

GEMEINSAMES MINISTERIALBLATT

Seite 217

*des Bundesministeriums der Finanzen / des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat
des Auswärtigen Amtes / des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales / des Bundesministeriums der Verteidigung
des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft / des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
des Bundesministeriums für Gesundheit / des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur
des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit / des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien*

HERAUSGEGEBEN VOM BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT

72. Jahrgang

ISSN 0939-4729

Berlin, den 22. Februar 2021

Nr. 11

INHALT

Amtlicher Teil	Seite
----------------	-------

Bundesministerium der Finanzen

VwV v. 3.2.21, Verwaltungsvorschrift zu §70a des Bundesbesoldungsgesetzes über die Dienstkleidung der Beamten der Zollverwaltung (VwV – DKL Zoll)..... 218

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat**D. Öffentlicher Dienst**

RdSchr. v. 22.1.21, Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19); Anpassung der Regelungen aufgrund der befristeten Ausweitung des §45 SGB V (Kinderkrankengeld) im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie 221

RdSchr. v. 4.2.21, Bundesbeihilfeverordnung (BBhV); Vorgriffregelung nach §11 BBhV..... 226

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bek. v. 19.1.21, Baukostenindex gemäß §85 Absatz 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) und gemäß den Bestimmungen zu den Kontenrahmen der Sozialversicherungsträger 227

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bek. v. 26.1.21, Bekanntmachung der Fundstellen für Normen und andere technische Spezifikationen nach dem Produktsicherheitsgesetz – ProdSG –; Verzeichnis 2: Nicht harmonisierter Bereich – Teil 1: Nationale Normen..... 227

Bek. v. 29.1.21, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel..... 227

Bundesministerium der Finanzen

Verwaltungsvorschrift zu § 70a des Bundesbesoldungsgesetzes über die Dienstkleidung der Beamten der Zollverwaltung (VwV – DKL Zoll)

Vom 3. Februar 2021

Aufgrund des § 70a Absatz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2009 (BGBl. I S. 1434), das zuletzt durch Artikel 1 und Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2053) geändert worden ist, wird im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat folgende Verwaltungsvorschrift erlassen:

1. Allgemeines

1.1 Die zum Tragen von Dienstkleidung verpflichteten Beamten der Zollverwaltung im Sinne des § 70a Absatz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes sind in der Anlage zu dieser Vorschrift erfasst. Tarifbeschäftigte, die zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet sind, sind den Beamten der Zollverwaltung im Sinne des § 70a Absatz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes hinsichtlich der Versorgung mit Dienstkleidung gleichgestellt. Nachfolgend werden diese als Dienstkleidungsträgerinnen und -träger bezeichnet.

Das Dienstkleidungssortiment untergliedert sich in eine funktionale und eine repräsentative Ausstattung. Die Ausstattung der Dienstkleidungsträgerinnen und -träger erfolgt abhängig von dem jeweiligen Tätigkeitsbereich bzw. von der ausgeübten Funktion. Die Grundausstattung an funktionaler und repräsentativer Dienstkleidung ist grundsätzlich für alle Dienstkleidungsträgerinnen/-träger einheitlich, soweit nicht eine reduzierte Ausstattung für die Wahrnehmung der jeweiligen Dienstaufgaben ausreichend ist. Neben der Grundausstattung mit funktionaler Dienstkleidung ist in Abhängigkeit vom jeweiligen Tätigkeitsbereich bzw. der Funktion der/des Dienstkleidungsträgerin/-trägers eine Ausstattung mit zusätzlichen Dienstkleidungsartikeln (Fachausstattung) vorgesehen.

1.2 Die Dienstkleidung wird den Dienstkleidungsträgerinnen und -trägern unentgeltlich bereitgestellt. Sie bleibt grundsätzlich im Eigentum des Bundes. Über Ausnahmen entscheidet die Generalzolldirektion im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen. Jede/r zum Bezug von Dienstkleidung berechtigte Dienstkleidungsträgerin/-träger hat dafür Sorge zu tragen, dass ein Missbrauch der sich in seinem Besitz befindlichen Dienstkleidung im Sinne der §§ 132, 132a StGB ausgeschlossen ist.

1.3 Die Kosten für die Reinigung und Pflege der Dienstkleidung sind durch die/den Dienstkleidungsträgerin/-träger zu tragen. Die Dienstkleidungsträgerinnen und -trä-

ger sind verpflichtet, ihre Dienstkleidung eigenverantwortlich in einem für den Dienst voll brauchbaren und den Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild von Angehörigen der Zollverwaltung genügenden Zustand zu erhalten und entsprechend zu ergänzen.

1.4 Das Tragen der Dienstkleidung ist ausschließlich auf den rein dienstlichen Bereich begrenzt. Das Tragen der Dienstkleidung für den Hin- und Rückweg zur Dienststelle oder einem anderen Ort der Dienstverrichtung ist gestattet. Dienstkleidung darf insbesondere nicht zu privaten oder gewerkschaftlichen Zwecken getragen werden.

2. Budget

2.1 Der Bezug der Dienstkleidung erfolgt über einen externen Dienstleister. Bei diesem wird für die Dienstkleidungsträgerinnen und -träger ein Kundenkonto eingerichtet. Diesem Konto wird ab dem 1. Januar des Folgejahres nach der Ersteinkeidung ein Budget für individuelle Bestellungen zugeteilt. Das Budget gilt für ein Kalenderjahr und ist nicht übertragbar. Restguthaben verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres. Der letzte Bestellttag ist der 10. November eines Jahres.

2.2 Die Höhe des Budgets richtet sich jeweils nach der individuellen Ausstattung der/des Dienstkleidungsträgerin/-trägers mit Dienstkleidungsartikeln. Zur Grundausstattung mit funktionaler Dienstkleidung gehören Cargohose Sommer/Winter, Oberbekleidung Sommer/Winter (z.B. Bluse/Hemd Kurzarm/Langarm, Polohemd), diverse Jacken Sommer/Winter, Kopfbedeckung, Schal, Handschuhe, Sicherheitsbinder, Krawattenklemme, Gürtel sowie Dienstgradabzeichen (Aufschiebeschlaufen). Zur Fachausstattung gehören zusätzliche Dienstkleidungsartikel der vorgenannten Grundausstattung. Zur Grundausstattung mit repräsentativer Dienstkleidung gehören Anzugshose Herren/Damen oder Rock Damen, Oberbekleidung (z.B. Hemd/Bluse Kurzarm oder Langarm, Anzugjacke, Mantel oder Weterschutzjacke), Kopfbedeckung, Krawatte Herren/Halstuch Damen, Krawattenklemme Herren, Schal, Handschuhe, Gürtel sowie Dienstgradabzeichen (Schulterstücke und Aufschiebeschlaufen). Die jeweiligen Ausstattungsprofile mit Dienstkleidung können, soweit dienstlich notwendig, bedarfsorientiert angepasst werden.

2.3 Den jeweiligen Ausstattungsprofilen sind Budgets hinterlegt. Die Erstausrüstung mit funktionaler Dienstkleidung kostet je nach Tätigkeitsbereich zwischen rund 900 Euro und 1.500 Euro. Die Erstausrüstung mit repräsentativer Dienstkleidung kostet zwischen rund 250 Euro und 800 Euro. Das Budget für die jährliche

Ersatzbeschaffung wird je nach Tätigkeitsbereich und Ersatzbeschaffungsjahr jährlich angepasst.

3. Abnutzungsentschädigung

3.1 Tarifbeschäftigte, die zur Teilnahme am Dienstsport verpflichtet sind, sind den Beamten der Zollverwaltung im Sinne des §70a Absatz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes hinsichtlich der Gewährung einer Abnutzungsentschädigung für die dienstlich bedingte Abnutzung privater Sportkleidung gleichgestellt.

3.2 Die Abnutzungsentschädigung nach §70a Absatz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes wird als monatliche Pauschale auf Antrag gewährt.

Sie beträgt

- a) 5,00 Euro monatlich für die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigte der Zollverwaltung, die zur Teilnahme am Dienstsport verpflichtet sind,
- b) 10,00 Euro monatlich für die hauptamtlichen Sporttrainer/innen und die hauptamtlichen Sportlehrerinnen sowie
- c) 5,00 Euro monatlich für die Anwärterinnen und Anwärter des mittleren Zolldienstes für die Zeit der verpflichtenden Teilnahme am Dienstsport.

3.3 Die Abnutzungsentschädigung steht vom ersten Tag des Monats an zu, der demjenigen Monat folgt, in dem der Antrag auf Zahlung der Abnutzungsentschädigung gestellt wird. Eine einmalige Rückwirkung für den Zeitraum ab dem keine Bestellung von Sportkleidung über die Zolllieferkasse mehr möglich war, bis zur Bekanntgabe der VwV – DKL Zoll ist zulässig, damit die Zahlung der Abnutzungsentschädigung auch für diesen Zeitraum rückwirkend erfolgen kann.

3.4 Die Abnutzungsentschädigung wird mit den Bezügen bzw. mit der Vergütung ausgezahlt. Zuständig für die Anweisung der Abnutzungsentschädigung ist jeweils die personalführende Stelle, zuständig für die Auszahlung der Abnutzungsentschädigung sind die Service-Center Besoldung der Generalzolldirektion als besoldungsfestsetzende Stelle.

3.5 Der Anspruch auf die monatliche Abnutzungsentschädigung für die unter Ziffer 3.2., Buchstaben a) und b) genannten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten erlischt,

- a) mit Ablauf des Monats, an dem nach beamtenrechtlichen Vorschriften keine Besoldung mehr gezahlt werden,
- b) mit Ablauf des Tages, an dem keine Schusswaffe mehr geführt werden darf, insbesondere bei Verbot der Führung der Dienstgeschäfte und vorläufiger Dienstenthebung,
- c) mit Ablauf des Monats, an dem die Verpflichtung zur Teilnahme am Dienstsport entfällt,
- d) mit Ablauf des Monats, an dem nach Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) bzw. nach Mutterschutzgesetz (MuSchG), tatsächlich kein Dienst geleistet wird,

d) mit Beginn des ersten vollen Monats der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell,

f) ab dem ersten vollen Monat einer Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung von mehr als drei Monaten bis zum Monat des Dienstantritts,

g) ab dem ersten vollen Monat einer Beurlaubung (z.B. Sonderurlaub, Elternzeit) von mehr als drei Monaten bis zum Monat des Dienstantritts.

3.6 Der Anspruch auf die monatliche Abnutzungsentschädigung für die unter Ziffer 3.2., Buchstabe c) genannten Anwärterinnen und Anwärter des mittleren Zolldienstes erlischt,

a) mit Ablauf des Monats, an dem nach beamtenrechtlichen Vorschriften keine Anwärterbezüge mehr zustehen,

b) mit Ablauf des Monats, an dem die Verpflichtung zur Teilnahme am Dienstsport entfällt,

c) mit Ablauf des Tages, an dem nach Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) bzw. nach Mutterschutzgesetz (MuSchG), tatsächlich kein Dienst geleistet wird,

d) ab dem ersten vollen Monat einer Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung,

e) ab dem ersten vollen Monat einer Beurlaubung (z.B. Sonderurlaub und Elternzeit) von mehr als drei Monaten bis zum Monat des Dienstantritts.

4. Steuerfreiheit

4.1 Der Geldwert der den zum Bezug von Dienstkleidung berechtigten Angehörigen der Zollverwaltung überlassenen Dienstkleidung ist nach §3 Nummer 4 Buchstabe a Einkommensteuergesetz steuerfrei.

4.2 Die Abnutzungsentschädigung ist nach §3 Nummer 4 Buchstabe b Einkommensteuergesetz steuerfrei.

5. Bestimmungen über die Dienstkleidung in der Zollverwaltung

5.1 Nähere Bestimmungen zur Dienstkleidung sind in der Dienstvorschrift über das Dienstkleidungswesen in der Zollverwaltung (DVDklZoll) sowie der Dienstkleidungsordnung (DkLO) enthalten. Diese Dienstvorschriften werden von der Generalzolldirektion mit Zustimmung des Bundesministeriums der Finanzen erlassen.

5.2 Diese Vorschriften regeln insbesondere die Tragebestimmungen und den Bezug der Dienstkleidung.

6. Evaluation

Diese Verwaltungsvorschrift wird alle drei Jahre, erstmals drei Jahre nachdem alle Dienststellen mit Dienstkleidung ausgestattet wurden, frühestens im September 2023, überprüft.

7. Inkrafttreten

Die Verwaltungsvorschrift wird im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht.

Die Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. Mai 2018 in Kraft.

Berlin, den 3. Februar 2021

III A 4 - P 1200/19/10001 :001

Das Bundesministerium der Finanzen

Im Auftrag

Bispinck

Anlage zur Verwaltungsvorschrift zu § 70a des Bundesbesoldungsgesetzes über die Dienstkleidung der Beamten der Zollverwaltung

Die Dienstkleidungsträgerinnen und -träger sind im Folgenden aufgeführt. Abhängig von ihrem Tätigkeitsbereich wird dieser Trägerkreis ausgestattet mit

repräsentativer Dienstkleidung:

- a) die Präsidentin oder der Präsident der Generalzolldirektion
- b) die Vertreterin oder der Vertreter der Präsidentin oder des Präsidenten Generalzolldirektion
- c) die Leitungen der Direktionen und Abteilungen der Generalzolldirektion
- d) die Leiterin oder der Leiter des Leitungsstabes der Generalzolldirektion, die Beschäftigten des Stabsbereiches Leitungsbüro sowie der Koordinierenden Stelle Internationales/EU-Ratspräsidentschaft der Generalzolldirektion
- e) die Leiterin oder der Leiter eines Hauptzollamtes
- f) die Vertreterin oder der Vertreter der Leiterin oder des Leiters eines Hauptzollamtes
- g) die Leiterin oder der Leiter eines Zollfahndungsamtes
- h) die Vertreterin oder der Vertreter der Leiterin oder des Leiters eines Zollfahndungsamtes
- i) die Leiterin oder der Leiter des Sachgebietes C (Kontrollen) eines Hauptzollamtes (grundsätzlich reduzierte repräsentative Ausstattung)
- j) die Leiterin oder der Leiter des Sachgebietes E (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) eines Hauptzollamtes (grundsätzlich reduzierte repräsentative Ausstattung)
- k) die Leiterin oder der Leiter eines Zollamtes (grundsätzlich reduzierte repräsentative Ausstattung), ausgenommen sind die Leiterinnen oder Leiter von Zollämtern, die auf fremden Hoheitsgebiet Dienst verrichten, soweit bilaterale Vereinbarungen mit einem Nachbarstaat dem

Tragen von Dienstkleidung bei diesen Zollämtern entgegenstehen

- l) die Mitglieder der Zollkapellen
 - m) die Mitglieder des Zollskitteams
- funktionaler Dienstkleidung (Grund- und Fachausstattung):
- n) die Beschäftigten des Sachgebietes C (Kontrollen) eines Hauptzollamtes
 - o) die Beschäftigten des Sachgebietes E (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) eines Hauptzollamtes
 - p) die Beschäftigten eines Zollamtes, ausgenommen sind die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten von Zollämtern, die auf fremden Hoheitsgebiet Dienst verrichten, soweit bilaterale Vereinbarungen mit einem Nachbarstaat dem Tragen von Dienstkleidung bei diesen Zollämtern entgegenstehen
 - q) die lehrenden Beschäftigten der technischen Vollzugsdienstfachgebiete und der Zollhundeschulen der Generalzolldirektion, Einsatztrainerinnen und -trainer der Direktion IX (Bildungs- und Wissenschaftszentrum)

funktionaler und repräsentativer Dienstkleidung:

- r) die Beschäftigten des Stabsbereiches Kommunikation der Generalzolldirektion, der Stabsstelle Kommunikation eines Hauptzollamtes und eines Zollfahndungsamtes sowie die mit der Ausbildung von Nachwuchskräften hauptamtlich befassten Beschäftigten eines Hauptzollamtes (reduzierte funktionale Grundausrüstung sowie reduzierte repräsentative Ausstattung)
- s) die Beschäftigten der Kontrolleinheiten Zollboote/Zollschiffe des Sachgebietes C (Kontrollen) eines Hauptzollamtes (funktionale Grund- und Fachausstattung sowie repräsentative Ausstattung)
- t) die Beschäftigten des Zollmuseums (reduzierte funktionale Grundausrüstung bzw. reduzierte repräsentative Ausstattung je nach Aufgabenbereich)
- u) die Verbindungsbeamtinnen und Verbindungsbeamten Zoll/Bundespolizei (funktionale Grund- und Fachausstattung sowie repräsentative Ausstattung)
- v) die Beschäftigten, die an Missionen im Rahmen der gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik der Europäischen Union teilnehmen (reduzierte funktionale Grund- und Fachausstattung sowie reduzierte repräsentative Ausstattung)
- w) die Beschäftigten der Gemeinsamen Zentren (funktionale Grund- und Fachausstattung sowie repräsentative Ausstattung)

funktionaler und/oder repräsentativer Dienstkleidung:

- x) Beschäftigte der Zollverwaltung auf Einzelzuweisung nach Genehmigung durch die Zentrale Stelle Dienstkleidung der Generalzolldirektion

GMBI 2021, S. 218

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

D. Öffentlicher Dienst

Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19)

hier: Anpassung der Regelungen aufgrund der befristeten Ausweitung des §45 SGB V (Kinderkrankengeld) im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie

Bezug: Rundschreiben vom 16. März 2020,
Az. D2-30106/24#3, D5-31002/17#9,
Rundschreiben vom 21. Dezember 2020,
Az. D5-31001/7#39, D2-30106/28#4

– RdSchr. d. BMI v. 22.1.2021 – D5-31001/7#42,
D2-30106/28#4 –

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen im Frühjahr 2020 hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) mit Rundschreiben vom 16. März 2020 Regelungen für die Gewährung von Sonderurlaub sowie von Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung getroffen. Diese galten befristet bis zum 9. April 2020. Unter anderem aufgrund der Einführung des §56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurden mit Rundschreiben vom 7. April 2020 („Corona II“) weitere Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung ab dem 10. April 2020 getroffen.

Mit Rundschreiben vom 20. Juli 2020 („Corona III“) wurden Regelungen getroffen, die unter anderem die Novellierung des §56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG berücksichtigen.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser (Krankenhauszukunftsgesetz – KHZG) erfolgte im Rundschreiben vom 11. November 2020 („Corona IV“) dementsprechend die Umsetzung beamtenrechtlicher Vorschriften durch Änderung des SUrlV (Vorrangregelung) sowie befristet eine übertarifliche Anpassung der Regelung zur bezahlten Freistellung bei nicht gesetzlich versicherten Tarifbeschäftigten bzw. bei Tarifbeschäftigten, deren Kinder nicht gem. §10 SGB V familienversichert sind.

Mit Inkrafttreten des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 19. November 2020 (BGBl. I S.2397) wurde §56 Absatz 1a IfSG dahingehend erweitert, dass ein Entschädigungsanspruch auch Personen erfasst, die eine abgeordnete Person betreuen oder pflegen müssen, weil in diesem Zeitraum keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit sichergestellt werden kann. Zudem wurde geregelt, dass §56 Absatz 1a IfSG, der ursprünglich bis 31. Dezember 2020 befristet war, nunmehr mit Wirkung zum 1. April 2021 außer Kraft tritt. Diese Anpassungen wurden mit dem Rundschreiben vom 11. Dezember 2020 („Corona V“) übernommen.

Mit dem Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger (BT-Drs. 19/24839) wurde der Entschädigungsanspruch des §56 Absatz 1a Satz 1 IfSG erneut

erweitert. Ebenfalls wurde der Zeitraum für die Akutpflege für pflegebedürftige Angehörige auf der Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG) bis zum 31. März 2021 verlängert. Diese Änderungen wurden mit dem Bezugsrundschreiben vom 21. Dezember 2020 („Corona VI“) umgesetzt.

Anlass der vorliegenden Neufassung des Rundschreibens („Corona VII“) sind die das Kinderkrankengeld betreffenden Änderungen des §45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) durch Artikel 8 und 9 des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen für ein fokussiertes, proaktives und digitales Wettbewerbsrecht 4.0 und anderer wettbewerbsrechtlicher Bestimmungen (GWB-Digitalisierungsgesetz) vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S.2), die rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft getreten sind. Mit der zeitlich auf das Jahr 2021 begrenzten Ausdehnung des Leistungszeitraums des Kinderkrankengeldes wird der Situation Rechnung getragen, dass die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes im Zusammenhang mit dem Infektionsgeschehen häufiger erforderlich sein kann. Der Anwendungsbereich des §45 SGB V wird nunmehr nach seinen neu eingefügten Abs.2a Sätze 3 und 4 sowie Abs.2b erstmalig auch für die Fälle der notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie erweitert, ohne dass eine Erkrankung des Kindes vorliegen muss.

Es bestehen dementsprechend zwei Möglichkeiten, wie mit der notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie umgegangen werden kann. Sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, können Betreuende entweder nach dem §56 IfSG oder nach dem §45 SGB V Ansprüche geltend machen, wobei die Anspruchsberechtigten zwischen den beiden Möglichkeiten wählen können. Darüber hinaus bestehen zusätzliche Regelungen, die die Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der COVID-19-Pandemie in Anlehnung an die §§2, 9 PflegeZG betreffen.

Das Bezugsrundschreiben vom 21. Dezember 2020 (Az. D5-31001/7#39, D2-30106/28#4) wird aufgehoben und durch dieses ersetzt. Neuerungen werden in der vorliegenden Neufassung durch Randstriche kenntlich gemacht.

A. Ergänzende Klarstellungen zum Rundschreiben vom 16. März 2020 (Az.: D2-30106/24#3, D5-31002/17#9) [unverändert]

Hinsichtlich des Rundschreibens vom 16. März 2020 werden folgende Klarstellungen bzw. Ergänzungen vorgenommen:

Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach §22 Abs.2 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (SUrlV) bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach §21 TVöD von insgesamt bis zu zehn Arbeitstagen auf Grundlage des Rundschreibens kann zeitlich befristet bis einschließlich 9. April 2020 auch in folgenden Fällen gewährt werden:

- zum Zwecke der Kinderbetreuung für Kinder mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, unabhängig von deren Alter,
- zum Zwecke der Betreuung von nahen pflegebedürftigen Angehörigen i.S.d. § 7 Absatz 3 PflegeZG bei einer Schließung der voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Die Dienststellen können bei ihrer Entscheidung über die Gewährung von bezahltem Sonderurlaub bzw. einer bezahlten Arbeitsbefreiung positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) berücksichtigen und bezahlten Sonderurlaub bzw. eine bezahlte Arbeitsbefreiung für die hier ergänzten Fälle wie auch für die im Rundschreiben aufgeführten Fälle erst dann gewähren, wenn derartige Guthaben abgebaut sind.

B. Regelungen ab dem 10. April 2020 zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung

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

Nach § 56 Absatz 1a IfSG besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fällen der Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen oder beim Betretungsverbot der Einrichtungen aufgrund einer Absonderung (z. B. Kind in Quarantäne) ein Anspruch auf Entschädigung i. H. v. 67 Prozent des entstandenen Verdienstaufschlags für nunmehr längstens zehn Wochen pro erwerbstätigen Sorgeberechtigten. Die Regelung findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Dementsprechend werden die Wertungen auf Beamtinnen und Beamte übertragen.

Für Tarifbeschäftigte wird der durch Arbeitgeber voraus zu leistende Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschläge nach § 56 Absatz 1a IfSG mit der nachstehenden Regelung erfüllt.

Hierzu

- erteilt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat seine Zustimmung nach § 22 Abs. 2 SUrlV und
- ist das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen einverstanden

mit dem folgenden Vorgehen:

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zur Kompensation von Verdienstaufschlägen, die durch die notwendige Kinderbetreuung im Sinne des § 56 Absatz 1a IfSG entstehen, ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 eine Arbeitsbefreiung

von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden. Damit erfüllt der Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschläge nach § 56 Absatz 1a IfSG.

Für beide Statusgruppen gilt: Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen zehn Wochen 50 Arbeitstagen. Der Gewährungszeitraum von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Besoldung bzw. Vergütung entspricht im Ergebnis einem Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Verdienstaufschlags für 50 Arbeitstage.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage aus der folgenden Anwendungstabelle¹.

Anwendungstabelle						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage/Sonderurlaubstage	41	34	27	21	14	7

Für alleinerziehende Sorgeberechtigte gilt: Diesen kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD von bis zu 67 Arbeitstagen (bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage/Sonderurlaubstage aus der folgenden Anwendungstabelle:

Anwendungstabelle für alleinerziehende Sorgeberechtigte						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage/Sonderurlaubstage	81	67	54	41	27	14

Voraussetzungen:

- Von der zuständigen Behörde werden in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“
 - Gemeinschaftseinrichtungen (wie Kindertagesstätten, Tagesgroßpflegestellen, Eltern-Kind-Initiativen o. ä.), Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, Horte oder Schulen geschlossen; oder
 - deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt oder
 - aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert, oder

¹ Verbleibt bei der Umrechnung ein Bruchteil, wird dieser stets auf einen vollen Freistellungstag/Sonderurlaubstag aufgerundet. Abweichungen zwischen der allgemeinen Anwendungstabelle und der für alleinerziehende Sorgeberechtigte resultieren aus dieser Aufrundung; es ist daher nicht möglich, die Werte „einfach zu verdoppeln“.

- die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben;
- die Schließung der vorgenannten Einrichtungen erfolgt nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten,
- zu betreuende Kinder sind unter zwölf Jahre alt oder sind behindert und auf Hilfe angewiesen und
- eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen.

Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung des Sonderurlaubs keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Der Sonderurlaub bzw. die Arbeitsbefreiung müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Sonderurlaubstage bzw. Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag/Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Sofern die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD gewährt werden.

Es werden folgende Hinweise gegeben:

- Sonderurlaub nach § 22 Abs. 2 SUrlV bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts, der/die bis zum 9. April 2020 (einschließlich) in Anspruch genommen wurde, wird – unabhängig von der Höhe – nicht auf den ab dem 10. April 2020 zu gewährenden Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung angerechnet.
- Als Kinder gelten in Anlehnung an § 10 Absatz 4 SGB V neben den leiblichen und angenommenen Kindern auch Stiefkinder und Enkel, die die Beamtin bzw. die Tarifbeschäftigte oder der Beamte bzw. der Tarifbeschäftigte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut der Beamtin bzw. der Tarifbeschäftigten oder des Beamten bzw. des Tarifbeschäftigten aufgenommen sind und für die Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder der Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Stiefkinder sind auch die Kinder der Ehefrau bzw. Lebenspartnerin einer Beamtin bzw. einer Tarifbeschäftigten oder des Ehemanns bzw. des Lebenspartners eines Beamten bzw. eines Tarifbeschäftigten.
- Sofern der Schulunterricht COVID-19-bedingt 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 auszugehen. Auch in diesen Fällen bleibt die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs bzw. der Arbeitsbefreiung jedoch nur in Form ganzer oder halber Tage möglich (s. o.).

- Von der Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung ist auch dann auszugehen, wenn innerhalb der Schullerferien ein Anspruch auf Betreuung des Kindes im Hort bestanden hätte und eine Betreuung im Hort COVID-19-bedingt nicht angeboten wird, soweit eine Schließung nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde.
- Nach einer Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SUrlV in Höhe von 34 Tagen (Fünf-Tage-Woche) besteht die Möglichkeit einer familienbedingten Teilzeit bzw. Beurlaubung (ohne Besoldung) gem. § 92 BBG.
- Zur (Voraus)Leistung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber auf Basis des § 56 Absatz 1a IfSG werden für Tarifbeschäftigte 34 Tage Arbeitsbefreiung unter Entgeltzahlung und 16 Tage Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung gewährt (jeweils Fünf-Tage-Woche). Sofern nach Ausschöpfen dieser Möglichkeiten und (ggfs. Nutzung der Härtefallregelung) weitere freie Tage zur Kinderbetreuung benötigt werden, kann eine kurzfristige Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf das Entgelt gewährt werden, § 29 Abs. 3 S. 2 TVöD, oder Sonderurlaub nach § 28 TVöD.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage/Sonderurlaubstage aus der folgenden Anwendungstabelle:

Anwendungstabelle für Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage/ Sonderurlaubstage	19	16	13	9	6	3

Für den Bereich der Tarifbeschäftigten wurde am 23. April 2020 ein Rundschreiben mit dem Aktenzeichen D5-31002/17#10 mit Regelungen zur Entgeltberechnung bei Freistellung/Arbeitsbefreiung von Tarifbeschäftigten im Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19) veröffentlicht.

Es folgt zudem ein gesondertes Rundschreiben zur Realisierung des Erstattungsanspruchs nach § 56 Absatz 5 Satz 2 i. V. m. Absatz 11 Satz 1 IfSG im Tarifbereich.

2. Ansprüche auf Grundlage des § 45 SGB V und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich

Der Gesetzgeber hat zeitlich begrenzt auf das Kalenderjahr 2021 den Leistungszeitraum für das Kinderkrankengeld ausgedehnt. Mit § 45 Absatz 2a SGB V wird dazu rückwirkend zum 5. Januar 2021 der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach Absatz 1 abweichend von Absatz 2 für das Kalenderjahr 2021 erweitert. Nach § 45 Absatz 2a Satz 1 SGB V besteht für das Kalenderjahr 2021 für jedes Kind längstens für 20 Arbeitstage (*statt 10 Arbeitstage*), für alleinerziehende Versicherte längstens für 40 Arbeitstage (*statt 20 Arbeitstage*) ein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Der Anspruch besteht für Versicherte nach § 45 Absatz 2a Satz 2 SGB V für nicht mehr als 45 Arbeitstage

(statt 25 Arbeitstage), für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 90 Arbeitstage (statt 50 Arbeitstage).

Der Anspruch besteht für das Kalenderjahr 2021 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde 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.

Die Schließung der Schule, der Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder der Einrichtung für Menschen mit Behinderung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflcht in einer Schule, die Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder das Vorliegen einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzuweichen, ist der Krankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen; die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen (§45 Absatz 2a Satz 4 SGB V). Dem Arbeitgeber ist die Abwesenheit anzuzeigen.

Als behördliche Empfehlung ist auch der Rat von geöffneten Einrichtungen zur Kinderbetreuung an Eltern zu verstehen, aus Gründen des Infektionsschutzes ihre Kinder bitte zu Hause zu betreuen. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

Die Neuregelung in §45 Absatz 2a SGB V hat auch Auswirkungen auf die Absätze 3 und 5 des §45 SGB V, die Ansprüche auf unbezahlte Freistellung der Beschäftigten von der Arbeitsleistung betreffen. Die betreffenden Freistellungszeiträume verlängern sich dementsprechend.

Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld nach §45 SGB V ruht für beide Elternteile der Anspruch nach §56 Absatz 1a IfSG, so dass für denselben Zeitraum zusätzlich zum Bezug von Kinderkrankengeld im Rahmen der Betreuung wegen der COVID-19-Pandemie weder für das dem Kinderkrankengeldbezug zugrundeliegende Kind noch für ein anderes aus den in Absatz 2a genannten Gründen betreuungsbedürftiges Kind eine Entschädigungsleistung nach §56 Absatz 1a IfSG beansprucht werden kann. Da in §45 Absatz 2b SGB V explizit kein Vorrang-Verhältnis, sondern nur ein Ausschluss-Verhältnis zwischen den beiden gesetzlichen Anspruchsgrundlagen geregelt wurde, bleibt es den Beschäftigten überlassen, welchen Anspruch sie wählen.

2.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Der Beschluss der Bundeskanzlerin mit den Ministerpräsidenten vom 5. Januar 2021, wonach zusätzlich zehn Tage pro Elternteil (20 zusätzliche Tage für Alleinerziehende) als Kinderkrankengeld gewährt werden und der Anspruch für die

Betreuung des Kindes im Fall der Schließung der Schule oder Betreuungseinrichtung gelten soll, wird durch eine Änderung von §21 der Sonderurlaubsverordnung umgesetzt. Bis zum Inkrafttreten der Änderung der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) erfolgt mit diesem Rundschreiben eine sogenannte Vorgriffsregelung.

Im Einzelnen gilt ab dem 5. Januar 2021 folgende Regelung:

- a) Beamtinnen und Beamten ist für das Kalenderjahr 2021 unter den Voraussetzungen von §1 Abs.1 Nummer 4 SUrlV zusätzlicher Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung längstens für weitere zehn Arbeitstage, für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte längstens für weitere 20 Arbeitstage, zu gewähren. Dies gilt auch für die Fälle des §21 Abs.2 SUrlV.
- b) Dieser zusätzliche Anspruch besteht bei mehreren Kindern für nicht mehr als 22,5 Arbeitstage, für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte für nicht mehr als 45 Arbeitstage. Diese Höchstgrenze entspricht im Verhältnis der Höchstgrenze nach §45 Absatz 2a Satz 2 SGB V und wirkt sich erst ab dem dritten Kind aus. Ab drei Kindern erhalten Beamtinnen und Beamte damit für das Kalenderjahr 2021 höchstens weitere 22,5 Arbeitstage zusätzlich zu dem daneben bestehenden Anspruch nach §21 Abs.1 Nummer 4 (ggf. i. V. mit Abs.2) SUrlV.
- c) Der Anspruch nach §21 Abs.1 Nummer 4 SUrlV und der unter Punkt a) genannte Anspruch bestehen für das Kalenderjahr 2021 auch in den in §45 Absatz 2a Satz 3 SGB V normierten pandemiebedingten Betreuungsfällen von Kindern, die nicht erkrankt sind (s. o. abschließende Aufzählung unter Pkt. 2). Die Ausführungen zu den auf geeignete Weise zu führenden Nachweisen nach §45 Absatz 2a Satz 4 SGB V gelten für den Beamtenbereich im übertragenen Sinn entsprechend, d. h., die Dienststellen können die Vorlage von Nachweisen verlangen.

Ergänzende Erläuterungen:

Für die Zeit der Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach §21 Abs.1 Nummer 4 SUrlV und nach Punkt a) jeweils in Verbindung mit den in §45 Absatz 2a Satz 3 SGB V normierten pandemiebedingten Betreuungsfällen ruht für beide Elternteile die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach §22 Abs.2 SUrlV zur entsprechenden Anwendung des §56 Absatz 1a IfSG im Beamtenbereich. Da kein Vorrang-Verhältnis, sondern nur ein Ausschluss-Verhältnis zwischen den beiden Anspruchsgrundlagen geregelt wird, bleibt es den Beamtinnen und Beamten überlassen, welchen Anspruch sie wählen.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

Als behördliche Empfehlung ist auch der Rat von geöffneten Einrichtungen zur Kinderbetreuung an Eltern zu verstehen, aus Gründen des Infektionsschutzes ihre Kinder bitte zu Hause zu betreuen.

Es können auch halbe Sonderurlaubstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

2.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

2.2.1 Gesetzlicher Anspruch auf Kinderkrankengeld

Für Tarifbeschäftigte, die als Versicherte Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kinder gesetzlich krankenversichert sind (z. B. Familienversicherung gem. § 10 SGB V), gilt der Anspruch nach § 45 SGB V originär. Danach gewährt § 45 SGB V Versicherten für im Haushalt lebende, unterhaltsberechtigende Kinder unter zwölf Jahren oder Kinder, die behindert und auf Hilfe angewiesen sind, einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Während dieser Zeit greift § 45 SGB V unmittelbar und der Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber entfällt. Die gesetzliche Krankenkasse zahlt dann Kinderkrankengeld. Das gesetzliche Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V für die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes ist subsidiär gestaltet und entfällt, soweit aus gleichem Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber besteht (BAG vom 31. Juli 2002 – 10 AZR 578/01 sowie Ziffer 5 des Gemeinsamen Rundschreibens der SV-Spitzenorganisationen vom 6./7. Dezember 2017 zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes gem. § 45 SGB V und zum Kinderverletztengeld gemäß § 45 Absatz 4 SGB VII).

2.2.2 Tariflicher Anspruch auf bezahlte Freistellung

Der tarifliche Anspruch gem. § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD auf bezahlte Freistellung greift nur für Tarifbeschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben oder hatten. Für diese Beschäftigten besteht gem. § 45 Absatz 5 SGB V im gleichen Umfang lediglich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung, der neben den tariflichen Anspruch auf bezahlte Freistellung tritt. Soweit der Arbeitgeber bezahlte Arbeitsbefreiung nach den tariflichen Vorschriften gewährt, erfolgt – bei weiterem Freistellungsbedarf – allerdings eine Anrechnung auf die in § 45 SGB V geregelte Höchstdauer der Freistellung. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat sich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen im Rahmen einer übertariflichen Regelung jedoch damit einverstanden erklärt, dass Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstage pro Kalenderjahr für jedes Kind gewährt werden kann (siehe Rundschreiben vom 25. August 2008, D5-220 210-2/29).

Aufgrund der besonderen Pandemiesituation erteilt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen sein Einverständnis mit dem folgenden Vorgehen:

Den vorgenannten Tarifbeschäftigten können für die Fälle unter Pkt. 2. für das Jahr 2021 für jedes Kind zusätzlich zu dem tariflichen Anspruch von vier Tagen bezahlter Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD **bis zu zehn weitere** Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts, alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für jedes Kind **bis zu 20 weitere** Arbeitstage gewährt werden.

Bei mehreren Kindern besteht dieser pandemiebedingte zusätzliche Anspruch – wie im Beamtenbereich – für nicht mehr als 22,5 Arbeitstage und bei alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für nicht mehr als 45 Arbeitstage. Der daneben für jedes Kind bestehende Anspruch nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD i. V. m. dem o. g. Rundschreiben vom 25. August 2008 wird durch die vorstehende Jahreshöchstgrenze nicht betroffen.

Im Rahmen dieser übertariflichen Maßnahme ist es möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

3. Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Sicherstellung der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Mit dem Inkrafttreten des Krankenhauszukunftsgesetzes am 29. Oktober 2020 erfolgte eine Änderung des § 9 PflegeZG dahingehend, dass in Fällen, in denen für nahe Angehörige in akuten Pflegesituationen die Pflege sichergestellt oder organisiert werden muss, eine Freistellung von der Arbeit von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren ist und gem. § 150 Absatz 5d des Elften Sozialgesetzbuches (SGB XI) ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von bis zu 20 Arbeitstagen besteht. Beide Regelungen werden auf der Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG) befristet bis zum 31. März 2021 verlängert und haben zur Voraussetzung, dass die Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist.

3.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Die Regelungen werden für die Beamtinnen und Beamten des Bundes durch die Einfügung eines § 21 Abs. 1 Nr. 6a in die Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) umgesetzt. Mit diesem Rundschreiben erfolgt eine sogenannte Vorgriffsregelung.

Unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen ist ab dem 1. November 2020 befristet bis zum 31. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung in Höhe von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren:

- Vorliegen einer akut auftretenden Pflegesituation eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des PflegeZG auf Grund der COVID-19-Pandemie,
- für den pflegebedürftigen Angehörigen ist eine bedarfsgerechte häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren und
- die Pflege kann nicht anderweitig gewährleistet werden.

Es werden folgende Hinweise gegeben:

- Es wird vermutet, dass die akute Pflegesituation pandemiebedingt besteht.
- Ist bereits Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SUrlV (vgl. Ziff. B 2 des Rundschreibens vom 20. Juli 2020) wegen der Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtung in Anspruch genommen worden, so reduzieren sich die nach dieser Vorgriffsregelung zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage entsprechend.

Da nach der Gesetzesbegründung mit § 9 PflegeZG auch Fälle von Schließungen von Pflegeeinrichtungen umfasst sind, wird die mit Rundschreiben vom 20. Juli 2020 durch das BMI erklärte Zustimmung zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge ab dem 10. April 2020 in Höhe von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) zur Betreuung eines nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Absatz 3 PflegeZG in Fällen der tatsächlichen Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 mit dem Ablauf des 31. Oktober 2020 aufgehoben. Bereits nach § 22 Abs. 2 SUrlV gewährter Sonderurlaub wird auf Sonderurlaub, der nach der obigen Regelung gewährt wird, angerechnet.

Durch die Einfügung des §21 Abs. 1 Nr. 6a SUrlV sind die Regelungen zum Ausfall einer ambulanten Pflege (vgl. Ziff. B 3 des Rundschreibens vom 20. Juli 2020) nicht mehr erforderlich. Die entsprechenden Regelungen werden mit diesem Rundschreiben aufgehoben.

Für Beamtinnen und Beamte bestehen weiterhin die Ansprüche auf die Gewährung einer familienbedingten Beurlaubung (ohne Besoldung) bzw. Teilzeit sowie einer (Familien-) Pflegezeit nach §§92 ff. Bundesbeamtengesetz (BBG) fort.

3.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

Für den Fall von (bereits erfolgten) Schließungen von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen erteilt das BMI sein Einverständnis im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen mit dem folgenden Vorgehen:

Tarifbeschäftigten kann ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach §21 TVöD unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden:

- Tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19,
- eine alternative Betreuung des nahen Angehörigen i. S. d. §7 Absatz 3 PflegeZG kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen.

Die Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit. Sofern die wöchentliche Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend. In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach §21 TVöD gewährt werden.

Darüber hinaus und bei Ausfall der ambulanten Pflege kommen für Tarifbeschäftigte die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach §2 PflegeZG und, befristet bis zum 31. März 2021, die Regelungen des §9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden Fassung in Betracht.

Für Tarifbeschäftigte stehen die Möglichkeiten des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 zur Verfügung, zu dem mit Rundschreiben D5-31007/19#4 vom 20. Dezember 2016 Durchführungshinweise erlassen wurden.

Oberste Bundesbehörden
Abteilungen Z und B
– im Hause –
nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände
Oberste Landesbehörden
für die Regelung des allgemeinen
Beamtenrechts (Verteiler VII)
nur per Mail

GMBl 2021, S. 221

Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)

hier: Vorgriffregelung nach §11 BBhV

Bezug: Rundschreiben des BMI vom 3. März 2020,
D6-30111/37#2

– RdSchr. d. BMI v. 4.2.2021 – D 6 – 30111/37#2 –

Auf der Grundlage des Bezugsrundschreibens wurden für die Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 alle Aufwendungen für Leistungen im Vereinigten Königreich (VK) weiterhin nach §11 Absatz 1 Satz 1 BBhV abgerechnet.

Dies bedeutet, dass ab dem **1. Januar 2021** nunmehr alle Aufwendungen für beihilfefähige Leistungen im VK unter §11 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 BBhV fallen.

Hiernach sind Aufwendungen im VK grundsätzlich nur bis zu der Höhe beihilfefähig, in der sie im Inland entstanden und beihilfefähig wären. Ausnahmetatbestände sind in §11 Absatz 2 BBhV genannt, wo etwa eine Notfallversorgung gewährleistet wird.

Aus Fürsorgegründen ist es aber geboten, für beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt vor dem 1. Januar 2021 im VK hatten, auch ab dem 1. Januar 2021 §11 Absatz 1 Satz 1 und 2 BBhV anzuwenden. Für Studierende gilt dies bis zum Abschluss ihres Auslandssemesters oder Studiums im VK.

nur per E-Mail
Oberste Bundesbehörden
nachrichtlich:
Für das Beihilferecht zuständige
oberste Landesbehörden
Bundesministerium der Finanzen
Referat VIII A 4
Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten
Postfach 20 02 53
60606 Frankfurt/Main
Deutsche Rentenversicherung Bund
Abteilung Zentrale Aufgaben
10704 Berlin
Spitzenorganisationen der
Beamten- und Richtervereinigungen
Verband der privaten Krankenversicherung
Gustav-Heinemann-Ufer 74c
50968 Köln

GMBl 2021, S. 226

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Baukostenindex

gemäß § 85 Absatz 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) und gemäß den Bestimmungen zu den Kontenrahmen der Sozialversicherungsträger

– Bek. d. BMAS v. 19.1.2021 – I b 5 – 18001 –

Gemäß § 85 Absatz 3 SGB IV und gemäß den Bestimmungen zu den Kontenrahmen der Sozialversicherungsträger (Anlagen zu § 25 Absatz 2 der „Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über das Rechnungswesen in der Sozialversicherung (SRVwV)“ vom 15. Juli 1999 – BAnz. Nr. 145a vom 6. August 1999 –, die zuletzt durch die Zehnte Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über das Rechnungswesen in der Sozialversicherung vom 27. November 2018 – BAnz AT 3.12.2018 B 2, geändert worden ist – gebe ich hiermit den Baukostenindex bekannt, der vom Jahr 2022 an für die Ermittlung der Veränderung der in § 85 Absatz 2 SGB IV genannten Mindest- und Höchstbeträge und bei der Berechnung der Aktivierungsgrenze für Kosten von nachträglich errichteten Gebäuden, Ausbauten, Erweiterungsbauten, sonstigen Veränderungen eines Gebäudes und von Bodenverbesserungen zu berücksichtigen ist.

Baukostenindex ¹⁾

(2015 = 100)

2020 ²⁾ 116,4.

1) Preisindex für Wohngebäude (reine Baukosten).

2) Einschließlich Umsatzsteuer.

(Quelle: Statistisches Bundesamt – Fachserie 17 Reihe 4 „Preisindizes für die Bauwirtschaft“, Bericht November 2020)

GMBI 2021, S. 227

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bekanntmachung

der Fundstellen für Normen
und andere technische Spezifikationen nach dem
Produktsicherheitsgesetz – ProdSG –

hier: Verzeichnis 2: Nicht harmonisierter Bereich –
Teil 1: Nationale Normen¹⁾

– Bek. d. BAuA v. 26.1.2021 – 2.1-223 30 00 –

Auf der Grundlage des § 5 Absatz 2 ProdSG macht die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die Fundstellen der Normen und anderen technischen Spezifikationen bekannt, die vom Ausschuss für Produktsicherheit (AfPS) ermittelt wurden. Diese Normen und anderen technischen Spezifikationen lösen die Vermutungswirkung aus.

¹⁾ Dieses Verzeichnis ersetzt das Verzeichnis 2, Teil 1: (Nationale Normen) vom 28. September 2020 (GMBI 2020, S. 784).

Die aktuellen Fundstellen des Verzeichnisses 2, Teil 1 (Nationale Normen) werden zeitgleich mit dem Tag dieser Bekanntmachung auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter der Adresse <http://www.baua.de/Normenverzeichnisse> veröffentlicht.

GMBI 2021, S. 227

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

– Bek. des BMAS v. 29.1.2021 – IIIb4-34503-14/1 –

Der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard ist die gemeinschaftlich getragene Basis für die Konkretisierung der betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen und beschreibt die Beiträge des Arbeitsschutzes zum betrieblichen Infektionsschutz. Er erläutert auch die hierfür maßgeblichen Rechtsgrundlagen. Er ist ebenfalls Grundlage für die Berufung von Gremien und Einbeziehung der maßgeblichen Kreise und Stellen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützen.

Mit der Aktualisierung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards werden Aufgaben der beteiligten Kreise und Stelle klarer gefasst und die bisher enthaltenen Beschreibungen konkreter Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz gestrichen. Dies dient der Vermeidung von Doppelregelungen.

Die grundlegenden Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes werden weiterhin in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel beschrieben und durch branchenspezifische Praxishilfen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung unteretzt. Auch die von den staatlichen Arbeitsschutzbehörden zu Verfügung gestellten Informationen zum betrieblichen Infektionsschutz können weiterhin herangezogen werden.

Die Aktualisierung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel trägt insbesondere der erweiterten Schutzformel „AHA+L“ Rechnung, so dass der Abschnitt „Lüftung“ der Regel überarbeitet und darüber hinaus klarstellende sowie redaktionelle Änderungen vorgenommen wurden.

Mit der jetzigen Aktualisierung werden die beiden zentralen Regelwerke zum betrieblichen Infektionsschutz vor dem SARS-CoV-2-Coronavirus somit insgesamt noch klarer gefasst und besser aufeinander abgestimmt.

A. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom April 2020, GMBI 2020 S. 303, wird wie folgt neu gefasst:

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

I. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – auch in Zeiten der SARS-CoV-2-Epidemie

Die durch das SARS-CoV-2-Virus hervorgerufene epidemische Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) ist eine Gefahr für die Gesundheit jedes Einzelnen und zugleich für die öffentliche Sicherheit und

Ordnung. Sie betrifft jegliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Aktivität und damit auch die gesamte Arbeitswelt.

Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft können nur im Gleichklang verwirklicht werden. Das in Abschnitt II beschriebene Konzept umfasst zusätzliche und zeitlich befristete Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes als Voraussetzung für einen wirksamen und effizienten betrieblichen Infektionsschutz. Damit wird das Ziel verfolgt, mögliche Infektionsketten in den Betrieben und Verwaltungen zu unterbrechen, somit die Infektionszahlen niedrig zu halten, die Gesundheit von Beschäftigten und insgesamt der Bevölkerung zu schützen und zugleich Einschränkungen für die Wirtschaftstätigkeit zu minimieren.

Die Anforderung zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen ist auf die Dauer der vom Bundestag erklärten epidemischen Lage von Nationaler Tragweite nach § 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) begrenzt.

II. Konzept für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes als Voraussetzung für einen wirksamen betrieblichen Infektionsschutz

Die Verantwortung für die Festlegung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz trägt der Arbeitgeber. Hierbei kann sich dieser auf die bewährten Strukturen und das Regelwerk des betrieblichen Arbeitsschutzes stützen. Daher sind über die für bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbereiche geltenden Verordnungen oder Allgemeinverfügungen der Länder zum Infektionsschutz hinaus weitere Anforderungen des Arbeitsschutzes umzusetzen.

Grundlage für zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes zum Schutz vor SARS-CoV-2 ist eine Gefährdungsbeurteilung (vergleiche §§ 5 und 6 ArbSchG). Entsprechend der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber nach §§ 3 und 4 ArbSchG auch Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz, die unter anderem die Umsetzung der AHA+L-Regel (Abstand, Hygiene, Alltagsmasken und Lüften) an den Arbeitsplätzen zum Ziel haben, festzulegen, umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Dies betrifft zum Beispiel die Vermeidung von Personenkontakten durch die Umsetzung des Mindestabstands von 1,5 m, die Installation von geeigneten Abtrennungen, das infektionsschutzgerechte Lüften am Arbeitsplatz, organisatorische Regelungen zur Minimierung von Kontakten zwischen Beschäftigten sowie zu Kunden und Geschäftspartnern, eine konsequente Umsetzung der Handhygiene oder betriebliche Vorgaben zum Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen, von medizinischen Gesichtsmasken oder von persönlicher Schutzausrüstung (wie z. B. FFP2-Masken). Bei der Festlegung der Maßnahmen ist grundsätzlich die Rangfolge der Schutzmaßnahmen zu beachten. Technische Maßnahmen sind vorrangig vor organisatorischen Maßnahmen und diese wiederum vorrangig vor personenbezogenen Maßnahmen auf ihre Anwendbarkeit zu prüfen (sogenanntes TOP-Prinzip). Die verschiedenen Schutzmaßnahmen sind sachgerecht miteinander zu verknüpfen (§ 4 Absatz 4 ArbSchG).

Der Arbeitgeber hat sich bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung von Maßnahmen mit den betrieblichen Interessenvertretungen abzustimmen und ist gehalten, sich von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen oder Betriebsärzten beraten zu lassen.

Hat der Betrieb einen Arbeitsschutzausschuss, berät dieser zeitnah zu den zusätzlich zum Schutz vor SARS-CoV-2 notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen, koordiniert deren Umsetzung und unterstützt bei der Kontrolle ihrer Wirksamkeit. Alternativ kann auch ein Koordinations-/Krisenstab unter Leitung des Arbeitgebers oder einer nach § 13 ArbSchG/DGUV Vorschrift 1 beauftragten Person unter Mitwirkung von Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin oder Betriebsarzt eingerichtet werden.

Die Beschäftigten sind zur Mitwirkung bei der Umsetzung und Einhaltung der verhaltensbezogenen Maßnahmen verpflichtet.

Die genannten allgemeinen Grundsätze und die notwendigen zeitlich befristeten Maßnahmen des Arbeitsschutzes zum betrieblichen Infektionsschutz werden in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert. Die dort enthaltenen Lösungen entfalten die Vermutungswirkung. Bei Umsetzung der in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel beschriebenen Maßnahmen ist somit davon auszugehen, dass die jeweiligen Anforderungen für einen wirksamen Infektionsschutz erfüllt sind.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel findet auch Anwendung auf Tätigkeiten, die der Biostoffverordnung (BioStoffV) unterliegen, sofern dort keine gleichwertigen oder strengeren Regelungen (einschließlich Technischer Regeln für biologische Arbeitsstoffe – TRBA, Empfehlungen oder Beschlüsse) zum Schutz der Beschäftigten bestehen.

Weiterhin wird auf die branchenspezifischen Konkretisierungen dieses SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards durch die Unfallversicherungsträger und auf die von den staatlichen Arbeitsschutzbehörden zur Verfügung gestellten Informationen verwiesen. Diese stellen weitere Hilfestellungen für Arbeitgeber und Beschäftigte dar.

Die Arbeitsschutzbehörden der Länder wirken darauf hin, dass landesspezifische Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz im Einklang mit dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und branchenspezifischen Konkretisierungen der Unfallversicherung stehen.

III. Umsetzung und Anpassung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards

Es zeigt sich, dass die Epidemie über einen längeren Zeitraum eine Herausforderung an den Infektionsschutz bei der Arbeit darstellt. Um dieser besonderen Herausforderung gerecht zu werden und eine bundesweit und branchenübergreifend einheitliche Vorgehensweise zu ermöglichen,

- ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein zeitlich befristeter **Corona-Arbeitsschutzstab** eingerichtet worden, um zeitnah und koordiniert auf die weitere Entwicklung der Epidemie

reagieren zu können. Mitglieder sind Vertreter/innen von BMAS und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sowie des Robert Koch-Instituts (RKI), je zwei Vertreter/innen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Unfallversicherungsträger (UVT) und der Arbeitsschutzbehörden der Länder (LASI) sowie bei Bedarf weitere Expert/innen und Sachverständige;

- hat das BMAS die nach dem ArbSchG zu den jeweiligen Arbeitsschutzverordnungen eingerichteten Ausschüsse beauftragt, den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard durch eine **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** weiter zu konkretisieren sowie bei Bedarf oder neuen Erkenntnissen fortzuschreiben. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unterstützt und koordiniert die entsprechenden Aktivitäten der Ausschüsse;
- wird der vorliegende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard bei Bedarf durch die Unfallversicherungsträger unter Bezugnahme der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel **konkretisiert**.

Eine Übersicht branchenspezifischer Konkretisierungen sowie weitere Praxishilfen der Unfallversicherungsträger stellt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) auf ihrer Homepage zur Verfügung. Eine Übersicht der Informationen der Arbeitsschutzbehörden der Länder zum betrieblichen Infektionsschutz enthält die Homepage des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI).

B. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (GMBL 2020, S.484) wird wie folgt geändert:

1. In Abschnitt 4 „Schutzmaßnahmen“ wird der Absatz 1 durch das Wort „gestrichen“ ersetzt.
2. Die Überschrift „4.2 Schutzmaßnahmen in den Schwerpunkten des Arbeitsschutzstandards“ wird durch die Überschrift „4.2 Weitergehende Schutzmaßnahmen“ ersetzt.
3. Der Abschnitt 4.2.1 „Arbeitsplatzgestaltung („C-ASS“ Punkt 1)“ wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift „4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung („C-ASS“ Punkt 1)“ wird durch die Überschrift „4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung“ ersetzt.
 - b) Der Absatz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„(4) Mit der Abtrennung wird eine Trennung der Atembereiche zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und Kunden (zum Beispiel an Kassenserviceplätzen, Bedientheken) erzielt. Der obere Rand der Abtrennung darf folgende Mindesthöhe über dem Fußboden nicht unterschreiten:

1. 1,50m zwischen sitzenden Personen,
2. 1,80m zwischen sitzenden und gegenüberstehenden Personen (zum Beispiel Kunden),
3. 2,00m zwischen stehenden Personen.“

c) Der Absatz 5 wird wie folgt neu gefasst:

„(5) Bei der Bemessung der Breite der Abtrennung ist die Breite bzw. Tiefe der Bewegungsfläche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Diese soll links und rechts um einen Sicherheitsaufschlag von 30cm erweitert werden. Die Abtrennung kann – falls nötig – Öffnungen außerhalb des Atembereichs (zum Beispiel zum Bezahlen bzw. zum Bedienen des Kartenlesegerätes, gegebenenfalls auch zur Warenausgabe) aufweisen. Beide Seiten der Abtrennung sind arbeitstäglich mit einem handelsüblichen Reinigungsmittel zu reinigen.“

4. Die Überschrift „4.2.2 Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume („C-ASS“ Punkt 2)“ wird durch die Überschrift „4.2.2 Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume“ ersetzt.

5. Der Abschnitt 4.2.3 „Lüftung („C-ASS“ Punkt 3)“ wird wie folgt neu gefasst:

„4.2.3 Lüftung

(1) In Räumen von Arbeitsstätten muss gemäß Nummer 3.6 des Anhangs der ArbStättV ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft, in der Regel in Außenluftqualität, vorhanden sein. Die ASR A3.6 „Lüftung“ konkretisiert die grundlegenden Anforderungen an die Lüftung.

(2) Durch eine verstärkte Lüftung, d.h. Erneuerung der Raumlüftung durch direkte oder indirekte Zuführung von Außenluft, kann die Konzentration von möglicherweise in der Raumlüftung vorhandenen virenbelasteten Aerosolen reduziert werden. Verstärktes Lüften ist insbesondere durch eine Erhöhung der Lüftungshäufigkeit, durch eine Ausdehnung der Lüftungszeiten oder durch eine Erhöhung des Luftvolumenstroms möglich.

Hinweis:

Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Außenluft in Bezug auf SARS-CoV-2 kontaminationsfrei ist.

(3) Die Aerosolbelastung durch SARS-CoV-2 kann nicht durch direkt anzeigende Messgeräte bestimmt werden. Zur Beurteilung der Raumlüftung kann die CO₂-Konzentration herangezogen werden. Hierfür reichen einfache Messgeräte (zum Beispiel CO₂-Ampeln) aus. Entsprechend ASR A3.6 ist eine CO₂-Konzentration bis zu 1.000ppm noch akzeptabel. In der Zeit der Epidemie ist dieser Wert möglichst zu unterschreiten. Notwendige Lüftungsintervalle können auch auf der Basis von Berechnungen ermittelt werden, insbesondere unter Beachtung von Raumvolumen, Personenbelegung, körperlicher Aktivität und Luftwechsel. Hinweise zur Messung und Bewertung der CO₂-Konzentration enthält die ASR A3.6 Abschnitt 4.2 Absätze 3 und 4.

Hinweis:

Berechnungshilfen für notwendige Lüftungsintervalle sind zum Beispiel hier zu finden:

1. *BGN-Lüftungsrechner [7]*
2. *IFA-CO₂-App (Rechner und Timer) [8]*
3. *FBHM-114 Fachbereich AKTUELL des Sachgebiets Oberflächentechnik und Schweißen der DGUV „Möglichkeiten zur Bewertung der Lüftung anhand der CO₂-Konzentration“ [9].*

(4) Die einfachste Art der Lüftung ist die freie Lüftung, zu meist in Form der Fensterlüftung. Eine Fensterlüftung muss spätestens bei Tätigkeitsaufnahme in den Räumen und dann in regelmäßigen Abständen erfolgen. Die ASR A3.6 empfiehlt einen zeitlichen Abstand zum Lüften beispielsweise

von Büroräumen nach 60 Minuten und von Besprechungsräumen nach 20 Minuten. Diese Lüftungshäufigkeit ist in der Zeit der Epidemie möglichst zu erhöhen. Am wirkungsvollsten ist dabei die sogenannte Stoßlüftung über die gesamte Öffnungsfläche der Fenster. Wenn möglich, soll diese als Querlüftung ausgeführt werden. Bei der Festlegung der Lüftungsdauer sind die Temperaturdifferenz zwischen innen und außen sowie der vorherrschende Winddruck zu berücksichtigen. Im Sommer sollen 10 Minuten und im Winter 3 Minuten Lüftungsdauer nicht unterschritten werden. Eine kontinuierliche Lüftung über gekippte Fenster kann als Ergänzung zur Stoßlüftung sinnvoll sein, um ein zu starkes Ansteigen einer möglichen Konzentration virenbelasteter Aerosole in der Raumluft zu vermeiden. Nähere Hinweise sind der ASR A3.6 zu entnehmen.

(5) Besprechungsräume sind vor der Benutzung zusätzlich gemäß Absatz 4 zu lüften.

(6) Für raumlufttechnische Anlagen (RLT-Anlagen) ist das Übertragungsrisiko von SARS-CoV-2 als gering einzustufen, sofern diese Anlagen sachgerecht eingerichtet, betrieben und instandgehalten werden (Reinigung, Filterwechsel usw.) und

1. dem Raum einen ausreichend hohen Außenluftanteil zuführen, sodass die Anforderungen an die CO₂-Konzentration der Raumluft gemäß Absatz 3 eingehalten werden oder
2. anderenfalls über geeignete Filter oder andere Einrichtungen zur Verringerung einer möglichen Virenkonzentration aus der Umluft verfügen.

Hinweis:

Geeignete Filter zur Abscheidung von Viren und virenbelasteten Aerosolen sind Schwebstofffilter der Klasse H13 oder H14 (HEPA-Filter) nach DIN EN 1822-1:2019 [10]. Zudem können auch Feinstaubfilter der Gruppe ISO ePM₁ > 70 % (vormals F8) oder ISO ePM₁ > 80 % (vormals F9) die Konzentration virenbelasteter Aerosole reduzieren.

(7) Der Umluftbetrieb von RLT-Anlagen, die nicht über geeignete Einrichtungen zur Verringerung einer möglichen Konzentration von virenbelasteten Aerosolen im Raum verfügen, ist zu vermeiden. Damit soll verhindert werden, dass virenbelastete Aerosole dem Raum wieder zugeführt werden. Der bei RLT-Anlagen mit Umluftbetrieb in der Regel vorhandene Außenluftanteil ist dementsprechend so weit wie technisch möglich zu erhöhen, um eine Reduktion des Umluftanteils zu erreichen. Kann der Umluftbetrieb aus technischen oder technologischen Gründen nicht vermieden und können die Anforderungen an die CO₂-Konzentration der Raumluft gemäß Absatz 3 nicht eingehalten werden, ist die Nachrüstung geeigneter Einrichtungen (zum Beispiel Filter) zur Reduktion der Konzentration von möglicherweise virenbelasteten Aerosolen erforderlich. Dabei ist zu beachten, dass sich die Anlagenparameter durch den Einbau von zusätzlichen Einrichtungen ändern können. Insbesondere kann sich der Luftvolumenstrom durch den erhöhten Druckverlust eines Filters verringern. Es ist darauf zu achten, dass nach dem Einbau ausreichend Zuluft zugeführt wird, um eine gesundheitlich zuträgliche Atemluft im Raum zu gewährleisten. Ist eine Umrüstung einer Anlage aus technischen oder technologischen Gründen nicht möglich, sind für die betroffenen Räume im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung alternative Schutzmaßnahmen zu treffen.

Hinweis:

Weitere Informationen können der Empfehlung der Bundesregierung „Infektionsschutzgerechtes Lüften“ [11] sowie den Hinweisen und Maßnahmen zum infektionsschutzgerechten Lüften der BAuA [12] entnommen werden.

(8) RLT-Anlagen sollen während der Betriebs- oder Arbeitszeiten nicht abgeschaltet werden, da dies zu einer Erhöhung der Konzentration von virenbelasteten Aerosolen in der Raumluft und damit zur Erhöhung des Infektionsrisikos führen kann. Sofern RLT-Anlagen nicht dauerhaft betrieben werden, sind deren Betriebszeiten vor und nach der Nutzungszeit der Räume zu verlängern (zum Beispiel bei Büros um etwa zwei Stunden). RLT-Anlagen in Sanitärräumen sollen zu den Betriebszeiten der Arbeitsstätte dauerhaft betrieben werden.

(9) Auch beim Einsatz von Sekundärluftgeräten, die lediglich die Raumluft umwälzen und den Räumen keine Außenluft zur Absenkung von Aerosolkonzentrationen zuführen, muss ein ausreichender Luftaustausch mit Außenluft sichergestellt sein. Dies betrifft Geräte wie Ventilatoren (zum Beispiel Standventilatoren), Geräte zur persönlichen Kühlung (zum Beispiel mobile Klimageräte oder Klima-Splitgeräte) oder Geräte zur Erwärmung (zum Beispiel Heizlüfter). Da die luftstromlenkende Wirkung dieser Geräte virenbelastete Tröpfchen oder Aerosole unter Umständen zu anderen Personen leiten kann, ist vor Einsatz der Geräte in Räumen mit Mehrpersonenbelegung eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dabei sind die spezifischen Randbedingungen, zum Beispiel Raumgeometrie, Arbeitsplatzanordnung, Gerätestandort und die Strömungsverhältnisse der Raumluft, zu beachten. Weitere Anforderungen für den Einsatz von Sekundärluftgeräten leiten sich aus der ASR A3.6 „Lüftung“ (zum Beispiel Vermeidung von Zugluft), der ASR A3.7 „Lärm“ (zum Beispiel Vermeidung von Hintergrundgeräuschen) und der ASR A3.5 „Raumtemperatur“ (zum Beispiel Vermeidung der sommerlichen Überwärmung von Räumen) ab.

(10) Auch Sekundärluftgeräte mit geeigneten Einrichtungen zur Reduktion der Konzentration virenbelasteter Aerosole (zum Beispiel Luftreiniger) dürfen nur ergänzend zu den nach dieser Regel zu treffenden Lüftungsmaßnahmen eingesetzt werden, um das Infektionsrisiko durch Viren oder virenbelastete Aerosole in der Raumluft zu reduzieren. Dabei sind unter Berücksichtigung der Leistungsdaten und spezifischen Randbedingungen eine sachgerechte Aufstellung sowie ein sachgerechter Betrieb und eine sachgerechte Instandhaltung (Reinigung, Filterwechsel usw.) zu gewährleisten. Solche Geräte müssen mit geeigneten Filtern ausgerüstet sein und dürfen keine gesundheitsgefährdenden Stoffe oder Reaktionsprodukte freisetzen. Weitere Anforderungen für den Einsatz von Luftreinigern leiten sich aus der ASR A3.6 „Lüftung“ (zum Beispiel Vermeidung von Zugluft), der ASR A3.7 „Lärm“ (zum Beispiel Vermeidung von Hintergrundgeräuschen) und der ASR A3.5 „Raumtemperatur“ (zum Beispiel Vermeidung der sommerlichen Überwärmung von Räumen) ab.

Hinweis:

Nähere Informationen finden sich in „Fachbeitrag der DGUV zu mobilen Raumlufreinigern zum Schutz vor SARS-CoV-2“ [13] sowie in FBVW-502 „SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“ des Sachgebiets Innenraumklima der DGUV [14].“

6. Die Überschrift „4.2.4 Homeoffice („C-ASS“ Punkt 6)“ wird durch die Überschrift „4.2.4 Homeoffice“ ersetzt.
7. Die Überschrift „4.2.5 Dienstreisen und Besprechungen („C-ASS“ Punkt 7)“ wird durch die Überschrift „4.2.5 Dienstreisen und Besprechungen“ ersetzt.
8. Die Überschrift „4.2.6 Sicherstellung ausreichender Schutzabstände („C-ASS“ Punkt 8)“ wird durch die Überschrift „4.2.6 Sicherstellung ausreichender Schutzabstände“ ersetzt.
9. Die Überschrift „4.2.7 Arbeitsmittel/Werkzeuge („C-ASS“ Punkt 9)“ wird durch die Überschrift „4.2.7 Arbeitsmittel/Werkzeuge“ ersetzt.
10. Die Überschrift „4.2.8 Arbeitszeit- und Pausengestaltung („C-ASS“ Punkt 10)“ wird durch die Überschrift „4.2.8 Arbeitszeit- und Pausengestaltung“ ersetzt.
11. Die Überschrift „4.2.9 Aufbewahrung von Arbeitskleidung und Persönlicher Schutzausrüstung („C-ASS“ Punkt 11)“ wird durch die Überschrift „4.2.9 Aufbewahrung von Arbeitskleidung und Persönlicher Schutzausrüstung“ ersetzt.
12. Die Überschrift „4.2.10 Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände („C-ASS“ Punkt 12)“ wird durch die Überschrift „4.2.10 Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände“ ersetzt.
13. Die Überschrift „4.2.11 Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle („C-ASS“ Punkt 13)“ wird durch die Überschrift „4.2.11 Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle“ ersetzt.
14. Der Abschnitt 4.2.12 „Berücksichtigung psychischer Belastungen („C-ASS“ Punkt 14)“ wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift „4.2.12 Berücksichtigung psychischer Belastungen („C-ASS“ Punkt 14)“ wird durch die Überschrift „4.2.12 Berücksichtigung psychischer Belastungen“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 wird die Angabe des Literaturhinweises „[8]“ durch die Angabe des Literaturhinweises „[15]“ ersetzt.
15. Der Abschnitt 4.2.13 „Mund-Nase-Bedeckung und Persönliche Schutzausrüstung („C-ASS“ Punkt 15)“ wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift „4.2.13 Mund-Nase-Bedeckung und Persönliche Schutzausrüstung („C-ASS“ Punkt 15)“ wird durch die Überschrift „4.2.13 Mund-Nase-Bedeckung und Persönliche Schutzausrüstung“ ersetzt.
 - b) Nach Absatz 1 wird folgender Hinweis eingeschoben:

„Hinweis:
Gesichtsschutzschilde sowie Klargesichtsmasken sind kein Ersatz für Mund-Nase-Bedeckungen.“
 16. Die Überschrift „4.2.14 Unterweisung und aktive Kommunikation („C-ASS“ Punkt 16)“ wird durch die Überschrift „4.2.14 Unterweisung und aktive Kommunikation“ ersetzt.
 17. Die Überschrift „5.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge („C-ASS“ Punkt 17)“ wird durch die Überschrift „5.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge“ ersetzt.
 18. In Abschnitt 5.4 „Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten“ Absatz 1 Nummer 5 wird die Angabe des Literaturhinweises „[9]“ durch die Angabe des Literaturhinweises „[16]“ ersetzt.
 19. Der Anhang „Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen“ wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift „1 Baustellen („C-ASS“ Punkt 4)“ wird durch die Überschrift „1 Baustellen“ ersetzt.
 - b) In Nummer 1 „Baustellen („C-ASS“ Punkt 4)“ Absatz 1 wird nach Satz 3 folgender neuer Satz 4 eingeschoben:

„Ist eine Wasserversorgung aus dem Trinkwassernetz nicht möglich, ist Wasser in Trinkwasserqualität in dafür geeigneten Behältern (zum Beispiel Kanister, Tank) bereitzustellen.“
 - c) Die Überschrift „2 Landwirtschaft, Forstwirtschaft („C-ASS“ Punkt 4)“ wird durch die Überschrift „2 Landwirtschaft, Forstwirtschaft“ ersetzt.
 - d) Die Überschrift „3 Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr („C-ASS“ Punkt 4)“ wird durch die Überschrift „3 Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr“ ersetzt.
 - e) Die Überschrift „4 Unterkünfte („C-ASS“ Punkt 5)“ wird durch die Überschrift „4 Unterkünfte“ ersetzt.

HERAUSGEBER:

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
11014 Berlin (Postanschrift)
Alt-Moabit 140, 10557 Berlin (Hausanschrift)
Telefon: 0 30/1 86 81-0
Telefax: 0 30/1 86 81 12 926
E-Mail: poststelle@bmi.bund.de

DRUCK:

rewi druckhaus, Reiner Winters GmbH, Wiesenstraße 11, 57537 Wissen
Telefon: 0 27 42/9 32 38, Telefax: 0 27 42/93 23 70, www.rewi.de

ERSCHEINUNGSWEISE UND BEZUGSBEDINGUNGEN:

Das Gemeinsame Ministerialblatt erscheint nach Bedarf. Abonnementspreis: je 20 Hefte 39,20 € zuzüglich 9,50 € Versandkosten. Einzelhefte je 8 angefangene Seiten 1,60 € zuzüglich Versandkosten (auf Anfrage). Der Bezug des Gemeinsamen Ministerialblattes kann zum Ende eines Abrechnungszeitraumes von 20 Heften gekündigt werden.

Preis dieses Heftes 3,20 € zuzüglich Versandkosten.

Im Bezugspreis ist die Mehrwertsteuer enthalten, der angewandte Steuersatz beträgt 7 % für das Printprodukt und 7 % für die Online-Komponente.

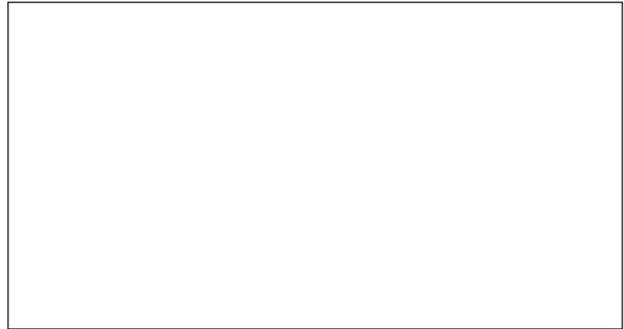
Einzelhefte nur durch Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth, Telefon 0 26 31/8 01-22 22 oder durch den Buchhandel.

2021

Das GMBI im Internet: www.gmbi-online.de

VERLAG UND VERTRIEB:

Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Carl Heymanns Verlag
Luxemburger Straße 449, 50939 Köln
Telefon: 02 21/9 43 73-70 00, 0 26 31/8 01-22 22 (Kundenservice)
Telefax: 0 26 31/8 01-22 23 (Vertrieb)
E-Mail: info-wkd@wolterskluwer.com
http://www.wolterskluwer.de



f) In Nummer 4 „Unterkünfte („C-ASS“ Punkt 5)“ wird der Absatz 3 wie folgt neu gefasst:

„(3) Vor Beginn der Tätigkeiten sind die Beschäftigten in feste Arbeitsgruppen von maximal vier Personen einzuteilen. Nur soweit eingesetzte Technologien (zum Beispiel Sortieranlagen, Erntemaschinen, Verwiege- und Verpackungsmaschinen, Schalungs- und Bewehrungsarbeiten, Tunnelbohranlagen) dies nachweislich erfordern, sind größere Gruppen bis zu 15 Personen zulässig.“

20. Der Abschnitt „Literaturhinweise“ wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 wird der Literaturhinweis [1] wie folgt gefasst:

„SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS“

b) In Nummer 1 werden nach der Angabe des Literaturhinweises [6] folgende Literaturhinweise neu gefasst:

„[7] BGN-Lüftungsrechner – Berechnen Sie das richtige Lüftungsintervall:

<https://www.bgn.de/lueftungsrechner/>

[8] CO₂-App (Rechner und Timer):

<https://www.dguv.de/ifa/praxishilfen/innenraum-arbeitsplaetze/raumlufqualitaet/co2-app/index.jsp>

[9] FBHM-114 Fachbereich AKTUELL des Sachgebiets Oberflächentechnik und Schweißen des DGUV „Möglichkeiten zur Bewertung der Lüftung anhand der CO₂-Konzentration“:

<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3985>

[10] DIN EN 1822 Teil 1: Schwebstofffilter (EPA, HEPA und ULPA) – Teil 1: Klassifikation, Leistungsprüfung, Kennzeichnung; Deutsche Fassung EN 1822-1:2019

[11] Empfehlung der Bundesregierung „Infektionsschutzgerechtes Lüften“:

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/infektionsschutzgerechtes-lueften.pdf>

[12] S. Voß, A. Gritzki, K. Bux: Infektionsschutzgerechtes Lüften – Hinweise und Maßnahmen in Zeiten der SARS-CoV-2-Epidemie. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020. (baua: Fokus) DOI: 10.21934/baua:fokus20200918

[13] Fachbeitrag der DGUV zu mobilen Raumlüftungsreinigern zum Schutz vor SARS-CoV-2:

<https://www.dguv.de/medien/inhalt/corona/fachbeitrag-raumlueftungsreiniger.pdf>

[14] FBVW-502 „SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“ des Sachgebiets Innenraumklima der DGUV:

<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3932>

[15] GDA-Leitlinie – Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung:

<https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.html>

[16] AfAMed: Arbeitsmedizinische Empfehlung „Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten“:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/arbeitsmedizinische-empfehlung-umgang-mit-schutzbeduerftigen.html>

c) In Nummer 3 wird die Angabe des 6. Anstriches durch die Angabe „– ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume“ ersetzt.

GMBI 2021, S. 227