Freie Hansestadt Bremen

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 02e/ 2022 - Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

37. Aktualisierung des Rundschreibens 5/2020

Inkrafttreten: 29.09.2022

außer Kraft

37. Aktualisierung des Rundschreibens 5/2020

Verteiler: Alle Dienststellen

Über Verteilerlisten:

organisation@dienststelle.bremen.de

personal@dienststelle.bremen.de

Adressatenkreis:

alle Beschäftigten

Vorbemerkung

Die zunehmende Ausbreitung des Corona-Virus veranlasste die Weltgesundheitsorganisation (WHO), am 30. Januar 2020 den internationalen Gesundheitsnotstand auszurufen. Da auch in Deutschland die Zahl der Infizierten stieg, stellen sich hierzulande neben Fragestellungen des Infektionsschutzes für die Beschäftigten auch solche des Arbeits- und Dienstrechts.

Diesbezüglich hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen in mehreren Beschlüssen sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einige arbeits- bzw. dienstrechtliche Entscheidungen getroffen. Dabei ist uns die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und die Aufrechterhaltung der zwingend notwendigen Dienstleistungen zur Versorgung und zum Schutze der Bevölkerung gleichermaßen ein besonderes Anliegen. Hierzu geben

wir folgende Hinweise, die sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte gelten, soweit dies nicht gesondert dargestellt ist. Für medizinische Einrichtungen und Behörden/Dienststellen mit Sicherheitsaufgaben können die obersten Dienstbehörden gesonderte Regelungen erlassen.

Die Dreißigste Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Corona-Verordnung) ist aufgrund der geänderten Ermächtigungsgrundlage in § 28 a Infektionsschutzgesetz (IFSG) mit Ablauf des 1. April 2022 außer Kraft getreten. Dadurch entfielen unter anderem sowohl die allgemeine Maskenpflicht in öffentlichen Einrichtungen, als auch das Warnstufensystem. Ab dem 2. April 2022 trat stattdessen die Erste Verordnung zum Basisschutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Corona-BasisschutzmaßnahmenVO) in Kraft. Hierdurch werden in erster Hinsicht Testpflichten und Verpflichtungen zum Tragen von medizinischen Gesichtsmasken zum Schutz vulnerabler Gruppen in bestimmten Einrichtungen geregelt. Die jeweils aktuelle Fassung der Corona-BasisschutzmaßnahmenVO kann unter dem nachfolgenden Link eingesehen werden (https://www.gesundheit.bremen.de/corona/corona-verordnungen-37349).

Zudem wird auf die Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung – SchAusnahmV) hingewiesen (https://www.gesetze-im-internet.de/schausnahmv/BJNR612800021.html).

Die Dynamik der Ausbreitung des Virus erfordert eine ständige Anpassung der arbeits- und dienstrechtlichen Beschlüsse und Maßnahmen.

I. Grundsätzliche Pflicht zur Arbeitsleistung der nicht erkrankten Beschäftigten

Grundsätzlich bleibt auch bei einer neuartigen Virus-Erkrankung die Pflicht der Beschäftigten zur Erbringung der Arbeitsleistung unberührt. Den Beschäftigten steht also kein allgemeines Zurückbehaltungsrecht bzgl. ihrer Arbeitsleistung zu, weil sie etwa auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz oder aber durch Kontakte mit anderen Menschen am Arbeitsplatz einem Ansteckungsrisiko ausgesetzt sind. Beschäftigte sind daher im Grundsatz weiterhin verpflichtet, ihren Arbeitsvertrag und ihre Dienstleistungspflicht zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers oder Dienstherrn Folge zu leisten.

1. Fürsorgepflicht des Dienstherrn/Arbeitgebers

Gleichwohl hat der Dienstherr/Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht zur arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsfürsorge gegenüber den Beschäftigten. Die zu treffenden Schutzmaßnahmen werden insbesondere in den Schutzvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes konkretisiert. Durch die Fürsorgepflicht ist der Dienstherr/Arbeitgeber gehalten, alle ihm zumutbaren

außer Kraft

arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigten individuell möglichst effektiv vor einer Ansteckung mit Covid-19 zu schützen. Hiervon erfasst ist auch die Wahrnehmung von Außenterminen und Außendiensttätigkeiten. § 82 Bremisches Beamtengesetz sieht Einschränkungen in der Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes lediglich für bestimmte Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes vor, insbesondere bei der Polizei, der Feuerwehr oder den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, soweit dies öffentliche Belange erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit.

Mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 tritt die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV;https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html) wieder in Kraft. Der zeitliche Geltungsbereich ist bis zum Ablauf des 7. April 2023 befristet. Der Bundesgesetzgeber hat die Wahl der Maßnahmen des Infektionsschutzes größtenteils der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitgeber überlassen. Die Dienststellen haben gemäß §§ 5, 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes festzulegen und umzusetzen. Hierbei sind durch die Dienststellen explizit folgende Schutzmaßnahmen zu prüfen:

- die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 m zwischen zwei Personen;
- die Sicherstellung der Handhygiene;
- die Einhaltung der Hust- und Niesetikette;
- das infektionsschutzgerechte Lüften von Innenräumen.

Zudem haben die Dienststellen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob es sinnvoll oder gar erforderlich erscheint, ihren Beschäftigten, die nicht ausschließlich von zuhause arbeiten, kostenfreie Testangebote zu machen. Diese müssen im Bedarfsfall nicht mehr wöchentlich, sondern lediglich regelmäßig angeboten werden.

Als weitere Maßgabe haben die Dienststellen zu prüfen, ob ihren Beschäftigten angeboten werden kann, ihre Tätigkeiten aus dem Homeoffice zu erbringen, sofern keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Funktionsfähigkeit der jeweiligen Organisationseinheiten und die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes, insbesondere bei der Erbringung von Bürgerserviceleistungen, müssen vollständig gewahrt bleiben. Zudem sind gleichermaßen individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten sowie ein fairer Interessenausgleich der Beschäftigten untereinander zu berücksichtigen. Die Beschäftigten können dieses Angebot annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Eine schriftliche Beantragung ist nicht erforderlich.

außer Kraft

Sofern die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass bei Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 Metern oder bei tätigkeitsbedingten Körperkontakten oder bei gleichzeitigem Aufenthalt mehrerer Personen in Innenräumen technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten nicht ausreichen, müssen die Dienststellen ihren Beschäftigten medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) zur Verfügung stellen. Diese Masken sind von den Beschäftigten zu tragen.

Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen sollte auch weiterhin auf das betriebsnotwendige Minimum reduziert werden, sofern nicht durch andere Maßnahmen ein gleichwertiger Schutz sichergestellt werden kann. Es wird zudem empfohlen, die Räumlichkeiten für Gesprächsrunden so auszuwählen, dass den Teilnehmenden grundsätzlich ein großzügiger Sitzabstand untereinander ermöglicht wird und während der Zusammenkünfte medizinische Masken zu tragen. Insofern werden die Dienststellen nochmals auf die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und die Nutzung der vorhandenen technischen Mittel für Telefon-, OTC- oder Videokonferenzen hingewiesen, um dadurch einen weiteren gewichtigen Beitrag zur Bewältigung der Pandemie zu leisten.

Zudem hat der Bundesgesetzgeber in § 20 a IFSG für Beschäftigte bestimmter Einrichtungen und Arbeitgeber eine einrichtungsbezogene Impfpflicht beschlossen. Die Beschäftigten mussten bis zum 15. März 2022 ihrem Arbeitgeber einen Nachweis über einen vollständigen Impfschutz, einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können, vorlegen. Die Arbeitgeber haben das zuständige Gesundheitsamt zu informieren, wenn die Nachweise nicht fristgerecht vorgelegt wurden oder Zweifel an der Echtheit oder Richtigkeit der vorgelegten Nachweise bestehen. Das Gesundheitsamt kann die Beschäftigung in – oder den Zutritt zu – den Einrichtungen, in denen die Nachweispflicht gilt, untersagen. Bei Ausspruch eines Betretungs- bzw. Beschäftigungsverbot sind arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen durch die Personalstellen zu prüfen.

Darüber hinaus sind die Beschäftigten durch die Arbeitgeber im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung auch über die Gesundheitsgefährdung durch das Coronavirus und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren. Zu diesem Zwecke hat das Zentrum für Gesunde Arbeit ein Informationsschreiben erstellt, das über die nachstehende Verlinkung bezogen werden kann (https://www.performanord.org/sixcms/media.php/13/Infoblatt-Unterweisung_SARS-CoV-2.pdf).

Um die Zeitfenster von Impfzentren, Arztpraxen und anderen Einrichtungen flexibel und vollumfänglich nutzen zu können, haben die Arbeitgeber den Beschäftigten zu ermöglichen, sich auch während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen zu lassen. Für die Beschäftigten der FHB war dies bereits in der Vergangenheit möglich. Die Inanspruchnahme des Impftermins kann dann als Arbeitszeit angerechnet werden, wenn

außer Kraft

die Impfung nur innerhalb der Kern- oder Funktionsarbeitszeit möglich war. Es finden somit dieselben Maßgaben wie für andere ärztliche Behandlungen während der Arbeitszeit Anwendung, die für Tarifbeschäftigte und Beamten:innen gleichermaßen gelten.

Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeitregelung wird für die Dauer der Bewältigung der Pandemie in Einzelfällen nicht angewendet, um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu eröffnen, in geeigneten Funktionsbereichen außerhalb der sonst vorgegebenen Zeiten zu arbeiten. Die Entscheidung trifft die jeweilige Dienststellenleitung in Abstimmung mit dem örtlichen Personalrat.

Bei der Genehmigung von Dienstreisen ist eine Abwägung der Interessen der Beschäftigten einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erforderlich. In diesem Rahmen ist die Fürsorgepflicht zu beachten, die den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten verpflichtet. Auch unter dem Aspekt des Klimaschutzes soll stets geprüft werden, ob die Dienstreise erforderlich ist oder der mit ihr verbundene dienstliche Zweck nicht auch im Wege einer Telefon- oder Videokonferenz erreicht werden kann. Die Entscheidungen über die Genehmigung von Dienstreisen treffen die Dienstvorgesetzten im Benehmen mit der senatorischen Behörde für den jeweiligen Geschäftsbereich. Nach der partiellen Aufhebung der Reisewarnung durch die Bundesregierung gilt diese Regelung sowohl für Inlandsdienstreisen, als auch seit dem 15. Juni 2020 für solche, die in Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Island, das Fürstentum Liechtenstein, Norwegen, die Schweiz und das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland führen.

2. Fürsorgepflicht des Dienstherrn/Arbeitgebers im Umgang mit Risikogruppen

Soweit den Dienstvorgesetzen bekannt ist, dass Beschäftigte aufgrund von Vorerkrankungen gefährdet sind, durch eine Infektion mit dem Corona-Virus schwer zu erkranken, sind diese auf die durch den Senator für Finanzen verschriftlichten einschlägigen Empfehlungen (https://www.performanord.org/kunden/zentrum_fuer_gesunde_arbeit-11853) hinzuweisen. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben die Dienstvorgesetzten entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Dazu kommen Möglichkeiten, wie insbesondere des kontaktlosen Arbeitens in der Dienststelle (Unterbringung in einem Einzelzimmer, Einschränkung der Kontakte mit anderen Mitarbeitern u.ä.) und die Beschäftigung im Homeoffice. Nur wenn nachweislich aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung und/oder den Gegebenheiten der Dienststelle keine der vorgenannten Optionen gewählt werden kann, kommt die befristete Gewährung von Sonderurlaub in Betracht. Diese Fälle sind durch die Dienststelle mit Begründung zu erfassen und auf Aufforderung anzuzeigen.

außer Kraft

Bei der Auswahl denkbarer Maßnahmen sind auch die Interessen der Dienststellen an der Aufrechterhaltung unverzichtbarer Funktionen der Verwaltung und der Daseinsvorsorge zu beachten. Auf Seiten der Betroffenen ist darauf abzustellen, ob sie zu einer der genannten Risikogruppen gehören, auf die Eigenschaft als Schwerbehinderte oder Schwerbehinderter allein kommt es nicht an.

Für den Nachweis der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe ist angesichts der aktuellen Situation in den Arztpraxen auf den Einzelfall abzustellen. In der Regel sind entsprechende Erklärungen der Betroffenen ohne weiteres plausibel, weil die Vorgesetzten nicht vollkommen ohne Kenntnis über den Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sind. In den anderen Fällen werden Betroffene nicht immer eine Bescheinigung eines behandelnden Arztes vorlegen können, in diesen Fällen muss gegenwärtig eine dienstliche Erklärung der oder des Betroffenen genügen. Der Dienstvorgesetzte kann sich aber vorbehalten, sich nachträglich eine ärztliche Bescheinigung vorlegen zu lassen. In diesem Zusammenhang vorgelegte ärztliche Bescheinigungen sind nach Kenntnisnahme an die Betroffenen zurückzugeben, in der Urlaubs- und Krankheitsakte ist lediglich zu vermerken, dass eine Bescheinigung vorgelegen hat. Grundsätzlich dürfen solche ärztlichen Bescheinigungen auch erneut durch den Dienstvorgesetzten angefordert werden, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass sich die Umstände des Sachverhalts – beispielweise durch Erlangung des Impfschutzes – bzw. die gesundheitlichen Gegebenheiten geändert haben könnten.

3. Einstellung des ÖPNV

Für einen solchen Fall tragen die Beschäftigten das sogenannte Wegerisiko. Mithin sind sie in der Regel selbst dafür verantwortlich, pünktlich am Dienstort zu sein. Sollte es infolge der Einstellung des ÖPNV den Beschäftigten nicht möglich sein, den Dienstort zu erreichen, so haben sie dies dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn mitzuteilen und Urlaub oder Freizeitausgleich zu beantragen. Gleichwohl ist vorrangig die Anordnung von Telearbeit oder mobiles Arbeiten durch die oder den Vorgesetzten zu prüfen, soweit die technischen Voraussetzungen gegeben sind.

II. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

1. Ärztliches Attest im Krankheitsfall

Bleiben Beschäftigte wegen Krankheit dem Dienst fern, haben sie der Dienststelle die Erkrankung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Dienstunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist im Allgemeinen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Zur Entlastung der ärztlichen Praxen wurde mit Rundschreiben 5n/2020 des Senators für Finanzen bekannt gegeben, dass eine ärztliche Bescheinigung

außer Kraft

in Fällen, in denen Beschäftigte grippeähnliche Symptome zeigen, erst ab dem sechsten Kalendertag eingefordert wird. Diese Regelung endete mit Ablauf des 30. Juni 2021. Mithin gilt ab dem 1. Juli 2021 wieder die Regelung des § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz, wonach eine ärztliche Bescheinigung im Krankheitsfall vorzulegen ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert.

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat sich darauf verständigt, seine Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung wieder zu reaktivieren. Folglich können Patientinnen und Patienten, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, wieder telefonisch krankgeschrieben werden. Diese Regelung gilt bis zum Ablauf des 30. November 2022.

2. Isolationsanordnung

Über die Verpflichtung, sich in häusliche Isolation abzusondern, haben Beschäftigte dem Arbeitgeber/Dienstherrn unverzüglich Mitteilung zu machen, soweit sie im Isolationszeitraum zur Dienstleistung verpflichtet sind (d.h. insbesondere nicht beurlaubt sind oder Arbeitsunfähigkeit vorliegt) oder Ansprüche auf Sonderurlaub geltend machen wollen. Beschäftigte, die aufgrund arbeitsvertraglicher oder betrieblicher Regelungen grundsätzlich ihre Arbeitsleistung auch mobil (z.B. im Homeoffice) erbringen dürfen und im Isolationsfall über die erforderlichen Arbeitsmittel verfügen können, sind aufgrund der besonderen Treuepflicht zum Arbeitgeber/Dienstherrn auch in der Isolation zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet.

3. Verspätete Rückkehr aus dem Urlaub

Wenn Beschäftigte infolge der Corona-Pandemie verspätet aus dem Urlaub zurückkehren, so haben Sie den Dienstherrn/Arbeitgeber unverzüglich über diesen Umstand und die zu erwartende Dauer der Verspätung zu informieren. Grundsätzlich sind die Beschäftigten auf die Inanspruchnahme von Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüchen zu verweisen.

Beamtinnen und Beamten kann in diesen Fällen nach § 67 Absatz 1 BremBG Dienstbefreiung gewährt werden, wenn die rechtzeitige Rückkehr aus dem Urlaub gegen vorhersehbare Verzögerungen ausreichend abgesichert wurde. Das kann ausnahmsweise nur dann angenommen werden, wenn die Reise zu einem Zeitpunkt angetreten wurde, zu dem Flugausfälle und –verspätungen infolge der Corona-Pandemie noch nicht absehbar waren und zwischen Rückflug und Dienstbeginn ein Zeitpuffer eingeplant wurde, der den erfahrungsgemäß immer auftretenden Verzögerungen im Flugverkehr Rechnung trägt.

III. Weisungsbefugnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn

außer Kraft

Der Einsatz von Personal in der eigenen Dienststelle oder im Geschäftsbereich des Ressorts für Aufgaben, die zur Eindämmung des Corona-Virus erforderlich sind, ist im Rahmen des arbeitsrechtlichen Direktionsrechts bzw. der beamtenrechtlichen Weisungsbefugnis (Umsetzung oder Abordnung) möglich. Die Betroffenen sind schriftlich zu informieren. Personalvertretungsrechtlich kann gem. Paragraph 58 Absatz 3 BremPersVG eine vorläufige Maßnahme getroffen werden. Der Personalrat ist zu informieren.

1. Anordnung von Präsenzpflicht für funktionskritisches Personal

Der Dienstvorgesetzte kann in Ausübung seines Direktions- und Weisungsrechts darüber entscheiden, wo der Dienst auszuüben ist und dabei auch anordnen, dass Beschäftigte in der Dienststelle ihre Tätigkeiten verrichten. Bei Beschäftigten, die für den Dienstbetrieb systemrelevante Tätigkeiten ausüben, muss die Dienststelle im Rahmen einer Abwägung mit dem Gefährdungsrisiko entscheiden, ob für die Beschäftigten die Präsenzpflicht aufrechterhalten wird. Das gilt nicht im Fall einer behördlich angeordneten Isolation gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG. Im Einzelfall müsste von der für die Isolation zuständigen Behörde eine Ausnahmegenehmigung eingeholt werden.

2. Anordnung von Schichtdienst / Mehrarbeit

Sofern es zur Bewältigung der mit dem Corona-Virus verbundenen Aufgaben der Dienststellen zwingend notwendig ist, kann eine Mehrarbeitsanordnung erfolgen. Es obliegt der Dienststelle festzulegen, wie dessen Funktionsfähigkeit, auch in Krisenfällen, gewährleistet wird. Dabei kann grundsätzlich auch ein Schichtdienstsystem etabliert werden. Es sind jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (insbesondere die Bremische Arbeitszeitverordnung) zu beachten.

Für den Tarifbereich wird auf § 6 Absatz 5 TV-L/TVöD hingewiesen. Demnach sind die Tarifbeschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Im Übrigen gilt das oben Genannte für die Beamtinnen und Beamten nach § 60 BremBG entsprechend.

IV. Reiserückkehr aus Virusvariantengebieten

Beschäftigte, die in Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis in ein Land reisen, das als Virusvariantengebiet ausgewiesen wurde, tragen das Risiko einer verspäteten Rückkehr aus dem Urlaub oder einer gesetzlich oder behördlich angeordneten Isolation. Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung

außer Kraft

durch das Robert Koch-Institut (https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete), nachdem das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat darüber entschieden haben. Zudem sind die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes zu beachten (https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise). Für diese Zeiten ist dann Erholungsurlaub, unbezahlter Sonderurlaub oder ein Zeitguthaben in Anspruch zu nehmen. Bei Beamtinnen und Beamten sind darüber hinaus disziplinarische Maßnahmen zu prüfen, wenn die Betroffenen fahrlässig ihre Gesunderhaltungspflicht verletzt haben. Etwas Anderes gilt für Beschäftigte, die in ein Land gereist sind, das erst während des Urlaubs als Virusvariantengebiet eingestuft wurde.

Der Bundesgesetzgeber hat durch die Verordnung zum Schutz vor einreisebedingten Infektionsgefahren in Bezug auf das Coronavirus SARS-CoV-2 nach Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag (Coronavirus-Einreiseverordnung) einheitliche Regelungen für die Urlaubsrückkehr getroffen und diese mit Wirkung zum 1. Juni 2022 erneut modifiziert. Die Einteilung der Risikogebiete in § 4 der Corona-Einreiseverordnung wurde von zwei Kategorien auf eine Kategorie reduziert. Mit Entfallen der Kategorie Hochrisikogebiet gibt es fortan nur noch Virusvariantengebiete.

Personen, die das zwölfte Lebensjahr vollendet und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Virusvariantengebiet eingestuftem Gebiet aufgehalten haben, müssen bei der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland über einen Testnachweis verfügen, der auf einer Testung mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-NAAT oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) beruht. Ein Genesenennachweis oder ein Impfnachweis sind in diesem Fall nicht ausreichend.

Nach Aufenthalt in Virusvariantengebieten beträgt die Dauer der Absonderung vierzehn Tage ohne Möglichkeit der Verkürzung (Absonderungspflicht); dies gilt auch für geimpfte und genesene Personen. Etwas anderes gilt nur, wenn das betroffene Virusvariantengebiet nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland und vor Ablauf der vierzehn Tage nicht mehr als solches eingestuft wird, oder die einreisende Person vollständig mit einem Impfstoff gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft ist, für den das Robert Koch-Institut festgestellt und auf seiner Internetseite bekanntgemacht hat, dass dieser Impfstoff gegen die Virusvariante hinreichend wirksam ist, derentwegen die Einstufung als Virusvariantengebiet erfolgt.

Die Absonderung endet abweichend außerdem, wenn das betroffene Virusvariantengebiet nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland und vor Ablauf des Absonderungszeitraums nicht mehr als solches eingestuft wird.

außer Kraft

Die Coronavirus-Einreiseverordnung sieht zudem zahlreiche Ausnahmen für bestimmte Personengruppen vor und beinhaltet detaillierte Verfahrensregelungen zur digitalen Einreiseanmeldung sowie zu den unterschiedlichen Vorlage- und Übermittlungspflichten (https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/guv-19-lp/coronaeinreisev.html).

V. Entgeltfortzahlung/Anspruch auf Besoldung

Sind Beschäftigte infolge einer eingetretenen Erkrankung arbeitsunfähig oder unterliegen sie einer behördlichen Isolationsanordnung, haben sie einen gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Allerdings kommt ein solcher Anspruch nur in Betracht, wenn kein Verschulden der Beschäftigten vorliegt. Beschäftigte, die sich entgegen der Hinweise des Robert-Koch-Instituts in ein Corona-Risikogebiet begeben, müssen damit rechnen, dass nach ihrer Rückkehr und bei einer Erkrankung geprüft wird, ob und inwieweit sie infolge schuldhaften Verhaltens ihren Anspruch auf gesetzliche und tarifvertragliche Entgeltfortzahlung verlieren.

Beamtinnen und Beamte müssen bei entsprechendem Verhalten mit disziplinarischen Ermittlungen rechnen. Ihr Anspruch auf Zahlung der Besoldung nach § 4 des Bremischen Besoldungsgesetzes gilt jedoch grundsätzlich fort. Gleichwohl bestünde im Falle einer schuldhaften Verletzung der Gesunderhaltungspflicht im Rahmen eines Disziplinarverfahrens die Möglichkeit der Kürzung der Dienstbezüge.

Im Fall der behördlich angeordneten Schließung eines Betriebs oder einer Verwaltungseinheit aus Gründen des Infektionsschutzes, trägt der Arbeitgeber bzw. Dienstherr dieses Betriebsrisiko. Die Beschäftigten behalten ihren Entgelt- oder Besoldungsanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können bzw. dürfen. Die wegen der Schließung ausgefallenen Arbeitszeiten müssen durch die betroffenen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden. Um ggf. eine Betriebsschließung zu vermeiden und die Arbeitsabläufe aufrecht zu erhalten, sind die Arbeitgeber und Dienstherrn nach der Rechtsprechung in besonderen Situationen, wie z.B. Notfällen, auch zur einseitigen Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit berechtigt. Die Beschäftigten wären aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Treuepflicht insofern gehalten, Arbeitsaufgaben auch über das arbeitsvertraglich vereinbarte oder dienstrechtlich geschuldete Maß anzunehmen.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von infizierten und unter Ansteckungsverdacht stehenden Beschäftigten sind in § 56 IFSG geregelt. Demnach erhält derjenige, der als Ansteckungsverdächtiger oder Krankheitsverdächtiger Beschäftigungsverboten nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegt, bei Verdienstausfall eine Entschädigungsleistung. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls gewährt.

außer Kraft

Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Absatz 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Ansprüche auf die Zahlung von Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L bleiben unberührt. Erfüllt der Arbeitgeber auch während der Isolation die Entgeltansprüche der Beschäftigten scheidet ein Anspruch gemäß § 56 IFSG mangels Verdienstausfall aus. Ab dem 1. Dezember 2021 werden keine Entschädigungszahlungen mehr auf Grundlage des § 56 IFSG geleistet, wenn diese durch eine Impfung hätten verhindert werden können. Damit wird der Beschluss der Gesundheitsminister:innen von Bund und Ländern vom 22. September 2021 umgesetzt.

Beamtinnen und Beamte, die von Isolationsanordnungen der Gesundheitsbehörden betroffen sind, behalten für die gesamte Dauer der Maßnahme ihren Besoldungsanspruch (§ 67 BremBG).

Sind die Beschäftigten weder arbeitsunfähig, noch unter Isolation gestellt, besteht aber ein entsprechender begründeter Verdacht (Symptome und Kontakt zu bestätigtem Corona-Fall oder Symptome und Aufenthalt in Risikogebieten/besonders betroffenen Gebieten max. 14 Tage vor Erkrankungsbeginn), so gilt Folgendes: Um eine Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern, ist zu prüfen, ob die Erbringung der Arbeitsleistung durch alternative Arbeitsformen wie kontaktfreies Arbeiten (s.o.), Telearbeit oder mobiles Arbeiten möglich ist. Sollten diese Möglichkeiten aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten der einzelnen Arbeitsbereiche nicht durchführbar sein, so ist grundsätzlich nach Maßgabe der näheren Umstände des jeweiligen Einzelfalls bis zu einer abschließenden Klärung des Gesundheitsstatus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung oder der Besoldung zu gewähren. Vor einer vollzeitigen Gewährung von Sonderurlaub ist auch zu prüfen, ob nicht eine tageweise oder stundenweise häusliche Beschäftigung möglich ist, der Sonderurlaub ist dann auf die restlichen Zeiträume zu beschränken. Über entsprechende Anträge entscheiden die jeweiligen Personalstellen. Für funktionskritische Bereiche der Behörden/ Dienststellen mit Sicherheitsaufgaben können ggf. Einzelfallentscheidungen zum Verbleib im Dienst getroffen werden.

außer Kraft

VI. Urlaub

1. Rücknahme und Widerruf von Erholungsurlaub, Anordnung von Urlaubssperren, Übertragung von Urlaubsansprüchen

Äußern Beschäftigte den Wunsch, einen bereits genehmigten Urlaub nicht anzutreten oder abzubrechen, weil sie eine Urlaubsreise nicht antreten möchten oder können, ist diesem Wunsch zu entsprechen, allerdings nur in den Fällen, in denen die Arbeitsleistung in der

Dienststelle erforderlich ist und dann auch Dienst geleistet wird. Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die sich im sog. Flexi-Urlaub befinden.

Für Verwaltungsbereiche oder einzelne Beschäftigte, die zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erforderlich sind, haben die Dienstvorgesetzten zu prüfen, ob und für welchen Zeitraum Urlaubssperren erforderlich sind. Die Anordnung einer Urlaubssperre unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats (BVerwG, Beschluss vom 19. Januar 1993 – 6 P 19/90 – juris), dennoch ist der Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu informieren und eine geplante Urlaubssperre ist mit ihm zu erörtern.

In Einzelfällen kann auch eine bereits erfolgte Gewährung eines Erholungsurlaubs widerrufen werden, wenn unabweisbare dienstliche Gründe vorliegen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber bzw. Dienstherr allerdings Aufwendungen des Beschäftigten im Hinblick auf den Urlaub zu erstatten, z.B. die Kosten der Stornierung bereits erfolgter Buchungen.

2. Rücknahme von Erholungsurlaub bei ärztlich oder behördlich angeordneter Isolation

Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gilt § 10 Absatz 2 BremUrlVO:

Wird während des Erholungsurlaubs eine ärztliche oder behördliche Isolation angeordnet, kann der Erholungsurlaub ab dem Zeitpunkt der Isolation abgebrochen und die verbleibenden Erholungsurlaubstage dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden. Dies gilt nicht, sofern die Isolationssituation bewusst oder grob fahrlässig als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde (z.B. nicht bei einer Privatreise in ein Land, welches bereits vor Reiseantritt als Risikogebiet eingestuft wurde).

Erkranken Tarifbeschäftigte während des Urlaubs, so werden gemäß § 9 BUrlG nur die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Nachweis eines positiven Testergebnisses allein reicht hingegen nicht aus, denn solange Beschäftigte nicht tatsächlich arbeitsunfähig sind, haben sie sich lediglich in Isolation zu begeben. Mithin wird in solchen Fällen der Urlaub nicht rückerstattet. Hiervon abweichend hat der Bundesgesetzgeber in § 59 Absatz 1 IFSG beschlossen, dass im Falle der ärztlichen oder behördlichen Anordnung einer Isolation während des Erholungsurlaubs, dieser ab dem Zeitpunkt der Isolation abgebrochen werden kann und die verbleibenden Erholungsurlaubstage dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden können. Dies gilt nicht, sofern die Isolationssituation bewusst oder grob fahrlässig als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde.

außer Kraft

Darüber hinaus wird auf die vorstehenden Ausführungen zum Umgang mit Erholungsurlaub verwiesen.

3. Umgang mit Zeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto

Der Ausgleich von (nicht angeordneter) Mehrarbeit im Rahmen eines Gleitzeitkontos nach den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit erfolgt regelmäßig auf Antrag der Beschäftigten nach Abstimmung mit den Vorgesetzten. Eine Anordnung zum Ausgleich von Mehrarbeit ist in den Dienstvereinbarungen nicht vorgesehen. Von diesem Grundsatz erfasst sind nicht die Mehrarbeitsstunden, die den für die jeweilige Dienststelle durch Dienstvereinbarung festgelegten Höchstwert an Mehrarbeitsstunden überschreiten. Hier sind die Dienstvorgesetzten befugt, einen Ausgleich durch Dienstbefreiung anzuordnen. Ähnlich verhält es sich bei angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit der Beamtinnen und Beamten. Hier entscheidet der Dienstherr nach Ermessen, zu welchem Zeitpunkt der Freizeitausgleich gewährt wird. Der Abbau von Mehrarbeit, auch durch Freizeitausgleich, dient in erster Linie dazu, Arbeitsspitzen dann auszugleichen, wenn der Dienstbetrieb dies zulässt. Der Freizeitausgleich dient also nicht allein den Interessen der Beschäftigten und kann auch bei vollständigem Arbeitswegfall erfolgen. Die Anordnung von betrieblichem (Zwangs-)Urlaub hingegen ist ausgeschlossen. Denn Erholungsurlaub kann grundsätzlich durch die Beschäftigten selbstbestimmt in Anspruch genommen werden.

4. Urlaub bei schwerer Erkrankung des Kindes

Das am 28. Oktober 2020 verkündete Krankenhauszukunftsgesetz - KHZG (BGBl Nr. 48, S. 2208) sah u.a. eine Änderung des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vor. Durch den neu eingefügten Absatz 2a wurde der Anspruchsumfang von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes für das Kalenderjahr 2020 erhöht. Für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter konnte der Anspruch auf Freistellung gemäß § 19 Absatz 2 der Bremischen Urlaubsverordnung unter Fortzahlung der Besoldung in demselben Umfang und unter den gleichen Voraussetzungen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

VII. Schließung von Kindertagesstätten/Schulen sowie Pflegediensten und Betreuungseinrichtungen

Werden Kindertagesstätten oder Schulen aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen, so müssen in vielen Fällen die Eltern die Betreuung der Kinder übernehmen und können die Arbeitsleistung nicht an ihrem Arbeitsplatz erbringen. Die Betreuung des eigenen Kindes zu gewährleisten betrifft die Risikosphäre der Beschäftigten. Folglich müssen die Eltern bei der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen im Bedarfsfall Urlaub und/ oder Freizeitausgleich beantragen.

außer Kraft

In Anbetracht der außergewöhnlichen Umstände hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen jedoch am 10. März 2020 beschlossen, dass Beschäftigten, die aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Schulen und Kindertagesstätten die Betreuung ihrer minderjährigen Kinder sicherstellen müssen und eine anderweitige Betreuung nicht gewährleisten können, im erforderlichen Umfang Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung bzw. der Besoldung gewährt wird. Gleiches gilt auch, wenn sich minderjährige Kinder in Isolation oder Isolation begeben müssen. Mithin sind die Beschäftigten nicht auf Ansprüche nach § 56 IFSG verwiesen. Die Beschäftigten haben allerdings vor der Inanspruchnahme von Sonderurlaub ihre erworbenen Mehrarbeitsstunden nach den vorstehenden Maßgaben dieses Rundschreibens einzusetzen. Zudem sind vor der Gewährung von Sonderurlaub auch im Betreuungsfall die durch die jeweilige Dienststelle geschaffenen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens (Homeoffice) in Anspruch zu nehmen. Bei der Gewährung von Sonderurlaub haben die Dienststellen wie auch bei der Entscheidung über die Gewährung von Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich zu berücksichtigen, dass die Funktionsfähigkeit der einzelnen Dienststelle sichergestellt bleiben muss. Diese Regelungen gelten bis auf weiteres auch während der Phase eines verordneten Lockdowns, sofern diese nicht die Schulferien oder die Schließzeit der jeweiligen Kindertagesstätten betrifft, sondern lediglich die Präsenzpflicht für die Kinder und Jugendlichen ausgesetzt wird.

Bundestag und Bundesrat haben am 21. April 2021 eine erneute Änderung des § 45 Absatz 2a SGB V beschlossen, um den Anspruch auf Kinderkrankentage für berufstätige Eltern in der Corona-Pandemie nochmals auszuweiten. Damit soll das Kinderkrankengeld im Jahr 2021 pro Elternteil von 20 auf 30 Tage pro Kind, für Alleinerziehende von 40 auf 60 Tage pro Kind, erhöht werden. Voraussetzungen sind, dass sowohl der betroffene Elternteil als auch das Kind gesetzlich krankenversichert sind, dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder aufgrund einer Behinderung auf Hilfe angewiesen ist und keine andere im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen kann. Entgegen der bisherigen gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V ist der Geltungsbereich der Norm nunmehr auf die pandemiebedingte Schließung von Schulen und Kitas bzw. Betretungsverbote für einzelne Gruppen von Kindern und Jugendlichen sowie die Aufhebung der Präsenzpflicht erweitert worden. Anspruchsberechtigt sind auch Eltern, die im Homeoffice arbeiten. Die Höhe des Kinderkrankengeldes beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

Demgemäß steht den Beschäftigten der FHB, die die vorstehenden Voraussetzungen erfüllen, neben der Möglichkeit, Sonderurlaub zu beantragen, eine weitere Option zur Verfügung. Zuständige Stelle für die Geltendmachung eines solchen Anspruches ist die jeweilige gesetzliche Krankenkasse. Es wird empfohlen, diesen Anspruch für die vorgenannten Fälle der Kinderbetreuung nur in einem Umfang von 20 Tagen (40 Tagen bei Alleinerziehenden) geltend zu machen, damit den Eltern für den ursprünglichen

außer Kraft

Regelungszweck des § 45 SGB V – Kinderbetreuung im Krankheitsfall – im weiteren Verlauf des Kalenderjahres noch ausreichend Tage zur Verfügung stehen.

Nunmehr wurden durch das Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerable Personengruppen vor COVID-19 vom 16.September 2022 die Regelungen zur Erweiterung der Anspruchstage für das Kinderkrankengeld aus dem Jahr 2022 auch für das Jahr 2023 fortgeführt. Dieser Anspruch besteht somit über den 23.September 2022 hinaus bis zum Ablauf des 7. April 2023.

Die jeweils aktuellen und detaillierten Informationen bezüglich der Notbetreuung und dem regulären Betrieb an Schulen und Kindertagesstätten können der Homepage der Senatorin für Kinder und Bildung entnommen werden (https://www.bildung.bremen.de/start-1459). Dieser Zeitraum umfasst auch die Schulferien und Schließzeiten der Kitas, so dass bei Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen auch während dieses Zeitraumes Sonderurlaub gewährt wird, soweit nicht bereits Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich in diesem Zeitraum beantragt oder bereits genehmigt wurde. Zudem sind seitens des Beschäftigten zunächst die Möglichkeiten der Notbetreuung im Bereich der öffentlichen Schulen und Kindertagesstätten zu prüfen. Bei der Prüfung, ob eine anderweitige Betreuung nicht gewährleistet ist, ist auch auf das Alter des Kindes abzustellen. Bei älteren Jugendlichen kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese stundenweise auch ohne elterliche Aufsicht zu Hause sein können. Dies ist in jedem Einzelfall mit den Betroffenen abzuklären, wenn Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung oder Besoldung in Anspruch genommen werden soll. Zuständig sind die Dienstvorgesetzten. Die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich bleibt davon unberührt.

Über entsprechende Anträge entscheiden die jeweiligen Personalstellen. Für die Beamtinnen und Beamten gilt, dass die Entscheidung der obersten Dienstbehörde gem. § 26 Absatz 3 BremUrlVO durch die Senatsentscheidung vom 10. März 2020 erfolgt ist.

Beschäftigte, die pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen müssen, sind im Rahmen der Erforderlichkeiten vollständig oder teilweise von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Als nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes zählen u.a. auch Partner/-innen einer eheähnlichen Gemeinschaft. Für Tarifbeschäftigte gelten insoweit die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes (https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/). Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter gelten in entsprechender Anwendung § 19 Absatz 1 BremUrlVO sowie die §§ 62a und 62b BremBG.

Die zeitlich befristet eingeführte Sonderregelung in § 9 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) ermöglicht es nunmehr, in dem Zeitraum bis einschließlich 30. April 2023 abweichend bis zu 20 Arbeitstage anstelle von 10 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben, wenn eine akute Pflegesituation aufgrund der COVID-19- Pandemie aufgetreten ist. Ein Zusammenhang

außer Kraft

wird hierbei vermutet. Für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter kann in diesem Fall in analoger Anwendung des § 9 PflegeZG zusätzlich Freistellung gem. § 26 BremUrlVO gewährt werden. Vor der Inanspruchnahme von Sonderurlaub sind die erworbenen Mehrarbeitsstunden nach den vorstehenden Maßgaben dieses Rundschreibens einzusetzen. Zudem sind auch in diesem Betreuungsfall die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens (Homeoffice) vorrangig zu nutzen.

Wird ein Pflegebedürftiger über einen darüberhinausgehenden Zeitraum zuhause von Angehörigen gepflegt, so gewähren gesetzliche und private Pflegekassen Anspruch auf Pflegegeld. Die Höhe des Pflegegelds errechnet sich aus dem jeweiligen Pflegegrad, der dem Versicherten zugewiesen ist. Die Freistellung erfolgt deshalb ohne Fortzahlung der Vergütung. Beamten/-innen kann bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit antragsbedingt ein Vorschuss zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der teilweisen oder vollen Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung (§ 9 Abs. 1 BremBesG) verbunden ist, zusätzlich zu den Dienstbezügen gewährt werden. Zudem verweisen wir auf die Hinweise zum Pflegezeitgesetz, die das Finanzressort in den Rundschreiben 19/2008 und 11/2017 veröffentlicht hat.

Sollten Beschäftigte aufgrund von Schließungen der entsprechenden Betreuungseinrichtungen als nahe Angehörige Menschen mit Behinderungen zu betreuen haben, die nicht vom Geltungsbereich des Pflegezeitgesetzes erfasst sind, so gelten die in Bezug auf die Schließung von Schulen und Kitas getroffenen Regelungen über die Gewährung von Sonderurlaub entsprechend.

Über etwaige Änderungen oder Entwicklungen zu den arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Umgang mit dem Corona-Virus werden wir Sie gesondert unterrichten. Für Rückfragen steht Ihnen Referat 30 und Referat 31 zur Verfügung. Wir möchten Sie bitten, Ihre Anliegen ausschließlich per E-Mail an die nachstehenden Funktionspostfächer zu richten.

Aufhebung von Rundschreiben

Das Rundschreiben 02d/2022 wird hiermit aufgehoben.

Kontakt

außer Kraft

Der Senator für Finanzen
Referat 30
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
E-Mail:
dienstrecht@finanzen.bremen.de

Der Senator für Finanzen
Referat 31
Schillerstraße 1
28195 Bremen
E-Mail:
tarifrecht@finanzen.bremen.de

außer Kraft