

FAQ-Coronavirus

Zu den häufigsten Fragen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus geben wir auf den nachfolgenden Seiten Hinweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitspflicht der Beschäftigten.....	3
2. Erkrankung von Beschäftigten.....	8
3. Verdacht auf Erkrankung eines Beschäftigten.....	9
4. Quarantänemaßnahmen für Reiserückkehrer.....	12
5. Betriebs(teil)schließungen.....	18
5.1 Ersatzarbeiten bei Aussetzung des Lehrbetriebes an Schulen / der Betreuung an Kitas.....	26
5.2 Corona-Regelbetrieb in Kitas und Schulen – Rahmenkonzept des Landes für das Schuljahr 2020/21.....	27
6. Beschäftigte in Quarantäne nach § 30 IfSG, Berufliches Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG.....	32
7. Quarantänemaßnahmen im Ausland.....	35
8. Schutzmaßnahmen nach § 28 ff. IfSG.....	37
9. Betreuungsbedarf infolge Aussetzung des Lehrbetriebes an Schulen / der Betreuung an Kitas (siehe auch Ziffer 13).....	38
9.1 Möglichkeiten der Entgeltfortzahlung.....	38
9.2 Befristete Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld.....	41
10. Anordnung von Überstunden / Urlaubssperre.....	45
11. Mitteilungsobliegenheiten des Beschäftigten.....	46
12. Vorbeugende Maßnahmen des Arbeitgebers.....	48
13. Entschädigung nach § 56 IfSG.....	53
14. Kurzarbeit im Anwendungsbereich des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes.....	73
15. TV Corona-Sonderzahlung 2020.....	76
16. Weitere Entlastungsmaßnahmen.....	78
17. Empfehlungen zur Vermeidung einer Ansteckung mit dem Coronavirus.....	80
18. Ergänzende Hinweise zur Arbeit im Homeoffice.....	82
19. Sonderthemen.....	84
19.1 Altersteilzeit.....	84
19.2 Möglichkeiten bei Corona-bedingtem Auftragsrückgang.....	85
19.3 Corona-Warn-App.....	87
19.4 Urlaub (Ergänzende Hinweise).....	89
19.5 Impfungen (Ergänzende Hinweise).....	94
19.6 Testungen (Ergänzende Hinweise).....	101
20. 3G-Regel am Arbeitsplatz.....	109

21. Rechtsprechung zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Coronavirus.....	116
22. Plattformen / Wertvolle Links	118
23. Aktuelle Änderungen des FAQ's	119

1. Arbeitspflicht der Beschäftigten	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Fragestellung:	Antwort:
<p>1. Dürfen nicht erkrankte Beschäftigte, wenn sie Angst vor Ansteckung mit dem Coronavirus haben, einfach der Arbeit fernbleiben?</p>	<p>▶ Pflicht zur Arbeitsleistung der nicht erkrankten Beschäftigten</p> <p>Die Pflicht zur Arbeitsleistung bleibt auch bei einer neuartigen Virus-Erkrankung bestehen. Die Beschäftigten sind im Grundsatz weiterhin verpflichtet, ihren Arbeitsvertrag zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers Folge zu leisten.</p> <p>Den Beschäftigten steht daher kein allgemeines Zurückbehaltungsrecht (§ 273 BGB) bezüglich ihrer Arbeitsleistung zu, auch wenn sich die Gefahr der Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder durch Publikumskontakte am Arbeitsplatz erhöht. Ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB käme für Beschäftigte selbst dann nicht in Betracht, wenn diese aus dem Urlaub aus einer gefährdeten Region, für die eine entsprechende Reisewarnung bestanden hat, zurückkehren.</p> <p>Für Beschäftigte, die sich in einem ausländischen, vom Robert-Koch-Institut zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, gelten nichtsdestoweniger die Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende (siehe hierzu ausführlich nachfolgend Nr. 3).</p>
<p>2. Darf ein Beschäftigter, der über die Corona-Warn-App eine Warnmeldung erhält, der Arbeit fernbleiben?</p>	<p>▶ Pflicht zur Arbeitsleistung der nicht erkrankten Beschäftigten</p> <p>Die alleinige Warnung durch die App rechtfertigt es nicht, dass Beschäftigte die Arbeit niederlegen oder nicht am Arbeitsplatz erscheinen. Die Warnung durch die App dient lediglich als Hinweis, Kontakt zum Gesundheitswesen (Arzt, Gesundheitsamt etc.) aufzunehmen und das weitere Vorgehen abzuklären. Im Fall einer Warnmeldung aus der App besteht also kein Recht zur Selbstbeurlaubung.</p>

<p>3. Was ist zu tun, wenn sich Beschäftigte weigern, mit einem Kollegen zusammenzuarbeiten, den sie verdächtigen, sich mit dem Coronavirus infiziert zu haben?</p>	<p>► Prüfung der Unzumutbarkeit der Leistungserbringung</p> <p>Ein Ausschluss der Leistungspflicht besteht nach § 275 Abs. 1 BGB nur ausnahmsweise, soweit die Leistungserbringung dem Arbeitnehmer unzumutbar ist. Dazu muss die Erbringung der Arbeitsleistung unter Umständen erfolgen, die für den Arbeitnehmer mit erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit einhergehen.</p> <p>Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt.</p> <p>Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird demnach als nicht ausreichend angesehen. Entsprechend äußert sich auch das Bundesarbeitsministerium.</p> <p>Sollte in Abhängigkeit von der Art der Zusammenarbeit (körperlicher Kontakt ist vermeidbar bzw. mit dem erforderlichen Abstand leistbar) eine zumutbare Zusammenarbeit nicht gestaltbar sein, könnten Beschäftigte auf ihren unbedingten Wunsch ohne Bezahlung freigestellt werden. Einen Anspruch auf Freistellung hat der Beschäftigte dabei nicht. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass viele Beschäftigte unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen. In diesem Zusammenhang könnte der Arbeitgeber im Sinne seiner Fürsorge den betroffenen Beschäftigten bitten, sich testen zu lassen, um die Situation zu „entspannen“ (siehe hierzu auch Ziffer 19.5).</p>
<p>4. Kann der Beschäftigte seine Arbeitspflicht auch von zu Hause erbringen?</p>	<p>► Prüfung der Möglichkeit vom Homeoffice</p> <p>Dem Arbeitgeber steht es im Rahmen des Direktionsrechts zu, den Ort der Arbeitsleistung zu bestimmen. Insoweit sollte geprüft werden, ob Tätigkeiten für Homeoffice/Telearbeit in Betracht kommen.</p> <p>Eine einseitige Anordnung von Home-Office durch den Arbeitgeber kommt nur auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder einer arbeitsvertraglichen Regelung in Betracht, da es hierzu weder eine gesetzliche noch eine tarifvertragliche Regelung im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt.</p>

	<p>Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht, die den Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter verpflichtet, spricht dafür, dass der Arbeitgeber Home-Office/mobiles Arbeiten in Anbetracht der aktuellen Situation der SARS-CoV 2 Pandemie zum Schutz seiner Beschäftigten anordnen könnte.</p> <p>Dafür spricht auch, dass die Empfehlungen der Bundes- und Landesregierungen, soziale Kontakte soweit wie möglich zu reduzieren, am ehesten durch die Arbeit per Home-Office erreicht werden kann.</p> <p>(s. a. Empfehlung unter Ziffer 17 und ergänzende Hinweise unter Ziffer 18)</p>
<p>5. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten Ersatzarbeiten zuweisen?</p>	<p>► Direktionsrecht</p> <p>Für die Zuweisung von Ersatzarbeiten, zum Beispiel im Fall der Schließung der Kita oder bei Anordnung von Kontaktbeschränkungen, gelten im Grundsatz keine Besonderheiten für die Ausübung des Direktionsrechts, so dass der Arbeitgeber dem Beschäftigten jede Tätigkeit übertragen kann, die (den Merkmalen seiner Entgeltgruppe und) seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht, sofern ihm die Tätigkeit auch im Übrigen billigerweise zugemutet werden kann und arbeitsvertragliche Vereinbarungen dem nicht entgegenstehen.</p>
<p>6. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten bei gleichem Entgelt vorübergehend geringerwertige Tätigkeiten übertragen?</p>	<p>► Direktionsrecht</p> <p>Grundsätzlich ist bei einer auf Dauer vorgesehenen Zuweisung einer niedriger bewerteten Tätigkeit das Einverständnis des Beschäftigten erforderlich, da dieser einen Anspruch auf eine dem Arbeitsvertrag entsprechende Tätigkeit hat. Dieser Grundsatz gilt jedoch nicht einschränkungslos. Nach ständiger Rechtsprechung (u. a. BAG, Urt. v. 08.10.1962 - 2 AZR 550/61 -) darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch ohne dessen Einverständnis in gewissen Ausnahmefällen, etwa zur vorübergehenden Vertretung erkrankter oder beurlaubter Arbeitskollegen, oder in Notsituationen mit geringerwertigen Tätigkeit betrauen, zumal wenn ihm sein bisheriges Entgelt fortgezahlt wird und die Maßnahme auch im Übrigen billigem Ermessen entspricht.</p>

<p>7. Kann der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts Dienstreisen anordnen?</p>	<p>► Die Arbeitspflicht erstreckt sich auch auf Dienstreisen.</p> <p>Der Arbeitgeber kann nach wie vor konkrete Dienstreisen anordnen, wenn die Reisetätigkeit im Arbeitsvertrag vereinbart ist oder wenn eine Reisetätigkeit typischerweise mit dem Beruf verbunden ist.</p> <p>Allerdings kann der Arbeitgeber das im zustehende Direktionsrecht immer nur nach „billigem Ermessen“ ausüben. Das bedeutet, dass bei der Anordnung von Dienstreisen eine Abwägung der Interessen der Beschäftigten einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erforderlich ist. In diesem Rahmen ist die Fürsorgepflicht zu beachten, die den Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten verpflichtet.</p> <p>Die Anordnung einer Dienstreise in eine Region, für welches das Auswärtige Amt eine Reisewarnung herausgegeben hat, dürfte nicht mehr billigem Ermessen gemäß § 106 GewO entsprechen, da Beschäftigte ihre Arbeitsleistung grundsätzlich nicht unter Umständen erbringen müssen, die mit erheblichen Gefahren für ihr Leben oder ihre Gesundheit einhergehen. Neben der aktuellen Lage vor Ort sind bei der Abwägung auch die persönlichen Umstände des Beschäftigten zu berücksichtigen. Zählt der Beschäftigte bspw. zu einer Risikogruppe, etwa wegen einer Vorerkrankung, kann die Anordnung einer Dienstreise auch deshalb unzumutbar sein.</p> <p>Siehe zur Unzumutbarkeit der Leistungserbringung auch Nr. 2.</p>
<p>8. Wie wirken sich Einschränkungen im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) auf die Arbeitspflicht der/des Beschäftigten aus?</p>	<p>► Arbeitspflicht bleibt bestehen</p> <p>Die Arbeitspflicht bleibt ungeachtet von Einschränkungen im ÖPNV bestehen. Beschäftigte tragen grundsätzlich das sog. Wegerisiko, d. h. sie sind selbst dafür verantwortlich, pünktlich an ihrem Arbeitsort zu erscheinen.</p> <p>Sollte es infolge einer Einschränkung im ÖPNV Beschäftigten nicht möglich sein, ihren Arbeitsort zu erreichen, haben sie dies ihrem Arbeitgeber mitzuteilen.</p>

	<p>Es besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung. Allerdings kann (nach freiem Ermessen) gem. § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD bis zu drei Arbeitstage bezahlte Freistellung gewährt werden.</p>
<p>9. Wie wirkt sich eine Ausgangssperre / ein Kontaktverbot auf die Arbeitspflicht aus?</p>	<p>► Arbeitspflicht bleibt bestehen</p> <p>Wenn die Ausgangssperre / das Kontaktverbot so umgesetzt wird, dass der Weg zur Arbeit weiterhin erlaubt ist, ergeben sich keine weiteren (ergänzenden) Auswirkungen; die Arbeitspflicht bleibt in dem bisherigen Umfang bestehen.</p> <p>Nach allen uns bekannten Allgemeinverfügungen, Bekanntmachungen etc. gilt die Ausübung beruflicher Tätigkeiten als Ausnahme von den darin enthaltenen Verboten. Damit die Beschäftigten bei einer Kontrolle die Einhaltung etwaiger Ausgangsbeschränkungen glaubhaft machen können, sollten ihnen entsprechende Bescheinigungen ausgestellt werden (siehe nachfolgend Nr. 8).</p>
<p>10. Gibt es ein Muster für eine Arbeitgeberbestätigung, mit der Beschäftigte während einer Ausgangssperre o. Ä. nachweisen können, dass sie ihre Dienststelle/den Arbeitsplatz aufsuchen?</p>	<p>► Muster einer Arbeitgeberbescheinigung</p> <p>Da nicht ausgeschlossen werden kann, dass gebietsbezogen bzw. bundesweit Ausgangssperren verhängt werden, kann es zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der Verwaltung/des Unternehmens erforderlich werden, Beschäftigten eine Arbeitgeberbestätigung auszustellen, damit diese die Dienststelle/den Arbeitsplatz aufsuchen können.</p> <p>Auf unserer neuen Homepage www.kavsh.de ist im Bereich "Tarifservice > KAV-Mitgliederinfos > Corona-Krise > Ausgangssperre" ein Muster einer "Arbeitgeberbescheinigung / Bescheinigung zur Vorlage bei Ausgangssperren" eingestellt.</p> <p>Das Formular enthält einige Alternativen und Zusätze, um auf unterschiedliche Wortlaute der einzelnen Ausgangsbeschränkungen reagieren zu können, auch wenn hier bisher keine Verfügung bekannt ist, die lediglich systemrelevante Arbeiten zulässt oder Arbeiten in KRITIS-Bereichen. Auch der Hinweis auf den eingeschränkten Publikumsverkehr erfolgt nur rein vorsorglich.</p>
<p>Mitteilungspflichten der Beschäftigten → Siehe Ziffer 11</p>	

2. Erkrankung von Beschäftigten	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Fragestellung:	Antwort:
<p>1. Haben Beschäftigte, die aufgrund einer eingetretenen Erkrankung infolge der Infektion arbeitsunfähig sind, Anspruch auf Entgeltfortzahlung?</p>	<p>▶ 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, § 14 Abs. 1 TV-N SH).</p> <p>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 oder des RKI wegen entsprechender Ansteckungsgefahr in ein Risikogebiet fahren würde).</p> <p>Die jeweilige aktuelle Liste der Länder oder Landesteile, die als Risikogebiete gelten, ist auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts (RKI) abrufbar. Frühere Einstufungen seit dem 15. Juni 2020 hält das RKI dort ebenfalls in einem Online-Archiv vor.</p>
<p>2. Wie können Beschäftigte derzeit ihre Arbeitsunfähigkeit nachweisen?</p>	<p>▶ Telefonische AU-Erklärung</p> <p>Versicherte, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, können nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt für einen Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit ausgestellt bekommen. Bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit kann diese im Wege der telefonischen Anamnese einmalig für einen weiteren Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen festgestellt werden. Die Patienten müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen. Dem Arbeitgeber ist jedoch auch weiterhin die ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Sonderregelung zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit war zuletzt bis zum 31. September 2021 befristet; sie ist nunmehr bis zum 31. Dezember 2021 verlängert worden.</p>

3. Verdacht auf Erkrankung eines Beschäftigten	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Fragestellung:	Antwort:
1. Wie kann der Arbeitgeber auf Verdachtsfälle reagieren?	<p>▶ Gesundheitsamt informieren, ggfs. Freistellung</p> <p>Treten bei einem Beschäftigten Symptome auf, die auf eine Infektion mit dem Coronavirus hindeuten, sollte der Arbeitgeber umgehend die zuständige Gesundheitsbehörde informieren.</p> <p>Im Übrigen wird der Arbeitgeber ein starkes Interesse daran haben, einen Beschäftigten, bei dem am Arbeitsplatz die begründete Besorgnis einer Infektion besteht, diesen vorsorglich aus dem Betrieb zu verweisen. Er kann, soweit arbeitstechnisch möglich, mit dem Beschäftigten eine Tätigkeit im Homeoffice absprechen oder den Beschäftigten im Rahmen seines Direktionsrechts von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung von der Vergütung freistellen.</p> <p>Diese Maßnahmen gelten gleichermaßen für Beschäftigte, die Kontaktpersonen 1. Grades sind, sofern nicht bereits gesonderte Auflagen durch das Gesundheitsamt erteilt wurden.</p>
2. Kann der Arbeitgeber in einem Verdachtsfall (z. B. Beschäftigte hatte Kontakt mit einem COVID-19 Patienten) eine ärztliche Untersuchung anordnen?	<p>▶ Ärztliche Untersuchung</p> <p>Der Arbeitgeber kann gemäß § 3 Abs. 4 TVöD (bzw. § 3 Abs. 3 TV-V und § 3 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA, § 4 Abs. 3 TV-N SH) eine ärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat.</p> <p>So kann das berechnigte Interesse des Arbeitgebers an der ärztlichen Untersuchung die geschützten Interessen des Beschäftigten überwiegen, wenn der Beschäftigte besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war und Erkältungssymptome zeigt, sodass eine konkrete Infektionsgefahr besteht.</p>

	<p>Hier wird im Regelfall eine Abwägung der beiderseitigen Interessen zu Gunsten der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, auch gerade gegenüber den anderen Beschäftigten, ausfallen. Der Arbeitgeber sollte daher den Beschäftigten anhalten, sich testen zu lassen (siehe hierzu auch Ziffer 19.5).</p> <p>In zahlreichen Fällen geht nach hiesiger Kenntnis der Test bzw. die Mitteilung bei der zuständigen Behörde, aus einem Risikogebiet zu kommen, mit der Anordnung einer Quarantäne seitens dieser Behörde einher.</p> <p>Ein begründeter Verdacht auf COVID-19 liegt nach Angaben des Robert-Koch-Instituts vor, wenn bei Personen mindestens eine der beiden folgenden Konstellationen vorliegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personen mit akuten respiratorischen Symptomen jeder Schwere und Kontakt mit einem bestätigten Fall von COVID-19 - Auftreten von zwei oder mehr Lungenentzündungen (Pneumonien) in einer medizinischen Einrichtung, einem Pflege- oder Altenheim, bei denen ein epidemischer Zusammenhang wahrscheinlich ist oder vermutet wird, auch ohne Vorliegen einer Erregernachweise <p>Bei diesen Personen sollte eine diagnostische Abklärung erfolgen.</p>
<p>3. Ist zur Abklärung einer Corona-Infektion die Anordnung eines Fieber-Test zulässig?</p>	<p>► Keine pauschale Anordnung</p> <p>Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates/des Personalrats. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests dürfte zum jetzigen Zeitpunkt ohne konkrete betriebliche Gefährdungslage jedenfalls unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas Anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von den maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.</p>

<p>4. Was ist zu tun, wenn jemand mit Personen aus einem Risikogebiet (Familienmitgliedern, Kollegen, Fremden) privat oder in Dienststelle/Betrieb Kontakt hatte und selbst (noch?) keine Krankheitssymptome zeigt?</p>	<p>► Risikoeinschätzung</p> <p>Als Kontaktpersonen bezeichnet werden Personen, die Kontakt mit einem bestätigten COVID-19-Fall („Quellfall“) hatten.</p> <p>Eine Quarantäne wird dann behördlich angeordnet, wenn ein hohes Risiko besteht, dass man sich angesteckt hat:</p> <ul style="list-style-type: none">- wenn man innerhalb der letzten zwei Wochen engen Kontakt zu einem Erkrankten mit einer laborbestätigten COVID-19-Diagnose hatte. Ein enger Kontakt bedeutet entweder, dass man mindestens 15 Minuten mit dem Erkrankten gesprochen hat bzw. angehustet oder angeniest worden ist, während dieser ansteckend gewesen ist.- immer, wenn das Gesundheitsamt dies anordnet. <p>Wenn man beispielsweise in den letzten zwei Wochen nur im gleichen Raum mit einem COVID-19-Erkrankten war und keinen engen Kontakt hatte, wird keine Quarantäne angeordnet, da dann ein geringeres Ansteckungsrisiko besteht. Wer mit Menschen mit Vorerkrankungen arbeitet (Krankenhaus, Altenpflege etc.), sollte aber in jedem Fall seinen Arbeitgeber informieren. Und für alle gilt: tägliche Selbstkontrolle auf Krankheitszeichen.</p> <p>Wer Kontakt zu einer Person in der Familie, im Freundes- oder Bekanntenkreis hatte, die wiederum Kontakt zu einem im Labor bestätigten COVID-19-Patienten hatte, aber völlig gesund ist, muss ebenfalls nicht in Quarantäne. In diesem Fall ist man nach den Ausführungen des Robert-Koch-Instituts keine Kontaktperson, hat kein erhöhtes Risiko für eine COVID-19-Erkrankung und kann auch niemanden anstecken.</p>
---	--

4. Quarantänemaßnahmen für Reiserückkehrer	
	▶ Inhaltsverzeichnis
<p>1. Welche Quarantänemaßnahmen gelten für Ein- und Rückreisende?</p>	<p>▶ Muster-Verordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Corona-Virus</p> <p>In Reaktion auf das derzeit geänderte weltweite Infektionsgeschehen haben sich die Innen- und Gesundheitsministerien von Bund und Ländern abgestimmt und Anpassungen an der Muster-Verordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 8. April 2020 beschlossen. Mit dem Inkrafttreten der geänderten Muster-Verordnung (Anlage mit Stand vom 5. Oktober 2020) ist voraussichtlich zum 15. Oktober 2020 zu rechnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anordnung und Dauer der Quarantäne <p>Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung müssen sich Personen, die auf dem Land-, See- oder Luftweg aus dem Ausland in ein Bundesland einreisen, auf direktem Weg in die eigene Wohnung oder in eine andere geeignete Unterkunft zur Absonderung begeben, wenn sie sich in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet im Sinne von § 1 Abs. 4 der Verordnung aufgehalten haben. Der Zeitraum der häuslichen Quarantäne wird von bisher 14 Tagen auf 10 Tage verkürzt.</p> • Ausnahmen von der Quarantäne <p>Wie bisher sieht die Verordnung in § 2 Ausnahmen von der Pflicht zur Quarantäne vor. Nach wie vor gilt u. a. eine Ausnahme für Urlaubsrückkehrer aus einem Risikogebiet, wenn sie unmittelbar vor Rückreise in ihrem Urlaubsort einen Test mit negativem Ergebnis durchgeführt haben, sofern die weiteren in der Verordnung neu eingeführten Voraussetzungen am Urlaubsort vorliegen, u.a. besondere epidemiologische Vorkehrungen (Schutz- und Hygienekonzept) für das entsprechende Urlaubsgebiet, § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 8 der Muster-Verordnung. Eine Verlinkung auf die Internetseite des Auswärtigen Amtes steht noch aus.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Vorzeitige Beendigung der Quarantäne <p>Neu eingefügt ist die in § 3 der Muster-Verordnung vorgesehene Möglichkeit, die Quarantäne ab dem fünften Tag der Einreise vorzeitig zu beenden, wenn die quarantänepflichtige Person negativ auf eine Infektion mit dem Corona-Virus getestet wurde und über einen entsprechenden Nachweis verfügt, den sie der zuständigen Behörde innerhalb von zehn Tagen nach der Einreise unverzüglich vorzulegen hat. Der zugrundeliegende Test muss die Anforderungen des Robert Koch-Instituts erfüllen, die im Internet unter der Adresse https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Tests veröffentlicht sind.</p> <p>Personen, die trotz eines befreienden Tests ab dem fünften Tag Symptome einer Erkrankung mit dem Corona-Virus aufzeigen, sind verpflichtet einen Arzt aufzusuchen, der über eine Testung entscheidet. Die Person unterliegt damit dem regulären Verfahren bei Verdacht auf Erkrankung mit dem Corona-Virus. Die Regelungen in § 3 Abs. 1 bis 5 der Muster-Verordnung gelten für Saisonarbeitnehmer, die unter die Ausnahmeregelung nach § 2 Abs. 4 der Muster-Verordnung fallen, entsprechend.</p>
2. Was ist ein Risikogebiet?	<p>► § 2 Nr. 17 IfSG</p> <p>Der Begriff des Risikogebiets wurde durch Art. 1 Nr. 2 Buchst. b) des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 18. November 2020 (BGBl. I S. 2397) in § 2 Nr. 17 IfSG legaldefiniert. Danach ist ein Risikogebiet</p> <p>„ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit einer bestimmten bedrohlichen übertragbaren Krankheit festgestellt wurde; die Einstufung als Risikogebiet erfolgt erst mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse https://www.rki.de/risikogebiete.</p>

<p>3. Welche Regelungen sind für Ein- und Rückreisende nach Schleswig-Holstein zu beachten?</p>	<p>► Quarantäneregulungen für Ein- und Rückreisende</p> <p>In Schleswig-Holstein ist die Landesverordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Coronavirus in Schleswig-Holstein (in der aktuellen Fassung vom 12. Februar 2021, in Kraft ab 15.02.2021) zu beachten.</p> <p>Nach § 1 der Landesverordnung gilt u. a. Folgendes:</p> <p>Abs. 1: Personen, die auf dem Land-, See-, oder Luftweg aus dem Ausland in die Bundesrepublik Deutschland einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten 14 Tagen vor Einreise in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Risikogebiet im Sinne des § 2 Nummer 17 des Infektionsschutzgesetzes mit einem erhöhten Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 eingestuftem Gebiet (Risikogebiet) aufgehalten haben, sind nach der Einreise nach Schleswig-Holstein verpflichtet,</p> <ol style="list-style-type: none">1. sich unverzüglich auf direktem Weg in die Haupt- oder Nebenwohnung oder in eine andere, eine Absonderung ermöglichende Unterkunft zu begeben,2. sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach ihrer Einreise in die Bundesrepublik Deutschland ständig dort abzusondern,3. während dieses Zeitraums keinen Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Hausstand angehören, und4. die zuständige kommunale Gesundheitsbehörde unverzüglich zu informieren, wenn während dieses Zeitraums typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 wie Husten, Fieber, Schnupfen oder Geruchs- und Geschmacksverlust innerhalb von 14 Tagen nach der Einreise bei ihnen auftreten. <p>Abs. 2: Für die Zeit der Absonderung unterliegen die von Absatz 1 erfassten Personen der Beobachtung durch die zuständige kommunale Gesundheitsbehörde.</p>
---	---

<p>4. Wie können sich die Quarantänemaßnahmen auf das Arbeitsverhältnis auswirken?</p> <p><u>Hinweis:</u></p> <p>Die jeweilige aktuelle Liste der Länder oder Landesteile, die als Risikogebiete gelten, ist auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts (RKI) abrufbar.</p> <p>Frühere Einstufungen seit dem 15. Juni 2020 hält das RKI dort ebenfalls in einem Online-Archiv vor.</p>	<p>Kommt ein Beschäftigter aus einem Risikogebiet zurück, ist der Arbeitgeber berechtigt, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um Beschäftigte zu schützen und die Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten. Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, aus dem Urlaub zurückkehrende Beschäftigte zu fragen, ob diese sich während ihres Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten haben.</p> <p>Für Beschäftigte, die sich in einem ausländischen, vom Robert-Koch-Institut zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, gelten die Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende nach der jeweiligen Landesverordnung (siehe hierzu vorstehende Nr. 2).</p> <p>Wenn Beschäftigte während der Quarantäne zu Hause oder an ihrem sonstigen Aufenthaltsort ihrer auszuübenden Tätigkeit uneingeschränkt nachgehen können, besteht ein Anspruch auf Beschäftigung und Entgelt. Ob sie im Homeoffice oder mobil an ihrem anderweitigen Aufenthaltsort arbeiten dürfen, richtet sich u. a. nach den arbeitsvertraglichen Abreden, die im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und zurückgekehrtem Beschäftigtem an die Quarantänesituation angepasst werden können.</p> <p>Wenn die Möglichkeit des mobilen Arbeitens nicht besteht, können Beschäftigte, die ihren Urlaub gezielt in einem Risikogebiet verbracht haben und nach der Landesverordnung quarantänepflichtig sind, ihrer Tätigkeit nicht vertragsgemäß in Dienststelle oder Betrieb nachgehen.</p> <p>Diese Beschäftigten sind dann aufgrund der Quarantänepflicht aus Rechtsgründen an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung in der Dienststelle/im Betrieb gehindert (rechtliche Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 1 BGB).</p> <p>Während der Absonderung entfällt hierbei wegen § 326 Abs. 1 BGB grundsätzlich der Entgeltanspruch.</p> <p>Ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG kommt nicht in Betracht, solange keine tatsächliche Arbeitsunfähigkeit vorliegt.</p> <p>Rückkehrern aus Risikogebieten steht ggfs. auch kein Entschädigungsanspruch für den erlittenen Verdienstaufschlag zu.</p>
---	--

Zwar sieht § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG einen Anspruch vor, wenn Ansteckungs- oder Krankheitsverdächtige abgesondert werden. Allerdings ist hinsichtlich der Frage der Entschädigung bei einem in der Folge eintretenden Verdienstausfall § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG zu beachten.

§ 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG bestimmt, dass eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 nicht erhält, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.

Dies ist der Fall, wenn dem Quarantänepflichtigen bekannt war, dass er in ein Risikogebiet einreist, und er deshalb mittels einer Verhaltensanpassung an die landesgesetzlichen Corona-Bekämpfungsverordnungen und Empfehlungen, die zur Prophylaxe gegen eine Corona-Infektion gegolten haben, eine Absonderung nach seiner Rückkehr hätte vermeiden können.

Entfällt damit ein Entschädigungsanspruch des zurückgekehrten und quarantänepflichtigen Beschäftigten, muss der Arbeitgeber auch nicht als Zahlstelle der Entschädigungsbehörde nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG in Vorleistung treten.

Durch das Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 18.11.2020 (BGBl. I S. 2397) ist klargestellt worden, dass eine Entschädigung wegen Verdienstausfalls ausgeschlossen ist, wenn der Absonderung eine vermeidbare Reise in ein Risikogebiet zugrunde liegt. Damit steht fest, dass Reiserückkehrer, die bewusst in ein zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet reisen und bei ihrer Rückkehr als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern eingestuft werden und dadurch einem Verbot in der Ausübung einer Erwerbstätigkeit verbunden mit einem Verdienstausfall unterliegen oder unterworfen werden, keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG haben, wenn diese Reise vermeidbar gewesen wäre.

	<p>Wir empfehlen, die Beschäftigten vor Urlaubsantritt auf diese arbeits- und infektionsschutzrechtlichen Folgen hinzuweisen und dies mit der Bitte zu verbinden, sich vor Reiseantritt über die für das Reiseziel geltenden Einreisebedingungen zu informieren, auf Urlaubsreisen in Risikogebiete zu verzichten und die Rückkehr aus einem Land oder Landesteil, der im Zeitpunkt der Rückkehr nach Schleswig-Holstein als Risikogebiet eingestuft ist, im Interesse des Gesundheitsschutzes der anderen Beschäftigten gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsschutzgesetzes dem Arbeitgeber mitzuteilen.</p> <p>Geeignetes Informationsmaterial stellt das RKI auf seiner Internetseite zum Download zur Verfügung, u. a.:</p> <ul style="list-style-type: none">- eine mehrsprachige amtliche Reiseinformation und- ein aktuelles Informationsschreiben des BMG zu den Einreisemodalitäten im Zusammenhang mit COVID-19. <p>Darüber hinaus informiert das Auswärtige Amt in Reisewarnungen über Ausgangssperren und Quarantänemaßnahmen, die mögliche Reisezielländer erlassen haben.</p> <p>Zu einer Übersicht über die aktuellen Reisewarnungen gelangen Sie über folgenden Weblink:</p> <p>https://www.auswaertiges- amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen</p> <p>Zum Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG siehe im Übrigen auch Ziffer 5 Nrn. 11, 12 und Ziffer 13.</p>
	<p>► Inhaltsverzeichnis</p>

5. Betriebs(teil)schließungen	
Fragestellungen:	Antworten:
1. Haben Beschäftigte im Falle von arbeitgeberseitig angeordneten Betriebsschließungen oder Betriebsteilschließungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung?	<p>► 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 Verwaltungseinheit anordnet, behalten diejenigen dortigen Beschäftigten, die arbeitsfähig (also nicht arbeitsunfähig) und arbeitsbereit sind, ihren Entgeltanspruch auch für den Zeitraum der Freistellung.</p>
2. Haben Beschäftigte im Falle von behördlichen Betriebsschließungen oder Betriebsteilschließungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung?	<p>► Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Fall des Betriebsrisikos</p> <p>Wird der Betrieb aufgrund des § 28 Abs. 1 Satz 1 und 2 (i. V. m. § 32) IfSG geschlossen, weil in Bezug auf den gesamten Betrieb oder Gruppen von Beschäftigten kein sinnvoller Einsatz an einer anderen Stelle der Einrichtung des Arbeitgebers und kein mobiles Arbeiten im Homeoffice möglich ist, könnten die Grundsätze der Betriebsrisikolehre herangezogen werden.</p> <p>Nach der Rechtsprechung trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko infolge behördlicher Maßnahmen – also der Betriebsschließung – wenn dieses Risiko der behördlichen Maßnahme im Betrieb durch dessen besondere Art angelegt gewesen war. Auch vorübergehende Schließungen mit dem Ziel des Infektionsschutzes könnten dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zugerechnet werden (Preis, in ErfK, 20. Auflage 2020, BGB § 615 Rn. 132).</p> <p>Für den Fall einer Pandemie gibt es jedoch auch Literaturstimmen, die hier von einem allgemeinen Lebensrisiko ausgehen (vgl. Bauer, NZA 5/2020; Krause in HWK, Arbeitsrecht Kommentar, 8. Auflage 2018, § 615 BGB, Rn. 116). Nach unserer Auffassung spricht derzeit aber viel dafür, dass vorübergehende Betriebsschließungen als Schutzmaßnahmen nach dem IfSG zur Risikosphäre des Arbeitgebers zählen. Eine höchstrichterliche Abklärung zu dieser Thematik steht noch aus.</p>

<p>3. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten Tätigkeiten außerhalb des geschlossenen Betriebes zuweisen?</p>	<p>► Verrichtung anderweitiger (gleichwertiger) Arbeit</p> <p>Die Zuweisung anderer Tätigkeiten außerhalb der geschlossenen Einrichtung im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung bleibt zulässig.</p> <p>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.</p> <p>Zum Direktionsrecht des Arbeitgebers gehört es nicht nur, Ort und Art der Arbeitsleistung, sondern auch den Zeitpunkt der Leistungserbringung festzulegen. Daher kann der Arbeitgeber unter Beachtung von billigem Ermessen gegebenenfalls umplanen und die Arbeit zu einem anderen Zeitpunkt – z. B nach der Betriebsschließung – im Rahmen der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Grenzen abrufen.</p> <p>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (§ 6 Abs. 1 und 2 TVöD, § 7 Abs. 1 und 2 TV-Ärzte/VKA, § 8 Abs. 1 und 2 TV-V, § 9 Abs. 1 Satz 2 TV-N SH).</p>
<p>4. Muss die wegen der Schließung ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt werden, wenn ein anderweitiger (gleichwertiger) Arbeitseinsatz nicht in Betracht kommt?</p>	<p>► Keine Nachholung ausgefallener Arbeitszeit</p> <p>Die wegen der Schließung ausgefallene Arbeitszeit muss durch die betroffenen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden.</p>
<p>5. Kann der Arbeitgeber für die Zeit der Betriebsschließung Zwangsurlaub anordnen?</p>	<p>► Keine Anordnung von Zwangsurlaub</p> <p>Die Anordnung von betrieblichem (Zwangs)Urlaub für die Zeit der Schließung wird - da Urlaub aus Erholungsgründen durch die Beschäftigten selbstbestimmt in Anspruch genommen werden kann - als rechtlich problematisch angesehen.</p>

6. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, für die Zeit der Schließung Zeitausgleich anzuordnen?

► **Prüfung betrieblicher Vereinbarungen**

Der Abbau von Zeitguthaben durch entsprechenden Zeitausgleich dient in erster Linie dazu, Arbeitsspitzen dann auszugleichen, wenn der Dienstbetrieb dies zulässt. Dies kann auch bei vollständigem Arbeitswegfall in Betracht kommen.

Zu beachten ist jedoch, dass der Ausgleich von Zeitguthaben im Rahmen eines Gleitzeitkontos nach den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit regelmäßig auf Antrag der Beschäftigten nach Abstimmung mit Führungskraft erfolgt.

Im Umkehrschluss besteht die Möglichkeit der Anordnung des Abbaus von Zeitguthaben, das auf Basis einer Gleitzeitvereinbarung eigenverantwortlich aufgebaut worden ist, dann, wenn sich der Arbeitgeber ein entsprechendes Recht in der betreffenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorbehalten hat.

Bei einem als Ampelkonto ausgestalteten Zeitkonto kann eine Anordnung zum Ausgleich von Plusstunden z. B. für die Überschreitung eines festgelegten Höchstwertes vorgesehen sein. Hier sind die Führungskräfte befugt, einen Ausgleich durch Arbeitsbefreiung anzuordnen.

<p>7. Kann der Beschäftigte seinen Urlaubswunsch ändern oder zurücknehmen, wenn sein Urlaubszeitpunkt in die Zeit der Freistellung von der Arbeit infolge der Betriebsschließung fällt?</p>	<p>► Nachträgliche Unmöglichkeit</p> <p>Ein genehmigter Urlaub muss auch dann genommen werden, wenn die Urlaubsplanung wegen der Corona-Krise hinfällig wird. Das gilt auch für Beamte (BayVHG, Beschluss vom 30.04.2020 - 6 CE 20.909 -). Allerdings ist eine Rücknahme oder auch eine Verlagerung des Urlaubs <u>einvernehmlich</u> jederzeit möglich.</p> <p><u>Im Übrigen</u> kann eine solche Änderung nur dann gefordert werden, wenn der mit der Festlegung des Urlaubs bezweckte Leistungserfolg nachträglich unmöglich wird und der Arbeitgeber dies zu vertreten hat.</p> <p>Dies ist bei Aufhebung der Arbeitspflicht der Fall (z. B. Reduktion im Rahmen der Kurzarbeit auf null; vgl. BAG, Urt. v. 16.12.2008 - 9 AZR 164/08 -), da der mit der Festlegung des Urlaubs bezweckte Leistungserfolg nicht mehr eintreten kann und der Arbeitgeber – wie oben ausgeführt – das Betriebsrisiko trägt.</p> <p>Infolgedessen ist der Arbeitgeber bei einer Suspendierung der Arbeitspflicht zur Gewährung von Ersatzurlaub (ggfs. in Höhe eines Resturlaubs) zu einem anderen Zeitraum verpflichtet.</p>
<p>8. Kann der Beschäftigte seinen Urlaubswunsch ändern oder zurücknehmen, wenn er sich durch die behördlichen Maßnahmen zur Einschränkung des Reiseverkehrs und der Freizeitaktivitäten in der Verwirklichung seiner Urlaubsziele beeinträchtigt sieht?</p>	<p>► Keine einseitige Änderung</p> <p>Mit der Festlegung des vom Beschäftigten gewünschten Urlaubszeitraums (§ 7 Abs. 1 BUrlG) hat der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs das Erforderliche getan.</p> <p>Soweit Beschäftigte nicht von einer (allgemeinen) Freistellung erfasst sind (siehe hierzu vorherige Frage), gleichwohl aber aufgrund der eingeschränkten Freizeitaktivitäten und Reisemöglichkeiten ihren Urlaub nicht antreten bzw. ihren Urlaubswunsch widerrufen wollen, ist darauf hinzuweisen, dass die urlaubsstörenden Ereignisse für sich allein noch nicht dazu führen, dass der mit der Festsetzung des Urlaubs bezweckte Leistungserfolg, die Befreiung des Beschäftigten von der Arbeitspflicht für die Dauer des Urlaubs, nicht eintreten kann (vgl. OVG Münster, Urt. v. 24.07.2020 - 6 B 925/20 u. 6 B 957/20 -).</p>

	<p>Von daher bleiben die Beschäftigten grundsätzlich an der Festlegung des Urlaubszeitpunktes gebunden.</p> <p>Eine einseitige Änderung durch den Arbeitnehmer ist nicht möglich. Vielmehr bedarf es einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, wenn der Urlaub verlegt werden soll. Dem Wunsch des Beschäftigten könnte z. B. in den Fällen entsprochen werden, in denen die Arbeitsleistung in der Dienststelle erforderlich ist und die Arbeit auch geleistet wird.</p>
<p>9. Verfällt der übertragene Erholungsurlaub aus dem Jahr 2019, wenn er nicht bis zum 31. Mai 2020 angetreten werden kann?</p>	<p>► Erweiterte Übertragungsmöglichkeiten</p> <p>In Bezug auf die Verfallfrist des § 26 Abs. 2 Buchstabe b TVöD hatten wir zu Beginn der Corona-Krise keine Bedenken erhoben, § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD dahingehend anzuwenden, dass im Falle der Übertragung des Erholungsurlaubs aus dem Jahr 2019 dieser Erholungsurlaub über den 31. März 2020 hinaus angetreten werden kann.</p> <p>Bedingt durch die Corona-Krise treten Fälle auf, in denen es der/dem Beschäftigten aufgrund von (Schutz-)Maßnahmen des Arbeitgebers zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der Verwaltung bzw. des Unternehmens oder auch zur Vermeidung einer Ansteckung mit dem Coronavirus bisher nicht möglich war bzw. nicht mehr möglich sein wird, den Resturlaub bis zum 31.05.2020 anzutreten. Für diese Fälle hat der Vorstand des KAV Schleswig-Holstein in seiner Sitzung vom 14. Mai 2020 eine Erweiterung der Übertragungsmöglichkeiten des § 26 Abs. 2 Buchstabe a TVöD zugelassen.</p> <p>Danach ist die Übertragung des Resturlaubs aus dem Vorjahr ausnahmsweise über den 31. Mai 2020 hinaus bis zum 30. September 2020 möglich, soweit der Urlaub nicht bis zum 31. Mai 2020 abgewickelt werden kann. Die Beurteilung, ob der Resturlaub infolge der Corona-Krise bisher nicht genommen werden konnte bzw. nicht mehr rechtzeitig bis zum 31. Mai 2020 angetreten werden kann, obliegt dem Arbeitgeber.</p> <p>Siehe auch ergänzende Hinweise unter Ziffer 19.4 Nr. 2!</p>

<p>10. Freistellung – Arbeitsunfähigkeit</p> <p>a) Hat eine bereits bestehende Arbeitsunfähigkeit Vorrang vor der Freistellung?</p> <p>b) Entsteht beim Eintritt eines Krankheitsfalles während der Freistellung ein Entgeltfortzahlungsanspruch?</p>	<p>► Regeln der Entgeltfortzahlung</p> <p>Eine Freistellung setzt begrifflich voraus, dass ansonsten eine Arbeitspflicht besteht.</p> <p>Wer arbeitsunfähig krank ist, kann durch eine Freistellung von seiner Arbeitspflicht nicht mehr befreit werden. D. h., es kommen die allgemeinen Regeln der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zum Tragen.</p> <p>Ob ein Beschäftigter, der von seinem Arbeitgeber vorübergehend unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts von der Arbeitspflicht freigestellt worden ist, im Krankheitsfall weiterhin Arbeitsentgelt erhält oder einen Entgeltfortzahlungsanspruch geltend machen kann, ist anhand der Freistellungserklärung zu beurteilen.</p> <p>In den Fällen wie der Freistellung wegen Betriebsschließung, individuellem Corona-Verdacht oder zur Reduzierung des allgemeinen Ansteckungsrisikos ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber den Betroffenen unter bestimmten Umständen (z. B.: Corona-Verdacht hat sich nicht bestätigt) doch wieder zur Arbeitsleistung auffordern kann. Die Erkrankung lässt dann die (Rest-)Arbeitspflicht bzw. -fähigkeit entfallen, so dass ein Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht.</p>
<p>11. Findet die Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 5 IfSG Anwendung, wenn der Betrieb durch eine staatliche Anordnung geschlossen wird?</p>	<p>► Prüfung</p> <p>§ 56 Abs. 5 IfSG setzt voraus, dass der Arbeitgeber für einen Beschäftigten, demgegenüber die zuständige Behörde ein Beschäftigungsverbot nach § 31 IfSG angeordnet hat oder der durch die zuständige Behörde als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtiger i. S. des § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG abgesondert wurde, den Verdienstaufschlag ausgezahlt hat.</p>

	<p>Sofern die Betriebsschließung ihre Grundlage in § 28 Abs. 1 Satz 1 und 2 (i. V. m. § 32) IfSG hat, ist fraglich, ob diese einer Absonderung i. S. des § 56 Abs. 1 S. 2 IfSG gleichzusetzen ist, da nicht der Beschäftigte selbst, sondern sein Betrieb der Adressat der Maßnahme ist. Es besteht daher für den Arbeitgeber ein hohes Risiko, dass er das nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre fortzuzahlende Entgelt nicht nach § 56 Abs. 5 IfSG erstattet bekommt.</p> <p>Um die Möglichkeiten einer Erstattung der Entschädigungszahlungen abzuklären, empfiehlt es sich, Kontakt mit der zuständigen Behörde (siehe hierzu nachfolgend Nr. 12) aufzunehmen.</p>
<p>12. Welches ist die zuständige Gesundheitsbehörde für Entschädigungen bei Arbeitsausfall infolge der Anordnung einer Quarantäne?</p>	<p>► Landesamt für soziale Dienste</p> <p>Zuständig für Entschädigungen bei Arbeitsausfall wegen angeordneter Isolation ist in Schleswig-Holstein gemäß § 56 IfSG in Verbindung mit § 1 Abs. 2 der Landesverordnung über die Zuständigkeiten des LAsD das Landesamt für soziale Dienste (LAsD).</p>
<p>13. Können anlässlich von Betriebsschließungen betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden?</p>	<p>► Einhaltung des Kündigungsschutzgesetzes</p> <p>Eine ordentliche (Änderungs-)Kündigung käme nur unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes in Betracht. Vor dem Hintergrund des sog. Betriebsrisikos, welches das Risiko einer behördlichen Schließung u. a. der Bäder in den Bereich des Arbeitgebers verlegt und daher grundsätzlich dazu führt, dass das Entgelt trotz Schließung fortzuzahlen ist, sowie der Tatsache, dass die Schließung vorübergehender Natur und nicht dauerhaft angeordnet wurde, dürfte eine betriebsbedingte Kündigung im Regelfall der gerichtlichen Prüfung nicht standhalten.</p>
<p>14. Wie wirkt sich eine Freistellung/Arbeitsbefreiung, die zur Bewältigung der Corona-Krise erfolgt, auf die Stufenlaufzeit aus?</p>	<p>► § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD</p> <p>Freistellungen und Arbeitsbefreiungen, die im Zusammenhang mit der Corona-Krise gewährt werden (z. B. aus Vorsorgegründen), werden hinsichtlich der Stufenlaufzeit wie Zeiten nach § 17 Abs. 3 Satz 1 TVöD behandelt.</p>

15. Kann die Probezeit einer/eines Beschäftigten wirksam verlängert werden, wenn die/der Beschäftigte aufgrund der Corona-Krise kaum eingearbeitet werden konnte?

► **Voller Kündigungsschutz nach Ablauf der Wartezeit**

Unter kündigungsrechtlichen Gesichtspunkten macht eine Verlängerung der Probezeit in der Regel keinen Sinn, da die kürzere Kündigungsfrist von zwei Wochen (§ 34 Abs. 1 Satz 1 TVöD) nur während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses zur Anwendung kommen kann und nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten der volle Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz auch dann eintritt, wenn die Probezeit verlängert wird.

Eine Verlängerung der Probezeit kommt daher grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn zunächst eine kürzere Probezeit als die tarifvertraglich vorgesehene vereinbart worden ist. In diesen Fällen sind Verlängerungsvereinbarungen, bei denen die Dauer der Probezeit insgesamt den tarifvertraglich vereinbarten Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreitet, unproblematisch. Über diesen Zeitraum hinaus steht der eintretende Kündigungsschutz der/des Beschäftigten einer (sinnvollen) Verlängerung entgegen.

Wenn dennoch die Absicht besteht, eine/n Beschäftigte/n auf eine längere Zeit als sechs Monate zu erproben, so bieten sich hierfür theoretisch die Lösungen an, die wir in unserem Rundschreiben A 20/2014 Nr. 6 dargestellt haben.

5.1 Ersatzarbeiten bei Aussetzung des Lehrbetriebes an Schulen / der Betreuung an Kitas	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Frage:	Antwort:
1. Welche Tätigkeiten können bei einer behördlichen Aussetzung des Lehrbetriebes an Schulen bzw. der behördlichen Aussetzung der Betreuung an Kitas weiterhin verrichtet werden?	<p>▶ Verrichtung von Restarbeiten/Vorbereitungstätigkeiten</p> <p>Soweit die Schule/Einrichtung nicht gänzlich geschlossen wurde, kann der Arbeitgeber im täglichen Ablauf „liegendebliebene“ Arbeiten (z. B. Projektvorbereitung/Qualifizierungstätigkeiten), Aufräumarbeiten oder Grundreinigungen vornehmen lassen (z. B. Desinfektion von Spielsachen, Möbeln). Im Übrigen kommt im Rahmen des Direktionsrechts auch ein anderer Arbeitseinsatz oder Homeoffice bzw. Mobile Working in Betracht.</p>
2. Welche Tätigkeiten können Erzieherinnen / Erzieher weiterhin verrichten?	<p>▶ Dokumentation, Vorbereitung, Qualifizierung</p> <p>Soweit Erzieherinnen und Erzieher nicht eine etwaige Notbetreuung sicher zu stellen haben, können sie im Rahmen des Zumutbaren Aufgaben der mittelbaren pädagogischen Arbeit wahrnehmen (u.v.a. Erarbeitung von Materialien in Bezug auf mögliche Beschäftigungen von Kindern, konzeptionelle Arbeiten, Dokumentation etc.). Auch Tätigkeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung sind denkbar.</p>
3. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten auch geringerwertige Tätigkeiten übertragen, wenn er ihm hierfür das gleiche Entgelt zahlt?	<p>▶ Im Rahmen der Zumutbarkeit</p> <p>Grundsätzlich kann eine geringerwertige Tätigkeit nicht im Rahmen des Direktionsrechts übertragen werden. Dies setzt vielmehr das Einverständnis des Beschäftigten voraus, da dieser einen Anspruch auf eine dem Arbeitsvertrag entsprechenden Tätigkeit hat.</p> <p>Im Einzelfall ist jedoch bei sehr kurzfristigen Übertragungen und einer entsprechenden Notlage im Rahmen der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 214 Abs. 2 BGB) ein gewisses Entgegenkommen der Beschäftigten zumutbar und erwartbar.</p>

5.2 Corona-Regelbetrieb in Kitas und Schulen – Rahmenkonzept des Landes für das Schuljahr 2020/21

Das Land Schleswig-Holstein sieht gemäß ministeriellem „Rahmenkonzept Schuljahr 2020/21: Ein Schuljahr im Corona-Regelbetrieb“ eine Rückkehr aller Schularten zum normalen Unterrichtsbetrieb vor. Es soll ohne Abstandsregelungen innerhalb bestimmter Kohorten unter Beachtung der Hygienevorschriften gemäß Stundentafel unterrichtet werden. Um im Falle eines Ansteigens der Infektionszahlen reaktionsfähig zu sein, besteht für Schulen und Bildungsverwaltung ein Plan für die Schulorganisation, der vom Regelbetrieb unter Pandemie-Bedingungen bis zur Möglichkeit der Schulschließung reicht.

Die aktuellen Informationen und Regelungen, die in Zusammenhang mit COVID 19 für Schulen in Schleswig-Holstein gelten, finden Sie unter folgendem Link:

https://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/Schulen_Hochschulen/corona_schule.html

1. Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren haben eine Empfehlung zum "Umgang mit Krankheitsanzeichen bei Kindern in Kindertagesbetreuung und Grundschulen" herausgegeben. Eine Aktualisierte Version (Stand: 15.02.2021) der Empfehlung ist unter dem oben genannten Link abrufbar.

https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/III/Presse/PI/2020/Corona/III_Schnupfenplan.html

Soweit sich in Umsetzung der Empfehlung Betreuungsbedarf ergibt, ist auf Folgendes hinzuweisen:

► Prüfung der Möglichkeiten zur Entgeltfortzahlung

a) Erkältungssymptome „leichter Ausprägung“

Der Empfehlung ist zu entnehmen, dass Krankheitszeichen wie „einfacher Schnupfen ohne zusätzliche Krankheitsanzeichen“ keinen Ausschlussgrund für den Besuch der Kita / der Schule darstellen und sich damit nicht mehr zwangsläufig ein Betreuungsbedarf ergibt.

Anzumerken ist, dass die Einschätzung, ob ein Kind krank ist, weiterhin grundsätzlich die Eltern treffen.

b) Keine ärztliche Untersuchung – Beobachtung

Weist das Kind mindestens eines der folgenden Krankheitszeichen auf

- Fieber (ab 37,5°C),
- Husten und / oder Halsschmerzen
- Verlust des Geruchs- und / oder Geschmacksinns,
- Kopfschmerzen,
- Magen-/Darmbeschwerden

wird aber kein Kontakt zu einem/r Arzt/Ärztin aufgenommen, bleibt das Kind – so die Empfehlung – mindestens 48 Stunden zur Beobachtung zu Hause. Anschließend kann es wieder bei gutem Allgemeinzustand und ohne das weitere Krankheitsanzeichen in der Zwischenzeit hinzugekommen sind, wieder in die Kita / Schule, ohne dass ein ärztliches Attest notwendig ist.

Für Eltern hat sich in diesem Zusammenhang folgende Faustregel gut bewährt: „So, wie mein Kind heute war, hätte es in die Kita/Schule gehen können, also darf es morgen wieder gehen.“

c) Ärztliche Beratung / Untersuchung

Nehmen die Eltern ärztliche Beratung in Anspruch, weil das Kind mindestens eines der vorstehend aufgeführten Krankheitsanzeichen hat, entscheidet die behandelnde Ärztin/der Arzt über die Durchführung eines SARSCoV-2-Tests zum Coronavirus-Nachweis.

aa) Kein Test auf das Coronavirus

Wird kein Test durchgeführt, gelten für die Rückkehr des Kindes in die Kita / Schule die oben genannten Voraussetzungen (mindestens 48 Stunden Beobachtung, keine weiteren Krankheitsanzeichen und wieder guter Allgemeinzustand) bzw. die individuellen Vorgaben der Ärztin/des Arztes.

bb) Test auf das Coronavirus

Wird ein Test durchgeführt, bleiben die Kinder bis zur Mitteilung des Ergebnisses zu Hause.

(1) Testergebnis negativ

Sofern das Testergebnis negativ ist, gelten für die Rückkehr des Kindes in die Kita / Schule wiederum die oben genannten Voraussetzungen (mindestens 48 Stunden Beobachtung, keine weiteren Krankheitsanzeichen und wieder guter Allgemeinzustand) bzw. die individuellen Vorgaben der Ärztin/des Arztes.

(2) Testergebnis positiv

Ist das Testergebnis positiv, gilt folgende Regelung: Das Kind muss aufgrund des positiven Testergebnisses zu Hause bleiben.

Das Gesundheitsamt entscheidet, ab wann das Kind wieder in eine Kita/Schule darf bzw. über das Ende der Quarantäne.

► **Möglichkeiten zur Entgeltfortzahlung für den Zeitraum der Betreuung**

1. Soweit sich aufgrund der Krankheitsanzeichen ein Betreuungsbedarf für 48 Stunden ergibt und keine Kinder-Krankschreibung durch eine Ärztin/einen Arzt vorliegt, gilt hinsichtlich der Möglichkeiten zur Entgeltfortzahlung für den Zeitraum der Betreuung Folgendes:

- a) Die nach der Empfehlung notwendig Beobachtung lässt die Pflicht zur Arbeitsleistung der/des Beschäftigten grundsätzlich nicht entfallen. Es gibt also kein Recht auf eigenmächtige Befreiung von der Arbeit.
- b) Wenn Beschäftigte für den Zeitraum der Beobachtung keine geeignete anderweitige Betreuungsmöglichkeit für das Kind finden, sollten sie die Freistellungsthematik mit dem Arbeitgeber diskutieren und es sollte gemeinsam nach einer pragmatischen Lösung gesucht werden (z. B. Homeoffice; Abbau von Mehrarbeits- oder Überstunden / Zeitguthaben; ggfs. (erweiterter) Aufbau von Minusstunden; [Sonder-]Urlaub).

Über die vorstehend aufgezeigten Möglichkeiten hinaus besteht ohne Kinder-Krank-Schreibung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies beruht auf dem Grundsatz "Ohne Arbeit keinen Lohn" (§§ 326 Abs. 1 BGB, 275 BGB).

Sofern die/der Beschäftigte geltend macht, sie/er sei aus persönlichen Gründen für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung gehindert (gewesen) und ihr/ihm stehe deshalb Entgeltfortzahlung gemäß § 616 BGB zu, ist auf Folgendes hinzuweisen:

Bei der Vorschrift des § 616 BGB handelt es sich um dispositives, durch Tarifvertrag abdingbares Recht. Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TVöD (bzw. § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte/VKA, § 15 Abs. 2 TV-V bzw. § 22 Abs. 10/§22a Abs. 10 TV-V i. V. m. einer entsprechenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung) sind nur die dort abschließend aufgezählten Fallgestaltungen solche einer bezahlten Freistellung nach § 616 BGB.

	<p>Der Arbeitgeber kann aber nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD (§ 30 Abs. 3 Satz 1 TV-Ärzte/VKA) in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung gewähren. Die Höchstdauer bezieht sich nicht auf das Kalenderjahr, sondern auf den jeweiligen Freistellungsanlass.</p> <p>Ist diese Höchstdauer ausgeschöpft, besteht für Beschäftigte ggfs. ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG. Insoweit wird auf die Ausführungen unter Ziffer 13 Nr. 3 und Nr. 4 verwiesen.</p> <p>2. Soweit sich aufgrund der ärztlichen Beratung / Untersuchung eine Kinder-Krankschreibung erfolgt und diese einen Betreuungsbedarf nach sich zieht, besteht ein vorrangiger Anspruch der/des Beschäftigten nach § 45 SGB V gegen die gesetzliche Krankenversicherung auf Zahlung von Krankengeld und gegen den Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.</p> <p>Hat ein Elternteil die ihm zustehenden Kinderkrankentage bereits ausgeschöpft, kann es die Tage des anderen Elternteils unter Umständen auf sich übertragen lassen - vorausgesetzt beide Arbeitgeber sind damit einverstanden.</p> <p>Sind die Kinderkrankentage ausgeschöpft, besteht für Beschäftigte, deren Kind das Betreten der Einrichtung (Kita/Schule) behördlicherseits untersagt ist (Quarantäne) und die das Kind deshalb selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, ggfs. ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG. Insoweit wird auf die Ausführungen unter Ziffer 13 Nr. 3 bis Nr. 6 verwiesen.</p>
<p>2. Haben Beschäftigte, die (sich) zu den sogenannten Risikogruppen zählen, Anspruch auf Befreiung vom Regelbetrieb?</p>	<p>► Kein Anspruch auf „Nullrisiko-Situation“</p> <p>Das Verwaltungsgericht Schleswig hat mehrere Eilanträge von Lehrern abgelehnt, die mit Blick auf die Corona-Pandemie vom Präsenzunterricht an ihren Schulen befreit werden wollten.</p>

	<p>Das Gericht hat festgestellt, dass ein Anspruch auf Befreiung nur dann besteht, wenn der Präsenzunterricht für die Betroffenen trotz der getroffenen Schutzmaßnahmen unzumutbar ist. Die bloße Zugehörigkeit zu einer der Personengruppen, bei denen allgemein häufiger schwere Krankheitsverläufe beobachtet würden, genüge dafür nicht.</p> <p>Die von den Schulen der erfolglosen Antragsteller auf der Grundlage einer „Handreichung“ des Landes getroffenen allgemeinen Hygienemaßnahmen seien ausreichend. Diese seien teilweise um individuelle Schutzmaßnahmen für diese Antragsteller ergänzt worden. Damit seien unter Fürsorge- und Arbeitsschutzgesichtspunkten sowohl allgemein als auch individuell ausreichende Maßnahmen getroffen, das Risiko einer Ansteckung auf ein zumutbares Maß zu reduzieren und eine Gefährdung der Lehrer zu minimieren. Die Lehrer/innen hätten keinen Anspruch darauf, an ihrer Schule eine "Nullrisiko-Situation" vorzufinden. Einen allumfassenden Gesundheitsschutz während der aktuellen Pandemielage könne es nicht geben und gebe es auch in zahlreichen anderen Tätigkeitsbereichen nicht.</p> <p>Die Ausführungen des Verwaltungsgerichts können sinngemäß auf Anträge mit dem Ziel der Befreiung vom Regelbetrieb übertragen werden.</p>
--	--

6. Beschäftigte in Quarantäne nach § 30 IfSG, Berufliches Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Fragestellungen:	Antworten:
<p>1. Haben nicht erkrankte Beschäftigte, denen gegenüber die zuständige Gesundheitsbehörde Quarantäne angeordnet hat, Anspruch auf Verdienstaufschlag nach § 56 IfSG?</p>	<p>▶ Anspruch auf Verdienstaufschlag</p> <p>Werden Beschäftigte unter Quarantäne gestellt (§ 30 IfSG) oder wird den Beschäftigten gegenüber ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen (§ 31 IfSG), sind die Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einschlägig.</p> <p>§ 56 Abs. 1 IfSG bestimmt, dass derjenige, der als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld erhält.</p> <p>Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.</p> <p>Nach § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde ausbezahlen. Der Arbeitgeber hat dann aber gegenüber der Behörde einen Erstattungsanspruch (s. a. Ausführungen unter Ziffer 13).</p>

2. Haben auch Beschäftigte, die vor Reiseantritt darauf hingewiesen wurden, dass sie in ein Risikogebiet ausreisen und die nach ihrer Rückkehr als sog. Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden (Quarantäne, § 30 IfSG), Anspruch auf eine Entschädigung i. H. des Verdienstauffalls nach § 56 IfSG?

► **Kein Anspruch auf Entschädigung bei Verdienstauffall**

Gemäß § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG bestimmt, dass eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 nicht erhält, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.

Dies ist der Fall, wenn dem Quarantänepflichtigen bekannt war, dass er in ein Risikogebiet einreist, und er deshalb mittels einer Verhaltensanpassung an die landesgesetzlichen Corona-Bekämpfungsverordnungen und Empfehlungen, die zur Prophylaxe gegen eine Corona-Infektion gegolten haben, eine Absonderung nach seiner Rückkehr hätte vermeiden können.

Durch eine Änderung des § 56 Abs. 1 IfSG (siehe Ziffer 4 Nr. 3) wurde klargestellt, dass Reiserückkehrer, die bewusst in ein zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet reisen und bei ihrer Rückkehr als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern eingestuft werden und dadurch einem Verbot in der Ausübung einer Erwerbstätigkeit verbunden mit einem Verdienstauffall unterliegen oder unterworfen werden, keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG haben, wenn diese Reise vermeidbar gewesen wäre.

Empfehlung: Im Zweifelsfall sollte Kontakt mit der für die Entschädigung zuständigen Behörde (Landesamt für soziale Dienste) aufgenommen werden und geklärt werden, ob im konkreten Fall ein Erstattungsanspruch bestehen würde. Würde die zuständige Behörde keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG zahlen, sollte auch der Arbeitgeber die Zahlung zunächst verweigern.

<p>3. Müssen nicht erkrankte Beschäftigte, die in eine häusliche Quarantäne gestellt werden, im Homeoffice arbeiten, wenn hierzu die Möglichkeit besteht?</p>	<p>► Berücksichtigung der Schadensminderungspflicht</p> <p>Auf der Grundlage des IfSG kann die zuständige Behörde Quarantäne anordnen (§ 30 IfSG) oder ein berufliches Tätigkeitsverbot ganz oder teilweise aussprechen (§ 31 IfSG).</p> <p>Befindet sich der Beschäftigte „nur“ in häuslicher Quarantäne und ist er auch in der Lage, seine Tätigkeit von zuhause weiter zu verrichten, ist die Schadensminderungspflicht des Beschäftigten als vertragliche Nebenpflicht („Treuepflicht“) zu berücksichtigen. Diese gebietet es, die dem Arbeitgeber aus der Anordnung der Quarantäne entstehenden Nachteile möglichst gering zu halten. Gleiches gilt, wenn die zuständige Behörde dem Beschäftigten die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten nur teilweise untersagt hat und im Rahmen des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts noch andere, nicht untersagte Tätigkeiten für Homeoffice/Telearbeit in Betracht kommen.</p>
<p>4. Eine von der zuständigen (deutschen) Behörde angeordnete Quarantäne beendet/unterbricht einen bereits genehmigten Urlaub. Können die noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden?</p>	<p>► Keine einseitige Änderung</p> <p>Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fallen grundsätzlich alle urlaubsstörenden Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des einzelnen Beschäftigten. Deshalb bleiben die Beschäftigten bei einer ihnen gegenüber angeordneten Quarantänemaßnahme an die Festlegung des Urlaubszeitpunktes/des Urlaubszeitraums gebunden.</p> <p>Eine einseitige Änderung durch den Arbeitnehmer ist nicht möglich. Vielmehr bedarf es des Einverständnisses des Arbeitgebers, um den (Rest-)Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen zu können.</p>

7. Quarantänemaßnahmen im Ausland	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Fragestellung:	Antwort:
<p>1. Gilt das Infektionsschutzgesetz auch für nicht erkrankte Beschäftigte, die im Ausland von Quarantänemaßnahmen betroffen sind?</p>	<p>▶ Infektionsschutzgesetz gilt nicht</p> <p>Soweit ein Beschäftigter infolge von Quarantänemaßnahmen im Ausland in einem Hotel, auf einem Kreuzfahrtschiff oder in einem Risikogebiet festsetzt, ist der Arbeitgeber zunächst nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.</p> <p>Das Infektionsschutzgesetz greift nur bei einer von der nach dem IfSG zuständigen Behörde verhängten Quarantäne, also nicht bei einer Quarantäne im Ausland.</p> <p>Wenn der Arbeitgeber gleichwohl dem Beschäftigten sein Entgelt fortzahlt, hat er nach der aktuellen Gesetzeslage wohl keinen Anspruch auf Erstattung durch die zuständige Gesundheitsbehörde.</p> <p>Ob und inwieweit sich hieran aufgrund des von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) verhängten internationalen Gesundheitsnotstandes etwas ändert und eine Quarantänemaßnahme im Ausland der Quarantäne nach dem IfSG gleichgestellt wird, ist derzeit offen.</p>
<p>2. Beschäftigte können aus dem Ausland nicht rechtzeitig zurückkommen, weil Flüge gestrichen oder Fahrt- und Flugwege blockiert sind. Wer trägt das Risiko?</p>	<p>▶ Wegerisiko liegt beim Beschäftigten</p> <p>Das Wegerisiko liegt grundsätzlich beim Beschäftigten. Es obliegt also ihm, dafür Sorge zu tragen, pünktlich auf der Arbeit zu erscheinen und seine Arbeitsleistung zu erbringen. Kommt er zu spät und kann er in der entsprechenden Zeit nicht seiner Arbeitspflicht nachgehen, hat er für diese Zeit grundsätzlich auch keinen Anspruch auf Vergütung durch den Arbeitgeber.</p> <p>Dabei spielt es keine Rolle, ob der Beschäftigte etwas für seine Verspätung selbst verantwortlich ist, oder diese durch Gründe außerhalb seiner Person begründet ist. Hier gilt der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn!</p>

Sofern der Beschäftigte geltend macht, er sei aus persönlichen Gründen für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung gehindert (gewesen) und ihm stehe deshalb Entgeltfortzahlung gemäß § 616 BGB zu, ist auf Folgendes hinzuweisen:

Bei der Vorschrift des § 616 BGB handelt es sich um dispositives, durch Tarifvertrag abdingbares Recht. Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TVöD (bzw. § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte/VKA, § 15 Abs. 2 TV-V bzw. § 22 Abs. 10/§22a Abs. 10 TV-V i. V. m. einer entsprechenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung) sind nur die dort abschließend aufgezählten Fallgestaltungen solche einer bezahlten Freistellung nach § 616 BGB.

Der Arbeitgeber kann aber nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD (§ 30 Abs. 3 Satz 1 TV-Ärzte/VKA) in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung gewähren.

Wenn die dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse es gestatten, kann auch kurzfristige unbezahlte Freistellung gewährt werden, § 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD (§ 30 Abs. 3 Satz 2 TV-Ärzte/VKA), oder Sonderurlaub nach § 28 TVöD (§ 29 TV-Ärzte/VKA).

Eine Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 TVöD kann z. B. in Betracht kommen, wenn die rechtzeitige Rückkehr aus dem Urlaub gegen vorhersehbare Verzögerungen ausreichend abgesichert wurde. Das kann ausnahmsweise nur dann angenommen werden, wenn die Reise zu einem Zeitpunkt angetreten wurde, zu dem Flugausfälle und -verspätungen infolge der Corona-Pandemie noch nicht absehbar waren und zwischen Rückflug und Dienstbeginn ein Zeitpuffer eingeplant wurde, der den erfahrungsgemäß immer auftretenden Verzögerungen im Flugverkehr Rechnung trägt. Ansonsten sind die Beschäftigten auf die Inanspruchnahme von Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüchen verwiesen.

8. Schutzmaßnahmen nach § 28 ff. IfSG	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Fragestellung:	Antwort:
<p>Gemäß § 28 Infektionsschutzgesetz (IfSG) wird eine Allgemeinverfügung erlassen. Diese ordnet für Personen, die sich innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet oder einem besonders betroffenen Gebiet entsprechend der jeweils aktuellen Festlegung durch das Robert Koch-Institut (RKI) aufgehalten haben, ein Besuchs- bzw. Zutrittsverbot für bestimmte Gemeinschaftseinrichtungen (z. B. KITAS) an.</p> <p>Haben die von der Anordnung betroffenen Beschäftigten Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG, auch wenn sie keine personenbezogene Entscheidung des Gesundheitsamtes vorweisen können?</p>	<p>▶ Entschädigung</p> <p>Ob auch allgemeine Tätigkeitsverbote im Rahmen einer auf § 28 IfSG beruhenden Allgemeinverfügung einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG begründen, ist derzeit umstritten. Wir sind bisher davon ausgegangen, dass in den Fällen, in denen der Arbeitgeber den Beschäftigten aufgrund der Allgemeinverfügung freistellt, die Freistellung im Vorgriff auf eine zu erwartende Anordnung nach §§ 30 f. IfSG erfolgt. Wird diese entgegen den Erwartungen nicht vom Gesundheitsamt ausgesprochen, ist aber zweifelhaft, ob die für die Entschädigung zuständige Stelle (siehe Ziffer 13 Nr. 7) die Freistellung für eine Erstattung ausreichen lässt.</p> <p>Das Landesamt für soziale Dienste (siehe Nr. 13 Ziffer 7) hält eine „persönliche Aussonderungsanordnung“ gegenüber dem Beschäftigten für erforderlich, um den Antrag auf Entschädigung nach § 56 Abs. 5 IfSG stellen zu können.</p> <p>Insofern besteht für den Arbeitgeber ein hohes Risiko, dass er ein trotz Nichtleistung des Beschäftigten weiter gewährtes Entgelt nicht nach § 56 Absatz 5 IfSG erstattet bekommt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund geben wir folgende Empfehlungen:</p> <p>Liegt eine Infektionsgefahr durch einen Beschäftigten vor, weil er vermutlich oder tatsächlich Kontakt mit einem Covid-19-Infizierten hatte oder Fälle einer Infizierung bzw. konkrete Verdachtsfälle einer Infizierung in einem Betrieb vorliegen, sollte der Arbeitgeber den Beschäftigten zunächst anhalten, sich testen zu lassen, insbesondere mit dem eindeutigen Hinweis, dass jener mit einer (vermeintlich) infizierten Person Kontakt hatte und deshalb als Ansteckungsverdächtiger gilt.</p>

	<p>In vielen Fällen wird der Test bzw. diese Mitteilung bei der zuständigen Behörde mit der Anordnung einer Quarantäne seitens dieser Behörde einhergehen. Sollte dies nicht der Fall sein, sollten die Fälle einer Infektionsgefahr durch einen Beschäftigten und der Versuch des Beschäftigten, sich durch die zuständige Behörde testen zu lassen, dokumentiert werden, um nachträglich die Entschädigung für die erfolgte Entgeltfortzahlung bei der gemäß des IfSG zuständigen Behörde geltend machen zu können.</p>
<p>9. Betreuungsbedarf infolge Aussetzung des Lehrbetriebes an Schulen / der Betreuung an Kitas (siehe auch Ziffer 13)</p>	
<p>9.1 Möglichkeiten der Entgeltfortzahlung</p>	
<p style="text-align: right;">▶ Inhaltsverzeichnis</p>	
<p>Fragestellung:</p>	<p>Antwort:</p>
<p>1. Wie ist zu verfahren, wenn Kitas/Schulen wegen der Infektionsgefahr präventiv geschlossen werden bzw. der Lehrbetrieb an der Schule/die Betreuung in der Kita ausgesetzt wird, und Beschäftigte in der Folge wegen Schwierigkeiten bei der Sicherung der Betreuung für die Kinder ihrer Arbeitsleistungspflicht nicht nachkommen können?</p>	<p>▶ Prüfung der Möglichkeiten zur Entgeltfortzahlung</p> <p>Die Schließung einer Kita/Schule bzw. die Aussetzung des Lehrbetriebes an Schulen / Aussetzung der Betreuung an Kitas lässt die Pflicht zur Arbeitsleistung der/des Beschäftigten grundsätzlich nicht entfallen. Es gibt also kein Recht auf eigenmächtige Befreiung von der Arbeit.</p> <p>Wenn Beschäftigte keine geeignete anderweitige Betreuungsmöglichkeit für das Kind finden, sollten sie die Freistellungsthematik mit dem Arbeitgeber diskutieren und es sollte gemeinsam nach einer pragmatischen Lösung gesucht werden (z. B. Homeoffice; Abbau von Überstunden / Zeitguthaben; [Sonder-]Urlaub).</p> <p>Im Übrigen besteht kein Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts. Dies beruht auf dem Grundsatz "Ohne Arbeit keinen Lohn" (§§ 326 Abs. 1 BGB, 275 BGB). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz enthält § 616 BGB, wonach in Ausnahmefällen ein Anspruch auf bezahlte Freistellung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit.</p>

Allerdings ist § 616 BGB dispositiv, d. h. die Tarifvertragsparteien können von ihr abweichen. Mit § 29 TVöD haben die Tarifvertragsparteien eine von § 616 BGB abweichende Regelung getroffen. Der Verhinderungsfall der Kinderbetreuung wegen Schul- bzw. Kitaschließung ist von § 29 TVöD nicht erfasst, der Anspruch auf Entgeltfortzahlung damit ausgeschlossen.

Deshalb hatten wir vor dem Hintergrund der Situation der Ausbreitung des Coronavirus im Frühjahr 2020 seitens des KAV SH keine Bedenken erhoben, die in § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD enthaltene Regelung zur Freistellung gegen Entgeltzahlung für sog. „Sonstige Fälle“ übertariflich auch bis zu der jeweiligen Höchstdauer nach § 13 Abs. 2 Sonderurlaubsverordnung - SUVO - anzuwenden, d. h. bis zu zehn Arbeitstage, bei Alleinerziehenden bis zu zwanzig Arbeitstage pro Kind. Ist diese Höchstdauer ausgeschöpft, sollte nochmals geprüft werden,

- inwieweit eine Arbeitsleistung in Form von **Homeoffice** ermöglicht werden kann. Hier besteht unseres Erachtens ein weitreichendes Ermessen.
- ob es möglich ist, einzelfallbezogen in Abhängigkeit von der Art der Tätigkeit, der räumlichen Möglichkeit oder aber dem Alter des/der Kindes/r vor Ort, dass der Beschäftigte ein Kind mit zur Arbeit bringen kann,
- ob die Möglichkeit des Abbaus von Mehrarbeits- oder Überstunden bzw. Zeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto besteht,
- ob die betrieblichen Arbeitszeitregelungen den (ggfs. erweiterten) Aufbau von Minusstunden vorsehen.

Ständen diese Optionen nicht bzw. nicht mehr zur Verfügung, so konnte bis zum 30.06.2020 von folgendem Beschluss der Geschäftsführerkonferenz der VKA vom 16. März 2020 zur übertariflichen Erweiterung von § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD Gebrauch gemacht werden:

*„Die VKA ermöglicht, dass die Mitgliedverbände der VKA es ihren Mitgliedern zunächst **zeitlich befristet bis einschließlich 30. Juni 2020** freistellen, deren Beschäftigten unter Beachtung der Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge und der eigenen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung über den Wortlaut von § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD zu gewähren¹⁾:*

- *Tatsächliche Schließung bzw. Nicht-Öffnung einer Gemeinschaftseinrichtung wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.) oder Schule zur Eindämmung der Ausbreitung des neuartigen SARS-CoV-2 (Corona-Virus).*
- *Die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt³⁾.*
- *Eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden²⁾.*
- *Es stehen der Gewährung keine dienstlichen Gründe entgegen⁴⁾.*

Vorab sollte geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, mobiles Arbeiten sowie bestehende positive Salden von Arbeitszeitkonten, insbesondere aufgrund von Gleitzeitguthaben, Überstunden bzw. Mehrarbeit, sowie bestehende Urlaubsansprüche aus den Vorjahren zu nutzen. Soweit solche Möglichkeiten bestehen, sollten diese vordringlich genutzt werden.

Entsprechendes gilt für die Geltungsbereiche des Tarifvertrags Versorgungsbetriebe (TV-V) und des Tarifvertrags für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/ VKA).“

Anmerkungen:

- 1) Der VKA-Beschluss lässt bewusst eine Zeitvorgabe offen, um flexibel und passgenau auf die örtlichen Gegebenheiten reagieren zu können.
- 2) Für Beschäftigte in sog. „kritischen Infrastrukturen“ bestehen bekanntlich alternative Betreuungsmöglichkeiten („Notbetreuung“).
- 3) Bei älteren Jugendlichen kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese stundenweise auch ohne elterliche Aufsicht zu Hause sein können.
- 4) Die Sicherung der Funktionsfähigkeit der kommunalen Einrichtung ist vorrangig zu berücksichtigen.

Hinweis:

Vor dem Hintergrund der Einführung von § 56 Abs. 1a IfSG ist eine **Neubewertung** der vorstehend erwähnten Möglichkeiten zur Gewährung der über den Wortlaut von § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD hinausgehenden Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zum Zwecke der Kinderbetreuung bzw. der darauf basierenden Praxis vorzunehmen.

Wir verweisen insoweit auf die Ausführungen unter Ziffer 13 Nr. 3 und Nr. 4.

9.2 Befristete Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld

1. Bund und Länder haben beschlossen, den Anspruch auf Kinderkrankengeld zur Betreuung in der Corona-Pandemie zu erweitern. Wie wird der Beschluss umgesetzt?

Mit einer Ergänzung des § 45 SGB V durch einen neuen Absatz 2a regelt der Gesetzgeber die am 5. Januar 2021 beschlossene Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld (Nr. 10 des nebenstehenden Beschlusses). Die Regelungen treten rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft und sind auf das Jahr 2021 beschränkt.

Das Kinderkrankengeld soll es berufstätigen Eltern ermöglichen, Lohnausfälle durch die häusliche Betreuung eines erkrankten Kindes auszugleichen. Aufgrund der besonderen Herausforderungen in der Corona-Pandemie wird dieser Anspruch für 2021 ausgeweitet: Er besteht nicht nur, wenn das eigene Kind krank ist, sondern auch, wenn die Kinderbetreuung aus einem anderen Grund zu Hause erforderlich wird. Etwa weil die Schule, die Kita, oder auch die Einrichtung für Menschen mit Behinderungen pandemiebedingt geschlossen ist oder einzelne Klassen oder Kitagruppen in Quarantäne sind. Einen Anspruch haben Eltern ausdrücklich auch dann, wenn die Einrichtung zwar noch offen ist, die Behörden aber die Präsenzpflicht ausgesetzt haben oder die Eltern aufgefordert sind, ihre Kinder pandemiebedingt möglichst zu Hause zu betreuen.

Die Bundesregierung hat zu dem Gesetzesvorhaben Hinweise veröffentlicht, die unter folgendem Link abrufbar sind:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/buerokratieabbau/mehr-kinderkrankentage-1836090>

Anspruchsberechtigt sind gesetzlich versicherte, berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind bis unter 12 Jahre alt ist. Bei Kindern, die eine Behinderung haben, auch über das 12. Lebensjahr hinaus.

Voraussetzung ist auch, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann. Privatversicherte und beihilfeberechtigte Eltern müssen ihren Anspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) geltend machen.

	<p>Der Anspruch auf Kinderkrankengeld steigt von 10 Tagen pro Elternteil und Kind auf 20 Tage und damit für Elternpaare pro Kind auf 40 Tage. Auch für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch pro Kind von 20 auf nun 40 Tage.</p> <p>Elternpaare oder Alleinerziehende mit zwei Kindern haben Anspruch auf maximal 80 Kinderkrankentage. Bei weiteren Kindern erhöht sich der Anspruch noch einmal um zehn Tage auf dann maximal 90 Tage – egal, wie viele Kinder in der Familie leben.</p> <p>Der komplette Anspruch darf für Schul-/Kitaschließungen verwendet werden. Die 20 oder auch 40 Tage können sowohl für die Betreuung eines kranken Kindes verwendet werden als auch für die Betreuung, weil die Schule oder Kita geschlossen, die Präsenzpflcht aufgehoben oder der Zugang eingeschränkt wurde.</p> <p>Ist das Kind krank, muss der Betreuungsbedarf gegenüber der Krankenkasse mit einer Bescheinigung vom Arzt nachwiesen werden. Dafür wird die "Ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes" ausgefüllt. Muss ein Kind aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung zu Hause betreut werden, genügt eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung.</p> <p>Eltern können den Anspruch auch dann geltend machen, wenn die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben, der Zugang zur Kita eingeschränkt wurde oder nur die Klasse oder Gruppe nicht in die Schule oder Kita gehen kann. Der Anspruch besteht zudem unabhängig davon, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Home-Office erbracht werden könnte.</p> <p>Wie bisher beträgt das Kinderkrankengeld bis zu 90 Prozent des entfallenen Nettoarbeitslohns.</p> <p>Eltern beantragen das Kinderkrankengeld bei ihren Krankenkassen und weisen auf geeignete Weise nach, dass die Einrichtung geschlossen ist oder nicht besucht wird. Die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen.</p>
--	---

	<p>Wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld beansprucht, ruht in dieser Zeit für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes.</p> <p>Achtung:</p> <p>Das Bundeskabinett hat am 13. April 2021 die Formulierungshilfe der Bundesregierung für einen Entwurf eines Vierten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite beschlossen.</p> <p>Der Entwurf sieht für das Jahr 2021 eine erneute Ausdehnung des Leistungszeitraumes für den Bezug von Kinderkrankengeld, von dem auch Sachverhalte der pandemiebedingten Kinderbetreuung umfasst sind, für weitere zehn zusätzliche Arbeitstage (weitere 20 zusätzliche Arbeitstage für Alleinerziehende) vor (§ 45 Abs. 2a SGB V). Pro Kind soll der Anspruch somit längstens für 30 Arbeitstage (bei mehreren Kindern längstens für 65 Arbeitstage), für Alleinerziehende längstens für 60 Arbeitstage (bei mehreren Kindern längstens für 130 Arbeitstage) bestehen. Diese Änderung des SGB V soll rückwirkend mit Wirkung vom 18. Januar 2021 in Kraft treten, um die Inanspruchnahme der weiteren zusätzlichen Kinderkrankengeldtage allen Betroffenen ohne Einschränkungen zu ermöglichen und um die Umsetzung für die Rechtsanwender, insbesondere die Krankenkassen, praktikabel zu halten.</p>
<p>2. Wie ist der Anspruch auf Freistellung geltend zu machen?</p>	<p>Der Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 Abs. 3 i. V. m. § 45 Abs. 2a SGB V besteht gegenüber dem Arbeitgeber. Die/der Beschäftigte muss daher zunächst den Arbeitgeber informieren, wenn sie/er von der Möglichkeit der Freistellung Gebrauch machen möchte. Liegen die Voraussetzungen vor, so hat der Arbeitgeber die/den Beschäftigten unbezahlt von der Arbeit freizustellen.</p>
<p>3. Kann der Arbeitgeber der Freistellung widersprechen (z. B. bei einer Notbetreuungsmöglichkeit)?</p>	<p>§ 45 SGB V sieht die Möglichkeit einer Ablehnung durch den Arbeitgeber nicht vor. Allerdings greift der Anspruch nur durch, wenn sämtliche Voraussetzungen des § 45 Abs. 2a SGB V erfüllt sind. Hierzu gehört, dass die Freistellung wirklich erforderlich ist. U. a. darf es im Haushalt keine andere Person geben, die das Kind betreuen kann.</p>

	<p>Handelt es sich um eine/Beschäftigte/n in einem systemrelevanten Beruf mit der Möglichkeit, eine Notbetreuung in Anspruch nehmen zu können, so wird sich eine Betreuungsnotwendigkeit durch die/den Beschäftigten vermutlich nicht darlegen lassen, wenn es bereits an der Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung mangelt. Hinzu kommt, dass der Sinn und Zweck der Notbetreuung darin liegt, dass diejenigen Beschäftigten, die systemrelevant sind, ihrer Arbeit weiter nachgehen können.</p>
<p>4. Können Eltern wählen, ob sie die Kinderkrankentage oder die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz für die Kinderbetreuung in Anspruch nehmen?</p>	<p>Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG (§ 45 Abs. 2b SGB V n. F.). Hieraus lässt sich entnehmen, dass der Gesetzgeber dem Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a SGB V n. F. Vorrang vor der Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG eingeräumt hat; der Kinderkrankengeldanspruch ist daher zunächst auszuschöpfen.</p>

10. Anordnung von Überstunden / Urlaubssperre	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Fragestellung:	Antwort:
1. Kann der Arbeitgeber zur Aufrechterhaltung des Betriebes Überstunden anordnen?	<p>▶ Die Anordnung von Überstunden und anderer Sonderformen der Arbeit ist im Rahmen der allgemeinen tarifrechtlichen Regelungen zulässig.</p> <p>Um ggf. eine Betriebsschließung zu vermeiden und die Arbeitsabläufe aufrecht zu erhalten, ist darauf hinzuweisen, dass ein Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in besonderen Situationen, wie z. B. Notfällen, berechtigt ist, Überstunden einseitig anzuordnen.</p> <p>Es obliegt dem Arbeitgeber festzulegen, wie die Funktionsfähigkeit der Dienststelle, auch in Krisenfällen, gewährleistet wird. Dabei kann grundsätzlich auch ein Schichtdienstsystem etabliert werden. Es sind jedoch die arbeitszeit- und tarifrechtlichen Vorschriften zu beachten.</p> <p>Ergänzend wird auf § 6 Abs. 5 TVöD hingewiesen.</p> <p>Demnach sind die Tarifbeschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.</p>
2. Kann der Arbeitgeber eine Urlaubssperre anordnen?	<p>▶ Vorliegen „dringender betrieblicher Belange“</p> <p>Für den Fall, dass zusätzliche Beschäftigte wegen der Corona-Krise gebraucht werden, besteht für den Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, eine Urlaubssperre in Anlehnung an § 7 Abs. 1 BurlG zu verhängen.</p>

	<p>Der Arbeitgeber benötigt für die Anordnung einer Urlaubssperre triftige Gründe („dringende betriebliche Belange“). Der zusätzliche Bedarf an Arbeitskräften (z. B. von Ärzten oder von zusätzlichem Pflegepersonal in Krankenhäusern) in dieser Krisen- und Notsituation ist in jedem Fall ein triftiger Grund.</p> <p>Hinsichtlich der Frage, für welche Beschäftigtengruppen eine solche Urlaubssperre in Betracht kommt, ist auch eine Orientierung an den von den einzelnen Ländern und Kommunen festgelegten Aufstellung systemrelevanter Berufe denkbar.</p>
11. Mitteilungsobliegenheiten des Beschäftigten	
<p style="text-align: right;">▶ Inhaltsverzeichnis</p>	
<p>1. Welche Mitwirkungspflichten hat ein Beschäftigter?</p>	<p>▶ Arbeitsvertragliche Hinweispflicht</p> <p>Aus der arbeitsvertraglichen Hinweispflicht ergibt sich, dass Beschäftigte,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, für das nach Risikobewertung des Robert Koch-Instituts eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht, oder • die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, das bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl an Infektionsfällen aufweist, oder • in deren näherem persönlichen Umfeld eine durch das Corona-Virus ausgelöste Erkrankung vorliegt oder ein entsprechender Verdacht besteht, <p>vor Dienstantritt verpflichtet sind, sich fernmündlich oder in elektronischer Form bei ihrer Dienststelle zu melden und diese entsprechend zu informieren. Gleiches gilt für beabsichtigte Privatreisen in die vorgenannten Gebiete.</p>
<p>2. Gibt es ein Fragerecht des Arbeitgebers zu Aufenthalt des Beschäftigten in einem Risikogebiet, Kontakt mit Personen in Dienststelle/Betrieb usw.?</p>	<p>▶ Negativauskunft</p> <p>Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben.</p>

	<p>Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.</p>
<p>3. Sind Beschäftigte bei Verwendung der Corona-Warn-App verpflichtet, eine Warnmeldung der App ihrem Arbeitgeber zu melden?</p>	<p>► Meldepflicht</p> <p>Die Meldepflicht an den Arbeitgeber kann aus § 16 Abs. 1 ArbSchG hergeleitet werden, wonach Beschäftigte jede unmittelbare erhebliche Gefahr für die Gesundheit (das dürfte bei einem Corona-Alarm aufgrund Kontakts zu einem Infizierten zu bejahen sein) unverzüglich zu melden haben.</p> <p>Besteht beim Arbeitgeber ein Betriebs- oder Personalrat, bietet es sich an, die Details einer Meldepflicht in einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung zu regeln. Gemäß § 16 Abs. 1 ArbSchG haben die Beschäftigten bekanntlich dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb/in der Verwaltung unverzüglich zu melden.</p> <p>Bei einer Infektion mit dem Coronavirus handelt es sich gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 44 a IfSG um eine meldepflichtige Infektion nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. t IfSG. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass bei einer Infektionswarnung durch die App eine Gefahr im Sinne des § 16 Abs. 1 ArbSchG besteht.</p>
<p>4. Gibt es weitere Mitteilungsobliegenheiten der Beschäftigten?</p>	<p>► Siehe Hinweise der BDA</p> <p>dort: Abschnitt I Ziffer 2</p>

12. Vorbeugende Maßnahmen des Arbeitgebers	
	▶ Inhaltsverzeichnis
1. Welche Präventivmaßnahmen sind vom Arbeitgeber vorzunehmen?	<p>▶ Arbeitsschutz</p> <p>Nach § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.</p> <p>Bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes hat der Arbeitgeber von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird; 2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen; 3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen; 4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen; 5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen; 6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen; 7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen; 8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

	<p>Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.</p> <p>Hieraus ergibt sich, dass vorrangig der Arbeitgeber in der Pflicht steht, die notwendigen arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber kommt seiner Pflicht u. a. durch die Aufstellung und Durchführung von „Pandemieplänen“ nach.</p> <p>Der Koordinierungskreis für Biologische Arbeitsstoffe (KOBAS) der DGUV hat die 10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung in einem Faltblatt zusammengestellt. Dieses Faltblatt informiert, was in den Betrieben festzulegen und zu veranlassen ist, wenn sich ein Krankheitserreger weltweit verbreitet.</p> <p>Das Faltblatt wird gemeinsam von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) und dem Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) herausgegeben. Es ist unter folgendem Link abrufbar:</p> <p>https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/2054/10-tipps-zur-betrieblichen-pandemieplanung</p>
<p>2. Welche Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber im Umgang mit Risikopatienten?</p>	<p>► Empfehlungen des RKI</p> <p>Auch Beschäftigte, die zu den Risikogruppen gehören, sind im Grundsatz weiterhin verpflichtet, ihren Arbeitsvertrag zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers Folge zu leisten, da die Gefahr der Ansteckung mit weit verbreiteten Infektionskrankheiten in erster Linie dem allgemeinen Lebensrisiko des Arbeitnehmers zuzuordnen ist.</p> <p>Allerdings hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht bei Ausübung seiner Rechte das Wohl und die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen. Diese erfasst auch den Schutz der Arbeitnehmer während ihrer Arbeitstätigkeit vor solchen Infektionskrankheiten, die besonders leicht übertragen werden können oder mit erheblichen Gesundheitsrisiken verbunden sind.</p>

Soweit bzw. sobald dem Arbeitgeber bekannt ist, dass Beschäftigte aufgrund von Vorerkrankungen gefährdet sind, durch eine Infektion mit dem Corona-Virus schwer zu erkranken, sind diese auf die einschlägigen Empfehlungen des RKI (www.rki.de) hinzuweisen.

Der Arbeitgeber hat diesbezüglich unter Beteiligung des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie des Betriebs- bzw. Personalrates die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Mögliche Präventivmaßnahmen enthalten u. a.

- der "SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (GMBI. 2020 Nr. 16, S. 303 ff.) – siehe auch nachfolgend Nr. 3;
- die "Informationen und Hilfestellungen für Personengruppen mit erhöhtem Risiko einer Covid-19-Infektion des Robert-Koch-Instituts";
- die "Informationen zum betrieblichen Umgang mit der Pandemie" der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und zu Besonderheiten in Zeiten einer Pandemie für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV.

So kommen z. B. Möglichkeiten des kontaktlosen Arbeitens in der Dienststelle (Unterbringung in einem Einzelzimmer / Zuweisung von Einzelbüros, Einschränkung der Kontakte mit anderen Mitarbeitern, Entbindung von der persönlichen Teilnahme an Gesprächsrunden u. ä.), die Beschäftigung im Home-Office in Betracht.

Bei der Auswahl denkbarer Maßnahmen sind auch die Interessen der Dienststellen an der Aufrechterhaltung unverzichtbarer Funktionen der Verwaltung und der Daseinsvorsorge zu beachten.

Für den Nachweis der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe ist angesichts der aktuellen Situation in den Arztpraxen auf den Einzelfall abzustellen. In der Regel sind entsprechende Erklärungen der Betroffenen ohne weiteres plausibel, weil die Vorgesetzten nicht vollkommen ohne Kenntnis über den Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sind.

	<p>In den anderen Fällen werden Betroffene nicht immer eine Bescheinigung eines behandelnden Arztes vorlegen können, in diesen Fällen muss gegenwärtig eine dienstliche Erklärung der oder des Betroffenen genügen.</p> <p>Der Arbeitgeber kann sich aber vorbehalten, sich nachträglich eine ärztliche Bescheinigung vorlegen zu lassen. In diesem Zusammenhang vorgelegte ärztliche Bescheinigungen sind nach Kenntnisnahme an die Betroffenen zurückzugeben, in der Personalakte ist nur zu vermerken, dass eine Bescheinigung vorgelegen hat.</p>
<p>3. Welche Hygienemaßnahmen muss der Arbeitgeber ergreifen, um die Ansteckungsgefahr zu verringern?</p>	<p>► SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard</p> <p>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat Hinweise zum Arbeitsschutz - SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard - veröffentlicht, die auf unserer Homepage www.kavsh.de im Bereich "Materialien > Sonstige Dokumente > für Mitglieder" zum Download zur Verfügung stehen.</p> <p>Die darin beschriebenen besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen verfolgen das Ziel, durch die Unterbrechung der Infektionsketten die Bevölkerung zu schützen, die Gesundheit von Beschäftigten zu sichern, die wirtschaftliche Aktivität wiederherzustellen und zugleich einen mittelfristig andauernden Zustand flacher Infektionskurven herzustellen.</p> <p>Dabei ist die Rangfolge von technischen über organisatorischen bis hin zu personenbezogenen Schutzmaßnahmen zu beachten.</p> <p>Weitere Hinweise sind zu finden auf der Webseite des Arbeitsministeriums unter https://www.bmas.de/DE/Corona/arbeitsschutz-massnahmen.html; Hinweise der BDA (dort: Abschnitt III).</p>
<p>4. Kann der Arbeitgeber Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 einseitig anordnen?</p>	<p>► Direktionsrecht</p> <p>Zur Vermeidung von Gesundheits- und Infektionsgefahren kann der Arbeitgeber seine Beschäftigten dazu verpflichten, notwendige Schutzmaßnahmen zu befolgen.</p>

	<p>Hierzu gehören zweifellos die besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht hat (siehe vorstehende Nr. 3).</p> <p>Die Maßnahmen sollten mit dem Betriebsrat/Personalrat, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt abgestimmt werden.</p>
<p>5. Ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, Homeoffice anzubieten?</p>	<p>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verpflichtet die Arbeitgeber per SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV), ihren Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, die Arbeitsleistung im Home-Office zu erbringen, soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Für die Beschäftigten besteht zwar keine Verpflichtung zur Annahme und Umsetzung dieses Angebots. Ungeachtet dessen wird diesseits eindringlich empfohlen und darum gebeten, die angebotenen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens zu nutzen, um dadurch einen weiteren gewichtigen Beitrag zur Bewältigung der Pandemie zu leisten.</p>
<p>6. Kann der Arbeitgeber die Nutzung der Corona-Warn-App anordnen?</p>	<p>Der Arbeitgeber darf die Corona-Warn-App auf dienstlichen Mobiltelefonen installieren und die Nutzung anordnen.</p> <p>Die datenschutzrechtliche Rechtfertigung ergibt sich aus Art. 9 Abs. 2 Buchst. b) sowie § 26 BDSG jeweils in Verbindung mit dem ArbSchG. Gemäß § 26 Abs. 4 BDSG ist die Verarbeitung der Daten auch aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung möglich, sofern ein entsprechendes Recht des Betriebs- bzw. Personalrats besteht.</p>
<p>7. Kann der Arbeitgeber einer/einem Beschäftigten die Beschäftigung verweigern, wenn es dieser/diesem - belegt durch ein ärztliches Attest – nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen?</p>	<p>Beschäftigten, denen es aus medizinischen Gründen nicht möglich ist, eine Maske zu tragen, darf ein Arbeitgeber die Beschäftigung im Betrieb verweigern. Der Beschäftigte ist in diesem Fall arbeitsunfähig (LAG, Köln, Urt. v. 12.04.2021 - 2 SaGa 1/21 -). Auch verneinte das LAG im konkreten Fall einen Anspruch auf Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes in Form einer Beschäftigung im Homeoffice. Da zumindest Teile der Aufgaben des Klägers vor Ort zu erfüllen seien, könne eine partielle Tätigkeit zu Hause die Arbeitsunfähigkeit nicht beseitigen, so das Landesarbeitsgericht.</p>

13. Entschädigung nach § 56 IfSG	
▶ Inhaltsverzeichnis	
Fragestellungen:	Antworten:
1. Wer erhält eine Entschädigung nach § 56 IfSG?	<p>▶ Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder sonstige Träger von Krankheitserregern aufgrund behördlicher Anordnungen ihrer Tätigkeit nicht nachgehen können und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden</p> <p>Eine Entschädigung nach § 56 IfSG setzt voraus, dass der Beschäftigte auf Grund des IfSG als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet.</p> <p>Gem. § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG gilt das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.</p> <p>Die Absonderung im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG kann in dem Festlegen eines bestimmten Aufenthaltes oder in bestimmten Verboten bzw. Sperrmaßnahmen bestehen und mit Auflagen verbunden sein.</p> <p><u>Empfehlung:</u></p> <p>Die Frage, ob ein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG vorliegt und ob und in welcher Höhe ausgezahlte Beträge erstattet werden, sollte im Vorfeld mit der zuständigen Landesstelle abgeklärt werden.</p> <p>▶ Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten</p> <p>Siehe hierzu nachfolgend Ziffer 3.</p>

<p>2. Welche Änderungen hat § 56 IfSG durch das Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen erfahren?</p>	<p>Das Gesetz trifft u. a. folgende Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none">• § 56 Abs. 1 IfSG <p>Nach der neuen Fassung des § 56 Abs. 1 IfSG werden ausdrücklich auch Absonderungen aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 36 Abs. 6 IfSG erfasst, etwa bei Urlaubsrückkehr aus Risikogebieten.</p> <p>Eine Entschädigung in Geld kann auch einer Person gewährt werden, wenn diese sich bereits vor der Anordnung einer Absonderung nach § 30 IfSG oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG vorsorglich abgesondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt hat (Eigenabsonderungen) und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, wenn eine Anordnung einer Absonderung nach § 30 IfSG oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.</p> <p>Die Höhe des Entschädigungsanspruchs gemäß § 56 Abs. 1 IfSG bemisst sich ab der siebten Woche nicht mehr nach dem Verdienstaufschlag, sondern wird auf 67%, maximal 2.016 Euro pro Monat, gedeckelt.</p> <ul style="list-style-type: none">• § 56 Abs. 1a IfSG <p>Die Entschädigungsregelung nach § 56 Abs. 1a IfSG umfasst künftig auch die Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule oder die Einschränkung des Zugangs zu einem Kinderbetreuungsangebot. Bereits die behördliche Empfehlung, vom Besuch einer Kinderbetreuungseinrichtung, einer Schule oder einer Einrichtung für behinderte Menschen abzusehen, kann künftig einen Anspruch auf Entschädigungsleistungen nach § 56 Abs. 1a IfSG begründen. Für jede erwerbstätige Person wird die Entschädigung für die Dauer der vom Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite unabhängig von der Anzahl der Kinder für längstens zehn Wochen pro Jahr gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr.</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none">• § 56 Abs. 3 IfSG Gemäß § 56 Abs. 3 IfSG gilt als Verdienstausschlag das Nettoarbeitsentgelt, welches dem/der Beschäftigten aufgrund der für sie/ihn geltenden Arbeitszeit zusteht. Die Regelungen des § 4 Abs. 1, 1a und 4 EFZG sind für die Berechnung der Entschädigungsleistung künftig entsprechend anzuwenden.• § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG Nach § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG ist der Arbeitgeber für die gesamte Dauer des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG vorleistungspflichtig; dies war bislang nur für die ersten sechs Wochen der Fall.
--	---

<p>3. Unter welchen Umständen wird die Entschädigung nach § 56 IfSG nicht gezahlt?</p>	<p>► Wenn der Beschäftigte ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können</p> <p>Gem. § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG erhält eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können. In Betracht kommen könnte eine Prophylaxe-Maßnahme in Form einer Warnung/Empfehlung des RKI bzw. einer obersten Gesundheitsbehörde, nicht in SARS-CoV-2-Risikogebiete zu reisen, die von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nicht beherzigt wird. Die zuständigen Landesbehörden lehnen in solchen Fällen Anträge auf Erstattung des Verdienstausfalls ab (siehe hierzu auch Ziffer 4 Nr. 3).</p>
<p>4. Können auch Beschäftigte, die bei einer behördlichen Schließung von Kitas und Schulen ihre Kinder selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, zur Abmilderung eines Verdienstausfalls eine Entschädigung erhalten?</p>	<p>► Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten</p> <p>Für Beschäftigte, die bei einer behördlichen Schließung von Kitas und Schulen ihre Kinder selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, ist zur Abmilderung eines Verdienstausfalls der folgende weitere Tatbestand in einem neuen § 56 Abs. 1a IfSG eingefügt worden:</p> <p><i>„Eine erwerbstätige Person erhält eine Entschädigung in Geld, wenn</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten untersagt wird,</i> <i>2. die erwerbstätige Person ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann, und</i> <i>3. die erwerbstätige Person dadurch einen Verdienstausfall erleidet.</i>

Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können.

Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.“

Die **Voraussetzungen, die sich aus § 56 Abs. 1a IfSG ergeben**, sind:

- Behördliche Schließung durch zuständige Behörde allein zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen
- Betreuungsfall (Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und deshalb auf Hilfe angewiesen sind)
- keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit
- und hierdurch bedingter Verdienstaussfall.

Der Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG ist **ausgeschlossen**, wenn

- die Einrichtung in den Ferien bzw. an Feiertagen ohnehin geschlossen wäre,
- ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder Schule oder eine anderweitige Betreuung durch Verwandte oder Freunde bestand,
- der/dem Beschäftigten wegen anderer Ansprüche kein Verdienstaussfall entsteht, z.B. aus dem Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, tariflichen oder gesetzlichen Regelungen,
- Zeitguthaben in Anspruch genommen werden könnte,
- bei Betriebsschließungen und
- wenn die Arbeitszeit von Sorgeberechtigten aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist.

Der Anspruch besteht in Höhe von 67 Prozent des entstandenen Verdienstaussfalles, maximal jedoch in Höhe von 2.016 Euro pro vollem Monat und höchstens für bis zu zehn Wochen je erwerbstätiger Person (für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein betreut oder pflegt bis zu zwanzig Wochen).

	<p>Für den Fall, dass Kindertagesstätten und Schulen wegen eines Infektionsfalles oder eines Infektionsverdachts erneut behördlich geschlossen werden und Beschäftigte in dieser Situation eigene Kinder selbst beaufsichtigen müssen, sind die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1a IfSG erfüllt. Derzeit gibt es nur einen persönlichen maximalen Zeitraum von 10/20 Wochen, das bedeutet, vorherige Zeiträume sind anzurechnen.</p>
<p>5. Besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG auch bei Anordnung einer Quarantäne für einzelne Kinder/Kohorten?</p>	<p>Wenn nun einzelne Kinder oder Kohorten abgesondert werden, dann gab es dafür bisher keine gesetzliche Regelung, allerdings hat das Bundeskabinett am 28.10.2020 eine Änderung des IfSG beschlossen, nach der die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG auch Personen zustehen soll, die eine abgesonderte Person betreuen oder pflegen müssen, weil in diesem Zeitraum keine anderweitige zumutbare Betreuungs- und Pflegemöglichkeit sichergestellt werden kann. Das ist insbesondere für die Fälle relevant, in denen ein Kind unter Quarantäne gestellt wird, nicht aber die Eltern.</p> <p>Da eine Quarantäne nach wie vor nur durch ein Gesundheitsamt festgestellt werden kann, muss dieses konkret die Kohorte benennen (Schule/Klasse), die Schule müsste dann die Namen der Kohorten-Mitglieder benennen.</p> <p>Achtung: Neuregelung ab 19.11.2020!</p> <p>Durch Artikel 1 Nr. 20 Buchst. b) des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 18. November 2020 (BGBl. I S. 2397) wurde § 56 Abs 1a IfSG dahingehend geregelt, dass bei einem unter Quarantäne gestellten Kind eine Entschädigungszahlung für die Eltern möglich ist. Damit besteht nunmehr auch ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG, sofern eine erwerbstätige Person ihr abgesondertes Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann und dadurch einen Verdienstaussfall erleidet.</p>

<p>6. Besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG auch in den Fällen, in denen die/der Beschäftigte im Homeoffice arbeiten kann?</p>	<p>Das Bundesministerium für Gesundheit hat in einem FAQ „Ansprüche auf Ersatz des Verdienstausfalls für Arbeitnehmer und Selbständige“ (Stand: 13. Juli 2020) hierzu unter Ziffer 31 Folgendes ausgeführt:</p> <p><i>„Erwerbstätige müssen eine angebotene und ihnen zumutbare Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. Home-Office) nutzen und ihre Kinder selbst betreuen. Jedoch respektiert der Staat die unternehmerische Freiheit; es ist nicht seine Angelegenheit, über die betriebliche Organisation zu bestimmen.</i></p> <p><i>Der Beurteilung der Zumutbarkeit ortsflexiblen Arbeitens wird eine zweistufige Beurteilung zugrunde liegen: In einem ersten Schritt sind die tarif- bzw. arbeitsvertraglichen und betrieblichen Regelungen zu beachten sowie die aktuellen betrieblichen Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens zu betrachten. Regelmäßig wird es hier um die allgemeine Möglichkeit des mobilen Arbeitens für die/den Beschäftigten gehen (z.B. ausreichend geeignete Tätigkeiten, keine Anwesenheit im Betrieb erforderlich). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass, soweit der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlt, dieser auch grundsätzlich einen Anspruch auf entsprechende Gegenleistung der/des Beschäftigten im Home-Office hat. Ist dies nicht gewährleistet, wird der Arbeitgeber in der Regel die Beschäftigung im Home-Office insgesamt ablehnen oder ihm z.B. nur für eine reduzierte Arbeitszeit zustimmen können. [...]“</i></p> <p>Ist die Beschäftigung im Home-Office möglich, stellt sich weiter die Frage, ob im Home-Office eine der/dem Arbeitnehmer/in zumutbare Betreuung oder Pflege möglich ist.</p> <p>Dies ist im Einzelfall zu bewerten und genau zu prüfen.</p>
<p>7. Nach dem Beschluss aus der Telefonkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 13. Dezember 2020 sollen für Eltern zusätzliche Möglichkeiten geschaffen werden, für die Betreuung der Kinder im Zeitraum vom 16. Dezember 2020 bis 10. Januar 2021 bezahlten Urlaub zu nehmen (Nummer 7 des Beschlusses). Wie sehen diese Möglichkeiten aus?</p>	<p>Mit einer Ergänzung des § 56 Abs. 1a IfSG stellt der Gesetzgeber klar, dass eine Entschädigung auch dann gewährt wird, wenn durch die zuständigen Behörden aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule ausgesetzt wird. Die ursprüngliche Regelung sah lediglich Entschädigungen für Eltern vor, die wegen behördlich angeordneter Schließung von Schulen und Kitas oder behördlich angeordneter Quarantäne für ihre Kinder diese selbst betreuen mussten.</p>

	<p>Die (Neu-)Regelung schließt zwar ausdrücklich Fälle mit ein, in denen die Präsenzpflcht in Schulen ausgesetzt wird, lässt jedoch keinen Entschädigungsanspruch erkennen, wenn an Eltern lediglich dringend appelliert wird, ihre Kinder nicht in die Kindertagesstätten zu bringen, wie es derzeit in verschiedenen Bundesländern praktiziert wird. In diesem Fall dürfte die Entschädigungsregelung nicht greifen, da die Einrichtung grundsätzlich weiter geöffnet ist.</p> <p>Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sichergestellt werden kann. Anspruchsberechtigt sind berufstätige Eltern von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die behindert und auf Hilfe angewiesen sind. Betroffene Eltern haben Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 67 Prozent ihres Verdienstauffalls, maximal jedoch von 2.016 Euro monatlich.</p> <p>Der Anspruch besteht für jedes berufstätige Elternteil für längstens zehn Wochen, für Alleinerziehende für längstens 20 Wochen.</p> <p>Arbeitgeber bleiben vorleistungspflichtig, können aber einen Vorschuss bei der zuständigen Behörde beantragen.</p> <p>Die Ergänzung des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz soll rückwirkend zum 16. Dezember 2020 in Kraft treten. Sie bedarf noch der Zustimmung von Bundestag und Bundesrat.</p>
<p>8. Müssen Beschäftigte, bevor sie die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG in Anspruch nehmen können, vorrangig ihre Urlaubsansprüche geltend machen?</p>	<p>In einer Veröffentlichung des BMAS mit dem Titel: „Informationen zum geplanten Entschädigungsanspruch im Fall von Kita- oder Schulschließungen im Infektionsschutzgesetz; hier: Vorrang des Urlaubsanspruches von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ heißt es zu der Frage der Inanspruchnahme von Urlaub wie folgt:</p> <p><i>„Ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer während der Kita- oder Schulschließung Erholungsurlaub von sich aus in Anspruch nehmen müssen, ist eine Frage der Zumutbarkeit. So dürfte es in der Regel zumutbar sein, den Urlaub aus dem Vorjahr zur Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Kita- oder Schulschließung einzusetzen.“</i></p>

	<p><i>Auch bereits vorab verplanter Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- der Schulschließung in Anspruch genommen werden sollte, müsste verbraucht werden. Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.</i></p> <p><i>Bei der Entschädigungsregelung wegen Kinderbetreuung handelt es sich - wie auch bei den Regelungen zum Kurzarbeitergeld (§§ 96 ff. SGB III) - um eine staatliche Auffangleistung. Beim Kurzarbeitergeld wird gegenwärtig in dieser Situation so verfahren, dass der Urlaub des Vorjahres eingesetzt werden muss, der des laufenden Jahres jedoch nicht. Die Nachrangigkeitsausführungen in der Begründung zu § 56 Absatz 1a IfSG sind nach Auffassung des BMAS daran angelehnt. Sie zielen auf einen sachgerechten Ausgleich der Interessen aller Beteiligten.“</i></p> <p>Demnach haben Beschäftigte vorrangig den Resturlaub aus dem Vorjahr einzusetzen. Eine Einbringung des Urlaubs aus dem Jahr 2020 wird demnach hingegen nicht ausdrücklich verlangt.</p>
9. Wer zahlt die Entschädigung?	<p>► Vorleistung durch den Arbeitgeber, längstens für sechs Wochen</p> <p>Gem. § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Sollten die Voraussetzungen für die Zahlung einer Entschädigung nach Ablauf der 6-Wochenfrist fortbestehen, ist der Arbeitgeber nicht mehr gem. § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG „für die zuständige Behörde“ zur Vorleistung verpflichtet. Vielmehr findet dann § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG Anwendung, wonach „im Übrigen die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt wird.“ Diese Regelung ist so zu verstehen, dass ab der 7. Woche betroffene Beschäftigte selbst einen Antrag auf Entschädigung bei der zuständigen Behörde stellen müssen (Muster-Anträge finden sich z. B. auf den Webseiten der zuständigen Gesundheitsbehörden). Dafür hat ihm der Arbeitgeber gemäß § 56 Abs. 11 S. 2 IfSG eine Bescheinigung über die Höhe des im maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge zu übermitteln.</p>

<p>10. Kann der Arbeitgeber die Entschädigung ersetzt verlangen?</p> <p>Hinweis:</p> <p>Durch das Pandemieschutzgesetz II soll in § 56 Absatz 11 IfSG die Frist zur Geltendmachung eines Anspruchs nach § 56 Absatz 5 IfSG (Entschädigung bei Tätigkeitsverboten, Absonderungen und Wegfall der Betreuungseinrichtungen) von drei auf zwölf Monate verlängert werden. Zudem soll eine weitere Anpassung vorgenommen werden, sodass § 56 Absatz 11 Satz 1 nunmehr folgende Fassung haben soll:</p> <p>„Die Anträge nach Absatz 5 sind innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit, dem Ende der Absonderung oder nach dem Ende der vorübergehenden Schließung oder der Untersagung des Betretens nach Absatz 1a Satz 1 bei der zuständigen Behörde zu stellen.“</p>	<p>► Ja, die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG)</p> <p>Die an den Beschäftigten als Entschädigung nach § 56 Abs. 1, Abs. 1a IfSG ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde (siehe Ziffer 13 Nr. 7) erstattet.</p> <p>Die Anträge nach Absatz 5 sind gem. § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen.</p> <p>Dem Antrag ist von Arbeitnehmern eine Bescheinigung des Arbeitgebers [...] über die Höhe des in dem nach § 56 Abs. 3 IfSG für sie maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge, von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen.</p> <p>Ist ein solches Arbeitseinkommen noch nicht nachgewiesen oder ist ein Unterschiedsbetrag nach § 56 Abs. 3 IfSG zu errechnen, so kann die zuständige Behörde die Vorlage anderer oder weiterer Nachweise verlangen.</p>
<p>11. Welche Antragsfrist gilt für die Erstattung der ausgezahlten Beträge?</p>	<p>Die Antragsfrist für die Erstattung der ausgezahlten Beträge beträgt 1 Jahr. Den Antrag stellen die Arbeitgeber oder Selbstständige hier:</p> <p style="text-align: right;">www.ifsg-online.de</p>
<p>12. Welches ist die zuständige Behörde für Entschädigungen nach § 56 IfSG</p>	<p>► Landesamt für soziale Dienste</p> <p>Zuständig für Entschädigungen bei Arbeitsausfall wegen angeordneter Isolation ist in Schleswig-Holstein gemäß § 56 IfSG in Verbindung mit § 1 Abs. 2 der Landesverordnung über die Zuständigkeiten des LAsD das Landesamt für soziale Dienste (LAsD).</p>

<p>13. In welcher Höhe wird die Entschädigung nach § 56 IfSG gezahlt?</p>	<p>► In Höhe des Verdienstaufalls für die ersten sechs Wochen, danach in Höhe des Krankengeldes</p> <p>Die Entschädigung bemisst sich gem. § 56 Abs. 2 Satz 1 IfSG nach dem Verdienstaufall.</p> <p>Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufalls gewährt.</p> <p>Als Verdienstaufall gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt).</p> <p>Ab der siebten Woche wird die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches des Sozialgesetzbuchs gewährt, soweit der Verdienstaufall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.</p> <p>Das Krankengeld beträgt 70 vom Hundert des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt), aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettoentgelts.</p> <p>Zudem ist das Krankengeld im Jahr 2020 gesetzlich auf einen Höchstbetrag von 109,38 Euro pro Tag begrenzt (vgl. § 47 Abs. 6 des Fünften Buches des Sozialgesetzbuch).</p> <p>► Achtung: Begrenzung der Entschädigung der Höhe und der Dauer nach bei Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten</p> <p>Hinsichtlich der Höhe der Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG (siehe hierzu Nr. 3 dieser Ziffer) gilt nach § 56 Abs. 2 Satz 4 IfSG folgendes:</p> <p>Die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG wird in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstaufalls für längstens sechs Wochen gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.</p>
---	--

	<p>Zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG verweist § 57 Abs. 6 IfSG n. F. auf die bereits zuvor bestehenden Regelungen in den Absätzen 1, 2 und 5 mit der Maßgabe, dass sich die Bemessungsgrundlage für die Beiträge nach § 57 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 bestimmt.</p>
<p>14. Kann der Arbeitgeber die gesetzliche Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG durch freiwillige Zuschüsse bis zur Höhe des tatsächlichen Verdienstauffalls aufstocken, ohne dass der Beschäftigte hierdurch Rechtsnachteile erleidet?</p>	<p>► § 56 Abs. 8 Nr. 1 IfSG</p> <p>Nach dem Wortlaut des § 56 Abs. 8 Nr. 1 IfSG können freiwillige Zuschüsse ohne weitere Rechtsnachteile zulässig sein, sofern die Entschädigung und der Zuschuss zusammen nicht den tatsächlichen Verdienstauffall übersteigen. Nach Auskunft des Landesamtes für soziale Dienste gilt folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Von Seiten des Landes Schleswig-Holstein werden maximal 67 Prozent des Verdienstauffalls, max. 2.016 EUR pro Monat über einen maximalen Zeitraum von 6 Wochen übernommen. • Sofern der Arbeitgeber das Gehalt freiwillig bis zu 100 % aufstockt, findet die freiwillige Leistung (max. 33 %) keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Entschädigung. <p>Allerdings käme die Aufstockung der Entschädigung durch den Arbeitgeber der Gewährung einer übertariflichen Leistung gleich, da das Tarifrecht hierfür keine Ermächtigungsgrundlage bereithält.</p>
<p>15. Berechnung und Abrechnung von Entschädigungen nach § 56 IfSG</p>	<p>► Besonderheiten bzgl. Steuer und Sozialabgaben</p> <p>Hinsichtlich von Steuer und Sozialabgaben gelten einige Besonderheiten, weshalb die Entschädigung gesondert berechnet und als solche mit eigenen Merkmalen abgerechnet werden muss.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsentgelt aus nichtselbständiger Arbeit beziehen, bemisst sich der Verdienstauffall grundsätzlich nach dem (entgangenen) Netto-Arbeitsentgelt (§ 56 Absatz 3 IfSG).

Deshalb ist zunächst zu ermitteln, wie hoch das Netto-Arbeitsentgelt für die Zeit des Tätigkeitsverbots/der Absonderung ausgefallen wäre, wenn der Beschäftigte gearbeitet hätte. Dafür bietet es sich an, eine fiktive Entgeltabrechnung unter Einschluss aller Entgeltbestandteile vorzunehmen, die der Beschäftigte erhalten hätte.

- Nach § 3 Nr. 25 des Einkommensteuergesetzes (EStG) sind Entschädigungen nach dem IfSG steuerfrei. Bei der Berechnung des Verdienstaufschlags nach § 56 Abs. 3 IfSG müssen daher die Steuern bereits abgezogen werden. Die Entschädigungen unterliegen aber dem sog. Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. e EStG).
- Die Steuerfreiheit erstreckt sich für Entschädigungen nach § 56 IfSG nicht auch automatisch auf die Sozialversicherung. Neben den Auswirkungen der Entschädigung auf die Leistungen der Sozialversicherung regelt § 57 IfSG deren sozialversicherungsrechtliche Behandlung hinsichtlich der Versicherungs- und der Beitragspflicht.
 - In der gesetzlichen Rentenversicherung bleibt die Versicherungspflicht bei jeder Entschädigung nach § 56 IfSG bestehen. Hinsichtlich der Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherungsbeiträge auf die Entschädigung ist zu unterscheiden:
 - Bei einer Entschädigung nach **§ 56 Abs. 1 IfSG** (Beschäftigter unterliegt einem behördlichen Tätigkeitsverbot/einer Absonderung) ist gemäß § 57 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 IfSG für die ersten sechs Wochen der Entschädigungszahlung das Arbeitsentgelt anzusetzen, das der Entschädigung nach § 56 Abs. 3 IfSG vor Abzug von Steuern und Beitragsanteilen zur Sozialversicherung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung zugrunde liegt. Von Beginn der siebten Wochen der Entschädigungszahlung an gilt gem. 57 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 IfSG ein Betrag i. H. v. 80 v. H des der Entschädigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Bemessungsgrundlage.

Bei einer Entschädigung nach **§ 56 Abs. 1a IfSG** (Beschäftigte mit anzuerkennenden Kinderbetreuungspflichten) gilt gemäß § 57 Abs. 6 i. V. m. § 57 Abs. 1 Nr. 2 IfSG eine Berechnung der Beiträge auf Basis von 80 v. H. des entschädigungsrelevanten Arbeitsentgelts.

- Nach § 57 Abs. 2 Satz 1 IfSG besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), in der Sozialen Pflegeversicherung (SPV) und in der Arbeitslosenversicherung (ALV) dann fort, wenn es sich um eine Entschädigung nach **§ 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG** für Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige handelt, die abgesondert wurden oder werden. Ebenfalls versicherungspflichtig in der GKV, SPV und ALV bleiben gemäß § 57 Abs. 6 i. V. m. § 57 Abs. 2 IfSG Beschäftigte mit anzuerkennenden Kinderbetreuungspflichten nach **§ 56 Abs. 1a IfSG**.
 - Für die Verbeitragung der Entschädigung zur GKV, SPV und ALV gilt bei einer Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG § 57 Abs. 1 Satz 2 IfSG entsprechend, bei einer Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG ist das entschädigungsrelevante Arbeitsentgelt nur zu 80 v. H. in Ansatz zu bringen (vgl. § 57 Abs. 6 IfSG).
- In den anderen Fällen der Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, wenn also Beschäftigte einem behördlichen Tätigkeitsverbot unterworfen wurden, endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit dem letzten Tag vor Beginn des Tätigkeitsverbots und wird erst nach dem Ende des Tätigkeitsverbots wiederaufgenommen. Bei fortbestehender Rentenversicherungspflicht ist der Wegfall der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung als Beitragsgruppenwechsel zu melden.
- Der auf die Entschädigung entfallende Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird zusammen mit der Entschädigungszahlung von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet.

	<p>Da die zuständige Behörde die Beiträge allein trägt (§ 57 Abs. 1 Satz 3 IfSG – für GKV/SPV/ALV i. V. m. § 57 Abs. 2 Satz 2 IfSG), hat im Zuge der Auszahlung der Entschädigung kein Abzug von Arbeitnehmerbeitragsanteilen zu erfolgen.</p>
<p>16. Ist die Entschädigung zusatzversorgungspflichtiges Entgelt i. S. d. § 15 Abs. 2 Satz 1 ATV/ATV-K?</p>	<p>► Entschädigungszahlungen gem. § 56 IfSG unterfallen nicht der Zusatzversorgungspflicht</p> <p>Anders als für die gesetzliche Rentenversicherung sieht das Gesetz eine Fortführung der betrieblichen Altersversorgung während eines Beschäftigungsverbotes i. S. d. § 56 IfSG nicht vor. Da während des Beschäftigungsverbotes kein Anspruch auf steuerpflichtigen Arbeitslohn besteht (vgl. § 3 Nr. 25 EStG), ist die vom Arbeitgeber ausgezahlte Entschädigung kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt i. S. d. § 15 Abs. 2 Satz 1 ATV/ATV-K.</p> <p>Eine Ausnahmeregelung, wie z. B. beim Mutterschutz (dort besteht auch ein Beschäftigungsverbot), besteht für den Fall des § 56 IfSG nicht.</p>
<p>17. Wo finden sich weitere Hinweise zur Berechnung und Verbeitragung von Entschädigungen nach § 56 IfSG</p>	<p>► Gemeinsames Rundschreiben vom 18./19.06.2019 zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII</p> <p>Hinweise zum Arbeitsentgelt i. S. des § 14 SGB IV enthält das "Gemeinsames Rundschreiben vom 18./19.06.2019 zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII" des GKV-Spitzenverbandes.</p> <p>► Besprechungsergebnis des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 13./14.10.2009</p> <p>Näheres zum Melde- und Beitragsverfahren kann dem Besprechungsergebnis des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 13./14. Oktober 2009 zu TOP 7 „Versicherungs- und beitragsrechtliche Folgen des Bezugs einer Entschädigung nach § 56 IfSG bei Beschäftigungsverboten oder bei Absonderung“ entnommen werden.</p>

	<p>Beide Dokumente stehen auf unserer Homepage www.kavsh.de im Bereich "Materialien > Sonstige Dokumente > für Mitglieder" zum Download zur Verfügung.</p>
<p>18. Wo finden sich weitere Hinweise zu den Entschädigungsansprüchen nach § 56 IfSG?</p>	<p>Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat am 22.12.2020 Fragen und Antworten zu den Entschädigungsansprüchen nach § 56 IfSG veröffentlicht.</p> <p>Das Dokument, welches unter dem Link https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IfSG_BMG.pdf abrufbar ist, beurteilt zahlreiche Konstellationen im Zusammenhang mit § 56 IfSG. Leider enthält die Zusammenstellung keine explizite Aussage zu der Frage, ob die Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 1a IfSG auch für Eltern von Kindern gilt, die ihre Kinder auf dringenden Appell oder Empfehlung der jeweiligen Einrichtung zu Hause lassen (siehe hierzu Ausführungen zu Nr. 6). Von daher ist dringend geraten, bei dieser Frage vorab mit der zuständigen Stelle des Landes die Erstattung der vom Arbeitgeber ausgezahlten Beträge bzw. das Bestehen eines Entschädigungsanspruchs zu klären.</p>

19. Das Land Schleswig-Holstein hat angekündigt, entsprechend dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) zum 1. Oktober 2021 die Verdienstausfallentschädigungen bei Quarantänen (nach § 56 Abs. 1 IfSG) für Menschen ohne Covid-19-Impfschutz auslaufen lassen. Was bedeutet das für die Entschädigungspraxis des Landesamts für soziale Dienste in Quarantänefällen ab dem 1. Oktober 2021?

► **Streichung der Verdienstausfallentschädigung für Ungeimpfte**

Nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG ist die Entschädigungsleistung ausgeschlossen, wenn durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist (= Alt. 1) oder öffentlich empfohlen wurde (Alt. 2), ein Verbot der Ausübung der bisherigen Tätigkeit hätte vermieden werden können. Aktuell empfiehlt die Ständige Impfkommission (STIKO) eine Coronavirus-Schutzimpfung.

Für eine Empfehlung im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ist nach § 20 Abs. 3 eine öffentliche Empfehlung der obersten Landesgesundheitsbehörden auf der Grundlage der STIKO-Empfehlung erforderlich.

Die obersten Landesgesundheitsbehörden der Länder schließen sich in vielen Fällen für ihre öffentlichen Empfehlungen den aktuellen STIKO-Empfehlungen an - insoweit ist von einer „öffentlich empfohlenen Impfung“ i. S. d. § 56 Abs. 1 S. 4 Alt. 2 IfSG auszugehen. Das Bundesland Schleswig-Holstein hat sich in Bezug auf das Coronavirus der STIKO-Empfehlung angeschlossen (siehe Bekanntmachung des Ministeriums für Soziales, Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren vom 21.12.2020 - VIII 404 - 112554/2020 -).

Die Veränderung zum 1. Oktober 2021 wird darin bestehen, dass das Landesamt für soziale Dienste grundsätzlich unabhängig vom Einzelfall unterstellt, dass die/der Beschäftigte die von der STIKO empfohlene Impfung hätte empfangen und damit eine vollständige Immunisierung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 vor dem Beginn der Quarantäne hätte erreichen können.

Anmerkung: Bisher erhalten Betroffene, die sich in behördlich angeordneter Quarantäne befinden, auch dann eine Verdienstausfallentschädigung, wenn sie nicht gegen das Coronavirus geimpft sind. Grund hierfür war ein in der Vergangenheit nicht flächendeckend zur Verfügung stehendes Impfangebot und die erst vergleichsweise kurze Zulassung der Covid-Impfstoffe. Mittlerweile steht ein flächendeckendes Impfangebot zur Verfügung, so dass dieser Grund für diese Ausnahmeregelung entfällt.

<p>20. Gelten die Veränderungen auch für Personen, die nicht geimpft werden können, und Genese und Geimpfte, die aufgrund von Impfdurchbrüchen oder Neuerkrankungen in Quarantäne müssen?</p>	<p>Nein. Für Personen die aus gesundheitlichen Gründen nicht geimpft werden können, bleibt der Anspruch auf Entschädigung bestehen. Gleiches gilt für Genesene und Geimpfte, die aufgrund von Impfdurchbrüchen oder Neuerkrankungen in Quarantäne müssen.</p>
<p>21. Welche Auswirkungen ergeben sich aus der veränderten Entschädigungspraxis für Arbeitgeber?</p>	<p>Arbeitgeber, die gemäß § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG verpflichtet sind, zu bestehenden Entschädigungsansprüchen ihrer Beschäftigten aus § 56 Abs. 1 IfSG für bis zu sechs Wochen in Vorleistung zu treten, müssen in allen Quarantänefällen, die in der Zeit ab dem 1. Oktober 2021 beginnen, klären, ob neben den allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen auch kein Ausschlussstatbestand nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG gegeben ist.</p> <p>Ein Ausschlussstatbestand ist z. B. gegeben, wenn Beschäftigte die Quarantäne/Absonderung dadurch hätten verhindern können, dass sie die empfohlene Schutzimpfung gegen SARSCoV2 in Anspruch genommen hätten (siehe Ziffer 1).</p> <p>Da die Pflicht zur Absonderung grundsätzlich nicht besteht für geimpfte Personen und genesene Personen (§ 10 Abs. 1 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung – SchAusnahmV), ist in Quarantänefällen davon auszugehen, dass es sich bei der/dem von der Absonderung betroffenen Beschäftigten um eine Person handelt, die auf das Coronavirus positiv getestet worden ist bzw. nach den Vorgaben des Robert-Koch-Instituts als enge Kontaktperson eingestuft worden ist und über keinen Impfnachweis i. S. d. § 2 Nrn. 3 SchAusnahmV bzw. Genesenennachweis i. S. d. § 2 Nr. 5 SchAusnahmV verfügt.</p> <p>Nicht geimpfte Beschäftigte müssen nachweisen, dass für sie eine Kontraindikation zur Corona-Schutzimpfung gegeben ist. Für den Nachweis genügt kein einfaches Attest. Aus dem Attest der ausstellenden Ärztin/des ausstellenden Arztes muss plausibel hervorgehen, auf welche Vorerkrankung der/des Beschäftigten die Kontraindikation gestützt wird. Legt die/der Beschäftigte kein qualifiziertes Attest vor, ist der Arbeitgeber deshalb nicht verpflichtet, eine Entschädigung für den Verdienstausfall als Vorausleistung zu zahlen.</p>

	<p>Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeiter deshalb auf die gesetzliche Regelung in § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG und den Wegfall der Entschädigung für Verdienstausschlag bei fehlendem Impfnachweis hinweisen.</p> <p>Im Ausnahmefall kann die Pflicht zur Absonderung auch geimpfte und genesene Personen treffen, und zwar gem. § 10 Abs. 2 SchAusnahmV im Fall</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. des Kontakts zu einer Person, die mit einer in Deutschland noch nicht verbreitet auftretenden Virusvariante des Coronavirus SARS-CoV-2 mit vom Robert Koch-Institut definierten besorgniserregenden Eigenschaften infiziert ist, oder 2. der Einreise aus einem Virusvarianten-Gebiet im Sinne von § 3 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 der Coronavirus-Einreiseverordnung. <p>Ein Ausschlussstatbestand i. S. des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG dürfte allerdings nur hinsichtlich Ziffer 2 bestehen, wenn der Einreise aus einem Virusvariantengebiet der Antritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet vorausging. Die Beschäftigten müssen die Frage des Arbeitgebers, ob es sich um eine solche Reise gehandelt hat, wahrheitsgemäß beantworten. Handelt es sich um eine Reise, für die im Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden oder unaufschiebbaren Gründe vorlagen (z. B. touristische Reise), wird keine Entschädigung gewährt, so dass der Arbeitgeber auch nicht in Vorleistung treten muss.</p>
<p>22. Welche Auswirkungen ergeben sich aus der veränderten Entschädigungspraxis für Beschäftigte?</p>	<p>Für Beschäftigte, die Quarantäne und damit den Verdienstausschlag dadurch hätten verhindern können, dass sie eine empfohlene Schutzimpfung in Anspruch genommen hätten, entfällt nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ein Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>Dementsprechend entfällt auch in diesen Fällen eine Vorabauszahlung durch den Arbeitgeber gemäß § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG und ein Erstattungsanspruch gegenüber dem Landesamt für Soziale Dienste gemäß § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG.</p> <p>Für ungeimpfte Beschäftigte kommt eine Verdienstausschlagentschädigung nach § 56 IfSG weiterhin in Betracht, wenn sie nachweisen können, dass für sie eine Kontraindikation zur Corona-Schutzimpfung gegeben ist (siehe Ziffer 3).</p>

	<p>Für den Nachweis genügt kein einfaches Attest. Aus dem Attest der ausstellenden Ärztin/des ausstellenden Arztes muss plausibel hervorgehen, auf welche Vorerkrankung der/des Beschäftigten die Kontraindikation gestützt wird. Legt die/der Beschäftigte auch auf Verlangen des Arbeitgebers kein qualifiziertes Attest vor, kann keine Entschädigung ausgezahlt werden.</p>
<p>23. Welche datenschutzrechtlichen Aspekte sind in Zusammenhang mit der Abfrage des Impfstatus zu beachten?</p>	<p>Unbeschadet weiterer Rechtsgrundlagen für die Berücksichtigung des Impfstatus von Beschäftigten, die sich derzeit in der politischen Diskussion befinden, darf der Arbeitgeber die erfragten Gesundheitsdaten der/des Beschäftigten i. S. d. Art. 4 Nr. 15 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) nur für das Erstattungsverfahren verarbeiten (Art. 9 Abs. 2 Buchst. b und f DSGVO i. V. m. § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG) und muss sie gegen unbefugte Zugriffe besonders schützen (§ 12 Abs. 3 des Landesdatenschutzgesetzes [LDSG SH] bzw. § 22 Abs. 2 des Bundesdatenschutzgesetzes [BDSG]).</p>
<p>24. Ist der Impfstatus der/des Beschäftigten im Erstattungsantrag anzugeben?</p>	<p>Vor kurzem wurde ein neues Antragsformular für Erstattungsanträge des Arbeitgebers nach § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG über das Internetportal www.ifsg-online.de zur Verfügung gestellt. Dieses Antragsformular fragt in den Fällen des § 56 Abs. 1 IfSG nunmehr u. a. den Impfstatus der/des betroffenen Beschäftigten ab. Dabei handelt es sich um ein Pflichtfeld, das der antragstellende Arbeitgeber ausfüllen muss, bevor er den Erstattungsantrag an das Landesamt für soziale Dienste übermitteln kann.</p> <p>Einem Erstattungsantrag des Arbeitgebers fehlt die Rechtsgrundlage, wenn der Arbeitgeber positive Kenntnis von einem Impfangebot hat, das von der/dem Beschäftigten nicht wahrgenommen wurde. In diesem Fall sollte kein Antrag an das Landesamt für soziale Dienste gestellt werden (Ausnahme: Die/der Beschäftigte kann nachweisen, dass für sie/ihn eine Kontraindikation zur Corona-Schutzimpfung gegeben ist).</p>

14. Kurzarbeit im Anwendungsbereich des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes	
	<p style="text-align: right;">▶ Inhaltsverzeichnis</p> <p>Siehe auch Rundschreiben A 13/2020 vom 21.04.2020 und FAQ Kurzarbeit</p>
Thematik:	Antwort:
<p>1. Die Einführung von Kurzarbeit bedarf einer rechtlichen Grundlage. Eine mögliche Rechtsgrundlage stellen tarifvertragliche Regelungen dar. Erforderlich ist hierfür nach der Rechtsprechung des BAG, dass in dem konkreten Tarifvertrag eine in sich geschlossene Regelung getroffen wird, die geeignet ist, eine Rechtsgrundlage für die Einführung der Kurzarbeit darzustellen.</p> <p><u>Achtung:</u></p> <p>Die Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 25. Oktober 2020 sieht eine Verlängerung des Tarifvertrags zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) bis zum 31. Dezember 2021 vor.</p> <p>Die Tarifvertragsparteien haben die entsprechenden Änderungen des TV COVID bereits tarifvertraglich mit dem 1. Änd.-TV zum TV COVID umgesetzt.</p>	<p>▶ VKA schafft tarifvertragliche Grundlage für Kurzarbeit</p> <p>Mit dem TV COVID hat die VKA mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion in Rekordzeit dafür gesorgt, dass in kommunalen Betrieben und Einrichtungen schnell Kurzarbeit eingeführt werden kann.</p> <p>Der Tarifvertrag gilt vom 01.04.2020 bis 31. Dezember 2021 (siehe Hinweis in der linken Spalte auf der nächsten Seite).</p> <p>Der Geltungsbereich des Tarifvertrages umfasst alle Bereiche des kommunalen Tarifrechts, also die Anwender des TVöD, des TV-V, aber auch die Anwender des TV-N SH. Einzige Bedingung für die Einführung von Kurzarbeit ist, dass der Arbeitgeber die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt. Die §§ 95 ff. des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) und die Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) verlangen einen unvermeidbaren Arbeitsausfall von 10 % bis 100 % bei mindestens 10 % der Belegschaft.</p> <p>Wie die KugV will auch der Tarifvertrag nicht, dass Beschäftigte vor dem Eintritt in Kurzarbeit Minusstunden aufbauen müssen. Auch Urlaub müssen Beschäftigte nur noch einbringen, soweit es um Resturlaubstage aus dem Vorjahr geht. Im April gilt noch eine Ankündigungsfrist von drei, ab Mai von sieben Kalendertagen.</p> <p>Wird Kurzarbeit eingeführt, muss das nach § 99 SGB III der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden, die dann im Gegenzug bestätigt, ob die betrieblichen Voraussetzungen vorliegen.</p>

	<p>Erhalten die Beschäftigten Kurzarbeitergeld, stockt der Arbeitgeber es nach dem Tarifvertrag auf 95 % netto (in EG 1 bis 10) bzw. auf 90 % netto (in EG 11 bis 15) auf.</p> <p>Da Kurzarbeit Beschäftigung erhalten soll, schließt der TV COVID für die Dauer der Kurzarbeit und drei Monate danach Beendigungskündigungen aus. Laufen befristete Arbeitsverhältnisse wegen der Kurzarbeit aus, sollen die betreffenden Beschäftigten später vorrangig wiedereingestellt werden.</p> <p>Einzelheiten zur Kurzarbeit im Geltungsbereich des neuen Tarifvertrages haben wir für Sie im Rundschreiben A 13/2020 vom 21.04.2020 aufbereitet.</p>
<p>2. Der TV COVID setzt die ordentliche Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband voraus. Können auch Gastmitglieder Kurzarbeit für ihre Beschäftigten anordnen?</p>	<p>Die Mitgliedschaft des kommunalen Arbeitgebers bei einem Mitgliedverband der VKA muss beinhalten, dass das Tarifrecht der VKA bei diesem kommunalen Arbeitgeber unmittelbar Anwendung findet (ordentliche Mitgliedschaft). Es darf nicht nur eine Gast- bzw. OT-Mitgliedschaft vorliegen, bei der die Anwendung des VKA-Tarifrechts gänzlich ausgeschlossen oder ggf. im Wege eines sogenannten „Haustarifvertrags“ lediglich die Anwendung einzelner Teile oder einzelner Regelungen des VKA-Tarifrechts vereinbart wurde, das VKA-Tarifrecht im Übrigen aber abbedungen wurde.</p> <p>Außerhalb des Geltungsbereichs des TV COVID kann die Einführung von Kurzarbeit in kommunalen Betrieben, auf die das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung findet, in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Hierbei ist die zwingende Mitbestimmung durch den Betriebsrat zu berücksichtigen, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.</p> <p>Sofern in Betrieben und Einrichtungen, die dem Mitbestimmungsgesetz (MBG) unterliegen, vergleichbare Situationen eintreten sollten, fehlt es an einer § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG entsprechenden klaren Rechtsgrundlage für die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit. § 54 Abs. 4 Nr. 1 MBG betrifft ausschließlich die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht aber die Gestaltung der tagesübergreifenden Arbeitszeit.</p>

	<p>Deshalb ist davon auszugehen, dass die Regelungen im MBG nicht als Grundlage für eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geeignet sind.</p> <p>Da das Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Anordnung von Kurzarbeit nach ständiger Rechtsprechung ausscheidet, bleibt für öffentliche Arbeitgeber in öffentlich-rechtlicher Rechtsform ohne entsprechende personalvertretungsrechtliche Grundlage lediglich die Möglichkeit, auf einzelvertraglicher Grundlage die Einführung von Kurzarbeit zu regeln. Allerdings müsste eine solche Vereinbarung auf freiwilliger Basis mit jedem Beschäftigten getroffen werden. Dies erscheint zum einen nicht praxistauglich und zum anderen besteht im Hinblick auf das bestehende Tarifrecht auch ein rechtliches Risiko, dass eine entsprechende einzelvertragliche Vereinbarung einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhält.</p>
--	--

15. TV Corona-Sonderzahlung 2020	
1. Erhalten Altersteilzeitbeschäftigte die Corona-Sonderzahlung?	<p>Die Corona-Sonderzahlung wird Altersteilzeitbeschäftigten entsprechend den Vorgaben für Einmalzahlungen gewährt. Altersteilzeitbeschäftigte im Blockmodell, die sich im Jahr 2020 bereits in der Freistellungsphase befinden, erhalten daher keine Corona-Sonderzahlung. Erfolgt der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Laufe des Jahres 2020, wird die Corona-Sonderzahlung nur gezahlt, wenn der Zeitpunkt der Auszahlung vor Beginn der Freistellungsphase liegt.</p>
2. Wie sind die Auszahlungsmodalitäten der Corona-Sonderzahlung 2020 bei einer Altersteilzeit im Blockmodell nach dem TV FlexAZ?	<p>Altersteilzeitbeschäftigte im Blockmodell, die Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung haben, erhalten diese grundsätzlich teilzeitgekürzt entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten halbierten Arbeitszeit. Die andere Hälfte der Corona-Sonderzahlung fließt in das Wertguthaben ein und wird während der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt (vgl. § 7 Abs. 2 TV FlexAZ).</p> <p>Bei dieser Vorgehensweise ist derzeit nicht eindeutig geklärt, ob der Teil der Corona-Sonderzahlung, der in das Wertguthaben einfließt und während der Freistellungsphase ratierlich im Jahr 2021 oder später ausgezahlt wird, zu versteuern ist oder auch nicht, da er nicht mehr im Jahr 2020 zur Auszahlung kommt, was grundsätzlich Voraussetzung für steuerfreie Zahlungen nach § 3 Nr. 11a EStG ist. Selbst wenn von einer Steuerfreiheit des Wertguthabens der Corona-Sonderzahlung auszugehen wäre, müsste der sich durch eine eventuelle Dynamisierung des Wertguthabens ergebende Anteil der Corona-Sonderzahlung in der Freizeitphase versteuert werden.</p> <p>Seitens der VKA bestehen daher keine Bedenken, Altersteilzeitbeschäftigten im Blockmodell, die sich zum Zeitpunkt der Auszahlung noch in der Arbeitsphase der Altersteilzeit befunden haben, die Corona-Sonderzahlung im Jahr 2020 in voller Höhe auszus zahlen und keine Einstellung in das Wertguthaben vorzunehmen. Die Beschäftigten sollten in diesem Fall darauf hingewiesen werden, dass die Auszahlung als Einmalbetrag in voller Höhe erfolgt und deshalb nicht in das Wertguthaben einfließt.</p>

	Die Corona-Sonderzahlung gehört als Einmalzahlung nicht zum Regelarbeitsentgelt i. S. des § 7 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ und wird daher nicht aufgestockt.
3. Gilt der TV Corona-Sonderzahlung auch für Auszubildende?	Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereichen des TVAöD, TVSöD bzw. TVPöD fallen, erhalten nach § 2 Absatz 2 Satz 2 TV Corona-Sonderzahlung 2020 eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 225 Euro.
4. Ist eine Kürzung der Corona-Sonderzahlung für Monate ohne Entgeltanspruch vorgesehen?	Der Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat (§ 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung 2020). Eine Kürzung für Kalendermonate ohne Entgeltanspruch ist nicht vorgesehen. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Prämie zeitanteilig. Dies folgt aus dem ausdrücklichen Hinweis auf § 24 Abs. 2 TVöD in § 2 Abs. 2 S. 4 TV Corona-Sonderzahlung 2020.
5. Können Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-Fleischuntersuchung fallen, die Corona-Sonderzahlung erhalten?	Der TV Fleischuntersuchung wird im Geltungsbereich des TV Corona-Sonderzahlung (§ 1) nicht aufgeführt, so dass Personen, die unter den Geltungsbereich des TV Fleischuntersuchung fallen, keinen Anspruch auf die einmalige Corona-Sonderzahlung haben.
6. Können andere Sonderzahlungen, die im Hinblick auf die besonderen Anforderungen während der Corona-Krise vom Arbeitgeber gewährt werden, auf die Corona-Sonderzahlung angerechnet werden?	In der unterzeichneten Fassung des TV Corona-Sonderzahlung 2020 ist keine Anrechnungsklausel enthalten. Eine Anrechnung von Sonderzahlungen, Prämien oder Beihilfen zur Abmilderung der besonderen Belastungen aufgrund der Corona-Pandemie (siehe § 3 Nr. 11a EStG) auf die Sonderzahlung nach dem TV Corona-Sonderzahlung 2020 ist mithin nicht möglich.

16. Weitere Entlastungsmaßnahmen	
<p>1. Möglichkeit der Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen: Verlängerung für den Monat Mai</p>	<p>Der GKV-Spitzenverband hat an die Krankenkassen die Empfehlung ausgesprochen, bei entsprechender wirtschaftlicher Notlage von der Corona-Krise betroffener Arbeitgeber/Unternehmen möglichst die Beiträge für die Monate März und April 2020 zinslos zu stunden. Zuvor sollen aber insbesondere alle anderen Entlastungsmaßnahmen aus den Hilfspaketen der Bundesregierung bzw. Landesregierungen ausgeschöpft werden.</p> <p>Die durch den GKV-Spitzenverband empfohlenen Maßnahmen der Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen waren zunächst für die Monate März und April 2020 zeitlich begrenzt. Mit Rundschreiben 2020/390 vom 19.05.2020 hat der GKV-Spitzenverband mitgeteilt, dass das Verfahren der vereinfachten Stundung dem Grunde nach letztmalig für einen weiteren Monat – also bis einschließlich Mai 2020 – fortgeführt werden kann.</p> <p>Die Fortsetzung des vereinfachten Stundungsverfahrens wird an die modifizierte Voraussetzung geknüpft, dass betroffene Arbeitgeber vor dem Hintergrund des auch weiterhin zu berücksichtigenden Prinzips der Nachrangigkeit des vereinfachten Stundungsverfahrens noch deutlicher als bislang darzulegen haben, welche konkreten ergänzenden Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen der vom Bund/den Ländern bereitgestellten Rettungsschirme, wie etwa Fördermittel und Kredite, in Anspruch genommen oder bereits beantragt wurden.</p> <p>Insofern kann die für die Monate März und April 2020 eingeräumte vereinfachte Stundung nicht ohne Weiteres (antragslos) fortgeführt werden; es bedarf für die Fortsetzung der Stundung dieser Beiträge als auch für den Beitrag für den Monat Mai 2020 eines (erneuten) Antrags. Der Antrag auf (weitere) Stundung der Beiträge im vereinfachten Verfahren ist mittels eines einheitlich gestalteten Antragsformulars zu stellen, das die Darlegung bereits in Anspruch genommener oder bereits beantragter Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen verlangt.</p>

	<p>Allerdings wird auch nach dem Monat Mai nicht vollständig zu den normalen Stundungsbedingungen zurückgekehrt. Bis 30. September 2020 soll im Hinblick auf die besondere Situation der von der Corona-Pandemie betroffenen Arbeitgeber regelmäßig davon ausgegangen werden, dass eine erhebliche Härte vorliegt, die Zahlungsschwierigkeiten vorübergehender Natur sind und die Realisierung des Beitragsanspruchs nicht gefährdet ist, sodass die grundsätzlichen Voraussetzungen der Stundung von Beitragsansprüchen in aller Regel erfüllt sind.</p> <p>Des Weiteren wird in dem Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes ausdrücklich auf die Möglichkeit einer ratierlichen Zahlung gestundeter Beiträge hingewiesen.</p> <p>Weitere Hinweise hierzu enthält unser Rundschreiben A 10/2020 Nr. 1 vom 01. 04.2020.</p>
<p>2. Sozialschutzpaket – Erleichterter Zugang zu sozialer Sicherung aufgrund des Corona-Virus</p>	<p>Am 27. März 2020 ist das "Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket)" im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden (BGBl. I S. 575). Zu den Inhalten des Sozialschutz-Pakets gehört</p> <ul style="list-style-type: none"> • die befristete Ausweitung der Zeitgrenzen für die geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung auf eine Höchstdauer von fünf Monaten oder 115 Tagen, • die Aufnahme einer Verordnungsermächtigung in das Arbeitszeitgesetz, um in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite nach § 5 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes bundeseinheitliche Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften zu ermöglichen, • die Aufnahme eines Entschädigungsanspruchs für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas in das Infektionsschutzgesetz.

	Nähere Hinweise hierzu enthält unser Rundschreiben A 9/2020 vom 25.03.2020.
17. Empfehlungen zur Vermeidung einer Ansteckung mit dem Coronavirus	
	▶ Inhaltsverzeichnis
Fragestellung:	Antwort:
1. Gibt es Empfehlungen zur Vermeidung einer Ansteckung mit dem Coronavirus?	<p>▶ Maßnahmen, um die Verbreitung einzudämmen:</p> <p>Jeder kann durch persönliche Schutzvorkehrungen dafür sorgen, die Ausbreitung des Virus einzudämmen.</p> <p>Zur Vorbeugung von Infektionskrankheiten – auch vor dem Hintergrund der aktuellen Grippewelle – wird Folgendes empfohlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Halten Sie, wenn irgend möglich einen Abstand von 2 m zu anderen Personen ein - das gilt in Räumen ebenso wie im Freien • <i>Sich regelmäßig gründlich die Hände mit Wasser und Seife zu waschen,</i> • <i>Sich nicht ins Gesicht zu fassen,</i> • <i>Nur in ein Einwegtaschentuch oder in die Armbeuge zu husten oder zu niesen und</i> • <i>Grundsätzlich Abstand zu kranken Personen zu halten,</i> • <i>Auf das Handgeben zur Begrüßung zu verzichten, ein Lächeln ist genauso freundlich wie ein Händedruck</i> • <i>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Krankheitssymptomen sollten zu Hause bleiben, sofern möglich, von Homeoffice Gebrauch machen.</i> <p>Die Option Homeoffice (siehe hierzu auch nachfolgend Ziffer 18) ist ein wichtiger Beitrag zur Eindämmung einer Ansteckungsgefahr sein.</p> <p>Hierauf hat der KAV Schleswig-Holstein in seinem Rundschreiben C2/2020 (verschickt mit Newsletter vom 4.3.2020) hingewiesen.</p>

	<p>Mit einer konkreten Entscheidung, Homeoffice in der derzeitigen Situation zeitlich vorübergehend zuzulassen, muss nicht zugleich eine generelle, für die Zukunft verbundene Entscheidung verbunden sein. Hierauf sollten die Beschäftigten hingewiesen werden. Dem Arbeitgeber steht es auch künftig im Rahmen des Direktionsrechts zu, den Ort der Arbeitsleistung zu bestimmen. Einen Rechtsanspruch auf Homeoffice gibt es nicht.</p>
<p>2. Ein Erlass der Staatskanzlei Schleswig-Holstein vom 14. März 2020 sieht für die Landesverwaltung Schleswig-Holstein vor, dass aufgrund einer Risikoeinschätzung vorbelastete Mitarbeiter auf jeden Fall in das Home-Office zu entsenden sind. Wer nimmt die Risikoeinschätzung vor?</p>	<p>► Risikoeinschätzung des RKI:</p> <p>In dem Erlass der Staatskanzlei wird diesbezüglich auf die Hinweise des Robert-Koch-Instituts (RKI) verwiesen, die Einschätzung des RKI ist also maßgebend. Hiernach ist auf Seiten der Betroffenen darauf abzustellen, ob sie zu einer der von RKI genannten Risikogruppen gehören, auf die Eigenschaft als Schwerbehinderte oder Schwerbehinderter allein kommt es nicht an.</p> <p>Gemäß dem auf der Internet-Seite des RKI veröffentlichten "SARS-CoV-2 Steckbrief zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) – Stand: 13.3.2020" gehören zu den Risikogruppen insbesondere Personen mit bestimmten Vorerkrankungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • des Herzens (z.B. koronare Herzerkrankung), • der Lunge (z.B. Asthma, chronische Bronchitis), • Patienten mit chronischen Lebererkrankungen) • Patienten mit Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit) • Patienten mit einer Krebserkrankung. • Patienten mit geschwächtem Immunsystem (z.B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr schwächen, wie z. B. Cortison) <p>In der Praxis bietet sich folgende Verfahrensweise an: Betroffene Beschäftigte zeigen ihre Zugehörigkeit zu einer der in den Hinweisen des RKI genannten Risikogruppen gegenüber der /dem Vorgesetzten an. In Zweifelsfällen sollte vom Beschäftigten die Vorlage eines entsprechenden Attestes verlangt werden.</p>

3. Welche Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber im Umgang mit Risikogruppen?	► Siehe Ausführungen unter Ziffer 12 Nr. 2
18. Ergänzende Hinweise zur Arbeit im Homeoffice	
<div style="text-align: right;">► Inhaltsverzeichnis</div>	
Thematik	Info:
<p>1. Ergänzende Hinweise zum Homeoffice der DGUV</p>	<p>Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat Hinweise zur Gesunderhaltung und zur Unfallversicherung bei Arbeit im Home-Office herausgegeben.</p> <p>Die Pressemitteilung DGUV vom 16. März 2020 „So bleibt die Arbeit sicher und gesund“ sowie die Pressemitteilung der DGUV vom 19. März 2020 zum Schutz der Beschäftigten, die ihrer beruflichen Tätigkeit im häuslichen Umfeld nachgehen, durch die gesetzliche Unfallversicherung, stehen auf unserer Homepage www.kavsh.de im Bereich "Materialien > Sonstige Dokumente > für Mitglieder" zur Verfügung.</p>
<p>2. Arbeitsunfall im Homeoffice</p> <p>Arbeitnehmer*innen sind auch im Homeoffice unfallversichert. Dies gilt allerdings grundsätzlich nur für den dafür eingerichteten Arbeitsraum und nicht für Räume, die der privaten Lebensführung dienen. Wer sich beispielsweise in der Küche etwas zum Trinken holen will und auf dem Weg dorthin ausrutscht, erleidet keinen Arbeitsunfall, wie das Bundessozialgericht bereits in einer älteren Entscheidung festgestellt hat (Az. B 2 U 5/15 R).</p>	<p>Am 4. Juli 2019 hat das Sozialgericht München dies auch für den Weg des Beschäftigten zur Toilette so gesehen. Der Kläger, der im Büro im Keller seines Hauses arbeitete, stürzte auf dem Rückweg von der Toilette auf der Treppe und zog sich dabei eine Fraktur des Fußes zu, die aufgrund von Komplikationen zu einer 6-monatigen Arbeitsunfähigkeit führten.</p> <p>Nach Auffassung des Sozialgerichts greift der Unfallversicherungsschutz, der beim Gang auf die Toilette im Betrieb als Teil der Betriebsstätte besteht, beim Home-Office nicht. Der Kläger habe die Treppe im Unfallzeitpunkt nicht benutzt, um damit eine Haupt- oder Nebenpflicht aus seinem Arbeitsverhältnis zu erfüllen. Er habe nicht im unmittelbaren Betriebsinteresse, sondern allein im eigenen Interesse auf dem Weg zu einer höchstpersönlichen Verrichtung gehandelt. Daher könne der Unfall nicht im Zusammenhang mit einer versicherten Tätigkeit gesehen werden. (Az. S 40 U 227/18).</p>

<p>3. Empfehlungen des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik für sicheres mobiles Arbeiten</p> <p>In der aktuellen Situation nutzen immer mehr Beschäftigte zur Vermeidung der Verbreitung des SARS-CoV-2 (Corona-Virus) die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens. Leider mehren sich in dieser Krise auch die Nachrichten, dass sog. „Fishing-Mails“ versandt werden oder in sonstiger Weise Sicherheitslücken missbraucht werden.</p> <p>Auch in der Krisensituation sollte darauf geachtet werden, mit pragmatischen Lösungen einer Entstehung möglicher Sicherheitsrisiken entgegenzuwirken.</p>	<p>Aktuelle Hinweise des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), in denen unter dem Titel: „Tipps für sicheres mobiles Arbeiten“ die wichtigsten, praktikablen und zeitnah umsetzbaren Empfehlungen zum IT-Grundschutz zusammengefasst sind, stehen auf unserer Homepage www.kavsh.de im Bereich "Materialien > Sonstige Dokumente > für Mitglieder" zur Verfügung.</p>
<p>4. Tipps zum Home-Office</p> <p>Arbeiten von Zuhause mit dem mobilen Notebook, umgeleitete Telefone, Telefon- und Videokonferenzen oder Workshops in virtuellen Räumen stellen viele von uns vor völlig neue Herausforderungen.</p>	<p>Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2002 ins Leben gerufen Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA hat zum Arbeiten in der Corona-Krise in einem Themendossier „HomeOffice“ Interviews, Handlungstipps und weiteren Quellen ins Netz gestellt, abrufbar unter folgendem Link:</p> <p>https://www.inqa.de/DE/Corona/HomeOffice/tipps-homeoffice.html</p> <p>Erfasst sind die Themen IT, Sicherheit und Datenschutz (funktionierende Technik und Datensicherheit), Organisation und Kommunikation im Home-Office (Arbeitsprozesse, Struktur und, Selbstorganisation), Gesundheit (Arbeitsbedingungen z. B. Ergonomie und Pausen) sowie Rechtliches rund ums Homeoffice.</p>
<p>5. „No-Gos“ beim Home-Office</p> <p>Zum Thema Home-Office gibt es auf der Internetseite der Bundesregierung ein interessantes Interview mit einem Arbeitspsychologen, der sich dazu äußert, wie Arbeiten von Zuhause aus psychologischer Sicht gut funktioniert und was unbedingt zu vermeiden ist.</p>	<p>Keinesfalls sollte man sich beispielsweise im Schlafanzug mit dem Laptop auf das Sofa setzen, um zu arbeiten, erläutert Prof. Dr. Hannes Zacher von der Universität Leipzig. Man solle sich vielmehr anziehen, frühstücken und dann gedanklich zur Arbeit und auch wieder nach Hause gehen, um die Grenze zwischen Privatleben und Beruf zu sichern.</p> <p>Mit Kollegen und Familienmitgliedern solle man Regeln zum ungestörten Arbeiten vereinbaren.</p>

	<p>Letztlich gelte für gesundes Arbeiten in Home-Office nichts anderes als für ein gesundes Arbeiten im Büro: mindestens einmal pro Stunde vom Stuhl aufstehen, sich bewegen, an die frische Luft gehen und viel trinken.</p> <p>Das Interview mit dem Arbeitspsychologen ist abrufbar unter folgendem Link: https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/interview-zu-homeoffice-1738926</p>
<p>► Inhaltsverzeichnis</p>	
<p>19. Sonderthemen</p>	
<p>19.1 Altersteilzeit</p>	
<p>Wie ist beitragsrechtlich die Mehrarbeit von Krankenhauspersonal in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitbeschäftigung aufgrund der Corona-Krise zu beurteilen?</p>	<p>Unser Schwesternverband, der KAV Bayern, hat bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) für Krankenhauspersonal angefragt, ob Altersteilzeitbeschäftigte während der Freistellungsphase für wenige Monate wieder bei ihrem Altersteilzeitarbeitgeber in Bewältigung der Corona-Krise zum Einsatz kommen können. Es wurde in der Anfrage darauf hingewiesen, dass die Altersteilzeitbeschäftigten in der Freistellung voraussichtlich in Vollzeit oder zumindest oberhalb der hälftigen Arbeitszeit von 19,25 Stunden wöchentlich benötigt werden, und dass zurzeit von Einsatzbedarfen von geschätzt bis zu 5 Monaten eingegangen wird.</p> <p>In ihrer Stellungnahme hat die DRV nach Abstimmung mit den übrigen Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger geantwortet, dass die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung es aufgrund der besonderen aktuellen Situation im Gesundheitswesen unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken für gerechtfertigt halten, während der Mehrarbeit von Krankenhauspersonal in der Freistellungsphase pauschalierend von einem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung auszugehen.</p> <p>Es bestehen keine Bedenken, diese Auslegung auf vergleichbare Sachverhalte anzuwenden.</p>

	<p>Als vergleichbare Sachverhalte werden von der DRV beispielsweise Beschäftigte von Gesundheitsämtern in der Freistellungsphase angesehen, die aus aktuellen Gründen ihre Beschäftigung im Rahmen einer Mehrarbeit vorübergehend wieder aufnehmen.</p> <p>Bei der praktischen Umsetzung ist dabei beitragsrechtlich zu beachten, dass vor der Verbeitragung der für die Mehrarbeit zu beanspruchenden Vergütung zur gesetzlichen Rentenversicherung vorrangig die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge ermittelt werden müssen, also die fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen nach § 163 Abs. 5 SGB VI zu verbeitragen sind (vgl. Abschnitt 3.1.3.2 des Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 02.11.2010).</p>
19.2 Möglichkeiten bei Corona-bedingtem Auftragsrückgang	
<p>Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber bei einem Corona-bedingten Arbeitsausfall/Auftragsrückgang?</p>	<p>Aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit folgt, dass eine betriebsbedingte Kündigung nur zulässig ist, wenn keine aus Sicht des Beschäftigten milderen Mittel zur Verfügung stehen, um den verfolgten Zweck zu erreichen. Daher muss sich der Arbeitgeber zunächst Gedanken über Alternativen zu machen. Hierzu gehört, die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Finanzhilfen des Landes und des Bundes oder auch andere Entlastungsmaßnahmen (siehe Ziffer 16) zu prüfen.</p> <p>Ebenso kann die Einführung von Kurzarbeit auf der Grundlage des TV COVID (siehe hierzu Ziffer 15) eine Alternative darstellen, da diese den Zweck hat, die wirtschaftliche Existenz kommunaler Einrichtungen und Betriebe und damit auch die Beschäftigungsverhältnisse der in diesen Einrichtungen und Betrieben tätigen Beschäftigten zu sichern.</p> <p>Daher können für die Dauer der Anordnung der Kurzarbeit die davon betroffenen Beschäftigten nicht aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden (§ 7 Abs. 1 TV COVID).</p> <p>Dieser Kündigungsschutz ist auf die drei Monate, die auf die Beendigung der Kurzarbeit folgen, ausgedehnt worden.</p>

	<p>Der Kündigungsschutz nach dem TV COVID ist auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen beschränkt. Änderungskündigungen sowie verhaltens- oder personenbedingte Beendigungskündigungen sind auch während des Kurzarbeitszeitraums möglich.</p> <p>Wenn die Einführung von Kurzarbeit nicht möglich ist oder keine geeignete Alternative darstellt, stellt sich die Frage, ob - unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes – betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden können.</p> <p>Ausgehend von § 1 Abs. 2 KSchG, wonach eine betriebsbedingte Kündigung unter Berücksichtigung des allgemeinen Kündigungsschutzes wirksam ist, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, gilt Folgendes:</p> <p>Dringende betriebliche Erfordernisse i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG liegen vor, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen (Organisations-)Entscheidung auf der betrieblichen Ebene spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Bedarfs an einer Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers führt. Sonach müsste der Arbeitgeber schon im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung einen dauerhaften Arbeitsausfall prognostizieren können.</p> <p>Insoweit werden die Umstände, die zur Einführung der Kurzarbeit geführt haben, nicht ausreichen, da die Kurzarbeit zur Überbrückung eines vorübergehenden Arbeitsausfalls dient. Auch die zur Bewältigung der Corona-Krise angeordneten Schutzmaßnahmen der Länder und Kommunen wird der Arbeitgeber kaum anführen können, da diese bisher jeweils zeitlich befristet sind und nicht absehbar ist, wie lange die Maßnahmen aufrechterhalten werden. Weiterhin lässt auch ein vorübergehender Auftragsrückgang den Beschäftigungsbedarf nicht dauerhaft entfallen.</p> <p>Um den Nachweis führen zu können, dass der Wegfall der Arbeitsplätze dauerhaft sein wird, werden daher Corona-bedingte Umstände allein wahrscheinlich nicht ausreichen.</p>
--	---

	<p>Vielmehr muss der Arbeitgeber eine eigenständige unternehmerische (Organisations-)Entscheidung treffen, die zu einem dauerhaften Wegfall des bisherigen Beschäftigungsbedarfs führt.</p>
<p>19.3 Corona-Warn-App</p>	
<p>1. Welchen Beitrag kann die Corona-Warn-App bei der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie leisten?</p>	<p>Die Corona-Warn-App ist ein Projekt im Auftrag der Bundesregierung. Um die notwendigen Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit zu gewährleisten, wurden das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik sowie der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und Informationsfreiheit eingebunden.</p> <p>Das Robert Koch-Institut leistet einen fachlichen Beitrag bei der Ausgestaltung der App und ist als Herausgeber auch dafür verantwortlich, die Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit sorgfältig zu prüfen.</p> <p>https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app/corona-warn-app-faq-1758392).</p> <p>Die App nutzt die Bluetoothfunktion des Mobiltelefons, um den Abstand und die Begegnungsdauer zwischen Personen (genauer zwischen deren Mobiltelefonen), welche die App installiert haben, zu messen. Dabei erzeugt die App Zufallscodes, welche zwischen den Mobiltelefonen der Verwender der App ausgetauscht und auf den Mobiltelefonen der Verwender 14 Tage gespeichert werden.</p> <p>Wird ein Verwender der App positiv auf eine Infektion mit dem Coronavirus getestet, hat er die Möglichkeit, das Ergebnis freiwillig in der App zu hinterlegen.</p> <p>Kommt es bei einem Abgleich der gespeicherten Zufallscodes zu einer Übereinstimmung mit einem Code eines infizierten Verwenders der App, so erhält der jeweils andere Verwender eine Infektionswarnung.</p> <p>Die App generiert aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Echtzeitwarnung. Sie erlaubt keine Rückschlüsse auf die konkrete Person oder ihren Standort.</p>

	<p>Der Hinweis "Erhöhtes Risiko" der Corona-Warn-App informiert den Nutzer allein darüber, dass aufgrund der Nähe und der Dauer einer Begegnung mit einer Person, die über die App ein positives Testergebnis gemeldet hat, ein erhöhtes Infektionsrisiko besteht und empfiehlt dem Nutzer die telefonische Kontaktaufnahme mit seinem Hausarzt, dem ärztlichen Bereitschaftsdienst oder dem Gesundheitsamt.</p> <p>Die Entscheidung über eine Krankschreibung oder die Anordnung einer häuslichen Absonderung (Quarantäne) trifft der behandelnde Arzt bzw. das zuständige Gesundheitsamt nach einer entsprechenden eigenen Einschätzung.</p>
<p>2. Reicht eine Warnung über die Corona-Warn-App aus, um einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung auszulösen?</p>	<p>Im FAQ der Bundesregierung zur Corona-Warn-App https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app/corona-warn-app-faq-1758392</p> <p>wird hierzu Folgendes ausgeführt:</p> <p>„Die alleinige Warnung durch die App ist hierfür nicht ausreichend, sondern dient als Hinweis, um Kontakt zum Gesundheitswesen aufzunehmen. Wenn Sie durch die App gewarnt werden, sollten Sie ärztliches Fachpersonal kontaktieren und das weitere Vorgehen abklären. Wenn Sie positiv auf Corona getestet werden, können Sie eine Krankschreibung erhalten und haben Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ordnet das Gesundheitsamt eine Quarantäne für Sie an, zahlt Ihr Arbeitgeber Ihr Gehalt weiter. Ihr Arbeitgeber wird dafür wiederum von der zuständigen Landesbehörde entschädigt, die von Bundesland zu Bundesland variiert. Auch im Übrigen ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber der „analogen“ Lage, bei der eine Person über eine möglicherweise risikoreiche Begegnung durch einen Dritten informiert wird. [...]“</p>

19.4 Urlaub (Ergänzende Hinweise)	
<p>1. Übertragbarkeit von Resturlaub aus 2020 über den 31. März bzw. 31. Mai 2021</p>	<p>§ 26 Abs. 2 Buchst. a) Satz 2 TVöD bzw. § 27 Abs. 2 Buchst. a) Satz 2 TV-Ärzte sieht vor, dass, wenn der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden kann, dieser bis zum 31. Mai anzutreten ist. § 14 Abs. 2 Satz 3 TV-V sieht die Übertragbarkeit über den 31. März hinaus nur für den Fall der Arbeitsunfähigkeit vor. Für den TV-N Schleswig-Holstein bestimmt § 15 Abs. 2, dass Urlaub, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit oder der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. März angetreten werden kann, bis zum 31. Mai anzutreten ist.</p> <p>Es werden keine Bedenken erhoben, den Vorstandsbeschluss vom 14. Mai 2020 (siehe Ziffer 5 Nr. 9) in diesem Jahr mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Übertragung des Resturlaubs aus dem Vorjahr ausnahmsweise bis zum 30. Juni 2021 möglich ist, soweit der Urlaub nicht vorher abgewickelt werden kann. Die Beurteilung, ob der Resturlaub infolge der Corona-Krise bisher nicht genommen werden konnte bzw. nicht mehr rechtzeitig innerhalb der Fristen des § 26 Abs. 2 TVöD angetreten werden kann, obliegt dem Arbeitgeber.</p> <p>Weitergehende Übertragungsmöglichkeiten sind derzeit nicht angedacht, da pandemiebedingt in verschiedenen Einrichtungen eher zu viel Personal zur Verfügung steht und eine Aufschiebung des Urlaubs auf die zweite Jahreshälfte durch viele Beschäftigte der Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes ab Juli 2021 entgegensteht, wenn nach einer Aufhebung bzw. Verringerung der Ausgangsbeschränkungen die personelle Auslastung wieder stark ansteigen wird.</p> <p><u>Anmerkung:</u> Kann der Resturlaub nicht bis Ende 30.06.2021 erteilt werden (z. B. Unverzichtbarkeit des Beschäftigten aufgrund der Aufgabenerfüllung in Zusammenhang mit der Corona-Krise), so ist der Arbeitgeber für den Verfall verantwortlich, wenn er den beantragten Urlaub nicht genehmigt. Er macht sich in diesem Fall schadensersatzpflichtig und hat dem Arbeitnehmer Ersatzurlaub zu gewähren. Der Schadensersatzanspruch unterliegt weder der gesetzlichen (§ 7 Abs. 3 BUrlG) noch der tariflichen Befristung.</p>

2. Einbringung des Jahresurlaubs 2021	Soweit Urlaubstage des Jahresurlaubs 2021 verplant und zu Beginn des Jahres genehmigt werden, kann dieser Urlaub unabhängig von etwaigen Ausgangssperren und Reiseverboten erteilt und genommen werden. Es besteht kein Anspruch der Beschäftigten darauf, den Urlaub aufgrund der Ausgangssperren und eingeschränkter Reisemöglichkeit zu verschieben. Einvernehmliche Änderungen sind möglich. ► Siehe auch Ausführungen unter Ziffer 5 Nr. 8 und Ziffer 6 Nr. 4.
3. Arbeitgeberseitige Anordnung von Urlaub aufgrund geringen Arbeitsaufkommens	<p>Der Umstand, dass pandemiebedingt in verschiedenen Einrichtungen zu viel Personal zur Verfügung steht, könnte Anlass für eine einseitige Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber sein. Gleiches gilt für den Umstand, dass eine Aufschiebung des Urlaubs in die zweite Jahreshälfte durch viele Arbeitnehmer der Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes in der zweiten Jahreshälfte entgegensteht.</p> <p>Es ist aber gleichwohl strittig, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, temporäre Betriebsausfälle durch einseitige Urlaubsanordnung abzufangen. Zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten sollte daher eine einvernehmliche Lösung gesucht werden. Hierbei kann es in den Fällen, in denen das vorhandene Arbeitsaufkommen nicht ausreicht, um eine Auslastung der Beschäftigten zu gewährleisten, empfehlen, den Beschäftigten zu verdeutlichen, dass die gleichmäßige Einbringung des Urlaubs im Jahresverlauf auch für sie selbst sinnvoll ist.</p>
4. Einbringung von Urlaub zu Zwecken der Kinderbetreuung	Sind Beschäftigte nicht in der Lage, ihre Arbeitsleistung zu erbringen, weil sie wegen Kinderbetreuung zu Hause bleiben müssen und kein Homeoffice möglich ist, so ist dies letztlich eine Nichterbringung der Arbeitsleistung, auf die der Arbeitgeber mit dem Einbehalt des Entgeltes reagiert. Die betroffenen Beschäftigten können einen Anspruch aus § 56 IfSG geltend machen. Um den Entschädigungsanspruch geltend machen zu können, sind Beschäftigte verpflichtet, vorrangig für diesen Zeitraum ihren Resturlaub aus dem Vorjahr einzubringen. Im Übrigen wird auf die Ausführungen unter Ziffer 9 Nr. 2 und Ziffer 13 verwiesen.

<p>5. Anordnung von Urlaub für den Zeitraum der Schließung des Betriebes für die Beschäftigten, soweit keine Kurzarbeit angemeldet wird</p>	<p>Die Anordnung von Urlaub für die Zeit der Schließung von Einrichtungen ist - da Urlaub aus Erholungsgründen durch die Beschäftigten selbstbestimmt in Anspruch genommen werden kann - rechtlich nicht unproblematisch. Allerdings hat sich die Problematik in vielen Einrichtungen über die Anmeldung von Kurzarbeit erledigt.</p> <p>Bleibt eine Einrichtung geschlossen, ohne dass Kurzarbeit angemeldet wird, so kann der Arbeitgeber grundsätzlich die Einbringung von Urlaub, ggf. sogar Betriebsferien, anordnen. Die Mitbestimmungsrechte von Personal- und Betriebsrat sind zu beachten. Eine Verpflichtung zur Einbringung des Jahresurlaubes 2021 durch die Anordnung von Betriebsferien sollte dennoch vermieden werden. Der Grundsatz, dass bei der Urlaubsplanung auf die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen ist, ist auch im Fall der Anordnung von Betriebsferien zu beachten.</p>
<p>6. Urlaubseinbringung während Quarantäne</p>	<p>Haben Beschäftigte Urlaub geplant bzw. bringen ihn bereits ein, und müssen sich in diesem Zeitraum aufgrund behördlicher Anordnung in häusliche Quarantäne begeben, ohne selbst krank zu sein, stellt sich die Frage, ob die in denselben Zeitraum fallenden Urlaubstage nachzugewährt sind. Dies ist mangels Rechtsgrundlage zunächst zu verneinen. § 9 BUrlG sieht eine Nachgewährung des bereits erteilten Urlaubs nur für den Fall der Erkrankung vor.</p> <p>Die vom Gesundheitsamt angeordnete Quarantäne gegenüber einer „Kontaktperson“ stellt keine Krankschreibung dar. Damit bleiben die Beschäftigten bei einer ihnen gegenüber angeordneten Quarantänemaßnahme an die Festlegung des Urlaubszeitpunktes/des Urlaubszeitraums gebunden; es bedarf des Einverständnisses des Arbeitgebers, um den (Rest-)Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen zu können.</p>
<p>7. Urlaubseinbringung vor und während Kurzarbeit</p>	<p>Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit ist der TV COVID vom 30. März 2020, Rechtsgrundlage für den Erhalt von Kurzarbeitergeld sind die Regelungen des SGB III.</p>

	<p>Da die Entscheidungsbefugnisse über die Gewährung von Kurzarbeitergeld allein bei den Agenturen für Arbeit liegen, empfehlen wir weiterhin hinsichtlich der Anforderungen an die Einbringung von Urlaub die Anweisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu berücksichtigen.</p> <ul style="list-style-type: none">- Urlaubseinbringung zur Vermeidung von Kurzarbeit <p>Für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld differenziert das BMAS für das Jahr 2020 danach, ob Resturlaubansprüche aus dem Vorjahr 2019 vorhanden sind. Diese waren einzubringen. Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen aber nicht vorher eingebracht werden, um Kurzarbeitergeld beanspruchen zu dürfen (siehe Bundesagentur für Arbeit, Weisung 202003015 vom 30. März 2020 – Weisung Verbesserungen für das KUG bis 31. Dezember 2020, Punkt 2.7.2 Vermeidbarkeit durch Urlaubsgewährung).</p> <p>Für Fälle, in denen Kurzarbeit im Jahr 2021 angemeldet werden soll, liegen uns derzeit keine neuen Informationen im Hinblick auf die vorherige Einbringung von Urlaub vor. Es verbleibt daher zunächst dabei, dass der Resturlaub aus dem Vorjahr (aus dem Jahr 2020) einzubringen ist, soweit keine Urlaubswünsche des Beschäftigten entgegenstehen, und der laufende Urlaub zur Verhinderung der Kurzarbeit nicht eingebracht werden muss.</p> <p>Ob und inwieweit einzelne Agenturen für Arbeit hiervon abweichen, können wir nicht beurteilen. Im Zweifel sollten Sie zunächst die für Sie zuständige Agentur für Arbeit kontaktieren.</p> <ul style="list-style-type: none">- Urlaubseinbringung während der Kurzarbeit <p>Zur Frage, ob während der Kurzarbeit Urlaub gewährt werden darf, und wie dieser zu vergüten ist, haben die Tarifvertragsparteien im TV COVID folgende Regelung getroffen:</p>
--	---

	<p>„§ 9</p> <p>(1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. Der Beschäftigte ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Für die Dauer des Urlaubs werden die Beschäftigten von der Kurzarbeit ausgenommen.“</p> <p>Vor Anordnung der Kurzarbeit geplanter und genehmigter Urlaub kann auch während der Kurzarbeit eingebracht werden und ist entsprechend der bisherigen Arbeitszeit zu vergüten, da die Beschäftigten im Urlaubszeitraum von der Kurzarbeit ausgenommen sind.</p>
--	---

19.5 Impfungen (Ergänzende Hinweise)	
<p>Die Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Impfverordnung – CoronImpfV) vom 17. Dezember 2020 regelt, wer in Deutschland den Anspruch auf eine Schutzimpfung hat und legt unter anderem die Reihenfolge der Impfungen nach Personengruppen fest.</p> <p>Zu den im Zusammenhang mit den Impfungen aufgetretenen Fragestellungen geben wir folgende Hinweise:</p>	
<p>1. Sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten in Berufen mit prioritärem Impfrecht einen entsprechenden Nachweis auszustellen?</p>	<p>Als Nachweis für die Anspruchsberechtigung gelten der Personalausweis oder ein anderer Lichtbildausweis (§ 6 Abs. 4 Ziffer 1 der Verordnung). Dies gilt jedoch nicht für Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit Priorität bei der Impfung genießen. Diese haben ihre Anspruchsberechtigung durch eine Bescheinigung der Einrichtung oder des Unternehmens, bei dem sie tätig sind, nachzuweisen (§ 6 Abs. 4 Ziffer 2 der Verordnung). Aufgrund der aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Schutzpflicht des Arbeitgebers hat dieser dem Verlangen des Beschäftigten nach einer entsprechenden Bescheinigung nachzukommen.</p> <p>Menschen mit chronischen Erkrankungen erhalten ein ärztliches Zeugnis (§ 6 Abs. 4 Ziffer 3 der Verordnung). Kontaktpersonen benötigen eine entsprechende Bestätigung der betreuten Person (§ 6 Abs. 4 Ziffer 4 der Verordnung).</p>
<p>2. Sind Beschäftigte für die Impfung während der Arbeitszeit freizustellen?</p>	<p>Beschäftigte sind dazu angehalten, Termine der Gesundheitsvorsorge im Rahmen ihrer Möglichkeiten außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Im Falle der Corona-Schutzimpfung ist jedoch zu erwarten, dass Beschäftigte wenig Spielraum bei der Terminvergabe haben werden. In Fällen, in denen die ärztliche Behandlung nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann, besteht gemäß § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. f) TVöD Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD für die zur Impfung erforderliche Zeit, einschließlich ärztlicher Betreuung und Beratung vor und nach der Impfung sowie Warte- und Wegezeiten.</p> <p>Soweit Beschäftigte selbst auf die Gestaltung der Arbeitszeit Einfluss nehmen können (z. B. Gleitzeitregelung), sind sie zur Nutzung der sich hieraus ergebenden Möglichkeiten verpflichtet.</p>

	Wir verweisen ergänzend auf unsere Ausführungen im KAV-Rundschreiben A 14/2018 Nr. 5 vom 27.07.2018.
3. Kann ein Arbeitgeber verlangen, dass Beschäftigte sich gegen das Corona-Virus impfen lassen?	<p>Die Impfverordnung sieht keine Impfpflicht vor. Beschäftigte sind daher grundsätzlich in ihrer Entscheidung, sich impfen zu lassen, frei. Gleichwohl haben Arbeitgeber im Hinblick auf die Aufrechterhaltung des Betriebs und den Schutz Dritter ein berechtigtes Interesse an der Corona-Schutzimpfung der Beschäftigten.</p> <p>Zurzeit sollten sich Arbeitgeber vorrangig darum bemühen, dass Beschäftigte mit Zweifeln an der Unbedenklichkeit einer Impfung die Gelegenheit zu einer umfassenden ärztlichen und wissenschaftlichen Aufklärung über Risiken und Vorteile der Impfung erhalten. Informationen zu der Corona-Schutzimpfung finden sich z. B. im FAQ der BZgA, abrufbar im Internet unter folgendem Link:</p> <p>https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/schutzimpfung/fragen-und-antworten.html</p> <p>In dem FAQ wird zu der Frage, ob man sich gegen das Coronavirus impfen lassen sollte, Folgendes ausgeführt:</p> <p><i>„Eine Impfung gegen COVID-19 trägt sowohl zum eigenen Schutz als auch zur Eindämmung der Pandemie bei.</i></p> <p><i>COVID-19 ist eine Erkrankung, die durch die Infektion mit SARS-CoV-2 auftreten kann. Der Krankheitsverlauf kann sehr unterschiedlich sein: Es können keine Symptome (asymptomatisch), milde Krankheitszeichen (symptomarm) oder schwere Erkrankungen mit Lungenentzündung (Pneumonie) und weiteren Organbeteiligungen auftreten, die zum Lungen- und Multiorganversagen bis zum Tod führen können. Ein Teil der COVID-19-PatientInnen hat sich auch Wochen oder Monate nach Beginn der Erkrankung noch nicht wieder erholt und leidet weiterhin unter schweren Allgemeinsymptomen. Daten aus England (National Institute for Health Research: Living with Covid19) deuten darauf hin, dass etwa 40 % der Erkrankten, die im Krankenhaus behandelt werden mussten, längerfristige Unterstützung benötigen und bei etwa 10 % der mild Erkrankten Symptome länger als 4 Wochen andauern.</i></p>

Da das Virus auch durch Personen übertragen werden kann, die keine Krankheitszeichen haben, und generell sehr leicht übertragbar ist, breitet sich das Coronavirus SARS-CoV-2 schnell aus. Weltweit wurden bis Mitte Dezember 69 Mio. COVID-19 Fälle und 1,6 Mio. Todesfälle berichtet. Allein in Deutschland sind bisher über 1,7 Millionen Menschen an COVID-19 erkrankt und mehr als 35.000 Menschen daran gestorben. Durch eine Impfung kann das Infektions- und Erkrankungsrisiko sehr stark reduziert werden.

Beide Impfstoffe, die in der EU und somit in Deutschland am 21.12.2020 (BioNTech/Pfizer) bzw. 06.01.2021 (Moderna) zugelassen wurden, waren in der klinischen Erprobung sehr wirksam. Die Studiendaten zeigten, dass die Wahrscheinlichkeit, an COVID-19 zu erkranken, bei den geimpften Teilnehmerinnen und Teilnehmern um etwa 95 % geringer war als in der Placebo-Gruppe (Impfung mit Kochsalzlösung). Das bedeutet, dass eine gegen COVID-19 geimpfte Person nach einem Kontakt mit SARS-CoV-2 mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht erkranken wird. Über welchen Zeitraum eine geimpfte Person vor einer COVID-19-Erkrankung geschützt ist, d. h. wie lange der Impfschutz besteht, kann derzeit noch nicht gesagt werden. Zudem ist noch nicht geklärt, in welchem Maße die Erregerübertragung (Transmission) durch geimpfte Personen verringert oder verhindert wird. Trotzdem bietet die Impfung einen sehr guten individuellen Schutz vor der Erkrankung. Wie bei jeder Impfung können auch nach einer COVID-19-Impfung Impfreaktionen auftreten (siehe auch Frage „Welche Impfreaktionen und Nebenwirkungen wurden nach einer COVID-19-Impfung beobachtet?“). Der Nutzen einer Impfung überwiegt jedoch bei weitem die Risiken.

Wirksame und sichere Impfungen können einen entscheidenden Beitrag zur Eindämmung der Pandemie leisten und werden es ermöglichen, Kontaktbeschränkungen mittelfristig zu lockern. Zunächst muss jedoch ein Großteil der Bevölkerung einen Immunschutz gegen das Virus entwickelt haben. Durch die Impfung wird eine bedeutende Bevölkerungsimpunität ausgebildet und das Risiko schwerer COVID-19 Erkrankungen sehr stark reduziert.“

	<p>Im Übrigen, um auf die Frage nach einer Verpflichtung zur Impfung zurück zu kommen, dürften die Interessen des Arbeitgebers wohl aufgrund des rein präventiven Charakters einer Impfung und der Eingriffsintensität (Nadeleinstich und Injektion körperfremder Substanzen sowie mögliche Nebenwirkungen und mit der Impfung verbundene Risiken) regelmäßig gegenüber dem Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit des Beschäftigten zurücktreten. Es kommt hinzu, dass bisher nicht geklärt ist, ob eine Impfung vor Weitergabe des Virus an andere schützt, weshalb auch die bestehenden Empfehlungen (AHA-Regeln) und Einschränkungen zum Infektionsschutz auch nach einer Impfung weitergelten (vgl, FAQ der BZgA).</p> <p>Aus den vorgenannten Gründen wird sich u. E. ohne eine entsprechende gesetzliche Grundlage (vgl. Masernschutzgesetz) eine einseitige Anordnung einer Impfung kaum rechtssicher umsetzen lassen.</p>
<p>4. Ist der Arbeitgeber berechtigt, den Impfstatus von Bewerbern oder Beschäftigten zu erfragen?</p>	<p>Ein ausdrücklicher gesetzlicher Erlaubnistatbestand ergibt sich für Beschäftigte im Gesundheitswesen aus § 23a IfSG. § 23a IfSG gestattet dem Arbeitgeber die Erfragung des Impfstatus, um auf dessen Basis zu entscheiden, ob und wie die Beschäftigten eingesetzt werden können.</p> <p>In allen anderen Fällen ist der Arbeitgeber in seinem Fragerecht an die allgemeinen datenschutzrechtlichen Bestimmungen gebunden. Bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten sind insbesondere die Maßstäbe von Art. 9 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 1 und 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu berücksichtigen. Danach ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten nur dann zulässig, wenn diese zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person nicht überwiegt. Ob die Kenntnis des Arbeitgebers erforderlich ist, wird vor allem dann zweifelhaft sein, wenn das Arbeitsverhältnis unabhängig vom Impfstatus des Beschäftigten durchführbar ist.</p> <p>Das Fragerecht im Rahmen des Bewerbungsprozesses ist entsprechend der oben genannten Grundsätze zu bewerten.</p>

<p>5. Wie ist das Fragerecht nach dem Impfstatus aufgrund der Änderungen des IfSG durch das Aufbauhilfegesetz 2021 – AufbhG 2021) zu bewerten?</p>	<p>Mit der Änderung in § 36 Abs. 3 IfSG darf der Arbeitgeber in Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG Auskunft zum Impf- oder Serostatus (Genesung) verlangen, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden.</p> <p>Das Fragerecht soll für die Dauer der durch den Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite gelten. Der Arbeitgeber kann diese Daten nur verarbeiten, wenn und soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist.</p> <p>Nach der Gesetzesbegründung ist von dem Fragerecht auch der Anspruch auf Vorlage eines entsprechenden Nachweises umfasst.</p> <p>§ 23a IfSG sieht bereits ein Auskunftsrecht im Gesundheitsbereich vor, die geplante Regelung ist inhaltlich daran angelehnt.</p> <p>Bei den Einrichtungen und Unternehmen im Sinne von § 36 Abs. 1 und 2 IfSG handelt es sich beispielsweise um Kindertageseinrichtungen, Horte und Schulen, Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen sowie ambulante Pflegedienste, Obdachlosenunterkünfte, Geflüchtetenunterkünfte und Justizvollzugsanstalten.</p> <p>Damit ist das Fragerecht beschränkt auf Einrichtungen und Unternehmen, in denen vulnerable Personengruppen untergebracht oder betreut werden bzw. aufgrund der räumlichen Nähe zahlreiche Menschen einem Infektionsrisiko ausgesetzt sind. Für andere Beschäftigtendaten und für Beschäftigte außerhalb des Anwendungsbereichs von § 36 Abs. 1 und 2 IfSG bleibt es bei den allgemeinen Bestimmungen.</p>
<p>6. Kann sich der Arbeitgeber von Beschäftigten, gegenüber denen eine Quarantäneanordnung erfolgt, den Impfstatus vorlegen lassen?</p>	<p>Seitens des Bundesministeriums für Gesundheit wie auch der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) wird die Frage des Arbeitgebers nach einer Corona-Schutzimpfung als datenschutzrechtlich zulässig erachtet, wenn sie speziell gestellt wird, um einen geltend gemachten Anspruch nach § 56 Abs 1 IfSG zu prüfen.</p>

<p>7. Kann der Arbeitgeber den Zugang zu betrieblichen Einrichtungen für nicht geimpfte Beschäftigte beschränken?</p>	<p>Betriebe, in denen das Personal unter den oben genannten Aspekten zur Impfung verpflichtet ist, können nicht geimpften Beschäftigten den Zugang zumindest in bestimmte Bereiche verweigern.</p> <p>Von diesen Fällen abgesehen spricht gegen die Zulässigkeit von Zugangsbeschränkungen auf Basis des Impfstatus, dass es sich dabei um einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB handeln könnte, da – anders als bei der Pflicht zur Bedeckung von Mund und Nase – eine gesetzliche Pflicht zur Impfung gerade nicht besteht.</p> <p>Darüber hinaus dürfte eine Zugangsbeschränkung mit den hohen Anforderungen der DSGVO und des BDSG nicht in Einklang zu bringen sein.</p>
<p>8. Betriebliche Aufklärung über die Corona-Schutzimpfung</p>	<p>Das Robert-Koch-Institut (RKI) aktualisiert laufend einen Frage-Antwort-Katalog, der sich allen Aspekten zu „COVID-19 und Impfen“ zuwendet. Diese FAQ-Liste ist auf der Website des RKI über die folgende URL abrufbar:</p> <p>https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/gesamt.html;jsessionid=CC28F1C3CC7BF19862EC1D4D2140D16D.internet062</p> <p>Das Informationsangebot des RKI unterteilt sich in die folgenden Rubriken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die aktuell häufigsten Fragen (einschließlich der Impfmöglichkeit für Frauen mit Kinderwunsch) • Fragen zur Impfung bei Kindern und Jugendlichen • Fragen zur COVI-19-Impfempfehlung • Zugang und Verteilung (der Impfstoffe) • Impfquotenmonitoring • Sicherheit (der Impfstoffe) • Wirksamkeit (der Impfstoffe) • Impfstofftypen • Allgemeines (einschließlich Begriffserklärung „Herdenimmunität“ und Quarantäne) • Andere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in der Pandemie

Die Informationen des RKI verwenden teilweise die virologische Fachsprache und können für Beschäftigte, die mit den Themen und Begrifflichkeiten nicht sehr vertraut sind, bisweilen schwer verständlich sein. Andererseits enthält die FAQ-Liste des RKI sehr viele weiterführende Links, so dass interessierte Nutzerinnen und Nutzer der Website eine große, in ganz verschiedene Schwerpunkte eintretende Informationstiefe erwarten dürfen.

Im Anschluss an die Koordinierungskonferenz der Bundeskanzlerin und der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder hat die Bundesregierung am 11. August 2021 die zurzeit aktuellste Frage-Antwort-Liste zur Corona-Schutzimpfung veröffentlicht.

Sie kann über die folgende URL abgerufen werden:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/coronavirus-impfung-faq-1788988>

An anderer Stelle in ihrem Internetauftritt korrigiert die Bundesregierung außerdem Falschmeldungen und Falschaussagen zur Corona-Schutzimpfung. Anhand der wissenschaftlichen Faktenlage richtiggestellt werden Zweifel an der Entwicklung und am Zulassungsverfahren für die in Deutschland zugelassenen und verwendeten Impfstoffe, Mutmaßungen über Todesfälle, die mit Corona-Schutzimpfungen in Verbindung gebracht werden, sowie eine angebliche Auswirkung der Schutzimpfung auf das menschliche Erbgut, die Wahrscheinlichkeit, an Krebs zu erkranken, oder die Fruchtbarkeit von Frauen.

Die diesbezüglichen Fakten können über die folgende URL abgerufen werden:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-informationen-impfung/mythen-impfstoff-1831898>

19.6 Testungen (Ergänzende Hinweise)

1. Müssen **Beschäftigte in Alten- und Pflegeeinrichtungen** sich testen lassen?

Die Landesverordnung zur Bekämpfung des Coronavirus SARS-CoV-2 (Corona-Bekämpfungsverordnung - Corona-BekämpfVO) sieht in § 15 Abs. 1 Nr. 4 vor, dass die angestellten sowie die externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von voll- und teilstationären Einrichtungen der Pflege täglich in Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus zu testen sind. Bei Personen, die im Sinne von § 2 Nummer 2 oder 4 SchAusnahmV geimpft oder genesen sind, genügt eine Testung alle 72 Stunden sowie anlass- und symptombezogen.

Die Verpflichtung zur Testung betrifft den Betreiber von Einrichtungen der Pflege. Dieser hat sicherzustellen, dass die Vorschrift - § 15 Abs. 1 Nr. 4 Corona-BekämpfVO - umgesetzt wird.

Ob die Beschäftigten hieran „aktiv“ mitwirken müssen bzw. eine Anordnung von Tests gegenüber dem Beschäftigten zulässig ist, ist im Einzelfall zu beurteilen und bedarf einer Interessenabwägung. Insoweit ist zum einen zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber aufgrund der Verordnung ein berechtigtes Interesse an der Testung seiner Mitarbeiter*innen hat. Zudem sind Arbeitnehmer laut Arbeitsschutzgesetz (vgl. § 15 Abs. 1 ArbSchG) dazu verpflichtet sind, den Arbeitgeber in seinen Bemühungen um einen möglichst guten Gesundheitsschutz zu unterstützen. Auch aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§ 241 Abs. 2 BGB) kann der Arbeitnehmer zur Erteilung der Einwilligung in die Testung verpflichtet sein, soweit sich diese im Rahmen der verordnungsrechtlichen Zielsetzung bewegt, die Ausbreitung von Infektionen zu verhindern. Aus unserer Sicht sprechen daher gute Gründe dafür, die Beschäftigten nicht nur zur Testung anzuhalten, sondern dass von ihnen auch die aktive Mitwirkung an der Umsetzung des § 15 Abs. 1 Nr. 5 Corona-BekämpfVO eingefordert werden kann.

Auf etwaige Mitbestimmungstatbestände nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG bzw. Regelungen zur Mitbestimmung auf landesbezirklicher Ebene (§ 51 Abs. 1, § 54 Abs. 4 Nr. 4 MBG SH) wird hingewiesen.

	<p>Verweigern Beschäftigte in Einrichtungen, für die die Testpflicht gilt, sich testen zu lassen, kann es an der erforderlichen persönlichen Eignung der/des Beschäftigten bzgl. der weiteren Ausübung der Tätigkeit fehlen, denn die/der Beschäftigte kann dann ggfs. ihre/seine Arbeitsleistung nicht mehr vertragsgemäß erbringen. Bei der Frage, ob und inwieweit arbeitsrechtlich reagiert werden kann, spielen die Umstände des Einzelfalles eine Rolle. Bedeutend ist insbesondere, ob die Verweigerung im Einzelfall z. B. aus medizinischen Gründen berechtigt war. Des Weiteren dürfte zu prüfen sein, ob die Übertragung einer anderen Tätigkeit in Betracht kommt. Bestehen keine anderweitigen Einsatzmöglichkeiten kann der Arbeitgeber einzelfallbezogen weitergehende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung prüfen.</p> <p>Denkbar ist auch, dass ein nicht getesteter Beschäftigter nicht beschäftigt werden kann und daher seinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts verliert.</p>
<p>2. Zählt die Zeit der regelmäßigen Corona-Tests für die Mitarbeiter der Pflegeheime zur Arbeitszeit?</p>	<p>Die Verpflichtung zur Testung betrifft den Betreiber von Einrichtungen der Pflege. Der Arbeitgeber verlangt den Test von seinen Beschäftigten und schuldet deshalb die Vergütung der dafür aufgebrauchten Zeit.</p>
<p>3. Beschäftigte in Kitas und Schulen sollen nach den Osterferien regelmäßig die Möglichkeit zur kostenlosen Testung mit zwei Selbsttests pro Woche haben. Resultiert hieraus eine Testpflicht für die Beschäftigten?</p>	<p>In der Corona-Bekämpfungsverordnung ist eine Sollvorschrift zu einer wöchentlich zweimaligen Testung geregelt.</p> <p>Gem. § 16 Abs. 5 Corona-Bekämpfungsverordnung soll Personal mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern soll mindestens zweimal wöchentlich in Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus getestet werden; soweit ein hinreichender Impfschutz entsprechend § 15 Absatz 4 gegen eine Infektion mit dem Coronavirus besteht, genügt eine anlass- und symptombezogene Testung.</p> <p>Gerade in Betrieben können sich eine Vielzahl von Kontakten und damit Übertragungsmöglichkeiten ergeben, wenn die Beschäftigten sich innerhalb der Arbeitsstätte bewegen. Auch die Wege zur und von der Arbeitsstätte stellen ein Infektionsrisiko dar. Die Beschäftigten sind aufgerufen, die Testangebote vom Arbeitgeber wahrzunehmen.</p>

<p>4. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sieht in § 4 vor, dass Arbeitgeber Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten haben.</p> <p>Müssen die Beschäftigten das Angebot des Arbeitgebers annehmen?</p>	<p>Eine Pflicht für die Beschäftigten, das Angebot anzunehmen, wird durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung nicht statuiert. Insofern sind diesbezüglich die bislang geltenden Grundsätze heranzuziehen (siehe hierzu Ausführungen zu Ziffer 1).</p>
<p>5. Gibt es eine Testpflicht für Beschäftigte mit direktem Kundenkontakt?</p>	<p>In einer Videoschaltkonferenz haben Bund und Länder am 11. Oktober 2021 über eine Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer in Betrieben mit direktem Kundenkontakt debattiert. Eine Einigung über ein bundeseinheitliches Vorgehen für das Erlassen einer Corona-Testpflicht für diese Beschäftigten konnte nicht erzielt werden. Als Ergebnis wurde klarstellend folgender Beschluss gefasst:</p> <p>„Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Gesundheit der Länder fassen folgenden Beschluss:</p> <p>Die rechtliche Grundlage für Testvorlagepflichten für Beschäftigte bildet § 28a Absatz 1 Nummer 2a Infektionsschutzgesetz (IfSG), in dem bestimmt ist, dass allgemeine Vorlagepflichten hinsichtlich eines Impf-, Genesenen- oder Testnachweises bei externen Personen wie auch bei Beschäftigten als Voraussetzung zum Zugang zu Betrieben, Einrichtungen oder sonstigen Angeboten mit direktem Kundenkontakt vorgesehen werden können. Auf dieser Rechtsgrundlage kann eine Testvorlagepflicht für die Beschäftigten mit direktem Kundenkontakt durch das Landesrecht erlassen werden.“</p> <p>Der Beschluss ist abrufbar unter:</p> <p>https://www.gmkonline.de/Beschluesse.html?uid=232&jahr=2021</p> <p>Nach dem Wortlaut umfasst der Beschluss auch Beschäftigte in Verwaltungen und kommunalen Einrichtungen mit direktem Kundenkontakt. Näheres zu den hieraus sich möglicherweise ergebenden Verpflichtungen, wie z.B. zur Frage der Kostentragungspflicht auf Arbeitgeberseite, bleibt den Ländern überlassen.</p>

6. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sieht in § 5 vor, dass Arbeitgeber Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten haben.

Ist die für die Testung aufgewendete Zeit Arbeitszeit?

Für die Durchführung eines vorsorglichen freiwilligen COVID 19 Test während der Arbeitszeit von Beschäftigten ohne unspezifische Allgemeinsymptome wie Fieber, Muskelschmerzen, Durchfall oder Atemwegsproblemen wie Husten, Schnupfen oder Atemwegsbeschwerden jeder Schwere, besteht kein tariflicher Freistellungsanspruch nach § 29 Abs. 1 TVöD, zumal es sich bei den Testungen nicht um ärztliche Leistungen handelt. Wenn die Testung als reines Angebot zu verstehen ist, handelt es sich bei der für einen Test aufgewendeten Zeit auch nicht um Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeitgesetzes; in diesem Fall erfolgt die Testung außerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung.

Gleichwohl sollte man berücksichtigen, dass viele Beschäftigte unsicher sind, ob die getroffenen Maßnahmen und verschiedenen Möglichkeiten ausreichen, ihre Gesundheit weitestgehend zu schützen. Das Testangebot an die Beschäftigten dient insoweit sicherlich dazu, den Beschäftigten mehr Sicherheit zu geben. Aber auch der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, dass Beschäftigte das Angebot der Testung wahrnehmen, um die Ausbreitung von Infektionen zu verhindern.

Zur Vermeidung von Gesundheits- und Infektionsgefahren kann es sich daher empfehlen, die Beschäftigten darin zu unterstützen, sich testen zu lassen, auch um die Situation zu „entspannen“. In diesem Fall bestehen keine Bedenken, die für die Testung aufgebrauchte Zeit (ohne die Wegezeit) als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Auch in den Fällen, in denen die Testung auf nachdrücklichen Wunsch oder auf Bitte des Arbeitgebers erfolgt - insbesondere soweit sie als Zugangsvoraussetzung zum Betrieb/zur Dienststelle angesehen wird - kann die Zeit der Testung als Teil der zu vergütenden Arbeitszeit angesehen werden.

Unabhängig davon bleiben die Beschäftigten gehalten, die Testung im Rahmen ihrer Möglichkeiten außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen, um dem Interesse des Arbeitgebers an der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes bzw. der Arbeitsabläufe gerecht zu werden. Auch der Ordnungsgeber geht davon aus, dass die Testangebote möglichst vor der Aufnahme der entsprechenden Tätigkeit wahrgenommen werden.

7. Kann der Arbeitgeber – als milderer Mittel zur Impfung – die regelmäßige Testung seiner Beschäftigten verlangen?	<p>Die Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, die am 13. April 2021 beschlossen wurde, sieht eine arbeitsschutzrechtliche Verpflichtung aller unter den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgeber vor, ihren Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, kalenderwöchentlich mindestens ein Testangebot zu unterbreiten (oft ungenau als „Testpflicht“ bezeichnet).</p> <p>Vorgeschrieben wird damit lediglich ein Präventionsangebot des Arbeitgebers, das er seinen Beschäftigten eröffnen muss. Er muss die Beschäftigten darüber hinaus weder dazu anhalten, das Testangebot zu nutzen, noch besteht nach der Verordnung eine Pflicht für die Beschäftigten, das Angebot anzunehmen.</p> <p>Die Testangebotspflicht wird in § 4 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die zusätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterbreitung von Testangeboten knüpft nach dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 an den Ort an, an dem die Beschäftigten tatsächlich arbeiten. Deshalb ist davon auszugehen, dass auch Beschäftigte in das Testangebot einbezogen werden müssen, die eine vom Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV eingeräumte Möglichkeit, „in ihrer Wohnung“ (lies: „... oder sonst mobil außerhalb des Betriebes“) zu arbeiten, aus privaten Gründen nicht nutzen können oder wollen.• Den Beschäftigten müssen gemäß § 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV mindestens zwei Tests pro Kalenderwoche angeboten werden.• Die Verordnung macht keine Vorgaben zum Test-Typ. In der Verordnungsbegründung wird ausgeführt, dass jedenfalls PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests angeboten werden können. Daher ist es ausreichend, wenn der Arbeitgeber die im Vergleich zu anderen Test-Typen kostengünstigen Selbsttests zur Verfügung stellt.
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Kompensation der den Arbeitgebern entstehenden Kosten ist nicht vorgesehen. Wenn Arbeitgeber ihrer Belegschaft ein solches Angebot unterbreiten, müssen sie selber für die Kosten aufkommen. <p><u>Hinweis:</u></p> <p>Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten von Covid-19-Tests (Schnelltest, PCR- und Antikörper-Tests), ist es aus Vereinfachungsgründen nicht zu beanstanden, von einem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers auszugehen. Die Kostenübernahme ist kein Arbeitslohn (so das Bundesfinanzministerium in seinem FAQ „Corona“ – Steuern, Abschnitt VI, Ziffer 15).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine Pflicht für die Beschäftigten, das Angebot anzunehmen, wird durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung nicht statuiert. Insofern sind diesbezüglich die bislang geltenden Grundsätze heranzuziehen (siehe hierzu Ziffer 1). <p>Wir verweisen ergänzend auf die Anwendungshinweise zum Umgang mit Corona-Tests in den Betrieben, die die BDA anlässlich der freiwilligen Selbstverpflichtung der Unternehmen herausgegeben hat und die sich im Wesentlichen auf die neu eingeführte Testangebotspflicht für Arbeitgeber übertragen lassen dürften (siehe unser KAV-Info A-12-1-2021 vom 22. März 2021).</p>
<p>8. Muss der Arbeitgeber die Kosten für einen Corona-Test übernehmen, wenn eine ungeimpfte Person für die Teilnahme an einer dienstlichen Fortbildungsveranstaltung ein negatives Testergebnis vorweisen können muss und die Durchführung eines Selbsttests unter Aufsicht einer entsprechend geschulten Person nicht möglich ist?</p>	<p>Gem. § 5 Abs. 2 Nr. 1 Corona-Bekämpfungsverordnung SH dürfen bei Veranstaltungen innerhalb geschlossener Räume grundsätzlich nur vollständig geimpfte, genesene und negativ getestete Personen (maximal 24 Std. alter Antigen-Schnelltest oder 48 Std. alter PCR-Test) mit einem entsprechenden Nachweis eingelassen werden.</p> <p>Hiervon nicht betroffen sind Zusammenkünfte, die aus geschäftlichen, beruflichen oder dienstlichen Gründen, zur Durchführung von Prüfungen oder von Studieneignungstests im Rahmen von Zulassungsverfahren oder zur Betreuung erforderlich sind (§ 5a Nr. 2 Corona-Bekämpfungsverordnung SH).</p>

	<p>Zu den beruflich oder dienstlich begründeten Zusammenkünften nach § 5a Nr. 2 gehören auch berufliche oder dienstliche Fortbildungsveranstaltungen, die vom Arbeitgeber oder Dienstherrn selbst veranstaltet werden.</p> <p>Sieht das Hygienekonzept des Arbeitgebers gleichwohl die 3-G-Regel für Fortbildungsveranstaltungen vor, so handelt es sich um eine Maßnahme des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne des § 3 Arbeitsschutzgesetz. Die Kosten für derartige Maßnahmen hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen (§ 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz).</p> <p>Soweit die/der Beschäftigte im Rahmen einer Dienstreise die 3-G-Regel einzuhalten hat und sich deshalb testen lassen muss, sind ihr/ihm die Kosten für die verpflichtenden Tests als Reisenebenkosten steuerfrei vom Arbeitgeber zu erstatten.</p>
<p>9. Muss der Arbeitgeber die Kosten für einen Corona-Test übernehmen, wenn eine ungeimpfte Person im Rahmen einer betrieblich notwendigen Dienstreise ein negatives Testergebnis vorweisen können muss?</p>	<p>Kosten für einen in Zusammenhang mit einer Dienstreise erforderlichen Corona-Test sind nach § 10 BRKG als Nebenkosten erstattungsfähig.</p>
<p>10. Gibt es noch kostenlose Bürgertests, die von Beschäftigten in Anspruch genommen werden können?</p>	<p>Ja, die kostenlosen Bürgertests sind durch eine Änderung der Coronavirus-Testverordnung mit Wirkung ab 13.11.2021 wieder eingeführt worden. Jede Bürgerin und jeder Bürger hat damit Anspruch auf mindestens einen Antigen-Schnelltest pro Woche; dies gilt unabhängig vom Impf- oder Genesenenstatus.</p> <p>Siehe auch nachfolgende Anmerkungen.</p>
<p><u>Anmerkungen zu den Ziffern 7 und 8:</u></p> <p>• Aktuell:</p> <p>Durch Artikel 1 Nr. 3 der Verordnung zur Änderung der Coronavirus-Testverordnung, der DIVI IntensivRegister-Verordnung und der Coronavirus-Surveillanceverordnung vom 12. November 2021 ist der Anspruch auf eine Testung mittels PoC-Antigen-Tests (kostenlose Bürgertest) wieder in Kraft gesetzt worden. § 4a der Coronavirus-Testverordnung lautet nunmehr wie folgt: „Asymptomatische Personen haben Anspruch auf Testung mittels PoC-Antigen-Tests nach § 1 Absatz 1 Satz 4 Nummer 2.“</p> <p>Gem. § 6 Abs. 3 Nr. 4 Coronavirus-Testverordnung ist bei Testungen nach § 4a gegenüber dem Leistungserbringer ein amtlicher Lichtbildausweis zum Nachweis der Identität der getesteten Person vorgelegt wurde.</p>	

• **Überholt:**

Zwischenzeitlich (in SH ab 1.10.2021) hatten nur noch folgende Personengruppen Anspruch auf einen kostenlosen PoC-Test:

1. Personen, die zum Zeitpunkt der Testung das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in den letzten drei Monaten vor der Testung das zwölfte Lebensjahr vollendet haben.
2. Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation, insbesondere einer Schwangerschaft im ersten Schwangerschaftsdrittel, zum Zeitpunkt der Testung nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können oder in den letzten drei Monaten vor der Testung aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen SARS-CoV-2 geimpft werden konnten).
3. Bis zum 31. Dezember 2021 Personen, die zum Zeitpunkt der Testung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zum Zeitpunkt der Testung Schwangere und zum Zeitpunkt der Testung Studierende, bei denen eine Schutzimpfung mit anderen als den vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse <http://www.pei.de/impfstoffe/covid-19> genannten Impfstoffen erfolgt ist
4. Personen, die zum Zeitpunkt der Testung an klinischen Studien zur Wirksamkeit von Impfstoffen gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 teilnehmen oder in den letzten drei Monaten vor der Testung an solchen Studien teilgenommen haben.
5. Personen, die sich zum Zeitpunkt der Testung aufgrund einer nachgewiesenen Infektion mit dem Coronavirus in Absonderung befinden, wenn die Testung zur Beendigung der Absonderung erforderlich ist.

20. 3G-Regel am Arbeitsplatz

Wie mit unserem KAV-Info A-46-8-2021 vom 22. November 2021 berichtet, wurde in der vergangenen Woche unter anderem eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes beschlossen, wonach für das Betreten von Arbeitsstätten künftig die 3G-Regelung gilt. Diese soll schon am Tag nach der Verkündung des Gesetzes im Bundesgesetzblatt in Kraft treten. Da das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen ist, ist eine Verkündung des Gesetzes jederzeit möglich. Nach den aktuellen Informationen des BMAS ist davon auszugehen, dass das Gesetz ab Mittwoch, dem 24. November 2021, gelten wird.

Diese Erwartung deckt sich mit der Einschätzung, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zusammen mit Fragen und Antworten zur 3G-Regelung veröffentlicht hat. Die FAQ-Liste ist online unter dem folgenden Link abrufbar:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html>

Der FAQ-Liste des Ministeriums lassen sich insbesondere folgende Aussagen entnehmen:

- Bei der **Durchführung der Kontrollen** kann der Arbeitgeber Beschäftigte mit einem gültigen Impfnachweis, nachdem der Arbeitgeber diesen einmalig kontrolliert hat, grundsätzlich von den täglichen Nachweiskontrollen ausnehmen; bei Genesenen kann analog verfahren werden bis zum Ablauf des Genesenenstatus (sechs Monate nach zugrundeliegender Testung). Allerdings müssen Beschäftigte und Arbeitgeber ihre Impf-, Genesenen- und Testnachweise für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Die Hinterlegung ist freiwillig.
- Im Sinne des Grundsatzes der Datenminimierung erfüllt der Arbeitgeber seine **Dokumentationspflicht**, indem er am jeweiligen Kontrolltag die Namen der Beschäftigten auf einer Liste „abhakt“, wenn der jeweilige Nachweis erbracht worden ist. Bei Geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden (s. o.). Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren. Für den Fall, dass die Bundesregierung zu einem späteren Zeitpunkt die Geltungsdauer der Impfcertifikate begrenzt, bietet es sich an, bei Geimpften zusätzlich das Datum der zweiten Impfung zu dokumentieren.
- Die **Vorlage gültiger Testnachweise** liegt in der Verantwortung der Beschäftigten. Diese können dafür auf die kostenlosen Bürgertests sowie auf die durch den Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder aufgrund anderer Rechtsnormen zur Verfügung zu stellenden Testangebote zurückgreifen. Letztere sind nur anzuerkennen, sofern diese vor Ort unter Aufsicht durchgeführt werden. Im Übrigen tragen die Beschäftigten die Kosten für die Testungen selbst.
- Das BMAS geht davon aus, dass Beschäftigte, die keinen Nachweis zu ihrem 3G-Status vorlegen und infolgedessen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, ihren Vergütungsanspruch verlieren können. Sofern Beschäftigte sich dauerhaft weigern, entsprechende Nachweise vorzulegen und diese infolgedessen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, stelle dies grundsätzlich einen Sachverhalt dar, der als ultima ratio eine Kündigung rechtfertigen könne. Das BMAS weist im Hinblick auf die Negativprognose auf die zeitliche Befristung der 3G-Regelung hin.

Unter Berücksichtigung der FAQ-Liste des BMAS geben wir folgende weitere Hinweise:

<p>1. Was konkret heißt 3G am Arbeitsplatz?</p>	<p>3G am Arbeitsplatz heißt, dass Arbeitgeber und Beschäftigte, die weder geimpft, genesen noch getestet sind, die Arbeitsstätte nicht mehr betreten dürfen.</p> <p>Für den Impfnachweis, den Genesenennachweis und den Testnachweis gelten dieselben Regeln, die zuvor schon für verschiedene Bereiche des gesellschaftlichen Lebens gegolten haben, wenn diese Bereiche mit einer 3G-Regel belegt waren, z. B. Gastronomie, Hotellerie, Veranstaltungen und Events. Kurzum: Die 3G-Regel am Arbeitsplatz erfordert die auch sonst im gesellschaftlichen Leben anerkannten Nachweise – entweder in Papierform oder als elektronisches Zertifikat auf dem Smartphone.</p> <p>Die genauen Definitionen enthält § 2 Nrn. 2 bis 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV), auf die die 3G-Regel am Arbeitsplatz im neuen § 28b Abs. 1 IfSG verweist.</p>
<p>2. Dürfen Beschäftigte, die weder geimpft, genesen noch getestet sind, die Dienststelle bzw. den Betrieb betreten, wenn sie sich dort nur kurze Zeit aufhalten, z. B. um sich umzuziehen oder Unterlagen abzuholen?</p>	<p>Auch dann, wenn Beschäftigte nicht am betrieblichen Arbeitsplatz verweilen, sondern sich dort nur kurze Zeit aufhalten und die Dienststelle bzw. den Betrieb danach wieder verlassen, muss ausgeschlossen sein, dass sie anderen Personen physisch begegnen. Kann der physische Kontakt nicht ausgeschlossen werden, muss auch vor einem kurzen Aufenthalt in der Dienststelle bzw. im Betrieb eine vollständige Schutzimpfung, die Genesung von einer Corona-Infektion oder ein Negativtest nachgewiesen werden.</p>
<p>3. Wo gilt die 3G-Regel?</p>	<p>Die bundesgesetzliche 3G-Regel am Arbeitsplatz gilt ausnahmslos für alle Arbeitsstätten, die unter § 2 Abs. 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) fallen. Das BMAS erläutert den Arbeitsstättenbegriff wie folgt:</p> <p>„Arbeitsstätten sind demnach:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes, - Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes, - Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind. <p>Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,

	<p>– Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.</p> <p>Nicht zu den Arbeitsstätten i. S. des § 28b IfSG gehören z. B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.“</p>
4. Gibt es Ausnahmen von der 3G-Regel am Arbeitsplatz?	<p>Das Gesetz sieht Ausnahmen nur vor, wenn und soweit Beschäftigte, die beim Betreten der Arbeitsstätte über keinen 3G-Nachweis verfügen, entweder ein Test- oder ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrnehmen wollen (§ 28b Abs. 1 Satz 3 IfSG). Dieses Test- oder Impfangebot müssen sie aber dann auch vor der Arbeitsaufnahme wahrnehmen (können). Ein Test- oder Impfangebot des Arbeitgebers, dass absehbar erst im Laufe des Arbeitstages zur Verfügung steht, rechtfertigt das Betreten der Arbeitsstätte ohne 3G-Nachweis nicht.</p> <p>Soll nach der Inanspruchnahme des Testangebots die Arbeit in der Dienststelle bzw. im Betrieb aufgenommen werden, muss der Test ein negatives Ergebnis im Hinblick auf eine Corona-Infektion ergeben haben und muss darüber hinaus den Anforderungen entsprechen, die in § 2 Nrn. 6 und 7 SchAusnahmV niedergelegt sind.</p>
5. Gilt die 3G-Regel auch für Beschäftigte, die sich nicht impfen lassen können?	<p>Ja. Das BMAS gibt dazu eine eindeutige Antwort. Auch wer sich nachweislich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen kann, muss sich testen lassen, bevor er zur Arbeitsstätte kommt.</p>
6. Reicht ein Selbsttest aus, den die/der Beschäftigte selbst vor der Arbeitsaufnahme durchführt?	<p>Nein. Eine ordnungsgemäße Testung setzt immer voraus, dass eine andere, dafür ausgebildete oder zumindest unterwiesene Person den Testvorgang beaufsichtigt. Nur so wird sichergestellt, dass die/der Beschäftigte den Test an sich selbst durchführt und dass die Rahmenbedingungen und die Art und Weise der Durchführung mit der Gebrauchsanweisung des Herstellers übereinstimmen.</p>
7. Muss der Arbeitgeber Beschäftigten eine Testung unter Aufsicht anbieten?	<p>Nein. Das BMAS spricht zutreffend lediglich davon, dass betriebliche Testangebote genutzt werden „können“, wenn sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.</p>

<p>8. Welche Anforderungen gelten, wenn der Arbeitgeber eine Testung unter Aufsicht anbietet?</p>	<p>Will der Arbeitgeber Selbsttests der Beschäftigten unter Aufsicht anbieten, muss das beaufsichtigende Personal die erforderliche Kenntnis und Erfahrung besitzen.</p> <p>Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) schreibt dazu: „Für eine sichere Durchführung der Selbsttests sind die Herstellerangaben in der Gebrauchsanweisung zu beachten. Die korrekte Durchführung der Selbsttests entsprechend der Gebrauchsanweisung ist essentiell für ein korrektes Testergebnis. Der Test darf weder in zu kalten noch zu heißen Räumen durchgeführt werden. Der Probenabstrich muss korrekt durchgeführt werden und die Ablesezeit muss exakt eingehalten werden. Das sichere Ablesen schwacher Testreaktionen kann für medizinische Laien schwierig sein. Bei Verwendung von Selbsttests im beruflichen Bereich kann eine Unterstützung und Begleitung von Personen sinnvoll sein, die in der Durchführung der Selbsttests kundig sind.“</p> <p>Weitere Informationen erhalten Sie über die FAQ-Liste der DGUV. FAQ Antigen-Schnelltests (dguv.de)</p>
<p>9. Darf die/der Beschäftigte den Selbsttest selbst mitbringen?</p>	<p>Ja, aber nur, wenn der Arbeitgeber einverstanden ist.</p> <p>Wenn der Arbeitgeber freiwillig betriebliche Testungen unter Aufsicht anbietet, kann er es auch erlauben, dass Beschäftigte das benötigte Testmaterial selbst mitbringen. Der Arbeitgeber kann aber auch darauf bestehen, dass die testpflichtigen Beschäftigten nur Selbsttests verwenden, die er ihnen zur Verfügung stellt.</p>
<p>10. Was gilt, wenn der Selbsttest der/des Beschäftigten positiv ausfällt?</p>	<p>Bei Nachweis einer Infektion ist (unabhängig ob geimpft, genesen, oder ungeimpft) eine umgehende häusliche Absonderung (Isolierung) erforderlich. Das gilt für positive Testergebnisse sowohl im Falle von PCR-Nachweisen als auch bei Antigen-Tests. Da bei Antigen-Tests falsch positive Ergebnisse vorkommen, ist das Ergebnis durch eine PCR-Testung zu bestätigen.</p> <p>Quellenlink: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/FAQ/Dossier/Covid-19_und_Coronatests.html</p>

11. Wie lange gilt ein Impfnachweis?	<p>Nach gegenwärtiger Rechtslage besitzt ein Impfnachweis unbefristete Gültigkeit.</p> <p>Allerdings beginnt seine Gültigkeit erst, wenn seit der letzten nach dem für den Impfstoff geltenden Impfschema erforderlichen und durchgeführten Impfung mindestens 14 Tage verstrichen sind. Deshalb muss insbesondere auch ein/e Beschäftigte/r, die/der ein betriebliches Impfangebot wahrnimmt und zu diesem Zweck die Arbeitsstätte betritt, sich am selben Arbeitstag und in der ersten Zeit nach der Impfung weiter arbeitstäglich testen lassen, bis die 14 Tage seit der komplettierten Impfung verstrichen sind.</p> <p>Die Gültigkeitsdauer eines Impfnachweises ist bislang von keiner Auffrischungsimpfung („Booster-Impfung“) abhängig, auch wenn der Impfschutz im Laufe der Zeit nachlässt und die Auffrischungsimpfung empfohlen wird.</p>
12. Ab wann und wie lange gilt ein Genesenennachweis?	<p>Die Gültigkeitsdauer des Genesenennachweises beginnt nach Ablauf von 28 Tagen nach dem Nachweis der Corona-Infektion mittels nukleinsäurebasierten Tests (PCR, PoC-PCR oder vergleichbar). Zunächst reicht auch der Genesenennachweis allein für die Einhaltung der 3G-Regel aus.</p> <p>Sobald mehr als sechs Monate seit der ausgewiesenen Positivtestung verstrichen sind, reicht der Genesenennachweis allein nicht mehr aus. Das bedeutet jedoch nicht, dass er irrelevant würde. Vielmehr lässt er sich ab diesem Zeitpunkt mit dem Nachweis der Schutzimpfung mit einer Impfdosis gemäß § 2 Nr. 3 Buchst. b SchAusnahmV kombinieren. Den 3G-Nachweis erbringen genesene Beschäftigte dann also mittels ihres Genesenennachweises und eines entsprechenden Impfnachweises. In dieser Kombination besitzt auch der Genesenennachweis nach aktueller Rechtslage unbefristete Gültigkeit.</p>
13. Wie lange gilt ein Testnachweis?	<p>Ein Testnachweis gilt grundsätzlich nur für 24 Stunden, und zwar minutengenau. Er läuft also nicht erst mit dem Ende des Folgetages ab, sondern genau zu der Uhrzeit, die er vom Vortag ausweist.</p> <p>Eine Erleichterung sieht das neue Gesetz für professionelle Testnachweise vor. Hat die/der Beschäftigte sich einem PCR-, einem PoC-PCR- oder einem vergleichbaren nukleinsäurebasierten Test unterzogen, gilt der daraufhin ausgestellte Testnachweis für 48 Stunden.</p>

	<p>Aber auch hier gilt: Nicht nur mit dem übernächsten Tag, sondern auch zur entsprechenden Uhrzeit läuft die Gültigkeit des Testnachweises ab.</p> <p>Selbstverständlich müssen testpflichtige Beschäftigte sich nicht am selben Arbeitstag, den sie mit einem gültigen Testnachweis begonnen haben, nachtesten lassen. Die Nachweispflicht besteht nur beim Betreten der Arbeitsstätte und tritt bis zum Verlassen der Arbeitsstätte nicht wieder ein.</p>
<p>14. Wie, wann und wo muss der Arbeitgeber kontrollieren und dokumentieren, ob Beschäftigte die 3G-Regel einhalten?</p>	<p>Zur Erfüllung der Kontrollpflicht durch den Arbeitgeber schreibt das BMAS: „Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DSGVO zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste „abzuhaken“, wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.</p> <p>Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren.“</p> <p>Für den Fall, dass zu einem späteren Zeitpunkt die Geltungsdauer der Impfzertifikate begrenzt wird, empfehlen wir zusätzlich bei Geimpften das Datum der zweiten Impfung zu dokumentieren.</p> <p>Die Daten sind spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen.</p> <p>Ort und Zeitpunkt der Kontrolle der 3G-Regel lassen sich dem Gesetz nicht entnehmen. Die Kontroll- und Dokumentationspflicht des Arbeitgebers aus § 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG ist nicht unmittelbar an das Betreten der Arbeitsstätte geknüpft, vor dem die/der einzelne Beschäftigte geimpft, genesen oder getestet sein muss.</p> <p>Gleichwohl ist der bestmögliche Infektions- und Arbeitsschutz natürlich gewährleistet, wenn der Arbeitgeber Zugangskontrollen zur Arbeitsstätte macht.</p>

15. Muss der Arbeitgeber die Testung von Beschäftigten bezahlen?	<p>Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Sie können hierfür auf die kostenfreien Bürgertests oder auf die durch den Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder aufgrund anderer Rechtsnormen zur Verfügung zu stellenden Testangebote zurückgreifen, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden. Die zusätzlichen Bestimmungen des § 28b Abs. 2 IfSG sind zu beachten.</p> <p>Ein Anspruch der Beschäftigten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Testangebotspflicht gemäß § 4 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung Testungen anbietet, die die Anforderungen des § 28b Abs.1 IFSG erfüllen, besteht nicht. Dem Arbeitgeber ist weiterhin freigestellt, in welcher Form er diese Testungen anbietet.</p>
16. Ist die Zeit der Kontrolle oder einer Testung vergütungspflichtige Arbeitszeit?	<p>Nein. Die vergütungspflichtige Arbeitszeit beginnt frühestens mit dem Zugang zur Arbeitsstätte. Dann muss aber die/der Beschäftigte schon nachweislich getestet sein. Außerdem muss der Arbeitgeber die Zeit für die Testung auch deshalb nicht vergüten, weil die/der Beschäftigte mit ihr im eigenen Erwerbsinteresse ihre/seine Einsatzfähigkeit erhält.</p>
17. Welche Folgen drohen Beschäftigten, die keinen Nachweis zu ihrem 3G-Status vorlegen und infolgedessen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können	<p>Das BMAS geht davon aus, dass Beschäftigte, die keinen Nachweis zu ihrem 3G-Status vorlegen und infolgedessen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, ihren Vergütungsanspruch verlieren können. Sofern Beschäftigte sich dauerhaft weigern, entsprechende Nachweise vorzulegen und diese infolgedessen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, stelle dies grundsätzlich einen Sachverhalt dar, der als ultima ratio eine Kündigung rechtfertigen könne.</p> <p>Das BMAS weist im Hinblick auf die Negativprognose auf die zeitliche Befristung der 3G-Regelung hin.</p>

21. Rechtsprechung zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Coronavirus	
1. Fristlose Kündigung wegen Corona-Anhuster	LAG Düsseldorf, Urt. v. 01.04.2021 - 13 U 10/20 - Wer bewusst im März 2020 einen Kollegen aus nächster Nähe anhustet und äußert, er hofft, dass er Corona bekäme, verletzt in erheblicher Weise die dem Arbeitsverhältnis innewohnende Rücksichtnahmepflicht gegenüber seinem Kollegen. Wenn der Arbeitnehmer zudem deutlich macht, dass er nicht bereit sei, die Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten, bedarf es auch keiner vorherigen Abmahnung.
2. Kündigung wegen einer Quarantäne-Anordnung	Arbeitsgericht Köln, Urt. v. 15.04.2021 - 8 Ca 7334/20 – Bezweifelt der Arbeitgeber eine telefonisch angeordnete häusliche Quarantäne gegenüber seinem Mitarbeiter und spricht eine Kündigung wegen des Fernbleibens des Mitarbeiters von der Arbeit aus, so ist die Kündigung als sittenwidrig und treuwidrig anzusehen, wenn sich der Arbeitnehmer lediglich an die behördliche Quarantäneanordnung hält.
3. Kann der Arbeitgeber einer/einem Beschäftigten die Beschäftigung verweigern, wenn es dieser/diesem - belegt durch ein ärztliches Attest – nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen?	LAG, Köln, Urt. v. 12.04.2021 - 2 SaGa 1/21 - Beschäftigten, denen es aus medizinischen Gründen nicht möglich ist, eine Maske zu tragen, darf ein Arbeitgeber die Beschäftigung im Betrieb verweigern. Der Beschäftigte ist in diesem Fall arbeitsunfähig. Auch verneinte das LAG im konkreten Fall einen Anspruch auf Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes in Form einer Beschäftigung im Homeoffice. Da zumindest Teile der Aufgaben des Klägers vor Ort zu erfüllen seien, könne eine partielle Tätigkeit zu Hause die Arbeitsunfähigkeit nicht beseitigen, so das Landesarbeitsgericht.
4. Ist Urlaub bei Quarantäne nachzugewähren?	Arbeitsgericht Bonn, Urt. v. 07.07.2021 - 2 Ca 504/21 -; Arbeitsgericht Neumünster, Urt. v. 3. August 2021 - 3 Ca 362b/21 -

	<p>Die Arbeitsgerichte Bonn und Neumünster haben entschieden, dass Urlaubstage nicht erneut (nach)gewährt werden müssen, wenn die Urlaubstage von einer Quarantäne betroffen waren.</p> <p>Die Gerichte folgen damit der Linie des BAG (Urt. v. 25.08.2020 - 9 AZR 612/19 -). Die Kernaussage für den vorliegenden „Corona-Fall“ ist, dass der Gesetzgeber nur für die durch Attest nachgewiesene Erkrankung in § 9 BUrlG die „Nichtanrechnung“ auf den Jahresurlaub geregelt hat.</p> <p>Im Fall vor dem Arbeitsgericht Bonn war es so, dass die Klägerin tatsächlich mit einiger Wahrscheinlichkeit erkrankt war. Dennoch wurde ihre Klage abgewiesen, weil sie dies nicht durch ein ärztliches Attest nachweisen konnte. Im Fall vor dem Arbeitsgericht Neumünster war der Kläger sogar „nur“ ansteckungsverdächtig, ohne erkrankt zu sein.</p> <p>Beide Gerichte weisen darauf hin, dass § 9 BUrlG keinen allgemeinen und damit einer Analogie zugänglichen Rechtsgedanken enthält, sondern vielmehr eine (eng auszulegende) Ausnahme begründet.</p>
<p>5. Hat der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen, wenn aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ behördlicherseits eine großflächige, coronabedingte Schließung von Betrieben erfolgt?</p>	<p>Das BAG hat mit Urteil vom 13.10.2021 - 5 AZR 211/21 - Folgendes entschieden: „Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen.“</p> <p>Bisher liegt nur die Pressemitteilung des BAG zu diesem Urteil vor. In dieser spricht das BAG davon, dass im zu beurteilenden Fall nahezu flächendeckend alle Einrichtungen in einem Bundesland geschlossen wurden, die nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendig waren, und dadurch die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert wurden.</p> <p>Nicht deutlich wird, wo die exakte Grenze verläuft, ab der von einer solchen Maßnahme zum Schutz der (Gesamt-)Bevölkerung auszugehen ist, und inwieweit zwischen den verschiedenen Betrieben differenziert werden darf und muss. Dies bleibt den Urteilsgründen vorbehalten.</p>

22. Plattformen / Wertvolle Links

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), der Verband der Deutschen Betriebs- und Werksärzte (VDBW), das Robert-Koch-Institut (RKI) und die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) stellen verschiedene Informationen zur betrieblichen Pandemieplanung zur Verfügung. Darunter finden sich Checklisten und Empfehlungen zur Planung des Vorgehens vor, während und nach der Pandemie sowie Empfehlungen zum Vorgehen in Verdachtsfällen bei einer Ansteckung im Betrieb. Nachfolgend finden Sie daher eine Übersicht an entsprechenden Publikationen und Webseiten mit den direkten Links:

- Die **deutsche gesetzliche Unfallversicherung** gibt auf [ihrer Seite](#) Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung:
<https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/2054/10-tipps-zur-betrieblichen-pandemieplanung>
- Die Broschüre "**10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung**" von der VDBW, VDSI und DGUV enthält 10 wesentliche Schritte bzw. Informationen, was bei der betrieblichen Pandemieplanung zu bedenken ist:
www.vdbw.de/fileadmin/user_upload/Broschuere_10_Tipps_zur_betrieblichen_Pandemieplanung.pdf
- Passende Checklisten und Empfehlungen für die Phase VOR, WÄHREND und NACH der Pandemie finden Sie ab Seite 19 im "**Handbuch Betriebliche Pandemieplanung**" vom Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe:
www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen_a_z/biologisch/pandemieplanung/handbuch-betriebl_pandemieplanung.pdf
- Eine etwas kürzere Checkliste zur Pandemieplanung bietet der VDBW in der "Checkliste für Firmen im Rahmen der Pandemie-Planung":
www.vdbw.de/fileadmin/user_upload/Checkliste_fuer_Firmen_im_Rahmen_der_Pandemie.pdf
- Alle Informationen zu COVID-19, auch in Bezug auf entsprechende Kontaktpersonen bei einer Infektion im Betrieb, finden Sie in den FAQ der BZgA:
www.infektionsschutz.de/coronavirus/faqs-coronavirus-covid-19.html
sowie in den **Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts zur Meldung von Verdachtsfällen** von COVID-19:
www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Empfehlung_Meldung.html;jsessionid=029AAE7652C89A5AA3BD08738C7DB4C0.internet062
- Informationen zum Arbeitsschutz gibt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-02-19-Coronavirus.html>
- Die **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung** beantwortet häufig gestellte Fragen:
<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

Die **Bundesregierung** hat eine **Empfehlung zum infektionsschutzgerechten Lüften** beschlossen. Die Empfehlung „Infektionsschutzgerechtes Lüften“ schafft mehr Klarheit über den Einfluss von Lüftungsanlagen auf die Infektionsprävention und bietet eine Orientierung bei der Gestaltung von Lüftungskonzepten. Sie ist jedoch keine verbindliche Vorschrift. Die Empfehlung steht auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.de) zum Download mit folgendem Link bereit:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/infektionsschutzgerechtes-lueften.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Die **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)** hat auf ihrer Website www.dguv.de die Publikation Aktuell (FBVW-502) „SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“ eingestellt. Darin erläutert die DGUV, wie die Virenlast in Innenräumen durch effizientes Lüften u. a. mit einer CO₂-App reduziert werden kann. Die Publikation ist nur online als PDF zum Download erhältlich.

Die **Unfallkasse Nord (UK Nord)** hat auf ihrer Homepage uk-nord.de eine Themenseite zur Corona-Pandemie: Versicherungsschutz, Prävention, Absicherung sozialer Dienstleister eingerichtet, die u. a. folgende Inhalte hat:

- Wissenswertes zum Unfallversicherungsschutz
- UK Nord – Mindeststandards der Prävention –
- Hinweise zum Schutz vor einer berufsbedingten Infektion mit SARS-CoV-2, zur persönlichen Schutzausrüstung, speziell Atemschutz, und zum Schutz von nicht-medizinischem Personal, z.B. in Kitas

Die Themenseite ist unter folgendem Link abrufbar:

<https://www.uk-nord.de/main/aktuelles/artikel/news/detail/infoseiten-zur-corona-pandemie-mit-weiterfuehrenden-informationen-zum-unfallversicherungsschutz-praevention-insbes-infektionsschutz/>

Das **Bundesministerium für Gesundheit** hat einen **FAQ „Ansprüche auf Ersatz des Verdienstausfalls für Arbeitnehmer und Selbständige“** (Stand: 22. Dezember 2020) veröffentlicht. Dieser ist unter folgendem Link abrufbar:

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IrSG_BMG.pdf

23. Aktuelle Änderungen des FAQ's

15.11.2021	Ziffer 19.6 Nr. 10	Kostenlose Bürgertests
22.11.2021	Ziffer 20	3G-Regel am Arbeitsplatz – FAQ des BMAS

Wenn und soweit zu der Thematik weitere Fragestellungen auftreten bzw. neue Erkenntnisse vorliegen sollten, werden wir den Katalog entsprechend ergänzen. Im Übrigen stehen Ihnen für Rückfragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle gern zur Verfügung.