



Dienstrechtliche Hinweise zum Umgang mit den Folgen des Coronavirus (SARS-CoV-2/ COVID-19)

➤ 1. Dienstrechtliche Folgen einer Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz

Eine gemäß § 32 Infektionsschutzgesetz (IfSG) auf Grundlage einer Rechtsverordnung erfolgende oder gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG behördlich angeordnete Quarantäne (Absonderung) ist kein Fall einer Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit. Die Pflicht zur Absonderung nach dem IfSG und eine Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit können jedoch parallel vorliegen.

Wird eine Beamtin oder ein Beamter zur Absonderung verpflichtet und kann nicht mobil arbeiten, entfällt die Pflicht zur Dienstleistung und das Fernbleiben vom Dienst ist hinzunehmen. Gleiches gilt für die Fälle, in denen eine Beamtin oder ein Beamter ihren Dienst nicht antreten kann, weil ein behördliches Verbot, einen bestimmten Ort zu verlassen, den Dienstantritt unmöglich macht. Entfällt die Pflicht zur Dienstleistung aufgrund eines schuldhaften Verhaltens der Beamtin oder des Beamten, so kann sie oder er für die Zeit des Fernbleibens vom Dienst die Bezüge verlieren, vgl. § 9 Satz 1 BBesG.

Etwaige Entschädigungsansprüche können Tarifbeschäftigten nach dem IfSG zustehen. Betroffene Tarifbeschäftigte, die aufgrund einer Anordnung nach dem IfSG ihre Tätigkeit nicht ausüben können, erhalten von der zuständigen Behörde eine Entschädigungsleistung (vgl. § 56 Absatz 1 und 6 IfSG). Die Entschädigungsleistung ist für die Dauer von bis zu sechs Wochen vom Arbeitgeber für die Behörde zu zahlen. Der Arbeitgeber hat einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Dienststelle über das Fernbleiben vom Dienst unverzüglich zu informieren.

➤ **2. Dienstrechtliche Folgen bei privaten Reisen in sog. Risikogebiete und vor Reiseantritt bekannte anschließende Quarantänepflicht**

Ein Risikogebiet ist ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit COVID-19 festgestellt wurde; die Einstufung als Risikogebiet erfolgt erst mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Bewertung für Beamtinnen und Beamte:

Private Reisen ins Ausland betreffen das außerdienstliche Verhalten der Beamtin oder des Beamten. Sie sind deshalb dienstrechtlich nicht zu untersagen. Sofern ein entsprechendes Reiseziel überhaupt bekannt ist, dürfen auch entsprechende Urlaubsanträge nicht aus diesem Grunde abgelehnt werden.

Kehrt eine Beamtin oder ein Beamter aus dem Urlaub (aus dem Ausland) zurück und wird sie oder er anschließend zur Absonderung verpflichtet und kann in dieser Quarantäne nicht mobil arbeiten, entfällt die Pflicht zur Dienstleistung und ihr oder sein Fehlen vom Dienst ist hinzunehmen. Gleiches gilt für die Fälle, in denen eine Beamtin oder ein Beamter ihren Dienst nicht antreten kann, weil ein behördliches Verbot, einen bestimmten Ort zu verlassen, den Dienstantritt unmöglich macht. Entfällt die Pflicht zur Dienstleistung aufgrund eines schuldhaften Verhaltens der Beamtin oder des Beamten, so kann sie oder er für die Zeit des Fernbleibens vom Dienst die Bezüge verlieren, vgl. § 9 Satz 1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG). Ob ein schuldhaftes Verhalten vorliegt, muss im Einzelfall bewertet werden. Sofern der oder dem Beamten vor Antritt seiner Reise bewusst ist, dass anschließend ihre oder seine Pflicht zur Dienstleistung entfällt, kann das im Einzelfall zur Kürzung der Besoldung führen. Ein Verschulden kann auch dann vorliegen, wenn die Reise in ein Risikogebiet vermeidbar war. Eine Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen. Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände führen (so weit diese nicht schon einen vorgesehenen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen) wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternanteils oder eines eigenen Kindes. Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten oder (touristische) Urlaubsreisen.

Liegt ein Verschulden vor, muss die Beamtin oder der Beamte, um den Anspruch auf Besoldung zu behalten, einen Antrag auf Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich auch für die Zeit der Quarantäne stellen.

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Die Urlaubsplanung und -gestaltung der Tarifbeschäftigten ist der privaten Lebensführung zuzurechnen. Der Arbeitgeber kann hierauf keinen direkten Einfluss nehmen. Dies gilt auch bei entsprechenden Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes. Sofern bei Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus Risikogebieten eine Quarantäne nach dem IfSG angeordnet wird, ist diese zwingend zu befolgen.

Die Berücksichtigung von Verschulden der Tarifbeschäftigten ist in zwei Konstellationen denkbar: Werden Tarifbeschäftigte infolge einer Viruserkrankung arbeitsunfähig, so besteht gem. § 22 Absatz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch kann gem. § 22 Absatz 1 Satz 1 TVöD ausgeschlossen sein, sofern die Tarifbeschäftigten ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit tragen. Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde (Protokollnotiz zu § 22 Absatz 1 Satz 1 TVöD). Ein grob fahrlässiges Herbeiführen der Arbeitsunfähigkeit kann u.a. in Betracht kommen, wenn Tarifbeschäftigte im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen haben. Eine Entscheidung hierzu ist für jeden Anwendungsfall individuell und unter Berücksichtigung der konkreten Umstände zu treffen.

Eine besondere Ausnahmesituation besteht, wenn vor Antritt einer Reise wegen bestehender rechtlicher Vorgaben bereits ersichtlich ist, dass nach einer Rückkehr von einer Reise (etwa durch eine für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus dem Reisegebiet angeordnete häusliche Quarantäne) Beschäftigte nicht in der Lage sein werden, ihre Arbeitspflicht zu erfüllen. Mit der Reise zwingend herbeizuführen, dass durch eine Quarantäne die Arbeitspflicht nicht erfüllbar ist, kann als Verstoß gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gewertet werden. Angesichts der Ausnahmesituation der Pandemie und der sich im Verlauf der Pandemie verändernden Bedingungen, die eine Quarantäne auslösen, gibt es hierzu weder stabile tatsächliche und rechtliche Rahmenbedingungen noch gesicherte Rechtsprechung. Es sind deshalb die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Eine Dienststelle kann überlegen darauf hinzuweisen, dass solche vorher erkennbaren Folgen einer Reise bei der Urlaubs- und Reiseplanung zu berücksichtigen sind, etwa in dem Urlaub für die gesamte Zeit der als Folge der Reise notwendigen Abwesenheit vom Dienst (also einschließlich der durch die Reise verursachten Zeit der Quarantäne) genommen wird. Ob die Zahl der potentiellen Fälle solche allgemeinen Hinweise rechtfertigt,

kann abstrakt nicht beurteilt werden. Daneben sind auch individuelle Absprachen nicht ausgeschlossen, wenn beispielsweise während der häuslichen Quarantäne die Arbeitsleistung (etwa durch mobiles Arbeiten) ebenso erbracht werden kann wie ohne häusliche Quarantäne.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht nach § 56 Absatz 1 Satz 3 IfSG ein Anspruch auf Entschädigung zu, sofern ihnen durch eine Quarantänemaßnahme nach dem IfSG ein Verdienstausfall entsteht. Der Entschädigungsanspruch richtet sich gegen die nach dem Landesrecht zuständige Behörde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Anspruch für die ersten sechs Wochen der Maßnahme für die Behörde auszus zahlen. Der Entschädigungsanspruch entfällt nach § 56 Absatz 1 Satz 3 und 4 IfSG für die Personen, die durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätten vermeiden können. Eine Reise ist dabei vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen. Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände führen wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternanteils oder eines eigenen Kindes. Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feiern oder (touristische) Urlaubsreisen.

➤ **3. Dienstrechtliche Folgen bei einer Unmöglichkeit der Reiserückkehr**

Beamtinnen und Beamte, die aufgrund der COVID-19-Pandemie im Ausland festsitzen, weil der Flugverkehr nach Deutschland eingestellt ist oder sie aus anderen verkehrsbedingten Gründen nicht nach Deutschland zurückreisen können, bleiben nicht unerlaubt vom Dienst fern, da ihre Pflicht zur Dienstleistung objektiv unmöglich ist. Die Beamtinnen und Beamten haben ihren Dienstherrn über diesen Umstand unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Ihren Anspruch auf Besoldung behalten die betroffenen Beamtinnen und Beamten jedoch nur, wenn sie nicht schuldhaft gehandelt haben. Das ist der Fall, wenn ihnen der nicht rechtzeitige Dienstantritt nicht persönlich vorgeworfen werden kann. Einfache Fahrlässigkeit genügt hier. Ob das der Fall ist, ist im Einzelfall von der jeweiligen Dienststelle zu bewerten.

Sollte ein Verschulden vorliegen, muss die bzw. der Betroffene Erholungsurlaub beantragen oder Freizeitausgleich in Anspruch nehmen, um ihren bzw. seinen Anspruch auf Besoldung nicht zu verlieren.

Für Tarifbeschäftigte gilt gänzlich unabhängig von der persönlichen Vorwerfbarkeit das sog. Wegerisiko. Danach liegt die Anreise an den Dienstort in der Risikosphäre der Beschäftigten. Für Tarifbeschäftigte besteht für die Zeit, in der sie nicht zum Dienst erscheinen, grundsätzlich kein Vergütungsanspruch. Es besteht jedoch die Möglichkeit, Erholungsurlaub und Freizeitausgleich zu beantragen.

➤ **4. Umgang mit Dienstreisen in Risikogebiete**

• **4.1. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beantragen die Durchführung einer Dienstreise in ein Risikogebiet**

Nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Bundesreisekostengesetz (BRKG) müssen Dienstreisen schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sein. Die Anordnenden/Genehmigenden treffen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und Beachtung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn die abschließende Entscheidung zur Durchführung einer Dienstreise. Beantragen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter die Durchführung einer Dienstreise (in ein Risikogebiet), kann der jeweilige Dienstherr entscheiden, ob er den Dienstreiseantrag genehmigt oder nicht. Hierbei sollte der Dienstherr Vorgaben der Bundesregierung wie die Ergebnisse der Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten der Länder am 25. November 2020 zum gemeinsamen Vorgehen bei der Bewältigung der SARS-CoV2-Pandemie in der jeweils geltenden Fassung beachten.

• **4.2. Der Dienstherr möchte seine Mitarbeiter zur Durchführung einer Dienstreise in ein Risikogebiet verpflichten**

Bewertung für Beamtinnen und Beamten:

Der Dienstherr hat eine Weisungsbefugnis gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten. Die Beamtinnen und Beamten müssen den Weisungen des Dienstherrn Folge leisten (sog. Gehorsams- oder Folgepflicht). Das gilt auch für rechtswidrige Weisungen. Die Folgepflicht gilt nicht, soweit das aufgetragene Verhalten strafbar oder ordnungswidrig wäre bzw. gegen die Menschenwürde verstoßen würde. Das wäre bei Weisungen, in ein Risikogebiet zu reisen, nicht der Fall.

Allerdings muss der Dienstherr in Ausübung seiner Fürsorgepflicht bei Weisungen gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten abwägen, ob die Bedeutung der aufgetragenen Tätigkeit im Verhältnis zu einer möglichen Gefährdung der Gesundheit der Beamtin bzw. des Beamten steht.

Im Hinblick darauf, dass Reisen in Risikogebiete nicht zwangsläufig zu einer Gefährdung der Gesundheit führen, können Dienstherrn ihre Beamtinnen und Beamten dazu verpflichten, Dienstreisen in solche Gebiete vorzunehmen. Allerdings hat der Dienstherr dann auch Sorge dafür zu tragen, dass Ansteckungen weitestgehend ausgeschlossen werden. Es müssen dementsprechend geeignete Reisemittel und Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Zudem ist bei einer Weisung zur Vornahme einer Dienstreise in ein Risikogebiet die Bedeutung des Dienstgeschäfts mit einer möglichen Gefährdung der Beamtin bzw. des Beamten abzuwägen. Die Weisung muss verhältnismäßig sein.

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Grundlage für die Anordnung einer Dienstreise in ein Risikogebiet ist das sog. Weisungs- bzw. Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Gewerbeordnung (GewO). Das Weisungsrecht berechtigt den Arbeitgeber, die Leistungspflicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer näher zu konkretisieren. Dies umfasst regelmäßig auch die Anordnung von Dienstreisen, sofern diese grundsätzlich zu den arbeitsvertraglichen Pflichten zählen. Eine solche gesetzliche Grenze kann sich etwa aus Arbeitsschutznormen ergeben. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat im Rahmen der Pandemiebekämpfung nach § 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die bestehende Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich eventuell weiterer erforderlicher Maßnahmen zum Infektionsschutz zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Eine weitere Orientierung bieten die Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) für beruflich bedingte Auslandsreisen. Darüber hinaus ist jede Ausübung des Weisungsrechtes - auch die Anordnung von Dienstreisen - an den Grundsätzen des billigen Ermessens zu messen. Konkret heißt dies, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der einen und die betrieblichen Interessen auf der anderen Seite abzuwägen hat.

Eine Dienstreise kann dementsprechend genehmigt und natürlich auch versagt werden. Auch ein Widerruf ist möglich – Dienstreisegenehmigung ist kein Verwaltungsakt, sondern eine behördeninterne Maßnahme.

➤ **5. Regelungen zur Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen und anderweitigen Betreuungseinrichtungen**

- **5.1 Ansprüche auf Grundlage des § 56 Absatz 1a IfSG und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich**

Mit Rundschreiben - zuletzt vom 22. Januar 2021 (D2-30106/28#4, D5-31001/7#42) - hat das BMI Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung bzw. der Gewährung einer Arbeitsbefreiung zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen entsprechend den Voraussetzungen des § 56 Absatz 1a IfSG getroffen. Hinsichtlich der Voraussetzungen und des Umfangs von Ansprüchen findet das jeweils geltende Rundschreiben Anwendung.

- **5.2 Ansprüche auf Grundlage des § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich**

Mit dem neu gefassten § 45 Absatz 2a SGB V wird der Anspruch auf Kinderkrankengeld erweitert. Der Anspruch besteht für das Kalenderjahr 2021 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen aufgrund von Maßnahmen der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des IfSG nicht zur Verfügung stehen (zu den Einzelheiten siehe Rundschreiben). Es besteht demnach - neben dem Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG - eine zweite Möglichkeit, wie mit der notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie umgegangen werden kann.

Die Änderungen gelten für den Beamtenbereich entsprechend und werden durch eine Änderung der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) übertragen. Im Vorgriff auf die Änderung der SUrlV erfolgt die Regelung zur Inanspruchnahme des Sonderurlaubs mit oben genanntem Rundschreiben.

Ebenfalls werden die Änderungen im Rahmen einer übertariflichen Maßnahme entsprechend auf Tarifbeschäftigte übertragen, die im laufenden Kalenderjahr keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben oder hatten (§ 29 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb TVöD).

Die Krankenkassen können im Rahmen des Antragsverfahrens einen geeigneten Nachweis über die Schließung oder Einschränkung des Zugangs von Betreuungseinrichtungen oder Schulen verlangen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat eine

Musterbescheinigung entwickelt, die als Nachweis gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung verwendet werden kann: <https://www.bmfsfj.de/musterbescheinigung-data.pdf>.

➤ **6. Regelungen zur Pflege naher Angehöriger bei Schließung von Pflegeeinrichtungen oder Ausfall ambulanter Pflege**

Ebenfalls in dem vorgenannten Rundschreiben hat das BMI sowohl Voraussetzungen als auch Umfang zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge bzw. Arbeitsbefreiung zur Sicherstellung der Pflege oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geregelt, wenn die akute Pflegesituation pandemiebedingt entstanden ist. Darüber hinaus und bei Ausfall der ambulanten Pflege kommen für die Tarifbeschäftigten die Regelungen nach § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und, befristet zum 31. März 2021, die Regelungen des § 9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden Fassung in Betracht.

➤ **7. Möglichkeit der Anordnung einer Präsenzplicht für systemrelevantes Personal**

Der Dienstherr kann in Ausübung seines Direktions- und Weisungsrechts darüber entscheiden, wo der Dienst auszuüben ist, und dabei auch anordnen, dass Beschäftigte in der Dienststelle ihre Tätigkeit verrichten. Bei Beschäftigten, die für den Dienstbetrieb systemrelevante Tätigkeiten ausüben, muss die Dienststelle im Rahmen einer Abwägung mit dem Gefährdungsrisiko entscheiden, ob für die Beschäftigten die Präsenzplicht aufrechterhalten wird. Das gilt nicht im Fall einer Verpflichtung zur Absonderung nach dem IfSG. Im Einzelfall müsste von der für die Quarantäne zuständigen Behörde eine Ausnahmegenehmigung eingeholt werden, es sei denn das Land hat für eine bestimmte Personengruppe, sog. „systemrelevante Berufe“, eine kollektive Ausnahmegenehmigung ausgesprochen.

➤ **8. Umgang mit während der Pandemie nicht benötigtem Personal und Anordnung mobilen Arbeitens**

Sollte die Dienststelle die Beschäftigten, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz nach Hause schicken (freistellen), behalten diese ihren Besoldungs- bzw. Vergütungsanspruch.

Sofern die Dienststelle aus Fürsorgegründen sowie aus Gründen der Minimierung des Ansteckungsrisikos entscheidet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in der Dienststelle arbeiten sollen, kann sie im Rahmen ihres Direktionsrechts bestimmen, dass die Beamtinnen und Beamten bzw. die Tarifbeschäftigten ihre Tätigkeit im Rahmen des mobilen Arbeitens von zu Hause aus ausüben, sofern keine Zumutbarkeitserwägungen dagegen sprechen, die hierfür erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen und die dienstlichen Voraussetzungen, etwa eine Einweisung oder Belehrung, gegeben sind. Dabei müssen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften eingehalten werden. Sollte die Dienststelle die Beschäftigten, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz nach Hause schicken, behalten diese ihren regelmäßigen Besoldungs- bzw. Vergütungsanspruch. Daneben besteht – selbstverständlich – die Möglichkeit, Urlaub und Freizeitausgleich zu beantragen.

➤ **9. Möglichkeit der Anordnung von Schichtdienst und Mehrarbeit**

Sofern es zur Bewältigung der mit der COVID-19-Pandemie verbundenen Aufgaben der Dienststellen zwingend notwendig ist, kann für Beamtinnen und Beamte eine Mehrarbeitsanordnung erfolgen. Es ist Sache der Dienststelle festzulegen, wie deren Funktionsfähigkeit, auch in Krisenfällen, gewährleistet wird. Dabei kann grundsätzlich auch ein Schichtdienstsystem etabliert werden. Es sind jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (insbesondere die AZV) zu beachten.

Für den Tarifbereich wird auf § 6 Absatz 5 TVöD hingewiesen. Demnach sind die Tarifbeschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Im Übrigen gilt das oben für die Beamtinnen und Beamten Genannte entsprechend.

➤ **10. Rücknahme von Urlaub- bzw. Gleittagen während einer Quarantäne**

Für Beamtinnen und Beamte gilt in entsprechender Anwendung des § 8 Absatz 2 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV):

Kann bereits genehmigter Erholungsurlaub aufgrund von Quarantänemaßnahmen nicht angetreten werden, kann der Erholungsurlaub verschoben werden.

Wird während des Erholungsurlaubs eine ärztliche oder behördliche Quarantäne angeordnet, kann der Erholungsurlaub ab dem Zeitpunkt der Anordnung der Quarantäne abgebrochen und

die verbleibenden Erholungsurlaubstage dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden, sofern die Quarantänesituation nicht bewusst als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde (z.B. private Reise in ein Land, wenn vor Reiseantritt bekannt ist, dass die Ortsveränderung zu einer Quarantäne führt).

Für Tarifbeschäftigte gilt: Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Tarifbeschäftigte sind grundsätzlich an die Festlegung des Erholungsurlaubs gebunden. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Tarifbeschäftigte können die Rücknahme/Verlegung des Urlaubs jedoch einvernehmlich vereinbaren. Hierzu werden folgende Hinweise gegeben:

- Quarantäne vor Urlaubsantritt:

Kann bereits genehmigter Erholungsurlaub aufgrund einer Quarantänemaßnahme nicht angetreten werden, kann der Erholungsurlaub in Absprache mit dem/der Arbeitgeber/in wieder zurückgenommen und dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden. Sofern die öffentliche Aufgabenerledigung der Dienststelle nicht gefährdet ist, kann eine einvernehmliche Verlegung des Urlaubszeitraumes regelmäßig ermöglicht werden.

- Quarantäne während des Urlaubs:

Da in Fällen einer angeordneten Quarantäne während des Urlaubs der Erholungszweck regelmäßig nicht mehr erfüllt sein dürfte, sollte auch in diesen Fällen eine Einigung mit dem Ergebnis einer Unterbrechung bzw. Verlegung des Urlaubszeitraumes (d.h. im Ergebnis die Wiedergutschrift auf dem Urlaubskonto) erzielt werden. Sofern die Quarantänesituation bewusst als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde (z.B. private Reise in ein Land, wenn vor Reiseantritt bekannt ist, dass die Ortsveränderung zu einer Quarantäne führt), dürfte eine einvernehmliche Rücknahme/Verlegung des Urlaubszeitraumes ausgeschlossen sein.

Für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gilt: eine Wiedergutschrift des Arbeitszeitausgleiches (Gleittag) kommt bei Quarantänemaßnahmen in Anwendung des Rundschreibens vom 23. Juli 2018 (D2-30105/9#2; D5-31001/1#7) derzeit nicht in Betracht.