



## **Corona: Antworten und Klärungen**

### **1. Es ist eine Erkrankung des Dienstnehmers erwiesen:**

Es sind bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung vorgesehen, siehe die Regelungen § 22 Abs. 1 TV-L, i.V.m. § 29 DiVO bzw. § 43 AVR-Bayern (Grundlage: Entgeltfortzahlungsgesetz). Für den öffentlich-rechtlichen Bereich gelten Regelungen darüber hinaus.

### **2. Es liegt eine persönliche Quarantäne durch die Gesundheitsbehörde vor**

Der Betroffene hat keinen direkten Anspruch auf Lohnfortzahlung. Allerdings erhält er - zunächst vom Dienstgeber- Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz: diese entspricht in Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen 6-wöchigen Entgeltfortzahlung. Der Dienstgeber erhält die Entschädigung auf Antrag von der zuständigen Behörde wieder. Entsprechendes gilt für den öffentlich-rechtlichen Bereich. (§ 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz). Danach haben die Beschäftigten die Entschädigung bei der zuständigen Behörde (z.B. Städtisches Gesundheitsamt) zu beantragen. Die regelmäßige Entgeltzahlung kann durch eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber über Homeoffice allerdings weiter sichergestellt werden.

### **3. Ein Stadtteil, bzw. eine Gemeinde/Stadt steht unter Quarantäne**

- a) Sofern „nur“ die öffentlichen Verkehrsmittel ausfallen, trägt der Mitarbeitende das Wegerisiko.
- b) Wird der Mitarbeitende individuell oder als einer unter vielen unter Quarantäne gestellt, siehe die Ausführungen unter Punkt 2.

### **4. Lohnfortzahlung bei Schließung der Beschäftigungsdienststelle**

Der Dienstgeber hat das Betriebsrisiko nach § 615 BGB zu tragen. Er schuldet Entgelt, auch wenn der Dienstnehmer nicht zur Arbeit eingesetzt werden kann. Entsprechendes gilt für den öffentlich-rechtlichen Bereich.

### **5. Regelungen zu „Homeoffice“**

Der Dienstgeber kann den Dienstnehmer nicht nachhause beordern und von sich aus Homeoffice einfordern. Nur die zuständigen Behörden können „Quarantäne“ anordnen. Ebenso kann der Dienstnehmer nicht einseitig Homeoffice „verlangen“. Dies bedarf einer grundlegenden Vereinbarung, möglichst einer Dienstvereinbarung mit der MAV. Einzig, wenn der Dienstnehmer in angeordneter

Quarantäne ist - jedoch nicht infiziert - kann verlangt werden, dass er Arbeitsleistung von zuhause aus erbringt. Grundsätzlich kann jedoch Homeoffice hinsichtlich der unklaren Situation absolut sinnvoll sein.

#### **6. Corona negativ getestete Personen wollen aus Angst vor Ansteckung nicht arbeiten bzw. mit der Bahn zur Arbeit fahren**

Es besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung. Das Wegerisiko liegt in diesem Falle auf Seiten des Dienstnehmers. Es kann im Einzelfall Erholungsurlaub oder Sonderurlaub in beiderseitigem Einvernehmen gewährt werden (§ 26 TV-L, § 33 DiVO, bzw. § 28 ff AVR-Bayern). Möglich ist die kurzfristige bezahlte Arbeitsbefreiung bei dringenden Fällen bis zu drei Tagen (§ 29,3 TV-L, bzw. § 27 AVR-Bayern). Ebenfalls ist eine kurzfristige Arbeitsbefreiung als Sonderurlaub ohne Bezahlung des Entgeltes möglich, jedoch immer nur in gegenseitiger Vereinbarung nach den jeweiligen Regelungen (§ 28 TV-L, bzw. § 31 AVR-Bayern). Dies gilt entsprechend im öffentlichen Dienst.

Achtung: Das bloße nicht Erscheinen kann nach wie vor zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Wenn es überhaupt keine Möglichkeit gibt zur Arbeit zu kommen, hat der Beschäftigte das rechtzeitig anzuzeigen. Auch dann besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

#### **7. Die Schließung der Schule, bzw. des Kindergartens des eigenen Kindes wurde angeordnet**

Das ist ein Fall der persönlichen Verhinderung. Der Dienstnehmer ist weiterhin zur Arbeit verpflichtet. Weder der Mitarbeitende, noch das Kind sind erkrankt, deswegen besteht kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (nach § 45 SGBV, näheres siehe Punkt 8.). Die Regelung des § 616 BGB ist in Bezug auf das Kind weder in DiVO noch AVR in dieser Hinsicht anwendbar. Es gelten die speziellen Möglichkeiten, die in Punkt 6 benannt wurden. Diese decken die, im Grunde für alle, neue Situation in sich nicht ab.

#### **8. Das eigene Kind ist erkrankt**

Der Anspruch für gesetzlich Versicherte auf Arbeitsbefreiung bei einem kranken Kind ist nach § 45 SGB V anwendbar (bzw. für nicht gesetzlich Versicherte entsteht der Anspruch nach TV-L § 29 Abs. 1 e) bb) bzw. § 27 Abs. 1 Buchst. d) bb) AVR-Bayern). Die gesetzliche Regelung besagt, dass pro Kind und Elternteil 10 Tage oder bei Alleinerziehenden 20 Tage Krankengeld, bzw. bezahlte Dienstbefreiung ermöglicht ist.

#### **9. Das Kind soll mit in die Arbeit genommen werden**

Das geht nur mit der ausdrücklichen Erlaubnis des Dienstgebers. In der jetzigen Situation braucht es für alle sinnvolle Lösungen und man sollte offen verhandeln, wenn es keine anderen Wege gibt, das Kind zu betreuen. Erstattungsmöglichkeiten für Kinderbetreuung gibt es keine.

## **10. Keine Informationspflicht an den Dienstgeber, wenn DN meint, er könnte infiziert sein**

Es bleibt lediglich bei der Verpflichtung Krankheit per Krankmeldung oder Attest anzuzeigen, nicht aber die Verpflichtung zur Aussage, dass ein positiver Test vorliegt. Ebenfalls gibt es keine Auskunftspflicht gegenüber dem Dienstgeber über den letzten Aufenthaltsort. Unabhängig davon ist es sicherlich völlig richtig, aufgrund der Ausbreitungsgefahr, an das Gemeinwohl zu denken. Dazu kommt die dienstvertragliche Treuepflicht. Der Arzt hat allerdings die Meldepflicht.

## **11. Zu den Themen Urlaub/Mehrarbeit/Plusstunden**

Der Dienstgeber kann eine einseitige Freistellung von der Arbeit anordnen. Er kommt dann aber in Verzug, Arbeit anzunehmen. Damit liegt es nicht in der Schuld des Dienstnehmers, dass er nicht arbeiten kann. Von daher ist kein einseitig angeordneter Urlaubsabbau durch den Dienstgeber möglich. Dagegen bleiben die festgelegten Rahmen von DiVO und AVR-Bayern zum jeweiligen Abbau und Aufbau von Mehrarbeit bzw. Plusstunden bzw. Minusstunden bis zu den jeweils bekannten Grenzen – jedoch nicht darüber hinaus - bestehen.

## **12. Mitarbeitervertretungen sind mit einzubinden**

Für die Mitarbeitervertretungen besteht Mitbestimmungsrecht nach § 40 b) „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“. Ebenso nach § 40 k „Regelungen der Ordnung innerhalb der Dienststelle und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst“ Es gilt eine allgemeine Schutz- und Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Zusammen mit dem Arbeitsschutzausschuss (ASiG) sollte darüber beraten werden, welche Informationen, welche Anweisungen und welche Maßnahmen in Betracht kommen, sofern sie nicht staatlicherseits schon angeordnet wurden.

**Im Sinne der Dienstgemeinschaft geht es darum, aufeinander zuzugehen und praktikable Lösungen vor Ort zu finden. Wir wünschen allen das Beste für die Gesundheit.**

Gerd Herberg  
vkm-Bayern