



## **Dienstrechtliche Hinweise zum Umgang mit den Folgen des Coronavirus (SARS-CoV-2/ COVID-19) 6. Änderung**

### **1. Dienstrechtliche Folgen bei Verstößen gegen § 28b Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG)**

Die Neuregelungen im Infektionsschutzgesetz (IfSG) vom 22. November 2021 sehen u.a. eine 3G-Regelung für das Betreten der Arbeitsstätte (§ 28b Absatz 1 IfSG) und beiderseitige Pflichten bzgl. Homeoffice (§ 28b Absatz 4 IfSG) vor. Nach § 28b Absatz 1 IfSG dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie geimpfte, genesene oder getestete Personen sind und einen Impf-, einen Genesenen- oder einen Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Wenn Beschäftigte den erforderlichen Nachweis nicht mit sich führen bzw. zur Kontrolle verfügbar halten, fehlt es schon an einer Zutrittsberechtigung zur Arbeitsstätte. Daher greift in diesem Falle das Hausrecht. Der Arbeitgeber (i.S.d. § 2 Arbeitsschutzgesetz) ist nach § 28b Absatz 3 IfSG verpflichtet, die Einhaltung der Regelung zu überwachen, andernfalls droht ihm ein Bußgeld.

Nach § 28b Absatz 4 IfSG hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Nach der Gesetzesbegründung können solche zwingenden Gründe vorliegen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Beispiele können sein: mit einer Bürotätigkeit verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post oder Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, oder auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen. Die Beschäftigten haben das Angebot auf Homeoffice anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Ein Anspruch ungeimpfter bzw. nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice lässt sich aus den Nachweispflichten des § 28b IfSG nicht ableiten.

Die Zeit, welche ungeimpfte bzw. nicht genesene Beschäftigte zu einer nach § 28b Absatz 1 IfSG erforderlichen Testung aufwenden, ist keine Arbeitszeit und hat vor Dienst- bzw. Arbeitsantritt zu erfolgen.

Bewertung für Beamtinnen und Beamte:

Bei Beamtinnen und Beamten, die ihren Dienst wegen Nichteinhaltung der 3G-Regelung nicht antreten, kommt ein unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst nach § 96 Bundesbeamtengesetz (BBG) in Betracht, welches für den entsprechenden Zeitraum in der Regel zum Verlust der Besoldung nach § 9 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) führen wird. Ein Verstoß gegen die Vorgaben von § 28b Absatz 1 IfSG kann zudem eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des § 77 BBG darstellen und damit auch disziplinarrechtliche Folgen haben (etwa bei wiederholten Verstößen). Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, die persönlichen Voraussetzungen herzustellen, die sie zur Erfüllung ihrer Dienstleistungspflicht benötigen. War die Zeit des Fernbleibens vom Dienst demnach schuldhaft, ist die Zeit des Fernbleibens vom Dienst nicht ruhegehaltfähig.

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Für Tarifbeschäftigte gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze. Deshalb kann auf die FAQ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) verwiesen werden (<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html#doc89168596-e024-487b-980f-e8d076006499bodyText3>).

Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, arbeitsrechtliche Konsequenzen zu befürchten. Neben einer Abmahnung kann als letztes Mittel auch eine (personenbedingte/verhaltensbedingte) Kündigung in Betracht kommen. Zudem steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihren 3G-Status nicht preisgeben möchten oder nicht nachweisen können und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen können, auch kein Entgeltanspruch zu.

## **2. Dienstrechtliche Folgen einer Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz**

### **2.1 Grundsatz**

Eine gemäß § 32 IfSG auf Grundlage einer Rechtsverordnung erfolgende oder gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG behördlich angeordnete Quarantäne (Absonderung) ist kein Fall einer Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit. Die Pflicht zur Absonderung nach dem IfSG und eine Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit können jedoch parallel vorliegen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Dienststelle über das Fernbleiben vom Dienst unverzüglich zu informieren.

Bewertung für Beamtinnen und Beamte:

Wird eine Beamtin oder ein Beamter zur Absonderung verpflichtet und kann nicht mobil arbeiten, entfällt die Pflicht zur Dienstleistung und das Fernbleiben vom Dienst ist hinzunehmen. Gleiches gilt für die Fälle, in denen eine Beamtin oder ein Beamter ihren Dienst nicht antreten kann, weil ein behördliches Verbot, einen bestimmten Ort zu verlassen, den Dienstantritt unmöglich macht. Entfällt die Pflicht zur Dienstleistung aufgrund eines schuldhaften Verhaltens der Beamtin oder des Beamten, so kann sie oder er für die Zeit des Fernbleibens vom Dienst die Bezüge verlieren, vgl. § 9 Satz 1 BBesG. Die Dauer des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst unter Verlust der Dienstbezüge ist keine ruhegehaltfähige Dienstzeit (§ 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 BeamtVG).

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Tarifbeschäftigten können Entschädigungsansprüche nach dem IfSG zustehen. Betroffene Tarifbeschäftigte, die aufgrund einer Anordnung nach dem IfSG ihre Tätigkeit nicht ausüben können (Tätigkeitsverbot oder Absonderung), erhalten unter den Voraussetzungen des § 56 Absatz 1 IfSG eine Entschädigung (vgl. § 56 Absatz 1 Sätze 1 und 2 i. V. m. 5 IfSG). Die Entschädigung ist für die Dauer von bis zu sechs Wochen vom Arbeitgeber für die Behörde zu zahlen (§ 56 Absatz 5 IfSG). Der Arbeitgeber hat einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde (vgl. hierzu BMI-Rundschreiben vom 8. Juni 2021 (D5-31002/17#10) sowie vom 25. Februar 2021 (D5-31002/17#11).

## **2.2 Quarantäne ohne Schutzimpfung**

Bewertung für Beamtinnen und Beamte:

Für ungeimpfte Beamtinnen und Beamte gelten die oben genannten Ausführungen. Allein die Nichtinanspruchnahme einer Schutzimpfung gegen das Corona Virus stellt keine Pflichtverletzung dar. Erforderlich ist vielmehr ein Verhalten, welches aufgrund der Tatsache, dass die Beamtin oder der Beamte nicht gegen das Coronavirus geimpft ist, diese oder diesen zur Absonderung verpflichtet. Erst dann käme im Einzelfall ein schuldhaftes Verhalten der Beamtin oder des Beamten in Betracht, wodurch sie oder er für die Zeit des Fernbleibens vom Dienst die Bezüge verlieren kann, vgl. § 9 Satz 1 BBesG, und die Nichtruhegehaltfähigkeit dieser Zeit eintritt (siehe auch Pkt. 3).

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Nach § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG Variante 1 erhält jedoch eine Entschädigung nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können. Die öffentliche Empfehlung muss durch die oberste Landesgesundheitsbehörde erfolgen, § 20 Absatz 3 IfSG. Der Ausschlussgrund beruht auf dem Gedanken der Mitverantwortung am schädigenden Ereignis (BT-Drucksache 19/15164, S. 58).

Die Gesundheitsminister der Länder haben sich am 22. September 2021 auf eine einheitliche Anwendung der Regelung dahingehend geeinigt, dass spätestens ab dem 1. November 2021 dies auch in Bezug auf eine Schutzimpfung gegen COVID-19 gelten wird, wenn Personen als Kontaktpersonen oder als Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet von einem wegen COVID-19 angeordneten Tätigkeitsverbot oder Absonderungsgebot betroffen werden, soweit sie keinen vollständigen Impfschutz mit einem von auf der Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse [www.pei.de/impfstoffe/covid-19](http://www.pei.de/impfstoffe/covid-19) veröffentlichten Impfstoff gegen COVID-19 vorweisen können, obwohl für sie eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung nach § 20 Absatz 3 IfSG vorliegt.

Nach Informationen des Bundesgesundheitsministeriums (FAQ des BMG, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/faq-arbeitnehmerselbstaendige/faq-impfstatusabfrage.html>, Stand: 20. Oktober 2021) sind Arbeitgeber bei der Auszahlung der Entschädigung nach § 56 Absatz 5 IfSG berechtigt, von den Betroffenen Angaben darüber zu verlangen, ob sie vollständig geimpft waren (Impfnachweis). Soweit eine Schutzimpfung aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht möglich war, ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen, aus dem sich eine solche Aussage ergibt, eine konkrete Diagnose ist jedoch nicht anzugeben. Zu der Frage, wann die Entschädigungsleistung gemäß § 56 IfSG trotzdem weiterhin zu gewähren ist, gibt das Bundesgesundheitsministerium unter folgenden Link Auskunft: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/informationen-arbeitnehmerselbstaendige.html>, Stand 20. Oktober 2021.

### **3. Dienstrechtliche Folgen bei privaten Reisen in sog. Risikogebiete und vor Reiseantritt bekannte anschließende Quarantänepflicht**

Ein Risikogebiet ist ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit COVID-19 festgestellt wurde; die Einstufung als Risikogebiet erfolgt erst mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete\\_neu.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html).

#### Bewertung für Beamtinnen und Beamte:

Private Reisen ins Ausland betreffen das außerdienstliche Verhalten der Beamtin oder des Beamten. Sie sind deshalb dienstrechtlich nicht zu untersagen. Sofern ein entsprechendes Reiseziel überhaupt bekannt ist, dürfen auch entsprechende Urlaubsanträge nicht aus diesem Grunde abgelehnt werden.

Kehrt eine Beamtin oder ein Beamter aus dem Urlaub (aus dem Ausland) zurück und wird sie oder er anschließend zur Absonderung verpflichtet und kann in dieser Absonderung nicht mobil arbeiten, entfällt die Pflicht zur Dienstleistung und ihr oder sein Fehlen vom Dienst ist hinzunehmen. Gleiches gilt für die Fälle, in denen eine Beamtin oder ein Beamter ihren oder seinen Dienst nicht antreten kann, weil ein behördliches Verbot, einen bestimmten Ort zu verlassen, den Dienstantritt unmöglich macht. Entfällt die Pflicht zur Dienstleistung aufgrund eines schuldhaften Verhaltens der Beamtin oder des Beamten, so kann sie oder er für die Zeit des Fernbleibens vom Dienst die Bezüge verlieren, vgl. § 9 Satz 1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG); daneben ist die Zeit des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst unter Verlust der Dienstbezüge keine ruhegehaltfähige Dienstzeit, vgl. § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 BeamtVG. Ob ein schuldhaftes Verhalten vorliegt, muss im Einzelfall bewertet werden. Sofern der Beamtin oder dem Beamten vor Antritt seiner Reise bewusst ist, dass anschließend ihre oder seine Pflicht zur Dienstleistung entfällt, kann das im Einzelfall zur Kürzung der Besoldung führen. Ein Verschulden kann auch dann vorliegen, wenn die Reise in ein Risikogebiet vermeidbar war. Eine Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen. Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände führen (soweit diese nicht schon einen vorgesehenen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen), wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternanteils oder eines eigenen Kindes. Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten oder (touristische) Urlaubsreisen.

#### Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Die Urlaubsplanung und -gestaltung der Tarifbeschäftigten ist der privaten Lebensführung zuzurechnen. Der Arbeitgeber kann hierauf keinen direkten Einfluss nehmen. Dies gilt auch bei entsprechenden Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes. Sofern bei Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus Risikogebieten eine Quarantäne nach dem IfSG angeordnet wird, ist diese zwingend zu befolgen.

Die Berücksichtigung von Verschulden der Tarifbeschäftigten ist in zwei Konstellationen denkbar: Werden Tarifbeschäftigte infolge einer Viruserkrankung arbeitsunfähig, so besteht gem. § 22 Absatz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung

im Krankheitsfall. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch kann gem. § 22 Absatz 1 Satz 1 TVöD ausgeschlossen sein, sofern die Tarifbeschäftigten ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit tragen. Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde (Protokollnotiz zu § 22 Absatz 1 Satz 1 TVöD). Ein grob fahrlässiges Herbeiführen der Arbeitsunfähigkeit kann u.a. in Betracht kommen, wenn Tarifbeschäftigte im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen haben. Eine Entscheidung hierzu ist für jeden Anwendungsfall individuell und unter Berücksichtigung der konkreten Umstände zu treffen.

Eine besondere Ausnahmesituation besteht, wenn vor Antritt einer Reise wegen bestehender rechtlicher Vorgaben bereits ersichtlich ist, dass nach einer Rückkehr von einer Reise (etwa durch eine für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus dem Reisegebiet angeordnete häusliche Quarantäne) Beschäftigte nicht in der Lage sein werden, ihre Arbeitspflicht zu erfüllen. Mit der Reise zwingend herbeizuführen, dass durch eine Quarantäne die Arbeitspflicht nicht erfüllbar ist, kann als Verstoß gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gewertet werden.

Der Entschädigungsanspruch entfällt nach § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG (auch) für die Personen, die durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätten vermeiden können. Eine Reise ist dabei vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen. Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände führen, wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternteils oder eines eigenen Kindes. Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten oder (touristische) Urlaubsreisen.

#### **4. Dienstrechtliche Folgen bei einer Unmöglichkeit der Reiserückkehr**

Bewertung für Beamtinnen und Beamte:

Beamtinnen und Beamte, die aufgrund der COVID-19-Pandemie im Ausland festsitzen, weil der Flugverkehr nach Deutschland eingestellt ist, bleiben nicht unerlaubt vom Dienst fern, da ihre Pflicht zur Dienstleistung objektiv unmöglich ist. Die Beamtinnen und Beamten haben ihren Dienstherrn über diesen Umstand unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Ihren Anspruch auf Besoldung behalten die betroffenen Beamtinnen und Beamten jedoch nur, wenn sie nicht schuldhaft gehandelt haben. Das ist der Fall, wenn ihnen der nicht rechtzeitige Dienstantritt nicht persönlich vorgeworfen werden kann. Einfache Fahrlässigkeit genügt hier. Ob das der Fall ist, ist im Einzelfall von der jeweiligen Dienststelle zu bewerten. Sollte der Beamte schuldhaft gehandelt haben, ist die Zeit des Fernbleibens vom Dienst nicht ruhegehaltfähig.

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Für Tarifbeschäftigte gilt gänzlich unabhängig von der persönlichen Vorwerfbarkeit das sog. Wegerisiko. Danach liegt die Anreise an den Dienort in der Risikosphäre der Beschäftigten. Für Tarifbeschäftigte besteht für die Zeit, in der sie nicht zum Dienst erscheinen, grundsätzlich kein Vergütungsanspruch.

## **5. Umgang mit Dienstreisen in Risikogebiete**

### **5.1. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beantragen die Durchführung einer Dienstreise in ein Risikogebiet**

Nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Bundesreisekostengesetz (BRKG) müssen Dienstreisen schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sein. Die Anordnenden/Genehmigenden treffen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und Beachtung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn die abschließende Entscheidung zur Durchführung einer Dienstreise. Beantragen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter die Durchführung einer Dienstreise (in ein Risikogebiet), kann der jeweilige Dienstherr entscheiden, ob er den Dienstreiseantrag genehmigt oder nicht. Hierbei sind vom Dienstherrn bundes- und landesrechtliche Vorgaben zur Bewältigung der SARS-CoV2-Pandemie zu beachten.

### **5.2. Der Dienstherr möchte seine Mitarbeiter zur Durchführung einer Dienstreise in ein Risikogebiet verpflichten**

Bewertung für Beamtinnen und Beamte:

Der Dienstherr hat eine Weisungsbefugnis gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten. Die Beamtinnen und Beamten müssen den Weisungen des Dienstherrn Folge leisten (sog. Gehorsams- oder Folgepflicht). Das gilt auch für rechtswidrige Weisungen. Die Folgepflicht gilt nicht, soweit das aufgetragene Verhalten strafbar oder ordnungswidrig wäre bzw. gegen die Menschenwürde verstoßen würde. Das wäre bei Weisungen, in ein Risikogebiet zu reisen, nicht der Fall.

Allerdings muss der Dienstherr in Ausübung seiner Fürsorgepflicht bei Weisungen gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten abwägen, ob die Bedeutung der aufgetragenen Tätigkeit im Verhältnis zu einer möglichen Gefährdung der Gesundheit der Beamtin bzw. des Beamten steht.

Im Hinblick darauf, dass Reisen in Risikogebiete nicht zwangsläufig zu einer Gefährdung der Gesundheit führen, kann der Dienstherr seine Beamtinnen und Beamten dazu verpflichten, Dienstreisen in solche Gebiete vorzunehmen. Allerdings hat der Dienstherr dann auch Sorge dafür zu tragen, dass Ansteckungen weitestgehend ausgeschlossen werden. Es müssen dementsprechend

geeignete Reisemittel und Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Zudem ist bei einer Weisung zur Vornahme einer Dienstreise in ein Risikogebiet die Bedeutung des Dienstgeschäfts mit einer möglichen Gefährdung der Beamtin bzw. des Beamten abzuwägen. Die Weisung muss verhältnismäßig sein.

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Grundlage für die Anordnung einer Dienstreise in ein Risikogebiet ist das sog. Weisungs- bzw. Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Gewerbeordnung (GewO). Das Weisungsrecht berechtigt den Arbeitgeber, die Leistungspflicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer näher zu konkretisieren. Dies umfasst regelmäßig auch die Anordnung von Dienstreisen, sofern diese grundsätzlich zu den arbeitsvertraglichen Pflichten zählen. Eine solche gesetzliche Grenze kann sich etwa aus Arbeitsschutznormen ergeben. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat im Rahmen der Pandemiebekämpfung nach § 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die bestehende Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich eventuell weiterer erforderlicher Maßnahmen zum Infektionsschutz zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Eine weitere Orientierung bieten die Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) für beruflich bedingte Auslandsreisen. Darüber hinaus ist jede Ausübung des Weisungsrechtes - auch die Anordnung von Dienstreisen - an den Grundsätzen des billigen Ermessens zu messen. Konkret heißt dies, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der einen und die betrieblichen Interessen auf der anderen Seite abzuwägen hat.

Eine Dienstreise kann dementsprechend genehmigt und natürlich auch versagt werden. Auch ein Widerruf ist möglich – eine Dienstreisegenehmigung ist kein Verwaltungsakt, sondern eine behördeninterne Maßnahme.

## **6. Regelungen zur Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen und anderweitigen Betreuungseinrichtungen**

### **6.1 Ansprüche auf Grundlage des § 56 Absatz 1a IfSG und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich**

Mit Rundschreiben - zuletzt vom 24. November 2021 (D2-30106/28#4, D5-31001/7#49) - hat das BMI die bestehenden Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung bzw. der Gewährung einer Arbeitsbefreiung zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Men-



schen mit Behinderungen entsprechend des neugefassten § 56 Absatz 1a IfSG angepasst. Hinsichtlich der Voraussetzungen und des Umfangs von Ansprüchen findet das jeweils geltende Rundschreiben Anwendung. Das Rundschreiben ist auf der Website des BMI abrufbar.

## **6.2 Ansprüche auf Grundlage des § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich**

Mit der aktuellen Fassung des § 45 Absatz 2a SGB V besteht der Anspruch auf Kinderkrankengeld bis Ende des Jahres 2021. Der Anspruch besteht auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen aufgrund von Maßnahmen der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des IfSG nicht zur Verfügung stehen (zu den Einzelheiten siehe Rundschreiben). Für Beamtinnen und Beamte wird diese Rechtslage durch § 21 Absatz 2a Sonderurlaubsverordnung abgebildet.

Ende des Jahres erfolgt ein weiteres gemeinsames Rundschreiben, das die Änderung des § 45 Absatz 2a SGB V zum 1. Januar 2022 abbildet. Der obengenannte Anspruch gilt danach weiterhin bis zum 19. März 2022, wenn aufgrund von pandemiebedingten Maßnahmen nach dem IfSG Betreuungseinrichtungen nicht zur Verfügung stehen. Im Übrigen wird der ursprüngliche Leistungszeitraum für die Inanspruchnahme von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes für das Jahr 2022 ausgedehnt. Eine Anschlussregelung in der Sonderurlaubsverordnung entsprechend der Vorgaben von § 45 Absatz 2a SGB V für das Jahr 2022 ist in Vorbereitung.

Ebenfalls werden die Änderungen im Rahmen einer übertariflichen Maßnahme entsprechend auf Tarifbeschäftigte übertragen, die im laufenden Kalenderjahr keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben oder hatten (§ 29 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe e Doppelbuchst. Bb TVöD).

## **7. Regelungen zur Pflege naher Angehöriger bei Schließung von Pflegeeinrichtungen oder Ausfall ambulanter Pflege**

Mit § 21 Absatz 1 Nummer 6a Sonderurlaubsverordnung sowie mit dem vorgenannten Rundschreiben hat das BMI sowohl Voraussetzungen als auch Umfang zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge bzw. Arbeitsbefreiung zur Sicherstellung der Pflege oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geregelt, wenn die akute Pflegesituation pandemiebedingt entstanden ist. Darüber hinaus und bei Ausfall der ambulanten Pflege kommen für die Tarifbeschäftigten die Regelungen nach § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und, befristet bis zum 31. Dezember 2021, die Regelungen des § 9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden Fassung in Betracht.

Auch hier wird bis Ende des Jahres noch ein gemeinsames Rundschreiben veröffentlicht (s.o.), das die zeitliche Erweiterung des § 9 PflegeZG bis zum 31. März 2022 abbildet. Für die Beamtinnen und Beamten befindet sich eine Anschlussregelung entsprechend der Vorgaben des PflegeZG über den 31. Dezember 2021 hinaus in Vorbereitung.

### **8. Möglichkeit der Anordnung einer Präsenzplicht für systemrelevantes Personal**

Der Dienstherr kann in Ausübung seines Direktions- und Weisungsrechts darüber entscheiden, wo der Dienst auszuüben ist, und dabei auch anordnen, dass Beschäftigte in der Dienststelle ihre Tätigkeit verrichten. Bei Beschäftigten, die für den Dienstbetrieb systemrelevante Tätigkeiten ausüben, muss die Dienststelle im Rahmen einer Abwägung mit dem Gefährdungsrisiko entscheiden, ob für die Beschäftigten die Präsenzplicht aufrechterhalten wird. Das gilt nicht im Fall einer Verpflichtung zur Absonderung nach dem IfSG. Im Einzelfall müsste von der für die Quarantäne zuständigen Behörde eine Ausnahmegenehmigung eingeholt werden, es sei denn das Land hat für eine bestimmte Personengruppe, sog. „systemrelevante Berufe“, eine kollektive Ausnahmegenehmigung ausgesprochen.

### **9. Rücknahme von Urlaub- bzw. Gleittagen während einer Quarantäne**

Bewertung für Beamtinnen und Beamte:

Für Beamtinnen und Beamte gilt in entsprechender Anwendung des § 8 Absatz 2 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV):

Kann bereits genehmigter Erholungsurlaub aufgrund von Quarantänemaßnahmen nicht angetreten werden, kann der Erholungsurlaub verschoben werden.

Wird während des Erholungsurlaubs eine ärztliche oder behördliche Quarantäne angeordnet, kann der Erholungsurlaub ab dem Zeitpunkt der Anordnung der Quarantäne abgebrochen und die verbleibenden Erholungsurlaubstage dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden, sofern die Quarantänesituation nicht bewusst als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde (z.B. private Reise in ein Land, wenn vor Reiseantritt bekannt ist, dass die Ortsveränderung zu einer Quarantäne führt).

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Für Tarifbeschäftigte gilt: Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Tarifbeschäftigte sind grundsätzlich an die Festlegung des Erholungsurlaubs gebunden. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Tarifbeschäftigte können die Rücknahme/Verlegung des Urlaubs jedoch einvernehmlich vereinbaren. Hierzu werden folgende Hinweise gegeben:

- Quarantäne vor Urlaubsantritt:

Kann bereits genehmigter Erholungsurlaub aufgrund einer Quarantänemaßnahme nicht angetreten werden, kann der Erholungsurlaub in Absprache mit dem/der Arbeitgeber/in wieder zurückgenommen und dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden. Sofern die öffentliche Aufgabenerledigung der Dienststelle nicht gefährdet ist, sollte eine einvernehmliche Verlegung des Urlaubszeitraumes regelmäßig ermöglicht werden.

- Quarantäne während des Urlaubs:

Einen Anspruch auf Verlegung des Urlaubszeitraumes bzw. eine Wiedergutschrift der Urlaubstage gibt es - sofern keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt - grundsätzlich nicht. In besonderen Fällen sollte jedoch auch hier eine Einigung mit dem Ergebnis einer Unterbrechung bzw. Verlegung des Urlaubszeitraumes (d.h. im Ergebnis die Wiedergutschrift auf dem Urlaubskonto) erzielt werden. Sofern die Quarantänesituation bewusst als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde (z.B. private Reise in ein Land, wenn vor Reiseantritt bekannt ist, dass die Ortsveränderung zu einer Quarantäne führt), dürfte eine einvernehmliche Rücknahme/Verlegung des Urlaubszeitraumes ausgeschlossen sein.

Für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gilt: eine Wiedergutschrift des Arbeitszeitausgleiches (Gleittag) kommt bei Quarantänemaßnahmen in Anwendung des Rundschreibens vom 23. Juli 2018 (D2-30105/9#2; D5-31001/1#7) derzeit nicht in Betracht.