



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

27. September 2022

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 1. September 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:

1/10

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**1. Erkrankte Mitarbeitende/ Mitarbeitende in Absonderung/Quarantäne im In- und Ausland****1.1 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.

1.2 Mitarbeitende in Absonderung/Quarantäne im In- und Ausland

Mit Artikel 1 Nr. 20b des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) wurde in § 59 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Regelung über die Nichtanrechnung von Urlaub während einer Absonderung getroffen.

Sofern ein Beschäftigter während seines Urlaubs nach § 30 IfSG, auch in Verbindung mit § 32 IfSG, abgesondert wird oder er sich auf Grund einer nach § 36 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 IfSG erlassenen Rechtsverordnung abzusondern hat, werden die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Für die Zeit der Absonderung haben die Beschäftigten gemäß der Gesetzesbegründung (BT-Drucksache 20/3328) einen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG, sofern durch die Anordnung der Absonderung ein Verdienstausschlag entsteht (siehe hierzu Ziffer 3.1). Es handele sich hierbei um eine klarstellende Regelung, die an die Rechtsprechung des BGH (BGH Urteil vom 30.11.1978, III ZR 43/77) anschließe.

Unabhängig von der Frage, ob es sich um eine klarstellende oder eine inhaltlich neue Regelung handelt, ergibt sich aus dem Bezug zur zitierten Rechtsprechung, dass die Regelung des § 59 IfSG eine weitere Fallkonstellation (neben § 9 BUrlG - Erkrankung während des Urlaubs) der Nichtanrechnung von Zeiten auf den Urlaubsanspruch dar-



stellt. Die Anordnung einer Absonderung entbindet demnach dann nicht von der Arbeitspflicht, sofern die Tätigkeit in Telearbeit, mobilem Arbeiten oder sonstiger Heimarbeit erbracht werden kann.

Für die Tarifbeschäftigten gilt § 59 IfSG unmittelbar.

Für die Beamtinnen und Beamten findet die Regelung keine unmittelbare Anwendung. Es ist jedoch beabsichtigt, diese wirkungsgleich durch Änderung der Urlaubsverordnung zu übernehmen. Der Besoldungsanspruch besteht in einem solchen Fall unvermindert fort. Vorrangig ist jedoch aus den oben genannten Gründen Telearbeit, mobiles Arbeiten und Heimarbeit in Anspruch zu nehmen. In Kürze werden hierzu nähere Hinweise ergehen.

In der Zwischenzeit bitte ich darum, Anträgen auf Widerruf des Urlaubs nach § 12 Abs. 2 UrlVO in einem solchen Fall zu entsprechen und die Zeit der Absonderung nicht auf den Urlaubsanspruch anzurechnen.

1.3 Landesverordnung zur Absonderung bei Verdacht einer SARS-CoV-2-Infektion

Die Landesverordnung zur Absonderung bei Verdacht einer SARS-CoV-2-Infektion (AbsonderungsVO) vom 29. April 2022 ergänzt die derzeit geltende Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz. Die dort aufgeführten abstrakt-generellen Pflichten gelten ohne gesonderte Anordnung des zuständigen Gesundheitsamtes.

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

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. Es bestehen keine Bedenken, wenn diese nachträglich eingereicht



wird. Soweit Beschäftigte jedoch 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.

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 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.

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 Ausschlussstatbestand des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG in diesem Fall nicht.

Seit dem 1. Mai 2022 besteht zudem gemäß § 2 Abs. 3 der AbsonderungsVO) vom 29. April 2022 keine Absonderungspflicht für Hausstandsangehörige und enge Kontaktpersonen mehr.

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 (siehe Ziffer 1.2)



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.

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.

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 Beamten 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 (**27. September 2022**) besteht aufgrund der COVID-19-Pandemie für kein Land eine pandemiebedingte Reisewarnung.

Sofern zukünftig Länder erneut als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eingestuft werden, können für diese 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. 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.

6. Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten

Mit Ablauf des 25. Mai 2022 wurde die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung nicht verlängert und ist außer Kraft getreten. Eine Neufassung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung wurde nunmehr am 31. August 2022 vom Bundeskabinett beschlossen und wird zum 1. Oktober 2022 in Kraft treten. Entsprechend der Vorgängervorschrift ist insbesondere ein sog. betriebliches Hygienekonzept zu erstellen und den Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Bei der zu erstellenden Gefährdungsbeurteilung sind seitens des Arbeitgebers z.B. die Einhaltung des Mindestabstands von 1,50 m zwischen Personen, die Sicherstellung der Handhygiene, das infektionsschutzgerechte Lüften von Innenräumen und das Angebot gegenüber Mitarbeitenden, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuüben, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen, sowie das Angebot regelmäßiger Testangebote, zu prüfen.

7. Geltungsdauer

Diese Regelungen und Hinweise gelten zunächst **bis zum 31. Dezember 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

Mit Inkrafttreten des Artikels 2 des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) werden die für das Jahr 2022 getroffenen Sonderregelungen zum Kinderkrankengeld in das Jahr 2023 hinein verlängert.

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 **7. April 2023** 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.

Die Regelungen finden auf den Beamtenbereich keine unmittelbare Anwendung. Es ist jedoch beabsichtigt, diese wirkungsgleich durch Änderung der Urlaubsverordnung zu übernehmen. In Kürze erfolgen nähere Informationen.

Es wird darauf hingewiesen, dass gem. § 2 Abs. 3 AbsonderungsVO vom 29. April 2022 die Absonderungspflicht für Hausstandsangehörige und enge Kontaktpersonen entfällt, sodass die Freistellung **derzeit (Stand: 27. September 2022)** nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 SGB V möglich ist.

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

Mit Inkrafttreten des Artikels 3b des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) werden die für das Jahr 2022 getroffenen Sonderregelungen zu den Freistellungsmöglichkeiten zur Bewältigung akut auftretender pandemiebedingter Pflegesituationen in das Jahr 2023 hinein verlängert.



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

Auf den Beamtenbereich finden die Regelungen des PflegeZG keine Anwendung, jedoch ist beabsichtigt, diese wirkungsgleich durch Änderung der Urlaubsverordnung zu übernehmen. Nähere Hinweise erfolgen in Kürze.

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 nach den Vorgaben des LfF in IPEMA® selbst zu erfassen bzw. dem LfF zeitnah und in geeigneter Form mitzuteilen.

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.<<