

Covid-19

FAQs für das Bischöfliche Ordinariat/ Allg. Verwaltung

1. Haben Mitarbeitende Anspruch auf Vergütung, wenn die Dienstgeberin wegen Corona von der Arbeit freistellt?

Ja. Bei einer Freistellung durch die Dienstgeberin behalten Mitarbeitende immer ihren Vergütungsanspruch.

2. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn Mitarbeitende aus Furcht vor einer Corona-Ansteckung von sich aus zu Hause bleiben?

In diesem Fall verlieren die Mitarbeitenden den Vergütungsanspruch.

Bleiben Mitarbeitende zu Hause, fehlen sie überdies unentschuldigt. Ein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht besteht auch bei drohenden Pandemien nicht. Das Fehlen kann bis zu einer Abmahnung oder Kündigung führen.

3. Was haben Mitarbeitende für Pflichten bei Arbeitsunfähigkeit?

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit sind die Mitarbeitenden verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit der Dienstgeberin unverzüglich mitzuteilen und spätestens am dritten Tag der Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen.

4. Haben Mitarbeitende einen Anspruch auf Arbeit im Home-Office?

Ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht der Mitarbeitenden dergestalt, zu Hause arbeiten zu können (Home-Office) existiert nicht. Auch in diesem Fall läge – wenn Mitarbeitende zu Hause bleiben – eine Arbeitspflichtverletzung vor, die überdies auch zum Wegfall des Entgeltzahlungsanspruchs führt.

5. Gilt bei einer Coronavirus-Erkrankung der übliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung? Wie verhält es sich, wenn lediglich der Verdacht auf eine Ansteckung vorliegt? Besteht während einer Quarantäne Arbeitspflicht?

Sind Mitarbeitende am Corona-Virus erkrankt, haben sie gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) den Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen.

Besteht lediglich der Verdacht auf eine Ansteckung, besteht auch hier ein Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, wenn ein behördliches Beschäftigungsverbot nach § 31 IfSG angeordnet worden ist. Das Tätigkeitsverbot kann sich auf einzelne Mitarbeitende oder behördlich definierte Gruppen beziehen.

Die Fälle der Quarantäne (geregelt in § 30 IfSG) sind gleich zu behandeln: Hier wird infolge der Quarantäne ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Dann besteht der Entschädigungsanspruch gem. § 56 IfSG. Erkrankt sind die unter Quarantäne stehenden Mitarbeitenden nicht, so dass deshalb kein Anspruch aus Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehen kann.

6. Was passiert bei der Rückkehr aus einem Risikogebiet?

Sollten Sie aus einem Risikogebiet zurückkehren, so ist vor Aufnahme der Arbeit zunächst unverzüglich die Dienstgeberin telefonisch oder per Email zu informieren. Bei entsprechendem Nachweis eines Aufenthaltes in einem Risikogebiet erfolgt eine 14tägige bezahlte Freistellung ab Rückkehr aus dem Risikogebiet (Einstufung nach Robert-Koch-Institut).

Ein bewusster Reiseantritt nach erfolgter Reisewarnung des Auswärtigen Amtes in ein Risikogebiet berechtigt nicht zu der Gewährung einer bezahlten Freistellung.

7. Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Freistellung, wenn Mitarbeitende lediglich mittelbar wegen Corona ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können?

Diese Konstellation tritt z.B. ein, wenn der Kindergarten corona-bedingt vorübergehend schließt, die Eltern des Kindergartenkindes dessen Betreuung selbst organisieren müssen und es ihnen deshalb (zeitweise) unmöglich ist, ihre Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen.

- a) Entgeltfortzahlung
Dies ist kein Fall, in dem ein Entschädigungsanspruch gem. IfSG in Betracht kommt.
- b) Freistellung
Gemäß §29 III Abs. 3 1 ABD wird seitens der Bistumsleitung eine bezahlte Freistellung in Höhe von 3 Tagen zur Gewährung der Kinderbetreuung gewährt. Eine bezahlte Freistellung erfolgt nur bei Vorlage entsprechender Belege. Darüberhinausgehende Kinderbetreuungszeiten sind durch Inanspruchnahme von Urlaub bzw. Ausgleich über Arbeitszeitkonten zu berücksichtigen.

8. Welche Vorsichtsmaßnahmen muss die Dienstgeberin in Bezug auf Corona / COVID-19 einleiten?

Praktische Maßnahmen sind die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln an geeigneten Standorten (Eingang, Toiletten), Hinweise zu deren Benutzung und verstärktes Hinwirken auf die Einhaltung der Hygienestandards.

Hat die Dienstgeberin Kenntnis von einer Erkrankung, muss er die Mitarbeitenden nach Hause schicken. Das gilt aber schon immer aufgrund der Fürsorgepflicht.