



LHM

Fragen und Antworten zum Thema Corona - FAQ

Die nachfolgenden FAQ erläutern die einzelnen Vorgaben der DA Corona und sind für alle Beschäftigten der LHM, soweit es keine weitergehenden Regelungen seitens der Dienststellen gibt, verbindlich.

Stand: 23. Januar 2023

Aktuelle Änderungen

[FAQ A 1](#) Was gilt nach einem positiven Corona-Test?

[FAQ A 1a](#) Wann muss eine Meldung nach Paragraf 6 Abs. 3 DA Corona an das POR 4/3 Corona-Postfach erfolgen?

[FAQ A 2](#) Wie erhalte ich mein Gehalt weiter, wenn ich mich mit dem Coronavirus infiziert habe und ich nicht zur Arbeit beziehungsweise zum Dienst erscheinen kann?

Mit einem Linksklick mit der Maus können Sie im Inhaltsverzeichnis zu den einzelnen FAQ springen!

Mit Drücken der Tasten strg und pos1 kommen Sie von jeder Position wieder an den Anfang dieses Dokuments!

Inhalt

Inhalt	1
A) Arbeitsverhältnis – allgemeine Fragen.....	3
A 1. Was gilt nach einem positiven Corona-Test?	3
A 1a Wann muss eine Meldung nach Paragraf 6 Abs. 3 DA Corona an das POR 4/3 Corona-Postfach erfolgen? - gestrichen	3
A 2. Wie erhalte ich mein Gehalt weiter, wenn ich mich mit dem Coronavirus infiziert habe und ich nicht zur Arbeit beziehungsweise zum Dienst erscheinen kann?	3
A 3. Wann besteht ein Betretungs- und ein Tätigkeitsverbot?	3
A 4. Wie erhalte ich mein Gehalt weiter, wenn bei mir vom Gesundheitsamt eine behördliche Quarantäne angeordnet wurde oder wenn ich von einem Betretungs- und Tätigkeitsverbot betroffen bin – ich jedoch arbeits- beziehungsweise dienstfähig gewesen wäre? Welche Informationspflichten habe ich dann gegenüber meiner Dienststelle?	3

A 5. Ich, mein Partner, mein Kind oder eine mit mir im Haushalt lebende Person hatte(n) Kontakt zu einer Corona-positiven Person und wurde(n) auf COVID 19 getestet, aber das Ergebnis steht noch aus. Kann ich, bis das Ergebnis feststeht, ebenfalls zu Hause bleiben? Was soll ich tun, wenn unser Hausarzt empfiehlt, dass sich die ganze Familie in Quarantäne begeben soll? Kann ich mich während der Arbeitszeit vorsorglich freiwillig testen lassen?.....	4
A 6. Schutzmaßnahmen für schwangere Beschäftigte	5
A 7 Schutzmaßnahmen für stillende Beschäftigte	5
A 8. Können Gemeinschaftsveranstaltungen und Personalversammlungen stattfinden?	6
A 9. Gilt am Arbeitsplatz die 3G-Regel?	6
A 10 Können Corona-Tests während der Arbeitszeit durchgeführt werden?	7
A 11. Wie sind die aufgrund der 3G-Regel erforderlichen Testnachweise aufzubewahren und wann müssen sie vernichtet werden?	7
A 12. Verhalten in dienstlich genutzten Fahrzeugen	7
B) Homeoffice	8
B 1. Besteht eine Verpflichtung zum HomeOffice beziehungsweise ein Anspruch auf HomeOffice?	8
B 2. Nach Paragraph 4a Abs. 1 soll den Beschäftigten durch die Führungskräfte Homeoffice angeboten werden, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Was bedeutet dies für die Beschäftigten?	8
B 3. Kann ich eine monatliche Aufwandspauschale nach Paragraph 15 DV-MoHo erhalten?	8
B 4. Unfallversicherungsschutz von Arbeitnehmer*innen im Homeoffice	8
B 5. Ich beginne und beende meine Arbeit im Homeoffice, tagsüber fahre ich jedoch an die Dienststelle, um zum Beispiel Unterlagen beziehungsweise Arbeitsmaterialien abzuholen beziehungsweise abzuliefern. Gilt dies als Arbeitszeit?	9
B 6. Wie rechnen Mitarbeiter*innen mit einer Schwerbehinderung ihre Arbeitszeit im Homeoffice ab?	9
C) Krankmeldung.....	9
C 1. Ich bin nachgewiesen mit COVID-19 infiziert – muss ich mich krankmelden beziehungsweise welche Bescheinigungen muss ich bei meiner Dienststelle vorlegen?	9
C 2. Kann ich eine telefonische Krankschreibung erhalten?	10
D) Urlaub & Freistellung	11
D 1. Muss bzw. kann ich meinen Urlaub abbrechen, wenn während meines Urlaubs eine behördliche Quarantäne angeordnet wird oder ich einem Betretungs- und Tätigkeitsverbot unterliege?	11
E) Betreuung Kinder & Angehörige	12
E 1. Muss bei pflegebedürftigen Angehörigen eine Pflegebedürftigkeit nachgewiesen werden, muss eine Pflegestufe bestehen und muss die/der pflegebedürftige Angehörige im selben Haushalt wie die/der Beschäftigte leben?	12
E 2. Wer hat Anspruch auf die erweiterten Kinderpflagetage und wie hoch ist der Anspruch?	12
F) Hygiene und Gesundheit.....	12
F 1. Welche Grunderkrankungen führen zu einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf, so dass eine Rücksprache mit der behandelnden Ärzt*in zu erforderlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz geführt werden sollte? (vergleiche Paragraph 5 DA-Corona).....	12
F 2. Gibt es für Beschäftigte ab 60 Jahren besondere Schutzmaßnahmen?.....	13
F 3. Wie ist unter den Bedingungen der COVID-19-Pandemie mit gemeinschaftlich genutzten Arbeitsplätzen unter Berücksichtigung der Oberflächenreinigung zu verfahren?	13
F 4. Gibt es eine Maskenpflicht für Menschen mit Behinderung oder Asthma?	13
F 5. Ich habe eine Hörbehinderung, darf mein Gegenüber die Maske an Orten mit Maskenpflicht kurzzeitig abnehmen?	14
F 6. Ich habe über die Corona-Warn-App (CWA) die Nachricht erhalten, dass ich Kontakt zu einer positiv getesteten Person hatte. Was bedeutet das nun konkret und was muss ich tun?	14
G) Impfung.....	15

G 1. Die Corona-Impfung findet während oder außerhalb meiner Arbeitszeit statt, was für Zeiten können abgerechnet werden?	15
G 2. Falls meine medizinischen Fragen nicht durch die FAQ der Ständigen Impfkommission geklärt werden können, an wen kann ich mich wenden?	15

A) Arbeitsverhältnis – allgemeine Fragen

A 1. Was gilt nach einem positiven Corona-Test?

Wer arbeits- beziehungsweise dienstunfähig ist, muss, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage andauert, spätestens am darauf folgenden individuellen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen - wie bei allen anderen Erkrankungen auch (Paragraf 6 Abs. 1 DA-Corona). Sind Sie arbeits- beziehungsweise dienstfähig, müssen Sie von zu Hause aus arbeiten, wenn HomeOffice möglich ist (Paragraf 6 Abs. 2 DA-Corona). Ist kein HomeOffice möglich, **müssen Sie mindestens eine medizinischen Gesichtsmaske tragen**, es sei denn, Sie arbeiten beispielsweise in einem Einzelbüro oder unter freiem Himmel, wenn der Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden kann (Paragraf 6 Abs. 3 DA-Corona).

Eine bezahlte Freistellung ist nur möglich, wenn der Nachweis der positiven Testung mittels PCR-Test oder professionell durchgeführten Antigen-Schnelltest erfolgt; ein Selbsttest ist nicht ausreichend. Erfolgt nach Rücksprache mit dem POR keine bezahlte Freistellung, müssen Sie mindestens eine medizinische Gesichtsmaske tragen, es sei denn, Sie arbeiten beispielsweise in einem Einzelbüro oder unter freiem Himmel, wenn der Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden kann (Paragraf 6 Abs. 3 DA-Corona).

A 1a Wann muss eine Meldung nach Paragraf 6 Abs. 3 DA Corona an das POR 4/3 Corona-Postfach erfolgen? - gestrichen

A 2. Wie erhalte ich mein Gehalt weiter, wenn ich mich mit dem Coronavirus infiziert habe und ich nicht zur Arbeit beziehungsweise zum Dienst erscheinen kann?

Liegen Krankheitssymptome vor, die zu einer Arbeits- beziehungsweise Dienstunfähigkeit führen, sind Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen mit einer nachgewiesenen Coronavirusinfektion – wie bei jeder anderen Erkrankung auch – arbeits- beziehungsweise dienstunfähig erkrankt. Bei dienstunfähigen Beamt*innen wird die Besoldung weiter gewährt. Arbeitsunfähige Arbeitnehmer*innen erhalten Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

A 3. Wann besteht ein Betretungs- und ein Tätigkeitsverbot?

Nach Ziffer 4 der [Allgemeinverfügung Corona-Schutzmaßnahmen](#) (AV Corona-Schutzmaßnahmen) in der jeweils gültigen Fassung besteht bei positiv getesteten Personen im Sinne von Ziffer 1 AV Corona-Schutzmaßnahmen ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot in bestimmten Einrichtungen und Massenunterkünften. Für Beschäftigte, die von einem Betretungs- oder Tätigkeitsverbot nach der AV Corona-Schutzmaßnahmen betroffen sind, gilt Paragraf 7 der DA-Corona.

A 4. Wie erhalte ich mein Gehalt weiter, wenn bei mir vom Gesundheitsamt eine behördliche Quarantäne angeordnet wurde oder wenn ich von einem Betretungs- und Tätigkeitsverbot betroffen bin – ich jedoch arbeits- beziehungsweise

dienstfähig gewesen wäre? Welche Informationspflichten habe ich dann gegenüber meiner Dienststelle?

Nur wenn und soweit das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist, werden Beschäftigte vom Dienst freigestellt. Betroffene Beamt*innen erhalten dann aufgrund des Alimentationsprinzips ihre Bezüge weiter. Für Beschäftigte in privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnissen ist die Entgeltfortzahlung ebenfalls gesichert: Ist die*der Beschäftigte arbeitsfähig und kann aber nicht im HomeOffice tätig sein, ist die Entgeltfortzahlung über die Entschädigung nach Paragraf 56 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) gesichert. Für Beschäftigte mit BGB-Vertrag tritt die Entgeltfortzahlung nach dem IfSG erst nach dem 5. Tag ein. Die ersten 5 Tage richtet sich der Entgeltfortzahlungsanspruch nach Paragraf 616 BGB.

Bitte informieren Sie als betroffene*r Beschäftigte*r Ihre Personaldienststelle unverzüglich und legen Sie Ihrer Personaldienststelle die behördliche Quarantäneanordnung (schriftlich oder als E-Mail) vor; die Vorlage des positiven Testergebnisses ist nicht notwendig und nicht angezeigt. Sollten Sie in München wohnen und ausnahmsweise keinen behördliche Quarantäneanordnung erhalten haben, können Sie diese unter Angabe des Namens, des Geburtsdatums, der Anschrift und des Zeitraums der Quarantäne per E-Mail an beleg.infektionsschutz@muenchen.de anfordern.

A 5. Ich, mein Partner, mein Kind oder eine mit mir im Haushalt lebende Person hatte(n) Kontakt zu einer Corona-positiven Person und wurde(n) auf COVID 19 getestet, aber das Ergebnis steht noch aus. Kann ich, bis das Ergebnis feststeht, ebenfalls zu Hause bleiben? Was soll ich tun, wenn unser Hausarzt empfiehlt, dass sich die ganze Familie in Quarantäne begeben soll? Kann ich mich während der Arbeitszeit vorsorglich freiwillig testen lassen?

Beschäftigte, die Kontakt zu einer Corona-positiven Person hatten oder Kontaktperson einer Kontaktperson oder einer Verdachtsperson sind, sind nicht dienstbeziehungsweise arbeitsunfähig und müssen weiterhin Ihren Dienst an der Dienststelle oder im Homeoffice verrichten. Dies gilt auch, wenn der behandelnde (Haus-) Arzt eine Empfehlung für eine häusliche Separierung ausgesprochen hat. Den engen Kontaktpersonen wird empfohlen, Kontakte zu reduzieren und im Home-Office zu arbeiten, wenn dies möglich ist, und sich freiwillig selbst zu testen.

Sofern die/der Beschäftigte auf Wunsch bis zur Ergebnismitteilung der COVID19 Testung zu Hause arbeiten möchte, ist dies möglich, sofern das Dienstgeschehen ein Arbeiten im Homeoffice ermöglicht. Darüber hinaus ist ein Fernbleiben von der Dienststelle nur unter Einbringung von Urlaub oder Gleitzeitguthaben möglich. Das gleiche gilt für die Durchführung eines vorsorglichen freiwilligen Antigen-Schnelltest während der Arbeitszeit von Beschäftigten ohne unspezifische Allgemeinsymptome wie Fieber, Muskelschmerzen, Durchfall oder Atemwegsproblemen wie Husten, Schnupfen oder Atemwegsbeschwerden jeder Schwere. Die so versäumte Arbeitszeit ist nachzuarbeiten oder unter Einbringung von Gleitzeitguthaben auszugleichen.

Sollten Beschäftigte zur Betreuung eines Kindes bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres zu Hause bleiben müssen (zum Beispiel bei einem Betretungsverbot der Schule/KITA), gelten die Regelungen des Paragraf 10 DA-Corona. Bei Erkrankung eines Kindes (mit Attest) gelten die üblichen bekannten Regelungen.

A 6. Schutzmaßnahmen für schwangere Beschäftigte

Als Schwangere entscheiden Sie selbst, wann Sie Ihre Führungskraft bzw. Dienststelle über Ihre Schwangerschaft informieren. Bedenken Sie jedoch, dass erst nach Bekanntgabe der Schwangerschaft entsprechende Schutzmaßnahmen, insbesondere individuelle Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz umgesetzt werden können. Bezüglich Corona muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung neben der möglichen Einhaltung der jeweils geltenden allgemeinen rechtlichen Regelungen für Arbeitsstätten und der DA Corona geprüft werden, ob die Schwangere am Arbeitsplatz beziehungsweise bei ihren beruflichen Tätigkeiten einer höheren Infektionsgefährdung durch SARS-CoV-2 ausgesetzt ist oder sein kann als die Allgemeinbevölkerung. Zusätzlich ist der schwangeren Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Die Prüfung erfolgt ähnlich wie die Ihnen bereits aus früheren Jahren bekannte Prüfung bei einer Grippeepidemie, das heißt zu prüfen sind insbesondere Häufigkeit von (Kunden)kontakten, Art des Parteiverkehrs, Lüftungsverhältnisse. Unabhängig von den Regelungen aufgrund Corona ist weiterhin auch ein individuelles Beschäftigungsverbot möglich, sofern durch eine Fortdauer der Tätigkeit (im Homeoffice) die Gesundheit der Schwangeren oder die des Kindes gefährdet ist. Für die Erstellung und Anpassung einer Gefährdungsbeurteilung zum Schutz von werdenden Müttern ist die jeweilige Führungskraft/Geschäftsleitung/Personalstelle des Referats/Eigenbetriebs zuständig.

Die Geschäftsleitungen wurden mit Schreiben vom 16. Mai 2022 ausführlich zur Thematik informiert. Wenden Sie sich bei Fragen bitte an Ihre Geschäftsleitung. Dort erhalten Sie auch Informationen über eventuell vorhandene referatsspezifische Sonderregelungen bezüglich der Gefährdungsbeurteilung für Schwangere.

A 7 Schutzmaßnahmen für stillende Beschäftigte

Kehren Sie in Ihre Beschäftigung zurück, während Sie noch stillen, teilen Sie dies Ihrer Führungskraft mit. Denn auch während der Stillzeit muss die Stadt München Sie so beschäftigen, dass Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes ausreichend geschützt ist. Dazu muss die Gefährdungsbeurteilung erneut überprüft werden.

Bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung gelten nicht dieselben Kriterien für eine unverantwortbare Gefährdung wie bei Schwangeren. Bei stillenden Beschäftigten ist in der Regel bei einer Tätigkeit an der Dienststelle nicht von einer unverantwortbaren Gefährdung auszugehen. Dennoch muss das Infektionsrisiko im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und gegebenenfalls Schutzmaßnahmen in der vorgeschriebenen Rangfolge ergriffen werden. Bezüglich des Tragens von FFP 2 – Masken können für Stillende in diesem Kontext die gleichen Kriterien wie für andere nicht schwangere Personen angewendet werden. Zusätzlich ist der stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Stillt die Frau am Arbeitsplatz und besteht dort ein für das Kind erhöhtes Infektionsrisiko, muss ein geeigneter Raum für das Stillen zur Verfügung stehen, in dem kein erhöhtes Infektionsrisiko besteht und der ohne erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind zugänglich ist. In diesem Raum muss der stillenden Frau eine Gelegenheit zum Händewaschen oder Händedesinfektionsmittel zur Verfügung stehen.

Besteht am Arbeitsplatz – aufgrund von beruflich bedingtem besonderen Personalkontakt – ein erhöhtes Infektionsrisiko und ist kein geeigneter infektionsgeschützter Raum zum Stillen vorhanden, ist der Beschäftigten im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Vorgaben ohne Entgeltverluste und ohne dass die Arbeitszeit vor- oder nachgearbeitet werden muss, die Möglichkeit zum Stillen auch außerhalb des Arbeitsplatzes (beispielsweise zu Hause bei geringer Entfernung zum Arbeitsplatz oder in einem geeigneten Raum in der Nähe des Arbeitsplatzes) einzuräumen. Diese Freistellungsphasen gelten innerhalb der ersten 12 Lebensmonate des Kindes.

Für die Erstellung und Anpassung einer Gefährdungsbeurteilung zum Schutz von Stillenden ist die jeweilige Führungskraft/Geschäftsleitung/Personalstelle des Referats/Eigenbetriebs zuständig.

A 8. Können Gemeinschaftsveranstaltungen und Personalversammlungen stattfinden?

Grundsätzlich können diese Veranstaltungen stattfinden. Wir weisen darauf hin, dass das weitere Infektionsgeschehen verfolgt wird und die jetzt getroffenen Entscheidungen unter dem Vorbehalt der jeweiligen Infektionslage stehen. Folgendes ist dabei zu beachten:

Gemeinschaftsveranstaltungen

Es sind die von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung [veröffentlichten Verhaltensregeln](#) zu beachten. Wenn mehrere Personen auf engem Raum zusammenkommen und dabei der empfohlene Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann und die ergriffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen nicht ausreichen, wird den anwesenden Personen empfohlen, mindestens eine medizinische Schutzmaske zu tragen. Aufgrund der besseren Schutzwirkung wird zum Tragen einer FFP2-Maske geraten. Bei der Einladung zu der jeweiligen Veranstaltung ist dabei, falls erforderlich, darauf hinzuweisen.

Personalversammlungen

Da es sich bei Personalversammlungen grundsätzlich um gesetzliche Pflichtveranstaltungen handelt, werden die Personalräte gebeten, für geeignete Schutzmaßnahmen zu sorgen. Auch hier sind die von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung [veröffentlichten Verhaltensregeln](#) zu beachten. Sollten mehrere Personen auf engem Raum zusammenkommen und dabei der empfohlene Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden können und sonstige technische und organisatorische Maßnahmen (zum Beispiel Teilpersonalversammlungen) nicht ausreichen, wird den anwesenden Personen empfohlen, mindestens eine medizinische Schutzmaske zu tragen. Aufgrund der besseren Schutzwirkung wird zum Tragen einer FFP2-Maske geraten. Bereits in der Einladung zur Personalversammlung ist dabei, falls erforderlich, darauf hinzuweisen.

A 9. Gilt am Arbeitsplatz die 3G-Regel?

Seit dem 20. März 2022 ist die allgemeine 3G-Regelung für Beschäftigte entfallen, nur noch in wenigen, in der Bayerischen Infektionsschutzverordnung beziehungsweise in Paragraph 28b Infektionsschutzgesetz ausdrücklich genannten Bereichen müssen Beschäftigte weiterhin bei Betreten der Arbeitsstätte einen Impf- und

Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen.

A 10 Können Corona-Tests während der Arbeitszeit durchgeführt werden?

Gilt die 3G-Regel am Arbeitsplatz, ist eine Anrechnung als Arbeitszeit nicht möglich, da bei Beschäftigten ohne Impf- oder Genesenennachweis die tägliche Testung vor Arbeitsantritt erfolgen muss. Führen dagegen Beschäftigte, die einen Impf- oder Genesenennachweis vorlegen, einen der zwei wöchentlich von der LHM zur Verfügung gestellten Selbsttests im Rahmen der Empfehlung der Gesundheitsbehörden durch, ist die Testung im Rahmen ihrer persönlichen Rüst- und Verteilzeiten während der Arbeitszeit möglich.

A 11. Wie sind die aufgrund der 3G-Regel erforderlichen Testnachweise aufzubewahren und wann müssen sie vernichtet werden?

Im Rahmen der 3G-Regel empfehlen wir die schriftliche Dokumentation mittels der [Musterbescheinigung](#). Dieser Vermerk gilt als Testnachweis und ist an der Dienststelle zwei Wochen lang geschützt aufzubewahren und anschließend zu vernichten. Hat die einen Selbsttest beaufsichtigende Person bereits mehrfach Beschäftigtentestungen beanstandungsfrei beaufsichtigt bzw. durchgeführt oder wurde sie hierin entsprechend geschult (zum Beispiel Schulungsvideo der Bundesregierung oder der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung“), ist der Testnachweis auch für die Verwendung an anderen Dienststellen zulässig. Im Übrigen haben sich die Beschäftigten dort erforderlichenfalls einer neuen Selbsttestung zu unterziehen.

Sofern seitens der*des Beschäftigten ein Impf-bzw. Genesenennachweis vorgelegt wird, ist dieser durch die Führungskraft oder einer von dieser beauftragten Person zu überprüfen. Die Dokumentation empfehlen wir diese Mustertabelle anzuwenden ([Mustertabelle](#)). Weitere Informationen hierzu finden Sie auch in folgendem Schreiben ([Dokumentationshilfe](#)).

A 12. Verhalten in dienstlich genutzten Fahrzeugen

Es wird empfohlen, dass bei mehreren Personen im Fahrzeug jede Person mindestens eine medizinische Maske trägt. Aufgrund der besseren Schutzwirkung wird in allen Fällen zum Tragen einer FFP2-Maske geraten.

Für positiv getestete Personen besteht jedoch weiterhin die Pflicht gem. Nr. 2.1 AV Corona-Schutzmaßnahmen beziehungsweise Paragraph 6 Abs. 3 DA-Corona zum Tragen mindestens einer medizinischen Maske.

Unabhängig davon können bei Vorliegen einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung auch weitere Schutzmaßnahmen erlassen werden.

B) Homeoffice

B 1. Besteht eine Verpflichtung zum HomeOffice beziehungsweise ein Anspruch auf HomeOffice?

Die Pflicht gemäß Paragraf 28b Abs. 4 IfSG (alt), dass der Arbeitgeber Homeoffice im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten hat, ist seit 20. März 2022 entfallen. Dennoch soll nach wie vor Homeoffice großzügig ermöglicht werden. Ein allgemeiner Anspruch auf Arbeiten im HomeOffice ist damit nicht verbunden.

Bei einer nachgewiesenen Virusinfektion mit SARS-CoV-2 (COVID-19) müssen Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen, die arbeits- beziehungsweise dienstfähig sind, soweit möglich, aus dem Homeoffice arbeiten (Paragraf 6 Abs. 2 DA-Corona).

B 2. Nach Paragraf 4a Abs. 1 soll den Beschäftigten durch die Führungskräfte Homeoffice angeboten werden, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Was bedeutet dies für die Beschäftigten?

Die Führungskräfte müssen darüber entscheiden, ob die Tätigkeit grundsätzlich im Homeoffice erledigt werden kann und in welchem konkreten Umfang dies unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Dienstbetriebs im Einzelfall möglich ist. Als Grundlage für die Entscheidung der Führungskraft sind folgende Aspekte zu beachten:

- Dienstkräfte müssen sinnvoll von zu Hause arbeiten können und telefonisch erreichbar sein
- Der Dienstbetrieb ist aufrecht zu erhalten und so zu organisieren, dass dies auch im Homeoffice möglich ist. Sollte dies nicht der Fall sein, so ist der Dienstbetrieb unter den geltenden Schutzmaßnahmen vor Ort an der Dienststelle durchzuführen

B 3. Kann ich eine monatliche Aufwandspauschale nach Paragraf 15 DV-MoHo erhalten?

Seit 22. Dezember 2020 ist die 2. Protokollnotiz zur DV MoHo in Kraft getreten. Die Paragrafen 8 bis 10 DV MoHo werden ausgesetzt, solange Paragraf 4a DA Corona gilt. Dies bedeutet insbesondere, dass kein Zuschuss für Tätigkeiten im Homeoffice gewährt wird, für die bis zum Zeitpunkt der Aussetzung noch keine Genehmigung nach DV MoHo vorlag. Weitere Informationen dazu finden Sie in [WILMA](#).

B 4. Unfallversicherungsschutz von Arbeitnehmer*innen im Homeoffice

Auch bei Arbeitnehmer*innen im Homeoffice besteht grundsätzlich der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Maßgeblich ist dabei nicht unbedingt der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht. Bringen Beschäftigte ihr Kind, das mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt lebt, aus dem Homeoffice zu einer externen Betreuung, stehen sie auf dem direkten Hin- und Rückweg unter Versicherungsschutz.

Die Abgrenzung, ob sich der Unfall im privaten, unversicherten Bereich oder ob er sich in Ausübung der versicherten beruflichen Tätigkeit ereignete, muss jedoch immer im Einzelfall durch den zuständigen Unfallversicherungsträger beurteilt werden. Informieren Sie Ihre Führungskraft umgehend von einem Unfall im Homeoffice.

B 5. Ich beginne und beende meine Arbeit im Homeoffice, tagsüber fahre ich jedoch an die Dienststelle, um zum Beispiel Unterlagen beziehungsweise Arbeitsmaterialien abzuholen beziehungsweise abzuliefern. Gilt dies als Arbeitszeit?

Gemäß Paragraph 14 Abs. 7 DV MoHo gilt weiterhin: Die Fahrzeit zwischen dem Homeoffice und dem betrieblichen Arbeitsplatz rechnet dann als Arbeitszeit, wenn die Fahrt an einem Tag, für den das Arbeiten im Homeoffice vereinbart ist, aus dienstlichen Gründen erfolgt und wenn die Arbeit im Homeoffice durch die Fahrt zur Dienststelle unterbrochen wird oder wenn für die Dauer der Fahrzeit mobiles Arbeiten mit der Führungskraft vereinbart wurde.

Bitte beachten Sie auch die nach die nach Paragraph 8 Abs. 3 DV MoHo erforderliche schriftliche Dokumentation der auf mobiles Arbeiten entfallenden Arbeitszeit vor allem im Interesse der Beschäftigten und nicht zuletzt für deren Versicherungsschutz bei Arbeits- beziehungsweise Dienst- und Wegeunfällen.

B 6. Wie rechnen Mitarbeiter*innen mit einer Schwerbehinderung ihre Arbeitszeit im Homeoffice ab?

Die Regelungen der Ziffer 2.4 der DV-Flex 2.0 in Verbindung mit Paragraph 12 Arbeitszeit der derzeit gültigen [Inklusionsvereinbarung](#), nachdem Beschäftigte mit Schwerbehinderung bei Vorliegen der Voraussetzungen ihren Dienst täglich um 15 Minuten bei starrer Arbeitszeit beziehungsweise drei Zeitwerteinheiten bei flexibler Arbeitszeit früher beenden dürfen, gilt nicht für das Homeoffice, da die Arbeitszeitverkürzung nur für den erforderlichen Weg vom Wohnort zur Dienststelle und zurück gilt. Wurde der Arbeitstag im Homeoffice begonnen, greift die Arbeitszeitverkürzung auch nicht für vereinzelte erforderliche Fahrten zur Dienststelle.

C) Krankmeldung

C 1. Ich bin nachgewiesen mit COVID-19 infiziert – muss ich mich krankmelden beziehungsweise welche Bescheinigungen muss ich bei meiner Dienststelle vorlegen?

Bei einer nachgewiesenen Virusinfektion COVID-19 gilt Paragraph 6 DA-Corona. Liegen Krankheitssymptome vor, die zu einer Arbeits- beziehungsweise Dienstunfähigkeit führen, melden Sie sich krank und kontaktieren Sie umgehend Ihre/Ihren Ärzt*in, um ein ärztliches Attest zu erhalten und dieses anschließend Ihrer Dienststelle vorzulegen. Wie gewohnt gilt, dass die ärztliche Bescheinigung ab dem vierten Kalendertag der Erkrankung vorgelegt werden muss.

Liegt keine Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit vor, sind Sie weiterhin zur Arbeits- beziehungsweise Dienstleistung verpflichtet. Wenn eine Tätigkeit im Homeoffice nicht möglich ist, kann in Ausnahmefällen eine bezahlte Freistellung unter den Voraussetzungen des Paragraph 6 Abs. 3 der DA-Corona erfolgen (vgl. auch FAQ A1).

Sollten sich erst während der Arbeit oder des Dienstes (egal ob im HomeOffice oder an der Dienststelle) oder während der bezahlten Freistellung Krankheitssymptome entwickeln, die zu einer Arbeits- beziehungsweise Dienstunfähigkeit führen, melden Sie sich ab diesem Zeitpunkt krank und kontaktieren Sie gegebenenfalls Ihren Arzt oder Ihre Ärztin, um ein ärztliches Attest zu erhalten und dieses anschließend Ihrer Dienststelle vorzulegen.

C 2. Kann ich eine telefonische Krankschreibung erhalten?

Telefonische Krankschreibungen sind bei leichten Atemwegserkrankungen für bis zu sieben Tage möglich. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere sieben Kalendertage ausgestellt werden. Die Sonderregelung gilt vorerst befristet bis 31. März 2023.

D) Urlaub & Freistellung

D 1. Muss bzw. kann ich meinen Urlaub abbrechen, wenn während meines Urlaubs eine behördliche Quarantäne angeordnet wird oder ich einem Betretungs- und Tätigkeitsverbot unterliege?

Sind Beschäftigte im Urlaub von Quarantäne-Maßnahmen deutscher Behörden oder von einem Betretungs- und Tätigkeitsverbot betroffen, können Beschäftigte mit Inkrafttreten des neuen Paragraf 59 Abs. 1 IfSG zum 17. September 2022 grundsätzlich entscheiden, ob Sie den Urlaub fortsetzen (keine weiteren Auswirkungen) oder abbrechen möchten mit der Folge der Gutschrift der von der Quarantäne betroffenen Urlaubstage.

Soweit eine Gutschrift von Urlaubstagen gewünscht ist, ist der bereits angetretene Urlaub in Absprache mit der Dienststelle zu widerrufen und im Übrigen wie folgt zu unterscheiden:

- Wenn und soweit ein Arbeiten von zu Hause aus möglich ist, müssen betroffene Dienstkräfte während der behördlich angeordneten Quarantäne im HomeOffice tätig sein.
- Ist ein Arbeiten von zu Hause aus aufgrund der Art der Tätigkeit nicht möglich, können privatrechtlich Beschäftigte Entschädigungsansprüche gemäß Paragraf 56 Abs. 1 IfSG geltend machen, Beamt*innen werden gemäß Paragraf 10 Absatz 1 Sätze 2 und 4 UrlMV unter vollständigem Verzicht auf die Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit vom Dienst freigestellt.

Bitte beachten Sie: Sind Dienstkräfte aufgrund einer Corona-Infektion **arbeits- oder dienstunfähig** erkrankt, ist für privatrechtlich Beschäftigte Paragraf 9 BUrlG und für Beamt*innen Paragraf 7 Abs. 4 UrlMV einschlägig. Unter den dort genannten Voraussetzungen können die Urlaubstage gutgeschrieben werden, **in jedem Fall fordern beide Vorschriften die Vorlage eines ärztlichen Attestes**. Privatrechtlich Beschäftigte haben für die Zeit der krankheitsbedingten Abwesenheit einen Entgeltfortzahlungsanspruch, Beamt*innen werden ihre Bezüge aufgrund des Alimentationsprinzips fortgezahlt. Ein Entschädigungsanspruch kommt in beiden Fällen daher nicht in Betracht.

E) Betreuung Kinder & Angehörige

E 1. Muss bei pflegebedürftigen Angehörigen eine Pflegebedürftigkeit nachgewiesen werden, muss eine Pflegestufe bestehen und muss die/der pflegebedürftige Angehörige im selben Haushalt wie die/der Beschäftigte leben?

Pflegebedürftig im Sinne des Paragraf 10 sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Das Maß der Pflegebedürftigkeit wird in der Regel durch den Pflegegrad bestimmt. Ist kein Pflegegrad festgelegt und ist der Angehörige aber dennoch pflegebedürftig, kann ein Nachweis hierüber auch durch eine ärztliche Bescheinigung erbracht werden.

Die*Der Angehörige muss nicht zwingend mit der/dem Beschäftigten in demselben Haushalt leben. Voraussetzung einer Freistellung nach Paragraf 10 der Dienstanweisung ist lediglich, dass die Beschäftigten ihre pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich pflegen, weil beispielsweise das Pflegeheim geschlossen ist beziehungsweise ein mobiler Pflegedienst nicht zur Verfügung steht.

E 2. Wer hat Anspruch auf die erweiterten Kinderpflegetage und wie hoch ist der Anspruch?

Auf die Veröffentlichung "[Erweitertes Kinderkrankengeld aufgrund der Corona-Pandemie](#)" auf der Seite Arbeits- und Dienstbefreiung" in WILMA wird verwiesen.

F) Hygiene und Gesundheit

F 1. Welche Grunderkrankungen führen zu einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf, so dass eine Rücksprache mit der behandelnden Ärzt*in zu erforderlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz geführt werden sollte? (vergleiche Paragraf 5 DA-Corona)

Nach Information des [RKI](#) zählen hierzu insbesondere Vorerkrankungen

- des Herz-Kreislauf-Systems (zum Beispiel koronare Herzerkrankung und Bluthochdruck)
- der Lunge (zum Beispiel Asthma, chronische Bronchitis)
- Patienten mit chronischen Lebererkrankungen
- Patienten mit Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit)
- Patienten mit einer Krebserkrankung
- Patienten mit geschwächtem Immunsystem (zum Beispiel aufgrund einer Erkrankung,

die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr schwächen, wie zum Beispiel Cortison)

Ist bei Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten können, nach Rücksprache mit dem behandelnden Arzt oder mit der behandelnden Ärztin ein Einsatz weder am eigenen Arbeitsplatz noch zum Beispiel über PEIMAN möglich (weil Maßnahmen, die am Arbeitsplatz zum Schutz der/des Beschäftigten getroffen werden können, nicht ausreichend sind), muss der behandelnde Arzt oder die behandelnde Ärztin entscheiden, ob die oder der Beschäftigte noch arbeitsbeziehungsweise dienstfähig ist. Bescheinigt der Arzt oder die Ärztin die arbeits- beziehungsweise dienstunfähigkeit nicht, wird hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise auf die [KAV-Kurznachrichten Nr.](#)

[8/2020](#) verwiesen.

F 2. Gibt es für Beschäftigte ab 60 Jahren besondere Schutzmaßnahmen?

In Abstimmung mit dem Betriebsärztlichen Dienst und dem Referat für Gesundheit und Umwelt besteht keine Notwendigkeit, umfassende Freistellungen ausschließlich an ein bestimmtes Lebensalter zu knüpfen. Das immer wieder kommunizierte erhöhte Risiko für die Altersgruppe 60+ besteht in der Regel darin, dass mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit möglicher Vorerkrankungen deutlich höher ist. Insbesondere auf diese Beschäftigtengruppe nehmen wir mit unseren Regelungen besonders Rücksicht.

F 3. Wie ist unter den Bedingungen der COVID-19-Pandemie mit gemeinschaftlich genutzten Arbeitsplätzen unter Berücksichtigung der Oberflächenreinigung zu verfahren?

Besteht bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter ein Corona-Verdacht bzw. eine nachgewiesene Corona-Infektion, sollte der kontaminierte Arbeitsplatz nicht mehr genutzt und der kontaminierte Arbeitsbereich/Raum für mindestens 24 Stunden nicht mehr betreten werden. Der Raum sollte währenddessen abgeschlossen und/oder gekennzeichnet werden.

Zwischen den Geschäftsleitungen/Hausverwaltungen und dem Reinigungsdienst ist das Verfahren der Reinigung in den jeweiligen Dienststellen/Gebäuden abzusprechen. Die Führungskräfte wenden sich bei Bedarf an die zuständige Geschäftsleitung/Hausverwaltung.

Eine fachgerechte Beurteilung und Durchführung der Maßnahmen können nur vor Ort umgesetzt werden. Dabei ist unter anderem zu berücksichtigen (siehe auch [FAQ der BAuA](#)):

- Wie wahrscheinlich ist es, dass die Flächen kontaminiert wurden?
- Wie wurden sie kontaminiert?
- Wie wahrscheinlich ist eine Übertragung dieser Flächen?
- Was sind es für Oberflächen (Material und Beschaffenheit, Büro, Werkstatt, Fahrzeuge)?
- Ist es möglich den Arbeitsplatz für mehrere Tage nicht zu nutzen?
- Gibt es andere Maßnahmen, zur Verhinderung der Virusverbreitung (zum Beispiel Händehygiene, Nichtnutzung)?

Ferner sollte das Büro gründlich gelüftet werden (circa 30 Minuten), Tastatur, Maus und Telefon mit einem geeigneten Tuch/Reinigungsmittel gesäubert und idealerweise da, wo möglich, ausgetauscht werden.

F 4. Gibt es eine Maskenpflicht für Menschen mit Behinderung oder Asthma?

Eine ausdrückliche Regelung, die Menschen mit Behinderung von der Pflicht eine Maske zu tragen befreit, gibt es nicht. Wenn jemand an einer Behinderung oder an einer Erkrankung (zum Beispiel Asthma) leidet, die das Tragen einer Maske unzumutbar erschwert oder unmöglich macht, muss ausnahmsweise keine Maske getragen werden, wenn die Unzumutbarkeit beziehungsweise die Unmöglichkeit aus ärztlicher Sicht (zum Beispiel aufgrund dadurch entstehender Atemnot) im Einzelfall bestätigt wurde. Entsprechende Einschränkungen sind durch die betroffene Person oder die Betreuung oder Begleitung bei einer Kontrolle glaubhaft zu machen.

Für die Glaubhaftmachung muss die vorzulegende ärztliche Bescheinigung konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten, weshalb das Tragen einer Maske aus gesundheitlichen Gründen im Einzelfall nicht möglich oder unzumutbar ist, ein

pauschales Attest ist nicht ausreichend.

F 5. Ich habe eine Hörbehinderung, darf mein Gegenüber die Maske an Orten mit Maskenpflicht kurzzeitig abnehmen?

Das Abnehmen der Maske ist zulässig, solange es zu Identifikationszwecken oder zur Kommunikation mit Menschen mit Hörbehinderung erforderlich ist. Auf den erforderlichen Mindestabstand von 1,5 m von der Gesprächspartner*in ist dann besonders zu achten

Folgende Mitteilung kann der/dem Gesprächspartner*in vorgezeigt werden:

Ich bin taub und kann Sie nicht verstehen beziehungsweise vom Mund ablesen, weil Sie die Maske tragen.

F 6. Ich habe über die Corona-Warn-App (CWA) die Nachricht erhalten, dass ich Kontakt zu einer positiv getesteten Person hatte. Was bedeutet das nun konkret und was muss ich tun?

Die Corona-Warn-App informiert Sie darüber, dass Sie Kontakt zu einer positiv getesteten Person hatten, während diese aller Wahrscheinlichkeit nach ansteckend war. Das bedeutet nicht, dass Sie sich auch tatsächlich angesteckt haben, jedoch, dass ein Risiko besteht. Haben Sie eine Warnmitteilung erhalten, sollten Sie sich besonders umsichtig verhalten.

G) Impfung

G 1. Die Corona-Impfung findet während oder außerhalb meiner Arbeitszeit statt, was für Zeiten können abgerechnet werden?

Wird die Corona-Impfung - soweit dienstlich möglich - während der Arbeitszeit durchgeführt, ist die hierfür aufgewendete Zeit als Pause oder Arbeitszeitunterbrechung abzurechnen.

Die Beschäftigten haben jedoch die Möglichkeit, sich bei einer Corona-Impfung sowohl für die Erst- als auch für die Zweitimpfung eine pauschale Zeitgutschrift in Höhe von jeweils einer Stunde (10 Zeitwerteinheiten) auf der Stempelkarte einzutragen oder auf ihrem Arbeitszeitkonto aufbuchen zu lassen, unabhängig davon, ob diese während oder außerhalb ihrer Arbeitszeiten stattfinden. Das gilt auch für die erste Corona Auffrischungsimpfung.

Für die Gewährung der Zeitgutschrift ist es lediglich erforderlich, dass die Beschäftigten die durchgeführte Corona-Impfung gegenüber der jeweiligen Führungskraft nachweisen (beispielsweise durch Vorlage des Impfpasses oder einer Bestätigung des Impfzentrums über die erfolgte Impfung). Der Nachweis muss nur der Führungskraft vorgelegt werden und verbleibt bei der Dienstkraft.

Diese Regelung gilt für Beschäftigte mit flexiblen und festen Arbeitszeiten.

Für weitere Auffrischungsimpfungen wird derzeit keine Zeitgutschrift gewährt.

G 2. Falls meine medizinischen Fragen nicht durch die FAQ der Ständigen Impfkommission geklärt werden können, an wen kann ich mich wenden?

Sie können sich vertrauensvoll an den betriebsärztlichen Dienst unter impfen.baed@muenchen.de wenden.