



Berufspolitische Informationen des dbb Kreisverbandes Münster zur Corona-Pandemie

Wir, der geschäftsführende dbb Kreisvorstand danken allen, die sich mit großem Engagement dafür einsetzen, damit wir diese schwierige Zeit meistern können. Viele Menschen haben viele Fragen. Auch jetzt sind wir die Personalräte und Mandatsträger in den Gewerkschaften Ihre Ansprechpartner, wenn es um Fragen rund um Ihren Arbeitsplatz geht. Wir wollen Ihnen hier einen Überblick zu den berufspolitischen Themen geben, die für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wichtig sind. Die dbb Bundesleitung hat auf den Sonderseiten im Internet unter dem Link <https://www.dbb.de/corona-informationen-fuer-den-oeffentlichen-dienst.html> eine Vielzahl an Informationen veröffentlicht.

Sie finden dort aktuelle Nachrichten, wie z.B. zu der geplanten Verschiebung der Personalratswahlen, zum Thema Kurzarbeit und dem „Corvid-19-Tarifvertrag“ im öffentlichen Dienst.

Darüber hinaus gibt es Informationen für Beamte, Tarifbeschäftigte und Personalräte.

Informationen für Beamte

Link: <https://www.dbb.de/corona-informationen-beamtinnen-und-beamte.html>

Informationen für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst

Link: <https://www.dbb.de/corona-informationen-tarifbeschaeftigte.html>

Informationen zum Thema Kurzarbeit

Link: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2020/200325_dbb_infos_kurzarbeit.pdf

Informationen zum Thema „Corvid-19-Tarifvertrag“

Link: <https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/kurzarbeit-covid-19-tarifvertrag-gibt-sicherheit.html>

Link: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2020/200401_Flugblatt_Kurzarbeit_OeD_2001.pdf

Informationen zum Thema Homeoffice

Link: <https://www.dbb.de/corona-informationen-beamtinnen-und-beamte-1.html>

Informationen für Personalräte

Link: <https://www.dbb.de/corona-informationen-personalvertretungen.html>

Zeitpunkt PR-Wahlen Bund:

Link: <https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/personalratswahlen-schnelle-loesung-fuer-pandemiebedingte-beeintraechtigungen.html>

Zeitpunkt PR-Wahlen NRW:

Link: <https://www.dbb-nrw.de/aktuelles/news/roland-staude-gesundheit-der-kolleginnen-und-kollegen-haben-absoluten-vorrang/>

Weitere Informationen finden Sie unter den folgenden Links im Internet bei anderen Organisationen:

Bundesregierung: Informationen zum Corona-Virus

Link: <https://www.bundesregierung.de/breg-de>

Infektionsschutzgesetz - IfSG:

Link: <https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/>

Bundesinnenministerium: Fragen und Antworten zum Corona-Virus

Link: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/bevoelkerungsschutz/coronavirus/coronavirus-faqs.html>

Auswärtiges Amt: Informationen zum Corona-Virus

Link: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/gesundheit/coronavirus/2297696?isLocal=false&isPreview=false>

Robert-Koch-Institut: Fragen und Antworten zum Corona-Virus

Link: https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

Bundesgesundheitsministerium: Informationen zum Corona-Virus

Link: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>

Deutsche gesetzliche Unfallversicherung: Informationen zum Corona-Virus

Link: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/neuartiges-coronavirus-2019-ncov/index.jsp>

Stiftung Gesundheitswissen: Informationen zum Corona-Virus

Link: <https://www.stiftung-gesundheitswissen.de/presse/wie-umgehen-mit-corona>

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Informationen zum Corona-Virus

Link: <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

Informationen zu Hilfs- und Unterstützungsangeboten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Link: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie>

Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld:

Link: <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>

Link: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf?pk_campaign=Kurzarbeitergeld_Corona&pk_source=Google_Paid&pk_medium=Sitelink&pk_content=Merkblatt

Link: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video?pk_campaign=Kurzarbeitergeld_Corona&pk_source=Google_Paid&pk_medium=Sitelink&pk_content=Antrag

Link: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Corona-Pandemie: Grundlegende Informationen für Beamtinnen und Beamte

Alle Beamtinnen und Beamten sind zunächst aufgefordert, die vielfältigen Informationen ihrer Dienstherrn tagesaktuell zu beachten und sich über allgemein zugängliche oder spezielle Informationsquellen zu unterrichten. Viele Dienstbehörden haben in der Zwischenzeit Dienstanweisungen zu speziellen Fragestellungen erlassen, wie sich Beamtinnen und Beamte verhalten sollen. Diese Anweisungen sind zu beachten. Am Ende der FAQ's werden dazu wichtige Informationsquellen verlinkt.

Im Folgenden wird anhand von häufig gestellten Fragen in Kurzform dargestellt, welche Rechte und Pflichten Beamtinnen und Beamte während der aktuellen Corona-Pandemie haben. Grundlage für die Antworten ist das Bundesrecht. Das jeweilige Landesrecht (gilt auch für Kommunen) kann davon abweichende Regelungen treffen.

Hinweis: Die Informationen sind gewissenhaft nach dem derzeitigen Stand erstellt. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

Stand: 1. April 2020. Die Informationen werden fortlaufend aktualisiert.

Muss ich weiterhin zum Dienst?

Grundsätzlich: Ja. Beamtinnen und Beamte stehen nach Artikel 33 des Grundgesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Sie dienen dem Dienstherrn und der Allgemeinheit und werden dafür alimentiert. Beamtinnen und Beamte müssen sich mit vollem persönlichen Einsatz ihrem Beruf widmen (Dienstleistungspflicht) und dürfen dem Dienst nicht ohne Genehmigung ihrer Vorgesetzten fernbleiben. Damit besteht für sie eine grundsätzliche Dienstpflicht gegenüber ihrem Dienstherrn, die sie erfüllen müssen.

Muss ich Dienst auch in einem Gefahrenbereich (Ansteckungsgefahr) tun?

Der Dienstherr hat im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtin/des Beamten und ihrer/seiner Familie (auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses) zu sorgen. Der Dienstherr schützt die Beamtinnen und Beamten bei ihrer/seiner amtlichen Tätigkeit und in ihrer/seiner Stellung und hat alle zumutbaren Vorsichtsmaßnahmen (je nach Tätigkeit z.B. Zurverfügungstellung von Schutzkleidung, Atemschutzmasken, Desinfektionsmitteln etc.) zu treffen. Bei Beachtung dieser Vorgaben haben Beamtinnen und Beamte auch in Gefahrenbereichen ihren Dienst zu erbringen.

Ist die Beamtin/der Beamte der Überzeugung, dass die Vorsichtsmaßnahmen vom Vorgesetzten nicht umgesetzt werden, muss sie/er ihre/seine Bedenken auf dem Dienstweg geltend machen. Auch in diesen Fällen sind Anordnungen durch den Dienstherrn sofort auszuführen, wenn Gefahr in Verzug besteht und die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit nicht rechtzeitig herbeigeführt werden kann. Verweigert die Beamtin/der Beamte in diesen Fällen den Dienst, ist die Besoldung zu kürzen.

In welchen Fällen kann ich dem Dienst fernbleiben?

Bei einem gerechtfertigten Fernbleiben vom Dienst behalten die Beamtinnen und Beamten ihren Anspruch auf Alimentation. Dabei müssen folgende Fallgestaltungen unterschieden werden:

1. Krankheit die Beamtin/den Beamten selbst betreffend
2. Amtliche Anordnungen (beispielsweise häusliche Quarantäne)
3. Schließung der Dienststelle (vorübergehend)
4. Betreuungspflichten

Weitere Informationen zu den einzelnen Sachverhalten: Siehe unten.

Was muss ich bei eigener Krankheit beachten?

Beamteninnen und Beamte haben grundsätzlich eine Gesunderhaltungspflicht; bei Krankheitssymptomen ist ein Arzt aufzusuchen beziehungsweise zu kontaktieren. Infolge einer Krankheit/Dienstunfähigkeit dürfen die Beamtin/der Beamte vom Dienst fernbleiben, müssen dies jedoch auf Verlangen nachweisen. Bei Krankheit erhalten Beamtinnen und Beamten nach den allgemeinen Grundsätzen ihre Alimentation unbegrenzt weiter.

Was muss ich beachten, wenn ich aufgrund einer Vorerkrankung ein erhöhtes Gesundheitsrisiko habe?

Beamteninnen und Beamte, für die aufgrund relevanter Vorerkrankungen eine Infektion mit dem Corona-Virus ein besonderes Gesundheitsrisiko darstellen würde (z.B. aufgrund von Lungenerkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen), sollten mit ihrem Arzt Kontakt aufnehmen. Empfiehlt der behandelnde Arzt/die behandelnde Ärztin bestimmte Maßnahmen im Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit (wie z.B. Homeoffice, kein Publikumsverkehr), sollten diese mit dem Dienstherrn abgestimmt werden.

Welche Unterstützung bekomme ich vom Dienstherrn bei Kinderbetreuung?

Im Falle von Betreuungspflichten für Kinder gilt grundsätzlich, dass der Dienstherr Heimarbeit, Telearbeit oder mobiles Arbeiten nach den geltenden Regeln anordnen kann.

Zu unterscheiden sind folgende Fallgestaltungen:

Im Falle der Erkrankung eines Kindes

Bundesbeamtinnen und –beamten ist bei ärztlich bescheinigter Erkrankung und bei ärztlicher Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes, das noch nicht zwölf Jahre alt ist, oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. Abs. 2 SUrlV grundsätzlich für jedes Kind im Urlaubsjahr Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr zu gewähren.

In den Fällen, in denen die Dienst- oder Anwärterbezüge nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch überschreiten, muss die Gewährung von Sonderurlaub für jedes Kind gesondert geprüft und berechnet werden. Insoweit darf die Dauer des gewährten Sonderurlaubs für das erste und zweite Kind insgesamt zusammen höchstens 16 Arbeitstage betragen, bei mehr als zwei Kindern insgesamt höchstens 19 Arbeitstage im Jahr.

Im Falle der Nichterkrankung eines Kindes

Bei Beamtinnen und Beamten, die zur Betreuung ihrer Kinder zuhause bleiben müssen, weil die Kinder wegen einer möglichen Infektion mit dem Corona-Virus Betreuungseinrichtungen oder Schulen nicht mehr besuchen sollen, ist nach Einschätzung des dbb auf Bundesebene die Sonderurlaubsverordnung anzuwenden (genauer: § 21 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. Abs. 2 SUrlV). In diesem Fall kann ansonsten eine Betreuung nicht sichergestellt werden, mit der Folge, dass in dem genannten Umfang Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt wird.

Im Falle der vorsorglichen Schließung von Betreuungseinrichtungen oder Schulen

Gemäß Rundschreiben des BMI vom 16. März 2020 kann Beamtinnen und Beamten unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung zeitlich befristet bis einschließlich 9. April 2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach Sonderurlaubsverordnung von insgesamt bis zu zehn Arbeitstagen gewährt werden:

- Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.) oder Schule, in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“.
- Die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt.
- Eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden.
- Es stehen der Gewährung keine dienstlichen Gründe entgegen. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen.

Sofern die wöchentliche Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend. In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von zehn Arbeitstagen hinaus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden.

Welche Regelungen gelten bei pflegebedürftigen Angehörigen?

In Fällen, in denen für einen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss, ist auf Bundesebene nach Verlangen unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit nach SGB IX für jede pflegebedürftige Person Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge bis zu neun Arbeitstagen zu bewilligen (vgl. § 21 Abs. 1 Nr. 6 SUrlV).

Dies gilt nach unserer Einschätzung auch in Fällen, in denen sich aufgrund der Corona-Krise bestehende Pflegesituationen akut verändern und kurzfristigen Handlungsbedarf hervorrufen. Einzelheiten in Bezug auf ggf. denkbare unterschiedliche Einzelfallkonstellationen können hier nicht behandelt werden.

*(d. h. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern sowie Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder)

Wie ist die Erstattung der Krankheitskosten durch COVID 19 geregelt?

Sollten Beamtinnen und Beamten und ihre Familien ebenso wie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger - in welcher Form auch immer - konkret vom Virus betroffen sein, werden die Krankheitskosten auf dem üblichen Wege erstattet. Es besteht eine Absicherung über die vorhandenen und bekannten Sicherungssysteme:

- die Beihilfe und ergänzende Private Krankenversicherung (PKV),
- Heilfürsorge,
- die Postbeamtenkrankenkasse bzw. die KVB bei der Bahn oder
- falls eine freiwillige gesetzliche Versicherung besteht, über die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV).

Sofern die Beamtin/der Beamte nach der Art ihrer/seiner dienstlichen Tätigkeiten der Gefahr einer Erkrankung am Coronavirus (COVID-19) in besonderem Maße ausgesetzt ist und der Beweis eines Kausalzusammenhangs der dienstlichen Verrichtung mit der Erkrankung nachweislich geführt werden kann, können unter Umständen die Regelungen der beamtenrechtlichen Dienstunfallfürsorge (z. B. Heilverfahren, Unfallruhegehalt) zur Anwendung gelangen

Bin ich verpflichtet meiner Dienststelle zu melden, wenn ein in meinem Haushalt lebender Familienangehöriger an COVID-19 erkrankt ist?

Ja. Beamtinnen und Beamte haben ihrer Dienststelle die Erkrankung eines Familienmitglieds zu melden. Denn in diesem Fall hat der Dienstherr zum Schutz der übrigen Mitarbeitenden weitergehende Maßnahmen zu prüfen.

Eine Pflicht zur Mitteilung ist auch anzunehmen, wenn Kontakt zu einer sonstigen an COVID-19 erkrankten Person bestand. Unerlässlich ist zudem die Information des zuständigen Gesundheitsamtes.

Gib es Besonderheiten bei der Beihilfe zu Beamten?

Der Bund als Dienstherr für seine Beamtinnen und Beamten hat für Rehabilitationsmaßnahmen und die Videosprechstunde Psychotherapie Handlungsempfehlungen für die Beihilfestellen gegeben. Konkrete Fragen klären Sie bitte mit ihrer zuständigen Beihilfestelle ab!

1.) Rehabilitationsmaßnahmen

Genehmigte, aber noch nicht begonnene Rehabilitationsmaßnahmen sollen, ggf. über den 4-Monats-Zeitraum hinaus, ihre Gültigkeit behalten. Sollte es zu einer Verschiebung einer Rehabilitationsmaßnahme kommen, kann auf die grundlegenden Gutachten zunächst längstens für drei Monate zurückgegriffen werden. Bei einer längeren Verschiebung kann nicht in jedem Fall unterstellt werden, dass eine medizinische Notwendigkeit noch besteht. Hier ist ggfs. die Einholung eines neuen Gutachtens zu prüfen.

Für die Abrechnungspraxis bedeutet dies, dass für betroffene Rehabilitationsmaßnahmen § 36 Abs. 1 Satz 5 BBhV zur Anwendung kommen kann. Sofern im Einzelfall eine andere geeignete Einrichtung zu einem anderen Zeitpunkt für die Durchführung der Rehabilitationsmaßnahme gewählt wird, so steht einer nachträglichen Genehmigung und Beihilfegewährung nichts entgegen, da die medizinische Notwendigkeit bereits bestätigt wurde.

2.) Videosprechstunde Psychotherapie

Die BBhV enthält nur eine Sonderregelung in § 18a Abs. 5 BBhV für Beamtinnen und Beamte im Ausland nach § 3 BBhV, es besteht aber keine grundsätzliche positive Regelung, aber auch kein Ausschluss der Beihilfefähigkeit. Aus Fürsorgegründen kann, wenn keine andere Möglichkeit besteht – insbesondere in der derzeitigen Lage –, die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen einer Psychotherapie per Videosprechstunde über einen zertifizierten Videodienstanbieter (Anlage 31b BMV-Ä) anerkannt werden. Allerdings sind nicht in allen Fällen Videosprechstunden das Mittel der Wahl. Es bestehen aber keine Bedenken, in entsprechender Anwendung der in § 17 der aktuellen Psychotherapie-Vereinbarung (https://www.kbv.de/media/sp/01_Psychotherapie_Aerzte.pdf) genannten Bedingungen die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen anzuerkennen.

Nach dieser Vereinbarung kann Psychotherapie auch als Videosprechstunde durchgeführt werden, wenn:

- bereits ein persönlicher Erstkontakt zur Eingangsdiagnostik, Indikationsstellung und Aufklärung stattgefunden hat und
- kein unmittelbarer persönlicher Kontakt mit der Patientin oder dem Patienten aus therapeutischer Sicht erforderlich ist.

Die Psychotherapeutin oder der Psychotherapeut muss unter Berücksichtigung der individuellen Krankheits- und Lebensumstände der oder des Versicherten entscheiden, ob eine Videosprechstunde durchgeführt werden kann. Dabei müssen die Vorschriften der jeweiligen Berufsordnungen, insbesondere der Sorgfaltspflichten, beachtet werden. Nicht jede psychotherapeutische Leistung darf per Video durchgeführt werden. Die Einzelpsychotherapie (nach §15 Psychotherapie-Richtlinie) und fachgruppenspezifische Einzelgesprächsleistungen sind jedoch auch über die Videosprechstunde möglich.

Von der Prüfung berufsrechtlicher Regelungen sollte abgesehen werden. Ausgeschlossen ist eine Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Probatorische Sitzungen, Psychotherapeutische Akutbehandlung, Gruppenpsychotherapie und Hypnosebehandlungen.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass Aufwendungen für ausschließlich telefonisch erbrachte Leistungen davon nicht erfasst sind.

Wird der Test auf das Coronavirus erstattet?

Veranlasst Ihr Arzt einen Test auf das Coronavirus, wird es als medizinisch notwendige Diagnostik angesehen. Damit wird die Testung zum Versicherungsfall und die private Krankenversicherung (PKV) bzw. die Beihilfe erstattet grundsätzlich die anfallenden Kosten. Darunter fallen auch die Laborkosten sowie Kosten für Probe- und Verpackungen sowie das Testmittel an. Ob das Testergebnis positiv oder negativ ausfällt, spielt für die Kostenübernahme durch die PKV keine Rolle.

Bestätigt sich der Verdacht einer Virus-Infektion, sind die weiteren stationären und/oder ambulanten Behandlungen vom Versicherungsschutz erfasst - sofern diese medizinisch notwendig sind. Coronapatienten mit einer leichten COVID-19-Erkrankung können nach den aktuellen Empfehlungen des Robert Koch-Instituts ambulant versorgt werden.

Was passiert, wenn ich in Quarantäne muss?

Wird beispielsweise eine häusliche Quarantäne amtlich angeordnet, müssen Beamtinnen und Beamten vom Dienst fernbleiben. In diesen Fällen erhalten sie Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge in dem notwendigen Umfang nach der Sonderurlaubsverordnung des Bundes.

Was passiert, wenn ich Dienst nicht aufnehmen kann, weil ich im Ausland festsetze?

Beamtinnen und Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen im Sinne von Quarantänemaßnahmen nicht mehr nach Deutschland zurückkehren können, werden unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt

Meine Dienststelle wurde vorübergehend geschlossen. Was nun?

Für den Fall, dass der Dienstherr für die Behörde die vorübergehende Schließung anordnet – und keine Heimarbeit ermöglicht –, gilt Folgendes: Hier erfolgt eine Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge. Die Beamtin/der Beamte darf in solchen Fällen also mit Genehmigung des zuständigen Dienstherrn dem Dienst fernbleiben.

Darf mein Dienstherr aufgrund der Corona-Krise auf einen anderen Dienstposten abordnen?

Der Dienstherr kann eine Beamtin oder einen Beamten entsprechenden Tätigkeiten bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen abordnen. Die Abordnung kann ganz oder teilweise erfolgen. Voraussetzung ist nur, dass die Beamtinnen und Beamten die Laufbahnbefähigung besitzen. Eine Abordnung ist ganz oder teilweise aus dienstlichen Gründen auch zu einer nicht dem bisherigen Amt entsprechenden Tätigkeit möglich, wenn die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung zumutbar ist. Dabei ist auch die Abordnung zu einer Tätigkeit zulässig, die nicht einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht. Darüber hinaus kann der Dienstherr mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten auch zu anderen Tätigkeiten abordnen.

Ich bin Ruhestandsbeamter und werde durch meine frühere Dienststelle für eine Beschäftigung in der aktuellen Krisensituation angefragt. Welche Auswirkungen hat ein zusätzliches Einkommen auf meine Versorgungsbezüge?

Grundsätzlich unterliegen weitere Einkünfte neben dem Ruhegehalt gemäß § 53 BeamtVG und entsprechendem Landesrecht der Anrechnung (sog. Ruhensregelung). Für Verwendungseinkommen (Beschäftigung im öffentlichen Dienst) gilt dies sogar noch nach Vollendung der jeweiligen Regelaltersgrenze.

Eine weitgehende Freistellung von Verwendungseinkommen bei Beschäftigung von Ruhestandsbeamten im öffentlichen Dienst ist bislang nur nach Maßgabe von § 107d BeamtVG beim Bund und zum Teil im Landesrecht für Aufgaben im Zusammenhang mit der Migration ermöglicht.

Sofern demnach im Zusammenhang mit der Corona-Krise ein Verwendungseinkommen erzielt wird, welches zusammen mit dem Ruhegehalt 100 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge übersteigt, erfolgt eine anteilige Kürzung des Ruhegehalts. Je nach individuellem Ruhegehaltssatz ist also noch ein gewisser Hinzuverdienst möglich, welcher nicht zu einer anteiligen Ruhendstellung der Versorgungsbezüge führt.

Hinweise: Diese Darstellung gilt nicht für Ruhestandsbeamte, welche wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten sind. Landesrechtliche Besonderheiten können u. U. zu Abweichungen bei der o.g. Systematik führen.

Darf mein Dienstherr mich in (Zwangs-)Urlaub schicken?

Nein, der Dienstherr ist grundsätzlich zu der Anordnung befugt, Dienststellen zu schließen und dadurch auf die Dienstleistung seiner Beschäftigten zu verzichten. Ein solcher Verzicht entbindet jedoch nicht davon, hinsichtlich der dienstrechtlichen Konsequenzen der getroffenen Organisationsentscheidung das geltende Recht zu beachten. Nach § 2 Abs. 1 EUrlV kann den Beamten Urlaub nicht ohne ihr Einverständnis aufgezwungen werden (VG Potsdam, Urteil v. 21.8.2019, VG 2 K 2857/19).

Was gilt für den Fall, dass in der Dienststelle eine Urlaubsplanung mit den Urlaubswünschen für das Jahr erstellt wurde, ich aber meinen Urlaub noch nicht formell beantragt habe – kann der Dienstherr darauf bestehen, dass dieser Urlaub angetreten wird?

Nein, eine solche Urlaubsplanung ist nicht mit der formell notwendigen Beantragung und Genehmigung des Urlaubs durch den Beamten gleichzusetzen. Diese in die Urlaubsplanung eingeflossenen Urlaubswünsche binden weder den Beamten noch die Dienststelle.

Kann ich meinen genehmigten Urlaub absagen?

Ein schon genehmigter Urlaub kann nicht einseitig durch den Beamten abgesagt werden. Der Dienstherr muss damit einverstanden sein. Denn der Dienstherr hat sich auf den Urlaub des Beamten eingestellt.

Verfällt mein Resturlaub?

Der Resturlaub verfällt in den normalen Fristen. Durch Corona verändern sich die Fristen nicht. Verfallener Urlaub kann nicht abgegolten werden, außer der Urlaub konnte aufgrund von Entscheidungen des Dienstherrn genommen werden.

Quelle:

dbb Bundesleitung (Stand: 01.04.2020)

Hinweis:

Alle genannten Informationen und Hinweise und Vorschriften beziehen sich auf das aktuell gültige Recht für Bundesbeamte. Die genannten Regeln gelten analog für Landes- und Kommunalbeamte nach den für das jeweilige Bundesland geltenden Gesetzen und Rechtsvorschriften.

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrer Gewerkschaft bzw. Ihrem Berufsverband.

Corona-Pandemie: Grundlegende Informationen für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Folgenden wird anhand von häufig gestellten Fragen dargestellt, welche Rechte und Pflichten Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst während der aktuellen Corona-Pandemie haben. Grundlage für die Antworten sind das allgemeine Arbeitsrecht und die beiden maßgeblichen Flächentarifverträge: Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und der Tarifvertrag der Länder (TV-L).

Wichtig: Alle Beschäftigten sind aufgefordert, die vielfältigen Informationen ihrer Arbeitgebenden tagesaktuell zu beachten und sich über allgemein zugängliche oder spezielle Informationsquellen zu unterrichten.

Hinweis: Die Informationen sind gewissenhaft nach dem derzeitigen Stand erstellt. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

Stand: 27. März 2020. Die Informationen werden fortlaufend aktualisiert.

Muss ich weiterhin zur Arbeit?

Grundsätzlich ja. Die arbeitsrechtlich geschuldeten Verpflichtungen bestehen unverändert weiter, auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers gilt fort. Allein die Befürchtung, dass man sich auf dem Weg zur Arbeit – beispielsweise bei der Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel oder während der Arbeit – mit dem Corona Virus infizieren könnte, stellt rechtlich gesehen keinen Grund dar, der Arbeit fernzubleiben. Es besteht insbesondere kein Zurückbehaltungsrecht von Beschäftigten an Ihrer Arbeitskraft im Hinblick auf diese Befürchtung.

Allerdings hat auch der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht im Hinblick auf seine Beschäftigten, die ihn verpflichten kann, geeignete und angemessene Maßnahmen zu deren Schutz umzusetzen. Mögliche Maßnahmen sollten auch von den Betriebs- und Personalräten eingefordert werden, die im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes auch initiativ Vorschläge unterbreiten können. Natürlich kann sich auch ein einzelner Beschäftigter mit Vorschlägen an den Arbeitgeber wenden – oder diese an seine Mitarbeitervertretung herantragen.

Was muss ich bei eigener Krankheit beachten? In welchen Fällen kann/muss ich der Arbeit fernbleiben? Muss ich für den Nachweis der Erkrankung weiter zum Arzt?

Erkranken Beschäftigte und sind infolge dessen arbeitsunfähig, dürfen sie zu Hause bleiben – es gelten die allgemeinen Regelungen der Entgeltfortzahlung. Dies gilt selbstverständlich auch für den Fall, dass ein Beschäftigter am Corona-Virus erkrankt oder auch nur positiv getestet wird. Wie auch sonst ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine sogenannte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen, die durch einen Arzt erteilt werden muss. Allerdings gilt derzeit – befristet bis zum 9. April 2020 - eine Sonderregelung: Danach können Beschäftigte, die unter typischen Erkältungssymptomen leiden, die erforderliche AU Bescheinigung nach telefonischer Konsultation eines Arztes erhalten und müssen nicht in der Praxis vorstellig werden. Entsprechende Bescheinigungen können für eine Dauer von maximal 7 Tagen erteilt werden. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des GKV-Spitzenverbandes unter www.gkv-spitzenverband.de.

Update: Seit dem 23. März 2020 sind die Voraussetzungen für eine telefonische Krankschreibung von Patienten nochmals gelockert worden. Vertragsärzte dürfen Patienten nun ab sofort bis zu 14 Tage „am Telefon“ krank zu schreiben und eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per Post zusenden. Voraussetzung ist, dass es sich bei den Beschwerden um eine zumindest leichte Erkrankung der oberen Atemwege handelt (Husten, Schnupfen, Erkältungssymptome). Eine persönliche Vorstellung bei einem behandelnden Arzt ist in diesen Fällen dann nötig, auch nicht zur Verlängerung einer bereits telefonisch eingeholten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Patient unter Infektionsverdacht steht. Auch in diesem Fall kann der Betroffene telefonisch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von bis zu 14 Tage anfordern, ohne dass er bei einem Arzt vorstellig werden muss.

Muss ich den Arbeitgeber bei einer positiven Corona Infektion oder einem Verdacht einer Infektion informieren?

Generell ist es zwar so, dass Beschäftigte Ihrem Arbeitgeber keine Auskunft über die Art und Diagnose der Erkrankung erteilen müssen. In der vorliegenden Pandemie besteht nach diesseitiger Sicht aber eine konkrete Auskunftsverpflichtung von Beschäftigten gegenüber Ihrem Arbeitgeber – und zwar dahingehend, diesen von sich aus über einen positiven Befund bei einer Infektion mit dem Corona Virus zu informieren. Dies gilt auch, wenn Kontakt zu einer positiv getesteten Person bestanden hat oder besteht –zum Beispiel, wenn ein Familienmitglied positiv getestet worden ist. Sonstige Diagnosen oder Erkrankungsgründe müssen aber selbstverständlich nicht mitgeteilt und dürfen auch nicht abgefragt werden.

Darf mich mein Arbeitgeber bei einem Infektionsverdacht nach Hause schicken?

Beschäftigte, bei denen der Verdacht besteht, sie seien mit dem Corona-Virus infiziert oder erkrankt, darf der Arbeitgeber nach Hause schicken. In solch einem Fall bleibt der Anspruch auf Entgelt des Beschäftigten aber unverändert bestehen. Auch soweit der Arbeitgeber eine Schließung der Dienststelle oder des Betriebes anordnet, bleiben die Ansprüche der Beschäftigten auf Entgelt vollumfänglich bestehen.

Wird gegenüber einem Beschäftigten durch die Gesundheitsbehörden ein Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbot aufgrund des Verdachts der Erkrankung oder Ansteckungsgefahr ausgesprochen, so darf dieser nicht mehr tätig werden, behält aber gleichwohl seinen Anspruch auf sein Entgelt. Auch in diesem Fall muss der Beschäftigte seinem Arbeitgeber umgehend Mitteilung über das verhängte Tätigkeitsverbot machen, damit dieser die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der übrigen Beschäftigten einleiten kann.

Bundesweit sind Schulen, Horteinrichtungen und Kindertagesstätten auf behördliche Anordnung hin geschlossen worden. Können Beschäftigte in dieser Situation zu Hause bleibe, um die Kinder zu betreuen – und werden diese Zeiten bezahlt?

Generell besteht zunächst kein Anspruch von Beschäftigten, im Falle einer fehlenden Betreuungsmöglichkeit auch kleinerer Kinder unter Fortzahlung des Entgeltes der Arbeit fernzubleiben. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist zwar für den Fall der Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren oder einer Betreuungsperson in § 29 TVöD/TV-L/TV-H ein Freistellungsanspruch mit Entgeltfortzahlung von bis zum vier Arbeitstagen vorgesehen. Diese Regelungen erfassen aber nicht die derzeit vorliegenden Situation von behördlich angeordneten Schließungen von Betreuungseinrichtungen. Je nach anzuwendendem Tarifrecht ist im Bereich des öffentlichen Dienstes derzeit wie folgt nach dem anzuwenden Tarifvertrag zu differenzieren:

Für Beschäftigte im Anwendungsbereich des **TVöD/Bund** liegt seit dem 16. März 2020 ein Rundschreiben des Bundesministeriums des Inneren (BMI) vor, dass übertariflich weitergehende Freistellungsmöglichkeiten eröffnet. Danach kann Beschäftigten – zunächst bis zum 09. April 2020 – Sonderurlaub oder Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu 10 Arbeitstagen gewährt werden. Voraussetzung für diese übertariflichen Arbeitsbefreiungen sind, dass die fragliche Gemeinschaftseinrichtung (also Schule, Kita oder ähnliches) in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID 19“ geschlossen worden ist, die von der Schließung betroffenen Kinder unter 12 Jahre alt sind, keine alternative Betreuung der Kinder sichergestellt werden kann und keine dienstlichen Gründe entgegen stehen. Beschäftigte des Bundes können sich also ab sofort an ihre personalleitende Stelle wenden und Arbeitsbefreiung beantragen. Allerdings sind Möglichkeiten des „mobilen Arbeitens“ vorrangig zu nutzen.

Für Beschäftigte im Anwendungsbereich des **TVöD/VKA** – also bei den Kommunen und kommunalen Unternehmen – besteht nun seit Neuestem ebenfalls die Möglichkeit, dass die einzelnen Kommunalen Arbeitgeberverbände es ihren Mitgliedern freistellen, die Regelung des § 29 Abs. 3 TVöD/VKA auch übertariflich so zu erweitern und über den Wortlaut der Regelung hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Diese Möglichkeit besteht zunächst befristet bis zum 30. Juni 2020. Die Voraussetzungen entsprechen dabei denen des Bundes, d.h. die jeweilige Einrichtung muss tatsächlich geschlossen sein, die betroffenen Kinder unter 12 Jahre alt, eine alternative Betreuung des Kindes nicht sichergestellt werden und es dürfen keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Zudem ist vorrangig die Inanspruchnahme

von Zeitguthaben, Resturlaub aus dem Vorjahr sowie mobiles Arbeiten zu nutzen. Eine Obergrenze für die Anzahl der zu gewährenden arbeitsfreien Tage mit Fortzahlung des Entgeltes ist dabei nicht vorgegeben worden. Dies bedeutet, dass die jeweiligen kommunalen Arbeitgeber jeweils für sich über die übertarifliche Gewährung von Arbeitsbefreiungen entscheiden können und dürfen. Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten besteht insoweit aber nicht. Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen sollten daher sich daher proaktiv an ihre jeweiligen Arbeitgeber/Kommunen wenden und entsprechende Regelungen einfordern.

Für Beschäftigte der Länder im Geltungsbereich des **TV-L** ist eine generelle übertarifliche Zusage nach Art des Bundes bisher noch nicht bekannt. Auch hier gibt es die Regelung in § 29 Abs. 3 TV-L, die inhaltsgleich mit der Regelung in § 29 Abs. 3 TVöD ist. Das oben Gesagte gilt daher für Beschäftigte der Länder entsprechend. Auch hier sollten die Mitarbeitervertretungen an die jeweiligen Dienstherren herantreten und für eine entsprechende Regelung werben.

Lediglich im Bundesland Hessen – dem Anwendungsbereich des **TV-H** – ist bekannt, dass ein Kabinettsbeschluss der Landesregierung vorliegt, nach dem Beschäftigte im Öffentlichen Dienst des Landes Hessen über die geltenden Regelungen im TV-H hinaus zusätzliche und offenbar nicht begrenzte Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden kann, wenn die Kinderbetreuung infolge der Schließungen nicht anders gewährleistet werden kann. Die genauen Voraussetzungen und Einzelheiten sind allerdings nicht bekannt. Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen in Hessen sind daher gehalten, sich an Ihre jeweilige personalführende Stelle zu wenden, und die Handhabung dieser Regelung zur Arbeitsbefreiung zu erfragen. Im Übrigen gilt das für den Bereich des TV-L Gesagte.

Ob weitere Landesregierungen ebenfalls entsprechende Zusagen planen ist derzeit im Einzelnen nicht bekannt.

Mein Arbeitgeber hat Überstunden angeordnet. Darf er das?

Das Recht des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats Überstunden anzuordnen, bleibt bestehen. Es kann beispielsweise dann greifen, wenn notwendige Arbeiten zu gewährleisten sind, um beispielsweise eine Betriebsschließung zu verhindern oder für die Allgemeinheit wichtige Arbeiten durchgehend erbracht werden müssen.

Darf der Arbeitgeber den Abbau von Zeitguthaben aus einem Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto anordnen?

Diese Frage kann leider nicht pauschal beantwortet werden. Rechtsgrundlage eines Arbeitszeitkontos ist nahezu immer eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung, die die erforderlichen Regelungen und die Art des Arbeitszeitkontos und die Verwendung von Zeitguthaben oder Schulden festlegen. Sieht die entsprechende Regelung vor, dass der Arbeitgeber – zum Beispiel zum Ausgleich des schwankenden Arbeitsanfalls – über das Zeitguthaben verfügen kann, so dürfte im vorliegenden Fall auch eine entsprechende Anordnung zum Abbau positiver Zeitguthaben denkbar sein. Die allermeisten Arbeitszeit- und Gleitzeitkonten im Bereich sind jedoch sogenannten „Verfügungskonten“ zu Gunsten der Beschäftigten. Dies bedeutet, dass Freistellungen unter Verbrauch von Zeitguthaben in der Regel nicht einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden können, es sei denn, die Dienst- oder Betriebsvereinbarungen eröffnet dem Arbeitgeber für bestimmte Fälle explizit eine solche Möglichkeit.

Kann mein Arbeitgeber anordnen, dass Beschäftigte jetzt ihren Urlaub nehmen müssen?

Der Urlaubsanspruch eines Beschäftigten steht auch in solch einem Krisenfall nicht zur Disposition des Arbeitgebers. Die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub - und dazu zählt auch der Sonderurlaub nach dem SGB IX – erfordert immer einen entsprechenden Urlaubsantrag des Beschäftigten. Auch im Falle einer auch teilweisen Schließung einer Dienststelle/ Betriebes kann der Arbeitgeber nicht einseitig den „Verbrauch“ der bestehenden Urlaubsansprüche der Beschäftigten anordnen. Soweit Beschäftigte ab er noch über Resturlaub aus dem Vorjahr verfügen, kann es sinnvoll sein, diesen nun zu nehmen, damit es nicht zu einem Verfall des Resturlaubs zum 31. März 2020 kommt.

Quelle: dbb Bundesleitung (Stand: 25.03.2020)

Corona-Pandemie: FAQ zu Homeoffice und mobilem Arbeiten

Mobil oder im Homeoffice zu arbeiten, ist für viele Berufstätige eine große Erleichterung, gerade wenn es darum geht Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Was in vielen Bereichen gelebter Alltag ist, ist für andere ein hart erkämpftes Privileg. Mit der Coronavirus-Krise hat sich das schlagartig geändert: So viele Beschäftigte wie noch nie sind derzeit darauf angewiesen, von zuhause aus zu arbeiten. Deutschland befindet sich im größten Homeoffice-Experiment aller Zeiten. Positive Erfahrungen mit den mobilen Heimbüros könnten Arbeitgebende und Beschäftigte ermutigen, gelegentliche Arbeit in den eigenen vier Wänden zu erleichtern. Welche Rechte gelten fürs Arbeiten im Homeoffice und worauf sollten Beschäftigte beim mobilen Arbeiten achten? Unser FAQ liefert Antworten auf die wichtigsten Fragen und wird fortlaufend aktualisiert.

Für Beamtinnen und Beamte in Bund, Ländern und Kommunen gelten die jeweils einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften wie zum Beispiel die jeweiligen Arbeitszeitverordnungen auf Bundesebene und auf Ebene der Länder, die je nach Gebietskörperschaft unterschiedlich ausfallen können. Weitergehende Regelungen zur Ermöglichung und zur Ausgestaltung von Telearbeit, Heimarbeit und mobilem Arbeiten werden vielfach auf Dienststellenebene im Rahmen von Dienstvereinbarungen getroffen.

Wie unterscheidet sich Arbeiten im Homeoffice von mobilem Arbeiten?

Unter Homeoffice versteht man einen festen Telearbeitsplatz in den eigenen vier Wänden. Der Arbeitgeber stellt dafür die Büroausrüstung oder spezielle Arbeitsausrüstung wie beispielsweise einen Computer und sogar das Mobiliar. Beschäftigte, die einen Telearbeitsplatz im Homeoffice nutzen, müssen auch dort zu den vereinbarten Arbeitszeiten erreichbar sein. Solche Arbeitsplätze unterliegen dem Arbeitsschutz- und Arbeitsstättenrecht. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet zu prüfen, ob das Homeoffice den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben entspricht.

Mobiles Arbeiten hingegen beschreibt das Arbeiten mit mobilen Endgeräten wie Smartphone und Laptop außerhalb der Dienststätte. Im Gegensatz zum Telearbeitsplatz im Homeoffice, der den Arbeitsort vorgibt, bleibt es beim mobilen Arbeiten den Beschäftigten selbst überlassen, wo der Arbeitsauftrag erfüllt wird. Ein Zugabteil kann dann ebenso gut wie ein Café kurzfristig das Büro in der Betriebsstätte ersetzen.

Habe ich ein Recht auf Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten?

Bisher gibt es keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice, auch dann nicht, wenn beispielsweise durch eine Pandemie das Gesundheitsrisiko für Beschäftigte am Arbeitsplatz steigt. In solchen Fällen ist Homeoffice jedoch im Sinne der Arbeitgeberfürsorge zum Schutz der Beschäftigten ein sinnvolles Mittel, etwa um eine Infektion auszuschließen und den Betrieb „am Laufen“ zu halten. In diesen Fällen gelten die für Homeoffice und mobiles Arbeiten üblichen Rechtsgrundlagen. Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten darf der Dienstherr nach rechtlicher Einschätzung des dbb in der Corona-Krise Beamtinnen und Beamte anweisen, ihre Tätigkeit im Homeoffice auszuführen. Kommt eine Beamtin oder ein Beamter der Aufforderung nicht nach, liegt ein unentschuldigtes Fehlen vor, das entweder durch Urlaub, Überstunden oder Kürzung der Besoldung ausgeglichen werden muss. Als letztes Mittel kann ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden, weil der Dienstleistungspflicht nicht nachgekommen wird.

Wie verbreitet sind mobiles Arbeiten und Homeoffice?

Vor der Corona-Krise arbeiteten rund fünf Millionen Arbeitnehmende deutschlandweit von zuhause. Noch viel mehr Beschäftigte hätten den Wunsch danach. Vor allem Eltern und Personen mit Pflegeverantwortung gehören zu dieser Beschäftigtengruppe. Bisher wird mobiles Arbeiten oder Homeoffice jedoch deutlich häufiger unter dem Aspekt der Flexibilisierung von Arbeitsaufgaben im Führungsbereich eingesetzt. Demnach arbeiten derzeit Beschäftigte in höheren Positionen und damit mehr Männer als Frauen mobil. Tatsächlich können circa 40 Prozent der Tätigkeiten in den eigenen vier Wänden erledigt werden. Die Vorteile für viele Beschäftigte liegen auf der Hand: zeitliche und räumliche Flexibilität, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zeiteinsparung durch wegfallende Fahrtwege, was insgesamt zur Steigerung der Lebensqualität beitragen kann.

Wer bietet Homeoffice und mobiles Arbeiten an?

Trotz voranschreitender Digitalisierung bieten nicht alle Arbeitgebende mobiles Arbeiten oder Homeoffice an. Im öffentlichen Dienst ist das Angebot sehr unterschiedlich. Während beispielsweise im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mobiles Arbeiten grundsätzlich allen ermöglicht wird, so es die Tätigkeit zulässt, räumt das Bundesministerium des Innern seinen Beschäftigten eine festgelegte Anzahl an Tagen pro Jahr ein, um mobil von zuhause aus zu arbeiten sowie weitere Möglichkeiten, auf Antrag mobil oder im Homeoffice zu arbeiten. Bisher ausgenommen sind in der Regel Beschäftigte, die in ihrer Tätigkeit an einen bestimmten Ort gebunden sind oder im persönlichen Kontakt mit zu betreuenden Personen stehen wie zum Beispiel Kitafachkräfte, Lehrende, Sicherheitspersonal oder Beschäftigte im Gesundheitswesen.

Dennoch gibt es auch öffentliche Arbeitgebende, die grundsätzlich zurückhaltend sind, mobile Arbeitsmodelle zuzulassen. Die Argumente sind meist ähnlich und gleichen denen der Unternehmen in der Wirtschaft: Es gäbe inhaltliche und technische Hürden oder Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten widerspreche schlichtweg der Unternehmenskultur. Die Erfahrungen aus der Corona-Krise zeigen nun jedoch, mobiles Arbeiten im Homeoffice ist deutlich einfacher und unkomplizierter gut zu organisieren, als es die Arbeitgebenden bisher zugeben wollten.

Welche gesundheitlichen Risiken bergen mobiles Arbeiten und Homeoffice?

Die Arbeitsform des Homeoffice beziehungsweise des mobilen Arbeitens birgt durchaus gesundheitliche Risiken. Mitarbeitende beklagen häufig die Erwartungshaltung einer ständigen Erreichbarkeit und Leistungsüberwachung. Sie könnten im Homeoffice nicht abschalten und verspürten größeren Druck und Stress. Die AOK führte dazu eine Befragung ihrer Mitglieder durch. Im Ergebnis fühlten sich 73,4 Prozent derjenigen, die häufig im Homeoffice arbeiten, in den vergangenen zwölf Monaten erschöpft. Bei denjenigen, die ausschließlich im Büro tätig sind, waren es 66 Prozent. Außerdem weisen Beschäftigte im Homeoffice stärkere Tendenzen zu Wut und Verärgerung auf (69,8 Prozent gegenüber 58,6 Prozent im Büro), bei Nervosität und Reizbarkeit waren es 67,5 Prozent im Vergleich zu 52,7 Prozent. Befragt wurden insgesamt 2 000 Beschäftigte zwischen 16 und 65 Jahren. Die Folgen psychischer Belastungen durch Homeoffice sind demnach nicht zu unterschätzen. Neben dem verschlechterten Gesundheitszustand, zeigten Mitarbeitende schwächere Leistungen und zögen sogar in Erwägung, den Beruf oder die Arbeitsstelle zu wechseln.

Gilt das Arbeitsschutzgesetz auch im Homeoffice und für mobiles Arbeiten?

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet bei Homeoffice (Telearbeit) und mobilem Arbeiten uneingeschränkt Anwendung.

§ 1 ArbSchG legt den Anwendungsbereich des Gesetzes dahingehend fest, dass es in allen Tätigkeitsbereichen gilt. Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für Arbeitgeberinnen und -geber im Hinblick auf Homeoffice, als auch im Rahmen von mobilem Arbeiten, Schutzpflichten gegenüber seinen Beschäftigten. Sie haben hiernach die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Sie haben die Arbeit insbesondere so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Gleichzeitig sind die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebenden für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Wie ist die Arbeitsstättenverordnung auf einen Arbeitsplatz im Homeoffice anzuwenden?

Für echte Homeoffice-Arbeitsplätze (Telearbeit) findet die Arbeitsstättenverordnung Anwendung. Diese dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten und konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz.

Da Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten haben, die Arbeitsumgebung im Privatbereich der Beschäftigten zu beeinflussen, ist der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf Homeoffice-Arbeitsplätze im Wesentlichen auf Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Dabei steht die Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten im Vordergrund.

Nach § 3 ArbStättV müssen Arbeitgeberinnen und -geber eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung bei der Einrichtung und Betreibung von Arbeitsplätzen vornehmen. Dabei ist festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten. Arbeitgebende haben ferner die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen. Für Homeoffice-Arbeitsplätze nach der Arbeitsstättenverordnung gilt als Besonderheit, dass lediglich die erstmalige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes einer Gefährdungsprognose zu unterziehen ist.

Gilt die Arbeitsstättenverordnung auch für mobiles Arbeiten im Homeoffice?

Mobiles Arbeiten unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung. Da hier die Arbeit ohne Bindung an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes erfolgt und auch nicht an sonstigen Arbeitsstätten stattfindet, handelt es sich beim mobilen Arbeiten nicht um Homeoffice (Telearbeit) im Sinne der ArbStättV. Gleichwohl gilt hier das Arbeitsschutzgesetz. Arbeitgebende haben die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Da jedoch im Rahmen des mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsumstände das vorrangig angestrebte Ziel ist, liegt es in der Natur der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgebereigenen „Herrschaftsbereichs“ verrichtet wird.

Gilt das Arbeitszeitgesetz auch für mobile Arbeitsplätze?

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt bei Homeoffice (Telearbeit) und mobilem Arbeiten. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (wobei der Samstag ein normaler Werktag im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist).

Arbeitnehmende müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Dabei gilt allgemein als Ruhezeit der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit. Arbeitnehmende dürfen während dieser Ruhezeit zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden. Dies gilt auch für die Arbeit zuhause. Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die dargestellten gesetzlichen Regelungen eingehalten werden.

Gilt der gesetzliche Unfallschutz auch im Homeoffice?

Soweit Homeoffice (Telearbeit) oder mobiles Arbeiten als abhängige Beschäftigung ausgeübt werden, besteht der allgemeine Schutz der Beschäftigten über die Gesetzliche Unfallversicherung. Arbeitsunfälle sind nach § 8 SGB VII Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit. Allerdings können sich im Hinblick auf Homeoffice und mobiles Arbeiten hier besondere Abgrenzungsfragen hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit ergeben.

Einem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) zufolge besteht kein Betriebsweg im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB VII, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Homeoffice) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen. Für die mit dem Wohnraum einhergehenden Gefahren sei der Versicherte selbst

verantwortlich. Es liege auch keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung gegenüber Versicherten vor, die außerhalb des Wohngebäudes ihre Beschäftigung ausüben und auf dem Weg zur Nahrungsaufnahme oder zum Einkauf von Lebensmitteln für den alsbaldigen Verzehr am Arbeitsplatz geschützt sind (BSG, Urteil vom 5. Juli 2016, Az.: B 2 U 5/15 R).

Zu den Arbeitsunfällen zählen auch so genannte Betriebs- oder Arbeitswege, also Wege, die in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden (z.B. Botengänge, Dienst- und Geschäftsreisen). Ein solcher, im unmittelbaren Betriebsinteresse liegender Weg kommt grundsätzlich nur außerhalb des (privaten) Wohngebäudes in Betracht. Befinden sich die Wohnung und die Arbeitsstätte im selben Gebäude, ist ein Betriebsweg ausnahmsweise auch im häuslichen Bereich denkbar, wenn er in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird.

Sind Wege zwischen Homeoffice und Kinderbetreuungseinrichtung versichert?

Leider ist der Unfallschutz für Wegeunfälle außerhalb des Homeoffice derzeit nicht klar geregelt. Nach dem Gesetz ist grundsätzlich nur der unmittelbare Arbeitsweg bei Unfällen versichert. Nach der ständigen Rechtsprechung beginnt der, sobald das eigene Zuhause verlassen wird, um direkt zur Arbeit zu gelangen („Außentürprinzip“). 1971 hatte der Gesetzgeber jedoch eine Ausnahme festgelegt. Danach standen Beschäftigte auch dann unter dem gesetzlichen Unfallschutz, wenn sie einen Umweg machten, um ihr Kind in den Kindergarten oder eine andere Betreuungsstelle zu bringen.

Nach aktueller Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes vom 30. Januar 2020 (Az.: B 2 U 19/18 R) unterliegen Homeoffice-Beschäftigte, die ihr Kind zum Kindergarten bringen und auf dem Weg einen Unfall erleiden, jedoch nicht dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Im zu entscheidenden Fall ging es um eine Mutter, die für ihren Arbeitgeber im Homeoffice tätig war. Auf dem Weg vom Kindergarten zurück ins Homeoffice stürzte sie und brach sich den rechten Ellenbogen. Die Krankenkasse, die für die Kosten aufkam, machte gegenüber der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft einen Erstattungsanspruch geltend, da es sich nach Ansicht der Krankenkasse um einen Wegeunfall gehandelt habe. Das Bundessozialgericht entschied nunmehr, dass der Unfall der Mutter unter keinem denkbaren Gesichtspunkt ein versicherter Arbeitsunfall gewesen sei. Der Unfall sei zunächst nicht auf einen versicherten Betriebsweg erlitten worden, weil das Verbringen des Kindes in den Kindergarten weder in Ausübung der versicherten Tätigkeit erfolgte, noch dem Beschäftigungsunternehmen diene. Ebenso wenig habe es sich um einen versicherten Wegeunfall i. S. d. § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII gehandelt, der zunächst begriffsnotwendigerweise voraussetze, dass der Ort des privaten Aufenthaltes und der versicherten Tätigkeit, zwischen denen der Weg zurückgelegt wird, räumlich auseinanderfallen. Dies sei bei der Tätigkeit im Homeoffice naturgemäß nicht der Fall.

Auch die Regelung des § 8 Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe a) SGB VII aus dem Jahr 1971 sei abschließend, so das Gericht, und umfasse nicht den Weg vom Homeoffice zum Kindergarten und zurück. Vielmehr setze die Regelung ein Abweichen von einem versicherten Weg voraus, zu dem Zweck, sein Kind in fremde Obhut zu geben. Ein versicherter Weg sei aber im vorliegenden Fall gerade nicht gegeben. Das Gericht wies zugleich ausdrücklich darauf hin, dass eine Erweiterung des Versicherungsschutzes dem sozialpolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers obliege.

Quelle: dbb Bundesleitung (Stand: 25.03.2020)

Corona-Pandemie: Grundlegende Informationen für Personalvertretungen

Die Ausführungen basieren auf der Grundlage des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG).

Auch wenn der Corona-Virus in diesen Zeiten in den Dienststellen Manches durcheinanderbringt, gewohnte Abläufe verändert oder gar unmöglich macht und insbesondere die Akteure der gerade laufenden Personalratswahlen in den Dienststellen des Bundes vor enorme Herausforderungen stellt:

Die Rechte der Personalvertretungen nach dem BPersVG sind auch in der gegenwärtigen Situation nicht eingeschränkt.

Wohl aber ist es mehr denn je eine Zeit, in der es der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung und des beiderseitigen Willens bedarf, zum Wohle der Beschäftigten zusammen zu wirken, kooperativ und konstruktiv zu sein und ggf. schnell zu handeln.

Um auch unter den erschwerten Bedingungen so viel Mitbestimmung wie möglich so zügig wie notwendig zu gewährleisten, sollten daher die bestehenden Möglichkeiten zur Auslegung der für die Personalratsarbeit geltenden Vorschriften in vollem Umfang, unter Umständen sogar bis in einen Graubereich hinein, ausgenutzt werden. Eine Absprache zwischen allen Beteiligten kann und sollte gewährleisten, dass eine auf diesem Weg gemeinsam gefundene Lösung Bestand hat, ohne einer rechtlichen Überprüfung ausgesetzt zu werden.

Stand: 25. März 2020.

Die Informationen werden auf der Homepage des dbb fortlaufend aktualisiert.

Dürfen Personalratssitzungen in der Dienststelle trotz Anwesenheitsbeschränkungen stattfinden?

Nein. Hat die Dienststelle im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht für die Gesundheit der Beschäftigten aufgrund der aktuellen außergewöhnlichen Situation angeordnet, dass jeweils nur ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte oder eine bestimmte (reduzierte) Anzahl von Beschäftigten einer Abteilung/eines Referates in der Dienststelle anwesend zu sein hat, gilt dies auch für Personalratsmitglieder. Das Personalratsmandat bringt nur (in dem jeweiligen Umfang der Personalrats Tätigkeit) die Hauptpflichten aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis zum Erliegen, sämtliche übrigen Pflichten bleiben bestehen. Darum sind auch Personalratsmitglieder an das in der Dienststelle übliche Arbeitszeitregime sowie Regelungen des Miteinanders in der Dienststelle gebunden. Sind alle Beschäftigten davon gleichermaßen betroffen, liegt auch kein Eingriff in die Personalratsarbeit bzw. das Recht des Personalrats vor, seine Arbeitsabläufe selbst zu organisieren.

Wie kann der Personalrat dennoch Beschlüsse fassen?

Der dbb hält in der aktuellen Situation die Nutzung von **Videokonferenztechnik** der Dienststellen zur Durchführung von Sitzungen angesichts des vorrangigen Schutzes der Gesundheit für vertretbar, wenn alle Personalratsmitglieder dem Verfahren vorab zustimmen. Die Beschlussfähigkeit ist in diesem Fall gegeben, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder des Personalrats (ggf. vertreten durch Ersatzmitglieder) sich in einer Videokonferenz zusammenschaltet und damit als „anwesend“ im Sinne des § 37 Abs. 2 BPersVG anzusehen ist. Dabei haben die zugeschalteten Personalratsmitglieder insbesondere zu gewährleisten, dass die Sitzung gemäß § 35 BPersVG dem Grundsatz der Nichtöffentlichkeit unterliegt, also kein Dritter mithören/mitsehen darf.

Ist eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren erlaubt?

Nein. Eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren, die anders als eine Videokonferenz nicht die vom Gesetz verlangte gemeinsame Beratung ermöglicht, ist nicht zulässig.

Wie kann die Durchführung der konstituierenden Sitzung sichergestellt werden?

Die konstituierende Sitzung muss nicht zwingend innerhalb der in § 34 Abs. 1 BPersVG benannten Frist von sechs Arbeitstagen nach dem Wahltag stattfinden. Über die Bedeutung des Wortes „einberufen“ besteht seit jeher Streit. Es ist für die anstehenden Wahlen davon auszugehen, dass die konstituierende Sitzung **auch zu einem späteren Zeitpunkt** stattfinden kann. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Konstituierung dann so terminiert wird, dass keine personalvertretungslose Zeit eintritt. Bleiben indes die coronabedingten Einschränkungen der Dienststellenanwesenheit länger bestehen oder wiederholen sie sich, ggf. in nicht vorhersehbaren Abständen, kann sich eine Konstellation ergeben, in der sich der neue Personalrat nach seiner Wahl nicht rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Personalrats konstituieren und damit handlungsfähig werden kann. Für diesen Fall muss es nach Auffassung des dbb – unter der Voraussetzung der vorherigen Zustimmung aller Mitglieder – ausnahmsweise ebenso möglich sein, die konstituierende Sitzung als **Videokonferenz** durchzuführen. Dies gilt unter den genannten Voraussetzungen gleichermaßen für eine Sitzung, in der Freistellungswahlen durchgeführt werden sollen.

Muss bzw. darf der Personalrat Sprechstunden für die Fragen der Beschäftigten abhalten?

In der vorliegenden Ausnahmesituation, für die es keine Blaupause gibt, haben die Beschäftigten viele Fragen, auch und gerade an den Personalrat. Sprechstunden in den Räumlichkeiten der Dienststelle dürfen als berufliche Kontakte grundsätzlich weiterhin stattfinden, sie sollten aber nur dann stattfinden, wenn ein persönlicher Kontakt wirklich zwingend notwendig ist. Denn tatsächlich befindet sich ein Personalratsmitglied in diesem Fall aufgrund der Mehr- oder Vielzahl von Kontakten in der Rolle eines sog. „Superspreaders“. Sowohl im eigenen als auch im allgemeinen Interesse sollte daher eine telefonische Kontaktaufnahme vorgezogen werden

Und wie ist es mit dem Monatsgespräch?

Gerade in der aktuellen Situation ist ein kontinuierlicher und umfassender Austausch in kurzen Intervallen mit der Dienststellenleitung unverzichtbar. Jedoch kann und sollte er nicht, wie sonst für das Monatsgespräch vorgeschrieben, mit dem gesamten Personalrat stattfinden. § 66 Abs. 1 BPersVG lässt insofern den nötigen Spielraum, als er das Monatsgespräch mit dem gesamten Personalrat als Soll-Vorschrift ausgestaltet. Der erforderliche enge Austausch zwischen Dienststellenleitung und Personalrat kann daher auf telefonischem Weg zwischen Dienststellenleitung und der vorsitzenden Person des Personalrats geschehen, die ihrerseits die übrigen Personalratsmitglieder umfassend und zeitnah zu informieren hat.

Wann ist ein Personalratsmitglied an der Wahrnehmung von Personalratsaufgaben verhindert?

Ein Personalratsmitglied, das sein **Mandat nicht ausüben kann oder dem die Amtsausübung nicht zumutbar ist**, ist „zeitweilig verhindert“. Dies ist anerkanntermaßen u.a. der Fall bei Urlaub, Dienstreise, Dienstbefreiung, Freistellung zum Abbau von Überstunden und bei Krankheit. Diese Sachverhalte führen zwingend zur zeitweiligen Verhinderung und sind nicht davon abhängig, ob das Personalratsmitglied sich subjektiv zur Wahrnehmung seines Personalratsamtes in der Lage fühlt: Hat ein Personalratsmitglied sich dienstlich krankgemeldet, hat der Personalratsvorsitzende von seiner Verhinderung auszugehen und muss das zuständige Ersatzmitglied laden. Daraus folgt nach Auffassung des dbb für die aktuelle Situation:

- Personalratsmitglieder, die krankgeschrieben sind, sind verhindert.
- Personalratsmitglieder, die sich wegen einer Infektion in häuslicher Quarantäne befinden, sind krankheitsbedingt arbeitsunfähig und damit verhindert.
- Personalratsmitglieder, die vom Gesundheitsamt aufgrund Kontaktes zu einer infizierten Person zwar unter Quarantäne gestellt wurden, aber selbst nicht krank sind und an ihrem Aufenthaltsort über die nötigen Arbeitsmittel einschl. Video- und Telefonkonferenzen ermöglichender IuK-Technik verfügen, können arbeiten und sind daher auch für Personalrats Tätigkeit nicht verhindert.[SS1]
- Entsprechendes gilt unter den beschriebenen Bedingungen für Personalratsmitglieder, die vom Arbeitgeber wegen Kontaktes zu einer infizierten Person von der Arbeit freigestellt werden.

Ist die Mitbestimmung ausgehebelt, wenn eine schnelle Regelung erforderlich ist?

Nein. Beteiligungspflichtige Maßnahmen bedürfen gemäß § 69 BPersVG der Zustimmung des Personalrats. Dies gilt ausnahmslos – auch jetzt. Unter bestimmten engen Voraussetzungen jedoch kann die Dienststellenleitung – quasi in Notfällen, nämlich falls ansonsten die Erfüllung des Amtsauftrags gefährdet ist – als „Erste Hilfe“ eine vorläufige Regelung treffen. Die sofortige Ergreifung der Maßnahme muss so wichtig und dringend sein, dass das Interesse des Personalrats und der Beschäftigten an der vorherigen Durchführung des gesetzlich vorgesehenen Beteiligungsverfahrens zurücktreten muss. Die vorläufige Regelung soll aber nur als Interimsmaßnahme den Zeitraum überbrücken, bis im – unverzüglich einzuleitenden bzw. fortzusetzenden – Mitbestimmungsverfahren die maßgebliche personalvertretungsrechtliche Entscheidung gefunden ist. Daher gelten bestimmte Regeln für eine vorläufige Maßnahme.

Was ist bei einer vorläufigen Regelung zu beachten?

Formal: Der Dienststellenleiter muss den Personalrat über den genauen Inhalt der vorläufigen Regelung und ihre Geltungsdauer unterrichten und deren Notwendigkeit – ggf. nur mündlich – begründen. Die vorläufige Regelung muss sich sachlich und zeitlich auf das unbedingt Notwendige beschränken und möglichst hinter der beabsichtigten endgültigen Maßnahme zurückbleiben, damit Raum für eine wirksame Ausübung des Mitbestimmungsrechts bleibt. Hiervon gibt es eine Ausnahme, nämlich dann – und nur dann! –, wenn 1. ein unverzügliches Handeln des Dienststellenleiters unabweisbar geboten ist, 2. die von ihm beabsichtigte Maßnahme der Natur der Sache nach sachliche oder zeitliche Einschränkungen nicht zulässt und 3. die durch die Personalratsbeteiligung verursachte Verzögerung die Funktionsunfähigkeit der Dienststelle nach sich zöge und dadurch zu einer Schädigung bzw. konkreten Gefährdung überragender Gemeinschaftsgüter oder -Interessen führen würde, hinter denen der in der Mitbestimmung liegende Schutz der Beschäftigten ausnahmsweise gänzlich zurücktreten muss. Dass eine solche konkrete Gefährdung der Funktionstüchtigkeit der Dienststelle durch eine Zunahme von Erkrankungen oder Quarantänen – abgesehen von dem hohen Gut der Gesundheit der Beschäftigten selbst – aktuell vorliegt, dürfte unbestritten sein.

Eine vorläufige Regelung ist aber unverzüglich zurückzunehmen oder abzumildern, wenn sich während des Mitbestimmungsverfahrens die Verhältnisse in einer Art und Weise ändern, dass eine weniger weitgehende (vorläufige) Regelung ausreicht.

Hat die Verkürzung der Äußerungsfrist als milderer Mittel Vorrang?

Eine vorläufige Regelung darf allerdings auch in der aktuellen Situation nur dann getroffen werden, wenn mildere Mittel nicht zur Verfügung stehen. Reicht die **Verkürzung der Äußerungsfrist** von zehn auf drei Tage nach § 69 Abs. 2 Satz 4 BPersVG aus, scheidet eine vorläufige Regelung aus.

Wie ist mit den Fristen im Beteiligungsverfahren umzugehen?

Bei alledem gilt es aber zu berücksichtigen, dass die öffentliche Verwaltung und Dienststellenleitungen vor Ort – und mit ihnen ihre Personalvertretungen – vor nie da gewesenen Situationen stehen. Daher darf zwar der Anspruch an die Einhaltung der im BPersVG vorgegebenen Verfahren nicht aufgegeben, ihre Nichteinhaltung sollte jedoch dann hingegenommen werden, wenn sie zum Schutz der genannten Güter erforderlich ist. Nicht der Blick in den Wortlaut des Gesetzes und auf den Kalender zur Fristberechnung, sondern die – auch vom Gesetzgeber gewollte – gemeinsame Bewältigung der aktuellen Herausforderungen durch Dienststellenleitung und Personalrat ist das Gebot der Stunde.

In diesem Sinne bietet das Gesetz selbst verschiedene Möglichkeiten, auf die für beide, Dienststellenleitung und Personalvertretung, schwierige Situation einzugehen, ohne auf Beteiligung zu verzichten:

- Nach § 69 Abs. 2 Satz 2 BPersVG kann – aber eben nicht „muss“ – der Personalrat eine schriftliche Begründung der von der Dienststellenleitung beabsichtigten Maßnahme verlangen.

- Die Zustimmungsverweigerungsfrist des § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG kann die Dienststellenleitung zugunsten des Personalrats „verlängern“, indem sie einseitig den Zeitpunkt des Zugangs des Zustimmungsantrags beeinflusst.

Umgekehrt kann die Dienststellenleitung, wenn eine vorläufige Maßnahme aufgrund der strengen Voraussetzungen ausscheidet, die zehntägige Zustimmungsverweigerungsfrist auf drei Arbeitstage verkürzen und so auch in eiligen Angelegenheiten die Beteiligung des Personalrats gewährleisten.

Schränken auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes ergangene Verordnungen die Mitbestimmungsrechte ein?

Ja. Das gilt wegen des in § 75 Abs. 3 und § 76 Abs. 2, jeweils Einleitungssatz, BPersVG verankerten Vorbehaltes des Gesetzes auch für Verordnungen nach dem deutschen Infektionsschutzgesetz (IfSG). Dieses Gesetz regelt seit dem 1. Januar 2001 die gesetzlichen Pflichten zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen. Zweck des Gesetzes ist es, übertragbaren Krankheiten beim Menschen vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern (§ 1 Abs. 1 IfSG). Dabei ist unerheblich, welcher Art die Infektion ist und auf welchem Wege die Infektion erfolgen kann.

Zum Zwecke der Verhütung und Bekämpfung übertragbarer Krankheiten dürfen durch das IfSG selbst, durch einzelne Maßnahmen, zu denen es Behörden ermächtigt oder durch Rechtsverordnung aufgrund des IfSG Rechte eingeschränkt sowie ein berufliches Tätigkeitsverbot verhängt werden. Es handelt sich um die Grundrechte der körperlichen Unversehrtheit, der Freiheit der Person, der Freizügigkeit, der Versammlungsfreiheit, des Brief- und Postgeheimnisses und der Unverletzlichkeit der Wohnung. Soweit **Rechtsverordnungen** auf dieser Basis verbindliche und abschließende Anordnungen treffen, ist eine **Beteiligung ausgeschlossen**. Es besteht eine gesetzliche Regelungssperre im Sinne der o.g. Vorschriften.

Entfällt die Mitbestimmung bei Ausfüllung der Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes vollständig?

Nein. Derzeit sehen die von den Bundesländern jeweils erlassenen Rechtsverordnungen in der Regel vor, dass bei jeglichem Aufenthalt außerhalb der Wohnung oder gewöhnlichen Unterkunft – soweit möglich – ein **Mindestabstand von 1,5 Metern** zu anderen Personen einzuhalten ist. Diese Vorgabe ist auch in den Dienststellen umzusetzen. Die Durchsetzung dieser Vorgabe als solches unterliegt als Umsetzung einer gesetzlichen Vorgabe daher nicht der Mitbestimmung. Es verbleibt jedoch ein Beteiligungs- und Gestaltungsspielraum für Personalvertretungen hinsichtlich der Frage, durch welche weiteren **Hygiene- und Verhaltensmaßnahmen** Infektionsrisiken vermindert werden können.

Um zu klären, welche Maßnahmen in der Dienststelle erforderlich sind, sollten sich die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses unverzüglich gemeinsam beraten und die verschiedenen Schritte erörtern, konkretisieren und priorisieren. Dabei geklärt werden müssen die Gefährdungsbeurteilung, Art und Inhalt von Unterweisungen, Dienstanweisungen, allgemeiner Information sowie konkrete Maßnahmen, die durchgeführt werden sollen. Gerade dieses Zusammenarbeiten sollte im Ergebnis dazu führen, die personalvertretungsrechtliche Beteiligung für die Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen zügig durchführen zu können. Damit alle erforderlichen Maßnahmen getroffen werden können, ist der/ die Betriebsarzt/-ärztin einzubeziehen.

Besteht ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats, wenn die Dienststellenleitung Hygienemaßnahmen einführen will?

In diesen Fällen kommt grundsätzlich eine Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG in Betracht. Dieses Beteiligungsrecht erstreckt sich auch auf Maßnahmen zur Verhütung von sonstigen Gesundheitsschädigungen. Maßnahmen der Dienststellenleitung, die auf eine Vermeidung der Übertragung des Virus gerichtet sind und eine Ansteckung verhindern sollen, zielen unmittelbar darauf ab, das Risiko von Gesundheitsschädigungen auch innerhalb der Dienststelle zu mindern.

Darüber hinaus wird in solchen Fällen auch eine Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG eingreifen. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass das Tragen einer bestimmten Dienstkleidung der Mitbestimmung unterliegt. Das Gleiche muss auch für eine **Verpflichtung zum Tragen eines Mundschutzes oder sonstiger Schutzkleidung** gelten. Auch bei der **Anordnung des Fiebermessens vor Dienstaufnahme** ist das Ordnungsverhalten der Beschäftigten unmittelbar betroffen, so dass eine Beteiligung des Personalrats erfolgen muss.

Muss der Personalrat beteiligt werden, wenn die Dienststellenleitung Home-Office für (fast) alle Beschäftigten anordnet?

Ein Personalrat hat bei der Frage, **ob** Home-Office Arbeitsplätze eingerichtet werden, kein Mitbestimmungsrecht. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Dienststellenleitung im Normalfall keine Handhabe hat, von Beschäftigten eine Home-Office-Tätigkeit zu verlangen. Erforderlich ist vielmehr eine Vereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Beschäftigten. Erst die konkrete Ausgestaltung der Arbeit im Home-Office, also alle Regelungen, die das „**Wie**“ betreffen, unterliegen der Beteiligung der zuständigen Personalvertretung unter verschiedenen Mitbestimmungsaspekten.

In einer Vielzahl von Dienststellen gibt es bereits eine Dienstvereinbarung zur (teilweisen) Tätigkeit im Home-Office. Diese dürfte aber regelmäßig nicht den aktuellen Krisenfall abbilden. Abweichungen von bestehenden Dienstvereinbarungen kann die Dienststellenleitung nicht im Alleingang vornehmen. Änderungen bedürfen vielmehr der Beteiligung der zuständigen Personalvertretung. Es können bestehende Regeln einvernehmlich geändert werden. Kommt es nicht zu einer Verständigung, kann die Dienststellenleitung die Vereinbarung kündigen. Dabei ist davon auszugehen, dass die Dienststellenleitung an eventuell vereinbarte Kündigungsfristen nicht gebunden ist, wenn es darum geht, durch die Änderung der Dienstvereinbarung die Arbeits- und Handlungsfähigkeit der Dienststelle aufrechtzuerhalten. Dies berechtigt in der aktuellen Situation zu einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung. Bei der Neugestaltung ist dann der Personalrat selbstverständlich zu beteiligen. Stimmt der Personalrat den Änderungen nicht zu, ist das Einigungsverfahren durchzuführen.

Wie sieht es mit der Mitbestimmung bei arbeitszeitrechtlichen Regelungen der Dienststellenleitung aus?

Der Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt sich aus den einschlägigen gesetzlichen Regelungen (für Beamte) und den anzuwendenden Tarifverträgen (für Arbeitnehmer) und unterliegt nicht der Mitbestimmung.

Der Mitbestimmung unterliegen das Festlegen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen in der Dienststelle sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Will die Dienststellenleitung diesbezüglich Änderungen vornehmen, ist die zuständige Personalvertretung grundsätzlich zu beteiligen.

Können sich Einschränkungen der Mitbestimmung bei kurzfristig notwendigen arbeitszeitrechtlichen Maßnahmen ergeben?

Ja. Dienststellenleitungen können sich aber nicht generell auf die die Mitbestimmung einschränkende Regelung des § 75 Abs. 4 BPersVG berufen. Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach den Erfordernissen, die die Dienststelle nicht vorhersehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, geregelt, beschränkt sich zwar die in § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG vorgesehene Mitbestimmung auf die Festlegung von Grundsätzen für die Aufstellung der Dienstpläne, die Lage der täglichen Arbeitszeit kann also in diesem Fall nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Die Anwendung des § 75 Abs. 4 BPersVG setzt jedoch voraus, dass es 1. erforderlich ist, die Arbeitszeit unregelmäßig festzusetzen, 2. Dass diese Festsetzung kurzfristig erfolgen muss und dass 3. die erforderliche Arbeitszeitregelung nicht planbar, weil unvorhersehbar ist. Nur wenn diese Voraussetzungen vorliegen, greift diese Sonderregelung für funktional abgrenzbare Gruppen. Der Fall etwa, dass zur Reduzierung von Begegnungen Teams gebildet werden sollen, um im Zweischichtsystem zu arbeiten, um dadurch die Arbeitsfähigkeit auch für den Fall zu gewährleisten, dass für ein Team Quarantäne verhängt wird, unterliegt daher nicht den Beschränkungen des § 75 Abs. 4 BPersVG.

Quelle: dbb Bundesleitung (Stand: 25.03.2020)

Hinweis:

Alle genannten Informationen und Hinweise und Vorschriften beziehen sich auf das Bundespersonalvertretungsrecht. Die genannten Regeln gelten analog für Landes- und Kommunalbedienstete nach den für das jeweilige Bundesland geltenden Gesetzen und Rechtsvorschriften.