



Corona & Co:

Fragen der Beschäftigten – Antworten des dbb

05.03.2020

Das Corona-Virus führt nicht nur zu Fragen rund um die Gesundheit. Beim dbb schleswig-holstein gehen auch Fragen zu den möglichen Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis ein. Deshalb haben wir eine Orientierungshilfe für Beamtinnen und Beamte (ggf. Schleswig-Holsteinische Rechtslage) sowie Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (ggf. TVöD/TV-L) ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit zusammengestellt.

Vorab: Da die weitere Entwicklung unvorhersehbar und die konkrete Situation häufig individuell ist, sind auf viele Fragen keine pauschalen Antworten möglich. Bei Bedarf werden Ihre Rechte durch unsere dbb Fachanwälte geklärt. Beratungsrechtsschutz und gegebenenfalls auch Verfahrensrechtsschutz wird von den dbb Fachgewerkschaften gewährt.

Ich möchte mich nicht dem Risiko einer Infektion aussetzen. Kann ich in dieser besonderen Lage zu Hause bleiben?

Nicht ohne Weiteres. Die Dienst- beziehungsweise Arbeitspflicht wird durch ein allgemeines Infektionsrisiko grundsätzlich nicht reduziert oder sogar ausgesetzt. Die Situation ist zunächst nicht anders zu beurteilen wie bei einer „normalen“ Grippe. Die Beschäftigten sind also weiterhin verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen und die Anordnungen der Vorgesetzten zu folgen.

Wer trotzdem nicht an seinen Arbeitsplatz möchte, sollte auf Zeitguthaben, Erholungsurlaub, Sonderurlaub oder gegebenenfalls das Homeoffice zurückgreifen. Die auf Dienststellenebene bestehenden Voraussetzungen, die sich zum Beispiel aus Dienstvereinbarungen ergeben, müssen dabei beachtet werden.

Wer dem Dienst einfach so fernbleibt, gefährdet seinen Anspruch auf Besoldung/Entgelt und setzt sich der Gefahr arbeits- beziehungsweise dienstrechtlicher Konsequenzen aus.

Von der Geltendmachung eines sogenannten „Leistungsverweigerungs- oder Zurückbehaltungsrecht“, also quasi der Möglichkeit einer Arbeits-

dbb Info – Dienst

verweigerung, sollte nur nach rechtlicher Beratung Gebrauch gemacht werden. Derartige Rechte kommen nur unter engen Voraussetzungen in Frage - wenn nämlich eine akute Gefährdung der Beschäftigten besteht, die im Missverhältnis zur Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn steht. Das Problem ist jedoch, dass sich im Streitfall die Rechtmäßigkeit der Maßnahme erst in einem Gerichtsverfahren klärt.

Bin ich verpflichtet, Folge zu leisten, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr die Beantwortung von Fragen oder sogar eine Untersuchung verlangt?

Eine Pflicht trifft im Grunde zunächst den Arbeitgeber/Dienstherrn: diesem obliegt nämlich die Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten. Daraus kann die Pflicht zu Maßnahmen resultieren, um das Infektionsrisiko zu reduzieren. Der Arbeitgeber/Dienstherr ist nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, erforderliche und zumutbare Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleisten. Im Arbeitsschutzgesetz fallen unter den Beschäftigtenbegriff auch Beamtinnen und Beamte.

Befragungen und Untersuchungen müssen - gestützt auf die Treuepflicht – im Fall schwerwiegender und ansteckender Krankheiten beziehungsweise einer Pandemie wohl akzeptiert werden, wenn sie den Zweck haben, bei einer bestehenden Gefährdungslage die Gesundheit des Kollegiums sowie der Bürger/Kunden zu schützen. Wie immer sind die Mitbestimmungsrechte des Personalrates zu beachten; zum Beispiel würden Reihen- (Fieber-) Tests die Mitbestimmung erfordern.

Der Arbeitgeber/Dienstherr ist auch berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Beschäftigte zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben. Die Beschäftigten sind jedoch nicht verpflichtet, Auskunft über ihren genauen Aufenthaltsort zu geben, gegebenenfalls genügt eine Negativauskunft.

Zudem sind die Beschäftigten unabhängig von einer Befragung durch den Arbeitgeber/Dienstherr aufgrund ihrer Treuepflicht gehalten, auf eine bestandene räumliche Nähe zu einer infizierten Person hinzuweisen.

Unter welchen Umständen kann ich nach Hause geschickt werden und welche Folgen hätte das?

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf vertragsgemäße und tarifgerechte beziehungsweise amtsangemessene Beschäftigung gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn. Dieser kann (beziehungsweise muss) jedoch eine Freistellung eines Beschäftigten anordnen, der Symptome für eine Infizierung aufweist. Dies gebietet bereits die Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Beschäftigten, die vor Ansteckungsgefahren zu schützen sind. Freigestellten Beschäftigten muss Entgelt/Besoldung fortgezahlt werden. Führt die medizinische Untersuchung zu einer Bestätigung der Infektion, greifen die Fortzahlungsregelungen im Krankheitsfall (s.u.), bei einem „Fehlalarm“ wird die Arbeit regulär wieder aufgenommen.

Denkbar ist auch, dass der Arbeitgeber/Dienstherr unabhängig von vorhandenen Symptomen freiwillig die Freistellung von arbeitsfähigen und -willigen Beschäftigten anordnet, um die Ansteckungsgefahr insgesamt zu minimieren.

Ein weiteres Szenario sind Anordnungen der Gesundheitsbehörden auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes. Sie können eine Dienststelle gegebenenfalls ganz oder teilweise zwangsweise schließen sowie Beschäftigte unter Quarantäne stellen und ein berufliches Tätigkeitsverbot aussprechen.

Auch in all diesen Fällen wird das Entgelt/ die Besoldung nicht beeinträchtigt. In bestimmten Fällen kann der Arbeitgeber eine Entschädigung beim Landesamt für soziale Dienste beanspruchen.

Ein Nacharbeiten kann im Falle von Arbeitsunfähigkeit/Infektion selbstverständlich nicht verlangt werden. Das gilt grundsätzlich auch für Freistellungen arbeitsfähiger und -williger Beschäftigter, aber: in den Dienststellen eventuell geltende Regelungen (insbesondere in Dienstvereinbarungen), nach denen der Arbeitgeber/Dienstherr einseitige Anordnungen im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit vornehmen kann, bleiben unberührt; das dürften allerdings Ausnahmefälle sein, zudem wären Mitbestimmungsrechte des Personalrates zu beachten. Die Anordnung von Zwangsurlaub sollte hingegen nicht akzeptiert werden.

Kann auch eine andere Tätigkeit oder ein anderer Arbeitsort vorgegeben werden?

Wenn die bisherige Tätigkeit nicht mehr möglich oder mit Risiken verbunden ist, kommen derartige Maßnahmen grundsätzlich in Betracht. Aber auch hier ist der Anspruch auf vertragsgemäße und tarifgerechte beziehungsweise amtsangemessene Beschäftigung zu beachten. Bei dafür geeigneten Arbeitsplätzen kommt gegebenenfalls auch die Anordnung von Homeoffice in Frage.

Was soll ich tun, wenn ich mich nicht gut fühle oder unsicher bin, ob ich infiziert bin?

Der Arbeitsplatz sollte nicht aufgesucht werden und der Arbeitgeber sollte unverzüglich informiert werden. Dieser wird eine Freistellung vornehmen beziehungsweise die Information als Krankmeldung einordnen und eine medizinische Klärung einfordern. Der Aufforderung sollte – bereits im eigenen Interesse – nachgekommen werden. Dabei sind die jeweils aktuellen Empfehlungen zu beachten.

Was ist, wenn bei mir tatsächlich eine Infektion festgestellt werden sollte?

Für Tarifbeschäftigte greift der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Für Beamtinnen und Beamten besteht ein Anspruch auf Besoldung, solange nicht die (dauernde) Dienstunfähigkeit festgestellt wird.

Zudem ist von Anordnungen der Gesundheitsbehörden auszugehen, die mit einem Tätigkeitsverbot verbunden sind (s.o.).

Wie sieht es mit dem Datenschutz aus?

Der Verdacht einer Ansteckung oder eine bestätigte Infektion führt – wie dargestellt – zu Konsequenzen in der Dienststelle. Dadurch können die übrigen Beschäftigten Kenntnis über die Situation der Betroffenen erhalten. Das Datenschutzrecht steht dem grundsätzlich nicht entgegen. Die Offenlegung einer Viruserkrankung im Betrieb dürfte als rechtmäßige

Verarbeitung personenbezogener Daten einzuordnen sein. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers überwiegt gegenüber dem Selbstbestimmungsrecht erkrankter Beschäftigter.

Habe ich einen Freistellungsanspruch, wenn die Kita/die Schule meines Kindes geschlossen wird?

Die Schließung einer Kita oder Schule berührt grundsätzlich nicht die Pflicht zur Arbeitsleistung. Allerdings können Auffangregelungen herangezogen werden: Tarifbeschäftigte können laut TVöD/TV-L vom Arbeitgeber „in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes ... bis zu drei Arbeitstagen gewähren“. Auch nach den beamtenrechtlichen Vorschriften kann „die oder der Dienstvorgesetzte aus anderen wichtigen persönlichen Gründen Sonderurlaub von bis zu drei Arbeitstagen bewilligen“.

Zudem kommen auch hier die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Urlaub oder gegebenenfalls das Homeoffice in Frage.

Was ist, wenn ich im Auslandsurlaub von Quarantänemaßnahmen betroffen bin?

Wenn eine tatsächliche Erkrankung nicht vorliegt, greifen für Tarifbeschäftigte weder die Entgeltfortzahlungsregelungen im Krankheitsfall noch die Entschädigungsregelungen des Infektionsschutzgesetzes. Wir empfehlen den Arbeitgebern jedoch auf der Grundlage des Fürsorgegedankens den pragmatischen Weg, das Entgelt ungeachtet dessen fortzuzahlen. Zumindest sollte jedoch die tarifrechtlich legitime Arbeitsbefreiung von 3 Tagen gewährt werden. Im Beamtenrecht dürfte die Besoldung nicht beeinträchtigt sein.

Weitere allgemeine Fragen, auf die Sie noch keine Antwort finden, können uns gern zugeleitet werden. Wir erwägen eine Erweiterung sowie eine von der weiteren Entwicklung abhängige Anpassung unserer Darstellung.