

## **Zusammengefasste Darstellung der tarif- und beamtenrechtlichen Auswirkungen der unterschiedlichen Fallkonstellationen zur Arbeitsleistung im Zusammenhang mit dem Corona-Virus**

### Anlass

Bitte der Hausleitung um eine zusammengefasste Darstellung der tarif- und beamtenrechtlichen Auswirkungen der unterschiedlichen Fallkonstellationen zur Arbeitsleistung im Zusammenhang mit dem Coronavirus vom 10.03.2020

### Sachstand und Stellungnahme

#### **A. Beschäftigtenrechte und -pflichten**

Es ist zwischen den verschiedenen Fallkonstellationen zu differenzieren.

#### **1. Der Beschäftigte möchte aus Angst vor einer Ansteckung nicht zur Dienststelle kommen, ggf. mit einer entsprechenden ärztlichen Empfehlung**

##### a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Dem Arbeitnehmer steht kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte aufgrund der Art der Arbeitsleistung einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt ist, etwa in Service- und Informationsstellen für Bürgerinnen und Bürger – eine „arbeitstypische Gefährdung“ ist hinnehmbar. Auch soweit (nur) eine ärztliche "Empfehlung" ausgesprochen wurde, zu Hause zu bleiben, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Es ist dem Arbeitnehmer unbenommen, Urlaub, die Inanspruchnahme von Gleitzeitguthaben oder ein eine unbezahlte Freistellung gem. § 29 Abs. 3 S. 3 TV-L zu beantragen.

Eine Entsendung in das Risikogebiet darf der Beschäftigte nur dann verweigern, wenn für das Gebiet eine ausdrückliche Reisewarnung vorliegt

##### b) Beamtinnen und Beamte

Dies gilt sinngemäß auch für Beamtinnen und Beamte. Allein die Angst vor Ansteckung berechtigt sie nicht, dem Dienst fern zu bleiben. Soweit sie ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fernbleiben, verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Besoldung (§ 61 Abs. 3 LBG i.V.m. § 9 BbgBesG).

#### **2. Der Beschäftigte kann wegen Kinderbetreuung nicht zur Dienststelle kommen, weil die Kita/Schule ohne behördliche Anordnung/aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen wurde**

##### a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer trägt grundsätzlich das Ausfallrisiko selbst; er ist grundsätzlich verpflichtet, die Kinderbetreuung so zu organisieren, dass er seine arbeitsvertragliche Pflicht erfüllen kann oder sich

durch Urlaub oder den Abbau von Überstunden, Ausgleichstagen, die Inanspruchnahme von Gleitzeit von seiner Arbeitspflicht freistellen zu lassen. Soweit möglich, soll Heimarbeit angeordnet werden.

Stehen keine alternativen Betreuungsmöglichkeiten, keine Möglichkeit zur Heimarbeit und auch keine Ausgleichstage oder Gleitzeitguthaben zur Verfügung, kommt grundsätzlich die Anwendung des § 29 Abs. 3 TV-L - Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen – in Betracht. Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner nach billigem Ermessen zu treffenden Entscheidung die Dringlichkeit des Falles im Rahmen der Gesamtinteressen zu bewerten. Hierbei sind die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers in die Interessenabwägung einzubeziehen. Die Entscheidung im Einzelfall haben die Dienststellen im Rahmen billigen Ermessens zu treffen.

Gemäß § 29 Abs. 3 Satz 2 TV-L besteht darüber hinaus die Möglichkeit, in begründeten Fällen bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung (bis zu zwei Wochen) zu gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Die Begründetheit des Falles hat der Arbeitgeber ebenfalls im Rahmen billigen Ermessens zu prüfen. **Außertariflich wird festgelegt, dass es sich insoweit nicht um eine schädliche Unterbrechung im Sinne des TV-L/TVÜ-L handelt.**

b) Beamtinnen und Beamte

Dies gilt sinngemäß auch für Beamtinnen und Beamte. Unter Berücksichtigung der o. g. Einschränkungen kann mit Blick auf die besondere Situation auch Beamtinnen und Beamten im Fall einer notwendigen Kinderbetreuung aufgrund einer geschlossenen Schule oder Kindertagesstätte eine Dienstbefreiung von bis zu drei Arbeitstagen (§ 11 Abs. 2 Satz 8 EUrlDbV) ermöglicht werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Soweit erforderlich, kommt auch eine Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung in Betracht.

**3. Der Beschäftigte ist erkrankt und/oder darf aufgrund einer behördlichen Anordnung seine Wohnung nicht verlassen**

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Soweit Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit vorliegt, richtet sich die Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L. Das gilt auch, wenn gleichzeitig ein Tätigkeitsverbot nach § 31 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vorliegt. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers besteht jedoch nur, wenn diesen hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft. Ein Verschulden kommt zum Beispiel in Betracht, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen einer Privatreise gegen eine pandemiebedingte Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat.

Ein Tätigkeitsverbot nach dem IfSG ist kein Fall der Arbeitsunfähigkeit, sofern der Arbeitnehmer nicht tatsächlich arbeitsunfähig krank ist. Grundsätzlich erhält der Arbeitnehmer in diesem Fall eine Entschädigung (Verdienstausschlag) gemäß § 56 IfSG, die für die Dauer von sechs Wochen durch den Arbeitgeber auszuzahlen ist. **Anstelle des Verdienstausschlages gem. § 56 IfSG erhält der Arbeitnehmer außertariflich Entgeltfortzahlung analog dem Entgeltfortzahlungsgesetz.**

b) Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte, die dienstunfähig erkrankt sind, erhalten weiterhin ihre Besoldung. Ein Fernbleiben vom Dienst aufgrund einer behördlich oder ärztlich angeordneten Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbotes ist als genehmigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen. Die Besoldung wird auch hier fortgezahlt.

**4. Der Beschäftigte kann aus seinem Urlaub nicht zurückkehren, weil sein Aufenthaltsort wegen einer entsprechenden behördlichen Maßnahme nicht verlassen werden darf oder weil er sich in einem unter Quarantäne stehenden Hotel oder Schiff befindet**

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

**Auch bei einer im Ausland angeordneten Quarantäne oder einem durch eine ausländische Behörde angeordneten Verbot, einen bestimmten Ort zu verlassen, wird außertariflich Entgeltfortzahlung analog dem EFZG gewährt.**

b) Beamtinnen und Beamte

Wenn Beamtinnen und Beamte aufgrund behördlicher Anordnungen – auch durch ausländische Behörden – einen bestimmten Ort (z. B. den Urlaubsort) nicht verlassen dürfen und damit keine Möglichkeit zur Heimreise haben, ist ebenfalls ein genehmigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen. Die Besoldung wird fortgezahlt.

**5. Die Dienststelle wird aufgrund einer behördlichen Anordnung oder auf Initiative des Dienststellenleiters geschlossen**

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer wird von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung frei und muss diese Zeit nicht nacharbeiten. Der Arbeitgeber bleibt zur Entgeltzahlung verpflichtet.

b) Beamtinnen und Beamte

Für den Fall, dass Beamtinnen und Beamte ihren Dienst aufgrund der Schließung der Dienststelle nicht verrichten können, wird die Besoldung fortgezahlt.

**6. Die Dienststelle ist aufgrund einer behördlich angeordneten Abriegelung für den Beschäftigten nicht erreichbar**

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Ist es dem Arbeitnehmer aufgrund einer pandemiebedingten behördlichen Maßnahme unmöglich, seinen Arbeitsplatz zu erreichen, so trägt er das Wege- und damit das Arbeitsentgeltisiko. Soweit möglich, soll Heimarbeit angeordnet werden. Andernfalls kann der Arbeitnehmer sich durch Urlaub, den Abbau von Überstunden, Ausgleichstagen oder die Inanspruchnahme von Gleitzeit von seiner Arbeitspflicht freistellen lassen.

b) Beamtinnen und Beamte

Die Anreise an den Dienort liegt grundsätzlich in der Risikosphäre des Beschäftigten. Beamtinnen und Beamte müssen daher alle zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um ihren Dienst rechtzeitig anzutreten. Alternativ besteht ggf. die Möglichkeit, Urlaub oder Zeitausgleich bzw. Gleitzeitguthaben in Anspruch zu nehmen. Insbesondere sollte auch die Möglichkeit der Heimarbeit in Betracht gezogen werden. Im Falle eines nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Besoldung (§ 61 Abs. 3 LBG i.V.m. § 9 BbgBesG). Etwas anderes kann allenfalls dann gelten, wenn tatsächlich eine objektive Verhinderung vorliegt.

**B. Arbeitgeberrechte und -pflichten**

## 1. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn und Pflicht zur Ergreifung von Gegenmaßnahmen

### a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht aus § 618 BGB und §§ 4, 12 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, mögliche Ansteckungsgefahren durch Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Unterlässt der Arbeitgeber eine Aufklärung der Beschäftigten bei Kenntnis von der Erkrankung eines Beschäftigten oder konkreten Hinweisen auf eine Infektion in der Dienststelle, kann er sich bei Erkrankung weiterer Mitarbeiter schadensersatzpflichtig machen

Missachten Beschäftigte die Anordnungen des Arbeitgebers zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten, können diese abgemahnt werden.

### b) Beamtinnen und Beamte

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (§ 45 BeamtStG) ist der Dienstherr verpflichtet, Leben und Gesundheit seiner Beamtinnen und Beamten zu schützen und die erforderlichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu ergreifen. Bei schuldhafter Verletzung der Fürsorgepflicht kann er sich ggf. schadensersatzpflichtig machen. Beamtinnen und Beamte, die entsprechende Weisungen des Dienstherrn missachten, können ggf. disziplinarrechtlich belangt werden.

## 2. Informationsrecht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn über die Infektion eines Beschäftigten zur Ergreifung von Schutzmaßnahmen

### a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Gemäß § 5 EFZG ist der grundsätzlich nur Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. **Ausnahme ist allerdings eine Mitteilung über die Art der Erkrankung aufgrund der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse hat. Eine solche Ausnahme ist anerkannt für Erkrankungen, die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere erfordern. Im Pandemiefall und der damit verbundenen Ansteckungsgefahr ist von einem solchen berechtigten Interesse des Arbeitgebers auszugehen.**

Der Arbeitgeber ist darüber hinaus berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben, wobei der Anspruch auf eine Negativauskunft beschränkt ist.

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Dies ist anhand einer umfassenden Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen. Ein berechtigtes Interesse liegt regelmäßig vor, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen worden war und der Arbeitnehmer an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen zugegen war. Das kann auch dann gelten, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und die in Rede stehende Erkrankung sich durch ein besonders hohes Ansteckungsrisiko auszeichnet.

Zum Datenschutzrecht: Die Offenlegung der Viruserkrankung im Betrieb stellt eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.v. Art. 6 Abs.1 lit. b), d) und f) DSGVO dar. Sie erfolgt zur

Erfüllung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der übrigen Mitarbeiter und dient berechtigten Interessen. Dem steht nicht entgegen, dass es sich um Gesundheitsdaten i.S.v. Art. 9 Abs.1 DSGVO handelt. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor einer weiteren Ausbreitung des Virus überwiegt das Selbstbestimmungsrecht des erkrankten Arbeitnehmers, Art. 9 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG.

b) Beamtinnen und Beamte

Soweit dies zur Verhinderung von ernsthaften Gesundheitsgefahren (hier Pandemiefall mit Ansteckungsgefahr für andere Beschäftigte oder Bürgerinnen und Bürger) und insoweit auch zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle erforderlich ist, ergibt sich aus dem gegenseitigen Treueverhältnis auch für Beamtinnen und Beamte eine Verpflichtung zur Unterrichtung des Dienstherrn über eine ansteckende Erkrankung oder den Aufenthalt in einem Risikogebiet. Die Verarbeitung der entsprechenden Daten ist in solchen Fällen erforderlich, damit der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die notwendigen Schutzmaßnahmen ergreifen kann (Art. 9 Abs. 2 lit. b) und Art. 6 Abs. 1 lit. c) und d) DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 3 BbgDSG). Die Anordnung einer betriebsärztlichen Untersuchung scheidet für Beamtinnen und Beamte aus.

### 3. Einseitige Freistellung des Beschäftigten unter Fortzahlung der Vergütung bzw. Besoldung

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist berechtigt, um zum Beispiel eine Ansteckung der übrigen Arbeitnehmer zu vermeiden, den Arbeitnehmer bei dem Verdacht einer Erkrankung, also bei Vorliegen eines sachlichen Grundes **unter Fortzahlung seiner Vergütung einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen**, wenn die Anordnung von Heimarbeit/individuelle Fortbildung mangels technischer Ausstattung oder der Eigenart der Tätigkeit nicht möglich ist.

Das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers überwiegt regelmäßig, wenn der Arbeitgeber Grund für die Annahme einer arbeitsunfähigen Erkrankung hat, obwohl sich der Arbeitnehmer selbst als gesund ansieht. Daneben ist eine einseitige Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber möglich, wenn von dem Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für anderer Arbeitnehmer oder Kunden ausgeht. Hierfür genügt der konkrete Verdacht der Infizierung mit einer ansteckenden Krankheit wie dem Coronavirus und kann darauf gestützt werden, dass sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten hat.

b) Beamtinnen und Beamte

Aus dienstrechtlicher Sicht bestehen keine Bedenken gegen eine vorübergehende Freistellung von Beamtinnen und Beamten von der Dienstleistungspflicht, soweit dies zur Verhinderung von ernsthaften Gesundheitsgefahren und damit auch zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle erforderlich ist. Soweit Beamtinnen und Beamte in Verdachtsfällen (insb. bei persönlichem Kontakt mit nachweislich an COVID-19 Erkrankten oder bei Aufenthalt in einem ausgewiesenen Risikogebiet) aus Fürsorgegründen gebeten werden, nicht zum Dienst zu erscheinen, handelt es sich um ein genehmigtes Fernbleiben vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung.

Soweit dies im Einzelfall geboten erscheint, kommt ggf. auch ein formelles Verbot der Führung der Dienstgeschäfte (§ 39 BeamtStG) in Betracht. Die Besoldung wird in diesen Fällen fortgezahlt.

### 4. Dienstreisen

Dienstreisen in Risikogebiete dürfen nur genehmigt werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen notwendig ist.

## **5. Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit/Präsenzpflicht und Erweiterung des Weisungsrechts**

### a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wenn ein großer Teil der Beschäftigten aufgrund der Pandemie seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, ist der Arbeitgeber berechtigt, zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs Überstunden für die verbleibenden Beschäftigten anzuordnen. Der krankheitsbedingte Ausfall vieler Beschäftigter ist ein nicht vom Arbeitgeber verschuldeter, unvorhergesehener Notfall, sodass die übrigen Beschäftigten aufgrund der allgemeinen Treuepflicht zur Mehrarbeit verpflichtet sind.

Durch den pandemiebedingten Personalmangel kann es erforderlich sein, nicht erkrankte Beschäftigte auf wichtigen „Schlüsselpositionen“ einzusetzen. Der Beschäftigte ist nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verpflichtet, auch solche Arbeiten zu erbringen, die grundsätzlich vom Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalt der zu erbringenden Arbeitsleistung nicht mehr gedeckt sind. Allerdings darf diese „überschießende“ Weisung den Arbeitnehmer nicht über das Übliche hinaus in seiner Gesundheit gefährden, der Einsatz muss zur Abwendung der Notsituation des Arbeitgebers geeignet sein und die verlangte Leistung muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem abzuwendenden Schaden stehen

### b) Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte kann Mehrarbeit angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern (§ 76 Abs. 2 LBG). Aus dienstlichen Gründen können zeitweilig oder dauernd auch andere Aufgaben übertragen werden. Beamtinnen und Beamte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf eine unveränderte und ungeschmälerete Ausübung eines bestimmten Aufgabenbereichs.

Schlegel

|  |
|--|
| Hinweis: Dieses Dokument wurde am 11. März 2020 durch Frau Nadine Schlegel elektronisch schlussgezeichnet. |
|--|