

Tischvorlage für die Sitzung des Senats am 10.03.2020

„Arbeitsrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Corona-Virus“

A. Problem

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.

B. Lösung

In Ergänzung zum Schreiben des Senators für Finanzen vom 06.03.2020 werden folgende Hinweise vorgeschlagen:

Mitteilungspflichten der Beschäftigten / Weisungsbefugnis des Arbeitgebers

Beschäftigte,

- die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, für das nach Risikobewertung des Robert Koch-Instituts (RKI, www.rki.de) eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes (AA, www.auswaertiges-amt.de) besteht, oder
- die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, das bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl an Infektionsfällen aufweist, oder
- in deren näherem persönlichen Umfeld eine durch das Corona-Virus ausgelöste Erkrankung vorliegt oder ein entsprechender Verdacht besteht,

sind vor Dienstantritt verpflichtet, sich fernmündlich oder in elektronischer Form bei ihrer Dienststelle zu melden und diese entsprechend zu informieren. Gleiches gilt für beabsichtigte Privatreisen in die vorgenannten Gebiete. Die Dienststellen sollen diesen Beschäftigten u.a. durch die Zuweisung von Einzelbüros und die Entbindung von der persönlichen Teilnahme an Dienstbesprechungen ein weitestgehend kontaktfreies Arbeiten ermöglichen. Der Arbeitgeber ist zudem berechtigt, Beschäftigte, die augenscheinlich grippeähnliche Krankheitssymptome zeigen, von der Erbringung der Arbeitspflicht freizustellen und nach Hause zu schicken.

Umgang mit Dienstreisen

In unserem Hinweisschreiben vom 6. März 2020 hatten wir darauf hingewiesen, dass eine Abwägung der Interessen des Beschäftigten einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erfolgen muss. In diesem Rahmen ist die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht zu beachten, die den Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten verpflichtet. Mithin empfehlen wir gegenwärtig stets zu prüfen, ob dem Anlass der Dienstreise nicht anderweitig, zum Beispiel durch das Abhalten von Telefon- oder Videokonferenzen, zielführend entsprochen werden kann. Insbesondere Dienstreisen in Gebiete, die bereits als Risikogebiete ausgewiesen sind oder aber bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl von Infektionsfällen aufweisen, sind zu vermeiden. Nur bei unbedingtem dienstlichem Erfordernis sollen Dienstreisen in solche Gebiete angeordnet werden.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Umgang mit Risikogruppen

Soweit den Dienstvorschriften 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 Dienstvorschriften entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Ärztliches Attest nach fünf Tagen

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 Arbeitstage, ist gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz im Allgemeinen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Zur Entlastung der ärztlichen Praxen wird eine ärztliche Bescheinigung in Fällen, in denen Beschäftigte Grippe-symptome zeigen, erst ab dem sechsten Arbeitstag eingefordert.

Gewährung von Sonderurlaub

Sind Beschäftigter infolge einer eingetretenen Erkrankung arbeitsunfähig, haben sie einen gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch auf Entgelt- oder Besoldungsfortzahlung.

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 arbeitsrechtlichen Ansprüche von infizierten und unter Ansteckungsverdacht stehenden Beschäftigten sind in § 56 Infektionsschutzgesetz (IFSG) geregelt. Demnach erhält derjenige, der als Ansteckungsverdächtiger oder Krankheitsverdächtiger Beschäftigungsverbote nach dem Infektionsschutz unterliegt, bei Verdienstaufschlag eine Entschädigungsleistung, vgl. § 56 Abs. 1 IFSG in Verbindung mit § 31 Satz 2 IFSG.

Sind die Beschäftigten weder arbeitsunfähig, noch unter Quarantäne gestellt, besteht aber ein entsprechender Verdacht, so gilt folgendes: um eine Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern, zu prüfen, ob die Erbringung der Arbeitsleistung durch alternative Arbeitsformen wie kontaktfreies Arbeiten, Telearbeit oder mobilem Arbeiten möglich ist.

Sollten diese Möglichkeiten aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten der einzelnen Arbeitsbereiche nicht durchführbar sein, so ist nach Maßgabe der näheren Umstände des jeweiligen Einzelfalls bis zu einer abschließenden Klärung des Gesundheitsstatus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Gleiches gilt auch für die Fälle, in denen die Beschäftigten aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Schulen und Kindertagesstätten die Betreuung ihrer minderjährigen Kinder sicherstellen müssen und eine anderweitige Betreuung nicht gewährleistet werden kann.

Eine solche Regelung sehen weder der TV-L noch der TVöD explizit vor. Die Regelungen des § 29 Abs.3 TV-L und § 29 Abs.3 TVöD beschränken die Möglichkeit der Gewährung von bezahltem Sonderurlaub in sog. sonstigen dringenden Fällen auf den Zeitraum von drei Arbeitstagen. Wenn jedoch den Beamten/-innen bei Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen Sonderurlaub für die Dauer der Schließung von Schulen und Kindertagesstätten gewährt wird und keine entsprechende tarifliche Regelung besteht, so kann diese Regelung aufgrund einer speziellen Ermächtigungsgrundlage der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und einem Beschluss der Senatskommission für das Personalwesen vom 23. Juni 1971 entsprechend auf die Tarifbeschäftigten angewendet werden.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

./.

E. Beteiligung und Abstimmung

./.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

./.

G. Beschluss

Der Senat beschließt entsprechend der Vorlage des Senators für Finanzen folgendes:

1. Beschäftigte, die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, für das nach Risikobewertung des Robert-Koch-Instituts (RKI, www.rki.de) eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes (AA, www.auswaertiges-amt.de) besteht, oder die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, das bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl an Infektionsfällen aufweist, oder in deren näherem persönlichen Umfeld eine durch das Corona-Virus ausgelöste Erkrankung vorliegt oder ein entsprechender Verdacht besteht, sind vor Dienstantritt verpflichtet, sich fernmündlich oder in elekt-

ronischer Form bei ihrer Dienststelle zu melden und diese entsprechend zu informieren. Die Dienststelle ergreift Maßnahmen, um diesen Beschäftigten „kontakt-freies Arbeiten“ oder, bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen, mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Sollten diese Arbeitsformen nicht möglich sein, so sollen die Beschäftigten Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Inkubationszeit erhalten, solange nicht zwingende Gründe zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs entgegenstehen.

2. Dienstreisen in Gebiete, die bereits als Risikogebiete ausgewiesen sind oder aber bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl von Infektionsfällen aufweisen, sind grundsätzlich untersagt. Dienstreisen mit Teilnehmenden, die aus den vorgenannten Gebieten kommen, sind möglichst durch Telefon- oder Videokonferenzen zu ersetzen. Über Ausnahmen aufgrund dringender dienstlicher Erfordernisse entscheidet der/die Vorgesetzte nach eingehender Risikoabwägung. Sonstige Dienstreisen können genehmigt werden.
3. Grundsätzlich ist ab dem vierten Tage der Arbeitsunfähigkeit durch die Beschäftigten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. In Fällen, in denen Beschäftigte grippeähnliche Symptome zeigen, wird eine solche Bescheinigung erst ab dem sechsten Tag der Arbeitsunfähigkeit eingefordert. Diese Regelung gilt vorerst bis zum Ablauf des 31. März 2020.
4. Vorgesetzte sind berechtigt, Beschäftigte, die augenscheinlich grippeähnliche Krankheitssymptome zeigen, von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen und nach Hause zu schicken.
5. Beschäftigte, deren Kinder aufgrund behördlich angeordneter Schließung von Schulen oder Kindertagesstätten die Betreuung ihrer minderjährigen Kinder nicht anderweitig gewährleisten können, erhalten zu diesem Zwecke Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Schließung der Einrichtung.
6. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, die Beschäftigten sowohl über die vorgenannten Maßnahmen, als auch über die arbeits- und dienstrechtlichen Hinweise des Senators für Finanzen an die Personalstellen vom 6. März 2020, per Rundschreiben zu unterrichten.
7. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, die vorgenannten Maßnahmen fortlaufend auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit zu prüfen und im Bedarfsfall weitere Maßnahmen vorzuschlagen.
8. Die Beschlüsse gelten für Beamt*innen entsprechend.