Freie Hansestadt Bremen

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

15. Aktualisierung

Inkrafttreten: 06.11.2020

außer Kraft

15. Aktualisierung

Verteiler: Alle Dienststellen

Über Verteilerlisten:

organisation@dienststelle.bremen.de

personal@dienststelle.bremen.de

Adressatenkreis:

alle Beschäftigten

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, 7. April 2020, 17. April 2020, 21. April 2020, 15. September 2020 und 6. Oktober 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 als auch 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.

Angesichts der aktuell hohen Infektionszahlen wird unter Bezugnahme auf das gemeinsame Beschlusspapier der Bundeskanzlerin sowie der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom 28. Oktober 2020 erneut auf die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und die Nutzung der vorhandenen technischen Mittel für Telefon-, OTC- oder Videokonferenzen hingewiesen. Beschäftigte und ihre Vorgesetzten in den Dienststellen werden gebeten gemeinsam zu entscheiden, inwieweit diese Arbeitsformen technisch, organisatorisch und unter Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in den jeweiligen Organisationseinheiten genutzt werden können.

Pflicht zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung für Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen

Mit Beschluss vom 6. Oktober hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen eine erneute Änderung der Corona-Verordnung für geboten gehalten. Mit Bekanntgabe der achtzehnten Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS CoV-2 gilt bis auf Weiteres für die Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen die Pflicht, auf sämtlichen gemeinschaftlich genutzten Flächen aller Dienststellen einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Hiervon erfasst sind insbesondere die Flure, Treppenhäuser und Gänge sowie Sanitär- und Warteräume. Ausgenommen von dieser Maßnahme sind Büro-, Sozial- und Besprechungsräume sowie Unterrichts-/Schulungsräume. Ebenso ausgenommen sind Gerichte, Justizvollzuganstalten und Einrichtungen des Polizeivollzugsdienstes. Für

außer Kraft

Schulen, Tageseinrichtungen sowie Angebote der Kindertagespflege gelten die Maßgaben der §§ 16, 17 der jeweils aktuellen Corona-Verordnung (Link s.u.).

Die Regelung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes in Verwaltungsgebäuden des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gilt auch für die Besucher*innen.

Beschäftigte und Besucher*innen, die aufgrund chronischer Erkrankungen keinen Mund-Nasen-Schutz tragen können, sind vom Geltungsbereich dieses Beschlusses ausgenommen.

Mitteilungspflichten der Beschäftigten / Weisungsbefugnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn

Mit der Neunzehnten Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Virus SARS CoV-2 (Corona-Verordnung) vom 31. Oktober 2020 hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen unter anderem folgende Regelungen erlassen

(https://www.gesetzblatt.bremen.de/fastmedia/832/2020_10_31_GBl_Nr_0121_signed.pdf

- Einer Person, die ab dem zweiten Tag 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 1,5 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, zu verlassen oder in dieser Zeit Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Hausstand angehören, wenn nicht das zuständige Gesundheitsamt seine Zustimmung zu einem abweichenden Verhalten erteilt.

- Personen, die auf dem Land-, See-, oder Luftweg aus dem Ausland in die Freie Hansestadt Bremen einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von zehn Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von zehn Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern, wenn nicht das zuständige Gesundheitsamt seine Zustimmung zu einem abweichenden Verhalten erteilt; dies gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind. Den in Satz 1 genannten Personen ist es in diesem Zeitraum nicht gestattet, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören. Risikogebiet im Sinne dieser Norm ist ein Staat oder eine Region außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für welche zum Zeitpunkt der

außer Kraft

Einreise in die Bundesrepublik Deutschland ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Corona-virus SARS-CoV-2 besteht. Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung durch das Robert Koch-Institut (https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete), nachdem das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat darüber entschieden haben.

- Die im vorigen Absatz genannten Personen sind verpflichtet, unverzüglich in der Stadtgemeinde Bremen das Ordnungsamt und in der Stadtgemeinde Bremerhaven das zuständige Gesundheitsamt zu kontaktieren und auf das Vorliegen der genannten Voraussetzungen hinzuweisen. Zudem besteht für diesen Personenkreis die Verpflichtung, beim Auftreten von Symptomen innerhalb von zehn Tagen nach der Einreise, die auf eine Erkrankung mit Covid-19 im Sinne der dafür jeweils aktuellen Kriterien des Robert Koch-Instituts hinweisen, unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt zu informieren.

- Von den vorstehenden Grundsätzen sind in den §§ 19 b, 21, 22 der Corona-Verordnung Ausnahmen statuiert.

Beschäftigte, die aufgrund arbeitsvertraglicher oder betrieblicher Regelungen grundsätzlich ihre Arbeitsleistung auch mobil (z.B. im Home-Office) erbringen dürfen und im Quarantänefall über die erforderlichen Arbeitsmittel verfügen können, sind aufgrund der besonderen Treuepflicht zum Arbeitgeber/Dienstherrn auch in der Quarantäne zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet.

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 Beamten 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.

Um die Übertragbarkeit des Corona-Virus bestmöglich vermeiden zu können, sollen die jeweiligen Dienststellen grundsätzlich die Räumlichkeiten für Gesprächsrunden so

außer Kraft

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

Reiserückkehr aus Risikogebieten

Beschäftigte, die in Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis in ein Land reisen, das als Risikogebiet ausgewiesen wurde, 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. Zudem sind die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes zu beachten (https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise).

Etwas anderes gilt für Beschäftigte, die in ein Land gereist sind, das erst während des Urlaubs als Risikogebiet eingestuft wurde. Den Beschäftigten ist aufgrund der Vorgaben der Verordnung zur Testpflicht von Einreisenden aus Risikogebieten ohne Verschulden die Erbringung ihrer Arbeitsleistung an ihrem Arbeitsplatz vorübergehend bis zur Vorlage eines negativen Testergebnisses bei der jeweils zuständigen Personalstelle nicht möglich. Es wird empfohlen, den Beschäftigten die Erbringung ihrer Arbeitsleistung während dieses Zeitraumes im Home-Office zu ermöglichen.

Für Tarifbeschäftigte gelten die Regelungen des § 56 Infektionsschutzgesetzes (IFSG) entsprechend (vgl. hierzu die Ausführungen unter Entgeltfortzahlung/Anspruch auf Besoldung). Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter ist das Fernbleiben vom Dienst aufgrund einer behördlich oder ärztlich angeordneten Quarantäne als entschuldigtes Fernbleiben im Sinne des § 67 Absatz 1 BremBG anzuerkennen. Bei einem entschuldigten Fernbleiben vom Dienst behalten Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter ihren Anspruch auf Besoldung.

Ergänzend zu den Vorschriften über Ein- und Rückreisende nach § 20 der Neunzehnten Corona-Verordnung hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen mit Beschluss vom 15. September 2020 für seine Beschäftigten abweichend verfügt, dass sich das ärztliche Zeugnis bei Beschäftigten auf eine molekular-biologische **Testung** auf das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 stützen muss, die **frühestens fünf Tage nach**

außer Kraft

Einreise in die Bundesrepublik Deutschland vorgenommen worden ist. Bis zur Vorlage eines negativen Testergebnisses ist es den Beschäftigten untersagt, ihre jeweilige Dienststelle zu betreten. Es handelt sich hierbei um eine Maßnahme des Arbeitsschutzes, die die Freie Hansestadt Bremen in ihrer Funktion als Dienstherr/Arbeitgeberin geregelt hat. Mithin ist diese Regelung für den genannten Personenkreis bindend und verdrängt die Norm aus der Bremischen Corona-Verordnung als speziellere Vorschrift. Bei von der Dienststelle genehmigten Dienstreisen, die zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zwingend erforderlich sind, kann die 5-Tages-Frist herabgesetzt werden. Im Übrigen bleiben die Melde- und Absonderungspflichten nach den §§ 20 ff der Neunzehnten Corona-Verordnung vom Senatsbeschluss unberührt.

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 im Rundschreiben Nr. 9/2020 des Senators für Finanzen verschriftlichten einschlägigen Empfehlungen (https://www.transparenz.bremen.de/vorschrift_detail/bremen2014_tp.c.148379.de) hinzuweisen. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben die Dienstvorgesetzten entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Dazu kommen Möglichkeiten, wie insbesondere 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 Betroffenen ist darauf abzustellen, ob sie zu einer der 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

außer Kraft

Bescheinigung vorlegen zu lassen. In diesem Zusammenhang vorgelegte ärztliche Bescheinigungen sind nach Kenntnisnahme an die Betroffenen zurückzugeben, in der Urlaubs- und Krankheitsakte ist lediglich zu vermerken, dass eine Bescheinigung vorgelegen hat.

Entgeltfortzahlung/Anspruch auf Besoldung

Sind Beschäftigte infolge einer eingetretenen Erkrankung arbeitsunfähig oder unterliegen sie einer behördlichen Quarantäneanordnung, haben sie einen gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. 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. Ihr Anspruch auf Zahlung der Besoldung nach § 4 des Bremischen Besoldungsgesetzes gilt jedoch grundsätzlich fort. Gleichwohl bestünde im Falle einer schuldhaften Verletzung der Gesunderhaltungspflicht die Möglichkeit der Kürzung der Dienstbezüge.

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 siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstausfall die für

außer Kraft

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 (§ 67 BremBG).

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 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. Auch unter dem Aspekt des Klimaschutzes soll stets geprüft werden, ob die Dienstreise erforderlich ist oder der mit ihr verbundene dienstliche Zweck nicht auch im Wege einer Telefon- oder Videokonferenz erreicht werden kann. Die Entscheidungen über die Genehmigung von Dienstreisen treffen die Dienstvorgesetzten im Benehmen mit der senatorischen Behörde für den jeweiligen Geschäftsbereich. Nach der partiellen Aufhebung der Reisewarnung durch die Bundesregierung gilt diese Regelung sowohl für Inlandsdienstreisen, als auch seit dem 15. Juni 2020 für solche, die in Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Island, das Fürstentum Liechtenstein, Norwegen, die Schweiz und das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland führen.

Ärztliches Attest im Krankheitsfall

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. 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 31. Dezember 2020.

Angesichts bundesweit wieder steigender COVID-19-Infektionszahlen kurz vor Beginn der Erkältungs- und Grippesaison hat sich der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) erneut auf eine Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung verständigt. Befristet vom 19. Oktober 2020 vorerst bis 31. Dezember 2020 können Patientinnen und Patienten, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, telefonisch bis zu 7 Kalendertage krankgeschrieben werden. Die niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Patientin oder des Patienten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere 7 Kalendertage ausgestellt werden.

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 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.

außer Kraft

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 gem. § 28 Bremische Urlaubsverordnung (BremUrlVO) für das Urlaubsjahr 2019 eine Verlängerung des Übertragungszeitraumes bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 zugelassen.

Rücknahme von Erholungsurlaub bei ärztlich oder behördlich angeordneter Quarantäne

Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gilt § 10 Absatz 2 BremUrlVO:

Wird während des Erholungsurlaubs eine ärztliche oder behördliche Quarantäne angeordnet, kann der Erholungsurlaub ab dem Zeitpunkt der Quarantäne abgebrochen und die verbleibenden Erholungsurlaubstage dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden. Dies gilt nicht, sofern die Quarantänesituation bewusst oder grob fahrlässig als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde (z.B. nicht bei einer Privatreise in ein Land, welches bereits vor Reiseantritt als Risikogebiet eingestuft wurde).

Erkranken Tarifbeschäftigte während des Urlaubs, so werden gemäß § 9 BUrlG nur die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Nachweis eines positiven Testergebnisses allein reicht hingegen nicht aus, denn solange Beschäftigte nicht tatsächlich arbeitsunfähig sind, haben sie sich lediglich in Quarantäne zu begeben. Mithin wird in solchen Fällen der Urlaub nicht rückerstattet. Hiervon abweichend hat der Senat am 6. Oktober 2020 beschlossen, dass die Regelung des § 10 Absatz 2 Bremische Urlaubsverordnung auf die Arbeitsverhältnisse der Tarifbeschäftigten der Freien Hansestadt Bremen insoweit Anwendung findet, als im Falle der ärztlichen oder behördlichen Anordnung einer Quarantäne während des Erholungsurlaubs, dieser ab dem Zeitpunkt der Quarantäne abgebrochen werden kann und die verbleibenden Erholungsurlaubstage dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden können. Dies gilt nicht, sofern die Quarantänesituation bewusst oder grob fahrlässig als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde.

Darüber hinaus wird auf die vorstehenden Ausführungen zum Umgang mit Erholungsurlaub verwiesen.

Anordnung von Präsenzpflicht für funktionskritisches Personal

außer Kraft

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 werden. Es sind jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (insbesondere die Bremische Arbeitszeitverordnung) 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 Genannte für die Beamtinnen und Beamten nach § 60 BremBG entsprechend.

Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeitregelung wird für die Dauer der Bewältigung der Pandemie in Einzelfällen nicht angewendet, um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu eröffnen, in geeigneten Funktionsbereichen außerhalb der sonst vorgegebenen Zeiten zu arbeiten. Die Entscheidung trifft die jeweilige Dienststellenleitung 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

außer Kraft

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 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 Beschäftigten haben allerdings vor der Inanspruchnahme von Sonderurlaub ihre erworbenen Mehrarbeitsstunden nach den vorstehenden Maßgaben dieses Rundschreibens einzusetzen. Zudem sind vor der Gewährung von Sonderurlaub auch im Betreuungsfall die durch die jeweilige Dienststelle geschaffenen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens (Home-Office) in Anspruch zu nehmen.

Die behördlich angeordnete Einstellung des Unterrichts- bzw. Betreuungsbetriebs an Schulen und an Kindertagesstätten wird sukzessive gelockert. Die Notbetreuung wird ausgeweitet. Die jeweils aktuellen und detaillierten Informationen bezüglich der Notbetreuung und dem regulären Betrieb an Schulen und Kindertagesstätten können der Homepage der Senatorin für Kinder und Bildung entnommen werden (https://www.bildung.bremen.de/start-1459). 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 Kindertagesstätten zu prüfen. Bei der Prüfung, ob eine anderweitige Betreuung nicht gewährleistet ist, ist auch auf das Alter

außer Kraft

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. Für Tarifbeschäftigte gelten insoweit die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes (https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/).

Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gelten in entsprechender Anwendung § 19 Absatz 1 BremUrlVO sowie die §§ 62a und 62b BremBG. Die zeitlich befristet eingeführte Sonderregelung in § 9 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) ermöglicht es nunmehr, in dem Zeitraum vom 29. Oktober 2020 bis einschließlich 31. Dezember 2020 abweichend bis zu 20 Arbeitstage anstelle von 10 Arbeitstagen bezahlt der Arbeit fernzubleiben, wenn eine akute Pflegesituation aufgrund der COVID-19- Pandemie aufgetreten ist. Ein Zusammenhang wird hierbei vermutet. Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter kann in diesem Fall in analoger Anwendung des § 9 PflegeZG zusätzlich bezahlte Freistellung gem. § 26 BremUrlVO gewährt werden. Vor der Inanspruchnahme von Sonderurlaub sind die erworbenen Mehrarbeitsstunden nach den vorstehenden Maßgaben dieses Rundschreibens einzusetzen. Zudem sind auch in diesem Betreuungsfall die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens (Home-Office) vorrangig zu nutzen.

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.

Urlaub bei schwerer Erkrankung des Kindes

Das am 28. Oktober 2020 verkündete Krankenhauszukunftsgesetz - KHZG (BGBl Nr. 48, S. 2208) sieht u.a. eine Änderung des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vor. Durch den neu eingefügten Absatz 2a wird der Anspruchsumfang von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes für das Kalenderjahr 2020 erhöht. Für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter kann der Anspruch auf Freistellung gemäß § 19 Absatz 2 der Bremischen Urlaubsverordnung unter Fortzahlung der Besoldung in demselben Umfang und unter den gleichen Voraussetzungen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

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. Gleichwohl ist vorrangig die Anordnung von Telearbeit oder mobiles Arbeiten durch die oder den Vorgesetzten zu prüfen, soweit die technischen Voraussetzungen gegeben sind.

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 5n/2020 wird hiermit aufgehoben.

Kontakt

außer Kraft

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