

# **Rechtliche Hinweise des Innenministeriums und des Finanzministeriums zum Umgang mit dem Coronavirus für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des Landes**

Stand: 5. April 2022

Aufgrund der aktuellen Entwicklungen bezüglich des Coronavirus erfolgen nachstehende Hinweise, die laufend aktualisiert werden können:

## **1. Dienstpflicht bzw. Arbeitspflicht/Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten und Maßnahmen des Arbeitsschutzes**

Um der Ausbreitung des Coronavirus wirksam entgegenzutreten, kommt den gegenseitigen Fürsorge- bzw. Rücksichtnahmepflichten zwischen Dienstherr bzw. Arbeitgeber und Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Das Land Baden-Württemberg kann für seine Beschäftigten nur dann eine möglichst ansteckungsfreie Arbeitsumgebung schaffen, wenn auch die Beschäftigten äußerst umsichtig und gewissenhaft mit dieser Viruserkrankung umgehen, die Hygienemaßnahmen berücksichtigen, die auf der Homepage des Sozialministeriums abgerufen werden können, Ansteckungsrisiken minimieren und entsprechende Infektionen bzw. Verdachtsfälle umgehend melden.

*Mit Ablauf des 19. März 2022 sind die allgemeinen betrieblichen 3 G-Regelungen sowie die allgemeine „Homeoffice-Pflicht“ des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ausgelaufen. Folgende Regelungen gelten jedoch weiterhin:*

### **a) Besonderes Fragerecht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers in bestimmten Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG**

Es besteht *auch weiterhin* ein Fragerecht über den Impf- oder Serostatus (Genesung) der Beschäftigten in bestimmten Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG wie z. B.

- Schulen,
- Kindertageseinrichtungen,
- Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung von Asylbewerbern, vollziehbar Ausreisepflichtigen, Flüchtlingen und Spätaussiedlern oder
- Justizvollzugsanstalten,

um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden (§ 36 Abs. 3 IfSG). Die *Fortgeltung dieser*

Gesetzesregelung in § 36 Abs. 3 IfSG wurde durch das Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und anderer Vorschriften vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 466) unabhängig von einer Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 festgelegt, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erforderlich ist.

#### **b) Einrichtungsbezogene Impf- bzw. Nachweispflicht nach § 20a IfSG**

Die durch das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) in § 20a IfSG eingeführte einrichtungsbezogene Impf- und Nachweispflicht für Personen, die in bestimmten Einrichtungen tätig sind oder tätig sein wollen, gilt aktuell bis 31. Dezember 2022. Sie betrifft sowohl **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** als auch **Beamtinnen und Beamte**, die in Einrichtungen bzw. Dienststellen im Sinne des § 20a Abs. 1 S. 1 IfSG tätig sind.

In den Fällen, in denen das Gesundheitsamt ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot ausgesprochen hat, und infolgedessen **die Arbeitnehmerin** bzw. **der Arbeitnehmer** ihre bzw. seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann, dürfte gemäß § 326 Abs. 1 BGB, § 326 Abs. 2 BGB die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in der Regel entfallen (§§ 615 und 616 BGB sind nicht einschlägig). Das LBV ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. Hinsichtlich weiterer arbeitsrechtlicher Folgen für Personen, die bereits in den betroffenen Einrichtungen tätig sind, führt das Bundesministerium für Gesundheit in seinen FAQs zu einrichtungsbezogenen Impfpflicht (<https://www.zusammengegencorona.de/faqs/spezifische-personengruppen/einrichtungsbezogene-impfpflicht/>), aus (Stand: 21. März 2022): „Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin, einen Nachweis nach § 20a IfSG vorzulegen, kann als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen. Hier dürfte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Ob die Voraussetzungen für eine Kündigung im Einzelfall vorliegen, können verbindlich nur die zuständigen Gerichte für Arbeitssachen entscheiden. Insbesondere die Befristung des Gesetzes auf den 31. Dezember 2022 dürfte ebenfalls eine Rolle spielen.“

Bei ab dem 16. März 2022 neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die auch - ohne Zutun des Gesundheitsamtes - sofort ein automatisches gesetzliches Beschäftigungsverbot nach § 20a Abs. 3 S. 4 IfSG greift, entfällt nach der Gesetzesbegründung ebenfalls die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers (§ 326 Abs. 1 BGB, §§ 326 Abs. 2, 615 und 616 BGB sind nicht einschlägig). Das LBV ist ebenfalls unverzüglich zu unterrichten. Auch hier können weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen im Einzelfall in Betracht kommen.

*Können **Beamtinnen und Beamte** aufgrund eines durch das Gesundheitsamt angeordneten Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbots ihrer Dienstleistungsverpflichtung nicht nachkommen, muss zunächst beamtenrechtlich entschieden werden, ob das Fernbleiben ohne Genehmigung erfolgt, vgl. § 68 Abs. 1 LBG. Wenn dies der Fall ist, kann ein Verlust der Bezüge drohen - und zwar dann, wenn die Beamtin oder der Beamte ihr bzw. sein Fernbleiben schuldhaft verursacht hat, vgl. § 11 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesGBW). Das Fernbleiben ist schuldhaft verursacht, wenn die Beamtin oder der Beamte der gesetzlichen Impf- und Nachweispflicht nicht nachgekommen ist, weshalb für die Zeit des Fernbleibens der Verlust der Bezüge eintritt. Sofern der Verlust der Bezüge festgestellt wird, ist das LBV hierüber unverzüglich zu unterrichten. Außerdem muss die Beamtin oder der Beamte bei Verletzung der gesetzlichen Nachweispflicht mit disziplinarrechtlichen Konsequenzen rechnen.*

*Bei Personen, die nach dem 15. März 2022 in einer Einrichtung oder Dienststelle nach § 20a IfSG tätig werden sollen, dürfte die Begründung eines Beamtenverhältnisses ab dem 16. März 2022 grundsätzlich erst nach Vorlage des Nachweises in Frage kommen.*

### **c) Arbeitsschutzmaßnahmen**

*Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist auch weiterhin in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. Sie verweist auch weiterhin auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel mit weitergehenden Empfehlungen.*

*Auch wenn die im Infektionsschutzgesetz geregelten allgemeinen betrieblichen 3 G-Regelungen sowie die allgemeine „Homeoffice-Pflicht“ ab dem 20. März 2022 weggefallen sind, stellt die Corona-ArbSchV mit § 2 Abs. 1 sicher, dass spezifische, an die betrieblichen Anforderungen und das regionale Infektionsgeschehen angepasste Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes für Betriebe, Einrichtungen und Verwaltungen aufrechterhalten bleiben. In § 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV werden mögliche weitere im betrieblichen Infektionsschutz zu prüfende Basisschutzmaßnahmen beispielhaft aufgeführt:*

- 1. das Angebot an die Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, wöchentlich kostenfrei einen Test durch In-vitro-Diagnostika in Anspruch zu nehmen, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Abs. 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind,*

*2. die Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte, insbesondere durch Vermeidung oder Verringerung der gleichzeitigen Nutzung von Innenräumen durch mehrere Personen; insbesondere ist zu prüfen, ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in deren Wohnung ausführen können,*

*3. die Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder der in der Anlage der Corona-ArbSchV bezeichneten Atemschutzmasken.*

*Für nähere Ausführungen wird auf die Verordnungsbegründung zu § 2 Corona-ArbSchV verwiesen (vgl. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-neufassung-sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung-maerz-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-neufassung-sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung-maerz-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=3)). Die Dienstvorgesetzten bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben weiterhin die Möglichkeit, im Rahmen ihres Direktionsrechts vorrangig Telearbeit oder mobiles Arbeiten anzuordnen.*

*Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber darf nach Wegfall der allgemeinen betrieblichen 3 G-Regelungen, soweit keine spezifischen Verarbeitungsgrundlagen einschlägig sind, Daten der Beschäftigten zu Impf-, Genesungs- oder Teststatus grundsätzlich nicht mehr verarbeiten. Auch die bisherige rechtliche Grundlage in der Corona-ArbSchV, wonach bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes der Dienstherr bzw. Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen kann, gibt es seit dem 20. März 2022 nicht mehr.*

Als Beitrag zur Erhöhung der Impfbereitschaft sind die Dienststellen als Arbeitgeber nach der Corona-ArbSchV *auch weiterhin* verpflichtet, die Beschäftigten über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung zu informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten zu unterstützen sowie den Beschäftigten – soweit dienstlich möglich – zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen (vgl. § 3 Corona-ArbSchV). Damit hat der Bund jedoch nicht geregelt, dass für diesen Zeitraum eine Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge erfolgen muss. In begründeten Fällen kann eine Freistellung nach § 29 Abs. 1 Buchstabe f des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bzw. § 29 Abs. 1 Nr. 1 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) erfolgen.

## **2. Weg zur Arbeit**

Der Weg zur Arbeit liegt in der Risikosphäre der **Beamtinnen und Beamten** (Wege-  
risiko).

Sollten Beamtinnen und Beamte aus Sorge vor einer möglichen Ansteckungsgefahr Fahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln vermeiden wollen, müssen sie mit ihren Vorgesetzten abklären, inwieweit Urlaub oder Arbeitszeitausgleich oder – soweit möglich – Telearbeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch genommen werden kann. Ggf. kann auch Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge nach § 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 AzUVO gewährt werden. Bleiben die Beamtinnen oder Beamten ohne Genehmigung dem Dienst fern, so verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Bezüge (§ 11 Abs. 1 LBesGBW). *Dem LBV ist eine entsprechende Meldung zu machen.*

Für nicht erkrankte **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** kommt ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) bezüglich ihrer Arbeitsleistung nicht deshalb in Betracht, weil die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung etwa auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht ist. Sollte der Beschäftigte nicht zur Arbeit erscheinen, ist für diesen Zeitraum kein Entgelt zu bezahlen. Dem LBV ist eine entsprechende Meldung zu machen. Ggf. kann diese Pflichtverletzung auch weitergehende Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis nach sich ziehen. Auf Betreiben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann die personalverwaltende Stelle dem Wunsch, den Arbeitsplatz nicht weiter aufsuchen zu müssen, nachkommen und nach eigenem Ermessen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen unbezahlten Sonderurlaub nach § 28 TV-L gewähren. Sofern keine dienstlichen Versagungsgründe vorliegen, kann mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer z. B. auch ein „Überstundenabbau“ vereinbart bzw. Erholungsurlaub nach § 26 TV-L gewährt werden. Parallel sollen Möglichkeiten von Telearbeit und Homeoffice geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt werden.

### **3. Dienstreisen**

Nach § 2 des Landesreisekostengesetzes (LRKG) sind Dienstreisen grundsätzlich vom zuständigen Vorgesetzten schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Die Anordnenden bzw. Genehmigenden treffen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und Beachtung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn die abschließende Entscheidung zur Durchführung einer Dienstreise. Auch ein Widerruf einer Dienstreise ist möglich. Für die Tarifbeschäftigten des Landes gilt dies entsprechend.

### **4. Ein- und Rückreisende sowie Beschäftigte mit Wohnsitz außerhalb der Bundesrepublik Deutschland**

Für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt die Verordnung zum Schutz vor einreisebedingten Infektionsgefahren in Bezug auf das

Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Einreiseverordnung – CoronaEinreiseV) des Bundes in der jeweils geltenden Fassung.

Der Dienstherr kann aufklärend auf Risiken bei Privatreisen hinweisen. Die erforderliche Risikoabschätzung bleibt der autonomen Entscheidung **der Beamtin oder des Beamten** überlassen. Sie sollten dabei die Notwendigkeit der Reise und das jeweilige Risiko verantwortungsvoll abwägen. Zudem haben sie vor Antritt der Reise abzuklären, wie die Arbeitsfähigkeit nach Rückkehr sichergestellt werden kann.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gilt dies entsprechend.

Wenn Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz ergriffen werden, bei der das Land als Arbeitgeber nach § 56 Abs. 1 IfSG in der Regel zur Zahlung verpflichtet ist, werden die Dienststellen gebeten, hierüber das LBV unverzüglich zu unterrichten.

Urlaubsrückkehrerinnen und -rückkehrer aus Risikogebieten arbeiten, sofern eine Absonderungspflicht nach der CoronaEinreiseV besteht, nach Reiserückkehr in Telearbeit oder mobil. Sofern dies nicht möglich ist, haben **Beamtinnen und Beamte** im Regelfall Gleitzeitguthaben oder Urlaub oder, falls diese aufgebraucht sind, Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge (§ 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 AzUVO) einzusetzen. Zu der Frage, ob sie für die Zeit ihres Fernbleibens ihre Bezüge verlieren, wird auf die Ausführungen unter Ziffer 6 und vertiefend auf das Schreiben des Innenministeriums vom 31. Juli 2020, Az.: IM1-14-4/11, unter Berücksichtigung der CoronaEinreiseV in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.

Sofern **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** Homeoffice nicht möglich ist und auch nicht – auf freiwilliger Grundlage – Gleitzeitguthaben und Urlaub eingesetzt werden kann, erhalten sie – sofern eine vermeidbare Reise in ein Risikogebiet vorlag – für diese Zeit keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 4 i. V. m. S. 5 IfSG. Ferner kann nach Reiserückkehr für nicht (vollständig) geimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Ausschluss der Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG aufgrund der Nichtanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Impfung gegen das SARS-CoV-2-Virus in Betracht kommen (wegen weiterer Einzelheiten vgl. auch Ziffer 6 und die dort genannten FAQs).

## 5. Anordnungen für zwingend erforderliche Beschäftigte/Urlaub

### a) Widerruf von Urlaubsgenehmigungen

Nach § 25 Abs. 8 AzUVO kann die Genehmigung des Erholungsurlaubs von **Beamtinnen und Beamten** widerrufen werden, wenn dringende dienstliche Gründe es erfordern. Unter dienstlichen Gründen ist in diesem Zusammenhang das dienstliche Interesse an sachgemäßer und reibungsloser Aufgabenerfüllung der Dienststelle zu verstehen. Dringende dienstliche Gründe sind – mit Blick auf das durch die erfolgte Bewilligung erhöhte Schutzbedürfnis der Beamtinnen und Beamten – solche aus dem Dienstbetrieb resultierende Bedürfnisse, deren Bedeutung über das Normalmaß hinausgeht, die also mit erhöhter Prioritätsstufe ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen erfordern, um einen effektiven dienstlichen Betrieb zu gewährleisten.

Nach Nr. 45.2 der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV) sind Mehraufwendungen oder sonstige Vermögensnachteile, die Beamtinnen und Beamten durch den Widerruf entstehen, nach Maßgabe von § 49 Abs. 6 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes zu ersetzen. Hiernach haben Betroffene Anspruch auf Entschädigung für den Vermögensnachteil, den sie dadurch erleiden, dass sie auf den Bestand des Verwaltungsakts vertraut haben, soweit ihr Vertrauen schutzwürdig ist. In der Regel werden damit Vorbereitungs- und Buchungskosten für eine in die genehmigte Urlaubszeit fallende Reise, insbesondere beschränkt auf Stornierungskosten, zu entschädigen sein. Die Beamtinnen und Beamten sind auf diesen Anspruch hinzuweisen.

Bei **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** kann ein einmal bewilligter Urlaub nur in absoluten Ausnahmefällen widerrufen werden. Solch ein Fall wäre nach höchstrichterlicher Rechtsprechung gegeben, wenn ansonsten der Betrieb vollständig zum Erliegen käme. Ein bloßer Personalmangel, bei dem der Betrieb trotz dessen aufrechterhalten werden kann, genügt in der Regel nicht für einen Urlaubswiderruf.

In diesen absoluten Ausnahmefällen müsste das Land den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einzelfall die Schäden, die aus dem Widerruf der Urlaubsgenehmigung resultieren, ersetzen.

Sollte der Urlaub bereits angetreten sein, sind die Voraussetzungen für einen Widerruf ungleich höher. In der Landesverwaltung dürfte dies grundsätzlich nicht möglich sein.

### b) Urlaubssperren und Übertragung von Urlaub

Urlaubssperren kann der Dienstherr im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen.

Um bei **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** eine Urlaubssperre zu verhängen, müssen dringende betriebliche Belange i. S. d. § 7 Abs.1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) vorliegen. Ansonsten ist den Beschäftigten der beantragte Urlaub zu gewähren.

Das Auftreten der Coronakrise und die daraus resultierenden Folgen für den Dienstablauf können für bestimmte Bereiche, deren Funktionsfähigkeit immer zu gewährleisten ist, einen dringenden betrieblichen Belang i. S. d. § 7 Abs. 1 BUrlG darstellen.

Gemäß § 25 Abs. 2 S. 2 AzUVO verfällt nicht genommener Erholungsurlaub nicht, solange es unterlassen wurde, **die Beamtin oder den Beamten** tatsächlich in die Lage zu versetzen, ihn in Anspruch zu nehmen. Dies kann auch in den Fällen gelten, in denen aus dienstlicher Veranlassung und im Zusammenhang mit der Pandemie Urlaub nicht ermöglicht werden kann oder bewilligter Urlaub widerrufen werden muss (z. B. durch das Coronavirus bedingte Urlaubssperren) und er deshalb nicht bis zum Ende der allgemeinen Übertragungsfrist noch genommen werden kann. Nicht erfasst von dieser erweiterten Übertragung sind die Fälle, bei denen lediglich aus eigener Motivation und ohne dienstliche Gründe auf die Inanspruchnahme des verbliebenen Urlaubs verzichtet wird. Die Verfallsfristen aus § 25 Abs. 2 S. 1 AzUVO beginnen wieder zu laufen, wenn und sobald die Dienststelle ihre Beschäftigten tatsächlich in die Lage versetzt hat, Urlaub in Anspruch zu nehmen (vgl. § 25 Abs. 2 S. 3 AzUVO). Dass Urlaub eventuell innerhalb der allgemeinen Übertragungsfrist in eine für Beamtinnen und Beamte ungünstigere Jahreszeit fallen würde bzw. dass aufgrund der Corona-Pandemie die Reisemöglichkeiten bzw. die Möglichkeiten der individuellen Urlaubsgestaltung eingeschränkt sein können, veranlasst und rechtfertigt keine weitere Übertragungsmöglichkeit, sofern die Beamtin oder der Beamte tatsächlich in der Lage war, den Urlaub zu nehmen.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gilt dies entsprechend.

### **c) Bewilligter Erholungsurlaub**

Bereits bewilligter Erholungsurlaub von **Beamtinnen und Beamten** kann nicht allein mit der Begründung verlegt oder abgebrochen werden (§ 25 Abs. 6 AzUVO), dass die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und des Urlaubs durch die aktuelle Lage eingeschränkt sind.

Dies gilt ebenso für bereits bewilligten Erholungsurlaub nach § 26 TV-L für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**.



#### **d) Anordnung von Mehrarbeit bzw. Überstunden**

Nach § 67 Abs. 3 LBG sind **Beamtinnen und Beamte** verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Mehrarbeit ist jeder angeordnete oder genehmigte Dienst, der über die tägliche Regelarbeitszeit hinaus unter Einhaltung der Pausen bzw. Ruhezeiten geleistet wird. Zuständig für die Anordnung oder Genehmigung der Mehrarbeit ist der jeweilige Dienstvorgesetzte. Werden Beamtinnen und Beamte durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Für Teilzeitbeschäftigte vermindern sich die fünf Stunden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Ist Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kann nach den Voraussetzungen des § 65 LBesGBW Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. Unabhängig davon wird für Dienst zu Nachtzeiten oder an Wochenenden bzw. Feiertagen nach den Voraussetzungen der §§ 4 ff. der Erschwerniszulagenverordnung Baden-Württemberg (EZulVOBW) eine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten gezahlt.

Ist Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt, findet bei Beamtinnen und Beamten keine Begrenzung auf 10 Stunden/Tag Anwendung (§ 8 Abs. 2 AzUVO). Aufgrund unmittelbar geltenden europäischen Rechts (§ 67 Abs. 1 S. 3 i. V. m. Richtlinie 2003/88/EG) ist dafür zu sorgen, dass Wochenarbeitszeiten, auch aufgrund von Mehrarbeit, von mehr als 48 Stunden möglichst vermieden werden oder, wenn dies nicht möglich ist, innerhalb von vier Monaten ausgeglichen werden, damit die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche nicht überschritten wird. Auf die Beachtung von Pausen, Ruhezeiten und Nachtarbeitsvorschriften wird hingewiesen.

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sind nach § 6 Abs. 5 TV-L im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Es gelten die tariflichen Bestimmungen der §§ 7 Abs. 6 bis 8, 8 Abs. 1 bis 3 TV-L.

Die werktägliche Höchstarbeitszeit bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darf acht Stunden nicht überschreiten (vgl. § 3 S. 1 des Arbeitszeitgesetzes – ArbZG). Sie kann aber auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (vgl. § 3 S. 2 ArbZG). Arbeitszeiten über die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden sind möglich, wenn in einem Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung nach den engen Vorgaben des § 7 ArbZG entsprechende Regelungen getroffen wurden.

Auf die Beachtung von Pausen, Ruhezeiten und Nachtarbeitsvorschriften sowie weiteren arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen wird hingewiesen.

#### **e) Anordnung von Rufbereitschaft**

Rufbereitschaft liegt nach Nr. 40.6 BeamtVwV vor, wenn sich **Beamtinnen und Beamte** in ihrer Freizeit auf Anordnung zu Hause oder an einem anderen, vorbehaltlich § 54 Abs. 4 LBG frei wähl- und wechselbaren, soweit angeordnet von ihnen jeweils anzuzeigenden Ort innerhalb eines gewissen Bereichs erreichbar (z. B. über Mobilgeräte) bereithalten müssen, um bei Bedarf auf Anforderung zur Dienstleistung abberufen werden zu können. Die Inanspruchnahme durch Rufbereitschaft ist kein Dienst im Sinne des Arbeitszeitrechts. Lediglich Zeiten einer tatsächlichen Heranziehung zum Dienst sind auf die Arbeitszeit voll anzurechnen. Für Zeiten der Rufbereitschaft wird zu einem Achtel Arbeitszeitausgleich gewährt, falls dieses Achtel einschließlich etwaiger Mehrarbeit die regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindern sich die fünf Stunden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Die auszugleichende Zeit der Rufbereitschaft gilt nicht als Mehrarbeit.

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sind nach § 6 Abs. 5 TV-L im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft i. S. d. § 7 Abs. 4 TV-L verpflichtet. Es gelten die tariflichen Bestimmungen des § 8 Abs. 5 TV-L.

#### **f) Bereitschaftsdienst**

Bereitschaftsdienst liegt vor, soweit kein Dienst geleistet wird, aber der Aufenthalt in Form persönlicher Anwesenheit an einem bestimmten Ort zur jederzeitigen unverzüglichen Dienstaufnahme angeordnet ist.

Bereitschaftsdienst ist nach Nr. 40.2 BeamtVwV Arbeitszeit, auch wenn **Beamtinnen und Beamte** in dieser Zeit nicht aktiv zum Dienst herangezogen werden. Die Beamtinnen und Beamten haben sich an einem bestimmten Ort, in der Regel außerhalb des Privatbereichs, zu einem jederzeitigen unverzüglichen Einsatz bereitzuhalten und erfahrungsgemäß mit einer Heranziehung zum Dienst zu rechnen. Die Höchstgrenze der Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden in der Woche darf auch durch Bereitschaftsdienst nicht überschritten werden, soweit nicht ausnahmsweise unter den Voraussetzungen des § 67 Abs. 2 LBG eine Vereinbarung mit den Wechseldienst leistenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Einzelfall getroffen ist.

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sind nach § 6 Abs. 5 TV-L im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst i. S. d. § 7 Abs. 3 TV-L verpflichtet. Es gelten die tariflichen Bestimmungen des § 8 Abs. 6 TV-L. Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne.

## **6. Verdachtsfälle/Absonderungsfälle**

Für **Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gilt die Verordnung des Sozialministeriums zur Absonderung von mit dem Virus SARS-CoV-2 infizierten oder krankheitsverdächtigen Personen und deren haushaltsangehörigen Personen (Corona-Verordnung Absonderung – CoronaVO Absonderung) in der jeweils geltenden Fassung.

**Beamtinnen und Beamte**, für die eine Absonderungspflicht nach der CoronaVO Absonderung besteht, haben dem Dienst für die Dauer der Absonderung fernzubleiben (vgl. Nr. 41.4 BeamtVwV) und dies unverzüglich anzuzeigen.

Sofern keine Absonderungspflicht nach der CoronaVO Absonderung besteht, jedoch eine erhöhte Gefahr einer Infektion mit dem Coronavirus angenommen werden kann, kann der Dienstvorgesetzte die Beamtin oder den Beamten aus Gründen der Fürsorge gegenüber den übrigen Angehörigen der Dienststelle in entsprechender Anwendung der Nr. 41.4 BeamtVwV für die notwendige Dauer vom Dienst freistellen. Dies gilt insbesondere, wenn nach der CoronaVO Absonderung lediglich eine Test- und keine Absonderungspflicht besteht (vgl. § 6 Alt. 2 CoronaVO Absonderung). Die erhöhte Gefahr einer Infektion ist der Dienststelle auf Verlangen nachzuweisen.

Soweit dienstlich möglich, soll der Dienstleistungsverpflichtung jedoch stets in Form von Telearbeit oder mobilem Arbeiten nachgekommen werden.

Das Auftreten von typischen Symptomen einer Infektion mit dem Coronavirus von Beamtinnen und Beamten, die in Präsenz in der Dienststelle tätig sind, bzw. das Ergebnis eines positiven Tests nach der CoronaVO Absonderung (Coronatest) ist der Dienststelle unverzüglich mitzuteilen.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gilt dies grundsätzlich entsprechend. Sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht vorrangig mittels Telearbeit oder mobilem Arbeiten erbringen können, erhalten sie in der Regel vom Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber für die Dauer einer Maßnahme nach § 56 Abs. 1 S. 1 und 2 IfSG eine Entschädigung entsprechend § 56 Abs. 5 IfSG.

§ 56 Abs. 1 S. 4 IfSG sieht folgende Ausnahme vor:

„Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 (des § 56 Abs. 1 IfSG) erhält 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**, oder 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 hätte vermeiden können.“

Personen die (noch) keinen vollständigen Impfschutz gegen das SARS-CoV-2-Virus haben, erhalten **keine** Entschädigung nach § 56 Abs. 1 i. V. m. Abs. 5 IfSG.

Diese Regelung ist in Baden-Württemberg für Absonderungszeiträume, die ab dem 15. September 2021 begonnen haben, anzuwenden, da davon auszugehen ist, dass diese Voraussetzungen des Leistungsausschlusses nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG aufgrund des ausreichend verfügbaren Impfangebots ab dem 15. September 2021 erfüllt sind, wenn die betroffenen Personen von dem Impfangebot keinen Gebrauch gemacht haben.

Dies gilt nicht wenn eine Schutzimpfung etwa aus medizinischen Gründen nicht in Anspruch genommen werden kann oder wenn sie von einer SARS-CoV-2-Virus-Infektion genesen sind.

Die personalverwaltenden Stellen müssen in eigener Zuständigkeit die Voraussetzungen prüfen, ob eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 i. V. m. Abs. 5 IfSG gezahlt werden kann. Den personalverwaltenden Stellen steht hinsichtlich des Impf- und Genesenstatus gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 i. V. m. Abs. 5 IfSG begehren, ein Fragerecht zu. Dieses Fragerecht umfasst bei ungeimpften Personen auch den Grund, weshalb bisher keine Immunisierung stattgefunden hat. Sofern die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diese Fragen nicht beantworten möchte, muss sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aber bewusst sein, dass sie/er Gefahr läuft, kein Entgelt bzw. keine Entschädigung für den Zeitraum der Absonderung zu erhalten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht für den Zeitraum der Absonderung regelmäßig kein Arbeitsentgelt zu, da keine Arbeitsleistung erbracht wird. Sind die betroffenen Personen im Homeoffice tätig, steht ihnen weiterhin Arbeitsentgelt zu.

Nachweise hinsichtlich des Impf- oder Genesenenstatus sind der Dienststelle durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Verlangen vorzulegen. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die im Internet veröffentlichten FAQs (<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/aktuelle-infos-zu-corona/fragen-und-antworten-rund-um-corona/faq-entschaedigungen>) verwiesen. Soll eine Entschädigung gezahlt werden, ist das LBV hierüber unverzüglich zu unterrichten.

Sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Zeit der Absonderung eine Entschädigung entsprechend § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG verwehrt wird und Homeoffice nicht möglich ist und auch nicht – auf freiwilliger Grundlage – Gleitzeitguthaben und Urlaub eingesetzt werden können, erhalten sie für diese Zeit kein Entgelt. Das LBV ist hierüber unverzüglich zu unterrichten.

Anders als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten **Beamtinnen und Beamte** kein Arbeitsentgelt, sondern werden im Rahmen der Alimentationspflicht des Dienstherrn besoldet. Daher unterfallen diese im Quarantänefall nicht der Regelung des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG und haben dementsprechend keinen Anspruch auf Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Sie verlieren nach § 11 Abs. 1 S. 1 LBesGBW für die Zeit ihres Fernbleibens ihre Bezüge, wenn sie dem Dienst ohne Genehmigung schuldhaft fernbleiben. Sofern Telearbeit oder mobiles Arbeiten nicht möglich ist, muss im Einzelfall geprüft werden, ob ein absonderungsbedingtes Fernbleiben vom Dienst schuldhaft herbeigeführt wurde und damit eine Pflichtverletzung darstellt. Eine fehlende Impfung allein kann keine Pflichtverletzung begründen, da es keine Impfpflicht gegen das SARS-CoV-2-Virus gibt. Allerdings kann eine Pflichtverletzung bzw. ein Verschulden vorliegen, wenn ein weiteres risikoreiches Verhalten hinzukommt, z. B. durch Reisen in ein Corona-Hochrisikogebiet ohne triftigen Grund. Diese Auffassung hat der Bund mit den Ländern abgestimmt.

## 7. Am Coronavirus erkrankte Beschäftigte

Auch für am Coronavirus erkrankte **Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gilt die CoronaVO Absonderung in der jeweils geltenden Fassung.

**Beamtinnen und Beamte** haben nach § 68 Abs. 2 LBG das Fernbleiben vom Dienst im Krankheitsfall unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen ist die Dienstunfähigkeit nachzuweisen. Für die Zeit der Krankheit behalten die Beamtinnen und Beamten ihren Anspruch auf Besoldung (§§ 4, 11 LBesGBW).

Grundsätzlich kann der Dienstherr nicht verlangen, dass Beamtinnen und Beamte ihn über den Grund ihrer Dienstunfähigkeit informieren. Im Ausnahmefall, wie beim

Coronavirus, können sie jedoch dazu verpflichtet sein, die Art ihrer Erkrankung mitzuteilen, wenn der Dienstherr ein berechtigtes Interesse hieran hat. Dies ergibt sich aus der Treuepflicht der Beamtinnen und Beamten (§ 33 BeamtStG) sowie der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 45 BeamtStG). Ein berechtigtes Interesse besteht, wenn es erforderlich ist, dass der Dienstherr Schutzmaßnahmen für die übrigen Beschäftigten ergreift.

Sofern **Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer** infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig erkrankt sind, ergibt sich die Fortzahlung des Entgelts aus § 22 TV-L i. V. m. § 3 Abs. 1 EntgFG. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Annahme der Arbeitsleistung zu verweigern.

## **8. Kinderbetreuung**

Die Dienststellen sollen den **Beschäftigten** zur Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres oder für die Betreuung von Kindern, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, bis auf Weiteres Telearbeit oder mobiles Arbeiten ermöglichen, wenn eine andere geeignete Person zur Betreuung nicht zur Verfügung steht. Zur Ermöglichung der Kinderbetreuung soll Anträgen auf Arbeitszeitausgleich und (Alt-)Urlaub großzügig stattgegeben werden.

### **a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes**

Mit dem Vierten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. April 2021 hat der Bundesgesetzgeber geregelt, dass das Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a des Sozialgesetzbuches Fünftes Buch (SGB V) im Jahr 2021 für 30 Tage pro Elternteil (60 Tage für Alleinerziehende) gewährt wird.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 hat er diese Option auch für das Jahr 2022 beschlossen. Die Regelung *ist* zum 1. Januar 2022 in Kraft *getreten* und gilt bis einschließlich 31. Dezember 2022.

*Aufgrund des Gesetzes zur Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes und weiterer Regelungen vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 473) besteht der Anspruch nach § 45 Abs. 2a S. 1 i. V. m. Abs. 1 SGB V, 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, *bis zum Ablauf des 23. September 2022* (vgl. § 45 Abs. 2a S. 3 SGB V in der Fassung vom 18. März 2022).

#### **aa) Schließung oder Betretungsverbot einer Betreuungseinrichtung u. ä.**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können für das Jahr 2022 bis zum Ablauf des 23. September 2022 unter nachfolgenden Voraussetzungen aufgrund pandemiebedingter notwendiger Betreuung der Kinder Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V oder eine Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG erhalten. Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V und einer Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG ist ausgeschlossen.

#### ➤ **Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V**

Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V können in der gesetzlichen Krankenversicherung gesetzlich oder freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhalten, die ein nach § 10 SGB V familienversichertes Kind aufgrund

- einer Schließung der Betreuungseinrichtungen oder
- eines Betretungsverbots der Betreuungseinrichtungen, auch aufgrund einer Absonderung, oder
- von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordneten oder verlängerten Schul- oder Betriebsferien oder
- einer Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule oder
- einer Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder
- einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen,

selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen und deshalb der Arbeit fernbleiben, und wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Voraussetzung hierfür ist nicht, dass vorrangig Telearbeit und mobiles Arbeiten genutzt, positives Arbeitszeitguthaben oder Alturlaub eingesetzt oder eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes durch Personen außerhalb des eigenen Haushaltes in Anspruch genommen werden müssen. In der Zeit, in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre Schul- oder Kitaferien), besteht der Anspruch nicht.

Ein Anspruch besteht für jedes Kind und für jeden Elternteil für bis zu 30 Arbeitstage (Alleinerziehende 60 Arbeitstage) im Jahr. Der Gesamtanspruch beträgt höchstens 65 Arbeitstage (Alleinerziehende 130 Arbeitstage) im Jahr 2022. Dabei sind die Tage des Kinderkrankengeldbezugs bei Erkrankung eines Kindes einzurechnen (vgl. Buchstabe a Doppelbuchstabe bb).

Für die Dauer des Anspruchs auf Kinderkrankengeld haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung durch ihren Dienstherrn. Die personalverwaltenden Dienststellen werden gebeten, die unbezahlte Freistellung zur Kinderbetreuung nach § 45 Abs. 2a i. V. m. Abs. 1 SGB V entsprechend dem bisherigen Verfahren bei unbezahlter Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes nach § 45 Abs. 1 SGB V dem LBV zu übermitteln.

Das Kinderkrankengeld beträgt bis zu 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts und muss bei der zuständigen Krankenkasse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beantragt werden.

Die Auszahlung des Kinderkrankengelds erfolgt ebenfalls durch die jeweilige Krankenkasse.

Die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung verlangen. Hinsichtlich der näheren Antrags- und Auszahlungsmodalitäten werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebeten, sich an ihre zuständige gesetzliche Krankenkasse zu wenden.

Für nicht gesetzlich versicherte bzw. gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Kinder nicht nach § 10 SGB V familienversichert sind und die daher keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben, können die für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelungen des Landes entsprechend angewandt werden (siehe auch Hinweise des Finanzministeriums zum Arbeits- und Tarifrecht zu § 29 TV-L).

Zur Vermeidung von Verdienstaufschlägen bleibt es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unbenommen, zur Kinderbetreuung vorrangig in Telearbeit oder im Homeoffice zu arbeiten oder (Alt-)Urlaub bzw. Gleitzeitguthaben einzusetzen.

#### ➤ **Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG**

§ 56 Abs. 1a IfSG gewährt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ein Kind, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, aufgrund



- einer Schließung der Betreuungseinrichtungen oder
- eines Betretungsverbots der Betreuungseinrichtungen, auch aufgrund einer Absonderung, oder
- von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordneten oder verlängerten Schul- oder Betriebsferien,
- einer Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule,
- einer Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder
- einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen,

selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen und deshalb einen Verdienstausfall erleiden, einen Entschädigungsanspruch. Bei gemeinsamer Betreuung erhalten Eltern eine Entschädigung unabhängig von der Anzahl der Kinder für bis zu zehn Wochen Verdienstausfall pro Jahr, bei alleiniger Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege bis zu 20 Wochen pro Jahr. Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls der betroffenen erwerbstätigen Person, höchstens 2.016 Euro monatlich, für einen vollen Monat.

Laut der Gesetzesbegründung zu § 56 Abs. 2 S. 5 IfSG begann der Jahreszeitraum mit der erstmaligen Feststellung des Deutschen Bundestages nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG zum 28. März 2020.

Da der Bundestag die epidemische Lage nicht *mehr* erneut festgestellt hat, liegen die Voraussetzungen des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1a S. 1 IfSG mit Ablauf des 25. November 2021 nicht mehr vor. Der Gesetzgeber hat jedoch mit dem Gesetz 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), in § 56 Abs. 1a S. 5 IfSG eine Übergangsregelung normiert *und diese mit dem Gesetzes zur Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes und weiterer Regelungen vom 18. März 2022 nochmals verlängert*. Danach besteht der Entschädigungsanspruch des § 56 Abs. 1a IfSG wegen COVID-19-spezifischer Maßnahmen zeitlich befristet bis zum 23. September 2022 auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite, soweit diese Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erfolgen.

*Ab dem 28. März 2022 begann damit ein neuer Jahreszeitraum zu laufen.*

Bevor der Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden kann, sind vorrangig positive Arbeitszeitguthaben und Alturlaub in Anspruch zu nehmen. Eine vorrangige Nutzung von Telearbeit und mobiles Arbeiten wird nicht mehr vorausgesetzt. Für die

Zeit, in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre Schul- oder Kitaferien), ist gesetzlich keine Entschädigung vorgesehen. Ebenso wenig besteht ein solcher Anspruch auf Entschädigung, wenn die Möglichkeit, eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes herzustellen, besteht.

Zur Vermeidung von Verdienstaufschlägen bleibt es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unbenommen, zur Kinderbetreuung vorrangig in Telearbeit oder im Homeoffice zu arbeiten, (Alt-)Urlaub oder Gleitzeitguthaben einzusetzen.

### ➤ Härtefälle

In besonderen Härtefällen (z. B. Alleinerziehende ohne Betreuungsmöglichkeit) kann Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis auf Weiteres eine übertarifliche Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, sofern die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weder über positive Arbeitszeitguthaben noch über etwaigen Alturlaub aus dem Jahr 2021 oder früher verfügen. Dienstliche Gründe dürfen dem nicht entgegenstehen. Die Härtefallbegründenden Umstände sind der Dienststelle nachzuweisen.

### **bb) Erkrankung eines Kindes**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung gesetzlich oder freiwillig krankenversichert sind, können für nach § 10 SGB V familienversicherte Kinder bis zwölf Jahre nach § 45 Abs. 1 SGB V Kinderkrankengeld erhalten, wenn die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes ein Fernbleiben von der Arbeit erforderlich macht und eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, pflegen oder betreuen kann. Die Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert und hilfsbedürftig ist. Für das *Kalenderjahr 2022* werden 30 Arbeitstage (für Alleinerziehende 60 Arbeitstage) je Kind gewährt. Der Anspruch ist auf maximal 65 Arbeitstage (für Alleinerziehende 130 Arbeitstage) im Jahr 2022 begrenzt. Dabei sind die Tage des Kinderkrankengeldbezugs aufgrund einer Schließung oder eines Betretungsverbots einer Betreuungseinrichtung eines Kindes u. ä. einzurechnen (vgl. Buchstabe a Doppelbuchstabe aa). Zum Freistellungsanspruch gemäß § 29 Abs. 1 Buchstabe e) bb) TV-L für nicht gesetzlich Versicherte bzw. gesetzlich Versicherte, deren Kinder nicht nach § 10 SGB V familienversichert sind und die daher keinen Kinderkrankengeldanspruch nach § 45 SGB V haben, sind die Hinweise zu § 29 TV-L der Hinweissammlung des Finanzministeriums zum Arbeits- und Tarifrecht zu beachten.

## **b) Beamtinnen und Beamte des Landes**

### **aa) Erkrankung eines Kindes**

Für die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, gelten für Beamtinnen und Beamte die allgemeinen Regelungen zur Gewährung von Kinderkranktagen gemäß § 29 Abs. 2 AzUVO.

Die unter Buchstabe a dargestellten Bundesregelungen zur Erhöhung der Kinderkranktage für gesetzlich Versicherte entfalten für die Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg keine unmittelbare Geltung. Aufgrund der Kürze der Zeit und um eine schnelle und flexible Lösung zu bieten, kann die Erhöhung der Kinderkranktage im Wege einer Ermessensentscheidung auf Basis des § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO abgebildet werden.

In sinngemäßer Übertragung für den Beamtenbereich und unter Berücksichtigung, dass das Kinderkrankengeld der gesetzlich Versicherten in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts beträgt, können daher über den Regelungsumfang des § 29 Abs. 2 AzUVO hinaus nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, für die notwendige Dauer der Abwesenheit *im Kalenderjahr 2022* für jedes Kind weitere 18, für alleinerziehende Sorgeberechtigte 36 Sonderurlaubstage unter Belassung der Bezüge (weitere Kinderkranktage) gewährt werden. Diese weiteren Kinderkranktage sollen jedoch nicht mehr als 36 Arbeitstage, bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten nicht mehr als 72 Arbeitstage, im *Kalenderjahr 2022* betragen. Unberührt bleibt die Gewährung von Sonderurlaub nach § 29 Abs. 2 AzUVO und wegen schwerer Erkrankung eines Kindes nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO i. V. m. Nr. 46.4 BeamtVwV in dem dort dargelegten Umfang.

Diese weiteren Kinderkranktage können *bis zum Ablauf des 23. September 2022* auch für die Kinderbetreuung bei einer Schließung oder bei einem Betretungsverbot einer Betreuungseinrichtung u. ä. in Anspruch genommen werden (vgl. Buchstabe b Doppelbuchstabe bb). In diesem Fall reduziert sich deren Anzahl dementsprechend für die Inanspruchnahme zur Betreuung eines kranken Kindes.

Unabhängig davon bleibt die Möglichkeit, bei Bedarf und auf Antrag der Beamtin oder des Beamten Urlaub unter Wegfall der Bezüge nach § 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 AzUVO für weitere Arbeitstage zu gewähren.

## **bb) Schließung oder Betretungsverbot einer Betreuungseinrichtung u. ä.**

Auf Beamtinnen und Beamte, die ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen, findet weder die Regelung nach § 45 Abs. 2a SGB V noch die Regelung nach § 56 Abs. 1a IfSG unmittelbare Anwendung. Es ist daher eine sinn-gemäße Übertragung der Zielrichtung dieser gesetzlichen Regelungen auf den Be-  
amtenbereich vorzunehmen.

Der jeweilige Dienstvorgesetzte soll Beamtinnen und Beamten unter den Vorausset-  
zungen des § 45 Abs. 2a S. 3 SGB V die weiteren Kinderkranktage nach § 29 Abs. 1  
Nr. 1 AzUVO auch für die Kinderbetreuung bei einer Schließung oder bei einem Be-  
tretungsverbot einer Betreuungseinrichtung u. ä. bewilligen (vgl. Buchstabe b Dop-  
pelbuchstabe aa). Dies sind *im Kalenderjahr 2022* für jedes Kind 18, für alleinerzie-  
hende Beamtinnen und Beamte 36 Sonderurlaubstage unter Belassung der Bezüge,  
jedoch nicht mehr als 36 Arbeitstage, bei alleinerziehende Sorgeberechtigten nicht  
mehr als 72 Arbeitstage *im* Kalenderjahr. Voraussetzung hierfür ist nicht, dass vor-  
rangig Telearbeit und mobiles Arbeiten genutzt, positives Arbeitszeitguthaben oder  
Alturlaub eingesetzt oder eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes in An-  
spruch genommen werden müssen. *Für das Kalenderjahr 2022 gilt dies jedoch nur  
bis zum Ablauf des 23. September 2022.*

Die weiteren Kinderkranktage für die Kinderbetreuung bei einer Schließung oder bei  
einem Betretungsverbot einer Betreuungseinrichtung u. ä. können nicht für die Zeit,  
in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre  
Schul- oder Kitaferien), in Anspruch genommen werden.

Werden diese weiteren Kinderkranktage für die Betreuung eines kranken Kindes in  
Anspruch genommen (vgl. Buchstabe b Doppelbuchstabe aa), reduziert sich deren  
Anzahl dementsprechend für die Inanspruchnahme zur Kinderbetreuung bei einer  
Schließung oder bei einem Betretungsverbot einer Betreuungseinrichtung u. ä.

*Dies gilt für das Kalenderjahr 2022 ab dem 1. Januar 2022 bis zum Ablauf des 23.  
September 2022.*

Zudem kann der Dienstvorgesetzte Beamtinnen und Beamten aufgrund der Übertra-  
gung der Wertungen des § 56 Abs. 1a IfSG unter den dort genannten Voraussetzungen  
für die notwendige Dauer der Abwesenheit nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO Son-  
derurlaub unter Belassung der Bezüge bewilligen, sofern dienstliche Gründe nicht  
entgegenstehen, für bis zu:

- 41 Tage bei einer Sechs-Tage Woche,
- 34 Tage bei einer Fünf-Tage Woche,
- 27 Tage bei einer Vier-Tage-Woche,
- 21 Tage bei einer Drei-Tage-Woche,
- 14 Tage bei einer Zwei-Tage-Woche,
- 7 Tage bei einer Ein-Tage-Woche;

für alleinerziehende Sorgeberechtigte:

- 81 Tage bei einer Sechs-Tage Woche,
- 67 Tage bei einer Fünf-Tage Woche,
- 54 Tage bei einer Vier-Tage-Woche,
- 41 Tage bei einer Drei-Tage-Woche,
- 27 Tage bei einer Zwei-Tage-Woche,
- 14 Tage bei einer Ein-Tage-Woche.

Entsprechend der Regelung des § 56 Abs. 2 S. 5 IfSG beginnt der Gewährungszeitraum *mit Beginn des 28. März 2022 neu und endet aufgrund oben genannter Übergangsregelung zum 23. September 2022*. Eine Übertragungsmöglichkeit von Tagen aus dem alten Gewährungszeitraum besteht nicht.

Vorrangig sind positive Arbeitszeitguthaben und Alturlaub in Anspruch zu nehmen. Eine vorrangige Nutzung von Telearbeit und mobiles Arbeiten wird nicht mehr vorausgesetzt. Ausgenommen ist die Zeit, in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre Schul- oder Kitaferien) oder die Möglichkeit besteht, eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes herzustellen.

Für das Kalenderjahr 2022 ist bei (maximal) neun, für alleinerziehende Sorgeberechtigte bei (maximal) 18 Arbeitstagen pro Kind der Einsatz von positivem Arbeitszeitguthaben und Alturlaub und die Inanspruchnahme einer alternativen, zumutbaren Betreuung des Kindes nicht zu fordern. Diese erleichterten Voraussetzungen sollen jedoch für nicht mehr als 18 Arbeitstage, bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten für nicht mehr als 36 Arbeitstage *im Jahr 2022* gelten. *Dies gilt jedoch nur bis zum Ablauf des 23. September 2022*. Dies erfolgt, um eine zügige Umsetzung der Regelungen des § 45 Abs. 2a SGB V zu gewährleisten und eine möglichst wirkungsgleiche Übertragung auf den Beamtenbereich zu erreichen.

### **cc) Besondere Umstände**

Außerdem kann bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall Beamtinnen und Beamten, die nicht über positives Arbeitszeitguthaben oder Alturlaub verfügen, ausnahmsweise Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 29 Abs. 1 Nr. 1

AzUVO bewilligt werden, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen. Das Vorliegen der besonderen Umstände ist der Dienststelle nachzuweisen.

## **9. Beschäftigte mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen**

**Beamtinnen und Beamte** dürfen weiterhin ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstage, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge, dem Dienst fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 74 Abs. 1 LBG).

Darüber hinaus kann Beamtinnen und Beamten für die notwendige Dauer der Abwesenheit in Anlehnung an den für den Arbeitnehmerbereich unmittelbar geltenden § 9 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG; BGBl. I S. 482, 483) bis zum 30. Juni 2022 für weitere neun Tage Sonderurlaub nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO bewilligt werden, wenn eine akut auftretende Pflegesituation einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 PflegeZG auf Grund der COVID-19-Pandemie vorliegt. Voraussetzung für die Bewilligung des Sonderurlaubs ist, dass für die pflegebedürftige nahe Angehörige oder den pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen ist und die Pflege nicht anderweitig gewährleistet werden kann. Der Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wird vermutet.

Insgesamt soll die Inanspruchnahme von Akut-Pflegetagen nach § 74 Abs. 1 LBG und § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO 20 Arbeitstage, davon 18 Tage unter Belassung der Bezüge, nicht überschreiten.

Ob darüber hinaus bei Vorliegen besonderer Umstände ausnahmsweise weiterer Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO für Beamtinnen und Beamte, die nicht über positives Arbeitszeitguthaben oder Alturlaub verfügen, bewilligt werden kann, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen, bleibt einer Ermessensentscheidung im Einzelfall vorbehalten.

Zudem besteht die Möglichkeit, für weitere einzelne Tage Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge gemäß § 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 AzUVO zu bewilligen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die aufgrund der Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung die Betreuung von nahen pflegebedürftigen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG übernehmen müssen, oder wenn der Einsatz einer häuslichen Vollzeitpflegekraft aufgrund der Ausbreitung von COVID-19

nicht mehr möglich ist oder wegfällt, gilt die Härtefallregelung zur Kinderbetreuung unter Ziffer 8 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa entsprechend. Ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG bzw. auf ein Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V besteht nicht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld i. S. d. Pflegezeitgesetzes haben. *Auf die ergänzende E-Mail des Finanzministeriums vom 28. März 2022, Az.: FM1-0386.2-10/4 (erneute Verlängerung der Sonderregelungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bis 30. Juni 2022), wird hingewiesen.*

## **10. Beschäftigte mit einem erhöhten Risiko eines schweren COVID-19-Krankheitsverlaufs**

Für **Beamtinnen und Beamte** mit einem nach den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts erhöhten Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf (Risikogruppen) haben die Dienststellen aus Gründen der Fürsorge und des Arbeitsschutzes im jeweiligen Einzelfall – ggf. in ärztlicher Abstimmung – die Maßnahmen (z. B. Telearbeit, mobiles Arbeiten, Arbeitsumorganisation) zu ergreifen, die die Wahrscheinlichkeit einer Infektion der einzelnen Beamtinnen und Beamten unter Berücksichtigung ihrer Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe möglichst vermeiden. Inwieweit ein Dienstherr seiner Fürsorgepflicht nur durch eine Freistellung gerecht werden kann, ist im Einzelfall zu prüfen und zu entscheiden. Sofern der Dienststelle der Impfstatus bekannt ist, kann sie diese Information ebenfalls in die Abwägung mit einbeziehen.

Beamtinnen und Beamte, die trotz ausreichender Maßnahmen zum Individualschutz eine Entbindung von der Dienstleistungspflicht wünschen, haben die Möglichkeit, hierfür positives Arbeitszeitguthaben und (Alt-)Urlaub einzusetzen. Unbenommen bleibt die Möglichkeit, Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge nach § 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 AzUVO zu beantragen. Ob darüber hinaus bei Vorliegen besonderer Umstände ausnahmsweise für Beamtinnen und Beamten, die nicht über positives Arbeitszeitguthaben oder (Alt-)Urlaub verfügen, Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge entsprechend § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO bewilligt werden kann, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen, bleibt einer Ermessensentscheidung im Einzelfall vorbehalten.

Die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe sowie die Risikoerhöhung durch die Arbeitsleistung sind der Dienststelle auf Verlangen durch ein ärztliches Attest nachzuweisen.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gilt dies entsprechend.