

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

	Fallgruppe	Arbeits-/Dienstpflicht	Mitteilungspflicht	Besoldung/Entgelt	Anmerkungen
1	<p>Beschäftigte/r ist dienst-, arbeitsunfähig erkrankt</p> <p>(auch, wenn zugleich unter Quarantäne gestellt oder in häuslicher Absonderung oder Selbstisolation)</p>	<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>	<p>Maßgebend ist die Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit.</p>
2	<p>Durch behördliche Anordnung unter Quarantäne gestellte Beschäftigte, die nicht erkrankt sind</p>	<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, 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), ist diese zu erbringen.			
3	Beschäftigte/r wurde positiv auf das Coronavirus getestet, ohne dienst-, arbeitsunfähig erkrankt zu sein	<p><u>Beamte:</u> Genehmigtes Fernbleiben vom Dienst (§ 67 S. 1 LBG i.V.m. IfSG). Soweit die Dienstleistung in Absonderung in geeigneter Häuslichkeit erbracht werden kann (z.B. Homeoffice), ist diese zu erbringen.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Genehmigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz (§ 616 BGB i.V.m. IfSG).</p> <p>Soweit die Arbeitsleistung in Quarantäne erbracht werden kann (z.B. Homeoffice) ist diese zu erbringen.</p>	<p><u>Beamte:</u> Mitteilungspflicht ggü. dem Dienstherrn (beamtenrechtliche Grundpflichten, §§ 34,35 BeamtStG).</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>Beachte:</u> Es sind die Maßnahmen entsprechend der aktuellen Erlasslage des MSGJFS umzusetzen: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/Erlassung/210514_runderlass_absonderung.html</p>
4	Beschäftigte/r hatte Kontakt mit Erkrankter/m oder vergleichbare Situation d.h.	<p><u>Beamte:</u> Genehmigtes Fernbleiben vom Dienst (§ 67 S. 1 LBG i.V.m. IfSG). Soweit die Dienstleistung in Absonderung</p>	<p><u>Beamte:</u> Mitteilungspflicht ggü. dem Dienstherrn (beamtenrechtliche Grundpflichten, §§ 34,35 BeamtStG).</p>	<p><u>Beamte:</u> Weiterzahlung der Besoldung.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Fortzahlung des Entgelts in den ersten 6 Wochen;</p>	<p><u>Beachte:</u> Bei engen Kontaktpersonen sind die Maßnahmen entsprechend der aktuellen Erlasslage des MSGJFS umzusetzen:</p>

	<p>enge Kontaktperson gemäß Definition des RKI: RKI - Coronavirus SARS-CoV-2 - Kontaktpersonen-Nachverfolgung bei SARS-CoV-2-Infektionen</p>	<p>in geeigneter Häuslichkeit erbracht werden kann (z.B. Homeoffice), ist diese zu erbringen.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Genehmigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz (§ 616 BGB i.V.m. IfSG).</p> <p>Soweit die Arbeitsleistung in Quarantäne erbracht werden kann (z.B. Homeoffice) ist diese zu erbringen</p>	<p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Mitteilungspflicht ggü. dem Arbeitgeber (§§ 241, 242 BGB)</p>	<p>danach Entschädigungsanspruch nach dem IfSG (§ 56 IfSG)</p>	<p>https://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/Erlass/210514_runderlass_absonderung.html</p>
5	<p>Kind der oder des Beschäftigten ist erkrankt</p>	<p><u>Beamte:</u> Sonderurlaub nach § 13 Abs. 2 SUVO</p> <p><u>Tarifbeschäftigte/r und Kind gesetzlich krankenversichert:</u> Freistellung gem. § 45 SGB V</p> <p><u>Tarifbeschäftigte/r und/oder Kind nicht gesetzlich krankenversichert:</u></p>	<p>Vorlage ärztliches Attest</p>	<p><u>Beamte:</u> Weiterzahlung der Besoldung.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> <u>Bei Freistellung nach § 45 SGB V:</u> Wegfall des Entgeltanspruches, Zahlung eines Kinderkrankengeldes durch Krankenkasse</p> <p><u>Bei Arbeitsbefreiung gem. § 29 Abs. 1 e) bb)</u></p>	

		Arbeitsbefreiung gem. § 29 Abs. 1 e) bb) TV-L		<u>TV-L</u> : Fortzahlung des Entgeltes	
6	<p>Beschäftigte/r erscheint wegen der vollständigen oder teilweisen Schließung einer Schule oder KITA nicht zum Dienst/zur Arbeit</p> <p>(dazu zählen auch behördlich angeordnete Betriebsferien oder die Aussetzung der Präsenzpflcht)</p>	<p><u>Beamte</u>: Grds. Pflicht zur Dienstleistung, ggf. im Homeoffice. Ist diese nicht möglich: Sonderurlaub nach § 20 SUVO.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte/r und Kind gesetzlich krankenversichert</u>: Anspruch auf Freistellung gem. § 45 SGB V</p> <p><u>Tarifbeschäftigte/r und/oder Kind nicht gesetzlich krankenversichert</u>: Grds. Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung, ggf. im Homeoffice. Ist diese nicht möglich: Arbeitsbefreiung gem. § 29 Abs. 3 S. 1 TV-L</p>		<p><u>Beamte</u>: Weiterzahlung der Besoldung.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte</u>: <u>Bei Freistellung nach § 45 SGB V: Wegfall des Entgeltanspruches; Zahlung eines Kinderkrankengeldes durch Krankenkasse</u></p> <p><u>Bei Arbeitsbefreiung gem. § 29 Abs. 1 e) bb) TV-L: Fortzahlung des Entgeltes</u></p>	<p><u>Beamte</u>: Es besteht (neben ZA, Urlaub, TZ oder Home Office, wenn anderweitige Betreuung des Kindes nicht möglich) die Möglichkeit zur unbezahlten Freistellung vom Dienst (§ 19 Abs. 1 SUVO; Beachte: Beihilfeanspruch besteht dabei nur für den ersten Monat, § 80 Abs. 5 S. 2 Nr. 5 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte</u>: Es besteht (neben Freistellung nach § 45 SGB V, Urlaub, ZA, TZ oder Homeoffice, wenn anderweitige Betreuung des Kindes nicht möglich) die Möglichkeit zur unbezahlten Arbeitsbefreiung</p>
7	Akute Pflegesituation	<u>Beamte</u> : Sonderurlaub nach § 13 Abs. 3 SUVO,	Beschäftigte sind verpflichtet, dem Ar-	<u>Beamte</u> : Weiterzahlung der Besoldung	

		<p>im Einzelfall zusätzlich bis zu 10 Arbeitstage pro Akutfall - wenn die akute Pflegesituation aufgrund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist - als Sonderurlaub nach § 20 SUVO i.V.m. § 13 Absatz 3 SUVO (vgl. § 9 Absatz 1 Pflegezeitgesetz) bis zum 30. Juni 2021</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> <u>§ 9 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 PflegeZG</u> Anspruch auf Freistellung von bis zu 20 Arbeitstagen pro pflegebedürftigen Angehörigen i.S.d. PflegeZG bis einschließlich 30. Juni 2021, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist</p>	<p>beitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in § 2 Abs. 1 PflegeZG genannten Maßnahmen vorzulegen.</p>	<p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Wegfall des Entgeltanspruches; Zahlung eines Pflegeunterstützungsgeldes durch die Pflegekasse</p>	
--	--	---	--	--	--