

Corona und Arbeitsrecht:

<p>Dürfen nicht erkrankte Beschäftigte, wenn sie Angst vor Ansteckung mit dem Coronavirus haben, einfach der Arbeit fernbleiben?"</p>	<p>Die Pflicht zur Arbeitsleistung bleibt bestehen, auch wenn sich die Gefahr der Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder durch Publikumskontakte am Arbeitsplatz erhöht. Den Beschäftigten steht kein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht zu. Beschäftigte sind daher im Grundsatz weiterhin verpflichtet, ihren Arbeitsvertrag zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers Folge zu leisten.</p>	<p>Stand:</p>
<p>Haben Beschäftigte, die aufgrund einer eingetretenen Erkrankung infolge der Infektion arbeitsunfähig sind, Anspruch auf Entgeltfortzahlung?"</p>	<p>Ist ein Beschäftigter aufgrund einer eingetretenen Erkrankung infolge der Infektion arbeitsunfähig, hat er nach den allgemeinen Regeln bis zur Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD, § 23 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte/VKA, § 13 Abs. 1 Satz 1 TV-V). Allerdings kommt ein Anspruch nur in Betracht, wenn kein Verschulden des Beschäftigten vorliegt (dies könnte z. B. zu bejahen sein, wenn er trotz einer bestehenden Reisewarnung des Auswärtigen Amtes wegen entsprechender Ansteckungsgefahr in ein Risikogebiet fahren würde)."</p>	
<p>Haben Beschäftigte im Falle von Betriebsschließungen oder Betriebsteilschließungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung?"</p>	<p>Immer dann, wenn ein Arbeitgeber freiwillig aus Gründen der (Ansteckungs-) Vorsorge bzw. Fürsorge zum Schutz der Beschäftigten die Schließung eines Betriebes, Betriebsteils bzw. einer Freistellung. Gleiches gilt, wenn ein Betrieb, ein Betriebsteil oder eine Verwaltungseinheit aufgrund behördlicher Anordnungen zum Schutz vor einer Infektion vorübergehend geschlossen werden muss. Hier trägt der Arbeitgeber das sog. Betriebsrisiko. Die Beschäftigten behalten ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können bzw. dürfen - wenn und soweit einzelvertraglich bzw. kollektivrechtlich nichts Gegenteiliges geregelt ist. Abweichende Regelungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes bestehen nicht."</p>	
<p>Wie ist zu verfahren, wenn Kitas/Schulen wegen der Infektionsgefahr präventiv geschlossen bleiben und der Beschäftigte gezwungen sind, zu Hause zu bleiben, um das Kind zu betreuen?"</p>	<p>Die Schließung einer Kita/Schule lässt die Pflicht zur Arbeitsleistung des Beschäftigten grundsätzlich nicht entfallen. Ähnlich wie im Falle eines Kita-Streiks bleibt es die Aufgabe der Eltern/Erziehungsberechtigten für Ersatz zu sorgen. Dies bedeutet, dass alternative Betreuungsmöglichkeiten auszuloten sind, sofern die Betreuung geboten ist. Es besteht die Möglichkeit, beim Landesamt für Soziale Dienste eine Entschädigung für einen entstandenen Verdienstaussfall zu beantragen.</p>	<p>30.03.</p>

Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten Tätigkeiten außerhalb des geschlossenen Betriebes zuweisen?	Die Zuweisung anderer Tätigkeiten außerhalb der geschlossenen Einrichtung im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung bleibt zulässig. Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Direktionsrechts (soweit dem nicht spezifische einzelvertragliche Regelungen entgegenstehen) anstelle einer Freistellung bezüglich der von der Schließung einer Einrichtung betroffenen Beschäftigten einen anderweitigen (gleichwertigen) Arbeitseinsatz anordnen, etwa in einem anderen (nicht geschlossenen) Bereich des Betriebes bzw. der Verwaltung oder (soweit dies einzelvertraglich bzw. über Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen geregelt ist) auch im Rahmen von Homeoffice bzw. Mobile Working.	
Muss die wegen der Schließung ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt werden, wenn ein anderweitiger (gleichwertiger) Arbeitseinsatz nicht in Betracht kommt?	Die wegen der Schließung ausgefallene Arbeitszeit muss durch die betroffenen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden.	
Corona-Test Kann der Arbeitgeber einen negativen Test verlangen?	nein Der Arbeitgeber kann nicht pauschal einen negativen Test verlangen. Personen ohne Kontakt zu einem positiv getesteten Fall, die keine Reiserückkehrer sind werden im Zweifel gar nicht getestet. Es ist dem Arbeitnehmer daher kaum möglich so einen Test vorzulegen. Wenn Grippe-symptome da sind, sollte der Arbeitnehmer sich – wie sonst auch – krankschreiben lassen. Wenn der Arbeitnehmer symptomlos ist und keinen Kontakt zu Menschen aus Risikogebieten /infizierten hatte, kann er zur Arbeit gehen – wenn der Arbeitgeber das nicht möchte, muss er seinen Arbeitnehmerr auf eigene Kosten freistellen. Das gilt auch für Pflegepersonal, Physiotherapeuten etc.. "	
Schwangerschaft - Gilt ein Beschäftigungsverbot für Schwangere?	" ► zunächst eine Einzelfallentscheidung... Die Entscheidung über ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau ist derzeit eine Einzelfallentscheidung, die möglichst in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt zu treffen ist. Für den Arbeitsplatz der Schwangeren ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, bei der die möglichen Gefährdungen durch das neuartige Corona Virus berücksichtigt werden.	03.03.

	<p>► ... es sei denn es gibt einen Fall/ Verdachtsfall Ein betriebliches Beschäftigungsverbot ist für alle schwangeren Frauen im Betrieb spätestens dann auszusprechen, wenn im Betrieb ein Erkrankungsfall (laborbestätigter COVID-19-Fall) oder ein ärztlich begründeter Verdachtsfall (entsprechend der Definition des RKI) auftritt.</p> <p>Das betriebliche Beschäftigungsverbot ist bis zum vollendeten 14. Tag nach dem Auftreten des COVID-19-Falls auszusprechen. Bei mehreren nachgewiesenen Fällen gilt das Beschäftigungsverbot bis zum vollendeten 14. Tag nach dem letzten nachgewiesenen COVID-19-Fall. Bei einem Verdachtsfall kann das betriebliche Beschäftigungsverbot im Laufe der 14 vollendeten Tage aufgehoben werden, wenn labordiagnostisch nachgewiesen wurde, dass eine Erkrankung nicht vorliegt.</p> <p>Bei der Beurteilung, ob das betriebliche Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau im gesamten Betrieb oder nur in Teilbereichen des Betriebs gilt, ist auch die Größe des Betriebs bzw. die Lage von einzelnen Betriebsstätten sowie die Art der Zusammenarbeit im Betrieb zu berücksichtigen. Sofern auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ausgeschlossen werden kann, dass eine Übertragung von Corona-Viren auf bestimmte andere betriebliche Einheiten des Betriebs erfolgt, können diese vom Beschäftigungsverbot ausgenommen werden.</p> <p>Weitere Hinweise auf dem Merkblatt des Landes SH: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/A/arbeitsschutz/MuSchu_coronavirus.html"</p>	
<p>Drohen Beschäftigten im öffentlichen Dienst Kurzarbeit oder Kündigung?</p>	<p>"Die Gewerkschaft ver.di, die dbb Tarifunion und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich mit dem sogenannten „Covid-19-Tarifvertrag“ auf tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit im Bereich der Kommunen verständigt. Demnach sind in den betroffenen Betrieben unter anderem betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit und für drei Monate danach ausgeschlossen. Um die Beschäftigten materiell abzusichern, wird das Kurzarbeitergeld auf 95 Prozent (für die Entgeltgruppen EG 1 bis 10) bzw. 90 Prozent (ab EG 11) der Nettoentgeltdifferenz aufgestockt. Die Regelungen gelten außer für den Bereich des TVöD und damit verbundene Haustarifverträge auch für den TV-V (Versorgung) und TV-N (Nahverkehr).</p> <p>Auch ist sichergestellt, dass der Tarifvertrag zur Kurzarbeit nicht für die kommunale Kernverwaltung und für den Sozial- und Erziehungsdienst angewendet wird. "</p>	<p>03.04.</p>

<p>Entschädigungszahlung nach dem IfSG für Arbeitgeber</p>	<p>" ► Voraussetzungen Voraussetzung für eine Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist, dass die betreffende Person einem Tätigkeitsverbot nach § 42 IfSG (gesetzliche Tätigkeitsverbote) oder § 31 IfSG (bestimmte berufliche Tätigkeiten) unterliegt. D.h., die Person muss als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern Verboten in der Ausübung ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegen und dadurch einen Verdienstaussfall erleiden. ► für was Entschädigung wird auch nur für Verdienstaussfall geleistet, sonstige Vermögenseinbußen (z.B. entgangener Gewinn, Verlust durch Verderben von Lebensmitteln) sind nicht nach § 56 IfSG zu entschädigen. Selbständige, deren Betrieb oder Praxis für die Dauer des Tätigkeitsverbotes ruht, erhalten neben der Entschädigung nach Absätzen 2 und 3 (Verdienstaussfall) auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang "</p>	
<p>Entschädigungszahlung nach dem IfSG für Arbeitgeber</p>	<p>"Ein Arbeitgeber eines an Corona erkrankten Mitarbeiters kann nach dem IfSG eine Entschädigung für das fortgezahlte Gehalt beantragen. - Wo? Beim Landesamt für Soziale Dienste. Außenstelle Schleswig Seminarweg 6 24837 Schleswig Telefon: 04621 806-46 Telefax: 04621 806-805 E-Mail: post.sl@lasd.landsh.de Hier gehts zum Antrag auf Verdienstaussfallentschädigung: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/LASD/Aufgaben/Infektionsschutzgesetz/Infektionsschutzgesetz.html Antragsfrist: bis zu 3 Monate nach Beginn des Tätigkeitsverbots oder der Absonderung"</p>	