



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Postfach 22 15 55 · 80505 München

Mit E-Mail

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration

Bayer. Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

Bayer. Staatsministerium für Digitales

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
21 – P 1400 – 1/199

München, 5. November 2021

Durchwahl: 089 2306-2668

Telefax: 089 2306-2802

Name: Fr. Dr. Roth

Dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen wegen der Corona-Pandemie

Hier: Aktualisierung des GesamtFMS vom 2. Oktober 2020

(P 1400-1/130)

Aufhebung der Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 14. Juni 2020

(P 1400-1/120)

Anlage: Allgemeinverfügung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 5. November 2021 im Abdruck

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend wird die aktualisierte Fassung des Corona-GesamtFMS übermittelt.

Darüber hinaus erhalten Sie zur Information die Allgemeinverfügung zur Aufhebung der Allgemeinverfügung vom 14. Juni 2020 (betriebliches Beschäftigungsverbot für schwangere Beschäftigte des Geschäftsbereichs des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat für eine Tätigkeit in der Behörde) im Abdruck.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Michael Enzmann

Ministerialrat

Inhalt

1. Positiv auf das Coronavirus getestete Beschäftigte	4
2. Sonstige Erkrankungsfälle	4
3. Verdachts- und Kontaktfälle	5
4. Beschäftigte in Quarantäne in und außerhalb Deutschlands	6
5. Unmöglichkeit der Rückreise	7
6. Privater Aufenthalt im Ausland	8
7. Beschäftigte als Eltern	10
8. Pflegebedürftige Angehörige.....	12
9. Beschäftigte mit erhöhtem Gesundheitsrisiko	12
10. Schutz von schwangeren und stillenden Beschäftigten	13
11. Dauernde Dienstunfähigkeit und Zwangspensionierungsverfahren	13
12. Begrenzte Dienstfähigkeit	14
13. Atteste für Krankheit / kranke Kinder.....	14
14. Zeitkorridor bei gleitender und fester Arbeitszeit.....	14
15. Urlaub	15
16. Generelle Telearbeit.....	16
17. Priorisierung Telearbeit	16
18. Beamtenrechtliche Ernennungen	17
19. Zwei-Team-Lösungen	18
20. Heranziehung von Beschäftigten zu Tätigkeiten in Hilfsorganisationen oder medizinischen Betreuungseinrichtungen	19
21. Dienstreisen	20
22. Reisekostenrechtliche Entschädigung	21
23. Stellenzulagen nach Art. 51 BayBesG	21
24. Erschwerniszulagen nach Art. 55 BayBesG.....	22
25. Aufwandsentschädigungen	22
26. Dienstunfallschutz	23
27. Beschlussfassung der Personalvertretungen	24
28. Durchführung von Personalversammlungen	27

1. Positiv auf das Coronavirus getestete Beschäftigte

Für positiv auf das Coronavirus getestet Beschäftigte ist die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 31. August 2021, Az. G5ASz-G8000-2020/122-925, veröffentlicht im BayMBl. 2021 Nr. 602 vom 31. August 2021, zum Vollzug des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), Quarantäne von Kontaktpersonen und von Verdachtspersonen, Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Personen (AV Isolation), anzuwenden. Bei einer Isolation gilt Ziff. 4 dieser Verfügung, soweit die Beschäftigten nicht dienst- bzw. arbeitsunfähig sind.

Eine Bekanntgabe des Einzelfalls an der Dienststelle darf auf keinen Fall erfolgen (sofern der Dienststelle die Infektion überhaupt bekannt wird; eine Nachforschungspflicht der Dienststelle oder Offenbarungspflicht der oder des Beschäftigten besteht nicht). Wenn keine Rückverfolgbarkeit auf den Einzelfall möglich ist, kann aber abstrakt über „einen Infektionsfall“ informiert werden. (Potentielle) enge Kontaktpersonen dürfen nur über den konkreten Einzelfall informiert werden, wenn das zur Ermittlung der Kontaktkategorie zwingend erforderlich ist und wenn der oder die Beschäftigte eingewilligt hat. Andernfalls kann eine Offenbarung nur in Absprache mit dem Gesundheitsamt erfolgen. Grundsätzlich obliegt die Ermittlung von Kontaktpersonen dem Gesundheitsamt. Die Dienststellen können aber von sich aus in offensichtlichen Fällen von engen Kontaktpersonen (z.B. Zwei-Personen-Büro) Telearbeit und subsidiär eine Freistellung vom Dienst verfügen (s. Tz. 4).

2. Sonstige Erkrankungsfälle

Grundsätzlich gelten bei sonstigen Erkrankungsfällen die allgemeinen gesetzlichen Regelungen sowie die individuellen Regularien der jeweiligen Dienststelle zur Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit.

Beschäftigte mit Symptomen einer akuten, übertragbaren Krankheit dürfen nicht zum Dienst erscheinen. Dies gilt vor allem bei den folgenden, für COVID-19 typischen Krankheitszeichen: Fieber, Husten, Luftnot, Verlust des

Geschmacks-/ Geruchssinns, Halsschmerzen, Schnupfen und Gliederschmerzen.

Bei leichten, neu aufgetretenen, nicht fortschreitenden Symptomen (wie Schnupfen ohne Fieber und gelegentlichem Husten) dürfen Beschäftigte erst zum Dienst erscheinen, wenn nach mindestens 24 Stunden (ab Auftreten der Symptome) kein Fieber entwickelt wurde. Gleichwohl ist insbesondere in diesen Fällen – soweit möglich – Tele- oder Heimarbeit zu leisten.

Sofern dies nicht möglich ist, ist zwingend auf die Einhaltung der allgemeinen Verhaltensregeln im beruflichen Umfeld (<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/wie-verhalte-ich-mich/im-beruflichen-umfeld.html>) sowie auf die Beachtung der von der jeweiligen Dienststelle erarbeiteten Maßnahmen zu achten, um ein Infektionsrisiko für die übrigen Beschäftigten auszuschließen. In Zweifelsfällen hat ein Arzt oder eine Ärztin darüber zu entscheiden, inwieweit der oder die Beschäftigte arbeits- bzw. dienstfähig ist und zum Dienst erscheinen darf.

3. Verdachts- und Kontaktfälle

Für enge Kontaktpersonen und für Verdachtspersonen ist die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 31. August 2021, Az. G5ASz-G8000-2020/122-925, veröffentlicht im BayMBI. 2021 Nr. 602 vom 31. August 2021, zum Vollzug des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), Quarantäne von Kontaktpersonen und von Verdachtspersonen, Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Personen (AV Isolation), anzuwenden. Bei einer Isolation gilt Ziff. 4 dieser Verfügung.

Möglichkeiten der Freitestung sind wahrzunehmen.

Hatte der oder die Beschäftigte Kontakt zu einem „bloßen“ Verdachtsfall, also zu einer Person, bei der es (noch) keine Bestätigung einer Infektion gibt, und ist der oder die Beschäftigte symptomfrei, ist der oder die Beschäftigte dienst- bzw. arbeitsfähig.

Das gilt erst recht für sämtliche weiteren Kontakt-Kontakt-Fälle.

4. Beschäftigte in Quarantäne in und außerhalb Deutschlands

Vorrang der Regelung unter Tz. 7. „Privater Aufenthalt im Ausland“

Sind Beschäftigte durch die Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 31. August 2021, Az. G5ASz-G8000-2020/122-925, veröffentlicht im BayMBl. 2021 Nr. 602 vom 31. August 2021, zum Vollzug des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), Quarantäne von Kontaktpersonen und von Verdachtspersonen, Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Personen (AV Isolation) oder durch Anordnung des Gesundheitsamtes im Inland gemäß §§ 28, 30 IfSG unter Quarantäne gestellt und können deshalb nicht zum Dienst / zur Arbeit erscheinen, ist wie folgt zu verfahren:

Beschäftigte (= Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) müssen primär Tele- oder Heimarbeit wahrnehmen (sofern sie dienst- bzw. arbeitsfähig sind). Möglichkeiten der Freitestung sind wahrzunehmen.

Wenn keine Tele- oder Heimarbeitsmöglichkeit zur Verfügung steht, gelten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Grundsätze des GMK-Beschlusses vom 22. September 2021 mit der Folge, dass für nicht vollständig Geimpfte, für die eine Impfempfehlung der Ständigen Impfkommission vorliegt, ab 1. November 2021 die Entgeltzahlung unterbleibt, wenn sie auf Anordnung der Behörden als Kontaktperson oder als Rückkehrer aus einem Risikogebiet einem Tätigkeitsverbot oder einer behördlich angeordneten Quarantäne unterliegen (vgl. § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG entsprechend).

Anders als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten Beamtinnen und Beamte kein Arbeitsentgelt, sondern werden im Rahmen der Alimentationspflicht des Dienstherrn besoldet. Daher unterfallen diese im Quarantänefall

nicht der Regelung des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG und haben dementsprechend keinen Anspruch auf Entschädigungsleistungen nach dem IfSG. Sie erhalten in diesen Fällen nach geltender Rechtslage grundsätzlich weiterhin ihre Besoldung. Beamtinnen und Beamte, die ihre Arbeitsleistung auch mobil (z.B. im Homeoffice) erbringen können und im Quarantänefall über die erforderlichen Arbeitsmittel verfügen, sind auch in der Quarantäne zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet.

Wenn die Beamtin oder der Beamte in Quarantäne die Arbeitsleistung jedoch nicht erbringen kann, weil es z.B. keine Möglichkeit zum Homeoffice gibt, kann ein Verlust der Bezüge drohen – und zwar dann, wenn die Beamtin oder der Beamte ihr bzw. sein Fernbleiben schuldhaft verursacht hat (vgl. Art. 9 Abs. 1 Satz 1 BayBesG). Die Nicht-Impfung alleine stellt jedoch keine Pflichtverletzung dar, da keine Impfpflicht in Bezug auf das Corona-Virus besteht. Allerdings kann ein Verschulden der Beamtin oder des Beamten vorliegen, wenn ein weiteres risikoreiches Verhalten hinzukommt – z.B. durch Reisen in ein Corona-Hochrisikogebiet ohne triftigen Grund. Dieses Verhalten kann mit der Pflicht der Beamtin oder des Beamten zum vollen persönlichen Einsatz, die eine Pflicht zur Gesunderhaltung voraussetzt, unvereinbar sein (§ 34 Satz 1 BeamtStG). Im Falle einer Quarantäne bedarf es daher stets einer Einzelfallprüfung zu möglichen dienstrechtlichen Folgen.

Für Beschäftigte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen im Sinne von Quarantänemaßnahmen nicht mehr nach Deutschland zurückkehren können, gelten die Regelungen entsprechend.

5. Unmöglichkeit der Rückreise

Vorrang der Regelung unter Tz. 7. „Privater Aufenthalt im Ausland“
--

Beamtinnen und Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen keine Möglichkeit zur Heimreise haben,

werden nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV vom Dienst freigestellt unter vollständigem Verzicht auf die Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit.

Das Gleiche gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

6. Privater Aufenthalt im Ausland

Rechtslage für Beamtinnen und Beamte

Private Reisen ins Ausland können dienstrechtlich nicht untersagt werden, weil sie das außerdienstliche Verhalten der Beamtin oder des Beamten betreffen und dieses nur einheitlich wie bei Nicht-Beamten durch das Infektionsschutzgesetz erfasst werden kann. Auch entsprechende Urlaubsanträge (sofern das Reiseziel überhaupt bekannt ist) dürfen nicht abgelehnt werden.

Im eigenen Interesse ist es jedoch für Beschäftigte des Freistaats Bayern nicht sinnvoll, ins Ausland zu reisen, wenn aufgrund der Corona-Einreiseverordnung (CoronaEinreiseV) nach Rückkehr die Pflicht zur Absonderung besteht und der Zeitraum der Absonderungspflicht nicht in die bereits genehmigte Urlaubszeit fallen würde.

Wird gleichwohl während der Geltungsdauer der CoronaEinreiseV eine Reise angetreten, obwohl im Zeitpunkt des Reiseantritts nach der CoronaEinreiseV im Anschluss eine Absonderungspflicht besteht, ist das grundsätzlich als unangemessenes Handeln anzusehen. Eine Freistellung vom Dienst kann dann nicht mehr gewährt werden. Die Möglichkeit zur Telearbeit bleibt aber nach den jeweiligen behördlichen Regelungen unverändert bestehen.

Möglichkeiten der Freitestung sind wahrzunehmen.

Gibt es keine (vollständige) Möglichkeit zur Telearbeit, muss der Beamte oder die Beamtin allerdings im eigenen Interesse für die (verbleibende) Dauer der Absonderungspflicht vorhandenes Zeitguthaben einsetzen, Erholungsurlaub nehmen oder, falls das nicht möglich ist, Sonderurlaub unter

Wegfall der Leistungen des Dienstherrn mit Ausnahme der Beihilfe (§ 13 Abs. 2 Satz 1 2. HS UrlMV) beantragen. Tut er bzw. sie dies nicht, liegt während der Zeit der Absonderungspflicht ein unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst vor, das zu einer entsprechenden Bezügekürzung führt. Der Vorwurf liegt dabei nicht in der Absonderungspflicht als solcher, sondern im bewussten Herbeiführen einer Absonderungspflicht, die von vornherein nicht während der Urlaubszeit, sondern erst in der an den Urlaub anschließenden Dienstzeit liegt.

Insbesondere in folgenden Fällen liegt jedoch von vornherein kein unangemessenes Handeln vor, sodass die üblichen Fürsorgemaßnahmen, mithin auch eine Freistellung vom Dienst, zu gewähren sind:

1. Stornierungskosten

Die Reise wurde in einem Zeitpunkt gebucht, in dem noch keine Absonderungspflicht nach der CoronaEinreiseV vorgesehen war und konnte ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Pflicht zur Absonderung nicht mehr kostenlos storniert werden.

2. Besuch von Angehörigen

Die Reise ist notwendig zur Betreuung eigener minderjähriger Kinder, zur aus medizinischen Gründen notwendigen Hilfe für Angehörige bzw. zur Begleitung sterbender Angehöriger i.S.v. Art. 4 BayBG.

3. Schutz eigenen Eigentums

Die Reise ist notwendig zum Schutz eigenen Eigentums (z.B. Maßnahmen nach Einbruch oder wetterbedingte Beschädigungen).

Im Hinblick auf die Möglichkeit zur Telearbeit, zum Einsatz von vorhandenem Zeitguthaben und zur Einbringung von weiterem Erholungsurlaub bzw. unbezahltem Sonderurlaub verbleiben von vornherein nur wenige Konstellationen, in denen die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu überlegen wäre.

Wenn Beschäftigte aus privaten Gründen trotz der Absonderungspflicht aufgrund der CoronaEinreiseV ins Ausland gereist sind, kann grundsätzlich ein Dienstvergehen vorliegen, wenn und weil im Anschluss an die Reise unabhängig von Krankheitssymptomen wegen einer Absonderungspflicht kein Dienst geleistet werden kann. Besteht zusätzlich ein hinreichender Verdacht, dass der oder die Bedienstete das Fernbleiben schuldhaft verursacht hat, ist nach Maßgabe des Art. 19 BayDG ein Disziplinarverfahren durch den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte einzuleiten. Im Rahmen des disziplinarischen Ermessens sind gemäß Art. 14 BayDG alle Umstände des Einzelfalls zu würdigen. In diesem Zusammenhang können auch Anlass und Dauer der Reise oder die Eigenbemühungen des oder der Bediensteten zur Beseitigung des Beschäftigungshindernisses berücksichtigt werden.

Wenn für die Dauer der Absonderungspflicht Telearbeit geleistet, vorhandenes Zeitguthaben eingesetzt oder Urlaub gewährt wird, liegt selbstverständlich kein Dienstvergehen wegen unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst vor. Das Gleiche gilt, wenn einer der Ausnahmetatbestände unter Nr. 1 - 3 greift.

Rechtslage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist entsprechend zu verfahren. Eine Abmahnung kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht (z.B. in Wiederholungsfällen oder bei leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

7. Beschäftigte als Eltern

Telearbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) für Eltern werden für die Gesamtdauer (= keine zeitliche Befristung oder Kontingentierung) der Schließung der Schulen (also nicht während der Schulferien) bzw. einzelner Jahrgangsstufen und sonstigen Betreuungseinrichtungen gewährt, sofern ein geordneter Dienstbetrieb die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung zulässt und die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung wegen der Betreuung der Kinder notwendig ist.

Das gleiche gilt, wenn und soweit der Unterricht / die Betreuung nicht im regulären vollen Umfang, sondern planmäßig nur zeitlich beschränkt angeboten wird oder wenn einem einzelnen Kind das Betreten der Schule oder sonstigen Betreuungseinrichtung aufgrund einer Absonderung untersagt wird.

Die zeitliche Beschränkung der Freistellung bis zum Beginn der Schulferien gilt nur für Schulen, nicht aber für die sonstigen institutionalisierten Kinderbetreuungseinrichtungen (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort, Tagesheim), weil diese keine allgemeinen Schulferien haben. Deshalb bezieht sich der Klammervermerk bewusst nur auf die Schulen.

Die Möglichkeit der Freistellung wegen einer Betreuung in einer sonstigen institutionalisierten Kinderbetreuungseinrichtung ist aber nicht gegeben, wenn es um Angebote zur Ferienbetreuung, z.B. über Sportvereine (Fußballcamps), Zirkusworkshops, kommunale Ferienprogramme, geht. Entscheidend ist, ob das Kind auf Dauer in der Einrichtung betreut wird (und nicht bloß während der Ferien).

Die Betreuungsnotwendigkeit muss konkret dargelegt und geprüft werden. Das gilt vor allem bei Kindern, die über 14 Jahre alt sind. Eine feste Altersgrenze gibt es aber nicht.

Im Unterschied zur Telearbeit kann eine Freistellung nur gewährt werden, wenn der oder die Beschäftigte ansonsten trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten keine Betreuung sicherstellen kann. Nicht erforderlich ist aber, dass Personen über 60 Jahre um die Übernahme der Betreuung gebeten werden. Beschäftigte in Bereichen kritischer Infrastruktur müssen die Notbetreuungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, wenn bei ihnen überhaupt keine Möglichkeit zur Tele-/ Wohnraumarbeit besteht.

Neben der Gesundheit der Beschäftigten hat die Arbeitsfähigkeit der Behörden oberste Priorität. Möglich ist deshalb auch, die Freistellung nur stundenweise oder tageweise zu gewähren.

Bei genereller Schließung von Betreuungseinrichtungen ist es den Beschäftigten untersagt, Kinder an die Dienststelle mitzubringen, es erfolgt keine Kinderbetreuung an den Behörden. Nur in besonderen Ausnahmefällen, wenn andernfalls der Dienstbetrieb nicht mehr sichergestellt werden kann, dürfen Kinder vereinzelt und vorübergehend mitgebracht werden.

Reisen mit Kindern ins Ausland sind zwar prinzipiell möglich, aber nicht sinnvoll, solange aufgrund der CoronaEinreiseV nach Rückkehr eine Absonderung notwendig wäre. Die Regelung unter Tz. 7. gilt entsprechend.

8. Pflegebedürftige Angehörige

Tele- oder Heimarbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) werden auch gewährt, wenn dies zur Betreuung eines oder einer pflegebedürftigen Angehörigen zwingend notwendig ist und die Betreuung nicht anderweitig möglich ist. Die Betreuungsnotwendigkeit muss konkret dargelegt und geprüft werden. Das gilt vor allem, wenn die Angehörigen nicht zu Hause gepflegt werden.

9. Beschäftigte mit erhöhtem Gesundheitsrisiko

Für Beschäftigte, für die eine Ansteckung mit dem Corona-Virus ein erhöhtes Gesundheitsrisiko darstellt (z.B. Leukämie, Diabetes, Lungenerkrankungen), sind aus Fürsorgegründen in Rücksprache mit dem behandelnden Arzt oder der behandelnden Ärztin die erforderlichen Maßnahmen abzustimmen (z.B. kein Publikumsverkehr, kein Servicezentrum, Telearbeit etc.). Es kommt auch eine vorübergehende anderweitige Verwendung in Betracht (§ 26 Abs. 3 BeamtStG in entsprechender Anwendung), um einerseits die Risikoexposition zu verringern und andererseits eine Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. Eine anderweitige Verwendung kann im Einzelfall auch eine Mitarbeit in contact tracing teams (CTT) in Telearbeit sein, soweit in Abstimmung mit der in Betracht kommenden Gesundheitsverwaltung die Ausübung der CTT-Tätigkeit in Telearbeit möglich ist. Wenn die vom Arzt

oder der Ärztin für notwendig erachteten Maßnahmen auch bei einer anderweitigen Verwendung nicht umgesetzt werden können, muss der Arzt oder die Ärztin entscheiden, ob der oder die Beschäftigte noch dienst- bzw. arbeitsfähig ist. Bei einer länger als sechs Wochen andauernden Dienstunfähigkeit ist eine amtsärztliche Untersuchung zu veranlassen. Eine Freistellung vom Dienst kommt nicht in Betracht.

Für Angehörige von diesen Personen gelten keine besonderen Regelungen (sofern es sich nicht um pflegebedürftige Angehörige handelt).

10. Schutz von schwangeren und stillenden Beschäftigten

Hinsichtlich des Schutzes von schwangeren und stillenden Beschäftigten wird auf das Informationsblatt des StMAS zum Mutterschutz hingewiesen (<https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/corona-mutterschutz.php>).

11. Dauernde Dienstunfähigkeit und Zwangspensionierungsverfahren

Bei dauernder Dienstunfähigkeit ist nach Art. 65, 66 BayBG ein Ruhestandsversetzungsverfahren zu betreiben. Art. 65 Abs. 3 Satz 1 BayBG verlangt bei der Erklärung durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten eine amtsärztliche Untersuchung. Die über die Versetzung in den Ruhestand entscheidende Behörde ist jedoch nach Art. 65 Abs. 3 Satz 2 BayBG nicht an diese Erklärung gebunden; sie kann auch andere Beweise erheben. Insbesondere kann sie nach Art. 65 Abs. 2 Satz 1 BayBG eine ärztliche (also keine amtsärztliche) Untersuchung veranlassen und darauf die Ruhestandsversetzung stützen. Das Gleiche gilt für das Zwangspensionierungsverfahren, sodass eine *amtsärztliche* Untersuchung entbehrlich ist, wenn die Entscheidung unmittelbar durch die für die Ruhestandsversetzung zuständige Behörde erfolgt.

12. Begrenzte Dienstfähigkeit

Bei der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist eine ärztliche Untersuchung ausreichend, soweit es um die Frage geht, ob der Beamte oder die Beamtin vollständig dienstunfähig ist oder er oder sie „gerade noch“ die Schwelle der begrenzten Dienstfähigkeit überwindet. Eine amtsärztliche Untersuchung ist nur erforderlich, wenn es unstrittig ist, dass der Beamte oder die Beamtin keinesfalls vollständig dienstunfähig ist, und es hingegen gerade fraglich ist, ob der Beamte oder die Beamtin vollständig dienstfähig ist oder er oder sie evtl. „am Beginn“ einer begrenzten Dienstfähigkeit steht. Die Verfahren zur begrenzten Dienstfähigkeit können deshalb auch mit ärztlichen Untersuchungen durchgeführt werden, wenn eine amtsärztliche Untersuchung nicht oder nur mit erheblichen zeitlichen Verzögerungen zu erlangen ist.

13. Atteste für Krankheit / kranke Kinder

Ein generelles Absehen von einer Pflicht zur Vorlage eines Attests ist nicht möglich. Sofern die Beibringung eines Attests nicht möglich ist (weil ein Praxisbesuch nicht möglich ist und auch durch ein Telefonat kein Attest zu bekommen ist), ist eine diesbezügliche dienstliche Erklärung der oder des Beschäftigten ausreichend. Der oder die Beschäftigte ist jedoch verpflichtet, sich um die Nachreichung eines entsprechenden Attests zu bemühen.

14. Zeitkorridor bei gleitender und fester Arbeitszeit

Bei gleitender Arbeitszeit kann durch eine Verlängerung der Rahmenzeit der für die Dienstleistung zur Verfügung stehende Zeitkorridor verlängert und damit eine Entzerrung der Präsenzzeiten erreicht werden. Für die Verlängerung der Rahmenzeit über 14 Stunden hinaus sind grundsätzlich die obersten Dienstbehörden zuständig (§ 7 Abs. 4 BayAzV).

Aber auch bei fester Arbeitszeit sind diesbezügliche Gestaltungsmöglichkeiten vorhanden. Nach § 8 Abs. 1 Satz 2 BayAzV legt der Dienststellenleiter die tägliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen und örtlichen

Verhältnisse fest. Zu den dienstlichen Verhältnissen im Sinne dieser Vorschrift rechnet auch das Bemühen, aus Fürsorgegründen für die Beschäftigten Arbeitszeitregelungen zu schaffen, die auf eine Reduzierung des Corona-Infektionsrisikos abzielen. Die dem Dienststellenleiter oder der Dienststellenleiterin obliegende Festlegung der täglichen Arbeitszeit schließt nicht nur den Umfang der täglichen Arbeitszeit, sondern auch deren Beginn und Ende ein. Es ist rechtlich zulässig, wenn bei einer Dienststelle wegen der Corona-Krise verschiedene Arbeitszeiten festgelegt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

15. Urlaub

Vorrang der Regelung im letzten Abschnitt von Tz. 5. „Beschäftigte in Quarantäne außerhalb Deutschlands“.

Die Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie in Bayern sind kein ausreichender Grund, um einen genehmigten Urlaub auf Wunsch der oder des Beschäftigten zurückzunehmen. Entscheidend ist vielmehr, ob die Dienstleistung der oder des Beschäftigten aus dienstlichen Gründen benötigt wird. Dann kann der Urlaub widerrufen werden.

Eine Verlängerung der Einbringungsfrist nach § 7 Abs. 1 Satz 2 UrlMV kann ebenfalls nur im konkreten Einzelfall erfolgen, wenn der oder die Beschäftigte seinen oder ihren Urlaub aus dienstlichen Gründen nicht rechtzeitig einbringen konnte.

Müssen Beschäftigte während ihrer Urlaubszeit in Quarantäne, haben sie keinen Anspruch auf Nachgewährung der in Absonderung verbrachten Urlaubstage. Dies gilt dann, wenn kein (amts-)ärztliches Zeugnis bzw. keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt wird, denn dann sind die Voraussetzungen von § 7 Abs. 4 UrlMV bzw. § 9 BurlG für die Nachgewährung von Urlaubstagen nicht erfüllt.

Beginnt die Quarantäne demgegenüber vor dem ersten Tag des Urlaubs, stellt die Absonderungspflicht den relevanten Abwesenheitsgrund dar. Die Urlaubsbewilligung gilt in diesem Fall (insgesamt) als aufgehoben. Sofern der oder die Beschäftigte den Urlaub nach Beendigung der Quarantäne fortsetzen möchte, ist eine erneute Genehmigung des Urlaubs erforderlich.

16. Generelle Telearbeit

Telearbeit sollte den Beschäftigten auf ihren Wunsch hin generell ermöglicht werden, sofern die technischen Möglichkeiten bestehen und ein geordneter Dienstbetrieb das zulässt („freiwillige Telearbeit“).

Bei der freiwilligen Telearbeit handelt es sich nicht um vom Arbeitgeber/Dienstherrn fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Die Arbeitsstättenverordnung findet daher keine Anwendung. Die Beschäftigten sollten dennoch, insbesondere im eigenen Interesse, auf ergonomische Ausgestaltung des Telearbeitsplatzes achten.

Im Hinblick auf den Umfang der genehmigungsfähigen wöchentlichen Telearbeit ist primärer Maßstab der geordnete Dienstbetrieb an der Behörde und der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Außerdem kann die Behördenleitung die 7-Tage-Inzidenz der beiden zurückliegenden Wochen beobachten (steigende / rückläufige Tendenz, Höhe) und dementsprechend den Umfang der Telearbeit variieren.

17. Priorisierung Telearbeit

Da die Kapazitäten unvermeidlich beschränkt sind, muss gegebenenfalls die Vergabe der die Telearbeit ermöglichenden Geräte priorisiert werden.

Dazu ist folgende Priorisierung vorzunehmen:

- (1) Beschäftigte, die für den Dienstbetrieb unabdingbare Funktionen innehaben,
- (2) Beschäftigte in Quarantäne, Eltern (mit Kinderbetreuungspflichten),
- (3) alle anderen Beschäftigten.

Die Priorisierung erfolgt durch die Behördenleitung.

18. Beamtenrechtliche Ernennungen

a) Urkundenaushändigung und Vereidigung

Sofern eine persönliche Aushändigung der Ernennungsurkunde für die Ernennung in das Beamtenverhältnis oder für eine Beförderung in einigen Fällen nicht möglich sein sollte, kann die Aushändigung der Urkunde in solchen Fällen durch Zustellung mit Postzustellungsurkunde erfolgen.

Die Vereidigung kann auch erst mit Dienstantritt erfolgen.

b) Amtsärztliche Untersuchung

Vor Berufung in das Beamtenverhältnis ist eine amtsärztliche Untersuchung erforderlich. Soweit diese bis zum angestrebten Beginn des Beamtenverhältnisses nicht zu erlangen ist, kann die Einstellung in ein Widerrufs- oder Probebeamtenverhältnis zunächst ohne amtsärztliche Untersuchung erfolgen, sie ist jedoch unverzüglich nachzuholen. Letztmöglicher Zeitpunkt der Nachholung ist die Verbeamtung auf Lebenszeit. Diese kann ohne Feststellung der gesundheitlichen Eignung der oder des Beschäftigten nicht vorgenommen werden. Ein negatives Ergebnis führt zur sofortigen Entlassung aus dem Widerrufs- oder Probebeamtenverhältnis. Hierauf ist der oder die Betroffene vor der Ernennung schriftlich hinzuweisen.

Es empfiehlt sich folgender Text (für das Probebeamtenverhältnis, für das Widerrufsbeamtenverhältnis entsprechend anzupassen):

„Belehrung über die Folgen der aktuell unmöglichen amtsärztlichen Untersuchung

Voraussetzung für die Berufung in das Beamtenverhältnis ist unter anderem die gesundheitliche Eignung. Die Prüfung dieser Voraussetzung erfolgt durch amtsärztliche Untersuchung. Aufgrund der aktuellen Ausnahmesituation sind jedoch solche Untersuchungen derzeit nicht durchführbar. Andererseits können aus personalwirtschaftlichen Gründen die Ernennungen nicht aufgeschoben werden. Sie werden in das Beamtenverhältnis berufen, auch wenn die Frage der gesundheitlichen Eignung noch nicht geklärt werden

konnte. Sie bestätigen zugleich, dass Sie keine gravierenden gesundheitlichen Probleme haben und sich gesund fühlen. Die amtsärztliche Untersuchung wird schnellstmöglich nachgeholt werden. Kann der Amtsarzt oder die Amtsärztin die gesundheitliche Eignung nicht feststellen, werden Sie wegen gesundheitlicher Nichteignung sofort aus dem Beamtenverhältnis auf Probe entlassen.“

Wenn der Bewerber oder die Bewerberin mit diesem Vorgehen nicht einverstanden ist, kann er oder sie nicht ernannt werden. Dann kann „lediglich“ ein Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Wenn bereits ein negatives amtsärztliches Attest vorliegt, kann ohnehin keine Einstellung erfolgen.

Hat der Amtsarzt oder die Amtsärztin eine Nachuntersuchung empfohlen, ist die Nachuntersuchung nachzuholen. Der Text zur Belehrung ist entsprechend anzupassen.

Eine Entlassung erfolgt nur dann nicht, wenn auch nach der bisherigen Verwaltungspraxis die Ausbildung zu Ende geführt werden durfte.

Zur weiteren Entlastung haben die Gesundheitsämter bei Einstellungsuntersuchungen darüber hinaus die Möglichkeit, im Fall ihrer Überlastung auf Gutachten nach Aktenlage umzustellen. Bezüglich der Einzelheiten dieser Vorgehensweise wird auf das FMS vom 17. März 2021 (21 – P 1121 – 1/12) verwiesen. Die Entscheidung über die Verfahrensumstellung obliegt den Gesundheitsämtern und kommt nur bei deren Überlastung in Betracht. Dies kann regelhaft bis zum 31. Dezember 2021 vermutet werden.

19. Zwei-Team-Lösungen

An verschiedenen Dienststellen wird ein Modell praktiziert, dass die Beschäftigten einer Arbeitseinheit in zwei Teams aufgeteilt werden und nur jeweils ein Team an der Dienststelle vor Ort ist (anders als bei Schichtlösungen, in denen die Arbeit an der Dienststelle zeitlich gestaffelt ist), sofern es

sich um kritische Infrastruktur handelt. Die Beschäftigten des anderen Teams arbeiten dann von zu Hause aus in Tele- bzw. Wohnraumarbeit. Ist der Arbeitsplatz aus tatsächlichen oder technischen Gründen nicht für Tele- bzw. Wohnraumarbeit geeignet, kann gleichwohl keine Freistellung vom Dienst erfolgen. Der oder die Beschäftigte muss sich vielmehr während der üblichen Bürozeiten dienstbereit halten und jederzeit in der Lage sein, die Arbeit aufzunehmen. Dafür wird unverändert das Gehalt bzw. die Besoldung weitergewährt. Dies gilt auch für die Fälle, in denen Tele- bzw. Wohnraumarbeit nur teilweise möglich ist.

Soweit jedoch während der Präsenzzeiten im Büro Überstunden oder Mehrarbeitsstunden angefallen sind, müssen diese mit den Zeiten der Dienstbereitschaft ausgeglichen werden (sodass während dieser „Ausgleichs-Zeiten“ auch keine Dienstbereitschaft mehr bestehen muss).

20. Heranziehung von Beschäftigten zu Tätigkeiten in Hilfsorganisationen oder medizinischen Betreuungseinrichtungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Diensts werden unter Umständen zu Tätigkeiten in Hilfsorganisationen oder medizinischen Einrichtungen herangezogen.

Rechtsgrundlage dafür ist entweder Art. 6 Abs. 1 Satz 2 BayInfSchG oder Art. 17 BayKSG.

Gem. Art. 6 Abs. 2 BayInfSchG bzw. Art. 17 Abs. 1 BayKSG i.V.m. Art. 33a Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 BayRDG sind Beschäftigte während der Teilnahme am Einsatz und für einen angemessenen Zeitraum danach zur Arbeitsleistung nicht verpflichtet (Regelung zur Freistellung).

Voraussetzung dafür ist, dass die zuständige Behörde (LRA, kreisfreie Stadt) bzw. die Integrierte Leitstelle die Hilfsorganisation um eine bestimmte Aufgabenerfüllung ersucht und deshalb die Hilfsorganisation einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte entsprechend zur Dienstleistung heranzieht. Ist der oder die Beschäftigte nach sorgfältiger Abwägung zwischen dem dringenden Personalbedarf der medizinischen Einrichtung bzw. der Hilfsorganisation einerseits und der Funktionsfähigkeit der Behörde andererseits nicht

verzichtbar, muss Kontakt mit der ersuchenden Stelle aufgenommen werden.

Die Freistellung erfolgt unter vollständiger Lohnfortzahlung.

Ansprüche des Freistaats auf Regress bestehen nicht, weil nach Art. 10 Satz 1 BayFWG nur private Arbeitgeber Erstattungsansprüche hinsichtlich des Arbeitsentgelts geltend machen können.

21. Dienstreisen

Dienstreisen sind möglich, sofern sowohl bei der Reise als auch bei der Durchführung des Dienstgeschäfts die Einhaltung der geltenden Hygieneregeln gewährleistet ist.

Springt die bayerische Krankenhaus-Ampel auf „rot“, dürfen Dienstreisen – ab dem darauffolgenden Tag – nur genehmigt werden, wenn sie dringend notwendig sind. Nach Möglichkeit sind Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen. Gleiches gilt für die Durchführung bereits genehmigter Dienstreisen; sie sind ggf. zu stornieren. Befindet sich der Ort des Dienstgeschäfts in einem Landkreis, in dem die regionale Hotspotregelung Anwendung findet, gelten die Ausführungen entsprechend. Liegt der Ort des Dienstgeschäfts außerhalb Bayerns, ist zusätzlich im Einzelfall zu prüfen, ob am Geschäftsort Kontaktbeschränkungen gelten, die eine Dienstreise dorthin nicht angezeigt erscheinen lassen.

Beschäftigte, die nach Rückkehr von der Dienstreise innerhalb von 14 Tagen unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen, sind als dienst- bzw. arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb nicht zum Dienst erscheinen, bis das Vorliegen einer Corona-Virus-Infektion abgeklärt ist. Diese Beschäftigten sind verpflichtet, sich umgehend telefonisch an ihren Hausarzt oder ihre Hausärztin oder den ärztlichen Bereitschaftsdienst (Tel. 116 117) zu wenden.

22. Reisekostenrechtliche Entschädigung

Triftige Gründe für die Kfz-Nutzung gem. Art. 6 Abs. 1 BayRKG können allgemein in den in Nr. 6.1 Satz 2 VV-BayRKG genannten Fällen anerkannt werden (u.a. keine Erreichbarkeit des Geschäftsorts mit öffentlichen Verkehrsmitteln, wesentliche Zeitersparnis durch Kfz-Nutzung, Gehbehinderung). Darüber hinaus können von der oder dem Dienstvorgesetzten auch in anderen Fällen aus dienstlichen oder schwerwiegenden persönlichen Gründen triftige Gründe für die Kfz-Nutzung anerkannt werden (Nr. 6.1 Satz 1 VV-BayRKG).

Bei Einhaltung der üblichen Hygieneempfehlungen ist die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel insbesondere außerhalb der Stoßzeiten nach derzeitigem Sach- und Kenntnisstand auch unter Infektionsschutzgesichtspunkten möglich. Eine allgemeine Anerkennung von triftigen Gründen allein im Hinblick auf das Infektionsrisiko mit Covid-19 ist daher nicht vorgesehen. Unter Anlegung des üblichen Maßstabs kann im Einzelfall (u.a. bei immungeschwächten Beschäftigten, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu Stoßzeiten) aber eine Anerkennung von triftigen Gründen erfolgen. In allen anderen Fällen ist die Nutzung privater Kraftfahrzeuge auch ohne triftige Gründe zulässig, eine Verpflichtung zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel besteht nicht.

23. Stellenzulagen nach Art. 51 BayBesG

Stellenzulagen (z.B. Lehrzulage, Lehrerfunktionszulage, Steuerprüferzulage) werden grundsätzlich nur für die Dauer der tatsächlichen Wahrnehmung der herausgehobenen Funktionen gewährt und sind widerruflich. Ausnahmen vom Erfordernis der tatsächlichen Wahrnehmung sind beispielhaft („insbesondere“) in Art. 51 Abs. 3 Satz 2 BayBesG aufgeführt (z. B. bei Erholungsurlaub oder Krankheit). Nachdem die Aufzählung nicht abschließend ist, kann die coronabedingte Nichtwahrnehmung der herausgehobenen Funktionen darunter subsumiert werden, so dass die Stellenzulagen weitergezahlt werden können.

Soweit Beamtinnen und Beamte vorübergehend eine andere Funktion wahrnehmen (z. B. Lehrerinnen oder Lehrer mit Anspruch auf die Lehrerfunktionszulage werden vorübergehend in der Gesundheitsverwaltung eingesetzt), ist die Weitergewährung der Stellenzulage nach Art. 51 Abs. 3 Satz 3 Halbsatz 1 BayBesG möglich (= Einsatz zur Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesses liegenden unaufschiebbaren und zeitgebundenen Ergebnisses). Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen hierfür vorliegen, trifft im staatlichen Bereich die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat.

24. Erschwerniszulagen nach Art. 55 BayBesG

Anspruch auf eine Erschwerniszulage besteht nur für tatsächlich geleistete Dienste und nur für die Dauer der bestehenden Erschwernis. Bezüglich der Fortzahlung bei Unterbrechungen ist zu unterscheiden zwischen Erschwerniszulagen, die in Monatsbeträgen gezahlt werden, und Erschwerniszulagen, die nach Stunden oder Einsätzen abgerechnet werden.

- Erschwerniszulagen in Monatsbeträgen (z. B. Sondereinsatzzulage, Fliegererschwerniszulage): Auch hier greift die Ausnahmeregelung des Art. 51 Abs. 3 Satz 2 BayBesG („insbesondere“). Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen hierfür vorliegen, trifft im staatlichen Bereich die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat.
- Erschwerniszulagen nach Stunden oder Einsätzen (z.B. Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten): Die Fortzahlung ohne tatsächlich geleisteten Dienst ist nicht möglich.

25. Aufwandsentschädigungen

Aufwandsentschädigungen sind der Ausgleich für einen dienstlich veranlassten Mehraufwand zum Beispiel durch Verschmutzung oder Abnutzung von Kleidung, dessen Übernahme den Berechtigten nicht zugemutet werden kann.

Aufgrund der aktuellen Situation ist davon auszugehen, dass in einzelnen Bereichen der Staatsverwaltung Tätigkeiten, die die Zahlung einer Aufwandsentschädigung auslösen können, nicht durchgeführt werden können. Da damit den Berechtigten jedoch auch kein Aufwand entsteht, dessen Übernahme nicht zugemutet werden kann, ist ein entsprechender Ausgleich auch nicht angezeigt.

Weiterhin gewährt werden aber Aufwandsentschädigungen in Form von Dienstkleidungszuschüssen an Beschäftigte, die Kernaufgaben der staatlichen Verwaltung beispielsweise bei Polizei und Justiz wahrnehmen, und die zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet sind. Der diesem Personenkreis zustehende Dienstkleidungszuschuss (auch in Form der „virtuellen“ Zahlung an das Logistikzentrum Niedersachsen) steht weiterhin zu.

26. Dienstunfallschutz

Die Ansteckung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 kann die Coronavirus-Erkrankung COVID-19 auslösen. Eine Anerkennung der Erkrankung infolge der Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 als Dienstunfall ist nach Maßgabe der gesetzlichen Voraussetzungen des Art. 46 Abs. 1 Satz 1 BayBeamtVG grundsätzlich möglich, wird aber nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen.

Zu beachten ist insbesondere, dass die bloße Infektion oder der labormedizinische Nachweis einer Infektion („Positivtest“) ohne weitere krankheitsspezifische Symptome (sog. stumme Infektion) keinen Körperschaden im Rechtssinne und deshalb auch keinen Dienstunfall darstellt.

Im Fall einer medizinisch nachgewiesenen Erkrankung an COVID-19 muss im Rahmen des dienstunfallrechtlichen Anerkennungsverfahrens der jeweilige Infektionszeitpunkt bestimmbar sein und die Ursachenzusammenhänge zwischen Infektionsereignis, dienstlicher Tätigkeit sowie der Erkrankung nachgewiesen werden. Für eine Anerkennung als Dienstunfall muss neben den weiteren Anspruchsvoraussetzungen eindeutig feststehen, wann und wo die für die Erkrankung ursächliche Ansteckung erfolgte. Ferner muss

aufgrund der Dienstausbübung eine besondere, über die Allgemeingefahr einer Ansteckung hinausgehende Infektionsgefahr bestanden haben, und die Erkrankung nicht nur bei Gelegenheit des Dienstes eingetreten sein. Eine Erkrankung muss außerdem wesentlich durch die Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 und nicht durch etwaige Vorerkrankungen verursacht sein.

Unabhängig von einer Anerkennung als Dienstunfall besteht für verbeamtetes medizinisches Personal grundsätzlich die Möglichkeit einer Anerkennung der Infektionserkrankung als Berufskrankheit gem. Art. 46 Abs. 3 Bay-BeamtVG in Verbindung mit der Berufskrankheitenverordnung (BKV). Bei medizinisch tätigem Personal ist der Kontakt mit Coronavirus-Trägern nicht nur potentielle Begleiterscheinung, sondern maßgebliches Tätigkeitskriterium. Die dienstliche Tätigkeit anderer Beamtengruppen ist jedoch nicht typischerweise mit der für die Anerkennung einer Berufserkrankung erforderlichen, im Vergleich zur Allgemeinheit erheblich erhöhten Gefahr der Erkrankung an COVID-19 verbunden.

Sollte die Erkrankung dienstunfallrechtlich nicht berücksichtigungsfähig sein, können etwaige Heilbehandlungskosten selbstverständlich bei der Beihilfestelle und der privaten Krankenversicherung geltend gemacht werden.

Die Anerkennung eines Arbeitsunfalls von staatlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich nach den Vorschriften des SGB VII und erfolgt durch die Bayerische Landesunfallkasse. Dabei gelten jedoch grundsätzlich vergleichbare Maßstäbe.

27. Beschlussfassung der Personalvertretungen

Um eine schnelle Handlungsfähigkeit und Beschlussfassung der Personalvertretungen zu gewährleisten und gleichzeitig die Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 einzudämmen sowie die Gesundheit der Personalratsmitglieder zu schützen, wird zu Art. 37 Abs. 3 Bayerisches Personalvertre-

tungsgesetz (BayPVG), der die Möglichkeit der Beschlussfassung im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren vorsieht, auf Folgendes hingewiesen:

Bei der Entscheidungsfindung darüber, ob es sich um einfache Angelegenheiten handelt und damit eine Beschlussfassung im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren erfolgen kann, soll der Vorsitzende aufgrund der aktuellen Gegebenheiten den Gesundheitsschutz der Personalratsmitglieder, den Umstand einer möglichen Vermeidung von Dienstreisen sowie sonstige Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus im Rahmen seiner Abwägung gewichten und miteinbeziehen.

Seitens des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat wird davon ausgegangen, dass während der Coronavirus-Pandemie vor diesem Hintergrund die überwiegende Anzahl der Angelegenheiten der Personalvertretungen als einfache Angelegenheiten durch den Vorsitzenden eingestuft werden können. Nur in den Fällen, in denen ein Mitglied des Personalrats dem Umlaufverfahren widerspricht (Art. 37 Abs. 3 BayPVG), oder der Vorsitzende für eine Beschlussfassung eine vorherige Beratung und Meinungsbildung unter Anwesenheit der Personalratsmitglieder auch nach sorgfältiger Abwägung für zwingend erforderlich hält, ist über Angelegenheiten in Sitzungen zu beschließen. Die Beschlussfassung in Sitzungen sollte auf das Nötigste beschränkt werden.

Durch die Anwendung der Abstimmungsmöglichkeit im Umlaufverfahren wird den sich in Quarantäne oder Telearbeit befindlichen Mitgliedern der Personalvertretung eine Wahrnehmung ihres Mandats gewährleistet. Zudem können dadurch auch teils weite Reisen der Mitglieder der Stufenvertretungen sowie der Gesamtpersonalräte zur Teilnahme an Sitzungen vermieden und auf das Nötigste beschränkt werden.

Außerdem wird auf Art. 32 Abs. 4 BayPVG hingewiesen, der ebenfalls eine schnelle Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen ermöglicht. Nach dieser Norm kann in Angelegenheiten, in denen der Personalrat zu beteiligen

ist, durch einstimmigen Beschluss aller Personalratsmitglieder dem Vorsitzenden die Entscheidung im Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern übertragen werden. Im Delegationsbeschluss sind die Angelegenheiten zu bestimmen.

Vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie wird seitens des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat davon ausgegangen, dass auch dieser Delegationsbeschluss derzeit grundsätzlich als einfache Angelegenheit i.S.d. Art. 37 Abs. 3 BayPVG eingestuft werden kann und somit die einstimmige Beschlussfassung des Personalrats darüber im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren erfolgen kann.

Sofern für die Beschlussfassung im Einzelfall gleichwohl eine Sitzung mit vorheriger Beratung für notwendig erachtet werden sollte, wird zu Art. 37 Abs. 1 Satz 1 BayPVG auf Folgendes hingewiesen:

Seitens des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat wird davon ausgegangen, dass vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie die für eine Sitzung nötige Voraussetzung der persönlichen Anwesenheit der Personalratsmitglieder auch dann erfüllt ist, wenn einzelne Mitglieder mittels Videokonferenz zugeschaltet werden oder die Sitzung insgesamt mittels Videokonferenz abgehalten wird.

Sofern aufgrund fehlender technischer Ausstattung keine Sitzung mittels Videokonferenz möglich ist, und die Angelegenheit trotz großzügiger Auslegung des Art. 37 Abs. 3 BayPVG auch nicht im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren beschlossen werden kann, kann die Voraussetzung der persönlichen Anwesenheit auch ausnahmsweise dann erfüllt sein, wenn einzelne Mitglieder mittels Telefonkonferenz zugeschaltet werden oder die Sitzung insgesamt mittels Telefonkonferenz abgehalten wird.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die Durchführung der entsprechenden Video- oder Telefonkonferenz mittels online gestützter Anwendungen wie Skype grundsätzlich zulässig ist.

Für das Abhalten einer Sitzung mittels Videokonferenz oder notfalls Telefonkonferenz ist jedoch erforderlich, dass kein Mitglied diesem Verfahren widerspricht (entsprechend zur Anwendung der Möglichkeit der Beschlussfassung im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren, Art. 37 Abs. 3 BayPVG a.E.).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei allen Sitzungen des Personalrats, auch wenn sie mittels Video- oder ausnahmsweise Telefonkonferenz abgehalten werden, zwingend das Gebot der Nichtöffentlichkeit der Sitzungen gem. Art. 35 Satz 1 Halbsatz 1 BayPVG zu wahren ist.

Bei Sitzungen mittels Video oder Telefonkonferenz kann nach Einschätzung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat dem Gebot der Nichtöffentlichkeit dadurch Rechnung getragen werden, dass alle an der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmenden Personalratsmitglieder zu Protokoll versichern, dass keine nicht teilnahmeberechtigten Personen „anwesend“ sind, und sie sich zugleich verpflichten, bei Betreten des Raums durch nicht teilnahmeberechtigte Personen unverzüglich die übrigen Personalratsmitglieder zu unterrichten.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass während der Coronavirus-Pandemie auch die Teilnahme- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen zu beachten sind.

28. Durchführung von Personalversammlungen

Der Personalrat hat gem. Art. 49 Abs. 1 BayPVG einmal im Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung einzuberufen und im Rahmen dessen einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Dies stellt für den Personalrat eine Verpflichtung dar, das Nichtabhalten einen Pflichtverstoß.

Ein Verstoß gegen diese gesetzliche Pflicht ist jedoch folgenlos, wenn es sich nicht um eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des Art. 28 Abs. 1 BayPVG handelt. Ein grober Pflichtverstoß nach dieser Norm liegt nur dann vor, wenn durch den Verstoß eine Pflichtvergessenheit oder ein mangelndes Pflichtbewusstsein des Personalrats zum Ausdruck kommt. Objektiv muss es sich um eine schwerwiegende Pflichtverletzung handeln, subjektiv setzt

die in der Pflichtverletzung zum Ausdruck kommende Pflichtvergessenheit ein schuldhaftes Verhalten der Personalratsmitglieder voraus.

Entsprechend dieser Vorgaben kann nach Einschätzung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat für die Durchführung von Personalversammlungen vor dem Hintergrund des ungewissen Infektionsgeschehens der durch den Coronavirus SARS-CoV 2 ausgelösten Pandemie folgendermaßen verfahren werden:

Anhand der in den jeweiligen Dienststellen aufgrund der jeweils geltenden Fassungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und der Hinweise für die Ergänzung von Arbeitsschutzkonzepten (Maskenschutzkonzept für Behörden) bestehenden Vorgaben sollte der Personalrat zunächst prüfen, ob das Abhalten einer Personalversammlung unter Berücksichtigung der Zahl der teilnahmeberechtigten Beschäftigten in seiner Dienststelle zulässig ist. Diese Prüfung sollte unter Einbeziehung der Möglichkeit des Abhaltens von Teilversammlung gem. Art. 48 Abs. 2 BayPVG erfolgen.

Sofern nach dieser Prüfung eine Personalversammlung zulässig wäre, sollte der Personalrat zunächst in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Dienststelle sorgfältig abwägen, ob bei Anwendung des jeweils angewandten Infektionsschutzkonzepts eine Durchführung für die Beschäftigten zumutbar und vertretbar ist (Einzugsgebiet der Dienststelle, Größe der Teilnehmerzahl). Diese Prüfung und Abwägung sollte bei Änderung der Infektionslage bzw. der in den jeweiligen Dienststellen aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bzw. der Hinweise für die Ergänzung von Arbeitsschutzkonzepten (Maskenschutzkonzept für Behörden) geltenden Vorgaben erneut vorgenommen werden.

Sofern sich sodann bei fortlaufender Bewertung der Situation herausstellt, dass im jeweiligen Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung unter persönlicher Anwesenheit der Beschäftigten nicht abgehalten werden kann, ist aus Sicht des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat alternativ das Abhalten einer Personalversammlung mittels audiovisueller

Einrichtungen denkbar. Dafür sind jedoch folgende Voraussetzungen zu wahren, die der Personalrat als verantwortlicher Veranstalter zu prüfen hat:

- Bei Anwendung der jeweiligen technischen Gegebenheiten in der Dienststelle muss allen Beschäftigten die Möglichkeit der Teilnahme an der audiovisuellen Personalversammlung gegeben werden. Es darf keine „Zugangsbeschränkungen“ im Hinblick auf die Anzahl der Teilnehmer geben. Auch in dieser Variante kann von der Möglichkeit der Teilversammlungen Gebrauch gemacht werden.
- Der Zweck der Personalversammlung, der darin liegt ein dienststelleninternes Ausspracheforum zu schaffen, ist zu wahren. Im Rahmen der „digitalen“ Personalversammlung muss es den teilnehmenden Beschäftigten ebenso möglich sein, sich zu Wort zu melden und Fragen sowie Anmerkungen zu äußern. Es muss also die technische Möglichkeit gegeben sein, dass sich die Teilnehmer während der Versammlung unkompliziert entweder mittels Text- oder Sprachnachricht äußern und Fragen stellen bzw. Anmerkungen machen können. Die übrigen Teilnehmer sollten vom Beitrag Kenntnis erlangen.
- Das Gebot der Nichtöffentlichkeit gem. Art. 48 Abs. 1 Satz 3 BayPVG ist zu wahren. Es muss sichergestellt werden, dass nicht teilnahmeberechtigte Personen keine Kenntnis vom Inhalt der Versammlung nehmen können. Der Zugang zur „digitalen“ Personalversammlung ist nur für die Beschäftigten zu eröffnen (z.B. mittels passwortgeschütztem Einwahl).
- Eine Aufzeichnung der Personalversammlung hat zu unterbleiben.

Ergibt sich nach Prüfung dieser beiden Möglichkeiten, dass im jeweiligen Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung weder unter Anwesenheit der Beschäftigten noch in digitaler Form abgehalten werden kann, stellt die Nichtdurchführung aus Sicht des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat keinen groben Pflichtverstoß gem. Art. 28 Abs. 1 BayPVG dar. Die Nicht-Durchführung einer Personalversammlung bliebe bei Anwendung dieser Vorgehensweise folgenlos.

Bei Nichtdurchführbarkeit der Personalversammlung obliegt es sodann dem Personalrat zu entscheiden, ob den Beschäftigten der Tätigkeitsbericht, der

im Rahmen der Personalversammlung zu erstatten ist, z.B. im Intranet zur Verfügung gestellt wird.