



Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt •
Postfach 37 61 • 39012 Magdeburg

Nur per E-Mail

Personalreferate der Obersten Landesbehörden,
Landesrechnungshof, Landesbeauftragter für
den Datenschutz, Landtagsverwaltung

Nachrichtlich: Städte- und Gemeindebund,
Landkreistag

**Aktualisierte dienst- und tarifrechtliche Hinweise im Zusammenhang
mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2) für die Beamtinnen und Beamten
sowie Tarifbeschäftigten des Landes Sachsen-Anhalt**

Erlass vom 8. Januar 2021, 14b-03027-24/14/13/60402/2020

Das Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen wurde am 30. März 2021 im Bundesgesetzblatt verkündet und tritt im Wesentlichen am 31. März 2021 in Kraft.

Hierdurch wird die Regelung des § 56 Abs. 1a des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) an die Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag geknüpft und der Tatbestand erweitert.

Der Bezugserlass vom 8. Januar 2021 (Az. 14b-03027-24/14/13/60402/2020) wird aufgehoben.

Mit Wirkung vom 1. April 2021 aktualisiere ich die Regelungen unter Nummer 4 (Bedienstete als Eltern) und Nummer 7 (Allgemeines) meines Erlasses vom 16. November 2020, Az.: 14b-03027-14/13/60602/2020, wobei Änderungen oder Ergänzungen zur bisherigen Fassung fett hervorgehoben sind:

Magdeburg, 1. April 2021

Mein Zeichen:

14b-03027-14/22

bearbeitet von:

Thekla Tuschhoff

Durchwahl +49 391 567 1305

Thekla.Tuschhoff@sachsen-anhalt.de

Manuela Mommert

Durchwahl +49 391 567 1168

Manuela.Mommert@sachsen-anhalt.de

„4. Bedienstete als Eltern

Werden Gemeinschaftseinrichtungen, wie Kindertageseinrichtungen, Schulen **oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen**, infolge von COVID-19 vorübergehend geschlossen oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt oder werden von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert, die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben oder **der Zugang zu den genannten Einrichtungen eingeschränkt oder liegt eine behördliche Empfehlung vor, vom Besuch der genannten Einrichtungen abzusehen** oder werden andere vergleichbare Maßnahmen getroffen, bin ich damit einverstanden, dass bei Vorliegen folgender Voraussetzungen davon ausgegangen wird, dass die Beamtin oder der Beamte dem Dienst bis zu 34 Arbeitstage bzw. für Alleinerziehende bis zu 67 Arbeitstage nicht unentschuldigt fernbleibt (§ 70 Abs. 1 LBG LSA):

- von der Schließung betroffene Kinder haben das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder sind behindert und auf Hilfe angewiesen,
- die Schließung der vorgenannten Einrichtungen erfolgt außerhalb der regulären Schul- oder Betriebsferien bzw. der geplanten Schließzeiten,
- die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Notbetreuung liegen nicht vor,
- ein geeigneter Nachweis über die Schließung wird vorgelegt und
- die Beamtin oder der Beamte versichert, dass keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht.

Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch den Pflegeeltern zu.

Gleiches gilt, wenn es sich nicht um die Schließung der gesamten Gemeinschaftseinrichtung, sondern um die Quarantäne einzelner Gruppen oder Klassen handelt oder individuelle Bescheide der Gesundheitsämter über die Anordnung einer Absonderung ergehen.

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich die Anzahl entsprechend. Es bestehen keine Bedenken, wenn unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse des Dienstherrn bzw. des Landes Sachsen-Anhalt als Arbeitgeber auf der einen und der Bediensteten auf der anderen Seite Freistellung vom Dienst nach § 70 Abs. 1 LBG LSA bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach Maßgabe des § 29 Abs. 6 TV-L halbtägig bzw. in begründeten Ausnahmefällen auch stundenweise gewährt wird.

Entsprechend § 56 Abs. 2 Satz 5 IfSG besteht der Anspruch auf Freistellung pro erwerbstätiger Person für die Dauer der vom Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG fest-

gestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite pro Jahr. Laut der Gesetzesbegründung beginnt der Jahreszeitraum mit der erstmaligen Feststellung des Deutschen Bundestages nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG zum 28. März 2020. Dies gilt auch dann, wenn das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite festgestellt wird. Damit entsteht der Entschädigungsanspruch mit Beginn des 28. März 2021 nach IfSG neu. Aus Praktikabilitätsgründen beginnt für Bedienstete der Zeitraum zum 1. April 2021 neu. Eine Übertragungsmöglichkeit von Tagen aus dem alten Gewährungszeitraum besteht nicht.

Der Deutsche Bundestag hat zuletzt am 4. März 2021 (BT-Drs. 19/27196) das (Fort-)bestehen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 IfSG festgestellt. Die Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite gilt dann als aufgehoben, sofern der Deutsche Bundestag nicht spätestens drei Monate nach deren Feststellung bzw. der Feststellung des Fortbestehens das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite feststellt. Sollte also bis Juni 2021 kein neuerlicher Beschluss zur Fortsetzung gefasst werden, laufen die Regelungen aus. Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG besteht damit gegenwärtig solange, wie das Fortbestehen der epidemischen Lage erneut festgestellt wird.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann.

Es bestehen dementsprechend zwei Möglichkeiten, wie mit der notwendigen Betreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie umgegangen werden kann. Sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, können Betreuende entweder nach Nummer 4 dieses Rundschreibens oder nach § 1 der Zweiten Verordnung zur Abweichung von der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt anlässlich der Bewältigung der COVID-19-Pandemie (2. Corona UrIVO) Ansprüche geltend machen, wobei die Anspruchsberechtigten zwischen den beiden Möglichkeiten wählen können.

Für die Tarifbeschäftigten bin ich damit einverstanden, dass diesen bei Vorliegen der o. g. Voraussetzungen bis zu 34 Arbeitstage bzw. für Alleinerziehende bis zu 67 Arbeitstage **pro Jahreszeitraum** (bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach Maßgabe des § 29 Abs. 6 TV-L gewährt werden. Damit wird für Tarifbeschäftigte der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a und 2 Satz 4 IfSG erfüllt.

Für die Tarifbeschäftigten bestehen dementsprechend zwei Möglichkeiten, wie mit der notwendigen Betreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie umgegangen werden kann. Sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, können Betreuende entweder nach Nummer 4 dieses Rundschreibens oder nach § 45 Abs. 2a SGB V Ansprüche geltend machen, wobei die Anspruchsberechtigten zwischen den beiden Möglichkeiten wählen können.

Auf Ziffer 7 (Allgemeines) dieses Schreibens weise ich hin.

7. Allgemeines

Weiterhin gilt, dass alle personalführenden Stellen unter Beachtung des Spannungsfeldes der dienstlichen Erfordernisse und der Fürsorgepflicht entsprechend der jeweiligen Situation zur Eindämmung des Virus beitragen können und sollen.

Soweit nach den tatsächlichen und technischen Voraussetzungen Heim- oder Telearbeit statt der vorstehend beschriebenen Freistellung vom Dienst bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts in den Fällen der Nr. 2. (Verdachtsfälle mit Ausnahme einer Quarantäneanordnung oder Dienstunfähigkeit) möglich ist, ist diese wahrzunehmen. Das VG Berlin geht in seiner Entscheidung vom 14. April 2020, Az. 28 L 119.20, darüber hinaus davon aus, dass eine befristete Anordnung des Dienstherrn, wegen der Corona-Pandemie im Home-Office arbeiten zu müssen, nicht gegen das Recht der Beamtin oder des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung verstößt.

Vor einer Freistellung vom Dienst bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts in den Fällen der Nr. 4 (Bedienstete als Eltern) sind positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) **vorrangig** abzubauen.

Für die Tarifbeschäftigten wird hinsichtlich der Erfüllung eines Freistellungstatbestandes für einen Zeitraum, für welchen bereits Erholungsurlaub bewilligt wurde, auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (Urteil des BAG vom 9. August 1994 – 9 AZR 384/92) verwiesen. Danach kann gewährter Erholungsurlaub in der Regel nicht in einen anderen Freistellungstatbestand umgewandelt werden.

Für Beamtinnen und Beamte wird zum Hinausschieben oder Abbruch von Erholungsurlaub auf § 9 Abs. 2 Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrIVO LSA) hingewiesen.“

Die übrigen Regelungen meines Erlasses vom 16. November 2020 bleiben unverändert.

Ich bitte darum, alle personalführenden Stellen in Ihrem Geschäftsbereich sowie die unter Ihrer Aufsicht stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts hierüber in Kenntnis zu setzen.

Im Auftrag

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frühling'.

Frühling

(In Vertretung für Frau Obenaus)



Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt •
Postfach 37 61 • 39012 Magdeburg

Nur per E-Mail

Personalreferate der Obersten Landesbehörden,
Landesrechnungshof, Landesbeauftragter für
den Datenschutz, Landtagsverwaltung

Nachrichtlich: Städte- und Gemeindebund, Land-
kreistag

Aktuelle dienstrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit dem Corona- virus (SARS-CoV-2) für Beamtinnen und Beamte des Landes Sachsen- Anhalt; Erkrankung oder coronabedingte Betreuung eines Kindes

Mit der beabsichtigten Verordnung zur Änderung der Zweiten Corona Urlaubs-
verordnung soll die Änderung des § 45 Absatz 2a SGB V (Kinderkrankengeld)
befristet bis zum 31. Dezember 2021 für Beamtinnen und Beamte übertragen
werden. Die Übertragung gilt ab sofort und ist auf das Kalenderjahr 2021 be-
fristet.

Beamtinnen und Beamte ist im Vorgriff auf die Änderung des § 1 der Zweiten
Corona Urlaubsverordnung über die bisherige Fassung hinaus für jedes Kind
bis zu **28 Arbeitstage**, insgesamt höchstens **63 Arbeitstage**, bzw. bei Allein-
erziehenden für jedes Kind bis zu **55 Arbeitstage** insgesamt höchstens **129
Arbeitstage**, Sonderurlaub mit Besoldung zur Betreuung ihrer Kinder (unter
12 Jahren oder von behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindern) im Ur-
laubsjahr zu bewilligen.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die geschuldete Dienstleistung
nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann.

Außerdem muss bei Schließung von Einrichtungen (wie in SGB V) nicht mehr
Voraussetzung sein, dass dies von der zuständigen Behörde erfolgt ist. Dies
erfasst dann auch Schließungen von Einrichtungen z. B. durch die Leitung der
Einrichtung (Schulleitung, Hortleitung, Kindergartenleitung etc.) anstelle des
Gesundheitsamts.

Sachsen-Anhalt
#moderndenken

Magdeburg, 26. April 2021

Mein Zeichen:

14b-03020-

186/4/26079/2021/8

bearbeitet von:

Ulrike Hollerung

Durchwahl +49 391 567 1323

Ulrike.Hollerung@sachsen-an-

halt.de

Editharing 40 · 39108 Magdeburg
Tel.: (0391) 567-01
Fax: (0391) 567-1195
www.sachsen-anhalt.de

Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt
Deutsche Bundesbank
Filiale Magdeburg
BIC MARKDEF1810
IBAN DE21 8100 0000 0081 0015 00

Im Übrigen bleiben die Voraussetzungen gegenüber der bisherigen Zweiten Corona Urlaubsverordnung unverändert bestehen.

Ich bitte darum, alle personalführenden Stellen in Ihrem Geschäftsbereich sowie die unter Ihrer Aufsicht stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts hierüber in Kenntnis zu setzen und empfehle entsprechend zu verfahren.

Im Auftrag

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Uthoff', with a long horizontal stroke extending to the right.

Uthoff