

**Hinweise des Freistaates Sachsen als Arbeitgeber/Dienstherr
für die Bediensteten der Landesverwaltung
zum Thema Corona-Virus**

Stand: 21. Mai 2021

(Wesentliche Änderungen gegenüber der vorherigen Version der o. g. Hinweise vom 22. Januar 2021 wurden jeweils mit einem Randstrich kenntlich gemacht.)

Inhaltsverzeichnis

1. Was passiert, wenn ich aus dem Ausland (insbesondere nach einer Urlaubsreise in einem „Risikogebiet“) nach Sachsen einreise?	3
2. Was passiert, wenn ich unter Quarantäne gestellt werde oder ein Tätigkeitsverbot gegen mich ausgesprochen wird (d. h. die Maßnahme betrifft mich selbst)?	4
3. Was passiert, wenn in meiner Corona-Warn-App die Statusanzeige „erhöhtes Risiko“ („Status Rot“) erscheint?	5
4. Was passiert, wenn meine Dienststätte unter Quarantäne gestellt oder aus sonstigen Gründen geschlossen wird?	6
5. Was passiert, wenn mein Kind unter Quarantäne gestellt wird (d. h. die Maßnahme betrifft mein Kind)?	6
6. Was passiert, wenn mein Kind an COVID-19 erkrankt?	7
7. Was passiert, wenn die Kindertagesstätte oder Schule meines Kindes (ggf. auch nur teilweise) unter Quarantäne gestellt, aus sonstigen Gründen geschlossen oder meinem Kind das Betreten dieser Einrichtung untersagt wird und eine Betreuung erforderlich ist?	9
8. Was passiert, wenn mein pflegebedürftiger naher Angehöriger von einer Quarantänemaßnahme betroffen ist?	12
9. Wie soll ich mich verhalten, wenn ich zu einer sog. Risikogruppe zähle, also selbst ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf bei Infektion trage?	14
10. Wie soll mit Dienstreisen verfahren werden?	14
11. Werden die Kosten für Coronatests und Schutzimpfungen gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 übernommen?	14

1. Was passiert, wenn ich aus dem Ausland (insbesondere nach einer Urlaubsreise in einem „Risikogebiet“) nach Sachsen einreise?

Bei der Einreise aus dem Ausland sind nur noch die Regelungen der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 12. Mai 2021 (CoronaEinreiseV) maßgeblich. Die vormals geltende Sächsische Corona-Quarantäne-Verordnung ist am 22. Mai 2021 außer Kraft getreten.

Die Coronavirus-Einreiseverordnung vom 12. Mai 2021 (CoronaEinreiseV) trifft in diesem Zusammenhang insbesondere folgende Regelungen.

Personen, die in die Bundesrepublik Deutschland einreisen wollen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor Einreise in einem zum geplanten Zeitpunkt der Einreise als Risikogebiet eingestuftes Gebiet aufgehalten haben, sind verpflichtet, vor der Einreise eine digitale Einreiseanmeldung abzugeben (§ 3 CoronaEinreiseV).

Darüber hinaus sind die vorgenannten Personen verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf eigene Kosten und auf direktem Weg in die Haupt- oder Nebenwohnung oder in eine andere, eine Absonderung ermöglichende Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von zehn Tagen oder 14 Tagen im Fall einer Einreise aus einem Virusvariantengebiet im Sinne von § 3 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 CoronaEinreiseV nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern (§ 4 CoronaEinreiseV). Dies gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind.

Zudem müssen Personen, die aus einem Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet oder auf dem Luftweg in die Bundesrepublik Deutschland einreisen ab Vollendung des sechsten Lebensjahres über einen Test-, Genesenen- oder Impfnachweis bei Einreise verfügen (§ 5 CoronaEinreiseV).

Ausnahmen von der „häuslichen Quarantäne“ und Möglichkeiten zu deren Verkürzung sind in den § 4 Absatz 2 und § 6 CoronaEinreiseV sowie § 10 der Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (SchAusnahmV), BAnz AT 08.05.2021 V1, geregelt.

Weitergehende Informationen können hier abgerufen werden:

- <https://www.coronavirus.sachsen.de/informationen-fuer-einreisende-nach-sachsen-7298.html>
- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus-infos-reisende.html>

Für Arbeitnehmer:

Sofern die Rückkehr aus einem Risikogebiet eine häusliche Absonderung bzw. Quarantäne im o. g. Sinne nach der CoronaEinreiseV erfordert, werden Sie auch um umgehende Information der zuständigen Dienststelle gebeten.

(1) Beschäftigte des Freistaates Sachsen erhalten, sofern nicht die im Folgenden genannten Umstände vorliegen, für diesen Zeitraum Entgeltfortzahlung. Inwieweit in diesem Zeitraum auch die Nutzung von Homeoffice möglich ist, kann mit der Dienststelle geklärt werden.

Eine Entgeltfortzahlung erfolgt jedoch nicht für den Fall, dass ein Arbeitnehmer eine Urlaubsreise antritt, bei der ihm vor Reiseantritt bekannt ist bzw. bekannt sein müsste, dass diese Reise eine häusliche Absonderung im o. g. Sinne zur Folge hat, welche über die Zeit des genehmigten Erholungsurlaubes hinausgeht. Sofern hier keine Telearbeit, Homeoffice, Zeitausgleich oder ähnliches in Betracht kommt, besteht während dieser (gewissermaßen „sehenden Auges“ herbeigeführten) Zeit der häuslichen Quarantäne kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (gemäß dem arbeitsrechtlichen Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“).

(2) Nach Angaben der Landesdirektion Sachsen wird für nach Deutschland (Sachsen) einreisende Personen bzw. Reiserückkehrer, die sich aufgrund der CoronaEinreiseV in häusliche Quarantäne begeben mussten, eine Entschädigung gewährt, wenn

- seitens des Antragstellers Nachweise über den Auslandsaufenthalt und das Einreisedatum (z.B. Reiseunterlagen, Fahrkarten o.ä.) vorgelegt werden und
- das zuständige Gesundheitsamt die konkrete Dauer der angeordneten Quarantäne bestätigt (interne Abstimmung zwischen LDS und Gesundheitsämtern).

Nach § 56 Absatz 1 Satz 4 und 5 IfSG wird eine Entschädigung nicht gewährt, wenn durch den Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet eine Quarantäne hätte vermieden werden können. Ein Risikogebiet ist nach § 2 Nummer 17 IfSG ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik, 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 einer bestimmten bedrohlichen übertragbaren Krankheit festgestellt wurde. Eine Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen. Nicht vermeidbar ist eine Reise, wenn sie auf besonderen und außergewöhnlichen Umständen beruht, wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen. Reisen aus Anlass privater oder dienstlicher Feierlichkeiten, Urlaubsreisen oder verschiebbare Dienstreisen stellen keine unvermeidbaren Reisen dar.

Siehe hierzu auch die Hinweise der Landesdirektion Sachsen unter Ziffer II.2 der „FAQ - Erstattung wegen Verdienstaufschlag auf Grund einer durch das Gesundheitsamt angeordneten häuslichen Quarantäne“, Stand 15. März 2021:

- https://www.lds.sachsen.de/soziales/?ID=16341&art_param=854

Für Beamte:

Sofern Sie nicht krankgeschrieben sind und Ihr Gesundheitszustand es zulässt, ist die Nutzung von Homeoffice (arbeiten mit Dienst-Laptop der Dienststelle von zu Hause) oder eine andere Form des mobilen Arbeitens auch über eine ggf. vereinbarte Höchstgrenze hinaus zulässig, falls Ihre Dienststelle dies erlaubt.

Unterliegen Sie der häuslichen Quarantäne nach § 4 Absatz 1 CoronaEinreiseV und ist die Nutzung von Homeoffice nicht möglich, dürfen Sie nach § 71 Absatz 1 Satz 1 Sächsisches Beamten-Gesetz dem Dienst wegen einer vorgehenden gesetzlichen Verpflichtung fernbleiben. Sie haben Ihren Dienstvorgesetzten zum frühestmöglichen Zeitpunkt, vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz über den Aufenthalt im Ausland zu informieren (§ 71 Absatz 1 Satz 2 SächsBG).

Ein Verlust der Besoldung nach § 14 SächsBesG tritt im Regelfall nicht ein, da Sie dem Dienst nicht schuldhaft, sondern berechtigterweise fernbleiben. Allerdings tragen Sie das Risiko, die Besoldung zu verlieren, wenn Sie das Fernbleiben vom Dienst schuldhaft verursachen, weil Sie z. B. eine Urlaubsreise antreten, bei der Ihnen vor Reiseantritt bekannt ist bzw. bekannt sein müsste, dass diese Reise bei Rückkehr in die Bundesrepublik Deutschland eine häusliche Absonderung im o. g. Sinne zur Folge hat, welche über die Zeit des genehmigten Erholungsurlaubes hinausgeht. Sofern hier keine Telearbeit, Homeoffice, Zeitausgleich oder ähnliches in Betracht kommt, besteht während dieser „Quarantänezeit“ kein Anspruch auf Besoldung.

2. Was passiert, wenn ich unter Quarantäne gestellt werde oder ein Tätigkeitsverbot gegen mich ausgesprochen wird (d. h. die Maßnahme betrifft mich selbst)?

Für Arbeitnehmer:

Beschäftigte des Freistaates Sachsen, die einem Tätigkeitsverbot i. S. § 31 IfSG oder „häuslicher Quarantäne“ i. S. § 30 IfSG (= behördliche „Anordnung der Absonderung“) unterliegen, erhalten für diesen Zeitraum, höchstens jedoch für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Inwieweit in diesem Zeitraum auch die Nutzung von Homeoffice möglich ist, kann mit der Dienststelle geklärt werden.

Für Beamte:

Sofern Quarantäne angeordnet ist oder berufliche Tätigkeiten untersagt sind (§§ 30, 31 IfSG) und Ihr Gesundheitszustand es zulässt, kann Ihre Dienststelle die Möglichkeit des Homeoffice einräumen.

Wenn für Sie eine Quarantäne angeordnet oder ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird, jeweils ohne Möglichkeit des Homeoffice, sind Sie gemäß § 71 Absatz 1 Satz 1 SächsBG „aus sonstigen Gründen gehindert [Ihre] Dienstpflichten zu erfüllen“. Sie dürfen dem Dienst für die Dauer der jeweiligen Maßnahme fernbleiben. Nach § 71 Absatz 1 Satz 2 SächsBG müssen Sie jedoch unverzüglich Ihren Dienstvorgesetzten über die Anordnung der Quarantäne oder das Tätigkeitsverbot und deren voraussichtliche Dauer unterrichten. Hinsichtlich des Besoldungsanspruchs gelten die Ausführungen in Ziffer 1.

3. Was passiert, wenn in meiner Corona-Warn-App die Statusanzeige „erhöhtes Risiko“ („Status Rot“) erscheint?

Für Arbeitnehmer und Beamte:

Die Corona-Warn-App ist ein Angebot der Bundesregierung. Download und Nutzung der App sind freiwillig. Sie soll dabei helfen festzustellen, ob man in Kontakt mit einer infizierten Person geraten ist und daraus ein Ansteckungsrisiko entstehen kann.

Weitergehende Informationen hierzu sind auf der Internetpräsenz der Bundesregierung zu finden:

- <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app>
- <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app/corona-warn-app-faq-1758392>

Sofern in der Statusanzeige der App ein „erhöhtes Risiko“ („Status Rot“) angezeigt wird, erfolgt eine Information darüber, dass die Risiko-Überprüfung der Begegnungs-Aufzeichnung ein erhöhtes Infektionsrisiko ergeben hat, da innerhalb der vergangenen 14 Tage Begegnungen mit mindestens einer Corona-positiv getesteten Person stattgefunden haben.

Damit verbunden erhält der Nutzer bzw. die Nutzerin der Corona-Warn-App die Empfehlung zu einer telefonischen Kontaktaufnahme mit dem Hausarzt, dem ärztlichen Bereitschaftsdienst 116 117 oder dem Gesundheitsamt. Da Personen, die durch die „Corona-Warn-App“ eine Warnung mit der Statusanzeige „erhöhtes Risiko“ erhalten haben, als „Kontaktperson“ gelten und damit einen Anspruch auf Testung haben (siehe hierzu § 2 Absatz 2 Nummer 5 der Coronavirus-Testverordnung des Bundes vom 8. März 2021), Banz AT 09.03.2021 V1, wird dringend eine umgehende Testung empfohlen.

Die Entscheidung über eine Krankschreibung oder die Anordnung einer häuslichen Absonderung (Quarantäne) trifft der behandelnde Arzt bzw. das zuständige Gesundheitsamt nach einer entsprechenden eigenen Einschätzung.

Bedienstete des Freistaates, die die Corona-Warn-App nutzen und hierüber die Anzeige eines „erhöhten Risikos“ erhalten, werden daher gebeten, umgehend Kontakt mit einer der zuvor genannten Stellen aufzunehmen und dort das weitere Vorgehen abzustimmen.

Im Falle der Anordnung einer häuslichen Absonderung (Quarantäne) wird bzgl. des Entgeltfortzahlungs- bzw. des Besoldungsanspruchs auf die Erläuterungen der vorgenannten Ziffer 2 verwiesen.

4. Was passiert, wenn meine Dienststätte unter Quarantäne gestellt oder aus sonstigen Gründen geschlossen wird?

Für Arbeitnehmer:

Beschäftigte behalten in diesem Fall grundsätzlich den Entgeltanspruch. Es kann aber – soweit vertraglich, technisch, organisatorisch oder persönlich möglich – verlangt werden, an einem anderen Arbeitsplatz zu arbeiten (z. B. von zu Hause aus [Homeoffice] oder in einer anderen Behörde).

Für Beamte:

Wird Ihnen durch den Dienstherrn weder eine andere Dienststätte zugewiesen noch von der Möglichkeit des Homeoffice oder einer anderen Form des mobilen Arbeitens von zu Hause Gebrauch gemacht, sind Sie gemäß § 71 Satz 1 SächsBG berechtigt für die Dauer der Maßnahme dem Dienst fernzubleiben. Ein Verlust der Besoldung nach § 14 SächsBesG tritt in diesen Fällen nicht ein.

5. Was passiert, wenn mein Kind unter Quarantäne gestellt wird (d. h. die Maßnahme betrifft mein Kind)?

Für Arbeitnehmer:

(1) Die Neuregelungen zum Kinderkrankengeld, welche ab dem 5. Januar 2021 gelten (siehe Ziffer 6), betreffen auch die Fälle, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt wird oder die zuständige Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert hat oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld beträgt für das Kalenderjahr 2021 für jedes Kind längstens 30 Arbeitstage und für alleinerziehende Versicherte längstens 60 Arbeitstage, bei Versicherten mit mehreren Kindern für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage (siehe § 45 Absatz 2a SGB V i. d. F. des Vierten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. April 2021).

Ersetzt werden wie beim regulären Krankengeld bis zu 90 Prozent des entfallenden Nettoarbeitsentgelts, aber höchstens 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung; d. h. im Jahr 2021 ist das tägliche Kinderkrankengeld auf 112,88 Euro begrenzt (70 Prozent der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von 161,25 Euro).

Dieser Anspruch gilt jedoch nur, wenn sowohl das Kind als auch der Elternteil gesetzlich krankenversichert sind. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit privat krankenversicherten Kindern haben daher keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1, 2a SGB V. Die Eltern können den Anspruch bei ihren Krankenkassen geltend machen, um einen Teil ihres Lohnausfalls erstattet zu bekommen. Hierfür reicht eine geeignete Bescheinigung z. B. der Schule oder Kita – ein ärztliches Attest wie bei den regulären Kinderkrankentagen ist nicht erforderlich.

Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1 und 2a Satz 3 SGB V ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG (§ 45 Absatz 2b SGB V).

(2) Wenn Sie und Ihr eigenes Kind von einer behördlich oder ärztlich angeordneten Quarantänemaßnahme betroffen sind, erhalten Sie für diesen Zeitraum, höchstens jedoch für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen übertarifliche Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Demnach können Sie entschuldigt der Arbeit fernbleiben, die Dienststelle ist unverzüglich zu unterrichten.

(3) Wenn lediglich Ihr eigenes Kind gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG unter behördlich oder ärztlich angeordnete Quarantäne („Absonderung“) fällt, kommt keine Entgeltfortzahlung in Frage.

Durch § 56 Absatz 1a i. V. m. Absatz 2 Satz 5 IfSG ist bei einem unter Quarantäne gestellten Kind die Zahlung einer Entschädigung ausdrücklich geregelt. Diese Zahlung erfolgt nach der derzeit geltenden Regelung für die Dauer der vom Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite (§ 5 Absatz 1 Satz 1 IfSG) unabhängig von der Anzahl der Kinder für längstens zehn Wochen pro Jahr, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr. Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des der erwerbstätigen Person entstandenen Verdienstaufschlags; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.

(4) Für den Fall, dass die Betreuung Ihres Kindes über einen längeren Zeitraum notwendig ist, kann Ihnen die Möglichkeit des Homeoffice (Kurzzeitlearbeit) bzw. eine andere Form des mobilen Arbeitens von zu Hause bewilligt werden oder soll Ihre Dienststelle von den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung großzügig Gebrauch machen.

Sofern dies im individuellen Fall aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, können Sie grundsätzlich auch unbezahlte Freistellung nach § 29 Absatz 3 Satz 2 TV-L oder Gleitzeitguthaben oder Urlaub in Anspruch nehmen.

Für Beamte:

(1) Wenn Sie und Ihr eigenes Kind von einer behördlich oder ärztlich angeordneten Quarantänemaßnahme betroffen sind, gelten die Ausführungen in Ziffer 2. Demnach können Sie entschuldigt dem Dienst fernbleiben, müssen aber unverzüglich Ihren Dienstvorgetzten unterrichten.

(2) Für den Fall, dass nur Ihr Kind von einer Quarantänemaßnahme betroffen, seine Gemeinschaftseinrichtung (insbesondere Kindertagesstätten und Schulen) aufgrund der Ausbreitung des Corona-Virus geschlossen oder Ihrem Kind aufgrund der Quarantäne das Betreten seiner Gemeinschaftseinrichtung untersagt ist, gelten die Ausführungen unter Ziffer 7.

6. Was passiert, wenn mein Kind an COVID-19 erkrankt?

Für Arbeitnehmer:

(1) Sofern das Kind krank ist und betreut werden muss, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gemäß § 45 Absatz 3 SGB V.

Zusätzlich besteht für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer ein zeitlich befristeter Anspruch auf Kinderkrankengeld (§ 45 Absatz 1 SGB V), wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen:

- versichert mit Anspruch auf Krankengeld,
- ein Arzt attestiert, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und gesetzlich versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben müssen,
- eine andere in ihrem Haushalt lebende Person dies nicht übernehmen kann und
- das Kind unter zwölf Jahren alt ist oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Anspruchsdauer für das Kinderkrankengeld:

Nach der grundsätzlichen Regelung des § 45 Absatz 2 SGB V hat je Kalenderjahr jeder Elternteil, bei dem die Voraussetzungen vorliegen, für jedes Kind für bis zu zehn Arbeitstage Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1 SGB V. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich der Anspruch auf bis zu 20 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern erhöht sich der Anspruch entsprechend. Insgesamt hat jeder Elternteil Anspruch auf höchstens 25 Arbeitstage Kinderkrankengeld pro Kalenderjahr. Für Alleinerziehende gilt die Höchstdauer von bis zu 50 Arbeitstagen.

Für das Kalenderjahr 2021 wurde diese Regelung zum Kinderkrankengeld um einen neuen Absatz 2a und b erweitert. Nachdem durch das DWB-Digitalisierungsgesetz vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2) der Anspruch auf Kinderkrankengeld abweichend von § 45 Absatz 2 SGB V für jedes Kind längstens auf 20 Arbeitstage und für alleinerziehende Versicherte längstens auf 40 Arbeitstage und bei Versicherten mit mehreren Kindern auf insgesamt nicht mehr als 45 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte auf nicht mehr als 90 Arbeitstage rückwirkend zum 5. Januar 2021 erhöht worden war, erfolgte mit dem Vierten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. April 2021 (BGB. I S. 802) eine weitere Erhöhung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld beträgt nunmehr für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage und für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage, für Versicherte mit mehreren Kindern insgesamt für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage. Die Regelung gilt ebenso rückwirkend ab 5. Januar 2021 bis Ende 2021.

Zu beachten ist, dass die Höchstgrenze auch gilt, wenn die Kinderkrankengeldtage genommen werden in Fällen, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten wegen Absonderung untersagt wird oder die zuständige Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert hat oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Eltern von schwerstkranken Kindern haben einen zeitlich unbegrenzten Anspruch auf Krankengeld (§ 45 Absatz 4 SGB V).

Ersetzt werden wie beim regulären Krankengeld bis zu 90 Prozent des entfallenden Nettoarbeitsentgelts, aber höchstens 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung; d. h. im Jahr 2021 ist das tägliche Kinderkrankengeld auf 112,88 Euro begrenzt (70 Prozent der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von 161,25 Euro).

Dieser Anspruch gilt jedoch nur, wenn sowohl das Kind als auch der Elternteil gesetzlich krankenversichert sind. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit privat krankenversicherten Kindern haben daher keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1, 2a SGB V. In diesen Fällen besteht lediglich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung (§ 45 Absatz 5 SGB V in dem in § 45 SGB V geregelten Umfang). Der Versicherungsschutz der privaten Krankenversicherung umfasst in der Regel keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Daneben haben privat krankenversicherte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit privat krankenversicherten Kindern im öffentlichen Dienst einen tariflichen, bezahlten Freistellungsanspruch von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr (§ 29 Absatz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TV-L). Ist der tarifliche bezahlte Anspruch von vier Tagen ausgeschöpft, besteht nur noch der verbleibende, um vier Tage verminderte Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 Absatz 5 SGB V.

Bei einem Kind ab zwölf Jahren besteht sowohl für gesetzlich als auch für privat krankenversicherte Arbeitnehmer ein bezahlter Freistellungsanspruch von einem Arbeitstag im Jahr (§ 29 Absatz 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa TV-L), soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Notwendigkeit Ihrer Anwesenheit zur vorläufigen Pflege ärztlich bescheinigt ist.

(2) Für den Fall, dass die Betreuung Ihres Kindes über einen längeren Zeitraum notwendig ist, kann Ihnen die Möglichkeit des Homeoffice (Kurzzeitlearbeit) bzw. eine andere Form des mobilen Arbeitens von zu Hause bewilligt werden oder soll Ihre Dienststelle von den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung großzügig Gebrauch machen.

Sofern dies im individuellen Fall aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, können Sie grundsätzlich auch unbezahlte Freistellung nach § 29 Absatz 3 Satz 2 TV-L oder Gleitzeitguthaben oder Urlaub in Anspruch nehmen.

Für Beamte:

Falls Ihr Kind an Covid-19 erkrankt ist, können Sie regulär Sonderurlaub gemäß § 12 Absatz 2 SächsUrlMuEltVO (sogenannte „Kind-Krank-Tage“) beantragen. Für den Fall, dass die Betreuung Ihres Kindes über einen längeren Zeitraum notwendig ist,

- kann Ihnen die Möglichkeit des Homeoffice (arbeiten mit Dienst-Laptop der Dienststelle von zu Hause) bzw. eine andere Form des mobilen Arbeitens von zu Hause bewilligt werden oder
- soll Ihre Dienststelle im Rahmen der SächsAZVO oder einer Dienstvereinbarung von den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung großzügig Gebrauch machen.

Sofern dies im individuellen Fall aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, können Sie grundsätzlich auch Erholungsurlaub nach § 7 Absatz 1 SächsUrlMuEltVO oder eine Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung (ohne Dienstbezüge) nach § 98 SächsBG beantragen.

Für den Fall, dass Ihr Kind an Covid-19 erkrankt und deswegen von einer Quarantänemaßnahme betroffen ist, ist sowohl die Möglichkeit einer Freistellung nach Ziffer 7 als auch von Sonderurlaub gemäß § 12 Absatz 2 SächsUrlMuEltVO eröffnet.

7. Was passiert, wenn die Kindertagesstätte oder Schule meines Kindes (ggf. auch nur teilweise) unter Quarantäne gestellt, aus sonstigen Gründen geschlossen oder meinem Kind das Betreten dieser Einrichtung untersagt wird und eine Betreuung erforderlich ist?

Vorbemerkung:

Als Reaktion auf die dynamische Entwicklung der andauernden Corona-Pandemie haben die Gesetz- und Verordnungsgeber des Bundes und der Länder verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere im Bereich der notwendigen Betreuung von Kindern aufgrund der Schließung von Schulen und Kindertagesstätten getroffen.

Der Bundesgesetzgeber hat zur Unterstützung der Arbeitnehmer über das Infektionsschutzgesetz und über das SGB V Regelungen zu finanziellen (Ausgleich-) Ansprüchen getroffen. Diese bundesgesetzlichen Regelungen gelten grundsätzlich unmittelbar für die Arbeitnehmer des Freistaates Sachsen.

Hingegen trifft die Staatsregierung als Verordnungsgeber für die Beamten im Freistaat Sachsen unmittelbar eigene Regelungen. Diese Regelungen bauen auf den bereits im sächsischen Beamtenrecht bestehenden Bestimmungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf.

Die dargestellten Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen (Arbeitnehmer und Beamte) führen zu leicht abweichenden Regelungen, wobei die Staatsregierung bestrebt ist, beide Statusgruppen praxisorientiert zu unterstützen.

So hat der Bundesgesetzgeber für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung – und damit auch für die meisten beim Freistaat Sachsen beschäftigten Arbeitnehmer – befristet für das Kalenderjahr 2021 und rückwirkend ab dem 5. Januar 2021 u. a. erstmals einen sozialversicherungsrechtlichen Anspruch auf sog. Kinderkrankengeld geschaffen, wenn ein Kind aufgrund von Schulschließungen oder eingeschränkten Betreuungsangeboten zuhause betreut werden muss. Ein Anspruch auf Verdienstausfall-Entscheidung nach dem IfSG ruht für die Zeit des Bezugs von sog. Kinderkrankengeld bzw. kommt hierzu nur alternativ in Betracht.

Für die Beamten hat das zuständige SMI hingegen eine urlaubsrechtliche Freistellungsmöglichkeit geschaffen.

Für Arbeitnehmer:

(1) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts

Vor dem Hintergrund des mit Wirkung ab 5. Januar 2021 geschaffenen gesetzlichen Anspruchs auf Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 2a SGB V – siehe hierzu die Hinweise unter (2) – sind die Regelungen zur Möglichkeit der übertariflichen Entgeltfortzahlung zum 31. Januar 2021 ausgelaufen. Hiernach konnte Tarifbeschäftigten zum Zwecke der Kinderbetreuung Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu zehn Arbeitstagen für die Dauer der Corona-Pandemie unter bestimmten Voraussetzungen einmalig gewährt werden.

Es kann sich jedoch folgender Anspruch auf Kinderkrankengeld ergeben:

(2) Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 2a SGB V

Die Neuregelungen zum Kinderkrankengeld, welche ab dem 5. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 gelten, betreffen auch die Fälle, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten wegen Absonderung untersagt wird oder die zuständige Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert hat oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld beträgt für das Kalenderjahr 2021 für jedes Kind längstens 30 Arbeitstage und für alleinerziehende Versicherte längstens 60 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für Versicherte für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage (siehe § 45 Absatz 2a SGB V i. d. F. des Vierten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. April 2021).

Ersetzt werden wie beim regulären Krankengeld bis zu 90 Prozent des entfallenden Nettoarbeitsentgelts, aber höchstens 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung; d. h. im Jahr 2021 ist das tägliche Kinderkrankengeld auf 112,88 Euro begrenzt (70 Prozent der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von 161,25 Euro).

Dieser Anspruch gilt jedoch nur, wenn sowohl das Kind als auch der Elternteil gesetzlich krankenversichert sind. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit privat krankenversicherten Kindern haben daher keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1, 2a SGB V. Die Eltern können den Anspruch bei ihren Krankenkassen geltend machen, um einen Teil ihres Lohnausfalls erstattet zu bekommen. Hierfür reicht eine

geeignete Bescheinigung z. B. eine Bescheinigung der Schule oder Kita – ein ärztliches Attest wie bei den regulären Kinderkrankentagen ist nicht erforderlich.

Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1 und 2a Satz 3 SGB V ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG (§ 45 Absatz 2b SGB V).

In diesem Zusammenhang wird auch auf die von den zuständigen Bundesministerien veröffentlichten „Fragen und Antworten zu Kinderkrankentagen und zum Kinderkrankengeld“ aufmerksam gemacht:

- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/2021/1-quartal/anspruch-auf-kinderkrankengeld/faqs-kinderkrankengeld.html>
- <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/fragen-und-antworten-zu-kinderkrankentagen-und-zum-kinderkrankengeld-164976>

(3) Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG

Nach Ausschöpfung bzw. Auslaufen der oben unter (1) genannten Arbeitsbefreiung von einmalig zehn Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgelts und der unter (2) erwähnten Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kinderkrankengeld kommt für Arbeitnehmer grundsätzlich nur noch eine Arbeitsbefreiung ohne Entgeltfortzahlung in Betracht.

In diesem Fall eines Verdienstausfalls aufgrund notwendiger Kinderbetreuung wegen Schließung der Einrichtung (und weiterer Gründe, siehe hierzu folgende Ausführungen) kommt eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG in Betracht, sofern die dort genannten weiteren tatbestandlichen Voraussetzungen vorliegen. Der Arbeitgeber hat eine (für diesen erstattungsfähige) Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstausfalls zu zahlen. Für einen vollen Monat wird dabei höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt. Dieser Entschädigungsanspruch wird nach aktueller Rechtslage für jede erwerbstätige Person unabhängig von der Anzahl der Kinder für längstens zehn Wochen pro Jahr gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr (§ 56 Absatz 2 Satz 5 IfSG). Die Regelungen betreffen Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren oder behinderten Kindern, die hilfebedürftig sind. Die Entschädigung wird nur gezahlt, wenn Eltern keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben und ihnen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Nach § 56 Absatz 1a Satz 1 Nummer 1 IfSG, dessen Wortlaut zwischenzeitlich wiederholt ergänzt wurde, kommt eine Entschädigung in Betracht, wenn

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des IfSG vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt wird oder
- wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen,

Hinsichtlich der Beantragung und Auszahlung einer solchen Entschädigung wird um Kontaktaufnahme mit der zuständigen Dienststelle gebeten. Ergänzend wird auf die Erläuterungen der Landesdirektion Sachsen auf deren Internetseite hingewiesen, insbesondere auf die dort eingestellte FAQ-Liste (dort unter „Corona-Virus“/„Entschädigung für Eltern“). Hier finden sich z. B. auch Hinweise zu der Frage, ob Urlaub vorrangig In Anspruch zu nehmen ist.

Siehe: https://www.lids.sachsen.de/soziales/?ID=16304&art_param=854

Für Beamte:

Mit Rundschreiben vom 10. Mai 2021, Az. 13-0301/4/21, wurden die seit 1. Januar 2021 über das Rundschreiben vom 4. Januar 2021 für Beamten geltenden Bestimmungen ergänzt. Demnach kann gemäß § 14 Absatz 2 Satz 2 SächsUrlMuEltVO zum Zwecke der notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung oder Untersagung des Betretens von Gemeinschaftseinrichtungen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge von insgesamt bis zu 30 Arbeitstagen, bei alleinerziehenden Beamten von insgesamt bis zu 60 Arbeitstagen gewährt werden. Sofern die wöchentliche Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend.

Voraussetzung für die Gewährung ist:

- 1.a die Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen aufgrund der Ausbreitung des Corona-Virus
oder
- 1.b die Untersagung des Betretens einer solchen Einrichtung, auch aufgrund einer Absonderung als Kranker, Krankheitsverdächtiger, Ansteckungsverdächtiger oder Ausscheider i. S. d. Infektionsschutzgesetzes,
und
2. das zu betreuende Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen
und
3. die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes kann ansonsten nicht sichergestellt werden (Betreuungssituation). Eine Betreuungssituation ist anzunehmen, wenn
 - keine anderweitige Möglichkeit der Kinderbetreuung, wie Notbetreuung oder familiäre Betreuung (Personen der Risikogruppe bleiben unberücksichtigt) besteht,
 - die Möglichkeit einer Inanspruchnahme von Gleitzeit zur Kinderbetreuung ausscheidet, wobei Arbeitszeitguthaben vor einer Freistellung auszugleichen sind und
 - keine Möglichkeit für mobiles Arbeiten, Telearbeit oder Heimarbeit (Homeoffice) besteht. Diese Voraussetzung kann auch dann vorliegen, wenn eine Betreuung während des Homeoffice aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

Sonderurlaub kann nur gewährt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. In Härtefällen kann über den Höchstumfang hinweg Sonderurlaub gewährt werden.

Auf Grundlage der Regelung des SMI vom 4. Januar 2021 zur Gewährung von Sonderurlaub zur Kinderbetreuung unter Fortzahlung der Bezüge aufgrund des Corona-Virus (SARS-CoV-2) bereits bewilligter Sonderurlaub wird angerechnet.

Es werden folgende Hinweise gegeben:

- Unberührt bleibt Urlaub gemäß § 12 Absatz 2 SächsUrlMuEltVO (sog. Kind-Krank-Tage).
- Von der Schließung einer Einrichtung i. S. d. Nummer 1.a ist auch dann auszugehen,
 - wenn die teilweise Schließung einer Einrichtung eine Betreuungssituation begründet (z. B. bei Schließung einer Klasse oder Klassenstufe).

- wenn die Aufhebung der Präsenzpflcht in Schulen eine Betreuungssituation begründet.
 - sofern der Schulunterricht pandemiebedingt nur stundenweise stattfindet und dadurch die an der Schule übliche Unterrichtszeit nicht gewährleistet wird, ist für die Stunden, in denen kein Unterricht stattfindet, von einer Schließung der Schule i. S. d. Nummer 1.a auszugehen. In diesen Fällen ist die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs ausnahmsweise auch in Form halber Tage möglich.
- Von einer Untersagung i. S. d. Nummer 1.b ist auch dann auszugehen, wenn das jeweilige Hygiene-Konzept eine Nichtteilnahme am Betrieb der Einrichtung bei Erkältungssymptomen vorsieht und diese beim Kind vorliegen.

8. Was passiert, wenn mein pflegebedürftiger naher Angehöriger von einer Quarantänemaßnahme betroffen ist?

Für Arbeitnehmer:

Wird eine Quarantänemaßnahme nur gegenüber einem pflegebedürftigen nahen Angehörigen (vgl. § 7 Absatz 3 PflegeZG), der in einen Pflegegrad nach SGB XI eingestuft ist oder voraussichtlich eingestuft werden wird, ausgesprochen, besteht für Beschäftigte bei einem kurzfristigen Pflegefall regulär ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 2 Absatz 1 PflegeZG.

Dies setzt voraus, dass die Freistellung erforderlich ist, um für den pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre Verhinderung von der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und mittels ärztlicher Bescheinigung nachzuweisen.

Durch die Pflegekasse des Pflegebedürftigen wird auf Antrag ein Pflegeunterstützungsgeld gemäß § 44a Absatz 3 SGB XI gezahlt (siehe § 2 Absatz 3 Satz 2 PflegeZG).

Ist die Betreuung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen über einen längeren Zeitraum als des nach § 2 Absatz 1 PflegeZG ausgeschöpften Zeitraums notwendig, kann eine unbezahlte Freistellung erfolgen, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten. Alternativ kann mit dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme von Gleitzeitguthaben, Nacharbeit oder Urlaub vereinbart werden.

Aus Anlass der COVID-19-Pandemie wurde der Freistellungsanspruch für den Zeitraum vom 29. Oktober 2020 bis zum 30. Juni 2021 auf bis zu 20 Arbeitstage erweitert, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist (§ 9 Absatz 1 Satz 1 PflegeZG). Dabei wird der Zusammenhang zwischen der Pandemie und der Pflegesituation vermutet (§ 9 Absatz 1 Satz 2 PflegeZG). Auch der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld wurde befristet bis 30. Juni 2021 auf 20 Tage verlängert, wobei sich dieser Anspruch auch nach § 150 Absatz 5d Satz 1 und 2 SGB XI richtet (siehe § 9 Absatz 2 PflegeZG)

Für Beamte:

(1) Sind von einer Quarantänemaßnahme sowohl Ihr pflegebedürftiger Angehöriger als auch Sie betroffen, gelten die Ausführungen in Ziffer 2. Demnach können Sie entschuldigt dem Dienst fernbleiben, müssen aber unverzüglich Ihren Dienstvorgesetzten unterrichten.

(2) Für den Fall dass nur Ihr pflegebedürftiger Angehöriger von einer Quarantänemaßnahme betroffen ist, besteht grundsätzlich die Möglichkeit einer Inanspruchnahme von § 71 Absatz 4 Satz 1 SächsBG. Demnach dürfen Beamte ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstagen unter Belassung der Dienstbezüge dem Dienst fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine

bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Im gegenständlichen Falle ist von einer „akut aufgetretenen Pflegesituation“ auszugehen.

Nahe Angehörige sind die in § 66 Absatz 2 SächsBG genannten Personen. Das Fernbleiben vom Dienst und dessen voraussichtliche Dauer sind unverzüglich anzuzeigen (§ 71 Absatz 4 Satz 2 SächsBG).

Die Voraussetzungen für das Fernbleiben sind nach § 71 Absatz 4 Satz 3 SächsBG mittels ärztlicher Bescheinigung nachzuweisen. „Ärztliche Bescheinigung“ ist unter den vorliegenden besonderen Umständen jede amtliche Bestätigung der Maßnahme nach dem IfSG, ohne dass es auf eine bestimmte Form der Bescheinigung ankommt. Auf die Bescheinigung kann verzichtet werden, wenn die Maßnahme nach dem IfSG auf andere Weise bereits bekannt ist oder eine Auskunft der zuständigen Behörden ohne erheblichen Aufwand möglich ist.

Ist die Betreuung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen über einen längeren Zeitraum notwendig,

- kann Ihnen die Möglichkeit des Homeoffice (arbeiten mit Dienst-Laptop der Dienststelle von zu Hause) bzw. eine andere Form des mobilen Arbeitens von zu Hause bewilligt werden oder
- soll Ihre Dienststelle im Rahmen der SächsAZVO oder einer Dienstvereinbarung von den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung großzügig Gebrauch machen.

Sofern dies im individuellen Fall aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, können Sie grundsätzlich auch Erholungsurlaub nach § 7 Absatz 1 SächsUrlMuEltVO oder eine Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung (ohne Dienstbezüge) nach § 98 SächsBG beantragen.

9. Wie soll ich mich verhalten, wenn ich zu einer sog. Risikogruppe zähle, also selbst ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf bei Infektion trage?

Für Arbeitnehmer und Beamte:

Sofern Sie selbst ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf bei Infektion tragen und entsprechende Fragen haben, werden Sie gebeten, mit der für Sie zuständigen Dienststelle Kontakt aufzunehmen.

10. Wie soll mit Dienstreisen verfahren werden?

Für Arbeitnehmer und Beamte:

Dienstreisen sollen grundsätzlich nicht durchgeführt werden, wenn keine besonderen dienstlichen Gründe vorliegen.

11. Werden die Kosten für Coronatests und Schutzimpfungen gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 übernommen?

Für Arbeitnehmer:

(1) Neben den Testangeboten seitens des Arbeitgebers für das anwesende Personal, besteht die Möglichkeit der kostenfreien Bürgertestung mittels Antigentest gemäß Coronavirus-Testverordnung des Bundes vom 8. März 2021 (zuletzt geändert am 3. Mai 2021). Im Falle eines positiven Antigentests (professionell oder selbst durchgeführt) besteht der Anspruch auf die PCR-Testung, um das Ergebnis zu überprüfen. Tests bei symptomatischen Patienten werden im Rahmen der Krankenbehandlung durch die Krankenkassen übernommen.

Zu weiteren Ansprüchen auf „kostenlose Testung“ nach der Coronavirus-Testverordnung des Bundes vom 8. März 2021 für sog. Kontaktpersonen siehe auch die Ausführungen oben unter Ziffer 3. Weitergehende Informationen stellt auch das Bundesministerium für Gesundheit zur Verfügung.

Siehe:

- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronatest.html>

(2) Die Impfungen gegen das Coronavirus in den Impfzentren sind für die Bevölkerung kostenlos. Näheres zur Coronaschutzimpfung im Freistaats Sachsen, auch zu „Häufig gestellte Fragen zur Coronaschutzimpfung“ und zu weiteren Informationen des Bundesministerium für Gesundheit.

Siehe:

- <https://www.coronavirus.sachsen.de/coronaschutzimpfung.html>
- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/faq-covid-19-impfung.html>

Für Beamte:

(1) Aufwendungen für einen Coronavirus-Test sind nach dem geltenden Beihilferecht nur dann beihilfefähig, wenn diese aus Anlass einer Krankheit entstanden sind (§ 8 SächsBhVO) und der Test medizinisch notwendig ist (§ 4 Absatz 3 SächsBhVO). Die Entscheidung, wer auf Corona getestet wird, trifft der Arzt auf Basis der Kriterien des Robert Koch-Institutes.

Siehe:

- https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_DINA3.pdf

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für einen:

- Corona-Schnelltest (z. B. für Besucher in Pflegeeinrichtungen),
- Antikörpertest,
- Antigen-Schnelltest,
- präventive Tests für zu Hause.

(2) Aufwendungen für Schutzimpfungen gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 sind aufgrund der Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) nach Maßgabe der SächsBhVO beihilfefähig. Gleichzeitig besteht ein Anspruch nach Maßgabe der Coronavirus-Impfverordnung, wenn die Impfung in den in § 6 Absatz 1 Coronavirus-Impfverordnung genannten Stellen (z.B. Impfzentren oder mobile Impfteams, die den Impfzentren angegliedert sind, Arztpraxen, die an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen) erfolgt. Aufgrund des in § 80 Absatz 1 Satz 1 SächsBG geregelten Prinzips der Nachrangigkeit von Beihilfeleistungen werden die Leistungen der Beihilfe daher nur nachrangig gewährt. Bei Impfung in den in § 6 Absatz 1 Coronavirus-Impfverordnung genannten Stellen werden den Beihilfeberechtigten in der Regel keine Aufwendungen entstehen.