



Novel Coronavirus – Antworten auf häufige Fragen für ortsansässige Beschäftigte in Deutschland

Dieses Dokument wird laufend aktualisiert, sobald sich die Informationen aufgrund zusätzlicher Richtlinien seitens der US-Regierung oder der Regierung des Aufnahmestaates oder abhängig von der Entwicklung der Situation ändern.

Inhalt

A. PRÄVENTION.....	1
B. TELEARBEIT.....	4
C. ERHOLUNGSURLAUB, ARBEITSUNFÄHIGKEIT, ARBEITSBEFREIUNG.....	5
D. PERSONALEINTEILUNG.....	11
E. ARBEITNEHMER MIT HÖHEREM RISIKO FÜR EINEN SCHWEREN KRANKHEITSVERLAU.....	11
F. ZUSAMMENARBEIT MIT BETRIEBSVERTRETUNGEN.....	13
G. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONQUELLEN.....	14
H. RÜCKKEHR ZU NORMALBETRIEB UND ZEIT NACH DER KRISE.....	15

A. PRÄVENTION

Q-A1: Welche Vorsichtsmaßnahmen ergreift USAREUR?

A: USAREUR verfolgt einen proaktiven Ansatz, um die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen. Dazu gehören die Schließung von bestimmten Einrichtungen innerhalb der Liegenschaften und die Beschränkung von Ansammlungen von Beschäftigten und Familien. Diese Vorsichtsmaßnahmen sind standortspezifisch und Beschäftigten wird angeraten, regelmäßig E-Mail-Benachrichtigungen zu überprüfen und auf der Army-Webseite die Ankündigungen für ihren Standort zu verfolgen.

Q-A2: Was sollen Beschäftigte und Vorgesetzte bei Anweisungen örtlicher Behörden tun?

A: Beschäftigte und Vorgesetzte sind angewiesen, den Anweisungen des Public Health Commands und deutschen Gesundheits- und Sicherheitsbehörden entsprechend Folge zu leisten. Es kann dazu kommen, dass Gesundheitsbehörden in Deutschland Reisende aus Risikogebieten strengen Kontrollen unterziehen. Deutsche Behörden können Untersuchungen verlangen und infizierte Personen in Krankenhäuser einweisen lassen.

Q-A3: Welche anderen Möglichkeiten haben Vorgesetzte und Beschäftigte, um die Ausbreitung von 2019-nCoV zu verhindern?

A: Vorgesetzte und Beschäftigte sind gehalten, direkten Kontakt zu anderen Beschäftigten und anderen Personen allgemein zu minimieren. Absagen oder Verlegung von sozialen Zusammenkünften, Durchführung von Arbeitstreffen mit Hilfe elektronischer Medien statt persönlich und die Bestärkung zu sorgfältiger Körperhygiene können allesamt dazu beitragen, die Krankheit einzudämmen.

Q-A4: Was sollten Beschäftigte tun, wenn Symptome von 2019-nCoV auftreten?

A: Beschäftigte, bei denen Fieber, Husten oder Atembeschwerden auftreten, sind angewiesen, 1) umgehend ärztlichen Rat einzuholen. Vor Aufsuchen einer Arztpraxis oder Notaufnahme sollten Sie dort anrufen, um Informationen über kürzlich durchgeführte Reisen und Symptome durchzugeben; 2) Kontakt zu anderen zu vermeiden; 3) Vorgesetzte zu informieren und sie über die Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten; 4) während der Erkrankung auf Reisen zu verzichten; 5) beim Husten oder Niesen Mund und Nase mit einem Taschentuch oder Ärmel (nicht mit den Händen) zu bedecken; und 6) die Hände häufig mindestens 20 Sekunden mit Wasser und Seife zu waschen, um zu verhindern, dass das Virus auf andere übertragen wird.

Q-A5: Kann ein Vorgesetzter verlangen, dass Beschäftigte getestet werden, wenn bei ihnen Symptome einer Infektion auftreten?

A: Beschäftigte sind gehalten, Vorsicht walten zu lassen und sich umgehend an ihren Arzt zu wenden, wenn sie eine Infektion vermuten. Vorgesetzte dürfen Beschäftigten mit Symptomen keine Untersuchung vorschreiben, sie jedoch mit der Empfehlung zum Aufsuchen eines Arztes nach Hause schicken, wenn sie Grund zu der Annahme haben, dass Beschäftigte für andere ein direktes Gesundheitsrisiko darstellen. Beschäftigten, die nach Hause geschickt werden, wird Arbeitsbefreiung gewährt.

Q-A6: Welche zusätzlichen Vorsichtsmaßnahmen sind erforderlich, um die Verbreitung des Virus effektiv einzudämmen?

A: Die derzeitige Situation erfordert, dass soweit praktisch umsetzbar, alle Personen Mund-Nasen-Bedeckungen tragen, wenn es nicht möglich ist, einen Abstand von ca. 2 Metern in öffentlichen Bereichen oder Arbeitsstätten einzuhalten. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Verbreitung des Virus einzudämmen, ersetzen jedoch nicht die Notwendigkeit von Abstandsregeln und effektiven Hygienemaßnahmen (z.B. Händewaschen und Desinfizieren von Arbeitsplätzen). Mund-Nasen-Bedeckungen sind insbesondere beim Einkaufen und in Einrichtungen mit Kundendienstleistungen auf militärischen Standorten, wie z.B. Garrison EXCHANGE, Commissaries, Food Courts, Shoppettes, Post, usw., erforderlich.

Q-A7: Wie bekomme ich eine Mund-Nasen-Bedeckung?

A: Unter den derzeit herrschenden Umständen sind chirurgischer Mundschutz und/oder N-95-Masken dem entsprechenden Personal vorbehalten und werden für diese Zwecke nicht ausgegeben. Neben kommerziellen Mund-Nasen-Bedeckungen erhöhen jedoch auch andere Stoffbedeckungen den gesundheitlichen Schutz, da Tröpfchen, die man z.B. beim Sprechen, Husten oder Niesen ausstößt, abgefangen werden. Deshalb können auch selbsterstellte Mund-Nasen-Bedeckungen, wie Schals, Tücher, Stoffzuschnitte und andere dichtgewebte Baumwollstoffe, verwendet werden. Wo es notwendig erachtet wird, werden Beschäftigungsdienststellen sich darum bemühen, geeignete Mund-Nasen-Bedeckungen zur Verfügung zu stellen.

Q-A8: Welche Maßnahmen werden seitens des Aufnahmestaates bei potentiellen Covid-19-Fällen angeordnet?

A: Gemäß SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, ist seitens der Arbeitgeber am Arbeitsplatz kontaktlose Fiebermessung vorzusehen, um Fieber als mögliches Anzeichen einer SARS-CoV-2-Infektion festzustellen.

Q-A9: Was versteht man unter Fieber?

A: Als Fieber wird eine Erhöhung der Körpertemperatur über die natürlicherweise eingestellte „Soll“-Temperatur hinaus bezeichnet. Da die Körpertemperatur auch bei gesunden Menschen schwankt, spricht man erst ab dem Grenzwert von 38 Grad Celsius (ca. 100 Grad Fahrenheit) von Fieber. Als typisches Symptom einer Infektion signalisiert es oft, dass das Immunsystem sich gerade verstärkt mit einem Krankheitserreger oder Entzündungsfaktor beschäftigt.

Q-A10: Wie kann der Arbeitgeber verhindern, dass Personen mit Fieber Zutritt zu Militäreinrichtungen gewährt wird?

A: Im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber das Wohl und die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen, die Entstehung eines Schadens beim Arbeitnehmer verhindern, aber auch dessen Würde und Persönlichkeitsrechte achten. Insbesondere hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass er im Rahmen seiner Möglichkeiten alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen ergreift, die einer Verbreitung des Virus innerhalb der Organisationen entgegenwirken. Insbesondere Fieber, Husten und Atemnot können Anzeichen für eine Infektion mit dem Coronavirus sein. Als weitere präventive Maßnahme gemäß SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat HQ USAREUR daher beschlossen, Maßnahmen zur kontaktlosen Fiebermessung an den Kontrollpunkten der Kasernenzugänge grundsätzlich zuzulassen. Arbeitnehmer mit Fieber dürfen daher keinen Zugang zu den Liegenschaften und Einrichtungen der US-Armee erlangen, da Fieber zumindest ein Anzeichen für eine potentielle Infektionskrankheit ist. Durch die kontaktlose Messung der Körpertemperatur garantiert der Arbeitgeber, dass die Würde und die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer gewahrt bleiben.

Q-A11: In welchem Status befindet sich ein Arbeitnehmer mit Fieber, dem der Zutritt zu Einrichtungen verweigert wird?

A: Inmitten der Covid-19 Pandemie sieht sich der Arbeitgeber generell gezwungen, vom schlimmsten Fall auszugehen und entsprechende Fürsorgemaßnahmen zu treffen. So ist der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, einer potentiellen Ansteckungsgefahr zu begegnen und den Arbeitnehmer mit festgestelltem Fieber mit der Aufforderung unverzüglich einen Arzt zu konsultieren freizustellen. Bis eine ärztliche Abklärung des Verdachts erfolgt ist, ist von Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten auszugehen. Die betroffenen Personen sollten sich umgehend zur Abklärung an einen behandelnden Arzt oder das Gesundheitsamt wenden. Für Beschäftigte, die aufgrund einer tatsächlichen Erkrankung nicht in der Lage sind, ihrer Arbeit nachzugehen, finden dann die üblichen tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitsunfähigkeit Anwendung.

Q-A12: Müssen Beschäftigte, die positiv auf Covid-19 getestet wurden, die Infektion dem Arbeitgeber (Vorgesetzten) melden?

A: Beschäftigte sind normalerweise rechtlich nicht verpflichtet, Angaben über Art und Ursache ihrer Erkrankung zu machen. Bei einer Infektionskrankheit, die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses schwere Auswirkungen auf Dritte haben könnte (Kollegen oder Kunden), sind Beschäftigte jedoch arbeitsvertraglich verpflichtet, den Arbeitgeber über die Krankheit in Kenntnis zu setzen, damit der Arbeitgeber die notwendigen Schutzvorkehrungen einleiten kann. Aufgrund der hohen Ansteckungsgefahr von 2019-nCoV und dem möglicherweise schweren Verlauf von 2019-nCoV sind Beschäftigte daher verpflichtet, ihren Vorgesetzten über ein positives Testergebnis zu informieren.

B. TELEARBEIT

Q-B6: Besteht für Beschäftigte die Möglichkeit zu Telearbeit?

A: Telearbeit ist gemäß den USAREUR-Grundsätzen zu Telearbeit gestattet. Telearbeit sollte mit größtmöglicher Flexibilität gewährt werden.

Q-B7: Welche Arten von Telearbeit sind zulässig?

A: Die USAREUR-Dienstvereinbarung zu Telearbeit erläutert zahlreiche vereinbarte Vorteile von Telearbeit, wie z.B. die Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe in Notsituationen. Situative Telearbeit für einen längeren Zeitraum ist zulässig.

Q-B8: Können Beschäftigte angewiesen werden, Telearbeit zu verrichten?

A: Ortsansässige Beschäftigte können nicht angewiesen werden, Telearbeit von zu Hause zu verrichten. Beschäftigte könnten allerdings angewiesen werden, an einem anderen Arbeitsplatz - einem vom regulären Arbeitsplatz entfernten Ort, der für die Verrichtung der angewiesenen Arbeit(en) genehmigt ist (z.B. Außenstelle in einer anderen Garnison) - Telearbeit zu verrichten. Nach Abschluss einer entsprechenden einvernehmlichen Vereinbarung über Telearbeit wäre Telearbeit am häuslichen Arbeitsplatz jedoch eine Möglichkeit für ortsansässige Beschäftigte.

Q-B9: Können ortsansässige Beschäftigte als Emergency-Essential (E-E) eingestuft werden?

Nein. Emergency-Essential (E-E) ist eine stellenspezifische Bestimmung zur Unterstützung von Kampfeinsätzen oder zur Unterstützung von kampfrelevanten Systemen als Folge von Mobilisierung, Evakuierungsbefehlen oder anderweitiger militärischer Krisensituationen. Der E-E-Status ist auf Zivilbeschäftigte des US-Verteidigungsministeriums mit US-Staatsangehörigkeit beschränkt, da ortsansässige Beschäftigte nicht im Rahmen von Kampfeinsätzen entsendet werden können.

Q-B10: Können ortsansässige Beschäftigte als Mission-Essential (M-E) eingestuft werden?

Ja. Stellen, die Mission-Essential (M-E) sind, werden einseitig von der lokalen Dienststellenleitung oder der entsprechenden Kommandobereichsebene zur Unterstützung und Aufrechterhaltung der ungestörten Ausführung von einsatzrelevanten Aufgaben und der Betriebskontinuität bestimmt. Einsatzrelevante Aufgaben geben der Dienststelle die Möglichkeit und Ausstattung, systemrelevante Aufgaben auch in Notfallsituationen, bei Naturkatastrophen, unter extremen Wetterbedingungen oder in anderen Krisensituationen (z.B. der derzeitigen Covid-19-Pandemie) weiter auszuführen. Im Gegensatz zum E-E-Status können Stellen für ortsansässige Beschäftigte als M-E eingestuft werden. Die Einstufung als M-E kann in der Stellenbeschreibung verankert sein und erfordert weder die Zustimmung des Beschäftigten noch eine Änderungskündigung, ähnlich wie die als systemrelevant geltenden Stellen in der deutschen Wirtschaft (z.B. Sicherheitsbereich, Brandschutz, medizinischer Bereich, Kommunikation, usw.). Stelleninhaber einer als M-E eingestuften Position müssen im Dienst bleiben können oder müssen alle Anstrengungen unternehmen, im Notfall und/oder in einer Krisensituation rechtzeitig zum Dienst zu erscheinen. Vorgesetzte können jedoch festlegen, wie die Arbeit zu verrichten ist (persönlich vor Ort oder Telearbeit).

C. ERHOLUNGSURLAUB, ARBEITSUNFÄHIGKEIT, ARBEITSBEFREIUNG

Q-C9: Können Beschäftigte ihren genehmigten Urlaub wie geplant nehmen?

A: Ja, Beschäftigte mit bereits durch ihren Vorgesetzten genehmigtem Jahresurlaub können ihn grundsätzlich wie geplant antreten.

Q-C10: Darf die Dienststellenleitung bereits genehmigten Urlaub widerrufen bzw. zurücknehmen?

A: Nein, grundsätzlich kann ein Arbeitgeber einmal genehmigten Urlaub nicht einseitig widerrufen. Ist eine nachträgliche Änderung beabsichtigt, bedarf es einer entsprechenden Änderungsvereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber i.d.R. vertreten durch den Vorgesetzten.

Allenfalls in extremen Ausnahmefällen kann auch genehmigter Urlaub einseitig widerrufen werden. Die Rechtsprechung hat dies bei „zwingenden betrieblichen Notwendigkeiten, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen“ bejaht. Hier kommen nur unvorhersehbare, existenzgefährdende Ereignisse in Betracht, wie Not- oder Katastrophenfälle, der plötzliche Ausfall einer größeren Zahl von Beschäftigten, „Mission failure“ usw. Diese Konstellation ist aber eng zu fassen und sie führt ggf. auch zu Schadensersatzansprüchen der Beschäftigten (verpasste Urlaubsreise-, Flugkosten u.ä.).

Q-C11: Aufgrund der CORONA-Pandemie möchten Beschäftigte ihren bereits genehmigten Urlaub nicht mehr nehmen. Ist das möglich?

A: Grundsätzlich können weder Arbeitgeber noch Beschäftigte bei einmal genehmigtem Urlaub einseitige Änderungen vornehmen, wie den Urlaub verlängern, verkürzen, verschieben u.ä. Ist eine nachträgliche Änderung beabsichtigt, bedarf es vielmehr einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Ein Anspruch von Beschäftigten auf Rücknahme der Urlaubsgenehmigung besteht nicht. Hingegen wird der Arbeitgeber auch hier urlaubsrechtliche Prinzipien würdigen können, z.B. bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs Urlaubswünsche von Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen.

Q-C12: Beschäftigte können ihren Resturlaub aus dem Vorjahr wegen Personalmangel aufgrund der COVID-19-Krise nicht spätestens am 31.03.2020 antreten. Ist eine Übertragung möglich?

A: Außer im Falle der Arbeitsunfähigkeit würde nichtangetretener Resturlaub grundsätzlich nach dem 31.03. verfallen. Wie in den unter Q10 genannten extremen Ausnahmefällen kann auch Resturlaub bei „zwingenden betrieblichen Notwendigkeiten, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen“ ausnahmsweise über den 31.03. hinaus übertragen werden. Im Einklang mit dem Rechtsgedanken im § 33 6.c. TV AL II muss dieser Resturlaub spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Wegfall des „dringenden betriebliches Grundes“ (analog Wegfall/Wiederherstellung AU) erteilt und angetreten werden.

Q-C13: Beschäftigte befinden sich auf einer Urlaubsreise und können die Rückreise aufgrund von mittelbaren Auswirkungen der CORONA-Pandemie nicht antreten (z.B. abgesagte Flüge, geschlossene Grenzen etc.). Wie ist zu verfahren?

A: Grundsätzlich gilt, bleiben Beschäftigte der Arbeit fern und können die arbeitsvertragliche Leistung nicht erbringen, haben sie keinen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Im Gegenzug ist der Arbeitgeber aber aufgrund des - von beiden Vertragsparteien unverschuldeten - Fernbleibens auch nicht verpflichtet, für nicht erbrachte arbeitsvertragliche Leistung eine Vergütung zu zahlen. Um entsprechende Gehaltseinbußen zu vermeiden, können Beschäftigte eine nachträgliche Urlaubsgewährung für den Zusatzzeitraum vereinbaren und einen entsprechenden Urlaubsantrag einreichen.

Q-C14: Was ist zu beachten, wenn Beschäftigte während desurlaubes an COVID-19 erkranken?

A: Wie bei jeder Erkrankung gelten auch in diesem Fall die Bestimmungen des TV AL II §29, 4. a), „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen“. Weiterhin regelt § 9 BUrlG, dass bei Erkrankung von Beschäftigten während desurlaubes die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Q-C15: Was passiert, wenn Beschäftigte während desurlaubes aufgrund eines möglichen Kontaktes mit einem COVID-19-Träger behördlich unter Quarantäne gestellt werden?

A: Hier ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EntgeltFG ausgeschlossen, denn der Arbeitnehmer ist zunächst einmal nicht arbeitsunfähig erkrankt. Es kommen aber gegenüber dem Arbeitgeber Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz in Betracht. Demnach ist der Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitsentgelts grundsätzlich bis zu einer Gesamtdauer von sechs Wochen vorleistungspflichtig. Der Arbeitgeber kann dann über die Lohnstelle ausländische Streitkräfte (LaS) einen Erstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Behörde geltend machen.

Wichtig: Das genannte Infektionsschutzgesetz greift nur, wenn die Quarantäne von hiesigen Behörden angeordnet wird. Das gilt dann auch nur, wenn der Beschäftigte in einer im Inland verhängten Quarantäne die Arbeit nicht erreicht. Wer im Ausland in Quarantäne gerät, trägt das normale Wegerisiko (Q13).

Q-C16: Was sollten Beschäftigte tun, wenn USAGs ihre Einrichtungen in Deutschland schließen?

A: Beschäftigte sollten ihre Vorgesetzten kontaktieren, da sie eventuell an einem anderen Arbeitsplatz anzutreten haben. Telearbeit kann eine Option sein. Wenn arbeitsfähige Beschäftigte auf Anweisung der Beschäftigungsdienststelle nicht arbeiten können, haben die Beschäftigten Anspruch auf den Arbeitsverdienst, den sie für ihre festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit erhalten hätten. In diesem Fall wird Beschäftigten bis zur Wiedereröffnung der Einrichtung Arbeitsbefreiung gewährt.

Q-C17: In welchem Status befinden sich Beschäftigte, die aufgrund von Isolierung oder Quarantäne nicht zur Arbeit kommen können?

A: Beschäftigten kann ohne Anrechnung von Jahresurlaub oder Verdienstverlust Arbeitsbefreiung gewährt werden. Die Dauer der Isolierung oder Quarantäne ist der Dienststellenleitung ohne unangemessene Verzögerung mitzuteilen. Die Dienststellenleitung hat umgehend die Lohnstelle ausländische Streitkräfte zu informieren. Beschäftigte, die die Voraussetzungen für Telearbeit erfüllen und nicht erkrankt sind, haben während der Isolierung Telearbeit zu erbringen, soweit keine dringenden Umstände dies verhindern.

Q-C18: In welchem Status befinden sich Beschäftigte, die aufgrund einer 2019-nCoV-Infektion arbeitsunfähig sind?

A: Für Beschäftigte, die aufgrund einer tatsächlichen Infektion mit 2019-nCoV arbeitsunfähig sind, finden die üblichen Verfahren bei Arbeitsunfähigkeit Anwendung.

Q-C19: Was können Beschäftigte tun, wenn ein Familienmitglied mit 2019-nCoV infiziert ist?

A1: Wenn der/die Beschäftigte mit dem/der Familienangehörigen in einem gemeinsamen Haushalt lebt (siehe Q17)

A2: Außerdem sieht § 28 TV AL II Arbeitsbefreiung für den Fall vor, dass Beschäftigte sich um die Pflege eines schwer erkrankten Familienangehörigen kümmern müssen. In der derzeitigen Ausnahmesituation der anhaltenden Covid-19-Pandemie kann die Vorschrift des § 28 Abs. e) TV AL II vorübergehend auch Anwendung finden, wenn Beschäftigte sich um die Pflege eines infizierten Familienangehörigen, der nicht in einem gemeinsamen Haushalt lebt, kümmern müssen. In diesem Zusammenhang umfasst „Pflege“ auch erforderliche verwaltungstechnische Maßnahmen für und im Auftrag der infizierten Person.

Auf Antrag und bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises (wenn verlangt) kann Beschäftigten Arbeitsbefreiung unter Zahlung des Arbeitsverdienstes für bis zu 2 Arbeitstage (3 Arbeitstage bei Ehegatten) gewährt werden. Nach 2 Tagen (3 Tagen bei Ehegatten) haben Beschäftigte Jahresurlaub oder unbezahlte Abwesenheit zu nehmen.

Q-C20: Welche Möglichkeiten hat die Dienststellenleitung, wenn bei Beschäftigten die Anforderungen für Telearbeit im Fall einer Standortschließung nicht erfüllt sind?

A: Die Dienststellenleitung kann Beschäftigte vorübergehend von der Arbeit freistellen. Wenn arbeitsfähige Beschäftigte auf Anordnung der Beschäftigungsdienststelle an der Arbeit gehindert sind, haben sie Anspruch auf Zahlung des Arbeitsverdienstes, den sie ohne den Arbeitsausfall für ihre regelmäßigen Arbeitsstunden erhalten hätten. In diesem Fall wird Beschäftigten bis zur Wiedereröffnung der Garnison Arbeitsbefreiung gewährt.

Q-C21: Welche Abwesenheiten können Beschäftigte im Falle von Schul-/Kita-/Kindergartenschließungen beantragen?

A: Der TV AL II deckt die amtliche Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen durch Gesundheitsbehörden nicht ab. Grundsätzlich liegt die Organisation der Kinderbetreuung in der Verantwortung der Beschäftigten. Um Härtefälle abzumildern, sollte die Dienststellenleitung übertragenen Jahresurlaub, Zeitausgleich, Erholungsurlaub und andere Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung (z.B. Telearbeit, Arbeit von zu Hause) und als letzte Option unbezahlten Urlaub ausschöpfen. Die Bundesregierung hat mit Wirkung vom 25. März 2020 ein Sozialschutz-Gesetz zur finanziellen Unterstützung von Familien mit kleinen Kindern, deren Situation einen o.g. besonderen Härtefall darstellt, verabschiedet (Einzelheiten siehe unten). Nach dem 31. März 2020 haben Beschäftigte, die die gesetzlichen Anforderungen dieses besonderen Härtefalls erfüllen, von diesem speziell auf ihre Situation zugeschnittenen staatlichen Hilfsprogramm Gebrauch zu machen.

Q-C22: Wer hat Anspruch auf Entschädigung bei Verdienstausfall im Rahmen des neuen Sozialschutz-Gesetzes (gemäß § 56 (1a), (2) Infektionsschutzgesetz in Verbindung mit § 54 NATO Truppenstatut, Zusatzabkommen) infolge der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen?

A: Die Bundesregierung hat mit Wirkung vom 25. März 2020 ein Sozialschutz-Gesetz zur Unterstützung von Familien verabschiedet. Ziel der Entschädigungsregelung ist es, Verdienstausfälle von Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, abzumildern.

Die rechtlichen Voraussetzungen sind mit denen in Q21 vergleichbar. Sie basieren ebenfalls auf dem besonderen Härtefall, der für Beschäftigte mit kleinen Kindern vorliegen kann.

1. Tatsächliche vorsorgliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie öffentliche Schulen, Kindertagesstätten, Kindergärten, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.), in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ (Wichtig: Dies gilt nicht für planmäßige Schulferien, wie z.B. Osterferien).
2. Die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt.
3. Anderweitige zumutbare Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann ansonsten nicht realisiert werden (z.B. durch den anderen Elternteil oder die Notbetreuung in den Einrichtungen). Gemäß Sozialschutz-Paket müssen Risikogruppen, wie z. B. die Großeltern des Kindes, dazu nicht herangezogen werden.
4. Es stehen der Gewährung keine dienstlichen Gründe entgegen.

WICHTIG: Die Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens wird für bis zu zehn Wochen gewährt und ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt. Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann. Die Regelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre. Die ist bis Ende des laufenden Jahres 2020 befristet.

Arbeitnehmer können diese Leistung schriftlich per formlosen Antrag an den Vorgesetzten beantragen.

Um Verdienstausfall zu vermeiden, haben Beschäftigte die Möglichkeit, Erholungsurlaub zu beantragen, Zeitausgleich zu nehmen oder andere Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung (z.B. Telearbeit, Änderung der Arbeitszeitregelung) auszuschöpfen. Die Dienststellenleitung sollte diese Anträge wann immer möglich und soweit dem keine dienstlichen Gründe entgegenstehen genehmigen.

Q-C23: Was sind Time-Off Awards (TOA)?

A: Die Rechtsgrundlage für die Gewährung von TOA an ortsansässige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland ist die AER 690-672 (Leistungsprämien und Ehreenauszeichnungen für ortsansässige Arbeitnehmer bei den US-Streitkräften in der Bundesrepublik Deutschland) vom 23. Juli 2018. Im Absatz 6d dieser Norm ist der Begriff der TOA geregelt. Es handelt sich dabei um freie Arbeitstage, welche ortsansässigen Arbeitnehmern gewährt werden können als Anerkennung für besondere Arbeitsleistungen, die wesentlich zur Erfüllung des militärischen Auftrags beigetragen haben und welche limitiert sind auf 10 Arbeitstage pro Jahr bzw. 5 Arbeitstage für eine einzelne Arbeitsleistung. Grundsätzlich müssen gewährte TOA innerhalb von 12 Monaten nach dem Datum ihrer Gewährung genommen werden.

Q-24: Welche durch Covid-19 bedingte Änderungen hinsichtlich des Verfallens der TOA sind zu berücksichtigen?

A: Der oben genannte Zeitraum von 12 Monaten zur Wahrnehmung der TOA wurde aufgrund von Covid-19 aufgehoben. Mit Schreiben, Under Secretary of Defense, vom 19. Juni 2020, wurde die obligatorische Frist für die Inanspruchnahme von TOA aus dem Gewährungszeitraum vom 13. März 2019 bis zum 30. September 2020 aufgehoben. Alle TOA, gewährt ausschließlich in diesem Zeitraum, an ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland sind befreit von der regulatorischen Verpflichtung innerhalb von 12 Monaten nach ihrer Gewährung genommen zu werden, wobei solche TOA spätestens bis zum 30. September 2021 zu nehmen sind, da sie andernfalls verfallen werden. Diese Befreiung gibt Arbeitnehmern, die während der Covid-19 Zeit am Arbeitsplatz präsent waren, zusätzliche Zeit, um ihren TOA zu nehmen. Dennoch werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebeten ihre TOA kontinuierlich zu nehmen; ein umfangreiches „Aufheben für Später“ von TOA könnte – abhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer sowie von spezifischen betrieblichen Anforderungen der konkreten Dienststelle – mit Schwierigkeiten für den Arbeitgeber verbunden sein, wenn es darum geht TOA und Urlaubstage aller Arbeitnehmer zu genehmigen. Ferner sind TOA nacheinander zu nehmen; die von 2020 vor denen von 2021. Sonstige TOA, gewährt vor dem 13. März 2019 oder nach dem 30. September 2020, bleiben auf 12 Monate begrenzt.

D. PERSONALEINTEILUNG

Q-D25: Kann die Dienststellenleitung Beschäftigte bei Personalengpässen anweisen, andere Abteilungen zu unterstützen?

A: Ja, das ist möglich. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Recht, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung in angemessenem Ermessen festzulegen. Die neu zugewiesenen Aufgaben haben angemessen und mit den ursprünglichen arbeitsvertraglichen Pflichten vergleichbar zu sein. Erklären sich Beschäftigte freiwillig dazu bereit, andere Aufgabenbereiche zu unterstützen, ist eine offizielle Aufgabenzuweisung durch die Dienststellenleitung nicht erforderlich.

Q-D26: Können Arbeitszeitregelungen für ortsansässige Beschäftigte geändert werden?

A: Der Arbeitgeber hat im Rahmen des Direktionsrechts das Recht, Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zu bestimmen, soweit gemäß Arbeitsvertrag, Dienstvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz keine bestimmten Arbeitsbedingungen garantiert sind. Aus diesem Grund hat die Dienststellenleitung die Flexibilität, Arbeitszeitregelungen vorübergehend, speziell in Krisenzeiten, zu ändern.

Wenn jedoch die Arbeitszeitregelung für die gesamte Belegschaft dauerhaft geändert werden soll, ist die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich.

Q-D27: Können ortsansässige Beschäftigte angewiesen werden, an einem anderen Arbeitsplatz zu arbeiten?

A: Ortsansässige Beschäftigte können angewiesen werden, an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb ihrer Militärgemeinde zu arbeiten oder können im Rahmen einer Dienstreise an jeden anderen Dienstort geschickt werden.

E. ARBEITNEHMER MIT HÖHEREM RISIKO FÜR EINEN SCHWEREN KRANKHEITSVERLAUF

Q-E28: Gibt es Beschäftigte, die ein höheres Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben?

A: Ein wesentlicher Aspekt der derzeitigen Planungen zur Rückkehr zu einem Normalbetrieb ist der Schutz der Belegschaft, besonders von Beschäftigten mit einem erhöhten Risiko für einen schweren 2019-nCoV-Krankheitsverlauf, vor einer zweiten Infektionswelle.

Für die folgende Personengruppen besteht ein erhöhtes Risiko für einen schweren COVID-19-Verlauf:

- Das Risiko für einen schweren Verlauf steigt stetig mit zunehmendem Alter. Speziell bei älteren Personen kann die Krankheit nach einer Infektion einen schwereren Verlauf nehmen (Immunseneszenz), da das Immunsystem schlechter reagiert. Da das Immunsystem mit

unspezifischen Krankheitssymptomen, wie Fieber, auf eine Infektion reagiert, können diese im fortgeschrittenen Alter schwächer sein oder fehlen, wodurch kranke Personen später ihren Arzt konsultieren.

In Bezug auf das erhöhte Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs gibt es wissenschaftlich keine starren Altersgrenzen. So geht die US-Gesundheitsbehörde CDC bei Personen, die 65 und älter sind, von erhöhten Gesundheitsrisiken aus. Das deutsche Robert Koch-Institut (RKI) betont, dass insbesondere bei älteren Menschen mit vorbestehenden Grunderkrankungen das Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf höher sei als wenn nur ein Faktor (Alter oder Grunderkrankung) vorliegt. Anders als das CDC stellt das RKI dabei weniger auf eine bestimmte Altersgrenze ab, sondern weist darauf hin, dass ältere Menschen, bedingt durch das weniger gut reagierende Immunsystem, generell nach einer Infektion schwerer erkranken können. Das Risiko einer schweren Infektionserkrankung steige ab 50 bis 60 Jahren stetig mit weiter zunehmendem Alter an, namentlich in Kombination mit Vorerkrankungen wie Diabetes mellitus, Lebererkrankungen (z.B. Leberzirrhose, chronischer Hepatitis), Krebserkrankungen (z.B. nach einer Chemotherapie), schweren Herzerkrankungen sowie bei immungeschwächten Personen oder bei Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr unterdrücken (z. B. Cortison).

- Personen bei denen mehrere gesundheitliche Risikofaktoren zusammentreffen, wie z.B. eine der nachfolgend aufgezählten Vorerkrankungen oder wenn mehrere Grunderkrankungen vorliegen (Multimorbidität):
 - Erkrankung des Herz-Kreislauf-Systems,
 - Lungenerkrankungen,
 - Patienten mit chronischen Leber- oder Nierenerkrankungen,
 - Patienten mit Diabetes,
 - 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).
 - für Patienten fortgeschrittenen Alters mit einer der oben aufgeführten Vorerkrankungen oder mit mehreren diagnostizierten Erkrankungen (Multimorbidität) besteht ein erhöhtes Risiko, als bei nur einer Vorerkrankung.

Q-E29: Gibt es für Beschäftigte mit erhöhtem Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf besondere Maßnahmen am Arbeitsplatz?

A: Allgemeine Präventionsmaßnahmen, die zum Schutz aller Beschäftigten empfohlen werden, sind in Bezug auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit erhöhtem Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf besonders zu berücksichtigen. Die grundlegenden Maßnahmen der Kontaktreduktion sind angepasst auf den jeweiligen Einzelfall zum Schutz der betroffenen Beschäftigten in größtmöglichem Umfang anzuwenden:

- soweit möglich Telearbeit ermöglichen, solange betriebliche und organisatorische Anforderungen erfüllt sind,

- Kontakte auf ein Mindestmaß reduzieren, indem gewährleistet ist, dass ausreichend Abstand zwischen Beschäftigten eingehalten wird (Abstand zwischen Schreibtischen)
- Zuweisung alternativer Arbeitszeitregelungen, so dass betroffene Beschäftigte ihre Aufgaben dann erbringen können, wenn nur wenige andere Beschäftigte anwesend sind. Dies gilt besonders, wenn Beschäftigte als “mission essential” gelten.
- Die Dienststellenleitung kann Beschäftigte außerdem anweisen, an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb der Militärgemeinde zu arbeiten.
- Wenn möglich, andere Aufgaben zuweisen.
- Wenn Telearbeit keine Option ist und Beschäftigte nicht als “mission essential” gelten, flexibel Urlaub zu gewähren (Erholungsurlaub, unbezahlter Urlaub).
- Telearbeit/Arbeit von einem anderen Arbeitsplatz.

Arbeitsbefreiung wird grundsätzlich nicht gewährt.

F. ZUSAMMENARBEIT MIT BETRIEBSVERTRETUNGEN (BV)

Q-F30: Kann die Dienststellenleitung BV-Sitzungen verbieten, um soziale Kontakte weitestgehend zu vermeiden?

A: Die derzeitige Situation in Zusammenhang mit 2019-nCoV stellt die ganze Welt vor schwere Herausforderungen. Dies gilt entsprechend auch für die Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Betriebsvertretungen. Auch eine derartige Ausnahmesituation rechtfertigt nicht, Rechte von Betriebsvertretungen zu ignorieren oder sie zu beeinträchtigen.

Allerdings haben alle deutschen Bundesländer Maßnahmen zur Durchsetzung von Kontaktvermeidung eingeführt. Der Hauptbetriebsvertretung (HBV) und allen Bezirksbetriebsvertretungen (BBV) wird dringend geraten, BV-Sitzungen abzusagen, damit gewährleistet ist, dass soziale Kontakte vermieden werden.

Für den Fall, dass die HBV oder eine BBV nach Rücksprache mit der Dienststellenleitung beschließen, Sitzungen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit abzusagen, werden Dienststellenleiter der HBV oder BBV möglichst keine Maßnahmen vorlegen, noch Maßnahmen, die der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung unterliegen, durchführen.

Auf örtlicher Ebene sollte die Dienststellenleitung mit der BV vereinbaren, die Sitzungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren, besonders, wenn die BV mehr als ein Mitglied hat. Die Dienststellenleitung und die BV sollten vereinbaren, wie bei dringenden beteiligungspflichtigen Maßnahmen, wie Einstellungsmaßnahmen, zu verfahren ist.

Die Dienststellenleitung ist auch in Zeiten, in denen keine BV-Sitzungen stattfinden, dazu verpflichtet, die BV umfassend zu unterrichten.

Q-F31: Kann eine BV eine virtuelle Sitzung abhalten?

A: BV-Mitglieder treffen sich üblicherweise zu Sitzungen mit persönlicher Anwesenheit, um die notwendigen Entscheidungen herbeizuführen.

Das Einsatz von Video- oder Telekonferenzen ist im BPersVG nicht ausdrücklich vorgesehen. Die aktuelle Situation ist jedoch ungewöhnlich, da Dienststellenleitung und Belegschaft sich den Herausforderungen der 2019-nCoV-Pandemie gemeinsam stellen müssen. Das Bundesarbeitsministerium hat daher vorgeschlagen, dass Sitzungen mit persönlicher Anwesenheit, soweit sie eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von BV-Mitgliedern bedeuten oder aufgrund offizieller Anweisungen nicht möglich sind, abgesagt werden sollten oder als Video- oder Telekonferenz, einschließlich internetgestützter Systeme abgehalten werden sollten, soweit dies aus technischer und sicherheitsspezifischer Sicht möglich ist.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsministeriums sind Entscheidungen die bei virtuellen Sitzungen herbeigeführt werden, rechtsgültig. Da keine handschriftliche Anwesenheitsliste erstellt werden kann, sollte die Sitzungsteilnahme gegenüber dem Vorsitzenden als Textformat, z.B. per E-Mail, bestätigt werden. Das Prinzip der Nichtöffentlichkeit ist bei Video- und Telekonferenzen zu wahren. Aus diesem Grund muss gewährleistet sein, dass unerlaubte Dritte in keiner Weise an der Sitzung teilnehmen.

Q-F32: Wie können BVen Stellungnahmen und Entscheidungen digital übermitteln?

A: Der/die BV-Vorsitzende ist für die Geschäftsführung der BV zuständig. Er/sie unterzeichnet und versendet Stellungnahmen und Entscheidungen elektronisch an den Dienststellenleiter. Dies kann per E-Mail oder als pdf-Dokument mit handschriftlicher Unterschrift erfolgen.

G. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONSQUELLEN

Q-G33: Wo bekomme ich in Deutschland zusätzliche Informationen zu 2019-nCoV?

A: Unter folgenden Links stehen nützliche tagesaktuelle Informationen über den Ausbruch von 2019-nCoV zur Verfügung.

Command Guidance for HQ USAREUR Personnel on Coronavirus 2019 (COVID-19)
Reintegration Procedures (AE Cmd Memo 2020-015)
<https://media.defense.gov/2020/May/08/2002296497/-1/-1/0/CM2020-015.PDF>

Johns Hopkins University, Baltimore, Maryland
<https://hub.jhu.edu/novel-coronavirus-information/>

Weltgesundheitsorganisation (WHO):
<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>

Bundesgesundheitsministerium (Englische Version Q&A):
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/en/press/2020/coronavirus.html>

Robert Koch-Institut (Q&A auf Deutsch und Englisch):
https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:
<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/einheitlicher-arbeitsschutz-gegen-coronavirus.html>

H. RÜCKKEHR ZU NORMALBETRIEB UND ZEIT NACH DER KRISE

Q-H34: Was sind die Pläne von USAREUR für die Rückkehr zum Normalbetrieb?

A: HQ USAREUR plant phasenweise zum Normalbetrieb zurückzukehren, dabei aber weiterhin die Risiken von Infektionen und Weiterverbreitung von COVID-19 zu minimieren. Die Anzahl der Neuinfektionen mit COVID-19 in Deutschland geht zurück und Bund und Länder haben Anpassungen ihrer zum Gesundheitsschutz eingeführten Beschränkungen angekündigt. In Zusammenarbeit mit den USAG-Kommandeuren werden alle Einheiten die Anzahl der Personen, die in den Garnisonen arbeiten in den kommenden Wochen wieder hochfahren. USAREUR wird einen konservativen Ansatz verfolgen, bei dem der Schwerpunkt auf dem Schutz der Truppe und der Vermeidung einer zweiten Infektionswelle liegt. Die Entscheidungen von USAREUR werden sich weiterhin an den Handlungsempfehlungen des Aufnahmestaates orientieren. Außerdem wird USAREUR in vielen Aspekten der Reintegration gemeinhin ca. 2 Wochen hinter dem Aufnahmestaat zurückbleiben. Telearbeit ist weiterhin zulässig, um unter Berücksichtigung der Auftragsanforderungen größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen.

Q-H35: Was sind die Pläne von USAREUR, um eine zweite Infektionswelle zu verhindern?

A: USAREUR wird für die Zeit nach der Krise Regeln aufstellen, die dabei helfen sollen, eine zweite Infektionswelle innerhalb von USAREUR zu verhindern. USAREUR wird auch bei der Rückkehr zu einem Maß an Normalität die übliche Aufgabenverteilung umsetzen, die Anzahl des vor Ort arbeitenden Personals der Einheit erhöhen und wieder eine höhere Auslastung übernehmen. Führungskräften ist es erlaubt, ihre eigenen Verfahren zur Aufstockung der Anzahl von Personen am Arbeitsplatz vor Ort im Einklang mit Auftragsanforderungen, den Memoranda des Commanding General USAREUR COVID-19 Decision Authority Guidance und Chief of Staff Command Guidance for HQ USAREUR Personnel on Coronavirus 2019 (COVID-19) Reintegration Procedures (AE Cmd Memo 2020-015), festzulegen. USAREUR wird Empfehlungen für bestimmte Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten mit einem erhöhten Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf herausgeben und anraten, Beschäftigte räumlich zu trennen, um innerhalb von Aufgabenbereichen eine Gruppe gesunder Beschäftigter zu haben, damit vermieden werden kann, dass ein gesamter Aufgabenbereich wegen Infektion ausfällt. Am Ende steht ein USAREUR, bei dem die Belegschaft erfolgreich wieder eingegliedert worden ist und das in der Lage ist, die Aufgaben aus Vorkrisenzeiten mit den neu eingeführten Gesundheitsschutzmaßnahmen für die Zeit nach der Krise zu erledigen. Alle Kommandobereiche und Einheiten können so viele Mitarbeiter vor Ort arbeiten lassen, wie es die Vorgaben zu den Abstandsregelungen an den Arbeitsplätzen erlauben. Dies ist abhängig von den Räumlichkeiten, so dass von Schichtarbeit oder Telearbeit bei beengteren Räumlichkeiten,

soweit geeignet, Gebrauch gemacht werden kann, um die Leistungsfähigkeit bei USAREUR zu gewährleisten.

US – und ortsansässige Beschäftigte sind gehalten, weiterhin Telearbeit zu verrichten, um persönliche Risiken und Härtefälle zu vermeiden. Außerdem sollten Vorgesetzte die Situation jedes Beschäftigten berücksichtigen (z.B. Situationen, in denen bei Alleinerziehenden schulpflichtige Kinder zu Hause sind oder bei denen beide Eltern arbeiten). Führungskräfte können festlegen, wie die Aufstockung umgesetzt werden kann und können die Entscheidung an ihre Abteilungs- und Unterabteilungsleiter delegieren.

Q-H36: Welche Gesundheitsschutz- und Präventivmaßnahmen werden beibehalten?

A: Die folgenden Abstandsregeln und Gesundheitsschutzmaßnahmen bleiben unverändert:

- Abstand halten
- Häufig benutzte Gegenstände und Oberflächen regelmäßig desinfizieren
- Wenn es nicht möglich ist, mindestens 2 Meter Abstand zu halten, ist ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen
- Eingerichtete Schutzzonen bleiben
- Händewaschen
- Meetings als Videokonferenzen abhalten, um Meetings mit persönlicher Teilnahme zu minimieren, und die Teilnehmerzahl begrenzen.

Q-H37: Welche Auswirkungen hat das auf Beschäftigte mit einem potentiell schwereren Krankheitsverlauf?

A: USAREUR wird die eingeführten Maßnahmen zum Abstand halten beibehalten und sie im Einzelfall wie in Q27 erläutert anpassen.

Q-H38: Wie wird die Arbeitsbefreiung von Beschäftigten mit einem erhöhten Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf beendet?

A: Grundsätzlich wurde und wird Beschäftigten mit einem erhöhten Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf keine Arbeitsbefreiung gewährt (siehe Q-E27). Beschäftigte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Falls Beschäftigte, die zu dieser Gruppe zu zählen sind, jedoch Arbeitsbefreiung gewährt wurde, sollte die Dienststellenleitung von ihrem Direktionsrecht Gebrauch machen und die Beschäftigten schriftlich darüber in Kenntnis setzen, dass die Arbeitsbefreiung ausläuft und der/die Beschäftigte unverzüglich oder zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder zur Arbeit zu erscheinen hat. Im Falle einer schriftlich vereinbarten Arbeitsbefreiung hat die Dienststellenleitung die Bedingungen der Vereinbarung einzuhalten.

Q-H39: Wie zügig kann ich meine Mitarbeiter-/innen an den Arbeitsplatz zurückholen?

A: Jeder Mitarbeiter kann nach entsprechender Benachrichtigung durch den Vorgesetzten umgehend an den Arbeitsplatz zurückbeordert werden. Anzuraten ist jedoch eine

Ankündigungszeit von mindestens 24 Stunden. Besondere Umstände sollten dabei berücksichtigt werden, z.B. lange Anfahrtszeiten oder die Notwendigkeit einer Unterkunft in Standortnähe. Eventuell können längere Ankündigungszeiten, je nach individueller Situation und Vereinbarung, erforderlich sein. Dies ist im Einzelfall zu prüfen und ggf. mit dem lokalen LN MER im CPAC zu besprechen.

Beispiele:

1. Ein/e Mitarbeiter/in hat ein Telework-Agreement, bzw. befristete Freistellung erhalten, welches eine 2-wöchige Ankündigungsfrist zur Rückkehr an den Arbeitsplatz vorsieht. Muss ich diese Frist einhalten? **JA**, die vereinbarte Frist ist einzuhalten. Eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz ist jedoch im beiderseitigen Einvernehmen möglich.

2. Ein/e Mitarbeiter/in hat ein Telework-Agreement, bzw. befristete Freistellung erhalten, welches keine spezifische Ankündigungsfrist zur Rückkehr an den Arbeitsplatz vorsieht. In diesem Fall ist die umgehende Anordnung zur Rückkehr an den arbeitssicheren und den Hygienevorschriften entsprechenden Arbeitsplatz, unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Interessen, wie oben beschrieben, möglich.

Q-H40: Was passiert, wenn sich ein/e Mitarbeiter/in weigert an den Arbeitsplatz zurückzukehren?

A: Sollte der/die Mitarbeiter/-in einer gesundheitlichen Risikogruppe angehören, sind gemäß Abschnitt E dieser Q&A's die vorgeschlagenen Maßnahmen beizubehalten und gemäß dem Memorandum for Supervisors of Local National Employees in Germany, datiert vom 08. April 2020, zu verfahren, welches Anleitung zum Umgang mit Mitarbeiter/-innen der gesundheitlichen Risikogruppe gibt. Für Mitarbeiter/-innen die einer gesundheitlichen Risikogruppe angehören, besteht jedoch kein genereller Anspruch auf Freistellung oder Telearbeit.

Q-H41: Ein/e Mitarbeiter/in weigert sich an den Arbeitsplatz zurückzukehren, gehört jedoch nicht zur gesundheitlichen Risikogruppe. Was ist zu tun?

A: Der/die Mitarbeiterin hat keinen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung oder dauerhafte Fortsetzung der Tele-Arbeit, wenn eine Rückkehr an den Arbeitsplatz wieder möglich ist. In diesem Fall kann:

- der/die Mitarbeiter/in Jahresurlaub beantragen
- der/die Mitarbeiter/in die Arbeitsunfähigkeit schriftlich nachweisen
- der/die Mitarbeiter/in, sofern zutreffend, Entschädigungszahlungen gem. §56 (1a) IfSG beantragen, siehe Q-C22.

Sollte ein/e Mitarbeiter/in nach Unterrichtung durch den Vorgesetzten der Arbeit unentschuldig und ohne Genehmigung von z.B. Jahresurlaub fernbleiben, sind umgehend die LN MER's der lokalen CPAC's zu informieren, um ggf. disziplinarische Maßnahmen zu besprechen und eventuell Lohnzahlungen zu unterbinden.

Q-H42: Darf ich als Vorgesetzter den Gesundheitszustand der LN Mitarbeiter/-innen erfragen?

A: Nein. Eine Angabe des Gesundheitszustandes durch den/die LN-Mitarbeiter/in kann nur freiwillig erfolgen. Eine Befragung wie beispielsweise das „COVID-19 Return to Work Screening“ ist für die Local National Mitarbeiter/-innen nicht verpflichtend. Allerdings darf der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer/in darauf hinweisen, dass er/sie als vertragliche Nebenpflicht verpflichtet ist offenzulegen, wenn von ihm/ihr ein erhöhtes Risiko für andere Mitarbeiter ausgeht.

Q-H43: Ist es ratsam die von der deutschen Bundesregierung herausgegebene „Corona-Warn App“ zu verwenden?

A: Ja, denn die Corona-App warnt Menschen, die auf einen Infizierten getroffen sind – nachdem sich dieser über die App als infiziert gemeldet hat. Die App funktioniert also wie eine Art Sicherheitsnetz – und sie hilft, auch Menschen zu informieren, denen ein Infizierter vielleicht unbemerkt begegnet ist. Infizierte sind schon ansteckend, bevor sie Symptome haben. Aus diesem Grund reicht es nicht, erst in Quarantäne zu gehen, wenn man schon hustet. Deshalb warnen die Gesundheitsämter alle Kontaktpersonen von Infizierten. Genau das kann die App viel schneller erledigen. So können sich Infizierte in Isolation begeben, bevor sie andere anstecken.

Q-H44: Wie funktioniert die Corona-Warn-App?

Nutzer laden die App auf ihr Handy und aktivieren Bluetooth. Dann verbindet sich das Handy automatisch mit Geräten in der Nähe. Experten sprechen auch von einem digitalen Handschlag. Das Prinzip: Wenn die Handys feststellen, dass sie 1,50 Meter oder weniger voneinander entfernt sind und das mindestens 15 Minuten lang, dann tauschen die Geräte individuell erzeugte IDs aus. Diese IDs erlauben keinen direkten Rückschluss auf die Besitzer der Handys. Wird jemand positiv auf Covid-19 getestet, kann er das in der App hinterlegen. Das Handy informiert dann Menschen, die ihm zuletzt für eben mehr als eine Viertelstunde nahe waren. Die App weist sie dann darauf hin, dass sie sich angesteckt haben könnten. Die Tracing-App kontrolliert nicht, ob Quarantäne-Maßnahmen eingehalten werden. Sie kontrolliert auch nicht, ob Kontaktverbote eingehalten werden. Die Entwickler versprechen übrigens, dass sich der Akku durch die Nutzung nicht schneller entlädt.

Q-H45: Können wir, wenn viele die App herunterladen, auf andere Corona-Schutzmaßnahmen verzichten?

A: Nein. Die App verhindert keine Ansteckung, sondern hilft nur dabei, Infektionsketten nachzuverfolgen und zu unterbrechen. Auf Händewaschen, Nies- und Hustenhygiene, Abstand und Alltagsmasken sollte deshalb nicht verzichtet werden.

Q-H46: Habe ich durch eine Warnmeldung in der App ein Recht auf einen Corona-Test?

A: Nein. Auch wenn mich die Warn-App darüber informiert, dass ich mehr als 15 Minuten in der Nähe eines Corona-Infizierten verbracht habe, bedeutet das nicht, dass ich automatisch Anspruch

auf einen Test habe. Es obliegt weiterhin dem Arzt bzw. dem Gesundheitsamt zu entscheiden, ob ein Test durchgeführt wird.

Q-H47: Wo kann ich weitere Informationen über die Warn-App erhalten ?

A: Die wichtigsten Fragen und Antworten findet man unter der Internetadresse <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app>

Q-H48: Wo kann ich die Corona Warn-App herunterladen ?

A: Die App kann entweder im Apple App Store oder bei Google Play heruntergeladen werden.