

Arbeits- und dienstrechtliche Problemstellungen infolge einer möglichen Pandemie (Coronavirus, COVID-19)

Im vorliegenden Merkblatt finden sich die Regelungen für die privatrechtlich beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.

Ergänzend finden sich die Regelungen für öffentlich-rechtlich Beschäftigte jeweils in kursiver Schriftart.

1. Erkrankung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin; Entgeltfortzahlung

Ist der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin infolge COVID-19 arbeitsunfähig, leistet der Dienstgeber bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung

(§ 22 Abs. 1 TV-L)

Für öffentlich-rechtlich Beschäftigte werden die Bezüge auch über die Sechs-Wochen-Grenze hinaus weiterhin durch die ELKiO fortgezahlt.

2. Tätigkeitsverbot / Quarantäne durch die Gesundheitsbehörde

Verhängt die Gesundheitsbehörde ein Tätigkeitsverbot / Quarantäne, erhält der bzw. die Betroffene eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ist – zunächst - vom Arbeitgeber zu zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Entsprechendes gilt für öffentlich-rechtlich Beschäftigte.

3. Lohnfortzahlung bei Schließung der Beschäftigungsdienststelle 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.

Entsprechendes gilt für öffentlich-rechtlich Beschäftigte.

4. Corona-negative Personen wollen aus Angst vor Ansteckung nicht arbeiten bzw. mit der Bahn zur Arbeit fahren

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

Entsprechendes gilt für öffentlich-rechtlich Beschäftigte.

5. Bahn stellt Betrieb ein

Können Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen den (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, 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).

Dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin kann dann evtl. Erholungsurlaub (§ 26 TV-L, § 26) bzw. unbezahlter Sonderurlaub (§ 28 TV-L) 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. 3 TV-L).

Für die öffentlich-rechtlich Beschäftigten gilt dies entsprechend. Auch sie können Erholungsurlaub nach den jeweils einschlägigen dienstrechtlichen Regelungen einbringen, Überstunden abbauen oder gegebenenfalls Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge beantragen.

6. Schließung der Schule bzw. des Kindergartens des eigenen Kindes wegen Corona-Verdachts

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 Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin kann dann evtl. Erholungsurlaub (§ 26 TV-L, § 22 DienstVO) bzw. unbezahlter Sonderurlaub (§ 28 TV-L) gewährt werden. Im Einvernehmen können auch Überstunden abgebaut werden. Die freiwillige Gewährung von bezahlter Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen (§ 29 Abs. 3 TV-L) ist grundsätzlich möglich, auch eine kurzfristige Arbeitsbefreiung bei Verzicht auf das Entgelt.

Oldenburg, den 18.03.2020

Dr. Susanne Teichmanis
Oberkirchenrätin