



Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz
Postfach 3280 | 55022 Mainz

nur per E-Mail

An die
Staatskanzlei
Ministerien

Schillerplatz 3-5
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-3595
Poststelle@mdi.rlp.de
www.mdi.rlp.de

13. Mai 2020

nachgeordnete Dienststellen
im Geschäftsbereich des Mdl

nachrichtlich:

Verwaltung des Landtags
Rechnungshof Rheinland-Pfalz

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
0304#2020/0001-0301 322 Bitte immer angeben!		Klaus Kessler Klaus.Kessler@mdi.rlp.de	06131 16-3223 06131 16-17 3223

Rundschreiben Corona-Virus - dienst- und arbeitsrechtliche Regelungen und Hinweise - Ergänzung -

Ich nehme Bezug auf meine Rundschreiben vom 10. März, 16. März und 16. April 2020 (einschließlich der klarstellenden Mitteilung vom 23. April 2020). Die vorgenannten Rundschreiben sind nicht mehr anzuwenden. Im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen gebe ich die nachfolgenden aktuellen Hinweise und Regelungen bekannt:

I.

Erkrankungen, Verdachtsfälle, Quarantäne etc.

1. Erkrankte Mitarbeitende

Bei einer Virusinfektion sind Beamtinnen und Beamte in der Regel dienstunfähig und Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt. Bei dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten

1/9

Kernarbeitszeiten
09.00-12.00 Uhr
14.00-15.00 Uhr
Freitag 09.00-12.00 Uhr

Verkehrsanbindung
ab Mainz Hauptbahnhof
Straßenbahnlinien
Richtung Hechtsheim 50,52,53

Parkmöglichkeiten
Parkhaus Schillerplatz,
für behinderte Menschen
Hofeinfahrt Mdl, Am Acker



wird die Besoldung weiter gewährt. Arbeitsunfähige Beschäftigte erhalten für 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L.

Hier ist nichts weiter zu veranlassen.

2. Verdachtsfälle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus Präventionsgründen oder Risikoeinschätzungen ihre Dienstleistung nicht mehr in der Dienststelle erbringen können und bei denen Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten nach Feststellung der Dienstbehörde nicht möglich ist, werden wie folgt von der Dienstleistungspflicht entbunden:

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG genehmigt.

Bei Tarifbeschäftigten wird ausdrücklich auf die Entgegennahme der angebotenen Arbeitsleistung verzichtet (Annahmeverzug). Der Besoldungs- bzw. Entgeltanspruch besteht unvermindert fort.

Mitarbeitende, die unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen und in den letzten vierzehn Tagen vor Erkrankungsbeginn Kontakt zu einem bestätigten am Corona-Virus Erkrankten hatten, sind als dienst- bzw. arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb auch nicht zum Dienst erscheinen, bis das Vorliegen einer Corona-Virus-Infektion abgeklärt ist. Diese Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich umgehend telefonisch an ihren Hausarzt oder den ärztlichen Bereitschaftsdienst zu wenden. Auf die Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Attests bei mehr als drei Tagen Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit wird hingewiesen.

Mitarbeitende, die innerhalb der letzten vierzehn Tage Kontakt zu einem bestätigten am Corona-Virus Erkrankten hatten, müssen umgehend das für sie zuständige Gesundheitsamt kontaktieren. Dies muss in jedem Fall erfolgen – unabhängig vom Auftreten von Symptomen.

In Fällen, in denen lediglich eine ärztliche "Empfehlung" ausgesprochen wurde, zu Hause zu bleiben (z.B. bei Verdachtsfällen), besteht für Beschäftigte kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung: Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TV-L sind nur die dort abschließend aufgezählten Fallgestaltungen solche einer bezahlten Freistellung nach § 616 BGB. Der Arbeitgeber kann jedoch nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L bis zu drei Tage bezahlte

Arbeitsbefreiung gewähren. Darüber hinaus kann nach § 29 Abs. 3 Satz 2 TV-L kurzfristige unbezahlte Freistellung gewährt werden.

Beamtinnen und Beamten kann in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 Urlaubsverordnung (UrlVO) Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge in demselben Umfange gewährt werden.

3. Einreise aus dem Ausland

Einreisenden aus allen Ländern empfiehlt das Robert-Koch-Institut (RKI), sich nach Einreise in eine 14-tägige Quarantäne zu begeben. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn die betroffenen Personen keine Krankheitssymptome aufzeigen. In diesen Fällen ist seitens des Dienstherrn/des Arbeitgebers aus arbeitsschutzrechtlichen bzw. Fürsorgegründen gegenüber den übrigen Mitarbeitenden einer Dienststelle im Einzelfall ein "Tätigkeitsverbot" zu prüfen. Hierüber ist unter Beachtung der Besonderheiten im Einzelfall in eigener Zuständigkeit zu entscheiden. Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG genehmigt. Bei Tarifbeschäftigten wird ausdrücklich auf die Entgegennahme der angebotenen Arbeitsleistung verzichtet (Annahmeverzug). Der Besoldungs- bzw. Entgeltanspruch besteht unvermindert fort. Eine Nacharbeitspflicht entfällt. Vorrangig ist jedoch - soweit möglich - Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Heimarbeit in Anspruch zu nehmen.

Aufgrund der bestehenden Reisewarnungen ist von Seiten des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers allerdings grundsätzlich davon auszugehen, dass derzeit ohne triftigen Grund keine privaten Reisen ins Ausland unternommen werden.

4. Mitarbeitende in Quarantäne im In- und Ausland (§ 30 IfSG)

Werden Mitarbeitende durch Anordnung des Gesundheitsamtes im Inland gemäß § 30 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) unter Quarantäne gestellt und können deshalb nicht zum Dienst bzw. zur Arbeit erscheinen, ist wie folgt zu verfahren:

Beamtinnen und Beamte erhalten nach § 31 Abs. 1 Satz 1 UrlVO Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge in dem notwendigen Umfange.

Für Beamtinnen und Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen im Sinne von Quarantänemaßnahmen nicht mehr nach Deutschland zurückkehren können, gilt dies entsprechend.

Für Beschäftigte gelten die Ausführungen unter Nr. 5.

5. Berufliches Tätigkeitsverbot (§ 31 Satz 1 IfSG)

Das IfSG enthält als weitere Schutzmaßnahme u.a. das in § 31 geregelte berufliche Tätigkeitsverbot. Danach kann die zuständige Behörde (§ 54 IfSG) nach § 31 Satz 1 IfSG Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Zum Bundes-Seuchengesetz hat der Arbeitgeberkreis der BAT-Kommission am 13. Oktober 1966 unter TOP 6 die Auffassung vertreten, dass ein Tätigkeitsverbot kein Fall der Arbeitsunfähigkeit ist, sofern der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krank ist. Der Arbeitgeber sei deshalb nicht zur Fortzahlung der Bezüge verpflichtet, da § 616 Abs. 1 BGB durch § 52 BAT (jetzt § 29 TV-L) abgedungen sei.

Sofern dem Beschäftigten nach den vorstehenden Ausführungen für die Dauer des Tätigkeitsverbots das Entgelt nicht fortgezahlt wird - d.h. wenn nicht gleichzeitig ein Fall des § 22 TV-L vorliegt - erhält er eine Entschädigung für den Verdienstausfall nach § 56 IfSG. Der Arbeitgeber hat die Entschädigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die zuständige Behörde ausbezahlen und zur Erstattung anzufordern; im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt (§ 56 Abs. 5 IfSG). Zuständige Stelle nach § 54 IfSG ist in Rheinland-Pfalz das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV).

Im Hinblick auf den damit verbundenen Verwaltungsaufwand (z.B. aus der Berechnung der Entschädigung, aus der Geltendmachung von Erstattungsansprüchen des Arbeitgebers [Land] gegenüber der zuständigen Behörde bzw. aus dem Verzicht hierauf) hat die 10./2009 Mitgliederversammlung der TdL am 10. November 2009 keine Bedenken erhoben, wenn abweichend von der Empfehlung der BAT-Kommission während des Beschäftigungsverbotes außertariflich das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, wie in § 29 Abs. 6 TV-L fortgezahlt werden.

Ich bitte, entsprechend dem o.a. Beschluss der Mitgliederversammlung zu verfahren.

Im Beamtenbereich ist entsprechend zu verfahren. Beamtinnen und Beamte erhalten in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 1 Satz 1 UrlVO Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge in dem notwendigen Umfang.

6. Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten

Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten kann weiterhin verstärkt ermöglicht werden. Um eine ausreichende Vor-Ort-Präsenz sicherzustellen, bieten sich weiterhin Schicht-/Teammodelle mit abwechselnder Anwesenheit und Homeoffice-Tätigkeit an. Dies bedeutet zudem, dass bei dienstlicher Notwendigkeit auch außerhalb der geltenden Arbeitsmodelle eine Vor-Ort-Präsenz erforderlich sein kann.

7. Geltungsdauer

Diese Regelungen und Hinweise gelten zunächst bis zum 7. Juni 2020.

II.

Kita- und Schulschließungen, Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen

Aufgrund der jüngsten Entwicklungen, insbesondere der Einführung des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG), ergehen die nachfolgenden Regelungen und Hinweise, die jeweils bis zum 31. Dezember 2020 gelten:

1. Kita- und Schulschließungen

Mit der Neufassung des § 56 Abs. 1a IfSG besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fällen der Schließung von Betreuungseinrichtungen von Kindern oder Schulen ein Anspruch auf Entschädigung i.H.v. 67 Prozent des Verdienstausfalls für höchstens sechs Wochen. Die Regelung findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Die Wertungen werden jedoch entsprechend übertragen.

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrLVO von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zum Zwecke der Kinderbetreuung eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L unter nachfolgenden Voraussetzungen gewährt werden. Für Tarifbeschäftigte wird der durch Arbeitgeber voraus zu leistende Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle nach § 56 Abs. 1a IfSG mit dieser Regelung erfüllt.

Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen sechs Wochen 30 Arbeitstagen. Der Gewährungszeitraum von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Bezüge bzw. des Entgelts entspricht im Ergebnis dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG in Höhe von 67 Prozent des Verdienstauffalls für 30 Arbeitstage.

Voraussetzungen:

- tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.) oder Schule bzw. wird das Betreten untersagt, in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ soweit eine Schließung nicht ohnehin wegen der Schulferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten erfolgen würde;
- zu betreuende Kinder sind unter 12 Jahre alt oder sind behindert und auf Hilfe angewiesen;
- eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten von Telearbeit und mobilem Arbeiten sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden- und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen. Die jeweilige Dienststelle hat darüber nach Maßgabe aller bekannten Tatsachen eigenverantwortlich zu entscheiden.

Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung von Urlaub keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Der Urlaub bzw. die Arbeitsbefreiung müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Urlaubstage bzw. Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Urlaubstag bzw. Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Sofern die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend.

In besonderen Härtefällen, z. B. bei Alleinerziehenden, kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bzw. weiterer Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrIVO gewährt werden.

2. Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen

Vor dem Hintergrund der bereits erfolgten Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen, kann

- Beamtinnen und Beamten unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Pflege eines nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrIVO von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche);
- Tarifbeschäftigten eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts

unter den nachfolgenden Voraussetzungen gewährt werden:

- tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“,
- eine alternative Betreuung des nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten von Telearbeit und mobilem Arbeiten sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden- und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen. Die jeweilige Dienststelle hat darüber nach Maßgabe aller bekannten Tatsachen eigenverantwortlich zu entscheiden.

Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung von Urlaub keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Der Urlaub bzw. die Arbeitsbefreiung müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Urlaubstage bzw. Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Urlaubstag bzw. Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Sofern die wöchentliche Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gem. § 21 TV-L bzw. weiterer Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrlVO gewährt werden.

In Fällen, in denen für nahe Angehörige im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes aufgrund des Ausfalls einer ambulanten Pflege eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss, ist Beamtinnen und Beamten für jede pflegebedürftige Angehörige bzw. jeden pflegebedürftigen Angehörigen Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge für bis zu neun Arbeitstage gem. § 31 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 7 UrlVO zu gewähren. Für Tarifbeschäftigte kommen die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz in Betracht.

3. Dokumentation, sonstige Hinweise

Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die vorgenannten (nachrangigen) Voraussetzungen jeweils entsprechend zu prüfen und zu dokumentieren sind. Das Ergebnis dieser Prüfung(en) ist der Personalakte beizufügen.

Ich bitte, entsprechend genehmigte Anträge mit der jeweiligen Begründung in geeigneter Form auch noch gesondert zu erfassen.

Zudem sind vorgenannte gewährte Arbeitsbefreiungen gem. § 56 Abs. 1a und Abs. 2 IfSG dem Landesamt für Finanzen (LfF) zeitnah und in geeigneter Form mitzuteilen.

Unabhängig hiervon weise ich vorsorglich darauf hin, dass für tariflich Beschäftigte möglicherweise für die Zeit der Inanspruchnahme der Freistellung und den hierfür voraus geleisteten Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG (in Höhe von 67 Prozent des Verdienstausfalls für 30 Arbeitstage) insbesondere Ansprüche auf die Zusatzversorgung (VBL) entfallen könnten.

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen nach dem LPersVG bleiben hiervon unberührt.

Ich bitte, Ihren jeweils nachgeordneten Bereich entsprechend zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. Peter Falk