



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. Januar 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 Bitte immer angeben!		Nadine Frey Nadine.Frey@mdi.rlp.de	06131 16-3829 06131 16-17 3829

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

Ich nehme Bezug auf mein Rundschreiben vom 23. Dezember 2020. 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. Das vorgenannte Rundschreiben ist nicht mehr anzuwenden.

1/17

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nachweislich 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 COVID-19 Infizierten hatten, sind als dienst- bzw. arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb auch nicht zum Dienst erscheinen bis das Vorliegen einer COVID-19-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 COVID-19 Infizierten hatten und die Voraussetzungen des § 3 der Landesverordnung zur Absonderung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten oder krankheitsverdächtigen Personen und deren Hausstandsangehörigen und Kontaktpersonen vom 8. Dezember 2020 (im Folgenden: AbsonderungsVO) erfüllen, müssen sich unverzüglich in Absonderung begeben und das zuständige Gesundheitsamt kontaktieren. Dies muss in jedem Fall -unabhängig vom Auftreten von Symptomen- erfolgen und gilt auch, wenn die Corona-Warn-App ein erhöhtes Risiko ("rote Anzeige") ausweist, d.h. Begegnungen solcher Art stattgefunden haben. Hinsichtlich näherer Einzelheiten zur Absonderung wird auf Punkt I. 4 dieses Schreibens verwiesen.

In Fällen, in denen lediglich eine ärztliche "Empfehlung" ausgesprochen wurde zu Hause zu bleiben, ohne dass zugleich die Risikopatienteneigenschaft seitens der Dienststelle (z.B. unter Heranziehung des Betriebsarztes) festgestellt wurde oder die Dienststelle aus Infektionsschutzgründen (Verdachtsfall) nicht aufgesucht werden darf, 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 nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 Urlaubsverordnung (UrlVO) Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge in demselben Umfang gewährt werden.

3. Einreise aus Risikogebieten

Gemäß § 19 Abs. 1 der derzeit geltenden Fünfzehnten Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz (15. CoBeLVO) vom 8. Januar 2021 i. V. m. der Ersten Landesverordnung zur Änderung der Fünfzehnten Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz vom 22. Januar 2021 sind Personen, die auf dem Land-, See- oder

Luftweg aus dem Ausland in das Land Rheinland-Pfalz einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor Einreise in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Risikogebiet im Sinne des § 2 Nr. 17 IfSG mit einem erhöhten Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 eingestuften Gebiet (Risikogebiet) aufgehalten haben, verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die Haupt- oder Nebenwohnung oder in eine andere, eine Absonderung ermöglichende Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von zehn Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern; dies gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind. Den in Satz 1 genannten Personen ist es in diesem Zeitraum nicht gestattet, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Hausstand angehören.

Dies gilt nicht für Reisende, die aus innerdeutschen Risikogebieten nach Rheinland-Pfalz einreisen; sie müssen nicht in Quarantäne.

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst während der Zeit der Absonderung 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 zwingende und unaufschiebbare Gründe keine privaten Reisen in ausgewiesene Risikogebiete oder Länder, für die eine COVID-19-Reisewarnung durch das Auswärtige Amt ausgesprochen wurde, unternommen werden, da dies andernfalls im Einzelfall bei vorwerfbarem Verhalten zu beamten- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen kann.

In diesem Zusammenhang weise ich ausdrücklich darauf hin, dass auch § 56 Abs. 1 Satz 3 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in der seit 19. November 2020 geltenden Fassung (vgl. Artikel 1 des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer

epidemischen Lage von nationaler Tragweite - 3. COVIfSGAnpG - vom 18.11.2020 BGBl. I S. 2397) keine Entschädigung in Geld mehr vorsieht, wenn eine vermeidbare Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet angetreten wurde und bei Rückkehr eine Absonderung erfolgt. Eine Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen (§ 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG).

Gem. § 21 der 15. CoBeLVO i. V. m. der Ersten Landesverordnung zur Änderung der Fünfzehnten Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz kann die Absonderungsdauer nach § 19 Abs. 1 S. 1 verkürzt werden, wenn eine Person über ein ärztliches Zeugnis oder Testergebnis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 auf Papier oder in einem elektronischen Dokument in deutscher, englischer oder französischer Sprache verfügt und sie dieses innerhalb von zehn Tagen nach der Einreise dem zuständigen Gesundheitsamt auf Verlangen unverzüglich vorlegt. Die Absonderung nach § 19 Abs. 1 Satz 1 endet jedoch frühestens ab dem fünften Tag nach der Einreise, soweit die oben genannten Voraussetzungen vorliegen.

Im Hinblick auf mögliche Ausnahmen einer Absonderung wird auf § 20 der 15. CoBLVO i. V. m. der Ersten Landesverordnung zur Änderung der Fünfzehnten Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz vom 22. Januar 2021 verwiesen.

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 zur Verkürzung einer Absonderung nach Urlaubsrückkehr, hinzuweisen (vgl. § 21 der 15. CoBeLVO).

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

Die 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 genehmigt. Der Besoldungsanspruch besteht unvermindert fort.

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

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.

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. § 6 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, besteht für Beamtinnen und Beamte die Pflicht zur Nacharbeit.

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

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) abbedungen 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 Verdienstausschlag 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.

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

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

6. Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten

Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten muss im Falle von Büroarbeit und vergleichbaren Tätigkeiten gemäß der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021 angeboten werden, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Dies hängt im Wesentlichen von den Verhältnissen vor Ort in der jeweiligen Dienststelle ab.

7. Geltungsdauer

Diese Regelungen und Hinweise gelten zunächst **bis zum 31. März 2021.**

II.

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

Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen, Betreuung erkrankter Kinder

Die nachfolgenden Regelungen und Hinweise berücksichtigen die aktuellen Anpassungen des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch im Hinblick auf die Erweiterung des Kinderkrankengeldes durch Artikel 8 und 9 des GWB-Digitalisierungsgesetzes vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2) sowie die Verlängerung der Freistellungsmöglichkeiten zur Bewältigung akuter Pflegesituationen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie nach § 9 Abs. 1 des Pflegezeitgesetzes in Verbindung mit § 150 Abs. 5 d des Elften Buches Sozialgesetzbuch bis zum 31. März 2021 durch Artikel 3 Nr. 6 und 4 c des Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3299).



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

Im Hinblick auf die notwendige Kinderbetreuung im Rahmen der Corona-Pandemie bestehen nunmehr 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 Verdienstauffalls für höchstens zehn Wochen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten i.H.v. von 67 Prozent des Verdienstauffalls für höchstens 20 Wochen. Die Regelung findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Die Wertungen werden jedoch entsprechend übertragen.

Beamtinnen und Beamten kann **befristet bis zum 31. März 2021** 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 Verdienstauffällen, die durch die notwendige Kinderbetreuung im Sinne des § 56 Abs. 1a IfSG entstehen **befristet bis zum 31. März 2021** 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 Verdienstauffälle 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 12, 1. Absatz, 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“ durch die zuständige Behörde. Dies gilt auch, wenn das Betreten aufgrund Vorliegens der Tatbestandsvoraussetzungen der AbsonderungsVO Rheinland-Pfalz vom 8. Dezember 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.

Soweit seitens der Landesregierung Empfehlungen ausgesprochen werden, Kinder vorübergehend zu Hause zu betreuen, steht dies einer Schließung der Einrichtung nicht gleich und löst keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG aus.

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 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.

Auf der Grundlage früherer Rundschreiben aus dem gleichen Anlass bereits in Anspruch genommener Urlaub bzw. in Anspruch genommene Arbeitsbefreiung wird angerechnet, d. h. der Anspruch vermindert sich entsprechend.

1.2 Ansprüche auf Grundlage des § 45 SGB V

Mit § 45 Abs. 2a SGB V wird rückwirkend zum 5. Januar 2021 der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach Abs. 1 abweichend von Abs. 2 für das Kalenderjahr 2021 erweitert. Die Zahl der Arbeitstage mit Anspruch auf Kinderkrankengeld wurde damit **vom 5. Januar 2021 und befristet bis zum 31. Dezember 2021** um bis zu zehn Arbeitstage (auf bis zu 20 Tage) und für Alleinerziehende um bis zu 20 Arbeitstage (auf bis zu 40 Tage) erhöht. Die Höchstdauer des Anspruchs bei mehreren Kindern wurde um bis zu 20 Arbeitstage (auf höchstens 45 Tage) und bei Alleinerziehenden um bis zu 40 Arbeitstage (auf höchstens 90 Tage) erhöht.

1.2.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Auf die Beamtinnen und Beamten findet § 45 SGB V keine Anwendung. Für sie gilt die vom Ministerrat am 26. Januar 2021 gebilligte Vorgriffsregelung (vgl. Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport vom 27. Januar 2021, Az.: 0302-0003#2021/0009-0301 311). Danach findet § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 UrlVO ab dem **5. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021** mit der Maßgabe Anwendung, dass der Umfang des Urlaubs für jedes Kind bis zu 17 Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 38 Arbeitstage und bei Alleinerziehenden für jedes Kind bis zu 34 Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 76 Arbeitstage beträgt.

Der Anspruch nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 UrIVO besteht für das Kalenderjahr 2021 auch dann, wenn

1. ein Kind unter zwölf Jahren oder ein behindertes und auf Hilfe angewiesenes Kind unabhängig von einer schweren Erkrankung zu Hause betreut wird, weil Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten aufgrund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden, oder deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder weil 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 und

2. eine andere im selben Haushalt lebende Person nicht für die Betreuung des Kindes zur Verfügung steht.

In diesen Fällen ist 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, auf geeignete Weise nachzuweisen; die zuständige Dienstbehörde kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen. In diesen Fällen findet § 31 Abs. 3 Satz 3 UrIVO keine Anwendung.

Die Gewährung von Urlaub nach II Nr. 1.1 dieses Rundschreibens bleibt unberührt. Den Beamtinnen und Beamten bleibt überlassen, welchen Anspruch sie wählen.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst im Home-Office erbracht wird bzw. 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 besteht für das Kalenderjahr 2021 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde 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 (§ 45 Abs. 2a Satz 4 SGB V). Dem Arbeitgeber ist die Abwesenheit anzuzeigen.

Als behördliche Empfehlung ist auch der Rat von geöffneten Einrichtungen zur Kinderbetreuung an Eltern zu verstehen, aus Gründen des Infektionsschutzes ihre

Kinder bitte zu Hause zu betreuen. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst in Telearbeit oder im Homeoffice 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, so dass 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.

Ob im Erstattungsverfahren nach § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG wegen der Einführung der Neuregelungen zum Kinderkrankengeld weitere Nachweise verlangt werden, die der Arbeitgeber zusätzlich einzureichen habe, ist laut LSJV noch nicht entschieden. Für denkbar hält es das LSJV zurzeit, eine Bestätigung der Krankenkasse der/des Beschäftigten zu verlangen, dass kein Anspruch auf Kinderkrankengeld (mehr) besteht.

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 dem Inkrafttreten des Krankenhauszukunftsgesetzes am 29. Oktober 2020 erfolgte eine Änderung des § 9 PflegeZG dahingehend, dass in Fällen, in denen für nahe

Angehörige in akuten Pflegesituationen die Pflege sichergestellt oder organisiert werden muss, eine Freistellung von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren ist und gem. § 150 Abs. 5d des Elften Sozialgesetzbuches (SGB XI) ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von bis zu 20 Arbeitstagen besteht. Beide Regelungen wurden auf Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz –GPVG) befristet bis zum 31. März 2021 verlängert und haben zur Voraussetzung, dass die Pflegesituation aufgrund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist.

Die Regelungen wurden für die Beamtinnen und Beamten durch Einfügung eines neuen § 31 a Abs. 2 in die Urlaubsverordnung umgesetzt.

Danach wird abweichend von § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 7 UrlVO im Zeitraum vom **3. November 2020 bis zum 31. März 2021** Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge im Umfang von bis zu 20 Arbeitstagen je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder je pflegebedürftigem nahen Angehörigen gewährt, wenn glaubhaft dargelegt wird, dass die akute Pflegesituation mit der COVID-19-Pandemie im Zusammenhang steht und die Pflege nicht anders sichergestellt werden kann, z. B. aufgrund der behördlichen Schließung einer stationären Pflegeeinrichtung oder des Ausfalls eines ambulanten Pflegedienstes. Ein bereits vor dem 3. November 2020 wegen Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtung aufgrund meiner bisherigen Rundschreiben gewährter Urlaub ist anzurechnen.

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

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.<<