



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

16. Februar 2023

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 meine Rundschreiben vom 28. November und 22. Dezember 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

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

1.2.1 Absonderung und absonderungersetzende Schutzmaßnahmen

Seit dem 26. November 2022 besteht in Rheinland-Pfalz keine generelle Isolationspflicht mehr für mit dem Corona-Virus infizierte Personen. Gemäß der Landesverordnung zu Schutzmaßnahmen für mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierte Personen (Schutzmaßnahmenverordnung – SchutzmaßnahmenVO RP) unterliegen positiv getestete Personen nach § 3 der SchutzmaßnahmenVO außerhalb der eigenen Wohnung einer Maskenpflicht, wobei die Maskenpflicht nicht gilt

1. für Kinder, die noch nicht eingeschult sind, sowie
2. für Personen, denen es aufgrund einer Behinderung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar ist, eine Maske zu tragen.

Die nach § 3 Abs. 1 der SchutzmaßnahmenVO zum Tragen einer Maske verpflichteten Personen können diese absetzen, sofern

1. im Freien ein Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden kann,
2. ausschließlich Kontakt zu anderen positiv getesteten Personen besteht oder
3. sie sich alleine in einer geschlossenen Räumlichkeit aufhalten.

Es handelt sich hierbei um sogenannte absonderungersetzende Schutzmaßnahmen.



Nur für diejenigen, denen es aufgrund einer Behinderung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar ist, eine Maske zu tragen, verbleibt es - da keine absonderungsersetzenden Maßnahmen in Betracht kommen - nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 SchutzmaßnahmenVO bei der Pflicht zur Absonderung.

Positiv getestete – aber nicht erkrankte – Mitarbeitende unterliegen grundsätzlich weiterhin der Arbeits- bzw. Dienstpflicht. Sofern nach der SchutzmaßnahmenVO eine Absonderungspflicht besteht, entbindet diese nicht von der Arbeits- bzw. Dienstpflicht, sofern die Tätigkeit in Telearbeit, mobilem Arbeiten oder sonstiger Heimarbeit erbracht werden kann. Gemäß § 5 der SchutzmaßnahmenVO wird auch positiv getesteten Personen, die keiner Absonderungspflicht unterliegen, unbeschadet der vorstehenden Regelungen empfohlen, ihrer beruflichen Tätigkeit, soweit möglich, von der eigenen Wohnung aus nachzugehen.

Sofern der Dienst nicht in Telearbeit, mobiler Arbeit oder sonstiger Heimarbeit erbracht werden kann, ist der Dienst in Absprache mit der personalverwaltenden Dienststelle unter Einhaltung der absonderungsersetzenden Schutzmaßnahmen in der Dienststelle aufzunehmen.

Ein Wahlrecht, ob sich Personen in Absonderung begeben oder auf absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen zurückgreifen, besteht nicht.

1.2.2 Absonderung und Urlaub

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 Verdienstausfall 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) anschlieÙe.

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 darstellt.

Zur Inanspruchnahme von absonderungersetzenden Maßnahmen bei Absonderung im Urlaub wird auf die Ausführungen unter 1.2.1 verwiesen. Mit den Neuregelungen in der SchutzmaßnahmenVO besteht eine Pflicht zur Absonderung nur noch in den Fällen, in denen es Personen aufgrund einer Behinderung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar ist, eine Maske zu tragen (also keine absonderungersetzenden Maßnahmen in Betracht kommen). Nur in diesen Fällen greift die vorgenannte Regelung über die Nichtanrechnung von Urlaub.

Für die Tarifbeschäftigten gilt § 59 IfSG unmittelbar.

Für die Beamtinnen und Beamten gilt § 13 Abs. 3 UrlVO. Hiernach erfolgt keine Anrechnung auf den Erholungsurlaub, sofern Beamtinnen und Beamte während ihres Urlaubs nach § 30 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), auch in Verbindung mit § 32 IfSG, abgesondert werden oder sich aufgrund einer nach § 36 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1 IfSG erlassenen Rechtsverordnung abzusondern haben.

2. Besondere Härtefälle

Aufgrund der Entwicklung der pandemischen Lage wird die bisherige Regelung zum Umgang mit sog. Härtefällen aufgehoben. Diesbezügliche Freistellungen vom Dienst sind demnach derzeit (**Stand: 17. Februar 2023**) nicht mehr zulässig.

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 Verdienstausfall 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 der SchutzmaßnahmenVO besteht eine Pflicht zur Absonderung nur noch in den Fällen, in denen es Personen aufgrund einer Behinderung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar ist, eine Maske zu tragen (also keine absonderungersetzenden Maßnahmen in Betracht kommen). In allen anderen Fällen kann bei mit dem Corona-Virus infizierten Beschäftigten ein Verbot in der Ausübung der Erwerbstätigkeit als Voraussetzung des Entschädigungsanspruchs in § 56 IfSG nicht mehr angenommen werden. Sie sind somit nicht mehr entschädigungsberechtigt.

Sofern ein Entschädigungsanspruch der oder 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 sonstige 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.

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG grundsätzlich genehmigt, sofern eine Pflicht zur Absonderung besteht, da absonderungsersetzende Maßnahmen aus den unter Ziffer 3.1 genannten Gründen nicht in Anspruch genommen werden können. Der Besoldungsanspruch besteht in diesen Fällen unvermindert fort; eine Nacharbeitspflicht entfällt.

Vorrangig ist der Dienst in Telearbeit, mobiler Arbeit oder sonstiger Heimarbeit zu erbringen.

4. Einreise aus Hochrisiko- oder Virusvariantengebieten

Nach dem derzeitigen Stand **(17. Februar 2023)** 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. Umsetzung der SARS-COV-2 Arbeitsschutzverordnung

Aufgrund der Entwicklung des Infektionsgeschehens wurde die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung zum 2. Februar 2023 aufgehoben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat unter nachfolgendem Link jedoch allgemeine Empfehlungen zum betrieblichen Infektionsschutz vor COVID-19, Grippe und Erkältungskrankheiten



auf der eigenen Internetseite eingestellt: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/Betrieblicher-Infektionsschutz/betrieblicher-infektionsschutz.html>.

6. Geltungsdauer

Diese Regelungen und Hinweise gelten zunächst **bis zum 30. April 2023.**

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) wurden 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.

Für die Beamtinnen und Beamten gilt für den Zeitraum bis **7. April 2023** der Anspruch nach § 31 a Abs. 1 S. 2 UrIVO auch für die Fälle, in denen im Zusammenhang mit COVID-19 die Betreuung des nicht erkrankten Kindes zu Hause erforderlich 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) wurden 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.

Für die Beamtinnen und Beamten gilt § 31 a Abs. 2 UrIVO. Hiernach wird Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge von bis zu 20 Arbeitstagen bis zum **30. April 2023** je pflegebedürftigem nahen Angehörigen gewährt, wenn glaubhaft dargelegt wird, dass die Pflege oder die Organisation der Pflege aufgrund der COVID-19-Pandemie übernommen wird und die häusliche Pflege nicht anders sichergestellt werden kann.



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.<<