

## Personalrechtliche Maßnahmen aufgrund des aktuellen Lockdowns

Zu Beginn der Pandemie wurden in verschiedenen Rundschreiben (u.a.19/2020) personalrechtliche Rahmenbedingungen mitgeteilt, die inzwischen aufgrund der zeitlichen Entwicklung zum Teil überholt sind oder Präzisierungen erfahren haben.

Vor dem Hintergrund des bevorstehenden Lockdowns werden deshalb die aktuell geltenden Regelungen zusammengefasst dargestellt. Rückfragen hierzu beantworten die Abteilungen des Personalmanagements.

### Homeoffice

Überall dort, wo die tägliche Arbeit im Rahmen von Homeoffice erledigt werden kann, ist dieser Beschäftigungsform der Vorzug zu geben; es sei denn, bestimmte dienstliche Anforderungen bedingen zwingend die Anwesenheit von Beschäftigten in der Universität.

Bei einer möglichen Verschärfung der Infektionslage könnte eine Ausgangssperre verfügt werden. In diesem Fall dürfen unter Umständen nur noch sog. **systemrelevante Personen** Gebäude oder Flächen der Universität betreten. Die in diesem Fall gegenüber den Behörden vorzulegenden Dokumente sind vorzuhalten und rechtzeitig auszuhändigen. Ein Muster kann hier heruntergeladen werden: [https://www.dvsi.de/images/Bescheinigung\\_zur\\_Vorlage\\_bei\\_Ausgangssperre.pdf](https://www.dvsi.de/images/Bescheinigung_zur_Vorlage_bei_Ausgangssperre.pdf)

Sollte die Pandemie eine angemessene Beschäftigung im Rahmen von Homeoffice oder gefahrlos vor Ort nicht zulassen, sind die Beschäftigten von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Sie befinden sich allerdings nicht in Urlaub und müssen deshalb im Bedarfsfall eine unverzügliche Arbeitsaufnahme sicherstellen. Die Namen sind zu erfassen und dem Personalmanagement mitzuteilen.

Bei Homeoffice wird grundsätzlich die Regelarbeitszeit angerechnet, es denn, dass aus dienstlichen Gründen länger gearbeitet werden muss. Diese Stunden sind Tag genau zu erfassen.

Sollten Beschäftigte ihren Wohnsitz innerhalb der EU haben, bestehen keine Bedenken, Homeoffice zu gewähren, da die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekte dem nicht entgegenstehen. In allen anderen Fällen existieren Stolpersteine, die Einzelfallentscheidungen erforderlich machen.

### Auszubildende

**Grundsätzlich sollten Auszubildende nicht im Homeoffice arbeiten.**

Aus § 14 des Berufsbildungsgesetzes ergibt sich, dass die Universität die Auszubildenden selbst auszubilden hat. Die mit der praktischen Ausbildung beauftragten Personen müssen überwiegend in der Ausbildungsstätte anwesend sein, damit die Auszubildenden ordnungsgemäß angeleitet und ihre Arbeitsergebnisse kontrolliert werden können. Dies ist in der Regel jedoch dann nicht möglich, wenn Auszubildende im Homeoffice arbeiten.

Aufgrund der derzeitigen Umstände ist es jedoch vertretbar, dass Auszubildende im Homeoffice arbeiten, wenn dies dienstlich ermöglicht werden kann. Auch im Homeoffice sind Auszubildende aber aktiv auszubilden und anzuleiten. Die Ausbilder\*innen müssen ihnen als Ansprechpartner auch oder gerade dann zur Verfügung stehen. Es wird deshalb erwartet, Kontakt mit den Auszubildenden zu halten, konkrete Arbeitsaufträge zu erteilen und miteinander zu kommunizieren, insbesondere darüber, wie sich die Ausbildungsfortschritte gestalten und wie es um das persönliche Befinden bestellt ist.

Dabei sollte den Auszubildenden Gelegenheit gegeben werden, sich mit Hilfe von Lehrbüchern, Arbeitsblättern, Lernplattformen, Cloud-Lösungen oder anderen Medien den anstehenden Lernstoff anzueignen. **Hierfür sind unbedingt auch die erforderlichen technischen Voraussetzungen zu schaffen.** Auszubildende im Homeoffice sind der zuständigen Abteilung 3.4 zu melden.

## Kinderbetreuung

Sollte aufgrund der Schließung von Schulen und anderen Einrichtungen eine Betreuung zwingend erforderlich werden, kann die Arbeit in Absprache mit den Fachvorgesetzten im Rahmen von Homeoffice oder flexibler gefahrarmer Arbeitszeitgestaltung (z.B. Arbeiten am frühen Abend) erledigt werden. Sofern solche Möglichkeiten nicht bestehen, kann Zeitausgleich im Rahmen von flexibler Arbeitszeit/Gleitzeit bzw. Überstundenabbau erfolgen oder noch bestehender Resturlaub genommen werden. Auf die Möglichkeit der Beantragung von Sonderurlaub oder Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts wird hingewiesen. Entsprechende Anträge sind in elektronischer Form an die zuständigen Personalabteilungen zu richten.

Auf die üblichen Regelungen mit der Möglichkeit, nach Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attests bezahlte Freistellung über die gesetzlichen Krankenversicherungen zur Kinderbetreuung gem. § 45 Abs. 2 SGB V zu beantragen, wird hingewiesen:

Danach haben Beschäftigte Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage.

Für Beamt\*innen gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend.

Auf die befristet eingeführte **Sondervorschrift des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG)** wird hingewiesen: [https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/\\_56.html](https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_56.html)

Mit dem "Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite" hat der Gesetzgeber einen besonderen Entschädigungsanspruch für "arbeitende Eltern" geschaffen. Danach können Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen der Arbeit fernbleiben und eine Entschädigung erhalten. **Die bisher außertariflich gewährten 5 Arbeitstage sind damit entfallen.**

Sofern die Vorlage einer Unabkömmlichkeitsbescheinigung erforderlich sein sollte, können hier weitere Informationen zu diesem Punkt eingesehen werden: <https://www.mkffi.nrw/vordruck-fuer->

[schlüsselpersonen-bescheinigung-des-arbeitgebers-zur-unabkoemlichkeit](#) Die Fachvorgesetzten und das Personalmanagement sind vorab zu informieren.

## Personen mit Vorerkrankungen

Das Robert-Koch-Institut bestätigt für Personen mit einer Vorerkrankung im Falle einer Infektion mit SARS-CoV-2 ein erhöhtes Risiko eines schwereren Krankheitsverlaufs. Hierzu gehören:

- Erkrankungen des Herzens (z.B. koronare Herzerkrankung)
- der Lunge (z.B. Asthma, chronische Bronchitis)
- der Leber (chronische Lebererkrankungen)
- Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit)
- Krebserkrankung
- Erkrankungen des Immunsystems (z.B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr schwächen, wie z.B. Cortison).

**Eine Zuordnung zu dieser Risikogruppe kann nur nach Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung vorgenommen werden, die an das Personalmanagement weiterzuleiten ist.**

Diesem besonders gefährdeten Personenkreis ist aus Gründen der Fürsorge von Seiten der Vorgesetzten Homeoffice – sofern möglich – aktiv anzubieten. Entsprechende Anträge der Beschäftigten sind grundsätzlich zu genehmigen.

Sollte Homeoffice ausscheiden, muss in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutz und dem Betriebsarzt im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung eine gefahrlose Beschäftigung vor Ort überprüft und entsprechend bestätigt werden. Sollte diese Möglichkeit nach Auswertung der Fakten nicht bestehen, sind die Beschäftigten unter Anrechnung von Zeitausgleich im Rahmen von flexibler Arbeitszeit/Gleitzeit bzw. Überstundenabbau oder bestehendem Resturlaub freizustellen.

Kann hingegen eine Beschäftigung vor Ort sichergestellt werden, birgt aber der Anreiseweg aufgrund der Pandemielage– trotz bestehender Maskenpflicht –eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit der Risikopersonen (Anreise mit ÖPNV, keine Nutzung von PKW oder Carsharing-Angeboten möglich), dürfen diese die Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 3 BGB unter schriftlicher Angabe der Gründe verweigern. **Allerdings entfällt dann der Vergütungsanspruch.**

## Dienstreisen

Zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus warnen Virologen und die Politik eindringlich vor unnötigen Reisen. Dies umfasst grundsätzlich auch Dienstreisen. **Sofern irgend möglich, sollten Dienstreisen daher vermieden und die Meetings digital abgehalten werden.**

Sollte eine Dienstreise dennoch zwingend notwendig werden, ist zu unterscheiden, ob die Reise in ein Risikogebiet führt oder nicht.

Soll die Dienstreise in ein Gebiet/Land erfolgen, das vom Auswärtigen Amt zu einem **Risikogebiet** erklärt wurde und es besteht eine offizielle Reisewarnung, haben Beschäftigte ein **Recht**, den Antritt zur Dienstreise zu **verweigern**. Die Universität kann von ihren Mitarbeiter\*innen nicht verlangen, ihre Arbeitsleistung unter Umständen zu erbringen, die mit erheblichen Gefahren für Leib und Leben im Zusammenhang stehen. Dies ist bei einer Reise in ein Risikogebiet der Fall. Im Übrigen wird auf das Rundschreiben Nr. 92/2020 verwiesen.

## Einreise nach NRW

Die bislang geltende Corona-Einreiseverordnung wurde aufgrund eines Urteils des Oberverwaltungsgerichts Münster vom 20. November 2020 außer Kraft gesetzt.

Aufgrund der unklaren Lage hinsichtlich des Reisewegs und der Gegebenheiten am Aufenthaltsort in einem möglichen Risikogebiet erwartet die Universität nach Beratung durch den Arbeitsschutz von Beschäftigten, die von **einer Dienstreise** nach NRW zurückkehren, dass zunächst 5 Arbeitstage im Homeoffice verbracht werden. Ist eine entsprechende Beschäftigung nicht möglich, erfolgt eine Freistellung; eine Beschäftigung vor Ort wird aus Fürsorge- und Rücksichtnahmegründen gegenüber den übrigen Beschäftigten nicht erfolgen können. Sollten nach dieser Zeit keine Symptome auftreten, kann an den Arbeitsplatz in der Universität zurückgekehrt werden.

Bei der Rückkehr von **einer Privatreise** in ein Gebiet/Land, das zum Zeitpunkt des Reiseantritts vom Auswärtigen Amt als Risikogebiet ausgewiesen war, gelten die Ausführungen entsprechend. **Eine Freistellung wird hingegen nicht ausgesprochen. Die entsprechenden 5 Arbeitstage müssen anders ausgeglichen werden, ansonsten entfällt der Vergütungsanspruch. Sollte zum Rückkehrzeitpunkt eine Infizierung mit dem Coronavirus vorliegen, könnte möglicherweise aufgrund eigenen Verschuldens überdies ein Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall drohen.**

**Beachten Sie bitte, dass bei einer Einreise nach Deutschland möglicherweise eine digitale Einreisemeldung abzugeben ist.**

[https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/C/Coronavirus/Infoblatt/CDR\\_DEA - Info Sheet.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Infoblatt/CDR_DEA - Info Sheet.pdf)

Beschäftigte haben sich bei Reisen selbstständig über die aktuellen Reisebestimmungen zu informieren.

Eine Besonderheit stellt die Einreise aus dem **Vereinigten Königreich und Südafrika** dar. Aufgrund der dort aufgetretenen Mutation des Corona-Virus schreibt die hierauf abgestellte Coroneinreiseverordnung – CoronaEinrVK-VO vom 20.12.20 vor, dass Einreisende aus diesen Staaten sich für zehn Tage in häusliche Absonderung begeben und das Gesundheitsamt über ihre Einreise informieren (alternativ o.g. Einreisemeldung) müssen. Des Weiteren sind diese Personen verpflichtet, sich max. 24 h vor der Einreise bzw. sofort danach testen zu lassen. Nach fünf Tagen muss der nächste Test durchgeführt werden, bei negativem Ergebnis endet damit auch die häusliche Absonderung.

## **Behördlich angeordnete Quarantäne**

Sollte das Gesundheitsamt häusliche Quarantäne anordnen, wird das Entgelt nach den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes weitergezahlt. Die zuständige Abteilung des Personalmanagements ist zu informieren. Weitere Informationen können dem Rundschreiben 19/2020 entnommen werden.