Freie Hansestadt Bremen

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

4. Aktualisierung

Inkrafttreten: 09.04.2020

außer Kraft

4. Aktualisierung

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 seinen Sitzungen vom 10. März 2020, 16. März 2020, 24. März 2020, 3. April 2020 und 7. April 2020 sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 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.

Die Dynamik der Ausbreitung des Virus erfordert eine ständige Anpassung der arbeits- und dienstrechtlichen Beschlüsse und Maßnahmen.

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.

Temporäre Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Am 7. April 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit die „Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie erlassen (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbeitszeitverordnung.pdf;jsessionid=0AD1EDDFA1D63BA5A75DCF85A462B74D?__blob=publicationFile&v=2).

Diese beinhaltet unter anderem folgende Regelungen:

- Die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten kann auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. Dies gilt nur, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Die Verlängerung muss wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein.

- Unter denselben Voraussetzungen und für dieselben Gruppen von Beschäftigten darf die Ruhezeit um zwei Stunden verkürzt werden, sofern eine Mindestruhezeit von neun Stunden eingehalten wird und die Verkürzung durch Freizeitausgleich innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird.

- Zudem dürfen diese Beschäftigte auch an Sonn- und Feiertagen zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen

außer Kraft

vorgenommen werden können und das Gesetz über den Ladenschluss sowie die Ladenschluss- oder Ladenöffnungsgesetze der Länder dem nicht entgegenstehen.

Diese Regelungen dürfen nur bis zum Ablauf des 30. Juni 2020 angewendet werden.

Für die bremischen Beamtinnen und Beamten gilt diese Regelung nicht, die arbeitszeitrechtlichen Regelungen ergeben sich insoweit aus der Bremischen Arbeitszeitverordnung, insbesondere den §§ 4 Abs. 3 und 6. Danach sind bei dringendem dienstlichen Bedürfnis, das bei der Erfüllung von Aufgaben zur Bewältigung der COVID-19-Epidemie ohne weiteres unterstellt werden kann, Abweichungen von den sonst geltenden Regelungen zulässig.

Mitteilungspflichten der Beschäftigten / Weisungsbefugnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn

Mit der Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (https://www.transparenz.bremen.de/vorschrift_detail/bremen2014_tp.c.146950.de) hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen unter anderem folgende Regelungen erlassen:

- Einer Person, die innerhalb der letzten zwei Tage vor Auftreten der ersten Symptome bei einer infizierten Person mit dieser engen Kontakt (z.B. mindestens 15 Minuten von Angesicht zu Angesicht im Abstand von weniger als zwei Metern oder sehr engen Kontakt für einen kürzeren Zeitraum) hatte (Kontaktperson der Kategorie I), wird ab dem Zeitpunkt der Kenntnis von der labordiagnostischen Bestätigung einer Infizierung für einen Zeitraum von 14 Tagen seit dem letztmaligen engen Kontakt mit einer infizierten Person untersagt, ihre Wohnung oder die Einrichtung, in der sie lebt, ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamtes zu verlassen. Es ist ihr in dieser Zeit untersagt, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören.

- Einer Person, die sich in einem Risikogebiet entsprechend der aktuellen Festlegung durch das Robert Koch-Institut (www.rki.de) aufgehalten hat, wird für einen Zeitraum von 14 Tagen seit Rückkehr aus dem Risikogebiet untersagt, ihre Wohnung ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamtes zu verlassen. Es ist ihr in dieser Zeit untersagt, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören. Ausreichend ist, dass die Festlegung des Gebietes als Risikogebiet durch das Robert Koch-Institut innerhalb der 14-Tages-Frist erfolgt.

- Ein Risikogebiet nach Absatz 1 ist ein Gebiet, das durch das Robert Koch-Institut als Risikogebiet oder als besonders betroffenes Gebiet festgelegt ist, solange diese Festlegung nicht aufgehoben wird. Personen haben sich in einem Risikogebiet aufgehalten, wenn sie dort insgesamt mindestens 15-minütigen Kontakt zu einer

außer Kraft

anderen Person als den Mitreisenden im Abstand von weniger als 0,75 Metern hatten.

- Personen, die bei der Polizei oder der Feuerwehr tätig sind, werden von den ausgenommen. Beschäftigte, der in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Behörden und Betriebe werden von den §§ 1 und 2 ausgenommen, soweit sie ausdrücklich durch den Dienstherrn oder die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber benannt werden. Diese haben den Ortspolizeibehörden eine Liste der ausgenommenen Personen zu übermitteln.

Wenn Beschäftigte infolge der Corona-Pandemie verspätet aus dem Urlaub zurückkehren, so haben Sie den Dienstherrn unverzüglich über diesen Umstand und die zu erwartende Dauer der Verspätung zu informieren. In diesen Fällen kann Beamtinnen und Beamte Dienstbefreiung nach § 67 Abs. 1 BremBG gewährt werden, 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.

Bei geplanten Urlaubsreisen sind die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes (https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise) zu beachten. Beschäftigte, die entgegen diesen Hinweisen und Warnungen eine private Reise antreten, tragen das Risiko einer verspäteten Rückkehr aus dem Urlaub oder einer gesetzlich oder behördlich angeordneten Quarantäne. Für diese Zeiten ist dann Erholungsurlaub, unbezahlter Sonderurlaub oder ein Zeitguthaben in Anspruch zu nehmen. Bei Beamtinnen und Beamten sind darüber hinaus disziplinarische Maßnahmen zu prüfen, wenn die Betroffenen fahrlässig ihre Gesunderhaltungspflicht verletzt haben.

Um die Übertragbarkeit des Corona-Virus bestmöglich vermeiden zu können, sollen die jeweiligen Dienststellen grundsätzlich die Räumlichkeiten für Gesprächsrunden so auswählen, dass sie den Teilnehmenden den erforderlichen Sitzabstand untereinander ermöglichen.

Der Einsatz von Personal in der eigenen Dienststelle oder im Geschäftsbereich des Ressorts für Aufgaben, die zur Eindämmung des Corona-Virus erforderlich sind, ist im Rahmen des arbeitsrechtlichen Direktionsrechts/bzw. der beamtenrechtlichen Weisungsbefugnis (Umsetzung oder Abordnung) möglich. Die Betroffenen sind schriftlich

außer Kraft

zu informieren. Personalvertretungsrechtlich kann gem. Paragraph 58 Abs. 3 BremPersVG eine vorläufige Maßnahme getroffen werden. Der Personalrat ist zu informieren.

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.

Dazu kommen Möglichkeiten des kontaktlosen Arbeitens in der Dienststelle (Unterbringung in einem Einzelzimmer, Einschränkung der Kontakte mit anderen Mitarbeitern u.ä.), die Beschäftigung im Home-Office oder die Gewährung von Sonderurlaub in Betracht. Können die beiden ersten Alternativen nicht ohne weiteres realisiert werden, kann zunächst auch befristet Sonderurlaub bis zur Herstellung der technischen und organisatorischen Voraussetzungen gewährt werden.

Bei der Auswahl denkbarer Maßnahmen sind auch die Interessen der Dienststellen an der Aufrechterhaltung unverzichtbarer Funktionen der Verwaltung und der Daseinsvorsorge zu beachten. Auf Seiten der Betroffen ist darauf abzustellen, ob sie zu einer der von RKI genannten Risikogruppen gehören, auf die Eigenschaft als Schwerbehinderte oder Schwerbehinderter allein kommt es nicht an.

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. 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. Der Dienstvorgesetzte 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 lediglich zu vermerken, dass eine Bescheinigung vorgelegen hat.

Entgeltfortzahlung/Anspruch auf Besoldung

Sind Beschäftigter infolge einer eingetretenen Erkrankung arbeitsunfähig oder unterliegen sie einer behördlichen Quarantäneanordnung, haben sie einen gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch auf Entgelt- oder Besoldungsfortzahlung. Allerdings kommt ein

außer Kraft

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 (Symptome und Kontakt zu bestätigtem Corona-Fall oder Symptome und Aufenthalt in Risikogebieten/besonders betroffenen Gebieten max. 14 Tage vor Erkrankungsbeginn), so gilt folgendes: um eine Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern, ist zu prüfen, ob die Erbringung der Arbeitsleistung durch alternative Arbeitsformen wie kontaktfreies Arbeiten (s.o.), Telearbeit oder mobiles Arbeiten möglich

außer Kraft

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 oder der Besoldung zu gewähren. Vor einer vollzeitigen Gewährung von Sonderurlaub ist auch zu prüfen, ob nicht eine tageweise oder stundenweise häusliche Beschäftigung möglich ist, der Sonderurlaub ist dann auf die restlichen Zeiträume zu beschränken. Über entsprechende Anträge entscheiden die jeweiligen Personalstellen. Für funktionskritische Bereiche der Behörden / Dienststellen mit Sicherheitsaufgaben können ggf. Einzelfallentscheidungen zum Verbleib im Dienst getroffen werden.

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 grundsätzlich nicht mehr zu genehmigen. Genehmigungen sollen nur noch erteilt werden, wenn die Dienstreise unabweisbar und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erforderlich ist. Dienstreisen zu Bund-Länder-Treffen mit lediglich beratender oder informatorischer Funktion dürfen nicht genehmigt werden. Dies gilt nicht für Treffen, die einen Bezug zum Umgang mit dem Corona-Virus haben. Die Entscheidungen treffen die Dienstvorgesetzten im Benehmen mit den senatorischen Behörden.

Ärztliches Attest nach fünf Kalendertagen

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. Ausgenommen von dieser Regelung sind Beschäftigte, von Dienststellen/Behörden, die mit der Wahrnehmung von Sicherheitsaufgaben betraut sind. Diese Regelung gilt vorerst bis zum Ablauf des 30. April 2020.

Umgang mit Erholungsurlaub

Äußern Beschäftigte den Wunsch, einen bereits genehmigten Urlaub nicht anzutreten oder abzubrechen, weil sie eine Urlaubsreise nicht antreten möchten oder können, ist diesem Wunsch zu entsprechen, allerdings nur in den Fällen, in denen die Arbeitsleistung in der

außer Kraft

Dienststelle erforderlich ist und dann auch Dienst geleistet wird. Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die sich im sog. Flexi-Urlaub befinden.

Für Verwaltungsbereiche oder einzelne Beschäftigte, die zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erforderlich sind, haben die Dienstvorgesetzten zu prüfen, ob und für welchen Zeitraum Urlaubssperren erforderlich sind. Die Anordnung einer Urlaubssperre unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats (BVerwG, Beschluss vom 19. Januar 1993 – 6 P 19/90 – juris), dennoch ist der Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu informieren und eine geplante Urlaubssperre ist mit ihm zu erörtern.

In Einzelfällen kann auch eine bereits erfolgte Gewährung eines Erholungsurlaubs widerrufen werden, wenn unabweisbare dienstliche Gründe vorliegen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber bzw. Dienstherr allerdings Aufwendungen des Beschäftigten im Hinblick auf den Urlaub zu erstatten, z.B. die Kosten der Stornierung bereits erfolgter Buchungen.

Gemäß der Bremischen Urlaubsverordnung können Beschäftigte Erholungsurlaub aus dem vergangenen Kalenderjahr maximal bis zum Ablauf des 30. September des Folgejahres in Anspruch nehmen. Da gegenwärtig noch nicht absehbar ist, zu welchem Zeitpunkt die Beschränkungen des täglichen Lebens inklusive der Möglichkeit zu reisen wieder aufgehoben sein werden, wird durch eine Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung für das Urlaubsjahr 2019 eine Verlängerung des Übertragungszeitraumes bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 zugelassen.

Anordnung von Präsenzpflicht für funktionskritisches Personal

Der Dienstvorgesetzte kann in Ausübung seines Direktions- und Weisungsrechts darüber entscheiden, wo der Dienst auszuüben ist und dabei auch anordnen, dass Beschäftigte in der Dienststelle ihre Tätigkeiten verrichten. Bei Beschäftigten, die für den Dienstbetrieb systemrelevante Tätigkeiten ausüben, muss die Dienststelle im Rahmen einer Abwägung mit dem Gefährdungsrisiko entscheiden, ob für die Beschäftigten die Präsenzpflicht aufrechterhalten wird. Das gilt nicht im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG. Im Einzelfall müsste von der für die Quarantäne zuständigen Behörde eine Ausnahmegenehmigung eingeholt werden.

Anordnung von Schichtdienst / Mehrarbeit

Sofern es zur Bewältigung der mit dem Corona-Virus verbundenen Aufgaben der Dienststellen zwingend notwendig ist, kann eine Mehrarbeitsanordnung erfolgen. Es obliegt der Dienststelle festzulegen, wie dessen Funktionsfähigkeit, auch in Krisenfällen, gewährleistet wird. Dabei kann grundsätzlich auch ein Schichtdienstsystem etabliert

außer Kraft

werden. Es sind jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (insbesondere die AZV) zu beachten.

Für den Tarifbereich wird auf § 6 Abs.5 TV-L / TVöD hingewiesen. 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. Im Übrigen gilt das oben für die Beamtinnen und Beamten Genannte entsprechend.

Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeitregelung wird für die Dauer der Bewältigung der Pandemie in Einzelfällen nicht angewendet, um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu schaffen, in geeigneten Funktionsbereichen außerhalb der sonst vorgegebenen Zeiten zu arbeiten. Die Entscheidung trifft die jeweilige Behördenleitung in Abstimmung mit dem örtlichen Personalrat.

Umgang mit Zeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto

Der Ausgleich von (nicht angeordneter) Mehrarbeit im Rahmen eines Gleitzeitkontos nach den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit erfolgt regelmäßig auf Antrag der Beschäftigten nach Abstimmung mit den Vorgesetzten. Eine Anordnung zum Ausgleich von Mehrarbeit ist in den Dienstvereinbarungen nicht vorgesehen. Von diesem Grundsatz erfasst sind nicht die Mehrarbeitsstunden, die den für die jeweilige Dienststelle durch Dienstvereinbarung festgelegten Höchstwert an Mehrarbeitsstunden überschreiten. Hier sind die Dienstvorgesetzten befugt, einen Ausgleich durch Dienstbefreiung anzuordnen. Ähnlich verhält es sich bei angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit der Beamtinnen und Beamten. Hier entscheidet der Dienstherr nach Ermessen, zu welchem Zeitpunkt der Freizeitausgleich gewährt wird. Der Abbau von Mehrarbeit, auch durch Freizeitausgleich, dient in erster Linie dazu, Arbeitsspitzen dann auszugleichen, wenn der Dienstbetrieb dies zulässt. Der Freizeitausgleich dient also nicht allein den Interessen der Beschäftigten und kann auch bei vollständigem Arbeitswegfall erfolgen. Die Anordnung von betrieblichem (Zwangs-)Urlaub hingegen ist ausgeschlossen. Denn Erholungsurlaub kann grundsätzlich durch die Beschäftigten selbstbestimmt in Anspruch genommen werden.

Schließung von Kindertagesstätten/Schulen sowie Pflegediensten und Betreuungseinrichtungen

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

außer Kraft

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. Die behördlich angeordnete Schließung von Schulen und Kitas ist zunächst befristet bis zum Ablauf des 19. April 2020. Dieser Zeitraum umfasst auch die Schulferien und Schließzeiten der Kitas, so dass bei Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen auch während dieses Zeitraumes Sonderurlaub gewährt wird, soweit nicht bereits Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich in diesem Zeitraum beantragt oder bereits genehmigt wurde. Zudem sind seitens des Beschäftigten zunächst die Möglichkeiten der Notbetreuung im Bereich der öffentlichen Schulen und Kitas zu prüfen. Bei der Prüfung, ob eine anderweitige Betreuung nicht gewährleistet ist, ist auch auf das Alter des Kindes abzustellen. Bei älteren Jugendlichen kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese stundenweise auch ohne elterliche Aufsicht zu Hause sein können. Dies ist in jedem Einzelfall mit den Betroffenen abzuklären, wenn Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung oder Besoldung in Anspruch genommen werden soll. Zuständig sind die Dienstvorgesetzten. Die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich bleibt davon unberührt.

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.

Beschäftigte, die pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen müssen, sind im Rahmen der Erforderlichkeiten vollständig oder teilweise von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Es gelten insoweit die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes (https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/). Als nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes zählen u.a. auch Partner/-innen einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft. Wird ein Pflegebedürftiger zuhause von Angehörigen gepflegt, so gewähren gesetzliche und private Pflegekassen Anspruch auf Pflegegeld. Die Höhe des Pflegegelds errechnet sich aus dem jeweiligen Pflegegrad, der dem Versicherten zugewiesen ist. Die Freistellung erfolgt deshalb ohne Fortzahlung der Vergütung. Beamten/-innen kann bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit antragsbedingt ein Vorschuss zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der teilweisen oder vollen Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung (§ 9 Abs. 1 BremBesG) verbunden ist, zusätzlich zu den Dienstbezügen gewährt werden. Zudem verweisen wir auf die Hinweise zum

außer Kraft

Pflegezeitgesetz, die das Finanzressort in den Rundschreiben 19/2008 und 11/2017 veröffentlicht hat.

Sollten Beschäftigte aufgrund von Schließungen der entsprechenden Betreuungseinrichtungen als nahe Angehörige Menschen mit Behinderungen zu betreuen haben, die nicht vom Geltungsbereich des Pflegezeitgesetzes erfasst sind, so gelten die in Bezug auf die Schließung von Schulen und Kitas getroffenen Regelungen über die Gewährung von Sonderurlaub entsprechend.

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. Für Rückfragen stehen Ihnen die Kolleginnen und Kollegen des Referates 30 und des Referates 31 zur Verfügung. Wir möchten Sie bitten, Ihre Anliegen ausschließlich per E-Mail an die nachstehenden Funktionspostfächer zu richten.

Aufhebung von Rundschreiben

Das Rundschreiben 05c/2020 wird hiermit aufgehoben.

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