit von zu Hause möglich ist, den Beschäftigten Telearbeit/Homeoffice ermöglichen.

#### 5. Schließung des Betriebs/der Dienststelle durch behördliche Anordnung

Nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der sich die komba gewerkschaft ausdrücklich anschließt, behalten Beschäftigte den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und müssen die ausgefallenen Arbeitsstunden auch nicht nacharbeiten, wenn der Betrieb/die Dienststelle auf behördliche Anordnung wegen des im Betrieb/der Dienststelle durch dessen/deren besondere Art angelegten Risikos geschlossen wird (sogenannten *Betriebsrisiko*). Voraussetzung ist, dass der/die Beschäftigte arbeitsfähig ist, die Arbeitsleistung aber wegen der Schließung nicht erbracht werden kann.

Bei Einrichtungen, bei denen notwendigerweise ein breiter Personenkontakt besteht, wie bei Kindertagesstätten, Schulen, Krankenhäusern und allgemein zugänglichen öffentlichen Verwaltungen, dürfte dieses Betriebsrisiko jedenfalls zu bejahen sein.

Sollte der Arbeitgeber/Dienstherr verlangen, dass für die Zeit der Schließung Urlaub genommen wird, empfehlen wir, die Urlaubsbeantragung zu verweigern. Eine mögliche Entgelt- oder Besoldungskürzung oder ein Abzug der ausgefallenen Stunden auf dem Arbeitszeitkonto sollten zeitnah schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn reklamiert werden.

## **6. Was passiert, wenn ich meinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann, weil die öffentlichen Verkehrsmittel nicht fahren?**

Können Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen den (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit keine Arbeitsleistung erbringen, haben sie grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn die Beschäftigten tragen das Risiko, zum Arbeitsort zu gelangen, selbst (sogenanntes *Wegerisiko*).

## **7. Welche Geldleistungen bekommen am Corona-Virus erkrankte Mitarbeiter/innen?**

Am Corona-Virus erkrankte Beschäftigte erhalten für die ersten sechs Wochen der Erkrankung – wie in anderen Erkrankungsfällen auch – Entgeltfortzahlung gemäß §§ 3 ff. EFZG bzw. § 22 TVöD/TV-L. Nach diesem Zeitraum besteht für gesetzlich versicherte Personen ein Anspruch auf Krankengeld gemäß §§ 44 ff. SGB V und für privatversicherte Personen ein Anspruch auf Krankentagegeld im Umfang der abgeschlossenen Versicherungsleistung.

Die Entgeltfortzahlung ist hierbei nur für Fälle vorgesehen, in denen die Beschäftigten kein Verschulden an der Erkrankung trifft. Insofern sollten Reisen oder Urlaube in Risikogebiete möglichst vermieden werden. Beamtinnen und Beamten steht während der Erkrankungsphase weiterhin die normale Besoldung zu.

## **8. Welche Geldleistungen bekomme ich, wenn ich in Quarantäne bin?**

Personen, bei denen das Gesundheitsamt eine Quarantäne angeordnet hat, können ihrer Arbeitsleistung nicht nachkommen. Ein Anspruch auf Entgelt besteht daher nicht. Da keine Erkrankung besteht bzw. eine solche noch nicht nachgewiesen ist, erhalten sie auch keine Entgeltfortzahlung nach dem EFZG.

In diesem Fall sieht § 56 Infektionsschutzgesetz allerdings eine Entschädigung für den Verdienstaufschlag vor. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt. Diesbezügliche Anträge sollten im Fall der behördlichen Anordnung einer Quarantäne gestellt werden.

Jenseits der eindeutigen Regelungen, ist es wichtig, im Betrieb bzw. in den Dienststellen offen und vertrauensvoll über die Gefahren zu sprechen und Möglichkeiten auszuloten. Insbesondere mit Blick auf die Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten sind Arbeitgeber und Dienstherrn aufgefordert, gemeinsam für beide Seiten tragfähige Lösungen zu finden.

### Sie haben weitere Fragen?

Die Kolleginnen und Kollegen Ihrer komba Landes- bzw. Mitgliedsgewerkschaft stehen Ihnen insbesondere auch im Hinblick auf weitere landes- oder kommunalspezifische Regelungen selbstverständlich gerne zur Verfügung.