



Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg
Postfach 601165 | 14411 Potsdam

Oberste Landesbehörden des Landes Brandenburg
Landtag Brandenburg
Landesrechnungshof Brandenburg
Landesbeauftragte für den Datenschutz und für das
Recht auf Akteneinsicht Brandenburg
Verfassungsgericht des Landes Brandenburg

Henning-von-Tresckow-Straße 9-13
14467 Potsdam

Gesch.Z.: 37-719-94

Bus und Straßenbahn: Alter Markt/Landtag
Bahn und S-Bahn: Potsdam Hauptbahnhof

nachrichtlich:

MdFE - Referat 21

sowie lt. Verteiler

- nur per E-Mail -

Potsdam, 18. Dezember 2020

Sammelrundschriften Corona

Aufhebung der folgenden Rundschreiben:

- Rundschreiben vom 11. März 2020 „Zusammengefasste Darstellung der tarif- und beamtenrechtlichen Auswirkungen der unterschiedlichen Fallkonstellationen zur Arbeitsleistung im Zusammenhang mit dem Corona-Virus“
- Rundschreiben vom 16. April 2020 „Gewährung von Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung und zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sowie Hinweise zur Wahrnehmung der Fürsorge gegenüber Risikogruppen nach dem RKI und zur Rückbuchung von Urlaub anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus ab dem 20. April 2020“
- Rundschreiben vom 27. April 2020 „Ergänzende Hinweise zum Rundschreiben Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Risikogruppen nach RKI und Urlaub/Einführung einer regelmäßigen Berichtspflicht“
- Rundschreiben vom 09. Juli 2020 „Arbeitsrechtliche und beamtenrechtliche Fragestellungen bei Anordnung von Quarantäne nach Rückkehr aus Risikogebiet für Tarifbeschäftigte und Beamte“

Die genannten Rundschreiben werden im Sinne der Übersichtlichkeit hiermit zu einem neuen Rundschreiben zusammengeführt und im Einvernehmen mit dem MdFE aktualisiert und ergänzt. **Dieses Rundschreiben ist befristet bis einschließlich 31. März 2021.**

E-Mails mit qualifiziert elektronisch signierten Dokumenten und/oder Verschlüsselung sind an die folgende Adresse zu richten: Poststelle@mik.brandenburg.de

Dok.-Nr.: 2020/213200



Die aktuelle Gesetzeslage, insbesondere die letzte Änderung des Infektionsschutzgesetzes im Dritten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 18. November 2020 (BGBl. I S. 2397) sowie die jüngste Änderung der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung (zuletzt geändert durch Verordnung vom 13. November 2020, GVBl.II/20, Nr. 105) wird nachgezeichnet.

I. Der Beschäftigte befindet sich in einer behördlich angeordneten Quarantäne

A. Quarantäne nach der Rückkehr aus einem Corona-Risikogebiet im Sinne des § 1 Abs. 2 der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung

1. Das Gebiet wurde bereits vor der Einreise des Beschäftigten zum Risikogebiet erklärt:

Es liegt im Verantwortungsbereich des Beschäftigten, sich vor seiner Reise auf der Website des Auswärtigen Amtes (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>) oder des RKI (<https://www.rki.de/Risikogebiete>) zu informieren, ob es sich bei dem geplanten Urlaubsziel um ein Corona-Risikogebiet im Sinne des § 1 Abs. 2 der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung handelt, sodass bei Rückkehr mit der Anordnung einer bußgeldbewehrten 10-tägigen Quarantäne gemäß § 1 Abs. 1 der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung zu rechnen ist. Der Arbeitgeber hat keine Handhabe, den Beschäftigten daran zu hindern, eine solche Reise dennoch anzutreten, jedoch liegt durch die bewusste Inkaufnahme der anschließenden Quarantäneanordnung (§§ 611a, 241 Abs. 2 BGB) ein Verstoß gegen die gegenseitige Rücksichtnahmepflicht im Arbeitsverhältnis vor, wenn die Reise vermeidbar war. Eine Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe (Geburt des eigenen Kindes, Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternanteils oder eines eigenen Kindes) für die Reise vorlagen.

Dies hat Auswirkungen auf den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers während der Quarantäne, die im Folgenden dargestellt werden.

a) Entgeltfortzahlung

Eine Entgeltfortzahlung kommt nicht in Betracht, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten schuldhaft die Anordnung der Quarantäne herbeigeführt hat. Es gilt dann der arbeitsrechtliche Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Da der Arbeitnehmer seine faktische Unfähigkeit, seine arbeitsvertragliche Dienstpflicht zu erfüllen, schuldhaft selbst herbeigeführt hat, liegt auch kein Fall des § 615 S. 3 BGB (Lohn ohne Arbeit bei Betriebsrisiko) vor.

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Quarantäne tatsächlich an COVID-19, besteht in diesem Fall auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, weil der Arbeitnehmer die Erkrankung durch die bewusste Reise in ein Corona-Risikogebiet grob fahrlässig herbeigeführt hat, s. Protokollnotiz zu § 22 Abs. 1 S. 1 TV-L.

b) Verdienstausschlag nach § 56 IfSG

Auch ein Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstausschlag besteht bei einer Quarantäne infolge der bewussten Einreise in ein Corona-Risikogebiet nicht (vergl. § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG).

Im Ergebnis liegt es hier im Verantwortungsbereich des Beschäftigten, vor der Einreise in ein Corona-Risikogebiet sicherzustellen, dass er eine Quarantäne durch die rechtzeitige Vorlage eines Tests mit negativem Ergebnis in Bezug auf eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus vermeidet (§ 2 Abs. 5 Nr. 5 SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung) oder verkürzt (§ 3 SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung) und während der ggf. anschließenden häuslichen Quarantäne seine Arbeitsleistung im Home-Office erbringen kann oder entsprechendes Zeitguthaben und/oder Urlaub einsetzen kann, um seinen Entgeltanspruch nicht zu verlieren.

2. Entgeltfortzahlung, wenn das Gebiet erst nach der Einreise des Beschäftigten zum Risikogebiet erklärt wird

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Quarantänemaßnahme nicht bewusst und somit schuldhaft selbst herbeigeführt. Grundsätzlich erhält der Arbeitnehmer in diesem Fall daher eine Entschädigung (Verdienstausschlag) gemäß § 56 IfSG, die für die Dauer von sechs Wochen durch den Arbeitgeber ausbezahlt ist. **Anstelle des Verdienstausschlages gem. § 56 IfSG erhält der Arbeitnehmer außertariflich Entgeltfortzahlung analog dem Entgeltfortzahlungsgesetz.** Durch die Dienststellen ist jedoch vorrangig zu prüfen, ob der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht auch während der Quarantäne im Home-Office nachkommen kann – dies kann der Arbeitgeber ggf. auch anordnen. Soweit der Beschäftigte dem nicht nachkommt, ist gem. § 106 GewO eine entsprechende Anordnung zu treffen. Zeitguthaben, Überstunden und Urlaub müssen grundsätzlich nicht eingebracht werden. Im Fall des Fristablaufs gem. § 8 Abs. 2 TV-L ist auch der Ausgleich von Überstunden anzuordnen, so dass es zu keiner Auszahlung kommt.

3. Weitergehende Maßnahmen des Arbeitgebers

Auch, wenn wegen der Vorlage eines Tests mit negativem Ergebnis in Bezug auf eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus keine (§ 2 Abs. 5 Nr. 5 SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung) oder eine verkürzte (§ 3 SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung) Quarantäne angeordnet wird, kann ein Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber im Einzelfall dennoch vorsorglich für bis zu maximal 14 Tage

von der Arbeitspflicht freigestellt werden. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers tritt aufgrund überwiegender Interessen des Arbeitgebers, der arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen zum Schutz der übrigen Beschäftigten ergreift, zurück. Die stellt einen Fall des Annahmeverzugs des Arbeitgebers dar, sodass der Entgeltanspruch bei dieser durch den Arbeitgeber angeordneten Fortsetzung der Quarantäne bestehen bleibt. Es ist daher auch hier vorrangig zu prüfen, ob der Beschäftigte seine Arbeit im Home-Office verrichten kann (***Zeitguthaben, Überstunden und Urlaub müssen nicht eingebracht werden***).

Um seinen arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den anderen Beschäftigten nachkommen zu können, ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer zu befragen, ob sie sich in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten haben, wobei der Anspruch auf eine Negativauskunft beschränkt ist. Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Schutzpflichten gegenüber den anderen Beschäftigten hieran ein berechtigtes Interesse. Er kann anordnen, dass Beschäftigte sich vor dem Dienstantritt bei dem Arbeitgeber melden müssen, wenn sie aus einem Risikogebiet einreisen, damit der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Schutz der anderen Beschäftigten wirksam ergreifen kann.

4. Rechtslage für Beamtinnen und Beamte

Auch wenn private Reisen grundsätzlich das außerdienstliche Verhalten betreffen und sie deshalb in der Regel dienstrechtlich nicht zu untersagen sind, sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, sich vor dem Reiseantritt zu informieren, ob mit Blick auf die aktuelle Situation im Reisegebiet eine pünktliche Rückkehr in den Dienst gewährleistet erscheint oder nach der Rückkehr ggf. eine Quarantäne erforderlich wird. Beamtinnen und Beamte, die eine Urlaubsreise in ein Corona-Risikogebiet antreten und daher bereits im Vorfeld wissen, dass diese nach ihrer Rückkehr eine Quarantänepflicht zur Folge haben wird, müssen vor dem Reiseantritt mit ihrer Dienststelle klären, ob für die Zeit der Quarantäne Heimarbeit möglich ist oder ob der Erholungsurlaub entsprechend verlängert bzw. eine andere bezahlte Freistellung (Zeitguthaben) in Anspruch genommen werden kann. Tun sie das nicht, wäre ein solches Verhalten mit der Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz gemäß § 34 Satz 1 BeamtStG nicht vereinbar.

Soweit Beamtinnen und Beamte in derartigen Fällen nach dem Ende eines genehmigten Erholungsurlaubs ihren Dienst nicht rechtzeitig wieder antreten, ist ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst anzunehmen, das den Verlust des Besoldungsanspruchs zur Folge hat (§ 61 Abs. 3 LBG, § 9 BbgBesG). Bei einer vorhersehbaren Quarantäne kann sich der Beamte nicht auf einen Rechtfertigungsgrund berufen. Die Folgen der Entscheidung für eine private Reise in ein Risikogebiet gehen insoweit zulasten des Beamten.

Etwas anderes gilt in den Fällen, in denen die Quarantäne nicht vorhersehbar war, insbesondere wenn das Reiseziel erst nach der Anreise zum Risikogebiet erklärt wird. Hier bleibt der Besoldungsanspruch bestehen. Soweit möglich, ist der Dienst in Heimarbeit zu leisten.

Die Ausführungen unter I.A.3. zu weitergehenden Maßnahmen aus Gründen des Arbeitsschutzes gelten für den Beamtenbereich entsprechend.

5. Ergänzender Hinweis für atypische Fallkonstellationen

In begründeten Sachverhalten können Einzelfälle geregelt werden, sofern dies unter Abwägung aller betroffenen Belange vertretbar ist.

B. Der Beschäftigte kann aus seinem Urlaub nicht zurückkehren, weil sein Aufenthaltsort wegen einer entsprechenden behördlichen Maßnahme nicht verlassen werden darf oder weil er sich in einem unter Quarantäne stehenden Hotel oder Schiff befindet.

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Auch bei einer im Ausland angeordneten Quarantäne oder einem durch eine ausländische Behörde angeordneten Verbot, einen bestimmten Ort zu verlassen, wird außertariflich Entgeltfortzahlung analog dem EFZG gewährt.

2. Beamtinnen und Beamte

Wenn Beamtinnen und Beamte aufgrund behördlicher Anordnungen – auch durch ausländische Behörden – einen bestimmten Ort (z. B. den Urlaubsort) nicht verlassen dürfen und damit keine Möglichkeit zur Heimreise haben, ist ebenfalls ein genehmigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen. Die Besoldung wird fortgezahlt.

C. Sonstige Fälle der behördlich angeordneten Quarantäne

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Soweit Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit vorliegt, richtet sich die Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L.

Das gilt auch, wenn gleichzeitig ein Tätigkeitsverbot nach § 31 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vorliegt. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers besteht jedoch nur, wenn diesen hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft. Ein Verschulden kommt zum Beispiel in Betracht, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen einer Privatreise gegen eine pandemiebedingte Reisewarnung des Auswärtigen Amtes oder gegen zwingende Rechtsvorschriften der einschlägigen Eindämmungsverordnung verstoßen hat.

Ein Tätigkeitsverbot nach dem IfSG ist kein Fall der Arbeitsunfähigkeit, sofern der Arbeitnehmer nicht tatsächlich arbeitsunfähig krank ist. Anstelle des Verdienstausfalls gem. § 56 IfSG erhält der Arbeitnehmer außertariflich Entgeltfortzahlung analog dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Im Übrigen wird auf Punkt I. A. 2. verwiesen.

2. Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte, die dienstunfähig erkrankt sind, erhalten weiterhin ihre Besoldung.

Ein Fernbleiben vom Dienst aufgrund einer behördlich oder ärztlich angeordneten Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbotes ist als genehmigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen. Die Besoldung wird auch hier fortgezahlt.

D. Die Dienststelle wird aufgrund einer behördlichen Anordnung oder auf Initiative des Dienststellenleiters geschlossen

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer wird von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung frei und muss diese Zeit nicht nacharbeiten. Der Arbeitgeber bleibt zur Entgeltzahlung verpflichtet.

2. Beamtinnen und Beamte

Für den Fall, dass Beamtinnen und Beamte ihren Dienst aufgrund der Schließung der Dienststelle nicht verrichten können, wird die Besoldung fortgezahlt.

E. Die Dienststelle ist aufgrund einer behördlich angeordneten Abriegelung für den Beschäftigten nicht erreichbar

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Ist es dem Arbeitnehmer aufgrund einer pandemiebedingten behördlichen Maßnahme unmöglich, seinen Arbeitsplatz zu erreichen, so trägt er das Wege- und damit das Arbeitsentgeltrisiko. Soweit möglich, soll Heimarbeit angeordnet werden. Andernfalls kann der Arbeitnehmer sich durch Urlaub, den Abbau von Überstunden, Ausgleichstagen oder die Inanspruchnahme von Gleitzeit von seiner Arbeitspflicht freistellen lassen.

2. Beamtinnen und Beamte

Die Anreise an den Dienort liegt grundsätzlich in der Risikosphäre des Beschäftigten. Beamtinnen und Beamte müssen daher alle zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um ihren Dienst rechtzeitig anzutreten. **Soweit möglich, soll Heimarbeit zugelassen werden.** Alternativ besteht ggf. die Möglichkeit, Urlaub oder Zeitausgleich bzw. Gleitzeitguthaben in Anspruch zu nehmen. Im Falle eines nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Besoldung (§ 61 Abs. 3 LBG i.V.m. § 9 BbgBesG). Etwas anderes kann allenfalls dann gelten, wenn tatsächlich eine objektive Verhinderung vorliegt.

II. Arbeitsbefreiung zur durch die Corona-Pandemie bedingten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Bei einer Arbeitsbefreiung auf der Basis nachfolgender unter II. getroffener Regelungen wird außertariflich für Arbeitnehmer festgelegt, dass es sich nicht um eine schädliche Unterbrechung im Sinne des TV-L/TVÜ-L handelt.

A. Betreuung von Kindern

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei der unter diesem Punkt II. A. 1. gewährten Leistung handelt es sich um eine Vorleistung des Arbeitgebers in der Form einer außertariflichen Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TV-L zur Abgeltung des Entschädigungsanspruchs aus § 56 Abs. 1a IfSG, die den Entschädigungsanspruch für Verdienstausfälle nach § 56 Abs. 1a IfSG im Regelfall zum Erlöschen bringt.

Beschäftigten werden zur Kinderbetreuung ab dem 20.04.2020 bis zum Auslaufen dieses Rundschreibens am 31.03.2021 bei einer fünf-Tage-Woche für die Dauer von bis zu insgesamt¹ 34 Arbeitstagen eine außertarifliche Fortzahlung des Entgelts ohne Arbeitsleistung gemäß § 21 TV-L und 16 Tage Arbeitsbefreiung ohne Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber gewährt.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage mit Entgeltzahlung aus der folgenden Tabelle:

	Grundsätzliche Anzahl der Freistellungstage mit EFZ					
Arbeits-tage pro Woche	6	5	4	3	2	1
Anzahl der Frei-stel-lungs-tage	41	34	27	21	17	7

¹ Bereits in Anspruch genommene Tage der Freistellung zur Kinderbetreuung auf der Grundlage des Rundschreibens vom 16. April 2020 (Gewährung von Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung und zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sowie Hinweise zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht gegenüber Risikogruppen nach dem RKI und zur Rückbuchung von Urlaub anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus ab dem 20. April 2020) sind von diesem Gesamtanspruch abzuziehen.

Für alleinerziehende Sorgeberechtigte gilt: Diesen kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung eine Arbeitsbefreiung unter außertariflicher Fortzahlung des Entgelts von bis zu 67 Arbeitstagen bezogen auf eine fünf-Tage-Woche gewährt werden.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage aus der folgenden Tabelle:

Anzahl der Freistellungstage mit EFZ für alleinerziehende Sorgeberechtigte						
Arbeits-tage pro Woche	6	5	4	3	2	1
Anzahl der Freistellungstage	81	67	54	41	27	14

Die Anzahl der Tage der Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung ergibt sich aus den folgenden Tabellen:

Anzahl der Freistellungstage ohne EFZ						
Arbeits-tage pro Woche	6	5	4	3	2	1
Anzahl der Freistellungstage ohne EFZ	19	16	13	9	6	3

a) Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung

Der Anspruch besteht, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt wird. Ebenfalls er-

fasst sind Fälle, in denen einzelne Klassenstufen, Klassen oder Gruppen der Betreuungseinrichtungen geschlossen sind, die das zu betreuende Kind besucht oder wenn einzelnen Kindern zur Vermeidung der Ausbreitung von COVID-19 behördlich untersagt wird, die Betreuungseinrichtung oder Schule zu betreten (Absonderung nach § 30 IfSG oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 32 IfSG).

Sofern der Schulunterricht COVID-19-bedingt nur stundenweise stattfindet und dadurch die an der Schule übliche Unterrichtszeit nicht gewährleistet wird, ist für die Stunden, in denen kein Unterricht stattfindet, von einem Fall der „Schließung der Schule“ auszugehen. Auch diesen Fällen bleibt die Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung jedoch grundsätzlich nur in Form ganzer oder halber Arbeitstage möglich.

Von der Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung ist auch auszugehen, wenn innerhalb der Schulferien ein Anspruch auf Betreuung des Kindes im Hort bestanden hätte, eine Betreuung jedoch wegen COVID-19 nicht angeboten werden kann. Nicht erfasst sind Fälle, in denen der Hort ohnehin wegen Schul- oder Betriebsferien geschlossen gewesen wäre.

Der Anspruch besteht, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung zur Kinderbetreuung (Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative oder Ähnliches) oder Schule oder einzelner Gruppen/Klassen durch die zuständige Behörde oder Ausspruch eines Betretungsverbots, auch aufgrund einer Absonderung, der Gemeinschaftseinrichtung zur Kinderbetreuung oder Schule durch die zuständige Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird,
- die von der Schließung/dem Betretungsverbot, auch aufgrund einer Absonderung, betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen (ohne Altersgrenze),
- es besteht für den sorgeberechtigten Beschäftigten keine Möglichkeit, die Betreuung durch Heimarbeit/mobiles Arbeiten, den Abbau von Überstunden, Gleitzeitguthaben oder Ausgleichstagen oder die Inanspruchnahme von Freizeitausgleich gemäß § 7 Abs. 7 TV-L sicherzustellen,
- eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind kann nicht sichergestellt werden (schriftliche Darlegung erforderlich! S.u.) und

- eine Schließung der betreffenden Einrichtungen in dem betreffenden Zeitraum nicht ohnehin wegen der (regulären) Schulferien oder Betriebsferien erfolgen würde.

Eine Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Aufbau von negativem Gleitzeitguthaben sind nicht erforderlich.

b) Schließung der Betreuungseinrichtung oder Schule, Betretungsverbot, Schul- oder Betriebsferien aus Gründen des Infektionsschutzes

Soweit es sich nicht um eine landesweite (und somit amtsbekannte) Schließung aller Betreuungseinrichtungen handelt, sondern nur einzelne Betreuungseinrichtungen oder Schulen durch die zuständige Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes geschlossen werden, muss dies durch den Anspruch stellenden Beschäftigten vorgetragen werden. Hier sind keine zu hohen Anforderungen zu stellen. In jedem Fall muss die Schließung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 erfolgen. Gleiches gilt für die Schließung einzelner Gruppen oder Klassen der Betreuungseinrichtung oder Schule sowie für den Fall, dass einzelnen Kindern zur Vermeidung der Ausbreitung von COVID-19 behördlich untersagt wird, die Betreuungseinrichtung oder Schule zu betreten.

c) Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind die sorgeberechtigten Eltern des zu betreuenden Kindes. Sorgeberechtigt ist, wem die Personensorge für ein Kind im vorgenannten Sinne nach § 1631 des Bürgerlichen Gesetzbuches zusteht, im Fall der geteilten Personensorge jeweils für die Dauer der tatsächlichen Ausübung. In dem Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung den Pflegeeltern zu.

Im Übrigen sind Großeltern, Onkel, Tanten und andere Verwandte der zu betreuenden Kinder nicht anspruchsberechtigt.

d) Zumutbarkeit einer anderweitigen Betreuung

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, wenn auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte die Betreuung des Kindes oder - bei Geschwistern - mehrerer Kinder wahrnehmen können.

Personen, die einer Risikogruppe im Sinne der RKI-Leitlinien in Bezug auf die Infektion oder übertragbaren Krankheiten angehören, zu deren Verhinderung oder

Verbreitung die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ im Sinne dieser Regelung.

e) Gewährung

Die Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Tage der Freistellung bzw. Arbeitsbefreiung genommen werden. Ein halber Tag der Arbeitsbefreiung entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Tag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Soweit auch eine Gewährung von halben Tagen der Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung in außergewöhnlich gelagerten Einzelfällen zu unzumutbaren Härten führt, kann im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde eine individuelle Lösung gefunden werden.

f) Schriftliche Darlegung der fehlenden alternativen Betreuungsmöglichkeit durch den Beschäftigten

Die Darlegung, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind in dem maßgeblichen Zeitraum nicht sichergestellt werden kann, **muss** gemäß § 56 Abs. 1a S. 2 IfSG gegenüber der zuständigen Behörde (LAVG) erfolgen. Hierzu wird auf das entsprechende Formular auf der Website des LAVG verwiesen, welches als **Anlage** beigelegt ist. Dieses ist bei erster Inanspruchnahme entweder postalisch an das LAVG zu übersenden:

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit
Wünsdorfer Platz 3
15806 Zossen OT Wünsdorf

oder an die E-Mail-Adresse entschaedigung@lavg.brandenburg.de.

Der Beschäftigte **muss** gem. § 56 Abs. 1a Satz 2 seine Anspruchsberechtigung auf Verlangen auch gegenüber dem Arbeitgeber darlegen. Von dieser Ermächtigung wird aufgrund der Vorleistungspflicht durch den Arbeitgeber Gebrauch gemacht. Es ist ausreichend, wenn der Beschäftigte **unverzüglich** die Kopie des o. a. unterschriebenen Vordrucks an das LAVG bei der erstmaligen Inanspruchnahme der personalaktenführenden Dienststelle übersendet.

g) Dokumentationspflichten der Personalstellen

Die Inanspruchnahme der bezahlten oder unbezahlten (halben) Tage der Arbeitsbefreiung ist durch die Personalstelle sorgfältig² und detailgenau zu dokumentieren

² Eine strikte Unterscheidung zwischen bezahlter und unbezahlter Freistellung ist erforderlich.

und mit dem unterschriebenen Vordruck des LAVG vorzuhalten. Eigenständige Buchungen/Aufschreibungen in elektronischen oder analogen Arbeitszeit- und Urlaubserfassungssystemen durch die Arbeitnehmer sind nicht zulässig.

Diese Dokumentation einschl. das Vorhalten des vom Arbeitnehmer übersandten Formulars zur Darlegung, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind in dem maßgeblichen Zeitraum nicht sichergestellt werden kann, ist erforderlich, um ggf. Erstattungsansprüche des Landes gegen den Bund geltend machen zu können. Vorsorglich weise ich darauf hin, dass ggf. die Erstellung einer detaillierten Gesamtübersicht pro Dienststelle erforderlich sein kann.

Die unbezahlte Freistellung ist ebenfalls zu erfassen und im üblichen Änderungsdienst der ZBB mitzuteilen.

Weitere Ausführungen zur Realisierung des Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 5 i.V.m. Abs. 11 Satz 1 IfSG folgen in einem gesonderten Rundschreiben.

h) Übergangsregelung – keine Verrechnung von Ansprüchen

Die auf der Grundlage dieses Rundschreibens zu gewährende Arbeitsbefreiung wird nicht in Höhe eventuell noch bestehender Freistellungsansprüche aus dem Rundschreiben vom 17. März 2020 gekürzt. Eventuell nicht in Anspruch genommene Freistellungsmöglichkeiten aus dem Rundschreiben vom 17. März 2020 sind mit Ablauf des 19. April 2020 ersatzlos entfallen.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 (Grundsatz) bzw. 67 (Alleinerziehende) Arbeitstagen (bei einer fünf-Tage-Woche) hinaus eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L gewährt werden. Die Entscheidung wird durch die oberste Dienstbehörde getroffen. Diese kann, soweit sie es für zweckmäßig erachtet, die Entscheidungsbefugnis auf den nachgeordneten Bereich delegieren.

2. Beamtinnen und Beamte

Die Regelung in § 56 Abs. 1a IfSG findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Gleichwohl sollen auch für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund der aktuellen Situation Kinder betreuen müssen, vergleichbare Entlastungsmöglichkeiten eröffnet werden. Das MIK und das MdFE erteilen daher ihre Zustimmung für das folgende Vorgehen:

In entsprechender Anwendung der für die Tarifbeschäftigten nach diesem Rundschreiben geltenden Anspruchsvoraussetzungen kann Beamtinnen und Beamten im Rahmen der Fürsorgepflicht ermöglicht werden, in dem **Zeitraum vom 20. April**

2020 bis einschließlich 31. März 2021 zum Zwecke der Kinderbetreuung für die Dauer von bis zu insgesamt³ 34 Arbeitstagen bzw. für alleinerziehende Sorgeberechtigte für die Dauer von bis zu insgesamt³ 67 Arbeitstagen (jeweils bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) genehmigt dem Dienst fernzubleiben (§ 61 Abs. 1 LBG). Sie behalten für diese Zeit ihren Anspruch auf Besoldung. Nach Inkrafttreten der geplanten Änderung der Erholungsurlaubs- und Dienstbefreiungsverordnung kann die Dienstbefreiung auf die dortige Ermächtigungsgrundlage (§ 11 Absatz 8 neu) gestützt werden.

Nach Ausschöpfung des Zeitraums für eine bezahlte Freistellung besteht für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung (ohne Besoldung) aus familiären Gründen gemäß § 80 LBG in Anspruch zu nehmen.

Die weiteren Ausführungen für die Tarifbeschäftigten unter II.A.1. gelten - mit Ausnahme der Regelungen zur Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung und der sich aus dem IfSG ergebenden Nachweis- und Dokumentationspflichten unter Buchstabe f) und g) - entsprechend auch für Beamtinnen und Beamte. Dies gilt auch für die Übergangs- und Härtefallregelungen unter Buchstabe h). Die Darlegung, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind in dem maßgeblichen Zeitraum nicht sichergestellt werden kann, kann formlos gegenüber der personalaktenführenden Stelle erfolgen.

B. Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

1. Beschäftigte

a) Voraussetzungen

Tarifbeschäftigten kann ab dem 20. April 2020 befristet bis einschließlich zum 31. März 2021 für die Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen **außertariflich** eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L gewährt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

³ Bereits in Anspruch genommene Tage der Freistellung zur Kinderbetreuung auf der Grundlage des Rundschreibens vom 16. April 2020 (Gewährung von Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung und zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sowie Hinweise zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht gegenüber Risikogruppen nach dem RKI und zur Rückbuchung von Urlaub anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus ab dem 20. April 2020) sind von diesem Gesamtanspruch abzuziehen.

- Tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung durch die zuständige Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“,
- der pflegebedürftige Angehörige lebt dauerhaft oder aufgrund der Schließung der Pflegeeinrichtung im Haushalt des betreuenden Tarifbeschäftigten,
- eine alternative Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen kann ansonsten nicht sichergestellt werden (keine gesonderte schriftliche Darlegung mittels Formular erforderlich und
- es besteht für den betreuenden Beschäftigten keine Möglichkeit, die Betreuung durch Heimarbeit/mobile Arbeit, den Abbau von Überstunden, Gleitzeitguthaben, Ausgleichstagen oder die Inanspruchnahme von Freizeitausgleich gemäß § 7 Abs. 7 TV-L sicherzustellen.

Eine Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Aufbau von negativem Gleitzeitguthaben sind nicht erforderlich.

Pflegebedürftige nahe Angehörige des betreuenden Beschäftigten im Sinne dieses Rundschreibens sind ausschließlich:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner
- Eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, soweit deren Betreuung nicht bereits von Punkt I. a) dieses Rundschreibens umfasst ist, und
- die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners.

Es gelten die unter II. A. dargestellten, Regelungen zur Darlegung der Schließung der Pflegeeinrichtung.

Sofern die Betreuung COVID-19-bedingt nur stundenweise stattfindet und dadurch die in der Einrichtung übliche Betreuungszeit nicht gewährleistet wird, ist für die Stunden, in denen keine Betreuung stattfindet, von einem Fall der „Schließung der Pflegeeinrichtung“ auszugehen. Auch diesen Fällen bleibt die Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung jedoch nur in Form ganzer oder halber Arbeitstage möglich.

Die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Tage der Arbeitsbefreiung genommen werden. Ein halber Tag der Arbeitsbefreiung entspricht der

Hälfte der für den jeweiligen Tag festgesetzten Arbeitszeit. Soweit auch eine Gewährung von halben Tagen der Arbeitsbefreiung zur Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen in außergewöhnlichen Einzelfall zu unzumutbaren Härten führt, kann im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde eine individuelle Lösung gefunden werden. Die oberste Dienstbehörde kann die Zuständigkeit auf den nachgeordneten Bereich übertragen.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus eine weitere Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L gewährt werden. Dies ist durch die oberste Dienstbehörde zu entscheiden, die die Entscheidungsbefugnis auf die unteren Dienstbehörden delegieren kann.

Gesetzliche Freistellungsansprüche für die Pflege von Angehörigen bleiben von dieser Regelung unberührt.

b) Teilzeit

Sofern die wöchentliche Arbeitszeit anders als auf fünf Tage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend.

c) Dokumentationspflichten der Personalstellen

Die Inanspruchnahme der bezahlten (halben) Tage der Arbeitsbefreiung ist durch die Personalstelle zu dokumentieren⁴. Eigenständige Buchungen/Aufschreibungen in elektronischen oder analogen Arbeitszeit- und Urlaubserfassungssystemen durch die Arbeitnehmer sind nicht zulässig.

2. Beamtinnen und Beamte

Für den Beamtenbereich erteilen das MIK und das MdFE ihre Zustimmung, Dienstbefreiung nach Ziffer 2 des Rundschreibens des MIK vom 25. November 2020, Gesch.Z. 35-704-37 (Aktuelle dienstrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2; Gewährung von Dienstbefreiung für Beamtinnen und Beamte bei Erkrankung eines Kindes sowie COVID-19-bedingten akuten Pflegesituationen) befristet bis zum 31. März 2021 zu gewähren.

III. Sonstige Regelungsbereiche in Verbindung mit der Corona-Pandemie

A. Risikogruppen nach RKI

1. Beschäftigte

⁴ Da es sich hier um eine freiwillige außertarifliche Leistung des Arbeitgebers handelt und eine Kostenerstattung nicht stattfindet, ist eine wie unter Punkt I a) geforderte, formularmäßige Dokumentation nicht erforderlich.

Dem Arbeitnehmer steht grundsätzlich kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte aufgrund der Art der Arbeitsleistung einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt ist, etwa in Service- und Informationsstellen für Bürgerinnen und Bürger – eine „arbeitstypische Gefährdung“ ist hinnehmbar. Auch soweit (nur) eine ärztliche "Empfehlung" ausgesprochen wurde, zu Hause zu bleiben, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Es ist dem Arbeitnehmer unbenommen, Urlaub, die Inanspruchnahme von Gleitzeitguthaben oder ein eine unbezahlte Freistellung gem. § 29 Abs. 3 S. 3 TV-L zu beantragen.

Eine Dienststelle kann jedoch Beschäftigte, die grundsätzlich arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz des Beschäftigten selbst und/oder zum Schutz der anderen Beschäftigten der Dienststelle, die zu einer Risikogruppe gehören, von der Dienstleistung unter Fortzahlung des Entgelts vorübergehend freistellen. Im Fall des Eigenschutzes handelt sich in der Regel um Beschäftigte mit schwersten, häufig auch multiplen Vorerkrankungen, die gemäß den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts zudem zu einer Risikogruppe für einen schweren Verlauf von COVID-19 gehören. Eine weitere Voraussetzung ist, dass – auch bei pragmatischer Herangehensweise - alle anderen, zumutbaren Lösungen, insbesondere der Zuweisung eines Home-Office-Arbeitsplatzes oder eines Einzelzimmers, einer Tätigkeit in Randzeiten, der Zuweisung einer anderen Tätigkeit innerhalb der Entgeltgruppe am Beschäftigungsort ausgeschöpft wurden (ultima ratio). Dabei ist auch zu prüfen, ob durch die Ausübung des Direktionsrechts gegenüber nicht risikobehafteten Beschäftigten eine zumutbare Lösung gefunden werden kann. Da es sich um sehr wenige, besonders gelagerte Einzelfälle handelt, entscheiden die obersten Dienstbehörden in eigener Zuständigkeit im Rahmen der diesem Rundschreiben zugrundeliegenden Wertentscheidungen. Die oberste Dienstbehörde kann die Zuständigkeit auf den nachgeordneten Bereich übertragen, wenn sie dies für zweckmäßig erachtet. Die Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung ist durch die Personalstelle zu dokumentieren. Eigenständige Buchungen/Aufschreibungen in elektronischen oder analogen Arbeitszeit- und Urlaubserfassungssystemen durch die Arbeitnehmer sind nicht zulässig.

2. Beamtinnen und Beamte

Auch für Beamtinnen und Beamte gilt, dass allein die Angst vor Ansteckung sie grundsätzlich nicht berechtigt, dem Dienst fernzubleiben. Bleiben sie ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fern, verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Besoldung (§ 61 Abs. 3 LBG i.V.m. § 9 BbgBesG).

Soweit es im Einzelfall aus Fürsorgegründen zum Schutz der Bediensteten zwingend erforderlich erscheint, erteilen das MIK und das MdFE ihre Zustimmung, Beamtinnen und Beamten – in entsprechender Anwendung der Ausführungen für die Tarifbeschäftigten unter III.A.1. – ausnahmsweise Dienstbefreiung zu gewähren. Im

Falle einer vorübergehenden Freistellung aus Fürsorgegründen handelt es sich um ein genehmigtes Fernbleiben vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung (§ 61 Abs. 1 LBG). Nach Inkrafttreten der geplanten Änderung der Erholungsurlaubs- und Dienstbefreiungsverordnung kann die Dienstbefreiung auf die dortige Ermächtigunggrundlage (§ 11 Absatz 8 neu) gestützt werden.

B. Urlaub

1. Anordnung von Quarantäne im Urlaub

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wird die Quarantäne angeordnet, während der Arbeitnehmer sich im bezahlten Urlaub (§ 1 BUrlG) befindet, hat kann dies dem Arbeitgeber unter Vorlage der behördlichen Anordnung unverzüglich anzeigen. Die Urlaubstage, während der Arbeitnehmer sich in Quarantäne befand, sind ihm in diesem Fall wieder gutzuschreiben. Soweit der Erholungsurlaub aufgrund der Quarantäneanordnung abgebrochen wird, ist zu prüfen, ob der Dienst in Heimarbeit geleistet werden kann.

b) Beamtinnen und Beamte

Im Falle der Anordnung einer Quarantäne während eines genehmigten Erholungsurlaubs werden die in die Quarantänezeit fallenden Urlaubstage nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet, soweit dies der Dienststelle unter Vorlage der behördlichen Anordnung unverzüglich angezeigt wird. Soweit der Erholungsurlaub aufgrund der Quarantäneanordnung abgebrochen wird, ist zu prüfen, ob der Dienst in Heimarbeit geleistet werden kann.

2. Stornierung von bereits genehmigtem Urlaub, Verfall von Urlaubsansprüchen

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Mit Blick auf einen zu beobachtenden überproportionalen Anstieg von Anträgen auf Stornierung von bereits beantragtem und genehmigten Urlaub und Resturlaub wird darauf hingewiesen, dass auf eine solche Stornierung kein Rechtsanspruch des Beschäftigten besteht und dass eine Stornierung im Regelfall auch nicht geboten ist. Zu beachten ist, dass auch nach der Aufhebung von Reisebeschränkungen – insbesondere während der besonders nachgefragten Ferienzeiten - die Sicherstellung der dienstlichen Aufgabenerledigung gewährleistet werden muss.

Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2019 sind grundsätzlich am 30. September 2020 verfallen. Eine Ausnahme hiervon gilt für Beschäftigte, die für den Zeitraum, für den Erholungsurlaub beantragt und bewilligt wurde, im jeweiligen Pandemieplan als sogenannte Schlüsselpersonen identifiziert wurden und die dienstlich unabkömmlich sind. Hier konnte auf Antrag im gegenseitigen Einvernehmen ein Urlaubsanspruch in Höhe von 10 Urlaubstagen aus 2019 bis zum 30. September 2021 übertragen

werden. Sollte es im dringenden dienstlichen Interesse liegen, kann ausnahmsweise der gesamte aus dem Jahr 2019 stammende Resturlaub übertragen werden.

Eine Buchung auf ein bestehendes oder noch einzurichtendes Langzeitkonto – wie bei Beamten – ist aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen derzeit nicht möglich.

b) Beamtinnen und Beamte

Hinsichtlich der Stornierung von bereits genehmigtem Urlaub ist § 14 Abs. 3 EUrlDbV zu beachten. Danach bedarf die Stornierung eines wichtigen Grundes. Dem Wunsch, den bereits genehmigten Erholungsurlaub hinauszuschieben oder abubrechen, ist zudem nur dann zu entsprechen, wenn dies mit den Erfordernissen des Dienstes vereinbar ist und die Arbeitskraft der Beamtin oder des Beamten dadurch nicht gefährdet wird. Die aktuell aufgrund der Corona-Pandemie bestehenden Einschränkungen begründen in der Regel keinen Rechtsanspruch auf das Hinausschieben eines antragsgemäß genehmigten Urlaubs oder auf Rücknahme der Urlaubsgenehmigung.

Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2020 verfallen grundsätzlich zum 30. September 2021. Nicht erfasst vom Verfall ist der Ansparurlaub nach § 8 Abs. 1 EUrlDbV. Danach können Beamtinnen und Beamte jährlich bis zu 10 Tage Urlaub langfristig ansparen.

Soweit im Ausnahmefall bis zum Ablauf der Verfallsfrist tatsächlich kein Urlaub gewährt werden kann (z. B. wenn auf die Dienstleistung eines zum Schlüsselpersonal zählenden Beamten nicht verzichtet werden kann), verfällt nach der Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 06.11.2018, C-619/16 und C-684/16) auch der Mindesturlaub von 20 Tagen nicht.

C. Arbeitgeberrechte und –pflichten

1. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn und Pflicht zur Ergreifung von Gegenmaßnahmen

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht aus § 618 BGB und §§ 4, 12 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, mögliche Ansteckungsgefahren durch Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Unterlässt der Arbeitgeber eine Aufklärung der Beschäftigten bei Kenntnis von der Erkrankung eines Beschäftigten oder konkreten Hinweisen auf eine Infektion in der Dienststelle, kann er sich bei Erkrankung weiterer Mitarbeiter schadensersatzpflichtig machen. Missachten Beschäftigte die Anordnungen des Arbeitgebers zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten, können diese abgemahnt werden.

b) Beamtinnen und Beamte

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (§ 45 BeamtStG) ist der Dienstherr verpflichtet, Leben und Gesundheit seiner Beamtinnen und Beamten zu schützen und die erforderlichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu ergreifen. Bei schuldhafter Verletzung der Fürsorgepflicht kann er sich ggf. schadensersatzpflichtig machen. Beamtinnen und Beamte, die entsprechende Weisungen des Dienstherrn missachten, können ggf. disziplinarrechtlich belangt werden.

2. Informationsrecht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn über die Infektion eines Beschäftigten zur Ergreifung von Schutzmaßnahmen

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Gemäß § 5 EFZG ist der grundsätzlich nur Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Ausnahmsweise ist allerdings eine Mitteilung über die Art der Erkrankung aufgrund der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse hat. Eine solche Ausnahme ist anerkannt für Erkrankungen, die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere erfordern. Im Pandemiefall und der damit verbundenen Ansteckungsgefahr ist von einem solchen berechtigten Interesse des Arbeitgebers auszugehen.

Der Arbeitgeber ist darüber hinaus berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben, wobei der Anspruch auf eine Negativauskunft beschränkt ist.

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Dies ist anhand einer umfassenden Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen. Ein berechtigtes Interesse liegt regelmäßig vor, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen worden war und der Arbeitnehmer an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen zugegen war. Das kann auch dann gelten, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und die in Rede stehende Erkrankung sich durch ein besonders hohes Ansteckungsrisiko auszeichnet. Zum Datenschutzrecht: Die Offenlegung der Viruserkrankung im Betrieb stellt eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.v. Art. 6 Abs.1 lit. b), d) und f) DSGVO dar. Sie erfolgt zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der übrigen Mitarbeiter und dient berechtigten Interessen. Dem steht nicht entgegen, dass es sich um Gesundheitsdaten i.S.v. Art. 9 Abs.1 DSGVO handelt. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor einer weiteren Ausbreitung des Virus über-

wiegt das Selbstbestimmungsrecht des erkrankten Arbeitnehmers, Art. 9 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG.

b) Beamtinnen und Beamte

Soweit dies zur Verhinderung von ernsthaften Gesundheitsgefahren (hier Pandemiefall mit Ansteckungsgefahr für andere Beschäftigte oder Bürgerinnen und Bürger) und insoweit auch zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle erforderlich ist, ergibt sich aus dem gegenseitigen Treueverhältnis auch für Beamtinnen und Beamte eine Verpflichtung zur Unterrichtung des Dienstherrn über eine ansteckende Erkrankung oder den Aufenthalt in einem Risikogebiet. Die Verarbeitung der entsprechenden Daten ist in solchen Fällen erforderlich, damit der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die notwendigen Schutzmaßnahmen ergreifen kann (Art. 9 Abs. 2 lit. b) und Art. 6 Abs. 1 lit. c) und d) DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 3 BbgDSG). Die Anordnung einer betriebsärztlichen Untersuchung scheidet für Beamtinnen und Beamte aus.

3. Dienstreisen

Dienstreisen in Risikogebiete dürfen nur genehmigt werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen notwendig ist.

4. Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit/Präsenzpflcht und Erweiterung des Weisungsrechts

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wenn ein großer Teil der Beschäftigten aufgrund der Pandemie seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, ist der Arbeitgeber berechtigt, zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs Überstunden für die verbleibenden Beschäftigten anzuordnen. Der krankheitsbedingte Ausfall vieler Beschäftigter ist ein nicht vom Arbeitgeber verschuldeter, unvorhergesehener Notfall, sodass die übrigen Beschäftigten aufgrund der allgemeinen Treuepflicht zur Mehrarbeit verpflichtet sind.

Durch den pandemiebedingten Personalmangel kann es erforderlich sein, nicht erkrankte Beschäftigte auf wichtigen „Schlüsselpositionen“ einzusetzen. Der Beschäftigte ist nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verpflichtet, auch solche Arbeiten zu erbringen, die grundsätzlich vom Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalt der zu erbringenden Arbeitsleistung nicht mehr gedeckt sind. Allerdings darf diese „überschießende“ Weisung den Arbeitnehmer nicht über das Übliche hinaus in seiner Gesundheit gefährden, der Einsatz muss zur Abwendung der Notsituation des Arbeitgebers geeignet sein und die verlangte Leistung muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem abzuwendenden Schaden stehen

b) Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte kann Mehrarbeit angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern (§ 76 Abs. 2 LBG). Aus dienstlichen Gründen können zeitweilig oder dauernd auch andere Aufgaben übertragen werden. Beamtinnen und Beamte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf eine unveränderte und ungeschmälerte Ausübung eines bestimmten Aufgabenbereichs.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Salomon-Hengst