

Arbeits- und dienstrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus, COVID-19

1. Erkrankung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin

Ist ein Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt, gelten die allgemein bekannten Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Sie erhalten dann sechs Wochen lang Ihr Gehalt vom Arbeitgeber und danach Krankengeld. Bitte senden Sie Ihrer Dienststelle bzw. der personalverwaltenden Stellen umgehend die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu; auch dann, wenn Sie diese erst verspätet durch den Arzt erhalten.

2. Quarantäne durch die Gesundheitsbehörde

Wird eine Person hingegen nur vorsorglich unter Quarantäne gestellt, greift das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten. Zwar besteht dann kein Anspruch auf Vergütung (s. oben), dafür allerdings ein Anspruch auf Verdienstausschlag nach § 56 IfSG. Gewährt werden in diesem Fall folgende Entschädigungen:

bis Woche 6: Entschädigung in Höhe des Verdienstausschlags (Netto-Arbeitsentgelt);

ab Woche 7: Entschädigung in Höhe des Krankengeldes.

Regelmäßig zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung für die Dauer von sechs Wochen an den Mitarbeiter aus (§ 56 Abs. 5 IfSG).

3. Quarantäne und Arbeitspflicht

Die Treuepflicht zum Arbeitgeber gebietet es, dass Mitarbeitende, soweit sie nur vorsorglich unter Quarantäne stehen und sie über ihre Arbeitsmittel verfügen, weiter arbeiten. Sind Sie dagegen tatsächlich krank und krankgeschrieben, besteht die Arbeitspflicht nicht. Gleiches gilt, wenn die Art der Tätigkeit ein mobiles Arbeiten nicht zulässt

4. Lohnfortzahlung bei Schließung der Dienststelle wegen Corona-Verdachts

Dies ist ein Fall des sogenannten „Betriebsrisikos“, das der Dienstgeber zu tragen hat. Es wird dabei weiterhin das Entgelt geschuldet, auch wenn die Mitarbeitenden nicht zur Arbeit eingesetzt werden können. Hier ist – je nach Arbeitsbereich – eine Verlagerung auf Homeoffice zu erwägen.

5. Dürfen Mitarbeitende selbst entscheiden, zu Hause zu bleiben, wenn Sie im Risikogebiet waren oder Kontakt mit einer infizierten Person hatten?

Wenn nur die Vermutung einer Ansteckung besteht, dürfen Mitarbeitende nicht allein entscheiden, dass sie zu Hause bleiben. Sie müssen aber die Dienststelle über eine mögliche Ansteckung informieren. Diese entscheidet dann, ob der/die Mitarbeitende von der Arbeitspflicht freigestellt ist.

Diese Mitarbeitenden bleiben zur Arbeit verpflichtet. Die reine Befürchtung vor Ansteckung reicht nicht aus, der Arbeit fernzubleiben.

5. Nahverkehr und Schließung von Kitas/Schulen

a) Nahverkehr: Können Mitarbeitenden den öffentlichen Nahverkehr nicht nutzen, weil dieser eingestellt ist und daher nicht ihre Dienststelle erreichen, haben sie grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn die Arbeitnehmer tragen das Risiko, dass sie zu ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle gelangen (sog. Wegerisiko).

b) Schließung Kita/Schule: Wenn Mitarbeitende deshalb zu Hause bleiben müssen, ist das ein Fall der persönlichen Verhinderung. Der bzw. die Mitarbeitende ist an sich weiter zur Arbeit verpflichtet. Denn weder der bzw. die Mitarbeitende noch das Kind sind erkrankt

Dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin kann dann evtl. Erholungsurlaub bzw. unbezahlter Sonderurlaub gewährt werden. Im Einvernehmen können auch Überstunden abgebaut werden. Die freiwillige Gewährung von bezahlter Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen ist grundsätzlich möglich, auch eine kurzfristige Arbeitsbefreiung bei Verzicht auf das Entgelt (§ 29 Abs. 4 TV-EKBO).

Berlin, den 12.03.2020

Zühlke