

Datum: 28.08.2020

an: Abteilungsleitungen, Leitungen der Stabstellen, Fachbereichsleitungen und Infoplattform für Beschäftigte auf der Homepage des STWNO

Betreff: Hinweis zu privaten Auslandsreisen

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Hinblick auf die aktuelle Urlaubszeit erhalten Sie heute folgende ergänzende Hinweise zu den bisherigen dienstlichen Mitteilungen. Diese Hinweise sollen den Beschäftigten die entsprechende Sicherheit im Umgang mit privaten Auslandsreisen geben.

Wir bitten Sie, um einheitliche Handhabung und Befolgung dieser Handlungsempfehlungen im gesamten Geschäftsbereich des Studentenwerks verbunden mit der Aufforderung, die Ihnen unterstellten Beschäftigten entsprechend zu informieren:

Private Reisen ins Ausland können zwar dienstrechtlich nicht untersagt werden. Entsprechende Urlaubsanträge (sofern das Reiseziel überhaupt bekannt ist) dürfen auch nicht abgelehnt werden.

Im eigenen Interesse ist es jedoch für keinen Beschäftigten des Freistaats Bayern sinnvoll, ins Ausland zu reisen, solange für das Reisegebiet eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes mit Bezug zur Corona-Pandemie gilt oder auf Grund der EQV nach Rückkehr eine Quarantäne notwendig wäre und diese angeordnete Quarantäne nicht in bereits genehmigte Urlaubszeit fallen würde.

Wird hingegen während der **Geltungsdauer der Reisewarnung des Auswärtigen Amtes mit Bezug zur Corona-Pandemie** oder der **Geltungsdauer der EQV mit Quarantäne-Anordnung** eine **Reise gebucht** und **unternommen**, ist das bei einem Beschäftigten des Freistaats Bayern als unverantwortliches Handeln anzusehen. **Freistellungen vom Dienst unter Fortlauf der Bezüge** bei Quarantänemaßnahmen im Ausland oder Rückreiseschwierigkeiten werden dann **nicht mehr gewährt**. Die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice (an mobilen Arbeitsplätzen) bleibt aber nach den jeweiligen behördlichen Regelungen unverändert bestehen.

Gibt es keine (vollständige) Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice (an mobilen Arbeitsplätzen), muss der/die Beschäftigte allerdings im eigenen Interesse für die (verbleibende) Dauer der Quarantäne Erholungsurlaub nehmen oder, falls das nicht möglich ist, Sonderurlaub unter Wegfall der Leistungen des Dienstherrn beantragen. Tut er bzw. sie beides nicht, liegt während der verordneten Quarantänezeit ein unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst vor, das zu einer entsprechenden Bezüge kürzung führt. Der Vorwurf liegt dabei nicht in der Quarantäne als solcher, sondern im bewussten Herbeiführen einer Quarantänesituation, die von vornherein nicht während der Urlaubszeit, sondern erst in der an den Urlaub anschließenden Dienstzeit liegt.

Insbesondere in folgenden Fällen liegt jedoch von vornherein **kein unangemessenes Handeln** vor, sodass die üblichen Fürsorgemaßnahmen, mithin auch eine Freistellung vom Dienst, zu gewähren sind:

1. Stornierungskosten:

Die Reise wurde in einem Zeitpunkt gebucht, in dem noch keine Quarantäne nach der EQV vorgesehen war bzw. noch keine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes mit Bezug zur Corona-Pandemie vorgelegen hatte und konnte ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Quarantänenotwendigkeit bzw. der Reisewarnung nicht mehr kostenlos storniert werden.

2. Besuch von Angehörigen:

Die Reise ist notwendig zur Betreuung eigener minderjähriger Kinder, zur aus medizinischen Gründen notwendigen Hilfe für Angehörige bzw. zur Begleitung sterbender Angehöriger iSv Art. 4 BayBG.

3. Schutz eigenen Eigentums:

Die Reise ist notwendig zum Schutz eigenen Eigentums (z.B. Maßnahmen nach Einbruch oder wetterbedingte Beschädigungen).

Im Hinblick auf die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice (an mobilen Arbeitsplätzen) und zur Einbringung von weiterem Erholungsurlaub bzw. unbezahltem Sonderurlaub verbleiben von vornherein nur wenige Konstellationen, in denen weiterreichende arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen (z.B. in Wiederholungsfällen oder bei leitenden Mitarbeitern).

Wenn Beschäftigte aus privaten Gründen trotz der Quarantänepflicht auf Grund der EQV bzw. entsprechender Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes mit Bezug zur Corona-Pandemie ins Ausland gereist sind, kann grundsätzlich ein Dienstvergehen vorliegen, wenn und weil im Anschluss an die Reise unabhängig von Krankheitssymptomen wegen einer Quarantäneverpflichtung kein Dienst geleistet werden kann. Besteht zusätzlich ein hinreichender Verdacht, dass der/die Bedienstete das Fernbleiben schuldhaft verursacht hat, können neben der zwingenden Bezügekürzung für diesen Zeitraum aber weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen (Abmahnung, Kündigung etc.). Dies muss dann für jeden Einzelfall gesondert geprüft werden.

Wenn für die Dauer der verordneten Quarantänemaßnahme Arbeit im Homeoffice (an mobilen Arbeitsplätzen) geleistet oder Urlaub gewährt wird, liegt selbstverständlich kein Dienstvergehen wegen unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst vor. Das Gleiche gilt, wenn einer der oben erwähnten Ausnahmetatbestände vorliegt.

Bei Einreise nach Deutschland mit **Voraufenthalt in einem Risikogebiet innerhalb der letzten 14 Tage** müssen sich Beschäftigte grundsätzlich zunächst in häusliche Quarantäne begeben bis ein negatives Testergebnis vorliegt.

Eine Ausnahme besteht lediglich unter folgenden Punkten:

1. Durchreise (Transit) durch ein Risikogebiet ohne Aufenthalt.
2. Nachweis eines negativen Testergebnisses.
Wenn der jeweils betroffene Beschäftigte nachweisen kann, sich nicht mit Covid-19 infiziert zu haben, ist keine Quarantäne erforderlich. Der Nachweis muss durch ein ärztliches Zeugnis erbracht werden. Der molekularbiologische Test auf Vorliegen einer Infektion darf höchstens 48 Stunden vor Einreise erfolgt sein (d.h. das Ergebnis darf bei Einreise maximal 48 Stunden alt sein). Der Test muss in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem [Staat mit vergleichbarem Qualitätsstandard](#) vorgenommen worden sein.

Die Beschäftigten in Quarantäne müssen primär Arbeit im Homeoffice (an mobilen Arbeitsplätzen) wahrnehmen (sofern sie dienst- bzw. arbeitsfähig sind); eine Freistellung vom Dienst nach § 10 Abs. 1 Satz 2

UrlMV (unter Fortzahlung der Bezüge) ist nur zu gewähren, wenn keine Arbeit im Homeoffice (an mobilen Arbeitsplätzen) zur Verfügung steht.

Abschließend bitten wir, dass sämtliche verordneten Quarantänemaßnahmen umgehend der Personalstelle gemeldet werden.

Bei Fragen können Sie sich gerne jederzeit an die Personalstelle (personalstelle@stwno.de) wenden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Personalstelle