



Corona & Co: Fragen der Beschäftigten – Antworten des dbb sh

Stand:
25.03.2020

Beim dbb schleswig-holstein gehen weiterhin Fragen und Informationen zu den möglichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst ein. Unsere bereits am 5. März herausgegebene Orientierungshilfe für Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte (ggf. TVöD/TV-L) haben wir noch einmal ergänzt, auch hinsichtlich der Auswirkungen auf die Personalratsarbeit. Soweit für Schleswig-Holstein eine landesspezifische Rechts- und Maßnahmenlage besteht, haben wir diese berücksichtigt.

Zwei Hinweise vorab:

1. 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. Rechtsschutz wird von den dbb Fachgewerkschaften gewährt.
2. In der gegenwärtigen Situation kommt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/Dienstherrn eine besondere Bedeutung zu. Die Belange der Beschäftigten sind zu berücksichtigen. Daraus kann die Pflicht zu Maßnahmen resultieren, um das Infektionsrisiko zu reduzieren. In diesem Zusammenhang ist auch das Arbeitsschutzgesetz zu beachten. Danach ist der Arbeitgeber/Dienstherr 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.

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

Eigenmächtig geht das grundsätzlich nicht. Denn die Dienstbeziehungsweise Arbeitspflicht wird durch ein allgemeines Infektionsrisiko nicht automatisch reduziert oder sogar ausgesetzt. Die Beschäftigten sind also zunächst weiterhin verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen und die Anordnungen der Vorgesetzten zu folgen.

dbb Info – Dienst

HERAUSGEBER:

Wer dem Dienst einfach so fernbleibt, gefährdet seinen Anspruch auf Besoldung/Entgelt und setzt sich der Gefahr arbeits- beziehungsweise dienstrechtlicher Konsequenzen aus. Das gilt im Zweifelsfall auch, wenn Beschäftigte sich auf das sogenannte „Zurückbehaltungsrecht“ berufen wollen. 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 könnte z.B. der Fall sein, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr von einem Beschäftigten verlangt, mit einer aus einem Risikogebiet zurückgekehrten Person in einem Doppelbüro zu arbeiten. Wir empfehlen ggf. jedoch dringend eine rechtliche Beratung.

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass Probleme/Bedenken was den Arbeitsweg angeht, die Arbeitspflicht nicht einschränken, solange der Weg zur Arbeit erlaubt bleibt.

Häufig ordnet der Arbeitgeber jedoch bereits von sich aus das Fernbleiben von der Dienststelle an (siehe nachstehenden Abschnitt). Wo dies nicht der Fall ist, gibt es dennoch Möglichkeiten für Beschäftigte, die dennoch zu Hause bleiben möchten: Sie können auf die Nutzung von Zeitguthaben, Erholungsurlaub, Sonderurlaub oder gegebenenfalls das Homeoffice zurückgreifen. Die auf Dienststellenebene bestehenden Voraussetzungen, die sich zum Beispiel aus Dienstvereinbarungen ergeben, müssen dabei beachtet werden. Vorsorglich weisen wir darauf hin, dass in aller Regel ein Rechtsanspruch auf Homeoffice nicht besteht.

Kann der Arbeitgeber/Dienstherr anordnen, dass ich nicht in die Dienststelle komme beziehungsweise auf meine Anwesenheit verzichten?

Grundsätzlich haben Beschäftigte einen Anspruch auf vertragsgemäße und tarifgerechte beziehungsweise amtsangemessene Beschäftigung gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn. Dieser Anspruch muss jedoch nicht zwingend in der Dienststelle erbracht werden, zum Beispiel kommt das Homeoffice in Frage. Selbst eine Freistellung von der Arbeit unabhängig von vorhandenen Symptomen wäre durch das Ziel, die Ausbreitung der Infektionen einzudämmen, gedeckt. Einige Arbeitgeber/ Dienstherrn wählen auch einen Mittelweg, z.B. indem kleinere Teams gebildet werden, die sich in den Dienststellen abwechseln, um das Infektionsrisiko zu reduzieren.

Die Anordnung von „Zwangsurlaub“ ist unzulässig.

Für die Landesbeschäftigten gelten bis zum 19. April 2020 die Regelungen,

- dass eine Präsenzpflcht der Beschäftigten in den Dienststellen auf unverzichtbare Funktionen beschränkt wird. Ansonsten wird Homeoffice angeordnet; soweit dies nicht möglich ist, gilt eine Befreiung von der Dienstpflicht. Die jeweiligen Dienststellenleitungen entscheiden, für welche Beschäftigten welche Stufe greift - Präsenzpflcht, Homeoffice oder Entbindung von der Dienstpflicht.
- dass die aufgrund einer Risikoeinschätzung vorbelasteten Beschäftigten auf jeden Fall in das Homeoffice zu entsenden sind.

- dass alle Reiserückkehrer zunächst eine 14tägige Quarantäne in selbstaufgelegter, häuslicher Isolation zu gewährleisten haben und nicht die Dienststelle aufsuchen bzw. in persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen treten. Homeoffice ist ggf. zu nutzen.
- dass Beschäftigte, die sich im Ausland aufhalten und z.B. wegen einer Quarantäne oder eines Flugausfalls den Aufenthaltsort nicht (rechtzeitig) verlassen können, als von der Dienstleistungspflicht entbunden gelten. Vorrangig sind Ansprüche auf Erholungsurlaub auszuschöpfen.

Wir appellieren an die Kommunen, entsprechend zu verfahren. Eine derartige Empfehlung haben auch die kommunalen Spitzenverbände gegeben.

Ein weiteres mögliches 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.

Kann der Arbeitgeber/Dienstherr Homeoffice anordnen?

Normalerweise nicht. Hierfür wäre eine Grundlage in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung beziehungsweise Einvernehmen erforderlich. Aber: Wir empfehlen, in der gegenwärtigen besonderen Situation entsprechenden Anordnungen zu folgen, zumal diese mit Blick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/Dienstherrn durchaus positiv gesehen werden können. Es spricht auch einiges dafür, dass in der bestehenden Ausnahmesituation eine Pflicht zum Homeoffice bei nicht erkrankten Beschäftigten bestehen kann (vergl. im vorigen Abschnitt skizzierte Regelungen für die Landesverwaltung zur Entsendung in das Homeoffice). Eine derartige Pflicht besteht auch im Falle häuslicher Quarantäne – als Schadensminderungspflicht, die aus der Treuepflicht resultiert.

Häufig sind allerdings die Voraussetzungen für ein Homeoffice nicht gegeben – sei es, weil die Aufgaben nicht dafür in Frage kommen (z.B. Gesundheitssektor, Polizei oder Wartung von Geräten) oder weil die technischen Voraussetzungen arbeitgeberseitig nicht erfüllt sind (z.B. zu wenig Laptops). Wenn in solchen Fällen dennoch auf eine Präsenzpflcht verzichtet werden kann bzw. soll, können auch „technikunabhängige“ Aufgaben (z.B. Auswertung von Fachartikeln) nach Hause verlagert oder eben eine Freistellung von der Arbeit vorgenommen werden.

Können meine Arbeitszeiten verändert werden?

Der Arbeitgeber/Dienstherr könnte je nach der konkreten Situation Änderungen in zwei Richtungen anstreben: Denkbar ist das Ziel einer Ausweitung der Arbeitszeit, weil durch den Ausfall von Kolleginnen oder Kollegen beziehungsweise durch erhöhten Arbeitsanfall (zum Beispiel in Gesundheitsämtern) Engpässe entstehen. Denkbar ist aber auch das Ziel einer Reduzierung der Arbeitszeit, weil der jeweilige Aufgabenbereich zurückgefahren wurde (zum Beispiel in Schwimmbädern, Museen oder bestimmten Verwaltungsdienstleistungen).

Da für eine Beurteilung der Möglichkeiten des Arbeitgebers/Dienstherrn die jeweiligen Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen eine wichtige Rolle spielen, ist eine allgemeingültige Darstellung kaum möglich. Die grundsätzliche Ausgangslage aufgrund der tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen:

- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muss nicht starr in jeder einzelnen Woche erfüllt werden, sondern im Durchschnitt während eines längeren Zeitraumes (i.d.R. bis zu einem Jahr); es ist also denkbar, die Arbeitszeit zu reduzieren oder auszuweiten, wenn in den Folgewochen ein Ausgleich erfolgt; die bestehenden Arbeitszeitschutzvorschriften bleiben unberührt.
- Weiterhin denkbar ist eine Verlagerung der täglichen Arbeitszeit, zum Beispiel um Entzerrungen in den Dienststellen zu erreichen.
- Der Abbau von Zeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto kann nur verlangt werden, wenn dem Arbeitgeber nach den geltenden betrieblichen Regelungen entsprechende einseitige Anordnungen vornehmen kann.
- Die Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit ist wie bisher möglich.
- Der für die Landesbeschäftigten maßgebende Arbeitszeitrahmen (geregelt in der Vereinbarung über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit nach § 59 MBG) wurde auf 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr ausgeweitet. Damit soll eine höhere Arbeitszeitflexibilität insbesondere im Homeoffice ermöglicht werden. Das (ebenfalls in der genannten Vereinbarung) geregelte maximal übertragbare Zeitfehl (Minusstunden) wurde auf das doppelte der jeweils maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erweitert. Die genannten Änderungen sind befristet bis zum 19. April 2020.
- Für Schleswig-Holstein wurden per Allgemeinverfügung Ausnahmegenehmigungen zum Arbeitsschutzgesetz, das für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nicht nur im öffentlichen Dienst) gilt, zugelassen. Diese bis zum 19. April 2020 befristeten Ausnahmegenehmigungen erfassen auch Bereiche des öffentlichen Dienstes. Das betrifft zum Beispiel die weitergehende Möglichkeit von Sonn- und Feiertagsbeschäftigung für die Behandlung und Versorgung von Patientinnen und Patienten. Zu nennen ist auch eine mögliche Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten darf; dies gilt z.B. bei Feuerwehr und Rettungsdienst, zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden, in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, in Verkehrsbetrieben, den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben, den Abfall- und Wasserversorgungsbetrieben sowie der IuK-Technik. Weiteres ist der Allgemeinverfügung zu entnehmen.
- Ein Nacharbeiten kann im Falle von Arbeitsunfähigkeit/Infektion selbstverständlich nicht verlangt werden. Das gilt grundsätzlich auch für Freistellungen arbeitsfähiger und -williger Beschäftigter.

- Kurzarbeit ist mit dem Beamtenrecht nicht vereinbar, kann dort also keine Rolle spielen. Im Arbeitsrecht kommt Kurzarbeit nur dann in Frage, wenn eine rechtliche Grundlage existiert. Das Betriebsverfassungsgesetz (gilt in Betrieben und Einrichtungen mit privater Rechtsform) ermöglicht Betriebsvereinbarungen über Kurzarbeit. Im Geltungsbereich des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes (gilt in Schleswig-Holstein für öffentlich-rechtliche Betriebe des Landes und der Kommunen) ist keine entsprechende Möglichkeit für Dienstvereinbarungen vorgesehen. Auch der TVöD und der TV-L beinhalten dafür keine Grundlage. Folglich ist Kurzarbeit in diesem Bereich derzeit nicht zulässig. Ob anstehende Tarifverhandlungen mit der VKA zu einer neuen Situation führen, bleibt abzuwarten. Aus Sicht des dbb, der auch Tarifpartner des öffentlichen Dienstes ist, dürfen die Probleme nicht auf Kosten der Beschäftigten gelöst werden.

Natürlich kann die gegenwärtige Situation auch zu grundsätzlichen Wünschen der Beschäftigten führen, ihre Arbeitszeiten vorübergehend zu verändern. Dabei können auch die bereits dargestellten und im Einzelfall bestehenden Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit genutzt 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 (wenn nicht vorrangig Homeoffice in Frage kommt). Weiterhin kann ein zusätzlicher Personalbedarf in einem anderen Bereich zu entsprechenden Maßnahmen führen. Aber auch hier ist jeweils der Anspruch auf vertragsgemäße und tarifgerechte beziehungsweise amtsangemessene Beschäftigung zu beachten.

Kann/muss ich meinen geplanten Urlaub verschieben?

Beschäftigte bleiben grundsätzlich an den festgelegten, bereits genehmigten Urlaubszeitpunkt gebunden, auch wenn der Urlaub nicht mehr wie geplant verbracht werden kann. Das gilt selbst für Fälle, in denen der Grund eine zwischenzeitliche Quarantäne ist. Eine Rücknahme/Verlagerung ist jedoch stets im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

Für die Landesverwaltung wurde klargestellt, dass ein Storno genehmigten Erholungsurlaubs unter Dienstantritt und Wechsel ins Homeoffice in Betracht kommt. Allerdings soll es kein Storno des genehmigten Erholungsurlaubs geben, um in einen Sonderurlaub zwecks Kinderbetreuung zu wechseln.

Unabhängig davon besteht ein Anspruch auf eine Urlaubsverlegung immer dann, wenn die Arbeitspflicht etwa infolge einer Betriebsschließung aufgehoben wird; der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko.

Wenn noch Resturlaub aus 2019 existiert, bestehen beim Kommunalen Arbeitgeberverband keine Bedenken, wenn dieser auch nach der im TVöD geregelten Frist (31. März 2020) angetreten wird. Das Beamtenrecht sieht ohnehin vor, dass der Resturlaub erst am 30. September 2020 abgewickelt werden muss; diese Regelung gilt auch für die Tarifbeschäftigten des Landes.

Es sind auch Fälle denkbar, in denen der Arbeitgeber/Dienstherr ein Interesse daran hat, dass die Beschäftigten derzeit keinen Urlaub nehmen, weil auf ihre Arbeitsleistung in der Krise nicht verzichtet werden soll. Wir empfehlen jedoch, den Widerruf eines bereits genehmigten Urlaubs nicht ohne weiteres zu akzeptieren, sofern der Urlaubsantritt seitens der Beschäftigten weiter angestrebt wird. Jedoch kann neu beantragter Urlaub gegebenenfalls abgelehnt und so eine fiktive Urlaubssperre vorgesehen werden. Auch dies ist aber nur in begründeten Ausnahmesituationen denkbar.

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/Dienstherr sollte unverzüglich informiert werden. Dieser wird z.B. 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.

Die Vorschriften zur Arbeitsunfähigkeit finden weiter Anwendung. Das betrifft auch die Vorlage ärztlicher Bescheinigungen, allerdings hat sich die Kassenärztliche Bundesvereinigung mit den gesetzlichen Krankenversicherungen auf eine Erleichterung zunächst bis zum 9. April geeinigt: Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege können nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung ihrer Arbeitsunfähigkeit für maximal vierzehn Tage erhalten, ohne dass die Praxis aufgesucht werden muss.

Bei einem begründeten Verdacht auf eine konkrete Infektionsgefahr wird das zuständige Gesundheitsamt auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes eine häusliche Quarantäne anordnen, der Folge zu leisten ist.

Führt die medizinische Untersuchung zu einer Bestätigung der Infektion, wird diese arbeits- bzw. dienstrechtlich als Erkrankung angesehen, bei einem „Fehlalarm“ wird die Arbeit regulär wieder aufgenommen.

Aus der Treuepflicht der Beschäftigten dürfte sich auch eine Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn im Falle einer bestandenen räumlichen Nähe zu einer infizierten Person ergeben. Der Arbeitgeber/Dienstherr ist zudem 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.

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 für die Kinderbetreuung aufgrund geschlossener Kita/Schule?

Die Schließung einer Kita oder Schule berührt zunächst einmal grundsätzlich nicht die Pflicht zur Arbeitsleistung, vorrangig sind alternative Betreuungsmöglichkeiten bzw. Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung (einschließlich Homeoffice) auszuloten. Allerdings haben die Arbeitgeber/Dienstherrn einen Sonderweg als Auffanglösung eröffnet:

Für den Landesbereich gilt bei Kindern unter 14 Jahre die bis zum 17. April befristete Regelung, dass betroffenen Beschäftigten ggf. Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung bis zu zehn Arbeitstagen (Alleinerziehende zwanzig Arbeitstage) gewährt wird, wobei sich die Höchstdauer an den Ansprüchen der SUVO für die Betreuung kranker Kinder orientiert.

Den Kommunen wurde durch die kommunalen Spitzenverbände empfohlen, entsprechend zu verfahren. Für die kommunalen Tarifbeschäftigten hat der Kommunale Arbeitgeberverband die Regelung modifiziert: Danach ist die dargestellte Arbeitsbefreiung eine Option, über deren Nutzung die jeweiligen Arbeitgeber individuell entscheiden. Zudem ist der Sonderweg bis zum 30. Juni anwendbar, wenn Kinder unter 12 Jahre von der Schließung betroffen sind.

Aufgrund der Beschlusslage des Schleswig-Holsteinischen Landeskabinetts können bestimmte Beschäftigtengruppen (vorerst) bis zum 19. April auf eine Notbetreuung in den Kitas und Schulen zurückgreifen. Das betrifft auch bestimmte Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes, insbesondere weisen wir auf folgende hin: Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Rettungsdienst), Energie- und Wasserversorgung, Abwasserbeseitigung, Müllabfuhr, ÖPNV, Sozialtransfers, IuK-Technik, weitere Bereiche aus Staat und Verwaltung (Kernaufgaben bzgl. Regierung, Verwaltung, Parlament), Polizei, Feuerwehr, Katastrophenschutz, Justiz, Veterinärwesen, Küstenschutz sowie selbst zur Notbetreuung eingesetzte Grundschullehrkräfte, Sonderpädagogen und Kita-Beschäftigte. Die Inanspruchnahme der Notbetreuung ist möglich, wenn ein Elternteil (Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen) bzw. zwei beide Elternteile (alle anderen genannten Bereiche) entsprechende Tätigkeiten ausüben und keine Alternativbetreuung ihrer Kinder organisieren können. Bei Alleinerziehenden genügt natürlich stets deren entsprechende Betroffenheit.

Informationshalber machen wir darauf aufmerksam, dass im Rahmen der „Hilfspakete“ des Bundes eine Erweiterung des Infektionsschutzgesetzes vorgesehen ist. Diese soll Anwendung finden, wenn Kitas oder Schulen geschlossen werden, um die Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten zu verhindern. Beschäftigte, die deswegen ihre Kinder unter 12 Jahre betreuen müssen und keinen anderen Anspruch auf Entgelt haben, bekämen dann maximal sechs Wochen lang einen Ausgleich des Verdienstaufalles in Höhe von 67 Prozent ihrer Vergütung, gedeckelt auf 2.016 Euro im Monat.

Ebenfalls informationshalber weisen wir darauf hin, dass die Landespolitik 50 Millionen Euro bereitstellt, damit Eltern die Kita-Beiträge (Ü3- und U3-Betreuung) für zwei Monate zurückerstattet werden können.

Was ist, wenn stationäre Rehabilitationsbehandlungen und Kuren nicht planmäßig angetreten werden können?

Für den Bereich der Landesverwaltung wurde unter Bezugnahme auf das Beihilferecht eine Regelung getroffen: Eine Anerkennung von Rehabilitationsbehandlungen und Kuren gilt regulär nur für vier Monate. Da zu erwarten ist, dass diese Frist häufig nicht eingehalten werden kann, wird bis zum 31.12 2020 auf neue Bestätigungen durch den Amtsarzt verzichtet. Aus unserer Sicht sollte auf kommunaler Ebene entsprechend verfahren werden.

Ist die Fortzahlung meiner Besoldung/meines Entgelts gesichert?

Die Bezügef fortzahlung im öffentlichen Dienst ist in den genannten Konstellationen grundsätzlich gewährleistet, wenn die Beschäftigten nicht arbeiten können, sollen oder dürfen. Entsprechende Ansprüche bestehen insbesondere aufgrund der Regelungen zur Fortzahlung im Krankheitsfalle, aufgrund der Entschädigungsregelungen im Infektionsschutzgesetz oder der erklärten Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge. Allerdings gibt es einige Ausnahmen bzw. Besonderheiten, auf die wir vorsorglich aufmerksam machen möchten:

- Wenn Beschäftigte nicht auf Initiative des Arbeitgebers/Dienstherrn oder durch behördlich Anordnung, sondern lediglich auf ihren eigenen Wunsch von der Arbeit freigestellt werden, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge. Es würde sich um eine unbezahlte Freistellung (§ 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD/TV-L) oder unbezahlten Sonderurlaub (§ 28 TVöD/TV-L, § 19 Abs. 1 SUVO) handeln.
- Wenn Beschäftigte nicht bzw. nicht rechtzeitig zur Arbeit kommen können (z.B. problematische Urlaubsrückkehr wegen gestrichener Flüge), ist die Bezügef fortzahlung gefährdet. Das Wegerisiko liegt bei den Beschäftigten. Wir appellieren aber, in derartigen Fällen zumindest auf die Möglichkeit einer bis zu dreitägigen bezahlten „Freistellung in sonstigen Fällen“ (§ 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD/TV-L, § 13 Abs. 5 SUVO) zurückzugreifen. Für den Landesbereich wurde erklärt, dass betroffene Beschäftigte als von der Dienstleistungspflicht entbunden gelten, wobei vorrangig Ansprüche auf Erholungsurlaub auszuschöpfen sind.
- Für Tarifbeschäftigte besteht im Krankheitsfalle sowie in Quarantäne nach Ablauf einer sechswöchigen Frist mit einem Zahlungsanspruch entsprechend des bisherigen Entgeltes ein Folgeanspruch auf/analog Krankengeld. Es beträgt 70 % des regelmäßigen beitragsrelevanten Arbeitsentgeltes und ist auf 90 % des bisherigen Nettoentgeltes gedeckelt. Daneben greift ein Höchstbetrag, der in diesem Jahr 109,39 Euro je Tag ausmacht.
- Für Tarifbeschäftigte ist darauf hinzuweisen, dass Entschädigungszahlungen auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes nicht der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes unterliegen.
- Für Tarifbeschäftigte, die im Ausland von einer Quarantänemaßnahme betroffen sind, ohne dass eine tatsächliche Erkrankung vorliegt, greifen weder die Entgeltfortzahlungsregelungen im Krankheitsfall noch die Entschädigungsregelungen des Infektions-

schutzgesetzes. Wir appellieren jedoch an die Arbeitgeber, auf der Grundlage des Fürsorgegedankens den pragmatischen Weg zu gehen, das Entgelt ungeachtet dessen fortzuzahlen. Zumindest sollte jedoch die tarifrechtlich legitime Arbeitsbefreiung von 3 Tagen (s.o.) gewährt werden. Für den Landesbereich wurde erklärt, dass betroffene Beschäftigte als von der Dienstleistungspflicht entbunden gelten, wobei vorrangig Ansprüche auf Erholungsurlaub auszuschöpfen sind. Im Beamtenrecht dürfte die Besoldung nicht beeinträchtigt sein.

- Im Falle von Kurzarbeit, die ebenfalls nur für Tarifbeschäftigte und nur unter engen Voraussetzungen in Frage kommt (siehe Hinweise zur Arbeitszeit) beträgt das Kurzarbeitergeld 60 % (bei eingetragendem Kinderfreibetrag 67 %) der Nettoentgeltdifferenz des Monats, in dem die Arbeit ganz oder teilweise ausgefallen ist. Das Soll-Entgelt wird jedoch nur bis zur Höhe der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze herangezogen.

Welche Auswirkungen hat die Corona-Krise auf die Arbeit der Personalvertretungen?

In dem meisten Dienststellen finden derzeit keine regulären Personalratssitzungen statt. Gleichwohl werden in Reaktion auf die Pandemie – häufig dringende - Maßnahmen auf den Weg gebracht, die mitbestimmungspflichtig sind. Um diese Herausforderung in der Praxis zu meistern, haben wir einige hilfreiche Regelungen/Optionen zusammengestellt:

- Die Dienststelle kann die Maßnahmen als solche einordnen, die keinen Aufschub dulden (§ 52 Abs. 8 MBG); dies ermöglicht eine vorläufige Regelung bis zur endgültigen Entscheidung des Personalrates. Die ebenfalls denkbare Anwendung von Abs. 9 (Regelung eilbedürftiger Maßnahmen mit geringen Auswirkungen und von kurzer Dauer durch die Dienststelle) sollte aufgrund der hier nicht stattfindenden Mitbestimmung eher restriktiv erfolgen.
- Es bietet sich ggf. aus verfahrensökonomischen Gründen an, mit der Dienststelle abzustimmen, dem Personalrat mehrere Einzelmaßnahmen gebündelt vorzulegen.
- Die 10-Tages-Frist (§ 52 Abs. 2 MBG), innerhalb der der Personalrat über eine beantragte Zustimmung zu beschließen hat, kann gem. § 52 Abs. 7 MBG einvernehmlich verlängert werden. Dies vermindert den Druck, binnen kurzer Zeit eine Entscheidung herbeizuführen. In unkritischen Fällen kann auch eine Verstreichung der Frist erwogen werden, was eine Zustimmungsfiktion auslöst (§ 52 Abs. 2 MBG).
- Sitzungen des Personalrates werden in der bisherigen praktischen Umsetzung des MBG in der Regel als Präsenzsitzungen abgehalten. Das MBG trifft keine Regelungen über Beschlussmöglichkeiten z.B. in Telefon- oder Videokonferenzen. Dennoch wären diese für viele Personalräte ein aktuell erstrebenswerter Weg. Um die damit verbundenen Rechtsunsicherheiten so gering wie möglich zu halten, empfehlen wir, Einvernehmen zu diesen alternativen Möglichkeiten der Beschlussfassung herbeizuführen (ggf. an bestimmte Voraussetzungen geknüpft), die dann mit einem gewissen Pragmatismus genutzt werden sollten. Dies korrespondiert auch mit einer Erklärung des Bundesarbeitsministers zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Betriebstätte (im BetrVerfG ist die Problematik ähnlich). Sinnvoll wäre, ergänzend eine verbindliche Erklärung der Dienststelle zu erwirken, dass entsprechende Beschlüsse als rechtmäßig anerkannt werden. Sobald möglich, sollte auch die Geschäftsordnung des Personalrates angepasst werden. Ob in nächster Zeit auch eine klare Legitimation durch eine Änderung des MBG erfolgt, bleibt abzuwarten.