



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

25. März 2022

Mein Aktenzeichen
0304#2021/0001-0301
322
Bitte immer angeben!

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Corona@mdi.rlp.de

Telefon / Fax

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

Ich nehme Bezug auf mein Rundschreiben vom 24. Februar 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:

1/16

Kemarbeitungszeiten
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. Vor einer Freistellung sollte zunächst eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Hierbei sind z.B. die konkrete Tätigkeit, der individuelle Arbeitsplatz sowie die regionalen Infektionszahlen zu berücksichtigen. Zwecks fachlicher Beurteilung kann ein Betriebsarzt in die Prüfung miteinbezogen werden.
- 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.
- 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,

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

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

Mit Inkrafttreten des Artikels 1 zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 466) ist die sog. "3G-Regelung" am Arbeitsplatz zum 20. März 2022 entfallen.

Bedienstete müssen demnach keinen Nachweis mehr mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet belegt.

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 Verdienstausschlag 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. 2 der Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung (SchAusnahmV) bzw. § 2 Nr. 9 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 Hochrisiko- oder Virusvariantengebieten

Die Regeln für die Einreise nach der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 28. September 2021 (BANZ AT 29.09.2021 V1), zuvor geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 1. März 2022 (BANZ AT

02.03.2022 V1), sind mit der durch Artikel 3 des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 471) weitgehend unverändert geblieben.

Aufgrund der besonderen Bedeutung der Impf-, Genesenen- und Testnachweise werden diese Begriffe zukünftig im ISfG gesetzlich definiert. Insoweit handelt es sich in der aktuellen Corona-Einreisverordnung lediglich um Folgeänderungen.

Im Hinblick auf die Hochrisikogebiete wird darauf hingewiesen, dass eine diesbezügliche Einstufung nur noch für solche Gebiete erfolgt, in denen eine hohe Inzidenz in Bezug auf die Verbreitung von Varianten mit im Vergleich zur Omikron-Variante höheren Virulenz, also krankmachenden Eigenschaften besteht. Es erfolgt somit keine Ausweisung mehr von Hochrisikogebieten aufgrund der Verbreitung der Omikron-Variante.

Derzeit (Stand: 25. März 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.

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 28. Januar 2022 (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 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

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.

9. Geltungsdauer

Diese Regelungen und Hinweise gelten zunächst **bis zum 25. 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.

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.

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).

Mit Inkrafttreten des Artikels 4 des Gesetzes zur Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes und weiterer Regelungen vom 18. März 2022 (BGBl I S. 473) können über den 19. März 2022 hinaus 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 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 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 UrlVO 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 Regelungen in § 45 Abs. 2 a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) finden auf den Beamtenbereich keine Anwendung

Es ist jedoch beabsichtigt, die Regelungen wirkungsgleich in das Beamtenrecht zu übertragen. Hierzu ergehen in Kürze nähere Hinweise.

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 sollen die Regelungen durch Änderung der UrlVO wirkungsgleich in das Beamtenrecht übernommen werden, sodass der Anspruch nach § 31 a Abs. 2 UrlVO Beamtinnen und Beamten über den 30. März 2022 hinaus bis zum **30. Juni 2022** zur Verfügung steht.

Nähere Informationen erfolgen zu gegebener Zeit.

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.<<