



Dienstrechtliche Hinweise zu dem Umgang mit dem Coronavirus (COVID-19/SARS-CoV-2)

- 1. Für einen MA wird eine 14-tägige Quarantäne zu Hause angeordnet: Gleichbedeutend mit Dienst-/Arbeitsunfähigkeit?

Eine gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG behördlich oder eine ärztlich angeordnete Quarantäne ist kein Fall einer Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit. Ein Fernbleiben vom Dienst von Beamtinnen und Beamten aufgrund einer behördlich oder ärztlich angeordnete Quarantäne ist vom Dienstherrn als entschuldigtes Fernbleiben vom Dienst im Sinne des § 96 Absatz 1 BBG anzuerkennen. Bei einem entschuldigtem Fernbleiben vom Dienst behält ein Beamter seinen Anspruch auf Besoldung, vgl. § 9 BBesG.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von infizierten oder unter Ansteckungsgefahr stehenden Tarifbeschäftigten richten sich nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Betroffene Tarifbeschäftigte, die aufgrund einer Anordnung nach dem IfSG ihre Tätigkeit nicht ausüben können, erhalten von der zuständigen Behörde eine Entschädigungsleistung (vgl. § 56 Absatz 1 und 6 IfSG). Die Entschädigungsleistung ist für die Dauer der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber zu zahlen. Dieser hat einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Dienststelle über das Fernbleiben vom Dienst unverzüglich zu informieren.

- 2. Ein MA kann nicht zurückreisen, weil sein Aufenthaltsort nicht verlassen werden darf oder er sich in einem unter Quarantäne stehenden Hotel (aktuell auf Teneriffa) befindet. Muss er dafür Urlaub ggf. unter Fortfall der Bezüge in Anspruch nehmen?

Hier kann im Hinblick auf die Quarantäne auf die Antwort für die erste Frage verwiesen werden. Ein behördliches Verbot (auch durch ausländische Behörden) einen bestimmten Ort zu verlassen, ist als entschuldigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen. Bei einem entschuldigtem Fernbleiben vom Dienst behält ein Beamter seinen Anspruch auf Besoldung, vgl. § 9 BBesG. Für Tarifbeschäftigte gilt das unter Nr. 1 ausgeführte.

Eine behördlich angeordnete Quarantäne ist auch dann als entschuldigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen, wenn der Beschäftigte das Risiko in vorwerfbarer Weise selbst verursacht hat (weil er z. B. in eine Region eingereist ist, die als Risikogebiet eingestuft ist).

➤ 3. MA muss zur Betreuung der Kinder aufgrund geschlossener Schule/Kita zu Hause bleiben – ebenfalls Urlaub?

Im Fall einer notwendigen Kinderbetreuung aufgrund einer geschlossenen Schule / Kindertagesstätte kann die Dienststelle aus Fürsorgegesichtspunkten den Beamtinnen und Beamten eine Freistellung von bis zu drei Arbeitstagen ermöglichen, die als entschuldigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen ist.

Auch bei Tarifbeschäftigten kann nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. „Dringend“ i.S.d. § 29 Abs. 3 Satz 1 TVöD ist nach dem Sinn und Zweck der Norm ein Fall, der keinen Aufschub duldet, wo also Eile geboten ist. Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner nach billigem Ermessen zu treffenden Entscheidung die Dringlichkeit des Falles im Rahmen der Gesamtinteressen zu bewerten. Hierbei sind auch die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers in die Interessenabwägung einzubeziehen. Geht es um die häusliche Betreuung des eigenen Kindes wegen einer mit Blick auf Infektionsschutzmaßnahmen erfolgten Kita-/Schul-Schließung, kommt grundsätzlich die Anwendung des § 29 Abs. 3 TVöD in Betracht. Die Entscheidung im Einzelfall haben die Dienststellen im Rahmen billigen Ermessens zu treffen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob alternative Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Daneben besteht auch die Möglichkeit, Urlaub und Freizeitausgleich zu beantragen. Insbesondere sollten auch die Möglichkeiten mobilen Arbeitens in Betracht gezogen werden.

Es besteht für Beamtinnen und Beamte daneben die Möglichkeit, Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung nach § 22 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung zu nehmen. Für Tarifbeschäftigte eröffnet § 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD die Möglichkeit, in begründeten Fällen bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen

Verhältnisse es gestatten. Ein begründeter Fall ist jeder sachliche Anlass, hinter dem ein verständliches Interesse selbst an einer ohne Entgelt zu gewährenden Arbeitsbefreiung steht. Die Begründetheit des Falles hat der Arbeitgeber ebenfalls im Rahmen billigen Ermessens unter Abwägung mit den dienstlichen Interessen zu entscheiden. Es wird darauf hingewiesen, dass bei einer „Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung“ nach § 22 Abs. 1 SUrlV die Beihilfe zwar bis zu einem Monat erhalten bleibt (§ 2 Abs. 2 Satz 4 BBhV), aber die Zeit nicht ruhegehaltfähig ist, § 6 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BeamtVG.

- 4. ÖPNV wird eingestellt, MA keine Möglichkeit, zum Dienst zu kommen. Urlaub/GLAZ oder höhere Gewalt? Was, wenn keine Urlaubs-/GLAZ-Tage mehr?

Die Anreise an den Dienort liegt in der Risikosphäre des MA (Wegerisiko). Für Tarifbeschäftigte besteht für die Zeit, in der sie nicht zum Dienst erscheinen, grundsätzlich kein Vergütungsanspruch. Für Beamte gilt dies entsprechend. Nach § 9 BBesG verliert der Beamte, Richter oder Soldat im Falle eines nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst für die Zeit des Fernbleibens seine Bezüge. Daneben besteht auch die Möglichkeit, Urlaub und Freizeitausgleich zu beantragen. Insbesondere sollten auch die Möglichkeiten mobilen Arbeitens in Betracht gezogen werden.

- 5. Verbot von Dienstreisen möglich? Anschließende Anordnung von Quarantäne möglich?

Nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Bundesreisekostengesetz (BRKG) müssen Dienstreisen schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sein. Die Anordnenden/Genehmigenden treffen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und Beachtung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn die abschließende Entscheidung zur Durchführung einer Dienstreise. Eine Dienstreise kann mithin genehmigt und natürlich auch nicht genehmigt werden. Auch ein Widerruf ist möglich – Dienstreisegenehmigung ist kein Verwaltungsakt, sondern behördeninterne Maßnahme.

Hierfür gelten die allgemeinen beamtenrechtlichen Bestimmungen.

- 6. Anordnung der Präsenzpflcht für systemrelevantes Personal?

Der Dienstherr kann in Ausübung seines Direktions- und Weisungsrechts darüber entscheiden, wo der Dienst auszuüben ist und dabei auch anordnen, dass ein Beschäftigter in der Dienststelle seine Tätigkeit verrichtet. 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 Präsenzpflcht 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.

➤ 7. Umgang mit in der Lage nicht benötigtem Personal – „nach Hause schicken“ auf welcher Basis? Anordnung mobiles Arbeiten?

Sollte die Dienststelle die Beschäftigten, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz nach Hause schicken (freistellen), behalten diese ihren Besoldungs- bzw. Vergütungsanspruch.

Wenn die Dienststelle aus Gründen der Vorsorge vor Ansteckungen entscheidet, dass die Mitarbeiter nicht in der Dienststelle arbeiten sollen, kann sie im Rahmen ihres Direktionsrechts anordnen, dass die Beamtinnen und Beamten bzw. die Tarifbeschäftigten ihre Tätigkeit im Rahmen des mobilen Arbeitens von zu Hause aus ausüben, sofern die hierfür erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen und die dienstlichen Voraussetzungen, etwa eine Einweisung oder Belehrung, gegeben sind. Es ist grundsätzlich möglich, Beamtinnen und Beamte „nach Hause zu schicken“, damit sie dort mobil arbeiten. Der Dienstherr ist insoweit bei der Wahl des Arbeitsortes frei. Dabei müssen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften eingehalten werden. Sollte die Dienststelle die Beschäftigten, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz nach Hause schicken, behalten diese Ihren Besoldungsanspruch. Daneben besteht – selbstverständlich – die Möglichkeit, Urlaub und Freizeitausgleich zu beantragen. Insbesondere sollten auch die Möglichkeiten mobilen Arbeitens in Betracht gezogen werden.

➤ 8. Anordnung des Tragens einer persönlichen Schutzausstattung?

Das Erfordernis einer Persönlichen Schutzausstattung (PSA) bei der Arbeit bzw. im Dienst ergibt sich aus einer Gefährdungsbeurteilung zu Arbeitsplatz und -tätigkeit nach § 5

Arbeitsschutzgesetz. Der Dienstherr ist, soweit sich dies aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt auch aufgefordert, das Tragen der Ausstattung zu überwachen.

➤ 9. Anordnung Schichtdienst/Mehrarbeit?

Sofern es zur Bewältigung der mit dem Corona-Virus verbundenen Aufgaben der Dienststellen zwingend notwendig ist, kann eine Mehrarbeitsanordnung erfolgen. Es ist Sache 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 AZV) zu beachten.

Für den Tarifbereich wird auf § 6 Abs. 5 TVÖD hingewiesen. Demnach sind die Tarifbeschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Im Übrigen gilt das oben für die Beamtinnen und Beamten Genannte entsprechend.

➤ 10. Anordnung Kasernierung?

Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte des Bundes können nach § 10 BPolBG aus Anlass „besonderer Einsätze“ zum Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft vorübergehend verpflichtet werden. Eine vergleichbare Vorschrift enthält § 18 SG für Soldatinnen und Soldaten.

➤ 11. Rücknahme von Urlaub- bzw. Gleittagen während einer Quarantäne

Für Beamte und Tarifbeschäftigte gilt: eine Wiedergutschrift des Arbeitszeitausgleiches kommt bei Quarantänemaßnahmen in Anwendung des Rundschreibens vom 23. Juli 2018 (D2-30105/9#2; D5-31001/1#7) derzeit nicht in Betracht.

Außerdem gilt für beide Statusgruppen: Bereits genehmigter Erholungsurlaub kann in Fällen, in denen dieser aufgrund von Quarantänemaßnahmen nicht angetreten werden kann, widerrufen und dementsprechend dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden.

➤ 12. Private Reisen in als vom RKI definierte Risikogebiete

Bewertung für Beamtinnen und Beamten:

Fährt eine Beamtin bzw. ein Beamter aus privaten Gründen in ein Risikogebiet und kann die Beamtin bzw. der Beamte anschließend ihrer Dienstleistungspflicht nicht nachkommen, so handelt es sich um ein entschuldigtes Fernbleiben vom Dienst. Dies gilt unabhängig davon, ob die Dienstleistungspflicht aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit entfällt, einer angeordneten behördlichen Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz oder aufgrund der Ausübung des Direktionsrechts des Dienstherrn insofern die Beamtin bzw. der Beamte der Dienststelle fern bleiben soll. Die Dienstleistungspflicht entfällt nämlich auch in den Fällen, in denen die Situation in vorwerfbarer Weise verursacht worden ist.

Private Reisen in Risikogebiete betreffen das außerdienstliche Verhalten der Beamtin oder des Beamten. Sie sind deshalb dienstrechtlich nicht zu untersagen. Sofern ein entsprechendes Reiseziel überhaupt bekannt ist, dürfen auch entsprechende Urlaubsanträge nicht aus diesem Grunde abgelehnt werden. Eine Anrechnung von Erholungsurlaub durch den Dienstherrn für die Zeit, in der die Beamtin bzw. der Beamte seiner Dienstleistungspflicht zum Beispiel aufgrund von Quarantäne nicht nachkommen kann, ist von der Erholungsurlaubsverordnung nicht vorgesehen und ergibt sich auch nicht aus sonstigen Regelungen.

Behördliche Disziplinarverfahren sind immer dann einzuleiten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Dienstvergehen können sich aus dem Verstoß gegen beamtenrechtlichen Pflichten ergeben, die in den §§ 60 ff BBG abschließend geregelt sind. Die Beachtung von Hinweisen zu Reiseverhalten und Hygienevorschriften ist nicht ausdrücklich im Pflichtenkatalog der beamtenrechtlichen Vorschriften enthalten. Allenfalls könnte § 61 BBG herangezogen werden. Aus der beamtenrechtlichen Pflicht, ein übertragenes Amt wahrzunehmen, wird eine gewisse Pflicht zur Gesunderhaltung von Beamtinnen und Beamten hergeleitet. So ist z.B. eine Beamtin bzw. ein Beamter verpflichtet, alle gebotenen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um eine eingeschränkte oder verlorene Dienstfähigkeit wieder herzustellen. Hieraus folgt jedoch nicht, dass Beamtinnen und Beamte alle denkbaren Risiken einer möglichen Gesundheitsgefährdung vermeiden müssen. Dementsprechend führt nach hiesiger Auffassung eine Nichtbeachtung von Empfehlungen zur Hygiene oder Hinweisen zu Reiseverhalten nicht zu einer disziplinarrechtlichen Verfolgung.

Ungeachtet dessen empfiehlt es sich, dass die Dienststelle die Beschäftigten ausdrücklich auf die entsprechenden Reisehinweise und -warnungen des AA und des RKI hinweist und sie bittet, ihre personalverwaltenden Stellen nach Rückkehr aus Risikogebiete zu informieren.

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Die Urlaubsplanung und -gestaltung der Tarifbeschäftigten ist der privaten Lebensführung zuzurechnen. Der Arbeitgeber kann hierauf keinen direkten Einfluss nehmen. Dies gilt auch bei entsprechenden Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes. Sofern bei Rückkehrern aus Risikogebieten eine Quarantäne nach dem IfSG angeordnet wird, ist diese zwingend zu befolgen. Eine Anrechnungsmöglichkeit auf den Urlaubsanspruch besteht auch dann nicht, wenn die Tarifbeschäftigten sich über eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes hinweggesetzt haben.

Die Berücksichtigung von Verschulden der Tarifbeschäftigten ist in 2 Konstellationen denkbar: Werden Tarifbeschäftigte infolge einer Viruserkrankung arbeitsunfähig, so besteht gem. § 22 Abs. 1 TVöD ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch kann gem. § 22 Abs. 1 S.1 TVöD ausgeschlossen sein, sofern die Tarifbeschäftigten ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit tragen. Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde (Protokollnotiz zu § 22 Abs. S.1 TVöD). Eine grob fahrlässige Herbeiführung der Arbeitsunfähigkeit kann u.a. in Betracht kommen, wenn Tarifbeschäftigte im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen haben. Eine Entscheidung hierzu ist für jeden Anwendungsfall individuell und unter Berücksichtigung der konkreten Umstände zu treffen.

Bei einem Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG kann die Leistung an die Betroffenen versagt werden, sofern diese empfohlenen „anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe“ nicht nachgekommen sind, die eine Quarantäne hätten vermeiden können. Zur Frage, wie das Verschulden der Tarifbeschäftigten bei einem Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG zu berücksichtigen ist, ist das insofern zuständige BMG zu befragen.