

Fragen und Antworten zum Thema Corona - FAQ

Stand: 10.12.2020

Inhaltsverzeichnis:

Arbeitsverhältnis – allgemeine Fragen	1
Arbeitsverhältnis – Homeoffice & IT-Infos	4
Arbeitsverhältnis – Krankmeldung	7
Arbeitsverhältnis – Urlaub	8
Arbeitsverhältnis – Arbeitszeit	9
Hygiene und Gesundheit	9
Reisen und Risikogebiete	14

Arbeitsverhältnis – allgemeine Fragen

- 1. Sind Maßnahmen für Beschäftigte zu treffen, die sich weder in einem Risikogebiet aufgehalten haben, noch Kontakt zu infizierten Personen hatten, aber aus Sorge sich anzustecken nicht zur Arbeit kommen wollen.**

Es ist keine Dienstbefreiung o.ä. möglich, es besteht die Verpflichtung, regulär Dienst zu leisten. Wer zu Hause bleiben möchte, kann - unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange - Urlaub oder Zeitausgleich nehmen. Homeoffice ist gem. § 4a DA Corona möglich.

- 2. Dienstliche Veranstaltungen, Versammlungen und Besprechungen**

Hier sind § 11 und 12 DA Corona einschlägig.

- 3. Kann der Arbeitgeber ein*e Mitarbeiter*in zu einem Corona-Test verpflichten?**

Für Kontaktpersonen von an COVID-19 Erkrankten legt das Gesundheitsamt im Einzelfall das konkrete Vorgehen fest. Beschäftigte, die innerhalb der letzten 14 Tage Kontakt zu einem bestätigten an COVID-19 Erkrankten hatten, müssen umgehend das für sie zuständige Gesundheitsamt kontaktieren und nach § 6 Abs. 2 der DA Corona zuhause bleiben, auch wenn sie keine Krankheitssymptome aufweisen.

- 4. Kann ich bei negativer Testung vorzeitig wieder in die Arbeit kommen?**

Auch bei negativem Testergebnis gilt die Regelung, gem. § 6 Abs. 2 DA-Corona 14 Tage dem gewohnten Arbeitsplatz fern zu bleiben und von zu Hause aus zu arbeiten. Unter Umständen kann eine Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich sein. Bitte besprechen Sie dies mit Ihrer Fachbereichsleitung.

- 5. Welche Informationspflicht gegenüber den anderen Mitarbeiter*innen besteht, wenn ein Beschäftigter als Kontaktperson in häuslicher Quarantäne ist?**

Eine Informationspflicht gegenüber den anderen Beschäftigten besteht erst, wenn auch die Kontaktperson nachweislich an COVID-19 erkrankt ist. Die Beschäftigten, die innerhalb der letzten 14 Tage Kontakt zu der/dem COVID-19 Erkrankten hatten, müssen dann nach § 6 Abs. 2 der DA Corona zuhause bleiben und sich, auch wenn sie keine Krankheitssymptome aufweisen, umgehend an ihr örtlich zuständiges

Gesundheitsamt wenden.

6. Wie verhalte ich mich, wenn externe Beschäftigte/Berater*innen in Risikogebieten waren?

Die DA Corona gilt nur für Beschäftigte des AWISTA Starnberg KU. Es wird empfohlen, bei vertraglichen Beziehungen mit Externen die DA Corona entsprechend anzuwenden. Es ist Kontakt mit dem Vertragspartner aufzunehmen und die Leistung gegebenenfalls abzulehnen. Das weitere Vorgehen liegt in der Zuständigkeit des Vorstandes.

7. Welche Informationspflicht habe ich gegenüber dem Arbeitgeber/ Dienstherrn, falls ich mich mit dem Corona-Virus infiziert habe?

Aus dem Beamtenrecht, dem Tarifrecht bzw. dem Arbeitsrecht für Beschäftigte ergeben sich verschiedene Nebenpflichten. Unter anderem auch Rücksichts-, Verhaltens- und Mitwirkungspflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber und Dritten. Nach Auffassung der Datenschutzaufsichtsbehörden stellt die Pflicht zur Information des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers über das Vorliegen einer Infektion mit dem Corona-Virus eine solche Nebenpflicht zum Schutz hochrangiger Interessen Dritter dar, aus der unter gewissen Voraussetzungen auch eine Offenlegungsbefugnis gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. c besteht.

8. Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber und Dienstherrn im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Auch wenn eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten grundsätzlich nur restriktiv möglich ist, können verschiedene Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie oder zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern datenschutzkonform Daten erhoben und verwendet werden. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der gesetzlichen Grundlage stets zu beachten.

9. Ein*e Kollege*in ist positiv auf COVID-19 getestet. Wen muss und darf ich darüber informieren? Darf ich den Namen auch Kollegen*innen über die eigene Abteilung hinaus nennen? Was ist zu veranlassen und zu beachten?

Die Ermittlung potentieller Kontaktpersonen durch den Arbeitgeber/Dienstherrn ist in Abwägung zwischen der Fürsorgepflicht gegenüber dem/der infizierten Beschäftigten und den potentiellen Kontaktpersonen unter den Beschäftigten auf das erforderliche Maß zu begrenzen. Es verbietet sich damit, die Namen infizierter Dienstkräfte zu veröffentlichen. Als erforderlich wie ausreichend ist hingegen die Offenlegung infizierter Dienstkräfte gegenüber den Beschäftigten jener Organisationseinheiten anzusehen, mit denen die infizierte Dienstkraft in den letzten Wochen vor ihrer positiven Testung entsprechend ihren dienstlichen Aufgaben in persönlichem Kontakt gestanden haben könnte. Die Bestimmung dieser Organisationseinheiten obliegt der Führungskraft der infizierten Dienstkraft, die dies soweit möglich und erforderlich mit der infizierten Dienstkraft und/oder deren Vertretung abstimmen soll.

10. Nebentätigkeit - darf ich mich sozial engagieren bzw. was ist bei der Ausübung von Nebentätigkeiten zu beachten?

In erster Linie haben die Beschäftigten ihre volle Leistungsfähigkeit zu erhalten. Die Übernahme und Ausübung von Nebentätigkeiten ist untersagt, soweit dies mit einem erhöhten Infektionsrisiko für COVID-19 verbunden ist. Von einem erhöhten Infektionsrisiko für COVID-19 ist insbesondere auszugehen, wenn die vom Robert Koch Institut empfohlenen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen nicht eingehalten werden können bzw. sind.

Zur Vermeidung evtl. arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verstöße ist Beschäftigten, die weiterhin ihrer bereits angezeigten/genehmigten Nebentätigkeit nachgehen wollen, dringend empfohlen, der Geschäftsstelle die für die Nebentätigkeit getroffenen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen zu schildern (z.B. Schutz durch Plexiglaswand, Abstandshinweise, besondere Vorkehrungen, um die Kundenwege zu steuern, zusätzliche Wasch- bzw. Desinfektionsmöglichkeiten, etc.) und ggf. schriftlich zu bestätigen.

Gerade bei Tätigkeiten im Rettungsdienst und Ähnlichem sind die oben genannten Sicherheits- und Hygienemaßnahmen durch die entsprechenden Schutzmaßnahmen gewährleistet.

Bei einer beabsichtigten Neuaufnahme einer Nebentätigkeit sind die entsprechenden Ausführungen (zur Einhaltung der Sicherheits- und Hygienemaßnahmen) der Anzeige bzw. dem Antrag beizufügen.

Ein allgemeines Lebensrisiko, sich anzustecken, obwohl die vom Robert Koch Institut empfohlenen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen eingehalten sind, kann trotz aller Vorsichtsmaßnahmen nicht ausgeschlossen werden. Alle Beschäftigten sind aber gehalten das Risiko einer Infektion mit dem Corona-Virus bestmöglich zu verhindern bzw. zu verringern. Wir, als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, stehen gegenwärtig in ganz besonderer Verantwortung. Daraus ergibt sich auch, dass Nebentätigkeiten, die die Leistungsfähigkeit gefährden können, zu unterlassen sind.

11. Kann eine Infektion mit Corona ein Arbeitsunfall sein?

Durch die Ausbreitung des COVID-19 in Deutschland hat sich eine Allgemeingefahr verwirklicht. Von einer Allgemeingefahr ist auszugehen, wenn in einem bestimmten Gebiet alle Menschen mehr oder minder gleich bedroht sind. Dies kann zum Beispiel durch eine Epidemie oder Pandemie der Fall sein. Das heißt, es liegt kein Arbeitsunfall vor, wenn sich eine Gefahr verwirklicht, von der ein*e Versicherte*r sich zur selben Zeit und mit gleicher Schwere auch außerhalb seiner versicherten Tätigkeit betroffen gewesen wäre. Die Betroffenheit ergibt sich zufällig und unabhängig von der versicherten Tätigkeit. Das COVID-19 stellt somit, wie die alljährliche Grippewelle, eine Allgemeingefahr dar und löst ohne eine besondere berufliche Betroffenheit grundsätzlich keine Leistungspflicht der gesetzlichen Unfallversicherung aus. In der Konsequenz sind Verdachtsfälle und COVID-19-Erkrankungen grundsätzlich nicht durch die Unternehmen oder die D-Ärzte als Arbeitsunfall zu melden. Eine Unfallanzeige ist daher bei einer COVID-19-Erkrankung grundsätzlich nicht zu erstellen.

12. Löst eine COVID-19-Erkrankung eine Berufskrankheit aus?

Für im Gesundheitsdienst Tätige und somit Personen mit besonderer beruflicher Betroffenheit wäre daher bei einer Infektion mit COVID-19 die einschlägige Berufskrankheit BK 3101 (Infektionskrankheiten, wenn Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße ausgesetzt waren) zu prüfen. Dies trifft hauptsächlich auf das Personal in stationären oder ambulanten medizinischen Einrichtungen der Human- und Zahnmedizin, in wohlfahrtspflegerischen Einrichtungen und Laboratorien zu. COVID-19-Erkrankungen fallen grundsätzlich nur dann unter die Nr. 3101 der Anlage zur BKV, wenn sie bei Versicherten auftreten, die infolge der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit in bestimmten Bereichen einer gegenüber der allgemeinen Bevölkerung wesentlich erhöhten Infektionsgefahr ausgesetzt waren. Die Allgemeingefahr tritt dabei wegen des erhöhten beruflichen Risikos in den Hintergrund. Sofern die übrigen Voraussetzungen der BK 3101 erfüllt sind, kommt eine Anerkennung in Betracht. Sofern der Verdacht besteht, dass eine Berufskrankheit nach Nr. 3101 der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung (BKV) -

Infektionskrankheiten, wenn der Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war - vorliegt, ist daher eine BK-Anzeige zu erstatten. Grundlage hierfür bilden eine positive Testung, entsprechende Krankheitsanzeichen sowie die Vermutung eines Infektionsweges über die berufliche Tätigkeit.

13. Wie genau berechnet sich die 14-tägige Quarantänefrist?

Der letzte Tag des Kontaktes mit einer/einem COVID-Erkrankten wird bei der Berechnung der 14-tägigen Frist nicht mitrechnet.

Beispiel

Tag des Kontaktes mit einer/einem COVID-Erkrankten war am Dienstag, 31.03.2020. Die Frist beginnt am folgenden Tag (01.04.2020) zu laufen und endet mit Ablauf des 14.04.2020. Am Mittwoch, 15.04.2020 muss die Dienstkraft somit ihren Dienst wieder antreten.

14. Welche Informationspflichten habe ich gegenüber meinem Arbeitgeber, wenn bei mir vom Gesundheitsamt eine behördliche Quarantäne bzw. ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet wurde?

Fälle einer Anordnung einer behördlichen Quarantäne (§ 30 IfSG) sowie eines beruflichen Tätigkeitsverbots (§ 31 IfSG) können Entschädigungsansprüche des AWISTA-Starnberg als Arbeitgeber nach § 56 IfSG begründen. Die Entschädigungsansprüche können nur für Beschäftigte in privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnissen geltend gemacht werden, nicht jedoch für Beamt*innen.

Für Beschäftigte in privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnissen (Ausnahme: Beschäftigung mit BGB-Vertrag) ist in diesen Fällen die Entgeltfortzahlung durch das AWISTA-Starnberg als Arbeitgeber über die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz gesichert. Das AWISTA-Starnberg als Arbeitgeber wiederum kann sich die Entgeltfortzahlung über die zuständige Behörde, in Bayern ist dies die Regierung von Oberbayern, erstatten lassen. (Betroffene Beamt*innen erhalten aufgrund des Alimentationsprinzips ihre Bezüge weiter.) Wir bitten Sie daher als betroffene*r Beschäftigte*r in einem privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnis (Ausnahme: Beschäftigung mit BGB-Vertrag) Ihre Personaldienststelle unverzüglich zu informieren und alle zur Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs erforderlichen Angaben zu machen, insbesondere Ihrer Personaldienststelle den behördlichen Bescheid über die Anordnung der Quarantäne/des beruflichen Tätigkeitsverbotes vorzulegen. Bitte beachten Sie, dass in den Fällen des § 31 IfSG (berufliches Tätigkeitsverbot) ein Entschädigungsanspruch dann ausscheidet, wenn der Dienstkraft keine Ersatztätigkeit angeboten wurde, obwohl das Tätigkeitsverbot dies zugelassen hätte. Daher sind diese Beschäftigten zwingend der Fachbereichsleitung und der Personalabteilung zu melden. Ihre Personalstelle erfasst die Fälle der behördlichen Quarantäne (§ 30 IfSG) und des beruflichen Tätigkeitsverbotes (§ 31 IfSG), um die Entschädigungsansprüche des AWISTA-Starnbergs gegenüber der Regierung von Oberbayern zu einem späteren Zeitpunkt geltend machen zu können.

Arbeitsverhältnis – Homeoffice & IT-Infos

1. Im neuen § 4a der DA heißt es: „Die Arbeit im Homeoffice oder die Erledigung einzelner Dienstgeschäfte von zu Hause ist vorrangig gegenüber der Freistellung vom Dienst.“ Bedeutet dies, dass ich automatisch vom Dienst freigestellt bin, wenn ich nicht von zu Hause aus arbeiten kann?

NEIN. Damit wir nur klargestellt, dass Homeoffice oder die Arbeit von zu Hause aus

den Freistellungstatbeständen der DA Corona vorgehen. Dieser Satz beinhaltet KEINEN eigenständigen Freistellungsanspruch.

2. **Wie ist § 4a der DA Corona zu verstehen? Werden jetzt alle Beschäftigten pauschal ins Homeoffice geschickt?**

NEIN! Nach § 4a sollen die Beschäftigten in Absprache mit ihrer Fachbereichsleitung grundsätzlich von zu Hause arbeiten, soweit dies möglich ist.

„...soweit dies möglich ist“ bedeutet: die Erledigung der Dienstgeschäfte muss von zu Hause aus sinnvoll möglich sein. Ob dem so ist, hat die jeweilige Führungskraft zu entscheiden. Maßstab hierfür sind die Art der Tätigkeit und die technischen Möglichkeiten.

„grundsätzlich“ bedeutet: Es ist bei der Entscheidung ein großzügiger Maßstab zugrunde zu legen, aber es kann Ausnahmen geben, wenn es der Dienstbetrieb erfordert.

3. **Wie wird die Arbeitszeit im Homeoffice erfasst?**

Für den Zeitraum, in dem Beschäftigte aufgrund der DA Corona freigestellt sind oder von zu Hause aus arbeiten, gilt die individuelle Sollarbeitszeit als erbracht. Minus- oder Pluszeiten fallen grundsätzlich nicht an. Dies gilt auch für die Fälle, in denen Beschäftigte neben einer Freistellung teilweise von zu Hause aus arbeiten. Es soll so viel als möglich gearbeitet werden, um der regelmäßigen Arbeitsverpflichtung möglichst nahe zu kommen.

4. **Ich habe bereits einen Antrag auf Homeoffice gestellt, aber mir wurde noch keine Genehmigung erteilt, und jetzt soll ich 14 Tage zuhause bleiben, wie soll das gehen?**

Für die betroffenen Personen gilt die Genehmigung für Homeoffice als erteilt.

5. **Muss ich mich besonders vor Computerviren schützen?**

Wenn es einen großen Aufreger gibt in der wirklichen Welt, dann gibt es im Cyberspace garantiert eine Spam-Welle zu dem Thema. Social Engineering nennt sich das. Man ist neugierig und klickt an, was man nicht anklicken soll. Webadressen zu vermeintlichen Gesundheitsseiten und PDF-Dateien "So schützen Sie sich vor Corona" sind gängige Lockmittel der Angreifer, um Malware einzuschleusen und Nutzerdaten abzugreifen. Die Webseiten und E-Mail-Adressen von Gesundheitsorganisationen wie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sowie nationalen Behörden werden dabei am häufigsten nachgeahmt. Wer unvorsichtig eine E-Mail mit vermeintlichem Bezug zum Corona-Virus öffnet, der läuft Gefahr, sich dabei zugleich einen Computervirus einzufangen. Unter anderem werden Nutzer*innen dabei in E-Mails aufgefordert, eine Datei mit dem Namen "Corona-virus-Map.com.exe" herunterzuladen. Beim Öffnen der Dateien sehen die User sogar eine Karte mit dem aktuellen Stand der Verbreitung des Corona-Virus - allerdings wurde diese zusätzlich mit Malware versehen. Diese verfolgt so gut wie immer den Zweck, Daten vom Rechner des Opfers abzugreifen. Dabei werden zum Beispiel die Kreditkartendaten des Opfers abgegriffen oder Keylogger installiert, welche die Login-Daten des Users zu bestimmten Websites und Online-Diensten mitschneiden und an die Cyberkriminellen übertragen. Ganz aktuell hat es beispielsweise bei der Landeshauptstadt München einen telefonischen Angriffsversuch gegeben. Eine Firma mit einer Telefonnummer aus Berlin hat Mitarbeiter*innen am dienstlichen Smartphone angerufen. Die Firma wollte Google Search installieren. Damit verbunden waren die Fragen nach der dienstlichen Position der Mitarbeiter*innen und danach, ob die Installation für alle veranlasst werden kann. Die Mitarbeiter*innen haben sich richtig verhalten, keinerlei Auskunft gegeben und den Anruf ohne Weitergabe von Informationen beendet. Bitte installieren Sie ggf. auch ein

entsprechendes Anti-Virenprogramm auf Ihrem privaten Computer und halten Sie es auf einem aktuellen Stand.

Achten Sie auf sich, Ihre Gesundheit und die Ihres Computers! Bleiben Sie misstrauisch!

6. Passwort

Da aktuell der direkte Zugriff auf das persönliche Postfach sowie in den meisten Fällen die WebVPN-Verbindung mit dem persönlichen Passwort gestartet wird, muss ein entsprechend sicheres Passwort gewählt werden. Die Anforderung hierzu sind - mindestens 12 Zeichen lang- Groß und Kleinschreibung - mindestens eine Zahl - mindestens ein Sonderzeichen (z.B. _,\$%&#).

Achten Sie auf die Sicherheit Ihrer Daten und der des Unternehmens, überprüfen Sie Ihr Passwort und ändern es ggf. umgehend. Wählen Sie ein sicheres Passwort, das nicht direkt mit Ihnen in Verbindung gebracht werden kann (Stichwort Social Engineering, z.B. Name der Kindes, des Haustiers usw.). Tipps zur Wahl eines geeigneten Passworts gibt es u. A. vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) unter https://www.bsi-fuer-buerger.de/BSIFB/DE/Empfehlungen/Passwoerter/passwoerter_node.html. Es sollte sich dabei übrigens auch nicht um das Passwort Ihres eigenen, privaten Rechners handeln. Halten Sie es geheim und notieren Sie es nicht auf Zetteln oder Post-Its. Die Änderung gelingt am Einfachsten über Groupwise im Menü Werkzeuge – Optionen – Sicherheit – Passwort.

7. Tools und Anwendungen

Installieren oder verwenden Sie im Zusammenhang mit dienstlichen Daten und Dokumenten keine Anwendungen von Drittanbietern oder laden Dokumente in eine externe Cloudeanwendung. Bei der entsprechenden Verwendung ohne vorhergehende Prüfung könnten Sie möglicherweise mindestens gegen den Datenschutz und/oder andere arbeitsrechtliche Vorgaben verstoßen. Wenn Sie zusätzliche Anwendungen benötigen oder Anforderungen auftauchen, die mit der aktuellen Softwareausstattung nicht abgedeckt werden können, wenden Sie sich bitte an die IT, Hr. Pain. Bitte installieren Sie zusammen mit Herrn Pain myPortal. Mit diesem Tool können dienstliche Anrufe auf Ihren privaten Anschluss umgeleitet werden. Sie können diese Funktion über Ihren PC aktivieren und deaktivieren.

8. Ist die Angabe von privaten Kontaktdaten (private Telefonnummer und/oder private E-Mail-Adresse) für die Arbeit im Homeoffice und die Erledigung der Dienstgeschäfte von zu Hause aus (§ 4a DA Corona) erforderlich und zulässig?

Um den Betrieb in dieser für alle außergewöhnlichen Situation durch die Arbeit im Homeoffice oder die Erledigung der Geschäfte von Zuhause aus aufrecht erhalten zu können, ist es für den Zeitraum der Pandemie erforderlich und zulässig, dass die Beschäftigten private Kontaktdaten (private Telefonnummer und/oder private E-Mail-Adresse) ihrer Geschäftsstelle gegenüber angeben. Manche Beschäftigte sind bereits jetzt über die dienstliche Telefonnummer (bspw. über dienstliches Mobiltelefon oder eine von den Beschäftigten eingerichtete Weiterleitung auf ihr privates Telefon) und/oder die dienstliche E-Mail-Adresse während der vereinbarten Arbeitszeit im Homeoffice erreichbar. Die Fachbereiche sind daher gehalten, die Beschäftigten zunächst unter ihren dienstlichen Kontaktdaten zu kontaktieren. Erst wenn dies nicht möglich ist und die Aufgabenerledigung eine Kontaktaufnahme erfordert, sollten Beschäftigte über private Telefonnummern bzw. private E-Mail-Adressen kontaktiert werden. Auch soll eine Kontaktaufnahme grundsätzlich nur während der vereinbarten Arbeitszeiten erfolgen. Eine "ständige Erreichbarkeit" außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten ist nicht bezweckt. Besondere Ausnahmen müssen sachlich begründet

sein. Zudem kann es erforderlich sein, die Beschäftigten kurzfristig über aktuelle Entwicklungen der Pandemie zu informieren (bspw. um diesen mitzuteilen, dass wegen aktueller Entwicklungen ein Erscheinen am Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist etc.). Derartige Informationen erfolgen auch im eigenen Interesse der Beschäftigten. Die Verwendung der privaten Kontaktdaten ist auf das erforderliche Maß zu begrenzen. Die privaten Kontaktdaten dürfen als personenbezogene Daten nur denjenigen Personen zugänglich sein, die diese zur Aufgabenwahrnehmung benötigen.

9. Ich arbeite im Homeoffice und will ein Dokument ausdrucken

Grundsätzlich ist Drucken im Homeoffice in der aktuellen Ausnahmesituation erlaubt. Voraussetzung für das Drucken ist die Zustimmung Ihres/Ihrer Vorgesetzten und dass die verwendete IT-Ausstattung es technisch zulässt, lokal zu drucken.

10. Wenn ich wegen Homeoffice auf Grund Corona einen Kalendermonat nicht in die Arbeit gefahren bin, muss ich das hinsichtlich Fahrkostenzuschuss melden?

Derzeit gibt es hierfür keine Notwendigkeit. Sobald uns anderweitige Informationen vorliegen, werden Sie umgehend in Kenntnis gesetzt.

Es gelten nach wie vor alle Rahmenbedingungen Ihres unterzeichneten Fahrtkostenantrags.

11. Ich fahre wegen der Pandemie diesen Monat nicht mit dem ÖPNV (und werde auch kein Ticket einreichen), sondern mit meinem privaten KFZ. Was muss ich beachten?

Bitte schreiben Sie eine kurze Email an die Personalabteilung. Ihnen wird dann für diesen Monat statt der Erstattung des ÖPNV-Tickets die reguläre Pauschale des Fahrtkostenzuschusses gewährt.

12. Ich beginne und beende meine Arbeit im Homeoffice, tagsüber fahre ich jedoch an die Geschäftsstelle, um z.B. Unterlagen bzw. Arbeitsmaterialien abzuholen bzw. abzuliefern. Muss ich vermerken, dass ich in meiner Geschäftsstelle anwesend war?

Für den Fall eventueller Arbeits- und Wegeunfälle bzw. Dienstunfälle ist aus Gründen der Rechtssicherheit eine Dokumentation der Tätigkeit an der Geschäftsstelle erforderlich.

Dies kann z.B. durch eine Bestätigung der Führungskraft per E-Mail/private Nachricht oder durch eine im Fachbereich/in der Abteilung geführte Anwesenheitsliste erfolgen.

Arbeitsverhältnis – Krankmeldung

1. Ich/ein*e Kollege/Kollegin hat Erkältungssymptome, was ist zu tun?

Beschäftigten wird bei Erkältungs- oder Grippe-symptomen empfohlen, sich wie üblich frühzeitig krank zu melden und einen Arzt/eine Ärztin zu konsultieren. Führungskräfte sollten auch aus ihrer Fürsorgepflicht heraus die entsprechenden Beschäftigten heimschicken. Von 19.10.2020 bis 31.03.2021 ist es möglich, sich bei leichten Atemwegserkrankungen telefonisch bis zu 7 Tagen von Ihrem/Ihrer Arzt/Ärztin krankschreiben zu lassen. Auch ist eine einmalige telefonische Verlängerung von bis zu 7 Tagen möglich.

2. Wenn das zu betreuende Kind krank ist, kann 10 Tage Dienstbefreiung ohne Anspruch auf Entgelt gewährt werden. Kann im Zusammenhang mit Corona von der Attestpflicht abgesehen werden?

Ein generelles Absehen von einer Pflicht zur Vorlage eines Attestes ist nicht möglich. Sofern die Beibringung eines solchen nicht möglich ist, ist eine diesbezügliche dienstliche Erklärung des/der Beschäftigten ausreichend. Der/Die Beschäftigte ist jedoch verpflichtet, sich um die Nachreichung eines entsprechenden Attestes zu bemühen.

Arbeitsverhältnis – Urlaub

1. Ich habe bereits Urlaub bzw. Gleittage oder sonstige Freistellungen beantragt und genehmigt bekommen. Kann ich diese aus Anlass der Coronavirus-Krise wieder zurücknehmen?

Ein bereits beantragter und genehmigter Urlaub kann nur aus zwingenden dienstlichen Gründen zur Erbringung einer tatsächlichen Arbeits- bzw. Dienstleistung zurückgenommen werden. Die hierfür zuständige Führungskraft entscheidet darüber, ob es sich um einen zwingenden dienstlichen Grund handelt. Gleiches gilt für genehmigte Gleittage und sonstige ganztägige Freistellungen vom Dienst. Ein zwingender dienstlicher Grund ist bei einer nur geringfügigen Möglichkeit der Arbeits- bzw. Dienstleistung im Homeoffice nicht gegeben.

Anträge der Beschäftigten auf Rücknahme bereits genehmigter Freistellungen aus Anlass der Coronavirus-Krise aus persönlichen Gründen müssen abgelehnt werden. Hierzu zählen beispielsweise die Fälle, dass

- der bereits beantragte und genehmigte Urlaub nun nicht wie gewünscht verbracht werden kann oder
- Ängste vor einer eventuell künftigen Ausgangssperre bestehen oder
- die Mitarbeiter*innen stattdessen eine bezahlte Freistellung nach der DA Corona erhalten möchten.

Gleiches gilt hinsichtlich bereits beantragter und genehmigter Elternzeiten und abgeschlossener Sabbaticalvereinbarungen. Die genannten Regelungen gelten bis auf Widerruf.

2. Was ist, wenn die Kita oder die Schule meiner Kinder wegen dem Corona-Virus geschlossen wird? Muss ich dann Urlaub oder Überstunden nehmen oder zählt es als Kinderpflegetag (obwohl mein Kind nicht krank ist)?

Aufgrund des Sozialgedankens gewährten die kommunalen Arbeitgeber ihren Beschäftigten die Möglichkeit der bezahlten Freistellung bis 19.04.2020. Am 27.03.2020 verkündete der Bundestag das Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (BGBl. I, S. 587). Gemäß § 56 Abs. 1a IfSG haben Beschäftigte für Verdienstauffälle im Zeitraum 30.03.2020-31.12.2020 einen Anspruch darauf, einen Teil ihres Verdienstauffalls vom Staat ersetzt zu bekommen, wenn sie ihr Kinder auf Grund von Schließungen von Betreuungseinrichtungen selbst beteuern müssen und keine tatsächlichen Entgeltansprüche gegen ihren Arbeitgeber haben.

(Vgl.: [Schreiben KAV](#)).

Näheres regelt die DA Corona § 8.

Am 18.11.2020 ist das Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite in Kraft getreten. Dieses Gesetz sieht u.a. einen Entschädigungsanspruch für den Fall vor, dass ein zu betreuendes Kind in Quarantäne muss. Nähere Informationen erhalten Sie in Ihrer Personalabteilung.

3. Müssen genehmigungspflichtige Anträge (z.B. Urlaub, bezahlte Freistellungen), die derzeit von den zuständigen Führungskräften und Personalstellen meist aus dem Homeoffice heraus bearbeitet werden, in Papierform und Originalunterschrift vorliegen?

In der derzeitigen Arbeitssituation ist es ausreichend, wenn die entsprechenden Anträge per Email an die unterschreibungsberechtigten Führungskräfte weitergeleitet werden, diese formlos die Genehmigung erteilen und dies per Email an die Personalabteilung weiterleiten.

4. Freistellung für eine Wehrübung/Reservistendienst

Reservisten können gemäß § 6c Wehrpflichtgesetz zur Hilfestellung bei einer Naturkatastrophe oder einem besonders schweren Unglücksfall (hier Pandemie) herangezogen werden. Es gelten hierbei die Vorschriften über Wehrübungen:

Wird eine Beamtin/ ein Beamter zu einer Wehrübung (bis zu drei Monaten möglich) einberufen, so ist sie/er gem. § 9 Abs. 2 Satz 1 ArbPISchG für die Dauer der Wehrübung mit Bezügen beurlaubt. Sofern sich die Beamtin/ der Beamte jedoch freiwillig zur Ableistung der Wehrübungen verpflichtet hat, muss die Besoldung nur für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen im Kalenderjahr (§ 10 ArbPISchG) gezahlt werden.

Bei Tarifbeschäftigten ruht gemäß § 1 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 ArbPISchG das Arbeitsverhältnis während einer Wehrübung (bis zu drei Monaten möglich), der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst dabei das Arbeitsentgelt grundsätzlich während der Wehrübung wie bei einem Erholungsurlaub weiter zu zahlen. Sofern sich der/die Arbeitnehmer*in jedoch freiwillig zur Ableistung der Wehrübungen verpflichtet hat, muss die Vergütung nur für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen im Kalenderjahr (§ 10 ArbPISchG) gezahlt werden.

Arbeitsverhältnis – Arbeitszeit

s. DA Corona

Hygiene und Gesundheit

1. Wann muss man in Quarantäne?

Wenn ein hohes Risiko besteht, dass man sich angesteckt hat:

- wenn man innerhalb der letzten zwei Wochen engen Kontakt zu einem Erkrankten mit einer laborbestätigten COVID-19-Diagnose hatte. Ein wirklich enger Kontakt bedeutet entweder, dass man mindestens 15 Minuten mit dem Erkrankten gesprochen hat bzw. angehustet oder angeniest worden ist, während dieser ansteckend war;
- immer, wenn das Gesundheitsamt dies anordnet.

Quarantäne ist eine zum Schutz der Gesellschaft vor ansteckenden Krankheiten befristete, behördlich angeordnete Isolation von Menschen, die verdächtig sind, an bestimmten Infektionskrankheiten erkrankt oder Überträger dieser Krankheiten zu sein. Demgegenüber steht die häusliche Zurückgezogenheit, bei der soziale Kontakte minimiert werden sollen, um (mögliche) Infektionsketten zu unterbrechen.

2. Wie lange dauert es, bis nach einer Ansteckung erste Krankheitszeichen auftreten?

Derzeit wird davon ausgegangen, dass es nach einer Ansteckung bis zu 14 Tage dauern kann, bis Krankheitszeichen auftreten. Laut WHO beträgt die Inkubationszeit im Durchschnitt fünf bis sechs Tage.

3. Kontaktperson der Kategorie I, Kontaktpersonen über 3 Ecken

Falls Sie innerhalb der letzten 14 Tage Kontakt zu einem nachweislich bestätigten COVID-19-Erkrankten hatten, greift § 6 Abs. 2 DA Corona. Sie müssen – unabhängig vom Ihrem Testergebnis – für die Dauer von 14 Kalendertagen seit dem letzten Kontakt der Dienststelle fernbleiben und von zu Hause aus arbeiten.

Leben Sie in einem gemeinsamen Haushalt mit einer vom Gesundheitsamt als Kontaktperson der Kategorie I eingestuften Person, greift hierbei § 6 Abs. 3 DA Corona. Sie müssen für die Dauer von 14 Tagen der Dienststelle fernbleiben und ebenfalls von zu Hause aus arbeiten. Maßgeblich für die Berechnung der Frist ist der Zeitpunkt der Einstufung der Kontaktperson I.

Kontaktpersonen über 3 Ecken: Bei besorgten Personen ohne nachweislich direkten Kontakt zu einer infizierten Person erfolgt keine Freistellung durch das AWISTA-Starnberg, solange keine durch das Gesundheitsamt behördlich angeordnete Quarantäne für Sie selbst vorliegt. Betreffende Beschäftigte haben ihrer Arbeitspflicht nachzukommen, sofern keine Symptome auftreten.

4. Der in häuslicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährte einer Dienstkraft wurde positiv auf COVID-19 getestet. Die 14-tägige Quarantäne des Lebensgefährten ist ab Freitag, 03.04.2020 beendet. Symptome sind nicht mehr vorhanden. Wann darf die Kollegin wieder den Dienst antreten?

Die Dienstkraft muss weitere 14 Tage nach dem letzten Kontakt zu Hause in Quarantäne bleiben, da sie sich theoretisch auch noch am letzten Quarantäne-Tag des Lebensgefährten angesteckt haben könnte. Sie bleibt somit in Quarantäne, obwohl ihr in häuslicher Gemeinschaft lebender Lebensgefährte wieder als gesund gilt.

5. Handhygiene

Nach wie vor ist eine richtige Händehygiene ausreichend, eine zusätzliche Händedesinfektion ist für die Allgemeinbevölkerung nicht erforderlich. Das Robert-Koch-Institut (RKI) und auch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) empfehlen nach wie vor neben dem hygienischen Händewaschen eine Hust- und Nies-Etikette und einen Abstand von 1,5-2m von erkrankten Personen. Ferner soll bei der Begrüßung von Händeschütteln Abstand genommen werden.

6. Werden den Beschäftigten eigentlich geeignete Mittel zur Händedesinfektion zur Verfügung gestellt?

Ja.

7. Gibt es Sonderregelungen für Beschäftigte mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko?

Für Beschäftigte, für die eine Ansteckung mit dem Corona-Virus ein erhöhtes Gesundheitsrisiko darstellt (z.B. Leukämie, Diabetes, Lungenerkrankungen), sind gem. § 10 DA Corona aus Fürsorgegründen in Rücksprache mit dem behandelnden Arzt die erforderlichen Maßnahmen abzustimmen (z.B. kein Publikumsverkehr, kein Servicezentrum, Telearbeit etc.). Wenn die vom Arzt für notwendig erachteten Maßnahmen nicht umgesetzt werden können, muss der Arzt entscheiden, ob der Beschäftigte noch dienst- bzw. arbeitsfähig ist.

Für Beschäftigte, bei deren im selben Haushalt lebenden Angehörigen ein erhöhtes Gesundheitsrisiko besteht, gelten keine besonderen Regelungen (sofern es sich nicht um pflegebedürftige Angehörige handelt).

8. Welche Grunderkrankungen führen zu einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf, sodass eine Rücksprache mit der behandelnden Ärzt*in zu erforderlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz geführt werden sollte?

Nach Information des RKI zählen hierzu insbesondere Vorerkrankungen

- des Herz-Kreislauf-Systems (z.B. koronare Herzerkrankung und Bluthochdruck)
- der Lunge (z.B. Asthma, chronische Bronchitis)
- Patienten mit chronischen Lebererkrankungen
- Patienten mit Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit)
- Patienten mit einer Krebserkrankung
- Patienten mit geschwächtem Immunsystem (z.B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr schwächen, wie z.B. Cortison)

9. Wann kommt eine Freistellung aufgrund einer Grunderkrankung, die zu einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf führen kann, in Betracht?

Liegt eine solche Grunderkrankung vor und kann der/die Beschäftigte nicht nach § 4a der Dienstanweisung im Homeoffice arbeiten, ist zu beurteilen, ob für den konkreten Arbeitsplatz eine erhöhte dienstliche Infektionsgefahr gegeben ist. Dabei ist auf die Situation am Arbeitsplatz selbst und nicht auf den Arbeitsweg dorthin abzustellen. Ist für die Beschäftigten von einer erhöhten Infektionsgefahr am Arbeitsplatz auszugehen, muss geprüft werden, ob diese technisch oder organisatorisch auf ein durchschnittliches Risiko gemindert werden kann (z.B. durch Installation eines Spuckschutzes, Reduktion der Anzahl der Menschen im Raum, Änderungen der Arbeitsorganisation wie Terminvereinbarung, Einhaltung der Hygienevorschriften und Abstand zu anderen Personen, Versetzung in den Innendienst). Kann das Risiko hierdurch nicht auf ein durchschnittliches Risiko gemindert werden und kommt ein anderweitiger Einsatz (z.B. über das Personaleinsatzmanagement) nicht in Betracht, ist eine Freistellung möglich.

ABLAUF

- Attest über das Vorliegen einer Vorerkrankung, die zu einem höheren Risiko für einen schwereren COVID-19-Krankheitsverlauf führen kann, wurde vom Arzt erteilt
- Attest muss dem Arbeitgeber vorgelegt werden
- Es muss geprüft werden ob die Infektionsgefahr am Arbeitsplatz technisch oder organisatorisch auf ein durchschnittliches Risiko gemindert werden kann, andere Aufgaben zugewiesen, oder Homeoffice angeordnet werden kann. Dies erfolgt in durch die Fachbereichsleitung und die Personalabteilung.

10. Schwangerschaft – gibt es derzeit besondere Regelungen?

Hierbei greift § 9 der Dienstanweisung Corona.

11. Wie sind Flächen/Räume von Personen zu reinigen, bei denen eine Infektion festgestellt wurde?

Wenn bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin ein Corona-Verdacht besteht oder eine Corona-Infektion mittels Test festgestellt wurde, sollte der Arbeitsplatz nicht mehr genutzt sowie der Raum gesperrt (abschließen und/oder kennzeichnen) werden.

Durch die Führungskraft soll über die Geschäftsleitungen/Hausverwaltungen eine sofortige Reinigung durch den Reinigungsdienst veranlasst werden. Durch den Reinigungsdienst erfolgt eine Grundreinigung des Raumes / Arbeitsplatzes (Boden, Türklinken, Tischoberflächen,...).

Tastatur/Maus und Telefon sind grundsätzlich ohne explizite Reinigung für 14 Tage nicht zu nutzen. Bekannt ist, dass auch ohne Reinigung der Erreger innerhalb von fünf Tagen verschwunden ist. Die Überlebenszeit des Erregers auf Flächen wird dabei begünstigt durch feuchtes, kaltes Klima, welches in unseren Büroräumen eigentlich nicht vorkommen sollte.

Die angegebene Dosierung von Reinigungsmitteln ist einzuhalten, damit diese wirken und nicht schaden. Wischen statt Sprühen, um eine vollständige Benetzung der Oberfläche zu gewährleisten.

12. Wie hoch ist das Ansteckungsrisiko über Flächen/Gegenstände grundsätzlich und können Coronaviren über das Berühren von Flächen und Gegenständen wie z.B. Bargeld, Türklinken, etc. übertragen werden?

Es sind bisher keine Infektionen mit SARS-CoV-2 über diesen Übertragungsweg bekannt. Grundsätzlich können Coronaviren durch direktes Niesen oder Husten einer infizierten Person auf Oberflächen gelangen und eine Zeit lang überleben. Eine Schmierinfektion einer weiteren Person erscheint dann möglich, wenn das Virus kurz danach über die Hände auf die Schleimhäute des Mund- und Rachenraumes oder die Augen übertragen wird. Um sich vor Virusübertragungen über kontaminierte Oberflächen zu schützen, ist es wichtig, die allgemeinen Regeln der Hygiene des Alltags wie regelmäßiges Händewaschen und Fernhalten der Hände aus dem Gesicht zu beachten. Eine spezielle Desinfektion des Arbeitsplatzes und von Räumen ist nicht notwendig. Die Nichtnutzung des Arbeitsplatzes bzw. Raumes vor erfolgter Grundreinigung (unter 11.) dient insbesondere dazu, die Möglichkeit einer Schmierinfektion auszuschließen. Tastatur/Maus und Telefon sind personenbezogene Betriebsmittel. Diese sollten grundsätzlich vor der Nutzung durch einen anderen Beschäftigten – je nach Zustand - explizit gereinigt oder ausgetauscht werden.

13. Wie habe ich mich zu verhalten, wenn ich in einer Wohngemeinschaft bzw. Partnerschaft mit klinischem Personal lebe, das sich um die Versorgung von Corona-Patienten kümmert?

Grundsätzlich sind die allgemeinen Hygienemaßnahmen (siehe Maßnahmen Hygiene) einzuhalten und Kontakte soweit es geht auch in der Wohnung zu minimieren. Es ist davon auszugehen, dass medizinisches Personal durch Schutzkleidung besonders geschützt wird und so das Risiko einer Übertragung minimiert wird. Soweit es möglich ist, sollen die betroffenen Personen im Homeoffice (DA § 4a) arbeiten. Ist Homeoffice nicht möglich, können die Beschäftigten nach Rücksprache mit Ihrer Führungskraft in der Arbeit erscheinen. Natürlich gilt, sobald eine positive Corona-Infektion des medizinischen Personals in der Lebensgemeinschaft festgestellt wird, muss der/die Beschäftigte für 14 Tage zu Hause bleiben und sich an das zuständige Gesundheitsamt wenden (DA § 6).

14. Dienstliche Handlungsempfehlungen während der Corona Krise

- Arbeiten Sie – in Abstimmung mit der Fachbereichsleitung – wenn möglich,

von zu Hause aus.

- Wenn es möglich ist, arbeiten Sie in Homeoffice und nutzen Sie die Büros nur einzeln.
- Halten Sie Treffen klein und kurz und in einem gut belüfteten Raum ab.
- Ziehen Sie die Möglichkeit in Betracht Besprechungen über eine Telefonkonferenz zu halten.
- Halten Sie in allen Dienstgebäuden und -räumen (inklusive Verpflegungsräumen, Teeküchen, Toiletten, etc.) der Arbeitgeberin sowie in Ihrer Freizeit einen Abstand von 1,5 bis 2 Metern zu anderen Menschen und verzichten Sie auf persönliche Berührungen (z.B. Hände schütteln).
- Nehmen Sie Ihre Mahlzeiten möglichst allein (z. B. im Büro) ein.
- Halten Sie sich an die Hust- und Niesetikette und waschen Sie sich regelmäßig die Hände.
- Halten Sie Ihren Arbeitsplatz sauber und wischen Sie auch einmal über Türklinken und Fenstergriffe.
- Bleiben Sie zu Hause, wenn Sie krank sind und kurieren Sie sich aus!

15. Benötigen wir an Büroarbeitsplätzen Trennscheiben z.B. aus Plexiglas?

Wenn wir uns im öffentlichen Raum bewegen, sehen wir immer häufiger Trennscheiben, z.B. im Einzelhandel an Kassenarbeitsplätzen oder in Apotheken am Bedientresen.

Für einen normalen Büroarbeitsplatz, an dem man sicher die empfohlenen Mindestabstände (1,5 m – 2 m) einhalten kann, ist eine derartige Ausstattung nicht erforderlich. Dies gilt ebenso bei planbaren Kundenkontakten.

Die Mitarbeiter*innen müssen die erforderlichen Hygieneregeln einhalten und im Falle einer Erkrankung zu Hause bleiben. Ein ganz besonderes Augenmerk sollte neben dem regelmäßigen und richtigen Händewaschen auf dem ebenso regelmäßigen und konsequenten Lüften der Räume liegen. Hierdurch verschwinden nachgewiesenermaßen in der Raumluft verbliebene Erreger umgehend und sicher. Selbstverständlich sollten auch alle organisatorischen Maßnahmen – z.B. die Nutzung der Homeoffice Option, der Wechsel in dadurch evtl. leerstehende Büros - ergriffen werden. Gegebenenfalls sind die Gefährdungsbeurteilungen auf neue Gefährdungen hin zu überprüfen und entsprechende Schutzmaßnahmen daraus abzuleiten.

16. Wie lautet das weitere Vorgehen nach einer Erkrankung?

Zu unterscheiden ist zwischen Indexpersonen und Kontaktpersonen.

Indexpersonen (positiv getestete Personen)

Indexpersonen werden von Ärzten des Gesundheitsamtes aus der Quarantäne entlassen. Diese entscheiden auch, wie verfahren wird, wenn die Indexperson weiter symptomatisch ist.

Kontaktpersonen der Kategorie 1 (KP1) (enger Kontakt zu einer positiv getesteten Person) Kontaktpersonen werden, wenn die mündliche Anordnung einer häuslichen Quarantäne ausgesprochen wird, über das Ende ihrer Quarantäne unterrichtet. KP 1, die während ihrer Quarantäne symptomatisch werden, müssen sich umgehend mit ihrem zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung setzen. Bei diesen Personen wird eine Testung auf SARS-CoV-2 veranlasst. Eine Besonderheit bildet medizinisches Personal.

17. Werde ich von Seiten des Gesundheitsamtes über ein negatives Testergebnis informiert?

Negative Testergebnisse werden ausschließlich über den Hausarzt oder über die Kassenärztliche Vereinigung Bayern (KVB) mitgeteilt. Das Gesundheitsamt bittet daher alle Beschäftigten, dies zu beachten.

Reisen und Risikogebiete

1. Wie ist vorzugehen, wenn Beschäftigte entgegen der Empfehlung in § 3 der DA Corona eine Reise in ein Risikogebiet unternehmen?

Sofern trotz der Einstufung als Risikogebiet nach § 3 der DA Corona eine Reise in ein solches Gebiet unternommen wird, ist dies als unverantwortliches Handeln bzw. rechtsmissbräuchliches Verhalten zu werten und mit einer konkreten Sachverhaltsschilderung über die jeweils zuständige Fachbereichsleitung, zur Prüfung arbeits- oder dienstrechtlicher Konsequenzen zuzuleiten.

2. Bedeuten die Regelungen in der DA Corona auch ein Reise- oder Durchreiseverbot für die Risikogebiete für AWISTA-Beschäftigte?

Nein. Die DA Corona enthält kein Reise- oder Durchreiseverbot. Von nicht erforderlichen Reisen in Risikogebiete wird dringend abgeraten.

3. Was müssen MA beachten, die wegen der Reise in ein Risikogebiet nun zu Hause bleiben müssen?

Personen, die sich in einem vom Robert Koch-Institut ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, müssen sich umgehend beim Gesundheitsamt melden und erhalten von diesem weitere Anweisungen. Auch müssen sie ihren Arbeitgeber darüber informieren.

4. Was ist, wenn meine Lebenspartner*in/Kind(er) in einem Risikogebiet war(en) und keine Symptome zeigen, muss ich dann auch zuhause bleiben?

Nein. Solange die/der Lebenspartner*in oder ein Kind nicht positiv diagnostiziert ist, also eine bestätigte Coronainfektion vorliegt, ist die/der Beschäftigte nicht als neue potentielle Überträger*innen des Virus zu sehen. Die/der Beschäftigte kann sich nicht auf eine Freistellung nach § 6 Abs. 2 der DA Corona berufen und hat die Arbeits-/Dienstleistung weiterhin zu erbringen. Soweit dienstliche Belange und die Art der Tätigkeit dies ermöglichen, kann auch im Homeoffice gearbeitet werden.

5. Ich bin mit der Bahn durch eines der Risikogebiete gefahren. Der Zug hat an den Bahnhöfen gehalten und es sind Fahrgäste ein- und ausgestiegen. Gilt für mich nun ebenfalls die häusliche Quarantäne von zwei Wochen?

Nein. Beschäftigte, die mit der Bahn/dem PKW lediglich durch ein Risikogebiet durchfahren werden von § 5 der DA Corona nicht umfasst. Die/der Beschäftigte hat die Arbeits-/Dienstleistung weiterhin zu erbringen. Der Kontakt zu aus- und zusteigenden Fahrgästen, die nicht nachweislich Covid-19 erkrankt sind, führt nicht zu einer Dienstbefreiung nach § 6 Abs. 2 der DA Corona. Dies gilt analog für Reisen mit dem PKW und Flugzeug.

6. Erstattet das AWISTA Starnberg KU die Stornierungskosten meiner Reise in ein Risikogebiet?

Muss eine Reise in ein Risikogebiet aufgrund des Coronavirus storniert werden, besteht kein Anspruch auf Erstattung der Stornierungskosten gegenüber dem AWISTA Starnberg KU. Denn dieses trifft an einer Stornierung aufgrund des Coronavirus kein

Verschulden. Hierbei handelt es sich vielmehr um höhere Gewalt. Muss eine Reise aufgrund solch außergewöhnlicher Umstände storniert werden, unterliegt das dem allgemeinen Lebensrisiko. Ggf. lässt aber Ihr Reiseveranstalter, Hotelbetreiber bzw. die Fluggesellschaft aufgrund der unvorhersehbaren Entwicklung eine kostenlose Stornierung, Umbuchung oder Gutschrift zu. Einen Anspruch auf eine kostenlose Stornierung besteht jedenfalls bei Pauschalreisen vor Reisebeginn, aber nach der Buchung der Reise, wenn für das Reiseziel eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen wird. Das Auswärtige Amt hat nun eine weltweite Reisewarnung für nicht notwendige, touristische Reisen bis Ende April 2020 ausgesprochen, so dass für Reisen in diesem Zeitraum im Regelfall eine kostenlose Stornierungsmöglichkeit gegeben sein sollte. Bitte informieren Sie sich hierzu auch auf der Internetseite des Auswärtigen Amtes. Viele Reiseveranstalter, Hotelbetreiber und Fluggesellschaften werden aber auch ohne dies aufgrund der unvorhersehbaren Ereignisse aus Kulanz eine kostenfreie Stornierung oder Umbuchung ermöglichen.