

Die Senatorin für Kinder und Bildung · Rembertiring 8-12 · 28195 Bremen

An die
Schulleiterinnen und Schulleiter
der öffentlichen Schulen
der Stadtgemeinde Bremen

Bremen, 25.05.2020

Corona: Risikogruppen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bitte um Beachtung der anliegenden Hinweise und des beigefügten Rundschreibens des Senators für Finanzen Nr. 09/2020.

Auch für diese Informationen gilt, dass sie bis auf Weiteres Gültigkeit haben. Sofern sich die Einschätzung der Lage ändert, werden sie entsprechend angepasst.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. Dr. Patricia Grashoff

Detlef von Lührte



Eingang:
Rembertiring 8-12

Dienstgebäude:
Rembertiring 8-12
28195 Bremen

Bus / Straßenbahn:
Haltestelle
Hauptbahnhof

Sprechzeiten:
montags bis freitags
von 9:00 - 14:00 Uhr

Bankverbindungen:
Deutsche Bundesbank
IBAN: DE 16 2500 0000 0025 0015 30
Sparkasse Bremen
IBAN: DE 73 2905 0101 0001 0906 53

Einsatz von Personen mit einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf in Schulen

Die **arbeits- und dienstrechtlichen Hinweise** (Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 5g/2020) und die **Hinweise im Zusammenhang mit dem Corona-Virus zur Beschäftigung und zum Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Risikogruppen zuzuordnen sind des Senators für Finanzen** (Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 09/2020) - gelten auch für Lehrerinnen und Lehrer.

Diese werden für den Einsatz in Schulen von der Senatorin für Kinder und Bildung wie folgt konkretisiert:

Lehrkräfte, die mit infizierten Personen **Kontakt haben oder selbst infiziert sind, dürfen nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden.**

Der Einsatz im Präsenzunterricht ist nicht bereits mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Altersgruppe, mit der Schwerbehinderteneigenschaft oder dem Vorliegen einer Schwangerschaft ausgeschlossen.

Zu den Risikogruppen führt das Rundschreiben des Senators für Finanzen 09/2020 aus, dass für Beschäftigte, die die nachfolgend genannten Risikofaktoren aufweisen, besondere Regelungen beachtet werden sollen, insbesondere auch dann, wenn die Tätigkeiten mit einem erhöhten Ansteckungsrisiko verbunden sind.

Für die Risikogruppenzugehörigkeit wird an dieser Stelle aus dem oben genannten Rundschreiben zitiert:

„... 1. Beschäftigte mit:

- **schweren** Atemwegserkrankungen (z. B. COPD: (*chronic obstructive pulmonary disease*))
- **schweren** Herz-/Kreislaufkrankungen (z. B. *Koronare Herzkrankheit*)
- **schweren** Erkrankungen der Leber und der Niere
- *Diabetes mellitus*
- *Erkrankungen, die mit einer Immunschwäche einhergehen (Krebs, Medikamente mit Unterdrückung der Immunabwehr)*

2. *Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und unter einer relevanten Grunderkrankung leiden...*“

Kein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf:

Es wird weiterhin davon ausgegangen, dass Schwangere kein erhöhtes Risiko gegenüber nicht schwangeren Frauen mit gleichem Gesundheitsstatus zu haben.

Auf Antrag und in der Regel mit einer ärztlichen Bescheinigung können sich grundsätzlich Betroffene dieser Risikofaktoren vom Einsatz im Präsenzunterricht freistellen lassen. Die ärztliche Bescheinigung ist zurückzugeben und nicht aufzubewahren. Wenn der Schulleitung die erhebliche Vorerkrankung **bekannt** ist, kann auf eine ärztliche Bescheinigung **verzichtet** werden. Schwangere sind auf Antrag ebenfalls mit zurückzugebender ärztlicher Bescheinigung wegen ihrer besonderen Lage vom Präsenzunterricht freizustellen.

Es bleibt bei der Regelung, dass Lehrkräfte, die zur Risikogruppe gehören, und Schwangere **gleichwohl auf freiwilliger Basis** im Präsenzunterricht eingesetzt werden können.

Weiterhin können Sie ferner für **weitere Aufgaben und zur Absicherung** von schriftlichen und mündlichen Prüfungen **eingesetzt** werden.

Sorgeberechtigte von Kindern, die einer Risikogruppe angehören, sind vom Präsenzunterricht freizustellen. Ansonsten rechtfertigen Angehörige die zu einer Risikogruppe gehören, eine Freistellung vom Präsenzunterricht nur in Ausnahmefällen. Hierüber entscheidet die Schulleitung ebenfalls nach Vorlage einer zurückzugebenden ärztlichen Bescheinigung, ggf. unter Einbeziehung der/des zuständigen Schulaufsichtsbeamt*in bei der Senatorin für Kinder und Bildung.

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 09/2020 - Hinweise im Zusammenhang mit dem Corona-Virus zur Beschäftigung und zum Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Risikogruppen zuzuordnen sind

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 09/2020 - Hinweise im Zusammenhang mit dem Corona-Virus zur Beschäftigung und zum Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Risikogruppen zuzuordnen sind

Verteiler: Funktionspostfächer Dienststellenleitung und Personal

Die Ressorts werden gebeten das Rundschreiben an die jeweils zuständigen Bereiche weiterzuleiten.

Bezug (Rechtsnormen/Beschluss):

Auf Bitte des Krisenstabs hat eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen des Krisenstabs, des Senators für Finanzen/Abt. 3, des Arbeitsmedizinischen Diensts und des Gesundheitsamts, die vom RKI beschriebenen Risikogruppen konkretisiert und Empfehlungen zum Umgang mit den betroffenen Mitarbeiter*innen formuliert. Weitere Grundlage ist das Informationsschreiben (1a) des Zentrums für gesunde Arbeit in der Fassung vom 06.05.2020.

Vorbemerkung

Die aktuelle Ausnahmesituation durch die Pandemie verlangt von der Freien Hansestadt Bremen, neben der Gewährung der Daseinsfürsorge für Bürgerinnen und Bürger, in Ihrer Rolle als Arbeitgeberin v. a. eine große Verantwortungsbereitschaft für die Gesundheit und die Schaffung von angemessenen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf den sogenannten Risikogruppen. Neben den allgemeinen Empfehlungen, die sich an alle Mitarbeiter*innen richten, haben die Mediziner*innen insbesondere Aussagen zu den Merkmalen getroffen, die besonders häufig schwere Infektionsverläufe aufweisen.

Abstands- und Hygieneregeln

Die Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln sind nach Aussage der Fachexperten nach wie vor die wichtigsten und effektivsten Maßnahmen, um den Schutz vor einer Infektion sicher zu stellen. **Werden diese Regeln eingehalten, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass alle Beschäftigten in Corona-Zeiten in Präsenz arbeiten können und dürfen.** Mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Altersgruppe, mit der Schwerbehinderteneigenschaft oder dem Vorliegen einer Schwangerschaft ist per se ein Arbeitseinsatz auch mit Kundenkontakt nicht ausgeschlossen.

Da bestimmte Tätigkeiten, insbesondere wenn der Sicherheitsabstand von 1,5 m im Kundenkontakt nicht immer eingehalten werden kann, mit einem erhöhten Ansteckungsrisiko verbunden sind, sollen für Beschäftigte, die folgende Risikofaktoren aufweisen, besondere Regelungen beachtet werden.

Risikogruppen

Zu den **Risikogruppen** gehören:

1. Beschäftigte mit

- schweren Atemwegserkrankungen (z. B. COPD: (**c** hronic **o** bstructive **p** ulmonary **d** isease))
- schweren Herz-/Kreislaufkrankungen (z. B. Koronare Herzkrankheit)
- schwere Erkrankungen der Leber und der Niere
- Diabetes mellitus

- Erkrankungen, die mit einer Immunschwäche einhergehen (Krebs, Medikamente mit Unterdrückung der Immunabwehr)

2. Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und unter einer relevanten Grunderkrankung leiden.

Soweit es dem Arbeitgeber bekannt ist, dass Beschäftigte aufgrund von Vorerkrankungen/ Immun-Schwäche zu einer der o.g. Risikogruppen gehören und ein höheres Risiko eines schwereren Krankheitsverlaufes haben, oder dies per Attest/ärztliche Bescheinigung dargelegt wird, sollte dies Anlass sein, um mit dem/der Beschäftigten ein Gespräch zu führen. Darin sollten Absprachen über zusätzliche Schutzmaßnahmen getroffen werden (z.B. keine direkte Arbeit mit Publikumskontakt, Einzelbüro oder ggf. Arbeit im Home-Office, wenn sich andere Maßnahmen in der Dienststelle nicht realisieren lassen). Damit wird das Infektionsrisiko auf das auch im Alltag/öffentlichen Leben vorhandene Maß reduziert. Aus dem ärztlichen Attest muss zweifelsfrei die Begründung für einen Einsatz in alternativen Arbeitsbereichen hervorgehen. Die ärztliche Bescheinigung ist zurückzugeben und nicht aufzubewahren.

Beschäftigte, die aufgrund einer Vorerkrankung ein erhöhtes Risiko haben, können **auf eigenen Wunsch** in Absprache mit dem Arbeitgeber am bisherigen Dienort eingesetzt werden. In besonderen Fällen kann den Beschäftigten ein arbeitsmedizinisches Gespräch ermöglicht werden, um ggf. das individuelle Risiko besser abschätzen zu können.

Schwangere scheinen nach bisherigen Erkenntnissen kein erhöhtes Risiko gegenüber nicht schwangeren Frauen mit gleichem Gesundheitsstatus zu haben. Bei Vorliegen der entsprechenden mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung mit Sicherstellung der geeigneten Schutzmaßnahmen (Mindestabstand, Händehygiene, etc.) kann für werdende und stillende Mütter die Weiterbeschäftigung in bürgernahen Servicebereichen ermöglicht werden.

Beschäftigte mit Atemwegssymptomen sollen nicht in Publikumsbereichen arbeiten. Sofern es sich um eine ärztlich abgeklärte Erkrankung handelt und eine Arbeitsfähigkeit trotz Atemwegssymptomatik gegeben ist (wie z. B. bei einer leichten Erkältung), soll zum Schutz der anderen Beschäftigten die Nutzung eines Einzelbüros oder – sofern es der Aufgabenbereich und technische Ausstattung zulässt – vorübergehend die mobile Arbeit von zu Hause organisiert werden.

Für Beschäftigte, die mit Angehörigen in einem Haushalt zusammenleben, die zu einer Risikogruppe gehören, sollen ebenfalls nach Vorlage einer zurückzugebenden ärztlichen Bescheinigung in Abstimmung mit der Dienststellenleitung Einsatzmöglichkeiten geschaffen werden, die im Einzelfall dem erhöhten Schutzbedarf Rechnung tragen.

Pflegebedürftige Angehörige

Bei pflegebedürftigen Angehörigen und weiteren Fragen zum Personaleinsatz gelten ebenfalls die allgemeinen arbeits- und dienstrechtlichen Hinweise, die im Rundschreiben des Senators für Finanzen, Nummer 05f/2020 vom 30.04.2020

„Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus“ veröffentlicht sind und regelmäßig aktualisiert werden.

Personalumsteuerung

Das bereits etablierte **Verfahren zur Personalumsteuerung bei SF -33** soll auch für den Personaleinsatz von Beschäftigten mit Risikofaktoren genutzt werden. Risikopersonen, für die zur Gewährleistung der erforderlichen Schutzmaßnahmen in der eigenen Dienststelle kein alternativer Arbeitsplatz bereitgestellt werden kann und für die keine angemessene Möglichkeit für Home-Office besteht, können über das bekannte Verfahren bei SF -33- zur Unterstützung an andere Dienststellen mit Personalbedarf vermittelt werden, wenn passende Einsatzmöglichkeiten vorhanden sind.

Hinweis

Diese Hinweise erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können nicht alle Fragen beantworten, die sich im Arbeitsalltag stellen. Sie sollen Orientierung bieten und Anhaltspunkte geben, um auf dieser Grundlage miteinander ins Gespräch zu kommen und im Einzelfall gemeinsam nach Lösungen zu suchen, die den Bedürfnissen und Notwendigkeiten beider Seiten – Beschäftigten und Dienststelle – gerecht werden. Bei neueren medizinischen Erkenntnissen werden wir diese Hinweise fortschreiben.

Kontakt

Der Senator für Finanzen

Referat 33 (für Personalumsteuerung)

referat33@finanzen.bremen.de

Zentrum für Gesunde Arbeit

Arbeitsmedizinischer Dienst

arbeitsmedizin@performanord.bremen.de

Bitte folgen Sie diesem Link, um die Tabelle an dieser Stelle auf dem Transparenzportal Bremen zu betrachten.

Rundschreiben des Senators für Finanzen

Nummer 5 g/2020 vom 14.05.2020

Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

7. Aktualisierung (Änderungen kursiv)

Verteiler: Alle Dienststellen mit Schulen

Die Dienststellen werden gebeten, dieses Rundschreiben an ihre jeweiligen Beschäftigten weiterzuleiten

Bezug: Senatsbeschlüsse vom 10. März 2020, 16. März 2020, 24. März 2020, 7. April 2020; 21. April 2020; *Dritte Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vom 12. Mai 2020 und 13. Mai 2020*; Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie vom 7. April 2020; *Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr.9/2020*

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 und 21. April 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 wie 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.

Temporäre Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Am 7. April 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit die „Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie erlassen (https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbeitszeitverordnung.pdf;jsessionid=0AD1EDDFA1D63BA5A75DCF85A462B74D?_blob=publicationFile&v=2).

Diese beinhaltet unter anderem folgende Regelungen:

- Die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten kann auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. Dies gilt nur, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Die Verlängerung muss wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein.
- Unter denselben Voraussetzungen und für dieselben Gruppen von Beschäftigten darf die Ruhezeit um zwei Stunden verkürzt werden, sofern eine Mindestruhezeit von neun Stunden eingehalten wird und die Verkürzung durch Freizeitausgleich innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird.
- Zudem dürfen diese Beschäftigte auch an Sonn- und Feiertagen zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können und das Gesetz über den Ladenschluss sowie die Ladenschluss- oder Ladenöffnungsgesetze der Länder dem nicht entgegenstehen.

Diese Regelungen dürfen nur bis zum Ablauf des 30. Juni 2020 angewendet werden.

Für die bremischen Beamtinnen und Beamten gilt diese Regelung nicht, die arbeitsrechtlichen Regelungen ergeben sich insoweit aus der Bremischen Arbeitszeitverordnung, insbesondere den §§ 4 Abs. 3 und 6. Danach sind bei dringendem dienstlichen Bedürfnis, das bei der Erfüllung von Aufgaben zur Bewältigung der COVID-19-Epidemie ohne weiteres unterstellt werden kann, Abweichungen von den sonst geltenden Regelungen zulässig.

Mitteilungspflichten der Beschäftigten / Weisungsbefugnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn

Mit der Dritten Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Virus SARS CoV-2 (https://www.gesetzblatt.bremen.de/fastmedia/832/2020_05_12_GBI_Nr_0034_signed.pdf) vom 12. Mai 2020, zuletzt geändert am 13. Mai 2020 (https://www.gesetzblatt.bremen.de/fastmedia/832/2020_05_13_GBI_Nr_0036_signed.pdf), hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen unter anderem folgende Regelungen erlassen:

- Einer Person, die innerhalb der letzten zwei Tage 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 zwei 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, ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamtes zu verlassen. Es ist ihr in dieser Zeit untersagt, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören.
- Personen, die innerhalb der letzten 14 Tage vor Inkrafttreten dieser Verordnung oder danach auf dem Land-, See-, oder Luftweg aus einem Staat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland in die Freie Hansestadt Bremen eingereist sind oder einreisen, 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 14 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.
- *Die im vorigen Absatz genannten Personen sind verpflichtet, unverzüglich in der Stadtgemeinde Bremen die zuständige Ortspolizeibehörde und in der Stadtgemeinde Bremerhaven das zuständige Gesundheitsamt zu kontaktieren und auf das Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 hinzuweisen. Die so erfassten Personen sind ferner verpflichtet, beim Auftreten von Krankheitssymptomen das zuständige Gesundheitsamt unverzüglich zu kontaktieren.*
- Personen, die bei der Polizei oder der Feuerwehr tätig sind, werden von den §§1 und 2 der Verordnung ausgenommen. Beschäftigte, der in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Behörden und Betriebe werden von den §§ 1 und 2 ausgenommen, soweit sie ausdrücklich durch den Dienstherrn oder die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber benannt werden. Diese haben den Ortspolizeibehörden eine Liste der ausgenommenen Personen zu übermitteln.

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 Beamte 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.

Bei geplanten Urlaubsreisen sind die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheits-hinweise>) zu beachten. Beschäftigte, die entgegen diesen Hinweisen und Warnungen eine private Reise antreten, 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.

Um die Übertragbarkeit des Corona-Virus bestmöglich vermeiden zu können, sollen die jeweiligen Dienststellen grundsätzlich die Räumlichkeiten für Gesprächsrunden so auswählen, dass sie den Teilnehmenden den erforderlichen Sitzabstand untereinander ermöglichen.

Der Einsatz von Personal in der eigenen Dienststelle oder im Geschäftsbereich des Resorts 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.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Umgang mit Risikogruppen

Soweit den Dienstvorgesetzten 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 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 Urlaubs- und Krankheitsakte ist lediglich zu vermerken, dass eine Bescheinigung vorgelegen hat.*

Entgeltfortzahlung/Anspruch auf Besoldung

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

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 Treupflicht 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 Verdienstausschlag eine Entschädigungsleistung. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstausschlags gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstausschlag die für 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.

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. Mithin sind Dienstreisen grundsätzlich nicht mehr zu genehmigen. Genehmigungen sollen nur noch erteilt werden, wenn die Dienstreise unabweisbar und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erforderlich ist. Dienstreisen zu Bund-Länder-Treffen mit lediglich beratender oder informatorischer Funktion dürfen nicht genehmigt werden. Dies gilt nicht für Treffen, die einen Bezug zum Umgang mit dem Corona-Virus haben. Die Entscheidungen treffen die Dienstvorgesetzten im Benehmen mit den senatorischen Behörden.

Ärztliches Attest nach fünf Kalendertagen

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. Mai 2020.

Umgang mit Erholungsurlaub

Äußern Beschäftigte den Wunsch, einen bereits genehmigten Urlaub nicht anzutreten oder abubrechen, 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.

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 durch eine Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung für das Urlaubsjahr 2019 eine Verlängerung des Übertragungszeitraumes bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 zugelassen.

Anordnung von Präsenzpflcht 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 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.

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 AZV) 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 für die Beamtinnen und Beamten Genannte entsprechend.

Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeitregelung wird für die Dauer der Bewältigung der Pandemie in Einzelfällen nicht angewendet, um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu schaffen, in geeigneten Funktionsbereichen außerhalb der sonst vorgegebenen Zeiten zu arbeiten. Die Entscheidung trifft die jeweilige Behördenleitung 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 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. Ab dem 22. April 2020 finden die Abiturprüfungen statt, am 27. April 2020 und am 4. Mai 2020 wurde für bestimmte Jahrgänge der Unterricht wiederaufgenommen werden. 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. Es gelten insoweit die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes (<https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezgf/>). 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 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.

Einstellung des ÖPNV

Für einen solchen Fall tragen die Beschäftigten das sogenannte Wegerisiko. Mithin sind sie in der Regel selbst dafür verantwortlich, pünktlich am Dienort zu sein. Sollte es infolge der Einstellung des ÖPNV den Beschäftigten nicht möglich sein, den Dienort zu erreichen, so haben sie dies dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn mitzuteilen und Urlaub oder Freizeitausgleich zu beantragen.

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 5 f/2020 wird hiermit aufgehoben.

Kontakt

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