



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

**nur per E-Mail**

An die  
Staatskanzlei  
Ministerien

nachgeordnete Dienststellen  
im Geschäftsbereich des Mdl

nachrichtlich:

Verwaltung des Landtags  
Rechnungshof Rheinland-Pfalz

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

29. April 2022

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 25. März 2022. 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:

1/15

**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):

- Besondere Härtefälle, z .B. bei Vorliegen schwerster Erkrankungen, unter Einbindung und Empfehlung des Betriebsarztes.
- COVID-19 Krankheitsverdächtige, d. h. Personen, die typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus aufweisen bis das Vorliegen einer COVID-19-Infektion mittels PCR- oder PoC-Tests (zertifiziert) abgeklärt ist. Der Test ist durch geschultes Personal unverzüglich durchführen zu lassen.

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

### 3. Entschädigung nach § 56 IfSG

#### 3.1 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, abgedrängt 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.

Im Falle einer Corona-Infektion erfolgt gemäß § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG eine Entschädigung unabhängig davon, ob die bzw. der Beschäftigte geimpft oder ungeimpft ist. Da nach gegenwärtigem Kenntnisstand nicht angenommen werden kann, dass eine Schutzimpfung die Infektion sicher verhindert hätte und sich auch geimpfte infizierte Personen in Absonderung (sog. Isolation) begeben müssen, gilt der Ausschlussbestand des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG in diesem Fall nicht.

Ab dem 1. Mai 2022 entfällt zudem gemäß § 2 Abs. 3 der Landesverordnung zur Absonderung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten oder krankheitsverdächtigen Personen und deren Hausstandsangehörigen und Kontaktpersonen (Absonderungsverordnung - AbsonderungsVO) vom 29. April 2022 die Absonderungspflicht für Hausstandsangehörige und enge Kontaktpersonen.

Es verbleibt demnach für Hausstandsangehörige und Kontaktpersonen zum jetzigen Zeitpunkt kein Anwendungsbereich des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG.

Sofern ein Entschädigungsanspruch der/des Beschäftigten besteht, hat der Arbeitgeber 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).

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.

### 3.2 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. Dieses Verhalten kann mit der Pflicht des Beamten bzw. der Beamtin zum vollen persönlichen Einsatz unvereinbar sein (§ 34 Satz 1 BeamStG). Es bedarf insoweit einer Einzelfallprüfung.

## **4. Einreise aus Hochrisiko- oder Virusvariantengebieten**

Nach dem derzeitigen Stand (29. April 2022) besteht aufgrund der COVID-19-Pandemie für kein Land eine pandemiebedingte Reisewarnung.

Sofern zukünftig Länder wieder als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eingestuft werden, können für diese wieder Reisewarnungen seitens des Auswärtigen Amtes ausgesprochen werden. Im Falle einer privaten Reise in ein ausgewiesenes Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet können im Einzelfall beamten- und arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen, soweit hierdurch Dienst- oder Arbeitsausfälle entstehen.

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

Die AbsonderungsVO vom 29. April 2022 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. 3.2 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. 3.1.

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.

## **6. 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. 3.1.

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

## **7. Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten**

Mit Inkrafttreten des Artikels 1 zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 466) ist seit dem 20. März 2022 die Verpflichtung des Arbeitgebers entfallen, den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese in deren Wohnung auszuüben.



Unabhängig von dieser fortan fehlenden Verpflichtung des Arbeitgebers sind individuelle Maßnahmen in der Dienststelle zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Coronavirus weiterhin möglich. Nach § 2 Abs. 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 17. März 2022 hat der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob die dort aufgeführten Maßnahmen (1x pro Woche Angebot eines Tests, Verminderung betriebsbedingter Kontakte, Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken) erforderlich sind, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten. Hierbei sind insbesondere das regionale Infektionsgeschehen sowie besondere tätigkeitsspezifische Infektionsgefahren zu berücksichtigen. Das Angebot von "Home-Office" stellt eine Möglichkeit der Verminderung betriebsbedingter Kontakte dar.

Für besonders schützenswerte Personen (z. B. Schwangere oder Personen mit einer Kontraindikation für eine Corona-Impfung), die jedoch nicht unter die Voraussetzung einer Freistellung nach Ziffer I. 2. fallen, wird zudem empfohlen, zu prüfen, inwieweit und in welchem Umfang der Dienst in Telearbeit, Heimarbeit oder mobiler Arbeit verrichtet werden kann.

## 8. Geltungsdauer

Diese Regelungen und Hinweise gelten zunächst bis zum 31. Mai 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.

Gem. § 2 Abs. 3 AbsonderungsVO vom 29. April 2022 entfällt die Absonderungspflicht für Hausstandsangehörige und enge Kontaktpersonen, sodass die Freistellung **derzeit (Stand: 29. April 2022)** nur vor dem Hintergrund einer Isolation des Kindes, d. h. einer bei dem Kind vorliegenden COVID-19 Infektion, möglich ist. Unabhängig von dem aktuellen Anwendungsbereich der Normen sollen im Folgenden dennoch die vollständigen Inhalte der Regelungen dargestellt werden.

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

Mit § 56 Abs. 1 a IfSG besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer u.a. in Fällen der Schließung von Betreuungseinrichtungen von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen oder wenn deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt wird, ein Anspruch auf Entschädigung i. H. v. 67 Prozent des Verdienstauffalls für höchstens zehn Wochen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten i. H. v. von 67 Prozent des Verdienstauffalls für höchstens 20 Wochen.

Mit Inkrafttreten des Artikels 4 des Gesetzes zur Verlängerung des Sozialdienstleistungsgesetzes und weiterer Regelungen vom 18. März 2022 (BGBl I S. 473) können bis zum **23. September 2022** Ansprüche nach § 56 Abs. 1 a IfSG geltend gemacht werden.



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 **23. September 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 UrIVO 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 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 Verdienstaufschlags 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 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 Präsenzpflcht 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 UrIVO gewährt werden.

## 1.2 Ansprüche auf Grundlage des § 45 SGB V

Mit Artikel 2 des Gesetzes zur Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes und weiterer Regelungen vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 473) werden die bis zum 19. März 2022 befristeten Regelungen zum Kinderkrankengeld bis zum **23. September 2022** verlängert.

### 1.2.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Die Freistellungsregelungen in Bezug auf die notwendige Kinderbetreuung im Rahmen der Corona-Pandemie nach § 31 a Abs. 1a UrIVO wurde durch die Dritte Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 8. April 2022 auf das Kalenderjahr 2022 erweitert.

### 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 **23. September 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**

Für Tarifbeschäftigte gelten die Regelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) in der jeweils geltenden Fassung. Mit Artikel 2 des Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen vom 23. März 2022 (BGBl. I S. 483) wurden die Regelungen bis zum **30. Juni 2022** verlängert.

Auf den Beamtenbereich finden die Regelungen des PflegeZG keine Anwendung, jedoch wurden die Regelungen durch die Dritte Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 8. April 2022 in das Beamtenrecht übernommen, sodass der Anspruch nach § 31 a Abs. 2 UrIVO Beamtinnen und Beamten über den 30. März 2022 hinaus bis zum **30. Juni 2022** zur Verfügung steht.

## **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 nach den Vorgaben des 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.<<