

Mitarbeiter-Information

03.03.2020

Allgemeine arbeitsrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

Sehr geehrte Mitarbeitende,
am 28.02.2020 haben Sie im Rahmen der Mitarbeiter-Information (07/2020) einige Hinweise und Handlungsempfehlungen aus arbeitsmedizinischer Sicht zur Vermeidung von Ansteckung mit dem Corona-Virus erhalten. Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden ist für das Erzbistum Köln von höchster Priorität. Deshalb senden wir Ihnen zur besseren Orientierung nachstehende Informationen über etwaige arbeitsrechtliche Konstellationen in diesem Zusammenhang.

Darf ich als Mitarbeiter/in zuhause bleiben, weil ich fürchte zu erkranken?

Grundsätzlich darf ein/e Arbeitnehmer/in die Arbeit nicht verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin etwaig erhöht sein könnte. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber aber bei einer konkreten Gefährdung aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sein, den/die Arbeitnehmer/in von der Arbeit freizustellen oder Arbeit im Homeoffice zu erlauben, wenn diese Möglichkeit besteht. Dies ist konkret mit dem jeweiligen personalverantwortlichen Vorgesetzten und der Personalabteilung abzustimmen. Ob ein solcher Einzelfall vorliegt, ist stets vorab zu prüfen.

Wenn ich als Mitarbeiter/in in Quarantäne komme oder meine Einrichtung durch die Behörde geschlossen wird, erhalte ich dann weiter Geld?

Bricht eine Pandemie aus, kann die zuständige Behörde Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) treffen und zum Beispiel eine Quarantäne verhängen oder eine konkrete Einrichtung schließen lassen. Dabei kann für Mitarbeitende ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden. Für den daraus folgenden Verdienstausfall kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung beanspruchen (§§ 56 I i.V.m. 31 Satz 2 IfSG). Diese Entschädigung zahlt bis zu sechs Wochen lang der Arbeitgeber, der wiederum einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde hat. Dauert die mit einem Tätigkeitsverbot zusammenhängende Quarantäne länger als sechs Wochen, erhält der Mitarbeitende eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes.

In der Quarantäne muss unterschieden werden, ob Sie als Mitarbeiter/in arbeitsfähig oder arbeitsunfähig sind.

Grundsätzlich gilt: Wer körperlich in der Lage ist und die notwendigen Arbeitsmittel zur Hand hat, muss auch in Quarantäne seine Arbeit fortsetzen - dann greift die Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

Im Falle akuter Erkrankung und entsprechend ärztlich festgestellter Arbeitsunfähigkeit besteht natürlich keine Arbeitspflicht. Hier greift dann - wie in jedem Krankheitsfall auch - die reguläre Entgeltfortzahlung nach KAVO.

Wird Ihre Einrichtung geschlossen und über Sie keine Quarantäne verhängt besteht grundsätzlich weiterhin Arbeitspflicht. Ihr Arbeitgeber kann Sie dann im Rahmen seines Direktions- und Weisungsrechtes beispielsweise in einer seiner anderen Einrichtungen einsetzen.

Was gilt in arbeitsrechtlicher Sicht, wenn Kindergärten, Schulen oder Pflegeeinrichtungen für Angehörige geschlossen bleiben?

Sofern das eigene Kind von Arbeitnehmer/innen erkrankt, ist die Rechtslage klar, da dann die allgemeinen Regelungen des Sozialgesetzbuches sowie § 40 KAVO greifen.

Dies ist anders, wenn aufgrund einer Schließung von Einrichtungen lediglich die Betreuung des Kindes nicht gesichert ist, ohne dass dieses tatsächlich krank ist. Denn in Bezug auf Kinderbetreuung gibt es im Arbeitsrecht auch im Falle einer Epidemie - ähnlich wie bei Sturm oder Streik - keine Sonderregelung.

Für den Fall, dass es für den/die Arbeitnehmer/in keine andere Möglichkeit gibt, die Betreuung zu gewährleisten, sieht § 40 KAVO keine bezahlte Arbeitsbefreiung vor.

Welche Möglichkeiten habe ich im Fall eines Betreuungseinganges?

1. Bitte kontaktieren Sie, wenn die Situation eintritt, Ihren Personalvorgesetzten und die Personalabteilung und sprechen Sie hier Einzelheiten zu Ihrer Situation ab. Einfach zuhause zu bleiben, ist nicht zulässig. Wir suchen gemeinsam mit Ihnen eine Lösung.
2. Folgende Regelungen sind denkbar:
 - a. Arbeiten von zu Hause, sofern die technischen Voraussetzungen dafür gegeben sind
 - b. Eine Befreiung von der Dienstpflicht unter Abbau von Plusstunden
 - c. Eine Befreiung von der Dienstpflicht ohne Entgeltfortzahlung
 - d. Sie nehmen kurzfristig Urlaub.
 - e. Im Fall der Pflege eines Angehörigen greift grundsätzlich § 2 des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegezeitG). Beschäftigte haben das Recht bis zu zehn Tagen unbezahlt von der Arbeit fern zu bleiben und es besteht ggf. ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld nach dem SGB XI.

Kann ich von zuhause arbeiten?

Die Personen, die bereits über eine Vereinbarung zur Telearbeit verfügen, können diese auch weiterhin im vereinbarten Rahmen nutzen. Alle übrigen Mitarbeitenden arbeiten regulär an ihrem Arbeitsplatz weiter. Sollte ein/e Mitarbeiter/in in Ihrer Einrichtung am Corona-Virus erkranken, wird Ihr Dienstgeber (ggf. in enger Absprache mit den zuständigen Behörden) entscheiden, ob, in welchen Einrichtungsteilen und in welchem Umfang vorübergehend ein Arbeiten von zuhause ermöglicht wird und davon abgesehen werden kann, dass Sie zur Arbeit an Ihren Arbeitsplatz kommen. Grundvoraussetzung hierfür ist natürlich darüber hinaus, dass dies in Ihrem Falle dann betrieblich möglich und konkret technisch umsetzbar ist.

Was ist, wenn ich dienstlich reisen muss?

Ein/e Arbeitnehmer/in darf die Arbeit bzw. eine Entsendung grundsätzlich nicht verweigern. Wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für das Land oder die Region vorliegt, ist eine Absage der Reise gerechtfertigt.

Wie gehe ich als Mitarbeiter/in mit Fachveranstaltungen, Arbeitssitzungen und Fortbildungen am Dienstsitz sowie außerhalb des Dienstsitzes um?

Fachveranstaltungen, Arbeitssitzungen und Fortbildungen finden weiterhin am Dienstsitz sowie außerhalb des Dienstsitzes statt. Das Erzbistum Köln orientiert sich an den behördlichen Anordnungen im Hinblick auf entsprechende Einschränkungen. Wir informieren Sie zeitnah, wenn sich hier Änderungen ergeben.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Hauptabteilung Verwaltung