



Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz
Postfach 3280 | 55022 Mainz

nur per E-Mail

An die
Staatskanzlei
Ministerien

Schillerplatz 3-5
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-3595
Poststelle@mdi.rlp.de
www.mdi.rlp.de

10. März 2020

nachgeordnete Dienststellen
im Geschäftsbereich des Mdl

nachrichtlich:

Verwaltung des Landtags
Rechnungshof Rheinland-Pfalz

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
0304#2020/0001-0301 322		Klaus Kessler Klaus.Kessler@mdi.rlp.de	06131 16-3223 06131 16-17 3223
Bitte immer angeben!			

Rundschreiben Corona-Virus - dienst- und arbeitsrechtliche Hinweise

Bezüglich der dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen einer Infizierung mit dem "Corona-Virus" (COVID-19/SARS-Cov-2) weise ich in Abstimmung mit dem Ministerium der Finanzen und dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie auf Folgendes hin:

1. Erkrankte Mitarbeitende

Bei einer Virusinfektion sind Beamtinnen und Beamte in der Regel dienstunfähig und Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt. Bei dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten wird die Besoldung weiter gewährt. Arbeitsunfähige Beschäftigte erhalten für 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L.

Hier ist nichts weiter zu veranlassen.

1/6

Kernarbeitszeiten
09.00-12.00 Uhr
14.00-15.00 Uhr
Freitag 09.00-12.00 Uhr

Verkehrsanbindung
ab Mainz Hauptbahnhof
Straßenbahnlinien
Richtung Hechtsheim 50,52,53

Parkmöglichkeiten
Parkhaus Schillerplatz,
für behinderte Menschen
Hofeinfahrt Mdl, Am Acker





2. Verdachtsfälle

Mitarbeitende,

- a) die unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen und in den letzten vierzehn Tagen vor Erkrankungsbeginn Kontakt zu einem bestätigten am Corona-Virus Erkrankten hatten oder
- b) die unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen und sich in den letzten vierzehn Tagen vor Erkrankungsbeginn in einem Risikogebiet aufgehalten haben,

sind als dienst- bzw. arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb auch nicht zum Dienst erscheinen, bis das Vorliegen einer Corona-Virus-Infektion abgeklärt ist. Diese Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich umgehend telefonisch an ihren Hausarzt oder den ärztlichen Bereitschaftsdienst zu wenden. Auf die Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Attests bei mehr als drei Tagen Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit wird hingewiesen.

Mitarbeitende, die innerhalb der letzten 14 Tage Kontakt zu einem bestätigten am Corona-Virus Erkrankten hatten, müssen umgehend das für sie zuständige Gesundheitsamt kontaktieren. Dies muss in jedem Fall erfolgen – unabhängig vom Auftreten von Symptomen.

Für Mitarbeitende, die sich innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet aufgehalten haben und keine Krankheitssymptome aufweisen, ist ein Ausschluss von der Arbeit bzw. vom Dienst nicht geboten. Die Mitarbeitenden sind aber verpflichtet, nach der Rückkehr umgehend ihre Behördenleitung zu informieren. Diese kann weitergehende Maßnahmen ergreifen (vgl. Nr. 7).

In Fällen, in denen lediglich eine ärztliche "Empfehlung" ausgesprochen wurde, zu Hause zu bleiben (z.B. bei Verdachtsfällen), besteht für Beschäftigte kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung: Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TV-L sind nur die dort abschließend aufgezählten Fallgestaltungen solche einer bezahlten Freistellung nach § 616 BGB.

2/6

Kernarbeitszeiten
09.00-12.00 Uhr
14.00-15.00 Uhr
Freitag 09.00-12.00 Uhr

Verkehrsanbindung
ab Mainz Hauptbahnhof
Straßenbahnlinien
Richtung Hechtsheim 50,52,53

Parkmöglichkeiten
Parkhaus Schillerplatz,
für behinderte Menschen
Hofeinfahrt Mdl, Am Acker





Der Arbeitgeber kann jedoch nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L bis zu drei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung gewähren. Darüber hinaus kann nach § 29 Abs. 3 Satz 2 TV-L kurzfristige unbezahlte Freistellung gewährt werden.

Beamtinnen und Beamten kann in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 Urlaubsverordnung (UrIVO) Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge in demselben Umfange gewährt werden.

In diesen Fällen ist vorrangig die Möglichkeit von Telearbeit, Heimarbeit oder mobilem Arbeiten zu nutzen.

3. Mitarbeitende in Quarantäne im In- und Ausland (§ 30 IfSG)

Werden Mitarbeitende durch Anordnung des Gesundheitsamtes im Inland gemäß § 30 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) unter Quarantäne gestellt und können deshalb nicht zum Dienst bzw. zur Arbeit erscheinen, ist wie folgt zu verfahren:

Beamtinnen und Beamte erhalten nach § 31 Abs. 1 Satz 1 UrIVO Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge in dem notwendigen Umfange.

Für Beamtinnen und Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen im Sinne von Quarantänemaßnahmen nicht mehr nach Deutschland zurückkehren können, gilt dies entsprechend.

Für Beschäftigte gelten die Ausführungen unter Nr. 4.

4. Berufliches Tätigkeitsverbot (§ 31 Satz 1 IfSG)

Das IfSG enthält als weitere Schutzmaßnahme u.a. das in § 31 geregelte berufliche Tätigkeitsverbot. Danach kann die zuständige Behörde (§ 54 IfSG) nach § 31 Satz 1 IfSG Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Zum Bundes-Seuchengesetz hat der Arbeitgeberkreis der BAT-Kommission am



13. Oktober 1966 unter TOP 6 die Auffassung vertreten, dass ein Tätigkeitsverbot kein Fall der Arbeitsunfähigkeit ist, sofern der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krank ist. Der Arbeitgeber sei deshalb nicht zur Fortzahlung der Bezüge verpflichtet, da § 616 Abs. 1 BGB durch § 52 BAT (jetzt § 29 TV-L) abgedungen sei.

Sofern dem Beschäftigten nach den vorstehenden Ausführungen für die Dauer des Tätigkeitsverbots das Entgelt nicht fortgezahlt wird - d.h. wenn nicht gleichzeitig ein Fall des § 22 TV-L vorliegt - erhält er eine Entschädigung für den Verdienstausschlag nach § 56 IfSG. Der Arbeitgeber hat die Entschädigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die zuständige Behörde ausbezahlen und zur Erstattung anzufordern; im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt (§ 56 Abs. 5 IfSG). Zuständige Stelle nach § 54 IfSG ist in Rheinland-Pfalz das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV).

Im Hinblick auf den damit verbundenen Verwaltungsaufwand (z.B. aus der Berechnung der Entschädigung, aus der Geltendmachung von Erstattungsansprüchen des Arbeitgebers [Land] gegenüber der zuständigen Behörde bzw. aus dem Verzicht hierauf) hat die 10./2009 Mitgliederversammlung der TdL am 10. November 2009 keine Bedenken erhoben, wenn abweichend von der Empfehlung der BAT-Kommission während des Beschäftigungsverbotes außertariflich das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, wie in § 29 Abs. 6 TV-L fortgezahlt werden.

Ich bitte, entsprechend dem o.a. Beschluss der Mitgliederversammlung zu verfahren.

Im Beamtenbereich ist entsprechend zu verfahren. Beamtinnen und Beamte erhalten in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 1 Satz 1 UrIVO Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge in dem notwendigen Umfang.

5. Unmöglichkeit der Rückreise

Beamtinnen und Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen keine Möglichkeit zur Heimreise haben, kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge in dem notwendigen Umfang gewährt werden.

Das Gleiche gilt für Beschäftigte.



6. Kinderbetreuung

Beamtinnen und Beamte, die zur Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben müssen, weil die Kinder wegen einer möglichen Infektion mit dem Corona-Virus Betreuungseinrichtungen oder Schulen nicht mehr besuchen sollen, kann in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 i.V.m. § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 UrLVO unter den dort genannten Voraussetzungen in dem dort genannten Umfang Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden, wenn ansonsten eine Betreuung nicht sichergestellt werden kann.

Für Beschäftigte gelten die Regelungen des § 29 TV-L.

Soweit neben der Kinderbetreuung Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten möglich ist, ist hiervon vorrangig Gebrauch zu machen.

7. Maßnahmen des Arbeitsschutzes/Fürsorgemaßnahmen/Schließungen

Der Dienstherr/Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Die Mitarbeitenden sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Fälle, in denen der Dienstherr/Arbeitgeber aus arbeitsschutzrechtlichen bzw. Fürsorgegründen gegenüber den übrigen Mitarbeitenden einer Dienststelle im Einzelfall ein "Tätigkeitsverbot" ausspricht, um z.B. Ansteckungen zu vermeiden, sind unter Beachtung der Besonderheiten im Einzelfall in eigener Zuständigkeit zu entscheiden. In diesen Fällen erfolgt in der Regel eine Freistellung unter Fortzahlung der Dienstbezüge bzw. des Entgelts. Eine Nacharbeitspflicht entfällt.

Dies gilt auch für eine ggfls. seitens der Behörde selbst oder durch andere (Gesundheits-)Behörden verfügte Schließung einer Dienststelle/Einrichtung.



In diesen Fällen ist vorrangig die Möglichkeit von Telearbeit, Heimarbeit oder mobilem Arbeiten zu nutzen.

8. Sonstige Fürsorgemaßnahmen

a) Dienstreisen

Dienstreisen in Risikogebiete dürfen nur genehmigt werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen notwendig ist.

b) privater Aufenthalt in Risikogebieten

Haben sich Beschäftigte in Risikogebieten aufgehalten, müssen sie dies der Behördenleitung anzeigen. Private Reisen in Risikogebiete können hingegen nicht untersagt werden, weil sie das außerdienstliche Verhalten betreffen und dieses nur einheitlich - für Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte - durch das IfSG bzgl. der Risikogebiete erfasst werden kann. Auch entsprechende Urlaubsanträge dürfen nicht abgelehnt werden.

c) Ausweitung der Möglichkeit von Telearbeit, Heimarbeit oder mobilem Arbeiten

Es wird vorsorglich zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs empfohlen, die Voraussetzungen zu schaffen, um zusätzlich Mitarbeitenden die Möglichkeit von Telearbeit, Heimarbeit oder mobilem Arbeiten zu ermöglichen.

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. Peter Falk