

☒ **Datum:** 22.01.2021

☒ **an:** Abteilungsleitungen, Leitungen der Stabstellen, Bereichsleitungen und
Infoplattform für Beschäftigte auf der Homepage des Stwno

**Betreff: Zusammenfassung zu den aktuell gültigen dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen im
Zusammenhang mit der Ausbreitung des neuen Corona-Virus SARS-CoV-2**

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der aktuellen Entwicklungen des Corona-Virus SARS-CoV-2, wurden auch die Handlungsempfehlungen des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat wieder einmal neu konkretisiert.

Zur besseren Übersicht erhalten Sie daher einen Überblick über die aktuell gültigen dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des neuen Corona-Virus SARS-CoV-2. 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:

1. Erkrankte Beschäftigte:

Bei einer Corona-Virusinfektion sind Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt. Arbeitsunfähige Arbeitnehmer erhalten für 6 Wochen Lohnfortzahlung.

Beschäftigte mit **Symptomen einer akuten, übertragbaren Krankheit** dürfen **nicht zum Dienst erscheinen**. Dies gilt vor allem bei den folgenden, für COVID-19 typischen Krankheitszeichen: Fieber, Husten, Luftnot, Verlust des Geschmacks- / Geruchssinns, Halsschmerzen, Schnupfen und Gliederschmerzen.

Bei leichten, neu aufgetretenen, nicht fortschreitenden Symptomen (wie Schnupfen ohne Fieber und gelegentlichem Husten) dürfen Beschäftigte erst zum Dienst erscheinen, wenn nach mindestens 24 Stunden (ab Auftreten der Symptome) kein Fieber entwickelt wurde. Gleichwohl ist insbesondere in diesen Fällen – soweit möglich – Tele- oder Heimarbeit zu leisten. In Zweifelsfällen hat ein Arzt darüber zu entscheiden, inwieweit der Beschäftigte arbeits- bzw. dienstfähig ist und zum Dienst erscheinen darf.

2. Kontaktfälle:

Beschäftigte, die **unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere** zeigen und in den letzten vierzehn Tage vor Erkrankungsbeginn Kontakt zu einem bestätigten an COVID-19 Erkrankten hatten, sind als dienst- bzw. arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb auch nicht zum Dienst erscheinen, bis das Vorliegen einer Corona-Virus-Infektion abgeklärt ist. Diese Beschäftigten sind verpflichtet, sich umgehend telefonisch an ihren Hausarzt oder den ärztlichen Bereitschaftsdienst (Tel. 116 117) und an das Gesundheitsamt zu wenden.

Hatte ein Beschäftigter wissentlich Kontakt zu einem bestätigten an COVID-19 Erkrankten, hat aber selbst **(noch) keine Krankheitssymptome**, ist umgehend das Gesundheitsamt zu kontaktieren. Wird ein Test vorgenommen, ist der Beschäftigte während des Zeitraums bis zum Vorliegen der Ergebnisse als dienst- bzw. arbeitsunfähig anzusehen.

Erfolgt kein Test, ist der Beschäftigte **dienst- bzw. arbeitsfähig**. Anordnungen/Empfehlungen des Gesundheitsamtes sind umzusetzen. Sofern das Gesundheitsamt Tele- oder Heimarbeit empfiehlt, sind diese Maßnahmen – soweit möglich – zu gewähren. Sofern Telearbeit- oder Heimarbeit nicht möglich ist, bleibt der/die Beschäftigte weiterhin zur Dienstleistung an der Dienststelle verpflichtet.

Hatte der Beschäftigte Kontakt zu einem „bloßen“ Verdachtsfall, also zu einer Person, bei der es (noch) keine Bestätigung einer Infektion gibt, und ist der Beschäftigte symptomfrei, ist der Beschäftigte **dienst- bzw. arbeitsfähig**.

Das gilt erst recht für sämtliche weiteren Kontakt-Kontakt-Fälle.

3. Beschäftigte in Quarantäne in Deutschland:

Werden Beschäftigte durch Anordnung des Gesundheitsamtes im Inland gemäß § 30 IfSG unter Quarantäne gestellt und können deshalb nicht zum Dienst erscheinen, ist wie folgt zu verfahren:

Die Beschäftigten müssen primär Tele- oder Heimarbeit 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 Tele- bzw. Heimarbeitsmöglichkeit zur Verfügung steht.

4. Beschäftigte in Quarantäne außerhalb Deutschlands:

Beschäftigte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen im Sinne von Quarantänemaßnahmen nicht mehr nach Deutschland zurückkehren können, werden nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV vom Dienst unter vollständigem Verzicht auf die Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit sowie unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Ab diesem Zeitpunkt gilt der Urlaub als abgebrochen und wird durch eine Freistellung vom Dienst „ersetzt“.

5. Unmöglichkeit der Rückreise:

Beschäftigte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen keine Möglichkeit zur Heimreise haben, werden nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV vom Dienst unter vollständigem Verzicht auf die Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit sowie unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.

6. Privater Aufenthalt im Ausland:

Hierzu gelten weiterhin sämtliche Grundsätze aus der dienstlichen Mitteilung vom 28.08.2020 („Hinweis zu privaten Auslandsreisen“).

7. Pflegebedürftige Angehörige:

Tele- oder Heimarbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) werden gewährt, wenn dies zur Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen **zwingend notwendig** ist und die **Betreuung nicht anderweitig möglich** ist. Die Betreuungsnotwendigkeit muss **konkret dargelegt** und geprüft werden. Das gilt vor allem, wenn die Angehörigen nicht zu Hause gepflegt werden.

8. Beschäftigte mit erhöhtem Gesundheitsrisiko:

Für Beschäftigte, für die eine Ansteckung mit dem Corona-Virus ein erhöhtes Gesundheitsrisiko darstellt (z.B. Leukämie, Diabetes, Lungenerkrankungen), sind aus Fürsorgegründen in Rücksprache mit dem

behandelnden Arzt die erforderlichen Maßnahmen abzustimmen (z.B. kein Publikumsverkehr, kein Servicezentrum, Telearbeit etc.). Wenn die vom Arzt für notwendig erachteten Maßnahmen nicht umgesetzt werden können, muss der Arzt entscheiden, ob der Beschäftigte noch dienst- bzw. arbeitsfähig ist.

Für **Angehörige** von diesen Personen gelten **keine besonderen Regelungen** (sofern es sich nicht um pflegebedürftige Angehörige handelt).

9. Dienstreisen:

Dienstreisen in Risikogebiete sind ab sofort untersagt. Ansonsten dürfen Dienstreisen generell nur genehmigt werden, wenn sie zwingend notwendig sind. Nach Möglichkeit sind Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen.

10. Atteste für Krankheit / kranke Kinder:

Ein generelles Absehen von einer Pflicht zur Vorlage eines Attestes ist nicht möglich. Sofern die Beibringung eines Attestes nicht möglich ist (weil ein Praxisbesuch nicht möglich ist und auch durch ein Telefonat kein Attest zu bekommen ist), ist eine diesbezügliche dienstliche Erklärung des/der Beschäftigten ausreichend. Der/Die Beschäftigte ist jedoch verpflichtet, sich um die Nachreichung eines entsprechenden Attestes zu bemühen.

11. Urlaub:

Die Kontaktbeschränkungen in Bayern sind **kein ausreichender Grund**, um einen genehmigten **Urlaub auf Wunsch des Beschäftigten zurückzunehmen**. Entscheidend ist vielmehr, ob der Beschäftigte **aus dienstlichen Gründen** an der Dienststelle benötigt wird. Dann kann der Urlaub **widerrufen** werden. Eine Verlängerung der Einbringungsfrist des **Resturlaubs 2019** kann ebenfalls nur im konkreten Einzelfall erfolgen, wenn der Beschäftigte seinen Urlaub aus dienstlichen Gründen nicht rechtzeitig einbringen konnte.

12. Priorisierung Telearbeit:

Da die Kapazitäten unvermeidlich beschränkt sind, muss gegebenenfalls die Vergabe der die Telearbeit ermöglichenden Geräte priorisiert werden.

Dazu ist folgende Priorisierung vorzunehmen:

- (1) Beschäftigte, die für den Dienstbetrieb unabdingbare Funktionen innehaben,
- (2) Risikogebietsrückkehrer, Beschäftigte in Quarantäne, Eltern,
- (3) alle anderen Beschäftigten.

Die Priorisierung erfolgt durch die Dienststellenleitung.

13. Heranziehung von Beschäftigten zu Tätigkeiten in Hilfsorganisationen oder medizinischen Betreuungseinrichtungen:

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes werden unter Umständen zu Tätigkeiten in Hilfsorganisationen oder medizinischen Einrichtungen herangezogen. Rechtsgrundlage dafür ist entweder Art. 6 Abs. 1 Satz 2 BayInfSchG oder Art. 17 BayKSG. Gem. Art. 6 Abs. 2 BayInfSchG bzw. Art. 17 Abs. 1 BayKSG i.V.m. Art. 33a Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 BayRDG sind Beschäftigte während der Teilnahme am Einsatz und für einen angemessenen Zeitraum danach zur Arbeitsleistung nicht verpflichtet und hiervon unter vollständiger Lohnfortzahlung freizustellen.

Voraussetzung dafür ist, dass die zuständige Behörde (LRA, kreisfreie Stadt) bzw. die Integrierte Leitstelle die Hilfsorganisation um eine bestimmte Aufgabenerfüllung ersucht und deshalb die Hilfsorganisation einen

Beschäftigten entsprechend zur Dienstleistung heranzieht. Ist der Beschäftigte nach sorgfältiger Abwägung zwischen dem dringenden Personalbedarf der medizinischen Einrichtung bzw. der Hilfsorganisation einerseits und der Funktionsfähigkeit der Dienststelle andererseits nicht verzichtbar, muss Kontakt mit der ersuchenden Stelle aufgenommen werden.

14. Fortbildungen / Behördliches Gesundheitsmanagement:

Es wird empfohlen, sämtliche Maßnahmen des Behördlichen Gesundheitsmanagements (Präsenzkurse) auszusetzen.

Fortbildungsveranstaltungen können unter Berücksichtigung der aktuell geltenden Vorschriften in Eigenverantwortung der Ressorts wieder aufgenommen werden. Es wird empfohlen, für die Durchführung der Fortbildung Hygienekonzepte zu erstellen.

15. Dienstreisen:

Dienstreisen dürfen nur genehmigt werden, wenn sie zwingend notwendig sind. Nach Möglichkeit sind Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen.

Beschäftigte, die nach Rückkehr von der Dienstreise innerhalb von 14 Tagen unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen, sind als dienst- bzw. arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb nicht zum Dienst erscheinen, bis das Vorliegen einer Corona-Virus-Infektion abgeklärt ist. Diese Beschäftigten sind verpflichtet, sich umgehend telefonisch an ihren Hausarzt oder den ärztlichen Bereitschaftsdienst (Tel. 116 117) zu wenden.

Wird aufgrund der EQV für Dienstreiserückkehrer Quarantäne angeordnet, gelten die Regelungen wie bei Anordnung der Quarantäne durch die Gesundheitsämter entsprechend (Siehe Ziffer 4).

16. Reisekostenrechtliche Entschädigung:

Triftige Gründe für die Kfz-Nutzung gem. Art. 6 Abs. 1 BayRKG können allgemein in den in Nr. 6.1 Satz 2 VV-BayRKG genannten Fällen anerkannt werden (u.a. keine Erreichbarkeit des Geschäftsorts mit öffentlichen Verkehrsmitteln, wesentliche Zeitersparnis durch Kfz-Nutzung, Gehbehinderung). Darüber hinaus können vom Dienstvorgesetzten auch in anderen Fällen aus dienstlichen oder schwerwiegenden persönlichen Gründen triftige Gründe für die Kfz-Nutzung anerkannt werden (Nr. 6.1 Satz 1 VV-BayRKG).

Bei Einhaltung der üblichen Hygieneempfehlungen ist die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel insbesondere außerhalb der Stoßzeiten nach derzeitigem Sach- und Kenntnisstand auch unter Infektionsschutzgesichtspunkten möglich. Eine allgemeine Anerkennung von triftigen Gründen allein im Hinblick auf das Infektionsrisiko mit Covid-19 ist daher nicht vorgesehen. Unter Anlegung des üblichen Maßstabes kann im Einzelfall (u.a. bei immungeschwächten Beschäftigten, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu Stoßzeiten) aber eine Anerkennung von triftigen Gründen erfolgen. In allen anderen Fällen ist die Nutzung privater Kraftfahrzeuge auch ohne triftige Gründe zulässig, eine Verpflichtung zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel besteht nicht.

17. Schwangere und stillende Beschäftigte:

Während der Dauer der Zeit der durch die Bayerische Staatsregierung verhängten bayernweiten Kontaktbeschränkungen ist ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** für **schwangere Beschäftigte** auszusprechen, wenn eine Minimierung der Kontakte der schwangeren Beschäftigten mit Dritten nicht möglich ist. Sofern eine Tätigkeit der Schwangeren im Rahmen von **Homeoffice/Telearbeit** möglich ist, bedarf es **keines Beschäftigungsverbots**, da eine berufliche Gefährdung dieser Personengruppe mittels Kontakts zu Kollegen etc. ausgeschlossen werden kann, wenn die Tätigkeit ausschließlich im Homeoffice/Telearbeit erbracht wird.

Beim Auftreten einer **COVID-19-Erkrankung im Betrieb** wird ein **betriebliches Beschäftigungsverbot für 14 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall (ärztlicher bestätigter Verdachtsfall ausreichend)** ausgesprochen. **Vor** einer Freistellung vom Dienst ist zu prüfen, ob eine schwangere Frau auf einen Arbeitsplatz ohne Infektionsgefährdung **umgesetzt werden kann** oder die Tätigkeit **ausschließlich im Homeoffice/Telearbeit** erbracht werden kann.

Im Übrigen verweisen wir auf das zusätzlich hierzu veröffentlichte Schreiben: [Informationen zum Mutterschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2/COVID-19 – Stand 24. März 2020.](#)

Für **stillende Frauen** wird ein betriebliches Beschäftigungsverbot nicht als erforderlich angesehen. Allerdings darf das Kind nicht im Betrieb gestillt werden, sofern in der Einrichtung kein geeigneter infektionsgeschützter Raum zum Stillen vorhanden ist. Steht kein entsprechender Raum zum Stillen zur Verfügung, ist die Frau zum Stillen außerhalb des Betriebs (beispielsweise zu Hause bei geringer Entfernung zum Betrieb oder in einem geeigneten Raum in der Nähe des Betriebs) jedes Mal freizustellen, bis die Ausgangssperre/Ausgangsbeschränkung aufgehoben ist. Vorrangig sollte hier – soweit möglich – Homeoffice gewährt werden.

Bei Fragen können Sie sich gerne an die Beauftragten der Arbeitssicherheit (arbeitssicherheit@stwno.de) wenden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Personalstelle