



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

29. November 2021

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#2021/0001-0301 322		Corona@mdi.rlp.de	
Bitte immer angeben!			

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

Ich nehme Bezug auf mein Rundschreiben vom 29. September 2021. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und besseren Lesbarkeit gebe ich im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen zusammengefasst und aktualisiert die nachfolgenden Hinweise und Regelungen bekannt:

1/21

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



I.

Erkrankungen, Verdachtsfälle, Absonderung/Quarantäne etc.

1. Erkrankte Mitarbeitende

Im Falle einer COVID-19 Infektion sind Beamtinnen und Beamte dienstunfähig und Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt, soweit eine diesbezügliche Krankmeldung erfolgt. Bei dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten wird die Besoldung weiter gewährt. Arbeitsunfähige Beschäftigte erhalten für 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L. Hier ist nichts weiter zu veranlassen.

2. Verdachtsfälle und Prävention

In folgenden Fällen ist für die Beamtinnen und Beamten das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG unter Fortzahlung der Bezüge genehmigt bzw. wird bei den Tarifbeschäftigten ausdrücklich auf die Entgegennahme der angebotenen Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts verzichtet (Annahmeverzug):

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nachweislich aus Präventionsgründen (z. B. Risikopatienten, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können) ihre Dienstleistung nicht mehr in der Dienststelle erbringen können und bei denen Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten nach Feststellung der Dienstbehörde nicht möglich ist,
- COVID-19 Krankheitsverdächtige, d. h. Personen, die typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus aufweisen und für die das zuständige Gesundheitsamt eine molekularbiologische Testung (PCR-Test) angeordnet hat oder diese sich aufgrund der typischen Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus einem PCR-Test unterzogen haben bis das Vorliegen einer COVID-19 Infektion abgeklärt ist,
- Mitarbeitende, die unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen und in den letzten vierzehn Tagen vor Erkrankungsbeginn Kontakt zu einem COVID-19 Infizierten hatten bis das Vorliegen einer



COVID-19-Infektion abgeklärt ist,

- Mitarbeitende, deren Corona-Warn-App ein erhöhtes Risiko ("rote Anzeige") ausweist solange bis das zuständige Gesundheitsamt über mögliche Maßnahmen entschieden hat.

Vorrangig ist - soweit möglich - Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Heimarbeit in Anspruch zu nehmen.

3. „3G“ - Regelung in Arbeitsstätten gem. § 28b des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

3.1 Impf-, Genesenen-, oder Testnachweise

Mit Inkrafttreten des Artikels 1 des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 (BGBl I, S. 4906) am 24. November 2021 dürfen gem. § 28b Abs. 1 S. 1 IfSG nur geimpfte, genesene oder getestete Personen (sog. „3G-Regelung“) die Arbeitsstätte betreten.

Bedienstete müssen einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet belegt. Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Bedienstete, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können. Bei der Testung handelt es sich nach entsprechenden Ausführungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales um eine öffentlich-rechtliche Pflicht des Beschäftigten. Die Kosten zur Durchführung einer Testung müssen daher nicht seitens der Dienststelle getragen werden.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung dieser „3G-Regelung“ am Arbeitsplatz täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren; gleichzeitig sind Bedienstete verpflichtet, auf Verlangen einen entsprechenden Nachweis vorzulegen. Hat der Arbeitgeber den Impf- oder Genesenennachweis kontrolliert und dokumentiert, können Bedienstete anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden.



Zu diesem Zweck darf der Arbeitgeber gem. § 28b Abs. 3 S. 3 IfSG personenbezogene Daten sowie Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus zu Covid-19 seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheben und verarbeiten.

Bei Genesenen ist zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren.

Die erhobenen Daten sind gem. § 28b Abs. 3 S. 9 IfSG spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen.

Erläuterungen zum Impf-, Genesenen,- oder Testnachweis:

Als vollständig geimpft gelten folgende Personen:

- ✓ Personen, die mit einem in der EU zugelassenen COVID-19-Impfstoff geimpft wurden und bei denen nach Gabe der letzten Impfstoffdosis **mindestens 14 Tage vergangen** sind. Je nach Impfstoff sind für die Erlangung des vollständigen Impfschutzes **eine** (Vektorbasierter Impfstoff COVID-19 Vaccine Janssen von Janssen-Cilag International) oder **zwei Impfdosen** (Vektorbasierter Impfstoff Vaxzevria von AstraZeneca sowie mRNA-Impfstoff Spikevax von Moderna oder Comirnaty von BioNTech, inkl. heterologes Impfschema) notwendig.
- ✓ Personen, die eine PCR-bestätigte SARS-CoV-2-Infektion durchgemacht haben und einmalig mit einem COVID-19-Impfstoff geimpft wurden.
- ✓ Personen, die gesichert positiv auf SARS-CoV-2-Antikörper getestet und danach einmal geimpft wurden.
- ✓ Personen, die einmal geimpft wurden, nach der ersten Impfstoffdosis eine PCR-bestätigte SARS-CoV-2-Infektion durchgemacht haben und eine weitere Impfstoffdosis erhalten haben.



Als genesen gelten folgende Personen:

- ✓ Personen, die eine gesicherte SARS-CoV-2-Infektion durchgemacht haben, die weniger als 6 Monate zurückliegt. Der Nachweis einer gesicherten, durchgemachten Infektion muss durch einen direkten Erregernachweis (PCR) zum Zeitpunkt der Infektion erfolgen.
- ✓ Personen, die einmal geimpft wurden und nach der ersten Impfstoffdosis eine SARS-CoV-2-Infektion durchgemacht haben, die weniger als 6 Monate zurückliegt. Die Infektion muss durch einen direkten Erregernachweis (PCR) zum Zeitpunkt der Infektion nachgewiesen werden.

Als getestet gelten folgende Personen:

- ✓ Personen, bei denen eine Testung hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 erfolgte und diese durch In-vitro-Diagnostika durchgeführt wurde, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind, und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind.

Die Testung erfolgte entweder

- in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person und wurde entsprechend dokumentiert,
- durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen und wurde entsprechend dokumentiert oder
- von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung und wurde überwacht (sog. Bürgertest).

Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren, die auf Nukleinsäurenachweis oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik zum



Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 beruhen, darf die zugrundeliegende Testung **maximal 48 Stunden** zurückliegen, im Übrigen **maximal 24 Stunden**.

Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G - Nachweise vorlegen können. Ein Anspruch der Beschäftigten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Testangebotspflicht gemäß § 4 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung Testungen anbietet, die die Anforderungen des § 28b Abs.1 IfSG erfüllen, besteht nicht. Dem Arbeitgeber ist weiterhin freigestellt, in welcher Form er diese Testungen anbietet.

3.2 Arbeits- oder dienstrechtliche Folgen im Fall der Verweigerung eines Nachweises

3.2.1. Tarifbeschäftigte

Sofern Tarifbeschäftigte entgegen der gesetzlichen Verpflichtung keinen entsprechenden Nachweis erbringen, dürfen diese die Dienststelle nicht betreten. Als Folge kann die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbracht werden, womit eine schuldhaftige Pflichtverletzung einhergeht, die sowohl den Einbehalt des anteiligen Arbeitsentgelts als auch arbeitsrechtliche Sanktionen (bspw. im Rahmen einer Abmahnung bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses) rechtfertigen können.

Voraussetzung ist, dass die Arbeitsleistung in der Dienststelle zu erbringen ist. In welchem Umfang die Dienstverrichtung zwingend in der Dienststelle erfolgen muss, ist anhand der konkreten Gegebenheiten vor Ort zu prüfen und zu entscheiden.

3.2.2. Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, die persönlichen Voraussetzungen herzustellen, die sie zur Erfüllung ihrer Dienstleistungspflicht benötigen. Ohne den gesetzlich geforderten Testnachweis dürfen (nicht vollständig geimpfte oder genesene) Beamtinnen und Beamte ihren Dienst nicht in ihrer Dienststelle verrichten.



Sofern Telearbeit/mobiles Arbeiten/Heimarbeit nicht möglich ist, verstoßen die betreffenden Beamtinnen und Beamten somit bei Verweigerung der Vorlage eines entsprechenden Nachweises gegen ihre Dienstleistungspflicht nach § 34 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG). Es handelt sich um ein ungenehmigtes Fernbleiben vom Dienst im Sinne des § 81 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG). Nach § 15 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Dienstbezüge. Eine disziplinarrechtliche Verfolgung wird dadurch nicht ausgeschlossen (§ 81 Abs. 2 Satz 2 LBG). Die Verweigerung der Vorlage eines Nachweises ist ein Dienstvergehen im Sinne des § 47 BeamStG und kann als solches nach den Vorgaben des Landesdisziplinalgesetzes disziplinarrechtlich geahndet werden.

Die Ausführungen zu Tarifbeschäftigten unter Nr. 3.2.1 zu den Auswirkungen des Umfangs von Telearbeit/mobiler Arbeit/Heimarbeit gelten für den Beamtenbereich entsprechend.

Im Übrigen wird auf die FAQs des BMAS unter <http://www.bmas.de/3g> verwiesen.

4. Entschädigung nach § 56 IfSG

4.1 Tarifbeschäftigte

Gem. § 56 Abs. 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) erhält eine Entschädigung in Geld, wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet. Das Gleiche gilt für eine Person, die nach § 30 IfSG, auch in Verbindung mit § 32 IfSG, abgesondert wird oder sich auf Grund einer nach § 36 Abs. 8 Satz 1 Nummer 1 IfSG erlassenen Rechtsverordnung absondert.

Nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG erhält jedoch eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.



Seit dem 1. Oktober 2021 ist grundsätzlich davon auszugehen, dass alle Bürgerinnen und Bürger in den Altersklassen, in denen die Impfung öffentlich empfohlen wurde und soweit der Impfung keine medizinischen Gesichtspunkte entgegenstehen, sich hätten impfen lassen können.

Vor diesem Hintergrund ist seit dem 1. Oktober 2021 für quarantänepflichtige Beschäftigte, die die Quarantäne und damit den Verdienstausschlag durch eine empfohlene Schutzimpfung hätten verhindern können nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG der Anspruch auf Entschädigung entfallen. Dies betrifft nicht die Personen, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können, sowie Altersgruppen, für die in Deutschland noch keine Empfehlung zur Impfung ausgesprochen wurde.

Für die Feststellung, ob dem Beschäftigten ein Entschädigungsanspruch zusteht, hat der Arbeitgeber ein Fragerecht nach dem Impfstatus dieser Beschäftigten i.S.d. § 2 Nr. 4 und 5 der Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung (SchAusnahmV) bzw. § 2 Nr. 9 und 10 der Corona-Einreiseverordnung (CoronaEinreiseV). Die Beschäftigten müssen die Frage des Arbeitgebers wahrheitsgemäß beantworten und dem Arbeitgeber einen Nachweis über den jeweiligen Status überlassen. Nicht geimpfte Beschäftigte müssen ggf. durch ein qualifiziertes ärztliches Attest nachweisen, dass für sie eine Kontraindikation zur Corona-Schutzimpfung gegeben ist.

Die erfragten Gesundheitsdaten darf der Arbeitgeber nur für das Entschädigungsverfahren dokumentieren und verarbeiten (Art. 9 Abs. 2 Buchst. b und f DSGVO i.V.m. § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG) und muss sie gegen unbefugte Zugriffe besonders schützen (§ 19 Abs. 3 LDSG RP).

Der Arbeitgeber hat in den Fällen, in denen geimpfte oder aus medizinischen Gründen ungeimpfte Beschäftigte quarantänepflichtig werden sollten, 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).



Den Anträgen beim LSJV sind künftig gemäß § 56 Abs. 1 IfSG eine Bescheinigung über die erfolgten Impfungen beizufügen.

Die Höhe der Entschädigung ergibt sich aus § 56 Abs. 2 ff. IfSG.

Vorrangig ist - soweit möglich - Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Heimarbeit in Anspruch zu nehmen.

4.2 Beamtinnen und Beamte

Im Unterschied zu den Tarifbeschäftigten erhalten die Beamtinnen und Beamten kein Entgelt für eine Leistung, sondern im Gegenzug für die erbrachten Dienste eine Alimentation durch den Staat. Die Gruppe der Beamtinnen und Beamten ist demnach von der Regelung des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG nicht erfasst.

Soweit die Arbeitsleistung während einer Absonderung nicht erbracht werden kann, z. B. weil die Art der Tätigkeit eine Dienstverrichtung im Home-Office nicht zulässt und auch keine Gleitzeit-oder Mehrarbeitsstunden in Anspruch genommen werden können, droht ein Verlust der Bezüge - und zwar dann, wenn die Beamtinnen und Beamte ihr Fernbleiben schuldhaft i. S. d. § 15 Abs. 1 LBesG verursachen.

Die bloße Nicht-Impfung stellt grundsätzlich keine Pflichtverletzung dar, solange keine Impfpflicht besteht. Ein Verschulden im Sinne des § 15 Abs. 1 LBesG kann jedoch dann angenommen werden, wenn ein weiteres risikoreiches Verhalten hinzukommt - z. B. durch Reisen in ein Hochrisikogebiet ohne triftigen Grund. Dieses Verhalten kann mit der Pflicht des Beamten bzw. der Beamtin zum vollen persönlichen Einsatz unvereinbar sein (§ 34 Satz 1 BeamtStG).

Im Falle einer Absonderung, die bei erfolgter Impfung nicht angeordnet worden wäre, bedarf es daher stets einer Einzelfallprüfung zu möglichen dienstrechtlichen Folgen.



5. Einreise aus Risikogebieten

Hinsichtlich der Einreisen aus Risikogebieten gilt die Coronavirus-Einreiseverordnung vom 28. September 2021 (BAnz AT 29.09.2021 V1), nachfolgend Corona-EinreiseV in der jeweils geltenden Fassung.

Aufgrund der bestehenden Reisewarnungen ist von Seiten des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers grundsätzlich davon auszugehen, dass derzeit ohne zwingende und un-aufschiebbare Gründe keine privaten Reisen in ausgewiesene Hochrisikogebiete, Virusvariantengebiete oder Länder, für die eine (bedingte) COVID-19-Reisewarnung durch das Auswärtige Amt ausgesprochen wurde, unternommen werden, soweit hierdurch Dienst- oder Arbeitsausfälle entstehen, d.h. insbesondere keine Ausnahme von der Absonderungspflicht nach § 4 Abs. 2 Corona-EinreiseV vorliegt. Im Einzelfall werden bei vorwerfbarem Verhalten beamten- und arbeitsrechtliche Konsequenzen geprüft.

In diesem Zusammenhang weise ich ausdrücklich darauf hin, dass § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG in der Fassung vom 22. November 2021 keine Entschädigung in Geld vorsieht, wenn eine vermeidbare Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet angetreten wurde und bei Rückkehr eine Absonderung (z. B. aufgrund der Reise in ein Virusvariantengebiet oder einer Reise in ein Hochrisikogebiet bei Nicht-Vorliegen eines vollständigen Impfschutzes) erfolgt. Eine Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen (§ 56 Abs. 1 Satz 5 IfSG).

Es wird empfohlen, die Mitarbeitenden auf mögliche Folgen vor Reiseantritt bzw. im Zusammenhang mit der Urlaubsgenehmigung, ggf. auch auf die Möglichkeit der Durchführung eines Corona-Tests hinzuweisen.

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst während der Zeit der Absonderung, sofern kein vorwerfbares Verhalten vorlag (siehe Nr. 4.2), nach § 81 Abs. 1 LBG genehmigt. Der Besoldungsanspruch besteht unvermindert fort. Eine Nacharbeitspflicht entfällt.

Für Beschäftigte gelten die Ausführungen unter Nr. 4.1.

Vorrangig ist - soweit möglich - Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Heimarbeit in Anspruch zu nehmen.

6. Mitarbeitende in Absonderung/Quarantäne im In- und Ausland (§ 30 IfSG)

Die Landesverordnung zur Absonderung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten oder krankheitsverdächtigen Personen und deren Hausstandsangehörigen und Kontaktpersonen (Absonderungsverordnung - AbsonderungsVO) vom 17. September 2021 (AbsonderungsVO) ergänzt die derzeit geltende Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz und enthält detaillierte und je nach Sachlage abgestufte Quarantänepflichten. Die dort aufgeführten abstrakt-generellen Pflichten gelten ohne gesonderte Anordnung des zuständigen Gesundheitsamtes.

Begeben sich Mitarbeitende gemäß der AbsonderungsVO eigenständig in Absonderung, ist wie folgt zu verfahren:

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG grundsätzlich genehmigt. Der Besoldungsanspruch besteht unvermindert fort. Eine Nacharbeitspflicht entfällt. Vorrangig ist jedoch - soweit möglich - Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Heimarbeit in Anspruch zu nehmen.

Im Hinblick auf mögliche Ausnahmen von dieser Regelung wird auf die Ausführungen unter Nr. 4 und 5 verwiesen.

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.

Gleiches gilt für Personen, deren Selbsttest ein positives Ergebnis aufweist. Sie sind gem. § 6 der AbsonderungsVO verpflichtet, einen PoC-Antigentest durch geschultes Personal vornehmen zu lassen. Ist das Ergebnis wiederum positiv hat sich die Person unverzüglich in Absonderung zu begeben.

Für Beschäftigte gelten die Ausführungen unter Nr. 4.1.

Da der Dienstherr in der Regel nicht über hinreichende und gesicherte Erkenntnisse verfügt, die ihm eine eigenständige Beurteilung dahingehend ermöglichen, ob die Tatbestandsvoraussetzungen der AbsonderungsVO vorliegen, ist durch den Mitarbeitenden gem. § 7 AbsonderungsVO eine Bescheinigung des zuständigen Gesundheitsamtes vorzulegen. Da aufgrund der hohen Infektionszahlen zu erwarten ist, dass es bei der Ausstellung zu zeitlichen Verzögerungen kommt, bestehen keine Bedenken, die Bescheinigung nachträglich einzureichen. Soweit keine Bescheinigung eingereicht wird, ist ein unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst mit den entsprechenden Maßnahmen zu prüfen.

Soweit Beschäftigte keine Bescheinigung einreichen, ist das Entgelt entsprechend zu kürzen. Statt einer Entgeltkürzung kann mit der oder dem Beschäftigten eine Vereinbarung über den nachträglichen Abbau von Mehrarbeit-, Überstunden- und Gleitzeitguthaben getroffen werden.

7. Berufliches Tätigkeitsverbot (§ 31 Satz 1 IfSG)

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG genehmigt. Der Besoldungsanspruch besteht unvermindert fort.

Für die Tarifbeschäftigten gelten die Ausführungen unter Nr. 4.1.

Vorrangig ist jedoch - soweit möglich - Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Heimarbeit in Anspruch zu nehmen.

8. Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten

Nach § 28b Abs. 4 IfSG hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Dies hängt im Wesentlichen von den Verhältnissen vor Ort in der jeweiligen Dienststelle ab.



Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Beschäftigte, die von ihrer Wohnung aus arbeiten, unterliegen keiner entsprechenden Nachweispflicht nach Nr. 3.1, da diese Arbeitsorte nicht dem Begriff der Arbeitsstätte im Sinne des § 28b IfSG unterfallen.

9. Geltungsdauer

Diese Regelungen und Hinweise gelten zunächst **bis zum 31. Januar 2022.**



II.

Schließung von Kitas, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen, Betreuung erkrankter Kinder

1. Schließung von Kitas, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen

Im Hinblick auf die notwendige Kinderbetreuung im Rahmen der Corona-Pandemie bestehen zwei Freistellungsmöglichkeiten.

1.1 Ansprüche auf Grundlage des § 56 Abs. 1 a IfSG

Mit § 56 Abs. 1a IfSG besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fällen der Schließung von Betreuungseinrichtungen von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen ein Anspruch auf Entschädigung i. H. v. 67 Prozent des Verdienstausfalls für höchstens zehn Wochen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten i. H. v. von 67 Prozent des Verdienstausfalls für höchstens 20 Wochen.

Mit Artikel 1 Nummer 5 Buchst. b des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 (BGBl I S. 4906) wurde klargestellt, dass der Entschädigungsanspruch nach Satz 1 in Bezug auf die dort genannten Maßnahmen auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite besteht, soweit diese zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) im Zeitraum bis zum Ablauf des 19. März 2022 erfolgen (§ 56 Abs. 1 a S. 5 IfSG).



Der Entschädigungsanspruch besteht daher weiterhin im Umfang von zehn bzw. 20 Wochen pro Jahr. Für die Berechnung des Jahreszeitraums war bislang nach der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 19/27291, S. 62) die erstmalige Feststellung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG durch den Deutschen Bundestag zum 28. März 2020 maßgeblich. Gerechnet ab diesem Zeitpunkt ist der Entschädigungsanspruch zum 28. März 2021 neu entstanden. Mit der neuen Übergangsregelung bis zum 19. März 2022 beginnt kein neuer Jahreszeitraum zu laufen.

Die Regelungen finden 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 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zur Kompensation von Verdienstaussfällen, die durch die notwendige Kinderbetreuung im Sinne des § 56 Abs. 1a IfSG entstehen, eine Arbeitsbefreiung von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden.

Damit erfüllt der Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch für Verdienstaussfälle nach § 56 Abs. 1a IfSG. Für Drittmittelbeschäftigte gilt: Sofern sich aus der Regelung der Drittmittelfinanzierung ergibt, dass etwaige Erstattungsansprüche nach § 56 IfSG dem Drittmittelkonto wieder gutzuschreiben sind, so teilt dies die Dienststelle dem Landesamt für Finanzen (LfF) mit, welches das Erforderliche veranlasst.

Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen zehn Wochen 50 Arbeitstagen. Der Gewährungszeitraum von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Bezüge bzw.



des Entgelts entspricht im Ergebnis dem Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG in Höhe von 67 Prozent des Verdienstausfalls für 50 Arbeitstage.

Für alleinerziehende Sorgeberechtigte gilt: unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen kann zum Zwecke der Kinderbetreuung Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrlVO bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L von bis zu 67 Arbeitstagen (bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Ich bitte, sich schriftlich bestätigen zu lassen, dass die Tarifbeschäftigten darauf aufmerksam gemacht worden sind, dass nach einer Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts eine Freistellung ohne Entgelt von 16 Arbeitstagen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten von 33 Arbeitstagen (jeweils bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) erfolgt. Diese Bestätigung ist der Personalakte beizufügen.

Die Härtefallregelung auf Seite 17 bleibt hiervon unberührt.

Voraussetzungen:

- tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.), einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, eines Hortes oder einer Schule (einschließlich der aus Gründen des Infektionsschutzes erfolgenden Verlängerung oder Anordnung von Schul-oder Betriebsferien) oder Aufhebung der Präsenzplicht in Schulen in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ oder der Zugang zu Kindebetreuungseinrichtungen wird eingeschränkt;
dem steht gleich, wenn das Betreten aufgrund Vorliegens der Tatbestandsvoraussetzungen der AbsonderungsVO nicht erlaubt ist;
- Schließung der vorgenannten Einrichtungen erfolgt nicht ohnehin wegen der regulären Schulferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten,
- 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 Empfehlung der Landesregierung, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen, steht der Schließung einer Einrichtung gleich.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst in Telearbeit/mobiler Arbeit/Heimarbeit erbracht werden kann.

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 kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten von 67 Arbeitstagen (jeweils bezogen auf eine 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 UrlVO gewährt werden.



1.2 Ansprüche auf Grundlage des § 45 SGB V

Mit Artikel 5 des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) werden die für das Jahr 2021 getroffenen Sonderregelungen zum Kinderkrankengeld in das Jahr 2022 hinein verlängert.

1.2.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Die Regelungen in § 45 Abs. 2 a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) finden auf den Beamtenbereich keine Anwendung

Zu der ab dem 1. Januar 2022 geltenden Rechtslage ergehen in Kürze nähere Hinweise.

Für das Kalenderjahr 2021 gilt weiterhin § 31 a Abs. 1 a UrI VO.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst in Telearbeit/mobiler Arbeit/Heimarbeit erbracht werden kann.

Es können auch halbe Sonderurlaubstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

1.2.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

Für Tarifbeschäftigte, die als Versicherte Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kinder gesetzlich krankenversichert sind (z. B. Familienversicherung gem. § 10 SGB V), gilt der Anspruch nach § 45 SGB V originär.



Der Anspruch nach Absatz 1 besteht bis zum Ablauf des **19. März 2022** auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes

- vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird,
- oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden
- oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird,
- oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Die Schließung der Schule, der Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder der Einrichtung für Menschen mit Behinderung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflcht in einer Schule, die Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder das Vorliegen einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen, ist der Krankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen; die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen. Dem Arbeitgeber ist die Abwesenheit anzuzeigen.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst in Telearbeit/mobiler Arbeit/Heimarbeit erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG, sodass für denselben Zeitraum zusätzlich zum Bezug von Kinderkrankengeld im Rahmen der Betreuung wegen der COVID-19-Pandemie weder für das dem Kinderkrankengeldbezug zugrundeliegende Kind noch für ein anderes aus den in Abs. 2a genannten Gründen betreuungsbedürftiges Kind eine Entschädigungsleistung nach § 56 Abs. 1a IfSG beansprucht werden kann.



Das für die Erstattungsansprüche nach § 56 Abs. 1a IfSG zuständige Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz (LSJV) hat mitgeteilt, die Subsidiarität der Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG gegenüber anderen Leistungen (insbesondere Kinderkrankengeld) zu prüfen.

Das LSJV wird für die Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs nach § 56 IfSG verlangen und auch prüfen, dass die erweiterten Kinderkrankentage tatsächlich genommen worden sind.

Vor diesem Hintergrund und zur Wahrung möglicher Erstattungsansprüche des Landes bitte ich, sofern die Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen, vorrangig die Freistellungen im Rahmen des § 45 Abs. 2a Satz 3 SGB V vorzunehmen. Hiervon abweichende Einzelfälle bitte ich nachvollziehbar zu begründen.

2. Bewältigung einer akuten Pflegesituation im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie

Mit Artikel 17 des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) werden die für das Jahr 2021 getroffenen Sonderregelungen zur Bewältigung akut auftretender pandemiebedingter Pflegesituationen in das Jahr 2022 hinein verlängert.

Für Tarifbeschäftigte gelten die Regelungen des Pflegezeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Auf den Beamtenbereich finden die Regelungen keine Anwendung.

Zu der ab dem 1. Januar 2022 geltenden Rechtslage ergehen in Kürze nähere Hinweise.

Für das Kalenderjahr 2021 gilt weiterhin § 31 a Abs. 2 UrIVG.



4. 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 nach den Vorgaben des Landesamtes für Finanzen (LfF) in IPEMA® selbst zu erfassen bzw. dem 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 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

>>Dieses Dokument wurde elektronisch erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.<<