



# Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

## Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

### Per E-Mail

VL FHH Personalabteilungsleitungen

### Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht

P10

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon +49 40 428 31-1559

Telefax +49 40 427 31-3753

Ansprechpartner: Herr Schaefer

Zimmer 827

peer.schaefer@personalamt.hamburg.de

Az. P10/113.00-01.0003

16.03.2020

## Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem sog. „Coronavirus“

### Betroffener Personenkreis:

Beamtinnen, Beamte, Tarifbeschäftigte und sonstige Beschäftigte

### Wesentlicher Inhalt:

- Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit Personalfällen im Zusammenhang mit dem sog. „Coronavirus“

## I. Allgemeine Hinweise

Fälle der durch den Krankheitserreger „SARS-CoV-2“ (sog. „Coronavirus“) ausgelösten Atemwegserkrankung COVID-19 liegen inzwischen in allen Bundesländern vor. Dieses Rundschreiben enthält **Hinweise für die Personalabteilungen** zu den einschlägigen personalrechtlichen Regelungen, die im Zusammenhang mit dem Coronavirus von Bedeutung sein könnten. Ziel ist es, die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs und die Fürsorge für die Beschäftigten zu gewährleisten. Zugleich soll ein Beitrag zur Strategie des Bundes sowie der Freien und Hansestadt Hamburg geleistet werden, die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen bzw. zu verlangsamen.



Öffentliche Verkehrsmittel:  
Buslinien 3, 4 und 6 Bei St. Annen  
U1 Meißberg

Für Fragen und Hinweise nutzen Sie bitte weiterhin das bekannte Funktionspostfach der Abteilung Dienst- und Tarifrrecht: [funktionspostfachp1@personalamt.hamburg.de](mailto:funktionspostfachp1@personalamt.hamburg.de).

**Dieses Rundschreiben enthält keine medizinischen oder epidemiologischen Informationen.**

Um auf die Folgen von Infektionsfällen vorbereitet zu sein, haben die Dienststellen jeweils für ihre Bereiche Pandemiepläne aufgestellt. **Sie dienen dem Ziel, die Leistungsfähigkeit und Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs in Hinblick auf den öffentlichen Auftrag der jeweiligen Einrichtung zu gewährleisten.** Die Pandemiepläne sind die Richtschnur für das Verhalten aller Beschäftigten in der jeweiligen Dienststelle und sind auf die jeweilige Situation anzupassen.

Das Personalamt wird bei einer sich verändernden Lage in Abstimmung mit der BGV erforderlichenfalls weitere Hinweise zu geeigneten Verfahrensweisen in Form von Rundschreiben zur Verfügung zu stellen. Die Lage ist aber sehr dynamisch und es kann nicht gewährleistet werden, dass die Informationen des Personalamtes immer den letzten Stand wiedergeben oder dass ergänzende Hinweise zeitnah weitergegeben werden können. **Bitte beobachten Sie deshalb parallel die Hinweise der Gesundheitsbehörden.** Aktuelle Informationen erhalten Sie insbesondere unter den folgenden beiden Internetadressen:

<http://www.rki.de/covid-19>

<https://www.hamburg.de/coronavirus/>

**Die Hinweise der Gesundheitsbehörden zum Infektionsschutz haben Vorrang vor den Informationen in diesem Rundschreiben.**

Die Pandemiepläne der Behörden und Ämter bleiben ebenfalls unberührt.

Bitte weisen Sie Ihre Beschäftigten auf die empfohlenen Verhaltensregeln hin (Einhaltung der Husten- und Niesetikette, Handhygiene, Abstand halten, Verzicht auf das Händeschütteln, Daheimbleiben mit Atemwegserkrankungen). Sie finden die Hinweise im Internet unter der folgenden Adresse:

[https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ\\_Ansteckung.html](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Ansteckung.html)

Darüber hinaus haben die Dienststellen die Möglichkeit, allgemeine Vorsichtsmaßnahmen zur Verminderung von Kontakten zu ergreifen (z.B. Verschiebung von Dienstreisen, Telefonkonferenz statt Besprechung).

Weitere **Hinweise für die Beschäftigten** sind diesem Rundschreiben als Anlage beigelegt. Bitte machen Sie diese Hinweise in Ihrer Dienststelle bekannt.

## II. Personalrechtliche Hinweise zu verschiedenen Fallgruppen

### *Allgemeine Hinweise:*

Eine etwaige **Arbeitsunfähigkeit** muss auch derzeit durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden (s.u. die Hinweise zu Krankschreibungen in Nummer 4). Im Übrigen genügt es, wenn die Beschäftigten die nachfolgend beschriebenen Sachverhalte glaubhaft machen. Abgesehen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind weitere Nachweise nicht erforderlich, sofern hierfür nicht konkrete Anhaltspunkte vorhanden sind (Täuschungsversuch).

In diesem Zusammenhang wird auf eine Pressemitteilung der GKV hingewiesen, wonach aufgrund der aktuellen besonderen Situation **Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege** nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit (AU) bis maximal sieben Tage ausgestellt bekommen können. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen. Diese Regelung gilt derzeit zeitlich befristet bis Anfang April 2020; entsprechende AUs werden auch von den Dienststellen der FHH anerkannt.

### 1. Rückkehr aus einem Risikogebiet

Beschäftigte, die aus einem Risikogebiet zurückkehren, sind angehalten, ihre Dienststelle darüber zu informieren. Sie sollen sich aus diesem Grund zunächst **von zu Hause aus** telefonisch mit ihrer oder ihrem Vorgesetzten in Verbindung setzen. Die Vorgesetzten informieren die Personalabteilungen.

Eine Liste mit den Risikogebieten finden Sie auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts (RKI), derzeit unter der folgenden Internetadresse:

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html)

**ACHTUNG:** Darüber hinaus sind auch Rückkehrende aus Skigebieten in Österreich (auch über Tirol hinaus) und der Schweiz aufgrund der dortigen Situation wie Rückkehrende aus einem Risikogebiet zu behandeln, auch wenn beide Staaten (derzeit) in der Auflistung der Risikogebiete des RKI nicht aufgeführt sind.

Darüber hinaus sollten die Vorgesetzten alle aus dem Urlaub zurückkehrenden Beschäftigten darauf hinweisen, dass sie die Dienststelle über Aufenthalte in Risikogebieten informieren müssen. Die Vorgesetzte leiten entsprechende Hinweise an die Personalabteilungen weiter.

Betroffene Beschäftigte sind angehalten unnötige Kontakte zu vermeiden und sich für 14 Tage (gerechnet ab Verlassen des Risikogebietes) in häusliche Isolation zu begeben. Bei medizinischen Fragen können Sie mit Ihrem **Hausarzt** Kontakt aufnehmen; wenn

Sie entsprechende Symptome **und** einen Aufenthalt in Risikogebieten hatten, kontaktieren Sie den **Arztruf der Kassenärztlichen Vereinigung (Tel.: 116 117)**. Allgemeine Fragen können Sie an die **FHH-Hotline (Tel.: 040 / 428 284 000)** richten.

In den Fällen, in denen ein Gebiet erst nach Abreise zum Risikogebiet erklärt wurde, verkürzt sich die 14-Tage-Frist um die Zahl der Tage zwischen dem Tag der Abreise und dem Tag, an dem das Gebiet zum Risikogebiet erklärt wurde. Wird ein Gebiet z.B. am vierten Tag nach der Abreise des Beschäftigten zum Risikogebiet erklärt, so muss er sich nur noch 10 Tage in häusliche Isolation begeben.

Sofern keine erkrankungsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt und auch kein Urlaub beantragt und bewilligt wurde, bleibt die Arbeits- bzw. Dienstleistungspflicht der betroffenen Beschäftigten bestehen. Betroffene Beschäftigte können daher zu Telearbeit bzw. mobiler Arbeit oder zu anderen im häuslichen Rahmen leistbaren dienstlichen Aufgaben herangezogen werden. Nur sofern dies auf Grund der Art der dienstlichen Aufgaben, auf Grund fehlender technischer Ausstattung oder aus anderen Gründen nicht möglich ist, sind die Beschäftigten unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen. Dabei ist hinsichtlich unständiger Bezügebestandteile – wie in Krankheitsfällen – eine Durchschnittsbetrachtung anzustellen. Die Zahlungen sind ruhegehalt- bzw. ruhegeldfähig. Für die Zeit der Freistellung müssen die Beschäftigten sich während der üblichen oder vereinbarten Dienstzeiten für Dienstaufgaben bereithalten. Die Beschäftigten haben selbstverständlich auch die Möglichkeit, Urlaub oder Freizeitausgleich zu beantragen. Eine rechtliche Verpflichtung der Beschäftigten, Urlaub oder Freizeitausgleich zu beantragen, besteht jedoch nicht.

Im Konfliktfall besteht die Möglichkeit, auf Grund des Weisungsrechts (§ 35 BeamtStG; § 106 GewO) anzuordnen, von zu Hause zu arbeiten bzw. in der Freistellung zu verweilen. Erscheinen betroffene Beschäftigte entgegen eines Verbotes der Dienststelle am Arbeitsplatz, so können unmittelbar Maßnahmen des Hausrechts sowie im Nachgang ggf. dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden.

Sofern während der häuslichen Isolation eine Erkrankung auftritt, gelten die Hinweise für Erkrankungen von Beschäftigten (siehe unten Nummer 4).

#### *Besondere Gruppen von Beschäftigten:*

Bei Rückkehrenden aus einem Risikogebiet, die in einem **sensiblen Versorgungs- oder Infrastrukturbereich** tätig sind (z.B. Einrichtungen des Gesundheitswesens, der Pflege, der öffentlichen Unterbringung, des Erziehungswesens, zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der infrastrukturellen Daseinsvorsorge) ist eine Arbeitsaufnahme **nach Risikoabwägung** durch die Dienststelle möglich, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- a) Ein 4-6 Tage nach Verlassen des Risikogebietes durchgeführter Test auf COVID-19 ist negativ ausgefallen (**ein vor dieser Frist durchgeführter Test ist nicht aussagekräftig**). Die Kosten für diesen Test trägt der Dienstherr bzw. Arbeitgeber.
- b) Innerhalb von 14 Tagen nach Verlassen des Risikogebietes treten keine Krankheitsanzeichen (Fieber, Atemwegsprobleme) auf und die bzw. der Beschäftigte bestätigt dies der Dienststelle täglich. Die bzw. der Beschäftigte hat die Dienststelle auch sofort

zu informieren, falls ein ggf. anderweitig durchgeführter Test auf COVID-19 positiv ausfällt oder sie/er nachträglich Kenntnis von einem solchen Testergebnis erhält.

- c) Innerhalb von 14 Tagen nach Verlassen des Risikogebietes sind keine Krankheitsanzeichen oder positive Testergebnisse bei Mitreisenden bekannt.
- d) Die Möglichkeiten der betrieblichen Schutzmaßnahmen (kein Händeschütteln, möglichst wenig Besprechungen, regelmäßiges Händewaschen, usw.) werden ausgeschöpft.

Ob dieses Verfahren anzuwenden ist, entscheidet die Dienststelle. Der Arbeitseinsatz ist frühestens möglich, wenn das negative Testergebnis (s.o. Buchstabe a) vorliegt. Er ist sofort zu beenden, wenn Krankheitsanzeichen auftreten (s.o. Buchstabe b) oder Krankheitsanzeichen bzw. Testergebnisse von Mitreisenden bekannt werden (s.o. Buchstabe c).

## 2. Kontakt zu Erkrankten

Beschäftigte, die Kontakt zu einer an COVID-19 erkrankten Person hatten und vom Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt wurden, verhalten sich nach den Vorgaben des Gesundheitsamtes.

## 3. Beschäftigte mit Krankheitsanzeichen

Nicht bei jedem Beschäftigten, der mit einer Atemwegserkrankung zum Dienst erscheint, besteht automatisch ein begründeter Verdacht auf COVID-19. Vielmehr besteht ein begründeter Verdacht nur unter bestimmten Voraussetzungen:

Ein begründeter Verdacht auf COVID-19 besteht, wenn bei einer Person mindestens eine der beiden folgenden Konstellationen vorliegt:

(1)	(2)
<p><b>Kontakt mit einem bestätigten Fall von COVID-19 <u>und</u>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– akute respiratorische Symptome (Atemwegserkrankung) jeder Schwere oder</li><li>– unspezifische Allgemeinsymptome (z.B. Fieber).</li></ul>	<p><b>Aufenthalt in einem Risikogebiet <u>und</u> akute respiratorische Symptome (Atemwegserkrankung) jeder Schwere.</b></p>

Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber ist bei Beschäftigten mit einem akuten Atemwegsinfekt, die nicht krankgemeldet sind und zum Dienst erscheinen, ausnahmsweise berechtigt, Fragen nach der Anwesenheit in einem sog. Risikogebiet, einem von der BGV entsprechend eingeordneten Gebiet oder nach Kontakten mit an COVID-19 erkrankten Perso-

nen zu stellen. Dies folgt aus dem Gebot der Fürsorge und der gegenseitigen Rücksichtnahme gegenüber allen Beschäftigten. Da eine mögliche Infektion und deren Übertragung nicht alleine die Privatsphäre betrifft, ist hier eine solche Frage ausnahmsweise zulässig. Im Zweifel besteht die Möglichkeit, die oder den Beschäftigten vorsorglich wie eine Rückkehrerin oder einen Rückkehrer aus einem Risikogebiet bzw. wie eine Kontaktperson zu behandeln (hierzu s.o. Nummern 1 und 2).

Liegt ein begründeter Erkrankungsverdacht vor, so dürfen Beschäftigte **nicht** nach Hause geschickt werden. Um weitere Personen nicht zu gefährden, sollten die betroffenen Beschäftigten Kontakt zu anderen Personen vermeiden und zunächst im Büro bleiben. Der Arzttruf der Kassenärztlichen Vereinigung (Tel.: 116 117) oder der Hausarzt ist zu informieren. Eine Beprobung und ggf. die Information des Gesundheitsamtes wird dann ärztlicherseits veranlasst.

#### 4. Erkrankung von Beschäftigten

Sofern Beschäftigte an einer Atemwegserkrankung erkranken, gilt das Folgende:

- Die Beschäftigten sollten darauf hingewiesen werden, dass sie bei Verdacht auf eine Erkrankung an COVID-19 eine Arztpraxis erst nach telefonischer Voranmeldung aufsuchen sollten. Ein bundesweiter ärztlicher Bereitschaftsdienst steht bundesweit unter der Telefonnummer 116 117 zur Verfügung, eine Hotline der BGV unter 040 / 428 284 000.
- Der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit kann auch nachträglich bzw. nach Wegfall des Hinderungsgrundes für eine rechtzeitige Vorlage erfolgen.
- Darüber hinaus wurde zwischen der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung vereinbart, dass Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik vorweisen, nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Hausarzt auch ohne Praxisbesuch für bis zu sieben Tage krankgeschrieben werden können. Diese Regelung gilt seit dem 9. März 2020 für zunächst vier Wochen. Entsprechend ärztliche Bescheinigungen der Arbeitsunfähigkeit sind anzuerkennen.

Im Übrigen gelten die normalen Regeln für Erkrankungsfälle.

#### 5. Quarantäne von Beschäftigten

Stellt das zuständige Gesundheitsamt **arbeitsunfähig** erkrankte Beschäftigte unter Quarantäne, so gelten die vorstehenden Hinweise zu Erkrankungen von Beschäftigten (s.o. Nummer 4).

Werden Beschäftigte unter Quarantäne gestellt, die **nicht arbeitsunfähig** erkrankt sind (§§ 30f. IfSG), so gilt das Folgende:

- a) Die Dienstleistungs- bzw. Arbeitspflicht bleibt – solange kein Urlaub oder Freizeit- ausgleich bewilligt wurde und keine Dienstunfähigkeit auf Grund einer Erkrankung vorliegt – auch in der Quarantäne bestehen.
- b) Es sollte geklärt werden, ob die Möglichkeit von Telearbeit oder mobiler Arbeit besteht oder ob sonstige dienstliche Aufgaben zu Hause erledigt werden können. Sofern Arbeit von zu Hause auf Grund der Art der dienstlichen Aufgaben, auf Grund fehlender technischer Ausstattung oder aus anderen Gründen nicht möglich ist, sollten einvernehmliche Regelungen geprüft werden. Eine rechtliche Verpflichtung der Beschäftigten, Urlaub zu beantragen, besteht nicht.
- c) Soweit bereits Urlaub bewilligt worden ist, wird dieser Urlaub – anders als im Falle einer Krankschreibung wegen Arbeitsunfähigkeit – nicht wieder gutgeschrieben.
- d) Kann keine Arbeitsleistung erbracht werden (z.B. weil Telearbeit bzw. mobile Arbeit unmöglich ist), liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor und wurde kein Urlaub bewilligt, so gilt das Folgende:
  - Bei Tarifbeschäftigten ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber bis zu sechs Wochen für das Gesundheitsamt eine Verdienstauffallentschädigung an den Beschäftigten zahlt (§ 56 IfSG). Für Tarifbeschäftigte der FHH ist das folgende vereinfachte Verfahren anzuwenden: Zunächst ist die gegenüber der Verdienstauffallentschädigung u.U. höhere Vergütung weiterzuzahlen. Bei unständigen Bezügebestandteilen ist ebenso wie in Krankheitsfällen eine Durchschnittsbetrachtung vorzunehmen. Ein Vorbehalt braucht nicht ausgebracht zu werden. Allerdings sind die Zahlungsbeträge vorsorglich intern festzuhalten. Ob eine FHH-interne Abrechnung der Erstattungen nach § 56 Abs. 5 IfSG zwischen Beschäftigungsdienststelle und Gesundheitsbehörde erfolgt, bedarf noch gesonderter Klärung. Hinsichtlich des Differenzbetrages zwischen Verdienstauffallentschädigung und Vergütung wird auf die Rückforderung von den Beschäftigten verzichtet. Die Zahlungen sind ruhegeldfähig.
  - Bei Beamtinnen und Beamten handelt es sich grundsätzlich nicht um ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst (§ 67 Absatz 1 HmbBG). Nach dem Alimentationsprinzip sind die Bezüge weiterzuzahlen, eine Rückforderung von Bezügen (§ 16 HmbBesG) erfolgt nicht. Die Zahlungen sind ruhegehaltfähig.

*Hinweis:*

Beschäftigte, die trotz Quarantäne am Arbeitsplatz erscheinen, machen sich ggf. strafbar (§ 75 Abs. 1 Nr. 1 IfSG). Die Dienststelle kann unmittelbar Maßnahmen des Hausrechts sowie im Nachgang ggf. dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen. Das Gesundheitsamt (siehe Anlage 1) ist über entsprechende Vorfälle zu informieren und wird ggf. die Kontaktpersonen abklären und erforderlichenfalls Maßnahmen ergreifen.

## **6. Coronavirus-Tests**

Die Kosten einer ärztlich veranlassten Testung, insbesondere im Rahmen einer ärztlichen Behandlung zur Abklärung eines Erkrankungsverdachts, werden von der Beihilfe

und den privaten Krankenversicherungen bzw. den gesetzlichen Krankenkassen getragen. Die Kosten dienstlich veranlasster Tests (hierzu s.o. die Hinweise zu besonderen Gruppen von Beschäftigten in Nummer 1) trägt der Dienstherr bzw. Arbeitgeber (d.h. die Beschäftigungsdienststellen).

## **7. Verkehrseinschränkungen**

Die Beschäftigten sind grundsätzlich verpflichtet, ihre Anwesenheitspflichten zu erfüllen und pünktlich zu erscheinen. Fallen einzelne Verkehrsmittel aus, so müssen die Beschäftigten sich um alternative Transportmöglichkeiten bemühen (Grundsatz der Eigenverantwortung). Die Tatsache, dass sich dadurch Wegezeiten u.U. verlängern oder zusätzliche Kosten entstehen, begründet kein Recht, zu Hause zu bleiben.

Zur Unterstützung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn bestehen im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse die folgenden Möglichkeiten:

- Die Dienststellen können Telearbeit oder mobile Arbeit ermöglichen.
- Es kann Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich beantragt und bewilligt werden.
- Die Dienststellen haben die Möglichkeit, zusätzlichen Spielraum bei der Steuerung der Arbeitszeitkonten zu eröffnen und z.B. über den Gleitzeitrahmen hinausgehende Inanspruchnahme der Zeitkonten in den Minusbereich zu gestatten (s. hierzu auch Hinweis unter 9.).

Die Entscheidungen hierüber werden von den Dienststellen vor Ort getroffen.

## **8. Notwendige Betreuung eines erkrankten Kindes**

Ist das Kind einer bzw. eines Beschäftigten erkrankt, so gilt der Grundsatz der Eigenverantwortung. Es ist Aufgabe der Sorgeberechtigten, die Betreuung sicherzustellen.

Zur Unterstützung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn wird auf die im Abschnitt über Verkehrseinschränkungen aufgeführten Möglichkeiten (s.o. Nummer 7) verwiesen. Die Freistellungsmöglichkeiten nach Nr. 5 Abs. 1 lit. e) HmbSUrlR bzw. § 45 SGB V oder § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TV-L bleiben daneben unberührt.

War das Kind an COVID-19 erkrankt, so ist vor der Aufnahme des Präsenzdienstes 14 Tage nach der Genesung des Kindes abzuwarten. Insofern gelten die vorstehenden Hinweise zu Kontakten mit Erkrankten (s.o. Nummer 2) bzw. – falls eine Quarantäne verhängt wurde – die Hinweise zur Quarantäne (s.o. Nummer 5).

## 9. Betreuung von nicht erkrankten Kindern

Ist ein Kind nicht selbst erkrankt, ist jedoch der Kindergarten, die Schule oder die sonstige Betreuungseinrichtung geschlossen (vgl. für Hamburg: Entscheidung des Senats vom 13. März 2020 zur Einstellung des Regelbetriebs an Schulen und Kitas zunächst bis zum 29. März 2020; <https://www.hamburg.de/coronavirus/13719080/senat-beschluss-coronavirus/>; <https://www.hamburg.de/contentblob/13704186/4034545ca84787d090a8af2760c00760/data/allgemeinverfuegung-reiserueckkehrer.pdf> ) so gilt der Grundsatz der Eigenverantwortung. Danach ist es grundsätzlich Aufgabe der Sorgeberechtigten, die Betreuung sicherzustellen. Die in den Einrichtungen angebotene Notfallbetreuung ist für diejenigen gedacht, die wichtige infrastrukturelle bzw. Aufgaben der Daseinsvorsorgeaufgaben wahrnehmen. Ob bzw. welche Beschäftigten hierzu zählen, müssen die Dienststellen vor Ort prüfen. Im Zweifelsfall ist ein strenger Maßstab anzulegen. Kommt dies nicht in Betracht, müssen die Beschäftigten darum gebeten werden, die Betreuung von Kindern möglichst häuslich zu organisieren – aber ohne z.B. potenziell besonders gefährdete Großeltern oder Nachbarn mit der Betreuung zu betrauen. Gleichwohl sollten die Dienststellen in der derzeitigen besonderen Situation die Beschäftigten im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen, soweit die dienstlichen Erfordernisse dies gestatten. Auf die im Abschnitt über Verkehrseinschränkungen aufgeführten Möglichkeiten (s.o. Nummer 7) wird verwiesen.

**Generell gilt:** Soweit in den Dienststellen zur Arbeitszeit interne Regelungen (z.B. in Dienstvereinbarungen) über zeitliche Beschränkungen (z.B. Höchstgrenzen für mobiles Arbeiten, Kernzeiten) bestehen, können diese befristet ausgesetzt werden. Die Personalräte sind hierüber zu informieren.

Sofern unter Berücksichtigung dienstlicher Belange möglich, kann selbstverständlich insbesondere zur Organisation einer anderweitigen Betreuung auch Urlaub oder Freizeitausgleich genehmigt werden.

Soweit keine besondere Umstände hinzukommen oder die Gesundheitsbehörden nichts Abweichendes anordnen, besteht keine Notwendigkeit, die Beschäftigten nach Beendigung der Betreuung von der Präsenzarbeit auszuschließen.

## 10. Allgemeine Risiken

Die Anfahrt zur Arbeit stellt keine unzumutbare Gefährdung dar. Auch die derzeitige Lage begründet keinen Rechtsanspruch darauf, zu Hause zu bleiben. Die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung muss gerade in besonderen Situationen zuverlässig gewährleistet werden. Bei unentschuldigtem Fernbleiben vom Dienst kann der Dienstherr bzw. Arbeitgeber die Bezüge einbehalten bzw. zurückfordern und ggf. weitere dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen.

Ebenso sind die Beschäftigten verpflichtet, auch in der gegenwärtigen Lage die ihnen übertragenen dienstlichen Aufgaben zu erledigen. Im Gegenzug hat der Dienstherr bzw. Arbeitgeber die erforderlichen und möglichen Maßnahmen zu ergreifen, um vermeidbare Risiken zu minimieren. Die Erforderlichkeit einer Maßnahme richtet sich dabei nach einem objektiven Maßstab.

Im Übrigen haben die Dienststellen, sofern die dienstlichen Erfordernisse dies gestatten, die Möglichkeit, Telearbeit oder mobile Arbeit zuzulassen, Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich zu genehmigen und zusätzlichen Spielraum bei der Steuerung der Arbeitszeitkonten einzuräumen (s.o. die Hinweise zu Verkehrseinschränkungen in Nummer 7). Sofern einzelne Beschäftigte aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen bzw. Vorerkrankungen einer Risikogruppe angehören (insbes. Vorerkrankungen des Herzens, der Lunge, der Leber sowie Diabetes, Krebserkrankungen oder geschwächtes Immunsystem), sollen die Dienststellen prüfen, ob im Rahmen der Arbeitsplanung des jeweiligen Tätigkeitsbereichs die Möglichkeit zu Telearbeit oder mobiler Arbeit besteht bzw. andere Möglichkeiten zur Präsenzreduzierung bestehen.

### **11. Besondere Arbeitszeitregelungen**

Für die Anordnung von Überstunden, Wochenenddiensten, Rufbereitschaft usw. gelten die üblichen Regelungen. Hinsichtlich der Mitbestimmung der Personalräte kann die Dienststelle bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen (§ 83 HmbPersVG). Der Personalrat ist in diesen Fällen unverzüglich zu unterrichten.

### **12. Dienstreisen**

Dienstreisen in Risikogebiete und in die von der BGV entsprechend eingeordneten Gebiete (aktuell: Skigebiete in Österreich (über Tirol hinaus) und der Schweiz) dürfen grundsätzlich weder angeordnet noch genehmigt werden. Im Übrigen sollten die Dienststellen bei allen Dienstreisen unter Anlegung eines strengen Maßstabes prüfen, ob die Dienstreise zum derzeitigen Zeitpunkt für die konkrete Aufgabenerfüllung zwingend notwendig ist, ob sie verschoben werden kann, ob Alternativen bestehen (z.B. Telefonkonferenz, Videokonferenz) oder ob andere Verkehrsmittel gewählt werden können (z.B. Auto statt Bahn). Vor Dienstreisen in das Ausland sollten etwaige Reisehinweise des Auswärtigen Amtes geprüft werden. Vor Dienstreisen mit Fernverkehrszügen oder Flugzeugen sollte geprüft werden, ob das Robert-Koch-Institut oder andere Gesundheitsbehörden besondere Hinweise zur Benutzung dieser Verkehrsmittel herausgegeben haben.

### **13. Schwangerschaft**

Die Dienststellen treffen Maßnahmen zum Schutz von Schwangeren (z.B. Vermeidung von Tätigkeiten mit Publikumsverkehr oder direktem Kontakt zu Schülerinnen und Schü-

lern) und stimmen das weitere Vorgehen mit den zuständigen Behörden ab. Sind unverantwortbare Gefährdungen nicht auszuschließen, wird der Beschäftigten mit einem betrieblichen Beschäftigungsverbot einseitig die Ausübung der Tätigkeit für einen bestimmten Zeitraum untersagt (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG; § 1 Abs. 1 Nr. 5 HmbMuSchVO). Andere Beschäftigungsmöglichkeiten an anderen Stellen sind hierdurch nicht ausgeschlossen.

#### **14. Veranstaltungen**

Durch Allgemeinverfügungen der BGV vom 12. März 2020 (Amtl. Anz. S. 301) und 15. März 2020 (Amtl. Anz. S. 333) wurden öffentliche und nichtöffentliche Veranstaltungen, bei denen es zu einer Begegnung von Menschen kommt, sowie Versammlungen unabhängig von der Zahl der Teilnehmenden zunächst bis einschließlich 30. April 2020 untersagt; vgl. <https://www.hamburg.de/coronavirus/13701520/regelungen-veranstaltungen/>. Dieser Maßstab gilt auch für Veranstaltungen der Behörden und Ämter. Als mögliche Alternativen kommen Telefon- oder Videokonferenzen in Betracht. Ansonsten bleibt nur die Verschiebung von Veranstaltungen.

#### **15. Einbeziehung der Personalräte**

Bitte informieren Sie die im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit die örtlichen Personalräte über dieses Rundschreiben und die enthaltenen Hinweise (s.o. Nummer 9.). Soweit zu treffende konkrete Maßnahmen der Dienststellen der Mitbestimmung unterliegen, bleibt diese grundsätzlich unberührt. Erforderlichenfalls sind vorläufige Regelungen (§ 83 HmbPersVG; s.o. Nummer 11) zu treffen.

gez.

Peer Schaefer