Freie Hansestadt Bremen

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 03k/ 2021 - Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

29. Aktualisierung des Rundschreibens 5/2020

Inkrafttreten: 13.09.2021

außer Kraft

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nummer 03k/2021 vom 13.09.2021

29. Aktualisierung des Rundschreibens 5/2020

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 mehreren Beschlüssen 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.

Zudem weisen wir auf die Maßgaben der Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Corona-Verordnung) hin, deren jeweils aktuelle Fassung unter https://www.gesundheit.bremen.de/corona/corona/corona_verordnungen-37349 eingesehen werden kann. Mit Senatsbeschluss vom 4. Mai 2021 wurde die Corona-Verordnung unter anderem um den § 3 Absatz 3 ergänzt. Hiernach gilt, dass soweit in § 28 b IFSG oder in der Corona-Verordnung die Vorlage eines negativen Testergebnisses in Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vorgesehen ist und soweit Bundesrecht nicht entgegensteht,

- der Nachweis einer vollständigen Impfung gegen COVID-19 mit einem in der Europäischen Union zugelassenen Impfstoff ab Tag 15 nach der abschließenden Impfung,

- der Nachweis einer durch PCR-Test bestätigten, nicht mehr als sechs Monate zurückliegenden Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 nach dem Ende der Absonderungspflicht

dem erforderlichen negativen Testnachweis gleichstehen.

Der Bundesgesetzgeber hat am 7. Mai 2021 die Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung – SchAusnahmV) beschlossen, die unter anderem in § 10 Ausnahmen von Absonderungspflichten für Menschen mit ausgestelltem Impfnachweis oder ausgestelltem Genesenennachweis vorsieht (https://www.gesetze-im-internet.de/schausnahmv/BJNR612800021.html).

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

I. 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 steht also kein allgemeines Zurückbehaltungsrecht bzgl. ihrer Arbeitsleistung zu, weil sie etwa auf

außer Kraft

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

1. Fürsorgepflicht des Dienstherrn/Arbeitgebers

Gleichwohl hat der Dienstherr/Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht zur arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsfürsorge gegenüber den Beschäftigten. Die zu treffenden Schutzmaßnahmen werden insbesondere in den Schutzvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes konkretisiert. Durch die Fürsorgepflicht ist der Dienstherr/Arbeitgeber gehalten, alle ihm zumutbaren arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigten individuell möglichst effektiv vor einer Ansteckung mit Covid-19 zu schützen. Hiervon erfasst ist auch die Wahrnehmung von Außenterminen und Außendiensttätigkeiten. § 82 Bremisches Beamtengesetz sieht Einschränkungen in der Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes lediglich für bestimmte Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes vor, insbesondere bei der Polizei, der Feuerwehr oder den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, soweit dies öffentliche Belange erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit.

Gemäß der geltenden Corona-Verordnung gilt ab dem 1. Februar 2021 bis auf Weiteres für die Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen die Pflicht, auf sämtlichen gemeinschaftlich genutzten Flächen aller Dienststellen eine medizinische Gesichtsmaske zu tragen. Eine medizinische Gesichtsmaske ist eine OP-Maske oder eine Maske der Standards „KN95/N95“ oder „FFP2“. Hiervon erfasst sind insbesondere die Flure, Treppenhäuser und Gänge sowie Sanitär- und Warteräume. Diese Maßgabe gilt, soweit in den Dienststellen kein Schutz- und Hygienekonzept nach § 5 der Corona-Verordnung vorliegt, das geeignet erscheint, die Gefahr der Infektion der Kundinnen und Kunden oder Besucherinnen und Besucher mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vergleichbar zu reduzieren.

Ausgenommen von dieser Maßnahme sind Büro-, Sozial- und Besprechungsräume sowie Unterrichts-/Schulungsräume. Ebenso ausgenommen sind Gerichte, Justizvollzuganstalten und Einrichtungen des Polizeivollzugsdienstes. Für Schulen, Tageseinrichtungen sowie Angebote der Kindertagespflege gelten die Maßgaben der §§ 15, 16 der jeweils aktuellen Corona-Verordnung.

Die Regelung zum Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske in Verwaltungsgebäuden des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gilt auch für die Besucher*innen. Beschäftigte und Besucher*innen, die aufgrund chronischer Erkrankungen keine medizinische

außer Kraft

Gesichtsmaske tragen können, sind vom Geltungsbereich dieses Beschlusses ausgenommen.

Um die Übertragbarkeit des Corona-Virus bestmöglich vermeiden zu können, haben die jeweiligen Dienststellen grundsätzlich die Räumlichkeiten für Gesprächsrunden so auszuwählen, dass sie den Teilnehmenden den erforderlichen Sitzabstand untereinander ermöglichen. Zudem wird empfohlen während der Zusammenkunft medizinische Masken zu tragen.

Der Bundesgesetzgeber hat am 25. August 2021 die Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 Absatz 1 Satz 1 IFSG über den 10. September 2021 hinaus um weitere drei Monate verlängert. Ab dem 1. Juli 2021 ist die Verpflichtung der Arbeitgeber entfallen, ihren Beschäftigten anzubieten, die Arbeitsleistung von zuhause zu erbringen. Im Zuge dessen wurde auch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) novelliert. So haben die Arbeitgeber unter anderem gemäß § 3 Corona-ArbSchV durch technische und organisatorische Schutzmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dafür zu sorgen, betriebsbedingte Kontakte und Ansteckungen bestmöglich zu reduzieren. Die Regelungen zur Kontaktreduktion im Betrieb begründen keinen Anspruch auf ein Angebot, von zuhause aus zu arbeiten. Es wird den Ressorts der Freien Hansestadt Bremen dennoch freigestellt, die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und die Nutzung der vorhandenen technischen Mittel für Telefon-, OTC- oder Videokonferenzen aufgrund eigener Arbeitsschutz- und Gefährdungserwägungen weiterhin zu nutzen. Dies gilt insbesondere dort, wo die Maßgaben der Corona-ArbSchV nicht konsequent eingehalten werden können.

Auch die bisher geltende Maßgabe, dass pro Beschäftigter/Beschäftigtem eine Bürofläche von mindestens 10 qm zur Verfügung stehen muss, entfällt. Vielmehr haben die Ressorts gemäß den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren. Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind dann in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen.

Mit Wirkung vom 10. September 2021 können die Arbeitgeber bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes einen ihnen bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen. Hierdurch sollen die Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, betriebliche Hygienekonzepte differenzierter und somit gezielter für die einzelnen Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten ausgestalten zu können. Diese Vorschrift begründet allerdings keinen Auskunftsanspruch der Arbeitgeber über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten.

außer Kraft

Ebenfalls am 10. September 2021 hat der Bundesgesetzgeber allerdings eine Änderung des IFSG beschlossen. Gemäß § 36 Abs. 3 IfSG sollen Arbeitgeber in Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG Auskunft zum Impf- oder Genesungsstatus verlangen dürfen, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden. Das Fragerecht soll für die Dauer der durch den Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite gelten. Der Arbeitgeber kann diese Daten nur verarbeiten, wenn und soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist. Nach der Gesetzesbegründung ist von dem Fragerecht auch der Anspruch auf Vorlage eines entsprechenden Nachweises umfasst. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen wird prüfen, ob diese Regelung zum Auskunftsanspruch in den von der Norm erfassten bremischen Einrichtungen umgesetzt werden wird.

Zudem sind die Beschäftigten durch die Arbeitgeber im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung auch über die Gesundheitsgefährdung durch das Coronavirus und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren. Zu diesem Zwecke hat das Zentrum für Gesunde Arbeit ein Informationsschreiben erstellt, das über die nachstehende Verlinkung bezogen werden kann (https://www.performanord.org/sixcms/media.php/13/Infoblatt-Unterweisung_SARS-CoV-2.pdf).

Um die Zeitfenster von Impfzentren, Arztpraxen und anderen Einrichtungen flexibel und vollumfänglich nutzen zu können, haben die Arbeitgeber nunmehr den Beschäftigten zu ermöglichen, sich auch während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen zu lassen. Für die Beschäftigten der FHB war dies bereits in der Vergangenheit möglich. Die Inanspruchnahme des Impftermins kann dann als Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die Impfung nur innerhalb der Kern- oder Funktionsarbeitszeit möglich war. Es finden somit dieselben Maßgaben wie für andere ärztliche Behandlungen während der Arbeitszeit Anwendung, die für Tarifbeschäftigte und Beamten:innen gleichermaßen gelten.

Am 13. April 2021 hat das Bundeskabinett beschlossen die nationale Teststrategie nochmals zu erweitern. So sind die Arbeitgeber in Deutschland gemäß § 4 Corona-ArbSchV verpflichtet, ihren nicht ausschließlich im Home-Office arbeitenden Beschäftigten pro Kalenderwoche mindestens zwei kostenlose Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten. Ab dem 10. Mai 2021 gilt gemäß § 3 Absatz 2 Corona-Verordnung für Beschäftigte im Land Bremen, dass sie das Angebot anzunehmen haben, einen Test durchzuführen oder durchführen lassen zu haben. Die Pflicht zur Annahme des Angebots entfällt für Beschäftigte, die als vollständig geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 3 Absatz 3 Corona-Verordnung anzusehen sind. Gemäß diesen Vorgaben bietet die Freie Hansestadt Bremen all diesen Beschäftigten, die zudem keine Symptome einer Covid19-Erkrankung aufweisen, pro Kalenderwoche zwei Tests kostenlos an. Es wird empfohlen, mindestens einen dieser

außer Kraft

wöchentlichen Tests als Schnelltest in einem der zur Verfügung stehenden Testzentren durchführen zu lassen. Darüber hinaus werden denjenigen Beschäftigten, die vorwiegend ihre Arbeitsleistung in Präsenz erbringen müssen oder an Präsenzveranstaltungen mit mehreren Personen teilnehmen sollen, bei Bedarf kostenlose Selbsttests für den häuslichen Gebrauch zur Verfügung gestellt.

Die novellierte Corona-ArbSchV ist am 10. September 2021 in Kraft getreten und gilt bis zum Tag der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes, spätestens jedoch bis zum Ablauf des 24. November 2021 (https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/dfEbdxYWIRMmmt7bn5z/content/dfEbdxYWIRMmmt7bn5z/BAnz%20AT%2009.09.2021%20V1.pdf?inline).

Es wird eindringlich darauf hingewiesen, dass ein positiver Schnell- oder Selbsttest eine sofortige Absonderung und zwingend einen Bestätigungstest mittels PCR erfordert. Ein solcher PCR-Test kann ebenfalls kostenlos durchgeführt werden. Eine Absonderung der Kontaktpersonen ist in diesen Fällen dann erforderlich, wenn der PCR-Test ebenfalls positiv ist. Es gelten die grundsätzlichen Maßgaben und Empfehlungen der Corona-Verordnung und des Robert-Koch-Instituts.

Antigen-Schnelltests einerseits und kostenlos vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Selbsttests sind als zwei sinnvolle Ergänzungen der bestehenden Maßnahmen zu verstehen. Insofern können auch weiterhin die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und der vorhandenen technischen Mittel für Telefon-, OTC- oder Videokonferenzen genutzt werden. Zudem sind die bekannten Hygienemaßnahmen und Abstandsregelungen konsequent zu beachten. Nähere Informationen können den Verfahrenshinweisen zum Angebot von Schnell- und Selbsttests entnommen werden, die auf der Homepage des Zentrums für Gesunde Arbeit veröffentlicht sind (https://www.performanord.org/kunden/zentrum_fuer_gesunde_arbeit-11853).

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.

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

außer Kraft

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.

2. Fürsorgepflicht des Dienstherrn/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 durch den Senator für Finanzen verschriftlichten einschlägigen Empfehlungen (https://www.performanord.org/kunden/zentrum_fuer_gesunde_arbeit-11853) 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 Bescheinigung vorlegen zu lassen. In diesem Zusammenhang vorgelegte ärztliche Bescheinigungen sind nach Kenntnisnahme an die Betroffenen zurückzugeben, in der

außer Kraft

Urlaubs- und Krankheitsakte ist lediglich zu vermerken, dass eine Bescheinigung vorgelegen hat.

3. 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.

II. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

1. Ärztliches Attest im Krankheitsfall

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 wurde mit Rundschreiben 5n/2020 des Senators für Finanzen bekannt gegeben, dass eine ärztliche Bescheinigung in Fällen, in denen Beschäftigte grippeähnliche Symptome zeigen, erst ab dem sechsten Kalendertag eingefordert wird. Diese Regelung endet mit Ablauf des 30. Juni 2021. Mithin gilt ab dem 1. Juli 2021 wieder die Regelung des § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz, wonach eine ärztliche Bescheinigung im Krankheitsfall vorzulegen ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert.

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat sich erneut auf eine Verlängerung der Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung verständigt. Befristet vom 19. Oktober 2020 vorerst bis 30. September 2021 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.

2. Quarantäneanordnung

Über die Verpflichtung, sich in häusliche Quarantäne abzusondern, haben Beschäftigte dem Arbeitgeber/Dienstherrn unverzüglich Mitteilung zu machen, soweit sie im Quarantänezeitraum zur Dienstleistung verpflichtet sind (d.h. insbesondere nicht beurlaubt

außer Kraft

sind oder Arbeitsunfähigkeit vorliegt) oder Ansprüche auf Sonderurlaub geltend machen wollen.

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.

3. Verspätete Rückkehr aus dem Urlaub

Wenn Beschäftigte infolge der Corona-Pandemie verspätet aus dem Urlaub zurückkehren, so haben Sie den Dienstherrn/Arbeitgeber unverzüglich über diesen Umstand und die zu erwartende Dauer der Verspätung zu informieren. Grundsätzlich sind die Beschäftigten auf die Inanspruchnahme von Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüchen zu verweisen.

Beamtinnen und Beamten kann in diesen Fällen nach § 67 Abs. 1 BremBG Dienstbefreiung 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.

III. Weisungsbefugnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn

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.

1. 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

außer Kraft

gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG. Im Einzelfall müsste von der für die Quarantäne zuständigen Behörde eine Ausnahmegenehmigung eingeholt werden.

2. 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.

IV. Reiserückkehr aus Risikogebieten

Beschäftigte, die in Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis in ein Land reisen, das als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet ausgewiesen wurde, tragen das Risiko einer verspäteten Rückkehr aus dem Urlaub oder einer gesetzlich oder behördlich angeordneten Quarantäne. 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. Zudem sind die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes zu beachten (https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise). 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. Etwas anderes gilt für Beschäftigte, die in ein Land gereist sind, das erst während des Urlaubs als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eingestuft wurde.

Der Bundesgesetzgeber hat durch die Verordnung zum Schutz vor einreisebedingten Infektionsgefahren in Bezug auf das Coronavirus SARS-CoV-2 nach Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag (Coronavirus-Einreiseverordnung) einheitliche Regelungen für die Urlaubsrückkehr

außer Kraft

getroffen und diese mit Wirkung zum 28. Juli 2021 und 1. August 2021 modifiziert. Die Einteilung der Risikogebiete in § 4 der Corona-Einreiseverordnung wurde von drei auf zwei Kategorien reduziert. Mit Entfallen der Kategorie des einfachen Risikogebietes gibt es fortan nur noch Hochrisikogebiete – bisher als Hochinzidenzgebiete bezeichnet – und Virusvariantengebiete.

Die bisherige Nachweispflicht für Personen mit Voraufenthalt in einem Risikogebiet, die mit dem Flugzeug nach Deutschland einreisen, wird auf alle weiteren Einreisearten erweitert. Ab 1. August 2021 gilt die Nachweispflicht auch für Reisen mit der Bahn, im Bus, auf dem Schiff und im Individualverkehr. Personen, die das zwölfte Lebensjahr vollendet haben, müssen bei der Einreise über einen Testnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Impfnachweis verfügen und diesen vorweisen können. Bei Antigentests darf dieser maximal 48 Stunden alt sein, bei PCR-Tests 72 Stunden. Personen, die das zwölfte Lebensjahr vollendet und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Virusvariantengebiet eingestuftem Gebiet aufgehalten haben, müssen bei der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland über einen Testnachweis (72 Stunden PCR-Test, Antigentest hier nur 24 Stunden) verfügen. Ein Genesenennachweis oder ein Impfnachweis sind in diesem Fall nicht ausreichend.

Sind bei Einreise die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllt, so gilt nach Aufenthalten in Hochrisikogebieten eine grundsätzliche Quarantänepflicht von zehn Tagen. Die Absonderung endet abweichend von dieser Maßgabe vor dem Ablauf von zehn Tagen für genesene, geimpfte oder getestete Personen, wenn diese den Genesenennachweis, den Impfnachweis oder den Testnachweis an die zuständige Behörde übermitteln. Im Fall der Übermittlung eines Testnachweises darf die zugrundeliegende Testung frühestens fünf Tage nach der Einreise erfolgt sein; bei Personen, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, endet die Absonderung fünf Tage nach der Einreise.

Nach Aufenthalt in Virusvariantengebieten beträgt die Dauer der Absonderung vierzehn Tage ohne Möglichkeit der Verkürzung (Absonderungspflicht); dies gilt auch für geimpfte und genesene Personen. Etwas anderes gilt nur, wenn das betroffene Virusvariantengebiet nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland und vor Ablauf der vierzehn Tage als Hochrisikogebiet eingestuft wird, oder die einreisende Person vollständig mit einem Impfstoff gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft ist, für den das Robert Koch-Institut festgestellt und auf seiner Internetseite bekanntgemacht hat, dass dieser Impfstoff gegen die Virusvariante hinreichend wirksam ist, derentwegen die Einstufung als Virusvariantengebiet erfolgt.

Die Absonderung endet abweichend außerdem, wenn das betroffene Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland und vor

außer Kraft

Ablauf des Absonderungszeitraums nicht mehr als Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eingestuft wird. Die Regelung des § 4 Corona-Einreiseverordnung tritt spätestens mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft, die weiteren Regelungen der Corona-Einreiseverordnung mit Ablauf des 31. Dezember 2021.

Die Coronavirus-Einreiseverordnung sieht zudem zahlreiche Ausnahmen für bestimmte Personengruppen vor und beinhaltet detaillierte Verfahrensregelungen zur digitalen Einreiseanmeldung sowie zu den unterschiedlichen Vorlage- und Übermittlungspflichten (https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Verordnungen/CoronaEinreiseV_BAnz_AT_30.07.2021_V1.pdf).

V. 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 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 IFSG geregelt. Demnach erhält derjenige, der als

außer Kraft

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 die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Ansprüche auf die Zahlung von Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L bleiben unberührt. Erfüllt der Arbeitgeber auch während der Quarantäne die Entgeltansprüche der Beschäftigten scheidet ein Anspruch gemäß § 56 IFSG mangels Verdienstausfall aus.

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.

außer Kraft

VI. Urlaub

1. Rücknahme und Widerruf von Erholungsurlaub, Anordnung von Urlaubssperren, Übertragung von Urlaubsansprüchen

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.

2. 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. Grundsätzlich entfalten rechtliche Regelungen, egal welcher Art, erst ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens nach ihrer Verkündung Geltung.

außer Kraft

Hiervon abweichend hat der Senat nunmehr entschieden, dass diese Regelung rückwirkend ab dem Beginn des Kalenderjahres 2020 gelten soll.

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

3. 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.

4. 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.

VII. 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. Mithin sind die Beschäftigten nicht auf Ansprüche nach § 56 IFSG verwiesen. 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. Bei der Gewährung von Sonderurlaub haben die Dienststellen wie auch bei der Entscheidung über die Gewährung von Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich zu berücksichtigen, dass die Funktionsfähigkeit der einzelnen Dienststelle sichergestellt bleiben muss. Diese Regelungen gelten bis auf weiteres auch während der Phase eines verordneten Lockdowns, sofern diese nicht die Schulferien oder die Schließzeit der jeweiligen Kindertagesstätten betrifft, sondern lediglich die Präsenzpflicht für die Kinder und Jugendlichen ausgesetzt wird.

Bundestag und Bundesrat haben am 21. April 2021 eine erneute Änderung des § 45 Abs. 2a SGB V beschlossen, um den Anspruch auf Kinderkrankentage für berufstätige Eltern in der Corona-Pandemie nochmals auszuweiten. Damit soll das Kinderkrankengeld im Jahr 2021 pro Elternteil von 20 auf 30 Tage pro Kind, für Alleinerziehende von 40 auf 60 Tage pro Kind, erhöht werden. Voraussetzungen sind, dass sowohl der betroffene Elternteil als auch das Kind gesetzlich krankenversichert sind, dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder aufgrund einer Behinderung auf Hilfe angewiesen ist und keine andere im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen kann. Entgegen der bisherigen gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V ist der Geltungsbereich der Norm nunmehr auf die pandemiebedingte Schließung von Schulen und Kitas bzw. Betretungsverbote für einzelne Gruppen von Kindern und Jugendlichen sowie die Aufhebung der Präsenzpflicht erweitert worden. Anspruchsberechtigt sind auch Eltern, die im Home-Office arbeiten. Die Höhe des Kinderkrankengeldes beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

Demgemäß steht den Beschäftigten der FHB, die die vorstehenden Voraussetzungen erfüllen, neben der Möglichkeit, Sonderurlaub zu beantragen, eine weitere Option zur Verfügung. Zuständige Stelle für die Geltendmachung eines solchen Anspruches ist die jeweilige gesetzliche Krankenkasse. Es wird empfohlen, diesen Anspruch für die

außer Kraft

vorgenannten Fälle der Kinderbetreuung nur in einem Umfang von 20 Tagen (40 Tagen bei Alleinerziehenden) geltend zu machen, damit den Eltern für den ursprünglichen Regelungszweck des § 45 SGB V – Kinderbetreuung im Krankheitsfall – im weiteren Verlauf des Kalenderjahres 2021 noch ausreichend Tage zur Verfügung stehen.

Die Regelung ist nach der Verabschiedung durch den Deutschen Bundestag rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft getreten. An diesem Tag hatten sich Bundeskanzlerin und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder auf die Verdopplung der Kinderkrankentage geeinigt.

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 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. Als nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes zählen u.a. auch Partner/-innen einer eheähnlichen Gemeinschaft. 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 bis einschließlich 31. Dezember 2021 abweichend bis zu 20 Arbeitstage anstelle von 10 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben,

außer Kraft

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 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.

Wird ein Pflegebedürftiger über einen darüberhinausgehenden Zeitraum 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 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.

Über etwaige Änderungen oder Entwicklungen zu den arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Umgang mit dem Corona-Virus werden wir Sie gesondert unterrichten. Für Rückfragen steht Ihnen Referat 30 und Referat 31 zur Verfügung. Wir möchten Sie bitten, Ihre Anliegen ausschließlich per E-Mail an die nachstehenden Funktionspostfächer zu richten.

Aufhebung von Rundschreiben

Das Rundschreiben 03j/2021 wird hiermit aufgehoben.

Kontakt

Der Senator für Finanzen	Der Senator für Finanzen
Referat 30	Referat 31
Rudolf-Hilferding-Platz 1	Schillerstraße 1

außer Kraft

28195 Bremen
E-Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

28195 Bremen
E-Mail: tarifrecht@finanzen.bremen.de

außer Kraft