

Fernbleiben vom Dienst im Zusammenhang mit der Verbreitung des Corona-Virus

| | Fallgruppe | Arbeits-/Dienstpflicht | Mitteilungspflicht | Besoldung/Entgelt | Anmerkungen |
|---|--|--|--|--|---|
| 1 | Beschäftigte/r ist erkrankt | <p><u>Beamte:</u> Dienstunfähigkeit (§ 67 S. 2-5 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Arbeitsunfähigkeit (§ 3 EFZG)</p> | <p><u>Beamte:</u> Unterrichtspflicht ggü. dem Dienstherrn (§ 67S.2 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Unterrichtspflicht ggü. dem Arbeitgeber (§ 5 EFZG)</p> | <p><u>Beamte:</u> Weiterzahlung der Besoldung (Art. 33 Abs. 5 GG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Fortzahlung des Entgelts (§ § 22 TV-L i.V.m. § 3 Abs. 1 EFZG)</p> | Maßgebend ist die Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit. |
| 2 | Unter Quarantäne gestellte Beschäftigte, die nicht erkrankt sind | <p><u>Beamte:</u> Genehmigtes Fernbleiben vom Dienst (§ 67 S. 1 LBG i.V.m. IfSG). Soweit die Dienstleistung in Quarantäne erbracht werden kann (z.B. Homeoffice, Mobiles Arbeiten), ist diese zu erbringen.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Genehmigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz (§ 616 BGB i.V.m. IfSG). Soweit die Arbeitsleistung in Quarantäne erbracht werden kann</p> | <p><u>Beamte:</u> Mitteilungspflicht ggü. dem Dienstherrn (beamtenrechtliche Grundpflichten, §§ 34,35 BeamStG).</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Mitteilungspflicht ggü. dem Arbeitgeber (§§ 241, 242 BGB) .</p> | <p><u>Beamte:</u> Weiterzahlung der Besoldung.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Fortzahlung des Entgelts in den ersten 6 Wochen; danach Entschädigungsanspruch nach dem IfSG (§ 56 IFSG)</p> | <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Im Ausland unter Quarantäne gestellte Personen haben keinen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| | | (z.B. Homeoffice, Mobiles Arbeiten), ist diese zu erbringen. | | | |
| 3 | Beschäftigte/r hatte Kontakt mit Erkrankter/m; behördlichen Maßnahmen wurde sie/er nicht unterworfen | <p><u>Beamte:</u> Pflicht zur Dienstleistung (beamtenrechtliche Grundpflichten, §§ 34, 35 BeamtStG i.V.m. § 67 S. 1 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung (Arbeitsvertrag, § 611 a BGB)</p> | <p><u>Beamte:</u> Ja (beamtenrechtliche Grundpflichten, §§ 34,35 BeamtStG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Ja (§§ 241, 242 BGB)</p> | <p><u>Beamte:</u> Soweit Dienst geleistet wird, wird die Besoldung gezahlt.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Soweit die Arbeitsleistung erbracht wird, wird Entgelt gezahlt.</p> <p>Fortzahlung in Fällen sonstiger bezahlter Freistellung vom Dienst (z.B. Urlaub) bleibt unberührt.</p> | <p><u>Beamte:</u> Amtsärztliche Untersuchung kann angeordnet werden (§ 67 S. 5 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung anordnen (§ 3 Abs. 5 TV-L)</p> <p><u>Beachte:</u> Im Fall des Coronavirus gilt entsprechend den allgemeinen Empfehlungen, sich zunächst telefonisch (116 117) zum weiteren Vorgehen zu informieren.</p> |
| 4 | Beschäftigte/r erscheint wegen der Schließung einer Schule oder KITA nicht zum Dienst/zur Arbeit | <p><u>Beamte:</u> Grds. Pflicht zur Dienstleistung.</p> <p>Ausnahme: Fälle nach SUVO (wie Kindkranktage, Erkrankung der Betreuungsperson - § 13 SUVO bzw. nach</p> | | <p><u>Beamte:</u> Grds. kein Fall von Weiterzahlung der Besoldung. Ausnahme: Fälle nach SUVO.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Grds. kein Fall von Entgeltfortzahlung.</p> | <p><u>Beamte:</u> Sonderurlaub nach § 20 SUVO möglich. Soweit neben der Kinderbetreuung mobiles Arbeiten möglich ist, ist dieses wahrzunehmen.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u></p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>§ 20 SUVO, siehe Anm.).</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Grds. Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung.</p> <p>Ausnahme: Krankschreibung zur Betreuung des Kindes bzw. Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 TV-L (siehe Anm.).</p> | | <p>Ausnahme: die genannten Ausnahmefälle.</p> | <p>Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 TV-L, zunächst für drei Arbeitstage. Bei weiterem Vorliegen der Voraussetzungen Verlängerung um jeweils drei Arbeitstage. Soweit neben der Kinderbetreuung mobiles Arbeiten möglich ist, ist dieses wahrzunehmen.</p> |
|--|---|--|---|--|