

Coronavirus Covid-19 Informationsschreiben Nr. 92

Dienstrechtliche Fragen

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin, sehr geehrter Herr Bürgermeister,

anbei finden Sie eine Übersicht zu dienstrechtlichen Angelegenheiten im Gemeindebereich, die im Zuge der Coronamaßnahmen von Relevanz sein können.

Entgeltfortzahlung – siehe auch COVID-19-Informationsschreiben Nr. 1, 46 und 56

Im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 71 Abs. 6 Gemeindeangestelltengesetz, sofern die Absonderung auf ein Verschulden des/der Dienstnehmers:in zurückzuführen und eine Dienstleistung auf andere Art (z. B. Home-Office, Vorbereitungstätigkeiten) nicht möglich ist.

Ein Verschulden kann beispielsweise dann angenommen werden, wenn Reisen in Hochrisikogebiete getätigt werden und es aufgrund dessen zu einer behördlichen Absonderung kommt. Die Reisewarnungen des Außenministeriums sind unter <https://www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/> abrufbar. Die Reisewarnungen können sich jederzeit ändern, weshalb es sich empfiehlt, sich regelmäßig zu informieren.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 71 Abs. 1 Gemeindeangestelltengesetz besteht jedoch für den Fall, dass der/die Dienstnehmer:in während der Absonderung tatsächlich erkrankt. Eine Erkrankung äußert sich im Gegensatz zu einer nachgewiesenen Infektion durch entsprechende Krankheitssymptome (z. B. Fieber, Gliederschmerzen, Atemnot).

Die behördliche Schließung gemeindeeigener Einrichtungen (z. B. Kindergarten) ist grundsätzlich ein Dienstverhinderungsgrund auf Seiten der Dienstgeberin. Sollte eine alternative Beschäftigung oder Home-Office nicht möglich sein, behalten die Dienstnehmer:innen ihren Entgeltanspruch. Minusstunden können dadurch nicht entstehen.

Telearbeit, Urlaubsverbrauch – siehe auch COVID-19-Informationsschreiben Nr. 23 und 54

Während der Dauer von COVID-19-Maßnahmen kann die Gemeinde die Dienstverrichtung im Homeoffice anordnen, sofern dies aus wichtigen dienstlichen oder im öffentlichen Interesse notwendig ist (§ 113 Abs. 1 Gemeindeangestelltengesetz). Ist der Dienstbetrieb aufgrund von behördlichen Maßnahmen für mindestens sechs Tage erheblich eingeschränkt, kann während dieser Zeit aus wichtigem dienstlichem oder öffentlichem Interesse einseitig der Verbrauch von Erholungsurlaub im Umfang von maximal zwei Wochen angeordnet werden (§ 113 Abs. 2 Gemeindeangestelltengesetz). Die Anordnung kann nicht mit Rückwirkung ausgesprochen werden, sondern nur für die Zukunft.

Sonderbetreuungszeit – siehe auch COVID-19-Informationsschreiben Nr. 54

Zur Wahrnehmung von Betreuungspflichten gegenüber Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht beendet haben, kann die Gemeinde den Dienstnehmer:innen auf freiwilliger Basis bei (teilweisen) Schließungen von Schulen, Kindergärten oder Kinderbetreuungseinrichtungen, sowie bei Verhängung von Absonderungsmaßnahmen gegenüber ihren Kindern in Folge von COVID-19 einen Sonderurlaub im Ausmaß von bis zu 160 Stunden (bei Teilzeit im aliquoten Ausmaß) gewährt werden, ohne dass die Bezüge entfallen oder der Lauf der Dienstzeit und die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen gehemmt werden.

Ein Sonderurlaub im entsprechenden Ausmaß kann auch Angehörigen zur Betreuung von Menschen mit Behinderungen oder Pflegebedürftigkeit gewährt werden, die in einer behördlich geschlossenen Einrichtung betreut werden bzw. wenn diese Person behördlich abgesondert wurde. Der Sonderurlaub wird nicht auf den Pflegeurlaub angerechnet.

Die Gewährung des Sonderurlaubs bedarf ab einer Dauer von mehr als 64 Stunden der Schriftform. Gemäß § 113 Abs 3 lit c Gemeindeangestelltengesetz ist bis 31. Dezember 2021 generell der Bürgermeister bzw. die Bürgermeisterin für die Gewährung des Sonderurlaubes zuständig.

Mutterschutz:

§ 3a Mutterschutzgesetz regelt, dass Schwangere ab der 14. Schwangerschaftswoche mit keinen Tätigkeiten mehr betraut werden dürfen, die Körperkontakt oder eine Unterschreitung des Mindestabstandes von einem Meter erfordern (sogenannte „Kontaktberufe“).

Der Dienstgeber kann Schwangere jedoch für anderweitige Tätigkeiten einsetzen, sofern bei diesen der Mindestabstand eingehalten werden kann. Alternativ kann eine Diensterbringung im Rahmen von Homeoffice erfolgen. Ist beides nicht möglich, so ist die Schwangere ab der 14. Schwangerschaftswoche entgeltlich bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes freizustellen. Die Regelung gilt aktuell bis zum 30. September 2021.

Das Mutterschutzgesetz gilt grundsätzlich nicht für die Dienstnehmerinnen der Gemeinden und Gemeindeverbände. Geimpfte bzw. genesene schwangere Dienstnehmerinnen der Gemeinden haben daher keinen Anspruch auf eine Sonderfreistellung aufgrund von COVID-19. Eine Freistellung von ungeimpften Schwangeren wird den Gemeinden aber unter sinngemäßer Anwendung der Vorgaben des Mutterschutzgesetzes empfohlen.

PCR-Testpflicht in elementarpädagogischen Einrichtungen

Gemeindeangestellte sind gemäß § 14 Gemeindeangestelltengesetz verpflichtet ihre dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der bestehenden Rechtsvorschriften zu besorgen. Die in den §§ 19 Abs. 1a der 2. Maßnahmenverordnung in Verbindung mit § 5 Abs. 3 und 4 COVID-19-Schulverordnung 2021/22 geregelte Testpflicht für Betreuungspersonal in elementarpädagogischen Einrichtungen richtet sich laut Auskunft des Gesundheitsministeriums an das Personal und nicht an die Gemeinde als Dienstgeberin. Die Dienstgeberin ist laut dem Gesundheitsministeriums auch nicht verpflichtet Testmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Da die Testnachweise aufgrund von bundesrechtlichen Vorgaben bestehen und nicht vom Dienstgeber selbst angeordnet wurden, haben die Dienstnehmer die Testnachweise grundsätzlich auf eigene Kosten einzuholen. Der zumindest einmal in der Woche vorzulegende PCR-Test ist von den Dienstnehmer:innen zudem grundsätzlich außerhalb der Dienstzeit in einer PCR-Teststationen zu absolvieren. Eine Übersicht der Testmöglichkeiten finden Sie [hier](#).

Derzeit sind PCR-Tests kostenlos möglich. Wie lange dies noch der Fall ist, wird auf Bundesebene noch abgeklärt. Der Vorarlberger Gemeindeverband wird hierzu nach Bekanntwerden der entsprechenden rechtlichen Grundlagen eine Empfehlung abgeben, zumal aufgrund der ohnehin schwierigen Personalsituation ein landesweit einheitliches Vorgehen besonders wichtig erscheint.

Antigen-Testpflicht in elementarpädagogischen Einrichtungen

Solange entsprechende Antigen-Tests zur Eigenanwendung für die Erfüllung der notwendigen Testnachweise vom Land den Gemeinden kostenlos zur Verfügung gestellt werden, empfiehlt der Vorarlberger Gemeindeverband diese den Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, sodass die betroffenen Dienstnehmer:innen die Antigen-Tests in der Einrichtung durchführen können. Die Antigen-Tests werden von seitens des Landes vorerst noch bis Ende Oktober den Gemeinden zur Verfügung gestellt. Wenn es hier zu Änderungen kommt, wird der Vorarlberger Gemeindeverband entsprechend informieren.

Weitere Hinweise

Möchte sich Personal impfen lassen, empfiehlt der Vorarlberger Gemeindeverband dies auch innerhalb der Dienstzeit zuzulassen.

Die Tests dienen nicht dem Gesundheitsschutz der Dienstnehmer:innen vor spezifischen berufsbezogenen Gefahren, sondern dem Schutz der Allgemeinheit. Sie haben keine präventive Wirkung wie Masken, Impfungen oder Desinfektionsmittel. Die Testpflicht soll bei der Eindämmung des Krankheitserregers in der Bevölkerung behilflich sein.

26. September 2021

Bei den COVID-Tests handelt es sich daher nicht um eine dienstnehmerschutzrechtliche Angelegenheit.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Vorarlberger Gemeindeverband
Die Präsidentin
Bgm. Dipl. Vw. Andrea Kaufmann

