



An alle Mitarbeiter/innen des Kreises

- im Hause
- an den kreiseigenen Schulen
- bei der Kreismusikschule, der Volkshochschule und dem Bergbaumuseum
- an den Standorten des Jobcenters

**Handlungsempfehlungen und Richtlinien
zum Umgang von notwendigen Schutzmaßnahmen
aufgrund des vermehrten Aufkommens
von SARS-CoV-2-Infektionen
sowie der damit einhergehenden
arbeits- und dienstrechtlichen Erfordernissen**

Sofern aus Gründen der Lesbarkeit weder eine neutrale, diverse noch eine weibliche Personenbezeichnung in der nachfolgenden Handlungsempfehlung/Richtlinie Verwendung gefunden hat, gilt die Personenbezeichnung als generisches Maskulinum. Soweit gegenständlich die Regelung für Beschäftigte getroffen wird, gilt dies für Beamte gleich oder analog, sofern gesetzlich nichts Anderweitiges geregelt ist.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

aufgrund steigender Fallzahlen möchten wir die bestehenden Handlungsempfehlungen der Kreisverwaltung in Erinnerung rufen bzw. konkretisieren:

I. Aktuelle interne Regelungen

Mit Verfügung vom 18.05.2020 wurden die getroffenen Regelungen über die Wahrnehmung von Außendienstterminen/Dienstreisen einschließlich der Dienstwagennutzung (a), die Nutzungseinschränkung für die Cafeteria (b), die Belegungsempfehlung für die Büronutzung (c) und die Empfehlungen über die Einrichtung von Arbeitszeitmodellen zur Einrichtung getrennter Präsenzzeiten (d) zum Ruhen gebracht. Die Regelungen wurden nicht außer Kraft gesetzt, sodass sie bei Bedarf durch Aufhebung der Verfügung vom 18.05.2020 wieder ganz oder in Teilen wieder aufleben können.

Die Ruhensregelung zu Außenterminen/Dienstreisen (a) wird hiermit unter Teilaufhebung der Verfügung vom 18.05.2020 aufgehoben und wieder in Kraft gesetzt (vgl. Ziffer II).

Die übrigen Regelungen zum Dienstbetrieb vom 13.03.2020, 15.03.2020, 17.03.2020 sowie 28.04.2020 wurden weder aufgehoben noch zum Ruhen gebracht. Insbesondere gelten nach wie vor folgende Regelungen:

- 1) Der Gleitzeitrahmen wird von 7.00-22.00 Uhr erweitert. Die Mitarbeiter/innen, die mit mehreren zusammen im Büro sitzen oder die zu einer Risikogruppe gehören, können einen „Schichtbetrieb“ so einrichten, dass das Sachgebiet zwar immer besetzt ist, die Mitarbeiter sich aber nicht zusammen im Büro aufhalten.
- 2) Die Büroplätze können so gewechselt werden, dass Sachgebiete im gewissen Umfang getrennt wahrgenommen werden. Eine vorherige Absprache mit der EDV ist erforderlich.
- 3) Für Teilzeitkräfte, die in einem Büro arbeiten, können Arbeitszeitmodelle aufgestellt werden, so dass getrennte Präsenzzeiten erreicht werden.
- 4) Um insbesondere die Betreuungssituation zu entspannen, wird weiterhin in der Zeit von 7.00-18.00 Uhr an Samstagen und Sonntagen das Arbeiten erlaubt. Wir weisen darauf hin, dass eine Betreuung durch Hausmeister und EDV an diesen Tagen nicht durchgängig sichergestellt werden kann. Es wird ein Hintergrundservice eingerichtet.
- 5) Sofern die Präsenzzeiten nicht auf Anordnung erfolgen, können tarif- oder dienstrechtliche Zuschläge nicht gewährt werden.
- 6) Soweit spezielle Einsatzbereiche vorliegen, insbesondere in den Schulen und im Jobcenter, gehen die dortigen Festlegungen gegenständlicher Verfügung vor.

Regelungen, die den inneren Dienstbetrieb der Abteilung betreffen, sind mit der Abteilungsleitung abzusprechen.

II. Außentermine/ Dienstreisen

Die mit gegenständlicher Verfügung wieder in Kraft gesetzte Regelung vom 13.03.2020 wird mit folgendem neuen Wortlaut in Kraft gesetzt:

Außendiensttermine und Dienstreisen können auch weiterhin durchgeführt werden, sofern keine Anhaltspunkte für eine Gefährdung bestehen.

Die Erforderlichkeit einer Dienstreise ergibt sich bei Gefährdungssituationen insbesondere bei Gefährdung von Leib und Leben Dritter, vor Allem im Bereich der Betreuungs- und der Jugendhilfe sowie des Eintretens eines nicht mehr reparablen, erheblichen Schadens.

Sofern der Verdacht oder die Behauptung des Vorliegens einer Corona-Erkrankung insbesondere im Umfeld eines Hausbesuches besteht, der Außendienst/Hausbesuch aber dringend erforderlich ist, ist die Verwendung einer persönlichen Schutzausrüstung, bestehend aus Schutzkittel, Einmalhandschuhen und direkt anliegendem mehrlagigem Mund-Nasen-Schutz sowie ggf. einer Schutzbrille erforderlich. Die entsprechende Schutzkleidung ist beim Gesundheitsamt erhältlich und wird nur bei Erforderlichkeit heraus gegeben.

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer verpflichtet, die arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistungen, wozu auch Dienstreisen und dienstliche Veranstaltungen zählen, zu erbringen. Ausnahmsweise kann ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen, wenn

dem Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist. Eine Unzumutbarkeit ist z. B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Dies ist im Einzelfall zu entscheiden. Die bloße Befürchtung, man könne sich mit dem Coronavirus infizieren, dürfte ohne weitere objektiv begründete Anhaltspunkte nicht ausreichen, um die Teilnahme an einer Dienstreise oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen zu verweigern.

Anhaltspunkte für eine Gefährdung bestehen dem Grunde nach bei noch infektiösen Erkrankten und bei unter Quarantäne stehenden Personen. Bei Selbstgefährdung kann und wird die Durchführung einer Dienstreise – insbesondere eines Hausbesuchs – nicht angeordnet. Die Selbstgefährdung kann in aller Regel durch das Tragen von entsprechender Schutzausrüstung ausgeschlossen werden.

Eine Verfügung, dass Dienstfahrten auf das Notwendigste zu beschränken sind, erfolgt nicht. Einerseits gehen wir davon aus, dass Dienstfahrten immer notwendig sind, andererseits wollen wir hier die Bewertung den Abteilungen überlassen. Der Hauptgrund liegt aber im Schutzgedanken für die Mitarbeiter. Sollte, aus welchen Gründen auch immer, bei einer Dienstfahrt ein Schaden für den Mitarbeiter oder Dritten entstehen, möchten wir die Mitarbeiter von der Begründungspflicht freistellen, dass die Dienstfahrt im Sinne der gegenständlichen Verfügung notwendig war. Der Begriff der "Notwendigkeit" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der aufgrund seiner Unbestimmtheit zu Unsicherheiten bei der Auslegung führt.

III. Dienstwagennutzung

Sofern an einem Termin mehr als ein Mitarbeiter teilnimmt, besteht aus Gefährdungsgesichtspunkten nicht die Notwendigkeit getrennte Dienstwagen zu nutzen. Bei Bedarf kann über die Platzwahl im Wagen und die Durchlüftung ein Ausgleich gesucht werden. Für die Mitfahrer empfehlen wir, verbunden mit der dringenden Bitte, eine Maske zu tragen.

IV. Fallkonstellationen

Im Zusammenhang mit Erkrankungen bzw. Krankheits-Verdachtsfällen einerseits und arbeitsrechtlichen Fragestellungen andererseits, gibt es unterschiedliche Fallkonstellationen, die es zu unterscheiden gilt:

A. Betroffenheit des Mitarbeiters selbst

a) Anordnung der Quarantäne für den Mitarbeiter

Wenn Quarantäne angeordnet wurde, muss der Mitarbeiter zu Hause bleiben.

Während der Dauer einer Quarantänepflicht besteht infolge der rechtlichen Unmöglichkeit von Beschäftigten, nach § 19 der 12. CoBeVO RP die Arbeitsleistung zu erbringen, kein Anspruch auf Entgeltzahlung. Dies ergibt sich aus § 326 Abs. 1 i.V.m. § 275 Abs. 1 BGB und gilt, da es auf ein Verschulden des Beschäftigten nicht ankommt, in allen Fällen der Einreise aus einem Risikogebiet.

Es ist also insoweit gleichgültig, ob Beschäftigte bewusst in ein zum Zeitpunkt des Reiseantritts ausgewiesenes Risikogebiet gereist sind oder ob der Aufenthaltsort nach der Einreise zum Risikogebiet erklärt wurde. Den Entgeltanspruch erwerben und behalten diejenigen Beschäftigten, die trotz der Quarantäne die Arbeitsleistung vollwertig erbringen können (Home-Office).

Besteht kein Entgeltanspruch, können Entschädigungsansprüche nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Betracht kommen. In diesen Fällen wird das Entgelt zunächst bis zur Höchstdauer von sechs Wochen durch den Arbeitgeber weitergezahlt und die Entschädigungsleistung ebenfalls durch den Arbeitgeber bei der zuständigen Stelle beantragt. Für den Mitarbeiter ist außer der Vorlage der Quarantäneanordnung bei der Zentralabteilung nichts zu veranlassen.

Eine Entschädigung nach § 56 IfSG erhält jedoch nicht, wer sich verschuldet in Quarantäne befindet, wie z.B. durch bewusste Einreise in ein Risikogebiet.

b) Es besteht ein Verdachtsfall (Symptome), ohne dass eine Quarantäne für den Mitarbeiter angeordnet wurde

- (1) Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) liegt vor. Der Arbeitnehmer erhält Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD i.V.m. §§ 3 ff. EFZG.
- (2) Arbeitnehmer zeigt Krankheitssymptome, hat aber keine AU-Bescheinigung. Der Arbeitnehmer hat einen Arzt aufzusuchen und eine AU-Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitnehmer erhält Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD i.V.m. §§ 3 ff. EFZG.
- (3) Es wird nur eine ärztliche Empfehlung ausgesprochen, zu Hause zu bleiben. Hier besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
- (4) Arbeitnehmer legt ärztliches Attest als Risikopatient vor, zeigt aber keine Krankheitssymptome und legt keine AU-Bescheinigung vor. Der Arbeitnehmer muss seine Arbeit erbringen (vgl. unten Ziffer V).
- (5) Arbeitnehmer hat keine Krankheitssymptome und legt keine AU-Bescheinigung vor. Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitspflicht zu erfüllen.

B. Drittbetroffenheit durch eine Corona-Erkrankung

a) Erkrankung des Kindes

Es gelten zu den normalen Regeln bei Erkrankung eines Kindes keine Besonderheiten.

b) Quarantäneanordnung für ein zu betreuendes Kind

Sofern das Kind, ohne krank zu sein, unter Quarantäne steht, gelten die Regelung zu Schließung der Schule oder Kita analog (siehe Buchstabe C).

c) Testerfordernis für ein zu betreuendes Kind

Sofern ein Kind aufgrund behördlicher Verfügung aufgefordert wird, eine Testung vorzunehmen, erfolgt eine Zeitgutschrift für die zur Testung benötigten Zeit. Da wir davon ausgehen, dass ein Kind zur Testung gefahren werden muss, gilt diese Regelung bis zur Volljährigkeit des Kindes.

d) **Testerfordernis einer anderen dritten Person, die kein Kind ist**

(1) **Testung, ohne dass ein Nachweis einer Infektion vorliegt**

Sofern man mit einer Person Kontakt hatte, die getestet wurde (Testergebnis steht noch aus) oder noch wird, bleibt die Arbeitspflicht unter Beachtung einer besonderen Sorgfaltspflicht bestehen. Dies ist im Rahmen einer Verhältnismäßigkeit und in Abstimmung mit dem Gesundheitsamt vertretbar. Für die Einhaltung der Verhältnismäßigkeit darf sich nicht nur ein rein theoretisch anzunehmendes Risiko, welches im Bereich des allgemeinen Lebensrisikos zu verorten ist, finden, sondern es muss sich eine Risikoverdichtung aufzeigen, die mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein signifikant höheres Infektionsrisiko erwarten lässt. Es muss also eine Gefährdungssituation bestehen, die über dem allgemeinen Lebensrisiko liegt. Etwas anderes gilt nur, soweit man auf Bestätigung des zuständigen Gesundheitsamtes des Wohnortes mit einer Person der Kategorie I der Klassifizierung des Robert-Koch-Institutes Kontakt hatte.

(2) **Testung der dritten Person hatte ein positives Ergebnis**

→ **Beschäftigter hatte Kontakt mit einer Person, die mit dem Corona-Virus infiziert ist, und hat...**

(i) ... keine Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- der Beschäftigte sucht einen Arzt oder das Gesundheitsamt auf
- weiteres Vorgehen nach Maßgabe des Gesundheitsamtes
- Möglichkeit von Home-Office wird eruiert
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden
- Urlaubsgewährung auf Antrag oder auf Anordnung

(ii) ... Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- der Beschäftigte sucht einen Arzt oder das Gesundheitsamt auf
- Beschäftigter meldet sich krank
- bei einer vom Gesundheitsamt angeordneten Quarantäne: Entgeltfortzahlung und Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG bei Vorlage der Quarantäneanordnung
- bei arbeitsunfähiger Erkrankung: Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD i.V.m. §§ 3 ff. EFZG

(3) **Testung der dritten Person hatte ein negatives Ergebnis**

→ **Beschäftigter hatte Kontakt mit dieser Person, deren eventuelle Quarantäneanordnung unabhängig von dem negativen Ergebnis noch andauert, und hat...**

(i) ... keine Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- weiteres Vorgehen nach Maßgabe des Gesundheitsamtes
- Möglichkeit von Home-Office wird eruiert
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden
- Urlaubsgewährung auf Antrag oder auf Anordnung

Es besteht eine Arbeitsverpflichtung.

(ii) ... Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- der Beschäftigte sucht einen Arzt oder das Gesundheitsamt auf
- Beschäftigter meldet sich krank
- bei einer vom Gesundheitsamt angeordneten Quarantäne: Entgeltfortzahlung und Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG bei Vorlage der Quarantäneanordnung
- bei arbeitsunfähiger Erkrankung: Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD i.V.m. §§ 3 ff. EFZG

(4) Beschäftigter wird vom Gesundheitsamt aufgefordert, sich in eine „freiwillige“ Quarantäne zu begeben

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- nach Möglichkeit: Home-Office eruieren
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden
- Urlaubsgewährung auf Antrag oder Anordnung
- im Übrigen erfolgt Freistellung ohne Fortzahlung des Entgelts
- der Beschäftigte sucht einen Arzt oder das Gesundheitsamt auf

(5) Beschäftigter hatte Kontakt mit Kollegen im Sinne der Nr (1) bis (4)

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- Aufforderung des Arbeitgebers, einen Arzt aufzusuchen
- Auf Corona-Infektion testen lassen
- Mitteilungspflicht der Beschäftigten bzgl. Untersuchungsergebnis
- Beobachtung, ob Beschäftigter im weiteren Verlauf Krankheitssymptome aufweist (§§ 15,16 ArbSchG, § 3 Abs. 4 TVöD / § 3 Abs. 3 TV-V bzw. BezTV-N RP)
- es gelten die Regeln unter IV., A, b) der gegenständlichen Handlungsempfehlung für den Verdachtsfall der eigenen Person entsprechend

Zusätzlich zu den Regelungen des Buchstaben IV. A, b) gilt, soweit man auf Bestätigung des zuständigen Gesundheitsamtes des Wohnortes mit einer Person der Kategorie I der Klassifizierung des Robert-Koch-Institutes Kontakt hatte, dass die Kreisverwaltung (auch ohne Krankschreibung) auf Antrag oder verpflichtend mobiles Arbeiten anordnen kann. Die Bestätigung des Gesundheitsamtes kann entfallen, sofern ein entsprechender Kontakt der Kategorie I glaubhaft gemacht wird.

C. Schließung der Schule oder Kita

a) Verpflichtung zur Arbeitsleistung

Die Leistungserfüllung ist dem Arbeitnehmer nach § 275 Abs. 3 BGB unzumutbar, wenn er die erforderliche Kinderbetreuung unter Berücksichtigung des Alters des Kindes nicht anderweitig sicherstellen kann. Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts unter den Voraussetzungen des § 616 BGB besteht dann allerdings

nicht, da § 616 BGB nach § 29 TVöD nur in den dort aufgeführten Fällen zulässig ist. D.h., dass ein Anspruch auf bezahlte Freistellung mithin tarifrechtlich nicht besteht. Der Entschädigungsanspruch aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (siehe nachfolgend Buchst. b)) bleibt hiervon unberührt.

In Fällen der Schließung einer Schule oder Kita ist mit der Zentralabteilung eine Individualvereinbarung (beispielsweise Home-Office in Form des mobilen Arbeitens, Nutzung von Urlaubs- und Überstundenguthaben, etc.) zu vereinbaren.

b) Entschädigungsanspruch bei Verdienstausschlag nach dem Infektionsschutzgesetz

§ 56 Abs. 1a IfSG gewährt einer erwerbstätigen Person, die ihr Kind infolge der behördlichen Schließung oder eines Betretungsverbots von Betreuungseinrichtungen, wie Kita und Schule sowie Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen muss und deshalb einen Verdienstausschlag erleidet, einen Entschädigungsanspruch. Die Auszahlung der Entschädigung übernimmt bei Arbeitnehmern für längstens sechs Wochen der Arbeitgeber. Dieser kann seinerseits bei der von den Ländern bestimmten zuständigen Behörde einen Erstattungsantrag stellen.

Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist, dass eine erwerbstätige Person einen Verdienstausschlag erleidet, der darauf beruht, dass sie infolge der Schließung einer Kita, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten ihr(e) betreuungs-, beaufsichtigungs- oder pflegebedürftiges Kind(er) selbst betreuen, beaufsichtigen oder pflegen muss, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann, und ihrer Erwerbstätigkeit deswegen nicht nachgehen kann.

Ein Kind ist dann betreuungsbedürftig, wenn es das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wenn es sich um ein Kind mit Behinderungen handelt, das auf Hilfe angewiesen ist. Für ein hilfebedürftiges Kind mit Behinderungen gilt keine Altersgrenze, das heißt ein Entschädigungsanspruch besteht grundsätzlich auch bei volljährigen Kindern. Wir bitten, die jeweilig aktuelle Gesetzesfassung zu beachten.

c) Teilschließung einer Schule oder Kita

Ein entsprechender Anspruch kommt nach dem Infektionsschutzgesetz grundsätzlich auch bei Teilschließungen einer Kindertagesstätte oder einer Schule in Betracht. Wird eine Betreuungsgruppe oder Schulklasse corona-bedingt aufgelöst, ohne dass die Einrichtung insgesamt geschlossen wird, und müssen deshalb Kinder unter zwölf Jahren unvermeidlich von den Eltern betreut werden, stellt das LJSV das einem Betretungsverbot nach § 56 Abs. 1a Nr. 1 IfSG gleich und zahlt eine Entschädigung. Wichtig sind aber die Voraussetzungen, die dem LSJV mit einem Erstattungsantrag des Arbeitgebers nach § 56 Abs.5 Satz 2 IfSG schriftlich nachzuweisen sind:

- Die Gruppenauflösung in einer Kindertagesstätte darf nicht eigenmächtig durch den Kita-Träger erfolgen, sondern muss durch das zuständige Ord-

nungs- oder Gesundheitsamt angeordnet werden. Das gilt auch dann, wenn dieselbe Kommune Träger der Kita und des zuständigen Amtes ist.

- Darüber hinaus muss für das einzelne Kind um dessen elterliche Betreuung es geht, eine Notbetreuung in einer anderen Gruppe derselben Kita oder in einer anderen Kita ausgeschlossen sein. Das bedeutet, dass das betreffende Kind, per Einzelverfügung des zuständigen Gesundheitsamtes „abgesondert“ worden sein muss (Quarantäneanordnung). Fehlt es an einer dieser Voraussetzungen, versagt das LSJV einen Entschädigungsanspruch. Dementsprechend könnte ein Arbeitgeber, der die Entschädigung nach § 56 Abs. 5 IfSG auszahlt, auch keine Erstattung bekommen.

D. Rückkehr aus einem Risikogebiet

a) Innerdeutsche Rückkehrer

Da seit der 11. CoBeVO RP (anders als der frühere § 19 Abs. 5 der 10. CoBeVO RP) keine Quarantänepflicht für innerdeutsche Reiserückkehrer mehr vorgesehen ist, sind diese Beschäftigten auch nicht mehr aus Rechtsgründen an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung in der Dienststelle bzw. dem Betrieb gehindert (keine rechtliche Unmöglichkeit i.S.d. § 275 Abs. 1 BGB mehr). Mangels Quarantänepflicht kann es zu keinem Verdienstaufschlag und somit zu keine Entschädigung nach § 56 Abs.1 IfSG kommen, die der Arbeitgeber bis zur Höchstdauer von sechs Wochen mit entsprechendem Erstattungsanspruch gemäß § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG zu leisten hätte.

b) Rückkehrer aus dem Ausland

(1) Beschäftigter war in den letzten zwei Wochen in einem Gebiet, welches im Nachgang (nach Rückkehr) zu einem Risikogebiet erklärt wurde, und hat...

(i) ... keine Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- Möglichkeit von Home-Office wird eruiert
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden
- Urlaubsgewährung auf Antrag oder durch Anordnung

(ii) ... Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- Beschäftigter meldet sich krank
- Aufforderung, einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufzusuchen
- bei arbeitsunfähiger Erkrankung: Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD / §§ 3 ff. EFZG
- bei vom Gesundheitsamt angeordneter Quarantäne: Entgeltfortzahlung und Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG bei Vorlage der Quarantäneanordnung
- es gelten die Regeln unter IV., A, b) der gegenständlichen Handlungsempfehlung für den Verdachtsfall der eigenen Person im Übrigen entsprechend

(2) Beschäftigter war, welches erst während seines dortigen Aufenthaltes zu einem Risikogebiet erklärt wurde, und hat...

(i) ... **keine Krankheitssymptome:**

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- Pflicht, sich selbständig in Quarantäne zu begeben (§ 19 Abs. 1 der 12. CoBeVO RP)
- Möglichkeit von Home-Office wird eruiert
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden
- Urlaubsgewährung auf Antrag oder durch Anordnung

(ii) ... **Krankheitssymptome:**

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- Beschäftigter meldet sich krank
- Pflicht, einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufzusuchen (§ 19 Abs. 2 der 12. CoBeVO RP)
- bei arbeitsunfähiger Erkrankung: Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD / §§ 3 ff. EFZG
- bei vom Gesundheitsamt angeordneter Quarantäne: Entgeltfortzahlung und Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG bei Vorlage der Quarantäneanordnung
- es gelten die Regeln unter IV., A, b) der gegenständlichen Handlungsempfehlung für den Verdachtsfall der eigenen Person im Übrigen entsprechend

(3) Beschäftigter fährt bewusst in ein anerkanntes Risikogebiet und hat bei Rückkehr...

(i) ... **keine Krankheitssymptome:**

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- Pflicht, sich selbständig in Quarantäne zu begeben (§ 19 Abs. 1 der 12. CoBeVO RP)
- Möglichkeit von Home-Office wird eruiert
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden
- Urlaubsgewährung auf Antrag oder Anordnung
- Freistellung der Arbeit für 14 Tage, Freistellung erfolgt ohne Fortzahlung des Entgelts

(ii) ... **Krankheitssymptome:**

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- Beschäftigter meldet sich krank
- Pflicht, einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufzusuchen (§ 19 Abs. 2 der 12. CoBeVO RP)
- bei vom Gesundheitsamt angeordneter Quarantäne: kein Anspruch auf Entgelt und Erstattung nach § 56 IfSG
- bei arbeitsunfähiger Erkrankung: keine Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD / §§ 3 ff. EFZG

Mithin haben Beschäftigte, die wissentlich ihren Erholungsurlaub in einer bereits als Risikogebiet eingestuften Region verbringen, weder Anspruch auf Entgeltzahlung noch einen Ersatzanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

V. Risikopatienten

Ärztliche Bescheinigungen, die von Haus- oder Fachärzten vorgelegt werden, die eine Zuordnung zu einer Risikogruppe bejahen und die Empfehlung geben, zu Hause zu bleiben, haben arbeitsrechtlich keine Bindung. Diese ärztlichen Bescheinigungen begründen keine Verpflichtung des Arbeitgebers, jeden Risikopatienten von der Arbeit freizustellen, da sie keinerlei Bezug auf die konkrete Tätigkeit des einzelnen Beschäftigten nehmen. Ein Haus- oder Facharzt vermag die Arbeitssituation eines Beschäftigten, der einer Risikogruppe angehört, weder im Hinblick auf die konkreten Kontakte zu anderen Personen noch im Hinblick auf die Schutzmaßnahmen einzuschätzen, die der Arbeitgeber für eine Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Beschäftigung ergriffen hat oder ergreifen wird.

Der Umgang mit Risikopatienten im Betrieb oder Dienststelle ist letztlich eine Frage des Arbeitsschutzes.

Legt ein Beschäftigter eine ärztliche Bescheinigung als Risikopatient vor, sind die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, die eine weitere Beschäftigung einzelner Risikopatienten möglich macht. Nur dann, wenn ein Schutz nicht ausreichend gewährleistet werden kann, kommt als letztes Mittel die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts in Betracht. Vorab sind vorhandene Mehrarbeits- und Überstunden sowie der Resturlaub abzubauen.

VI. Keine eigenmächtige Leistungsverweigerung des Beschäftigten

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Nicht erkrankten Beschäftigten steht kein generelles Zurückbehaltungs- oder Leistungsverweigerungsrecht zu, weil sich die Ansteckungswahrscheinlichkeit auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöhen könnte. Der Beschäftigte hat auch nicht das Recht, aus Angst, sich anzustecken, eigenmächtig zu entscheiden, zu Hause zu bleiben. Tut er dies dennoch, besteht kein Anspruch auf Entgelt und es liegt eine Pflichtverletzung vor.

VII. Fragerecht des Arbeitgebers / Auskunftspflicht der Beschäftigten

Beschäftigte sind verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über den Verdacht einer Infektion sowie über eine tatsächliche Infektion mit dem Corona-Virus zu informieren. Hiervon sind auch die Aussagen des Arztes bzw. Gesundheitsamtes erfasst. Der Arbeitgeber hat auch ein Fragerecht gegenüber den Beschäftigten. Beschäftigte sind zudem verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder Kontakt zu infizierten oder infektionsverdächtigen Personen hatten. Besteht ein konkreter Infektionsverdacht oder haben sich Beschäftigte tatsächlich infiziert, müssen sie auch mitteilen, mit welchen Kollegen/innen sie Kontakt hatten. Hierbei handelt es sich um Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis gemäß §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz.

VIII. Home-Office

Grundsätzlich sind wir eine Präsenzverwaltung und müssen den Dienstbetrieb aufrechterhalten. Insoweit können wir Home-Office-Plätze in Form des mobilen Arbeitens nur bei Notwendigkeit genehmigen. Die Notwendigkeit ist in aller Regel bei den vorstehend benannten Fällen der Fall. Wir haben auch sicherzustellen, dass wir unsere Hardware-Reserven und die zur Betreuung erforderlichen Ressourcen nicht überbeanspruchen. Die Einrichtung des mobilen Arbeitsplatzes steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Zentralabteilung. Bestehende Corona-Heimarbeitplätze sind hiervon nicht berührt. Regelungen hierzu werden in einer gesonderten Verfügung geregelt.

IX. Schlussbemerkung:

Gegenüber dem Beginn der Pandemie haben wir weitreichende Vorkehrungen getroffen, insbesondere Maskenpflicht für Besucher und Mitarbeiter, Trennscheiben, Hygienespender, erweiterter Gleitzeitrahmen und Angebote des mobilen Arbeitens. Insofern ist die Schließung der Kreisverwaltung derzeit nicht beabsichtigt.

Es ist unsererseits nicht möglich, alle (dienstlichen) Lebensbereiche zu reglementieren. In Zweifelsfällen bitten wir, unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) sowie des Robert-Koch-Institutes, praxisorientierte Umsetzungen vorzunehmen. Sollten darüber hinaus Fragen offen bleiben, können diese mit der Zentralabteilung abgestimmt werden.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Gez. Norbert Schmauck
Zentralabteilung