Freie Hansestadt Bremen

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 05/2020 - Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

Inkrafttreten: 12.03.2020

außer Kraft

Verteiler: Alle Dienststellen mit Schulen

Die Dienststellen werden gebeten, dieses Rundschreiben an ihre jeweiligen Beschäftigten weiterzuleiten.

Vorbemerkung:

Die zunehmende Ausbreitung des Corona-Virus hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) veranlasst, am 30. Januar 2020 den internationalen Gesundheitsnotstand auszurufen. Da inzwischen auch in Deutschland die Zahl der Infizierten steigt, stellen sich hierzulande neben Fragestellungen des Infektionsschutzes für die Beschäftigten auch solche des Arbeits- und Dienstrechts.

Diesbezüglich hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen in seiner Sitzung vom 10. März 2020 einige arbeits- bzw. dienstrechtliche Entscheidungen getroffen. Dabei ist uns die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und die Aufrechterhaltung der zwingend notwendigen Dienstleistungen zur Versorgung und zum Schutze der Bevölkerung gleichermaßen ein besonderes Anliegen. Hierzu geben wir folgende Hinweise, die sowohl für Tarifbeschäftigte wie für Beamtinnen und Beamte gelten, soweit dies nicht gesondert dargestellt ist. Für medizinische Einrichtungen und Behörden/Dienststellen mit Sicherheitsaufgaben können die obersten Dienstbehörden gesonderte Regelungen erlassen.

Grundsätzliche Pflicht zur Arbeitsleistung der nicht erkrankten Beschäftigten

Grundsätzlich bleibt auch bei einer neuartigen Virus-Erkrankung die Pflicht der Beschäftigten zur Erbringung der Arbeitsleistung unberührt. Den Beschäftigten stünde also kein allgemeines Zurückbehaltungsrecht bzgl. ihrer Arbeitsleistung zu, weil sie etwa auf

dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz oder aber durch Kontakte mit anderen Menschen am Arbeitsplatz potentiell einem Ansteckungsrisiko ausgesetzt sein könnten. Beschäftigte sind daher im Grundsatz weiterhin verpflichtet, ihren Arbeitsvertrag und ihre Dienstleistungspflicht zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers oder Dienstherrn Folge zu leisten.

Mitteilungspflichten der Beschäftigten / Weisungsbefugnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn

Beschäftigte,

- die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, für das nach Risikobewertung des Robert Koch-Instituts (RKI, www.rki.de) eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes (AA, www.auswaertiges-amt.de) 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,

sind vor Dienstantritt verpflichtet, 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. Die Dienststellen sollen diesen Beschäftigten, sofern vom Gesundheitsamt entsprechende Auflagen gemacht wurden oder anderweitig eine Notwendigkeit dazu besteht u.a. durch die Zuweisung von Einzelbüros und die Entbindung von der persönlichen Teilnahme an Gesprächsrunden, ein weitestgehend kontaktfreies Arbeiten ermöglichen. Der Arbeitgeber ist zudem berechtigt, Beschäftigte, die augenscheinlich grippeähnliche Krankheitssymptome zeigen, von der Erbringung der Arbeitspflicht freizustellen und nach Hause zu schicken. Diese Regelungen gelten gleichermaßen für Beschäftigte, die Kontaktpersonen 1. Grades sind, sofern für sie nicht bereits gesonderte Auflagen durch das Gesundheitsamt erteilt wurden.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Umgang mit Risikogruppen

Soweit den Dienstvorgesetzen 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 (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html) hinzuweisen. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben die Dienstvorgesetzten entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

außer Kraft

Entgeltfortzahlung/Anspruch auf Besoldung

Sind Beschäftigter infolge einer eingetretenen Erkrankung arbeitsunfähig, haben sie einen gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch auf Entgelt- oder Besoldungsfortzahlung. Allerdings kommt ein solcher Anspruch nur in Betracht, wenn kein Verschulden der Beschäftigten vorliegt. Beschäftigte, die sich entgegen der Hinweise/Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes oder des Robert-Koch-Instituts in ein Corona-Risikogebiet begeben, müssen damit rechnen, dass nach Ihrer Rückkehr und bei einer Erkrankung geprüft wird, ob und inwieweit sie infolge schuldhaften Verhaltens ihren Anspruch auf gesetzliche und tarifvertragliche Entgeltfortzahlung verlieren. Beamtinnen und Beamte müssen bei entsprechendem Verhalten mit disziplinarischen Ermittlungen rechnen.

Im Fall der behördlich angeordneten Schließung eines Betriebs oder einer Verwaltungseinheit aus Gründen des Infektionsschutzes, trägt der Arbeitgeber bzw. Dienstherr dieses Betriebsrisiko. Die Beschäftigten behalten ihren Entgelt- oder Besoldungsanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können bzw. dürfen. Die wegen der Schließung ausgefallenen Arbeitszeiten müssen durch die betroffenen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden. Um ggf. eine Betriebsschließung zu vermeiden und die Arbeitsabläufe aufrecht zu erhalten, sind die Arbeitgeber und Dienstherrn nach der Rechtsprechung in besonderen Situationen, wie z.B. Notfällen, auch zur einseitigen Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit berechtigt. Die Beschäftigten wären aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Treuepflicht insofern gehalten, Arbeitsaufgaben auch über das arbeitsvertraglich vereinbarte oder dienstrechtlich geschuldete Maß anzunehmen.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von infizierten und unter Ansteckungsverdacht stehenden Beschäftigten sind in § 56 Infektionsschutzgesetz (IFSG) geregelt. Demnach erhält derjenige, der als Ansteckungsverdächtiger oder Krankheitsverdächtiger Beschäftigungsverboten nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegt, bei Verdienstausfall eine Entschädigungsleistung. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Ansprüche auf die Zahlung von Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L bleiben unberührt.

Beamtinnen und Beamte, die von Quarantäneanordnungen der Gesundheitsbehörden betroffen sind, behalten für die gesamte Dauer der Maßnahme ihren Besoldungsanspruch.

Sind die Beschäftigten weder arbeitsunfähig, noch unter Quarantäne gestellt, besteht aber ein entsprechender begründeter Verdacht, so gilt folgendes: um eine Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern, ist zu prüfen, ob die Erbringung der Arbeitsleistung durch

außer Kraft

alternative Arbeitsformen wie kontaktfreies Arbeiten (s.o.), Telearbeit oder mobiles Arbeiten möglich ist. Sollten diese Möglichkeiten aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten der einzelnen Arbeitsbereiche nicht durchführbar sein, so ist grundsätzlich nach Maßgabe der näheren Umstände des jeweiligen Einzelfalls bis zu einer abschließenden Klärung des Gesundheitsstatus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren. Über entsprechende Anträge entscheiden die jeweiligen Personalstellen.

Schließung von Kindertagesstätten und Schulen

Werden Kindertagesstätten oder Schulen aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen, so müssen in vielen Fällen die Eltern die Betreuung der Kinder übernehmen und können die Arbeitsleistung nicht an ihrem Arbeitsplatz erbringen. Die Betreuung des eigenen Kindes zu gewährleisten betrifft die Risikosphäre der Beschäftigten. Folglich müssen die Eltern bei der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen im Bedarfsfall Urlaub und/ oder Freizeitausgleich beantragen.

In Anbetracht der außergewöhnlichen Umstände hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen jedoch am 10. März 2020 beschlossen, dass Beschäftigten, die aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Schulen und Kindertagesstätten die Betreuung ihrer minderjährigen Kinder sicherstellen müssen und eine anderweitige Betreuung nicht gewährleisten können, im erforderlichen Umfang Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung bzw. der Besoldung gewährt wird. Über entsprechende Anträge entscheiden die jeweiligen Personalstellen. Für die Beamtinnen und Beamten gilt, dass die Entscheidung der obersten Dienstbehörde gem. § 26 Abs. 3 BremUrlVO durch die Senatsentscheidung vom 10. März 2020 erfolgt ist.

Umgang mit Dienstreisen

Bei der Genehmigung von Dienstreisen ist eine Abwägung der Interessen der Beschäftigten einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erforderlich. In diesem Rahmen ist die Fürsorgepflicht zu beachten, die den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten verpflichtet. Mithin sind Dienstreisen in Gebiete, die bereits als Risikogebiete ausgewiesen sind oder aber bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl von Infektionsfällen aufweisen, grundsätzlich untersagt. Nur bei unbedingtem, dienstlichem Erfordernis sollen Dienstreisen in solche Gebiete angeordnet werden dürfen. Dienstreisen mit Teilnehmenden, die aus den vorgenannten Gebieten kommen, sind möglichst durch Telefon- oder Videokonferenzen zu ersetzen. Über Ausnahmen aufgrund dringender dienstlicher Erfordernisse entscheidet der/die Vorgesetzte nach eingehender Risikoabwägung. Sonstige Dienstreisen können genehmigt werden.

Ärztliches Attest nach fünf Kalendertagen

außer Kraft

Bleiben Beschäftigte wegen Krankheit dem Dienst fern, haben sie der Dienststelle die Erkrankung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Dienstunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist im Allgemeinen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Zur Entlastung der ärztlichen Praxen wird eine ärztliche Bescheinigung in Fällen, in denen Beschäftigte grippeähnliche Symptome zeigen, erst ab dem sechsten Kalendertag eingefordert. Diese Regelung gilt vorerst bis zum Ablauf des 31. März 2020.

Einstellung des ÖPNV

Für einen solchen Fall tragen die Beschäftigten das sogenannte Wegerisiko. Mithin sind sie in der Regel selbst dafür verantwortlich, pünktlich am Dienstort zu sein. Sollte es infolge der Einstellung des ÖPNV den Beschäftigten nicht möglich sein, den Dienstort zu erreichen, so haben sie dies dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn mitzuteilen und Urlaub oder Freizeitausgleich zu beantragen.

Über etwaige Änderungen oder Entwicklungen zu den arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Umgang mit dem Corona-Virus werden wir Sie gesondert unterrichten.

Kontakt

Der Senator für Finanzen
Referat 30
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
E-Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

Der Senator für Finanzen
Referat 31
Schillerstraße 1
28195 Bremen
E-Mail: tarifrecht@finanzen.bremen.de

außer Kraft