

## Dienstrechtliche Informationen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19)

### **Verpflichtung der Bediensteten, der Dienstgeberin eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben**

Eine derartige Verpflichtung ergibt sich aus der Treuepflicht der/des Bediensteten, da es sich um eine anzeigepflichtige Krankheit handelt. Der Dienstgeberin soll dadurch ermöglicht werden, gegebenenfalls Vorsorgemaßnahmen zugunsten der übrigen Belegschaft zu treffen.

### **Fernbleiben vom Dienst auf Grund von Krankheit**

Die Bediensteten sind im Verdachtsfall angehalten, bei Vorliegen von spezifischen grippeähnlichen Symptomen (Fieber, Husten, Kurzatmigkeit etc.) abzuklären, ob eine Erkrankung mit COVID-19 oder eine „normale“ Grippe vorliegt. Dafür ist vor allem den Empfehlungen und Erlässen des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz Folge zu leisten, insbesondere hinsichtlich der telefonischen Abklärung mit medizinischem Fachpersonal bzw. unter der Gesundheitsnummer 1450. Weitere Informationen siehe unter: <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus.html>.

Zu den allgemeinen Regeln betreffend Krankenstand kommt die Verpflichtung hinzu, aufgrund der hohen Ansteckungsgefahr und der Gefährlichkeit der Krankheit, die Diagnose COVID-19 dem Dienstgeber zu melden.

### **Fernbleiben vom Dienst infolge behördlicher Anordnung (Absonderung, Quarantäne bzw. Verkehrsbeschränkung)**

Können Bedienstete der Stadt Wien infolge behördlicher Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz den Dienst nicht antreten, so ist zu unterscheiden:

- Liegt eine tatsächliche Erkrankung vor und wurde deshalb eine Absonderung bzw. Quarantäne verhängt, ist die Dienstverhinderung als Krankenstand zu werten.
- Ist die/der betroffene Bedienstete jedoch nicht erkrankt und handelt es sich bei der Absonderung bzw. Quarantäne um eine reine Vorsichtsmaßnahme, liegt ein gerechtfertigtes Fernbleiben vom Dienst vor. Diese Art der Dienstverhinderung ist der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstverhinderung) zu melden. Während dieser Dienstverhinderung erfolgt eine Entgeltfortzahlung der Höhe nach wie im Falle eines Krankenstandes.

In beiden Fällen ist die behördliche Anordnung der Quarantäne bzw. Absonderung als Bescheinigung für die Dienstverhinderung von der bzw. dem Bediensteten vorzulegen und der MA 2 unverzüglich weiterzuleiten, damit die MA 2 innerhalb der sechswöchigen Frist Kostenersatz für die Entgeltfortzahlung beim Bund entsprechend dem Epidemiegesetz beantragen kann.

- Wenn Bedienstete auf Grund behördlicher Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz (z.B. Verkehrsbeschränkungen für die BewohnerInnen bestimmter Ortschaften) nicht zum Arbeitsplatz gelangen können, ohne gegen die behördliche Maßnahme zu verstoßen, ist ein Fernbleiben vom Dienst ebenfalls gerechtfertigt. Bedienstete haben die Dienstverhinderung unverzüglich zu melden und den Zusammenhang mit der behördlichen Maßnahme auf Verlangen zu bescheinigen. Diese Art der Dienstverhinderung ist der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstverhinderung) zu melden. Während dieser Dienstverhinderung erfolgt eine Entgeltfortzahlung der Höhe nach wie im Falle eines Krankenstandes.

### **Fernbleiben als „Präventionsmaßnahme“ ohne behördlich festgestelltes Risiko einer Ansteckung**

Wenn die oder der Bedienstete selbst nicht erkrankt ist (z.B. auch keine Symptome einer anderen Erkrankung aufweist), jedoch das Risiko besteht, dass sie/er mit einer infizierten oder anderweitig risikobehafteten Person direkten Kontakt hatte, ist seitens der Dienststelle abzuwägen, ob und welche dienstrechtlichen Maßnahmen im Einzelfall zu treffen sind:

- Anordnung zur Dienstleistung bei entsprechender Interessensabwägung (z.B. aufgrund der Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur)
- (Ad-hoc-)Vereinbarung von mobilem Arbeiten
- Ein Verzicht auf die Arbeitsleistung ist bis zum Vorliegen des Testergebnisses der Kontaktperson als letztes Mittel möglich. Diese Art der Dienstfreistellung ist der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstfreistellung) zu melden. Während dieser Dienstfreistellung erfolgt eine Entgeltfortzahlung der Höhe nach wie im Falle eines Krankenstandes.

### **Fragen im Zusammenhang mit der Verpflichtung von Bediensteten zur Kinderbetreuung im Zusammenhang mit den von der Bundesregierung gesetzten Maßnahmen für Schulen und Kindergärten bis zum Beginn der Osterferien**

Die Stadt Wien verfolgt das Ziel, dass so viele Kinder aus AHS-Unterstufen, Mittelschulen, Volksschulen, Sonderschulen und Kindergärten wie möglich zuhause betreut werden sollen und gleichzeitig sichergestellt wird, dass Bedienstete in kritischen Bereichen den Dienst versehen können.

Bedienstete in kritischen Bereichen sollen – sofern nicht andere häusliche Betreuungsmöglichkeiten bestehen (z.B. Betreuung durch ältere Geschwister, anderen Elternteil) – soweit wie möglich von den in Schulen und Kindergärten angebotenen Betreuungsmöglichkeiten Gebrauch machen.

Bediensteten in nicht kritischen Bereichen kann – sofern dienstliche Interessen nicht entgegenstehen – zur Betreuung ihrer nicht erkrankten Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr im Ausmaß von bis zu drei Wochen Sonderurlaub gewährt werden. Von dieser

Maßnahme kann dann Gebrauch gemacht werden, wenn bzw. solange keine andere Person für die häusliche Betreuung des Kindes zur Verfügung steht. Keinesfalls soll die Betreuung durch ältere (ab dem 65. LJ) bzw. durch besonders gefährdeten Personen erfolgen.

Dieser Sonderurlaub ist von der Dienststellenleitung zu genehmigen und seitens der Personalstelle in VIPer einzugeben:

Absenzencode: ISCV

Bezeichnung: SU - Coronavirus

Absenzenerfassung-Monatsleiste: CV

### **Dienstabwesenheit für erkrankte Kinder:**

Freistellungsansprüche aufgrund erkrankter Kinder richten sich jedenfalls nach den Bestimmungen des § 61 DO 1994; § 37 VBO 1995 bzw. § 60 W-BedG über die Pflegefreistellung.

### **Mobiles Arbeiten**

- **Kann die Stadt Wien als Dienstgeberin einseitig Telearbeit bzw. disloziertes Arbeiten („Neues Arbeiten für Wien“ – NAWI) anordnen?**

Nein. Die Anordnung von Telearbeit oder disloziertem Arbeiten bedarf immer der Zustimmung der bzw. des Bediensteten. Umgekehrt hat auch die bzw. der Bedienstete keinen Anspruch darauf, ab sofort von zu Hause zu arbeiten.

- **Soll bzw. kann Telearbeit bzw. disloziertes Arbeiten angesichts der aktuellen Situation verstärkt ermöglicht werden?**

Es wurden nunmehr alle Dienststellen berechtigt, soweit dies im eigenen Zuständigkeitsbereich sinnvoll und technisch möglich ist, disloziertes Arbeiten im Rahmen von NAWI anzuwenden.

Im Rahmen dessen kann die Kernzeit aufgelöst und disloziertes Arbeiten eingesetzt bzw. fortgeführt werden. Die definierte Obergrenze von 60 % der Normalarbeitszeit kann im Bedarfsfall auf 100 % ausgeweitet werden. Die zulässige Höchstarbeitszeit sowie die Einhaltung der Ruhezeit sind zu beachten. Entsprechende Zeitaufzeichnungen sind zu führen.

Im Fall von Telearbeit kann die außerbetriebliche Arbeitszeit entsprechend erhöht und bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe auf bis zu 100 % ausgeweitet werden.

Beide Maßnahmen sind befristet bis 13. April 2020 möglich.

## Dienstreisen

Dienstreisen in vom Coronavirus betroffene Gebiete, für die laut BMEIA Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 gilt, dürfen aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienstgebers nicht erfolgen. Dienstreisen in andere vom Coronavirus betroffene Gebiete sind nach Abwägung der Risiken durch die Dienststelle abzusagen/zu verschieben bzw. nur anzuordnen, wenn diese von der Dienststelle als zwingend notwendig erachtet werden.

## Urlaubsreisen in Risikogebiete

- **Darf die Stadt Wien als Dienstgeberin der bzw. dem Bediensteten verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?**

Die Stadt Wien als Dienstgeberin kann dies den Bediensteten nicht verbieten. Es wird jedoch dringend von Reisen in Gebiete abgeraten, für die laut BMEIA aufgrund des Coronavirus ein hohes Sicherheitsrisiko (Sicherheitsstufe 4) bzw. eine (partielle) Reisewarnung (Sicherheitsstufen 5 + 6) besteht.

Reisen Bedienstete dennoch in ein derartiges Gebiet und kehren ohne Symptome zurück, soll grundsätzlich frühestens 14 Kalendertage nach der Rückkehr aus dem betroffenen Gebiet ein Dienstantritt in der Dienststelle erfolgen.

Dabei ist abzuwägen, welche dienstrechtlichen Maßnahmen im Einzelfall zu treffen sind. Dabei ist folgende Reihenfolge zu beachten:

- Anordnung zur Dienstleistung bei entsprechender Interessensabwägung (z.B. aufgrund der Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur)
- (Ad-hoc-)Vereinbarung von mobilem Arbeiten
- Abbau von Zeitguthaben aus Gleitzeit bzw. Mehrdienstleistungen/Überstunden durch die oder den Bediensteten
- Verbrauch von Erholungsurlaub insb. bei jenen Bediensteten, die über genügend Resturlaub (ev. aus den Vorjahren) verfügen.

Erkrankt eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter während ihres bzw. seines Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, den sie bzw. er trotz aufrechter Reisewarnung angetreten hat, besteht kein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge/der Nebengebühren, da die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- **Was gilt, wenn eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter aufgrund bestimmter Vorsorgemaßnahmen (Notstand, Quarantäne, Einschränkung der Verkehrsmittel) im Urlaubsort im Ausland nicht die Rückreise antreten kann?**

Eine tatsächliche oder rechtliche Verhinderung der Rückreise stellt einen gerechtfertigten Abwesenheitsgrund dar, der der Dienststelle unverzüglich zu melden und in weiterer Folge auch zu bescheinigen ist.

Die bzw. der Bedienstete hat für die Dauer bis zu einer Woche Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge bzw. der Nebengebühren. Kein Anspruch besteht, wenn von einem Verschulden der/des Bediensteten auszugehen ist, wie insb. bei Reisen in Gebiete, für die zumindest die letzten 24 Stunden vor Reiseantritt aufgrund des Coronavirus die Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 laut BMEIA (<https://www.bmeia.gv.at/reiseaufenthalt/reisewarnungen/>) bestanden hat.

- **Was gilt, wenn während einer bereits angetretenen Reise das betreffende Gebiet zur Risikozone erklärt wird?**

Tritt während einer bereits angetretenen Reise für das Gebiet aufgrund des Coronavirus die Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 laut BMEIA in Kraft, soll grundsätzlich frühestens 14 Kalendertage nach der Rückkehr aus dem betroffenen Gebiet ein Dienstantritt in der Dienststelle erfolgen.

Dabei ist abzuwägen, welche dienstrechtlichen Maßnahmen im Einzelfall zu treffen sind. Dabei ist folgende Reihenfolge zu beachten:

- Anordnung zur Dienstleistung bei entsprechender Interessensabwägung (z.B. aufgrund der Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur)
  - (Ad-hoc-)Vereinbarung von mobilem Arbeiten
  - Ein Verzicht auf die Arbeitsleistung ist als letztes Mittel möglich. Diese Art der Dienstfreistellung ist der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstfreistellung) zu melden. Während dieser Dienstfreistellung erfolgt eine Entgeltfortzahlung der Höhe nach wie im Falle eines Krankenstandes.
- **Darf die Stadt Wien als Dienstgeberin ihre Bediensteten fragen, ob sie ihren Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht haben?**

Ja, da allenfalls aufgrund der Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Bediensteten, Kundinnen bzw. Kunden etc. geeignete Vorsorgemaßnahmen getroffen werden müssen. Diese Frage ist von den Bediensteten wahrheitsgemäß zu beantworten (Treuepflicht). Aus diesem Grund wurden die Meldepflichten abgeändert: Bis auf Widerruf ist bei der Beantragung von Erholungsurlauben die Urlaubsadresse sowie die voraussichtliche Dauer des Aufenthaltes außerhalb des Wohnsitzes anzuführen. (Erlass MPRGDL-209332/2020 vom 4. März 2020,

[https://www.intern.magwien.gv.at/apps/dvs\\_detail.aspx?ID\\_DV=10056](https://www.intern.magwien.gv.at/apps/dvs_detail.aspx?ID_DV=10056)). Darüber hinaus ist jede Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes zu melden, wenn Bedienstete (aus welchem Grund immer, z.B. Zeitausgleich) gerechtfertigt vom Dienst abwesend sind.