

Dienst- und tarifrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit dem neuartigen Coronavirus (SARS-CoV-2) für Bedienstete des Landes Sachsen-Anhalt

In einem Schnellbrief des Ministeriums für Finanzen vom 12.03.2020 werden dienst- und tarifrechtliche Hinweise zur Befreiung vom Dienst für Beamtinnen und Beamte bzw. für Befreiung von der Arbeitspflicht der Tarifbeschäftigten gegeben. Darin heißt es:

1. Die oder der Bedienstete erkrankt selbst.

Eine (vorübergehende) Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit beinhaltet keine Besonderheiten gegenüber anderen Erkrankungen (§ 70 Landesbeamtengesetz - LBG LSA). Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die ärztlich bescheinigte Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit der Betroffenen solange andauern wird, bis eine Ansteckungsgefahr beseitigt ist. Sind Tarifbeschäftigte infolge einer durch das Coronavirus ausgelösten Erkrankung arbeitsunfähig, richtet sich der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 22 TV-L.

2. Verdachtsfälle

Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte,

- die unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen und in den letzten vierzehn Tagen vor Erkrankungsbeginn Kontakt zu einem bestätigten an COVID-19 Erkrankten hatten oder
- die unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen und sich in den letzten vierzehn Tagen vor Erkrankungsbeginn in einem Risikogebiet (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZIN/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html) aufgehalten haben,

haben sich umgehend telefonisch an einen Arzt oder den ärztlichen Bereitschaftsdienst (Tel. 116117) zu wenden, um die weitere Vorgehensweise abzustimmen. Anschließend muss die zuständige Personaldienststelle hiervon unterrichtet werden.

Bis zu einer abschließenden Klärung des Gesundheitsstatus werden Tarifbeschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach Maßgabe von § 29 Abs. 6 TV-L von ihrer Arbeitsverpflichtung freigestellt werden.

Für Beamtinnen und Beamte wird unter den vorgenannten Voraussetzungen davon ausgegangen wird, dass die Betroffenen dem Dienst nicht unentschuldigt fernbleiben (§ 70 Abs. 1 LBG LSA).

3. Bedienstete in Quarantäne oder mit Tätigkeitsverbot

Wird eine Schutzmaßnahme nach dem 5. Abschnitt des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) ausgesprochen, wie z. B. Quarantäne nach § 30 IfSG oder ein berufliches Tätigkeitsverbot gemäß § 31 IfSG, ist davon auszugehen, dass die oder der Betroffene dem Dienst nicht ohne Genehmigung im Sinne des § 70 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA fernbleibt. Die Betroffenen fehlen somit nicht unentschuldigt.

Nach § 9 Satz 1 LBesG LSA verliert die Beamtin oder der Beamte, die oder der ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fernbleibt, für die Zeit des Fernbleibens ihren oder seinen Anspruch auf Besoldung. Da hier jedoch Fälle des Fernbleibens ausdrücklich genehmigt wurden, ist das Fernbleiben vom Dienst entschuldigt und fällt somit nicht unter diese Vorschrift.

Beamtinnen und Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen (z. B. von Quarantänemaßnahmen, Schließung des Flughafens etc.) nicht mehr nach Deutschland zurückkehren können, werden ebenso behandelt.

Sind Beamtinnen und Beamte im Urlaub von den oben genannten Maßnahmen betroffen, wird der Urlaub ab diesem Zeitpunkt abgebrochen und durch die Freistellung vom Dienst nach § 70 Abs. 1 LBG LSA ersetzt.

Ein geeigneter Nachweis über die o. g. Maßnahmen ist durch die Beamtin oder den Beamten auf Verlangen des Dienstherrn zu erbringen.

Für die Tarifbeschäftigten gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend mit der Maßgabe, dass diesen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach Maßgabe des § 29 Abs. 6 TV-L gewährt wird. Gemäß § 56 Abs. 1 IfSG erhalten Tarifbeschäftigte, die unter Quarantäne stehen oder für die ein berufliches Tätigkeitsverbot besteht, eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das die gesetzliche Krankenversicherung zahlen würde. Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber längstens für sechs Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde auszuführen. Der Arbeitgeber hat dann einen Erstattungsanspruch gegen die Behörde.

Im Hinblick auf den damit verbundenen Verwaltungsaufwand sollen während eines solchen Beschäftigungsverbots das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, nach Maßgabe des § 29 Abs. 6 TV-L weitergezahlt.

4. Bedienstete als Eltern

Werden Gemeinschaftseinrichtungen, wie Kindertageseinrichtungen oder Schulen infolge von COVID-19 geschlossen, wird bei Vorliegen folgender Tatbestände davon ausgegangen, dass die Beamtin oder der Beamte dem Dienst bis zu 10 Arbeitstage nicht unentschuldigt fernbleibt (§ 70 Abs. 1 LBG LSA):

- von der Schließung betroffene Kinder sind unter 12 Jahre alt,
- ein geeigneter Nachweis über die Schließung wird vorgelegt und
- die Beamtin oder der Beamte versichert, dass keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht.

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich die Anzahl entsprechend.

Für die Tarifbeschäftigten wird bei Vorliegen der o. g. Voraussetzungen bis zu 10 Arbeitstage (bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach Maßgabe des § 29 Abs. 6 TV-L gewährt.

Soweit Wohnraumarbeit möglich ist, ist diese wahrzunehmen.

5. Sonstige Fälle

Nehmen Beamtinnen oder Beamte an, dass in ihrem Umfeld eine Infektion aufgetreten ist oder der Verdacht einer Infektion besteht, dass sie folglich selbst Träger des Virus sein könnten (wie z. B. Rückkehrer aus Risikogebieten ohne Symptome, Bedienstete mit in häuslicher Gemeinschaft lebenden unter Quarantäne stehenden Personen, Bedienstete ohne eigene Symptome, die angezeigten Kontakt zu einer infizierten Person hatten oder haben), sollten sie zu ihrer Personaldienststelle telefonisch Kontakt aufnehmen.

Um Ansteckungen von Kolleginnen und Kollegen zu vermeiden, entscheidet die Dienststelle unter hinreichender Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls, ob Heimarbeit angeordnet oder anderweitig Dienst ohne physischen Kontakt zu anderen Kolleginnen und Kollegen möglich ist oder auch ohne Vorlage entsprechender Bescheinigungen gemäß § 70 Abs. 1 LBG LSA bis zu 10 Arbeitstagen (bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche) entschuldigt vom Dienst fern geblieben werden kann. In die Entscheidung ist auch einzubeziehen, ob Bedienstete für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs in systemrelevanten Bereichen tätig sind.

Bei Tarifbeschäftigten ist entsprechend zu verfahren. Sofern eine Freistellung erfolgen soll, wird den Tarifbeschäftigten bis zu 10 Arbeitstagen (bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach Maßgabe des § 29 Abs. 6 TV-L gewährt.

6. Hinweise zu Dienstreisen

- a) Geplante Dienstreisen innerhalb Deutschlands
Dienstreisen sollten nur bei Unabweisbarkeit durchgeführt werden. Es sollten die vorhandenen Video- und Telefonkonferenzmöglichkeiten genutzt werden.
- b) Geplante Dienstreisen in Risikogebiete
Dienstreisen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes Sachsen-Anhalt in Risikogebiete sollten nur genehmigt werden, wenn zwingende Gründe dafür vorliegen.

7. Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung

Die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der GKV-Spitzenverband haben sich am 9. März 2020 darauf verständigt, dass Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit bis maximal 7 (Kalender-) Tage ausgestellt bekommen.

Diese Regelung gilt zunächst für vier Wochen. In Anlehnung an diese Regelung bestehen keine Bedenken, wenn die Personalstellen bei Bediensteten auf die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung insoweit verzichten. Sollte diese Regelung verlängert werden, soll mit einer entsprechenden Übertragung im oben genannten Umfang erfolgen.

Den Dienstvorgesetzten obliegt im Einzelfall, eine situationsbedingt andere Regelung zu treffen.

Weitere Lösungsmöglichkeiten sollten entsprechend der jeweiligen Situation mit der obersten Dienstbehörde abgeklärt werden, damit gegebenenfalls Maßnahmen koordiniert bzw. angeordnet werden können.

VBE Sachsen-Anhalt