

**Mögliches Beispiel für Maßnahmen im Zusammenhang mit SARS-CoV-2, die den regulären Dienstbetrieb aufrechterhalten sollen (bei Museen in kommunaler Trägerschaft, durch die Kommune geregelt) erstellt von der Geschäftsstelle des MVT in Zusammenarbeit mit der TSK.**

**Grundsatz:**

Der Dienstbetrieb wird regulär fortgesetzt. Die Dienstpflichten bestehen fort. Die Vorgesetzten sind für die Arbeits- und Handlungsfähigkeit und auch die Erreichbarkeit in den Einrichtungen verantwortlich.

**1. Behördlich angeordnetes Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)**

Sofern das zuständige Gesundheitsamt für eine/n Angestellte/n ein Tätigkeitsverbot nach dem IfSG angeordnet hat, ohne dass die/der Angestellte arbeitsunfähig erkrankt ist, weil diese/dieser als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsträger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 IfSG gilt, **so hat der/die Angestellte der Arbeit fernzubleiben**. Der/die Angestellte hat unverzüglich nach der Anordnung durch das Gesundheitsamt die Dienststelle zu informieren und eine Kopie der Anordnung oder der Allgemeinverfügung zu übersenden (unter konkreter Datumsangabe Beginn und Ende der Quarantäne).

**Hinweis für Tarifbeschäftigte:**

Es besteht in diesen Fällen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L/TVöD i. V. m. dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die/Der Angestellte hat jedoch einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 56 IfSG. Diese ist seitens des Arbeitgebers für die Dauer von bis zu sechs Wochen auszuzahlen.

**2. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit/Dienstunfähigkeit**

Sofern die/der Angestellte aufgrund einer Corona-Infektion arbeitsunfähig erkrankt, ist sie/er von Arbeitsleistung freigestellt und es besteht bei Tarifbeschäftigten Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L/TVöD i. V. m. dem Entgeltfortzahlungsgesetz, unabhängig davon, ob die zuständige Behörde für die/den Bediensteten ein Tätigkeitsverbot nach dem IfSG angeordnet hat.

In diesem Fall gilt das in der Dienststelle bekannte Verfahren zur Anzeige von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit/Dienstunfähigkeit, d.h. unverzügliche Unterrichtung der Dienststelle mit folgenden Besonderheiten:

- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bzw. Nachweise einer ärztlichen Bescheinigung über eine bestehende Dienstunfähigkeit können zunächst auch per Scan bzw. als Foto im Anhang einer E-Mail oder per Fax übermittelt werden. Originale von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bzw. Dienstunfähigkeitsbescheinigungen sind im Nachgang auf dem Postweg der Dienststelle zu übersenden.
- Hinsichtlich der Ausstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (im Rahmen einer telemedizinischen Fernbehandlung) wird auf die Pressemitteilung des GKV-Spitzenverbandes vom 9. März 2020 verwiesen. Diese ist im Internet unter folgender Adresse abrufbar:

[https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv\\_spitzenverband/presse/pressemitteilungen\\_und\\_statements/pressemitteilung\\_995776.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_995776.jsp)

Die danach zugelassene Ausnahme von der persönlichen Vorsprache ist mit Bekanntgabe (9. März 2020) auf die Dauer von vier Wochen beschränkt.

### **3. Informationspflichten im Zusammenhang mit dem Kontakt zu potenziell Erkrankten**

Unabhängig von den Informationspflichten im Zusammenhang mit der Rückkehr aus Risikogebieten bzw. im Zusammenhang mit dem Kontakt zu bereits mit dem Coronavirus infizierten Personen wird für die Fälle den Kontaktes mit potenziell Erkrankten (Unter potenziell Erkrankten werden Personen verstanden, bei denen ein konkreter Verdacht vorliegt.) folgendes angeordnet:

- Angestellte, die Kontakt zu potenziell Erkrankten hatten, melden dies unverzüglich der Dienststelle.
- Die Angestellten sind verpflichtet, einen Arzt oder das Gesundheitsamt unverzüglich aufzusuchen und das Ergebnis der Untersuchung der Dienststelle mitzuteilen. Sollte innerhalb von 3 Tagen keine Untersuchung bzw. Konsultation eines Arztes oder Gesundheitsamtes erfolgen können, wird der/die Angestellte gebeten, die Dienststelle erneut zu kontaktieren.
- Bis zur Mitteilung des Ergebnisses der ärztlichen Konsultation bzw. des Untersuchungsergebnisses dürfen die Angestellten die Dienststelle nicht betreten. Während dieses Zeitraumes bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bzw. der Dienstbezüge bestehen.

Unabhängig davon gilt:

Angestellte mit erhöhten gesundheitlichen Risiken im Hinblick auf eine SARS-CoV-2 Infektion werden angehalten, zum Schutze ihrer Gesundheit ärztlichen Rat einzuholen.

### **4. Notwendigkeit der Kinderbetreuung**

Unabhängig davon, ob eine Betreuungseinrichtung (Kindergarten, Schule u. s. w.) durch behördliche Anordnung nach dem IfSG oder aus sonstigen Gründen geschlossen wird bzw. wurde, also eine Betreuungsmöglichkeit nicht mehr zur Verfügung steht, sind die Angestellten grundsätzlich verpflichtet, die Kinderbetreuung so zu organisieren, dass die arbeitsvertragliche Pflicht erfüllt werden kann.

Unabhängig davon sollte die Dienststelle Angestellte mit Kindern unter 12 Jahren mit folgenden Maßnahmen unterstützen, soweit dies im Rahmen einer jeweiligen Einzelfallprüfung möglich und erforderlich ist:

- Abbau von Überstunden/Mehrarbeitszeitguthaben
- Verlängerung der Möglichkeit der Inanspruchnahme von Resturlaub
- Gewährung von Sonderurlaub gem. § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L/TVöD
- Anordnung von Home Office
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Weitere Ausnahmen von Dienstvereinbarungen siehe Ziffer 5.

Es ist dringend davon abgeraten, Betreuungsangebote für Kinder der Angestellten in den Einrichtungen einzurichten. Dies widerspricht dem Gebot der Kontaktvermeidung und läuft

dem Ziel der Schließung der Betreuungseinrichtung zuwider. Denn dann kämen Kinder und Betreuende zusammen, die bisher keinen Kontakt hatten.

Vor diesem Hintergrund ist das Mitbringen von Kindern zur Dienststelle/Einrichtungen nur nach ausdrücklicher Billigung durch den Arbeitgeber zulässig.

## **5. Abweichungen von Dienstvereinbarungen (nur unter Absprache mit dem Arbeitgeber)**

Um auf besondere Situationen im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung angemessen reagieren zu können sollten zunächst befristet bis zum 19.04.2020 folgende Ausnahmeregeln gelten:

### **a) Regelung der Arbeitszeit**

- Um die Erbringung der Arbeitsleistungen vor dem Hintergrund der Bewältigung von schwierigen Betreuungssituationen (z.B. von Kindern während angeordneter Schließungen der Bildungseinrichtungen) zu flexibilisieren, werden die Rahmenarbeitszeit von Montag bis Freitag auf 6.00 Uhr bis 24.00 Uhr festgelegt werden. Während dieses Zeitraumes geleistete Arbeitszeit wird dem Arbeitszeitkonto auch ohne entsprechendes Zeitkorrekturblatt gutgeschrieben.
- Arbeitszeitrückstände von mehr als 24 Stunden können vorübergehend gebilligt werden. Zudem wird den betroffenen Bediensteten ein längerer Zeitraum eingeräumt, das Arbeitszeitkonto wieder auszugleichen.
- Die die vor dem Hintergrund der Bewältigung von schwierigen Betreuungssituationen (z.B. von Kindern während angeordneter Schließungen der Bildungseinrichtungen) bestehenden besonderen Situationen werden bei der Einschätzung der notwendigen Anwesenheitspflichten während der Funktionszeiten zu berücksichtigen.
- Die Einzelfallentscheidung für ein Arbeiten an einem anderen Ort als dem Dienstort erfolgt die jeweiligen Vorgesetzten im eigenen Ermessen. Die Entscheidungen sollten zunächst nicht für länger als fünf zusammenhängende Arbeitstage getroffen werden und die Tätigkeit soll dazu geeignet sein. Dem Arbeitgeber sind die Entscheidungen entsprechenden anzuzeigen.
- Soweit erforderlich, könnte die regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit im Einzelfall für bestimmte Bereiche im Rahmen der dienst- und tariflichen Bestimmungen erhöht werden.

### **b) Durchführung von alternierender Telearbeit**

Home Office kann in Abstimmung mit dem Vorgesetzten und nach Billigung durch den Arbeitgeber an bis zu fünf Tagen in der Woche zulässig sein. Die Billigung setzt eine formlose Antragstellung an den Arbeitgeber voraus.

## **6. Dienstreisen**

Dienstreisen sind auf das absolut notwendige Mindestmaß zu beschränken und bedürfen in jedem Einzelfall der Genehmigung des Arbeitgebers.

## **7. Fortbildungen**

Fortbildungen werden bis 19. April 2020 ausgesetzt werden.