

Datum: 23.03.2020

an: Abteilungsleitungen, Leitungen der Stabstellen, Bereichsleitungen
und Infoplatzform 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 anhaltenden Ausbreitung des Coronavirus wurden die Handlungsempfehlungen des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat immer wieder 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.

2. Reiserückkehrer:

Für Beschäftigte, die sich innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet oder in Österreich oder der Schweiz aufgehalten haben und **keine Krankheitssymptome** aufweisen, ist, soweit das dienstlich möglich ist, Tele- oder Heimarbeit bis 14 Tage nach Rückkehr anzuordnen. Eine Anrechnung auf Teletage etc. erfolgt nicht. Dazu müssen die Beschäftigten die Dienststellenleitung bzw. die von dieser bestimmte Stelle unverzüglich informieren.

Beschäftigte, die **unspezifische Allgemeinsymptome** oder **Atemwegsprobleme jeglicher Schwere** zeigen und sich in den letzten vierzehn Tagen vor Erkrankungsbeginn in einem Risikogebiet aufgehalten haben, 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.

Für Reiserückkehrer aus Risikogebieten, die **symptomfrei** sind, aber keine Tele- oder Heimarbeit machen können, sei es, weil der Arbeitsplatz nicht geeignet ist oder weil die technische Ausrüstung nicht zur Verfügung steht, kann eine Freistellung vom Dienst grundsätzlich nicht gewährt werden

Maßgeblicher Stichtag für die Geltung dieser Regelungen ist der Veröffentlichungstag durch das RKI einschließlich der 14 Tage vorher.

Beispiel:

Das RKI hat am Donnerstag, den 5.3.2020 bekannt gegeben, dass Südtirol zu den Risikogebieten gehört. Maßgeblich für die Frage des Aufenthalts ist deshalb ein Zeitraum ab dem 20.2.2020.

3. 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.

4. 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.

5. Beschäftigte als Eltern:

a) Rechtslage bei Schließung von Klassen / einzelnen Betreuungseinrichtungen:

Beschäftigte werden nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV bis zu zehn Arbeitstage vom Dienst freigestellt unter vollständigem Verzicht auf die Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit, wenn ansonsten eine Betreuung nicht sichergestellt werden kann. Soweit neben der Kinderbetreuung Tele- oder Heimarbeit möglich ist, ist diese wahrzunehmen.

Die Freistellung wird grundsätzlich im Umfang von bis zu 10 Tagen gewährt. Muss ein Beschäftigter **mehrere Kinder** betreuen, die **nicht gleichzeitig von der Schließung der Einrichtung** betroffen sind, kann auch für diese Kinder eine **zusätzliche Freistellung** von bis zu 10 Tagen gewährt werden. Entsprechend gilt das für mehrere zeitlich wiederholte Schulschließungen.

Wenn ein erkranktes Kind länger als 10 Tage zu Hause betreut werden muss/soll, kann neben der Freistellungsmöglichkeit nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 d, bb, ggf. i.V.m. Abs. 3 UrlMV im Umfang von maximal 10 Tagen keine weitere bezahlte Freistellung gewährt werden.

b) aktuelle Rechtslage wegen des generellen Schließens von Betreuungseinrichtungen

Telearbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) für Eltern werden für die **Gesamtdauer der Schließung der Schulen** (also nicht während der Schulferien) und **sonstigen Betreuungseinrichtungen** gewährt, sofern ein geordneter Dienstbetrieb die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung zulässt und die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung wegen der Betreuung der Kinder notwendig ist.

Die **Betreuungsnotwendigkeit muss konkret dargelegt** und geprüft werden. Das gilt vor allem bei Kindern, die über 14 Jahre alt sind. Eine feste Altersgrenze gibt es aber nicht.

Im Unterschied zur Telearbeit kann eine Freistellung nur gewährt werden, wenn der Beschäftigte ansonsten **trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten keine Betreuung sicherstellen kann**. **Nicht erforderlich** ist aber, dass **Personen über 60 Jahre um die Übernahme der Betreuung gebeten werden**.

Neben der Gesundheit der Beschäftigten hat die Arbeitsfähigkeit der Behörden oberste Priorität. Möglich ist deshalb auch, die Freistellung nur stundenweise oder tageweise zu gewähren.

Den Beschäftigten ist es untersagt, Kinder an die Dienststelle mitzubringen, es erfolgt keine Kinderbetreuung an den Behörden.

6. Pflegebedürftige Angehörige:

Tele- oder Heimarbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) werden auch 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.

7. 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).

8. 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.

9. Generelle Telearbeit:

Telearbeit sollte den Beschäftigten auf ihren Wunsch hin generell ermöglicht werden, sofern die technischen Möglichkeiten bestehen und ein geordneter Dienstbetrieb das zulässt („freiwillige Telearbeit“).

10. 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.

11. Atteste für Krankheit/krankte Kinder:

Ein generelles Absehen von einer Pflicht zur Vorlage eines Attestes ist nicht möglich. Sofern die Beibringung eines solchen nicht möglich 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.

12. Schwangere und stillende Beschäftigte:

Während der Dauer der Zeit der durch die Bayerische Staatsregierung verhängten bayernweiten Ausgangsbeschränkungen ist ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** für **schwangere Beschäftigte** auszusprechen. 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. 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