

## Fragen und Antworten zum Corona-Virus

In unserer Personal- und Betriebsratsinfo 01/20 hatten wir zuletzt über die Auswirkungen auf Arbeitszeit und Entgelt für den Fall, dass Behörden aufgrund des Corona-Virus schließen müssen, informiert. Darüber hinaus gibt es weitere Fragestellungen. Hier die wichtigsten Antworten:

### **1. 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. Das 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.

### **2. 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.

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 nrw appelliert an die öffentlichen Arbeitgeber, in den aktuellen Fällen zumindest die Entgeltfortzahlung für drei Arbeitstage zu gewähren.

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.

### **3. Besteht ein Anspruch auf Telearbeit/Homeoffice?**

Ein Anspruch auf Telearbeit/Homeoffice wegen der Ansteckungsgefahr besteht grundsätzlich nicht. Es wäre allerdings wünschenswert, wenn Arbeitgeber in Fällen, in denen eine Tätigkeit von zu Hause möglich ist, den Beschäftigten Telearbeit/Homeoffice ermöglichen.

### **4. Schließung des Betriebs/der Dienststelle durch behördliche Anordnung**

Nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums, der sich die komba gewerkschaft nrw ausdrücklich anschließt, behalten Beschäftigte den Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Betrieb/die Dienststelle auf behördliche Anordnung geschlossen wird. Voraussetzung ist, dass der/die Beschäftigte arbeitsfähig ist, die Arbeitsleistung aber wegen der Schließung nicht erbracht werden kann.

### **5. 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).

### **6. 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. EntgFG 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.

### **7. 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 EntgFG.

In diesem Fall sieht § 56 Infektionsschutzgesetz allerdings eine Entschädigung für den Verdienstausfall vor. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt.

### **Sie haben weitere Fragen?**

Die Kolleginnen und Kollegen des Geschäftsbereichs Recht stehen Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.