

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei)
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
die Bezirksämter
die Sonderbehörden
die nicht rechtsfähigen Anstalten
die Eigenbetriebe

nachrichtlich

an die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

Geschäftszeichen:

IV B 17 – TTVL 1100;
IV D 33 – P 6102

Bearbeiter/in:

Frau Buß/ Frau Warsany

Zimmer: 1111/1030

Telefon: +49 30 9020 3066/2097

Telefax: +49 30 902028 3066/2097

Kati.Buss@senfin.berlin.de;

Andrea.Warsany@senfin.berlin.de

Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1 VwVfG:
poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an:

post@senfin-berlin.de-mail.de

www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen:

U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke

Datum 12. März 2019

Rundschreiben IV Nr. 27/2020

Arbeits- und dienstrechtliche Aspekte beim Umgang mit den Auswirkungen des sich derzeit ausbreitenden Virus SARS-CoV-2

Aufgrund der verstärkten Anfragen bzgl. der arbeits- und dienstrechtlichen Aspekte beim Umgang mit den Auswirkungen des sich derzeit ausbreitenden Virus SARS-CoV-2 (im Folgenden: Coronavirus) werden folgende erste allgemeine Informationen zu den bislang vorgetragenen Fragestellungen bekannt gegeben.

1. Behördlich angeordnetes Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Tarifbeschäftigte

Sofern die zuständige Behörde (i. d. R. ein Amtsarzt des jeweiligen Gesundheitsamtes) für die/den Beschäftigten ein Tätigkeitsverbot nach dem IfSG angeordnet hat, ohne dass die/der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt ist, weil diese/dieser als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsträger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) gilt, so hat



Die Senatsverwaltung für Finanzen ist seit August 2011 als familienbewusste Arbeitgeberin zertifiziert.

die/der Beschäftigte der Arbeit fernzubleiben. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L i. V. m. dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die/Der Beschäftigte hat jedoch einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 56 IfSG. Diese ist seitens des Arbeitgebers für die Dauer von bis zu sechs Wochen auszuführen. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Gem. § 56 Absatz 3 IfSG gilt als Verdienstausschlag das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt).

Beamtinnen und Beamte

Die den Beamtinnen und Beamten gezahlte Besoldung ist als eine Unterhaltsrente anzusehen, die der Dienstherr den Beamtinnen und Beamten dafür lebenslanglich gewährt, dass diese ihm ihre gesamte Arbeitskraft zur Verfügung stellen (Alimentationsprinzip). Sie ist keine Vergütung für geleistete Arbeit, sondern wird – sofern nicht gesetzlich bestimmte Verlustgründe eintreten – für die Dauer des Beamtenverhältnisses geleistet, und zwar unabhängig davon, ob die Beamtin und der Beamte wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonstigen zulässigen Gründen keinen Dienst versieht.

Aus diesem Grundsatz ergibt sich, dass Beamtinnen und Beamte dem Dienst nicht ohne Genehmigung der Dienstvorgesetzten bzw. des Dienstvorgesetzten fernbleiben dürften (§ 59 Landesbeamtengesetz [LBG]). Im Falle der Genehmigung bleibt der Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge erhalten. Eine Beurlaubung ist zulässig zum Zwecke der Erholung oder aus anderen Anlässen.

Fälle, in denen Beamtinnen und Beamte einem Tätigkeitsverbot oder der Absonderung nach dem IfSG unterliegen, rechnen zu den „zulässigen Gründen“ eines erlaubten Fernbleibens vom Dienst nach § 59 LBG.

2. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit/Dienstunfähigkeit der Dienstkraft

Tarifbeschäftigte

Sofern die/der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt, ist sie/er von Arbeitsleitung freigestellt und es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L i. V. m. dem Entgeltfortzahlungsgesetz, unabhängig davon, ob die zuständige Behörde für die/den Beschäftigten ein Tätigkeitsverbot nach dem IfSG angeordnet hat. Hinsichtlich der Anzeige- und Nachweispflichten bestehen keine Besonderheiten. Insofern wird auf das Arbeitsmaterial zu § 22 TV-L verwiesen. Sofern die/der Beschäftigte nicht in der Lage sein sollte, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innerhalb der Nachweisfrist im Original vorzulegen, besteht in Absprache mit der jeweiligen Dienststelle die Möglichkeit, diese zunächst per Scan als Anhang in einer E-Mail, Foto mittels eines Mobiltelefons oder per Fax nachzuweisen, um die Arbeitsunfähigkeit bis zum Eingang des Originals vorübergehend nachzuweisen.

Hinsichtlich der Ausstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (im Rahmen einer telemedizinischen Fernbehandlung) wird auf die Pressemitteilung des GKV-Spitzenverbandes vom 9. März 2020 verwiesen. Diese ist im Internet unter folgender Adresse abrufbar: https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_995776.jsp . Die danach zugelassene Ausnahme von der persönlichen Vorsprache ist mit Bekanntgabe (9. März 2020) für die Dauer von vier Wochen beschränkt. Sofern seitens der Beschäftigten hierzu weitergehende Fragen bestehen, sollte ihnen empfohlen werden, sich mit ihrer jeweiligen Krankenkasse oder dem behandelnden Arzt in Verbindung zu setzen. Meinerseits wird der Beweiswert dieser Bescheinigungen für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit nicht in Zweifel gezogen. Er gilt insoweit als erbracht.

Beamtinnen und Beamte

Nach § 59 LBG dürfen Beamtinnen und Beamte nicht ohne Genehmigung der oder des Dienstvorgesetzten fernbleiben. Dienstunfähigkeit infolge Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen nachzuweisen. Der Nachweis der Dienstunfähigkeit durch ein ärztliches Attest ist spätestens an dem auf den dritten Kalendertag der Dienstunfähigkeit folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen (Rundschreiben II Nr. 136/1956 vom 13. September 1956, Rundschreiben II Nr. 2/1977 vom 16. Dezember 1977 und I Nr. 37/2004 vom 16. Juni 2004).

Sollte das Vorlegen eines Nachweises einer ärztlichen Bescheinigung über eine bestehende Dienstunfähigkeit im Original innerhalb der Frist nicht möglich sein, besteht in Absprache mit der Dienstvorgesetzten oder dem Dienstvorgesetzten die Möglichkeit, die „Kopie“ der Dienstunfähigkeitsbescheinigung mittels digitaler Medien vorab zu übermitteln bzw. die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten vorab mittels digitaler Medien über den Zeitraum der ärztlich bescheinigten Dienstunfähigkeit zu unterrichten und das Original der Bescheinigung nachzusenden.

In Bezug auf die Ausstellung von ärztlichen Bescheinigungen über eine Dienstunfähigkeit aufgrund von telemedizinischer Fernbehandlung sind – um den Gleichklang mit dem Tarifbereich zu wahren – die Hinweise für die Tarifbeschäftigten einschlägig.

3. Informationsrecht des Arbeitgebers und des Dienstherrn, Informationspflicht der Dienstkraft/ärztliche Untersuchung der Dienstkraft

Tarifbeschäftigte

Gemäß § 5 EFZG ist die/der Beschäftigte lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Ausnahmsweise kann jedoch eine Mitteilung über die Art der Erkrankung aufgrund der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§§ 241, 242 BGB) erforderlich sein, wenn der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse besitzt. Eine solche Ausnahme ist anerkannt für Erkrankungen, die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere erfordern. In der derzeitigen Situation in Zusammenhang mit der Ausbreitung des Corona-

virus und der damit verbundenen Ansteckungsgefahr sowohl für die anderen Beschäftigten, wie auch ggf. für weitere Kontaktpersonen in Zusammenhang mit der auszuübenden Tätigkeit, ist (nach hiesigem Verständnis) von einem solchen berechtigten Interesse des Arbeitgebers auszugehen.

Darüber hinaus ist die/der Beschäftigte nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) zu einem Hinweis verpflichtet, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand. Daneben ist der Arbeitgeber berechtigt (sofern bekannt), aus einem Auslandsaufenthalt oder einem potentiellen Risikogebiet zurückkehrende Beschäftigte zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

Im Rahmen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses ist unabhängig von den gesundheitsrechtlichen allgemeingültigen Vorschriften des o. g. Infektionsschutzgesetzes der Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 5 TV-L bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Beschäftigte/den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. Die Untersuchung kann vom Arbeitgeber nicht nur dann veranlasst werden, wenn die/der Beschäftigte nach ärztlichem Attest arbeitsunfähig ist, sondern auch dann, wenn die/der Beschäftigte arbeitet bzw. nach Rückkehr von einem privaten Auslandsaufenthalt aus einer gefährdeten Region die Arbeit aufnehmen möchte. In Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus, könnten dies ggf. eine Beschäftigte/ein Beschäftigter sein, bei der/dem der Arbeitgeber ihre/seine tatsächliche Arbeitsfähigkeit bezweifelt; beispielsweise wenn das äußere Erscheinungsbild einer bzw. eines Dienst tuenden Beschäftigten den Verdacht erweckt, dass sie/er an einer ansteckenden Krankheit leidet oder die/der Beschäftigte besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war. Die Kosten solcher Untersuchungen wären vom Arbeitgeber zu tragen (auf das Arbeitsmaterial zu § 3 TV-L wird verwiesen).

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte müssen Krankheiten nach den beamtenrechtlichen Regelungen grundsätzlich gegenüber dem Dienstherrn nicht offenbaren. Nach § 59 Abs. 1 S. 2 LBG sind Beamtinnen und Beamte dagegen nur verpflichtet, eine Dienstunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen nachzuweisen (s. Ausführungen unter 2. zu den beamtenrechtlichen Hinweisen).

In außergewöhnlichen Ausnahmefällen, etwa bei der Rückkehr aus einem potentiellen Risikogebiet, ist eine Offenbarung nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) erforderlich, wenn der Dienstherr zum Schutz der übrigen Beamtinnen und Beamten sowie weiterer Personen besondere Maßnahmen zu prüfen hätte. Insoweit wird auf die Ausführungen der für die Tarifbeschäftigten gegebenen Hinweise zur Informationspflicht aus § 242 BGB verwiesen (siehe oben unter 3.).

4. Seitens des Arbeitgebers Land Berlin/des Dienstherrn werden ohne behördlich angeordnetes Tätigkeitsverbot Behörden bzw. Einrichtungen geschlossen

Tarifbeschäftigte

Sofern der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen einzelnen Beschäftigte bei begründeten Verdacht auf eine Infektion mit dem Coronavirus von der Arbeitsleistung entbindet oder gar ganze Behörden bzw. Einrichtungen (z. B. zur Vermeidung von Ansteckungen) ohne behördliche Anordnung nach dem IfSG schließt und die Beschäftigten nicht im Rahmen seines Direktionsrechts zur Arbeitsleistung (ggf. in Form von Telearbeit) heranzieht bzw. heranziehen kann, so liegt hiesigem Verständnis nach ein Annahmeverzug des Arbeitgebers vor. In diesen Fällen ist das Entgelt fortzuzahlen.

Beamtinnen und Beamte

Einleitend wird auf die dienstrechtlichen Ausführungen unter 1. verwiesen.

Sofern das Land Berlin oder einzelne Dienstbehörden aus Präventionsgründen beschließen sollten, noch nicht erkrankte Beamtinnen und Beamte zur Vermeidung einer Ansteckung und Ausweitung einer Pandemie von der Dienstleistungspflicht vor Ort zu befreien und sie zu Hause zu belassen, läge auch insofern für die Betroffenen die Genehmigung zum Fernbleiben vom Dienst vor. Der Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge bleibt erhalten.

Dennoch kann die Inanspruchnahme der Dienstleistungspflicht des Dienstherrn im Form von Telearbeit erfolgen. Die Beamtinnen und Beamten sind auf diese Form der Erfüllung der Dienstleistungspflicht hinzuweisen.

5. Folgen nach Rückkehr aus einem Risikogebiet

Auf Veranlassung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wird auf folgende Handlungsmaßnahmen hingewiesen:

Als Leiter des für Berlin tätigen Krisenstabes hält Herr Staatssekretär Matz eine einheitliche Vorgehensweise der Dienststellen des Landes mit rückkehrenden Personen aus Risikogebieten unabhängig davon, ob diese bereits Krankheitssymptome haben, aus Infektionsschutzgründen zur Gefahrenabwehr für dringend erforderlich.

Dienstkräfte, die nach einer privaten oder dienstlichen Reise aus einem vom Robert-Koch-Institut benannten Risikogebiet nach Berlin zurückkehren, werden unter Einhaltung der folgenden Maßnahmen ab dem Tag der Rückkehr für 14 Kalendertage unter Fortzahlung des Entgeltes/ der Dienstbezüge von der Arbeits-/Dienstleistungspflicht im Dienstgebäude freigestellt. Die Führungskraft klärt mit der betroffenen Dienstkraft, welche Aufgaben in diesem Zeitraum an einem ggf. bereits vorhandenen Telearbeitsplatz bzw. mit anderen Geräten des mobilen Arbeitens oder in anderweitig zu vereinbarenden Heimarbeit erledigt werden können.

Die Dienstkräfte haben sich telefonisch bzw. per Email bei ihren direkten Führungskräften und der Büroleitung der jeweiligen Organisationseinheit unmittelbar am ersten

Arbeitstag nach der Rückkehr zu melden. Die Büroleitung stellt auf der Basis des von den Dienstkräften bekanntgegebenen Rückkehrtags fest, wann der 14 Kalendertage Zeitraum endet und informiert darüber die Führungskraft, wie auch die betroffene Dienstkraft.

Maßgeblich für die Prüfung, ob es sich um eine Rückkehr aus einem Risikogebiet handelt, ist die tagaktuelle Auflistung der Risikogebiete auf der Internetseite des Robert-Koch-Institut. Die Dienstkräfte sind in diesem Zusammenhang verpflichtet, den konkreten Aufenthaltsort und den Tag der Rückkehr zu benennen.

Sofern Krankheitssymptome auftreten, ist ein COVID-19 Test in einer dafür zuständigen Untersuchungsstelle erforderlich.

Alle weiteren Informationen dazu finden Sie auf der Internetseite des Robert-Koch-Institut: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html .

Sofern in diesem Zusammenhang Fragen zum Infektionsschutzgesetz und medizinischen Fragen bestehen, werden diese durch die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung beantwortet.

6. Seitens der Dienstkraft bestehen Bedenken, die Arbeitsleistung in der Behörde bzw. Einrichtung zu erbringen

Tarifbeschäftigte

Der/Dem Beschäftigten steht in diesem Fall kein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB zu. Auch handelt es sich nicht um einen Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 616 BGB. Nur bei den in § 29 Abs. 1 Satz 1 TV-L abschließend aufgezählten Fallgestaltungen handelt es sich um solche nach § 616 BGB.

In Abstimmung mit der jeweiligen Dienststelle stehen der/dem Beschäftigten die regulären Möglichkeiten der Freistellung, wie z.B. Urlaub, Abbau von Mehrarbeit und Überstunden und der unbezahlten Freistellung zur Verfügung.

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sind zur Dienstleistung gegenüber dem Dienstherrn verpflichtet. Der Dienstleistungsanspruch des Dienstherrn entfällt in den Fällen des erlaubten Fernbleibens vom Dienst (§ 59 Abs. 1 S. 1 LBG).

Somit steht der Beamtin oder dem Beamten – vergleichbar den Ausführungen für die Tarifbeschäftigten – in Abstimmung mit der Dienststelle/der Dienstvorgesetzten/dem Dienstvorgesetzten die regulären Möglichkeiten zum erlaubten Fernbleiben vom Dienst – wie Inanspruchnahme von Erholungsurlaub, Freistellungstagen (im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit) und/oder Abbau von Mehrarbeit – zur Verfügung.

7. Die Dienstkraft kann wegen einer erforderlichen Kinderbetreuung die Arbeitsleistung nicht erbringen

Tarifbeschäftigte

Unabhängig davon, ob eine Betreuungseinrichtung (Kindergarten, Schule u. s. w.) durch behördliche Anordnung nach dem IfSG oder aus sonstigen Gründen geschlossen wird bzw. wurde, also eine Betreuungsmöglichkeit nicht mehr zur Verfügung steht, trägt die/der Beschäftigte das Ausfallrisiko grundsätzlich selbst, weil die Verhinderung aus seiner Risikosphäre stammt. Der Fall ist analog einer Bestreikung oder anderweitiger Schließung der Kinderbetreuungseinrichtung zu behandeln. Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, die Kinderbetreuung so zu organisieren, dass die arbeitsvertragliche Pflicht erfüllt werden kann. Unberührt bleibt § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L bei schwerer Erkrankung des Kindes. Eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gemäß § 29 Abs. 3 TV-L kommt in Betracht, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, übernehmen muss. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht. Die Freistellung dient nur der unvorhersehbaren, kurzfristig eintretenden, vorübergehenden Übernahme der Betreuung und der Organisation der weiteren Betreuung des Kindes durch eine andere Person. Darüber hinaus bestehen die unter Ziffer 5 Absatz 2 beschriebenen Möglichkeiten.

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte, die zur Betreuung ihrer Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu Hause bleiben müssen, weil die Kinder wegen einer möglichen Infektion mit dem Coronavirus Betreuungseinrichtungen oder Schulen nicht mehr besuchen sollen, kann nach § 2 Abs. 1 Ausführungsvorschriften über den Urlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter aus besonderen Anlässen (AV Sonderurlaubsverordnung – AV SUrlVO) bis zu drei Arbeitstagen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden.

Für Menschen mit Behinderung beider Statusgruppen und chronisch Kranke gelten die vorstehenden Ausführungen gleichermaßen. Sofern Menschen mit Behinderung beider Statusgruppen und chronisch Kranke dies für erforderlich halten, empfiehlt es sich, die individuellen medizinischen Risikofaktoren mit ihrem behandelnden Arzt abzuklären. Es steht ihnen frei, die aus ärztlicher Sicht (über die allgemeinen Vorsorgemaßnahmen hinausgehenden) notwendigen Vorsorgemaßnahmen mittels eines entsprechenden Attestes darzulegen, um seitens des Arbeitgebers/Dienstherrn, die sich daraus ergebenden Maßnahmen (sofern erforderlich in Abstimmung mit den jeweiligen Vertrauenspersonen für die schwerbehinderten Menschen) einleiten zu können.

Sofern die allgemeine Entwicklung in Zusammenhang mit der Verbreitung des Coronavirus weitergehende Informationen bzw. besondere von der allgemeinen Rechtslage abweichende Entscheidungen erforderlich machen, werde ich mich zu gegebener Zeit äußern.

Im Auftrag
Jammer