

# Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern



Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern  
Postfach, 19048 Schwerin

Personalreferate der obersten Landesbehörden  
gem. E-Mail-Verteiler

## Nachrichtlich:

Landesamt für Finanzen – Frau Jahn  
Universitätsmedizin Rostock  
Universitätsmedizin Greifswald

Bearbeiter: Sabine Weinrowski

Telefon: 0385 / 588-14192

AZ: P 2162-00000-2009/001

(bitte bei Antwort angeben)

E-Mail: Sabine.Weinrowski@fm.mv-regierung.de

Schwerin, 25. Oktober 2022

## Regelungen für Tarifbeschäftigte im Rahmen der COVID-19-Pandemie ab 1. Oktober 2022

- **Anspruch auf Kinderkrankentage/-geld**
- **Freistellung zur Pflege von nahen Angehörigen**
- **Gutschrift von Urlaubstagen bei Absonderung (Quarantäne) ohne Arbeitsunfähigkeit**

Schreiben des Finanzministeriums vom 15. Dezember 2021 – P 2162-00000-2009/001 –

Mit dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 (BGBl. I, S. 1454) wurden zum Teil neue bundeseinheitliche Corona-Regeln erlassen.

### 1.1 Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird der für das Kalenderjahr 2022 befristete erhöhte Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 2a SGB V auch für das Kalenderjahr 2023 fortgeführt. Ein Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht, wenn ein Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist (zu den Voraussetzungen s. § 45 Abs. 1 SGB V).

Damit besteht für 2023 weiterhin ein Anspruch für längstens 30 Arbeitstage pro Elternteil und Kind; für Alleinerziehende für längstens 60 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern besteht ein Anspruch aber insgesamt für nicht mehr als 65 Arbeitstage je Elternteil bzw. für Alleinerziehende für nicht mehr als 130 Arbeitstage.

Dieser Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht bis zum Ablauf des 7. April 2023 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzplicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum

#### Hausanschrift:

Finanzministerium  
Mecklenburg-Vorpommern  
Schloßstraße 9-11  
19053 Schwerin

Telefon: 0385 588-0  
Telefax: 0385 588-14770  
E-Mail: [poststelle@fm.mv-regierung.de](mailto:poststelle@fm.mv-regierung.de)  
Internet: [www.fm.mv-regierung.de](http://www.fm.mv-regierung.de)

Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Nach wie vor können Eltern die Tage somit auch in Anspruch nehmen, wenn sie sich für ihre Kinder von der Arbeit freistellen lassen müssen, weil diese pandemiebedingt z.B. nicht in der Kita oder Schule betreut werden. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann.

Für die Bewilligung und Zahlung des Kinderkrankengeldes ist die Krankenkasse der gesetzlich versicherten Beschäftigten zuständig. Anträge und Nachweise sind dort vorzulegen. Die Dienststelle ist in geeigneter Form über die Inanspruchnahme der Kinderkrankentage zu informieren. Die Beschäftigten sind während dieser Zeit ohne Entgeltzahlung freigestellt.

## **1.2 Privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht gesetzlich versichert sind oder deren erkrankte Kinder nicht gem. § 10 SGB V familienversichert sind, besteht gem. § 45 Abs. 5 SGB V im gleichen Umfang lediglich ein Anspruch auf Freistellung ohne Kinderkrankengeld. Eventuelle Leistungen entsprechend des Kinderkrankengeldes müssen diese Beschäftigten individuell mit ihrer (Kranken-/Zusatz-)Versicherung klären.

Für diese Beschäftigten besteht ein tarifrechtlicher Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts auf Grund einer schweren Erkrankung des Kindes von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr unter den in § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb und Satz 2 TV-L genannten Voraussetzungen. Im Falle der schweren Erkrankung eines weiteren Kindes ist die Freistellungsobergrenze von insgesamt fünf Arbeitstagen nach § 29 Abs. 1 Satz 3 TV-L maßgebend (BAG vom 5. August 2014 – 9 AZR 878/12).

Bei pandemiebedingten Kita- und Schulschließungen sowie Quarantäneanordnungen besteht kein Freistellungsanspruch auf Grundlage dieser Tarifnorm. In „sonstigen dringenden Fällen“ kann aber ggf. eine bezahlte Arbeitsbefreiung von bis zu drei Tagen nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L gewährt werden.

Darüber hinaus kann für diese Beschäftigten nach dem Infektionsschutzgesetz ein Anspruch auf Entschädigungsleistungen in Höhe von 67 Prozent des Nettoentgelts bestehen. Zu den Voraussetzungen wird auf das Schreiben des Finanzministeriums vom 25. November 2021 – P 2000-LAF00-2019/003-018 sowie die Seiten des Landesamtes für Gesundheit und Soziales<sup>1</sup> verwiesen.

## **2. Freistellung zur Pflege von nahen Angehörigen**

Auch die pandemiebedingten Regelungen zur Unterstützung pflegender Angehöriger wurden bis zum 30. April 2023 verlängert (§ 9 PflegeZG, § 16 FPfZG).

Insbesondere auf die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung von 20 (statt zehn) Arbeitstagen im Rahmen einer sog. akuten Pflegesituation um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, wird hingewiesen (§ 2 i.V.m. § 9 PflegeZG). Für diese Zeit kann der Beschäftigte bei der Pflegekasse des pflegebedürftigen Angehörigen ein sog. Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung beantragen (§ 150 Abs. 5d SGB XI). Hierzu wird auf den vereinfachten Zugang zum Pflegeunterstützungsgeld sowie kürzere Ankündigungsfristen für die Inanspruchnahme von Pflegezeiten hingewiesen.

---

LAGuS > Soziales > Soziales Entschädigungsrecht > Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz

1

([https://www.lagus.mv-regierung.de/Soziales/Soziales\\_Entschaedigungsrecht/Infektionsschutzgesetz/](https://www.lagus.mv-regierung.de/Soziales/Soziales_Entschaedigungsrecht/Infektionsschutzgesetz/))

Unabhängig von den tarifrechtlichen und gesetzlichen Regelungen sind für alle Tarifbeschäftigten individuelle Telearbeits-/Homeoffice-Vereinbarungen im Rahmen der jeweiligen Ressortregelungen möglich.

### **3. Gutschrift von Urlaubstagen bei Absonderung (Quarantäne) ohne Arbeitsunfähigkeit**

Bei Beschäftigten, die sich während ihres Erholungsurlaubs in angeordneter Absonderung (Quarantäne) befinden, werden diese Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet (§ 59 IfSG). Diese Regelung gilt ab dem 17. September 2022 (Tag nach Verkündung des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 - BGBl. I, S. 1454).

Ob Zeiten einer behördlich angeordneten Absonderung (Quarantäne), die vor der Neufassung des § 59 IfSG liegen, auf den Jahresurlaub anzurechnen oder nachzugewähren sind, ist noch nicht höchstrichterlich entschieden. Das BAG hat auf Grund der bisher fehlenden gesetzlichen Regelung und unterschiedlicher arbeitsgerichtlicher Instanzenentscheidungen dem EuGH die Frage zur Entscheidung vorgelegt. Die Entscheidung des EuGH zur bundesdeutschen Rechtslage bis zum 16. September 2022 steht somit noch aus.

Für die vor dem 17. September 2022 liegenden Zeiten einer Absonderung während eines Urlaubs gilt weiterhin Folgendes:

Zur Frage der Urlaubgutschrift bei Absonderung (Quarantäne) ohne Arbeitsunfähigkeit findet § 9 BUrlG keine Anwendung, da eine behördlich angeordnete Absonderung nicht der Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit entspricht. Dem entsprechend erfolgt für Zeiten einer Absonderung während eines Urlaubs, in denen der Beschäftigte selbst nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, keine Gutschrift von Urlaubstagen.

Zur Klarstellung weise ich darauf hin, dass nach wie vor keine Gutschrift von Urlaubstagen erfolgt, wenn Beschäftigte während ihres Erholungsurlaubs ihr erkranktes Kind betreut haben. Der Urlaub gilt dann als genommen/ verbraucht (AG Berlin vom 17.06.2010 – 2 Ca 1648/10).

Im Auftrag  
Gez. Antje Wedepohl